



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان // كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال // الدراسة الصباحية

أثر الإبداع الإداري على الميزة التنافسية (دراسة استطلاعية)

بحث مقدم إلى مجلس قسم إدارة الأعمال في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة ميسان كجزء من متطلبات
نيل شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال

مقدم من الطالبان

حسنين مدحت فالح

حسنين كاظم رشيد

بإشراف

م.احمد جاسم محمد

المستخلص

هدف البحث في التعرف على دور الابداع الاداري في تعزيز الميزة التنافسية في منظمة المبحوثة باعتبار الابداع الاداري يمكن ان تساعد المنظمة المبحوثة برفع كفاءتها واتخاذ القرار السريع وتحقيق معيار الجودة وتعزيز ميزتها التنافسية بين بقية المنظمات الاخرى ، اعتمد الباحث على ثلاث ابعاد للابداع الاداري والتي تتمثل (المرونة , التنبؤ , الاصاله) و ابعاد الميزة التنافسية ثلاث والتي تتمثل (تكنولوجيا المعلومات , القدرات الجوهرية , الاستجابة) لتحقيق اهداف البحث وتم استخدام اداة البحث (استمارة الاستبيان) التي تكونت بالصورة النهائية من (٣٠) فقرة موزعه على ست محاور حيث تم تطبيق على عينه تكونت من (٣٠) شخصاً من كلية الادارة والاقتصاد جامعة ميسان ، وتم الاعتماد على برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لتحقيق من علاقة الارتباط والاثر بين متغيرات البحث .

توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج واهمها وجود علاقة الارتباط ذات دلالة إحصائية بين الابداع الاداري والميزة التنافسية وكذلك وجود علاقة اثر ذات دلالة معنوية إيجابي لأبعاد الابداع الاداري على الميزة التنافسية . وقام الباحثان بتقديم مجموعة من التوصيات والتي تمكن الجامعة من موضوع التطبيق والاستفادة منها لتحسين درجة توافر الابداع الاداري وبما يساعد على بتحسين ميزتها التنافسية.

الكلمات المفتاحية : الابداع الاداري , الميزة التنافسية .

قائمة المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|--------|--|
| | الاية القرانية |
| أ | الاهداء |
| ب | الشكر والعرفان |
| ج | المستخلص |
| 1 | المقدمة |
| 6-2 | الفصل الاول : منهجية البحث والدراسات السابقة |
| 4-2 | المبحث الاول : منهجية البحث |
| 2 | مشكلة البحث |
| 2 | اهمية البحث |
| 3 | اهداف البحث |
| 3 | المخطط الفرضي للبحث |
| 4 | فرضيات البحث |
| 4 | مجتمع وعينة البحث |
| 4 | اساليب جمع البيانات |
| 6-5 | المبحث الثاني : الدراسات السابقة |
| 14-7 | الفصل الثاني : الاطار النظري للبحث |
| 10-7 | المبحث الاول : المتغير المستقل |
| 14-11 | المبحث الثاني : المتغير التابع |
| 24-15 | الفصل الثالث : الاطار العملي للبحث |
| 16-15 | مجتمع البحث وعينته |
| 20-17 | الوصف الاحصائي لمتغيرات البحث |
| 24-21 | اختبار الفرضيات |

| | |
|-------|--------------------------------------|
| 25 | الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات |
| 25 | المبحث الاول : الاستنتاجات |
| 25 | المبحث الثاني : التوصيات |
| 27-26 | المراجع |
| 32-28 | ملاحق |

قائمة الجداول

| الصفحة | عنوان الجدول |
|--------|------------------------------------|
| 5 | الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل |
| 6-5 | الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع |

قائمة الاشكال

| الصفحة | عنوان الشكل |
|--------|-----------------------|
| 3 | المخطط الفرضي للبحث |
| 10 | ابعاد المتغير المستقل |
| 14 | ابعاد المتغير التابع |

المقدمة

العالم يواكب تطورات وتغيرات نتيجة ثورة المعلومات والاتصالات وتراكمها المعرفي ومما أدى الى استمرارها بالتقدم التقني والعلمي بمختلف مجالات وبفضل البشرية ، تتطلع إلى التشجيع على توليد الافكار والابداع واعتبارها عامل اساسي في التنمية وتعد اداة مهمه لنمو المنظمات وتعزيز قدراتها حتى تكون في القمة ومواكبة التطورات الذي يكون في الاساليب والفكر والعلاقات وطريقة العمل بالإضافة الى الاستمرار بالمنافسة والتفوق والتميز .

تسعى المنظمات الى التميز عن منافسيها واكتساب الميزة التنافسية للنجاح الذي يعتمد على انماط القيادة وهي نوع من الابداع وبما يتوجب على الادارة تطوير اساليبها الادارية بتوفير المناخ التنظيمي وبما يتلائم مع البيئة في نقل الخبرات واكتساب المعرفة التي بدورها تؤدي الى التنمية الابداعية .

الجامعات تعتبر من اهم منظمات الاعمال التي يكون لها دور رئيسي في خلق قيمة سواء على مستوى الفرد والمجتمع ككل وبما يحتم عليها تبني المدخل الابداعي كضرورة حتمية تؤدي التعامل مع الازمات وتواجه التحديات وتحولها الى فرص لذا تتجه الجامعات باتجاه الابداع وباعتباره استراتيجية ضرورية ومهمة للتفوق ولا ينبغي عليها ان تهتم بالأبداع الذي يخص التغيرات على الاساليب والتقنيات بل الابداع الذي يتضمن احداث تغيير في السلوك والاساليب ومنهجية العمل مع نمط العلاقات ومن الضرورة ان تكون القادة الأكاديمية السبق في التوجه السلوكي المطلوب .

حيث اصبح الابداع الاداري اداة مهمه للتعامل مع التطورات واصبح المفتاح للميزة التنافسية وتعتبر قاعدة اساسية تركز عليها المنظمات في الاوقات التي يصعب على المنظمات ان تمتلك سبقا تنافسيا في جميع المجالات قياسا بالمنافسين وبما يفرض عليها السعي لاكتساب الميزة التنافسية والتي تجعلها متفوقه على منافسيها والإبداع يعد عامل حاسم في قدرة المنظمة على تحقيق الميزة التنافسية .

تكون البحث من اربعة فصول ، حيث خصص الفصل الاول للاطار العام للبحث ويقسم الى مبحثين ، المبحث الأول منهجية البحث ، المبحث الثاني الدراسات السابقة في حين يتناول الفصل الثاني الاطار النظري للبحث والذي بدوره يقسم الى قسمين الاول المتغير المستقل (الابداع الاداري) والقسم الثاني المتغير التابع (الميزة التنافسية) ، اما الفصل الثالث تناول الاطار العملي والذي قسم الى ثلاث ابحاث ، اما الفصل الرابع تضمن مبحثين الاول الاستنتاجات والثاني التوصيات.

الفصل الاول

المبحث الأول – منهجية البحث

اولا // مشكلة البحث

ادركت المنظمات ان البقاء والاستمرار يتطلب تحقيق الميزة التنافسية التي تتميز بها عن بقية المنافسين ويتطلب منها المقارنة بشكل مستمر مع افضل المتنافسين فكل تلك المشاكل تتطلب الابداع في طرق تحصيل الموارد واقتناص الفرص وبما يحقق التميز والنفع للمنظمة وبالتالي البحث يحاول التعرف على دور الابداع الاداري في الجامعة بتحقيق الميزة التنافسية .

وبناء على ما تقدم يمكن تلخيص مشكلة البحث بالتساؤلات التالية :

ماهي طبيعة العلاقة ما بين الابداع الاداري والميزة التنافسية في المنظمة المبحوثة؟

هل يؤثر الابداع الاداري في تحقيق الميزة التنافسية ؟

ما مدى مساهمة الابداع الاداري في تحقيق الميزة التنافسية المنظمة المبحوثة ؟

ماهي متطلبات الابداع الاداري للوصول الى الميزة التنافسية ؟

ثانيا // أهمية البحث

وتنطلق أهمية البحث من الدور الذي يؤديه الابداع الاداري في تحقيق الميزة التنافسية والتطوير والابتكار والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة .

1. تظهر أهمية البحث من التعرف على متغيرات البحث .
2. المساهمة في تقديم الجانب النظري للبحث عن طريق الاستعراض لبعض الافكار من الكتاب والباحثين في المجال .
3. الاستفادة من البحث في القيام بدراسة مستقبلية تقدم المعلومات الى ادارة العليا وكيف تحقق الميزة التنافسية .
4. تبرز الأهمية من هذا البحث بكونه فكريا يركز على الأحداث المتعلقة بالأبداع الإداري والميزة التنافسية كونه موضوع الذي تناوله الباحثون على ارتباط مع متغير آخر .

ثالثاً // أهداف البحث

يهدف هذا البحث الى :

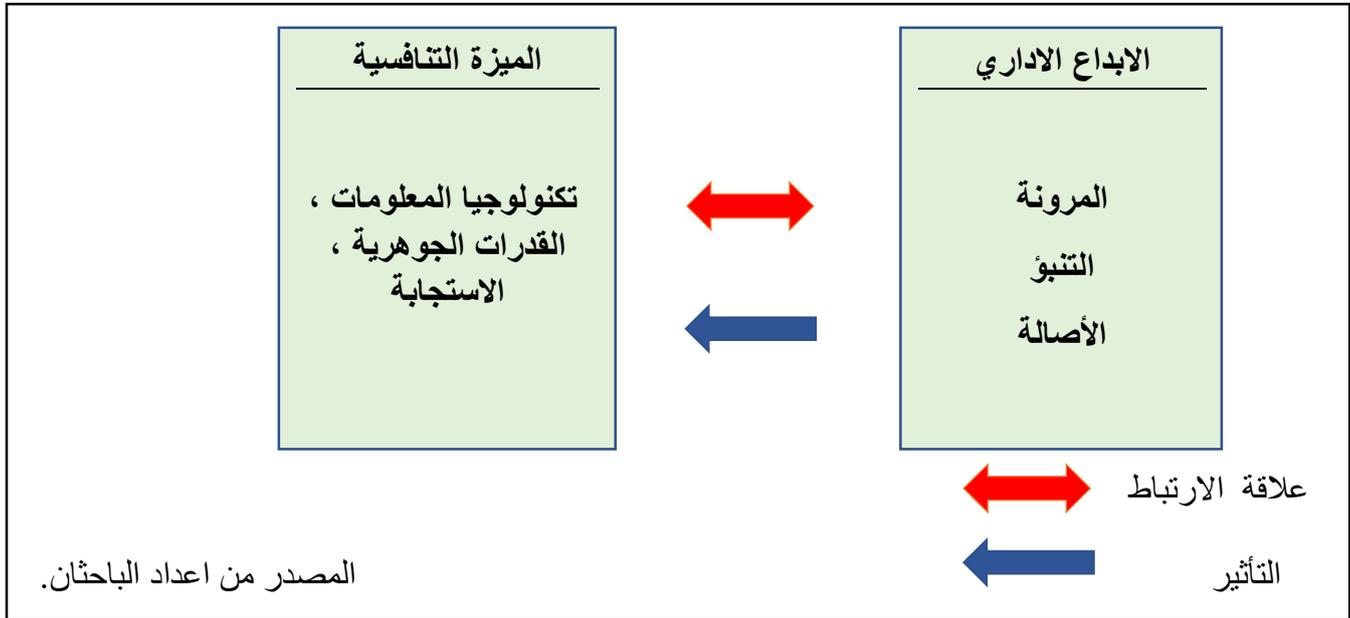
1. التعرف على الابداع الاداري ومستوياته واساليبه .
2. الجانب المتعلق بالأبداع الاداري والذي يساعد بتحقيق الميزة التنافسية .
3. دراسة العلاقة بين ابعاد الابداع الاداري وبين ابعاد الميزة التنافسية وتحديد نوع العلاقة .
4. معرفة مستوى الميزة التنافسية المتحققة في الجامعة المبحوثة .
5. التعرف على اثر الابداع الاداري على الميزة التنافسية .
6. معرفة مستوى الابداع الاداري في الجامعة المبحوثة .

رابعاً // المخطط الفرضي للبحث

على ضوء مشاكل البحث والهدف تضمنن الاطار النظري والتطبيقي تم تصميم المخطط الفرضي والذي يعبر عن علاقة متغيرات البحث وكما موضح بالشكل (١) استخلص من الادبيات السابقة والتي تتمثل بقسمين :

المتغير المستقل : الابداع الاداري

المتغير التابع : الميزة التنافسية



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

خامساً // فرضيات البحث

يعتمد هذا البحث على الفرضيات الرئيسية وهي كما يلي :

الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الإبداع الإداري بأبعاده (المرونة – التنبؤ – الاصاله). والمميزة التنافسية بأبعادها (الاستجابة – القدرات الجوهرية – تكنولوجيا المعلومات).
الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري بأبعاده (المرونة – التنبؤ – الاصاله) في الميزة التنافسية بأبعادها (الاستجابة – القدرات الجوهرية – تكنولوجيا المعلومات).

سادساً // حدود البحث

يتحدد البحث الحالي :

الحدود المكانية : ركز هذا البحث على الإدارات في جامعة ميسان كلية الإدارة والاقتصاد
الحدود البشرية : تمثلت بالمناصب التالية (العميد ، رؤساء الأقسام ، معاون العميد ، مسؤول الشعب)
الحدود الزمانية : امتد هذا البحث خلال الفترة الزمنية من 1-2-2024 الى 1-5-2024
الحدود الموضوعية : انحصر موضوع البحث ب (اثر الابداع الاداري على الميزة التنافسية)

سابعاً // مجتمع وعينه البحث

مجتمع البحث : الادارات في جامعة ميسان كلية الإدارة والاقتصاد
عينة البحث : تمثلت بالمناصب التالية (العميد ، رؤساء الاقسام ، معاون العميد ، مسؤول الشعب)

ثامناً // اساليب جمع البيانات :

الجانب النظري : لاجل إنجاز الجانب النظري من البحث تم الاعتماد على جمع المعلومات والبيانات من الكتب والبحوث والمجلات في مراجع ودوريات باللغتين العربية والأجنبية .

الجانب التطبيقي: من اجل انجاز الجانب العملي تم اعتمادها على بيانات وصفية من خلال الاستبانة.

المبحث الثاني – الدراسات السابقة

أولاً // الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل (الإبداع الإداري)

الدراسات العربية والأجنبية

| | |
|---|-----------------|
| علي يونس ميا 2016 | الدراسة الأولى |
| دور الثقافة التنظيمية في تحقيق الإبداع الإداري للمنظمة دراسة ميدانية على العاملين الإداريين في جامعة تشرين. | عنوان البحث |
| هدف البحث إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري السائدين في جامعة تشرين، ودراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية السائدة وبين تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين الإداريين في الجامعة، | اهداف البحث |
| وتوصل الباحث إلى أن هناك علاقة بين الإبداع الإداري والثقافة التنظيمية، | نتائج البحث |
| محجوبي اسامة , 2016 | الدراسة الثانية |
| اثر الابداع الاداري على اداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة | عنوان البحث |
| التعرف على واقع تطبيق عناصر الابداع الاداري وخصوصيتها لدى المنظمات الصغيرة والمتوسطة | اهداف البحث |
| توجد علاقة ذو دلالة احصائية للمتغير المستقل (الابداع الاداري) في المتغير التابع (الاداء الوظيفي) | نتائج البحث |
| Hamid and Mamdani(2020) | الدراسة الثالثة |
| Administrative Creativity Skills among the Academic Leadership at Sana'a University | عنوان البحث |
| معرفة درجة ممارسة القيادة الأكاديمية في الجامعة صنعاء للمهارة الإبداعية الإدارية من وجهة نظر الاعضاء هيئة التدريس . | اهداف البحث |
| وجود درجة ممارسة القيادة الأكاديمية بجامعة صنعاء للإبداع الإداري في مجالات الإبداع والتي تمثل (تشجيع الإبداع مع تنمية والقابلية والمرونة للتغير وروح المجازفة بالمخاطر وحل المشاكل مع اتخاذ القرار) | نتائج البحث |

الجدول (١) الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل (الإبداع الإداري)

ثانياً // الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع (الميزة التنافسية)

الدراسات العربية والأجنبية

| | |
|---|----------------|
| كنوش 2017 | الدراسة الأولى |
| بعنوان دور الذكاء في تحقيق وتعزيز الميزة التنافسية المستدامة دراسة مقارنة بين مؤسسة موبيليس ومؤسسة اوريدو للاتصالات في الجزائر | عنوان البحث |
| يهدف إلى كشف عن دور الذكاء في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة والحفاظ عليها في المؤسسات الاتصالات في الجزائر من خلال دراسة مقارنة بين مؤسسة موبيليس ومؤسسة اوريدو | اهداف البحث |
| إن المؤسسات التي تتمتع بوضع قوي في السوق لا يمكنها إلا إن تتحقق نتيجة أفضل للميزة التنافسية المستدامة والأهم من ذلك يمكن للمؤسسات الاستفادة من الميزة التنافسية المؤقتة كنتيجة لوضع السوق في تحسين مواردها وقدراتها التكنولوجية | نتائج البحث |

| | |
|-----------------|---|
| الدراسة الثانية | مقداد اصيلة , 2016 |
| | دور تيسير الكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية |
| | تحديد اثر الكفاءات في تحقيق الميزة التنافسية والوقوف على اهم المفاهيم بالميزة التنافسية والقاء الضوء على العلاقة التي تربط الكفاءات البشرية في الكشف على اهمية الكفاءات والمهارات |
| | اصبحت الميزة التنافسية لا تعتمد في الموارد المادية فقط وانما بحاجة الى المورد البشري ذو كفاءة عالية وما تتميز به من قدرة ومهارة في صنع الفرق بين مؤسسة واخرى |
| الدراسة الثالثة | Kuo Feng Huang 2015 |
| عنوان البحث | From Temporary Competitive Advantage to Sustainable Competitive Advantage |
| اهداف البحث | التميز المفاهيمي بين نوعين من الميزة التنافسية - الميزة التنافسية المؤقتة والميزة التنافسية المستدامة - وتكشف كيف تحول المؤسسات الميزة التنافسية المؤقتة إلى ميزة تنافسية مستدامة |
| نتائج البحث | إن المؤسسات التي تتمتع بوضع قوي في السوق لا يمكنها إلا أن تتحقق نتيجة أفضل للميزة التنافسية المستدامة والأهم من ذلك يمكن للمؤسسات الاستفادة من الميزة التنافسية المؤقتة كنتيجة لوضع السوق في تحسين مواردها وقدراتها التكنولوجية |

الجدول (٢) بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع (الميزة التنافسية)

مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

- الاستفادة منها في صياغة منهجية البحث .
- تحديد الأساليب الإحصائية التي تلائم المعلومات والبيانات للبحث الحالي .
- الاستفادة منها بتحديد حجم عينه البحث بعد الاطلاع على حجم العينات السابقة .
- المساعدة بتحديد المتغيرات الرئيسية للبحث الحالي .

الفصل الثاني – الإطار النظري

المبحث الأول – المتغير المستقل

الابداع الاداري

اولاً: الابداع الاداري

المنظمات تسعى في الحصول على التميز من خلال سعيها بتحقيق النتائج الغير مسبقة وتقدم النتائج الجديدة وتركيز الابداع لجعلها متفوقة على منافسينها ويصبح الابداع الاداري امر مهم وباعتباره من الادوار المهمة في عمل اداري وله نتائج ايجابية التي تعود بالمنفعة على العاملين والمنظمات من خلال ماتقدمة بتحديد انواع الحلول والتخلص من التفكير الاعتياد .

وقد تعددت وجهات النظر في توضيح مفهوم الابداع الاداري ومن هذه وجهات النظر مايلي :

الابداع الاداري : هو نشاط يهدف إلى تحسين علاقات بين الافراد والتفاعل فيما بينهم لانجاز الاهداف والمهام معينة للمنظمات وتهتم بالقواعد والإجراءات والادوار والهيكل المتعلق بعملية التفاعل والاتصال بين الافراد (فارس ، ٦٧:٢٠١٤) .

الابداع الاداري : هو عملية تنظيم للافكار وظهور بناء جديد انطلاق من عناصر موجودة وطاقة مدهشة بفهم الواقع وتعد افكار ابداعية تؤدي بتحسين مختلف تطبيقاتها في ميدان الاقتصاد وفي امور عامة وخاصة وخروج عن المألوف وكل جديد مهد بساطته وتأثيره بصفه عامة (مسلم ، ٢٩:٢٠١٥) .

الابداع الاداري : هو عبارة عن وحدة تكاملية بعوامل ذاتية وموضوعية تقود بتحقيق الانتاج الجديد ذو قيمة من الجماعة والافراد وايجاد الحل والافكار الجديدة والمشاكل والمنهج (القادر والحاكم ، ١٨١:٢٠١٥) .

الابداع الاداري : هو عملية منفردة تجمع بين المعرفة والعمل الاخلاق وتمس اشتى المجالات وتتعامل مع واقع البيئة نحو الافضل وان الابداع هو ناتج التفاعل للمتغيرات الموضوعية والذاتية والسلوكية والبيئية ويقودها شخص متميز . (القاضي ، ٢٩٩:٢٠١٥) .

وكما يمكن تعريف الإبداع الإداري من وجهة نظر الباحثان وعلى انه تقديم اشياء جديدة وقيمة مضافة في الفكر الاداري والتقنيات والاساليب او تحول افكار الى خدمة او منتج تضيف لها قيمة وتكون قابلة للتطبيق

وبمعنى الادخال للمتغيرات في التنظيم وخلق نموذج تنظيمي يمكن المنظمات من اداء المهام بمرونة احدث وتحسين علاقات العمل .

ثانياً: أهمية الابداع الاداري

المنظمات تواجه العديد من التغيرات والتحديات نظرا للتقدم في العلوم والتكنولوجيا مع زيادة حدة المنافسة ما بين المنظمات وما تنتج من ذلك تغير اقتصادي واجتماعي الامر الذي يطلب من هذه المنظمة التكيف مع هذه التحديات والعقبات او الفشل في حالة عدم مواكبتها لهذه التغيرات .

ويمكن توضيح اهمية الابداع الاداري بالنقاط التالية (الناصر وحسين ، ٢٠١٨:١٥١) :

1. حاجة المنظمات الى الزيادة بقدراتها التنافسية وتقديم خدمة بشكل افضل .
2. زيادة الابداع من تقدم المنظمات وقابلية التكيف مع التغير وزيادة بالمرونة في عملياتها الفنية والادارية المستمرة .
3. المساعدة بدعم وكتشاف القرار الذاتي للأفراد وتوجيهها نحو التطور .
4. المساعدة بتحقيق الذات وشعور بانجاز لجميع العاملين .
5. المساعدة غي تحديد اهداف الافراد وتصوراتهم في العمل ومن ثم تحديد قدرتهم في ظهور صورة ابداعية مستمرة ومتجددة .

ثالثاً : مراحل الابداع الاداري

عملية الابداع تقوم على اساس النماذج في حل المشاكل وفق مراحل معينة وكل المراحل تكون لها بداية ونهاية ورغم ملاحظة من نظام هذه العمليات ومرحلتها المختلفة ان هنالك تداخل بينها وان عملية الابداع تمر بمرحلة تكاملية ومتسلسلة بدا من الاحساس بالمشاكل وادراكها للفجوة المسببه عدم الاتزان التي تحدث وتدفعه في نهاية البحث عن حلول لها .

وتتمثل هذا المراحل بما يلي (تدرانت ، ٢٠١٥:٣٦) :

اولا : مرحلة التطبيق : هي توظيف وتبني افكار ابداعية ومتوقع في هذه المرحلة اجراء تعديلات في الافكار الابداعية الممكن تطبيق النجاح .

ثانيا : مرحلة الاثبات : يصبح العمل فيها ابداعى وبفكرة ابداعية وتكون جزء اعتيادي من المنظمات وترتبط بثقافة ومعيار واجراء رقابة في المنظمات وتعني الاصرار في ما توصلت اليه باستمرار في الابداع وتقديم حلول بديلة ووصولاً الى الحلول للمشاكل .

المرحلة الثالثة : مرحلة التطوير : هي احدى صور عدم التاكيد تواجه المبدع ، ان امكانية قياس الحاجة للابداع تكون عادة معروفة وتحاول بحل المشاكل الناتجة عن عدم التأكد من خلال اخذها للحاجة المؤسسة بعين الاعتبار .

رابعا : مستويات الابداع الاداري

يتمثل الابداع الاداري بخمس مستويات وكما يلي (اميرة ومليكة ، ٥٤ : ٢٠٢٠) :

المستوى الاول : الابداع التعبيري : يكون هذا النوع في مجال الفن والثقافة والادب .

المستوى الثاني : الابداع التقني : هو قدرة انتاج اعمال بأسلوب متطور غير تقليدي وينتج عنه نمو بالمستوى التعبيري والمهارات وتوصل الى النتائج من طرازها الاول .

المستوى الثالث : الابداع الابتكاري : هو مرونة في ادراك العلاقة الغير مألوفة وربط مجال التعلم مع بعضها ودمج معلومات في الحصول على شيء جديد له قيمة ومعنى .

المستوى الرابع : الابداع التحدي : يزيد قدرة الابداع بتقديم المنتج والنظرية الادارية الجديدة واختراق مبادئ والقوانين الثابتة .

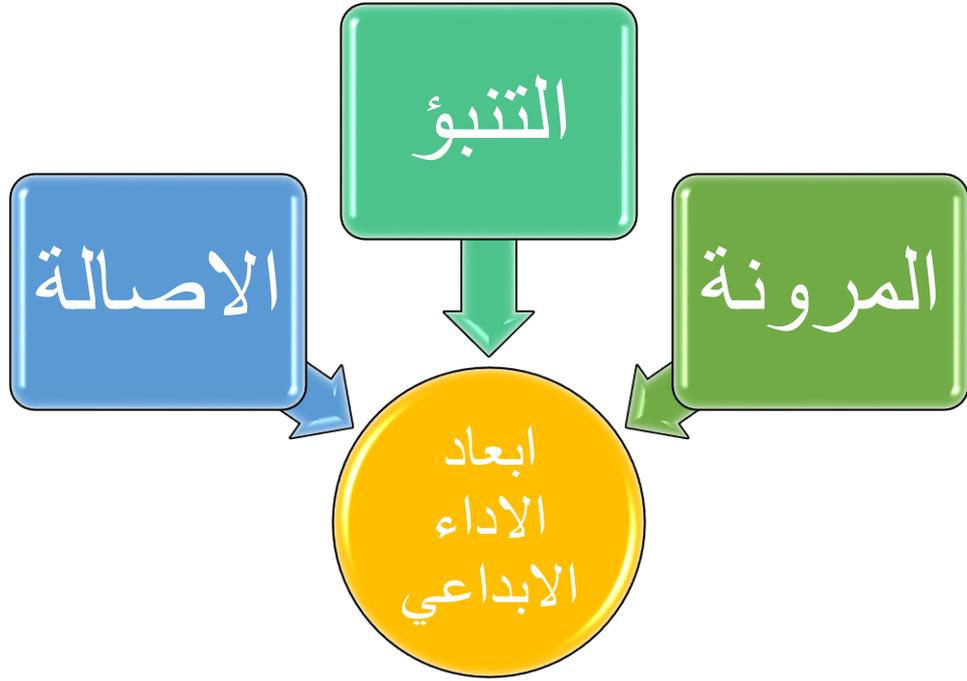
المستوى الخامس : الابداع التخيلي : هي تحقيق وصولها الى نظرية ومبدأ يترتب عليه الازدهار في الحركات الجديدة .

خامسا : ابعاد الابداع الاداري

تنوع الباحثون بتقسيم عناصر الابداع وتضمن تقسيمات على مكونات الابداع ومنها (المرونة ، الاصاله ، التركيز) وتشمل عملية ابداعية لعناصر مختلفة وتعتبر الافراد فيها حجر لزاوية تنظيمية انطلاق نحو الابداع وما تملكه من عناصر مختلفة ويعتبر الفرد فيها مبدع بعدد من القدرات الابداعية والتي تميزه عن غيره والذي يتميز بها الشخص القادر بالتفكير من اهمها (الناصر ، ٢٠١٨) :

1. **البعد الاول : التنبؤ :** هو المعرفة والقدرة التي يمتلكها الافراد باكتشاف المشاكل في مواقف مختلفة ورؤية عديدة من مشاكل ناتجة عن اعمال تقوم بها المنظمات وما يترتب على ذلك .
2. **البعد الثاني – الاصاله :** وتشير الى قدرة الاشخاص بتميز الافكار الجديدة وبعيدة ومختلفة عن افكار المحيطين بها
3. **المرونة :** هي قدرة الاشخاص في تحويل وتغيير الحالة ذهنية بتغيير الظروف والمواقف .

الشكل (2) ابعاد الابداع الاداري



المصدر : اعداد الباحثان

المبحث الثاني – الميزة التنافسية

اولاً: مفهوم الميزة التنافسية

الميزة التنافسية موضوع حديث وقديم بالوقت ذاته مستقبلي تحتاجه في مواكبة التغيرات المستمرة والمتجددة وتعد ادراك ووعي بأهمية النتائج الإنسانية والحركة العلمية وان الميزة التنافسية مفهوم ارتقاء يرتبط بطبيعة التنافس وهي من صنع الانسان تتصف بالاستمرارية وان الإستمرار مرهون زمنيا ومرتبطة بالموارد البشري التي اوجدها الميزة التنافسية هي قدرة المنظمات بالتفرد والتميز عن المنظمات المنافسة باستغلال الامثل للقدرات الداخلية واستثمار الفرص وقلب التهديدات التي تواجهها في البيئة الخارجية الى فرص وتقديم منتجات وخدمة عالية القيمة للعملاء الحاليين والمحتملين وليس بإمكان المنافسين تقليدها بزمن المنظري (الكمري ، ٢٠١٨) .

بينما (Mahdi et 2019 : 1268) يوضح مفهوم الميزة التنافسية على انها تنفيذ خالق للقيمة الغير مقلدة في الماضي وليس من الممكن ان يتم تقليدها بالمستقبل من قبل المنافسين سواء المحتملين او المنافسين الحاليين وعندما تكون المنظمة اخرى غير قادرة في تكرار الفائدة من هذه الاستراتيجيات .

يؤكد (obeidat et al , 2021) ان الميزة التنافسية هي خلق قيمة اقتصادية لتجنب المخاطر التي قد تتعرض لها والاستفادة من الفرص المتاحة بمجال بيئة الاعمال التي تعمل بها وبما يساعد بزيادة ايرادات وخفض تكاليفها التي تنعكس إيجاباً على عملاء المنظمات .

يؤكد (Kamal, 2021) ان الميزة التنافسية جوهر الاداء في المنظمة وفي الاسواق المصرفية .

وتعرف الميزة التنافسية بانها قدرة الشركات بالحفاظ وتحسين موقعها التنافسي في الاسواق والنمو والتفوق والبقاء ضد منافسيها بمدى لفترات طويلة (Kadir et al , 2018) .

ويمكن القول ان التشابه في التعاريف اعلاه هو ان الميزة التنافسية تتمثل بخلق الاختلاف والتميز وتحصل عليه المنظمة مقارنة بالمنظمات الأخرى المنافسة لها والذي يقودها للاستفادة من عدد من المزايا ويتضح ان المنظمة التي تمتلك الميزة التنافسية قادرة على خلق شيء متميز ومختلف عن بقية المنظمات وقابليتها على التميز بنفسها وذلك من خلال التطوير على الخدمات والمنتجات .

وكما يمكن توضيح مفهوم الميزة التنافسية من وجهة نظر الباحثان وكما يلي : هي تطورات وابتكارات وجهود تمارسها المنظمات للوصول الى مركز وموقف منفرد وتتميز به عن غيرها من المنظمات المنافسة والحفاظ على هذا المركز لمدى طويل ونطور اكثر يواكب تغيرات وتطورات التي تحصل بالمستقبل .

ثانياً: أهمية الميزة التنافسية

1. يمكن تحديد أهمية الميزة التنافسية من وجهة نظر (العاني ، ٨٢:٢٠١٤) و (كباي ، ٤:٢٠١٨) وكما يلي : مساعدة المنظمات في تنسيق مواردها كافة بتقنية الهيئة وتعزيز قيمتها .
2. تقوية حصتها السوقية والخاصة بالمنظمة مع الحفاظ على زبائنها .
3. تحسين الربحية بشكل يساعدها بالإنفاق الجيد للتطور التكنولوجية وارضاء الافراد العاملين .
4. تساهم بزيادة المرونة في المنظمات وتعاملها مع التغيرات الداخلية والمحيطية .
5. تساعد بتحسين سمعة المنظمات والتي تستمتع بها المنظمات في محيطها وتحسين ادائها .
6. هي مؤشر ايجابي في المنظمات وتميل الى احتلالها مكانة قوية في الاسواق واكتساب الحصة الاكبر من المنافسين وان المنظمات لديها زبائن اكثر ولاء مقارنة مع المنظمات الاخرى المنافسة من ناحية تجعل الزبائن اقل تايثير بعرض الاسعار المنافسة وزيادة بالأرباح والمبيعات من ناحية اخرى .

ثالثاً: خصائص الميزة التنافسية

الميزة التنافسية تساعد باستغلال الفرص وتجنبها للتحديات والتهديدات وتتوفر عند عدد من المنافسين ات القيمة الغير قابلة للمحاكاة ويجب ان تكون حاسمة تمنح مهارات واسبقيات على منافسينها والدفاع عنها من تقليد المتنافسون ومستمرة وان الميزة التنافسية تتسم بعناصر اساسية ومنها (العاني ، ١٧٩:٢٠١٤) :

1. **موارد منتقاة** : تمثل مصدر يمكن المنظمات من بناء ميزتها التنافسية وادامة سمعتها في الاسواق .
2. **قدرة التنافس** : تتمثل بقدرة الاساسية بالتنافس وكيفية احتاجتهم .
3. **قدرة مبتكرة** : هي قدرات تحقق مزايا تنافسية قيمة وتكون من الصعب تقليدها من قبل المنافسين الاخرين .
4. **القوة الاستمرارية** : هي توفير موارد تضمن ديمومة ميزتها التنافسية.
5. **الصعوبة بالإحلال** : يصعب الاحلال لشي بديل عن المنتجات المنظمات .
6. **خصخصة وتوزيع ملائم** : هو توزيع لنتائج المنافسة وتخصصها على اصحاب المصلحة بكافة المنظمات .
7. **الصعوبات في التقليد** : من الصعب على المتنافسون تقليد مورد المنظمة .

رابعاً: استراتيجيات التميز التنافسي

ترسم الاستراتيجيات وتصاغ وتصاغ تحليل هيكل الصناعة وتحقيق الميزة التنافسية وتعرف بانها استراتيجية تهتم بخلق الميزة التنافسية للمنظمات وباطار القطاع الاعمال الذي تعمل فيه وقد وجد للميزة التنافسية ثلاث

استراتيجيات يمكن صياغتها بما يلي (التركيز ، التميز ، قيادة الكلفة) وبحسب وجه نظر (ابو درن والعنزي ، ٢٠١٧) :

اولا : استراتيجية التركيز : هي تقسيم السوق الى قطاعات متعددة ثم تركز على القطاعات التي تتمثل بربحية اعلى وايضا تعرف بانها التركيز في قطاع معين من السوق باستخدام الاستراتيجيات (استراتيجية التميز او قيادة الكلفة او الاثنين معاً) ، وتميز هذه الاستراتيجيات بجعلها منظمات قادرة على الخدمة بالقطاع السوقي بطرق افضل فكل مورد وجهود المنظمات تكون موجهة لخدمة القطاع الواحد وبما يكسبها الاستجابة لتغيرات التي تحدث بالقطاع وان مبدئها الاساسي هو التخصص في الخدمات الى جانب معين من السوق ومحاولة تفوق المنافسين في هذه الجانب الذي تكون فيه باداة المنظمات الاكثر فاعلية وكفاءة في كامل السوق .

ثانيا : استراتيجية التميز : هي البحث عن التميز بمنتج المنظمة عن بقية منتجات المنظمات المنافسة وتوظف هذه الميزة بجعلها منظمة تستفيد منها طول المدى وان هذا التميز يعطي قيمة للمنتجات وتقوم على القدرة الاستراتيجية القوية والصعبة ، كما انها تشير الى تبني فكرة رئيسية وهي التمايز بطرق فريدة وتجد التقدير من العملاء بطريق منفرد بتقديم منتجاتها او خدماتها للعملاء وفي مستوى بعض الجوانب المهمة ولديهم القدرة بزيادة الاسعار وهذا الجانب يتجلى في المشاكل المختلفة للمنتجات والخدمات وتصميم التميز والسمعة الجيدة والخدمات المتعددة وان هذه الاستراتيجية تهدف بتحقيق التميز وتكوين وضعية تنافسية ملائمة للمواجهة القوية في قطاع معين وبطرق مختلفة .

ثالثا: استراتيجيات قيادة الكلفة: هي القدرة بطرح السلع او الخدمات في الاسواق وبتكاليف اقل من منافسينها وان لا تكون على حساب جودتها او مستوى المنفعة التي يبحث عنها العملاء وتحقق المنظمات تخفيض الكلف مقارنة مع منافسينها وبإمكانها ان تحقق ربح بأعلى من متوسط الارباح من داخل النشاط القطاعي بغض النظر عن حيوية باقي القوى الفاعلة وتكمن باعتبارها اداء تحقق المنظمات بها اهدافها ومواجهة قوية للمنافسين (ابو درن والعنزي ، ٢٠١٧) .

خامسا – ابعاد الميزة التنافسية

الابعاد التي سيتم تناولها في الميزة التنافسية تتمثل ب (تكنولوجيا المعلومات ، القدرات الجوهرية ، الاستجابة) وكما يلي :

1- البعد الاول تكنولوجيا المعلومات

تعتبر اداء فعالة بتقليص حجم المنظمات وتقليص عدد مستويات ادارية وتبني هياكل تنظيمية بدل من التقليدية وساعدت بتبني المتداخل الحديثة بتخطيط وتنظيم العمل مثل مدخل اعادة الهندسية وان التكنولوجيا تصبح سلاح

استراتيجية تمكن المنظمات بتحقيق ميزتها التنافسية من خلال انواع الاستراتيجيات التي تتبعها المنظمات وتعتمدها في تكنولوجيا المعلومات وتساهم التكنولوجيا في بناء قاعدة المعلومات الاستراتيجية وامتلاكها القدرة بتعامل مع معلومات وما يكسب الميزة التنافسية (الحميري و عبد المهدي ، ٢٠١٩).

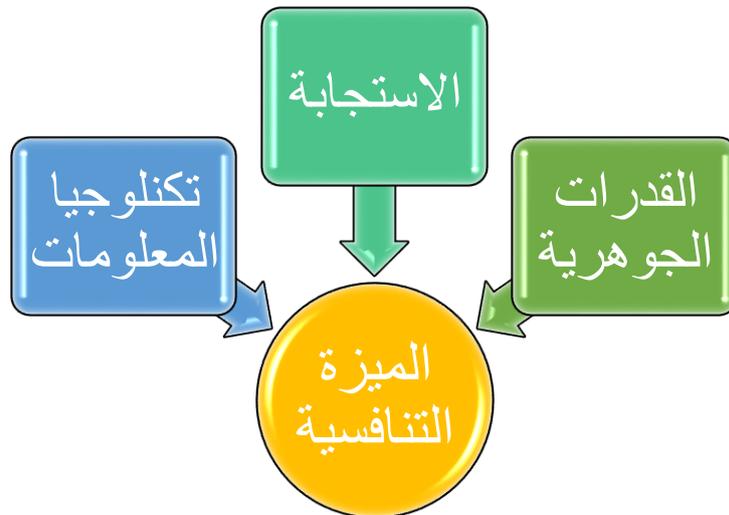
2- القدرات الجوهرية

العديد من العلماء تناولوا مصطلح القدرات الجوهرية من حيث الاهمية في جانب مختلف وقد اختلف في اعطاء مفهوم محدد لكنهم اتفقوا بان القدرات هي تنبع من داخل المنظمات وتعتمد مواردها في قوة المنظمات التي تمكنها من المنافسة والبقاء وقدرتها بخلق المعرفة وتخطي متسارع وتفوق بخطوات على منافسينها في البيئة المتغيرة الديناميكية وتحقيق الميزة التنافسية وقد عرفت بانها مهارة ومعرفة تنظيمية من دونها لا تكون المنظمات موجودة وتجعل المنظمات فريدة ولا يمكن تقليدها (الكمري ، ٢٠١٨).

3- الاستجابة

تحقق استجابة الزبائن على المنظمات ان تكون لها القدرة بأداء عملها بشكل افضل من المنافسين وتحديد الرغبات والحاجات المراد اشباعها للأفراد المتعاملون مع المنظمات وان تحقق التفوق والاستجابة من خلال السرعة باستجابة لرغباتهم وحاجاتهم وتقبلها بالنسبة للسلعة والخدمة وتطوير المنتجات وتحسين الجودة وتكون ذات سمة وخصائص تفنقر لها المنتجات الموجودة في الاسواق وان هنالك مصادر اخرى تابعة لتحقيق التفوق ومنها التصميم والتفوق بالخدمات ما بعد البيع (زعلان ، ٢٠١٧).

الشكل (3) ابعاد الميزة التنافسية



الفصل الثالث: الجانب العملي

المبحث الأول: مجتمع وعينة البحث

في هذا المبحث تطرق الباحثان الى تحليل الخصائص الديموغرافية لعينة البحث حيث تم توزيع عدد 30 من الاستبانات على مجتمع مكون من الإدارات في جامعة ميسان كلية الإدارة والاقتصاد ضمن عينة تمثلت بالمناصب التالية (العميد، رؤساء الاقسام، معاون العميد، مسؤول الشعب). استخدم الباحثان البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل الاستبانات الموزعة على العينة المبحوثة.

جدول (3) توزيع عينة الدراسة

| التسلسل | العدد الموزع من الاستثمارات | المسترجع من الاستثمارات | المستبعد من الاستثمارات | غير المسترجع من الاستثمارات | الصالح من الاستثمارات | نسبة الاسترجاع |
|---------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------|
| 1 | 30 | 30 | 0 | 0 | 30 | %100 |

اعداد الباحثان بناءً على التحليلات المُستمددة من جمع البيانات الميدانية.

جدول (4) نتائج الخصائص الديموغرافية

| المتغير | الفئة | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------------|--------------|---------|----------------|
| الجنس | ذكر | 27 | %90 |
| | انثى | 3 | %10 |
| | المجموع | 30 | %100 |
| الفئة العمرية | 29-20 سنة | 15 | %50 |
| | 37-30 سنة | 9 | %30 |
| | 43-38 سنة | 5 | %15 |
| | 50-44 سنة | 1 | %3 |
| | 51 سنة فأكثر | 0 | 0 |
| | المجموع | 30 | %100 |
| التحصيل الدراسي | إعدادية | 0 | 0 |
| | دبلوم | 0 | 0 |
| | بكالوريوس | 22 | %73 |
| | ماجستير | 6 | %20 |
| | دكتوراه | 2 | %7 |
| | المجموع | 30 | %100 |
| | 5-1 سنوات | 11 | %37 |

| | | | |
|---------------------------|--------------|----|------|
| عدد سنوات الخدمة الوظيفية | 10 سنوات | 15 | 50% |
| | 11-15 سنة | 3 | 10% |
| | 16 سنة فأكثر | 1 | 3% |
| | المجموع | 30 | 100% |

اعداد الباحثان بناءً على التحليلات المُستمددة من جمع البيانات الميدانية.

يتضح من خلال النتائج التالي:

- فئة الذكور تشكل الغالبية الكبرى حيث بلغت نسبتهم (90%) من مجموع عينة البحث
- بالنسبة للفئة العمرية تبين ان فئة (20-29 سنة) شكلت النسبة الأعلى حيث بلغت (50%) من اجمالي عينة البحث.
- اما بالنسبة الى التحصيل الدراسي فكانوا أصحاب شهادات البكالوريوس يشكلون (73%) من اجمالي العينة المدروسة.
- فيما كانت سنوات الخدمة الوظيفية تتمثل النسبة الأكبر فيها لمن هم يمتلكون خبرة (10 سنوات) حيث شكلوا نسبة (50%) من اجمالي العينة وهذا يدل على ان العينة تتمتع بالخبرة الكافية لفهم أثر الابداع الاداري على الميزة التنافسية.

المبحث الثاني: الوصف الاحصائي لمتغيري البحث

في هذا المبحث، عمل الباحثان على تحليل مضمون الاستبانة للإجابات على أسئلة دراسته حيث تمّ الاستناد على مقاييس الإحصاء الوصفي، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مُستندين إلى مقياس ليكرت الخماسي، في تقييم وتحليل إجابات أفراد عينة البحث على فقرات الاستبيان المتعلقة بأثر الابداع الاداري على الميزة التنافسية.

أولاً: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الابداع الإداري

والمرغوب من متغير الابداع الاداري هو معرفة رأي العينة في عمليات الابداع الاداري والتي تتضمن الثلاثة ابعاد التالية: (المرونة – التنبؤ – الاصاله).

جدول (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للابداع الاداري

| المتغير المستقل (الابداع الاداري) | | | |
|-----------------------------------|--------|-----------------|-------------------|
| ت | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
| | | | النتيجة |

| أولاً: المرونة | | | |
|-----------------|---|-------|--------|
| 1 | تقوم الجامعة بالتفاضل بين الاختيارات قبل اتخاذ القرارات | 4.34 | 0.66 |
| 2 | تقوم الجامعة بالنظر الى الموقف الصعب بزوايا متعددة | 4.33 | 0.62 |
| 3 | عند مواجهة الامور الصعبة التوقف ومحاولة التفكير بعدد من الطرق لحلها | 4.35 | 0.67 |
| 4 | محاولة التفكير بالامور من وجهة نظر شخص اخر | 4.44 | 0.56 |
| ثانياً: التنبؤ | | | |
| 5 | التنبؤ يمثل عنصر اساسي بتحديد المدى الاداء الابداعي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعة | 4.41 | 0.72 |
| 6 | يؤثر التنبؤ بشكل ملموس على القدرة الجامعة بتحقيق ميزتها التنافسية | 4.34 | 0.75 |
| 7 | التنبؤ مفتاح لتعزيز الاداء الابداعي وبالتالي الميزة التنافسية في الجامعة | 4.47 | 0.68 |
| 8 | ان تطبيق التنبؤ بشكل فعال يسهم بتحسين التفوق في جامعة ميسان على منافسيها | 4.37 | 0.76 |
| 9 | يساهم التركيز بتطوير مهارة التنبؤ لدى اعضاء مجلس جامعة ميسان في تحقيق ميزتها التنافسية | 4.19 | 0.66 |
| ثالثاً: الاصاله | | | |
| 10 | تحرص الجامعة بان تكون الاعمال الموكلة للموظفين ان تنجز باسلوب متجدد ومطور | 4.29 | 0.70 |
| 11 | تساهم الجامعة بانتاج افكار جديدة واستخدامها بمجال الاعمال | 4.59 | 0.49 |
| 12 | تستخدم جامعة الاسلوب العصف الذهني على الابداع الاداري | 4.27 | 0.73 |
| 13 | الجامعة تقوم بتحسين بشكل مستمر في هياكل الادارية | 4.24 | 0.67 |
| 14 | تحفيز الاعمال التي تخدم رسالة واهداف الجامعة | 4.42 | 0.62 |
| | نتيجة المتغير المستقل (الابداع الاداري) | 4.347 | 0.0568 |

اعداد الباحثان بناءً على النتائج المُستمددة من برنامج SPSS.

بناءً على مخرجات برنامج SPSS لاجابات الاستبيان تبين ان أعضاء مجلس جامعة ميسان يعتمدون على الابداع الإداري في عملياتهم بشكل جيد جداً حيث بلغ اجمالي المتوسط الحسابي (4.347) والانحراف المعياري

(0.0568). حيث كانت اعلى فقرة حصولا على اهتمام افراد العينة هي الفقرة (11) التي توضح ("ان الجامعة تساهم بانتاج افكار جديدة واستخدامها بمجال الاعمال.") حيث حصلت على متوسط حسابي (4.59) بينما كانت اقل الفقرات اهتماما من افراد العينة هي الفقرة (9) التي تبين ("ان التركيز يساهم بتطوير مهارة التنبؤ لدى اعضاء مجلس جامعة ميسان في تحقيق ميزتها التنافسية"). حيث حصلت على متوسط حسابي بقيمة (4.19).

ثانيا: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الميزة التنافسية

يهدف هذا الجانب الى معرفة اراء عينة البحث حول الميزة التنافسية في الجامعة بابعادها (الاستجابة – القدرات الجوهرية – تكنولوجيا المعلومات).

جدول (6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للميزة التنافسية

| المتغير التابع (الميزة التنافسية) | | | |
|-----------------------------------|--|-----------------|-------------------|
| ت | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
| أولاً: الاستجابة | | | |
| 1 | يتم التجاوب مع احتياجات الطالب بشكل فعال من قبل ادارة الجامعة | 4.37 | 0.71 |
| 2 | الاستجابة السريعة للشكاوي والاستفسارات التي تعزز رضا الطالب في الجامعة | 4.31 | 0.46 |
| 3 | يتم التفاعل مع الاقتراحات لتحسين بيئة خدمة التعليم في الجامعة | 4.47 | 0.67 |
| 4 | مستوى الاستجابة يعكس الالتزام بالجامعة بتحقيق التحسين المستمر في عمليات التعلم | 4.17 | 0.64 |
| ثانياً: القدرات الجوهرية | | | |
| 5 | الجامعة تساهم بشكل فعال بتطوير وتعزيز القدرات الجوهرية للطلاب | 4.31 | 0.65 |
| 6 | البرامج الاكاديمية في جامعة ميسان تعزز التطوير بالمهارات وحل مشاكل الطلاب | 4.27 | 0.69 |
| 7 | البرنامج الاكاديمي يعمل بتعزيز المهارات التعاون والاتصال بين الطلاب في الجامعة | 4.19 | 0.48 |
| 8 | توفر فرص كافية للطلاب في تطوير القدرات التنظيمية | 4.13 | 0.59 |
| ثالثاً: تكنولوجيا المعلومات | | | |

| | | | | |
|----|---|--------------|---------------|---------------|
| 9 | تقنية المعلومات تساهم بتحقيق اهداف الجامعة بشكل فعال | 4.15 | 0.73 | اتفق |
| 10 | تستخدم الجامعة تقنية المعلومات بشكل فعال بتعزيز التفاعل بين الطلاب | 4.47 | 0.62 | اتفق تماما |
| 11 | تطبيق تقنية المعلومات الذي يسهل الوصول الى المحتوى الأكاديمي والخدمة الجامعية | 4.69 | 0.55 | اتفق تماما |
| 12 | تقنية المعلومات متاحة بشكل كافي لدعم عملية البحث والتعلم في الجامعة | 4.40 | 0.72 | اتفق تماما |
| | نتيجة المتغير التابع (الميزة التنافسية) | 4.361 | 0.0809 | اتفق تماما |

اعداد الباحثان بناءً على النتائج المُستمددة من برنامج SPSS.

يتبين من نتائج الجدول وبناء على مخرجات برنامج SPSS لاجابات الاستبيان تبين ان أعضاء مجلس جامعة ميسان يرون تواجد للميزة التنافسية في مختلف خدماتهم وبصورة جيدة جدا حيث بلغ اجمالي المتوسط الحسابي (4.361) والانحراف المعياري (0.0809). وكانت اعلى الفقرات حصولا على اهتمام افراد العينة هي الفقرة (11) التي توضح ("ان تطبيق تقنية المعلومات يسهل الوصول الى المحتوى الأكاديمي والخدمة الجامعية.") حيث حصلت على متوسط حسابي (4.69) بينما كانت اقل الفقرات اهتماما من افراد العينة هي الفقرة (8) التي تبين ("ان القدرات الجوهرية توفر فرص كافية للطلاب في تطوير القدرات التنظيمية."). حيث حصلت على متوسط حسابي بقيمة (4.13).

المبحث الثالث: تحليل فرضيات الارتباط والتأثير

يركز هذا المبحث على تحليل العلاقة بين المتغير المستقل (الابداع الاداري) والمتغير التابع (الميزة التنافسية). ويهدف إلى تقييم درجة ارتباط هذين المتغيرين، ومعرفة تأثير المتغير الأول في المتغير الثاني. عن طريق هذا القسم، يهدف الباحثان إلى اختبار فرضيات البحث وتحقيق أهدافها.

أولاً: علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (الابداع الإداري) والمتغير التابع (الميزة التنافسية)

وحسب الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الإبداع الإداري بأبعاده (المرونة – التنبؤ – الاصاله). والمميزة التنافسية بأبعادها (الاستجابة – القدرات الجوهرية – تكنولوجيا المعلومات).

الجدول (7) نتائج علاقة الارتباط بين الابداع الإداري والميزة التنافسية

| Correlations | | | |
|--|---------------------|-----------------|------------------|
| | | الابداع الإداري | الميزة التنافسية |
| الابداع الإداري | Pearson Correlation | 1 | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 |
| | N | 30 | 30 |
| الميزة التنافسية | Pearson Correlation | .584** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | |
| | N | 30 | 30 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | |

اعداد الباحثان بناءً على النتائج المُستمددة من برنامج SPSS.

يوضح الجدول أعلاه صحة الفرضية الرئيسية الأولى حيث بلغت درجة معامل الارتباط بين الابداع الإداري والميزة التنافسية قيمة (**0.584) وهذا يدل على علاقة طردية قوية بين المتغيرين وكانت الدرجة الإحصائية تتميز بمستوى بلغ (0.001).

ثانياً: علاقة التأثير للمتغير المستقل (الابداع الإداري) في المتغير التابع (الميزة التنافسية)

وحسب ما جاءت به الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري بإبعاده (المرونة – التنبؤ – الاصاله) في الميزة التنافسية بأبعاده (الاستجابة – القدرات الجوهرية – تكنولوجيا المعلومات).

جدول (8) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|---------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimte |
| 1 | .574 ^a | .340 | .306 | .26361 |
| a. Predictors: (Constant), الابداع الإداري | | | | |

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|----------------|-------|-------------|------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. | |
| 1 | Regression | .958 | 1 | .958 | 13.794 | .001 ^b |
| | Residual | 1.946 | 28 | .069 | | |
| | Total | 2.904 | 29 | | | |
| a. Dependent Variable: الميزة التنافسية | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), الابداع الاداري | | | | | | |

الباحثان بناءً على النتائج المُستمددة من برنامج SPSS.

جدول (9) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

اعداد الباحثان بناءً على النتائج المُستمددة من برنامج SPSS

جدول (10) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|--------------|---|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized | t | Sig. |
| | | zed | | |

| | | | | Coefficients | | |
|---|-----------------|-------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.698 | .716 | | 2.379 | .025 |
| | الابداع الاداري | .613 | .163 | .580 | 3.713 | .001 |
| a. Dependent Variable: الميزة التنافسية | | | | | | |

اعداد الباحثان بناءً على النتائج المُستمددة من برنامج SPSS.

جدول (11) تاثير المتغير المستقل (الابداع الإداري) في المتغير التابع (الميزة التنافسية)

| F | | T | | R ² | الابداع الاداري | | المتغير المستقل |
|----------|----------|----------|----------|----------------|-----------------|-------|------------------|
| الجدولية | المحسوبة | الجدولية | المحسوبة | | B1 | B0 | المتغير التابع |
| 4.170 | 13.794 | 1.697 | 2.379 | 0.340 | 0.613 | 0.580 | الميزة التنافسية |

اعداد الباحثان بناءً على النتائج المُستمددة من برنامج SPSS. *P ≤ 0.05 d.f: (1,28) N= 30

توضح الجداول اعلاه تحقق الفرضية الرئيسية الثانية وتبين هنالك تأثير للمتغير المستقل (الابداع الإداري) في المتغير التابع (الميزة التنافسية) في عينة البحث، وأن معامل التحديد (R2) بلغت قيمته (0.340).

حيث يوضح ذلك ان 34% من التغييرات في الميزة التنافسية ناتجة من خلال تأثير المتغير المستقل الابداع الاداري حيث كانت قيمة F المحسوبة (13.794) بينما F الجدولية كانت قيمتها (4.170) وهذا يثبت وجود علاقة موثقة وعالية على ان التغيير في متغير الابداع الاداري له تأثير على التغير في متغير الميزة التنافسية، وأيضا كانت قيمة T المحسوبة قد بلغت (2.379) وهي اعلى من T الجدولية التي كانت قيمتها (1.697) وهذا يثبت على ان الفرضية الرئيسية الثانية قد تحققت.

الفصل الرابع – الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الأول : الاستنتاجات

- 1-الاداء الابداعي له تأثير ايجابي على الميزة التنافسية في كلية المبحوثة .
- 2-يمكن للكلية المبحوثة ان تحسن الاداء الابداعي لتعزيز الميزة التنافسية .
- 3-يمكن للكلية المبحوثة ان تحسن الاداء الابداعي من خلال الزيادة بالحماس لدى الموظفين واختيار الموظفين من ذوي المهارات للعمل بفرق المختصة .
- 4-يمكن القول ان الإبداع الاداري له دور فعال في تعزيز استراتيجية الجامعة في تحقيق ميزتها التنافسية من خلال تطبيق طرق جديدة بكلف اقل والانفراد والتميز بما تقدمه من خدمات وتعزيز حصتها السوقية وهذا ما يثبت صحة الفرضيات .
- 5- الإبداع والمرونة في إطار صلاحيات المفروضة يمكن ان تساعد الجامعة بالحفاظ على الميزة التنافسية .

المبحث الثاني : التوصيات

- 1-يجب على الجامعة وضع وحدة متخصصة تهتم بالتطوير والإبداع من داخل الجامعة حتى يكون الإبداع عنصر فعال فيها .
- 2- زيادة الاهتمام بالمبدعين والعمل على مساعدتهم بتطبيق الأفكار الإبداعية .

- 3- محاولة معرفة العوامل التي تعيق الإبداع والتي تنميه والاستفادة منها كتغذية عكسية للمنظمة والنظر الى الإبداع كالثقافة العامة وليس كالسياسة لمواجهة المشكلات فقط
- 4- الاستفادة من مهارات الموظفين الخاصة وتشكل فرق عمل مختصة بتعزيز الميزة التنافسية .
- 5- التشجيع بالابداع والابتكار في الكلية من خلال توافر المناخ المناسب والتشجيع على المشاركة بحلول الابتكار

المصادر

العربية

1. ابو درن , ايمان والعنزي , دلال (2017) المرونة الاستراتيجية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري شركة اسياسيل للاتصالات المتنقلة في العراق ,مجلة جامعة دهوك ,م20 , العدد (2)
2. أمينة عبد القادر، علي عبد الله الحاكم، ٢٠١٥ ، العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية (دراسة تطبيقية على بعض المنظمات الأعمال متعددة الأنشطة العاملة بمدينة الخرطوم، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 16 ، كلية الدراسات التجارية، السودان .
3. الحميري، بشار عباس حسين وعلي مظهر عبد المهدي. 2019. دور الذكاء الاستراتيجي في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة : دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة التأمين العراقية العامة. مجلة كلية الإدارة و الاقتصاد للدراسات الاقتصادية و الإدارية و المالية،م. 11، ع.٢

4. العاني، أريج سعيد خليل (٢٠١٤) تقييم دور ثقافة المنظمة ونجاح إدارة المعرفة في تطوير الميزة التنافسية المستدامة ، طروحة دكتوراه كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
5. عبد الله حسن مسلم ، ٢٠١٥ ، الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق" ، دار المعنز للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن،
6. علاء حاكم الناصر . (2018). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم. مجلة البحوث التربوية والنفسية، 9(56) .
7. علاء حاكم الناصر، زينة حمودي حسين، ٢٠١٨، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى عملاء الكليات ومعاونيهم، جامعة بغداد"، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد 56 كلية العلوم الصرفة ابن الهيثم بغداد العراق .
8. فاطمة تدرانت، ٢٠١٥ ، "أثر التمكين على تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة مؤسسة بناء الهياكل المعدنية المصنعة BATICIM أم البواقي"، مذكرة تدخل ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر، تخصص إدارة أعمال المؤسسة شعبة علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أم البواقي،
9. كباي ، كلثوم (2018) التنافسية وإشكالية الاندماج في الاقتصاد العالمي : دراسة حالة " الجزائر و المغرب وتونس " ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر – باتنة .
10. الكمري , نوفل (2018) " تقييم تأثير الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات السياحية – دراسة تطبيقية لعينة من فنادق الدرجة الأولى في مدينة بغداد، مجلة الإدارة والاقتصاد، 113 (40).
11. الكمري، نوفل عبد الرضا علوان؛ الحسن، هجران عقيل عبد. مجلة الإدارة والاقتصاد. مج. 42، ع. 121، ج. 2 (2019)،
12. محمد ابراهيم عبد القادر . (2014-2015). قياس اثر عوامل الثقافة التنظيمية وادارة المعرفة في الميزة التنافسية. الشرق الأوسط جامعة الشرق الأوسط.
13. محمد يوسف القاضي، ٢٠١٥ "السلوك التنظيمي"، الأكاديميون للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن،
14. محمود عبد العزيز حسين فارس ٢٠١٤، الإبداع الإداري في إدارة الأزمات لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة غزة"، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير تخصص أصول التربية عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، فلسطين.

الأجنبية

1. Kadir, A. R. A., Aminallah, A., Ibrahim, A., Sulaiman, J., Yusoff, M. F. M., Idris, M. M., ... & Malek, Z. A. (2018). The Influence of Intellectual Capital and Corporate Entrepreneurship Towards Small and Medium

- Enterprises' (SMEs) Sustainable Competitive Advantage: Building a Conceptual Framework. In Proceedings of the 2nd Advances in Business Research International Conference (pp. 67-77). Springer, Singapore
2. Kamal, T. (2021). Assessing impact of strategic human resource practices and sustainable Competitive advantage on organizational performance: An empirical exploration.
 3. Kamal, T. (2021). Assessing impact of strategic human resource practices and Sustainable Competitive advantage on organizational performance: An Empirical exploration.
 4. Obeidat, U., Obeidat, B., Alrowwad, A., Alshurideh, M., Masadeh, R., & Abuhashesh, M. (2021). The effect of intellectual capital on competitive Advantage: The mediating role of Innovation. Management Science Letters, 11(4),



الملحقات

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

(استمارة استبانة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد

في إطار استكمال نيل شهادة البكالوريوس في إدارة الأعمال نأمل منكم التعاون والدعم لنجاح هذا البحث والمرسوم (اثر الأداء الإبداعي على الميزة التنافسية)

ويهدف من خلال البحث في التعرف على واقع تطبيق عناصر الابداع ودعوة القيادة بالجامعة الى التهيئة اجواء تساعد بالابتكار والابداع وتحقيق الميزة التنافسية وكلي امل بتعاونكم والمشاركة بانجاز العمل ووصولنا الى النتائج التي يمكن الاعتماد عليها من خلال الاجابة على الفقرات بدقة وعلمية , ناكذ لكم السرية التامة وستكون موضع للثقة ولن تستعمل الا لاغراض البحث علمي مع فائق الشكر والتقدير على حسن تعاونكم.

((ملاحظة: يرجى وضع علامة (√) إمام العبارة التي تمثل وجهة نظرك))

| المشرف | الباحثان |
|-------------------|-----------------|
| م. احمد جاسم محمد | حسنين كاظم رشيد |
| | حسنين مدحت فالح |

أولاً: بيانات عامة - يرجى وضع علامة (√) في المربع المناسب

أولاً// الجنس:

| ذكر | انثى |
|-----|------|
| | |

ثانياً// الفئة العمرية:

| 29-20 سنة | 37-30 سنة | 43-38 سنة | 50-44 سنة | 51 سنة فأكثر |
|-----------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| | | | | |

ثالثاً// التحصيل الدراسي:

| | | | | |
|---------|-------|-----------|---------|---------|
| إعدادية | دبلوم | بكالوريوس | ماجستير | دكتوراه |
| | | | | |

رابعاً// عدد سنوات الخدمة الوظيفية:

| | | | |
|-----------|----------|-----------|--------------|
| 5-1 سنوات | 10 سنوات | 10-15 سنة | 16 سنة فأكثر |
| | | | |

الفقرات الخاصة بالمتغير المستقل (الابداع الاداري) : هو القدرة بالابتكار الاساليب والوسائل والافكار الجديدة والغير مالوفة في اعمال الداخـل المنظمة

1 – المرونة :قدرة المبدع بتحويل التغير بالحالة الذهنية وبتغير الظروف والمواقف

| ت | الفقرات | اتفق تماماً | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماماً |
|---|---|-------------|------|-------|---------|----------------|
| 1 | تقوم الجامعة بالتفاضل بين الاختيارات قبل اتخاذ القرارات | | | | | |
| 2 | تقوم الجامعة بالنظر الى الموقف الصعب بزوايا متعددة | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|---|
| | | | | | عند مواجهة الامور الصعبة التوقف ومحاولة التفكير بعدد من الطرق لحلها | 3 |
| | | | | | محاولة التفكير بالامور من وجهة نظر شخص اخر | 4 |

2- التنبؤ : هي معرفة قدرات الأفراد باكتشاف المشاكل في مختلف المواقف والرؤية الاكثر مشكلة بموقف واحد يغطي اخطاء ونواحي القصور

| ت | الفقرات | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما |
|---|---|------------|------|-------|---------|---------------|
| 1 | التنبؤ يمثل عنصر اساسي بتحديد المدى الاداء الابداعي لاعضاء الهيئات التدريسية في الجامعة | | | | | |
| 2 | يؤثر التنبؤ بشكل ملموس على القدرة الجامعة بتحقيق ميزتها التنافسية | | | | | |
| 3 | التنبؤ مفتاح لتعزيز الاداء الابداعي وبالتالي الميزة التنافسية في الجامعة | | | | | |
| 4 | ان تطبيق التنبؤ بشكل فعال يسهم بتحسين التفوق في جامعة ميسان على منافسيها | | | | | |
| 5 | يساهم التركيز بتطوير مهارة التنبؤ لدى اعضاء مجلس جامعة ميسان في تحقيق ميزتها التنافسية | | | | | |

3- الاصاله : ان الشخص المبدع يتميز بالافكار الجديدة والبعيدة والمختلفة عن الافكار المحيطين او المنافسين

| ت | الفقرات | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما |
|---|---|------------|------|-------|---------|---------------|
| 1 | تحرص الجامعة بان تكون الاعمال الموكلة للموظفين ان تنجز باسلوب متجدد ومطور | | | | | |
| 2 | تساهم الجامعة بانتاج افكار جديدة واستخدامها بمجال الاعمال | | | | | |
| 3 | تستخدم جامعة الاسلوب العصف الذهني على الابداع الاداري | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | الجامعة تقوم بتحسين بشكل مستمر في هياكل الادارية | ٤ |
| | | | | | تحفيز الاعمال التي تخدم رسالة واهداف الجامعة | ٥ |

الفقرات الخاصة بالمتغير التابع (الميزة التنافسية) :

1 – الاستجابة : يجب على المنظمة ان تكون قادرة على أداء الأعمال بشكل أفضل من المنافسين وتحديد الإشباع لحاجات ورغبات الزبائن وتحقق الاستجابة المتفوقة من خلال السرعة بالاستجابة لحاجات الزبائن

| ت | الفقرات | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما |
|---|--|------------|------|-------|---------|---------------|
| ١ | يتم التجاوب مع احتياجات الطالب بشكل فعال من قبل ادارة الجامعة | | | | | |
| ٢ | الاستجابة السريعة للشكاوي والاستفسارات التي تعزز رضا الطالب في الجامعة | | | | | |
| ٣ | يتم التفاعل مع الاقتراحات لتحسين بيئة خدمة التعليم في الجامعة | | | | | |
| ٤ | مستوى الاستجابة يعكس الالتزام بالجامعة بتحقيق التحسين المستمر في عمليات التعلم | | | | | |

2- القدرات الجوهرية : هي المهارات والمعرفة التنظيمية التي من دونها لا يكون المنظمة موجودة وتجعل المنظمة فريدة لا يمكن تقليدها

| ت | الفقرات | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما |
|---|---|------------|------|-------|---------|---------------|
| ١ | الجامعة تساهم بشكل فعال بتطوير وتعزيز القدرات الجوهرية للطلاب | | | | | |
| ٢ | البرامج الاكاديمية في جامعة ميسان تعزز التطوير بالمهارات وحل مشاكل الطلاب | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | البرنامج الاكاديمي يعمل بتعزيز المهارات التعاون والاتصال بين الطلاب في الجامعة | ٣ |
| | | | | | توفر فرص كافية للطلاب في تطوير القدرات التنظيمية | ٤ |

3- تكنولوجيا المعلومات : تعتبر أداة فعالة بتقليص حجم المنظمة وتقليص المستويات الادارية وتبني هيكل تنظيمي شبكي بدل التقليدي وتبني مدخل حديث بالتخطيط وتنظيم العمل

| ت | الفقرات | اتفق تماما | اتفق | محايد | لا اتفق | لا اتفق تماما |
|---|---|------------|------|-------|---------|---------------|
| ١ | تقنية المعلومات تساهم بتحقيق اهداف الجامعة بشكل فعال | | | | | |
| ٢ | تستخدم الجامعة تقنية المعلومات بشكل فعال بتعزيز التفاعل بين الطلاب | | | | | |
| ٣ | تطبيق تقنية المعلومات الذي يسهل الوصول الى المحتوى الاكاديمي والخدمة الجامعية | | | | | |
| ٤ | تقنية المعلومات متاحة بشكل كافي لدعم عملية البحث والتعلم في الجامعة | | | | | |