

نمط التركيب التنظيمي العضوي وأثره في
الابداع المنظمي
دراسة تحليلية في شركة الصناعات الالكترونية

المدرس علي فاضل فوزي
معهد الادارة التقني

المستخلص :

يتناول هذا البحث موضوع التركيب التنظيمي العضوي وأثره في تحقيق الإبداع المنظمي في شركة الصناعات الالكترونية ، حيث تم اختبار فرضيات البحث من خلال توزيع استمارة استبانته على عينة من المديرين في الشركة المبحوثة وقد تحقق وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين المتغيرين .

Abstract :

This research deals with the subject of Organism Organizational Structure and its impact in Organizational Innovation at accompany for Electronical Industries . The research has been applied and test by a questionnaire of a sample from managers at this company . A connection and effect relation has been found between the tow variables .

المقدمة :

يعد الإبداع من الموضوعات المهمة لجميع المنظمات سيما تلك التي تعمل في بيئة تنافسية متسارعة التغيير ، واصبح تشجيع الإبداع وتنميته اياً كان نوعه ومصدره ومجاله من الأهداف الرئيسة التي تسعى المنظمات لتحقيقها في ظل ازدياد حدة المنافسة .

تظهر الحاجة للإبداع عندما يدرك متخذ القرار في المنظمة ان هنالك تفاوتاً بين الاداء الفعلي والاداء المرغوب، هذا التفاوت يحث الادارة على تبني اساليب وسياسات عمل جديدة او مطورة على مستوى التخطيط والتنفيذ ، كما ان المنظمات العقلانية لا تتصرف فقط في نطاق الاستجابة للتفاوت بين انجازها الفعلي والطموح بل هي تكتشف وتطور وتتبنى طرقاً واساليب جديدة من خلال عمليات البحث لكي تحسن من ادائها واصبح محتماً عليها مراقبة البيئة من اجل التنبؤ السريع والدقيق بالمطالب والحاجات الجديدة او المتجددة والاستعداد لتلبيتها وهذا ما يعرف بـ (الإبداع المنظمي) الذي يعد بمثابة صمام الامان لتحقيق واستمرار الادارة الناجحة ومن ثم المنظمة الناجحة الحريصة على تحقيق قفزات نوعية على مستوى الكم والنوع حتى ان الإبداع المنظمي يصبح خياراً استراتيجياً لها لضمان النمو والبقاء، ولكي يتحقق ذلك لابد من توافر البيئة التنظيمية الساندة والداعمة بل المحفزة على الإبداع والتي يشكل التركيب التنظيمي المتغير الرئيس فيها على وفق ما يتيحهُ للمنظمة من قدرة على التكيف والاستجابة بغية الاستثمار الفاعل لقدراتها وفرصها الإبداعية.

يعد هذا البحث محاولة لاختبار العلاقة والاثربين نمط التركيب التنظيمي (العضوي) و الإبداع (المنظمي) من خلال المتغيرات المبحوثة التي تم تجسيدها من خلال فرضيات البحث التي تم اختبارها في (شركة الصناعات الالكترونية) بالاستعانة باستمارة استبيان اعدت لهذا الغرض .. وتم تقسيم البحث الى الفقرات التالية :

المبحث الأول : منهجية البحث**أولاً . مشكلة البحث :**

يحظى موضوع البحث باهتمام الباحثين وذلك لأهميته في تحقيق الكثير من النتائج والمزايا لمنظمات الأعمال سيما في ظل بيئة تنافسية متغيرة ، وهذا بحد ذاته كان عاملاً محفزاً للباحث للولوج في هذا الموضوع سعياً منه لإيجاد الإجابات المناسبة عن التساؤلين التاليين اللذين يجسدان مشكلة البحث :

- 1- هل توجد علاقة ارتباط بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي ؟
- 2- هل يوجد أثر لنمط التركيب التنظيمي العضوي في الإبداع المنظمي ؟

ثانياً . أهمية البحث :

تتأتى أهمية البحث من وجهة نظر الباحث من خلال

- 1- أهمية المتغيرات المبحوثة التي يمكن ان تؤدي دوراً في نجاح المنظمة واستمرارها في السوق في مواجهة المنافسين .
- 2- أهمية الربط بين نوعين من المتغيرات وهي (التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي) والتي لها اثر في إدارة أنشطة المنظمة الداخلية بتناسق وأنشطتها الخارجية مع البيئة بفاعلية لتحقيق النجاح المستدام.

ثالثاً . هدف البحث :

- 1- تحديد طبيعة العلاقة بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي .
- 2- تسليط الضوء على الأثر الذي يحققه نمط التركيب التنظيمي العضوي في الإبداع المنظمي (الفني والإداري) والذي أصبح خياراً استراتيجياً للمنظمات في ظل بيئة تنافسية متغيرة .

رابعاً . منهج البحث :

اعتد الباحث المنهج الاستطلاعي لجمع البيانات من العينة فضلاً عن استخدام المنهج الوصفي (Descriptive) في عرض البيانات والمنهج التحليلي (Analytical) في تحليل نتائجه .

خامساً . فرضيات البحث :

في ضوء مشكلة البحث ولتحقيق أهداف البحث تم صياغة الفرضيات التي ستخضع للاختبار الإحصائي لاحقاً وكما يأتي :

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي .. وتتنبق عنها الفرضيتين الفرعيتين التاليين :-

الفرضية الفرعية (1) : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي الفني .

الفرضية الفرعية (2) : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي الإداري .

الفرضية الرئيسية الثانية : هنالك تأثير ذو دلالة معنوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي .. وتتنبثق عنها الفرضيتين الفرعيتين التاليتين :

الفرضية الفرعية (1) : هنالك تأثير ذو لالة معنوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي الفني .

الفرضية الفرعية (2) : هنالك تأثير ذو لالة معنوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي الإداري .

خامساً . مجتمع وعينة البحث :

حدد مجتمع البحث في (شركة الصناعات الالكترونية) وشملت عينة البحث (34) مديراً في مستوى الادارة الوسطى والتنفيذية في مختلف الاختصاصات في هذين المستويين في الشركة فقد تم توزيع (34) استمارة استبيان وكانت نسبة الاستجابة (100%) .

سادساً . أساليب جمع البيانات والمعلومات :

لغرض جمع البيانات المطلوبة لانجاز البحث وتحقيق اهدافه .. فقد اعتمد الباحث الاساليب التالية:

1- الاستعانة بالمصادر الاجنبية والعربية في حدود موضوعه البحث في جانبه النظري من كتب وبحوث واطاريح جامعية .

2- الزيارات الميدانية للشركة (مجتمع البحث) والمقابلات الشخصية مع المديرين ضمن عينة البحث .

3- الاستبانة التي تمثل الاداة الرئيسة في جمع البيانات وقد صممت على نحو يخدم اهداف وفرضيات البحث باعتماد مقياس (ليكرت) الخماسي للاجابة على فقراتها وقد تكونت من ثلاث اقسام كما يأتي :

- القسم الاول : معلومات شخصية عن الافراد عينة البحث وتتضمن (6) فقرات .

- القسم الثاني : الاسئلة المتعلقة بأبعاد المتغير المستقل (التركيب التنظيمي العضوي) وتتضمن (15) فقرة.

- القسم الثالث : الاسئلة المتعلقة بأبعاد المتغير المعتمد (الابداع المنظمي)

وتضمن (7) فقرات تخص (الابداع المنظمي الفني) و (6) فقرات تخص (الابداع المنظمي الاداري) ،وقد

استرشد الباحث في صياغة فقرات الاستبانة بالاستبيانات التي اعدھا كل من (العبيدي ، بشار محمد خليل ، 2010) و(دوسة ، طالب اصغر ، 2007) و(النعيمة ، فلاح تايه،1999)

سابعاً . صدق وثبات الاستبانة :

لقياس ثبات وصدق الاستبانة فقد استخدمت معادلة رولون (2) لقياس معامل الثبات اذ بلغت النسبة 81% في حين استخدم لقياس معامل الصدق جذر الثبات حيث بلغ قيمته 77% .

ثامناً . الاساليب الاحصائية :

لتحليل ومعالجة البيانات تم استخدام عد من الاساليب الاحصائية المناسبة لطبيعة البحث وعلى النحو الاتي :

1-الوسط الحسابي : لتحديد اتجاهات افراد العينة ضمن مقياس الاجابة .

- 2- الانحراف المعياري : لبيان درجة تشتت الاجابات عن وسطها الحسابي .
- 3- معامل ارتباط الرتب لـ (spearman) : اداة احصائية لا معلمية تستخدم لقياس نوع ودرجة العلاقة بين متغيرات البحث .
- 4- معامل الانحدار البسيط : لبيان تأثير متغير مستقل في متغير معتمد ومعنوية ذلك التأثير للمتغير المستقل .
- 5- اختبار F : لقياس معنوية واثر العلاقة بين متغيرات البحث باعتماد المقارنة بين قيمة (F) المحسوبة وقيمة (F) الجدولية

المبحث الثاني : الإطار النظري للبحث

أولاً . التركيب التنظيمي :

يعود اول توضيح لمفهوم التركيب التنظيمي الى ما اشارت اليه النظرية البيروقراطية لماكس ويبر من خلال السمات والابعاد التي طرحها والتي اتفق عليها بعض الباحثين ، الا ان هذه الابعاد اختلفت في مرونتها على وفق المدارس السلوكية والنظام المفتوح والموقفية بسبب التغيرات البيئية والتكنولوجية وتطور مفهوم التركيب التنظيمي تبعاً لتطور الفكر التنظيمي ، وجاء الاهتمام بأنماط التركيب التنظيمي على وفق المداخل التنظيمية المتعددة الا إنها في المحصلة لا تتعدى، أن النموذج (البيروقراطي) وأن النموذج (الآلي - العضوي) (النعيمة وخضير ، 1999 : 44)

1- أن النموذج البيروقراطي : الذي قدمه ماكس ويبر وأسماه أن النموذج المثالي وابعاده لا تتعدى حدود المركزية واللامركزية .

2- أن النموذج الآلي - العضوي : حيث ينظر الموقفين الى وجود تغيير في عوامل البيئة والموقف، عليه لا يوجد تركيب ثابت يتلائم وطبيعة جميع المنظمات ، لذلك عمدوا إلى تطوير أن النموذج (الآلي - العضوي) لمجابهة قدرة التنظيم البيروقراطي على الاستجابة لحركة البيئة الخارجية وبما ينسجم مع النظرية الموقفية في تصميم التركيب التنظيمي ، ويضم هذا النموذج نوعين من التركيب (جاسم ، 2012 : 236)

- الأول : اطلق عليه التركيب الآلي ويكون اكثر فاعليه مع البيئة المستقرة ويركز على القواعد والاجراءات وزيادة التخصص والمركزية .

- الثاني : اطلق عليه التركيب العضوي ويكون اكثر فاعليه مع البيئة المتغيرة يتسم بالمرونة والاستجابة وقل تركيزاً على القواعد والاجراءات والتخصص مع تقويض بدرجة اكبر للصلاحيات (وهو الانموذج الذي اعتمد في هذا البحث) .

ثانياً : سمات التركيب التنظيمي العضوي :

تواجه المنظمات عندما تفكر باعتماد تركيب تنظيمي معين جملة من التحديات التي لا بد من اخذها بالاعتبار تتعلق بالاتي : (الخفاجي ، الغالبي ، 2008 : 121)

- آليات التكامل المعتمدة وتحقيق التنسيق والتحسين المستمر .
- هرمية المسؤولية وسلطة القرار .

- هرمية الادوار وعلاقتها .
- تحديات منظومة القيم والتقاليد والثقافة المؤثرة بطريقة عمل الافراد والجماعات .
- جاء الانموذج العضوي استجابة لهذه التحديات والتي انعكست في طبيعة سماته وخصائصه والتي يمكن ايجازها بالاتي : (النعيمي واخرون ، 1989 : 64) .
- 1- تأكيد منخفض على التخصص والمعيارية .
- 2- تحديد اوسع للالتزام بالمنظمة .
- 3- يتركز مضمون الاتصالات على المعلومات والنصائح .
- 4- الالتزام بالاهداف اكثر اهميه من الولاء والطاعة .
- 5- التركيز على التجارب والمعارف الخاصة التي تساهم في تحقيق المهام والاهداف المنظمية .
- 6- اعادة النظر باستمرار في الانشطة والمهام الفردية من خلال التفاعل مع الاخرين .
- 7- وجود مستويات عالية من نماذج التعامل الافقي بين العاملين والاستشارة بدل الامر .
- 8- لا تحديد للمسؤوليات بدقة واحكام .
- 9- توزيع المعرفة بشكل عادل على جميع مستويات الهرم التنظيمي .

ثالثاً : مفهوم الابداع :

لم يتفق الباحثون في تحديد مفهوم الابداع تبعاً لاختلاف المداخل التي اعتمدها في تعريفه وتحديد خصائصه وانواعه ، فمنهم من عرفه من مدخل اقتصادي او نفسي واخرون على وفق مدخل اجتماعي او تنظيمي ، يضاف الى ذلك العديد من المصطلحات ذات الصلة بموضوع الإبداع مثل (الخلق ، الابتكار ، الريادة ، الاختراع ، الاكتشاف) .

الابداع كما جاء في لسان العرب (من بدع وبدع الشيء او ابتدعه تعني انشأه او بدأه) وفي المعجم الوسيط (بدعه بدءاً أي انشأه على غير مثال سابق) وهو مشتق من الفعل (ابدع) ، وابدع الشيء (اخترعه) أي استخرجه واحدته حيث وردت كلمة ابداع في مختار الصحاح بهذا المعنى أي اختراع الشيء لأعلى أمثال ، وفي قاموس وبستر وردت كلمة الإبداع بمعنى (الخلق ، الايجاد ، التكوين) (Webster , 1975 : 595) .

عرف الابداع بأنه " افكار تتصف بأنها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة او تجميع الانماط المعروفة من المعرفة بأشكال فريدة" (الصرن ، 2000 : 28)

وانه " الاحلال المستمر للجديد بدل القديم وذلك بتقديم شئ جديد او تقديمه بطريقة افضل " (الدهان، 1992:178) وفي ذات المنظور جرى تعريفه بأنه " ايجاد وتقبل الافكار والعمليات والمنتجات والخدمات الجديدة " (العيان. 2004 : 389) وانه " تبني فكرة او سلوك جديد لصناعة المنظمة او سوقها او بيئتها العامة (Daft , 2001 : 357)

وعلى وفق خصائص الشخص المبدع عرف الابداع بأنه " المبادرة التي يبديها الفرد للتخلص من نمط التفكير العادي والانتقال الى نمط جديد " (العدوان، 2002: 24) وبذات الاتجاه عرف ايضاً بأنه " تفكير مفتوح

من قبل الشخص المبدع يؤدي الى انتاج اجابات متنوعة من صفاته الطلاقة والاصاله والتوظيف المعرفي لانتاج افكار جديدة" (الصاعدي، 2007: 130).

- وعرفه أيضاً بأنه " قدرة ذهنية تدفع الفرد الى السعي والبحث عن الجديد ويمتاز المبدعون بالقدرة على توليد اعداد كبيرة من الافكار الجديدة في مجال وزمن محدد" (هلال، 1996: 123).

- وبذات السياق جرى تعريفه بأنه " حالة جديدة لسابقة ما من خلال اضافة أفكار أو تحديثها أو من أحساس المبدع بمشكلة ما تساعده على البحث ليعيد التوازن المطلوب ضمن المرحلة الزمانية والمكانية للمشكلة " (الحيالي، 2007: 109).

واتجه اخرون في تعريفهم ،لابداع من طبيعة خصائص العملية الابداعية فعرفوه بأنه " العمليه التي تتضمن الاحساس بالمشكلات واختبار صحتها وايصال النتائج للاخرين " (الزيادات، 2008: 358) ، وعرف ايضاً "القدرة على ابداع اساليب ووسائل وافكار يمكن ان تلقى تجاوباً من العاملين وتحفزهم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الاهداف المنظمة " (الصاعدي، 2007: 131) وانه " النشاط او العملية التي تؤدي الى انتاج يتصف بالجوده والاصالة والقيمة من اجل المجتمع " (الدهان ، 1992 : 188).

رابعاً : الإبداع المنظمي :

وردت في ادبيات الفكر الاداري العديد من التعاريف للابداع المنظمي منها :

- " قدرة المنظمة على اعتماد مداخل ادارية مبتكرة تلقى التجاوب الامثل من الافراد العاملين وتحفزهم لاستثمار قدراتهم لتحقيق أهداف المنظمة" (الزيادات ، 2008 : 359)

- "عملية تعتمدها المنظمة لتطوير سلع او خدمات جديدة او تحسين انظمة الانتاج والتشغيل وبما يحقق الاستجابة الافضل لحاجات زبائنها" (الصاعدي ، 2007 : 133)

- " سلوك المنظمة في تبني واستخدام الافكار والاساليب الجديدة لغرض تقديم سلعة او خدمة جديدة تحقق اهدافها في النمو والتكيف واخرى تجعلها اكثر قدرة على المنافسة" (الكلاوي ، 2004 : 24)

- "اعتماد وتطبيق الافكار الجديدة والمفيدة والتي تتضمن التكيف لنواتج العمليات من خارج المنظمة" (scotte ، 1994 : 560 & Bruce)

- أي شئ جديد او غريب يتعلق بطريقة اداء المنظمة او المنتجات التي تنتجها ويشمل أي تقدم يطرأ على انواع المنتجات وعمليات الانتاج ونظم الادارة والهياكل التنظيمية والاستراتيجية التي تعتمدها (Hill & Jone : 130 : 2001) وقد تبني الباحث هذا التعريف لاغراض البحث .

على اساس ما تقدم يمكن الايجاز بأن الابداع المنظمي هو : (الكلاوي ، 2004 : 24)

- 1- سلوك منظم يتسم بالاصالة .
- 2- عملية تبني واستخدام افكار واساليب جديدة قابلة للتطبيق .
- 3- يسهم في تحقيق اهداف المنظمة .
- 4- يمنح المنظمة أقتداراً متميزاً لمواجهة المنافسين .

تناولت العديد من الدراسات والابحاث سمات وخصائص المنظمات المبدعة التي تتميز عن غيرها من المنظمات بالاتي (الزيادات ، 2008 : 361)

- 1- تطوير قيم ومثاليات واعتقادات واخلاقيات في العمل يدركها الجميع ويتمسكون باحترامها
- 2- حفز العاملين على التجريب باستمرار واعطاء الاولوية لتنمية قدراتهم الابداعية .
- 3- تنمية صلاة وثيقة مع المستفيدين وتوظيف جهود التطوير والتجديد لتلبية احتياجاتهم .
- 4- السعي الدائم لتحسين الانتاجية والاتصال القوي مع رغبات المستفيدين وحاجاتهم .
- 5- الاتجاه الميداني في العمل نحو الممارسة والتجريب المستمرين حتى في حالات الفشل (العميان ، 2004 : 392) .
- 6- شيوع ثقافة منظمية تشجع روح العمل الفرقي واعتماد تركيب تنظيمي يتيح الاتصال بالعاملين بطرق متعددة تدعم فكرة الابداع والتجديد .
- 7- الالتزام بالمهارات الأصلية للمنظمة رغم التحول الى مجالات جديدة .
- 8- وجود انصار داعمين للابداع والمبدعين .

خامساً . مصادر ومجالات الإبداع المنظمي :

يمكن ايجاز اهم مصادر الابداع المنظمي وعلى افتراض توافر التركيب التنظيمي الملائم الذي يمكن اعضاء المنظمة من الاستثمار الفعلي لهذ المصادر لاستخدام قدراتهم الابداعية بشكل كامل وفاعل الى الحد الذي تصبح فيه إبداعاتهم ومن ثم إبداعات المنظمة المعيار الأساس في تقويم أدائها (Drucker , 1985 : 35)

- 1- النجاح غير المتوقع او الفشل غير المتوقع .
- 2- الاحداث الخارجية غير المتوقعة .
- 3- التغير في نطاق او مجال العمل او تركيبة السوق .
- 4- المعرفة الجديدة .

إما مجالات الإبداع المنظمي ولكي تكون وسيلة لنمو المنظمة وتزايد قدراتها على مواجهة تحديات المستقبل سيما المنافسة في اطار تبني افكار واساليب عمل جديدة تسهم في خفض التكاليف الى جانب تطوير أو إنتاج سلع وخدمات جديدة فإنه يمكن تحديدها بالاتي (Jhonkao,1991:324)

- 1- تفعيل وتبني سياسات جديدة تحدث تغييراً في توجهات المنظمة
- 2- ايجاد فرص جديدة (سلع جديدة، خدمات جديدة ،سوق جديدة)
- 3- استخدام اساليب او عمليات تشغيل جديدة
- 4- اعتماد او تصميم تركيب تنظيمي جديد

سادساً:- انواع الابداع المنظمي:

تعددت تصنيفات الباحثين في مجال السلوك التنظيمي لانواع الابداع المنظمي:-

- على وفق مجاله صنف الابداع المنظمي الى:-

1- ابداع منظمي فني :- يراد فيه التغيير في المظاهر المادية أو الادائية للسلعة أو الخدمة ، ويشمل طرح منتجات جديدة، أو تعديل منتجات قائمة أو أدخل طرائق جديدة على العمليات الانتاجية أو تحسينها. (الكلكاوي، 2004 : 27)

2- ابداع منظمي اداري:- يراد فيه احداث تغيير في العمليات الادارية التي يمكن بواسطتها انجاز وتقديم السلعة أو الخدمة للمستفيدين، ويشمل التغيير في هيكل المنظمة ووظائف الموارد البشرية والاساليب الادارية (العامري،الغالبى،2007: 410).

وقد تبني الباحث هذا التصنيف لاغراض البحث.

- على وفق طبيعة أو مدى التأثير صنف الابداع المنظمي الى:- (جويده،2002: 87).

1- ابداع منظمي جذري:- انتاج منتجات بشكل سلع وخدمات جديدة أو تكنولوجيا متطورة لتحل محل سلع

وخدمات وتكنولوجيا موجودة في المنظمة. وهذا النوع يقدم قفزات كبيرة تحدث تغييرات وابتكارات واسعة.

2- ابداع منظمي تدريجي (متزايد):- هو تقديم سلعة أو خدمة أو تكنولوجيا محسنة عن ما هو موجود ولكن

بصورة متكررة ومتزايدة باستمرار وهذا النوع يستند على تحسين وتوسيع التطبيقات الخاصة بالابداعات الجذرية.

- على وفق الجهة (المصدر) التي تقدم الابداع صنف الى:-

1- ابداع منظمي داخلي:- يعكس الابداعات التي تتبناها المنظمة ويكون مصدرها الافكار والاقتراحات من

خلال العاملين فيها (الادارة العليا والعاملين والاقسام) (الكلكاوي ،2004: 28).

2- ابداع منظمي خارجي:- ويتمثل في حصول المنظمة أو اقتباسها الافكار من مصادر خارجية مثل

المنظمات التي لها أنشطة مماثلة أو مراكز الابحاث (الحسيني ، 2007 : 26)

المبحث الثالث: عرض وتحليل النتائج

أولاً:- الوصف الكمي لمتغيرات البحث:

جاءت نتائج استجابة المديرين في الشركة (عينة البحث) حول ابعاد متغيرات التركيب التنظيمي العضوي

الابداع المنظمي بجانبه (الفني والاداري) كما في الجدول الذي يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول (1) الوسط الحسابي والانحراف المعياري للتركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي

الابداع المنظمي		التركيب التنظيمي العضوي	الوسط الحسابي
الاداري	الفني		
3.600	3.200	3.400	
0.910	0.784	0.866	الانحراف المعياري

بلغ الوسط الحسابي لمتغير التركيب التنظيمي العضوي (3.400) بتشتت قدره (0.866) وهذا يؤشر توافر سمة أو خاصية العضوية في التركيب التنظيمي للشركة بمستوى متوسط.

أما في متغير الابداع المنظمي ، يتضح أن الابداع المنظمي الفني حقق وسطاً حسابياً مقداره (3.200) بتشتت (0.784) وهو مستوى متوسط ، أما الابداع المنظمي الاداري فكان وسطه الحسابي (3.600) بتشتت مقداره (0.910) وهو مستوى فوق المتوسط الامر الذي يشير الى وجود مستوى مقبول الى حد ما من ابداعات المنظمة الفنية الادارية في الشركة موضوعة البحث (منتجات جديدة،تعديلات جزئية في الهيكل التنظيمي، سياسيات جديدة في مجال الحوافز، تحديث في أنظمة المعلومات).

ثانياً:- اختيار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث:-

استخدم الباحث معامل ارتباط الرتب لسبيرمان لتحقيق ذلك:-

الفرضية الرئيسية الاولى: (علاقة الارتباط بين التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي) من الجدول (2) يتبين وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة تحت مستوى معنوية (0.01) بين المتغيرين بلغت قيمته (0.641). وعند اختبار هذه العلاقة بمقياس (T) وجد أن (T) المحسوبة (4.55) هي أكبر من قيمة (T) الجدولة (2.704) الامر الذي يثبت تحقق الفرضية الرئيسية الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي)، بمعنى أن توافر خصائص او سمات العضوية في التركيب التنظيمي للشركة يساهم في قدرتها على تحقيق الابداع المنظمي .

جدول (2) قيم الارتباط بين التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	الارتباط	T المحسوبة	T الجدولة
التركيب التنظيمي العضوي	الإبداع المنظمي	0,641**	4.55	2.704

** - الارتباط ذات دلالة معنوية تحت مستوى معنوية ($P < 0.01$)

1-الفرضية الفرعية (1) :- (علاقة الارتباط بين التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي الفني) من الجدول (3) يتحقق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة تحت مستوى معنوية (0.01) بين المتغيرين بلغت قيمته (0.516)، وهي قيمة تؤشر لعلاقة قوية بينهما ، وعند اختبار هذه العلاقة بمقياس (T) وجد أن قيمة (T) المحسوبة (4.22) اكبر من قيمة (T) الجدولة (2.704)، وهذا يثبت تحقق الفرضية الفرعية (1) والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي الفني) بمعنى أن توافر سمات العضوية في التركيب التنظيمي للشركة يساهم ويعزز من قدرتها في تحقيق الابداع المنظمي الفني.

جدول رقم (3) قيم الارتباط بين التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي الفني

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	الارتباط	T المحسوبة	T الجدولة
التركيب التنظيمي العضوي	الإبداع المنظمي الفني	0,516***	4.22	2.704

** - الارتباط ذات دلالة معنوية تحت مستوى معنوية ($P > 0.01$)

2- الفرضية الفرعية (2):- (علاقة الارتباط بين التركيب التنظيمي المعنوي والابداع المنظمي الاداري) يبين الجدول (4) تحقق علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة تحت مستوى معنوية (0,01) بين المتغيرين بلغت قيمته (0.622) وهي قيمة عالية تؤثر لعلاقة قوية بين بينهما، وعند اختبار هذه العلاقة بمقياس (T) وجد أن قيمة (T) المحسوبة (4.39) اكبر من قيمة (T) الجدولة (2.704)، وهذا يؤكد تحقق الفرضية (2) والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي الاداري).

جدول رقم (4) قيم الارتباط بين التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي الاداري

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	الارتباط	T المحسوبة	T الجدولة
التركيب التنظيمي العضوي	الإبداع المنظمي الاداري	0,622***	4.39	2.704

** - الارتباط ذات دلالة معنوية تحت مستوى معنوية ($P > 0.01$)

ثالثاً:- اختبار علاقة التأثير بين متغيرات البحث:-

استخدم الباحث معامل الانحدار البسيط لمعرفة تأثير التركيب التنظيمي العضوي في الابداع المنظمي وكما

يأتي:-

الفرضية الرئيسية الثانية:- (علاقة التأثير بين التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي) من الجدول (5) يتبين أن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد هي علاقة ذات تأثير معنوي حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.411) ، أي أن التركيب التنظيمي العضوي (متغير مستقل) يساهم بنسبة (41%) في الابداع المنظمي (متغير معتمد) الذي يمكن للشركة تحقيقه، وعند اختبار معنوية العلاقة كانت قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمة (F) الجدولة تحت مستوى معنوية (0,01) مما يشير الى قبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي).

جدول (5) علاقة الانحدار البسيط (التأثير) بين التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	R ² المعدلة	F المحسوبة	F الجدولة
التركيب التنظيمي العضوي	الإبداع المنظمي	0.411	23.267	8.4

1- الفرضية الفرعية (1): (علاقة التأثير بين التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي الفني) يبين الجدول رقم (6) أن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد هي علاقة ذات تأثير معنوي حيث بلغت قيمة معامل

التحديد (R^2) (0.379) أي التركيب التنظيمي العضوي (متغير مستقل) يساهم بنسبة (37%) في الابداع المنظمي الفني الذي يمكن أن تحققه الشركة وعند اختبار معنوية العلاقة كانت قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمة (F) الجدولة تحت مستوى معنوية (0,01) مما يشير الى قبول الفرضية (1) والتي مفادها: (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي الفني).

جدول (6) علاقة الانحدار البسيط (التأثير) بين التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي الفني

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	R^2 المعدلة	F المحسوبة	F الجدولة
التركيب التنظيمي العضوي	الإبداع المنظمي الفني	0.379	16.655	8.4

2- الفرضية الفرعية (2): (علاقة التأثير بين التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي الإداري). من الجدول (7) يتبين أن العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد هي علاقة ذات تأثير معنوي حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.402) أي أن التركيب التنظيمي العضوي يساهم بنسبة (40%) في الإبداع المنظمي الإداري الذي يمكن للشركة تحقيقه، وعند اختبار معنوية العلاقة كانت قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمة (F) الجدولة تحت مستوى معنوية (0,01) مما يعني قبول أو تحقق الفرضية الفرعية (2) والتي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي الإداري).

جدول (7) علاقة الانحدار البسيط (التأثير) بين التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي الإداري

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	R^2 المعدلة	F المحسوبة	F الجدولة
التركيب التنظيمي العضوي	الإبداع المنظمي الإداري	0.402	21.271	8.4

المبحث الرابع :- الاستنتاجات والتوصيات

أولاً:- الاستنتاجات :

- 1- تبين النتائج الاحصائية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي (الفني والاداري).. ويعني ذلك أن زيادة درجة اعتماد خصائص التركيب العضوي في البناء التنظيمي للشركة يساهم في تحقيق مستوى افضل من الابداع المنظمي.
- 2- أظهرت النتائج الاحصائية وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والابداع المنظمي (الفني والاداري) مما يؤكد اهمية خصائص التركيب التنظيمي المتمس بالعضوية في تحقيق الابداع المنظمي بمعنى أخر زيادة نسبة مساهمة التركيب التنظيمي في الابداع المنظمي.
- 3- أتمس التركيب التنظيمي للشركة بخصائص التركيب التنظيمي العضوي بمستوى (متوسط)، ويعد هذا النمط وما يتضمنه من ابعاد اداة رئيسة لتحقيق الابداع المنظمي.

4- يدرك المديرون في الشركة المبحوثة أهمية الابداع المنظمي (الفني والاداري) كونه معياراً أساسياً لمستوى اداء الشركة وقدرتها على البقاء والمنافسة، وأن سعيهم لتحقيق مستوى أفضل من الابداع لابد أن يتلائم مع الاهتمام المستمر بتطوير خصائص تركيبها التنظيمي.

ثانياً:- التوصيات :

- 1- بناء ثقافة تنظيمية يكون احد عناصرها الاهتمام بالتركيب التنظيمي تؤمن به القيادة الادارية للشركة وتجسده في قراراتها بأعتبره أداة رئيسة لتحقيق الابداع المنظمي .
- 2- حيث أن البحث أظهر وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية قوية بين نمط التركيب التنظيمي العضوي والإبداع المنظمي (الفني والإداري) يصبح من الأهمية اهتمام إدارة الشركة بزيادة درجة اعتماد خصائص التركيب العضوي في بناءها التنظيمي أي زيادة درجة العضوية من خلال العمل على تحقيق الاتي:-
 - اعتماد التحسين المستمر لتطوير هيكل الشركة والأساليب الإدارية والإجراءات.
 - اعتماد انماط متجددة في الادارة والاشراف.
 - تقليص المسافات الزمنية اللازمة لانجاز المهام وتقليل جهد ووقت اعمال الرقابة المتابعة.
 - زيادة المهام التي يتطلب انجازها جهداً مشتركاً بين الاقسام والوحدات وبما يزيد من تفاعلها.
 - التوسع باستخدام اسلوب العمل الفرقي في أنجاز المهام.
 - تطوير وسائل الاتصال بين الوحدات التنظيمية وكذلك بين الأفراد لتقليل مستوى الرسمية والهرمية فيها.
 - الاهتمام بأراء وأفكار العاملين ذات السمة الإبداعية ودراستها بشكل مشترك مع أصحابها لنقل المفيد منها إلى حيز التطبيق وبما يرتقي بمستوى ونوع التفكير والتصرف الإبداعي لديهم.
 - رفع الروح المعنوية للعاملين وتوسيع مشاركتهم في اتخاذ القرارات.
- 3- العمل على تطوير مهارات ومعارف القيادات الإدارية في الشركة من خلال نشاط تدريبي مكثف في مجال التنظيم والسلوك التنظيمي وكيفية توجيه وتطوير العمل في ظل خصائص التركيب التنظيمي العضوي وما يتطلبه من مهارات قيادية مثل التعامل الديمقراطي، تشجيع العمل الفرقي، رعاية وتشجيع الابداع.
- 4- قيام ادارة الشركة بإستثمار الخصائص الحالية لتركيبها التنظيمي بشكل أفضل من أجل تطوير مستوى الابداع المنظمي فيها (الفني والاداري) وبما يدعم مركزها التنافسي ويمكن العمل على تحقيق ذلك من خلال.
 - الاهتمام بتدريب الملاكات البشرية لزيادة ادراكهم لاهمية الابداع المنظمي وما يمكن أن يحققه من أقتدار وميزة تنافسية للشركة تضمن لها البقاء والاستمرار وكيف ينعكس ذلك على مستقبلهم المهني ومكتسباتهم في الشركة.
 - التوسع في اعتماد اسلوب الاثراء الوظيفي من خلال زيادة مسؤوليات العاملين الذين يتمتعون بقدرات ابداعية متميزة والاستمرار بإجراء عمليات الاحلال للعاملين لضمان الاستثمار الحقيقي لمثل هذه القدرات.

المصادر

أولاً:- المصادر العربية :-

أ- الكتب :-

- 1- حسن، راوية، " السلوك في المنظمات" الطبعة الاولى، الإسكندرية : الدار الجامعية، 2000.
- 2- الخفاجي، نعمة عباس والغالبي، طاهر محسن " نظرية المنظمة – مدخل التصميم " الطبعة الاولى ، عمان: دار اليازوردي للنشر والتوزيع، 2008.
- 3- الدهان ، اميمة، " نظريات منظمة الأعمال" ، الطبعة الأول، عمان :مطبعة الصفي، 1992.
- 4- الزيادات ، محمد عواد، " اتجاهات معاصرة في ادارة المعرفة " ، الطبعة الاولى، عمان ، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2008.
- 5- الصاعدي، ليلى بنت سعد، " التفوق والموهبة والإبداع واتخاذ القرار، رؤية من واقع المناهج". الطبعة الأولى، عمان :دار الحامد للنشر، 2007.
- 6- الصرن، رعد حسن، " ادارة الابتكار والابداع، الاسس التكنولوجية وطرق التطبيق"، الطبعة الاولى، دمشق : دار الرضا للمعلومات، 2001.
- 7- العميان، محمود سلمان، " السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، الطبعة الثانية ، عمان: دار وائل للنشر، 2004،
- 8- العامري، صلاح مهدي والغالبي وطاهر محسن، " الإدارة والإعمال" الطبعة الأولى ، عمان: دار وائل للنشر، 2007،
- 9- هلال، محمد عبد الغني حسن، " مهارات التفكير الابتكاري" الطبعة الثانية، القاهرة: مركز تطوير الاداء والتنمية، 1996.

ب:- الدوريات:

- 1-جويده، عدلي رامي، والجزراوي، رغد يوسف، " الإبداع في ظل الظروف الاستثنائية "، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية، العدد: الثامن والثلاثون، 2002.
- 2-جاسم، ندى عبد المطلب، " ابعاد الثقافة المنظمة في تحديد خصائص التنظيم وتحقيق النمو التنظيمي" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الحادي والثلاثون، 2012.
- 3- دوسة، طالب أصغر ، " المعرفة الادارية وأثرها على الابداع المنظمي" بحث ميداني، مجلة كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد: الثالث والستون، 2007
- 4- العدواني ، رائد، " الابداع ودور المجلس الاعلى للعلوم والتكنولوجيا" بحث مقدم الى المؤتمر الاردني الثاني للموهبة والابداع، عمان، نيسان/ 2002.
- 5- العبيدي، بشار محمد واحمد، سحر " الابداع المنظمي وأثره في تحسين جودة المنتج" دراسة تحليلية ، مجلة كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية ، العدد الثاني والثمانون، 2010.
- 6- النعيمي، فلاح تايه وآخرون، " أثر عدم التأكد البيئي في التنظيم البيروقراطي " دراسة تطبيقية في بعض المنظمات العراقية" مجلة الإدارة العامة ، عمان: العدد 11 ، 1989.
- 7- النعيمي، فلاح تايه وخضير، نعمة عباس، " الحجم، الإستراتيجية ، التركيب التنظيمي، مدخل موقفي " ، مجلة الإدارة العامة، الرياض العدد 66 ، 1999.

ج :- الرسائل الجامعية:-

- 1- الحسيني، بشرى عباس محمد، " عملية التعلم المنظمي وأثرها في الإبداع المنظمي "دراسة استطلاعية في كليات الصيدلة – بغداد"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، 2007.
- 2- الكلكاوي- احمد حميد كريم ، " العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع المنظمي وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية- دراسة تطبيقية في عينة من المصارف التجارية العراقية "، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية، 2004.
- 3- الحيايلى، باسمة نوري احمد " أثر الخصائص الباراساينكولوجيه للقيادات الادارية في التفكير الاستراتيجي " ، رسالة دكتوراه، المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية، الجامعة المستنصرية، 2007.

ثانياً:-المصادر الأجنبية:-

- 1- Chares W. Hill and Gareth ,R. Jone., " Strategic management theory :An Intenerated Approach , 5th,New York ,2001 .
- 2- John, J. Kao., " The Entrepreneurial Organization", New York: Prentic-Hall, Inc,1991.
- 3- Peter F. Drucker "Innovation and Enterneur ship", Happer and kow publishers,1985.
- 4- Richard L. Daft., "Organization theory and design" New York: south western,2001.
- 5- Webster Dictionary., NY : Reading Tutorium,1995.
- 6- Scott, S,G & Bruce , R.D., "Determinats of innovative behavior: Apath model of Individual innovation in the work place", AMJ.,VOL.37.NO.3,1994

هيئة التعليم التقني -معهد الإدارة التقني

((استمارة استبانة))

تحية طيبة ...

نضع بين أيديكم استمارة الاستبانة المرفقة والتي هي جزء من متطلبات انجاز البحث الموسوم ((نمط التركيب التنظيمي العضوي وأثره في الإبداع المنظمي)) والتي نسعى من خلاله الوقوف على آرائكم حول الفقرات التي تتضمنها .

آملين إجابتكم عليها ... شاكرين اهتمامكم .. علماً أن محتوياتها هي لإغراض البحث العلمي فقط.

تعليمات وملاحظات عامة :

- لضمان حرية الإجابة ليست هناك ضرورة لكتابة الاسم.
- الإجابة عن جميع فقرات الاستبانة بوضع علامة (√) في الخيار الملائم لك .

القسم الاول :

المعلومات الشخصية:-

	أنثى		1- الجنس: ذكر
	ماجستير		2- الشهادة: دكتوراه
	بكالوريوس		دبلوم عالي
	إعدادية فما دون		دبلوم فني
			3- العمر: <input style="width: 50px;" type="text"/> سنة

4- التخصص هندسي إداري فني

5- الموقع الوظيفي مدير قسم مدير معمل مدير وحدة

6- سنوات الخدمة في الشركة : سنة

القسم الثاني: أسئلة الاستبانة (التركيب التنظيمي العضوي)

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	اتفق إلى حد ما	لا اتفق	لا اتفق مطلقاً
-1	توزيع الوظائف: تستطيع أن تحدد الدور الذي تقوم به مسبقاً					
-2	يوجد في الشركة نظام لتحديد الوظائف والمسؤوليات					
-3	العمل الفرقي: تكلف بمفردك بتنفيذ أنشطة قسمك					
-4	لديك دور تؤديه في إطار الجزء المناط بك في برنامج العمل					
-5	وضوح الدور: تساهم أحياناً في معالجة مشاكل في العمل لا تقع ضمن مسؤوليتك.					
-6	تستلم الأوامر الصادرة إليك بشكل واضح وشفاف					
-7	حجم الاتصالات: عدد الأفراد الذين تتبادل المعلومات معهم كبير					
-8	يستقطع تعاملك مع الأفراد جزء كبير من وقت العمل					
-9	محتوى الاتصالات: ما تحصل عليه من مدير الشركة أو رئيسك من معلومات هو في الغالب بصيغة أوامر					
-10	تقدم لمرووسيك الأوامر فقط					
-11	تقدم لمرووسيك معلومات ونصائح.					
-12	الهرمية: يفصل بين موقعك الوظيفي ومدير الشركة مستويات إدارية متعددة ذات هرمية .					
-13	حرية الانتقاد تستطيع إن توجه الانتقاد إلى الأفراد الآخرين في الشركة بكل حرية					
-14	الالتزام المهني: عملك الحالي مهم وفاعل في الشركة					
-15	لديك شعور بالواجب (الالتزام) تجاه الشركة					

القسم الثالث: أسئلة الاستبانة (الإبداع المنظمي)					ت
لا اتفق مطلقاً	لا اتفق	اتفق إلى حد ما	اتفق	اتفق تماماً	الإبداع المنظمي الفني
					1- قامت الشركة بطرح منتجات جديدة
					2- اعتمدت الشركة بدائل محلية ساهمت في تقديم منتجات جديدة
					3- حصلت الشركة على براءات اختراع مكنتها من تقديم منتجات جديدة
					4- استخدمت الشركة تكنولوجيا مطورة (حديثه) لتطوير منتجاتها بما يتناسب وحاجة الزبائن.
					5- أجرت الشركة تعديلات على عملياتها الإنتاجية ساهمت في تطوير منتجاتها.
					6- أجرت الشركة تحسينات على تركيبة بعض المواد الداخلة في عملياتها الإنتاجية
					7- منتجات الشركة تتناسب وتستجيب باستمرار لحاجات زبائنهم
الإبداع المنظمي الإداري:					
					1- اعتمدت الشركة سياسات جديدة في التعيين والتدريب والترقية
					2- تهتم الشركة بإجراء تعديلات على هيكلها التنظيمي للتكيف مع التغيرات المستقبلية
					3- اعتمدت الشركة أنماط جديدة في اتخاذ القرار تعتمد على مبدأ المشاركة.
					4- أدخلت الشركة نظم معلومات حديثة في العمل
					5- تتجه الشركة نحو تفعيل اللامركزية في الإدارة
					6- أجرت الشركة تحسينات على الأنظمة الحاسوبية المستخدمة في العمل الإداري.

