

ذكاء الأعمال وأثره في تحقيق الأبداع المنظمي دراسة ميدانية في عينة من كليات جامعة كربلاء

م.م. نغم دايع عبد علي
كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء

الملخص

تناول البحث الدور الذي يلعبه ذكاء الأعمال في تحقيق الأبداع المنظمي ، والذي يعبر عن رؤية الكليات المبحوثة في كيفية استخدام ذكاء الاعمال عبر توجيهه وتكييف الكليات لتحقيق الابداع المنظمي . و قد تمثلت مشكلة البحث عبر التساؤلات المطروحة بشأن مدى تأثير ذكاء الاعمال وابعاده في تحقيق الابداع المنظمي ضمن عينة من كليات جامعة كربلاء ، وسعى البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف المعرفية والتطبيقية وبالاستناد إلى فرضية رئيسية وأخرى فرعية ، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بعينة البحث ، إذ تم توزيعها على عينة مكونة من (5) كليات في جامعة كربلاء و التي شملت كادر الموظفين ومدراء الشعب والتدريسيين المتواجدين في تلك الكليات ، ولأجل معالجة البيانات تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية والمتمثلة بمعامل الارتباط الخطي لبيرسون (Pearso Correlation) وكذلك الانحدار الخطي البسيط (Simple Regression) واختبار (t) و (f) للثبث من معنوية النماذج وذلك باستخدام برنامج (SSPS 20) و (Excel 2013) .

وقد بينت الاساليب الاحصائية عددا من النتائج من ابرزها هو وجود تأثير معنوي بين ذكاء الاعمال والابداع المنظمي ، وفي ضوء مناقشة النتائج التطبيقية اظهرت بوجود أهمية كل من ذكاء الاعمال والابداع المنظمي الامر الذي يستلزم من الكليات المبحوثة ان تتبنى ذكاء الاعمال كمدخل معاصرومهم لتحقيق الابداع المنظمي فيها .

Abstract

This research addressed the role of business intelligence in achieving Organizational creativity, which expresses the vision of colleges surveyed in how to use the Business Intelligence by directing air colleges to achieve Organizational creativity. And has represented the research problem across the questions raised about the impact of the Business Intelligence and keep him in achieving creativity Organizational within the sample from the faculties of the University of Karbala, and sought the search to achieve a number of goals cognitive and applied based on the premise of the President and another subsidiary, has used the questionnaire as a tool to collect data and information on a sample Find, as has been distributed to a sample of (5) colleges at the University of Karbala, which included a cadre of staff and managers of the people and faculty who are in those colleges, and for data processing has been used several statistical methods and represented by a factor of linear correlation of Pearson (Pearson Correlation) as well as linear regression

Have shown statistical methods a number of results from the most prominent is having a significant effect between Business Intelligence and creativity Organizational, in the light of discussion of the results of Applied showed Bojdod the importance of both Business Intelligence and creativity Organizational which requires colleges surveyed to adopt Business Intelligence input Masromanm to achieve creativity Organizational them.

المبحث الأول

منهجية البحث

1 - مشكلة البحث :-

يعد موضوع ذكاء الاعمال والأبداع المنظمي من الموضوعات المهمة لأي منظمة من المنظمات الحديثة التي تسعى الى تحقيق الأستمرار والنجاح لاسيما في ظل بيئة ديناميكية متغيرة ، وتتجلى مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية :-

1- هل تترك الكليات المبحوثة أهمية ذكاء الأعمال في تحقيق الأبداع المنظمي تحت ظروف البيئة سريعة التغيير؟

2- هل يوجد تأثير لذكاء الأعمال في تحقيق الأبداع المنظمي ؟

2- أهمية البحث :-

تتمثل الأهمية الميدانية لهذا البحث في محاولة إثارة اهتمام الكليات عموماً والكليات المبحوثة لاسيما في تناولها لمثل هذه الموضوعات المهمة ، ومن ثم زيادة إدراك المديرين في الكليات المبحوثة لمفهوم وأهمية ذكاء الأعمال والدور الذي تلعبه في تحقيق الإبداع المنظمي الذي يسهم في زيادة قدرة هذه المنظمات على تعزيز موقفها التنافسي في المستقبل .

3- أهداف البحث :-

في ضوء مشكلة البحث وأهميته فان الهدف الرئيس لهذا البحث يتمثل بتعريف الدور الذي يلعبه ذكاء الأعمال في تحقيق الإبداع المنظمي في الكليات المبحوثة ، ويتبلور ذلك من خلال الاهداف الفرعية الآتية :-

أ- بناء إطار معرفي لموضوع ذكاء الأعمال والأبداع المنظمي عبر تتبع المسارات النظرية للأدبيات المتخصصة ، ثم تقديم إطار مفاهيمي يصف الأتجاهات التفسيرية لتلك الموضوعات .

ب- تحديد أثر ذكاء الأعمال في تحقيق الإبداع المنظمي للكليات عينة البحث .

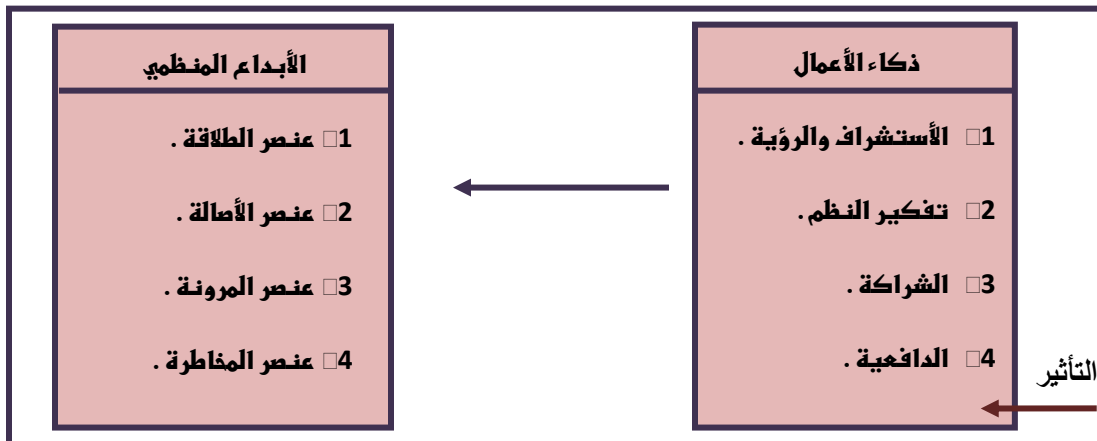
ت- محاولة تصميم وبناء مخطط البحث الفرضي واختباره في ضوء المؤشرات والأبعاد اللاسيما بمتغيرات البحث الرئيسة والفرعية .

ث- تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات للكليات موضوع البحث والكليات المماثلة عن مدى إسهام ذكاء الأعمال في تحقيق فاعلية اكبر للأبداع المنظمي .

4- مخطط البحث الفرضي :-

في ضوء مشكلة وأهداف البحث وضمن إطاره النظري والتطبيقي تم تصميم مخطط فرضي يعبر عن العلاقات المنطقية بين متغيرات البحث وكما في الشكل (1) ، ويشير هذا المخطط إلى نوعين من المتغيرا

شكل (1) مخطط البحث الفرضي



5- فرضية البحث :-

من أجل تحقيق أهداف البحث واختبار مخططه الفرضي فقد أعتمد البحث على الفرضية الرئيسية التي تنص على انه " يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لذكاء الأعمال في تحقيق الإبداع المنظمي " وقد أنبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية :-

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاستشراف والرؤية (x1) في تحقيق الأبداع المنظمي .Y.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتفكير النظم (x2) في تحقيق الأبداع المنظمي .Y.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للشراكة (x3) في تحقيق الأبداع المنظمي .Y.
- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للدافعية (x4) في تحقيق الأبداع المنظمي .Y.

6- حدود البحث :-

أ - الحدود المكانية : تتمثل الحدود المكانية للبحث بعينة من كليات جامعة كربلاء وهي كالاتي كلية التربية الرياضية ، كلية الزراعة ، كلية العلوم ، كلية التربية للعلوم الانسانية ، كلية الصيدلة.

ب - الحدود الزمانية : تمتد الحدود الزمانية للبحث للمدة من 1 / 3 / 2013 إلى 1 / 6 / 2013

7- أدوات البحث :- من أجل أن يحقق هذا البحث غاياته فقد تم الاعتماد في عملية جمع البيانات والمعلومات على إستمارة الاستبانة وكانت تتضمن المحاور الآتية وكما مبينة في الجدول رقم (1)

جدول (1) محاور الاستبانة

ت	المحاور	المتغيرات الأساسية	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	المصادر
المحور الأول	المعلومات اللاسيما بمجبي استمارة الاستبيان .		الجنس ، الفئة العمرية ، المؤهل العلمي ، المنصب الإداري ، سنوات الخدمة في الكلية ، عدد الدورات التدريبية المشارك بها .	6	
المجموع				6	
المحور الآخر	أولاً:- ذكاء الأعمال		1- الاستشراف والرؤية 2- تفكير النظم 3- الشراكة 4- الدافعية	3 3 3 3	
المجموع				12	
ثانياً :- الإبداع المنظمي			1- عنصر الطلاقة 2- عنصر الاصاله 3- عنصر المرونة 4- عنصر المخاطرة 5- عنصر الكم والتكيف	3 3 3 3 3	
المجموع				15	
المجموع الكلي				33	

المصدر :- من إعداد الباحثة

8- توزيع استمارة الاستبانة

يشير الجدول (2) إلى عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة من قبل المستجيبين ، إذ كان عدد الاستمارات الموزعة (50) استمارة ، وعدد الاستمارات المسترجعة (50) استمارة ، وهذا يعني إن نسبة الاستجابة كانت (100%) .

جدول (2) عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة

الاستمارة		حجم العينة	مجتمع البحث
الموزعة	المسترجعة		
10	10	50	كلية التربية الرياضية
10	10		كلية الزراعة
10	10		كلية العلوم
10	10		كلية التربية للعلوم الإنسانية
10	10		كلية الصيدلة
50	50		المجموع

المصدر :- من إعداد الباحثة

9- وصف عينة البحث :-

لقد شملت عينة البحث (بصورة قصدية) عدداً من الموظفين ومديري الأقسام والتدريسين العاملين في الكليات المبحوثة، والجدول (3) يوضح خصائص عينة البحث. جدول (3) وصف عينة البحث حسب استمارة الاستبانة

المتغيرات	العينة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	49	98%
	الإناث	1	2%
المجموع		50	100%
الفئة العمرية	21-30	2	4%
	31-40	10	20%
	41-50	20	40%
	51-60	15	30%
	61 فأكثر	3	6%
المجموع	العينة	50	100%
المؤهل العلمي	دبلوم	1	2%
	بكالوريوس	15	30%
	ماجستير	25	50%
	دكتوراه	9	18%
المجموع	العينة	50	100%
إجمالي مدة الخدمة في	1-5	3	6%

الكلية	10-6	7	14%
	15 - 11	18	36%
	20 - 16	10	20%
	25 - 21	8	16%
	30 - 26	3	6%
	31 فأكثر	1	2%
المجموع	العينة	50	100%
المنصب الإداري	موظف	9	18%
	مدير شعبة	6	12%
	تدريسي	35	70%
المجموع	العينة	50	100%
عدد الدورات التدريبية	لا يوجد	3	6%
	3-1	12	24%
	6-4	25	50%
	9-7	5	10%
	10 فأكثر	5	10%
	المجموع		50

المصدر :- من إعداد الباحثة بالاعتماد على إستمارة الأستبانة

10- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في البحث

من أجل اختبار فرضيات البحث ، فقد تم الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية ، فضلاً عن توظيف البرنامج الإحصائي الجاهز للعلوم الاجتماعية (SPSS12 for windows) والأساليب الإحصائية المستخدمة هي (التكرارات والنسب المئوية ، معامل الانحدار البسيط Simple Regresson coefficient ، معامل التحديد R^2 ، اختبار F) المبحث الآخر

الجانب النظري

أولاً :- ذكاء الاعمال :-

1- مفهوم ذكاء الاعمال :-

ميز الله سبحانه وتعالى الإنسان عن سائر المخلوقات بنعمة العقل الذي هو محور التفكير ، وعقل الشيء فهمه وتديره وكمال التحقق في الأمور (الحسب ، 2000: 9) ، وقد كان لعلماء النفس السابق في تفسير الذكاء إذ يعدونه مقدرة عقلية يتمتع بها الأفراد في إطار دراستهم المستمرة للنفس البشرية ومراقبة سلوكها بدقة والتركيز على جوانب إدراك الفرد (Goleman, 1996:34) والذكاء في اللغة يعني فهم أعمالك فبأمكانك فهم أعمالك من خلال تحليل المعلومات التي يقوم بها في العمل من جانب آخر يعد الذكاء بمثابة الفطنة التي يحتاجها القادة لتوهم للقيام بمسح وقراءة البيئة المتغيرة بشكل سريع إذ يسهم التغير التكنولوجي والعولمة في زيادة حدة المنافسة في تغير منظور إدارة الاعمال (William&William, 2008:1) .

ثم حاول علماء المنظمة والسلوك التنظيمي والإدارة توظيف هذا التفسير في تعريفاتهم للذكاء ، إذ عرفه (McKenna, 2000:47)

بأنه القدرة على التعلم للتوسع في استخدام العديد من الأفكار والرموز في آن واحد ، كما بين (Cottrell, 2003:50) ذكاء

الاعمال بأنه القدرة على نقل المهارات أو تحويلها حينما تبرز مهمات جديدة ، وأكد (Burns, 2003:3) بأنه المعرفة المسبقة

بالعالم والأساس لاتخاذ أي قرار من القرارات والقيام بالأنشطة ، وفي السياق نفسه فقد تم تعريف ذكاء الاعمال بأنه عملية تهدف

الى تحديد اتجاهات السوق والزبائن والمنافسين ، ودعم قرارات الأعمال (التسويق ، المالية ، والشراكة) بهدف تحقيق حصة سوقية

والفوز بزبائن جدد والتفوق على المنافسين (Steinberg,2004:2) ، كما عرف (عباس ، 2002: 5) ذكاء الأعمال بأنه مجموعة القدرات العقلية التي يستخدمها الأفراد لمواجهة المواقف الجديدة ويعبر عنه أيضاً على إنه السلوك الذي ينتج عنه حل المشكلات والتكيف مع البيئة وتكوين المفاهيم العقلية والتعلم ، وكذلك أوضح

(Jackson&Finkelstein,2005:3) ذكاء الأعمال بأنه تحسين العمل الجماعي لأفراد المنظمة الذين يمتلكون المهارات والاتجاهات الفكرية والسلوكية وتوفير الأدوات المساعدة والبيئة المناسبة في المنظمة مما ينعكس بمن ثم على أداء المنظمة .
2- أهمية ذكاء الأعمال :-

يلعب ذكاء الأعمال دوراً مهماً في كل مرحلة من مراحل إستراتيجيات وعمل المنظمة وتبرز أهمية هذا النمط من الذكاء في قدرة المنظمة على الإبداع والتعامل مع التحديات المستقبلية ، وتوفير الفرص لتعزيز المنظمة ونجاحها (Liebowitz,2006:22) ، إن هناك تزايداً في إهتمام منظمات الأعمال بأعادة التفكير في أدائها لأعمالها وطريقة إضافة القيمة لذوي المصالح إستجابة للتغيرات السريعة التي أصبحت تشكل ضغوطاً عليها .

ومن هنا بدأ الاتجاه الى دراسة ذكاء الأعمال وكيف للمنظمة أن تتعن الى منظمة ذكية وماهي المعايير والمبادئ التي تعكس هذا الذكاء وفي أي المنظمات يتوافر هذا الذكاء وكيف يمكن قياسه وذلك محاولة للوصول بالجهود المبذولة من قبل منظمات الأعمال للأهتمام بعقلها وجعلها ذكية لمستوى نفسه من الأهتمام لباقي المنظمات لكي تكسبها ميزة تنافسية وضمان صلتها وبقائها في بيئة الأعمال المتجددة (Poulsen&Arthur,2005:77) .

3- منظورات ذكاء الأعمال :-

هناك ثلاث منظورات رئيسة أتفق عليها معظم آراء الباحثين في تحديد مفهوم ذكاء الأعمال وهي :- (يونس ، 2010 :16-18)

1- منظور دعم القرار 2- منظور إدارة المعرفة 3- المنظور التقني

بالنسبة لمنظور دعم القرار ، فإن عملية إتخاذ تمثّل العصب الرئيس لنجاح العملية والتي تتطلب سرعة في ظل عصر المعلومات لذا دعت الحاجة الى ظهور تقانة المعلومات للمساعدة في دعم متطلبات عملية إتخاذ القرار ، فكان ظهور ذكاء الاعمال سبيلاً جديداً لأعادة إستثمار المعلومات الإدارية بالصورة القادرة على إعطاء صورة واضحة عن المنظمة بالنسبة لمتخذ القرار . أما المنظور الآخر فهو إدارة المعرفة ، هذا المنظور يركز على ذكاء الأعمال كإطار لإدارة المعرفة في المنظمة وأحد مصادر توليدها وإدارتها ويشير (Golfarelli,etal.,2004:1) الى إن ذكاء الأعمال بأنه عمليات تحويل البيانات الى معلومات وتحويل المعلومات الى معرفة .

وأخيراً المنظور التقني ، إذ يتسم هذا المنظور بالتركيز على مكونات ذكاء الأعمال ووفقاً لهذا المنظور فإن ذكاء الأعمال يتكون من مجموعة من الأدوات والتقانات والتطبيقات البرمجية التي تعمل معاً كمنظومة متماسكة من أجل تحقيق هدف المنظمة في الأجل الطويل (الصواف ، 2012 :300).

4-عناصر ذكاء الأعمال :-

ذكاء الأعمال نظام يتكون من عدة عناصر تشجع المديرين في المنظمة من فهم وتشكيل المستقبل وهذه العناصر مترابطة مع بعضها البعض وتساعد المديرين في التطلع الى المستقبل ، وتحديد عناصر القوة والضعف ، والفرص والتحديات التي تواجه المنظمة وكذلك تحفيز العاملين وتحقيق نتائج متميزة للمنظمة (Maccoby,2001:1-6) ، وأيضاً ذكاء الأعمال له دور كبير في الأرتقاء بقدرات قادة المنظمات .

وتتبلور عناصر ذكاء الأعمال في (الإستشراف والرؤية المستقبلية ، تفكير النظم ، ، الدافعية ، الشراكة) وفيما يأتي توضيح لهذه العناصر :- (Maccoby&Sucdder,2011:42) ، (قاسم ، 2011 : 41-48) .

1- الأستشراف والرؤية المستقبلية :-

أشار القرآن الكريم الى مفهوم الأشراف في سورة (الحشر ، آية 18) في قوله تعالى " يا أيها الذين آمنوا أتقوا الله ولتنتظر نفس ما قدمت لعد وأنقوا الله إن الله خبير بما تعملون " وفي مجال العمل الأستشراف هو إمكانية إسقاط حالة العالم الراهنة على المستقبل بأبصار تطوره مستقبلاً وتمييز ما يمكن تجنبه والتأثير فيه والسيطرة عليه (صالح ، 2010 : 178) وتظهر أهمية الأستشراف في توظيف ذكاء الأعمال لقادة المنظمات في المجالات المختلفة من خلال :- (Davis,2002:6) ، (الخفاجي ، 2008 : 98)

أ- إعماده التوقع في إدارة التغيير البيئية بأسلوب هادئ ومنظم .

ب- نجاح القادة في اعتماد السيناريوهات بتقديمها وصفاً لأحداث مستقبلية بيئية .

2- توفير طاقة إستقرائية تسمح للقادة بتطوير إستراتيجيات موجهة نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة .

والرؤية هي وصف لصورة مستقبلية أفضل تتطلع اليها المنظمة وتتفوق بها على أوضاعها الراهنة في جانب أو أكثر من جوانب هذه الصورة (عبيد ، 2009 : 39) وتشكل الرؤية حالة تنبؤ لتشكل صورة معينة عن الظروف أو الأحداث المستقبلية ذات العلاقة بأطار أو سياق معين ، وتتفاوت مستويات الرؤية المطلوبة للمديرين على وفق المستوى الذي يعملون فيه فهي مطلوبة بمستوى عالٍ لمديري المستوى الأعلى ، ومتوسط لمديري المستوى الوسط ، وضئيل لمديري المستوى الأشرافي (الأدنى) مع مراعاة حقيقة إن المستوى العالي لمديري المستوى الأعلى (قادة المنظمة) يرتبط بقدرتهم على التفكير التجريدي والنظري ، وتشخيصهم العلاقة بين القوى التي لا يستطيع مديرو المستويات الأخرى رؤيتها مع وجوب فهمهم للمواقف وإدراك ثم إستثمار الفرص قبل المنافسين (الزبيدي ، 2000 : 49-50) .

2- تفكير النظم :-

يجسد التفكير بمنطق النظم القدرة على توليف أو دمج العناصر المختلفة لغرض تحليلها وفهم الكيفية التي تتفاعل بموجبها لتشكل نظاماً أو صورة واضحة بشأن الأشياء التي يتم التعامل معها (النعيمي ، 2008 : 173) ، ويعد مدخل تفكير النظم منهجاً قديماً أعيد اكتشافه حديثاً كأسلوب متقدم للتكيف مع الحياة والبيئة (صالح وآخرون ، 2010 : 180) وهناك ثلاثة أنواع من الأنظمة هي:

أ- النظام الميكانيكي : إذ تتفاعل أجزاء هذا النظام لكي تخدم أهداف النظام ، مثل تصميم السيارة لأغراض النقل .

ب- النظام العضوي : وهو كجسم الإنسان إذ تصمم أجزاء هذا النظام وراثياً للتفاعل مع أهداف النظام وخدمته ، ويعمل كل منها كنظام مستقل كالمنظمة فهي كالجسم البشري وعلى قائدها أن يحفز أجزائها في خدمة أهداف النظام الكلي .

ج- النظام الأجماعي : الأجزاء الأدمية للنظام الأجماعي لها أهدافها اللاسيما ، لذلك فإن القيادة يجب أن تكون قادرة على تحفيزها لخدمة أغراض النظام .

3- الدافعية :-

تشير الدافعية الى الفعل الذي يدفع الفرد الى تبني وجهة نظر ملائمة لأنجاز العمل المكلف به بشكل مرضي ، أو تحفيز لعواطف ورغبات الفرد لحثه على القيام بعمل معين (Davar,1994:149) والدافعية هي حاجة أو رغبة تفعل فعلها في تنشيط السلوك وتوجيهه نحو هدف معين ، وتمثل الدافعية أداة فعالة في تعزيز الأهداف الاستراتيجية للمنظمة من خلال تأثيرها في توجهات الأفراد العاملين (جلاب ، 2011 : 214-215) وكنصر من عناصر ذكاء الأعمال تتركز المقدره على التحفيز في دفع الأفراد وتحفيزهم

للأيمان بهدف عام يجمعهم إنطلاقاً من الرؤى والتصورات التي ينبغي أن تكون موضع التنفيذ ويتطلب ذلك بالتأكيد أن يتم التعرف على ما يحرك دافعية الأفراد ويؤثر فيهم للعمل باتجاه الهدف (النعيمة ، 2008: 173) وحتى يتم استخدام هذا العنصر بشكل فعال ينبغي ضرورة تقديم الحوافز للعاملين ، ويصف (Maccoby,2004:5) هذه الحوافز بأنها تتمثل بالراءات الأربعة (4RS) ويعني بها (Rewards) المكافآت (Responsibilities) المسؤوليات (Reasons) الأسباب (Relationships) العلاقات والقائد الذكي هو الذي يستطيع استخدام الوسائل المختلفة لتحفيز العاملين لتنفيذ التصورات والرؤى التي تم وضعها.

4- الشراكة :-

تتمثل مقدرة الشراكة في إمكانية إقامة التحالفات الاستراتيجية مع منظمات الأعمال الأخرى ففي الوقت الذي يقيم فيه ذوو الذكاء الشعوري أو العاطفي صداقات مع الآخرين لكسب دعمهم يميل الأشخاص ذوو ذكاء الأعمال الى تكوين شراكات وتحالفات للوصول الى الأهداف المشتركة (النعيمة ، 2008: 173-174) والتحالف الاستراتيجي هو إتفاق يلزم مجموعتين من المنظمات أو أكثر للمشاركة بمواردهم لتطوير مشروع مشترك من أجل استثمار فرص الأعمال (الطائي ، والخفاجي ، 2009: 258) وبعد الفراغ من إبراز دور ذكاء الأعمال من خلال عنصر الشراكة تبين إن الثقة والألتزام ، وقدرة الشركاء على حل الصراعات التي قد تبرز بينهم ، ومشاركتهم في المعلومات وفي تصميم المنتج هي مقومات رئيسة لتعزيز هذا الدور ولنمو المنظمات المنضوية تحت لواء الشراكة وإستفادتها من المزايا التي تحققها الأعمال الشريكة (العزوي ، 2008: 40) .

ثانياً:- الإبداع :-

1- مفهوم الإبداع :-

يمكن تعريف الإبداع بأنه المادة الحيوية لفكرة العمل التجاري بتغيير كل من سوق المنظمة وكفاءتها ونظامها ، وهذا يعني شمولية الإبداع وتخصسه بتطوير المنظمة بكاملها (Derjer,2006:145) في حين عرفه (العلي ، والعمرى ، 2006: 210) بأنه عملية تحسين النشاطات والفعاليات المختلفة داخل المنظمة من خلال زيادة الفعالية والكفاءة ودرجة الأبتكار والإبداع في العمليات . أما (Daft ,2001 :357) فقد بين إن الإبداع تبني فكرة او سلوك جديد لصناعة المنظمة او سوقها او بيئتها العامة . ويؤكد ايضا ان كل ابداع هو تغيير ولكن ليس بالضرورة ان يكون كل تغيير إبداعا .وكذلك أكد (Dodgson,etal.,2008:17) ان الإبداع هو خلق فكرة جديدة وتحويلها الى الواقع ، وفي السياق نفسه فقد أكد (Terziovski,2007:3) على ان الإبداع هو استغلال الموارد لخلق قيمة للزبائن والمنظمة بواسطة تطوير وتحسين المنتجات والخدمات والعمليات الحالية والجديدة . وقد عرفه (حسن ، 2000 : 330) بأنه عملية ذات مراحل مختلفة تبدأ من خلق الفكرة الى تنفيذها ، ثم تبدأ هذه الفكرة المطبقة في الانتشار الى اماكن اخرى .

2- اجيال الإبداع :-

منذ الثلاثينات من القرن الماضي تغير مفهوم مصطلح الإبداع في المنظمات كثيراً وقد قسم (Rothloill) هذه المراحل الى عدة اجيال هي كالآتي :- (Terziovski,2007:3-4)

- 1- الجيل الاول :- الاندفاع التكنولوجي :- ظهر هذا الجيل مع بداية ظهور الثورة الصناعية إذ جاء عبر التكنولوجيا والمنتجات الجديدة الناتجة عنها فضلاً عن الإبداع في طرق الإنتاج المتقدمة حينها هو الاندفاع نحو الاسواق الجديدة .
- 2-الجيل الآخر :- سحب الحاجة :- في هذا الجيل كان الأبداع مرتتهن بالتركيز على معادلة (السوق والزبون) ، إذ كان الهدف هو التركيز على حاجات ورغبات الزبائن والسوق من أجل أن تستجيب لهم التكنولوجيا ، وفي الوقت نفسه لعب التسويق دور حيوي فعال في توليد الأفكار الجديدة .

3-الجيل الثالث :- النموذج المزدوج :- ظهرت فكرة النموذج المزدوج للسحب والدفع باتجاه الأفكار الجديدة والإبداع إذ احتاج السوق الى أفكار جديدة بمقابل قيام تكنولوجيا الانتاج بتوليد أفكار جديدة معدلة (مشتقة احياناً) ودخول أفكار جديدة مطورة من أقسام البحث والتطوير للتفاعل مع التغذية العكسية التي تحصل عليها وظيفه التسويق .

4-الجيل الرابع :- النموذج المتكامل :- في هذا الجيل بدأ الإبداع بجعل نموذج متكامل بين وظيفه البحث والتطوير ووظيفة التسويق من جهة ومع المجهزين والزبائن المؤثرين من جهة اخرى عبر علاقة وثيقة تتيح للمنظمة انتاج افكار جديدة .

5-الجيل الخامس :- النموذج المتكامل ونموذج الشبكة :- إن هذا النموذج من الإبداع بني بالأعتماد على النموذج المتكامل عبر عمل شراكات إستراتيجية مع المجهزين والزبائن بأستخدام الأنظمة وعمل تعاون بين التسويق والبحث والتطوير من أجل التركيز على المرونة والسرعة في التطوير ، مع التشديد على الجودة وعوامل أخرى غير سريعة ، ويلاحظ أن الجيل الخامس هو جيل التركيز الإستراتيجي على الإبداع .

3- أنواع الإبداع :-

صنف (Tidd) الإبداع في المنظمات الى أربعة أنواع هي :- (Stamm,2008:8)

1-الأبداع الهيكلية :- الأبداع في هذا النوع يختص بالقواعد الأساسية اللاسيما بالمنتجات والعمليات في المنظمة وأسس عملها التقنية التسويقية التي تلعب دور كبير في بناء التطور المتعاقب .

2-إبداع البيئة التسويقية :- في هذا النوع من الأبداع يركز على إفتتاح اسواق وفرص تسويقية جديدة من خلال إستخدام التكنولوجيا المتوفرة والتأثير على الانتاج والأنظمة التقنية من أجل تعزيز التصاميم السابقة .

3-الأبداع المنتظم :- الأبداع هنا يتضمن التغيير على المقدرات التقنية والأنتاجية ويتم تطبيقه على السوق والزبائن الحاليين ، والهدف من ذلك هو تحسين وترسيخ المهارات والموارد الحالية والمتوفرة لدى المنظمة وتعزيزها .

4-الأبداع الجذري :- في هذا النوع من الأبداع يتم إزالة وتغيير مقدرات الأنتاج والتقنيات الحالية بالكامل وبشكل تام وتطبيق الجديد منه في السوق والزبائن الحاليين .

وقد قام (تايلور) بتقسيم الإبداع الى أنواع مختلفة هي :- (الزهري ، 2002 : 58)

- الإبداع التعبيري :- وتكون فيه الاصاله والكفاءة على قدر قليل من الاهمية .
- الإبداع الانتاجي :- وهو الذي يرتبط بتطوير آلة او منج او خدمة .
- الإبداع الابتكاري :- يشير الى التطوير المستمر للأفكار وينجم عنه اكتساب مهارات جديدة.
- الإبداع الاختراعي :- ويتعلق بتقديم اساليب جديدة .
- ابداع الانبثاق :- هو نادر الحدوث لما يتطلبه من وضع افكار او افتراضات جديدة كل الجدة

4- مراحل الأبداع :-

بين كل من (العنزي ، 1995 : 35-37) ، (الزنيق ، 2010 : 2) بأن هناك مجموعة من المراحل التي يمر بها الإبداع هي :-
1- مرحلة التهيؤ أو الأستعداد :- هو الدور الذي يتحدد فيه كيفية جمع وتحليل كل البيانات والمعلومات ، واخذ الملاحظات وإدارة الحوار والمناقشات وإلغاء الأسئلة وجمع الشواهد وتسجيلها الى غير ذلك من الأمور اللاسيما بالمشكلة التي يواجهها الفرد .

2- مرحلة الأختمار :- يقصد بها إختمار الفكرة وهنا تطفو بين الحين والأخر على ذهن الفرد ويشعر بأنها تدنو منه وتقترب من نهايتها ، لذا يشعر بقلق شديد جداً وتوتر مع فوضى من الأنفعالات وعدم الاستقرار ، كما يقول " فان جوخ" شخص يتآكل قلبه من فعل ظمئه الشديد للعمل الذي لا يستطيع ان يقوم به فعلاً لأنه من المستحيل عليه أن يتحرك وهو سجين شيء ما ، ويلاحظ هنا أن الفرد الذي لا يتوقف عن القراءة وجمع الملاحظات والبيانات والمعلومات فقد يتغير مسار تفكيره .

3- مرحلة الألهام :- والأن وصل الى قمة ابداعه وابتكاره فقد اشرفت الفكرة كاملة على ذهنه في تلك اللحظة التي تنتظم كل الامور في مواقعها الصحيحة ولكن هل يستطيع ان يتحكم في عملية الالهام ؟ يمكن ذلك اذا توافرت له الظروف الآتية :-

- إذا كانت المشكلة معقدة جداً وتدفع الفرد الى التحدي .
 - إذا كثف جهوده وتفكيره واستخدام كل العمليات المنطقية والتحليلية .
 - إذا اعطى عقله مدة من الاسترخاء ومن افضل وسائل الاسترخاء النوم .
- 4- مرحلة الناتج النهائي " التحقق من صحة الابداع " :- في المرحلة النهائية فقد استطاع الفرد من خلال الالهام وضع المادة الخام في صياغة محددة المعالم نسبياً ويكون دور الفرد هنا في هذه المرحلة ان يعن تلك المادة الى شكل متكامل ونهائي ، ويجب ان يضع الفكرة موضع الاختيار مع التأكد من جدوى الفكرة ونفعها .
- 5-عناصر الإبداع :-

تعددت تصنيفات الكتاب والعلماء لعناصر الإبداع، وأفضل تصنيف هو ما قدمه غيلفورد ومعاونوه للعناصر المختلفة المكونة للإبداع المتمثلة في الطلاقة والمرونة والأصالة والتوسيع والكم والكيف، وفي ما يأتي شرح لهذه العوامل (الفاعوري، 2005: 7) ، (النمر، 1992: 64).

1-عنصر الطلاقة : إن الطلاقة تقاس وتحدد بعدد وكمية ما يعطي الشخص من نوع معين من المعلومات في وحدة زمنية معينة، وقد وجد أنه في الاختبارات الكلامية وحدها توجد ثلاثة عوامل مميزة للطلاقة وهي الطلاقة الفكرية (Ideational Fluency) وجل هذا النوع من الطلاقة مرتبط بالقدرة العقلية لشخص كالقدرة على التخيل والتشبيه والاستنباط وسعة الإدراك والحدس، والطلاقة الترابطية (Associational Fluency) وتعنى بعملية إكمال العلاقات وذلك تمييزاً لها عن النوع السابق من الطلاقة، والطلاقة التعبيرية والتي لها علاقة بسهولة بناء الجمل، وهكذا.

2-عنصر الأصالة : وتعني إنتاج ما هو غير مألوف ، وما هو بعيد المدى ، وما هو جديد وغير عادي ، وما هو ذكي و حاذق من الاستجابات .

3-عنصر المرونة : أما المرونة في التفكير فتعني تغييراً من نوع معين وروية المشكلة من زوايا مختلفة والتغيير في المعنى أو التفسير أو الاستعمال أو فهم المهمة أو إستراتيجية العمل أو تغييراً في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيراً جديداً للهدف .

4-عنصر المخاطرة :- يقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك .

5- عنصر الكم والكيف : إن ثمة فرضية تقول إن الكمية تولد الكيفية إذ أنه إذا كان شخص ينتج عدداً أكبر من الأفكار فإنه لا بد أن ينتج هذه الأفكار بنوعية جيدة وفي وقت محدد، في حين أن هناك فرضية أخرى تقول بأنه إذا صرف الإنسان وقته في إعطاء عدد كبير من الأفكار فإن الأفكار الجيدة بينها ستكون قليلة .

المبحث الثالث

قياس علاقات التأثير بين متغيرات البحث

يهدف هذا المبحث إلى قياس تأثير المتغير المستقل (ذكاء الأعمال) في المتغير المعتمد (الأبداع المنظمي) باختبار الفرضية الرئيسية ، والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها ، وذلك بالاعتماد على تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) واختبار (F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار (التأثير) ، إذ يوجد تأثير معنوي إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من قيمة (F) الجدولية . ولا يوجد هذا التأثير إذا كانت قيمة (F) المحسوبة أصغر من قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية بلغ (0.01) ، كذلك تم استخدام معامل التحديد (R^2) لتفسير مقدار تأثير المتغير المستقل بأبعاده للتغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد .

وبناءً على ما تقدم ، سيتم تحقيق هدف المبحث من خلال فقرة رئيسية تخصص لاختبار الفرضية الرئيسية وما ينبثق عنها من فرضيات فرعية ، وكما يأتي :-

• قياس تأثير ذكاء الأعمال في تحقيق الأبداع المنظمي

تتناول هذه الفقرة قياس اثر تبني ذكاء الأعمال في تحقيق الأبداع المنظمي والذي تضمنته الفرضية الرئيسية التي تنص على انه (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لذكاء الأعمال في تحقيق الأبداع المنظمي) فقد تم اختبار الفرضيات الفرعية الأربعة المنبثقة عنها وعلى النحو الآتي :-

أ- إختبار الفرضية الفرعية الأولى :-

- فرضية العدم (H_0) لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستشراق والرؤية في تحقيق الأبداع المنظمي .
 - فرضية الوجود (H_1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للاستشراق والرؤية في تحقيق الأبداع المنظمي .
- ومن أجل قبول الفرضية الفرعية أعلاه من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح في الجدول (4) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية :-

$$Y = 0.295 + 0.579 * X1$$

إذ أن Y تمثل المتغير المعتمد (الأبداع المنظمي) وان X1 تمثل البعد الأول للمتغير المستقل (الإستشراق والرؤية) .
جدول (4) تقدير معاملات نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الإستشراق والرؤية (x1) في تحقيق الإبداع المنظمي (Y)

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		الإستشراق والرؤية X1	CONSTANT	المتغير المستقل X1
	الجدولية (%1)	المحسوبة	B1	A	المتغير المعتمد Y
0.288	7.19	19.441	0.579	0.295	الإبداع المنظمي Y

n= 50

المصدر : من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (4) ما يأتي :-

1- إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط للإستشراف والرؤية (X1) قد بلغت (19.441) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.19) عند مستوى معنوية بلغ (1%) أي بدرجة ثقة (99%) .

وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b_1 = 0.579$) عند مستوى المعنوية المذكور وبناءً على ذلك يكون الإستشراف والرؤية (X1) ذا تأثير عالٍ في الإبداع المنظمي (Y) . ويعد هذا التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية البالغ (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%) .

2- إن قيمة معامل التفسير (R^2) بلغت (0.288) ، وهذا يعني إن الإستشراف والرؤية (X1) يفسر ما نسبته (28.8%) من التغيرات التي تطرأ على الإبداع المنظمي (Y) . أما النسبة المتبقية والبالغة (71.2%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في مخطط الدراسة الحالية .

ومما تقدم يتضح رفض فرضية العدم (H0) وقبول فرضية الوجود (H1) أي ثبوت صحة الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للإستشراف والرؤية في تحقيق الإبداع المنظمي) .

ب - اختبار الفرضية الفرعية الآخرة :-

- فرضية العدم (H0) لاتوجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتفكير النظم في تحقيق الإبداع المنظمي .

- فرضية الوجود (H1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتفكير النظم في تحقيق الإبداع المنظمي .

ومن اجل قبول الفرضية الفرعية أعلاه من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية نموذج الانحدار الخطي

البسيط وكما هو موضح في الجدول (5) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية :-

$$Y = 0.287 + 0.624 * X_2$$

إذ أن Y تمثل المتغير المعتمد (الإبداع المنظمي) .

وان X2 تمثل البعد الآخر للمتغير المستقل (تفكير النظم)

جدول (5) تقدير معاملات إنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير تفكير النظم (X2) في تحقيق الإبداع المنظمي (Y)

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		تفكير النظم X2	CONSTANT	المتغير المستقل
	الجدولية (%1)	المحسوبة	B2	A	X2 المتغير المعتمد Y
0.583	7.19	67.170	0.624	0.287	الإبداع المنظمي Y

n=50

المصدر : من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (5) ما يأتي :-

1- إن قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط لتفكير النظم (X2) قد بلغت (67.170) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.19) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة بلغت (99%) . مما يدل على ثبوت معامل الانحدار (b = 0.624) عند مستوى المعنوية المذكور .

وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط أي إن تفكير النظم (X2) ذو تأثير عالٍ في الإبداع المنظمي (Y)، ويعد هذا التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى المذكور أي بدرجة ثقة (99%) .

2- إن قيمة معامل التفسير (R²) بلغت (0.583) وهذا يعني إن تفكير النظم (X2) يفسر ما نسبته (58.3%) من التغيرات التي تطرأ على الإبداع المنظمي (Y) . أما النسبة المتبقية والبالغة (41.7%) والتي لم يستطع معامل التفسير (R²) تفسيرها فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط الدراسة الحالية .

ومما تقدم يتضح رفض فرضية العدم (H0) وقبول فرضية الوجود (H1) أي ثبوت صحة الفرضية الفرعية الآخرة والتي تنص على انه (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتفكير النظم في تحقيق الإبداع المنظمي) .

ج - اختبار الفرضية الفرعية الثالثة :-

- فرضية العدم (H0) لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للشراكة في تحقيق الإبداع المنظمي.

- فرضية الوجود (H1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للشراكة في تحقيق الإبداع المنظمي .

وقد تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط من أجل الوقوف على قبول الفرضية الفرعية أعلاه من عدم قبولها وكما هو موضح في الجدول (6) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية :-

$$Y = 0.412 + 0.440 * X3$$

إذ أن Y تمثل المتغير المعتمد (الإبداع المنظمي) .

وان X3 تمثل البعد الثالث للمتغير المستقل (الشراكة) .

جدول (6) تقدير معاملات إنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الشراكة (X3) في تحقيق الإبداع المنظمي (Y)

معامل التفسير R ²	قيمة (F)		الشراكة X3	CONSTANT	المتغير المستقل X3 المتغير لمعتمد Y
	الجدولية (%1)	المحسوبة	B3	A	
0.515	7.19	51.063	0.440	0.412	الإبداع المنظمي Y

n=50

المصدر : من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (6) ما يأتي :-

1- بلغت قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط للشراكة (X3) (51.063) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.19) عند مستوى معنوية (1%)

مما يؤكد ثبوت معامل الانحدار ($b=0.440$) عند مستوى المعنوية المذكور ومما سبق يتضح بأن الشراكة (X3) ذات تأثير في الإبداع المنظمي (Y) . ويعد هذا التأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المذكور أي بدرجة ثقة (99%) .

2- إن قيمة معامل التفسير (R^2) بلغت (0.515) وهذا يعني إن الشراكة (X3) يفسر ما نسبته (51.5%) من التغيرات الكلية التي تطرأ على الإبداع المنظمي (Y) . أما النسبة المتبقية والبالغة (48.5%) فتعود إلى متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط الدراسة الحالية .

ومما تقدم يتضح رفض فرضية العدم (H0) وقبول فرضية الوجود (H1) أي ثبوت صحة الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للشراكة في تحقيق الإبداع المنظمي) .

د - إختبار الفرضية الفرعية الرابعة :-

- فرضية العدم (H0) لاتوجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للدافعية في تحقيق الإبداع المنظمي.

- فرضية الوجود (H1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للدافعية في تحقيق الإبداع المنظمي.

ومن اجل قبول الفرضية الفرعية أعلاه من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح في الجدول (7) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية :-

$$Y = 0.415 + 0.423 * X4$$

إذ أن Y تمثل المتغير المعتمد (الإبداع المنظمي) .

وان X4 تمثل البعد الرابع للمتغير المستقل (الدافعية) .

جدول (7) تقدير معاملات إنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الدافعية (x4) في تحقيق الإبداع المنظمي (Y)

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		الدافعية X4	CONSTANT	المتغير المستقل X4
	الجدولية (%1)	المحسوبة	B4	A	المتغير المعتمد Y
0.312	7.19	21.764	0.423	0.415	الإبداع المنظمي Y

n=50

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات الحاسبة الالكترونية

ومن النتائج الواردة في الجدول (7) يتضح ما يأتي :-

1- بلغت قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط للدافعية (X4) (21.764) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.19) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة (99%) .

مما يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b =0.423$) عند مستوى المعنوية المذكور

ومما تقدم يتضح بأن الدافعية (X4) ذات تأثير كبير في الإبداع المنظمي (Y) . ويعد هذا التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المذكور أي بدرجة ثقة (99%) .

2- إن قيمة معامل التفسير (R^2) بلغت (0.312) وهذا يعني إن الدافعية (X4) يفسر ما نسبته (31.2%) من التغيرات التي تطرأ على الإبداع المنظمي (Y). أما النسبة المتبقية والبالغة (68.8%) فتعود إلى متغيرات أخرى غير موجودة في مخطط الدراسة الحالية .

ومما تقدم يتضح رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) أي ثبوت صحة الفرضية الفرعية الرابعة التي تنص على انه (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الدافعية والإبداع المنظمي) .

هـ - اختبار الفرضية الرئيسية :-

بناءً على النتائج المتقدمة وللتحقق من معنوية تأثير ذكاء الأعمال (X) في تحقيق الإبداع المنظمي (Y) وفق الفرضيتين الآتيتين :-

- فرضية العدم (H_0) لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتبني ذكاء الأعمال في تحقيق الإبداع المنظمي .
 - فرضية الوجود (H_1) توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتبني ذكاء الأعمال في تحقيق الإبداع المنظمي .
- ومن أجل قبول الفرضية الرئيسية أعلاه من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح في الجدول (8) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية :-

$$Y = 0.155 + 0.803 * X$$

إذ أن Y تمثل المتغير المعتمد (الإبداع المنظمي) .

وإن X تمثل المتغير المستقل (ذكاء الأعمال) .

جدول (8) تقدير معاملات إنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير ذكاء الأعمال (X) في تحقيق الإبداع المنظمي (Y)

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		ذكاء الأعمال X	CONSTANT	المتغير المستقل X
	الجدولية (%1)	المحسوبة	B	A	المتغير المعتمد Y
0.671	7.19	97.928	0.803	0.155	الإبداع المنظمي Y

n=50

المصدر : من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات الحاسبة الالكترونية

ومن النتائج الواردة في الجدول (8) يتضح ما يأتي :-

1- إن قيمة (F) المحسوبة لنموذج الانحدار الخطي البسيط لذكاء الأعمال (X) بلغت (97.928) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.19) عند مستوى معنوية (1%) أي بدرجة ثقة (99%) .

مما يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b = 0.803$) عند مستوى المعنوية المذكور ومما تقدم يتضح بأن ذكاء الأعمال (X) له تأثير كبير في الإبداع المنظمي (Y) . ويعد هذا التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية المذكور أي بدرجة ثقة (99%) .

2- إن قيمة معامل التفسير (R^2) بلغت (0.671) وهذا يعني إن ذكاء الأعمال (X) تفسر ما نسبته (67.1 %) من التغيرات الكلية التي تطرأ على الإبداع المنظمي (Y). أما النسبة المتبقية والبالغة (32.9 %) فتعود إلى متغيرات أخرى غير موجودة في مخطط الدراسة الحالية .

ومما تقدم وبعد التأكد من ثبوت صحة الفرضيات الفرعية الأربع وثبوت معنوية تأثير ذكاء الأعمال في الإبداع المنظمي تأكد صحة الفرضية الرئيسية والتي تنص على انه (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتبني ذكاء الأعمال في تحقيق الإبداع المنظمي) .

ويوضح الجدول (9) ترتيب القوة التأثيرية لذكاء الأعمال (X) في تحقيق الإبداع المنظمي (Y) وفقاً إلى أقيام معامل التفسير (R^2) وعلى النحو الآتي :-

الجدول (9) ترتيب قوة تأثير ذكاء الأعمال (X) في تحقيق الإبداع المنظمي (Y)

أبعاد ذكاء الأعمال	معامل التفسير (R^2)	ترتيب القوة التأثيرية
الإستشراف والرؤية (X1)	0.288	الرابع
تفكير النظم (X2)	0.583	الأول
الشراكة (X3)	0.515	الآخر
الدافعية (X4)	0.312	الثالث

المصدر : من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (9) ما يأتي :-

1- حصل تفكير النظم (x2) على المرتبة الأولى من إذ قوة التأثير في الإبداع المنظمي من خلال معامل تفسير بلغ (0.583) .

2- جاءت الشراكة (x3) في المرتبة الآخرة من إذ قوة التأثير في الإبداع المنظمي من خلال معامل تفسير بلغ (0.515) .

3- احتلت الدافعية (x3) المرتبة الثالثة من إذ قوة التأثير في الإبداع المنظمي من خلال معامل تفسير بلغ (0.312)

4- حصل الإستشراف والرؤية (x1) على المرتبة الرابعة من إذ قوة التأثير في الإبداع المنظمي من خلال معامل تفسير بلغ (0.288) .

ومن خلال النتائج المتحققة السابقة يتضح إن بعد تفكير النظم (X2) هو الأهم في القوة التأثيرية إذ يفسر ما قيمته (58.3 %) من التغيرات التي تطرأ على النموذج وباقي التغيرات والتي تمثل (41.7 %) تفسرها متغيرات أخرى لم يشملها مخطط الدراسة الحالية .

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

في هذا المبحث سيتم عرض الاستنتاجات من خلال الاجراءات النظرية والعملية اللتان اجرتهما الباحثة ضمن فقرات البحث السابقة وبعد ذلك تقديم التوصيات المقترحة للكليات عينة الدراسة لاسيما والكليات في الجامعات العراقية على وجه العموم .

Conclusions -:- الاستنتاجات :-

- بعد التعرف على الأطار المفاهيمي لمتغيرات البحث وإجراء العمليات الإحصائية على بيانات الدراسة تم استنتاج ما يأتي:-
- 1- يتكامل ذكاء الأعمال في الكليات المبحوثة بتوافر الابداع المنظمي لدى الأفراد العاملين فيها فضلاً عن مواكبة عمليات الابداع المنظمي ومهاراته العملية .
 - 2- وضوح الدور الذي يلعبه ذكاء الأعمال لدى الموظفين في الكليات ودوره الفاعل في انجاز العمل وتحقيق الابداع المنظمي .
 - 3- يشكل ذكاء الأعمال الأداة الأكثر فاعلية في مواجهة الصعوبات والتعقيدات التي تتعرض لها الكليات بسبب التحديات الناجمة عن التغير الحاصل في البيئة .
 - 4- إن استثمار الطاقات الفكرية والعقلية لدى الافراد العاملين في الكليات المبحوثة من خلال تحفيزهم لظهور قدراتهم العقلية والذهنية وخبراتهم عبر الحوار والتدريب يتم تحويلها الى ابداع منظمي ولاسيما في ظل الظروف المتغيرة التي يمر بها البلد .
 - 5- أظهرت النتائج وجود علاقة تأثير معنوية وذات دلالة إحصائية لذكاء الأعمال في تحقيق الابداع المنظمي ويتضح ذلك من خلال الآتي :-
- كلما تحلل إدارة الكلية أي مشكلة بالنظر الى أسبابها مجتمعة بدلاً من فصلها عن بعضها ، كان ذلك عاملاً مساعداً في تحقيق الابداع المنظمي للكليات المبحوثة ، وقد جاءت قوة التأثير بالمرتبة الأولى .
 - تندفع إدارة الكلية لأقامة شراكة إستراتيجية مع الكليات المناظرة كلما ساهم ذلك في تحقيق الابداع المنظمي ، وقد جاءت قوة التأثير بالمرتبة الآخرة .
 - كلما تثير إدارة الكلية التنافس بين العاملين لتحفيزهم على الأنجاز ، ساهم ذلك في عملية تحقيق الابداع المنظمي ، وقد جاءت قوة التأثير بالمرتبة الثالثة .
 - تشخص إدارة الكلية بشكل مستمر القضايا الاستراتيجية ذات الأثر في مستقبل الكلية ، كلما عزز ذلك من عملية تحقيق الأداء الاستراتيجي ، وقد جاءت قوة التأثير بالمرتبة الرابعة .

Recommendations -:- التوصيات :-

- في ضوء الاستنتاجات المذكورة سالفاً ، وما تقدم من أطر نظرية وتطبيقية لموضوع ذكاء الاعمال واثره في تحقيق الابداع المنظمي ، وما أظهرته الإستنتاجات (النظرية والعملية) ، نستعرض فيما يأتي مجموعة من التوصيات المقدمة الى الكليات عينة الدراسة فضلاً عن بعض التوصيات العامة :-
- 1- التركيز على ممارسة عمليات ذكاء الاعمال بشكل اكثر فاعلية في ظل الانفتاح على البيئة الخارجية .
 - 2- وضع خطط وتكتيكات تدعم أنشطة ذكاء الاعمال داخل الكليات مما يعزز من قدراتها التنافسية .
 - 3- التعرف على التكنولوجيا الحديثة التي تسهم بسرعة التطورات التي تسعى اليها الكليات المبحوثة .
 - 4- اناطة المسؤوليات والمهام للموظفين وفقاً لما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية وتخصصاتهم الوظيفية وبما يمتلكون من مهارات في مجال العمل سيؤدي الى تقديم افضل مالداهم في انجاز واجباتهم وبالشكل الامثل .
 - 5- قيام ادارة الكليات بدفع العاملين من جانب حبهم لعملهم وبما يمتلكون من مستويات ذكاء عالية بتحفيزهم للالتزام بالعمل وتقديم افضل مالداهم .

6- استقطاب المبدعين ممن لا يكبلون أنفسهم بالإجراءات العقيمة ، ويبحثون عن الافكار والمنطلقات الجديدة للعمل في الكليات المبحوثة ، وتحفيزهم وتمكينهم وتدريبهم ليوظفوا معرفتهم في المبتكر من الخدمات أو عمليات إنتاجها أو تقديمها، وبما ينمي الفرص المتاحة أمام الكلية للظفر بالابداع المنظمي .

المصادر

القرآن الكريم

المصادر العربية

أ- الكتب

1. جروان ، فتحي عبد الرحمن ، " الابداع " ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان ، 2002.
2. جلاب ، إحسان دهش ، " إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير " ، الطبعة الاولى ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان 2011.
3. حسن ، عبد العال ، " التربية وصناعة الابداع " ، الطبعة الاولى ، دار الصحابة للتراث ، طنطا ، مصر ، 2005
4. حسن ، راوية ، " السلوك في المنظمات " الدار الجامعية الاسكندرية ، 2000.
5. الخفاجي ، نعمة عباس ، " الفكر الاستراتيجي ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2008 .
6. سويف ، مصطفى ، " دراسات نفسية في الابداع والتلقي " ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، 2000 .
7. السويدان ، طارق ، " صناعة الذكاء " الطبعة الأولى ، شركة الابداع الفكري للنشر والتوزيع ، الكويت ، 2008.
8. السويدان ، طارق محمد ، والعلوني ، محمد أكرم ، " مبادئ الابداع " قرطبة للنشر والتوزيع ، الرياض ، 2004.
9. صالح ، أحمد ، " الادارة بالذكاءات - منهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات " ، الطبعة الاولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2010.
10. الطائي ، محمد عبد حسين ، والخفاجي ، نعمة عباس ، " نظم المعلومات الاستراتيجية منظور الميزة الاستراتيجية " ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009.
11. عباس ، فيصل ، " الذكاء والقياس النفسي في الطريقة العيادية " ، الطبعة الاولى ، دار المنهل اللبناني في مكتبة رأس النبع ، 2002.
12. محمد ، علا عبد الرحمن ، " الذكاء الوجداني والتفكير الابتكاري عند الاطفال " ، الطبعة الاولى ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، 2009.
13. النعيمي ، صلاح عبد القادر ، " المدير .. القائد والمفكر الاستراتيجي - فن ومهارات التفاعل مع الاخرين " ، الطبعة الاولى ، دار إثراء للنشر والتوزيع ، 2008.

ب- الرسائل والأطاريح

1-الزبيدي ، قيس ابراهيم ، " نمط التفكير الاستراتيجي للمستويات القيادية العليا في منظمات الادارة العامة العراقية واثره في اتجاهاتهم نحو التغيير الاستراتيجي : مدخل معرفي " ، رسالة ماجستير ، في الادارة العامة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، 2000.

2- العزاوي ، بشرى هاشم " أثر العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي وقرارات عمليات الخدمة في النجاح الاستراتيجي ، دراسة اختبارية تحليلية لآراء عينة من رؤساء وأعضاء مجالس عدد من كليات جامعة بغداد " ، أطروحة دكتوراه ، فلسفة في علوم الادارة العامة ، كليات الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، 2008.

3-العنزي ، بسام " الثقافة التنظيمية والابداع الاداري ، دراسة استطلاعية على العاملين في المؤسسات العامة في مدينة الرياض " ، رسالة ماجستير ، الادارة العامة ، 1425هـ.

4-قاسم ، سعاد حرب ، " أثر الذكاء الاستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات ، دراسة تطبيقية على المديرين في مكتب غزة التابع للاونروا " ، رسالة ماجستير ، في علوم ادارة الاعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، 2011.

5-يونس ، مصطفى نعمة ، " استخدام ذكاء الاعمال لادارة الاداء ، نظام مقترح للحكومات المحلية في العراق " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، 2010.

ج- المجلات والدوريات والمؤتمرات

1-الحسب ، فاضل ، " منهج البحث العلمي في بيت الحكمة العباسي : نظرية المعرفة عند الكندي ، إنموذجاً ، مجلة دراسات إقتصادية ، العدد (4) ، 2000.

2-الزهري ، رندة ، الابداع الاداري في ظل البيروقراطية " ، عالم الفكر ، المجلد (30) ، العدد (3) ، 2002.

3-الصواف ، محفوظ حمدون ، " ذكاء الاعمال ودوره في تعزيز قرارات الانتاج والعمليات " ، دراسة إستطلاعية في الشركة العامة لللبسة الجاهزة في الموصل " ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر ، ذكاء الاعمال واقتصاد المعرفة ، جامعة الزيتونة الاردنية ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، 24-26- نيسان ، عمان الاردن ، 2012

4-عبيد ، عصام ، " التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات المعلومات ، دراسة تخطيطية في الاسس والمعايير للرؤية والرسالة في مجتمع المعرفة " ، مجلة دراسة المعلومات ، العدد (4) ، يناير ، 2009.

5-الفاعوري ، رفعت ، " إدارة الابداع الاداري " ، المنظمة العربية للتنمية الادارية بحوث ودراسات ، جمهورية مصر العربية ، 2005 .

6-النمر ، سعود محمد ، " الإبداع الإداري " ، دراسة سلوكية ، المدير العربي ، العدد (117) ، 1992 .
المصادر الاجنبية:-

A:- Book

1- Cottrell, S., "The Study Skills Handbook", 2nd ., China, Polgrave Macmillan,2003.

2- Daft, m Richard, " Organizational Theory and Design" , 71 el South – Western College Publishing , New York ,2001.

3- Goleman, D., "Emotional Intelligence: Why it is Matter More than IQ", London: Bloomsbury, 1996.

- 4- Golfarelli, M.Rizzi. S. & Cella.I " Beyond Data Warehousing: What's Next in Business Intelligence?" , Washington .U.S.A.,2004.
- 5- Liebowitz, Jay, " Strategic intelligence : business intelligence , competitive , and knowledge management " , Boca Raton, New York , Taylor& Francis Group , Auerbach publication , 2006.
- 6- McKenna, E., , "Business Psychology &Organizational Behavior: A student's Handbook", 3rd , U.S.A., Taylor & Francis Inc.2000.
- 7- Williams, Steve & William.Nancy" The Profit Impact of Business Intelligence" , Sanfrancisco , U.S.A.,2007.

B:-Periodicals

- 1- Davis Jack , " Sherman Kent & the profession of intelligence analysis " the Sherman kent school center for intelligence analysis , occasional papers , Vol.1. , No.5., 2002.
- 2- Finkelstein, Sydney and Jackson, Eric M.; "Immunity from implosion: Building smart leadership" Ivey Business Journal; Vol. 70 Issue 1, Cited on 24th May 2006.
- 3- Maccoby, Michael," Successful Leaders employ strategic intelligence " , Research technology management , Vol.44, No.3, 2001.
- 4- Maccoby, Michael ,. & Scudder, Tim, " Strategic intelligence definition: Conceptual system of leadership for change performance improvement " , Vol.50. No.3. , 2011.
- 5- Maccoby, Michael, " To Build a strategy that works , you need strategic intelligence" , Factor in Talent available from , 2004.
<http://www.factorintalent.com/> / accessed on June . 2011.
- 6- Poulsen, Kirsten M. and Arthur, Michael B.;" Intelligent Career Navigation American Society for Training and Development" . Vol. 59 Issue 5,. Cited on 24th May 2006.

C:- Internet

- 1- الزنبيق ، علاء ، " مراحل الابتكار والابداع " ، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2005.
- 2- Burns, A., "Business Intelligence: History & The Intelligence Cycle", A Seminar For The Australian Foresight Institute,2003. <http://www.disinfo.com>.
- 3- Maccoby, Michael, " To Build a strategy that works , you need strategic intelligence" , Factor in Talent available from , 2004.
<http://www.factorintalent.com/> / accessed on June . 2011.
- 4- Steinberg, J.,"Leveraging Intelligence To Achieve Market Leadership", Market Image & Insights Inc. 2004.
<http://www.commuitech.ca>.