



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي -



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

بعنوان

دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة

التنافسية في المؤسسة الاقتصادية

" دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي "

إشراف الأستاذ: نعرورة بوبكر

إعداد الطالبتين:

مسغوني نجوى

قده حياة

لجنة مناقشة

رئيساً

أستاذ محاضر " أ " جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

د. بالي حمزة

مشرفاً ومقرراً

أستاذ محاضر " أ " جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

د. نعرورة بوبكر

ممتحناً

أستاذ مساعد " أ " جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

أ. ديدة كمال

الموسم الجامعي: 2018/2017

إهداء

بادئ ذي بدء نحمد الله ونشكره على فضله وامتنانه علينا أنه يسر وسهل لنا اكتساب العلم وأمدنا بعونه لإنجاز هذا العمل المتواضع، وأنا أهديه إلى:

إلى أعز وأغلى وأطيب ما أملك في هذه الدنيا، إلى الذي أدين له بكل حياتي "أبي العزيز حفظه الله"

إلى من بقلبها رعنتي وبفيض حنانها غمرتني، إلى التي جعلت مني إنسانة قوية، إلى التي شجعتني على مواصلة الدرب، أدين لها بقرّة عيني "أمي الغالية حفظها الله".

إلى أغلى هدية من عند الله ابني وقرّة عيني "عمار".

إلى إخوتي لطفي وحسين وزوجاتهم وأولادهم.

إلى أخواتي راضية، خديجة، سهام، ليلى، صفية، صبرينة وأزواجهم وأولادهم

إلى أصغر أخواتي خولة وأتمنى لها مشوار دراسي مليء بالنجاح.

إلى كل أعمامي وعماتي وأخوالي وخالاتي وكل الأهل والأقارب.

إلى كل من جعل العلم نبراسا ليضيء به درب العلم والإيمان أساتذتي الكرام

إلى كل صديقاتي وزميلاتي بالعمل، وإلى كافة طلبة سنة ثانية ماستر إدارة أعمال "دفعة 2017 / 2018".

وأخيرا إلى من حفظه القلب ولم يذكره اللسان.

نـجـوى



إهداء

إلى من كان خلقه القرآن سيدي وحببي وقرّة عيني

محمد عليه أفضل صلاة وأزكى سلام

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار إلى من علمني العطاء دون انتظار إلى

من احمل اسمه بكل افتخار

والدي العزيز

إلى معنى الحب والحنان إلى بسمة الحياة وسر الوجود

أمي الغالية

إلى رفقاء الدرب إخوتي وأخواتي

إلى كل الزملاء والزميلات بالدفة

إلى فريق العمل بالمديرية الفرعية للمستخدمين

اهدي هذا الجهد المتواضع

حياة



شكر وعرقان



الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، اللهم لك الحمد والشكر
والمنة والفضل يا رب العالمين باعث الرسالات والصادق الأمين
محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم.

نعترف بالجميل ونتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل:
نعرورة بوبكر الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي
كانت عونًا لنا في إنجاز هذا البحث وساع صدره لنا طيلة إعداده،
فجزاه الله عنا خير جزاء.

وأيضًا نتقدم بالشكر للطبيب: حمزة زاوي بصفته مسير مخبر
المجد للتحاليل الطبية الذي منحنا الفرصة لإجراء الدراسة الميدانية
بمؤسسته، والشكر الموصول للزميل: بن عمر محمد رضا الذي قدم
لنا يد المساعدة

كما نتقدم بالشكر لكل من ساعدنا في إتمام هذا العمل

فجزاهم الله عنا خير الجزاء...



دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي)

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار الدور المتنامي للإبداع التنظيمي باعتباره أحد أشكال الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحديد علاقة الأثر بين أبعاد الإبداع التنظيمي المتمثلة في: (الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل، المخاطرة) والميزة التنافسية. وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه المناسب لموضوع الدراسة، وقد تم جمع المعلومات المتعلقة بالبحث الذي أجري ميدانيا من خلال تصميم إستبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة المتكون من 33 عاملا في مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي والذي يشمل فئتي التقنيين والإداريين، وقد تم استرجاع 30 منها أي ما يعادل نسبة 90.91% من عدد الاستبانات التي تم توزيعها، وقد تم التحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي Spss 22 و Minitab 16. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة وجود مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي، عدم وجود علاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة من أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة المحافظة على مستوى الإبداع التنظيمي بالمخبر والعمل على تعزيزه..

الكلمات المفتاحية: الإبداع، الإبداع التنظيمي، التنافسية، الميزة التنافسية .

The Role Of Organisation Creativity In Achieving Competitive Advantage In Economic Institution(Case Study Elmajd Laboratory For Medical Analysis In El Oued)

Résumé:

The study aimed at revealing the actually increasing role of "organisation creativity" considered as an advantage for competitiveness among economic institution through fixing relation effect between dimentions of "organisation creativity" such as: fluency, originality, flexibility, anti-problem sensibility, analyses-ability, risk and competitiveness.

We relied on the descriptive method for the study and gathered all information through opinion data sheets given to a community of 33 workers for "elmajd" medical laboratory. This community includes technicians and officers. 30 out of 33 which is nearly 90.91% out of data sheets were closely treated by workers and restored to us. We analysed them through statistic analyses system Spss and Minitab 16.

We concluded that there are high level of "organisation creativity" and no relation effect between it and competitiveness in "elmajd" laboratory.

It is finally recommended that "organisation creativity" must be kept and strongly maintained at the mentioned.

Keywords: creativity, "organisation creativity", competitiveness, Competitive advantage.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	شكر و عرفان
	الملخص
I	قائمة المحتويات
II	قائمة الجداول
III	قائمة الأشكال
V-IV	قائمة الملاحق
V	قائمة الرموز والاختصارات
أ- هـ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية	
21-9	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإبداع التنظيمي
32-22	المبحث الثاني: الدراسات السابقة التي عالجت جوانب من موضوع الدراسة
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
44-36	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة
78-45	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
83-81	خاتمة
87-85	قائمة المراجع
109-89	قائمة الملاحق
112-111	الفهرس

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
(1-2)	مجتمع الدراسة	37
(2-2)	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس	37
(3-2)	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن	37
(4-2)	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	38
(5-2)	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوظيفة	38
(6-2)	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي	39
(7-2)	العبارات التي تقيس أبعاد الإبداع التنظيمي	40
(8-2)	العبارات التي تقيس أبعاد الميزة التنافسية	40
(9-2)	مقياس ليكارت الخماسي	40
(10-2)	طول الخلايا حسب مقياس ليكارت الخماسي	41
(11-2)	معامل ألفا كرونباخ لمتغيري الدراسة وبيانات الاستمارة	42
(12-2)	مصفوفة الارتباط لمتغير الإبداع التنظيمي	42
(13-2)	مصفوفة الارتباط لمتغير الميزة التنافسية	43
(14-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الطلاقة	45
(15-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الأصالة	46
(16-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها المرونة	46
(17-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الحساسية للمشكلات	47
(18-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها القدرة على التحليل	47
(19-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها المخاطرة	48
(20-2)	متوسطات أبعاد الإبداع التنظيمي	48
(21-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها التكلفة	49
(22-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها المعرفة	49
(23-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها المرونة	50
(24-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الجودة	50
(25-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الوقت	51
(26-2)	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعدها الإبداع	51
(27-2)	متوسطات أبعاد الميزة التنافسية	52
(28-2)	اختبار طبيعة التوزيع للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية	52
(29-2)	معاملات الارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة	53
(30-2)	معادلات الانحدار الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة	54
(31-2)	اختبار T لمعرفة توفر أبعاد الإبداع التنظيمي	55
(32-2)	اختبار T لمعرفة الفروق في حالة متغير: الجنس	55
(33-2)	اختبار T لمعرفة الفروق في حالة متغير: الوظيفة	56
(34-2)	اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في حالة متغير: المستوى التعليمي	56
(35-2)	اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في حالة متغير: عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.	56

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
20	إستراتيجيات التنافس عند porter	(1-1)
20	علاقة الإبداع التنظيمي بالميزة التنافسية	(2-1)
21	علاقة خلق المعرفة بالإبداع التنظيمي والميزة التنافسية	(3-1)
37	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس	(1-2)
37	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن	(2-2)
38	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	(3-2)
38	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوظيفة	(4-2)
39	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي	(5-2)

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	استمارة الاستبيان موجه للمستجوبين	91-89
02	استمارة الاستبيان بعد التحكيم	94-92
03	استمارة المحكمين	95
04	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس	95
05	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن	96
06	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	96
07	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوظيفية	97
08	توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي	98
09	معامل ألفا كرونباخ للمتغير المستقل الإبداع التنظيمي	98
10	معامل ألفا كرونباخ للمتغير التابع الميزة التنافسية	99
11	معامل ألفا كرونباخ لبيانات الاستمارة	99
12	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم الطلاقة	99
13	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم الأصالة	99
14	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم المرونة	100
15	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم الحساسية للمشكلات	100
16	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم القدرة على التحليل	100
17	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم المخاطرة	101
18	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم التكلفة	101
19	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم المعرفة	101
20	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم المرونة	102
21	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم الجودة	102
22	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم الوقت	102
23	قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعدهم الإبداع	103
24	اختبار طبيعة التوزيع للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية	103
25	اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية	103
26	اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الطلاقة والميزة التنافسية	104
27	اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الأصالة والميزة التنافسية	104
28	اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين المرونة والميزة التنافسية	104
29	اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية	105
30	اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية	105
31	اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين المخاطرة والميزة التنافسية	105
32	تحليل الانحدار الخطي البسيط للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية	106
33	تحليل الانحدار الخطي البسيط للطلاقة والميزة التنافسية	106
34	تحليل الانحدار الخطي البسيط للأصالة والميزة التنافسية	106

106	تحليل الانحدار الخطي البسيط للمرونة والميزة التنافسية	35
107	تحليل الانحدار الخطي البسيط للحساسية للمشكلات والميزة التنافسية	36
107	تحليل الانحدار الخطي البسيط للقدرة على التحليل والميزة التنافسية	37
107	تحليل الانحدار الخطي البسيط للمخاطرة والميزة التنافسية	38
107	اختبار T لمعرفة توفر أبعاد الإبداع التنظيمي	39
108	اختبار T لمعرفة الفروق في حالة متغير: الجنس	40
108	اختبار T لمعرفة الفروق في حالة متغير: الوظيفة	41
109	اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في حالة متغير: المستوى التعليمي	42
109	اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في حالة متغير: عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.	43

قائمة الاختصارات والرموز

الرمز/ الإختصار	الدلالة باللغة العربية
SPSS	المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

المقدمة

توطئة:

في ظل التحولات التي يشهدها العالم والتغيرات السريعة المرتبطة بظاهرة العولمة واشتداد المنافسة وتسارع وتيرة الابتكارات والاختراعات التي تعرفها بيئة الأعمال الاقتصادية، مما جعل المنظمات تواجه العديد من الصعوبات والتحديات من أجل مواكبتها والتكيف معها، فبيئة الأعمال اليوم الشيء الوحيد المؤكد فيها هو عدم التأكد والثابت الوحيد هو التغير، ومن أجل ضمان البقاء والنمو والاستمرارية في السوق أضحت المؤسسات الاقتصادية في تسابق لاقتناص الفرص المتاحة ومواجهة التهديدات المتوقعة، ولبلوغ ذلك لا بد من تنمية القدرة على الإتيان بكل ما هو جديد.

ويعد الإبداع التنظيمي أداة هامة من أدوات التعامل مع التطورات الدولية الجديدة ومفتاح أساسي لأي ميزة تنافسية، حيث تمثل هذه الأخيرة القاعدة الأساسية التي يركز عليها أداء المؤسسات الاقتصادية، التي من النادر أن تملك سبق تنافسي على كافة الأصعدة وفي جميع المجالات مقارنة بالمنافسين نظرا لمحدودية الموارد المتاحة، الأمر الذي يفرض عليها السعي لاكتساب المزيد من المزايا التنافسية وتحقيق الأفضلية التنافسية والاحتفاظ بها بصفة دائمة خاصة في ظل اشتداد المنافسة.

من خلال هذا الطرح ارتأينا صياغة الإشكالية الرئيسية التالية:

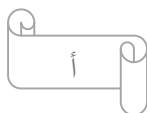
هل يساهم الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي؟
وللإجابة على هذه الإشكالية تم طرح الأسئلة الآتية:

التساؤل الرئيسي الأول:

هل توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%؟

التساؤل الرئيسي الثاني:

هل تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%؟



التساؤل الرئيسي الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى للمتغيرات الاسمية(الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي)؟

فرضيات الدراسة: من خلال التساؤلات السابقة يمكن طرح الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

الفرضيات الفرعية:

-توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

-توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

-توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المرونة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

-توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

الفرضية الرئيسية الثانية:

تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

الفرضيات الفرعية:

-يتوفر بعد الطلاقة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

-يتوفر بعد الأصالة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

-يتوفر بعد المرونة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

-يتوفر بعد المخاطرة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى للمتغيرات الاسمية (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي).

☒ الفرضيات الفرعية:

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الجنس.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الوظيفة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.

أهمية الموضوع: تتمثل أهمية الدراسة في:

- الوقوف على أهم المفاهيم المرتبطة بالإبداع التنظيمي والميزة التنافسية.
- السعي لإيجاد العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية قصد التوصل في الأخير إلى معرفة الدور الذي يلعبه الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية محل الدراسة.

مبررات اختيار الموضوع: تم اختيارنا لهذا الموضوع للأسباب التالية:

- علاقة البحث بطبيعة تخصص إدارة الأعمال خصوصا بعد دراستنا في السداسي الثالث لمقياس الإبداع والابتكار.
- شعورنا بأهمية الموضوع في ظل التحولات المتسارعة حيث أصبحت تقاس قوة الدول بمدى قدرتها على الإبداع لا بشرواتها وممتلكاتها.

- حداثة وتحدد موضوع الإبداع التنظيمي.

أهداف الدراسة: نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تسليط الضوء على موضوع الإبداع التنظيمي والإحاطة بمختلف جوانبه.
- التعرف على مستوى الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية محل الدراسة.
- التعرف على العلاقة التأثيرية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية محل الدراسة.

حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة في:

الحدود المكانية: تم تطبيق دراسة الحالة في إحدى المؤسسات الاقتصادية المتمثلة على مخبر المجد للتحاليل الطبية

بالوادي.

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة من 15 مارس إلى 15 أبريل من سنة 2018.

منهج البحث والأدوات المستخدمة:

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم وطبيعة الدراسة، أما فيما يتعلق بالأدوات فقد تم تصميم استبانة موجهة لعمال المخبر، تم تحليلها باستخدام برنامج spss وبرنامج Minitab، بالإضافة إلى الاستعانة بالمقابلة والملاحظة. مرجعية الدراسة:

تم الاعتماد على مختلف المراجع والتي تضمنت الكتب، الرسائل والأطروحات والمذكرات الجامعية، المجلات والملتقيات.

صعوبات البحث: من أهمها:

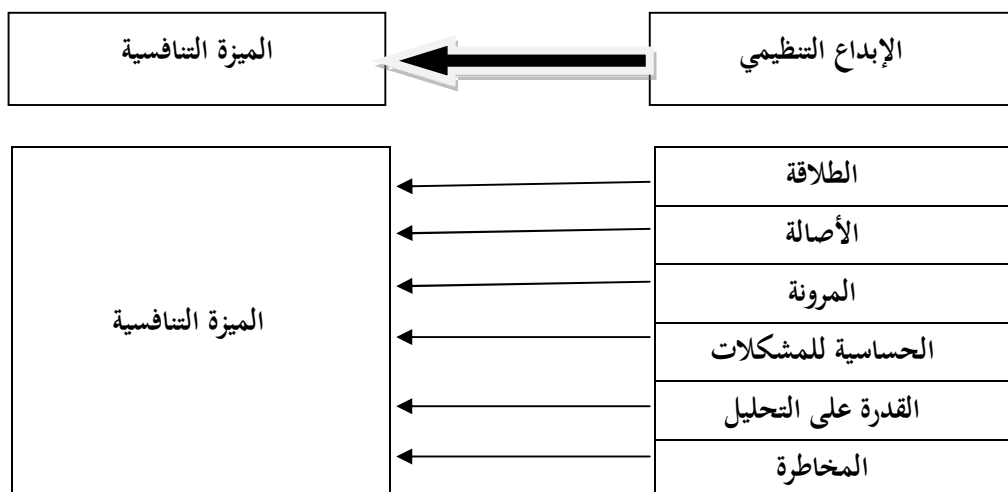
- صعوبة إيجاد مؤسسة اقتصادية تتوفر على متغيرات الموضوع تعيش منافسة تامة داخل الولاية.
- ضيق الوقت المخصص للبحث.
- قلة الكتب في مكتبة الكلية خاصة في موضوع الإبداع التنظيمي.

هيكل البحث: تم تقسيم الدراسة حسب منهجية IMRAD إلى فصلين:

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية، قسم بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول احتوى الأدبيات النظرية للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية، أما في المبحث الثاني فقد تم تسليط الضوء على عدد من الدراسات السابقة التي عاجلت جوانب من موضوع الدراسة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية أجريت بمخبر الجند للتحاليل الطبية بالوادي، قسم أيضا إلى مبحثين، المبحث الأول تعلق بالطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، أما في المبحث الثاني فقد تم عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

نموذج الدراسة: تم تقسيم نموذج الدراسة إلى متغيرين: متغير مستقل (الإبداع التنظيمي) ومتغير تابع (الميزة التنافسية)، كما تم إدراج لكل متغير مجموعة من الأبعاد المشكلة له، والشكل الآتي يوضح نموذج هذه الدراسة:



المصدر: من إعداد الطالبتين.

الفصل الأول

تمهيد:

تعرف بيئة الأعمال اليوم شدة منافسة وكثرة منافسين، خاصة في ظل اقتصاد السوق الذي من بين خصائصه إزالة القيود الجمركية ورفع حماية الدولة للمؤسسات، وبالتالي فإن المؤسسة الاقتصادية لا تجد خيارا غير المنافسة، ومن أجل البقاء في السوق يجب عليها أن تمتلك على الأقل ميزة تنافسية بمثابة صمام لمواجهة المنافسين، ويعتبر الإبداع التنظيمي وسيلة هامة لنمو وتطور المنظمات وحصولها على مزايا تنافسية جديدة.

وهذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل حيث قسمناه إلى مبحثين:

- ❖ المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية
- ❖ المبحث الثاني: الدراسات السابقة التي عالجت جوانب من موضوع الدراسة

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مفاهيم أساسية حول الإبداع التنظيمي في المطلب الأول، أما في المطلب الثاني فسوف نقوم كذلك بتقديم الأسس النظرية للميزة التنافسية.

المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الإبداع التنظيمي

سنتناول في هذا المطلب أهم المفاهيم الأساسية للإبداع التنظيمي من خلال معرفة مفهوم الإبداع التنظيمي وأهميته، أبعاده ومصادره، أنواعه ومستوياته، استراتيجياته، و أخيرا معوقاته).

الفرع الأول: مفهوم الإبداع التنظيمي وأهميته

أولاً- مفهوم الإبداع التنظيمي:

لقد تعددت المفاهيم التي تناولت موضوع الإبداع التنظيمي واختلفت فيها الآراء بين المهتمين بالموضوع، ومن أجل الوصول إلى مفهوم واضح ودقيق كان لا بد من معرفة مفهوم الإبداع أولاً.

1-تعريف الإبداع: لو رجعنا إلى التعريف اللغوي لمصطلح الإبداع نجد بأنه عرف على أنه: "إحداث شيء جديد على غير مثال سابق"¹، أبداع الشيء وابتدعه: تعني أنشأه وبدأه.² أما اصطلاحاً فيقصد بالإبداع على أنه: "توليد للأفكار الجديدة والمفيدة من طرف الفرد أو مجموعة من الأشخاص المتعاونين"³، كما عرف أيضاً على أنه: "فكرة جديدة يتم تنفيذها بقصد تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، ويمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث تحسينات طفيفة على الأداء إلى إحداث تطوير جوهري وهائل، ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهياكل التنظيمية والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة المتعلقة بالأفراد العاملين"⁴.

2-تعريف الإبداع التنظيمي: يعد مفهوم الإبداع التنظيمي من المفاهيم الحديثة في الإدارة وعلم

المنظمات، فقد قدمت العديد من المفاهيم المتعلقة بالإبداع التنظيمي خاصة بعد اتساع مجالات البحث

¹ - جمال خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص: 5.

² -الدليمي، عراك، تأثير مقدرات الإبداع الاستراتيجي ورأس المال الاجتماعي في بناء الميزة التنافسية المستدامة(دراسة تحليلية في عينة من المصارف العراقية الخاصة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، بغداد، العراق، 2009، ص: 26.

³Fawaz Ali and others, **Organizational Creativity and Competitive Advantage**, A GCC Perspective, Int J Econ Manag Sci, Volume 5, Issue 4, University of Buraimi, Sultanate of Oman, Jordan,2016, p:1.

⁴ -بديسي فهيمة وآخرون، تنمية الإبداع ودوره في الرفع من أداء المنظمات، ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، يومي 18 و19 ماي 2011، ص: 4-5.

فيه وما شخص له من أبعاد إستراتيجية وهيكلية وسلوكية، ليعرف الإبداع التنظيمي على أنه "توليد للحديد من الأفكار والعمليات والمنتجات أو الخدمات وقبولها وتطبيقها"¹. كما عرف بأنه "العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة، أو فرضها عليهم من قبل أصحاب القرار، ويترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة"². مما سبق نستنتج أن الإبداع التنظيمي هو القدرة على إيجاد وخلق الأفكار الجديدة القابلة للتطبيق في المنظمة، سواء كانت طريقة إنتاج أو منتج جديد.

4- خصائص الإبداع التنظيمي: للإبداع التنظيمي عدة خصائص من أهمها ما يلي³:

- ✓ الإبداع يمثل شيء ملموس أو محسوس سواء كان منتجات أو عمليات توليد الأفكار.
- ✓ الإبداع يجب أن يكون مستهدفاً، رغم وجود إمكانية لحصول تغيرات طارئة غير مخطط لها.
- ✓ يفترض أن يهدف الإبداع لتحقيق منافع المنظمة، مأخوذة في الإطار العام مميزة للمجتمع الذي تعمل فيه المنظمة.

ثانياً- أهمية الإبداع التنظيمي: تتمثل أهمية الإبداع التنظيمي فيما يلي⁴:

- ✓ يعد الإبداع التنظيمي واحد من العوامل الرئيسية الدافعة لزيادة القدرة التنافسية للمنظمات على المدى الطويل في الأسواق التنافسية.
- ✓ وسيلة لتجاوز الضغوط البيئية الداخلية أو الخارجية كونه يأتي استجابة للضغوط (المنافسة، ندرة الموارد، طلبات الجمهور...) أو بسبب استعمال الخيارات التنظيمية الداخلية مثل: اكتساب مهارات مميزة، الوصول إلى مستوى عالي من الطموح... الخ.
- ✓ معيار دقيق لعملية التغيير، لأنه بمثابة باعث على استنباط أفضل ما لدى الفرد، يساهم في تقديم خدمات متميزة للمستفيدين تفوق توقعاتهم، يعزز بيئة العمل ويوفر الوقت والجهد.

1- Thompson, V, "Bureaucracy and Innovation", Administrative Science Quarterly, 10, 1-20,p; 26.

² - الطييشات، علي محمود عطية، دور أنظمة المعلومات في تحقيق الإبداع المؤسسي (دراسة استكشافية في قطاع الهندسة الطبية الأردني)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن، 2004، ص: 6.

³ - طاهر محسن منصور، نعمة الخفاجي، نظرية المنظمة مدخل العمليات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ص: 195.

⁴ - أسماء طه نوري، أثر أبعاد اليقظة الذهنية في الإبداع التنظيمي (دراسة ميدانية في عدد من كليات جامعة بغداد)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، المجلد 18، العدد 68، ص: 218.

✓ تحسين إنتاجية المنظمة عبر تحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء، وإنجاز الأهداف واستخدام الموارد والطاقة بشكل اقتصادي.

✓ تحسين النوعية من خلال تقليل التالف والمرفوض.

✓ تحسين صورة المنظمة ومكانتها وجعلها جذابة للمستهلكين.

فالإبداع هو الحل الأمثل لمواجهة التعقيدات المتزايدة في جميع جوانب الحياة سواء الاقتصادية أو الإدارية أو التقنية.

الفرع الثاني: أبعاد الإبداع التنظيمي ومصادره

فيما يلي سوف نقوم بإدراج أبعاد الإبداع التنظيمي، ومختلف المصادر للأفكار أو الفرص الإبداعية.

أولاً: أبعاد الإبداع التنظيمي

تتمثل أهم أبعاد الإبداع التنظيمي في الآتي:

1- الطلاقة: المقصود بها قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة، ويقال أن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية.¹

2- الأصالة: وهي أكثر الخصائص ارتباطاً بالإبداع، وتعني الأصالة إنتاج ما هو غير مألوف، وهناك من العلماء من يقول أن الفكرة لا تكون أصيلة إلا إذا لم يسبق لها سابق، وغير عادية وبعيدة المدى وذات ارتباطات بعيدة وذكية، وأصالة الفكرة لا تعني أن يهمل الشخص الأفكار المألوفة أو السابق التوصل إليها، بل قد تساعده هذه الأفكار في التوصل إلى شيء جديد وغير مألوف.²

3- المرونة: وهي المقدرة على انتهاج الطرق المختلفة والتفكير بأساليب متنوعة، والنظر للمشكلة من عدة أبعاد، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا.³

4- الحساسية للمشكلات: الشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور، ويتطلب الإحساس بالمشكلة من المبدع القدرة على الرؤية الواضحة لأبعاد المشكلة وتحديداتها تحديداً دقيقاً واستيعاب كافة الآثار التي تنجم عنها.¹

1 - جمال خير الله، مرجع سبق ذكره، ص: 29.

2 - سمية بروبي، دور الإبداع والابتكار في إبراز الميزة التنافسية للمؤسسات المتوسطة والصغيرة، (دراسة حالة المشروبات الغازية مامي)، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2011، ص: 78.

3 - فلاق محمد، بن نافلة قدور، أثر التمكين الإداري على إبداع الموظفين، (دراسة حالة مجموعة الاتصالات الأردنية Orange)، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب، البلدة، الجزائر، 2011، ص: 10.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

5- القدرة على التحليل: يمتاز الشخص المبدع بقدرته على تحليل عناصر الأشياء وفهمه للعلاقات بين العناصر وامتلاكه قدرة الحصول على المعلومات وجمعها وتبويبها وتقويمها والاحتفاظ بها عند الحاجة لها، كما يمكنه أيضا إعادة تنظيم الأفكار والأشياء وفق أسس مدروسة².

6- عنصر الكم والكيف: إن ثمة فرضية تقول إن الكمية تولد الكيفية حيث أنه إذا كان شخص ينتج عددا 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 قليلة³.

7- المخاطرة: ويقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الحديثة والبحث عن حلول لها، وفي نفس الوقت يكون الفرد قابلا لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة عن ذلك⁴.

ثانيا: مصادر الإبداع التنظيمي

أشار دراكر^{5*} "Drucker" بأن المبدع المنظم يعنى بمراقبة سبعة مصادر للفرص الإبداعية الرئيسية التالية⁵:

- ✓ النجاح غير المتوقع ، الفشل غير المتوقع، والأحداث الخارجية غير المتوقعة.
- ✓ عدم انسجام الواقع الفعلي مع ما هو مفترض أو ما يجب أن يكون عليه الحال.
- ✓ الإبداع الناجم عن الحاجة إلى تغيير في العملية.
- ✓ التغيير في بنية قطاع العمل (Industry Structure) أو بنية السوق (Market Structure).
- ✓ التغيير في العوامل الديمغرافية.
- ✓ التغيير في الإدراك والأمرجة والمعاني.
- ✓ المعرفة الجديدة.

¹ -مبنى عبد الهادي المرشد، الفقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2014، ص:46.

² - سمية بروني، مرجع سبق ذكره، ص: 78.

³ - محجوبي أسامة، أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (حالة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بوقرلة)، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2016، ص:5.

⁴ -محمد سعود بن حاضر، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى منسوبي مديرية الدفاع المدني بالمنطقة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، ص:58.

⁵ خالد ذيب، حسين أبو زيد، أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010، ص:36.

* Peter Ferdinand Drucker: كاتب اقتصادي أمريكي من أصل نمساوي يهودي، ولد في فيينا عام 1909 وعاش معظم حياته في الولايات المتحدة الأمريكية، قام بتأليف أكثر من 40 كتابا في مجال السياسة والاقتصاد والإدارة، أجمع الكل انه الأب الروحي للإدارة، توفي سنة 2005.

الفرع الثالث: أنواع الإبداع التنظيمي ومستوياته

أولاً- أنواع الإبداع التنظيمي:

صنف الإبداع التنظيمي إلى تصنيفات متعددة حسب وجهة نظر المهتمين بموضوع السلوك التنظيمي للمنظمات منطلقين بذلك من منطلقات مختلفة، فهناك من صنفه وفقاً لاستعمالاته إلى نوعين هما:¹

✓ **إبداع المنتج:** وهو تغيير بالخصائص المادية أو الأدائية للسلعة أو الخدمة الحالية أو إنتاج منتجات جديدة تماماً.

✓ **إبداع العملية:** وهو تغيير بطرق تصنيع السلع أو تقديم الخدمات إنتاجاً وتوزيعاً.

وغالبا ما يكون الحد الفاصل بين إبداع المنتج وإبداع العملية غير واضح لتداخل العلاقة بين النوعين واحتمالية عمل النوعين معاً، كعلاج الطبيب للمرضى فإنه يستخدم التشخيص (كإبداع عملية) وكفاءة الدواء (كإبداع منتج).

ثانياً- مستويات الإبداع التنظيمي:

يمكن التمييز بين ثلاثة مستويات من الإبداع التنظيمي تكمل بعضها البعض، مع أن جميعها ضرورية للمنظمات وهي:

✓ **الإبداع على مستوى الفرد:** هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية مثل: المعرفة، الذكاء، الشخصية والعادات الاجتماعية.²

✓ **الإبداع على مستوى الجماعة:** هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة (قسم أو دائرة أو لجنة... الخ)، واعتماداً على خاصية التداؤب فإن إبداع الجماعة يفوق كثيراً مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض وغيرها.³

¹ - العبيدي وآخرون، الإبداع المنظمي ودوره في تحسين جودة المنتج، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، العراق، العدد 87، 2010، ص ص: 217-218.

² - حسين الحرير، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص: 359.

³ - نجم العزاوي، طلال نصير، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، العدد 33، 2012، ص 49.

✓ **الإبداع على مستوى المنظمات:** هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل المنظمة بشكل عام، إذ يتشكل الإبداع التنظيمي من خلال الإبداع الفردي والجماعي معا داخل المنظمة¹.

الفرع الرابع: استراتيجيات الإبداع التنظيمي

هناك العديد من الاستراتيجيات للإبداع التي يمكن أن تتبناها المنظمة، ويقصد بها السياسات التي تصمم للترويج للعملية الإبداعية وإيجاد المناخ الإبداعي داخل المنظمة الذي يساعد على تجاوز العقبات ومن هذه الاستراتيجيات:

1- التطوير التنظيمي: وهو عبارة عن مجموعة من الأساليب أو الطرق المستوحاة بشكل عام من العلوم السلوكية والتي تصمم لتزيد من قدرة المنظمة على تقبل التغيير وزيادة فعاليتها، ومن الأمثلة على هذه الطرق جمع البيانات، تشخيص المنظمة، تدريب الحساسية، وتطوير الفريق، واستخدام وكلاء التغيير وهي بشكل عام موجهة نحو المحددات السلوكية كقيم الأفراد والعلاقات بين الأفراد، وهناك تركيز كبير ليس على إزالة معوقات التغيير فحسب بل على تسهيل التغيير كعملية مستمرة².

2- التخصص الوظيفي: وهو قيام المنظمة بتصميم وحدات للقيام بالنشاطات المتخصصة، فلترويج الإبداع التنظيمي تصمم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة للمراحل المختلفة من العملية الإبداعية، مثل إنشاء وحدات البحث والتطوير أو جماعات التخطيط، ويمكن أن تكون هذه الإستراتيجية هي الأكثر قابلية للاستخدام من قبل المنظمات التي تسعى إلى إيجاد أعمال إبداعية تغطي مساحات تنظيمية صغيرة نسبيا ولا تكون جذرية ويعتبر التخصص الأكثر شيوعا من استراتيجيات الإبداع التنظيمي.

3- الدورية: ويقصد بها القدرة على استخدام أشكال تنظيمية غير ثابتة أو متغيرة، ومن الأمثلة على هذه الإستراتيجية نموذج المصفوفة الذي يتم وفقا له تجميع مجموعة من المختصين والعاملين لتنفيذ مشروع معين³.

الفرع الخامس: معوقات الإبداع التنظيمي

تعددت آراء الباحثين حول معوقات الإبداع والعوامل التي تحول دون تطويره وجني الفوائد المتوقعة منه، وتمثل أهم هذه المعوقات في الآتي⁴:

1- النجار وآخرون، دور نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع (دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية)، مجلة كلية الدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة جادارا، الأردن، مجلد 26، العدد 2، 2010، ص: 265.

2- خالد ذيب، حسين أبو زيد، مرجع سبق ذكره، ص: 47.

3- حراز الأخضر، دور الإبداع في اكتساب ميزة تنافسية (دراسة حالة مؤسسة EGTT مركب حمام ربي -السعيدة نموذج)، رسالة ماجستير غير منشورة، مدرسة الدكتور، تخصص مالية دولية، جامعة أبي بكر بالقايد، تلمسان، الجزائر، 2011، ص: 64.

4- العبيدي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص: 221.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

- ✓ المقاومة الاجتماعية للأفكار الجديدة بسبب تعود أفراد المجتمع على التفكير في إطار معين (مقاومة التغيير).
- ✓ الخوف والقلق من فشل الأفكار والأساليب الجديدة، وهذا ما يسمى بخوف التفكير.
- ✓ محدودة خبرة وثقافة القيادة الإدارية، وعدم تطبيق الديمقراطية في التعامل مع الأفكار الجديدة التي يتقدم بها العاملون.
- ✓ عدم تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمبدعين.
- ✓ المناخ التنظيمي غير الصحي.¹
- ✓ تطبيق هيكل تنظيمي غير سليم لا يسمح للأفراد بجرية الرأي والاجتهاد والتصرف... الخ.
- كما توجد معوقات مرتبطة بذات الفرد من بينها:²
- ✓ ضعف الثقة بالنفس.
- ✓ الميل للمجاراة: الامتثال للمعايير السائدة التي تعيق استخدام التخيل والتوقع.
- ✓ الحماس المفرط: مما يؤدي إلى استعجال النتائج.
- ✓ التفكير النمطي.

المطلب الثاني : الأسس النظرية للميزة التنافسية

تسعى المؤسسات بصفة عامة والاقتصادية منها بصفة خاصة إلى البقاء والاستمرار في النشاط والنمو، ولن يكون لها ذلك إلا إذا امتلكت مزايا تنافسية تميزها عن غيرها من المؤسسات، وتكسب من خلالها رضا المستهلك.

الفرع الأول: مفهوم الميزة التنافسية

قبل التطرق لمعرفة الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية يجب التعرف أولاً على المقصود بالتنافسية.

1- تعريف التنافسية:

هناك العديد من التعاريف التي تناولت التنافسية من بينها:

¹ - حسين الحرم، معوقات الإبداع التنظيمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص: 310.

² - العبيدي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص: 221.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

- ✓ التنافسية هي "الجهود والإجراءات والابتكارات والضغوط، وكافة الفعاليات الإدارية والتسويقية والإنتاجية والإبتكارية والتطويرية التي تمارسها المنظمات، من أجل الحصول على شريحة أكبر ورقعة أكثر اتساعا من الأسواق التي تهتم بها".¹
- ✓ التنافسية هي "مقدرة المؤسسة على تسليم المنتجات والخدمات بصورة مستمرة ومرجحة للزبائن الذين يفضلونها على منتجات المنافسين".²
- ✓ كما تعرف أيضا بأنها "قابلية المنظمة للانجاز العالي الذي يزيد عن ما تنجزه المنظمات الأخرى وذلك لأنها تنتج سلع وخدمات مرغوب فيها".³

2- تعريف الميزة التنافسية:

للميزة التنافسية عدة تعاريف من بينها:

- ✓ عرف بورتر "porter" الميزة التنافسية بأنها تنشأ بمجرد توصل المؤسسة إلى اكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانيا، بمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع بمفهومه الواسع.⁴
- ✓ وعرفت الميزة التنافسية على أنها: "هي الوسيلة التي تمكن المؤسسة من تحقيق التفوق في ميدان منافستها مع الآخرين".⁵
- ✓ كما عرفت أيضا بأنها "مجموع الخصائص أو المواصفات التي يكتسبها منتج أو علامة والتي تعطيه نوع من التفوق على منافسيه".⁶

ونستنتج من التعاريف السابقة أن الميزة التنافسية هي عنصر التفوق الذي يميز المؤسسة عن المنافسين.

3- خصائص الميزة التنافسية:

تتمتع الميزة التنافسية بمجموعة من الخصائص وهي متعددة:⁷

¹ علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، القاهرة، مصر، 2001 ، ص 101.

² عبد الرزاق حميدي، الإبداع كمدخل لتطوير تنافسية المؤسسة الاقتصادية (حالة الجزائر)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 35/34، مارس 2014، ص: 281.

³ Jones , Gareth R. & George ,Jennifer M, **Contemporary management** 3th edMcGraw Hill Irwinm, 2003, p 25 .

⁴ حازم محمد عبد الفتاح، التسويق التنافسي، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، مصر، ص: 109 .

⁵ ثامر ياسر البكري ، إستراتيجيات التسويق، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص: 194 .

⁶ Jean- Jacques Lambin, Chantal de moerloose, **Marketing Stratégique et opérationnel du marketing à l'orientation- marché**, édition Dunod, France, 8ème édition, 2012, p:272.

⁷ فتيحة بوحود، إدارة الجودة الشاملة كمدخل لصناعة المزايا التنافسية بين النظرية والتطبيق في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف، مجلة البحوث الاقتصادية

والمالية ، العدد الثاني، جامعة أم البواقي، الجزائر، ديسمبر 2014، ص: 116 .

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

- ✓ النسبية: فهي ليست مطلقة وتعتمد على المقارنة مع المنافسين في السوق.
- ✓ الاستمرارية: يجب أن تكون الميزة التنافسية مستمرة وتحقق للمؤسسة سبق على المدى الطويل وليس القصير فقط.
- ✓ الملاءمة: يجب أن يتلاءم استخدام الميزات التنافسية مع الأهداف والنتائج التي تود المؤسسة تحقيقها في المدى القصير والبعيد.
- ✓ التجدد: يجب أن تكون الميزة التنافسية متجددة وفق معطيات البيئة الخارجية من جهة وقدرات وموارد المؤسسة الداخلية من جهة أخرى.¹
- ✓ البعد الإستراتيجي: تركز على المدى البعيد إذ تختص باستغلال الفرص المستقبلية في البيئة الخارجية.²

الفرع الثاني: أنواع الميزة التنافسية ومصادرها

أولاً- أنواع الميزة التنافسية:

أنواع الميزة التنافسية حسب مايكل بورتر هي كالتالي:

1- **ميزة التميز:** تتمثل في تقديم منتج متميز وفريد وله قيمة مرتفعة من وجهة نظر الزبون، وتستطيع المؤسسة التميز عن منافسيها في حالة توصلها إلى الحياة على خاصية منفردة، هذه الخصائص والمنافع الفريدة للمنتج تمكن المؤسسة من فرض علاوة سعرية جراء القيمة الأعلى لهذه الخصائص لدى شريحة سوقية معينة.³

2- **ميزة التكلفة الأقل:** وتعني قدرة المنظمة على عرض منتجات بتكلفة أقل من منافسيها، وهو ما يؤدي إلى تحقيق عوائد أكبر ويجب في هذه الحالة فهم وتحديد الأنشطة الحرجة في سلسلة القيمة والتي تمثل مصادر هامة لميزة التكلفة.⁴

ثانياً- مصادر الميزة التنافسية:

تتعددت مصادر الميزة التنافسية للمؤسسة ونذكر منها ما يلي:⁵

¹ خراز الأخضر، مرجع سبق ذكره، ص: 144.

² Porter, *La avantage concurrentiel des nations*, Inter Edition ,Paris,1993, p: 48.

³ رايح أوكيل ، بتيت أحمد، مكانة الجودة في الإستراتيجيات التنافسية للمؤسسة الإقتصادية، ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية في الدول العربية خارج قطاع الحرفوات، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، يومي 08 و 09 نوفمبر 2010، ص: 03 .

⁴ نبيل مرسي خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1998، ص ص: 84-85 .

⁵ عز الدين علي سويسي، نعمة عباس الحفاجي، الميزة التنافسية وفق منظور إستراتيجيات التغيير التنظيمي، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2015، ص: 72.

- 1- **التكلفة:** أغلب المنظمات تسعى إلى تخفيض التكلفة وتطبق المراقبة المستمرة على المواد الخام وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية.
- 2- **المعرفة:** أصبحت هذه الأخيرة المورد الأكثر أهمية في خلق الميزة التنافسية، ومنه فإن المؤسسات الناجحة هي التي تخلق بشكل مسبق المعرفة الجديدة وتجسدها من خلال تكنولوجيات وأساليب وسلع وخدمات جديدة.¹
- 3- **المرونة:** ويقصد بها قدرة المؤسسة على التكيف مع متغيرات المحيط حيث تستوجب الإستجابة للتغيرات في تصميم المنتج.²
- 4- **الجودة:** تتضمن الجودة ثلاثة أبعاد هي المطابقة والاستجابة والصلاحية، حيث تعتمد على الجودة الشاملة كسلاح إستراتيجي للحيازة على مزايا تنافسية ودخول السوق وكذا كسب ثقة العاملين.
- 5- **الوقت:** يعتبر الوقت سواء في تسيير الإنتاج أو في تسيير الخدمات ميزة تنافسية أكثر أهمية مما كان عليه في السابق، فالوصول إلى الزبون قبل المنافسين يمثل ميزة تنافسية.
- 6- **الإبداع:** في ظل شدة المنافسة وسرعة التغير في رغبات واحتياجات العملاء، تسعى المؤسسات إلى التطوير المستمر في منتجاتها واكتساب مزايا تنافسية.

الفرع الثالث: معايير الحكم على جودة الميزة التنافسية

للحكم على جودة الميزة التنافسية هناك عدة معايير نوجزها فيما يلي:³

- 1- **مصدر الميزة التنافسية:** من خلال التعاريف السابقة للميزة التنافسية يمكن ترتيبها في درجتين هما:
 - ✓ **ميزة تنافسية من مرتبة منخفضة:** مثل التكلفة الأقل لكل من قوة العمل والمواد الخام، وحيث يسهل نسبيا تقليدها ومحاكاتها من قبل المؤسسات.
 - ✓ **ميزة تنافسية من مرتبة مرتفعة:** مثل التكنولوجيا العالية، السمعة الطيبة للعلامة، علاقات وطيدة مع الزبائن.... الخ، ويمكن القول أن المزايا المترتبة عن التكلفة الأقل أقل قابلية للاستمرار والتواصل عن المزايا المرتفعة الناتجة عن تمييز المنتجات.

¹ توري منير، مداخلة بعنوان "إدارة العلاقة مع الزبائن كأداة لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال المتطلبات والتوصيات"،
eco.asu.edu.jo/ecofaculty/wp.content/.../70.docm

² آمال عياري، رجم نصيب، الإستراتيجيات الحديثة للتغيير كمدخل لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة الجزائرية، ورقة عمل مقدمة للملتقى الدولي تنافسية المؤسسات الاقتصادية وتحولات المحيط، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 29 و30 أكتوبر 2002، ص: 13.

³ حجاج عبد الرؤوف، الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية مصادرها ودور الإبداع التكنولوجي في تنميتها (دراسة ميدانية في شركة روائح الورود لصناعة العطور بالوادي)، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، جامعة 20 أوت 55 سكيكدة، الجزائر، 2007، ص: 05.

- 2- عدد مصادر الميزة التي تمتلكها المؤسسة: في حالة اعتماد المؤسسة على ميزة واحدة فقط، مثل تصميم المنتج بأقل تكلفة أو القدرة على شراء مواد خام رخيصة الثمن فإنه يمكن للمنافسين تحديد أو التغلب على آثار تلك الميزة أما في حالة تعدد مصادر الميزة فإنه يصعب على المنافسين تقليدها.
- 3- درجة التحسين والتطوير المستمر للميزة: يجب أن تتحرك المؤسسات نحو البحث عن مزايا جديدة وبشكل أسرع قبل قيام المنافسين بتقليد الميزة القائمة حالياً، وقد يتطلب الأمر قيام المؤسسات بتغيير المزايا القديمة وخلق مزايا تنافسية جديدة.¹

الفرع الرابع : الإستراتيجيات التنافسية لبورتر

يرى بورتر أن هناك ثلاث إستراتيجيات لتحقيق أداء أفضل وهذه الإستراتيجيات هي:

- 1- إستراتيجية القيادة في التكلفة: تبنى هذه الإستراتيجية على تكاليف مدخلات الإنتاج مقارنة مع منافسيها، بحيث تتطلب بأن تمتلك المنظمة منتجات منخفضة التكاليف في صناعة ما بمستوى من الجودة وتسعى إلى خفض التكاليف عامة.²
- 2- إستراتيجية التميز: والتي تسعى من خلالها المنظمة إلى تقديم منتجات مميزة عن ما يقدمه المنافسون وخلق هوية فريدة للمنتج تجعل العملاء مستعدين لدفع سعر أعلى من المعتاد، إلا أن هذه الإستراتيجية تحتاج إلى تكاليف للبحث والتطوير والدعم التسويقي والتي تحرص المنظمات على أن تكون قريبة من متوسط تكاليف الصناعة.³
- 3- إستراتيجية التركيز: تستعمل هذه الإستراتيجية عندما تستهدف المؤسسة شريحة معينة من المستهلكين أو قطاع محدد من السوق عن طريق تركيز جهود المؤسسة على هذا القطاع أو الشريحة وليس على كل السوق، وتهدف هذه الإستراتيجية إلى تخصيص المؤسسة في قطاع معين أو شريحة معينة عن طريق الأسعار أو التميز على مستوى الجودة وخدمات ما قبل وبعد البيع.⁴
- ويمكن تلخيص الإستراتيجيات الثلاث في هذا الشكل:

¹حازم محمد عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره، ص: 121 .

²Porter , **Competitive Strategy**, Free Press,1980 .p p: 35-36.

³سيما غالب مقاطف،الهام فحري طلميه، أثر وسائل التسويق المباشر في بناء الميزة التنافسية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، جامعة البترا، عمان،الأردن، العدد 42، جوان 2014، ص:54 .

⁴مرزوقي مرزوقي، دور الابتكار في تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة الجزائر)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2008/2007، ص:42.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

الشكل رقم (1-1): إستراتيجيات التنافس عند porter

التكلفة الأقل	الميزة التنافسية	التميز
الريادة في التكلفة	التميز	سوق مستهدف كبير
التركيز		سوق مستهدف صغير

المصدر : مرزوقي مرزوقي، دور الابتكار في تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2008/2007، ص: 42.

إن إستراتيجية الريادة في التكلفة ترمي إلى إنتاج منتوجات ذات جودة عالية عن ما يقدمه المنافسين، وإيصالها إلى القطاع المستهدف بأقل تكلفة ممكنة.

أما إستراتيجية التميز تركز على الإبداع في المنتج وفي الخدمات المرفقة به، والتوزيع والترويج والتنظيم والتسيير وأساليب الإنتاج، وما يميزها عن منافسيها من تنوع للمنتوجات وجودتها، التقدم التقني، صورة مقبولة عند العملاء، تنوع في الخدمات.

أما إستراتيجية التركيز تعتمد على عامل واحد، متمثل في تحكمها في تدنئة التكاليف أو تميزها ببعض الميزات ولكن في نطاق ضيق.

الفرع الخامس: العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

نظرا لسرعة التغيرات والتطورات التي تحصل في ظل اقتصاد المعرفة، فإن سرعة اندثار الابتكارات والأفكار والمزايا التنافسية تنامت بشكل كبير، ولهذا فإن الدعامة الأساسية من أجل خلق ميزة تنافسية والحفاظة عليها وتطويرها في ظل اقتصاد المعرفة هو الإبداع التنظيمي والابتكار هذا من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر الإبداع التنظيمي والابتكار إنشاء لأفكار الجديدة ووضعها في الممارسة وهذا يظهر التسلسل من الفكرة إلى المنتج ومن ثم إلى السوق أين تظهر الميزة التنافسية لهذا الأخير من خلال التفرد والتميز في المنتج عن بقية منتجات المنافسين، ومن ثم يمكن التعبير عن العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية بالشكل التالي:

الشكل رقم (2-1) : علاقة الإبداع التنظيمي بالميزة التنافسية

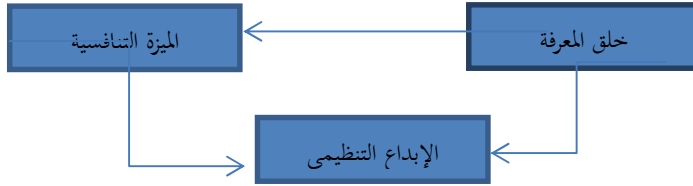


المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على ما تم التطرق إليه في الجانب النظري

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

وينبغي الاشارة إلى أن وجود الإبداع بأثر كبير يعد من أهم العوامل لاكتساب مزايا تنافسية خاصة إذا كانت القدرة على خلق المعرفة لدى خبراء المؤسسة عالية والشكل التالي يوضح علاقة خلق المعرفة بالإبداع التنظيمي والميزة التنافسية.¹

الشكل رقم (1-2): علاقة خلق المعرفة بالإبداع التنظيمي والميزة التنافسية



المصدر : بارك نعيمة، براينيس عبد القادر، متطلبات الإبداع والابتكار لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمات الأعمال الصناعية بالإشارة إلى المؤسسات الجزائرية، الملتقى الدولي الرابع، حول المنافسة والإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، ص:8 ، بدون ذكر التاريخ (بتصرف) .

¹ بارك نعيمة، براينيس عبد القادر، متطلبات الإبداع والابتكار لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمات الأعمال الصناعية بالإشارة إلى المؤسسات الجزائرية، الملتقى الدولي الرابع، حول المنافسة والإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، ص:8 ، بدون ذكر التاريخ (بتصرف) .

المبحث الثاني: الدراسات السابقة التي عالجت جوانب من موضوع الدراسة

سنستطرق من خلال هذا المبحث إلى الأبحاث والدراسات العلمية السابقة التي تناولت أحد متغيرات الدراسة أو كليهما سواء موضوع الإبداع التنظيمي أو الميزة التنافسية، وذلك من أجل معرفة الأدوات المستخدمة في التحليل والنتائج المتوصل إليها، ومن ثم المقارنة بينها وبين الدراسة الحالية وعلى هذا الأساس تم تقسيم المبحث إلى مطلبين، الأول يحتوي الدراسات السابقة أما الثاني فهو يتضمن مقارنتها مع دراستنا الحالية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة

وقد تم تقسيم الدراسات السابقة إلى دراسات محلية، دراسات عربية ودراسات أجنبية.

الفرع الأول: الدراسات السابقة المحلية

من بين الدراسات المحلية التي رأينا أن لها صلة بموضوع الدراسة وتمكنا من الحصول عليها ودراساتها:

01-مقداد أصيلة، بطيب عائشة دور تسيير الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية(دراسة حالة مؤسسة حليب النجاح)، مذكرة ماستر في تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016: وتحوّرت إشكالية البحث حول الدور الذي يلعبه تسيير الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، سعت هذه الدراسة إلى جملة من الأهداف من بينها:تحديد أثر الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية،الوقوف على أهم المفاهيم المتعلقة بالميزة التنافسية وإلقاء الضوء على العلاقة التي تربط الكفاءات البشرية بهذه العملية،الكشف على أهمية الكفاءات والمهارات البشرية بالمؤسسات والدور الذي تلعبه في خلق ميزة تنافسية راسخة وغير قابلة للتقليد والمحاكاة، من أجل دراسة إشكالية موضوع البحث واختبار الفرضيات تم اعتماد المنهج الوصفي والتحليلي وجمع البيانات عن طريق المقابلة والاستبيان، ومن بين النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة ما يلي:

- يمكن النظر للمؤسسة على أنها حافظة من الموارد والكفاءات المتحكم فيها بشكل يمكنها من الاعتماد عليها في إعداد وتنفيذ استراتيجياتها.
- الكفاءات ليس لها معنى إن لم تتميز بالمرونة التي تسمح لها بالاستجابة لمختلف التغيرات خاصة في ظل التحولات السريعة التي يشهدها العالم.
- أصبح تحقيق ميزة تنافسية لا يعتمد على الموارد المادية فقط وإنما بحاجة إلى موارد بشرية ذوي كفاءة عالية وما تتميز به من قدرات ومهارات قادرة على صنع الفرق بين مؤسسة وأخرى.

02- محجوبي أسامة، أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (حالة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة)، مذكرة ماستر في تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جامعة قاصدي مرباح ورقلة، **2016**: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق عناصر الإبداع التنظيمي وخصوصيتها لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذا تأثير الإبداع التنظيمي على إدارة الموارد البشرية وخاصة على الأداء الوظيفي للعاملين، بالإضافة إلى التعرف على المعوقات البيئية والتنظيمية والشخصية التي تحد من الإبداع التنظيمي لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن أجل ذلك تم استخدام المنهج الوصفي وتوزيع استبيان على شركة وحدة تحويل البلاستيك بالجنوب-ورقلة وتحليل نتائجه عن طريق برنامج SPSS 20.0، توصلت الدراسة إلى نتائج من بينها:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) للمتغير المستقل الإبداع التنظيمي على المتغير التابع الأداء الوظيفي.
- اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على الإبداع بشكل عام مقتصر على تنمية القدرات والمهارات الإبداعية لدى عمالها مروراً بالإبداع التنظيمي.
- تشجيع العاملين على توليد أفكار جديدة تساهم في زيادة إيراداتها وتحقيق البقاء والنمو من خلال التركيز على النواحي العملية المؤدية لتحقيق أفضل مردود وأفضل خدمة على حد سواء.

03- عبد الرؤوف حجاج، دور الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، دراسة مقارنة بين وحدات مؤسسة كوندور ببرج بوغريج باستخدام أسلوب تحليل مغلف البيانات خلال الفترة **2004-2013**، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، **2014-2015**: تناولت هذه الدراسة مجموعة من الأهداف أهمها: معرفة محددات الإبداع التكنولوجي على مستوى المؤسسة الاقتصادية، محاولة الكشف على الدور الذي يلعبه الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية باعتباره أحد أشكال الإبداع على مستوى المؤسسة، التعرف على الوحدات الكفؤة وغير الكفؤة في مؤسسة كوندور، وقد تم الاعتماد على المنهج المتكامل في البحوث التطبيقية من خلال وصف وتحليل المدخل العامة والعلاقة فيما بينهما ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

- تم استخراج متوسط الكفاءة لكل وحدة من وحدات الإنتاج من نتائج كفاءة وحداتها النظرية (السنوات):

✓ متوسط الكفاءة لوحدة إنتاج التلفزيون في نموذج عوائد الحجم الثابتة (88%) و(90%) في نموذج عوائد الحجم المتغيرة.

✓ متوسط الكفاءة لوحدة إنتاج المكيفات الهوائية في نموذج عوائد الحجم الثابتة (37%) و(65%) في نموذج عوائد الحجم المتغيرة.

- تم استخراج نسب التحسين المطلوبة ومنها: أن هناك سنوات تميزت بكميات ونسب تحسين أقل حيث جاءت متوافقة مع درجات الكفاءة الفنية.

04- بن سديرة عمر، صناعة المزايا التنافسية: المداخل النظرية وتطبيقاتها في المؤسسة الجزائرية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، جامعة أم البواقي، 2015: هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة الأهمية النسبية التي توليها المؤسسة الجزائرية لمداخل صناعة المزايا التنافسية، وذلك من خلال تقييم مدى إدراك مسيري المؤسسات الجزائرية لأهمية المداخل النظرية في صناعة المزايا التنافسية، تحديد التصور الذي تعتمده المؤسسات الجزائرية في صناعة مزايا تنافسية وصولاً لاستقراء الاتجاهات المستقبلية في ظل الانفتاح الذي يشهده الاقتصاد الجزائري وتغيير قواعد المنافسة، اقتراح الحلول المناسبة على ضوء النتائج المتوصل إليها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه أكثر ملاءمة لطبيعة هذا النوع من البحوث من حيث تحديد المشكلة ودراستها، كما تم الاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات ومجموعة من الأدوات الإحصائية يوفرها برنامج SPSS، وقد تم التوصل إلى مجموعة من الاستنتاجات من أهمها: تتمحور العناصر الرئيسية لصناعة المزايا التنافسية حول قدرة المؤسسة على تلبية متطلبات السوق بشكل أفضل من المنافسين معتمدة على مجموعة من المداخل متمثلة في الكفاءة، الجودة، الإبداع، الاستجابة لمتطلبات العملاء كما توصل البحث إلى أن المؤسسات محل الدراسة تركز بشكل أكبر على مدخل الكفاءة بسبب السلوك الشرائي للمستهلكين الذين يتجهون نحو السعر المنخفض في حين هناك ضعف اهتمام بمداخل الجودة، الإبداع، الاستجابة لمتطلبات العملاء.

05- بن علي محمد وآخرون، الإبداع في المنتجات وأثره على ترسيخ الصورة الذهنية للمؤسسة الاقتصادية مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، 2017: سعت الدراسة إلى قياس دور الإبداع التسويقي في عنصر المنتج (مزيج المنتج) في ترسيخ الصورة الذهنية لمؤسسة كوندور الكترونيكس، ولتحقيق ذلك تم جمع المعلومات اللازمة عن طريق تصميم استبيان، هذا وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة، تم اختيارها من بين زبائن شركة كوندور في الجزائر على مستوى 48 ولاية، حيث

- بلغت العينة 390 مفردة من أصل 400 مفردة، كما تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية أهمها:
- تحليل التباين الأحادي، الانحدار البسيط والانحدار المتعدد، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها:
 - وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات الصورة الذهنية لزيائن كوندور ترجع لخصائصهم الديمغرافية.
 - وجود تأثير معنوي لمحمل عناصر الإبداع في المنتجات على درجات تقييم الصورة الذهنية لمؤسسة كوندور.

الفرع الثاني: الدراسات السابقة العربية

وقد تم التطرق إلى الدراسات العربية الآتية:

01- عامر علي حمد، دور عناصر المزيج الترويجي المبتكر في رضا الزبون، دراسة استطلاعية لآراء عينة من مستخدمي خدمات شركة اسياسيل للاتصالات المحمولة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 2017: سعت الدراسة إلى التعرف على مدى ارتباط وتأثير عناصر المزيج الترويجي المبتكر في رضا الزبون بالإضافة إلى التعرف على مدى تطبيق شركات الاتصال لمفهوم الابتكار في عناصر المزيج الترويجي، من أجل ذلك تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وأجري الاختبار على عينة عشوائية شملت (60) شخصاً من مستخدمي خدمات شركة (اسياسيل) للاتصالات المحمولة، كما تم اعتماد الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات ومعالجتها واستخدام عدد من الأساليب الإحصائية لاختبار الفرضيات، ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

-أهمية المزيج الترويجي المبتكر لشركات الاتصال وتأثيره في رضا الزبائن.

-لا بد للمنظمات من التجاوب السريع للتغيرات الحاصلة في الأسواق أو استباقها لتضمن البقاء وهذا لا يتم إلا من خلال تبني الابتكار في مجال الترويج.

02- حسون محمد علي الحداد، أثر عناصر مناخ الابتكار التسويقي على رضا العملاء عن جودة الخدمة في المصارف التجارية في العراق، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بمؤتمر الكلية، 2013: أجريت الدراسة بهدف التعرف على أثر أبعاد مناخ الابتكار (توافر ثقافة الابتكار، مستويات المعرفة بالأساليب الابتكارية)، على عناصر الابتكار التسويقي (الأفراد، الإجراءات، التكنولوجيا)، وكذلك أثر عناصر الابتكار التسويقي على أبعاد جودة الخدمة المصرفية (الملموسة، مدى الاستجابة، الاعتمادية، الأمان، التعاطف) في زيادة أعداد العملاء وكسب ولائهم ورضاهم في المصارف التجارية في العراق، استخدمت نوعين من الاستبانة، الأولى ذات علاقة بالعاملين في المصارف، أما الثانية فهي مخصصة إلى عملاء المصارف

التجارية، أظهرت النتائج إلى أن هناك تأثير معنوي لمدى توافر ثقافة الابتكار ومستويات المعرفة بالأساليب الابتكارية لدى العاملين على عناصر مناخ الابتكار التسويقي، كما يوجد تأثير معنوي لإجمالي عناصر مناخ الابتكار التسويقي على رضا العملاء عن جودة الخدمة المصرفية وأن إشاعة مناخ الابتكار التسويقي ضرورة ملحة كإستراتيجية لمواجهة بيئة تنافسية متغيرة.

03-م.م. بسام منيب علي الطائي، م.م. إسراء وعد الله قاسم السبعوي، الأثر التتابعي لمتطلبات إدارة الجودة الشاملة والتغيير التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية(دراسة استطلاعية في كلية الحداثة الجامعة)،مجلة دورية، جامعة الموصل، 2013: هدف البحث إلى بناء إطار نظري وعملي لإدارة الجودة الشاملة والتغيير التنظيمي ودورها في تحقيق الميزة التنافسية وكذا اختبار علاقات الارتباط والتأثير بين متطلبات إدارة الجودة الشاملة والتغيير التنظيمي والميزة التنافسية في الكلية قيد البحث، ولأجل تحقيق هذه الأهداف فقد تم بناء نموذج يعكس متغيراته واختبار الفرضيات بواسطة مجموعة من البرامج الإحصائية ومن خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS وقد توصل البحث إلى نتائج من بينها:

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين متطلبات إدارة الجودة الشاملة مجتمعة ومنفردة والتغيير التنظيمي وأن أقوى علاقة ارتباط وتأثير كانت مع متطلب التحسين المستمر وأضعف علاقة ارتباط وتأثير كانت مع متطلب التخطيط الاستراتيجي.

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين التغيير التنظيمي والميزة التنافسية مجتمعة وبشكل منفرد على مستوى الكلية قيد البحث، وأن أقوى علاقة ارتباط كانت مع ميزة التسليم في حين كانت أضعف علاقة ارتباط مع ميزة المرونة باعتبار أن الكلية تتعامل مع تعليمات صادرة من الوزارة، وتحقق وجود تأثير معنوي للتغيير التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية وأن أكثر تأثير كان في ميزة الإبداع وأقل تأثير كان في ميزة الجودة.

04- خالد خلف سالم الزبيقات، محمود إبراهيم نور، أثر القيادة التحويلية في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة تطبيقية في مجموعة شركات الاتصالات الأردنية)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة،جامعة الإسراء،2012: هدفت الدراسة إلى تحليل أثر القيادة التحويلية في تحقيق الميزة التنافسية في مجموعة شركات الاتصالات الأردنية، ولتحقيق هذا الهدف تم تصميم إستبانة وزعت على (620) موظف وموظفة من العاملين في هذه الشركات واسترجع منها (439) إستبانة صالحة للتحليل وقد تم استخدام الرزمة الإحصائية

للعلوم الاجتماعية في معالجة البيانات ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي: إن المتغيرات الفرعية التالية والمتعلقة بـ (الدافع الإلهامي، التأثير المثالي، الاعتبارية الفردية، الإستشارة الفكرية) لها تأثير في تحقيق الميزة التنافسية في مجموعة شركات الاتصالات الأردنية، وإن متغير الدافع الإلهامي قد احتل المرتبة الأولى ولها تأثيرا في ميزة التكلفة الأقل بوصفها بعدا من أبعاد تحقيق الميزة التنافسية في مجموعة شركات الاتصالات الأردنية، وإن متغير الدافع الإلهامي قد احتل المرتبة الأولى كذلك لها تأثيرا في ميزة المرونة بوصفها بعدا من أبعاد تحقيق الميزة التنافسية في مجموعة شركات الاتصالات الأردنية.

05- علي حسون وآخرون، أثر المنظمة المتعلمة في تحقيق الميزة التنافسية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، جامعة بغداد، 2012: من أهم الأهداف التي تناولها البحث معرفة إدراك العاملين في المنظمة المبحوثة لأهمية المنظمة المتعلمة والميزة التنافسية، نشر ثقافة المنظمة المتعلمة وأثرها على الميزة التنافسية في منظماتنا العامة، اختبار العلاقة والتأثير بين متغيري البحث في المنظمة المبحوثة لمعرفة مستوى التعلم فيها ومقدار أثره على ميزات التنافسية، ولتحقيق هذه الأهداف وزعت إستبانة على (80) شخصا ضمت حوالي 56 طبيا و 24 إداريا ومن أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها:

- وجود مستوى فوق الوسط لجميع أبعاد المنظمة المتعلمة في المستشفى ويأتي بالمرتبة الأولى بعد التنظيم ثم بعد ذلك الأشخاص.
- وجود درجة عالية من التأثير لأبعاد المنظمة المتعلمة منفردة ومجمعة في أبعاد الميزة التنافسية.
- يعد التنظيم وسياساته وإجراءاته واهتماماته بعملية التعلم أهم العوامل المؤثرة في تعزيز الميزة التنافسية للمستشفى كونه يدعم برامج التطوير والتعلم.

الفرع الثالث: الدراسات السابقة الأجنبية

تم عرضنا للمواضيع الأجنبية الآتية:

01-دراسة MICHAEL GICHUKI بعنوان تحقيق ميزة تنافسية من خلال إدارة المعرفة الممارسة من طرف فنادق المنطقة الساحلية، كينيا.

- MICHAEL GICHUKIA, CHIEVING COMPETITIVE ADVANTAGE THROUGH KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES BY THE HOTELS IN THE COASTAL REGION, KENYA: A Research Project Report Submitted In Partial fulfillment Of The Requirements For The Award Of The degree Of Master Of Business Administration, School of Business, University Of Nairobi, 2014.

سعت الدراسة لتحقيق هدفين: الأول لتحديد ممارسات إدارة المعرفة المتبناة من قبل فنادق المنطقة الساحلية بكينيا في تحقيق ميزة تنافسية، الثاني لتحديد العوامل المؤثرة في اعتماد إدارة المعرفة من اجل تحقيق ميزة تنافسية من قبل ذات المنطقة، تم استخدام المنهج الوصفي الذي كان مناسباً لطبيعة الموضوع، والاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات الأولية، شملت الدراسة جميع الفنادق الراقية في المنطقة الساحلية (المدراء العاميين ومديري الموارد البشرية) أوت 2014، وجدت الدراسة أن ممارسات إدارة المعرفة المعتمدة من قبل الفنادق بالمنطقة هي: خلق المعرفة، اكتساب المعرفة، انتقاء المعرفة، تخزين المعرفة، تطبيق المعرفة وتبادلها، أما فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في اعتماد ممارسات إدارة المعرفة في الفنادق وجدت الدراسة العوامل الآتية: الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، تكنولوجيا المعلومات، القدرات المؤسساتية، مستوى التدريب، وفيما يتعلق بالميزة التنافسية خلصت الدراسة إلى أن تجربة الفنادق في اعتماد ممارسات إدارة المعرفة جعلت ميزة تنافسية من خلال تطوير منتجات مبتكرة والحد من فقدان المعارف القيمة كما أثبتت أيضاً أن ممارسات إدارة المعرفة ساعدت إدارة الفنادق على تبني أفكار جديدة تتقاسمها بسهولة لصناعة قرارات إستراتيجية.

02-دراسة Titus Muthami Kising'u, and Others بعنوان دور الابتكار التنظيمي في استدامة ميزة تنافسية في جامعات كينيا.

- **Titus Muthami Kising'u, and Others: The Role of Organizational Innovation in Sustainable Competitive Advantage in Universities in Kenya**, The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention Vol.3|Issue 09|Pg:2762-2786.2016.

الغرض من هذا البحث هو تقييم دور الابتكار التنظيمي في استدامة ميزة تنافسية للجامعات في كينيا، وعلى وجه التحديد بحثت الدراسة دور ابتكار المنتج والابتكار الإداري وابتكار العملية، اعتمدت الدراسة على الاستبانة لتوليد البيانات الكمية لاختبار فرضيات البحث، تم استخدام العينات العشوائية الطبقية، (اختيار عينة تتكون من 57 جامعة من بين 67 جامعة معتمدة بكينيا)، تم جمع البيانات الأولية باستخدام الاستبانة التي تدار ذاتياً والتي تم توزيعها من خلال عينة قصدية (هادفة) تتشكل من 285 قائد أكاديمي، تم تحليل 215 إجابة عن طريق الإحصاءات الوصفية والاستدلالية باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS 24، أظهرت النتائج أن الابتكار التنظيمي وابتكار العملية يلعب دوراً هاماً في استدامة ميزة تنافسية للجامعات في كينيا.

03-دراسة Ole Gabriel and Others بعنوان تأثير رأس المال الفكري على الميزة التنافسية للشركات.

-Ole Gabriel and Others, The Impact Of Intellectual Capital On Firms' Competitive

Advantage: AN EMPIRICAL STUDY OF LISTED INTEGRATED OIL COMPANIES, MASTEROPPGAVE(MSC) IN MASTER OF SCIENCE IN BUSINESS, BUSINESS LAW, TAX AND ACCOUNTING - HANDELSHØYSKOLEN BI, 2016.

والهدف من هذا البحث هو دراسة العلاقة بين رأس المال الفكري والمزايا والعيوب التنافسية داخل الشركات، وكذلك تحديد ميزة الأداء المتفوق المستدام مقارنة مع الشركات الأخرى، وذلك باستخدام الاستبيان على عينة مكونة من ثمانية شركات للنفط العالمي المتكامل من الفترة الزمنية 2004-2015. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة :

- وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مساهمة كل من الموارد (البشرية، الهيكلية، المادية، المالية) وأداء الشركة (عند مستوى معنوية 1%).
- يؤثر الاستثمار في البحث والتطوير على الاستدامة في المدى الطويل.

04-دراسة Tania Adialita بعنوان تأثير الابتكار الأخضر للصناعات الإلكترونية اليابانية على الميزة التنافسية.

- Tania Adialita, The Influence Of Green Innovation Of Japanese Electronic Industries On Competitive Advantage With Particular Reference To Japanese Home Appliance Industry, The Degree of Master of Business and Administration, Ritsumeikan Asia Pacific University, Japan, 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كان للابتكار الأخضر تأثير على الميزة التنافسية ومدى قدرته تحقيق الميزة التنافسية، علاوة على ذلك سعت هذه الدراسة إلى استكشاف المستهلكين الآسيويين لكيفية عرضهم للخصائص الخضراء وما إذا كانوا يرغبون في شراء المنتجات الخضراء أم لا، والغرض من ذلك هو تشجيع الشركات على الاعتراف بهذه الفجوة وبالتالي فإنه من الممكن تنفيذ وتعزيز الابتكار الأخضر والحفاظ عليه في السوق العالمية، وقد تم استخدام الاستبيانات لمنظور المستهلكين على المنتجات الخضراء، كما تم تحليل البيانات من خلال الدراسة التجريبية باستخدام الارتباطات الإحصائية، ارتباط سبيرمان وبيرسون، استنتجت هذه الدراسة أن الابتكار الأخضر له علاقة كبيرة مع الميزة التنافسية، وخاصة الميزة التنافسية على المبيعات وانخفاض التكلفة، ومع ذلك واستنادا إلى فترة خمس سنوات من الأداء البيئي والمبيعات والدخل التشغيلي تبين أن هناك ارتباط كبير فقط خلال الدخول المبكر في العمل من الابتكار الأخضر، كما تبين أن المستهلكين الذين يدركون أهمية البيئة يهتمون أيضا بجودة المنتج وصورة العلامة التجارية والسعر.

05-دراسة Samia Fathi and Others بعنوان أثر الإبداع والابتكار على مستوى المعرفة وفهم مزايا إدارة الجودة الشاملة بين مديري الرعاية الصحية في الأردن.

- Samia Fathi and Others, THE IMPACT OF CREATIVITY AND INNOVATION ON THE LEVEL OF KNOWLEDGE AND UNDERSTANDING OF TOTAL QUALITY MANAGEMENT BENEFITS AMONG HEALTHCARE MANAGERS IN JORDAN, European Scientific Journal May 2015 edition vol.11, No.13 ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.

هدف هذا البحث إلى دراسة تأثير الإبداع والابتكار على مستوى المعرفة وفهم فوائد إدارة الجودة الشاملة في قطاع الرعاية الصحية، وقد أجري المسح بواسطة استبيان موزع على مدراء الرعاية الصحية العاملين في ستة مستشفيات أردنية، هذا الاستبيان يتألف من ثلاث أجزاء: المتغيرات الديموغرافية، بيانات الإبداع والابتكار، ومستوى إدارة الجودة الشاملة والمعرفة والفهم، وشملت عينة الدراسة 292 مديرا . وقد توصل البحث إلى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بالنسبة لأنماط الإبداع والابتكار على المستوى العام للمعرفة وفهم فوائد إدارة الجودة الشاملة في قطاع الرعاية الصحية الأردني.

06-دراسة Abou-Bakr BOUSSALEM بعنوان أثر تمكين الموظفين على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

-Abou-Bakr BOUSSALEM, Impact of Employees' Empowerment on Sustainable Competitive Advantage" Ca

se Study on Ooredoo Communication Company" University of Mila, Algeria, Revue Chercheur Economique Numéro 03 Juin 2015.

سعت الدراسة إلى معرفة أثر تمكين الموظفين على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة وذلك من أجل فهم عميق لمفهوم تمكين الموظفين في الموارد البشرية وكذا قياس ودراسة فعالية أبعاد تمكين الموظفين (كفاءة الموظفين، تقرير المصير، تأثير العمل) على خلق الميزة التنافسية المستدامة، ولتحقيق الأهداف السالفة الذكر تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي وتصميم إستبيان من أجل جمع البيانات الأولية كما تم استخدام برنامج SPSS لدراسة العلاقة بين تمكين الموظفين والميزة التنافسية المستدامة. ومن بين النتائج التي أظهرتها الدراسة: أن أبعاد تمكين الموظفين (كفاءة الموظفين، تقرير المصير، تأثير الوظيفة) لها آثار كبيرة على الميزة التنافسية المستدامة.

المطلب الثاني: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

من خلال تطرقنا لبعض الدراسات السابقة في مجال الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية، تم استخلاص بعض الاختلافات والتي سنعرضها كآتي:

■ من حيث المتغيرات:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية، أما الدراسات السابقة تناولت متغيرات مختلفة سواء بالنسبة للمتغير المستقل مثل (تسيير الكفاءات البشرية، الإبداع التكنولوجي، عناصر مناخ الابتكار التسويقي، متطلبات إدارة الجودة الشاملة والتغيير التنظيمي، القيادة التحويلية، المنظمة المتعلمة، إدارة المعرفة، الابتكار الأخضر، رأس المال الفكري، تمكين الموظفين) أو بالنسبة للمتغير التابع مثل (أداء العاملين، رضا العملاء عن جودة الخدمة، مستوى المعرفة وفهم إدارة الجودة الشاملة) .

■ من حيث العينة: تم القيام بمسح شامل لمجتمع الدراسة الذي يتكون من جميع عمال مخبر المجد للتحليل الطبية بالوادي كونه المؤسسة محل الدراسة وعددهم 33 عاملا، أما الدراسات السابقة فقد استعملت عينات مختلفة مثل: العينة العشوائية في دراسات: مقداد أصيلة، خالد خلف سالم الزريقات، حسون محمد علي الحداد، م.م. بسام منيب علي الطائي وآخرون، ودراسة محجوبي أسامة. العينة المقصودة في دراسات: عبد الرؤوف حجاج، ودراسة بن سديرة عمر والعينة العشوائية ثم العينة القصدية مثل دراسة Titus

Muthami Kising'u, and Others

■ من حيث الأدوات: تم استعمال الاستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة واستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وهو ما يتوافق تقريبا مع اغلب الدراسات السابقة رغم اختلافها في عدد الاستبيانات والفئة الموجهة إليها وعدد الأساليب المستخدمة، مثلا في دراسة مقداد أصيلة تم استخدام التكرارات والنسب المئوية دون استعمال معاملات الارتباط، ودراسة عبد الرؤوف حجاج فقد استعمل أسلوب تحليل مغلف البيانات DEA.

■ من حيث المكان والزمن:

الدراسة الحالية أجريت على مستوى ولاية الوادي سنة 2018، ولم نجد لحد الآن مذكرة على مستوى الولاية بمكتبة الكلية تناولت دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية ونفس الشيء على مستوى المذكرات

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

خارج الكلية، ما عدا مذكرة حجاج عبد الرؤوف التي قامت بدراسة مؤسسة من الولاية وقد تعرضت لأحد المتغيرات فقط، كما تعتبر هذه الدراسة الأولى على مستوى المؤسسة محل الدراسة (مخبر المجد للتحاليل الطبية)¹.

أما الدراسات السابقة فقد تمت في بيئات محلية وعربية وأجنبية مختلفة وسنوات مختلفة مثل (تلمسان 2016، ورقلة 2016، سطيف 2015، برج بوعرييج 2014-2015، العراق 2013، الأردن 2012، كينيا 2014، كينيا 2016، اليابان 2014، الأردن 2015).

¹ - مقابلة السيد: حمزة زاوي مدير المخبر بتاريخ: 2018/04/14.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل بعض المفاهيم النظرية لكل من الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية، ثم تم توضيح العلاقة بينهما حيث أنه كلما كان خلق معرفة وجد إبداع تنظيمي وكلما كانت ميزة تنافسية وجد إبداع تنظيمي الذي بدوره يعمل المحافظة على البقاء والتميز للمنظمة، وهذا ما سنحاول البحث فيه من خلال دراسة الحالة التي أجريناها في مخبر المجد لتحاليل الطبية بالوادي.

الفصل الثاني

تمهيد:

بعد تحديد الإطار النظري العام لهذه الدراسة في الفصل الأول، سنحاول في الفصل الثاني إبراز مساهمة الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية من خلال دراسة حالة لمخبر المجد بالوادي، حيث تكمن أهمية هذا الفصل التطبيقي في الربط بين الدراسة النظرية والواقع العملي في المؤسسة محل الدراسة. ولدراسة هذا الجانب من البحث اعتمدنا على جمع البيانات من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على جميع الأفراد العاملين بالمخبر لمعرفة آرائهم واتجاهاتهم المتعلقة بموضوع البحث في مخبر المجد. وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين:

❖ المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

❖ المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

قصد الوصول إلى الأهداف المرجوة من الدراسة سنوضح من خلال هذا المبحث الطريقة والأدوات المستعملة فيها.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

أولاً-منهج الدراسة: يبين المنهج مختلف الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في إعداد البحث وذلك للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ومنه يمكن اعتبار المنهج على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من البحث تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي:

1-المنهج الوصفي: من خلال الاعتماد على مختلف المراجع في تكوين الإطار النظري للموضوع والتي تضمنت الكتب، الرسائل والأطروحات والمذكرات الجامعية، المجلات والملتقيات.

2-المنهج التحليلي: وذلك بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة محل الدراسة من خلال إجابات المستجوبين حول بنود ومحاو الاستمارة، وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها وتفسيرها.

وذلك من خلال معرفة اتجاهات العاملين في مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي فيما يتعلق بدور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية باستخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

المصادر الثانوية: وتم الاعتماد على الأبحاث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وكذا المقابلة والملاحظة.

المصادر الأولية: وتتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبانة مخصصة لهذا الغرض وقد تم توزيعها على جميع العمال بالمخبر.

ثانياً-مجتمع الدراسة:

ويتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال مخبر المجد بالوادي كونه المؤسسة محل الدراسة، وعددهم 33 عاملاً وقد تم القيام بمسح شامل لمجتمع الدراسة، أي توزيع 33 استبانة وتم استرجاع 30 منها أي ما يعادل نسبة 90.91 %، وبلغ عدد الاستبانات التي لم تسترجع 03 استبانات، أي نسبة 9.09 % والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع الدراسة.

جدول رقم(1-2) يوضح مجتمع الدراسة

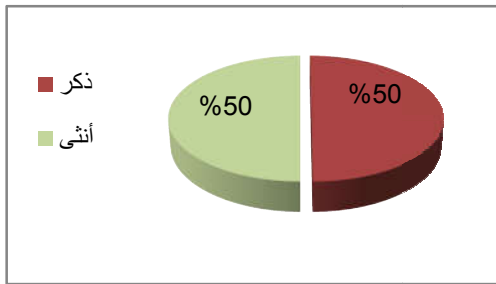
الاستبيانات	الموزع	المسترجع	الغير مسترجع
العدد	33	30	3
النسبة	%100	%90.91	%9.09

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لتوزيع الاستبيان.

ثالثا-البيانات الشخصية: يتميز أفراد مجتمع الدراسة بمجموعة من الخصائص كما يلي:

1-حسب الجنس:

الشكل رقم(1-2)يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس



جدول رقم(2-2) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	15	%50
أنثى	15	%50
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن نسبة الجنسين مساوية لـ %50 وذلك يعود لطبيعة القطاع

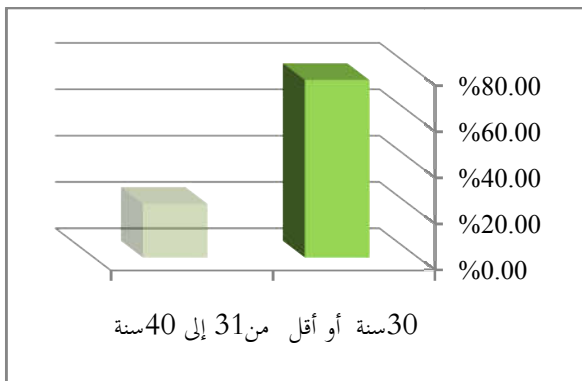
الذي أجريت فيه الدراسة كونه يتطلب تواجد الجنسين ولا يميز بينهما، أيضا تواجد المخبر في عاصمة

الولاية ساعد كلا الجنسين بالعمل فيه وكذلك توفر تخصص البيولوجيا بجامعة الوادي أتاح إمكانية التحاق

كل من الجنسين بهذا العمل.

2-حسب السن:

الشكل رقم(2-2)يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن



جدول رقم(3-2)يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن

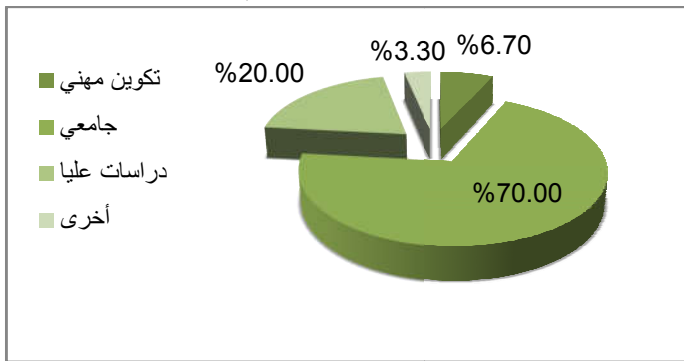
الفئة العمرية	التكرار	النسبة المئوية
30 سنة أو أقل	23	%76.7
من 31 إلى 40 سنة	7	%23.3
المجموع	30	%100

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن كل عمال المؤسسة أعمارهم من 40 سنة فما أقل، حيث أن الفئة العمرية 30 سنة أو أقل بنسبة مساوية لـ 76.7%، في حين الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة بنسبة 23.3% وهو مؤشر جيد يعبر على أن جميع عمال المؤسسة في أوج شبابهم الذي يسمح لهم بالإبداع والعطاء وذلك بحكم أن المخبر حديث النشأة.

3- المستوى التعليمي:

شكل رقم (2-3) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي



جدول رقم (2-4) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

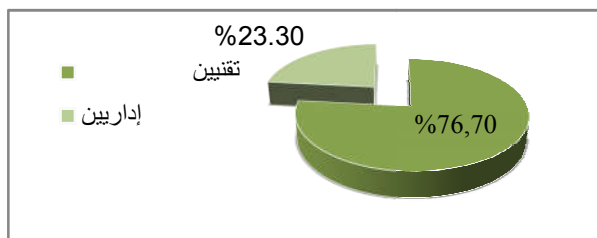
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
تكوين مهني	2	6.7%
جامعي	21	70.0%
دراسات عليا	6	20.0%
أخرى	1	3.3%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

من خلال النسب الموجودة في الجدول المتعلق بتوزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي نلاحظ أن أعلى نسبة للمستوى الجامعي تقدر بـ 70% وتليها نسبة الدراسات العليا 20% والتكوين المهني بنسبة 6.7% وأخيرا مستويات أخرى بنسبة 3.30%، وهذا يعني أن معظم أفراد مجتمع الدراسة ذوي مستويات عالية بحكم طبيعة عمل هذه المؤسسة وحساسية نشاطها مما يتطلب توفر عمال يمتلكون مستوى علمي متخصص للقيام بالعمليات التحليلية.

4- الوظيفة:

شكل رقم (2-4) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوظيفة



جدول رقم (2-5) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
تقنيين	23	76.7%
إداريين	7	23.3%
المجموع	30	100%

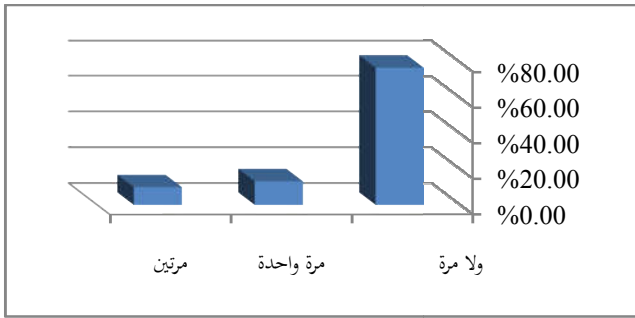
المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

من خلال جدول توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوظيفة نلاحظ وظيفة التقنيين بنسبة 76.70% ووظيفة الإداريين بنسبة 23.30% وهذا ناتج عن نشاط المخبر الذي يتطلب الوظائف التقنية من مهندسين وتقنيين ساميين في تخصصات البيولوجيا أكثر من الوظائف الإدارية.

5- عدد حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي:

شكل رقم (2-5) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي

جدول رقم (2-6) يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي



عدد مرات الحضور	التكرار	النسبة المئوية
لا مرة	23	76.7%
مرة واحدة	4	13.3%
مرتين	3	10.0%
المجموع	30	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

من خلال النسب المدونة في الجدول نلاحظ أن نسبة 76.7% من أفراد مجتمع الدراسة لم تستفيد ولا مرة من دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي، ونسبة 13.3% تم استفادتها من دورة تكوينية واحدة، ونسبة 10.0% استفادت من دورتين، وهذا بسبب حداثة النشأة للمخبر والاعتماد على تدريب الحساسية والتدريب من طرف المشرف المباشر، كما أن طبيعة النشاطات الخاصة بالتحليل أقرب إلى الأبداعات التي تم اكتسابها في مخابر الجامعة أثناء الدراسة، بالإضافة إلى أن بعض العمال لديهم خبرة في مخابر أخرى وعند فتح مخبر المجد ومن خلال سياسة تحفيزية تم جذبهم مثلا من مخبر صيدلية فرحات.

المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة

أولا- أداة الدراسة: تم استخدام الأدوات التالية:

1-الإستبيان: كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة، وقد تم إعداد إستبانة وفق مقياس ليكارت الخماسي

(غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، وتم تقسيمها إلى ثلاث محاور تمثلت في:

المحور الأول: تضمن هذا المحور المتغيرات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الوظيفة، عدد

حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي).

المحور الثاني: تضمن المتغير المستقل وهو الإبداع التنظيمي بأبعاده الستة (الطلاقة، الأصالة، المرونة الحساسة للمشكلات، القدرة على التحليل، المخاطرة) وشملت هذه الأبعاد (22) عبارة، موزعة لكل بعد 4 عبارات ماعدا بعد المرونة والقدرة على التحليل 3 عبارات.

جدول رقم (2-7): العبارات التي تقيس أبعاد الإبداع التنظيمي

العدد	رقم العبارة
الطلاقة	(4-1)
الأصالة	(8-5)
المرونة	(11-9)
الحساسية للمشكلات	(15-12)
القدرة على التحليل	(18-16)
المخاطرة	(22-19)

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا وفقا لمعطيات الدراسة.

المحور الثالث: تضمن المتغير التابع وهو الميزة التنافسية بأبعادها الستة (التكلفة، المعرفة، المرونة، الجودة الوقت، الإبداع)، وشملت هذه الأبعاد (23) عبارة موزعة لكل بعد 4 عبارات ماعدا بعد المعرفة 3 عبارات.

جدول رقم (2-8): العبارات التي تقيس أبعاد الميزة التنافسية

العدد	العبارة الموافقة له
التكلفة	(4-1)
المعرفة	(7-5)
المرونة	(11-8)
الجودة	(15-12)
الوقت	(19-16)
الإبداع	(23-20)

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا وفقا لمعطيات الدراسة.

وللاطلاع على آراء وتوجهات المستقصين اعتمدنا على مقياس ليكارت الخماسي لكل عبارات الاستمارة، فبعد الحصول على مجموع الاستمارات تم ترميزها بإعطاء كل رأي قيمة معينة من 01 إلى 05 كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2-9): يوضح مقياس ليكارت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين.

حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكارت الخماسي الدنيا والعليا كما يلي:

$$- \text{حساب المدى} = \text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة} = 5 - 1 = 4$$

$$- \text{ثم قسم المدى على عدد الفئات ليصبح طول الخلية: } 0.8 = 4/5$$

$$- \text{الحد الأعلى للخلية} = \text{طول الخلية} + \text{أقل قيمة في المقياس}$$

وبالتالي يصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(2-10): طول الخلايا حسب مقياس ليكارت الخماسي

المتوسط الحسابي	الاتجاه	المستوى الموافق له
من 01 إلى أقل من 1.8	غير موافق بشدة	ضعيف جدا
من 1.8 إلى أقل من 2.6	غير موافق	ضعيف
من 2.6 إلى أقل من 3.4	محايد	متوسط
من 3.4 إلى أقل من 4.2	موافق	مرتفع
من 4.2 إلى 05	موافق بشدة	مرتفع جدا

المصدر: ¹وليد عبد الرحمن القراء، تحليل الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي Spss، الندوة الجهوية العالمية للشباب الإسلامي، ص:9.

2-المقابلة: وقد أجريت مع مدير المخبر(الطبيب) ومخبري ومحاسب، وذلك قصد الإجابة على بعض الأسئلة التي تساعدنا على تفسير وتحليل المعطيات المقدمة من طرفهم.

3-الملاحظة: من خلال مشاهدة مختلف الوسائل المستخدمة في المخبر وطرق تنظيم العمل والخدمات المقدمة.

ثانيا- صدق أداة الدراسة: يقصد بالصدق أن أداة الدراسة تقيس ما صممت لقياسه ولا تقيس شيئا آخر، وفي إطار ذلك حرصنا على تحقيق الصدق لمحتوى استمارة الإستبانة، حيث قمنا بعرضها على مجموعة من المحكمين عددهم سبعة (07)، وأسمائهم في الملحق رقم (03).

وقد استجبنا لآراء المحكمين وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وإضافة في ضوء المقترحات المقدمة وبذلك وصل الاستبيان لصورته النهائية.

¹وليد عبد الرحمن القراء، تحليل الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS، الندوة الجهوية العالمية للشباب الإسلامي، ص:9.

ثالثاً- ثبات الدراسة: تم التأكد بثبات الإستبانة من خلال:

- 1- حساب معامل الثبات ألفاكرونباخ: الذي يدل على الإتساق الداخلي بين فقرات الإستبيان، ويعد ألفاكرونباخ قوي إذا تجاوزت نسبته 0.6 كما هو موضح في الشكل التالي:

جدول رقم (11-2):معامل ألفاكرونباخ لمتغيري الدراسة وبيانات الاستمارة

ألفاكرونباخ	عدد العبارات	
0.847	22	الإبداع التنظيمي
0.767	23	الميزة التنافسية
0.776	45	بيانات الاستمارة

المصدر: من إعداد الطالبين وفقاً لمخرجات Spss.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11-2) أعلاه أن قيمة ألفاكرونباخ لمتغير الإبداع التنظيمي تقدر بـ 0.847، و لمتغير الميزة التنافسية تقدر بـ 0.767 ولكافة بيانات الاستمارة تقدر بـ 0.776، وجميعها أكبر من 0.6 وهو ما يعني أن قيمة الثبات محققة.

- 2- مصفوفة الارتباط: التي تبين الاتساق الداخلي بين كل محور والأبعاد المشكلة له.

جدول رقم (12-2):مصفوفة الارتباط لمتغير الإبداع التنظيمي

		Correlations						
		التنظيمي الإبداع	الطلاقة	الأصالة	المرونة	للمشكلات الحاسوبية	على القدرة التحصيل	المخاطرة
التنظيمي الإبداع	Pearson Correlation	1	.729	.591	.633	.727	.762	.790
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الطلاقة	Pearson Correlation	.729	1	.143	.319	.547	.435	.532
	Sig. (2-tailed)	.000		.451	.086	.002	.016	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
الأصالة	Pearson Correlation	.591	.143	1	.514	.192	.420	.458
	Sig. (2-tailed)	.001	.451		.004	.310	.021	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
المرونة	Pearson Correlation	.633	.319	.514	1	.193	.510	.253
	Sig. (2-tailed)	.000	.086	.004		.308	.004	.177
	N	30	30	30	30	30	30	30
للمشكلات الحاسوبية	Pearson Correlation	.727	.547	.192	.193	1	.398	.558
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.310	.308		.030	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
على القدرة التحصيل	Pearson Correlation	.762	.435	.420	.510	.398	1	.543
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.021	.004	.030		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
المخاطرة	Pearson Correlation	.790	.532	.458	.253	.558	.543	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.011	.177	.001	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30

المصدر: مخرجات برنامج Spss.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه يوجد ترابط قوي لمتغير الإبداع التنظيمي والأبعاد المشكلة له.

جدول رقم (2-13): مصفوفة الارتباط لمتغير الميزة التنافسية

		Correlations						
		التنافسية الميزة	التكلفة	المعرفة	المرونة	الجودة	الوقت	الإبداع
التنافسية الميزة	Pearson Correlation	1	.657**	.695**	.429**	.707**	.809**	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.018	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
التكلفة	Pearson Correlation	.657**	1	.455**	-.063-	.278	.460	.264
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.741	.137	.010	.158
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعرفة	Pearson Correlation	.695**	.455**	1	.311	.237	.380	.217
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.094	.208	.039	.250
	N	30	30	30	30	30	30	30
المرونة	Pearson Correlation	.429**	-.063-	.311	1	.475**	.165	.093
	Sig. (2-tailed)	.018	.741	.094		.008	.384	.624
	N	30	30	30	30	30	30	30
الجودة	Pearson Correlation	.707**	.278	.237	.475**	1	.753**	.281
	Sig. (2-tailed)	.000	.137	.208	.008		.000	.132
	N	30	30	30	30	30	30	30
الوقت	Pearson Correlation	.809**	.460	.380	.165	.753**	1	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.039	.384	.000		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30
الإبداع	Pearson Correlation	.629**	.264	.217	.093	.281	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.158	.250	.624	.132	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30

المصدر: مخرجات برنامج Spss.

نلاحظ من خلال جدول أعلاه أنه يوجد ترابط قوي لمتغير الميزة التنافسية والأبعاد المشكلة له.

رابعاً- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قمنا في هذه الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من أجل التحقق من ثبات أداة الدراسة والتحليل الإحصائي للبيانات، حيث تم التمييز وإدخالها إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (Spss) نسخة 22 وبرنامج Minitab 16 وتمثل هذه الأساليب في:

- 1- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص أفراد الدراسة ومدى موافقتهم على عبارات الاستبيان.
- 2- معامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.
- 3- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد اتجاهات إجابات أفراد الدراسة.
- 4- اختبار Kolmogorov-Smirnov و Shapiro-Wilk لمعرفة طبيعة التوزيع
- 5- مصفوفة الارتباطات بيرسون لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة.
- 6- تحليل الانحدار البسيط لقياس اثر المتغير المستقل على المتغير التابع.
- 7- اختبار T للعينة الواحدة لمقارنة المتوسطات المحسوبة بالمتوسطات النظرية.

- 8 اختبار T لعينتين مستقلتين لاختبار الفروق بين المتغيرات المستقلة والتابع في حالة احتمال إجابتين.
- 9 تحليل التباين (One Way ANOVA) لاختبار الفروق بين المتغيرات المستقلة والتابع في حالة احتمال أكثر من إجابتين.

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

سنقوم من خلال هذا المبحث بعرض نتائج الدراسة في المطلب الأول، ثم تحليلها واختبارها من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

في هذا المطلب سوف نعرض نتائج الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة وكذا نتائج اختبار الفرضيات.

أولاً- نتائج الإحصاءات الوصفية:

1- متغير الإبداع التنظيمي: وذلك بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لإستجابات أفراد الدراسة على العبارات المثلة لمحور الإبداع التنظيمي، وذلك وفقاً للأبعاد المكونة له وهي: الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل والمخاطرة.

البعد الأول: الطلاقة

الجدول رقم: (2-14) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الطلاقة

الرقم	العبارات	غير موافق		محايد		موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
		بشدة	العدد	بشدة	العدد	بشدة	العدد				
		نسبة	نسبة	نسبة	نسبة	نسبة	نسبة				
1	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة.	2	2	1	16	9	30	3.93	1.112	1	مرتفع
		6.7	6.7	3.3	53.3	3.3	6.7				
2	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة.	2	3	5	12	8	26.7	3.70	1.179	3	مرتفع
		6.7	10.0	16.7	40.0	26.7	6.7				
3	لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	2	1	2	17	8	26.7	3.93	1.048	1	مرتفع
		6.7	3.3	6.7	56.7	26.7	6.7				
4	أملك القدرة على رد الفعل بسرعة.	2	3	3	11	11	36.7	3.87	1.224	2	مرتفع
		6.7	10.0	10.0	36.7	36.7	6.7				
المتوسط العام لبعد الطلاقة								3.85	0.75		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقاً لمخرجات برنامج Spss.

البعد الثاني: الأصالة

الجدول رقم: (2-15) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الأصالة

مستوى الإجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات					الرقم	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
				العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
مرتفع	2	1.114	4.00	9	16	1	2	2	1	أنجز ما يسند إلي من أعمال بطرق متعددة
				30	53.3	3.3	6.7	6.7		
مرتفع	4	1.192	3.40	8	12	5	3	2	2	أبتعد عن تكرار الإجراءات المتبعة في انجاز العمل
				26.7	40.0	16.7	10.0	6.7		
مرتفع	1	0.791	4.17	8	17	2	1	2	3	أحرص على تقديم أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل.
				26.7	56.7	6.7	3.3	6.7		
مرتفع	3	1.262	3.83	11	11	3	3	2	4	أستطيع فرض رأبي عادة بالحجج.
				36.7	36.7	10.0	10.0	6.7		
مرتفع		0.55	3.90							المتوسط العام لبعد الأصالة

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

البعد الثالث: المرونة

الجدول رقم: (2-16) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المرونة

مستوى الإجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات					الرقم	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
				العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
مرتفع	2	0.615	4.03	6	19	5	0	0	1	لدي القدرة على تقديم أفكار متنوعة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.
				20	63.3	16.7	0.0	0.0		
مرتفع	2	0.999	4.03	10	15	2	2	1	2	لدي القدرة على رؤية الأشياء بطرق مختلفة.
				33.3	50.0	6.7	6.7	3.3		
مرتفع	1	1.081	4.07	11	15	1	1	2	3	لدي القدرة على التكيف مع طرق العمل الجديدة.
				36.7	50.0	3.3	3.3	6.7		
مرتفع		0.71	4.04							المتوسط العام لبعد المرونة

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

البعد الرابع: الحساسية للمشكلات

الجدول رقم: (2-17) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الحساسية للمشكلات

مستوى الإجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات					الرقم	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
				العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
متوسط	4	1.177	3.17	3	11	7	6	3	أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	1
				10.0	36.7	23.3	20.0	10.0		
متوسط	3	1.124	3.33	3	14	5	6	2	أخطط لمشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	2
				10.0	46.7	16.7	20.0	6.7		
مرتفع	2	1.357	3.77	12	8	4	3	3	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.	3
				40.0	26.7	13.3	10.0	10.0		
مرتفع	1	0.830	4.00	6	21	1	1	1	لدي القدرة على تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف.	4
				20.0	70.0	3.3	3.3	3.3		
مرتفع		0.89	3.56	المتوسط العام لبعد الحساسية للمشكلات						

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقاً لمخرجات برنامج Spss.

البعد الخامس: القدرة على التحليل

الجدول رقم: (2-18) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد القدرة على التحليل

مستوى الإجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات					الرقم	
				موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
				العدد	العدد	العدد	العدد	العدد		
مرتفع	1	0.913	4.17	12	13	4	0	1	أمتلك القدرة على تجزئة مهام العمل.	1
				40.0	43.3	13.3	00	3.3		
مرتفع	2	1.066	3.63	6	13	6	4	1	أستطيع إدراك العلاقة بين الأفكار وتفسيرها.	2
				20.0	43.3	20.0	13.3	3.3		
مرتفع	3	1.006	3.57	4	15	6	4	1	لدي القدرة على الاستدلال في المواقف.	3
				13.3	50.0	20.0	13.3	3.3		
مرتفع		0.64	3.78	المتوسط العام لبعد القدرة على التحليل						

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقاً لمخرجات برنامج Spss.

البعد السادس: المخاطرة

الجدول رقم: (2-19) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المخاطرة

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
							العدد	النسبة			
							العدد	النسبة			
1	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.	1	3	3	9	14	4.07	1.143	2	مرتفع	
		3.3	10.0	10.0	30.0	46.7					
2	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج.	0	0	1	8	21	4.67	0.547	1	مرتفع جدا	
		00	00	3.3	26.7	70.0					
3	أقدم على الأعمال الصعبة والمعقدة.	4	0	1	14	11	4.07	0.980	2	مرتفع	
		13.3	00	3.3	46.7	36.7					
4	أقتح أساليب جديدة لتحسين العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك.	2	3	9	10	6	3.50	1.137	3	مرتفع	
		6.7	10.0	30.0	33.3	20.0					
	المتوسط العام لبعد المخاطرة						4.07	0.71		مرتفع	

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

وبناء على ما ورد في الجداول السابقة فإن أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحليل الطبية محل الدراسة تكون وفق الترتيب الآتي:

الجدول رقم: (2-20) يمثل متوسطات أبعاد الإبداع التنظيمي

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	الطلاقة	3.85	0.75	4	مرتفع
2	الأصالة	3.90	0.55	3	مرتفع
3	المرونة	4.04	0.71	2	مرتفع
4	الحساسية للمشكلات	3.56	0.89	6	مرتفع
5	القدرة على التحليل	3.78	0.64	5	مرتفع
6	المخاطرة	4.07	0.71	1	مرتفع
	المتوسط العام لأبعاد الإبداع التنظيمي	3.87	0.50		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

2- متغير الميزة التنافسية: وقد تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات

أفراد الدراسة على العبارات الممثلة لمحور الميزة التنافسية، وذلك لكل الأبعاد المكونة له وهي

التكلفة، المعرفة، المرونة، الجودة، الوقت والإبداع.

البعد الأول: التكلفة

الجدول رقم: (21-2) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد التكلفة

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة					
											العدد	العدد	العدد	العدد	العدد
											نسبة	نسبة	نسبة	نسبة	نسبة
1	تعمل مؤسستنا على الاحتفاظ بالعاملين ذوي الكفاءة العالية للتخفيض من تكاليف المنتجات المعيبة.	0	0	10	12	8	3.93	0.785	1	مرتفع					
		00	00	33.3	40.0	26.7									
2	تسعى مؤسستنا إلى خفض تكاليف عمليات الصيانة باستمرار.	4	7	7	6	6	3.10	1.348	3	متوسط					
		13.3	23.3	23.3	20.0	20.0									
3	تتحصل مؤسستنا على امتيازات سعرية من الموردين لتخفيض التكاليف مقارنة بالمؤسسات المنافسة.	1	1	12	13	3	3.53	0.860	2	مرتفع					
		3.3	3.3	40.0	43.3	10.0									
4	أسعار منتجات مؤسستنا أقل من أسعار بقية المؤسسات	3	6	16	3	2	2.83	0.986	4	متوسط					
		10.0	20.0	53.3	10.0	6.7									
المتوسط العام لبعد التكلفة							3.35	0.64							

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

البعد الثاني: المعرفة

الجدول رقم: (22-2) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المعرفة

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة					
											العدد	العدد	العدد	العدد	العدد
											نسبة	نسبة	نسبة	نسبة	نسبة
1	تسعى مؤسستنا إلى استقطاب الأفراد ذوي المؤهلات العلمية.	0	0	3	15	12	4.30	0.651	1	مرتفع جدا					
		00	00	10.0	50.0	40.0									
2	يخضع العاملون للتعليم والتكوين بمختلف الوسائل وبشكل مستمر.	2	2	10	14	2	3.40	0.968	2	مرتفع					
		6.7	6.7	33.3	46.7	6.7									
3	يتم إجراء الدراسات الاستطلاعية بشكل دوري للتعرف على احتياجات ورغبات العملاء وتوقعاتهم المستقبلية.	3	9	5	9	4	3.07	1.258	3	متوسط					
		10.0	30.0	16.7	30.0	13.3									
المتوسط العام لبعد المعرفة							3.58	0.69							

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

البعد الثالث: المرونة

الجدول رقم: (2-23) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد المرونة

مستوى الإجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	العبارات	الرقم				
				بشدة							العدد	العدد	العدد	العدد
				النسبة							النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
مرتفع	4	0.728	3.43	0	16	12	1	1	يتوافق حجم إنتاج خدمات المؤسسة مع التقلبات في السوق.	1				
				00	53.3	40.0	3.3	3.3						
مرتفع	3	0.961	3.80	6	16	5	2	1	تستجيب مؤسستنا لتغيرات حاجات ورغبات الزبائن.	2				
				20.0	53.3	16.7	6.7	3.3						
مرتفع جدا	1	0.430	4.77	23	7	0	0	0	تعمل مؤسستنا على مواكبة التطورات الحاصلة في معدات وآلات الإنتاج.	3				
				76.7	23.3	00	00	00						
مرتفع جدا	2	0.776	4.47	18	9	2	1	0	يملك العاملون في مؤسستنا مهارات متعددة تجعلهم قادرين على أداء أكثر من وظيفة أو عمل.	4				
				60.0	30.0	6.7	3.3	00						
مرتفع		0.40	4.11						المتوسط العام لبعد المرونة					

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

البعد الرابع: الجودة

الجدول رقم: (2-24) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الجودة

مستوى الإجابة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق	العبارات	الرقم				
				بشدة							العدد	العدد	العدد	العدد
				النسبة							النسبة	النسبة	النسبة	النسبة
مرتفع جدا	2	0.629	4.53	18	10	2	0	0	تبنى مؤسستنا الجودة في رسالتها بشكل صريح.	1				
				60.0	33.3	6.7	00	00						
مرتفع جدا	1	0.626	4.57	19	9	2	0	0	المطابقة للمواصفات والمعايير الدولية هي المرجعية الرئيسية للمؤسسة.	2				
				63.3	30.0	6.7	00	00						
مرتفع جدا	3	0.675	4.40	15	12	3	0	0	تقوم مؤسستنا على اختيار مورديها على أساس جودة المواد الخام التي يقدمونها.	3				
				50.0	40.0	10.0	00	00						
مرتفع	4	0.785	4.07	10	12	8	0	0	تعتمد مؤسستنا على إجراء التفتيش الدوري الداخلي للتأكد من جودة المنتج الذي تنتجه.	4				
				33.3	40.0	26.7	00	00						
مرتفع جدا		0.50	4.39						المتوسط العام لبعد الجودة					

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

البعد الخامس: الوقت

الجدول رقم: (2-25) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الوقت

الرقم	العبارات	غير موافق		محايد		موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
		بشدة	العدد	بشدة	العدد	بشدة	العدد				
		نسبة	نسبة	نسبة	نسبة	نسبة	نسبة				
1	تلتزم مؤسستنا بالمواعيد المحددة عند تسليم المنتجات إلى الزبائن باستمرار.	0	1	2	18	9	30.0	4.17	0.699	2	مرتفع
2	لمؤسستنا القدرة على تسليم طلبيات الزبائن في وقت أسرع من المنافسين.	0	0	1	7	22	73.3	4.70	0.535	1	مرتفع جدا
3	يتم اختيار الموردين على أساس وقت تسليم المواد الأولية.	0	0	13	11	6	20.0	3.77	0.774	4	مرتفع
4	تستخدم مؤسستكم سياسة مخزون الأمان لتأمين سرعة الاستجابة للطلبات المتغيرة.	0	0	8	10	12	40.0	4.13	0.819	3	مرتفع
المتوسط العام لبعد الوقت								4.19	0.46		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

البعد السادس: الإبداع

الجدول رقم: (2-26) يمثل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الإبداع

الرقم	العبارات	غير موافق		محايد		موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
		بشدة	العدد	بشدة	العدد	بشدة	العدد				
		نسبة	نسبة	نسبة	نسبة	نسبة	نسبة				
1	تحاول مؤسستنا تقليد المؤسسات المنافسة.	12	5	4	6	3	10.0	2.43	1.455	4	منخفض
2	تسعى مؤسستنا لتقديم منتجات لم يسبق إنتاجها من قبل مقارنة بالمنافسين.	1	0	1	8	20	66.7	4.53	0.860	1	مرتفع جدا
3	المؤسسة تشجع الاقتراحات المقدمة من قبل العاملين.	2	1	4	13	10	33.3	3.93	1.112	2	مرتفع
4	تتعاون مؤسستنا مع خبرات واستشارات خارجية من اجل تقديم منتجاتها.	4	0	5	9	12	40.0	3.83	1.341	3	مرتفع
المتوسط العام لبعد الإبداع								3.68	0.67		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

وبناء على ما ورد في الجداول السابقة فإن أبعاد الميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية محل الدراسة تكون وفق الترتيب الآتي:

الجدول رقم: (2-27) يمثل متوسطات أبعاد الميزة التنافسية

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	مستوى الإجابة
1	التكلفة	3.35	0.64	6	متوسط
2	المعرفة	3.58	0.69	5	مرتفع
3	المرونة	4.11	0.40	3	مرتفع
4	الجودة	4.39	0.50	1	مرتفع جدا
5	الوقت	4.19	0.46	2	مرتفع
6	الإبداع	3.68	0.67	4	مرتفع
	المتوسط العام لأبعاد الميزة التنافسية	3.88	0.37		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

ثانيا- نتائج الإحصاءات الاستدلالية: وهي كالاتي:

1- اختبار طبيعة التوزيع: كونه شرط للقيام ببقية الاختبارات الأخرى.

الجدول رقم: (2-28) اختبار طبيعة التوزيع للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
التنظيمي الإبداع	.104	30	.200 [*]	.964	30	.390
التنافسية الميزة	.157	30	.056	.940	30	.094

المصدر: مخرجات برنامج spss

- بما أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لمتغير الإبداع التنظيمي (sig=0.2) حسب Kolmogorov-Smirnov^a و (sig=0.390) حسب Shapiro-Wilk وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) فإن المتغير المستقل "الإبداع التنظيمي" يتبع التوزيع الطبيعي.

- بما أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة لمتغير الميزة التنافسية (sig=0.56) حسب Kolmogorov-Smirnov^a و (sig=0.094) حسب Shapiro-Wilk وهي أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05) فإن المتغير التابع "الميزة التنافسية" يتبع التوزيع الطبيعي.

2- الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

☒ الفرضيات الفرعية:

- توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

- توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

- توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المرونة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

- توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

- توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

- توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم: (2-29) يمثل معاملات الارتباط بيرسن بين متغيرات الدراسة

الإبداع التنظيمي	المخاطرة	القدرة على التحليل	الحساسية للمشكلات	المرونة	الأصالة	الطلاقة	الإبداع التنظيمي الميزة التنافسية
0.038	0.058	-0.051	0.141	0.090	0.160	-0.225	التكلفة
-0.045	0.106	-0.004	0.175	-0.140	-0.155	-0.240	المعرفة
-0.034	0.036	-0.057	0.031	-0.288	-0.212	0.211	المرونة
0.026	0.185	-0.063	0.164	-0.200	-0.106	0.060	الجودة
-0.077	0.145	-0.187	0.041	-0.174	-0.030	-0.147	الوقت
-0.319	-0.395	-0.153	-0.239	-0.083	-0.180	-0.285	الإبداع
-0.115	0.009	-0.125	0.074	-0.165	-0.125	-0.204	الميزة التنافسية

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

الجدول رقم: (2-30) يمثل معادلات الانحدار الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة

الإبداع التنظيمي	المخاطرة	القدرة على التحليل	الحساسية للمشكلات	المرونة	الأصالة	الطلاقة	الإبداع التنظيمي الميزة التنافسية
$Y=3.161+0.049 X$	$Y=3.134+0.053 X$	$Y=3.543-0.051 X$	$Y=2.987+0.102 X$	$Y=3.023+0.081 X$	$Y=2.618+0.187 X$	$Y=4.089-0.191 X$	التكلفة
$Y=3.830-0.062 X$	$Y=3.169+0.103 X$	$Y=3.604-0.004 X$	$Y=3.105+0.136 X$	$Y=4.136-0.135 X$	$Y=4.348-0.195 X$	$Y=4.435-0.219 X$	المعرفة
$Y=4.221-0.027 X$	$Y=4.033+0.020 X$	$Y=4.251-0.035 X$	$Y=4.066+0.014 X$	$Y=4.636-0.128 X$	$Y=4.723-0.155 X$	$Y=3.685+0.112 X$	المرونة
$Y=4.289+0.027 X$	$Y=3.854+0.132 X$	$Y=4.580-0.050 X$	$Y=4.061+0.093 X$	$Y=4.966-0.142 X$	$Y=4.773-0.098 X$	$Y=4.238+0.040 X$	الجودة
$Y=4.465-0.070 X$	$Y=3.807+0.094 X$	$Y=4.698-0.134 X$	$Y=4.116+0.021 X$	$Y=4.648-0.113 X$	$Y=4.291-0.025 X$	$Y=4.538-0.090 X$	الوقت
$Y=5.325-0.424 X$	$Y=5.207-0.374 X$	$Y=4.285-0.159 X$	$Y=4.325-0.180 X$	$Y=4-0.078 X$	$Y=4.541-0.219 X$	$Y=4.658-0.253 X$	الإبداع
$Y=4.215-0.085 X$	$Y=4.862+0.005 X$	$Y=4.160-0.072 X$	$Y=3.777+0.031 X$	$Y=4.235-0.086 X$	$Y=4.216-0.084 X$	$Y=4.274-0.100 X$	الميزة التنافسية

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج Spss.

3- الفرضية الرئيسية الثانية:

تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

❖ الفرضيات الفرعية:

- تتوفر بعد الطلاقة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
- تتوفر بعد الأصالة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
- تتوفر بعد المرونة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
- تتوفر بعد الحساسية للمشكلات في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
- تتوفر بعد القدرة على التحليل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
- تتوفر بعد المخاطرة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم: (2-31) يمثل اختبار T لمعرفة توفر أبعاد الإبداع التنظيمي

البعد	قيمة T	مستوى الدلالة
الطلاقة	6.19	0.000
الأصالة	9.03	0.000
المرونة	8.01	0.000
الحساسية للمشكلات	3.47	0.001
القدرة على التحليل	6.69	0.000
المخاطرة	8.69	0.000
الإبداع التنظيمي	9.46	0.000

المصدر: حسب مخرجات برنامج Mini tab 16.

4- الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى للمتغيرات الاسمية (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي).

❖ الفرضيات الفرعية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم: (2-32) اختبار T لمعرفة الفروق في حالة متغير: الجنس

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
الإبداع التنظيمي	Equal variances assumed	.777	.386	.400	28	.692	.07500	.18754	-.30916	.45916
	Equal variances not assumed			.400	27.721	.692	.07500	.18754	-.30934	.45934

المصدر: مخرجات برنامج Spss.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الوظيفة.

الجدول رقم: (33-2) اختبار T لمعرفة الفروق في حالة متغير: الوظيفة

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الإبداع التنظيمي	Equal variances assumed	.560	.460	-.942-	28	.354	-.20626-	.21890	-.65465-	.24212
	Equal variances not assumed			-.803-	8.135	.445	-.20626-	.25695	-.79708-	.38455

المصدر: مخرجات برنامج Spss.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر الجند للتحليل الطبية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الجدول رقم: (34-2) اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في حالة متغير: المستوى التعليمي

الإبداع التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.941	3	.314	1.256	.310
Within Groups	6.488	26	.250		
Total	7.428	29			

المصدر: مخرجات برنامج Spss.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر الجند للتحليل الطبية تعزى لمتغير عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.

الجدول رقم: (35-2) اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في حالة متغير: عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.

الإبداع التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.554	2	.277	1.088	.351
Within Groups	6.874	27	.255		
Total	7.428	29			

المصدر: مخرجات برنامج Spss.

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة (التحليل)

أولاً- تحليل نتائج الإحصاءات الوصفية:

1- متغير الإبداع التنظيمي:

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعدها الطلاقة:

يتضح من الجدول (2-14) أن بعد الطلاقة سائد بدرجة مرتفعة في مخبر المجد للتحليل الطبية محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.85) وانحراف معياري (0.75)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "الذي القدرة على التعبير عن أفكاره بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة" بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري قدره (1.112)، ثم في نفس الترتيب عبارة "الذي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل" بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري قدره (1.048) ثم تليها عبارة "أملك القدرة على رد الفعل بسرعة" بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (1.224)، ثم تليها عبارة "الذي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة" بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.179)، حيث يدل هذا على أن العمال يتمتعون بحركة جيدة في النقاش والحوار والتعبير عن مقترحاتهم.

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعدها الأصالة:

يتضح من الجدول (2-15) أن بعد الأصالة سائد بدرجة مرتفعة في مخبر المجد للتحليل الطبية محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.90) وانحراف معياري (0.55)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "أحرص على تقديم أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل" بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.791)، ثم تليها عبارة "أنجز ما يسند إلي من أعمال بطرق متعددة" بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (1.114)، ثم تليها عبارة "أستطيع فرض رأيي عادة بالحجج" بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1.262)، في حين جاءت عبارة "أبتعد عن تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (1.192)، حيث يدل هذا على أن عمال المخبر يعتمدون على الأساليب والطرق الحديثة ويحرصون على تقديم الاقتراحات والأفكار الجديدة.

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعء المرونة:

يتضح من الجدول (2-16) أن بعد المرونة سائد بدرجة مرتفعة في مخبر المجد للتحليل الطبية محل الدراسة بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.71)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "لدي القدرة على التكيف مع طرق العمل الجديدة" بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (1.081)، ثم تليها عبارة "لدي القدرة على رؤية الأشياء بطرق مختلفة" بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.615)، ثم جاءت في نفس الترتيب عبارة "لدي القدرة على تقديم أفكار متنوعة لتطوير العمل بتلقائية ويسر" بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.999)، حيث يدل هذا على أن العمال بالمخبر يملكون القدرة على التكيف والتأقلم مع طرق العمل الجديدة.

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعء الحساسية للمشكلات:

يتضح من الجدول (2-17) أن بعد الحساسية للمشكلات سائد بدرجة مرتفعة في مخبر المجد للتحليل الطبية محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.89)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية "لدي القدرة على تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف" بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.89)، ثم تليها عبارة "أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل" بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.357)، ثم تليها عبارة "أخطط لمشكلات العمل التي يمكن حدوثها" بمتوسط حسابي (3.33) وانحراف معياري (1.357)، في حين جاءت العبارة "أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (1.177)، وهذا يدل على أن عمال المخبر محل الدراسة يتمتعون بقدرة على حل مشاكل العمل.

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعء القدرة على التحليل:

يتضح من الجدول (2-18) أن بعد القدرة على التحليل سائد بدرجة مرتفعة في مخبر المجد محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.64)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية "أمتلك القدرة على تجزئة مهام العمل" بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.913)، ثم تليها عبارة "أستطيع إدراك العلاقة بين الأفكار وتفسيرها" بمتوسط حسابي (3.63) وانحراف معياري (1.066)، في حين جاءت عبارة "لدي القدرة على الاستدلال في المواقف المختلفة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.57) وانحراف معياري

(1.006)، وهذا يدل على أن عمال المخبر محل الدراسة يتمتعون بقدرة على تحليل وتفسير الأفكار والمواقف المختلفة.

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعء المخاطرة:

يتضح من الجدول (2-19) أن بعد المخاطرة سائد بدرجة مرتفعة في مخبر المجد محل الدراسة بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.71)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج" بمتوسط حسابي (4.67) وانحراف معياري (0.547)، ثم تليها عبارة "أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات" بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (1.143)، ثم تليها في نفس الترتيب عبارة "أقدم على الأعمال الصعبة والمعقدة" بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.980)، في حين جاءت عبارة "أقترح أساليب جديدة لتحسين العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.137)، حيث يدل هذا على أن العمال لديهم ثقة بالنفس وخبرة في شتى الأفكار والأساليب الجديدة.

- متوسطات أبعاد الإبداع التنظيمي:

بناءً على النتائج التي يوضحها الجدول رقم (2-20) فإن مخبر المجد للتحليل الطبية يتمتع عماله بإبداع تنظيمي يشمل الطلاقة، الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل والمخاطرة بمستوى مرتفع. أما المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد الدراسة حول محور الإبداع التنظيمي بجميع أبعاده وعباراته بشكل عام كان (3.87) وانحراف معياري (0.50)، وهو مستوى مرتفع.

2- متغير الميزة التنافسية:

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعء التكلفة:

يتضح من الجدول (2-21) أن بعد التكلفة سائد بدرجة متوسطة في مخبر المجد للتحليل الطبية محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.35) وانحراف معياري (0.64)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "تعمل مؤسستنا على الاحتفاظ بالعاملين ذوي الكفاءة العالية للتخفيض من تكاليف المنتجات المعيبة" بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (0.785)، ثم تليها عبارة "تتحصل مؤسستنا على امتيازات سعرية من الموردين لتخفيض التكاليف مقارنة بالمؤسسات المنافسة" بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.860)، ثم

تليها عبارة "تسعى مؤسستنا إلى خفض تكاليف عمليات الصيانة باستمرار" بمتوسط حسابي (3.10) وانحراف معياري (1.348)، في حين جاءت عبارة "أسعار منتجات مؤسستنا أقل من أسعار بقية المؤسسات" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.83) وانحراف معياري (0.986)، وهذا يفسر عدم معرفة العاملين بمدى تحكم مخبر الجدد للتحليل الطبية محل الدراسة في التكلفة.

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعده المعرفة:

يتضح من الجدول (2-22) أن بعد المعرفة سائد بدرجة مرتفعة في مخبر الجدد محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.69)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "تسعى مؤسستنا إلى استقطاب الأفراد ذوي المؤهلات العلمية" بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.651)، ثم تليها عبارة "يخضع العاملون للتعليم والتكوين بمختلف الوسائل وبشكل مستمر" بمتوسط حسابي (3.40) وانحراف معياري (0.968)، كما جاءت عبارة "يتم إجراء الدراسات الاستطلاعية بشكل دوري للتعرف على احتياجات ورغبات العملاء وتوقعاتهم المستقبلية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.07) وانحراف معياري (1.258)، وهذا يدل على أن عمال المخبر يمتلكون مؤهلات علمية ومعرفة باحتياجات ورغبات الزبائن.

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعده المرونة:

يتضح من الجدول (2-23) أن بعد المرونة سائد بدرجة مرتفعة في مخبر الجدد للتحليل الطبية محل الدراسة بمتوسط حسابي (4.11) وانحراف معياري (0.40)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "تعمل مؤسستنا على مواكبة التطورات الحاصلة في معدات وآلات الإنتاج" بمتوسط حسابي (4.77) وانحراف معياري (0.430)، ثم تليها عبارة "يتملك العاملون في مؤسستنا مهارات متعددة تجعلهم قادرين على أداء أكثر من وظيفة أو عمل" بمتوسط حسابي (4.47) وانحراف معياري (0.776)، ثم تليها عبارة "تستجيب مؤسستنا لتغيرات حاجات ورغبات الزبائن" بمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.961)، في حين جاءت عبارة "يتوافق حجم إنتاج خدمات المؤسسة مع التقلبات في السوق" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.43) وانحراف معياري (0.728)، وهذا يدل على أن عمال المؤسسة محل الدراسة يتمتعون بمرونة عالية تجعلهم قادرين على مواكبة تغيرات السوق وتؤثر إيجابياً على أدائهم في العمل.

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعء الجودة:

يتضح من الجدول (2-24) أن بعء الجودة سائد بدرجة مرتفعة جدا في مخبر المجد للتحاليل الطبية محل الدراسة بمتوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.50)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "المطابقة للمواصفات والمعايير الدولية هي المرجعية الرئيسية للمؤسسة" بمتوسط حسابي (4.57) وانحراف معياري (0.626)، ثم تليها عبارة "تبنى مؤسستنا الجودة في رسالتها بشكل صريح" بمتوسط حسابي (4.53) وانحراف معياري (0.629)، ثم تليها عبارة "تقوم مؤسستنا على اختيار مورديها على أساس جودة المواد الخام التي يقدمونها." بمتوسط حسابي (4.40) وانحراف معياري (0.675)، في حين جاءت عبارة "تعتمد مؤسستنا على إجراء التفيتش الدوري الداخلي للتأكد من جودة المنتج الذي تنتجه" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.785)، وهذا يدل على أن عمال المؤسسة محل الدراسة يحرصون على أن تكون منتجاتهم بجودة عالية جدا.

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعء الوقت:

يتضح من الجدول (2-25) أن بعء الوقت سائد بدرجة مرتفعة في مخبر المجد للتحاليل الطبية محل الدراسة بمتوسط حسابي (4.19) وانحراف معياري (0.46)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "لؤسستنا القدرة على تسليم طلبات الزبائن في وقت أسرع من المنافسين" بمتوسط حسابي (4.70) وانحراف معياري (0.535)، ثم تليها عبارة "تلتزم مؤسستنا بالمواعيد المحددة عند تسليم المنتجات إلى الزبائن باستمرار" بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري (0.699)، ثم تليها عبارة "تستخدم مؤسستكم سياسة مخزون الأمان لتأمين سرعة الاستجابة للطلبات المتغيرة" بمتوسط حسابي (4.13) وانحراف معياري (0.819)، في حين جاءت عبارة "يتم اختيار الموردين على أساس وقت تسليم المواد الأولية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (0.774)، وهذا يدل على أن عمال المؤسسة محل الدراسة لديهم القدرة على التحكم في الوقت المحدد واللازم.

- متوسطات إجابة أفراد الدراسة لبعء الإبداع:

يتضح من الجدول (2-26) أن بعء الإبداع سائد بدرجة مرتفعة في مخبر المجد للتحاليل الطبية محل الدراسة بمتوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (0.67)، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة "تسعى مؤسستنا لتقديم منتجات لم يسبق إنتاجها من قبل مقارنة بالمنافسين" بمتوسط حسابي (4.53) وانحراف

معياري (0.860)، ثم تليها عبارة "المؤسسة تشجع الاقتراحات المقدمة من قبل العاملين" بمتوسط حسابي (3.93) وانحراف معياري (1.112)، ثم تليها عبارة "تتعاون مؤسستنا مع خبرات واستشارات خارجية من اجل تقديم منتجاتها" بمتوسط حسابي (3.83) وانحراف معياري (1.341)، في حين جاءت عبارة "تحاول مؤسستنا تقليد المؤسسات المنافسة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.43) وانحراف معياري (1.455)، وهذا يدل على وجود إبداع في مخبر المجد للتحاليل الطبية محل الدراسة.

- متوسطات أبعاد الميزة التنافسية:

بناءً على النتائج التي يوضحها الجدول رقم (2-27) فإن مخبر المجد يتمتع بميزة تنافسية وتشمل بعد الجودة بمستوى مرتفع جدا وبعد المعرفة، المرونة، الوقت والإبداع بمستوى مرتفع، في حين بعد التكلفة بمستوى متوسط. والمتوسط الحسابي لاستجابات أفراد الدراسة حول محور الميزة التنافسية بجميع أبعادها وعباراتها بشكل عام كان (3.88) وانحراف معياري (0.37) وهو مستوى مرتفع.

ثانياً-تحليل نتائج الإحصاء الاستدلالي (اختبار الفرضيات):وهي كالتالي:

1- الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

قبل أن نختبر الفرضية الرئيسية الأولى سوف نقوم باختبار الفرضيات الفرعية المشكلة لها.

أ- الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

H1: توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول (2-29) الذي يبين نتائج اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الطلاقة والميزة التنافسية أن معامل الارتباط (R=-0.204) ضعيف وباتجاه عكسي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار

الخطي البسيط بين المتغيرين $(y=4.274-0.100x)$ ، وبالتالي نقبل الفرضية H_0 ونرفض الفرضية H_1 أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

ب- الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول (2-29) الذي يبين نتائج اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الأصالة والميزة التنافسية أن معامل الارتباط $(R=-0.125)$ ضعيف وباتجاه عكسي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين $(y=4.216-0.084x)$ ، وبالتالي نقبل الفرضية H_0 ونرفض الفرضية H_1 أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة:

H_0 : لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المرونة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المرونة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول (2-29) الذي يبين نتائج اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين المرونة والميزة التنافسية أن معامل الارتباط $(R=-0.165)$ ضعيف وباتجاه عكسي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين $(y=4.235-0.086x)$ ، وبالتالي نقبل الفرضية H_0 ونرفض الفرضية H_1 أي أنه

لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المرونة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

د-الفرضية الفرعية الرابعة:

H0: لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

H1: توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول (2-29) الذي يبين نتائج اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية أن معامل الارتباط ($R=0.074$) ضعيف وباتجاه طردي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=3.777+0.031 X$)، وبالتالي نقبل الفرضية H0 ونرفض الفرضية H1 أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

هـ-الفرضية الفرعية الخامسة:

H0: لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

H1: توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول (2-29) الذي يبين نتائج اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية أن معامل الارتباط ($R=-0.125$) ضعيف وباتجاه عكسي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=4.160-0.072x$)، وبالتالي نقبل الفرضية H0 ونرفض الفرضية H1 أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

و-الفرضية الفرعية السادسة:

H0: لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

H1: توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول (2-29) الذي يبين نتائج اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين المخاطرة والميزة التنافسية أن معامل الارتباط ($R=0.009$) ضعيف وباتجاه طردي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=4.862+0.005x$)، وبالتالي نقبل الفرضية H0 ونرفض الفرضية H1 أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

❖ تحليل الفرضية الرئيسية الأولى:

H0: لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

H1: توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول (2-29) الذي يبين نتائج اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية أن معامل الارتباط ($R=-0.115$) ضعيف وباتجاه عكسي، وحسب الجدول (2-30) فإن معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=4.215-0.085x$) وبالتالي نقبل الفرضية H0 ونرفض الفرضية H1 أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

التفسير:

عدم وجود علاقة أثر بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية يعود إلى المنافسة الفعلية بحكم استحواد المخبر محل الدراسة على حصة سوقية كبيرة جدا مقارنة ببقية المخابر، التي

ورغم وجودها كمنافسين له إلا أنها لا تتوفر على العديد من التحاليل الطبية، مثل مخبر المرجان للتحاليل الطبية والميكروبيو إلا أنه يعتبر حديث النشأة وما زال لم يحصل على سمعة قوية لدى المرضى (الزبائن)، ومخبر البيان المتخصص في تحاليل الدم فقط وليس كل سوائل الجسم، وعدد من المخابر التابعة للمصحات مثل مخبر مصحة ابن حيان حيث أنهم يستعينون بمخبر المجد في التحاليل التي لا تتوفر لديهم... إلخ، ليس هذا فقط بل أن المخبر محل الدراسة الوحيد في منطقة الجنوب الشرقي من حيث شهادة التخصص في التحاليل الطبية والتي يمتلكها مدير المخبر (الطبيب) والمعدات المتخصصة لهذا الغرض والتي تخول له القيام بعدد كبير من التحاليل، هذه المزايا التنافسية التي يفتقدها باقي المخابر المنافسة جعلت المرضى يستغنون عن التحاليل خارج الوطن كما أن مخبر المجد أصبح يتلقى طلبيات من الولايات المجاورة مثل: تبسة، سوق أهراس... إلخ بالإضافة إلى بعض الزبائن من خارج الوطن كالزبائن التونسيين، أيضا من أسباب استحواذ المخبر على أكبر حصة سوقية صعوبة الدخول إلى هذا القطاع حيث أن طلبة كلية الطب لا يفضلون تخصص التحاليل الطبية بسبب ضخامة الموارد المالية اللازمة لفتح مخبر بهذا الحجم.

السبب الآخر الذي أدى إلى عدم ظهور العلاقة التأثيرية بين متغيرات الدراسة هو الثقافة الصحية للمجتمع حيث أن المريض أو الزبون لا يدرك الميزة التنافسية في التحاليل الطبية مثل دقة النتائج التي يستلمها وهل تمت وفق المعايير العلمية إلى غير ذلك، بالإضافة إلى الحالة المرضية للزبون لا تجعله يفضل مخبر عن آخر وفي غالب الأحيان يكون موجه من طرف الطبيب.

2- الفرضية الرئيسية الثانية:

تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

سيتم في البداية اختبار الفرضيات الفرعية المشكلة لها.

أ- الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا يتوفر بعد الطلاقة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

H1: يتوفر بعد الطلاقة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينة الواحدة أن قيمة t المحسوبة تساوي 6.19 ومستوى الدلالة لبعدها الطلاقة يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، وعليه نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0، أي أنه يتوفر بعد الطلاقة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

ب- الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا يتوفر بعد الأصلة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

H1: يتوفر بعد الأصلة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينة الواحدة أن قيمة t المحسوبة تساوي 9.03 ومستوى الدلالة لبعء الأصلة يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، وعليه نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0، أي أنه يتوفر بعد الأصلة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: لا يتوفر بعد المرونة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

H1: يتوفر بعد المرونة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينة الواحدة أن قيمة t المحسوبة تساوي 8.01 ومستوى الدلالة لبعء المرونة يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، وعليه نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0، أي أنه يتوفر بعد المرونة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

د- الفرضية الفرعية الرابعة:

H0: لا يتوفر بعد الحساسية للمشكلات في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

H1: يتوفر بعد الحساسية للمشكلات في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينة الواحدة أن قيمة t المحسوبة تساوي 3.47 ومستوى الدلالة لبعء الحساسية للمشكلات يساوي 0.001 وهي قيمة أقل من 0.05، وعليه نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0، أي أنه يتوفر بعد الحساسية للمشكلات في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

هـ- الفرضية الفرعية الخامسة:

H0: لا يتوفر بعد القدرة على التحليل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

H1: يتوفر بعد القدرة على التحليل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول رقم(2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينه الواحدة أن قيمة t المحسوبة تساوي 6.69 ومستوى الدلالة لبعء القدرة على التحليل يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، وعليه نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0، أي أنه يتوفر بعد القدرة على التحليل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

و- الفرضية الفرعية السادسة:

H0: لا يتوفر بعد المخاطرة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

H1: يتوفر بعد المخاطرة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول رقم(2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينه الواحدة أن قيمة t المحسوبة تساوي 8.69 ومستوى الدلالة لبعء المخاطرة يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، وعليه نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0، أي أنه يتوفر بعد المخاطرة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

❖ تحليل الفرضية الرئيسية الثانية:

H0: لا تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

H1: تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

يتضح من الجدول رقم(2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينه الواحدة أن قيمة t المحسوبة تساوي 9.46 ومستوى الدلالة لمتغير الإبداع التنظيمي يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، وعليه نقبل الفرضية H1 ونرفض الفرضية H0، أي أنه تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

3- الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى للمتغيرات الاسمية (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي)

سيتم في البداية اختبار الفرضيات الفرعية المتعلقة بها.

أ- الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الجنس.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الجنس.

حسب الجدول رقم (2-32) الذي يبين نتائج اختبار T لوجود فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الجنس، حيث أن مستوى الدلالة (Sig=0.692) أكبر من (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية H0 ونرفض الفرضية H1 أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الجنس.

ب- الفرضية الفرعية الثانية:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الوظيفة.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الوظيفة.

حسب الجدول رقم (2-33) الذي يبين نتائج اختبار T لوجود فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الوظيفة، حيث أن مستوى الدلالة (Sig=0.354) أكبر من (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية H0 ونرفض الفرضية H1 أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الوظيفة.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

حسب الجدول رقم (2-34) الذي يبين نتائج اختبار ANOVA لوجود فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، حيث أن مستوى الدلالة ($Sig=0.310$) أكبر من (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية H0 ونرفض الفرضية H1 أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

د- الفرضية الفرعية الرابعة:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.

حسب الجدول رقم (2-35) الذي حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي. حيث أن مستوى الدلالة يبين نتائج اختبار ANOVA لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($Sig=0.351$) أكبر من (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية H0 ونرفض الفرضية H1 أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.

❖ تحليل الفرضية الرئيسية الثالثة:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى للمتغيرات الاسمية (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي).

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى للمتغيرات الاسمية (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي).

بناء على اختبار T للفرضيتين الفرعيتين الأولى والثانية واختبار ANOVA للفرضيتين الفرعيتين الثالثة والرابعة نقبل الفرضية H0 ونرفض الفرضية H1 أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى للمتغيرات الاسمية (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي).

ثالثاً- ربط النتائج بالفرضيات:

1- اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

أ- الفرضية الفرعية الأولى:

- توجد علاقة أثر بين الطلاقة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

حيث تم اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الطلاقة والميزة التنافسية وكان معامل الارتباط ($R=-0.204$) ضعيف وباتجاه عكسي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=4.274-0.100x$)، مما يعني عدم وجود علاقة أثر بين الطلاقة والميزة التنافسية.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الفرعية الأولى، أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

ب- الفرضية الفرعية الثانية:

- توجد علاقة أثر بين الأصالة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

حيث تم اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الأصالة والميزة التنافسية وكان معامل الارتباط ($R=-0.125$) ضعيف وباتجاه عكسي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=4.216-0.084x$)، مما يعني عدم وجود علاقة أثر بين الأصالة والميزة التنافسية.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الفرعية الثانية، أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة:

- توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المرونة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

حيث تم اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين المرونة والميزة التنافسية وكان معامل الارتباط ($R=-0.165$) ضعيف وباتجاه عكسي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=4.235-0.086x$)، مما يعني عدم وجود علاقة أثر بين المرونة والميزة التنافسية.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الفرعية الثالثة، أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المرونة والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

د- الفرضية الفرعية الرابعة:

- توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

حيث تم اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية وكان معامل الارتباط ($R=0.074$) ضعيف وباتجاه طردي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=3.777+0.031x$)، مما يعني عدم وجود علاقة أثر بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الفرعية الرابعة أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية

هـ- الفرضية الفرعية الخامسة:

- توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

حيث تم اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية وكان معامل الارتباط ($R=-0.125$) ضعيف وباتجاه عكسي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=4.160-0.072x$)، مما يعني عدم وجود علاقة أثر بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الفرعية الخامسة أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

و- الفرضية الفرعية السادسة:

- توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية عند مستوى معنوية 5%.

حيث تم اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين المخاطرة والميزة التنافسية وكان معامل الارتباط ($R=0.009$) ضعيف وباتجاه طردي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=4.862+0.005x$)، مما يعني عدم وجود علاقة أثر بين المخاطرة والميزة التنافسية.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الفرعية السادسة أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

❖ اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى:

حيث تم اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية وكان معامل الارتباط ($R=-0.115$) ضعيف وباتجاه عكسي، وحسب الجدول (2-30) كانت معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ($y=4.215-0.085x$)، مما يعني عدم وجود علاقة أثر بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الرئيسية الأولى أي أنه لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

2- اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية:

تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

أ- الفرضية الفرعية الأولى:

- يتوفر بعد الطلاقة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
حسب الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينة الواحدة فان قيمة t المحسوبة تساوي 6.19 ومستوى الدلالة لبعء لطلاقة يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، مما يدل على أنه يتوفر بعد الطلاقة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
وتوصلت الدراسة إلى قبول الفرضية الفرعية الأولى، أي أنه يتوفر بعد الطلاقة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

ب- الفرضية الفرعية الثانية:

- يتوفر بعد الأصالة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
حسب الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينة الواحدة فان قيمة t المحسوبة تساوي 9.03 ومستوى الدلالة لبعء الأصالة يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، مما يدل على أنه يتوفر بعد الأصالة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
وتوصلت الدراسة إلى قبول الفرضية الفرعية الثانية، أي أنه يتوفر بعد الأصالة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة:

- يتوفر بعد المرونة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
حسب الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينة الواحدة فان قيمة t المحسوبة تساوي 8.01 ومستوى الدلالة لبعء المرونة يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، مما يدل على أنه يتوفر بعد المرونة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
وتوصلت الدراسة إلى قبول الفرضية الفرعية الثالثة، أي أنه يتوفر بعد المرونة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

د- الفرضية الفرعية الرابعة:

- يتوفر بعد الحساسية للمشكلات في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

حسب الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينه الواحدة فان قيمة t المحسوبة تساوي 3.47 ومستوى الدلالة لبعء الحساسيه للمشكلات يساوي 0.001 وهي قيمة أقل من 0.05، مما يدل على أنه يتوفر بعء الحساسيه للمشكلات في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%. وتوصلت الدراسة إلى قبول الفرضية الفرعية الرابعة، أي أنه يتوفر بعء الحساسيه للمشكلات في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

هـ - الفرضية الفرعية الخامسة:

- يتوفر بعء القدرة على التحليل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%. حسب الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينه الواحدة فان قيمة t المحسوبة تساوي 6.69 ومستوى الدلالة لبعء القدرة على التحليل يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، مما يدل على أنه يتوفر بعء القدرة على التحليل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%. وتوصلت الدراسة إلى قبول الفرضية الفرعية الخامسة، أي أنه يتوفر بعء القدرة على التحليل في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

و - الفرضية الفرعية السادسة:

- يتوفر بعء المخاطرة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%. حسب الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينه الواحدة فان قيمة t المحسوبة تساوي 8.69 ومستوى الدلالة لبعء المخاطرة يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، مما يدل على أنه يتوفر بعء المخاطرة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%. وتوصلت الدراسة إلى قبول الفرضية الفرعية السادسة، أي أنه يتوفر بعء المخاطرة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

❖ اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية:

- تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

حسب الجدول رقم (2-31) الذي يبين نتائج اختبار T للعينة الواحدة فان قيمة t المحسوبة تساوي 9.46 ومستوى الدلالة لمتغير الإبداع التنظيمي يساوي 0.000 وهي قيمة أقل من 0.05، مما يدل على أنه يتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.
وتوصلت الدراسة إلى قبول الفرضية الرئيسية الثانية، أي أنه تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

3- اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى للمتغيرات الاسمية (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي).

أ- الفرضية الفرعية الأولى:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الجنس.

حيث تم اختبار هذه الفرضية عن طريق اختبار T وحسب الجدول (2-32) فان قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (Sig=0.692) وهي أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة (0.05) وبالتالي نرفض فرضية وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الجنس.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الفرعية الأولى أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الجنس.

ب- الفرضية الفرعية الثانية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الوظيفة.

حيث تم اختبار هذه الفرضية عن طريق اختبار T وحسب الجدول (2-33) فان قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (Sig=0.354) وهي أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة (0.05) وبالتالي نرفض فرضية وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الوظيفة.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الفرعية الثانية أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحليل الطبية تعزى لمتغير الوظيفة.

ج- الفرضية الفرعية الثالثة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحليل الطبية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

حيث تم اختبار هذه الفرضية عن طريق اختبار ANOVA وحسب الجدول (2-34) فان قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (Sig=0. 310) وهي أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة (0.05) وبالتالي نرفض فرضية وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحليل الطبية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الفرعية الثالثة أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحليل الطبية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

د- الفرضية الفرعية الرابعة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحليل الطبية تعزى لمتغير عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.

حيث تم اختبار هذه الفرضية عن طريق اختبار ANOVA وحسب الجدول (2-35) فان قيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة (Sig=0. 310) وهي أكبر من قيمة الدلالة المعتمدة (0.05) وبالتالي نرفض فرضية وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحليل الطبية تعزى لمتغير عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.

وتوصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الفرعية الرابعة أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحليل الطبية تعزى لمتغير عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.

❖ اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثالثة:

بناء على اختبار **T** للفرضيتين الفرعيتين الأولى والثانية واختبار ANOVA للفرضيتين الفرعيتين الثالثة والرابعة والتي تم من خلالها نفي كل الفرضيات الفرعية فانه:

توصلت الدراسة إلى نفي الفرضية الرئيسية الثالثة أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى للمتغيرات الاسمية (الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي)

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى واقع الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية محل الدراسة، وذلك بجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة من خلال إجابات المستجوبين حول بنود ومحاور الاستمارة، وتحليل النتائج التي تم التوصل إليها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، مصفوفة الارتباط بيرسن، تحليل الانحدار الخطي البسيط، اختبار T، اختبار ANOVA...) حيث تم التوصل إلى أنه تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي بالإضافة إلى عدم وجود علاقة أثر بين هذا الأخير والميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة.

خاتمة

خاتمة:

إن اكتساب ميزة تنافسية لم يعد خيارا يمكن لمنظمات الأعمال السعي للحصول عليه، بل أصبح حتمية ومطلبا لبقاء واستمرار المنظمات، حيث حاولنا من خلال بحثنا تسليط الضوء على مدخلين إداريين يعتبران نسبيا من أحدث المناهج التي توصل إليها الفكر الإداري، فكانت هذه الدراسة عبارة عن حلقة ربط من اجل إبراز الدور الذي يلعبه الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية محل الدراسة، ولهذا الغرض قمنا بطرح الإشكالية التالية:

هل يساهم الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي؟

وللإجابة عليها قمنا باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط، تحليل الانحدار....) من اجل اختبار الفرضيات المدرجة ضمن هذه الإشكالية، لإبراز علاقة أثر كل بعد من أبعاد الإبداع التنظيمي بالميزة التنافسية والتعرف على توفرها في المخبر محل الدراسة.

وسنوضح فيما يأتي إجمالي النتائج المتوصل إليها مع تقديم بعض التوصيات التي نرى أنها تدعم الإبداع التنظيمي بالمخبر وتحافظ على استمرار الميزة التنافسية وبقائها، وفي الأخير نقترح بعض الآفاق التي لها علاقة بجوانب أخرى من الموضوع لم نتعرض إليها في دراستنا.

نتائج اختبار الفرضيات:

❖ لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

1- لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

2- لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الأصالة والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

3- لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المرونة والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

4- لا توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والميزة التنافسية عند مستوى معنوية 5% في مخبر المجد للتحاليل الطبية.

❖ تتوفر أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

1- تتوفر بعد الطلاقة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

2- تتوفر بعد الأصالة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

3- تتوفر بعد المرونة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

4- تتوفر بعد المخاطرة في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5%.

❖ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى للمتغيرات الاسمية(الجنس، الوظيفة، المستوى التعليمي، عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي).

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الجنس.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير الوظيفة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول توفر أبعاد الإبداع التنظيمي في مخبر المجد للتحاليل الطبية تعزى لمتغير عدد حضور دورات تكوينية متعلقة بالإبداع التنظيمي.

نتائج الدراسة: من خلال دراستنا النظرية والتطبيقية توصلنا إلى النتائج الآتية:

1- استدامة الميزة التنافسية في ظل بيئة شديدة المنافسة تتوقف على قدرة المؤسسة على الإبداع التنظيمي، إذ تتحقق الميزة التنافسية للمؤسسة من خلال إستراتيجيتين هما: الريادة في التكلفة وبالتالي تخفيض أسعار المنتجات أو الخدمات، إستراتيجية التميز عن المنافسين ويعتبر الإبداع التنظيمي ضرورة حتمية لتحقيق هاتين الإستراتيجيتين.

2- استحواذ مخبر المجد للتحاليل الطبية على أكبر حصة سوقية نتيجة توفره على العديد من التحاليل الطبية التي لا يمتلكها المنافسين هذا ما أدى إلى عدم ظهور علاقة الأثر بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية.

3- لا يعتمد مخبر المجد على الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية بصورة مباشرة رغم توفره على كل أبعاده.

4- اختلاف قطاع التحاليل الطبية عن القطاعات الأخرى كونه يتعامل مع زبائن في حالة خاصة (مرضى).

توصيات الدراسة: بناء على النتائج التي توصلنا إليها نقترح التوصيات التالية:

- 1- المحافظة على مستوى الإبداع التنظيمي المتواجد بالمخبر والعمل على تعزيزه.
- 2- وضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين واستثمار طاقاتهم الإبداعية في تطوير الميزة التنافسية.
- 3- زيادة عدد الدورات التكوينية لضمان مواكبة العمال للمستجدات الموجودة في البيئة الداخلية والخارجية وتنمية رصيدهم المعرفي وقدرتهم على توليد الأفكار الإبداعية.
- 4- إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار) تكون مسؤولة على دعم وتشجيع المبدعين والمتميزين.
- 5- العمل على تعزيز ارتباط المخبر بالمجتمع من خلال الاعتماد على وسائل الإعلام والمشاركة في الأيام التحسيسية والأنشطة المجتمعية المختلفة من أجل تعريف الزبائن بإبداعات المخبر لضمان الاستجابة السريعة وتحقيق ميزة تنافسية عن المخابر الأخرى خاصة في حالة اشتداد المنافسة.
- 6- ضرورة اليقظة وعدم الإغفال لما يجري في البيئة الخارجية من فرص وتهديدات فهي شديدة التغير.
- 7- العمل على رفع شعار التحسين المستمر وضرورة إجراء التفتيش الدوري الداخلي للتأكد من جودة الخدمات المقدمة.

8- العمل على جعل أسعار خدمات المخبر موافقة لأسعار بقية المخابر

آفاق الدراسة: إدراكا منا بأن البحث العلمي تراكمي نقترح العناوين التالية كأفاق للدراسة في بحوث قادمة.

- 1- دور الإبداع التنظيمي في تحسين جودة الخدمات الصحية في المؤسسات الاستشفائية.
- 2- أثر الإبداع التنظيمي على تعزيز إستراتيجية السيطرة على التكاليف في المؤسسة.
- 3- دور المسؤولية الاجتماعية في تحقيق ميزة تنافسية في المؤسسة الاقتصادية.
- 4- أثر الإبداع التنظيمي على أداء المؤسسة الاقتصادية.

قائمة المراجع

أولاً) المراجع باللغة العربية:

① الكتب:

1. جمال خير الله، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
2. ثامر ياسر البكري، إستراتيجيات التسويق، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
3. حازم محمد عبد الفتاح، التسويق التنافسي، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، مصر.
4. حسين الحرير، السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
5. حسين الحرير، معوقات الإبداع التنظيمي، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
6. طاهر محسن منصور، نعمة الخفاجي، نظرية المنظمة مدخل العمليات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.
7. عز الدين علي سويسي، نعمة عباس الخفاجي، الميزة التنافسية وفق منظور إستراتيجيات التغيير التنظيمي، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
8. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، القاهرة، مصر، 2001.
9. نبيل مرسي خليل، الميزة التنافسية في مجال الأعمال، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر.
10. وليد عبد الرحمان القرا، تحليل الاستبيان باستخدام البرنامج الاحصائي spss، الندوة الجهوية العالمية للشباب الإسلامي.

② الرسائل والأطروحات والمذكرات الجامعية:

11. حجاج عبد الرؤوف، الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية مصادرها ودور الإبداع التكنولوجي في تنميتها (دراسة ميدانية في شركة روائح الورد لصناعة العطور بالوادي)، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، جامعة 20 أوت 55 سكيكدة، الجزائر، 2007.
12. خالد ذيب، حسين أبو زيد، أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2010، ص: 36.
13. حراز الأخضر، دور الإبداع في اكتساب ميزة تنافسية (دراسة حالة مؤسسة EGTت مركب حمام ربي -السعيدة نموذجاً)، رسالة ماجستير غير منشورة، مدرسة الدكتور، تخصص مالية دولية، جامعة أبي بكر بالقائد، تلمسان، الجزائر، 2011.
14. الدليمي، عراك، تأثير مقدرات الإبداع الاستراتيجي ورأس المال الاجتماعي في بناء الميزة التنافسية المستدامة (دراسة تحليلية في عينة من المصارف العراقية الخاصة)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، بغداد، العراق، 2009.
15. سمية بروبي، دور الابداع والابتكار في إبراز الميزة التنافسية للمؤسسات المتوسطة والصغيرة، (دراسة حالة المشروبات الغازية مامي)، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2011.
16. الطيبشات، علي محمود عطية، دور أنظمة المعلومات في تحقيق الإبداع المؤسسي (دراسة استكشافية في قطاع الهندسة الطبية الأردني)، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

17. محجوي أسامة، أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (حالة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة)، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2016.
18. محمد سعود بن حاضر، المناخ التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى منسوبي مديرية الدفاع المدني بالمنطقة الشرقية، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
19. مرزوقي مرزوقي، دور الابتكار في تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة الجزائر)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2008/2007.
20. منى عبد الهادي المرشد، الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2014.
- ③ الدوريات والمجلات:

21. أسماء طه نوري، أثر أبعاد اليقظة الذهنية في الإبداع التنظيمي (دراسة ميدانية في عدد من كليات جامعة بغداد)، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، المجلد 18، العدد 68.
22. سيما غالب مقاطف، الهام فخري طلميه، أثر وسائل التسويق المباشر في بناء الميزة التنافسية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، جامعة البترا، عمان، الأردن، العدد 42، جوان 2014.
23. عبد الرزاق حميدي، الإبداع كمدخل لتطوير تنافسية المؤسسة الاقتصادية (حالة الجزائر)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، العدد 35/34، مارس 2014.
24. العبيدي وآخرون، الإبداع المنظمي ودوره في تحسين جودة المنتج، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، العراق، العدد 87، 2010.
25. فتيحة بوحروود، إدارة الجودة الشاملة كمدخل لصناعة المزايا التنافسية بين النظرية والتطبيق في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الثاني، جامعة أم البواقي، الجزائر، ديسمبر 2014.
26. النجار وآخرون، دور نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع (دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية)، مجلة كلية الدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة جادارا، الأردن، المجلد 26، العدد 2، 2010، ص: 265.
27. نجم العزاوي، طلال نصير، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، العدد 33، 2012.

④ المؤتمرات والملتقيات والندوات:

28. آمال عياري، رجم نصيب، الإستراتيجيات الحديثة للتغيير كمدخل لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة الجزائرية، ورقة عمل مقدمة للملتقى الدولي تنافسية المؤسسات الاقتصادية وتحولات المحيط، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 29 و30 أكتوبر 2002.
29. بارك نعيمة، براينيس عبد القادر، متطلبات الإبداع والابتكار لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمات الأعمال الصناعية بالإشارة إلى المؤسسات الجزائرية، الملتقى الدولي الرابع، حول المنافسة والإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، بدون ذكر التاريخ.

30. بديسي فهيمة وآخرون، تنمية الإبداع ودوره في الرفع من أداء المنظمات، ملتقى دولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب، البليلة، الجزائر، يومي 18 و19 ماي 2011.
31. رابح أوكيل ، بتيت أحمد، مكانة الجودة في الإستراتيجيات التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، ورقة بحثية مقدمة ضمن الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية في الدول العربية خارج قطاع المحروقات، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، يومي 08 و 09 نوفمبر 2010.
32. فلاق محمد، بن نافلة قدور، أثر التمكين الإداري على ابداع الموظفين، (دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية Orange)، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد دحلب، البليلة، الجزائر، 2011.
33. نوري منير، مداخلة بعنوان " إدارة العلاقة مع الزبائن كأداة لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال المتطلبات والتوصيات"، eco.asu.edu.jo/ecofaculty/wp.content/.../70.docm،
- ⑤ المقابلات:

34. مقابلة السيد: حمزة زاوي مدير المخبر بتاريخ: 2018/04/14.

ثانياً) المراجع باللغة الأجنبية:

① Livres:

35. Jean- Jacques Lambin, Chantal de moerloose, **Marketing Stratégique et opérationnel du marketing à l'orientation- marché**, édition Dunod, France, 8ème édition, 2012.
36. Jones , Gareth R. & George ,Jennifer M, **Contemporary management 3th ed McGraw Hill Irwinm**, 2003.
37. Porter, **La avantage concurrentiel des nations**, Inter Edition ,Paris,1993.
38. Porter , **Competitive Strategy**, Free Press,1980
39. Thompson, V, "**Bureaucracy and Innovation**", Administrative Science Quarterly, 10, 1-20.

② Articles:

40. Fawaz Ali and others, **Organizational Creativity and Competitive Advantage**, A GCC Perspective, Int J Econ Manag Sci ,Volume 5, Issue 4,

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01)

استمارة الاستبيان موجه للمستجوبين

تحية طيبة وبعد:

استكمالا لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، وفي إطار إعداد مذكرة بعنوان: "دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية" يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان لتكونوا جزءا مساهما في تكريس البحث العلمي والذي نأمل في الإجابة عليه بكل موضوعية وأمانة، كما نطمئنكم بأن الآراء التي نحصل عليها خاصة بأغراض البحث والدراسة فقط وستحاط بالسرية التامة شاكرين ومقدرين لكم حسن التعاون والاهتمام والسلام عليكم.

ملاحظة: -الرجاء وضع العلامة (X) في الخانة المناسبة.

-الرجاء الإجابة على كل البيانات.

البيانات الشخصية:

1-الجنس: ذكر أنثى

2-السن: 30 سنة أو أقل من 31 إلى 40 سنة

من 41 إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة

3-المستوى التعليمي: ثانوي تكوين مهني جامعي

دراسات عليا أخرى

4- الوظيفة:

5-عدد حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي:

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
01	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة.					
02	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة.					
03	لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
04	أملك القدرة على رد الفعل بسرعة.					
05	أنجز ما يسند إلي من أعمال بطرق متعددة					
06	أبتعد عن تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل					
07	أحرص على تقديم أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل..					
08	أستطيع فرض رأيي عادة بالحجج.					
09	لدي القدرة على تقديم أفكار متنوعة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.					
10	لدي القدرة على رؤية الأشياء بطرق مختلفة.					
11	لدي القدرة على التكيف مع طرق العمل الجديدة.					
12	أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.					
13	أخطط لمشكلات العمل التي يمكن حدوثها.					
14	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.					
15	لدي القدرة على تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف.					
16	أمتلك القدرة على تجزئة مهام العمل.					
17	أستطيع إدراك العلاقة بين الأفكار وتفسيرها.					
18	لدي القدرة على الاستدلال في المواقف المختلفة.					
19	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.					
20	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج.					
21	أقدم على الأعمال الصعبة والمعقدة.					
22	أقترح أساليب جديدة لتحسين العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك.					
23	تعمل مؤسستنا على الاحتفاظ بالعاملين ذوي الكفاءة العالية للتخفيض من تكاليف الخدمات المعيبة.					
24	تسعى مؤسستنا إلى خفض تكاليف عمليات الصيانة باستمرار.					
25	تتحصل مؤسستنا على امتيازات سعرية من الموردين لتخفيض التكاليف مقارنة بالمؤسسات المنافسة.					

				أسعار خدمات مؤسستنا أقل من أسعار بقية المؤسسات	26
				تسعى مؤسستنا إلى استقطاب الأفراد ذوي المؤهلات العلمية.	27
				يخضع العاملون للتعليم والتكوين بمختلف الوسائل وبشكل مستمر.	28
				يتم إجراء الدراسات الاستطلاعية بشكل دوري للتعرف على احتياجات ورغبات العملاء وتوقعاتهم المستقبلية.	29
				يتوافق حجم خدمات المؤسسة مع التقلبات في السوق.	30
				تستجيب مؤسستنا لتغيرات حاجات ورغبات الزبائن.	31
				تعمل مؤسستنا على مواكبة التطورات الحاصلة في المعدات والآلات .	32
				يتملك العاملون في مؤسستنا مهارات متعددة تجعلهم قادرين على أداء أكثر من وظيفة أو عمل.	33
				تتبنى مؤسستنا الجودة في رسالتها بشكل صريح.	34
				المطابقة للمواصفات والمعايير الدولية هي المرجعية الرئيسية للمؤسسة.	35
				تقوم مؤسستنا على اختيار مورديها على أساس جودة المواد الخام التي يقدمونها.	36
				تعتمد مؤسستنا على إجراء التفتيش الدوري الداخلي للتأكد من جودة الخدمة التي تقدمها.	37
				تلتزم مؤسستنا بالمواعيد المحددة عند تسليم الخدمات إلى الزبائن باستمرار.	38
				لمؤسستنا القدرة على تسليم طلبات الزبائن في وقت أسرع من المنافسين.	39
				يتم اختيار الموردين على أساس وقت تسليم المواد الأولية.	40
				تستخدم مؤسستكم سياسة مخزون الأمان لتأمين سرعة الاستجابة للطلبات المتغيرة.	41
				تحاول مؤسستنا تقليد المؤسسات المنافسة.	42
				تسعى مؤسستنا لتقديم خدمات لم يسبق تقديمها من قبل مقارنة بالمنافسين.	43
				المؤسسة تشجع الاقتراحات المقدمة من قبل العاملين.	44
				تتعاون مؤسستنا مع خبرات واستشارات خارجية من اجل تقديم خدماتها.	45

الملحق رقم (02)

استمارة الاستبيان بعد التحكيم

تحية طيبة وبعد:

استكمالا لمتطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال، وفي إطار إعداد مذكرة بعنوان: "دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية" يسرنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان لتكونوا جزءا مساهما في تكريس البحث العلمي والذي نأمل في الإجابة عليه بكل موضوعية وأمانة، كما نطمئنكم بأن الآراء التي نحصل عليها خاصة بأغراض البحث والدراسة فقط وستحاط بالسرية التامة شاكرين ومقدرين لكم حسن التعاون والاهتمام والسلام عليكم.

ملاحظة: -الرجاء وضع العلامة (X) في الخانة المناسبة.

-الرجاء الإجابة على كل البيانات.

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1-الجنس: ذكر أنثى

2-السن: 30 سنة أو أقل من 31 إلى 40 سنة

من 41 إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة

3-المستوى التعليمي: ثانوي تكوين مه جامعي

دراسات عليا أخرى

4- الوظيفة:

5-عدد حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي:

العدد	الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الطلاقة	01	لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة.					
	02	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة.					
	03	لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.					
	04	أملك القدرة على رد الفعل بسرعة.					
الأصالة	05	أنجز ما يسند إلي من أعمال بطرق متعددة					
	06	أبتعد عن تكرار الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل					
	07	أحرص على تقديم أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل..					
	08	أستطيع فرض رأيي عادة بالحجج.					
المرونة	09	لدي القدرة على تقديم أفكار متنوعة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.					
	10	لدي القدرة على رؤية الأشياء بطرق مختلفة.					
	11	لدي القدرة على التكيف مع طرق العمل الجديدة.					
الحساسية للمشكلات	12	أتنبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.					
	13	أخطط لمشكلات العمل التي يمكن حدوثها.					
	14	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.					
	15	لدي القدرة على تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف.					
القدرة على التخطيط	16	أمتلك القدرة على تجزئة مهام العمل.					
	17	أستطيع إدراك العلاقة بين الأفكار وتفسيرها.					
	18	لدي القدرة على الاستدلال في المواقف المختلفة.					
المخاطرة	19	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات.					
	20	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج.					
	21	أقدم على الأعمال الصعبة والمعقدة.					
	22	أقترح أساليب جديدة لتحسين العمل رغم علمي بالمخاطر المترتبة على ذلك.					

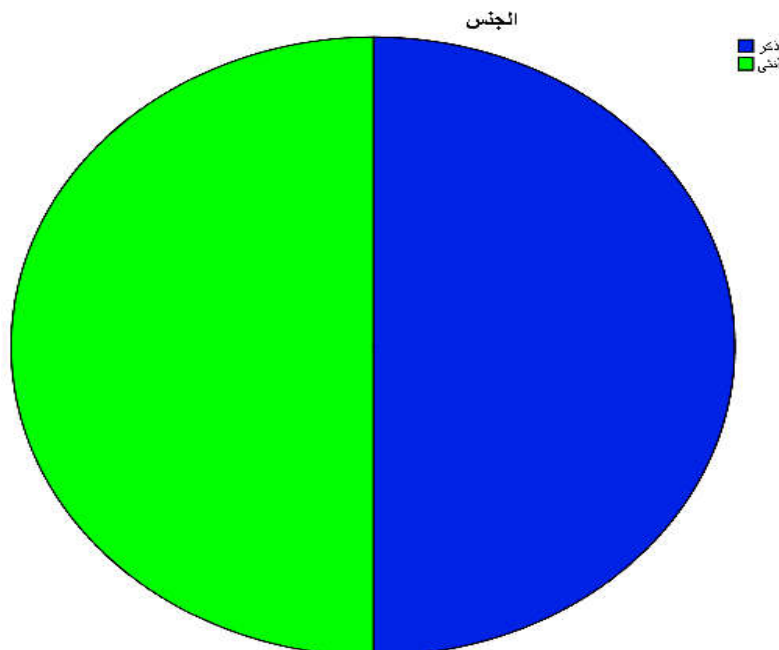
العدد	الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
التكلفة	01	تعمل مؤسستنا على الاحتفاظ بالعاملين ذوي الكفاءة العالية للتخفيض من تكاليف المنتجات المعيبة.					
	02	تسعى مؤسستنا إلى خفض تكاليف عمليات الصيانة باستمرار.					
	03	تتحصل مؤسستنا على امتيازات سعرية من الموردين لتخفيض التكاليف مقارنة بالمؤسسات المنافسة.					
	04	أسعار منتجات مؤسستنا أقل من أسعار بقية المؤسسات					
المعرفة	05	تسعى مؤسستنا إلى استقطاب الأفراد ذوي المؤهلات العلمية.					
	06	يخضع العاملون للتعليم والتكوين بمختلف الوسائل وبشكل مستمر.					
	07	يتم إجراء الدراسات الاستطلاعية بشكل دوري للتعرف على احتياجات ورغبات العملاء وتوقعاتهم المستقبلية.					
المرونة	08	يتوافق حجم إنتاج خدمات المؤسسة مع التقلبات في السوق.					
	09	تستجيب مؤسستنا لتغيرات حاجات ورغبات الزبائن.					
	10	تعمل مؤسستنا على مواكبة التطورات الحاصلة في معدات وآلات الإنتاج.					
	11	يملك العاملون في مؤسستنا مهارات متعددة تجعلهم قادرين على أداء أكثر من وظيفة أو عمل.					
	12	تبنى مؤسستنا الجودة في رسالتها بشكل صريح.					
الجودة	13	المطابقة للمواصفات والمعايير الدولية هي المرجعية الرئيسية للمؤسسة.					
	14	تقوم مؤسستنا على اختيار مورديها على أساس جودة المواد الخام التي يقدمونها.					
	15	تعتمد مؤسستنا على إجراء التفتيش الدوري الداخلي للتأكد من جودة المنتج الذي تنتجه.					
الوقت	16	تلتزم مؤسستنا بالمواعيد المحددة عند تسليم المنتجات إلى الزبائن باستمرار.					
	17	لمؤسستنا القدرة على تسليم طلبات الزبائن في وقت أسرع من المنافسين.					
	18	يتم اختيار الموردين على أساس وقت تسليم المواد الأولية.					
	19	تستخدم مؤسستكم سياسة مخزون الأمان لتأمين سرعة الاستجابة للطلبات المتغيرة.					
الإنتاج	20	تحاول مؤسستنا تقليد المؤسسات المنافسة.					
	21	تسعى مؤسستنا لتقديم منتجات لم يسبق إنتاجها من قبل مقارنة بالمنافسين.					
	22	المؤسسة تشجع الاقتراحات المقدمة من قبل العاملين.					
	23	تتعاون مؤسستنا مع خبرات واستشارات خارجية من اجل تقديم منتجاتها.					

الملحق رقم (03) استمارة المحكمين

الرقم	المحكم	الرتبة	الجامعة
01	بن علي عبد الرزاق	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
02	مرزوقي مرزوقي	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
03	بن خليفة أحمد	أستاذ محاضر قسم أ	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
04	زلاسي سامر	أستاذ محاضر قسم ب	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
05	حواس عبد الرزاق	أستاذ محاضر قسم ب	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
06	قعيد ابراهيم	أستاذ محاضر قسم ب	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي
07	وصيف غدير ابراهيم ابراهيم	أستاذ مساعد قسم أ	جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي

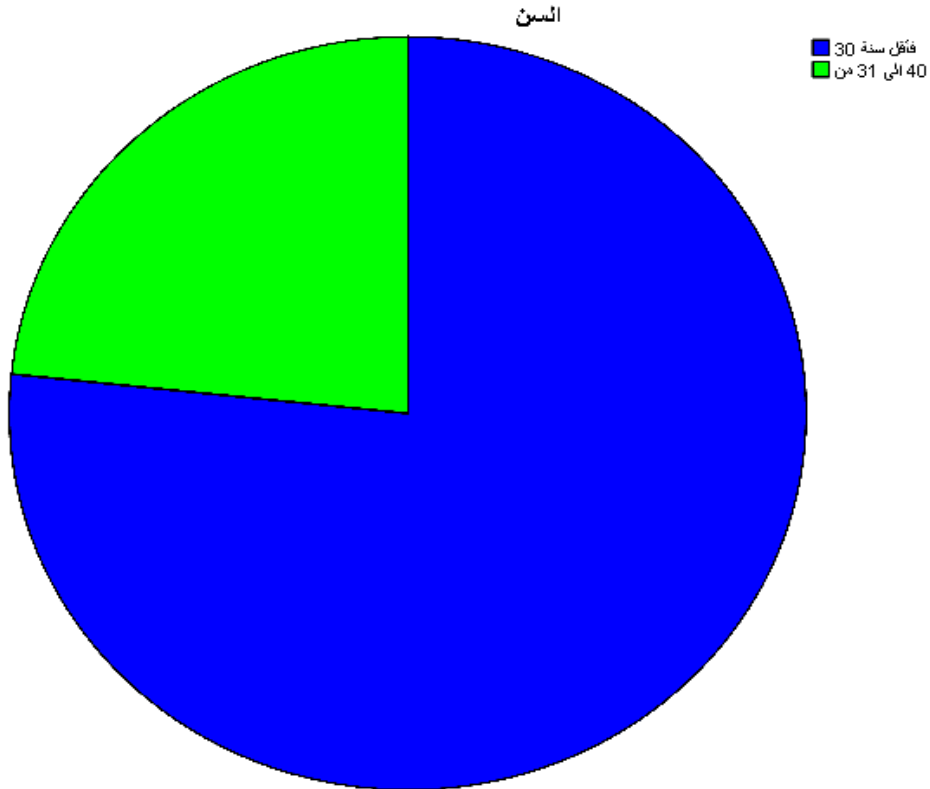
الملحق رقم (04) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	15	50.0	50.0	50.0
	أنثى	15	50.0	50.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	



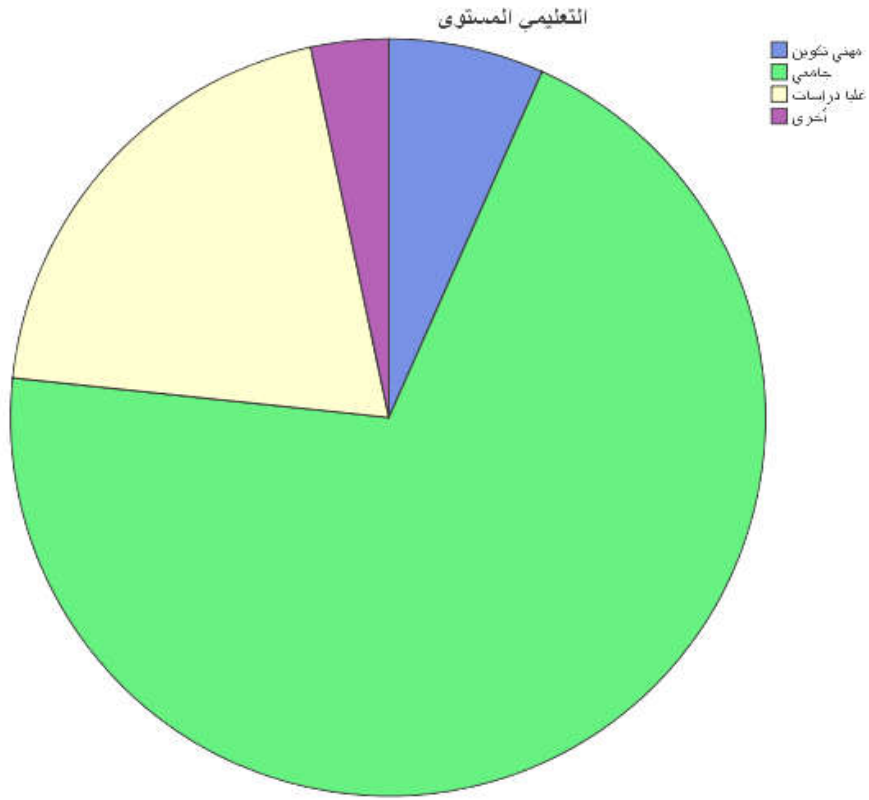
الملحق رقم(05) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب السن

		السن			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	سنة فأقل 30	23	76.7	76.7	76.7
	40 الى 31 من	7	23.3	23.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	



الملحق رقم(06) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

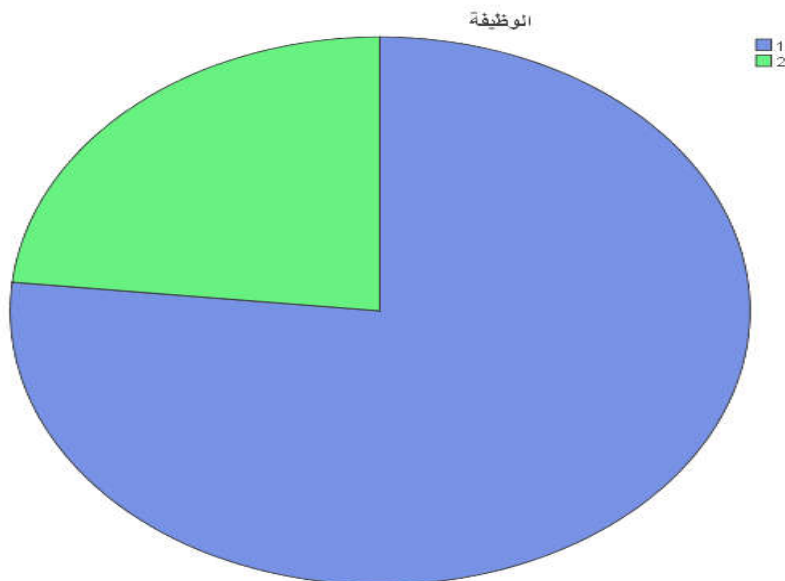
		المستوى التعليمي			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تكويمهني	2	6.7	6.7	6.7
	جامعي	21	70.0	70.0	76.7
	دراساتعليا	6	20.0	20.0	96.7
	أخرى	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	



الملحق رقم (07) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الوظيفة

الوظيفة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	76.7	76.7	76.7
2	7	23.3	23.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

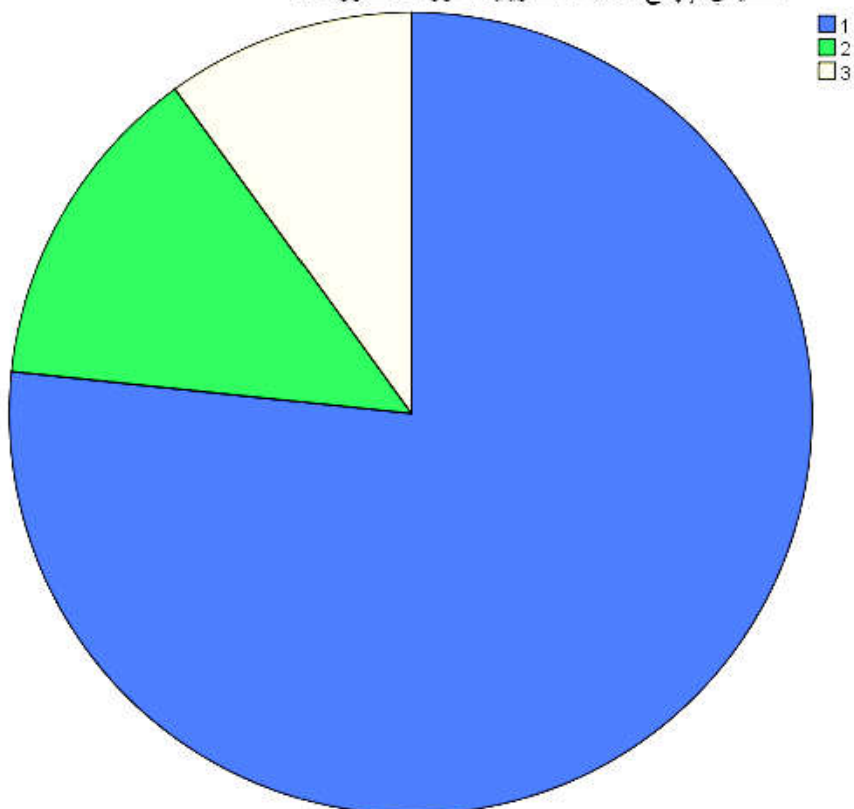


الملحق رقم (08) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب عدد حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي

عدد حضور الدورات التكوينية المتعلقة بالإبداع التنظيمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	23	76.7	76.7	76.7
2	4	13.3	13.3	90.0
3	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

التنظيمي الإبداع المتعلقة التكوينية الدورات حضور عدد



الملحق رقم (09) معامل ألفا كرونباخ للمتغير المستقل الإبداع التنظيمي

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	22

الملحق رقم(10) معامل ألفا كرونباخ للمتغير التابع الميزة التنافسية

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	23

الملحق رقم(11) معامل ألفا كرونباخ لبيانات الاستمارة

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.776	45

الملحق رقم(12) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعد الطلاقة

Statistics					
		لدي القدرة على التعبير عن أفكارى بسهولة وصياغتها في كلمات مفيدة	لدي القدرة على تقديم أكثر من فكرة خلال مدة زمنية قصيرة.	لدي القدرة على اقتراح الحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	أملك القدرة على رد الفعل بسرعة.
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,93	3,70	3,93	3,87
Std. Deviation		1,112	1,179	1,048	1,224

الملحق رقم(13) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعد الأصالة

Statistics					
		أبتعد عن تكرار الإجراءات المتبعة في أعمال بطرق متعددة	أبتعد عن تكرار إنجاز العمل ل	أحرص على تقديم أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل..	أستطيع فرض رأيي عادة بالحجج.
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,00	3,40	4,17	3,83
Std. Deviation		1,114	1,192	,791	1,262

الملحق رقم(14) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعء المرونة

		Statistics		
		لدي القدرة على تقديم أفكار متنوعة لتطوير العمل بتلقائية ويسر.	لدي القدرة على رؤية الأشياء بطرق مختلفة.	لدي القدرة على التكيف مع طرق العمل الجديدة.
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
	Mean	4,03	4,03	4,07
	Std. Deviation	,615	,999	1,081

الملحق رقم(15) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعء الحساسية للمشكلات

		Statistics			
		أنتبأ بمشكلات العمل قبل حدوثها.	أخطط لمشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.	لدي القدرة على تبسيط الأفكار عند مواجهة الصعاب والمواقف
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
	Mean	3,17	3,33	3,77	4,00
	Std. Deviation	1,177	1,124	1,357	,830

الملحق رقم(16) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعء القدرة على التحليل

		Statistics		
		أمتلك القدرة على تجزئة مهام العمل	أستطيع إدراك العلاقة بين الأفكار وتفسيرها.	لدي القدرة على الاستدلال في المواقف المختلفة.
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
	Mean	4,17	3,63	3,57
	Std. Deviation	,913	1,066	1,006

الملحق رقم(17) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعده المخاطرة

Statistics					
		أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج	أقدم على الأعمال الصعبة والمعقدة.	أفترح أساليب جديدة لتحسين العمل رغم علمي بالمخاطر المرتبة على ذلك.
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,07	4,67	4,07	3,50
Std. Deviation		1,143	,547	,980	1,137

الملحق رقم(18) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعده التكلفة

Statistics					
		تعمل مؤسستنا على الاحتفاظ بالعاملين ذوي الكفاءة العالية للتخفيض من تكاليف المنتجات المعيبة.	تسعى مؤسستنا إلى خفض تكاليف عمليات الصيانة باستمرار	تتحصل مؤسستنا على امتيازات سعرية من الموردين لتخفيض التكاليف مقارنة بالمؤسسات المنافسة	أسعار منتجات مؤسستنا أقل من أسعار بقية المؤسسات
N	Valid	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,93	3,10	3,53	2,83
Std. Deviation		,785	1,348	,860	,986

الملحق رقم(19) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعده المعرفة

Statistics					
		تسعى مؤسستنا إلى استقطاب الأفراد ذوي المؤهلات العلمية.	يخضع العاملون للتعليم والتكوين بمختلف الوسائل وبشكل مستمر.	يتم إجراء الدراسات الاستطلاعية بشكل دوري للتعرف على احتياجات ورغبات العملاء وتوقعاتهم المستقبلية.	
N	Valid	30	30	30	
	Missing	0	0	0	
Mean		4,30	3,40	3,07	
Std. Deviation		,651	,968	1,258	

الملحق رقم(20) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعء المرونة

Statistics						
		يتوافق حجم إنتاج خدمات المؤسسة مع التقلبات في السوق.	تستجيب مؤسستنا لتغيرات حاجات ورغبات الزبائن	تعمل مؤسستنا على مواكبة التطورات الحاصلة في معدات وآلات الإنتاج	تعمل مؤسستنا على متعددة تجعلهم قادرين على أداء أكثر من وظيفة أو عمل	يمتلك العاملون في مؤسستنا مهارات متعددة تجعلهم قادرين على أداء أكثر من وظيفة أو عمل
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,43	3,80	4,77	4,47	4,47
Std. Deviation		,728	,961	,430	,776	,776

الملحق رقم(21) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعء الجودة

Statistics						
		تتبنى مؤسستنا الجودة في رسالتها بشكل صريح	المطابقة للمواصفات والمعايير الدولية هي المرجعية الرئيسية للمؤسسة	تقوم مؤسستنا على اختيار مورديها على أساس جودة المواد الخام التي يقدمونها	تتبع مؤسستنا على إجراء التفقيش الدوري الداخلي للتأكد من جودة المنتج الذي تنتجه	تتبع مؤسستنا على إجراء التفقيش الدوري الداخلي للتأكد من جودة المنتج الذي تنتجه
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,53	4,57	4,40	4,07	4,07
Std. Deviation		,629	,626	,675	,785	,785

الملحق رقم(22) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعء الوقت

Statistics						
		تلتزم مؤسستنا بالمواعيد المحددة عند تسليم المنتجات إلى الزبائن باستمرار	لمؤسستنا القدرة على تسليم طلبات الزبائن في وقت أسرع من المنافسين	يتم اختيار الموردين على أساس وقت تسليم المواد الأولية	تستخدم مؤسستكم سياسة مخزون الأمان لتأمين سرعة الاستجابة للطلبات المتغيرة	تستخدم مؤسستكم سياسة مخزون الأمان لتأمين سرعة الاستجابة للطلبات المتغيرة
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,17	4,70	3,77	4,13	4,13
Std. Deviation		,699	,535	,774	,819	,819

الملحق رقم (23) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات لبعث الإبداع

Statistics

		تسعى مؤسستنا لتقديم منتجات لم يسبق إنتاجها من قبل مقارنة بالمنافسين	المؤسسة تشجع الاقتراحات المقدمة من قبل العاملين	تتعاون مؤسستنا مع خبرات واستشارات خارجية من أجل تقديم منتجاتها
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		2,43	4,53	3,93
Std. Deviation		1,455	,860	1,341

الملحق رقم (24) اختبار طبيعة التوزيع للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
التنظيمي الإبداع	.104	30	.200*	.964	30	.390
التنافسية الميزة	.157	30	.056	.940	30	.094

الملحق رقم (25) اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

Correlations

		الإبداع التنظيمي	الميزة التنافسية
الإبداع التنظيمي	Pearson Correlation	1	-.115-
	Sig. (2-tailed)		.545
	N	30	30
الميزة التنافسية	Pearson Correlation	-.115-	1
	Sig. (2-tailed)	.545	
	N	30	30

الملحق رقم (26) اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الطلاقة والميزة التنافسية

Correlations

		الطلاقة	الميزة التنافسية
الطلاقة	Pearson Correlation	1	-.204-
	Sig. (2-tailed)		.279
	N	30	30
الميزة التنافسية	Pearson Correlation	-.204-	1
	Sig. (2-tailed)	.279	
	N	30	30

الملحق رقم (27) اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الأصالة والميزة التنافسية

Correlations

		الأصالة	الميزة التنافسية
الأصالة	Pearson Correlation	1	-.125-
	Sig. (2-tailed)		.512
	N	30	30
الميزة التنافسية	Pearson Correlation	-.125-	1
	Sig. (2-tailed)	.512	
	N	30	30

الملحق رقم (28) اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين المرونة والميزة التنافسية

Correlations

		المرونة	الميزة التنافسية
المرونة	Pearson Correlation	1	-.165-
	Sig. (2-tailed)		.383
	N	30	30
الميزة التنافسية	Pearson Correlation	-.165-	1
	Sig. (2-tailed)	.383	
	N	30	30

الملحق رقم (29) اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين الحساسية للمشكلات والميزة التنافسية

Correlations

		الحساسية للمشكلات	الميزة التنافسية
الحساسية للمشكلات	Pearson Correlation	1	.074
	Sig. (2-tailed)		.696
	N	30	30
الميزة التنافسية	Pearson Correlation	.074	1
	Sig. (2-tailed)	.696	
	N	30	30

الملحق رقم (30) اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين القدرة على التحليل والميزة التنافسية

Correlations

		القدرة على التحليل	الميزة التنافسية
القدرة على التحليل	Pearson Correlation	1	-.125-
	Sig. (2-tailed)		.510
	N	30	30
الميزة التنافسية	Pearson Correlation	-.125-	1
	Sig. (2-tailed)	.510	
	N	30	30

الملحق رقم (31) اختبار بيرسن لمعرفة العلاقة بين المخاطرة والميزة التنافسية

Correlations

		المخاطرة	الميزة التنافسية
المخاطرة	Pearson Correlation	1	.009
	Sig. (2-tailed)		.962
	N	30	30
الميزة التنافسية	Pearson Correlation	.009	1
	Sig. (2-tailed)	.962	
	N	30	30

الملحق رقم: (32) تحليل الانحدار الخطي البسيط للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.215	.539		7.814	.000
	الإبداع التنظيمي	-.085-	.138	-.115-	-.613-	.545

a. Dependent Variable: الميزة التنافسية

الملحق رقم: (33) تحليل الانحدار الخطي البسيط للطلاقة والميزة التنافسية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.274	.357		11.983	.000
	الطلاقة	-.100-	.091	-.204-	-1.104-	.279

a. Dependent Variable: التنافسية الميزة

الملحق رقم: (34) تحليل الانحدار الخطي البسيط للأصالة والميزة التنافسية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.216	.500		8.434	.000
	الأصالة	-.084-	.127	-.125-	-.664-	.512

a. Dependent Variable: التنافسية الميزة

الملحق رقم: (35) تحليل الانحدار الخطي البسيط للمرونة والميزة التنافسية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.235	.398		10.629	.000
	المرونة	-.086-	.097	-.165-	-.886-	.383

a. Dependent Variable: التنافسية الميزة

الملحق رقم: (36) تحليل الانحدار الخطي البسيط للحساسية للمشكلات والميزة التنافسية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.777	.288		13.115	.000
	للمشكلات الحساسية	.031	.078	.074	.395	.696

a. Dependent Variable: التنافسية الميزة

الملحق رقم: (37) تحليل الانحدار الخطي البسيط للقدرة على التحليل والميزة التنافسية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.160	.415		10.022	.000
	التحليل على القدرة	-.072-	.108	-.125-	-.667-	.510

a. Dependent Variable: التنافسية الميزة

الملحق رقم: (38) تحليل الانحدار الخطي البسيط للمخاطرة والميزة التنافسية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.868	.409		9.446	.000
	المخاطرة	.005	.099	.009	.048	.962

a. Dependent Variable: التنافسية الميزة

ملحق رقم: (39) يمثل اختبار T لمعرفة توفر أبعاد الإبداع التنظيمي

Variable	N	Mean	StDev	SE Mean	95% Lower Bound	T	P
AI	30	3.858	0.759	0.139	3.623	6.19	0.000
AII	30	3.908	0.551	0.101	3.737	9.03	0.000
AIII	30	4.046	0.715	0.131	3.824	8.01	0.000
AIV	30	3.567	0.895	0.163	3.289	3.47	0.001
AV	30	3.789	0.646	0.118	3.588	6.69	0.000
AVI	30	4.075	0.711	0.130	3.855	8.29	0.000
A	30	3.8733	0.5057	0.0923	3.7165	9.46	0.000

الملحق رقم(40) اختبار T لمعرفة الفروق في حالة متغير: الجنس

Group Statistics					
	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الإبداع التنظيمي	ذكر	15	3.9111	.53875	.13911
	أنثى	15	3.8361	.48716	.12579

Independent Samples Test										
	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الإبداع التنظيمي	Equal variances assumed	.777	.386	.400	28	.692	.07500	.18754	-.30916-	.45916
	Equal variances not assumed			.400	27.721	.692	.07500	.18754	-.30934-	.45934

الملحق رقم(41) اختبار T لمعرفة الفروق في حالة متغير: الوظيفة

Group Statistics					
	الوظيفة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الإبداع التنظيمي	تقنيين	23	3.8255	.46845	.09768
	اداريين	7	4.0317	.62878	.23766

Independent Samples Test										
	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الإبداع التنظيمي	Equal variances assumed	.560	.460	-.942-	28	.354	-.20626-	.21890	-.65465-	.24212
	Equal variances not assumed			-.803-	8.135	.445	-.20626-	.25695	-.79708-	.38455

الملحق رقم:(42) اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في حالة متغير: المستوى التعليمي

الإبداع التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.941	3	.314	1.256	.310
Within Groups	6.488	26	.250		
Total	7.428	29			

الملحق رقم:(43) اختبار ANOVA لمعرفة الفروق في حالة متغير: عدد حضور دورات تكوينية

متعلقة بالإبداع التنظيمي.

الإبداع التنظيمي

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.554	2	.277	1.088	.351
Within Groups	6.874	27	.255		
Total	7.428	29			

الفهم ريس

الفهرس

الصفحة	المحتوى
	الإهداء
	شكر و عرفان
	الملخص
I	قائمة المحتويات
II	قائمة الجداول
III	قائمة الأشكال
V-IV	قائمة الملاحق
V	قائمة الرموز والاختصارات
أ - هـ	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والدراسات السابقة للإبداع التنظيمي والميزة التنافسية	
8	تمهيد
9	المبحث الأول: الأدبيات النظرية للإبداع التنظيمي
9	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الإبداع التنظيمي
9	الفرع الأول: مفهوم الإبداع التنظيمي وأهميته
11	الفرع الثاني: أبعاد الإبداع التنظيمي ومصادره
13	الفرع الثالث: أنواع الإبداع التنظيمي ومستوياته
14	الفرع الرابع: استراتيجيات الإبداع التنظيمي
14	الفرع الخامس: معوقات الإبداع التنظيمي
15	المطلب الثاني: الأسس النظرية للميزة التنافسية
15	الفرع الأول: مفهوم الميزة التنافسية
17	الفرع الثاني: أنواع الميزة التنافسية ومصادرها
18	الفرع الثالث: معايير الحكم على جودة الميزة التنافسية:
19	الفرع الرابع: الإستراتيجيات التنافسية لبوتر
20	الفرع الخامس: العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية
22	المبحث الثاني: الدراسات السابقة التي عالجت جوانب من موضوع الدراسة
22	المطلب الأول: الدراسات السابقة
22	الفرع الأول: الدراسات السابقة المحلية
25	الفرع الثاني: الدراسات السابقة العربية
27	الفرع الثالث: الدراسات السابقة الأجنبية
31	المطلب الثاني: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
33	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
35	تمهيد
36	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

36	المطلب الأول: طريقة الدراسة
36	أولاً- منهج الدراسة
36	ثانياً- مجتمع الدراسة
37	ثالثاً- البيانات الشخصية
39	المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة
39	أولاً- أداة الدراسة
41	ثانياً- صدق أداة الدراسة
42	ثالثاً- ثبات الدراسة
43	رابعاً- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
45	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
45	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
45	أولاً- نتائج الإحصاءات الوصفية
52	ثانياً- نتائج الإحصاءات الاستدلالية
57	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة (التحليل)
57	أولاً- تحليل نتائج الإحصاءات الوصفية:
62	ثانياً- تحليل نتائج الإحصاء الاستدلالي (اختبار الفرضيات)
71	ثالثاً- ربط النتائج بالفرضيات
79	خلاصة الفصل
81	خاتمة
85	قائمة المراجع
89	قائمة الملاحق
111	الفهرس