



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

مقرر: قضايا بحثية 1

MGM811

دراسة تحليلية لقضية بحثية

"أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي"

"دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة جنوب الوادي"

محمد، دعاء رمضان. (2024). أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي – دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة جنوب الوادي، "مجلة البحوث المالية والتجارية"، 25(1)، 489-555

اعداد الطالب:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

الرقم الجامعي:

242000760

د/ السيد رجب السيد عيد

1/ عنوان الدراسة:

"أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي"

"دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة جنوب الوادي"

يعتبر عنوان الدراسة شيقاً حيث يركز على دراسة العلاقة بين متغيرات حديثة في مجال الإداري والتي برزت حديثاً كاستجابة للتغيرات السريعة في بيئة الأعمال، وحالة التنافسية الحادة التي فرضتها الثورة الصناعية الرابعة.

- يبرز العنوان متغيرات البحث بشكل واضح وهي كالتالي:
 - المتغير المستقل: الجينات التنظيمية
 - المتغير الوسيط: الذكاء التنظيمي
 - المتغير التابع: الابداع التنظيمي
- يبرز من خلال العنوان مجال التطبيق كالتالي:
 - المجال الموضوعي: ويتحدد بـ "أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي"
 - المجال البشري: العاملين بجامعة جنوب الوادي
 - المجال المكاني: جامعة جنوب الوادي

2/ المقدمة

- قدمت الفقرة الأولى بشكل موجز ودقيق للمتغير المستقل وهو الجينات التنظيمية وكيف أنه في ظل الانفتاح في الأسواق أصبح لزاماً على كل منظمة الانفراد بسمات محددة تميزها عن المنظمات الأخرى في السوق تعرف بالجينات التنظيمية.

وبالانتقال للفقرة الثانية وفي تسلسل منطقي وبشكل موجز تم التقديم للمتغير التابع وهو الابداع التنظيمي وكيف فرضت التحديات في السوق الحاجة للتميز والابتكار لإحداث التغيير في مستوى الأداء من أجل البقاء والاستمرارية للمنظمة.

وفي الفقرة الثالثة وبشكل مترابط وموجز قامت الباحثة بالتقديم للمتغير الوسيط وهو الذكاء التنظيمي الذي تحتاجه المنظمة من أجل تحقيق الابداع التنظيمي القادر على احداث تغيير في الجينات التنظيمية بشكل مرن بما يواكب التطورات حول بيئة المنظمة.

وبالتالي نجحت الباحثة في التقديم للمتغيرات البحثية بشكل موجز ومترابط.

3/ مشكلة الدراسة

- نظرا لندرة الدراسات السابقة في مجال البحث كونه مجال حديث فإن الباحثة لم تعتمد على الفجوة البحثية في الدراسات السابقة حيث لجأ إلى اجراء دراسة استطلاعية لتحديد مشكلة الدراسة. وهو أسلوب متبع عندما لا تتوافر المعلومات الكافية عن المشكلة في الأدبيات السابق حيث تكون الخلفية المعرفية بالمشكلة وتأثيراتها ضعيفة.
- أوجزت الباحثة مشكلة البحث بعبارة رئيسية وهي " التعرف على مدى تأثير الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي في ظل توسط الذكاء التنظيمي لدى جامعة جنوب الوادي" كما طرحتها على شكل تساؤلات فرعية في نهاية عرض المشكلة حيث تمثلت في التساؤلات التالية:
 1. ما هو تأثير الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي؟
 2. ما هو تأثير الجينات التنظيمية على الذكاء التنظيمي بجامعة جنوب الوادي؟
 3. ما هو تأثير الذكاء التنظيمي على الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي؟
 4. هل تؤثر الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي من خلال توسط الذكاء التنظيمي بجامعة جنوب الوادي؟

4/ أهمية الدراسة:

- الأهمية العلمية:

تتبع الأهمية العلمية للدراسة في تناولها متغيرات حديثة نسبيا ولم تأخذ قدرها من الدراسة والبحث وبالتالي تأتي الدراسة استكمالاً للبحوث السابقة في المجال وبالتالي يمكن للباحثين الاستفادة من

نتائج الدراسة في فتح آفاق جديدة للبحث العلمي، حيث أنه وبسبب ندرة الدراسات التي تناولت المتغيرات مجتمعة الدراسة ستمثل إضافة معرفية للباحثين والدارسين في المجال.

- الأهمية التطبيقية:

لم تركز فإن الأهمية التطبيقية المذكورة في البحث على الجانب التطبيقي لنتائج الدراسة حيث لم تذكر الباحثة كيف يمكن لصناع القرار في الجامعة الاستفادة من نتائج الدراسة في سبيل تعزيز أدوات الذكاء التنظيمي في سبيل تحقيق الابداع التنظيمي من خلال التغيير في الجينات التنظيمية بما يخدم أهداف المنظمة.

5/ أهداف الدراسة:

- فيما يلي قراءة تحليلية لأهداف الدراسة وواقعيتها ومدى قابليتها للقياس:
 1. قياس وتحليل أثر الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي.
يمكن فحص وتحليل أثر الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي من خلال تنظيم فرضية، ثم استخدام أدوات التحليل الاحصائي لاختبارها. وبالتالي فإن الهدف منطقي وقابل للقياس.
 2. قياس وفحص أثر الجينات التنظيمية على الذكاء التنظيمي بجامعة جنوب الوادي.
يمكن فحص وتحليل أثر الجينات التنظيمية على الذكاء التنظيمي من خلال تنظيم فرضية، ثم استخدام أدوات التحليل الاحصائي لاختبارها. وبالتالي فإن الهدف منطقي وقابل للقياس.
 3. قياس وفحص أثر الذكاء التنظيمي على الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي.
يمكن فحص وتحليل أثر الذكاء التنظيمي على الابداع التنظيمي من خلال تنظيم فرضية، ثم استخدام أدوات التحليل الاحصائي لاختبارها. وبالتالي فإن الهدف منطقي وقابل للقياس.
 4. اختبار وقياس وتحليل عما إذا كان للذكاء التنظيمي بجامعة جنوب الوادي أثر وسيط على العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي.
يمكن فحص وتحليل أثر ادخال الذكاء التنظيمي بأبعاده كمتغير وسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والتابع من خلال تنظيم فرضية، ثم استخدام أدوات التحليل الاحصائي لاختبارها. وبالتالي فإن الهدف منطقي وقابل للقياس.

5. التوصل إلى مجموعة من الدلالات والتوصيات التي تساهم في تعظيم الدور الذي يمكن أن تسهم به الجينات التنظيمية في رفع ابداعها التنظيمي

أرى أن هناك تحيز من قبل الباحثة تجاه نتائج البحث المتوقعة وهو ما قد يشكك في مصداقيتها حيث جازمت الباحثة من خلال الهدف بوجود أثر للجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي وهو هدف سابق لم يتم التحقق منه بعد. وبالتالي أرى أن الهدف غير واقعي وقد لا يمكن الوصول له.

6/ مفاهيم وتعريفات الدراسة:

- في قراءة لمتغيرات الدراسة وتعريفاتها كما نظمها الباحثة نرى أنه تقسيم الإطار النظري إلى سبعة محاور كما يلي:

المحور الأول: الجينات التنظيمية

وقد عرفت الباحثة في نهاية استعراض التعريفات المختلفة لها على أنها "عبارة عن الخصائص والعناصر الرئيسية التي تتكامل وتتفاعل لتحديد شخصية المنظمة".
وقد اعتمدت الباحثة على الأبعاد التالية كعناصر للجينات التنظيمية، وعرفت من وجهة نظرها كما يلي:

1. حقوق القرار: تعبر حقوق القرار عن الآلية التي يتم صنع القرار داخل المنظمة.
2. المحفزات: الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للأفراد العاملين في المنظمة.
3. المعلومات: تعتبر المحرك الرئيس للأنشطة داخل المنظمة كما تقوم بالتنظيم والتنسيق بين مختلف الإدارات والأقسام في المنظمة.
4. الهيكل التنظيمي: هو البطاقة التعريفية لكل منظمة والذي يحدد شكل التنظيم ومسؤوليات الأفراد في المنظمة.

وقد اعتمدت الباحثة في اختيارها لهذه الأبعاد على منطق أنها الأكثر تناولاً من جانب الباحثين وكونها تتفق وأهداف الدراسة.

المحور الثاني: الذكاء التنظيمي

وقد عرفته الباحثة في نهاية استعراض التعريفات المختلفة له على أنه "مقدرة العاملين بالمنظمة للمحافظة على المعرفة المتاحة وقابليتهم لتعلم معرفة جديدة وتطبيقها في كل المواقف التي تواجهها فيها المنظمة منافسة لها.

وقد اعتمدت الباحثة على الأبعاد التالية كعناصر للذكاء التنظيمي، وعرفت من وجهة نظرها كما يلي:

1. الرؤية الاستراتيجية: وتعني القدرة على تحديد توجهات المنظمة المستقبلية بما فيها الرؤية والرسالة والمبادئ الرئيسية.
2. المصير المشترك: امتلاك هدف مشترك والتعاون والتنسيق بين أفراد المنظمة لتحقيق الأهداف.
3. الميل للتغيير: امتلاك المنظمة الإمكانيات البشرية والتنظيمية المرنة وأن تكون المنظمة أكثر تقبلاً للتغيير في بيئة المنظمة.
4. العطاء: استعداد العاملين لبذل جهود تتجاوز الجهود المطلوبة منهم لإدراكهم بأنه نجاح المنظمة هو نجاح لهم.
5. المحاذاة أو التوافق: إزالة التناقضات وتوجيه طاقة المرؤوسين نحو الأهداف المشتركة.
6. نشر المعرفة: القدرة على خلق ونقل وتنظيم ومشاركة وتطبيق المعرفة.
7. ضغط الأداء: الضغوط التي يضعها الشخص لنفسه وأولويات متفق عليها بين القائد والمرؤوس من أجل تحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة.

وقد اعتمدت الباحثة في اختيارها على منطق أن هذه الأبعاد الأكثر تناولاً من جانب الباحثين وكونها تتفق وأهداف الدراسة.

المحور الثالث: الابداع التنظيمي

وقد عرفته الباحثة في نهاية استعراض التعريفات المختلفة له على أنه "عملية تتمثل في ظهور قيمة جديدة تنشأ من الخصائص الفريدة أو الاستثنائية للمنظمة، فهو يعتبر عملية خلاقة تؤدي إلى توليد أفكار مفيدة وغير مألوفة".

وقد اعتمدت الباحثة على الأبعاد التالية كعناصر للابداع التنظيمي، وعرفت من وجهة نظرها كما يلي:

1. الأصالة: قدرة المنظمة على انتاج الحلول الجديدة والنادرة.
 2. الطلاقة: غزارة الأفكار من حيث الوفرة والكثرة والتنوع.
 3. المرونة: قدرة الفرد على تحويل اتجاه تفكيره أو أسلوبه في علاج المشكلات.
 4. الحساسية للمشكلات: التعمق في إدراك المشكلة ومعرفة أبعادها وآثارها.
- وقد اعتمدت الباحثة في اختيارها لهذه الأبعاد على منطق أنها الأكثر تناولاً من جانب الباحثين وكونها تتفق ومجال التطبيق في الدراسة.

المحور الرابع: الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي

خصصت الباحثة هذا المحور لدراسة العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي من خلال الأدبيات السابقة التي تناولت العلاقة بين المتغيرين، والتي أظهرت نتائجها وجود أثر معنوي للجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي.

المحور الخامس: الجينات التنظيمية والذكاء التنظيمي

خصصت الباحثة هذا المحور لدراسة العلاقة بين الجينات التنظيمية والذكاء التنظيمي من خلال الأدبيات السابقة التي تناولت العلاقة بين المتغيرين، والتي أظهرت نتائجها وجود أثر معنوي لبعض أبعاد الجينات التنظيمية على بعض أبعاد الذكاء التنظيمي. وقد توصلت الباحثة إلى أن هناك حاجة لدراسة أثر أبعاد الجينات التنظيمية مجتمعة على الذكاء التنظيمي بأبعاده مجتمعة.

المحور السادس: الذكاء التنظيمي والابداع التنظيمي

خصصت الباحثة هذا المحور لدراسة العلاقة بين الجينات التنظيمية والذكاء التنظيمي من خلال الأدبيات السابقة التي تناولت العلاقة بين المتغيرين، والتي أظهرت نتائجها وجود أثر معنوي للذكاء التنظيمي بمكوناته المختلفة على عدة متغيرات ذات علاقة بالابداع التنظيمي مثل التقدم الوظيفي، إدارة الابتكار، الابداع الوظيفي... الخ.

المحور السابع: الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي من خلال توسط الذكاء التنظيمي

لم تجد الباحثة -على حد علمها- أي دراسات تناولت الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي، ومن هنا ترى وجود فجوة بحثية من خلال ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين المتغيرات الثلاث.

7/ الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات التي تناولت متغير الجينات التنظيمية:

- تنوعت الدراسات التي اهتمت بدراسة الجينات التنظيمية ومنها دراسة Thomas,2013 ودراسة Ghamy,2006 ودراسة Azudin&Mansour,2017 وهي دراسات قديمة نسبية وتفتقد للتنوع فجميعها أجنبية.
- اتفقت الدراسات السابقة على أن الجينات هي عبارة عن الخصائص والعناصر الرئيسية التي تتكامل وتتفاعل لتحديد شخصية المنظمة ومن هذه العناصر؛ الهيكل التنظيمي، والحوافز، وحقوق القرار.
- اختلفت الدراسات السابقة في تحديد العناصر الأساسية المكونة للجينات التنظيمية.

ثانياً: الدراسات التي تناولت متغير الذكاء التنظيمي:

- تنوعت الدراسات التي اهتمت بدراسة الذكاء التنظيمي ومنها دراسة Jung,2009 ودراسة Shahtalebi et al.,2012 ودراسة Liebowitz,2000 وهي دراسات قديمة نسبية وتفتقد للتنوع فجميعها أجنبية.
- اتفقت الدراسات السابقة على أن الذكاء التنظيمي يعبر عن قدرة المنظمة على التكيف مع البيئات والحالات المتغيرة واتخاذ القرار بناء على المعرفة المتوفرة في أي ظروف حرجة، وأن الذكاء الفردي لا يستطيع وحده التغلب على المشكلات، ومن هنا فالذكاء التنظيمي يركز على الذكاء الجماعي الذي يكون جزءاً من فكر المنظمة.
- اختلفت الدراسات السابقة في تحديد أبعاد الذكاء التنظيمي.
- تختلف الدراسات السابقة في أماكن تطبيقها وعينتها والمتغير الآخر الذي تم دراسته بالربط مع متغير الذكاء التنظيمي.

ثالثاً: الدراسات التي تناولت متغير الابداع التنظيمي:

- تعددت الدراسات التي اهتمت بدراسة الجينات التنظيمية ومنها دراسة (مصطفى، 2023) ودراسة (عسيري وتومي، 2020)، ودراسة (العساف، 2006) ودراسة (النعيم، 2012) ودراسة (Torrance, 2008) وهي دراسات قديمة نسبياً إلى حديثة كما أنها متنوعة ما بين عربية وأجنبية.
- اتفقت الدراسات السابقة على أن الابداع التنظيمي هو خلق القيمة من خلال التفرد بسمات مميزة. كما أنه هناك شبه اتفاق بين الدراسات السابقة في تحديد أبعاد الابداع التنظيمي وهي؛ الأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات والمرونة.
- تختلف الدراسات السابقة في أماكن تطبيقها وعينتها والمتغير الآخر الذي تم دراسته بالربط مع متغير الابداع التنظيمي.

رابعاً: الدراسات التي ربطت بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي:

- ناقشت مجموعة من الدراسات أهمية العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي التي وأهمها دراسة (Rashid & Chalabi, 2007) التي تناولت أثر الجينات التنظيمية على الأداء الإبداعي للمنظمات الصناعية، ودراسة (لبدة، 2015) التي سعت لدراسة أثر أبعاد الجينات التنظيمية على قدرات المرؤوسين الابتكارية في البنوك التجارية، كما أدخلت دراسات أخرى متغير وسيط في دراسة العلاقة بين المتغيرين ومنها دراسة (غني، 2021) التي رأت أن الرقابة التنظيمية كمتغير وسيط يمكن أن يرفع من تأثير الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي.
- تعتبر الدراسات السابقة في هذا السياق قديمة نسبياً إلى حديثة.
- اتفقت نتائج الدراسات السابقة على وجود أثر إيجابي للجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي مباشرة أو من خلال متغيرات وسيطة ذات علاقة.
- اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث أن جميعها استخدمت عينة من العاملين.
- اتفقت الدراسة السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأداته الاستبانة لجمع البيانات.
- تختلف الدراسات السابقة في مجالها تطبيقها حيث طبقت بعضها على منظمات صناعية وأخرى على بنوك تجارية.

خامسا: الدراسات التي ربطت بين الجينات التنظيمية والذكاء التنظيمي

- هناك قلة في الدراسات التي ربطت بين الجينات التنظيمية والذكاء التنظيمي، ومع ذلك؛ هناك دراسات تناولت أبعاد منفردة للجينات التنظيمية وربطتها بالذكاء التنظيمي ومنها؛ التي وأهمها دراسة (Azma et al,2012) التي تناولت أثر جودة المعلومات كبعد من أبعاد الجينات التنظيمية على الذكاء التنظيمي، ودراسة (Juhidi et al ,2013) التي سعت لدراسة أثر الهيكل التنظيمي كبعد من أبعاد الجينات التنظيمية على الذكاء التنظيمي.
- تعتبر الدراسات السابقة في هذا السياق قديمة نسبيا.
- اتفقت نتائج الدراسات السابقة على وجود أثر لأبعاد الجينات التنظيمية على الذكاء التنظيمي.
- اتفقت الدراسات السابقة في عينتها حيث أن جميعها استخدمت عينة من العاملين.
- اتفقت الدراسة السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأداته الاستبانة لجمع البيانات.
- تختلف الدراسات السابقة في مجالها تطبيقها حيث طبقت بعضها على منظمات صناعية وأخرى على بنوك تجارية.

سادسا: الدراسات التي ربطت بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي من خلال الذكاء التنظيمي

- لم تجد الباحثة أي دراسات ربطت بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي من خلال الذكاء التنظيمي.

8/ فرضيات الدراسة

تمثلت الفروض الرئيسية للدراسة فيما يلي:

الفرضية الرئيسية الأولى H_1 : تؤثر الجينات التنظيمية تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على مستوى الابداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي

- تتسق الفرضية مع العنوان حيث يشير العنوان "أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي" إلى ضرورة فحص تأثير الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي كمدخل لدراسة هذا الأثر من خلال المتغير الوسيط.
- ترتبط الفرضية بالمتغيرات حيث تحاول فحص أثر المتغير المستقل على التابع.

- تتفق الفرضية مع التساؤل الأول للدراسة "ما هو تأثير الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي؟

ينص الهدف الأول على قياس وتحليل أثر الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي وهو ما يتفق تماما مع الفرضية.

ويتفرع عن الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية التالية:

H_{11} : تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على الأصالة كبعد من أبعاد الابداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H_{12} : تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على الطلاقة كبعد من أبعاد الابداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H_{13} : تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على المرونة كبعد من أبعاد الابداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H_{14} : تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على الحساسية للمشكلات كبعد من أبعاد الابداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

الفرضية الرئيسية الثانية H_2 : تؤثر الجينات التنظيمية تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على مستوى الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي

- تتسق الفرضية مع العنوان حيث يشير العنوان "أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي" إلى ضرورة فحص تأثير الجينات التنظيمية على المتغير الوسيط (الذكاء التنظيمي) كمدخل لدراسة ادخال المتغير الوسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي.

- ترتبط الفرضية بالمتغيرات حيث تحاول فحص أثر المتغير المستقل على الوسيط.

- تتفق الفرضية مع التساؤل الثاني للدراسة " ما هو تأثير الجينات التنظيمية على الذكاء التنظيمي بجامعة جنوب الوادي؟

ويتفرع عن الفرضية الرئيسية الثانية الفرضيات الفرعية التالية:

H₂₁: تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على الرؤية الاستراتيجية كبعد من أبعاد الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H₂₂: تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على المصير المشترك كبعد من أبعاد الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H₂₃: تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على الميل إلى التغيير كبعد من أبعاد الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H₂₄: تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على العطاء كبعد من أبعاد الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H₂₅: تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على المحاذاة أو التوافق كبعد من أبعاد الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H₂₆: تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على نشر المعرفة كبعد من أبعاد الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H₂₇: تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على ضغط الأداء كبعد من أبعاد الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

الفرضية الرئيسية الثالثة H₃: يؤثر مستوى الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على مستوى الابداع التنظيمي لديهم.

- تتسق الفرضية مع العنوان حيث يشير العنوان "أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي" إلى ضرورة فحص تأثير المتغير الوسيط (الذكاء التنظيمي) كمدخل لدراسة ادخال المتغير في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي.
- ترتبط الفرضية بالمتغيرات حيث تحاول فحص أثر المتغير الوسيط على التابع.
- تتفق الفرضية مع التساؤل الثالث للدراسة "ما هو تأثير الذكاء التنظيمي على الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي؟

ويتفرع عن الفرضية الرئيسية الثالثة الفرضيات الفرعية التالية:

H₃₁: يؤثر مستوى الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي بأبعاده (الرؤية الاستراتيجية - المصير المشترك - الميل إلى التغيير - العطاء - المحاذاة أو التوافق - نشر المعرفة - ضغط الأداء) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على الأصالة كبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي.

H₃₂: يؤثر مستوى الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي بأبعاده (الرؤية الاستراتيجية- المصير المشترك - الميل إلى التغيير - العطاء - المحاذاة أو التوافق - نشر المعرفة - ضغط الأداء) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على الطلاقة كبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي.

H₃₃: تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على المرونة كبعد من أبعاد الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H₃₄: تؤثر الجينات التنظيمية بأبعادها (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) تأثيرا ايجابيا ذو دلالة إحصائية على الحساسية للمشكلات كبعد من أبعاد الذكاء التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

الفرضية الرئيسية الرابعة H₄: يؤثر مستوى الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي

- تتطابق الفرضية مع العنوان بشكل تام حيث يشير العنوان "أثر الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي".

- ترتبط الفرضية بالمتغيرات حيث تحاول فحص تأثير الجينات التنظيمية كمتغير مستقل على الابداع التنظيمي كمتغير تابع من خلال توسط الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط.
 - تتفق الفرضية مع التساؤل الرابع للدراسة "هل تؤثر الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي من خلال توسط الذكاء التنظيمي بجامعة جنوب الوادي؟
- ويتفرع عن الفرضية الرئيسية الرابعة الفرضيات الفرعية التالية:

H₄₁: يؤثر مستوى الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الجينات التنظيمية (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) والأصالة كبعد من أبعاد الابداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

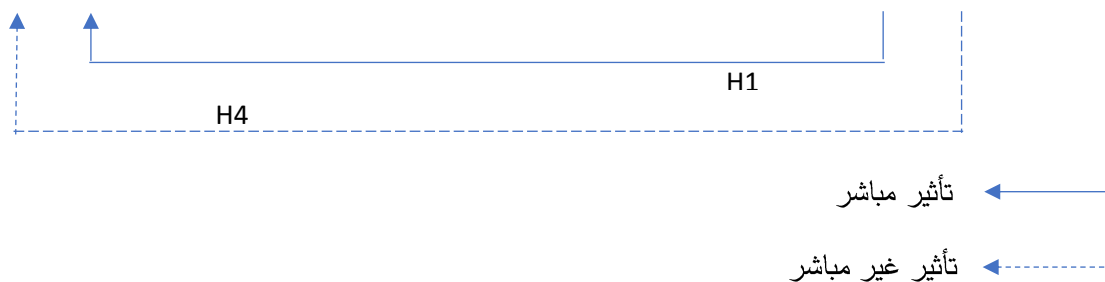
H₄₂: يؤثر مستوى الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الجينات التنظيمية (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) والطلاقة كبعد من أبعاد الابداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H₄₃: يؤثر مستوى الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الجينات التنظيمية (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) والمرونة كبعد من أبعاد الابداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

H₄₄: يؤثر مستوى الذكاء التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد الجينات التنظيمية (حقوق القرار - المحفزات-المعلومات-الهيكل التنظيمي) والحساسية للمشكلات كبعد من أبعاد الابداع التنظيمي لدى العاملين بجامعة جنوب الوادي.

9/ نموذج الدراسة:





يوضح النموذج العلاقات بين المتغيرات بشكل واضح ويحدد اتجاه الفروض كما يلي:

- الجينات التنظيمية بأبعادها تؤثر تأثير مباشر على الابداع التنظيمي بأبعاده.
- الجينات التنظيمية بأبعادها تؤثر تأثير مباشر على الذكاء التنظيمي بأبعاده.
- الذكاء التنظيمي بأبعاده يؤثر تأثير مباشر على الابداع التنظيمي بأبعاده.
- الجينات التنظيمية بأبعادها تؤثر تأثير غير مباشر على الابداع التنظيمي بأبعاده حيث يتوسط هذا التأثير متغير وسيط وهو الذكاء التنظيمي.

10/ منهجية الدراسة:

أولاً: مصادر وأسلوب جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة على أسلوبين لجمع البيانات وهي:

- البيانات الثانوية: عن طريق الاطلاع على الكتب والورديات والرسائل العلمية العربية والأجنبية.
- البيانات الأولية: تم جمعها من مجتمع البحث باستخدام استبيان صممه الباحثة بالاستعانة بالدراسات السابقة وقد تم توزيعه على العينة بطريقة الكترونية.

ثانياً: المجتمع والعينة:

اشتمل مجتمع البحث على جميع العاملين في الجهاز الإداري وعددهم 2860، في حين طبق البحث على عينة بلغت 380 عامل.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية:

- أ- أساليب الإحصاء الوصفي: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مدى التشتت والاختلاف بين إجابات مفردات العينة حول متغيرات الدراسة.

ب- أساليب الإحصاء الاستدلالي: وتمثلت في:

- مقاييس الصدق: حيث تم الاعتماد على معاملات الصدق والثبات مستخدمة في ذلك معامل ألفا كرونباخ للتأكد من صدق العبارات المعروضة على أفراد العينة.
- معاملات الارتباط: للتعرف على مدى وجود علاقة بين المتغيرات.
- استخدام مجموعة من معادلات التحليل العاملي التوكيدي
- استخدام أسلوب تحليل المسار: بغرض تحليل العلاقة بين المتغير المستقل والتابع والوسيط من خلال بناء النموذج الهيكلي وقياس دليل الصلاحية لمعاملات-GIF

AGFI-RMSEA

11. مناقشة النتائج والتوصيات:

- لم تقم الباحثة بتفسير النتائج حيث اكتفت الباحثة بعرض نتائج اختبار الفرضيات كما لم تقوم بمقارنتها أو ربطها بالدراسات السابقة.

- تم تحقيق أهداف الدراسة من خلال النتائج كما هو موضح أدناه:

1. قياس وتحليل أثر الجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي.
تم اختبار الفرضية وتبين وجود تأثير ايجابي للجينات التنظيمية على الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي. وبذلك تحقق الهدف
2. قياس وفحص أثر الجينات التنظيمية على الذكاء التنظيمي بجامعة جنوب الوادي.
تم اختبار الفرضية وتبين وجود أثر للجينات التنظيمية على الذكاء التنظيمي بجامعة جنوب الوادي. وبذلك تحقق الهدف.
3. قياس وفحص أثر الذكاء التنظيمي على الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي.
تم اختبار الفرضية وتبين وجود تأثير ايجابي لمستوى الذكاء التنظيمي على مستوى الابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي. وبذلك تحقق الهدف
4. اختبار وقياس وتحليل عما إذا كان للذكاء التنظيمي بجامعة جنوب الوادي أثر وسيط على العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي.
تم اختبار الفرضية وتبين أن الذكاء التنظيمي يؤثر كمتغير وسيط في العلاقة بين الجينات التنظيمية والابداع التنظيمي بجامعة جنوب الوادي. وبذلك تحقق الهدف.

5. التوصل إلى مجموعة من الدلالات والتوصيات التي تساهم في تعظيم الدور الذي يمكن أن تسهم به الجينات التنظيمية في رفع ابداعها التنظيمي

- تم الوصول للهدف حيث أشارت نتائج فحص الفرضية الرئيسية الأولى وما تفرع عنها من فرضيات فرعية لوجود دلالات على أن هناك دور للجينات التنظيمية في رفع مستوى الابداع التنظيمي ومن هنا أوصت الباحثة بعدة توصيات لتعزيز الجينات التنظيمية ومنها:
- أن تعمل الجامعة على تحسين وتعزيز الجينات التنظيمية بجامعة جنوب الوادي من خلال؛ وضع خطط استراتيجية بديلة للتغلب على المعوقات التي يمكن أن تواجه الجينات التنظيمية، ودراسة القرارات واشراك العاملين في صنعها، وتنويع الحوافز المقدمة للعاملين ... الخ.
- لم ترتبط توصيات الدراسة بالنتائج بشكل دقيق حيث أن تحقق الفرضيات كان بشكل جزئي أو كلي بمعنى أن هناك فرضيات فرعية تمثل علاقة بين متغير ككل ومتغير آخر بشكل جزئي من خلال بعد واحد من أبعاد هذا المتغير وهي فرضيات لم تتحقق ولم تركز عليها التوصيات. وبالتالي فإن التوصيات كانت عامة فمثلاً: كان مستوى الابداع التنظيمي لدى الجامعة مرتفع ومع ذلك ركزت التوصيات على رفعه وكذلك الأمر لباقي المتغيرات.
 - التوصيات المقدمة عامة ويمكن تنفيذها في حدود قدرات الجامعة وموازنتها وغيرها من الظروف الخاصة بها كمؤسسة مستقلة.
 - قدمت الدراسة مقترحات لبحوث مستقبلية مبنية على النتائج فعلي سبيل المثال: ترى الباحثة أنه من خلال النتائج تم التوصل لوجود تأثير مباشر للذكاء التنظيمي على الابداع التنظيمي من خلال جميع أبعاد الذكاء التنظيمي عدا بعدي العطاء والمحاذاة ومن هنا نقترح الباحثة التركيز في الدراسات المستقبلية على هذه الأبعاد في دراسة الأثر على الابداع التنظيمي من أجل فهم أعمق لهذا الأثر.