

جمهورية السودان
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة البحر الأحمر
كلية الدراسات العليا و البحث العلمي

أثر إدارة الإبداع على أداء المنظمات المتعلمة

(دراسة ميدانية : شركة سوداني للإتصالات ولاية البحر الأحمر)

بحث تكميلي مقدم لكلية الدراسات العليا و البحث العلمي

لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

إعداد الدارس : خالد محمد خير محمد احمد

إشراف الدكتور: محمد إبراهيم عمر الحسن

المستخلص

أصبح لمفاهيم المنظمة المتعلمة (Learning Organization) أهمية كبيرة في عالم الأعمال اليوم، في الوقت الذي تعيش المنظمات فيه عصباً جديداً سمته التغير والتجدد في جميع جوانبه، كما تزداد فيه حدة المنافسة في غرس أسس الجودة والإبداع والسعي نحو تحقيق التوازن داخل المنظمة باعتباره منطلق النجاح بين أطراف البيئة المحيطة. وبسبب التقدم التكنولوجي صار للمنظمات فرصة الحصول على قدر هائل من المعرفة التي من الواجب الاستفادة منها في تحقيق الأهداف المرجوة. ولذا فالتعلم والإبداع مفهومان لا يمكن فصلهما من أي منظمة ناجحة. بناءً على ذلك هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف مدى وجود العناصر الملائمة لبناء المنظمة المتعلمة، ثم بحث العلاقة بين مدى وجود أسس المنظمة المتعلمة وبين الإبداع في شركة سوداني للاتصالات ومدى تأثير ذلك على قدرتها في إدارة الإبداع.

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، التصنيف الوظيفي، عدد سنوات الخبرة في العمل) وإدارة الإبداع في مجتمع الدراسة؟ وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع أفراد شركة سوداني للاتصالات بمدينة بور تسودان والبالغ عددهم (23) في مختلف المستويات الإدارية. تم جمع البيانات من خلال إستبانة تم تطويرها لهذه الغاية اعتماداً على نموذج علمي، حيث تم توزيع (23) إستبانة، كان العائد منها (23) إستبانة بمعدل استجابة بلغ (100%) وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

تبين من تحليل عناصر أداة الدراسة (الإستبانة)، أن هناك خمسة عناصر أساسية لبناء المنظمة المتعلمة وهي: الدوافع المحركة، تحديد الهدف، الاستطلاع والاستفهام، التمكين وتقويض الصلاحية، التقييم والمراجعة. وتشير النتائج أن جميع هذه العناصر حازت على درجة موافقة متوسطة، ولذا يمكن استنتاج أن عناصر المنظمة المتعلمة في مجتمع الدراسة تطبق بمستوى متوسط .

كما أثبتت النتائج أن هنالك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عناصر المنظمة المتعلمة والمتمثلة في (الدوافع المحركة، تحديد الهدف، الاستطلاع والاستفهام، التمكين وتقويض الصلاحيات، التقييم والمراجعة) من جهة وبين الإبداع من جهة أخرى.

من أهم ما يوصى به الباحث هو دعوة الباحثين إلى إجراء دراسات ميدانية على قطاعات أخرى سودانية وعربية أملاً في العمل على سداد الفجوة بين التراكم البحثي والواقع التنظيمي.

Abstract

Learning Organization has become very important in business world today, while the organization play a role of a new era that cauterized by the change and renewing in all sides, also the competition rate is in creasing to establish improvement, erecting and seek basis to achieve the balance inside the organization, that suspected it is the success full steps among the surrounded environment.

For technology progress organization has gained chances to get a great deal of knowledge, which it is necessary to utilize of it in an achieving goals. So creating and learning are two concepts can t be separated of any success full organization.

According to this, study aimed to discover to some extends the existence of the suitable factors for building Learning Organization.

Also searching the relation between the existence of the learning organization and between the creativity in Sudani communication company, also to some extend the impress upon its ability in administrating the creativity.

Is their a relation of statistic indicators between personal properties and appointment one for managers (age – sex – scientific qualification,

Years of experience in work) and the creativity administration in the society study.

The study society composed of all Sudani commune action company individuals in Port Sudan city. Those whe are about (23) person, in different administration level. Data has been gathered through schematically sheet has been evaluated for this aim that depending on scientific models, where the (23) schematically sheet have been distributed. The result is (23) schematically sheet in a rate of (100%), after analyzing the data, the study lead to the following results:–

It has been cleared from analyzing the study factors

(schematically sheet), there have been five basically factors for building Learning Organization which the are (Driving Factors, Finding the purpose, Questioning, Einpowering and Evaluating. The results indicate that all these factors gained medium acceptable, so we can deduce that Learning Organization in the study apply by medium level.

Also the results proved that there is a positive relation of statistic indicators among the Learning Organization factors which they are (Driving Factors, Finding the purpose, Questioning, Einpowering and Evaluating that) from a side and between the creative from other side.

hopefully to work in order to full fill the gaps between the searching accumulated and organized fact.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
	البسمة
	الآية
أ	الإهداء
ب	الشكر والعرفان
ج	المستخلص
هـ	Abstract
ح	قائمة المحتويات
ط	قائمة الجداول
ي	قائمة الأشكال
ك	قائمة الملاحق
الفصل الأول : الإطار العام للبحث	
1	المبحث الأول : خطة البحث (المشكلة ، الأهمية ، الأهداف، المنهجية، الفرضيات وهيكـل البحث)
7	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
الفصل الثاني : الإبداع	
12	المبحث الأول : مفهوم إدارة الإبداع
17	المبحث الثاني : معوقات الإبداع
الفصل الثالث : المنظمة المتعلمة	
25	المبحث الأول : مفهوم المنظمة المتعلمة
53	المبحث الثاني: مراحل بناء فرق التعلم
الفصل الرابع : الدراسة الميدانية	
66	المبحث الأول: نبذة تعريفية عن شركة سوداني للاتصالات فرع بور تسودان
67	المبحث الثاني: عرض وتحليل البيانات الشخصية
69	المبحث الثالث: تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها
الفصل الخامس	
87	النتائج
88	التوصيات
89	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

الخاتمة

وتشمل النتائج والتوصيات:

من خلال تحليل نتائج الدراسة الميدانية، والإجابة على أسئلة الدراسة توصل الباحث إلى النتائج التالية:

أولاً النتائج :

- أولاً النتائج: توصل الباحث من خلال هذا البحث إلى خمسة نتائج أساسية
- أكدت الدراسة : أن أفراد العينة قد أجابو على الفرضية القائلة (هنالك أثر إحصائي هام بين توافر عناصر بناء المنظمة المتعلمة: [الدوافع المتحركة] بالموافقة حول اغلبية عبارات المحور وهذا يعني أن هنالك تأثير للدوافع المتحركة علي مستوى الإبداع والإبتكار لدي الأفراد داخل الشركة، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الموافقين علي عبارات المحور.
- أكدت الدراسة : أن أفراد العينة قد أجابو على الفرضية القائلة (هنالك أثر إحصائي هام بين توافر عناصر بناء المنظمة المتعلمة: [[تحديد الهدف] بالموافقة لأفراد العينة حول اغلبية عبارات المحور وهذا يعني ان هنالك تأثير لتحديد الهدف علي مستوى الإبداع والإبتكار لدي الأفراد داخل الشركة، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الموافقين علي عبارات المحور.
- أكدت الدراسة : أن أفراد العينة قد أجابو على الفرضية القائلة (هنالك أثر إحصائي هام بين توافر عناصر بناء المنظمة المتعلمة: [الاستطلاع والإستفهام] بالموافقة لأفراد العينة حول اغلبية عبارات المحور وهذا يعني أن هنالك تأثير للإستطلاع والأستفهام علي مستوى الإبداع والإبتكار لدي الأفراد داخل الشركة، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الموافقين علي عبارات المحور.
- أكدت الدراسة : أن أفراد العينة قد أجابو على الفرضية القائلة (هنالك أثر إحصائي هام بين توافر عناصر بناء المنظمة المتعلمة: [التمكين وتقويض الصلاحيات] بالموافقة لأفراد العينة حول أغلبية عبارات المحور وهذا يعني أن هنالك تأثير للتمكين وتقويض الصلاحيات علي مستوى الإبداع والإبتكار لدي الأفراد داخل الشركة، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الموافقين علي عبارات المحور.

التوصيات :

- يوصي الباحث بضرورة توظيف نظام المنظمة المتعلمة في تحسين مخرجاتها وانعكاساتها الإيجابية على الأداء الخلاق.
- يجب على المنظمات المتعلمة توفير البنيات المناسبة التي تدعم أداء العمليات والأنشطة وتوفر تعزيزاً مهماً للتوجه نحو الإبداع والإبتكار.
- إنشاء إدارة حاضنة للإبداع أو إنشاء ما يسمى (بنك الأفكار).
- وضع إستراتيجية مبنية على معايير دقيقة للكشف عن المبدعين والموهوبين.
- العمل على إتباع اللامركزية وتفويض السلطة ومشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات
- تفعيل نظام المنظمة المتعلمة على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع في الأداء ومكافأة المبدعين المهتمين بها.
- ضرورة تلقي العاملين لدورات التدريبية مكثفة حول ثقافة المنظمة المتعلمة.
- ضرورة التعرف على القدرات المميزة لشخصية قائد المنظمة المتعلمة.
- ضرورة حفز الأداء المستند على الفكر والإبداع والمتبني لأسس المنظمة المتعلمة.
- الدعوة للتحرر من التفكير النمطي والنظر إلى الأمور بعلمية وتجاوز الحدود الجامدة للحلول للتوصل إلى حلول إبداعية خلاقة.
- لفت أنظار المعنيين في كافة القطاعات المهنية إلى ضرورة الوعي بقيمة الشخص المبدع وأهمية اكتشاف قدراته وطاقاته واستثمارها.
- العمل على تدعيم ثقافة الحوار البناء وتوفير مناخ للعمل يتسم بالتعاون والاحترام والتعامل في إطار من الشفافي