



التراصف الاستراتيجي ودوره في تحقيق الابداع التنظيمي:

بحث تطبيقي في محطة كهرباء واسط الحرارية

هاشم مهدي هاشم

الجامعة التقنية الوسطى، معهد الإدارة التقني

hashim@mtu.edu.iq

المستخلص

يسعى هذا البحث إلى دراسة تأثير التراصف الاستراتيجي (الاتصالات، الشراكة، الحوكمة، المهارات) على الإبداع التنظيمي بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، المخاطرة، الحساسية للمشكلات) في محطة واسط الحرارية للطاقة. حيث تتمثل مشكلة البحث حول ضعف الاستراتيجيات داخل المحطة، مما قد يُعيق قدراتها الإبداعية. استخدم الباحث منهجية وصفية تحليلية، حيث شملت عينة البحث 110 أفراد من مختلف المستويات الإدارية والفنية. تكمن أهمية البحث في قدرته على تقديم نصائح عملية لتحسين التراصف الاستراتيجي وتشجيع الإبداع، بالإضافة إلى مساهمته في الدراسات ذات الصلة. جُمعت البيانات من خلال استبيانات ومقابلات، ثم حُللت باستخدام برنامج SPSS باستخدام الإحصاء الوصفي ومعاملات الارتباط وتحليل الانحدار. أشارت النتائج إلى وجود ارتباط قوي ودال إحصائياً ($r = 0.885$) بين التوافق الاستراتيجي والإبداع التنظيمي، مع تأثير أكثر وضوحاً في جوانب الحوكمة والطلاقة، وأوصى الباحث بتعزيز الشراكات، وتطوير آليات الاتصال، والاستثمار في تنمية المهارات وتبني بيئة مشجعة على المخاطرة والابتكار.

الكلمات المفتاحية: التراصف الاستراتيجي، الإبداع التنظيمي، الأصالة التنظيمية



Strategic alignment and its role in achieving organizational creativity: an applied research at Wasit Thermal Power Plant

Hashim mahdi hashim
Middle Technical University
, Technical Institute for
Administration
hashim@mtu.edu.iq

Abstract

This research aims to examine the impact of strategic alignment (communication, partnership, governance, skills) on organizational creativity in its dimensions (originality, fluency, risk-taking, and sensitivity to problems) at the Wasit Thermal Power Plant. The research problem is represented by the weakness of strategies within the plant, which may hinder its innovative capabilities. The researcher used a descriptive-analytical methodology, with the research sample including 110 individuals from various administrative and technical levels. The importance of the research lies in its ability to provide practical advice for improving strategic alignment and encouraging creativity, in addition to its contribution to related studies. Data were collected through questionnaires and interviews and then analyzed using SPSS using descriptive statistics, correlation coefficients, and regression analysis. The results indicated a strong and statistically significant correlation ($r = 0.885$) between strategic alignment and organizational creativity, with a more pronounced effect on the aspects of governance and fluency. The researcher recommended strengthening partnerships, developing communication mechanisms, investing in skills development, and adopting an environment that encourages risk-taking and innovation.

Keywords: *strategic alignment, organizational creativity, organizational authenticity*



(المحور الأول: منهجية البحث)

المقدمة:

يُعد الإبداع التنظيمي عنصرًا أساسيًا يعزز قدرة المنظمة على التكيف مع التقلبات البيئية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في بيئات الأعمال المعقدة وغير المتوقعة. وتكمن أهمية الإبداع في قدرة الأفراد داخل المنظمة على إنتاج أفكار مبتكرة وحلول فريدة للتحديات، مما يُعزز الأداء العام. ومع اشتداد المنافسة وتزايد التحديات التقنية والاقتصادية، من الضروري أن تُهيئ المنظمات بيئة عمل داعمة وجذابة تُعزز التفكير الإبداعي الجماعي والفردية. في هذا السياق، تطورت مفهوم التراصف الاستراتيجي كاستراتيجية إدارية فعالة لضمان توافق أهداف المنظمة مع هيكلها وكوادرها ومواردها التقنية. وهذا يُعزز التماسك الداخلي ويخلق بيئة مُشجعة على الابتكار. ويشير التراصف الاستراتيجي إلى التماسك بين الاستراتيجية الشاملة للمنظمة وإجراءاتها الداخلية، مما يُسهل التكيف الفعال مع التغيرات البيئية. وتشير الدراسات الحديثة إلى أن تحقيق هذا التطابق ضروري لتعزيز الإبداع التنظيمي وتمكين الأفراد من تحقيق أفكارهم المبتكرة في مكان العمل. يهدف هذا البحث إلى دراسة العلاقة بين التراصف الاستراتيجي وجوانب الإبداع التنظيمي، استنادًا إلى دراسات حديثة تشير إلى أن المنظمات التي تتمتع بدرجة عالية من التوافق بين استراتيجياتها وهيكلها الداخلية تكون أكثر قدرة على تحقيق التميز والابتكار.

أولاً: مشكلة البحث

نظرًا للتغيرات البيئية المتسارعة وتزايد الضغوط التنافسية، تواجه المنظمات باستمرار مشكلة تعزيز الإبداع التنظيمي، وهو ركيزة أساسية لتحقيق أداء فعال ومواكبة الابتكارات الناشئة. ورغم إدراك العديد من المنظمات لأهمية الإبداع، إلا أن تطبيقه مقيد بغياب بيئة مواتية، مما يستلزم تماسكًا داخليًا بين الاستراتيجية والهيكل والإجراءات. وقد كشفت الملاحظات الميدانية في محطة واسط الحرارية للطاقة عن نقص ملحوظ في السلوكيات الإبداعية في مكان العمل، مما دفع إلى إجراء تحقيق نقدي في الأسباب الكامنة وراء ذلك. وتتمثل قضية البحث فيما يلي:



"إلى أي مدى يؤثر التراصف الاستراتيجي، بأبعاده المتعددة، على الإبداع التنظيمي في محطة واسط الحرارية للطاقة؟"

ثالثاً: أهمية البحث : تتمثل أهمية هذا البحث في العوامل التالية

1. التأكيد على أهمية التراصف الاستراتيجي كاستراتيجية حاسمة لتعزيز الإبداع في بيئة العمل.
2. تقديم إطار تحليلي يربط خصائص التراصف الاستراتيجي (التواصل، والشراسة، والحوكمة، والمهارات) وأبعاد الإبداع التنظيمي (الأصالة، والطلاقة، والمخاطرة، وحساسية المشكلات).
3. تعزيز الأدبيات العلمية العربية المتعلقة بالعلاقة بين التراصف الاستراتيجي والإبداع من خلال التطبيق العملي في مجال خدمي حيوي.
4. تقديم نتائج ذات صلة تساعد صانعي القرار في محطة واسط الحرارية للطاقة على تطبيق استراتيجيات استراتيجية تعزز الابتكار

رابعاً: أهداف البحث

1. تقييم درجة التراصف الاستراتيجي في محطة واسط الحرارية للطاقة.
2. تقييم درجة الإبداع التنظيمي، بجوانبه المختلفة، لدى العاملين في المحطة.
3. دراسة العلاقة بين معايير التراصف الاستراتيجي وأبعاد الإبداع التنظيمي.
4. تقديم مجموعة من الأفكار التي تهدف إلى تعزيز بيئة العمل الإبداعية من خلال تطوير تقنيات التراصف الاستراتيجي.

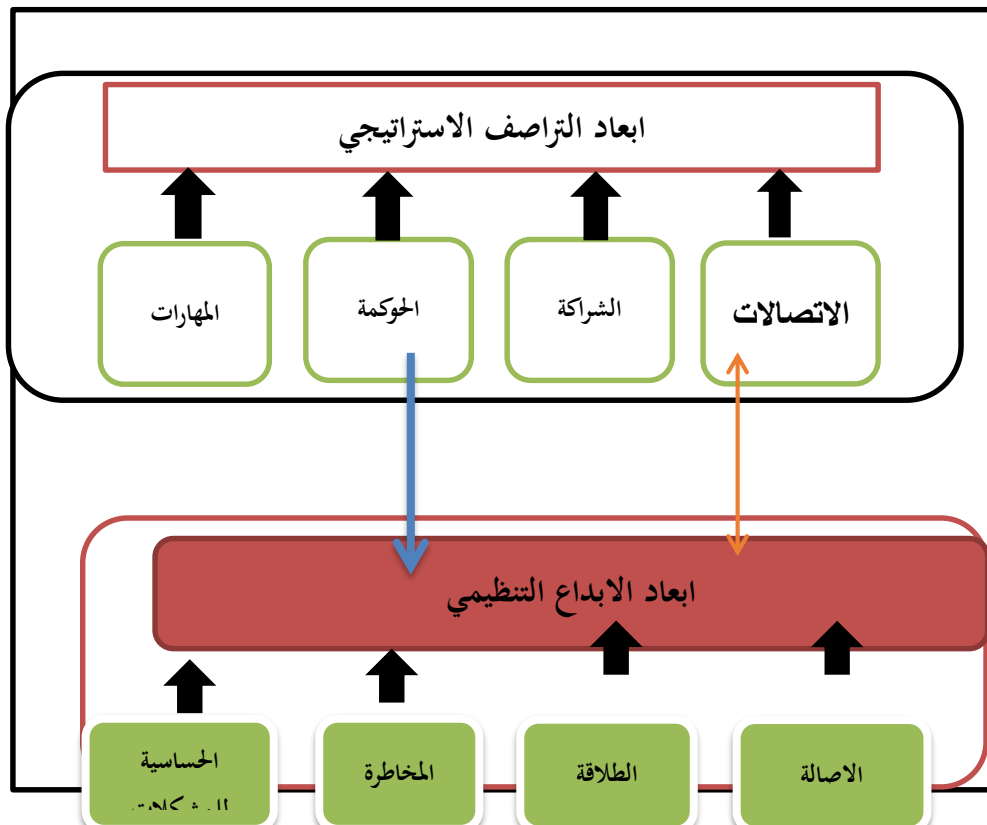
خامساً: فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الأولى: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التراصف الاستراتيجي والإبداع التنظيمي في محطة كهرباء واسط الحرارية.



- الفرضيات الفرعية :
 1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصالات والإبداع التنظيمي.
 2. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشراكة والإبداع التنظيمي.
 3. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوكمة والإبداع التنظيمي.
 4. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارات والإبداع التنظيمي.
- الفرضية الرئيسية الثانية: هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للتراصف الاستراتيجي بأبعاده على الإبداع التنظيمي بأبعاده في محطة كهرباء واسط الحرارية.

- الفرضيات الفرعية :
 1. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للاتصالات على أبعاد الإبداع التنظيمي
 2. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للشراكة على أبعاد الإبداع التنظيمي.
 3. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للحوكمة على أبعاد الإبداع التنظيمي.
 4. هناك تأثير ذو دلالة إحصائية للمهارات على أبعاد الإبداع التنظيمي.
- سادساً: انموذج البحث: يوضح الانموذج الاتي العلاقة بين المتغير المستقل (التراصف الاستراتيجي) بأبعاده والمتغير المعتمد (الابداع التنظيمي) بأبعاده





الشكل (1) يوضح انموذج الدراسة

علاقات الارتباط والانحدار بين المتغيرات

علاقات التأثير بين المتغيرات



المصدر : اعداد الباحث

سبعاً: منهج البحث يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم تحليل البيانات المستخلصة من العينة المستهدفة لفهم العلاقة بين التراصف الاستراتيجي والإبداع التنظيمي.

ثامناً: مجتمع وعينة البحث

- المجتمع المستهدف: جميع العاملين في محطة كهرباء واسط الحرارية.
- العينة: عينة عشوائية تشمل موظفين من مختلف الأقسام والمستويات الإدارية والفنية لضمان تمثيل شامل.

تاسعاً: أدوات جمع البيانات

- الاستبيان: يحتوي على أسئلة تغطي أبعاد التراصف الاستراتيجي والإبداع التنظيمي.
- المقابلات الشخصية: مع بعض المديرين والمشرفين لفهم أعمق للعلاقة بين التراصف الاستراتيجي والإبداع.

عاشراً: تحليل البيانات

- استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل الاستبيانات.
- تطبيق الإحصاء الوصفي وتحليل الارتباط والانحدار لفحص العلاقة بين المتغيرات

(المحور الثاني الجانب النظري)

أولاً: التراصف الاستراتيجي

التراصف الاستراتيجي من المواضيع التي حظيت باهتمام كبير خلال الفترة الماضية، وهناك العديد من الأسباب التي قادة المنظمات لأجراء تطبيق التراصف الاستراتيجي ، ولكن ربما يكون أكثرها أهمية هو أنها يمكن أن يساعدها على تحسين الاداء والميزة التنافسية بينها وبين المنظمات عند



تطبيقه بشكل صحيح (Gomes & Romão, 2016). وتأتي أهمية التراصف الاستراتيجي للمنظمات للتكامل مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة ويتضمن التراصف مطابقة احتياجات ومتطلبات تنظيم المنظمة بشكل مناسب من جهة وأهداف المنظمة من جهة أخرى وذلك لدعم الانسجام الكلي وتعزيز الرقابة الاستراتيجية (Chtourou, 2020) ويعرف (Tsaramirsis, 2021) Adekola & هو وسيلة من خلالها تستطيع المنظمات ان تحافظ على المرونة الاستراتيجية والتي تمكنها على وجه السرعة وبشكل مناسب للرد على التغيرات في بيئة الأعمال.

ويعرف التراصف الاستراتيجي على انه سلوك إداري يتعلق بالأعمال وتكنولوجيا المعلومات والمنظمات التي تتمكن من تنشيط وتعزيز أنشطة التنسيق طوال فترة العمل ونطاق تكنولوجيا المعلومات بهذه الطريقة يمكنها من اضافة قيمة للعمل (Primasari, 2020). ويرى (Ghonim & Khashan, 2020) ان التراصف الاستراتيجي هو التوازن بين استراتيجية المنظمة وسياقها البيئي الذي له تأثير كبير على الأداء، ويتم تمثيل هذا السياق في كل من البيئة الخارجية والبيئة الداخلية للمنظمة، لذلك تعمل المنظمات سواء كانت خاصة أو عامة في سياق معين من خلال تعزيز أوجه التناغم بين الاستراتيجية والعمليات والموارد التنظيمية والقدرات التكنولوجية، كما وينبغي أن تكون رسالة المنظمة وأهدافها وخططها تكون متكاملة ومتزامنة مع استراتيجيات الأعمال، وهناك وجهة نظر قائمة على الموارد التي تؤكد ان الموارد الداخلية تعتبر كمحددات للميزة التنافسية، لذلك تشير الأبحاث الحديثة بأن المنظمات يمكنها تحسين ميزتها التنافسية من خلال القدرة على الاستجابة للتغيرات في السوق والأداء من خلال تحقيق التراصف الاستراتيجي (Dhanpat, 2021).

ثانياً: ابعاد التراصف الاستراتيجي Dimensions of Strategic Alignment

هناك العديد من الباحثين الذين قاموا بدراسة ابعاد التراصف الاستراتيجي ووجد عدم الاتفاق بينهم حول الابعاد الرئيسية لهذا المتغير لذلك تم الاعتماد على الابعاد التي درسها (العبادي وآخرون، 2016) التي تتلائم مع طبيعة البحث الحالي وهي (الاتصالات، الشراكة، الحوكمة، المهارات).

1- الاتصالات (Communication): وهي تقيس مدى فاعلية تبادل الأفكار والمعارف والمعلومات

فيما بين منظمات الاعمال وتكنولوجيا المعلومات، ومما يمكن كلاهما من فهم استراتيجيات المنظمة بوضوح والخطط والأعمال وبيئات تكنولوجيا المعلومات والمخاطر والأولويات وكيفية تحقيقها (Askari & Vahdat, 2011).



2- **الشراكة (Partnership):** هي قياس العلاقة بين منظمات الأعمال وتكنولوجيا المعلومات، بما في ذلك دور تكنولوجيا المعلومات في تحديد استراتيجية الأعمال، ودرجة الثقة بين المنظمين، ومدى تقدير الأفراد لمساهمات بعضهم البعض (Puspitasari & et al, 2022).

3- **الحوكمة (Governance):** يتطلب التنفيذ الفعال لهياكل حوكمة تقنية المعلومات فهماً لكيفية تعاون تقنية المعلومات مع الأعمال. إن الآليات العلائقية بين هياكل حوكمة تقنية المعلومات، ووظائف الأعمال، وعمليات وتقنيات الاتصال الخاصة بتقنية المعلومات تعتبر أساسية لمنع فشل التراصف الاستراتيجي لتقنية المعلومات (Vahdat & Askari, 2011).

4- **المهارات (Skills):** وهي قياس ممارسات الموارد البشرية مثل التوظيف، الاحتفاظ بالموظفين، التدريب، ملاحظات الأداء، تشجيع الابتكار وفرص الحياة المهنية، وتطوير المهارات الفردية. كما يقيس هذا البُعد جاهزية المنظمة للتغيير، وقدرتها على التعلم، وقدرتها على توليد أفكار جديدة (Puspitasari & et al, 2022).

ثالثاً: الإبداع التنظيمي:

في ظل البيئة التنافسية أصبح الإبداع التنظيمي أمراً بالغ الأهمية بشكل متزايد للمنظمات لبناء المزايا التنافسية، وبالنسبة للمنظمات المبتكرة، يحدد رواد الأعمال إلى حد كبير اتجاه تطوير المنظمة وفهم أي من العوامل الأكثر أهمية في تحديد مستوى الابتكار التنظيمي لكن هناك حاجة إلى مسارات أكثر فاعلية لتحويل الإبداع من أجل السعي نحو تطوير الابتكار (Yang, 2024) وعرّف الإبداع التنظيمي على أنه القدرة العامة للمنظمات على إظهار التجديد في أفعالها المعرفية، وإنه ظاهرة متعددة المستويات تتكون من إبداع الأفراد، المجموعات، والمستوى التنظيمي (Amora, 2016) وهو مفهوم يشير إلى منطقة غير مستكشفة بشكل كبير في تحويل المنظمات وابتكارها، والأفراد الذين يتعاونون في نظام اجتماعي معقد قادرون على تطوير منتج أو خدمة أو تقنية أو مفهوم أو عملية جديدة مفيدة وذات قيمة، وبالتالي هذا هو التعريف المعتمد عادة للإبداع أو نتائجه (Lamdaghri & Benabdelhadi, 2022) ويُعرّف الإبداع التنظيمي على أنه "إنشاء منتج أو خدمة أو فكرة أو إجراء أو عملية جديدة وذات قيمة من قبل أفراد يعملون معاً في نظام اجتماعي معقد (Ruiz & et al, 2021) لذا فإن إبداع الموظفين ضروري ولكنه غير كافٍ لتحقيق الإبداع التنظيمي. عندما



يعمل الموظفون في فرق، يتم دمج إبداعاتهم الفردية مما يؤدي إلى ظهور الإبداع التنظيمي. وبالتالي، يُعتبر الإبداع التنظيمي نتاجًا للتعاون الفريقي (Karamfilov, 2018).

رابعاً: أبعاد الإبداع التنظيمي

المقدمة

يُعدّ الإبداع التنظيمي من العناصر الجوهرية التي تعزز القدرة التنافسية للمنظمات في بيئات الأعمال المتغيرة. ويُعرف بأنه قدرة المنظمة على استحداث أفكار وحلول مبتكرة تُسهم في تحسين الأداء وزيادة الفاعلية. (Caniëls & Baaten, 2019) يتجلى الإبداع التنظيمي في مجموعة من الأبعاد الأساسية، تشمل الأصالة، الطلاقة، المخاطرة، الحساسية للمشكلات، والاستقلالية. تهدف هذه الدراسة إلى استعراض هذه الأبعاد وتحليل دورها في تطوير المنظمات.

1- الأصالة (Originality)

تشير الأصالة إلى القدرة على تقديم أفكار وحلول جديدة تتميز بالتفرد والابتكار، حيث لا تكون مجرد تكرار للأفكار التقليدية. وفقاً لـ (Olsson et al. 2019) فإن الإبداع الأصيل يعتمد على إنتاج حلول إبداعية تختلف عن السائد، مما يُعزّز من قدرة المنظمات على تحقيق التميز والتكيف مع التغيرات المستمرة.

2- الطلاقة (Fluency)

تعكس الطلاقة قدرة الأفراد على توليد عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية قصيرة، مما يمنح المنظمة خيارات متعددة لحل المشكلات واتخاذ القرارات. (Willis et al., 2019) وتعتمد هذه القدرة على بيئة عمل محفزة تعزز التفكير الإبداعي والتجربة المستمرة.

3- المخاطرة (Risk-taking)

يُعدّ تقبل المخاطرة جزءاً جوهرياً في الإبداع التنظيمي، حيث يسمح للموظفين بتجربة أفكار جديدة دون الخوف من الفشل. وكما أشار (Song et al. 2020) فإن المنظمات التي تتبنى ثقافة تشجع على التعلم من الأخطاء تكون أكثر قدرة على تحقيق الابتكار المستدام.

4- الحساسية للمشكلات (Problem Sensitivity)



تعكس الحساسية للمشكلات قدرة الأفراد داخل المنظمة على تحديد التحديات والفرص في وقت مبكر، مما يمكنهم من تطوير حلول إبداعية قبل أن تتحول المشكلات إلى أزمات (Mumford et al., 2022). هذه القدرة تساعد في اتخاذ قرارات استباقية تعزز الاستدامة المنظمة.

((المحور الثالث ، الجانب التطبيقي))

أولاً: البيانات الشخصية: اتسمت عينة البحث وفقاً للبيانات التي قدمها الأفراد من خلال إجاباتهم عن الجزء الأول (معلومات تعريفية) من استمارة الاستبيان وكما في الجدول رقم

الجدول رقم (١)

المعلومات التعريفية الخاصة بعينة البحث

النوع							
ذكور				إناث			
عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
110	%100	0	0%				
الفئة العمرية							
٣٠ فأقل		٣٩-٣١		٤٩-٤٠		٥٠ فأكثر	
عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
29	49%	19	32%	7	12%	4	6%
المؤهل العلمي							
دبلوم		بكالوريوس		ماجستير			
عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
24	22 %	65	59%	21	19%		
سنوات الخدمة الوظيفية							
٥ فأقل		٩-٦		١٤-١٠			
عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
14	12 %	28	26 %	68	62 %		

المصدر، الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss



1. الجنس: جميع المشاركين في الاستبانة كانوا من الذكور (100%)، مما يعني عدم وجود استجابات من الإناث.

2. الفئات العمرية: الفئة الأكثر تمثيلاً: العمر بين 30 سنة فأقل (49%)، يليها الفئة 30-39 سنة (32%)، ثم الفئة 40-49 (12%)، أما أقل نسبة كانت للفئة 50 فأكثر (6%).

3. المؤهل العلمي: بلغت نسبة الحاصلون على بكالوريوس (59%) و هم الأكثر نسبة بين الموظفين، يليهم الحاصلون على دبلوم (22%)، ثم الحاصلون على ماجستير (19%) هم الأقل تمثيلاً.

4. سنوات الخدمة الوظيفية: أكثر الموظفين لديهم 10-14 سنة خدمة (62.2%)، يليهم من لديهم 6-9 سنوات خدمة (25.6%)، وأقل نسبة كانت لمن لديهم 5 سنوات فأقل (12.2%). والملاحظ ان أغلب الموظفين في العينة ذكور، في الفئة العمرية 31-39 سنة، يحملون بكالوريوس، ولديهم خبرة 10-14 سنة وهذا يشير هذا إلى أن القوى العاملة في المحطة تتمتع بخبرة متوسطة إلى طويلة مع مؤهلات جامعية بشكل أساسي.

يمكن ملاحظة النتائج الاتية من تحليل المعلومات الشخصية "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر والخدمة الوظيفية، مما يعني أن سنوات الخبرة تتوزع بشكل غير عشوائي بين الفئات العمرية، بمعنى آخر، كلما زاد عمر الموظف، زادت احتمالية أن يكون لديه خبرة وظيفية أطول، كما ان التحليل الإحصائي الأولي يشير إلى أن سنوات الخبرة في البيانات تتجمع في نطاق ضيق نسبياً، مما يدل على تجانس في مستوى الخبرة. وان عدد سنوات للأفراد الذين عملوا في منظماتهم لفترة طويلة هم أكثر تفانياً في وظائفهم حيث يُعتقد أن سنوات الخدمة تعادل مستويات أعلى من التفاني"

ثانياً: تشخيص ووصف متغيرات البحث

1- تشخيص ووصف متغير التراصف الاستراتيجي:

يوضح الجدول (٢) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمتغير التراصف الاستراتيجي بأبعادها في محطة واسط الحرارية عينة البحث،



الجدول رقم (٢)

تشخيص ووصف متغير التراصف الاستراتيجي وابعاده

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	الاتصالات	3.97	0.725	79.55	2
2	الحوكمة	4.287	0.61	85.65	1
3	الشراكة	3.955	0.796	79.22	4
4	المهارات	4.287	0.654	79.26	3
	المعدل العام لمتغير التراصف الاستراتيجي	4.124	0.69625	80.92	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات MS excel, spss

أشارت النتائج إلى أن التراصف الاستراتيجي في محطة واسط الحرارية للطاقة كان جديرًا بالثناء، بمتوسط حسابي عام قدره 4.124، مما يدل على مستوى كافٍ من التراصف الاستراتيجي داخل المنظمة. ويشير الانحراف المعياري البالغ 0.696 إلى تجانس نسبي في الإجابات الفردية، مما يدل على توافق عام بين المشاركين حول درجة التراصف الاستراتيجي، هذه النتائج تدل على أن متغير التراصف الاستراتيجي قد حاز على درجة مرتفعة من الأهمية النسبية نوعاً ما حسب إجابات الأفراد المبحوثين، أما بالنسبة إلى ترتيب ابعاد متغير التراصف الاستراتيجي الفرعية ميدانياً على مستوى المنظمة المبحوثة فقد جاء ترتيبها كالاتي (الحاكمية، الاتصالات، المهارات، الشراكة)، أما في تحليل الأبعاد الفرعية: احتل بُعد الحوكمة المرتبة الأولى بنسبة 85.65%، مما يدل على الأهمية الحاسمة للإدارة والرقابة داخل المنظمة، جاء بُعد الاتصالات في المرتبة الثانية بنسبة 79.55%، مما يدل على أهمية واضحة للتواصل الداخلي الفعال في تعزيز التراصف الاستراتيجي، وحصل عامل المهارات على المرتبة الثالثة بنسبة 79.26%، مما يؤكد أهمية الكفاءات والقدرات البشرية في تحقيق التراصف. بينما حصل بُعد الشراكة على أدنى مرتبة بنسبة 79.22%، مما يشير إلى أن التعاون مع الجهات الأخرى يتطلب تعزيزًا لتحسين التكامل.



٢- تحليل متغير الإبداع التنظيمي

يوضح الجدول (٣) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لمتغير الإبداع التنظيمي بأبعاده في المنظمة، حيث أشارت النتائج إلى أن درجة الإبداع التنظيمي في محطة واسط الحرارية للطاقة كانت جديرة بالثناء، بمتوسط حسابي عام قدره 3.93، مما يدل على الاهتمام بالابتكار، وإن كان بمستوى أدنى من مستوى الترافص الاستراتيجي. ويشير الانحراف المعياري البالغ 0.721 إلى تباين نسبي في وجهات نظر المشاركين حول هذا المقياس.

الجدول رقم (٣)

تشخيص ووصف ابعاد الإبداع التنظيمي

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	ترتيب الفقرات
1	الإصالة	3.91	0.715	72.55	3
2	الطلاقة	4.267	0.611	76.40	1
3	المخاطرة	3.925	0.776	74.55	2
4	الحساسية للمشكلات	3.655	0.782	72.10	4
	المعدل العام لمتغير الإبداع التنظيمي	3.93	0.721	73.9	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات MS excel, spss

اما في تحليل الأبعاد الفرعية: احتل بُعد الطلاقة المرتبة الأعلى بنسبة صلة نسبية بلغت 76.4%، مما يدل على أن المنظمة تتمتع بقدرة قوية على توليد أفكار جديدة دون عناء كما احتل بُعد المخاطرة المرتبة الثانية (74.55%)، مما يعكس استعداد المنظمة المعتدل لتجربة أفكار جديدة، وحصل بُعد الأصالة على المرتبة الثالثة بنسبة 72.55%، مما يشير إلى أن المنظمة تهدف إلى تنمية الأفكار المبتكرة، على الرغم من أنها قد لا تحقق مستوى ملحوظاً من الابتكار. أما حساسية المشكلات، فقد سجلت أدنى نسبة لها عند 72.10%، مما يشير إلى وجود صعوبات في تحديد المشكلات ومعالجتها بشكل مبتكر، وبشكل عام تظهر المنظمة درجةً مُحترمةً من الترافص الاستراتيجي، تتميز بحوكمة وتواصلٍ قويين. يُعدّ الإبداع التنظيمي كافيًا، ولكنه لا يرقى إلى مستوى الترافص الاستراتيجي، مما يُشير إلى ضرورة تعزيز قدرة المنظمة على حل المشكلات بطريقةً مبتكرة. • ينبغي للمنظمة



إعطاء الأولوية لتعزيز حساسية المشكلات وتعزيز الشراكات لضمان توافق استراتيجياتها مع بيئة العمل، وبالتالي تحقيق مستوياتٍ مُرتفعة من الإبداع و التراصف الاستراتيجي.

ثانياً: اختبار العلاقة: لاختبار الفرضية الرئيسة الأولى القائلة: يوجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين التراصف الاستراتيجي والابداع التنظيمي، وينطلق من الفرضية الرئيسة الأولى ومن خلال الجدول رقم (5) نلاحظ

الجدول رقم (5)

معامل الارتباط بين أبعاد التراصف الاستراتيجي وأبعاد الابداع التنظيمي

الابداع التنظيمي	المتغير المعتمد
	المتغير المستقل
.0885**	التراصف الاستراتيجي

** : يعني الارتباط ذو دلالة معنوية عند مستوى معنوية (0.01)

بلغ معامل الارتباط بين التراصف الاستراتيجي والإبداع التنظيمي 0.885 ، وهو دال إحصائياً عند مستوى 0.01، مما يشير إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين المتغيرين. ويشير هذا إلى أن ارتفاع درجة التراصف الاستراتيجي يرتبط بزيادة احتمالية تعزيز الإبداع التنظيمي داخل الجهة المدروسة. وقد تم إثبات الفرضية الرئيسة الأولى. وتتمثل الفرضيات الفرعية المنبثقة عن هذه الفرضية، والتي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد التراصف الاستراتيجي وأبعاد الإبداع التنظيمي، فيما يلي



الجدول (6)

علاقات الارتباط

		التراصف الاستراتيجي	الإصالة	الطلاقة		المخاطرة	الحساسية للمشكلات
Spearman's rho	التراصف الاستراتيجي	Correlation Coefficient	1.000	.545**	.642**	.460**	.466**
		Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	32	32	32	32	32
	الإصالة	Correlation Coefficient	.545**	1.000	.632**	.491**	.480**
		Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	32	32	32	32	32
	الطلاقة	Correlation Coefficient	.642**	.632**	1.000	.753**	.670**
		Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	32	32	32	32	32
	المخاطرة	Correlation Coefficient	.460**	.491**	.753**	1.000	.470**
		Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	32	32	32	32	32
	الحساسية للمشكلات	Correlation Coefficient	.470**	.466**	.670**	.470**	1.000
		Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
		N	32	32	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر، الجدول من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss



من ملاحظة النتائج الظاهرة بالجدول (6) يتضح الآتي:

- 1 - بلغ معامل الارتباط 0.545، بقيمة احتمالية 0.000، مما يدل على وجود علاقة إيجابية متوسطة إلى مهمة بين التراصيف الاستراتيجية والاصالة. ويشير هذا إلى أن زيادة التراصيف الاستراتيجية ترتبط بتعزيز الاصلالة، والعكس صحيح. وهذا الارتباط ذو دلالة إحصائية عالية.
- 2 - بلغ معامل الارتباط 0.642، بقيمة احتمالية 0.000، مما يدل على وجود علاقة إيجابية قوية بين التراصيف الاستراتيجية والطلاقة. ويشير هذا إلى أن زيادة التراصيف الاستراتيجية ترتبط بتعزيز الإبداع. وهذا الارتباط ذو دلالة إحصائية عالية أيضاً.
- 3 - بلغ معامل الارتباط 0.460، بقيمة احتمالية 0.000، مما يدل على وجود علاقة إيجابية متوسطة بين التراصيف الاستراتيجية والمخاطرة. ويشير هذا إلى وجود علاقة إيجابية، وإن لم تكن قوية بشكل خاص. الارتباط ذو دلالة إحصائية.
- 4 - بلغ معامل الارتباط 0.466 بقيمة احتمالية 0.000، مما يدل على وجود ارتباط مباشر متوسط بين التراصيف الاستراتيجية والحساسية للمشكلات. وهذا يدل على وجود ارتباط إيجابي بينهما، وهو ارتباط ذو دلالة إحصائية.

الاستنتاجات الرئيسية

يوجد ارتباط مباشر ذو دلالة إحصائية بين التراصيف الاستراتيجية وكلّ من الأبعاد الأربعة، حيث توجد أقوى الارتباطات بين التراصيف الاستراتيجية والطلاقة، يليه الاصلالة. كما أن الارتباطات بين التراصيف الاستراتيجية وكلّ من تحمل المخاطر والحساسية للمشاكل قوية نسبياً. تُظهر هذه النتائج أن التراصيف الاستراتيجية يُسهم بشكل كبير في تعزيز هذه الأبعاد الأربعة.

ثالثاً: اختبار التأثير

يتضح من الجدول (7) وجود تأثير لمتغير المستقل x على المتغيرات التابعة وكالاتي



الجدول (7)

التأثير بين متغيرات البحث

المتغير المستقل	المتغير التابع	R	F	Sig	B	A	المعنوية
التراسف الاستراتيجي	الاصالة	0.487	33.206	0.000	0.844	0.51	معنوي قوية
	الطلاقة	0.584	49.095	0.000	0.987	0.184	معنوي قوية
	المخاطرة	0.405	23.806	0.000	0.980	0.259	معنوي قوي
	الحساسية للمشكلات	0.390	22.910	0.000	0.820		

المصدر: الجدول من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

ثانيا: تأثير التراسف الاستراتيجي

يتضح من الجدول (7) وجود تأثير لمتغير المستقل x على المتغيرات التابعة وكالاتي:

1. يُمثل التراسف الاستراتيجي ما يقرب من 48.7% من التباين في الاصالة ($R = 0.487$). بلغت قيمة F 33.206، مع دلالة إحصائية قدرها 0.000، مما يُظهر تأثيراً قوياً ودالاً إحصائياً. بلغ معامل الانحدار B 0.844، مما يشير إلى أن زيادة وحدة واحدة في التراسف الاستراتيجي تتوافق مع ارتفاع قدره 0.844 وحدة في الاصالة، ان وجود تراسف واضح في التوجهات الاستراتيجية يعزز من قدرة العاملين على تقديم أفكار جديدة ومتميزة، حيث يكون لديهم فهم أعمق لرؤية المنظمة واتجاهاتها المستقبلية.

2. أشارت النتائج إلى أن التراسف الاستراتيجي يُمثل ما يقرب من 58.4% من التباين في الطلاقة ($R = 0.584$). بلغت قيمة F 49.095، مع دلالة إحصائية 0.000، مما يشير إلى تأثير بالغ الأهمية. وبلغ معامل الانحدار B 0.987، مما يشير إلى أن زيادة بمقدار وحدة واحدة في التراسف الاستراتيجي ترتبط بزيادة قدرها 0.987 وحدة في الطلاقة، يُعد هذا التأثير الأقوى، ويعني إدارياً أن التراسف



الاستراتيجي تُزيل العقبات التنظيمية وتوفر حرية تفكير أوسع، مما يمكن الموظفين من اقتراح عدد أكبر من الحلول في وقت قصير.

3- المخاطرة: شكّل التراصف الاستراتيجي ما يقارب 40.5% من التباين في المخاطرة ($R = 0.405$). وبلغت قيمة F 23.806، مع دلالة إحصائية 0.000، مما يشير إلى تأثير بالغ الأهمية. وبلغ معامل الانحدار B 0.980، مما يشير إلى أن زيادة بمقدار وحدة واحدة في التراصف الاستراتيجي تتوافق مع زيادة قدرها 0.980 وحدة في المخاطرة، ويشير إلى أن وضوح السياسات وتكامل الاستراتيجية يقلل من مخاوف الموظفين تجاه الفشل، ويشجعهم على تجربة أفكار جديدة دون تردد.

4. الحساسية للمشكلات: أشارت النتائج إلى أن التراصف الاستراتيجي يُمثل حوالي 39% من التباين في الحساسية للمشكلات ($R = 0.390$). بلغت قيمة F 22.910، مع دلالة إحصائية قدرها 0.000، مما يُظهر تأثيراً قوياً ذا دلالة إحصائية. بلغ معامل الانحدار (B) 0.820، مما يُشير إلى أن زيادة بمقدار وحدة واحدة في التراصف الاستراتيجي تُقابل زيادة بمقدار 0.820 وحدة في الحساسية للمشكلات، ويعني أن التراصف يمكن العاملين من رؤية المشكلات بوضوح أكبر نتيجة لفهمهم السياق التنظيمي، ويعزز قدرتهم على التعامل معها بطرق مبتكرة.

تُظهر النتائج أن التراصف الاستراتيجي يُمارس تأثيراً قوياً وذو دلالة إحصائية على جميع الخصائص التابعة المُقيّمة. وقد لوحظ التأثير الأبرز على الطلاقة، يليه الاصالّة، وتحمل المخاطرة، والحساسية للمشكلات. وهذا يُبرز أهمية التراصف الاستراتيجي في تحسين هذه الخصائص بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أن التراصف الاستراتيجي له تأثير قوي وذو دلالة إحصائية على جميع الأبعاد التابعة المدروسة. وأقوى تأثير كان على الطلاقة، يليه الاصالّة، ثم المخاطرة والحساسية للمشكلات. مما يؤكد أهمية التراصف الاستراتيجي في تعزيز هذه الأبعاد

المبحث الرابع (الاستنتاجات والتوصيات)

الاستنتاجات:

1. توجد صلة قوية بين التراصف الاستراتيجي والإبداع التنظيمي: حيث تشير النتائج إلى أن التقدم في أساليب التراصف الاستراتيجي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتعزيز الإبداع التنظيمي. إدارياً، يشير هذا إلى أن المنظمات التي تعزز المواءمة الداخلية بين استراتيجياتها ومواردها البشرية وتقنياتها تُهيئ مناخاً أكثر ملاءمة للإبداع والابتكار.



2. لوحظ التأثير الأبرز للتراصف الاستراتيجي في بُعد "الطلاقة" حيث تشير النتائج إلى أن الموظفين في بيئة تتميز بمواءمة استراتيجية فعالة يمكنهم إنتاج عدد أكبر من الأفكار في فترات زمنية قصيرة، مما يدل على وجود استقلال فكري وتشجيع داخلي لتعزيز المبادرة والتجريب.
3. تأثير كبير وهام على "الأصالة" يشير هذا إلى أن الوضوح في الأدوار التنظيمية والاتساق في التوجهات الاستراتيجية يُمكن الموظفين من توليد أفكار فريدة وغير تقليدية، وهو مؤشر رئيسي على الإبداع التنظيمي الحقيقي.
4. تأثير إيجابي للتراصف على "تحمل المخاطر" و تشير هذه النتائج إلى أن بيئة استراتيجية موحدة تعزز رغبة الموظفين في تبني الأفكار المبتكرة دون خوف من الفشل، حيث يرون دعمًا مؤسسيًا لجهودهم.
5. أظهر التراصف الاستراتيجي تأثيرًا ضئيلاً نسبياً على "الحساسية للمشكلات"، و تشير هذه النتيجة ذات الدلالة الإحصائية إلى أن قدرة الموظفين على توقع المشكلات واقتراح حلول جديدة تتطلب تعزيزًا. تُدرك الإدارة أن التراصف وحده غير كافٍ؛ بل يجب تعزيزه بأدوات تحليل المشكلات والتدريب على التفكير الاستباقي.
6. حقق بُعد "الحوكمة" أعلى متوسط نسبي بنسبة 85.65% بين أبعاد التراصف الاستراتيجي. يشير هذا إلى أن وضوح عمليات المحطة وتوجيهاتها وبروتوكولاتها يُعدّ عنصرًا أساسيًا للإبداع، ويعزز مناخًا تنظيميًا منظمًا وشفافًا.
7. حقق بُعد "الطلاقة" أعلى معدل بين جوانب الإبداع التنظيمي، بنسبة 76.4%. يشير هذا إلى قدرة الموظفين على إنتاج أفكار متعددة، قد تفتقر أحيانًا إلى العمق أو الأصالة، مما يؤكد ضرورة تحسين الأبعاد النوعية للإبداع.

وبنظرة عامة تُظهر النتائج أن التراصف الاستراتيجي يؤثر على الكفاءة التشغيلية، ويُمثل حافزًا أساسيًا للإبداع التنظيمي عبر أبعاد متعددة. تُعدّ الحوكمة والتواصل ركيزتين أساسيتين تُسهّلان هذا التراصف. وبناءً على ذلك، يدعو البحث إلى تعزيز مبادرات الإدارة العليا لتعزيز التعاون، وتنمية القدرات، وتطوير الأدوات التحليلية الاستباقية، بما يُساهم في خلق بيئة إبداعية متكاملة ومستدامة.



التوصيات:

1. تعزيز الطلاقة كعنصر أساسي للإبداع التنظيمي: ينبغي على الإدارة مواصلة تهيئة بيئة عمل تُسهّل توليد أفكار متنوعة من خلال تنظيم جلسات عصف ذهني منتظمة وإنشاء قنوات تواصل تفاعلية بين مختلف الإدارات.
2. تعزيز أدوات كشف المشكلات وزيادة الحساسية: بما أن "الحساسية للمشكلات" أظهرت أقل تأثير نسبي، يُنصح بأن تُطبّق المنظمة عمليات التحليل المسبق، بما في ذلك تقييمات المخاطر والسيناريوهات، وأن تُوفّر تدريباً للموظفين على التفكير الاستباقي.
3. تعزيز ثقافة تحمّل المخاطر والتعلّم من الفشل: تشير النتائج إلى أن التراصف الاستراتيجي يُعزّز تشجيع المخاطرة المدروسة. وبالتالي، ينبغي على الإدارة تشجيع المبادرات الجديدة على الرغم من غياب النتائج السريعة، وتقدير الجهود بدلاً من معاقبة الإخفاقات.
4. التركيز على تعزيز بُعد الشراكة: على الرغم من أهميته، أظهر هذا البُعد أدنى متوسط نسبي في التراصف الاستراتيجي. يُنصح الإدارة بتعزيز فرق العمل التعاونية، وتعزيز المشاركة بين الإدارات، وترسيخ ثقافة "النجاح الجماعي".
5. الاستثمار في الحوكمة كركيزة أساسية: تؤكد النتائج أن الحوكمة تُمثّل الأساس الأكثر متانة للتراصف، وبالتالي، يجب تطوير القواعد والإجراءات الداخلية باستمرار لضمان شفافيتها وتوافقها مع متطلبات الإبداع.
6. تحسين التواصل الداخلي والخارجي: ينبغي تنويع تقنيات الاتصال، وتكثيف الاجتماعات التفاعلية بين الموظفين والإدارة، وإنشاء قنوات اتصال خارجية مع المنظمات المماثلة لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات.
7. الاستثمار المستمر في رأس المال البشري: يتطلب الإبداع أفراداً مهرة ذوي معرفة حديثة. يُنصح المنظمة بتعزيز برامج التدريب، ومواءمتها مع المسارات المهنية، وتقدير الموظفين الذين يُظهرون أداءً إبداعياً من خلال الحوافز والتقدير.
8. ربط استراتيجية المنظمة بأهداف الابتكار بوضوح: ينبغي دمج أهداف الابتكار في الخطط الاستراتيجية للمنظمة، وتقييم مقاييس الأداء للإشارة إلى مدى تحقيق المنظمة للابتكار والتحسين المستمر.



المصادر

المصادر العربية

- 2- حسين , عمودة عبيد , عيدان , افراح رحيم , (2018) " دور الابداع التنظيمي في تحقيق ريادة الاعمال – دراسة تحليلية في شركة امنية للاتصالات فرعي (كربلاء/ بابل)" , مجلة أهل البيت عليهم السلام, العدد 29 , ص 556- 580 [.220123-120221\[1\] 0.pdf](https://doi.org/10.36325/ghjec.v13i38.5512)
- 3- العبادي, هاشم فوزي ,الغزاي , ماجد جابر , الذبحاوي , عامر عبد الكريم, (2016), "التراصيف الاستراتيجية ودوره في تحقيق النجاح التنظيمي: بحث تطبيقي على عينة من الموظفين في كلية التخطيط العمراني/جامعة الكوفة" , مجلة الغري للعلوم الاقتصادية وادارية, السنة الثانية عشر المجلد الرابع عشر , العدد (38), ص (207 – 240) [. https://doi.org/10.36325/ghjec.v13i38.5512](https://doi.org/10.36325/ghjec.v13i38.5512)

المصادر الاجنبية

1. **Caniëls, M. C., & Baaten, S. M.** (2019). How a learning-oriented organizational climate is linked to different proactive behaviors: The role of employee resilience. *Social Indicators Research*, 143(2), 561–577.
2. **Chtourou Ben Amar, N., & Ben Romdhane, R.** (2020). Organizational culture and information systems strategic alignment: Exploring the influence through an empirical study from Tunisia. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(1), 95–119. <https://doi.org/10.1108/JEIM-03-2019-0072>
3. **Dairo, M., Adekola, J., Apostolopoulos, C., & Tsaramirsis, G.** (2021). Benchmarking strategic alignment of business and IT strategies: Opportunities, risks, challenges, and solutions. *International Journal of Information Technology*, 13(4), 1–8. <https://doi.org/10.1007/s41870-021-06815-7>



4. **Dimaunahan, D. V., & Amora, J. T.** (2016). An investigation of organizational creativity of Micro, Small and Medium-Scale Restaurants in the Philippines using Structural Equation Modeling. *GSTF Journal on Business Review (GBR)*, 4(3), 1–6.
https://doi.org/10.5176/2010-4804_4.3.384
5. **Gomes, J., & Romão, M.** (2016, April). Strategic alignment with a balanced scorecard approach. *Proceedings of the IADIS Information Systems Conference*, 1–5. IADIS.
<https://www.researchgate.net/publication/287106514>
6. **Hosseinbeig, S., Karimzadgan Moghaddam, D., Vahdat, D., & Askari Moghaddam, R.** (2011, October). Combination of IT strategic alignment and IT governance to evaluate strategic alignment maturity. *International Conference on Advanced Information and Communication Technology (ICAICT)*, 1–11. IEEE.
<https://doi.org/10.1109/ICAICT.2011.6110901>
7. **Karamfilov, K.** (2018). Leaders' endorsement of idiosyncratic workplace fun, organizational playfulness climate, and organizational creativity (Doctoral dissertation). Walden University.
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/5639>
8. **Kthiar, F. G., & Al-Hindawy, Z. A. R.** (2022). The role of organizational creativity in achieving strategic superiority through knowledge sharing. *International Journal of Professional Business Review*, 7(5), 1–19.
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i5.e869>
9. **Lamdaghri, Z., & Benabdelhadi, A.** (2022). An investigation of the theoretical links between creativity and innovation in



- organizations. *African Scientific Journal*, 3(14), 23–44.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.7104135>
10. **Lees, D., & Dhanpat, N.** (2021). Relationship between manager credibility, strategic alignment, and employee motivation. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(1), Article 1517, 1–12.
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1517>
11. **Mumford, M. D., Medeiros, K. E., & Partlow, P. J.** (2022). Creative thinking: Processes, strategies, and knowledge. *The Journal of Creative Behavior*, 36(2), 75–100.
12. **Olsson, A., Paredes, K. M. B., Johansson, U., Olander Roesse, M., & Ritzén, S.** (2019). Organizational climate for innovation and creativity: A study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243–261.
13. **Primasari, C. H.** (2020). Maturity of strategic alignment of business and IT in IT education and consultation institutions. *Jurnal RESTI*, 4(1), 10–16. <https://doi.org/10.29007/weis.wil.1279>
14. **Puspitasari, N. B., Rahmadi, A. D., & Saptadi, S.** (2022). Strategic alignment maturity assessment on conventional bank's information technology. *Journal of Engineering and Applied Technology*, 3(2), 53–63. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jeatech>
15. **Ruiz, É., Anselmo, C., & Llerena, P.** (2021). Adopting a creative device: Between organizational creativity and organizational innovation. *Journal of Innovation Economics & Management*, 2021(3), 63–83. <https://doi.org/10.3917/jie.036.0063>



16. **Song, W., Wang, G. Z., & Ma, X.** (2020). Environmental innovation practices and green product innovation performance: A perspective from organizational climate. *Sustainable Development*, 28(1), 224–234.
17. **Willis, L., Reynolds, K. J., & Lee, E.** (2019). Being well at work: The impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 399–413.
18. **Yang, X., Zhang, M., Meng, Z., Shen, Y., & Du, X.** (2024). Cross-level transformation of creativity from entrepreneurs to organizations. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–11.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1278996>



ملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم

الجامعة التقنية الوسطى
معهد الإدارة التقني
قسم تقنيات إدارة المكتب

استمارة استبيان

السادة الأفاضل المحترمون.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.....

نضع بين أيديكم استمارة الاستبيان المخصصة لإنجاز بحثنا الموسوم (التراصف الاستراتيجي ودوره في تحقيق الابداع التنظيمي) بحث تحليلي لأراء عينة من الموظفين في محطة واسط الحرارية والذي يهدف إلى تحديد مواقفكم واتجاهاتكم في وجود جو من التراصف في بيئة العمل التنظيمي من خلال توفير شبكة من الاتصالات لضمان أن الأعمال التنظيمية وتكنولوجيا المعلومات مناسبة للعاملين وكيفية الالتزام في توفير بيئة عمل مبنية على المشاركة في طرح الآراء والأفكار ، وكذلك وجود البنى التحتية الملائمة والمتطورة والتي تواكب التغيير في بيئة الأعمال بالشكل الذي يسهم في جذب العاملين الموهوبين وبالتالي ينعكس على توفير الموارد البشرية الكفاءة وتستطيع من تحديد للمسؤوليات والصلاحيات من خلال الهيكل التنظيمي الملائم، وابرار دور الإدارة العليا معرفة وادارتها في بيئة العمل بالشكل الذي يحقق الابداع التنظيمي وتحقيق الميزة على تحقيق التراصف وخلق ال التنافسية المستدامة. ونود أن نبين بأنه لا توجد حاجة لذكر الاسم، حيث ستستخدم المعلومات لأغراض البحث العلمي فقط وتتسم بالسرية والكتمان التام. ونرجو الإجابة عليها من قبلكم بتروى ومصادقية وبما يحقق هدف البحث. تملؤنا الثقة بدقة استجاباتكم وموضوعيتها حول جميع الفقرات والتي ستسهم في سلامة التحليل ودقة النتائج، لذا نرجو من حضراتكم قراءات فقرات الاستبانة بتأني وصبر ومن ثم الإجابة على فقراتها بصورة دقيقة لتحقيق أهداف البحث وذلك لما تملكونه من خبرة ودراية في اختصاصكم ومجال عملكم .

الرجاء قراءة الملاحظات التالية :

- أمام كل فقرة (5) بدائل تتراوح بين (لا أتفق تماماً، لا أتفق، محايد، أتفق، أتفق تماماً)، لذا نرجو من حضراتكم الإشارة بعلامة (√) تحت الإجابة التي تختارونها .
- الإجابة سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً .
- الباحث على استعداد كامل للإجابة على الاستفسارات حول العبارات الواردة في الاستبانة ، وسيكون بينكم في أي وقت تشاؤون . مع فائق الشكر والتقدير لتعاونكم واسنادكم للباحث

المعلومات الشخصية:

(1) الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐(2) العمر: 30 سنة فأقل ☐ 31-39 ☐ 40-49 ☐50-59 ☐ 60 فأكثر ☐(3) المؤهل العلمي: دبلوم ☐ بكالوريوس ☐



دبلوم عالي ☐ ماجستير ☐ دكتوراه ☐

(4) الدولة المانحة للشهادة: العراق ☐ دولة عربية ☐ دولة أجنبية ☐

(5) الخدمة الوظيفية: 5 سنوات فأقل ☐ 6-9 ☐ 10-14 ☐ 15-19 ☐

20 فأكثر ☐

أولاً: ابعاد التراصف الاستراتيجي

1 – الاتصالات: وهي تقيس مدى فاعلية تبادل الأفكار والمعارف والمعلومات فيما بين منظمات الاعمال وتكنولوجيا المعلومات.

ت	الفقرات	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
1	تسعى المنظمة لإقامة ورش عمل داعمة لتبادل وتلاقح الأفكار بين العاملين بشكل منسجم مع تخصصاتهم الوظيفية.					
2	تحرص المنظمة على اعطاء الموظف الحق في ابداء آرائه حول العمل المناط به بشكل مناسب.					
3	اشعر ان المنظمة جادة في تهيئة الاجواء المناسبة لتبادل الخبرات الخاصة بالعمل التنظيمي.					
4	تحرص المنظمة على الاخذ بالآراء التي يتبناها الموظف كجزء من المشاركة في اتخاذ القرارات التنظيمية.					
5	دائماً ما تسعى المنظمة الى بذل قصارى جهده من اجل التواصل مع البيئة الخارجية والاطلاع على الخدمات المنافسة.					

2 – الحاكمة: المنهج الذي تتبعه الإدارة والذي يزود المنظمة بالإجراءات والممارسات والسياسات التي بموجبها تستطيع المنظمة تحديد الأسلوب الذي من خلاله تعمل على إدارة العمليات بشكل كفوء من خلال الأدوار الواضحة المحددة للعاملين.

ت	الفقرات	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
1	تمتلك المنظمة رؤيا واضحة في تطبيقه للقوانين والقرارات والنظم الفعالة لتحقيق اهدافه.					
2	أرى ان التزام المنظمة بالقوانين والمعايير التي تحكم بيئة العمل يحقق الجودة والتميز في الاداء.					
3	تسعى المنظمة الى اقامة الندوات وورش العمل للتعريف بالنظم والقواعد التي تحكم عمله.					
4	ابدل كل ما بوسعي من اجل اعطاء صورة واضحة على التزامي بقواعد واجراءات العمل.					
5	احرص وبشكل مستمر على توضيح الاساليب والاجراءات المتطورة المستخدمة في بيئة العمل للزبون الخارجي					



3- **الشراكة:** تركز على قدرة الإدارة العليا في توفير الأجواء المناسبة وخلق بيئة من التراص في بيئة العمل التنظيمي بين زملاء العمل قادرة على تبادل المهارات والخبرات والأفكار البناءة والتي تسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المنظمة.

ت	الفقرات	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
1	تحاول الادارة في المنظمة على اعتماد مبدأ الشراكة كمنهج لتطوير بيئة عمل منسجمة.					
2	تتقبل الادارة العليا الافكار الجديدة وتعمل على دعمها بشكل مستمر.					
3	نظام الايفادات التي تتبعه المنظمة هو متوازن ويتناسب مع الاختصاصات الموجودة بالمعهد.					
4	تحرص المنظمة على ايجاد بيئة عمل منسجمة بين الرئيس والمرووس.					
5	تهتم المنظمة بتشارك المعلومات التي تعزز بيئة العمل التنظيمي.					

4- **المهارات :** إنها تتكون من الموارد البشرية للمنظمة وتتجاوز الاعتبارات التقليدية مثل هذه التي تتعلق بالتدريب، والراتب، وردود الفعل والأداء، والفرص الوظيفية، والتي تتمثل في القدرة على تحقيق التميز والإبداع في العمل.

ت	الفقرات	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
1	تحرص المنظمة على تعيين الموظفين من ذوي المهارات العالية في مجال تخصصهم.					
2	تصر المنظمة على ان يكون التخصص الوظيفي متوافق ومنسجم مع العمل المناط بالموظف.					
3	تعمل المنظمة على اقامة ورش العمل لتبادل الخبرات بين العاملين.					
4	تسعى المنظمة على ان يكون الموظفين يمتلكون مهارات تتفوق بشكل كبير على المنظمات المنافسة.					
5	تحرص المنظمة على اختيار الالات والمعدات المتطورة وذات الكفاءة المتطورة.					

ثانياً: ابعاد الابداع التنظيمي

1 - **الاصالة:** تعني إنتاج ما هو غير مألوف، ما هو بعيد المدى، ما هو ذكي وحاذق من الاستنتاجات، وهناك من العلماء من يقول إن الفكرة لا تكون أصيلة وجديدة إلا إذا لم يسبق لها سابق وكانت غير عادية وبعيدة الامد.

ت	الفقرات	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
1	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل.					
2	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك القدرة على الإقناع.					



3	أحرص على تقديم أفكار قيمة.						
4	أحاول تقديم حلول تستمر نتائجها لمدة طويلة.						

2 – الطلاقة: يقصد بها إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار حول موضوع معين في وحدة زمنية.

ت	الفقرات	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
1	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.					
2	لدي القدرة على التعبير عن أفكاري بطلاقة.					
3	لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
4	أمتلك القدرة على التعبير عن أفكاري بسهولة.					

3 – 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.

ت	الفقرات	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
1	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح.					
2	أتمتع بقدرة على الدفاع عن أفكاري.					
3	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.					
4	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج.					

4 – الحساسية للمشكلات: تتمثل في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في المواقف المختلفة فالشخص المبدع يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد.

ت	الفقرات	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً
1	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.					
2	أخطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.					
3	أستطيع في كثير من الأحيان توقع الحل للمشكلات التي تواجهني.					
4	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل					