

دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة (دراسة ميدانية على الهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة)

The role of organizational creativity in achieving competitive advantage for public organizations

**A field study on public organizations affiliated to the)
(Ministry of Agriculture**

دكتور/ محمد فاروق عبد المعز

مدرس الإدارة بالمعهد العالي للعلوم الإدارية ٦ أكتوبر

المخلص :

تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أبعاد الإبداع التنظيمي (الأصالة الفكرية، الطلاقة الفكرية، المرونة الفكرية، الحساسية للمشكلات) وبين الميزة التنافسية.

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي وقد شمل مجتمع الدراسة كافة العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة وذلك حتى يكون هناك تمثيلاً لهذا المستوى ونقادي أحتمال عدم تمثيل البيانات لهذا المجتمع، وقد شمل هذا المجتمع (١٩٢٤) مفردة، وقد اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية، وقوامها (٣٢٠) مفردة.

ومن اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة قصور أبعاد الإبداع التنظيمي ، نتيجة إلى قصور (الأصالة الفكرية، الطلاقة الفكرية، المرونة الفكرية، الحساسية للمشكلات) بالإضافة إلى ضعف تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها تعزيز القدرة على تحفيز العاملين على الإبداع، التوجه نحو تمتع الهيئات محل الدراسة بالتميز والتفرد في خدماتها ومنتجاتها المختلفة.

الكلمات المفتاحية: الإبداع التنظيمي – الميزة التنافسية.

Abstract

The study aims to analyze the relationship between the dimensions of organizational creativity (intellectual originality, intellectual fluency, intellectual flexibility, and sensitivity to issues) and competitive advantage .

This research relied on the descriptive and analytical method, and the study population included all workers in senior, middle and executive management in the public bodies of the Ministry of Agriculture in order to be representative of this level and avoid the possibility of data not representing this community, and this community included (1924) individuals, and the study relied on a stratified random sample, consisting of (320) individuals.

Among the most important findings of the study is the inadequacy of the dimensions of organizational creativity, as a result of the inadequacy of (intellectual originality, intellectual fluency, intellectual flexibility, sensitivity to issues) in addition to the weakness of achieving competitive advantage in the bodies under study.

The study came up with a set of recommendations, the most important of which are strengthening the ability to motivate employees to innovate, and the trend towards the study bodies enjoying excellence and uniqueness in their various services and products.

Keywords: Organizational creativity - competitive advantage.

المقدمة:

تعيش المنظمات في بيئة أعمال متغيرة في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وتبحث عن آليات حديثة للمنافسة من أجل الحفاظ على قدرتها على التكيف والتأقلم لضمان الاستمرار والبقاء والنمو، وهذا ما يبرر حاجتها إلى الاستثمار الفعال للموارد البشرية مما يجعلها قادرة على تحقيق الميزة التنافسية، ويتجسد هذا الاستثمار في أفضل صورة في امتلاك المنظمات لأفراد لديهم القدرة على إحداث الإبداع التنظيمي الذي من شأنه أن يؤثر على أداء العاملين ويجعلهم يندمجون مع الوظيفة التي يمارسونها ويستشعرون بأهميتها ويحسنون من أدائهم الوظيفي. (Hsiao 2020, p. 621)

وتسعى المنظمات العامة في ظل بيئة شديدة التنافسية إلى كسب ميزة تنافسية على غيرها من المنظمات المنافسة لها، وذلك من خلال تحقيق التميز عن طريق استغلال إمكانياتها ومواردها المختلفة والتي يأتي في مقدمتها الموارد البشرية. (أبو بكر، ٢٠٢٢، ص ١٣)

أولاً: الإطار العام للدراسة:

١- الدراسات السابقة:

هدفت الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع التنظيمي إلى تحسين وتطوير الإبداع التنظيمي للمنظمات، فقد هدفت دراسة (Nasir et al , 2023) إلى تحليل تأثير القيادة التحويلية، الابتكار التنظيمي وضغوطات العمل والإبداع التنظيمي على أداء الموظف في الشركات الصغيرة والمتوسطة في باكستان وقد تناولت دراسة (فوزي، ٢٠٢٢)، (بلحاج، ٢٠٢٤) اختبار العلاقة والأثر بين أبعاد القيادة التحويلية (عناصر سمات، خصائص) والابداع التنظيمي (الفني والاداري)، وهدفت دراسة (كامل، ٢٠٢٤) إلى التعرف على القيمة التنبؤية بنسبة مساهمة إدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي لدى القادة الكشفيين، واتجهت دراسة (معيوف، ٢٠٢٤) إلى إبراز تأثير تدريب الموارد البشرية على الإبداع التنظيمي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها

تلك الدراسات، وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تدريب الموارد البشرية، أبعاد وخصائص القيادة التحويلية، إدارة المعرفة ، وبين الإبداع التنظيمي.

وقد تناولت الدراسات المتعلقة بالميزة التنافسية علاقتها بالمسؤولية الاجتماعية ، سمعة الهيئة، استراتيجيات الريادة ، فقد تناولت دراسة (Marakova et al., 2021) ، (رأفت، ٢٠٢٢) (الحميدى، ٢٠٢٣) أثر العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية وبين تحقيق الميزة التنافسية، بينما تناولت دراسة (Mai ، 2021) التعرف على الدور الوسيط لسمعة الهيئة في علاقات أبعاد المسؤولية الاجتماعية للشركات والميزة التنافسية، وكيف تكتسب الهيئة ميزة تنافسية مباشرة من خلال تنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات ، واتجهت دراسة (الحيثي، ٢٠٢٤) إلى قياس أثر استراتيجيات الريادة في تحقيق الميزة التنافسية في القطاع المصرفي، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المسؤولية الاجتماعية، سمعة الهيئة، استراتيجيات الريادة، وتحقيق الميزة التنافسية.

١/١ العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

أ- اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث تناول الإطار النظري لكل من المتغير المستقل (الإبداع التنظيمي) والمتغير التابع للدراسة (الميزة التنافسية).

ب- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة التي تناولت الإبداع التنظيمي من خلال تحليل أثرها على المتغيرات التابعة والتي تمثلت في (تدريب الموارد البشرية – القيادة التحويلية – إدارة المعرفة)، وقد تناولت الدراسات المتعلقة بالميزة التنافسية تحليلها من خلال (استراتيجيات الريادة – المسؤولية الاجتماعية) ، بينما تناولتها الدراسة الحالية من خلال العلاقة بين هذا المتغير (كمتغير تابع) والإبداع التنظيمي (كمتغير مستقل).

ج- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في دراسات الحالة، حيث تناولت الدراسة الحالية الهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة ، بينما اتجهت الدراسات السابقة دراسة حالات (منظمات صناعة الإلكترونيات- المنظمات الرياضية،

الشركات الصغيرة والمتوسطة باكستان، البنوك اليمنية – جامعة الشام الخاصة بسوريا – شركات بيع الأجهزة المنزلية باليمن).

٢/١ الفجوة البحثية.

أ- من حيث البيئة التي أجريت فيها الدراسات ومتغيراتها:

إن معظم الأدبيات السابقة التي تناولها الباحثون تم إجراؤها في بيئات عربية وأخرى أجنبية، وقد طبقت هذه الدراسات في قطاعات ومجالات مختلفة، ولم تتطرق تلك الدراسات إلى مجال الدراسة الحالي بشكل مباشر، وبالتالي تحاول هذه الدراسة مساهمة التطور الإداري المنشود من خلال تناولها لأحد المفاهيم الإدارية الهامة وهو مفهوم الإبداع التنظيمي (كمتغير مستقل)، وعلاقته بالميزة التنافسية (كمتغير تابع).

ب- من حيث حجم العينة.

تنوعت الدراسات السابقة في تحديد حجم عينة الدراسة حيث تراوحت ما بين الأحجام الصغيرة والكبيرة للعاملين المستقصى منهم إلا أن الدراسة الحالية اعتمدت على عينة قوامها (٣٢٠) من العاملين بالهيئات محل الدراسة، مما سهل للباحث الحصول على نتائج للتحليل الإحصائي والتوصيات الملائمة لمجال الدراسة.

ج- من حيث منهجية الدراسة.

تنوعت منهجية الدراسات السابقة حيث اعتمد بعض الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج دراسة الحالة، وقد اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة محل البحث كما توجد في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً والتعبير عنها كيفية بتوضيح خصائصها، وكذا كمياً بإعطائها وصفاً يوضح مقدار الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، حيث أنه يتلائم مع موضوع الدراسة والأهداف التي تسعى إليها.

٣/١ أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة.

وقد أفادت الأدبيات السابقة الدراسة الحالية في تحديد المنهج الأمثل الذي سيتم من خلاله قياس متغيرات الدراسة، والاستفادة من بعض المؤشرات النوعية والكمية عند

تصميم النظام المقترح للإطار النظري للدراسة، وصياغة منهجية الدراسة، وتحديد الوسائل الإحصائية التي تلائم معالجة بيانات ومعلومات الدراسة الحالية، وكذا تحديد الحجم المناسب لعينة الدراسة بعد الاطلاع على حجم العينات المعتمدة في هذه الدراسات مما يسهل عملية التوصل إلى استنتاجات وتوصيات مهمة في الدراسة الحالية.

٢- مشكلة الدراسة:

على ضوء الفجوة البحثية التي تبينت من خلال استعراض الدراسات السابقة، وعلى ضوء الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، قام الباحث بدراسة إستطلاعية بالهيئات محل الدراسة، تمثلت في إجراء بعض المقابلات الشخصية مع عدد من العاملين والمديرين ورؤساء القطاعات، (٣٠) مفردة، وفيما يلي استعراض قائمة الاستقصاء المتعلقة بالدراسة الإستطلاعية:

جدول رقم (١) قائمة الاستقصاء المتعلقة بالدراسة الإستطلاعية.

م	العبارة	إجابة المستقصى منه
١	هناك اهتمام ببرامج التدريب الإبداعي لدى العاملين.	
٢	تستقطب الإدارة العليا العاملين من ذوى الإبداع والأفكار الجديدة.	
٣	هناك اهتمام بفرق العمل والإبداع الجماعي.	
٤	تهتم الهيئة بالتجديد والتطوير وتطبيق المعرفة الجديدة.	
٥	تخصيص الهيئة جزءاً من مواردها لأغراض البحوث والتطوير.	
٦	تهتم الهيئة بالتحفيز المادي للعاملين للتشجيع على الإبداع.	
٧	تمارس الهيئة رقابة مركزية على الإنفاق.	
٨	تتمتع الهيئة بالمرونة في أعمالها ونشاطاتها لتتماشى مع أهدافها.	
٩	تتوفر بالهيئة إستراتيجية تعزز من مستويات الأداء المطلوبة.	
١٠	تمتلك الهيئة الرؤية المستقبلية إزاء ما تسعى لتحقيقه.	

المصدر: إعداد الباحث.

وبتحليل إجابات المستقصى منهم تبين الآتي:

- أفاد ٧٥% من أفراد العينة بضعف اهتمام الهيئة ببرامج التدريب الإبداعى للعاملين ، بينما أفاد ٢٥% من أفراد العينة بوجود مثل هذا الاهتمام.
- نفى ٦٥% من أفراد العينة قصور قيام الهيئة باستقطاب للعاملين من ذوى الإبداع والأفكار الجديدة، بينما نفى ٣٥% من أفراد العينة حدوث ذلك.
- أجاب ٨٥% من العينة عدم وجود اهتمام من قبل الهيئة بفرق العمل والابداع الجماعى، بينما أجاب ١٥% من أفراد العينة بوجود مثل هذا الاهتمام .
- يرى ٨٠% من أفراد العينة قصور اهتمام الهيئة بالتجديد والتطوير وتطبيق المعرفة الجديدة بينما يرى ١٥% من أفراد العينة وجود هذا الاهتمام، ويرى ٥% أنه لا يعرف.
- يرى ٧٠% من أفراد العينة عدم تخصيص الهيئة جزءاً من مواردها لأغراض البحوث والتطوير، بينما نفى ٣٠% ذلك.
- يرى ٥٥% من أفراد العينة ضعف اهتمام الهيئة بالتحفيز المادى للعاملين للتشجيع على الإبداع، بينما يرى ٢٠% من أفراد العينة وجود هذا الاهتمام، ويرى ٢٥% أنه لا يعرف.
- يرى ٧٥% من أفراد العينة قصور ممارسة الهيئة رقابة مركزية على الإنفاق، بينما نفى ٢٥% ذلك.
- أجاب ٦٥% من العينة ضعف تمتع الهيئة بالمرونة في أعمالها ونشاطاتها لتتماشى مع أهدافها ،بينما نفى ٣٥% ذلك .
- يرى ٨٠% من أفراد العينة عدم توفر إستراتيجية بالهيئة تعزز من مستويات الأداء المطلوبة. بينما يرى ٢٠% من أفراد العينة وجود مثل تلك الاستراتيجية.
- يرى ٧٥% من أفراد العينة قصور امتلاك الهيئة الرؤية المستقبلية إزاء ما تسعى لتحقيقه، بينما نفى ٢٥% ذلك.

ومن خلال التحليل السابق للدراسة الإستطلاعية يمكن للباحث تشخيص المشكلة البحثية في: قصور تحقيق الميزة التنافسية للهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة نتيجة ضعف الإبداع التنظيمي.

٣- أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى:

- تحليل أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.
- لقاء الضوء على الإطار الفكري لمدخل الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية.
- تحليل أثر الأصالة الفكرية على تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.
- تحليل أثر الطلاقة الفكرية على تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.
- تحليل أثر المرونة الفكرية على تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.
- تحليل أثر الحساسية للمشكلات على تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.
- التوصل إلى مجموعة من التوصيات الدافعة إلى تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج .

٤- أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة إلى ما يمكن أن تساهم به من إضافات علي كل من المستوي النظري والمستوي التطبيقي.

أ- الأهمية العلمية :

- تعتبر الدراسة الحالية من الدراسات المهمة خاصة في جمهورية مصر العربية والتي تتناول علاقة الإبداع التنظيمي بالميزة التنافسية.
- المساهمة في الدراسات والبحوث العلمية العربية التي تهتم بأبعاد وجوانب مدخل الإبداع التنظيمي وأثره على الميزة التنافسية في مجال الإدارة ، ولذا يمكن اعتبار الدراسة الحالية هي محاولة لإضافة نقطة جديدة في مجالات تخطيط الإبداع التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية.

ب- الأهمية العملية (التطبيقية) :

- الإسهام في تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة من خلال تبني مدخل الإبداع التنظيمي .
- المساهمة في تحسين أداء الهيئات محل الدراسة وزيادة أنتاجيتها من خلال تطبيق أبعاد الإبداع التنظيمي.
- الاستفادة من نتائج الدراسة لرؤساء مجلس الإدارة ورؤساء القطاعات والمديرين من خلال فهم دور الإبداع التنظيمي (بمختلف أبعاده) على تحقيق الميزة التنافسية مما يسهم في تحسين أداء الهيئات محل الدراسة.
- كون الدراسة ستنتهي إلى تقديم عدد من التوصيات العملية التي قد تسهم في بلورة عملية الإبداع التنظيمي وأثره على تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.

٥- فروض الدراسة:

بناء على المشكلة السابق تحديدها فإن فروض الدراسة تتمثل فيما يلي:

- الفرض الأول:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.
- الفرض الثاني:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.
- الفرض الثالث:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.
- الفرض الرابع:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.

٦ - منهجية الدراسة.

أ- مجتمع الدراسة وعينة البحث.

يقصد بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة محل البحث في ضوء المشكلة البحثية وأهدافها، وبناء على ذلك فإن مجتمع الدراسة يتمثل في العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة وذلك حتى يكون هناك

تمثيلاً لهذا المستوى وتفاؤلي احتمال عدم تمثيل البيانات لهذا المجتمع، وقد شمل هذا المجتمع (١٩٢٤) مفردة.

أما عينة البحث فقد تم الاستعانة بأسلوب العينة العشوائية الطبقية نظراً للتجانس النسبي بين مفردات ووحدات هذا المجتمع، وقد وتم تحديد عينة الدراسة وفقاً للمعادلة التالية: (حميدة، ٢٠١٦).

$$n = \frac{pq}{\left[\frac{E}{Z\alpha/2}\right]^2 + \frac{pq}{N}} =$$

حيث N مجتمع البحث (عدد العاملين ١٩٢٤) مفردة.

n حجم العينة.

Z 1.96 عند مستوى ثقة 95% (قيمة معلومة من جدول التوزيع الطبيعي).

P نسبة الصفة المتوافرة في المجتمع وقد افترضها الباحث عند نسبة 50% للحصول على أقصى حجم للعينة.

q النسبة العكسية (عدم توافر الصفة).

E 0.05 الخطأ المسموح به.

$$n = \frac{.50 * .50}{\left[\frac{.05}{1.96}\right]^2 + \frac{.50 * .50}{1924}} =$$

$$n = \frac{0.25}{\left[.000650\right] + \frac{0.25}{1924}} =$$

$$n = \frac{0.25}{.000650 + .000129} =$$

$$n = \frac{0.25}{.000779} = 320$$

طبقاً لمعادلة حجم العينة ولجمع عدد أكبر من قوائم الإستقصاء فقد تم توزيع عدد (٣٢٠) استثمار، وباستعادة الاستثمارات تبين عدم صلاحية عدد (٢٠) إستثماره للتحليل الإحصائي، وبذلك يكون إجمالي عدد الإستثمارات التي تم تحليلها إحصائياً (٣٠٠) إستماره بنسبة (٩٣.٨%) وهي نسبه مقبوله إحصائياً لتعميم نتائج الدراره الميدانيه.

ب- طرق جمع البيانات.

- بالنسبة للدراسة النظرية:

اعتمد الباحث على المصادر التالية في جمع البيانات على النحو التالي:

- الكتب والمراجع العربية والأجنبية.
- الدوريات والأبحاث المنشورة باللغة العربية والإنجليزية والتي تم الحصول عليها من شبكة المعلومات الدولية (Internet)
- التقارير الصادرة عن المؤتمرات المتعلقة بالموضوع محل الدراسة.
- الرسائل العلمية المنشورة وغير المنشورة.
- الدوريات والمؤتمرات العلمية.

- بالنسبة للدراسة الميدانية.

تم جمع البيانات عن طريق استمارات استقصاء تم إعدادها بناء على الدراسة النظرية وقد تم توجيه تلك الاستمارات إلى عينة البحث من العاملين بالهيئات محل الدراسة بالإضافة إلى الاستعانة بالمقابلات الشخصية مع بعض العاملين بها.

- طرق معالجة البيانات.

تم معالجة البيانات باستخدام مجموعة من البرامج الإحصائية الخاصة بالعلوم الاجتماعية وبعض الأساليب الإحصائية وفقا لأهداف الدراسة، وتتمثل تلك الأساليب فيما يلي:

- إختبار الفا- كرونباخ لمعرفة مدى ثبات أداة الاستقصاء.
- معامل صدق الاستقصاء.
- المتوسطات الحسابية لتحديد الأهمية النسبية لاستجابة عينة دراسته تجاه أبعاد الدراسة.
- الانحراف المعياري للتعرف على مدى أنحراف إستجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي.
- معامل الأختلاف بين أجابات المستقصى منهم.

- اختبار **Simple Regression**، وذلك لقياس معامل الأقران بين متغيرات الدراسة للأستدلال على مدى قوة العلاقة فيما بينهم.

٧- حدود الدراسة:

- **الحدود المكانية:** سوف تقتصر هذه الدراسة على العاملين بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة في نطاق محافظة الجيزة لسهولة التواصل مع أفراد العينة.

٢- **الحدود الموضوعية:** تركز الدراسة بصفة أساسية على دراسة العلاقة بين متغيرين وهما: الأبداع التنظيمي من حيث أبعاد: (الإصالة الفكرية - الطلاقة الفكرية - المرونة الفكرية- الحساسية للمشكلات).

- الميزة التنافسية.

٣- **الحدود الزمنية:** تم تجميع بيانات الدراسة خلال الفترة من (٢٠٢٣ - ٢٠٢٤) وهى الفترة التى تضمنت توافر البيانات المتعلقة بالدراسة بالإضافة إلى أنها فترة إعداد الدراسة.

ثانياً: الإطار النظرى للدراسة:

١- الإطار الفكرى للإبداع التنظيمي:

١/١ مفهوم الإبداع التنظيمي.

لقد تباينت الآراء وتعددت وجهات النظر حول تقديم مفهوم محدد وواضح لمصطلح الإبداع التنظيمي وذلك لتشابهه مع مصطلحات أخرى لها نفس المعنى تقريباً، واتجهت معظم الدراسات على أن الإبداع التنظيمي هو تقديم منتج جديد، أو عملية إنتاج جديدة أو تكنولوجيا جديدة، نظام إداري أو نظام هيكلي جديد أو برنامج أو خطة جديدة لأعضاء المنظمة، وفقاً لما يلي:

تناول أحد الباحثين مفهوم الإبداع التنظيمي باعتبار إستراتيجية فعالة في البحث المستمر، وتقديم أفكار ومنتجات وخدمات ونظم وسياسات وبرامج وعمليات جديدة من قبل الشركات الأخرى في البيئة المحيطة. (Montes, 2024, p. 1159)

وأشار آخر إلى أنه أنه العملية التي تشمل توليد واعتماد وتنفيذ ودمج الأفكار والممارسات الجديدة داخل المنظمة. كما أنه القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار مفيدة للعمل بحيث تلقى هذه الأفكار والأساليب التجاوب الأمثل من قبل العاملين وتحفز ما لديهم من قدرات ومواهب لتحقيق الأهداف الإنتاجية والأدائية الأفضل. (Wan, 2023, p. 261)

وعرفه باحث آخر بأنه عبارة عن عملية ابداعية وإنتاج إبداعي، حيث تظهر العملية الإبداعية من خلال القدرات الفكرية لدى الأفراد التي تمكنهم من إيجاد علاقات بين أشياء لم يسبق اكتشاف علاقات بينها، في حين يظهر الإنتاج الإبداعي من خلال الأفكار والسلوكيات أو الأشياء المادية حيث يمثل حل المشكلات إحدى القنوات التي يظهر من خلالها الإنتاج الإبداعي. (العازمي، ٢٠٢٢، ص ٦١)

وقد اتجه أحد الباحثين إلى أن الإبداع يعتمد على ثلاثة مكونات أساسية وهي: الخبرة، الإبداع التخيلي، والدوافع الحقيقية. (Chang, 2024, p. 11)

وتناول أحد الباحثين الإبداع التنظيمي باعتبارها وضع مفاهيم جديدة، إجراءات جديدة أو تقنيات جديدة في المنظمة، والتنظيم الجديد للعمل، والهياكل الإدارية، أو العلاقات مع الشركاء الخارجيين. (Kraus, 2022, p. 265)

وأتجه أحد الباحثين إلى أنه تنفيذ أسلوب تنظيمي جديد في الممارسات التجارية للمنظمة، وتنظيم مكان العمل أو العلاقات الخارجية التي لم تستخدم من قبل في منظمة وهو نتيجة القرارات الاستراتيجية التي اتخذتها الإدارة. (Ganter, 2023, p. 575)

بينما أشار آخر إلى أن الإبداع التنظيمي عبارة عن إبداع المنتج وإبداع العملية، حيث أشار بأن إبداع المنتج يشمل إدخال سلع أو خدمات جديدة أو محسنة للسوق مع التركيز على تحديد احتياجات العملاء الجدد، وإدارة جودة المنتج، وتطوير استراتيجية لتوسيع السوق، وأشار بأن إبداع العملية هو اتخاذ طرق جديدة أو محسنة لإنتاج السلع والخدمات، وأن الهدف الرئيسي له هو تقليل الوقت وتكلفة التشغيل بالإضافة لتحسين مرونة التصنيع. (Tang, 2023, p. 650)

وبعد استقراء التعاريف السابقة، يستخلص الباحث تعريفاً للإبداع التنظيمي بأنه: "جزء من ثقافة المنظمة التي توضح قدرتها على توليد الأفكار بشكل غير تقليدي وتحويلها إلى منتجات أو عمليات جديدة، أو نظام إداري أو هيكل جديد، أو تكنولوجيا أو خطة جديدة للحفاظ على القدرة التنافسية على المدى الطويل".

٢/١ أبعاد الإبداع التنظيمي.

تتمثل أهم أبعاد الإبداع التنظيمي فيما يلي:

أ- الأصالة: وهي أكثر الخصائص ارتباطاً بالإبداع، وتعني الأصالة إنتاج ما هو غير مألوف، وهناك من الباحثين 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. (خير الله، ٢٠٢٣، ص ٥)

ب- الطلاقة: المقصود با قدرة الشخص على إنتاج كمية كبيرة من الأفكار تفوق المتوسط العام في غضون فترة زمنية محددة، ويقال أن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية. (بروبي، ٢٠٢٣، ص ٧٨)

ج- المرونة: وهي المقدرة على انتهاج الطرق المختلفة والتفكير بأساليب متنوعة، والنظر للمشكلة من عدة أبعاد، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً ما أو وجهة نظر معينة وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا. (فلاق، ٢٠٢٢، ص ١٠)

د- 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 وتحديدتها تحديداً دقيقاً واستيعاب كافة الآثار التي تنجم عنها. (المرشدي، ٢٠٢٤، ص ٤٦)

٣/١ معوقات الإبداع التنظيمي.

أجمع الباحثون على العديد من المعوقات للإبداع التنظيمي، التي تقلل من قدرة الفرد على استثمار قدرته وتنمية ذاته وتقديم الجديد، ويمكن تصنيف هذه المعوقات في خمس مجموعات، وهي:

أ- معوقات عقلية (إدراكية):

والتي تتمثل في إصدار الأحكام المسبقة غير المدروسة وغير المتأنية على الأشخاص والمشكلات، وضعف الملاحظة، والنظرة السطحية للمشكلات والأمور الهامة، وإتباع عادات الإبداع النمطية، والقيود، وقلة الحركة الفكرية. (العنواني، ٢٠٢٢، ص ٢٨)

ب- معوقات إنفعالية:

مثل الثقة بالنفس، والميل للمخاطرة، والإستقلال في الإبداع، ولا شك أن للإنفعال قوة دافعية تدفع الفرد إلى تنويع سلوكه حتى يحقق الهدف من الإنفعال، ويخفض من حدة التوتر الذي يسببه، ولكن المغالاة في الإنفعال مثل الخوف أو القلق، قد تتسبب في الحد من الإبداع. (عبد الباسط، ٢٠٢٣، ص ٣٤).

ج- معوقات دافعية:

لقد أثبتت الأبحاث أن توصل الفرد للجديد يتطلب رغبة حقيقية من جانبه تدفع للتوصل إليه، ولا بد أن يكون الفرد مدفوعاً للدرجة التي تجعله يبذل الجهد الإيجابي المحقق للإبداع. ويؤدي عدم تشجيع الفرد وتحفيزه بالطريقة الملائمة، وعدم حصوله على احترام وتقدير الآخرين ومساندتهم له إلى إعاقه الإبداع ووضع حاجزاً ضد الأفكار الجديدة. (أبو النصر، ٢٠٢٤، ص ٤١)

د- معوقات تنظيمية:

إذ تتكون أدوار العاملين من مجموعة من التوقعات ينتظر منهم إتباعها في تصرفاتهم وعلاقاتهم. وقد تكون هذه التوقعات رسمية في صورة لوائح وتعليمات وتوجيهات. كما قد تكون غير رسمية في شكل إرشادات واقتراحات ونصائح وضغوط. وكلما حددت هذه التوقعات بشكل دقيق، ضاقت دائرة الإبداع. فالموظف

الذي يرسم له رئيسه المباشر خطوات محددة لأداء وظيفته يخاف أن يطبق فكرة جديدة وذلك خوفاً من غضب رئيسه أو عقابه. (القصبى، ٢٠٢٣، ص ٦٦)

هـ - معوقات بيئية:

حيث تلعب الظروف البيئية دوراً كبيراً في تشجيع القدرات الإبداعية أو الحد منها، فإذا كانت البيئة التي يعيشها الفرد بيئة سمحة ومرنة تحترم حرية الفرد في الإبداع والتعبير، ولا تتسرع في إصدار الأحكام على من يفكر ويعبر عن فكره، وإذا كانت البيئة تسمح بالإبداع الحر الذي يعتبر البداية الحقيقية للإبداع وتعطي للفكرة والرأي الناتج فرصة للتجريب، حتى وإن ظهرت للفكرة خارجة عن المألوف أو الشائع، فإن هذه البيئة تساعد على الإبداع بحق. (عبد الباسط، ٢٠٢٣، ص ٣٤).

٢ - الإطار الفكري للميزة التنافسية:

١/٢ مفهوم الميزة التنافسية.

تنوعت المفاهيم التي تناولها الباحثين للميزة التنافسية على النحو التالي:

عرف أحد الباحثين الميزة التنافسية باعتبارها القيمة التي تستطيع المنظمة تحقيقها لعملائها بما تسمح لها تكاليفها وقدرتها المالية، وتنشأ بمجرد توصل المنظمة إلى اكتشاف طرق أكثر فاعلية من تلك المستعملة من قبل المنافسين حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانياً وبمعنى آخر بمجرد إحداث عملية إبداع بمفهومها الواسع. (١) (أبو بكر، ٢٠٢٣، ص ١٣)

و عرف باحث آخر الميزة التنافسية بأنها قدرة المنظمة على صياغة وتطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مركز أفضل بالنسبة للمنظمات الأخرى العاملة في نفس النشاط. (Lndgreen, 2023, p. 733)

وتناولها باحث آخر على إنها القدرة على إعطاء العميل المستهدف عرض أعلى قيمة من عروض المنافسين. (Hoffman, 2023, p. 10)

وفي ضوء المفاهيم السابقة يعرف الباحث الميزة التنافسية بأنها قدرة المنظمة على تطبيق بعض استراتيجيات توليد القيمة التي يعجز المنافسون في تطبيقها وليس لديهم القدرة على تقليدها أو الاستفادة منها.

٢/٢ خصائص الميزة التنافسية.

تستعرض الدراسة خصائص الميزة التنافسية وفقاً لما يلي: (محمد، ٢٠٢٢،

ص ٣٥٦).

- أنها نسبية، أي تتحقق بالمقارنة وليست مطلقة.
- أنها تتبع من داخل المنظمة وتحقق قيمة لها.
- أنها تؤدي إلى تحقيق التفوق والأفضلية على المنافسين.
- تنعكس في كفاءة أداء المنظمة لأنشطتها أو في قيمة ما تقدم للعملاء أو كليهما.
- تؤدي إلى التأثير في العملاء وإدراكهم للأفضلية فيما تقدم المنظمة وتحفزهم للشراء منها.
- تتحقق لمدة طويلة ولا تزول بسرعة عندما يتم تطويرها وتجديدها.

٣- العلاقة بين الإبداع التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية.

تعد العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية من الجوانب الحيوية التي تحدد نجاح المنظمات واستدامتها في بيئة الأعمال المتغيرة، حيث يعبر الإبداع التنظيمي عن مدى قدرة المنظمة على تقديم أفكار جديدة لتحسين العمليات والخدمات والمنتجات، مما يمكنها من التكيف مع التحديات واستغلال الفرص بشكل فعال، وبالتالي بناء ميزة تنافسية مستدامة تميز المنظمة عن منافسيها من المنظمات الأخرى. (الناصر، ٢٠٢٣، ص ٩٧)

ومن خلال الإبداع التنظيمي، تستطيع المنظمات تحسين كفاءة عملياتها الداخلية من خلال تطوير تلك العمليات وتقليل الهدر، مما يساعد على تقديم منتجات وخدمات ذات جودة عالية بتكلفة تنافسية أقل، بالإضافة إلى أن الإبداع التنظيمي يساعد على استحداث منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل، مما يؤدي إلى

زيادة رضا العملاء وتأكيد ولائهم، وبالتالي توسيع الحصة السوقية للمنظمة. (قده، ٢٠٢٣، ص ١٣٢)

وقد اتجه أحد الباحثين إلى أن المنظمات التي تعتمد على الإبداع التنظيمي كعنصر استراتيجي تستطيع التفاعل مع المنافسة بشكل استباقي بدلاً من مجرد الاستجابة لها، مما يجعلها في موقع الريادة ويمنحها القدرة على تحديد اتجاهات السوق بدلاً من أن تكون مجرد تابع لها. (الناصر، ٢٠٢٣، ص ٩٩)

ثالثاً: الإطار الميداني للدراسة:

أ- الإجراءات المنهجية وتوصيف عينة الدراسة:

١- مجتمع وعينة الدراسة.

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالإدارة العليا والوسطى والتنفيذية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة وذلك حتى يكون هناك تمثيلاً لهذا المستوى وتغادي احتمال عدم تمثيل البيانات لهذا المجتمع، وقد شمل هذا المجتمع (١٩٢٤) مفردة، أما عينة الدراسة فقد بلغت (٣٢٠) مفردة، وطبقاً لذلك تم توزيع عدد (٣٢٠) أستمارة وقد تم إستعادة (٣٠٠) إستمارة بنسبه (٩٣.٨%) وهي نسبه صالحة للتحليل الإحصائي وكذا لتعميم نتائج الدراسة الميدانية.

٢- أداة الدراسة الميدانية.

تبعاً لمنهجية الدراسة وأهدافها فقد تم الاعتماد على أسلوب الأستقصاء كأداة رئيسية للدراسة الميدانية بهدف التوصل إلى البيانات التي تساعد على اختبار فروض الدراسة والتعرف على المتغيرات المراد قياسها وذلك بتبنى مفهوم إجرائي لكل من الإبداع التنظيمي وتحقيق الميزة التنافسية طبقاً لمشكلة الدراسة وأهدافها، في ضوء الأدبيات المرتبطة بذات الموضوع مع تطوير تلك الأداة لتتناسب مع المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة.

أشتمل الاستقصاء على محورين رئيسيين يتمثلان في:

المحور الأول: الإبداع التنظيمي.

نظراً لأن الهدف من الدراسة هو التعرف على أثر الإبداع التنظيمي بالهيئات محل الدراسة على تحقيق الميزة التنافسية، لذا فقد تم التركيز على العناصر التالية لقياس هذا المحور والموضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (٢) عناصر قياس الإبداع التنظيمي

العناصر	عبارات إستمارة الاستقصاء التي تقيس كل بعد
الأصالة الفكرية	العبارات من ١ إلى ٤
الطلاقة الفكرية	العبارات من ٥ إلى ٨
المرونة الفكرية	العبارات من ٩ إلى ١٢
الحساسية للمشكلات	العبارات من ١٣ إلى ١٦

المصدر: إعداد الباحث.

المحور الثاني: الميزة التنافسية.

تتعدد المؤشرات والأبعاد التي يمكن من خلالها تناول مفهوم الميزة التنافسية، واستناداً إلى الأدبيات السابقة والمفهوم الاجرائي للميزة التنافسية ، فقد تم قياسه بالهيئات محل الدراسة وفقاً لما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٣) عناصر قياس الميزة التنافسية

العنصر	عبارات إستمارة الإستقصاء التي تقيس كل بعد
الميزة التنافسية	العبارات من ١٧ إلى ٢٥

المصدر: إعداد الباحث.

بعد أن أصبح الإستقصاء في صورته النهائية تم تطبيقه على عينة الدراسة حيث تبين ارتفاع معدلات الصدق لكل من مقياس الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية، وهو ما يشير إلى صدق أداة الدراسة، وفقاً للجدول التالي:

دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة (دراسة ميدانية على الصيانات العامة التابعة لوزارة الزراعة)

محمد فاروق عبد المعز

جدول رقم (٤) معاملات صدق أداة الدراسة

معامل الصدق	عدد العبارات	عدد الاستمارات	محاور الاستقصاء
.٩٧٧	١٦	٣٠٠	المحور الأول (الإبداع التنظيمي)
.٩٦٤	٩	٣٠٠	المحور الثاني (الميزة التنافسية)
.٩٨٦	٢٥	٣٠٠	المحور العام للإستقصاء

المصدر: إعداد الباحث.

وقد اتضح من التحليل الإحصائي ارتفاع معاملات الثبات لكل من مقياس الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية وهو ما يعنى بأنها ذات دلالة جيدة لأغراض البحث بحيث يمكن الاعتماد عليها لقياس ما أعدت لأجله، كما يمكن من خلالها تعميم نتائج الدراسة الميدانية، وفقاً للجدول التالي:

جدول رقم (٥) معاملات ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات	عدد العبارات	عدد الاستمارات	محاور الاستقصاء
.٩٥٤	١٦	٣٠٠	المحور الأول (الإبداع التنظيمي)
.٩٢٩	٩	٣٠٠	المحور الثاني (الميزة التنافسية)
.٩٧٢	٢٥	٣٠٠	المحور العام للإستقصاء

المصدر: إعداد الباحث.

ب- تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية وأختبارات الفروض:

تسعى الدراسة من خلال ذلك إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية وأختبارات الفروض في ضوء البيانات التي تم الوصول إليها وفقاً لاستجابات عينة الدراسة، والتي سيتم من خلالها تحديد العلاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية وفقاً لما يلي:

١- تحليل وتفسير نتائج المحور الأول المتعلق بالإبداع التنظيمي.

اعتمدت الدراسة في قياس أبعاد الإبداع التنظيمي على العبارات من (١ - ١٦)، ويوضح الجدول التالي استجابات عينة الدراسة نحو العبارات الدالة على هذه الأبعاد وفقاً لما يلي:

دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة (دراسة ميدانية على الهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة)

محمد فاروق عبد المعز

جدول رقم (٦) استجابات مفردات عينة الدراسة للعبارة الدالة على الإبداع التنظيمي

معامل الاختلاف	الإحراف المعياري	المتوسط	بيان العبارة	مسلسل
١٨.٣%	٠.٧٤	٤.٠٤	يهتم النمط القيادي بالهيئة بالإنجازات دون مراعاة مشاعر العاملين.	١
١٥.٥%	٠.٦٩	١.٥٦	عند تعرض أحد العاملين في الهيئة لمشكلة يسارع زملائهم بمساعدتهم لعلاجها.	٢
٢٨.٤%	١.٠٢	٢.٤١	لدي الرغبة في تنمية قدراتي الابتكارية سعياً إلى تطوير أداء العمل بالهيئة.	٣
٣١.٢%	١.٠٣	٢.٧٠	طبيعة عملي بالهيئة تتطلب طرح أفكار جديدة لتطوير ما هو قائم.	٤
١٣.٥%	٠.٥٤	٢.٠٠	الأصالة الفكرية	
١٨.٢%	٠.٧٥	١.٨٧	يساعدني الهامي الداخلي على التوصل إلى أفكار جديدة يمكن أن تفيد العمل بالهيئة.	٥
٣٨.٧%	١.٢١	٢.٨٧	لدي من القدرات الذهنية التي تتيح لي اكتساب المزيد من المعارف التي تزيد من فاعلية الأداء بالهيئة.	٦

تابع جدول رقم (٦) استجابات مفردات عينة الدراسة للعبارة الدالة على الإبداع التنظيمي

معامل الاختلاف	الإحراف المعياري	المتوسط	بيان العبارة	مسلسل
١٨.٨%	٠.٧٤	٢.٠٧	أتمكن من التعبير عن مقترحاتي الجديدة بثقة عالية في الهيئة.	٧
٢٠.١%	٠.٨٨	١.٦٣	لدي الجراءة والشجاعة للقيام بأعمال ابتكارية للهيئة.	٨
١٢.٥%	٠.٤٨	٢.١٧	الطلاقة الفكرية	
٢٤.٥%	١.٠١	١.٨٧	أستطيع إيجاد حلول مبتكرة لم يسبقني إليها أحد للمشكلات التي تواجه العمل بالهيئة.	٩
١٩.٧%	٠.٨٦	١.٦٣	أمتلك المهارات التي تساعد على تحسين الأداء بالهيئة.	١٠
١٨.٩%	٠.٨٢	١.٦٦	تتطلب وظيفتي تحدياً يلزم مزيداً من الاجتهاد في الأداء مقارنة بوظائف أخرى كثيرة.	١١
١٨.١%	٠.٧٩	١.٦٤	أهتم بالمشاركة وإبداء الرأي في القرارات التي تخص وظيفتي قبل صدورها.	١٢
١٦.٥%	٠.٧١	١.٦٩	المرونة الفكرية	
٢١.٢%	٠.٩٢	١.٦٦	لدي العاملين القدرة على توقع حدوث المشكلة قبل وقوعها.	١٣
٢٠.٥%	٠.٨٨	١.٧٠	يمتلك العاملين رؤية واضحة لمشكلات العمل.	١٤
١٩.٣%	٠.٦٥	٢.٦٣	يستطيع العاملون إكتشاف أوجه القصور في الأداء بغرض علاجها فور حدوثها.	١٥
٢١.٤%	٠.٧٦	٢.٤٤	لدي العاملين القدرة على إيجاد بدائل كثيرة لحل مشاكل العمل.	١٦
١٢.٥%	٠.٤٦	٢.٣٣	الحساسية للمشكلات	
٢٠.٩%	٠.٨٣	٢.٠٢	الإبداع التنظيمي	

المصدر: إعداد الباحث، نتائج برنامج Spss

يوضح الجدول رقم (٦) بعض المقاييس الإحصائية الوصفية لفقرات محور الإبداع التنظيمي التنظيمي ومن خلال قيم المتوسطات الحسابية تبين أن آراء أفراد العينة أتجهت نحو الضعيف جدا في معظم الفقرات والقوى في العبارة رقم (١) ، كما أن قيم معاملات الاختلاف تراوحت ما بين (٢٠.١% - ٣٨.٧%) أي أنها واضحة لتلك الفقرات فقد تجاوزت النسبة (٢٠%) مما أشار إلى التشتت الواضح بين آراء أفراد العينة وعدم الإجماع على رأى واحد بالنسبة لهذه الفقرات، وقد تراوحت تلك القيم أيضا في بعض العبارات ما بين (١٥.٥% - ١٩.٧%) مما يشير إلى وجود اختلاف محدود بين أفراد العينة على تلك العبارات.

أما على مستوى المحور الكلي (الأصالة الفكرية) فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (٢.٠٠) بانحراف معياري يساوي (٠.٥٤) كما أن معامل الاختلاف قد بلغ قيمته (١٣.٥%) وهي درجة اختلاف تشير إلى التشتت المحدود لأفراد العينة في الموافقة على هذا المحور.

وبتحليل عبارات المحور تبين أنها ذات تقديرات ضعيفة وضعيفة جدا وقوى للعبارة رقم (١) ، وقد نالت تلك العبارات متوسطات حسابية تتراوح ما بين (١.٥٦ - ٤.٠٤)، بتوصيف ضعيف جدا وقوى وبما أن المتوسط العام لتلك العبارات (٢.٠٠) طبقا لتقدير عينة الدراسة ويقع بمنطقة الضعف، مما يدل على اتجاه أفراد العينة إلى وجود قصور في الأصالة الفكرية بالهيئات محل الدراسة.

وعلى مستوى المحور الكلي (الطلاقة الفكرية) فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (٢.١٧) بانحراف معياري يساوي (٠.٤٨) كما أن معامل الاختلاف قد بلغت قيمته (١٢.٥%) وهي درجة اختلاف تشير إلى التشتت المحدود لأفراد العينة في الموافقة على هذا المحور.

وبتحليل عبارات المحور تبين أنها ذات تقديرات ضعيفة وضعيفة جدا بالنسبة للعبارة رقم (٨)، وقد نالت تلك العبارات متوسطات حسابية تتراوح ما بين (١.٦٣ -

(٢.٨٧)، بتوصيف ضعيف جدا وضعيف ، وبما أن المتوسط العام لتلك العبارات بلغ (٢.١٧) طبقا لتقدير عينة الدراسة ويقع بمنطقة الضعف ، دل ذلك على وجود قصور الطلاقة الفكرية بالهيئات محل الدراسة.

وعلى مستوى المحور الكلي (المرونة الفكرية) فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (١.٦٩) بانحراف معياري يساوي (٠.٧١) كما أن معامل الاختلاف قد بلغت قيمته (١٦.٥%) وهي درجة اختلاف تشير إلى التشتت المحدود لأفراد العينة في الموافقة على هذا المحور.

وبتحليل عبارات المحور تبين أنها ذات تقديرات ضعيفة وضعيفة جدا، وقد نالت تلك العبارات متوسطات حسابيه تتراوح ما بين (١.٦٣ - ١.٨٧)، بتوصيف ضعيف وضعيف جدا، وبما أن المتوسط العام لتلك العبارات بلغ (١.٦٩) طبقا لتقدير عينة الدراسة ويقع بمنطقة الضعيف جدا ، دل ذلك على وجود قصور في المرونة الفكرية بالهيئات محل الدراسة.

وعلى مستوى المحور الكلي (الحساسية للمشكلات) فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (٢.٣٣) بانحراف معياري يساوي (٠.٤٦) كما أن معامل الاختلاف قد بلغت قيمته (١٢.٥%) وهي درجة اختلاف تشير إلى التشتت المحدود لأفراد العينة في الموافقة على هذا المحور.

وبتحليل عبارات المحور تبين أنها ذات تقديرات ضعيفة وضعيفة جدا، وقد نالت تلك العبارات متوسطات حسابيه تتراوح ما بين (١.٦٦ - ٢.٦٣)، بتوصيف ضعيف وضعيف جدا، وبما أن المتوسط العام لتلك العبارات بلغ (٢.٣٣) طبقا لتقدير عينة الدراسة ويقع بمنطقة الضعيف ، دل ذلك على وجود قصور في الحساسية للمشكلات بالهيئات محل الدراسة.

٢ - تحليل وتفسير نتائج المحور الثاني المتعلقة بالميزة التنافسية.

أعتمدت الدراسة في قياس أبعاد الميزة التنافسية على العبارات من (١٧ - ٢٥)، ويوضح الجدول التالي استجابات عينة الدراسة نحو العبارات الدالة على هذه الأبعاد وفقاً لما يلي:

جدول رقم (٧) استجابات مفردات عينة الدراسة للعبارات الدالة على الميزة التنافسية

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط	بيان العبارة	مسلسل
٢٢%	٠.٩٢٠٥٢	١.٧٨	تسعى الهيئة للاستغلال الأمثل لمواردها المختلفة.	١٧
٢١%	٠.٩٢٣١٥	١.٦٣	تميل الهيئة إلى التركيز على التطوير من أجل تقليل التكاليف وعدم التوسع في الإنفاق.	١٨
٢٠%	٠.٨٥٥٥٧	١.٦٦	تحرص الهيئة على تحقيق الميزة التنافسية لكافة مجالات عملها.	١٩
٢٠%	٠.٨٢٤٠٩	١.٧٨	تحرص الهيئة على تسهيل الحصول على المعلومات اللازمة لأي موظف في مجال تحقيق الميزة التنافسية.	٢٠
٢٠%	٠.٨٥٢٣٨	١.٧٦	تتمتع الهيئة بالمرونة في أعمالها ونشاطاتها لتنماشى مع أهدافها.	٢١
٣١%	١.١٥٠٩٥	٢.٢٤	تتصف الخطط والسياسات في الهيئة بالمرونة لتحقيق أهدافها بما يتلائم والظروف التي تواجهها مستقبلاً.	٢٢
٢٨%	١.٠٣٠٦٤	٢.٣٢	توفر إستراتيجية الهيئة المناخ الذي يعزز مستويات الأداء المطلوبة.	٢٣

تابع جدول رقم (٧) استجابات مفردات عينة الدراسة للعبارات الدالة على الميزة التنافسية

معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	المتوسط	بيان العبارة	مسلسل
٣٢%	١.٢٠٨٦	٢.١٩	تمنح الثقافة التنظيمية للهيئة العاملين الاستقلالية لتحقيق أهداف العمل.	٢٤
٣٣%	١.٢٤٣٧٥	٢.٢٠	توفر الهيئة فرص المبادرة للمؤسسين للتميز في العمل.	٢٥
١٤%	٠.٤٧٩٤٤	٢.٦٥	الميزة التنافسية	

المصدر: إعداد الباحث، نتائج برنامج Spss

يوضح الجدول رقم (٧) بعض المقاييس الإحصائية الوصفية لفقرات محور الميزة التنافسية ومن خلال قيم المتوسطات الحسابية تبين أن آراء أفراد العينة أتجهت نحو الضعف في معظم الفقرات والضعف جدا في بعضها الآخر كما أن قيم معاملات الاختلاف تراوحت ما بين (٢١% - ٣٣%) أي أنها واضحة لتلك الفقرات فقد تجاوزت النسبة (٢٠%) مما أشار إلى التشتت الواضح بين آراء أفراد العينة وعدم الإجماع على رأى واحد بالنسبة لهذه الفقرات.

وقد بلغ متوسط آراء أفراد العينة بلغ (٢.٦٥) بانحراف معياري يساوى (٠.٤٧٩٤٤) كما أن معامل الاختلاف قد بلغت قيمته (١٤%) وهي درجة اختلاف جيدة وتشير إلى تشتت محدود لأفراد العينة في الموافقة على هذا المحور.

وبتحليل عبارات المحور تبين أنها ذات تقديرات ضعيفة وضعيفة جدا، وقد نالت تلك العبارات متوسطات حسابية تتراوح ما بين (١.٦٣ - ٢.٣٢)، بتوصيف ضعيف وضعيف جدا وبما أن المتوسط العام لتلك العبارات (٢.٦٥) طبقا لتقدير عينة الدراسة ويقع بمنطقة الضعف، مما يدل على اتجاه أفراد العينة إلى وجود قصور في الميزة التنافسية بالهيئات محل الدراسة.

٣- أختبارات الفروض:

تستخدم اختبارات الفروض الإحصائية لاتخاذ قرار ما بقبول أو رفض تلك الفروض، وللتحقق من صحة أى فرض يتم سحب عينه عشوائية من مجتمع الدراسة ويجرى التحليل اللازم لتقدير قيمة المؤشر الذى يتناوله الفرض محل البحث ثم يتم مقارنة تلك القيمة التقديرية مع القيمة المفترضة لاتخاذ القرار الملائم.

وفى ضوء ذلك تسعى الدراسة لاختبار الفروض التالية:

الفرض الاول: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.

للتأكد من صحة هذا الفرض يوضح الجدول التالي نموذج العلاقة بين الأصالة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة، على النحو التالي:

جدول رقم (٨)

تقديرات نموذج الإنحدار البسيط لأثر الأصالة الفكرية على تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	F	المعنوية
الأصالة الفكرية	الميزة التنافسية	.820 ^a	.672	2114.9	.000 ^b

المصدر: بمعرفة الباحث، البرنامج الإحصائي، Spss

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية بين الأصالة الفكرية في الهيئات محل الدراسة وبين تحقيق الميزة التنافسية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٨٢٠)، وقد تبين من معطيات الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذا الفرض استنادا إلى ارتفاع قيمة (F) والبالغة، (٢١١٤.٩)، وهي داله إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ويتضح من نفس الجدول أن الأصالة الفكرية في هذا النموذج تقسر ما مقداره (٦٧.٢%)، من الميزة التنافسية في الهيئات محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠.٦٧٢)، وبملاحظة أن قيمة الاحتمال (p=0.000<a=0.05) يتبين وجود أثرا هاما ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل على التابع، وقبول صحة الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.

الفرض الثاني: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.

للتأكد من صحة هذا الفرض يوضح الجدول التالي نموذج العلاقة بين الطلاقة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة، على النحو التالي:

جدول رقم (٩)

تقديرات نموذج الإنحدار البسيط لأثر الطلاقة الفكرية على تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة

المغنيوه	F	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	المتغير التابع	المتغير المستقل
.000 ^b	551.3	.839	.916 ^a	الميزة التنافسية	الطلاقة الفكرية

المصدر: بمعرفة الباحث، البرنامج الإحصائي، Spss

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية بين الطلاقة الفكرية في الهيئات محل الدراسة وبين تحقيق الميزة التنافسية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٩١٦)، وقد تبين من معطيات الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذا الفرض استنادا إلى ارتفاع قيمة (F) والبالغة، (٥٥١.٣)، وهي داله إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ويتضح من نفس الجدول أن الطلاقة الفكرية في هذا النموذج تفسر ما مقداره (٨٣.٩%)، من الميزة التنافسية في الهيئات محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٨٣٩)، وبملاحظة أن قيمة الاحتمال (p=0.000<a=0.05) يتبين وجود أثرا هاما ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل على التابع، وقبول صحة الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.

الفرض الثالث: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.

للتأكد من صحة هذا الفرض يوضح الجدول التالي نموذج العلاقة بين المرونة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة، على النحو التالي:

جدول رقم (١٠)

تقديرات نموذج الإنحدار البسيط لأثر المرونة الفكرية على تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	F	المعنوية
الميزة التنافسية	المرونة الفكرية	.898 ^a	.806	538.4	.000 ^b

المصدر: بمعرفة الباحث، البرنامج الإحصائي، Spss

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية بين المرونة الفكرية في الهيئات محل الدراسة وبين تحقيق الميزة التنافسية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٨٩٨)، وقد تبين من معطيات الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذا الفرض استنادا إلى ارتفاع قيمة (F) والبالغة، (٥٣٨.٤)، وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ويتضح من نفس الجدول أن المرونة الفكرية في هذا النموذج تفسر ما مقداره (٦٠.٦٪)، من الميزة التنافسية في الهيئات محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠.٨٠٦)، وبملاحظة أن قيمة الاحتمال (p=0.000<a=0.05) يتبين وجود أثرا هاما ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل على التابع، وقبول صحة الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.

الفرض الرابع: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.

للتأكد من صحة هذا الفرض يوضح الجدول التالي نموذج العلاقة بين الحساسية للمشكلات وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة، على النحو التالي:

جدول رقم (١١)

تقديرات نموذج الإنحدار البسيط لأثر الحساسية للمشكلات على تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R ²)	F	المعنوية
الحساسية للمشكلات	الميزة التنافسية	.883 ^a	.780	417.6	.000 ^b

المصدر: بمعرفة الباحث، البرنامج الإحصائي، Spss

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ارتباط طردية بين الحساسية للمشكلات في الهيئات محل الدراسة وبين تحقيق الميزة التنافسية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٨٨٣)، وقد تبين من معطيات الجدول ثبات صلاحية النموذج لاختبار هذا الفرض استنادا إلى ارتفاع قيمة (F) والبالغة، (٤١٧.٦)، وهي داله إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، ويتضح من نفس الجدول أن الحساسية للمشكلات في هذا النموذج تفسر ما مقداره (٧٨%)، من الميزة التنافسية في الهيئات محل الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (٠.٧٨٠)، وبملاحظة أن قيمة الاحتمال ($p=0.000 < a=0.05$) يتبين وجود أثرا هاما ذات دلالة إحصائية للمتغير المستقل على التابع، وقبول صحة الفرض القائل بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.

النتائج:

من خلال الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج التالية:

أولاً- النتائج المتعلقة بفروض الدراسة:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة الفكرية وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وبين تحقيق الميزة التنافسية بالهيئات العامة التابعة لوزارة الزراعة.

ثانياً- نتائج الدراسة الميدانية:

أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى مايلي :

أ- قصور الإبداع التنظيمي بالهيئات محل الدراسة، ويرجع ذلك إلى :

١ - ضعف الإصالة الفكرية، وذلك نتيجة إلى:

اهتمام النمط القيادي بالإنجازات دون مراعاة لمشاعر العاملين، وعدم مسارة العاملين لعلاج مشكلات زملائهم، كما أن العاملين ليست لديهم الرغبة في تنمية قدراتهم الابتكارية سعياً إلى تطوير أداء العمل، وقد أضافت آراء عينة الدراسة إلى أن طبيعة عملهم بالهيئة لا تتطلب طرح أفكار جديدة لتطوير ما هو قائم.

٢ - قصور الطلاقة الفكرية، وذلك نتيجة إلى:

عدم مساعدة الإلهام الداخلي للعاملين على التوصل إلى أفكار جديدة يمكن أن تفيد العمل بالهيئة، كما يوجد قصور في القدرات الذهنية للعاملين مما لا يتيح لهم اكتساب المزيد من المعارف التي تزيد من فاعلية الأداء بالهيئة، وقد أشارت آراء عينة الدراسة

بأن العاملين لا يتمكنون من التعبير عن مقترحاتهم الجديدة بثقة عالية، بالإضافة إلى أن ليس لديهم الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال ابتكارية .

٣- ضعف المرونة الفكرية، وذلك نتيجة إلى:

عدم استطاعة العاملين إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجههم في العمل، كما أنهم لا يمتلكون المهارات التي تساعد على تحسين الأداء بالهيئة، وقد أشارت آراء عينة الدراسة أن وظائفهم لا تتطلب تحدياً يلزم مزيداً من الاجتهاد في الأداء مقارنة بالوظائف الأخرى، بالإضافة إلى أنهم لا يهتمون بالمشاركة وإبداء الرأي في القرارات التي تخص وظائفهم قبل صدورها.

٤- قصور الحساسية للمشكلات، وذلك نتيجة إلى:

ضعف قدرة العاملين على توقع حدوث المشكلة قبل وقوعها، حيث لا يمتلكون الرؤية الواضحة لمشكلات العمل، أو اكتشاف أوجه القصور في الأداء بغرض علاجها فور حدوثها، بالإضافة إلى وجود قصور في قدرتهم على إيجاد بدائل كثيرة لحل مشاكل العمل.

ب- ضعف القدرة التنافسية للهيئات محل الدراسة، ويرجع ذلك إلى :

عدم الاستغلال الأمثل لموارد الهيئة، وقصور التركيز على التطوير من أجل تقليل التكاليف وعدم التوسع في الإنفاق، كما ان الهيئة لا تحرص على تحقيق الميزة التنافسية لكافة مجالات عملها، أو تسهيل الحصول على المعلومات اللازمة لأي موظف في مجال تحقيق الميزة التنافسية، وقد أشارت آراء عينة الدراسة إلى أن الهيئات محل الدراسة لا تتمتع بالمرونة في أعمالها ونشاطاتها لتتماشى مع أهدافها التنظيمية، بالإضافة إلى أن الخطط والسياسات لا تتصف بالمرونة لتحقيق أهداف الهيئة بما يتلائم والظروف التي تواجهها في المستقبل، حيث لا توفر إستراتيجية الهيئة المناخ الذي يعزز مستويات الأداء المطلوبة، وقد اتجهت آراء العينة أيضاً أن الثقافة التنظيمية للهيئة لا تمنح العاملين الاستقلالية لتحقيق أهداف العمل، كما أن الهيئات محل الدراسة لا توفر فرص المبادأة للمرؤوسين للتميز في العمل.

التوصيات:

أعتادا على ما تم التوصل إليه من نتائج، يقدم الباحث التوصيات التالية :

جدول رقم (١٢)

توصيات الدراسة المتعلقة بالإبداع التنظيمي

المدى الزمني	النتيجة	جهة التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية
٦ أشهر	تمتية الإبداع لدى العاملين وتحفيز التفكير الإبداعي لديهم.	- الإدارة العليا - إدارة التدريب - إدارة الموارد البشرية	- توافر بيئة إيجابية تساعد العاملين على الابتكار والإبداع في العمل. - تنمية الاستعداد الذاتي لدى العاملين لاكتشاف طرق جديدة أكثر إبداعا لتحسين العمل. - الاهتمام بتشكيل فريق للابتكار للوصول إلى أفكار جديدة تتعلق بتحسين مسار العمل. - الاهتمام باكتساب العاملين لمهارات جديدة من خلال التدريب. - تدعيم الهيئات بمكتبة حديثة تتضمن أفضل الكتب والمجلات العلمية عن طرق العمل الحديثة مما ينمي الإبداع والابتكار لدى العاملين.	١- تعزيز القدرة على تحفيز العاملين على الإبداع.
عام	تمتية قدرات العاملين على طرح أفكار جديدة وتقديم مقترحات لتطوير العمل بالهيئة تتسم بالإبداع	- الإدارة العليا - إدارة التدريب - إدارة الموارد البشرية	- تمكين العاملين من التعبير عن مقترحاتهم الجديدة بثقة عالية. - بث الجرأة والشجاعة لدى العاملين للقيام بأعمال ابتكارية للهيئة. - الاهتمام بمشاركة العاملين وإبداء رأيهم في القرارات التي تخص وظائفهم قبل صدورهما. - تطوير وسائل الإتصال الساندة بالهيئة بما يسمح بنقل آراء العاملين للإدارة العليا بسهولة ويسر. - تدريب وتمتية النمط القيادي بالهيئة على المرونة الذهنية وكيفية تنظيم أفكاره وكيفية التعبير عنها من خلال ورش العمل المختلفة.	٢- تغيير منهجية البرامج التدريبية المقدمة للتركيز على تمتية قدرة العاملين على انتاج أفكار ابتكارية مختلفة ومتنوعة تتعلق بمجال عملهم.

المصدر: إعداد الباحث.

دور الأبحاث التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة (دراسة ميدانية على الصيانات العامة التابعة لوزارة الزراعة)

محمد فاروق عبد المعز

تابع جدول رقم (١٣) توصيات الدراسة المتعلقة بالميزة التنافسية

التوصية	خطوات التطبيق	جهة التنفيذ	النتيجة	المدى الزمني
١- التوجه نحو تقليل تكاليف الهيئات محل الدراسة.	- التركيز على التطوير من أجل تقليل التكاليف وعدم التوسع في الإتفاق.	- الإدارة العليا. - إدارة التدريب. - الإدارة المالية.	الإستغلال الأمثل لموارد الهيئة لتحقيق الكفاءة والفعالية	لمدة عام
٢- التوجه نحو تمتع الهيئات محل الدراسة بالجودة والمرونة الكافية في أعمالها ونشاطاتها المختلفة لتتماشى مع أهدافها	- توجه الهيئة نحو تحقيق الميزة التنافسية لكافة مجالات عملها، بالإضافة إلى تسهيل حصول العاملين على المعلومات اللازمة لتحقيق تلك الميزة.	- الإدارة العليا. - إدارة التدريب.	تحقيق الأهداف المنشودة التي تسعى الهيئة لتحقيقها في مجالات عملها.	٦ أشهر
٣- التوجه نحو تمتع الهيئات محل الدراسة بالتميز والتفرد في خدماتها ومنتجاتها المختلفة.	- توفير استراتيجية للهيئة ملائمة لتعزيز مستويات الأداء المطلوبه للتميز. - امتلاك الهيئة لرؤية مستقبلية إزاء ما تسعى لتحقيقه. - إقناع العاملين بالأساليب الحديثة في العمل، ومنحهم الاستقلالية وفرص المبادأة المتعلقة بالتميز في عملهم.	- الإدارة العليا. - الإدارة الإستراتيجية - إدارة التدريب.	تحقيق الهيئة لميزة تنافسية	٦ أشهر

المصدر: إعداد الباحث.

قائمة المراجع

مراجع باللغة العربية.

- العازمي، محمد بزيح . (٢٠٢٢). "القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري : دراسة مسحية على العاملين المدنيين بديوان وزارة الداخلية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- خير الله، جمال . (٢٠٢٣). الإبداع الإداري، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- بروبي، سمية. (٢٠٢٣). دور الابتكار والابتكار في إبراز الميزة التنافسية للمؤسسات المتوسطة والصغيرة: دراسة حالة المشروبات الغازية مامي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
- فلاق، محمد. (٢٠٢٢). أثر التمكين الإداري على إبداع الموظفين: دراسة حالة لمجموعة الاتصالات الأردنية، Orange، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، جامعة سعد حليب، البلدية، الجزائر.
- المرشدي، منى عبد الهادي. (٢٠٢٤). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم العلوم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- العوانى، محمد اكرم . (٢٠٢٢). مبادئ الإبداع، الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.
- عبد الباسط، أكرم محمد . (٢٠٢٣). أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في المنظمات السياحية: دراسة تطبيقية على العاملين في الهيئة القابضة للسياحة والفنادق (HOTAC) والشركات التابعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- أبو النصر، مدحت . (٢٠٢٤) . تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة ، القاهرة : مجموعة النيل العربية.
- القصيبي، هيثم أحمد عبد القادر. (٢٠٢٣). تأثير إدارة المواهب على الإبداع التنظيمي، بالتطبيق على الهيئة المصرية للاتصالات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- أبو بكر، مصطفى محمود . (٢٠٢٣). إدارة الموارد البشرية: مدخل تحقيق الميزة التنافسية، القاهرة: الدار الجامعية.
- محمد، خالد . (٢٠٢٢). الاستراتيجية والتخطيط الإستراتيجي: منهج معاصر، عمان: دار البازودي العالمية للنشر والتوزيع.
- الناصر، شداد . (٢٠٢٣). أثر الإبداع التنظيمي في تنمية الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات الاقتصادية: دراسة حالة المركب الصناعي للأغذية النسيجية بنيسمبيلت ، مجلة الاقتصاد الجديد، (٢)١٧.

دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات العامة (دراسة ميدانية على الصيانات العامة التابعة لوزارة الزراعة)

محمد فاروق عبد المعز

قده، حياة (٢٠٢٣). دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، ٤(٢).
مراجع باللغة الإنجليزية:

Kraus, Sascha, Pohjola, Mikko, and Koponen, Aki. (2022). "Innovation in family firms: an empirical analysis linking organizational and managerial innovation to corporate success", **Review of Managerial Science**, 6(3).

Ganter, Alois. (2023). "Deciphering antecedents of organizational innovation", **Journal of Business Research**, 66(5).

Tang, Jing, Pee, L.G., and Iijima, Junichi. (2023). "Investigating the effects of business process orientation on organizational innovation performance", **Information & Management**, 50(8).

Montes, Javier Llorens, Moreno, Antonia Ruiz, and Morales, Victor Garcia. (2024). "Influence of support leadership and teamwork cohesion on organizational learning, innovation and performance: an empirical examination", **Tec novation**, 25(10).

Wan, David, Ong, Chin Huat, and Lee, Francies. (2023). "Determinants of firm innovation in Singapore", **Tec novation**, 25(3).

Chang, Tung. (2024). "Market Orientation and Innovativeness: The Role of Management Leadership", **Business and Marketing Management**, 29(3).

Lndgreen, A. and Wynstra, F. (2023). "Value in business Markets: what do we know? Where are we going" **Industrial Marketing Management**, 13(4).

Hoffman, N. P. (2023). "An examination of the sustainable complete advantage concept: past, present, and Future", **Academy of Marketing's science review**, vol.14.