



مجلة التجارة والتمويل

[/https://caf.journals.ekb.eg](https://caf.journals.ekb.eg)

كلية التجارة – جامعة طنطا

العدد : الثالث

سبتمبر 2022

**" الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في العلاقة
بين الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة "**
دراسة تطبيقية على القيادات في الجامعات الأجنبية بمصر

الأستاذ الدكتور

طارق رضوان محمد رضوان

أستاذ إدارة الموارد البشرية

وكيل كلية التجارة / جامعه طنطا لشئون

التعليم والطلاب

الأستاذ الدكتور

عادل عبد المنعم المسدي

أستاذ إدارة الموارد البشرية

كلية التجارة / جامعه طنطا

الباحثة / شيرين أمير إبراهيم الحجار

Email: SherinElhaggar@gmail.com

Mobile: 01004937840

Nationality: Egyption

" الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة "

دراسة تطبيقية على القيادات في الجامعات الأجنبية بمصر

مستخلص البحث :

هدف هذا البحث إلى معرفة الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة ، وقد طبق هذا البحث على عينة قوامها ٢٤٥ مفردة من القيادات بالجامعات الأجنبية بمصر ، وقد بلغت عدد الاستمارات المستوفاه والقابلة للإختبار الإحصائي ١٩٢ مفردة بنسبة (٧٨٪) من حجم عينة البحث ، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي معتمده على الاسلوب الإستنباطي في البحث ، وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج من أهمها : وجود علاقة تأثير معنوية بين الأبعاد المختلفة للإثنوغرافيا التنظيمية وبين كلاً من الإبداع التنظيمي وفعالية المنظمة ، وقد أثبتت الدراسة أن أكثر أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية إرتباطاً بـ كلاً من الإبداع التنظيمي وفعالية المنظمة هي بيئة العمل الداخلية يليه العمل الميداني المشترك ثم المستحدثات التكنولوجية وأخيراً التنوع الثقافي ، كما أثبتت الدراسة أن الأبعاد المختلفة للإثنوغرافيا التنظيمية تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة ، وأخيراً أثبتت الدراسة أن دخول الإبداع التنظيمي (كمتغير وسيط) في العلاقة بين أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة ، قد أدى إلى زيادة درجة تأثير الأبعاد المختلفة للإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة ، وقد جاء هذا التأثير بدرجة أكبر لبيئة العمل الداخلية ، يليه العمل الميداني المشترك ، ثم المستحدثات التكنولوجية ، وأخيراً التنوع الثقافي .

الكلمات الافتتاحية : الإثنوغرافيا التنظيمية ، فعالية المنظمة ، الإبداع التنظيمي .

Abstract

The aim of this research is to know the role of organizational creativity in the relationship between organizational ethnography and the effectiveness of the organization. This research was applied to a sample of 245 leaders from foreign universities in Egypt, and the number of completed forms that are subject to statistical testing reached 192 with a percentage of (78%) of the research sample size. The researcher used the descriptive analytical methods based on deductive approach in the research, and the researcher used the structural equations model (confirmatory factor analysis) to verify the validity of the indicators that measure the independent, dependent and median variables. And analysis of statistical hypotheses tests based on the structural equations model, and the researcher reached a set of results, the most important of which are : There is a strong and moral correlation between the different dimensions of organizational ethnography and both organizational creativity and organizational effectiveness, the study proved that the most dimensions of organizational ethnography related to both organizational creativity and organizational effectiveness are the internal work environment, followed by joint field work, technological innovations, and finally cultural diversity. The study also proved that the various dimensions of organizational ethnography have a positive moral effect on the effectiveness of the organization, and finally the study proved that The entry of organizational creativity (as a mediating variable) in the relationship between the dimensions of organizational ethnography and the effectiveness of the organization, has led to an increase in the degree of influence of the different dimensions of organizational ethnography on the effectiveness of the organization. This impact came to a greater degree from the internal work environment, followed by joint field work, then technological innovations, and finally cultural diversity.

Keywords: Organizationl Ethnography, Effectiveness of the Organization ,Oorganizational Creativity.

مقدمة

إن الظروف المتغيرة التي تعيشها المنظمات اليوم ، سواء أكانت ظروف سياسية أو ثقافية أو إجتماعية أو إقتصادية تحتم على المنظمات الإستجابة للمتغيرات بأسلوب إبداعي يؤثر على تحسين أداء العاملين والمنظمة على حد سواء ويضمن بقاء المنظمة واستمرارها ، وبذلك أصبحت حاجة المنظمات للإبداع مطلباً إجبارياً إذا ما أرادت هذه المنظمات الحصول على التميز في أدائها والمحافظة على استمراريتها بالبقاء والنمو في بيئة تنافسية ، كما أن الحاجة إلى البقاء والتميز والقدرة على التكيف مع المتغيرات العالمية هي من المعايير الأساسية لنجاح المنظمات كمؤشرات يتحدد طبقاً لها مستوى الفعالية التنظيمية بمعناها الواسع وهي ما يمكن النظر إليها باعتبارها المطلب الأساسي للمنظمات العصرية، إن دور المنظمة في هذا هو العمل على توفير مناخ يعمل على تنمية قدرات أفرادها ويدعم الإبداع والتفكير الإبداعي من خلال إيمانها بأن الإبداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل بين المنظمة وتحقيق أهدافها المستمدة من إحتياجات البيئة المحيطة (النعيمي ، ٢٠١٦)

وتعد الإثنوغرافيا التنظيمية " Organizational Ethnography " من المتغيرات التي لم تكن متداولة في البحوث والدراسات في منظمات الأعمال ، إلا في مجالات دراسة السلالات البشرية وتقييم العادات والتقاليد المرتبطة بمجتمعات معينة ، إلا أن هذا المتغير بدأ في الوقت الحاضر يلفت أنظار المهتمين بالسلوك البشري لدراسة مدى تأثيره على أداء منظمات الأعمال من أجل الوصول إلى ما تسعى إليه من نجاح في مجال عملها ، وترى الباحثة أن الإثنوغرافيا التنظيمية هي الممارسة التنظيمية التي تهتم بدراسة الثقافات الخاصة بالأفراد داخل بيئة العمل ويقصد بالثقافة هنا هي كل ما يتلقاه الفرد من مجتمعه بجانب رصد لسلوكياتهم الإجتماعية وتقديم وصف شامل لها ، ومن ثم توحيدها في صورة تحفيزية مبتكرة تساعد على الإبداع والابتكار وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية ، لذا فإن هذه الدراسة هي

محاولة من الباحثة للتعرف على دور الإبداع التنظيمي في العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة وذلك بالتطبيق على القيادات في الجامعات الأجنبية بمصر .

أولاً : مشكلة البحث

لقد عانى التعليم الجامعي في مصر ولاسيما الجامعات الأجنبية من واقعاً تقليدياً فرضته الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية التي مرت بها مصر في السنوات ، بالإضافة إلى الروتين والإجراءات والقوانين القديمة التي لا تتماشى مع التغيرات التكنولوجية والثقافية ، الأمر الذي يحتم عليها ضرورة اتخاذ وضعاً استراتيجياً يختلف عن منافسيها لاقتناص أفضل الفرص المتاحة أمامها والقدرة على تحقيق أهدافها ، فهي بحاجة إلى فكر إداري قائم على الإبداع و التجديد يشمل الريادة ، وابتكار تقنيات جديدة في الإدارة ، بجانب اعتمادها على منهج أساسي للتغيير والتجديد في خططها وبرامجها المستقبلية ، وقد قامت الباحثة بعمل دراسة إستطلاعية* كشفت من خلالها العديد من المظاهر السلبية للجامعات الأجنبية بمصر ، والتي تتمثل أهم نقاطها فيما يلي :

- عدم التزام الجامعات الأجنبية بمصر بلائحة المواد الدراسية المنشورة على موقعها الإلكتروني ، والتي وضعتها الجامعة الام في الخارج الامر الذي يترتب عليه حصول الطلاب على خدمات تعليمية ضعيفة نتيجة دراسته لعدد مواد اقل من الجامعات الحكومية .
- تستورد الجامعات الأجنبية المواد الدراسية من الخارج الامر ، والتي تدرس للطلبة خارج مصر ، وبالتالي فان الطالب بالجامعات الأجنبية بمصر يجد صعوبة بالغه في فهم تلك المقررات .
- يتم تصحيح أوراق الامتحانات على يد أساتذة أجنب بالجامعة الام ، مما يسبب مشاكل كبيره للطالب حيث ان طريقه التقييم ووضع الامتحانات تخضع لنظام مختلف عن مثيلاتها في الجامعات المصرية ، على سبيل المثال إن الجامعات الأجنبية لا

تمنح الطلاب اكثر من ٧٠٪ كمتوسط للدرجات ، مما يسبب للطلاب مشكلات عند التقدم لوظائف بعد التخرج خاصة وأن معظم أماكن العمل ليست على دراية بهذا النظام .

• عدم خضوع الجامعات الأجنبية بمصر لنظام رقابي واضح ، كما أن اغلب تلك الجامعات يستطيع الإفلات من رقابه الجامعة الام ، مما ساهم في إنتشار الغش والفساد بوضوح .

• يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعات بالواسطة دون مراعاة للكفاءة ، لدرجه أنه من الممكن أن تجد طاقم تدريس في قسم بأكمله من عائله واحده

• يتم التدريس في الجامعات الأجنبية باللغة الإنجليزية أو الفرنسية أو غيرها من اللغات ، ويمنع استخدام اللغة العربية مطلقاً ، ولكن سيتفاجأ الطلاب أن معظم أعضاء هيئه التدريس لا يجيدون التحدث بهذه اللغات .

وبناءً على ما تم إستعراضه ، فان البحث الحالي ينطلق من فكرة رئيسية تعد إمتداداً للأطر النظرية والفكرية ، التي ظهرت في عدد من الدراسات السابقة في أن الإثنوغرافيا التنظيمية تمكن المنظمة من امتلاك ثقافات وأخلاقيات عمل متوارثة تسهم في توفير المناخ الإبداعي الذي يمكن المنظمة من تحقيق أهدافها بفعالية ، ومع ذلك وعلى حد علم الباحثة توجد ندرة في الدراسات التي تناولت الإثنوغرافيا التنظيمية بشكل عام ، ولا توجد أي دراسات اهتمت بدراسة دور الإبداع التنظيمي في العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية

*اجريت الدراسة الاستطلاعية في الفترة ابريل ٢٠١٩ حتى مايو ٢٠١٩ من خلال اجراء مقابلات شخصية مع ٢٥ مفردة من قيادات بالجامعات الاجنبية بمصر .

المنظمة ، وبشكل خاص في البيئة التنظيمية المصرية ، لذلك يعد هذا البحث محاولة لسد الفجوة المعرفية بين متغيرات الدراسة عن طريق دراسة العلاقة بينهم في نموذج فرضي واحد وفي ضوء ما سبق فإن مشكلة البحث تتمثل في " إلى أي مدى تؤثر الإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة من خلال الدور الوسيط للإبداع التنظيمي " ، وعلى وجه التحديد فإن هذا البحث يسعى للإجابة على التساؤلات التالية :

- ١) هل هناك تأثير للإثنوغرافيا التنظيمية في الإبداع التنظيمي؟
- ٢) هل هناك تأثير للإبداع التنظيمي في فعالية المنظمة؟
- ٣) ما هي طبيعة التأثيرات المباشرة لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة؟
- ٤) ما هي طبيعة التأثيرات غير المباشرة للإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة من خلال الدور الوسيط للإبداع التنظيمي؟

ثانياً : أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في محاولة " التعرف على الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية وتحقيق الفعالية في الجامعات الأجنبية بمصر " ويمكن التوصل إلى ذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :

١. تحديد ماهية الإثنوغرافيا التنظيمية " Organizational Ethnography " وأهم أبعادها .
٢. الكشف عن مدى توافر أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في الجامعات محل الدراسة .
٣. الكشف عن مدى توافر أبعاد الإبداع التنظيمي بالجامعات محل الدراسة .
٤. الكشف عن مدى توافر أبعاد الفعالية التنظيمية في الجامعات محل الدراسة .
٥. تحديد درجة تأثير أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في الإبداع التنظيمي .
٦. تحديد درجة تأثير الإبداع التنظيمي في تحقيق الفعالية بالجامعات الأجنبية بمصر .

٧. التعرف على طبيعة التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة من خلال توسيط الابداع التنظيمي .

ثالثاً : أهمية البحث

يستمد هذا البحث أهميته من الإضافات التي يتوقع أن يقدمها على المستويين العلمي والتطبيقي , فعلى المستوى العلمي يكتسب هذا البحث أهميته من الاتي :

- يستمد هذا البحث أهميته من اهتمام الباحثين والكتاب بمفهوم الإثنوغرافيا التنظيمية وتحديد أبعادها ومدى تأثيرها على فعالية منظمات الأعمال ، فذلك يمثل استجابة لما نادي به بعض الكتاب والباحثين الغربيين من ضرورة التوسع والاهتمام بدراسة هذا المفهوم وكيفية تطبيقه داخل المنظمات من أجل تدعيم وإثراء الدراسات في هذا المجال .

- تكمن أهمية هذا البحث في ندرة الدراسات العربية التي تناولت الإثنوغرافيا التنظيمية بشكل عام وأيضاً الدراسات التي بحثت الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة بشكل خاص , وكل ما وجد في هذا المجال من دراسات عربية يرتبط بعلم دراسة الإنسان (الإثنوبولوجيا) وليس ببيئة الأعمال وبالتالي فإن هذا البحث يعد إضافة للمكتبة العربية في هذا المجال .

- الكشف عن طبيعة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث , وتحديد نمط العلاقة المركبة والمتداخلة بين كل من الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة من خلال توسيط متغير الإبداع التنظيمي .

أما على المستوى التطبيقي فيستمد هذا البحث أهميته مما يلي :

- يقدم البحث للقيادات الإدارية في الجامعات الأجنبية بمصر إطاراً علمياً يمكن من خلاله التعرف على الإثنوغرافيا التنظيمية وأبعادها وعلاقتها بفعالية المنظمة ، ومن

- ثم يمكن لهم توفير بيئة عمل ذات طابع ثقافي وأخلاقي بناء تمكنهم من استغلال الطاقات البشرية بشكل يساهم في تحقيق الفعالية
- يساهم هذا البحث في صياغة إستراتيجيات جديدة لدعم فعالية المنظمة في البيئة المصرية.
 - محاولة الوصول إلى نتائج واستخلاصات تفيد في تحديد التوجيهات اللازم تبنيها من قبل القيادات في سبيل تطوير أليات تبني الإبداع وتعزيزه في الجامعات محل الدراسة .
 - يتناول هذا البحث أحد الموضوعات الهامة والحديثة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية وهو الإثنوغرافيا التنظيمية ، والذي يعد أحد الممارسات الحديثة التي تساعد القيادات الجامعية على الإستفادة من القيم والثقافات والأخلاقيات السائدة داخل الجامعة وتوحيدها واستخدامها كأداة تحفيزية تساعد الأفراد على الإبداع والتميز داخل العمل .

رابعاً : الدراسات السابقة

تهدف هذه الدراسة في هذا الجزء عرض مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث ، حيث سيتم تقسيمها إلى ثلاثة مجموعات : المجموعة الأولى تعرض الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل " الإثنوغرافيا التنظيمية " وعلاقتها بالمتغير الوسيط "الإبداع التنظيمي" ، بينما تعرض المجموعة الثانية الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل " الإثنوغرافيا التنظيمية " وعلاقتها بالمتغير التابع " فعالية المنظمة " ، وأخيراً المجموعة الثالثة التي تعرض الدراسات السابقة التي تتناول العلاقة بين المتغير الوسيط "الإبداع التنظيمي" والمتغير التابع " الفعالية التنظيمية " وذلك على النحو التالي :

المجموعة الأولى : الدراسات السابقة المتعلقة بالإثنوغرافيا التنظيمية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي

١. دراسة (McMurry , 2013)

سعت تلك الدراسة لقياس درجة تأثير المناخ التنظيمي السائد في مستوى السلوك الإبداعي لدى العاملين في المؤسسات غير الربحية بكندا ، وشملت عينة الدراسة على ٤٠٩ موظف ، كانت نسبة الاستجابة ٣,٧٣٪ ، وباستخدام الإحصاء الوصفي والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم تقييم مستويات المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي ، كما تم استخدام تحليل الانحدار لمعرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي وبين السلوك الإبداعي ، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : مستوى ممارسة السلوك الإبداعي لدى العاملين كانت بدرجة مرتفعة ، كما أن تقييم العاملين للمناخ التنظيمي بكافة أبعاده مجتمعة ومنفردة كانت إيجابية وعلى الترتيب التالي حسب أهميتها (الانتماء التنظيمي ، الحوافز ، اتخاذ القرار ، القدرة على تحمل المخاطرة ، التدريب) ، وجود تأثير معنوي إيجابي عند مستوى دلالة ٠,٥ . لأبعاد المناخ التنظيمي مجتمعه ومنفردة في السلوك الإبداعي ، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,١ . في السلوك الإبداعي للعاملين تعزى لمتغيرات العمر ، المؤهل العلمي ، المستوى الإداري ، الوظيفة .

٢. دراسة (Smets et al , 2014)

حاولت تلك الدراسة تحديد وقياس الإثنوغرافيا التنظيمية بأبعادها المختلفة (التنوع الثقافي ، مناخ البيئة الداخلية ، العمل الميداني المشترك ، المستحدثات التكنولوجية) وتأثير ذلك على قدرة المنظمة على التميز والتجديد ، وتكونت عينة الدراسة من ٧٠ مفردة مقسمة على ١٠ فرق عمل في خمس منظمات تعمل في مجال الاتصالات في عدد من الدول الأوروبية (إنجلترا ، هولندا ، بلجيكا ، ألمانيا) ، وتم التوصل إلى ما يلي : وجود تأثير معنوي إيجابي بين الإثنوغرافيا التنظيمية بأبعادها المختلفة في قدرة المنظمة على التميز والتجديد ، وأن التنوع

الثقافي كان أكثر المتغيرات تأثيراً على قدرة المنظمة نحو التجدد والتميز في العمل ، كما ساهمت الإثنوغرافيا التنظيمية بمتغيراتها في حل العديد من مشكلات العمل حيث أنها أوجدت قنوات اتصال فعالة بين العاملين ، كما أنها ساعدت على وجود تتاعم بين الأفراد العاملين وبعضهم البعض وبين المنظمة والعاملين فيها ، وأخيراً ساعدت الإثنوغرافيا التنظيمية على ظهور وتشجيع طرق جديدة وفعالة لتنظيم العمل .

٣. دراسة (غدير، ٢٠١٥)

تناولت تلك الدراسة دور التطور التكنولوجي والتي تمثلت ابعاده في (مستوى البحث ، مستوى الاتصال ، مستوى التطور) في التوجه الابداعي للمنظمة والتي تمثلت ابعاده في (النيه للابداع ، البنية التحتية للابداع ، تنفيذ الابداع) ، وقد طبقت الدراسة على المنظمات الصناعية في سوريا ، وقد بلغت عينه الدراسة ١٠٠ من العاملين في القطاع الصناعي بسوريا وتم توزيع قائمة الإستقصاء عليهم ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها وجود ضعف في المستوى التكنولوجي في المنظمات محل الدراسة وضعف التوجه الابداعي لديها ، كما أثبتت الدراسة وجود علاقة إرتباط معنوي إيجابي بين درجة التطور التكنولوجي والإبداع في المنظمات .

٤. دراسة (Wong & Cummings , 2015)

بينت تلك الدراسة العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية بمتغيراتها والتي تمثلت في (نظم الاتصال ، والتنوع الثقافي) وبين تطوير بيئة العمل من حيث (الهيكل ، الإستراتيجية ، الأهداف) ، وقد طبقت الدراسة على عينة من العاملين بشركة إجيما EJ وهي شركة أمريكية يابانية قوامها ١٢٠ مديراً (٥٤ مدير أمريكي ، ٣٨ مدير ياباني ، ٢٨ مدير أمريكي من أصل أسيوي) ، وقد اعتمدت تلك الدراسة على أسلوب الملاحظة وأسلوب المقابلة لجمع المعلومات والبيانات التي استمرت ٣ سنوات ، وقد توصلت تلك الدراسة إلى النتائج التالية : وجود ارتباط معنوي إيجابي بين متغيرات الإثنوغرافيا التنظيمية وبين تطوير بيئة العمل ، كان لبعده نظم

الاتصال والتكنولوجيا التأثير الأكبر على تطوير بيئة العمل يليه بعد التنوع الثقافي ، وقد بينت الدراسة مدى مساهمة الإثنوغرافيا التنظيمية على فهم التحديات النفسية التي تشكل السلوك التكيفي للفرد ، الأمر الذي يستدعي ضرورة تنمية الوعي الذاتي لدى العاملين .

المجموعه الثانية: الدراسات السابقة المتعلقة بالإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة :

١. دراسة (Feskonty , 2010)

استهدفت هذه الدراسة التعرف على دور الإثنوغرافيا التنظيمية والتي تمثلت أبعادها في (خصائص القادة ، التنوع الثقافي والمعرفي) في تحسين السلوكيات الأخلاقية داخل بيئة العمل والتي تمثلت أبعادها في (تنمية الوعي الأخلاقي ، دعم القيم الأخلاقية) ، وتكونت عينة الدراسة من ٤٥ مديراً يعملون في أربع شركات إيطالية في مجال البحوث التسويقية ، واعتمد الباحث على الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات والبيانات ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : وجود تأثير معنوي إيجابي للإثنوغرافيا التنظيمية في تحسين السلوكيات الأخلاقية داخل بيئة العمل ، إن للإثنوغرافيا التنظيمية تأثير إيجابي على تنمية الوعي الأخلاقي داخل العمل ، وكان لخصائص القادة التأثير الأكبر في تنمية وتحسين السلوكيات الأخلاقية داخل العمل ، يليه بعد التنوع الثقافي والمعرفي.

٢. دراسة (Omboi , et al ,2011)

أجريت هذه الدراسة بغرض تحديد تأثير التنوع في القوى العاملة والتي تمثلت أبعاده في (التنوع الديموغرافي ، والتنوع الاجتماعي والثقافي) ، على الفعالية التنظيمية والتي تمثلت متغيراتها في (الحصول على الموارد ، التكيف مع البيئة الخارجية ، التطوير التنظيمي) في البنوك التجارية بكينيا ، وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ مديراً يعملون في ٨ بنوك ، واعتمد الباحثين على الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات وبلغت نسبة الاستجابة ٦٠٪ ، وتوصلت تلك الدراسة الى عدد من النتائج كان من أهمها وجود تأثير معنوي ايجابي لتنوع القوى العاملة

بمتغيراته على الفعالية التنظيمية , كان لبعد التنوع الاجتماعي والثقافي التأثير الأكبر على الفعالية التنظيمية .

٣. دراسة (Bager , 2015)

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الإثنوغرافيا التنظيمية والتي تمثلت أبعادها في (التنوع الثقافي , قنوات الاتصال) في تنمية المهارات القيادية التي تشارك في إنتاج المعرفة والتي تمثلت أبعاد قياسها في (أسلوب الإدارة المتبع , إعداد البرامج التدريبية , الممارسات التنظيمية الفعالة) , وقد طبقت الدراسة على ٥٨ مفردة من القيادات الإدارية بجامعة ألبورغ بالدنمارك , وكان من نتائج تلك الدراسة : وجود تأثير معنوي ايجابي للإثنوغرافيا التنظيمية في تنمية وتطوير القيادات الإدارية , كما كان لبعد قنوات الاتصال التأثير الأكبر على تنمية وتطوير القيادات المشاركة في إنتاج المعرفة بالجامعة محل الدراسة .

٤. دراسة (Kjeld & Schauster , 2015)

استهدفت تلك الدراسة قياس أثر الإثنوغرافيا التنظيمية في تنمية القيادات الإدارية والتي تمثلت أبعادها في (التمكين , الثقة , تبنى ثقافة التغيير , القيم الأخلاقية , التواصل) , وذلك كمحاولة للتحسين المستمر وحل المشكلات التي تواجه قطاع الخدمات الصحية بهولندا , مع توضيح الدور الفعال للقائد , وقد طبقت الدراسة على عينة من القادة قوامها ٧٣ مفردة , وتم جمع المعلومات والبيانات استناداً إلى التجارب والملاحظة والمقابلات , وتوصلت الدراسة إلى : وجود تأثير ايجابي معنوي للإثنوغرافيا التنظيمية في تنمية وتطوير القادة , ساهم بعد التمكين بشكل كبير في تحفيز العاملين وإعطاءهم فرصة للتعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم , ثم جاء بعد القيم الأخلاقية ثم بعد الثقة , وأخيراً بعد تبنى ثقافة التغيير , في حين لم تثبت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي لبعد التواصل على تنمية وتطوير القادة

٥. دراسة (العبيدي , ٢٠١٦)

سعت تلك الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية بمتغيراتها

(التنوع الثقافي ، العمل الميداني المشترك ، مناخ البيئة الداخلية) وبين القيادة الروحية بمتغيراتها (الرحمة ، الأمل ، الفطنة) ، وطبقت الدراسة على عينة من العاملين بجامعة الكوفة بالعراق قوامها ٤٥٠ مفردة ، وقد اعتمد الباحثين على الاستقصاء كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها : وجود علاقة ارتباط معنوي إيجابي بين الإثنوغرافيا التنظيمية وبين القيادة الروحية حيث بلغ معامل الارتباط بينهم ٤٥٢ ، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية والقيادة الروحية ، حيث بلغ معامل الارتباط بين الإثنوغرافيا التنظيمية وكلاً من التنوع الثقافي ، ومناخ البيئة الداخلية ، والعمل الميداني المشترك ٥٩٢ ، ٥٧٤ ، ٥٦٤ ، وذلك على الترتيب ، وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية (مناخ البيئة الداخلية ، ثم التنوع الثقافي ، وأخيراً العمل الميداني المشترك) في القيادة الروحية مقداره (٦٩٤ ، ٥٧٢ ، ٤٦٤) على الترتيب

٦. دراسة (Munawaroh , 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الثقافة التنظيمية والتي تمثلت بأبعاد قياسها في (المشاركة ، التعاون ، نقل المعلومات ، التعلم ، التوجه الاستراتيجي) في الفعالية التنظيمية والتي تمثلت بمتغيراتها في (التوجه بالعملاء ، رضا العملاء ، الأداء المالي ، الالتزام التنظيمي) ، وطبقت تلك الدراسة في قطاع الفنادق بإندونيسيا على عينة قوامها ١٢٨ من العاملين بفندق (أكس جاكرتا) ، وقد توصلت تلك الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها : وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد الثقافة التنظيمية في الفعالية التنظيمية ، إن التوجه الاستراتيجي كان أكثر المتغيرات تأثيراً في الفعالية التنظيمية ، ثم المشاركة ، ثم التعاون ، وأخيراً التعلم ، في حين لم يثبت تأثير لنقل المعلومات على الفعالية التنظيمية ، مستوى الفعالية التنظيمية كان في المستوى المتوسط ، فقد جاء بعد التوجه بالعملاء في المرتبة الأولى بنسبة ٦٤.٨ % ، ثم بعد الأداء المالي ، ثم رضا العملاء ، وأخيراً الالتزام التنظيمي.

المجموعه الثالثه : الدراسات السابقة المتعلقة بالعلاقة بين الابداع التنظيمي و فعالية المنظمة :

١. دراسة (قاسم , ٢٠١١)

تناولت هذه الدراسة الإبداع التنظيمي وتأثيره على فعالية المنظمات في القطاع الصناعي المتمثل بالشركة العامة للصناعات الجلدية وهي إحدى تشكيلات وزارة الصناعة والمعادن بالعراق ، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من ٦٠ مديراً في المستويات الإدارية المتمثلة في (أعضاء مجلس إدارة ، مديرين عموم ، مديري أقسام ، مديري شعب ، مديري وحدات) وتم استخدام الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات ، وتوصلت تلك الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين أنواع الإبداع التنظيمي بمتغيراته (فني ، إداري ، منتج ، عملية) وبين الفعالية التنظيمية بمتغيراتها (التكيف ، الاندماج ، الاستمرارية ، الاهتمام بأصحاب المصالح الخارجيين) ، أيضاً وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين عمليات الإبداع التنظيمي (عدد الإبداعات المتبناة ، زمن الإبداعات المتحققة ، إدامة الإبداع والمحافظة عليه ودعم المبدعين) وبين الفعالية التنظيمية .

٢. دراسة (Menea , 2015)

حاولت هذه الدراسة وضع قائمة للوسائل التي تعزز الإبداع على المستوى الإداري للوحدات الجامعية وتأثير هذه الإجراءات على المجتمع الجامعي والمنهج المصمم، وديناميكية طاقم العمل، وقد تم تصميم استبانة كأداة للدراسة تتكون من ثمانية بنود ومتعددة الاختيارات، ثم تم تطبيق الاستبانة على عينة من (٦٥) مشارك من مديري الوحدات الجامعية لمعاهد ومؤسسات تربوية تقع في المناطق الريفية والحضرية لثلاث مناطق بجنوب غرب رومانيا، وقد تم اختيار المديرين عينة الدراسة عشوائياً، وقد أشارت النتائج إلى أن الإبداع على مستوى الإدارة التربوية

يمثل حلاً مثالياً للنظم التربوية الحديثة ، وأن للإبداع علاقة بجودة وديناميكية العمل ، كذلك أشارت الدراسة إلى وجود علاقة بين الإبداع والتغيير داخل الأقسام الجامعية

٣. دراسة (عطاري ، ٢٠١٨)

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الإبداع الادارى وعلاقته بكفاءة وفعالية الأداء الوظيفى فى الجامعات الحكومية الفلسطينية ، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفى التحليلى ، وتم تطوير استبيان تتكون من ثلثه محاور (المميزات الشخصية ، تدخلات العاملين الابداعية ، اساليب الادارة العليا فى دعم الابداع) ، وبلغت عينه الدراسة ١٥٤ موظفا وتم الاعتماد على عينه لعشوائية الطبقية ، وقد توصلت نتائج الدراسة الى : وجود اثر كبير لمستوى الابداع الادارى على كفاءة وفعالية الاداء لدى العاملين فى الجامعة ، وان المميزات الشخصية والتدخلات الابداعية للموظفين العاملين فى الجامعه لدعم الابداع الادارى كانت كبيرة بوزن نسبى ٨٢% ، ٧٨% على التوالى ، وكان أثر أساليب دعم الإدارة العليا لدعم الابداع متوسط بوزن نسبى ٦١% ، وأثبتت الدراسة وجود فروق ذات دلالة لصالح الذكور على الاناث فيما يخص قياس الابداع الادارى .

٤. دراسة (ناصر ، ٢٠٢١)

سعت هذه الدراسة الى تأثير تطبيق إعتاماد الجودة (حلقات الجودة ، التحسين المستمر ، التوجه نحو العميل) على السلوك الابداعى للعاملين (الطلاقه ، المرونة ، القدرة على حل المشكلات) وفهم العلاقة من خلال دراسته ميدانية طبقت على المركب الصناعى للأغطيه النسيجية بالجزائر ، ولتحقيق أهداف دراسته وزعت استبيان على عينه مكونه من ١٢٠ عامل ، وكان من أهم نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابى ذات دلالة إحصائية لتطبيقات إعتاماد الجوده فى تحسين وتنمية السلوك الابداعى للعاملين فى الشركه محل الدراسة .

التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية :

شهدت الدراسات في مجال الإثنوغرافيا التنظيمية اهتمام كبير من قبل الباحثين والمفكرين في الآونة الأخيرة والسعي إلى الاستفادة منه في منظمات الأعمال المعاصرة من أجل زيادة قدرتها على مواجهة التهديدات والتحديات والمنافسة في عصر العولمة والتقدم التكنولوجي والمعلوماتي الهائل ، وذلك بعد أن أكدت الدراسات السابقة (المتاحة للباحثة) أن تطبيق الإثنوغرافيا التنظيمية يعد أمراً أساسياً لتحفيز السلوكيات الإبداعية المتميزة وتشجيع الابتكار والتميز والتجديد ومن ثم تحقق فعالية المنظمة ، وتعد هذه الدراسة من المحاولات الهادفة لمعرفة دور الإبداع التنظيمي في العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية والفعالية التنظيمية داخل العمل ، وذلك كإمتداد للدراسات السابقة في هذا المجال الحيوي . وبعد عرض الدراسات السابقة اتضح ما يلي :

١. أن الدراسات السابقة ساهمت في إلقاء الضوء على مفهوم الإثنوغرافيا التنظيمية ، وبينت أهمية الإثنوغرافيا التنظيمية في تحسين السلوكيات الأخلاقية داخل بيئة العمل ، وقدرة المنظمة على التميز والتجديد ، وتنمية القيادات الإدارية بجانب تطوير بيئة العمل .
٢. لم تتناول أي دراسة عربية أو أجنبية (على حد علم الباحثة) دور الإبداع التنظيمي في العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية والفعالية التنظيمية وذلك في بحث مستقل ، وبذلك تعتبر هذه الدراسة من أولى الدراسات التي تنفرد بقياس تلك العلاقة .
٣. ساهمت الدراسات السابقة في التعرف على مفهوم الإبداع التنظيمي ومفهوم الفعالية التنظيمية بمتغيراتهم المتعددة ، في حين انفردت تلك الدراسة بمعرفة دور الإبداع التنظيمي في العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة .
٤. تختلف تلك الدراسة نسبياً عن الدراسات السابقة (المتاحة للباحثة) من حيث الهدف والمجال فمن حيث الهدف تركز تلك الدراسة على معرفة دور الإبداع التنظيمي في

العلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية والفعالية التنظيمية ، أما من حيث المجال فتختلف الدراسة عن الدراسات السابقة في أنها تطبق على القيادات الإدارية في الجامعات الأجنبية بمصر ، حيث لم يسبق إجراء مثل هذه النوعية من الدراسات على تلك الجامعات .

٥. اختلفت الدراسات السابقة (المتاحه للباحثه) في تناولها لأبعاد الإبداع التنظيمي ، حيث أن هذه الدراسات إعتمد على عده أبعاد منها (الابداع الادارى ، الابداع التقنى ، البنية التحتية للابداع ، تنفيذ الابداع ، حل المشكلات ، الطلاقة ، المكافأه ، التوجه الابداعى) ، وسوف تركز الباحثة فى هذه الدراسة على عده أبعاد مختلفة وهى (البيئة الابداعية ، الشخص المبدع ، العملية الابداعية ، المنتج الابداعى) .

٦. اختلفت الدراسات السابقة (المتاحه للباحثه) فى تناولها لأبعاد فعالية المنظمة ، حيث إن هذه الدراسات إعتمدت على عده أبعاد منها (الاهداف ، العمليات ، الموارد ، الانظمه والاجراءات ، نمط القيادة ، فعالية العمليات الداخلية ، فعالية الموارد البشرية ، التطوير التنظيمى) ، وسوف تركز الباحثة فى هذه الدراسة على عده أبعاد مختلفة هى (الرضا الوظيفى ، النمو المهنى ، الصحة التنظيمية ، إعتقاد تطبيق الجودة)

خامساً الاطار النظرى للبحث

ويتضمن مفاهيم الدراسة وأبعادها كما يلي :

(أ) الإثنوغرافيا التنظيمية وابعادها

يقصد بالإثنوغرافيا فى الأساس وصف الأجناس البشرية ، مثل ثقافه الشعوب ، وتقاليدها ، وأنماط سلوكها بالإضافة إلى دراسة صراع الحضارات وتفاعلها بين الأمم والحضارات ، فالإثنوغرافيا هى طريقة بحث فى العلوم الاجتماعيه والتي تشكل جزءاً من علم الإنسان ، بمعنى أنها دراسة نوعية ووصفية وتشخيصية يتمحور إهتمامها الأساسى حول التسجيل الوصفى عن طريق المشاهده بالعين ، والمعاشية الطبيعية للثقافات ، فقام

(Rouleau et al , 2014) بتعريف الإثنوغرافيا على أنها ذلك النمط من الدراسات النوعية التي تنطلق من النظريات الأنثروبولوجيا والتي تركز على التحليل النوعي للظاهرة ، فالإثنوغرافيا هي مفهوم من أصول يونانية يتكون من كلمتين الأولى هي "Graphein" والثانية هي " Ethnoi " واللذان تكونان معنى أمم الآخرين ، والتي تحتوى على وصف للسلاسل والشعوب ، في حين أن (Smets et al ,2014) عرف الإثنوغرافيا التنظيمية على أنها العلم الذي يهتم بحياة الإنسان وتقبله على أنه كائن مثقف يسير على المعايير الإنسانية والقيم التي تساعده على المشاركة في بناء النسيج الإجتماعي والإطار الثقافي مع رصد الثقافات والسلوكيات الإجتماعية للأفراد العاملين التي تنظم حياتهم المهنية والطبيعية ، وعرفها (العبيدى ، ٢٠١٦) بأنها أحد الممارسات التي تساعد المنظمة على الإستفادة من القيم والثقافات والأخلاقيات السائدة فيها وتوحيدها وتهذيبها وجعلها أداة تحفيزية تساعد الأفراد العاملين على تنمية أفكارهم ومهاراتهم القيادية والوظيفية .

وترى الباحثة ان الإثنوغرافيا التنظيمية هي " أداة لفهم أساليب وطرق عمل المنظمات ، وذلك من خلال معرفه أفكار ومعتقدات وقيم وسلوكيات أعضاؤها ، وما يضيفون إليها وكيف يتعاملون معها ، فهي نظام يعتمد على الوصف والتحليل من خلال تفسير ما يحدث داخله في إطار عده نظريات إجتماعية ونفسية وثقافية " .

وتؤكد الدراسة التي قام بها (Yanow ,2017) على أن تطبيق الإثنوغرافيا التنظيمية يعد أمر أساسي للمنظمات المعاصرة ، وذلك لأنه يتعلق بتوفير بيئة تنظيمية مناسبة للأفراد العاملين والتي تعد جزء هام لتحقيق النجاح لمختلف المنظمات ، لاسيما وأنها تعد بمثابة المنبه لبعض القيادات والأفراد العاملين في حاله إتباعهم لسلوكيات غير مرغوبة ، فهي تساعد على تحقيق ما يلي :

- تحديد الأساليب والأدوات التي تساعد الأفراد العاملين والقيادات على تنفيذ الخطط التنظيمية في الوقت المناسب من خلال الاستفادة من التجارب الماضية وتوظيفها لإنجاز الأعمال .
- رصد وتحديد الظروف التنظيمية التي تحيط ببيئة العمل ودراساتها من أجل تهذيبها وجعلها تتلاءم مع العادات والتقاليد التنظيمية والمجتمعية والإنسانية التي تتسم بالثقافات الإيجابية البناءة .
- تكامل وتنسيق عمل الأفراد العاملين والقيادات في المنظمة من خلال تبنى ثقافة مشجعة على العمل الجماعي تساهم في بلوغ مستويات أداء مرتفعة .

وقد إتضح للباحثة أن أهم أبعاد ومقاييس الإثنوغرافيا التنظيمية ، والتي سوف تعتمد عليهم تتمثل في (التنوع الثقافي ، بيئة العمل الداخلية ، العمل الميداني المشترك ، المستحدثات التكنولوجية) ، وفيما يلي يتم تناول تلك الأبعاد :

- **البعد الاول (التنوع الثقافي)** : يشير مصطلح التنوع الثقافي عموماً إلى الإختلافات القائمة بين المجتمعات الإنسانية في الأنماط الثقافية السائدة فيها ، ويتجلى هذا التنوع من خلال أصالة وتعدد الهويات المميزة للمجموعات والمجتمعات التي تتألف منها الإنسانية ، فهي مصدر للتبادل والإبداع ، وبهذا المعنى فإن التنوع الثقافي هو التراث المشترك للإنسانية وينبغي الإعتراف به والتأكيد عليه لصالح أجيال الحاضر والمستقبل ، إن التنوع الثقافي هو الخليط من الناس الذين يختلفون في إنتمائاتهم وهوياتهم الثقافية ولكن يعيشون في نفس النسق الإجتماعي (Preece et al, 2015) ، ويرى (العنزي ، ٢٠١٣) أن التنوع الثقافي هو قوة محرّكة للتنمية البشرية والتي لا تقتصر على مستوى النمو الاقتصادي فحسب بل أيضاً كوسيلة لعيش حياه فكرية وعاطفية ومعنوية وروحية أكثر إكتمالاً والتي تؤدي بدورها إلى تقدم المنظمة وتميزها وذلك من خلال :
- إحترام مشاعر العاملين وخلق جو من العلاقات الإنسانية الرفيعة .

- أن تكون جودة العمل هي الهدف الأساسي للتمييز بين العاملين .
 - يستمد العاملين هويتهم التنظيمية من بيئة العمل .
 - خلق جو من الإحترام والتفاهم المتبادل بين جميع العاملين .
 - تساوى حقوق وواجبات الأفراد العاملين وفرصهم في الحوافز والترقية وفقاً للأنظمة واللوائح الموجودة في المنظمة .
- **البعد الثاني (بيئة العمل الداخلية)** : تلعب البيئة الداخلية بعناصرها الاساسية البناء التنظيمي، والموارد التنظيمية دوراً هاماً وحيوياً في أداء المنظمات ، وذلك عن طريق التأثير في المناخ التنظيمي الذي ينعكس على سلوك العاملين فيها (القطامين، ٢٠١٦) ، وبالتالي يظهر مدى إستعداد العاملين لبذل المزيد من الجهود لصالح المنظمة بالإضافة إلى إمتلاك الرغبة القوية في الإستمرار فى العمل بها ، والقبول بالقيم والأهداف الرئيسية للمنظمة ، ويوضح (العبيدى، ٢٠١٦) أن بيئة العمل الداخلية هي بمثابة عقد مبرم بين الأفراد العاملين والمنظمة يتضمن الحقوق والواجبات ، بمعنى آخر أنه يجب على المنظمة أن توفر كل ما يحتاجه الفرد العامل ، وأيضاً توفير الأجواء المناسبة التي تحفظ له حقوقه، فى المقابل يجب على العاملين تقديم كل ما لديهم لتحقيق خطط وأهداف المنظمة ، ويزداد الإهتمام ببيئة العمل الداخلية في ضوء الخطوات الواسعة التي خطاها العلم من حيث الإهتمام بالجوانب الإنسانية للعاملين بالإضافة إلى التكنولوجيا المستخدمة ، وقد ورد في دراسة (Chandraskekar , 2015) أن بيئة العمل الداخلية تؤثر على معنويات العاملين ، وبالتالي تؤثر على مشاركتهم وأدائهم سواء بشكل إيجابي أو سلبي ، حيث يمكن أن تتضح أهمية دراسة وفهم البيئة الداخلية من خلال النقاط التالية :
- يساعد الفهم الدقيق لعناصر البيئة الداخلية وعناصر القوة والضعف في المنظمة على جعل الخيارات الإستراتيجية واقعية وممكنة التنفيذ .

- تستطيع المنظمة إيجاد مزايا تنافسية لها من خلال التركيز على عناصر القوة في البيئة الداخلية كالموارد البشرية وتنمية مهاراتها .

- **البعد الثالث (العمل الميداني المشترك) :** ينجح الإبتكار حين يجتمع أشخاص من تخصصات وخلفيات مختلفة ، لوضع إحتتمالات جديدة لم يكن أي منهم يستطيع تصورها بمفرده ، ويتطلب ذلك تحقيق التعاون بين الأفراد المختلفون في العمل معاً على أفضل نحو ممكن، ويعرف (عمار ، ٢٠١٩) العمل الميداني المشترك على أنه العمل الذي يقوم به مجموعة من الأشخاص معاً، حيث يقوم كل واحد منهم بإنجاز جانب ما منه، وبالتالي ترى الباحثة أن العمل الميداني المشترك ، هو ذلك النشاط الذي يؤديه مجموعة من الأعضاء الذين يشتركون في تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف المشتركة ، ومن الجدير بالذكر أن العمل الميداني المشترك أصبح فرصة لتحقيق التطور الشخصي ، والتقدم المهني في شتى المجالات ، فقد جاء في دراسة قام بها (Zeira & Schiff , 2017) أن العمل الميداني المشترك الناجح يعتمد على عدة أمور من أهمها :

- التوافق بين أعضاء المجموعة : وذلك حتى يحقق العمل أكبر نجاح ممكن .
- الجدية والتركيز في العمل من الأمور المهمة، مع بعض المرح أثناء العمل ، وكل هذا من أجل كسر الروتين اليومي ، وزيادة التفاعل بين الأفراد وتخفيف التوتر .
- تحديد هيكلية العمل، والتسلسل الهرمي في بناء الفريق ، حيث يجب إختيار القائد المناسب للمجموعة ليكون العمل أنجح .
- الإحترام المتبادل بين أعضاء الفريق .
- تحديد أهداف المجموعة أو فريق العمل .
- التواصل الجيد والفعال بين أعضاء الفريق .

- **البعد الرابع (المستحدثات التكنولوجية)** : يشهد عصرنا الحالي تقدم هائل في مختلف المجالات خاصة المجالات التعليمية ، والتي قد فتحت فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مورداً جديداً وفعالاً من موارد التعليم والتعلم لكل الأفراد وفي مختلف القطاعات ، حيث أصبح التعليم من خلال هذه التكنولوجيا الحديثة أحد أهم ركائز العصر ، فتوفر الأدوات والأجهزة المستحدثة والمبتكرة في مجال تكنولوجيا التعليم ليس هو العامل المحدد فقط ، ولكن الأهم هو الكيفية التي توظف بها في المواقف التعليمية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة (ممدوح ، ٢٠٢٠) ، والهدف من إستخدام المستحدثات التكنولوجية في التعليم الجامعي هو تطوير العناصر الرئيسية والفرعية لتلك المنظومة بما يساعد على تحقيق الأهداف ، إما عن طريق إعادة بناء المؤسسات التعليمية مع تحديث المحتوى وطرق التدريس والأسلوب المتبع في إعداد الخريجين ، وذلك حتى يتمكنوا من ملاحقة التغيرات السريعة في المجتمع والتغلب على بعض المشكلات التعليمية وتهيئة الظروف للإستفادة من التكنولوجيا عالية المستوى (John ، 2018) .

(ب) الإبداع التنظيمي وأبعاده

ينسب مصطلح الإبداع إلى الإقتصادي النمساوي (Joseph Schumpeter) حيث انه أول من تناول مفهوم الإبداع (عبد الرحمن ، ٢٠١٨) ، ويعريف الإبداع لغوياً كما جاء في لسان العرب (من بدع وبدع الشيء أو ابتدعه تعنى أنشأه أو بدأه) ، وفي المعجم الوسيط (بدعه بدعاً أي أنشأه على غير مثال سابق) ، وفي قاموس ويستر تم تعريف كلمه الإبداع على أنها الخلق ، الإيجاد ، التكوين (Western,1975) ، في حين عرفه (الساعدي ، ٢٠١٣) على أنه إبداع أساليب ووسائل وأفكار يمكن أن تلقى تجاوباً من العاملين ، وتحفزهم لإستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق أهداف المنظمة .

ويعتبر الإبداع التنظيمي أحد مصادر الميزة التنافسية للمنظمات وذلك لسببين رئيسيين كما يبين (ملحم ، ٢٠١٢) :

- **السبب الأول** : إن الإبداع مصدر مهم لزيادة الإنتاجية، وفهم العوامل المختلفة التي تدفع المنظمات للإبتكار .
- **السبب الثاني** : إنه يمكن المنظمات من كسب ميزة تنافسية .

وسوف تقوم الباحثة بالاعتماد على العناصر التالية لقياس الإبداع التنظيمي والذي يمثل المتغير الوسيط للدراسة ، وذلك تبعاً لدراسة كلاً من (الأخضر ، ٢٠١١ ، غنايم & يوسف ، ٢٠١٦) ، والتي إتمدوا في قياس الإبداع التنظيمي على (البيئة الإبداعية ، الشخص المبدع ، العملية الإبداعية ، المنتج الإبداعي) وفيما يلي توضيح لتلك الأبعاد :

١. البيئة الإبداعية (البيئة الداعمة للإبداع : Innovation Environment)

- ترى (سعيد ، ٢٠١٨) ان البيئة الابداعية هي التي توفر مناخ وظروف العمل المناسب لدعم الطاقات الإبداعية ، بجانب تعزيز ثقافة الإبداع داخل الجامعة ، وتعتمد البيئة الداعمة للإبداع على عدة ركائز أساسية كما ورد في دراسة (القحطاني ، ٢٠١٤) والتي تتمثل في :
١. تبنى نظام مؤسسي يقوم على المشاركة وبتيح المجال لإبداء الآراء وتقبل النقد .
 ٢. الإستثمار في البحوث
 ٣. إتاحة الفرص الملائمة لإظهار السلوك الإبداعي
 ٤. خلق وإيجاد المهام التي تتطلب عملاً إبداعياً .
 ٥. دعم وتشجيع وتدريب المبدعين من خلال تطوير السمات الإبداعية .
 ٦. تجنب المركزية في إتخاذ القرارات
 ٧. تطوير المسار الوظيفي وفقاً للإبداع من خلال تطوير أنظمة وقواعد إختيار القيادات.

٢. ثانياً الشخص المبدع (Innovate Person) :

يؤكد كلاً من (Russel et al ,2016) أنه لكي تصبح مبدع ليس فقط معناه أن تقوم بتطبيق أساليب وطرق حديثة ، وإنما يتطلب أن تكون على وعي ودراية بالعمليات الداخلية وهذا يتضمن تبني أساليب تفكير جديدة ، بجانب رؤية أنفسنا والمشاكل من حولنا بصورة مختلفة وجديدة ، وهذا ما يتطلب النظر إلى الثقافة بصورة إبداعية ، بالتالي فإن أهم خصائص المبدعين تتضمن :

١. فهم الإحتياجات الشخصية والدوافع الخاصة بهم .
٢. إدارة العالم النفسي الخاص بهم ومن ثم إدارة العالم الخارجي .
٣. إدراك أنه من الأهمية تبني أساليب عمل غير تقليدية.
٤. التعرف على مواطن الضعف في شخصية العاملين وتقويتها ، وتحديد مواطن القوة وتدعيمها.
٥. فهم جوانب العملية الإبداعية والعناصر المرنة فيها .

٣. العملية الإبداعية (Innovate Process) :

أشار (Osborn & Jing ,2016) إلى أن العملية الإبداعية هي سلسلة من الخطوات التي يقوم بها الشخص المبدع ، وتبدأ بالشعور بالمشكلة وتحديدها وتعريفها وتوضيح مظاهرها ، ثم وضع التصورات والحلول الملائمة ، وقام (Pellissler , 201) بتعريف العملية الإبداعية على أنها المراحل التي يقوم الفرد بأدائها ، وتتمثل في توضيح المشكلة والعمل على الوصول إلى نتائج حديثه .

٤. المنتج الإبداعي (Innovate Product) :

يرى (بشاوي ، ٢٠٠٨) بان المنتج الإبداعي هو كل فكرة تتسم بالحدثة والتجديد تنشأ نتيجة الخبرة والإلمام الإداري المدرك لواقع المنظمة ، والمستند الى المعلومات الشاملة لأجزاء التنظيم المختلفة وتحليلها ، مما يتطلب توافر قدرات إبداعية للوصول الى ما هو جديد ومفيد ،

بينما تعرفه (القحطاني ، ٢٠١٤) أنه إستحداث أساليب إدارية حديثة يتم التوصل إليها من خلال تقديم حلول إبتكاريه لأي مشكلة إدارية تواجه سير عمله , أو إبتكار أساليب جديدة لتقديم خدمة جديدة أو لتطوير عمل حالي .

(ج) البعد الثالث : فعالية المنظمة وأبعادها

إن الفعالية أمر هام في حياة المنظمات نتيجة التطور الكبير والمنافسة الشديدة من أجل البقاء والإستمرار ، فقد سعى عدد من الباحثين والمهتمين إلى إيجاد نظرية تعتمد على المنظمات لكي تكون فعالة ، ولكن موضوع الفعالية هو موضوع معقد بتعدد المنظمات نفسها ، وهذا ما أدى إلى كثرة الإختلافات حول تحديد مفهومها وضبط مؤشراتنا وقياسها ، وربما يعود ذلك إلى صعوبة تحديد الظواهر التي تحيط بفعالية المنظمات ، وتكتسب الفعالية التنظيمية للجامعات أهمية خاصة ، نظراً للدور الحيوي الذي تؤديه المؤسسات الجامعية الفعالة في نهضة المجتمعات وتقدمها ، حيث تساعد دراسة الفعالية التنظيمية للجامعات القائمين على إدارة تلك الجامعات في التعرف على مدى النجاح الذي تحققه جامعاتهم ، كما تشكل وسيلة متطورة للتحسين والتطوير من خلال التعرف على نقاط القوى والضعف في التنظيم الجامعي (داود ، ٢٠١٧) ، تستطيع الباحثة تعريف الفعالية التنظيمية على أنها " قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها المرادة أو المرغوبة ، وأيضاً قدرتها في الحفاظ على نظام فعال للأنشطة والعمليات الداخلية والإجراءات الخاصة بأداء الأعمال المطلوبة ، بجانب قدرتها على التكيف والاستغلال الأمثل للوسائل المتاحة في البيئة الداخلية والخارجية " .

وسوف تقوم الباحثة بالإعتماد على الأبعاد التالية والتي حددها كلاً من

(Cameron ,et al,2011 ; النعيمي ، ٢٠١٦ ؛ داود ٢٠١٧) في دراستهم لقياس الفعالية التنظيمية على الأبعاد التالية (الرضا الوظيفي ، النمو المهني ، الصحة التنظيمية ، اعتماد تطبيق الجودة) بإعتبار أنها الأنسب لمجال التطبيق ،، وفيما يلي عرض لتلك الأبعاد

٥. البعد الأول (الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس)

أوضح كلا من (Terpstra & Honoree , 2016) في دراستهم أن العديد من المؤسسات الجامعية والتعليمية بشكل عام تهتم بشكل واضح بمستويات الرضا عن الوظيفي للعاملين فيها لأعضاء هيئة التدريس والإداريين على حد سواء، إذ يشكل الرضا الوظيفي أحد المتغيرات الأساسية الهامة للمؤسسات ، وذلك لإرتباطها بمستويات الأداء ، وقد أوضح (الحوتى ، ٢٠١٨) أن العناصر المختلفة للرضا الوظيفي هي : الأجر (حيث يكون دورة منع مشاعر الإستهياء) ، محتوى العمل (ويتمثل في المسؤولية التي يحتويها العمل) ، طبيعة أنشطة العمل ، فرص الإنجاز التي يوفرها العمل ، درجة تنوع المهام ، درجة السيطرة الذاتية للفرد ، إستغلال الفرد لقدراته ، خيارات النجاح والفشل في العمل ، نمط الإشراف ، درجة تفويض السلطة ، المشاركة في إتخاذ القرارات

٦. البعد الثاني (النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس)

يوضح (خليل ، ٢٠١٦) التنمية المهنية بأنها نظام لتحسين وتطوير وتوسيع المعرفة والمهارات ، وتتضمن تنمية القدرات الفردية الضرورية للإنجاز الأمثل للواجبات الوظيفية ، والمهنية أثناء الحياة الوظيفية ، ويوضح (أبوناصر ، ٢٠٢٠) أهم أهداف النمو المهني في النقاط التالية :

- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم ، والعمل على تطبيقها .
- تحسين وتحديث معارف أعضاء هيئة التدريس الأكاديمية وتطوير مهاراتهم التدريسية .
- إكتساب مهارات التعامل مع التكنولوجيا الحديثة ، والإرتقاء بطرق إلقاء المحاضرات .
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في المجال العلمي والمهني .
- الإرتقاء بالممارسات المهنية ، وإيجاد روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس .

وترى الباحثة أن مجالات التنمية المهنية لعضو هيئة التدريس متعددة ومتنوعة ، الأمر الذي يحتم ضرورة تطوير هذه البرامج بشكل مستمر ، وإستحداث نظم تنمية مهنية متطورة عن طريق استخدام تكنولوجيا التعليم عن بعد .

٧. البعد الثالث (الصحة التنظيمية)

تعرف (سلمان ،٢٠١٩) الصحة التنظيمية على أنها قدرة المنظمة على العمل بفعالية ، والتكيف بشكل مناسب ، والتغيير بشكل مناسب ، والنمو من الداخل ، ويؤكد

(Yuceler,2019) ان الهدف الاساسى من قياس الصحة التنظيمية ليس فقط إظهار حال المنظمة ، ولكن أيضا لإعداد خطط التحسين والتطوير المستندة إلى ماتم التوصل إليه من نتائج ، وأن كون المنظمة صحية أم غير صحية يتطلب دلائل وشواهد للتغيير والتجديد ، من خلال التعرف على عوامل القوة والضعف للمنظمة ، وأيضاً التعرف على الفرص والتهديدات التي تظهر أثناء قياس صحة المنظمة .

٨. البعد الرابع : إعتاماد تطبيق الجودة

تعد جودة التعليم العالى من إحدى المسائل الحيوية فى مؤسسات التعليم العالى المعاصر ، حيث تعد الجامعات عنصراً مهماً فى قطاع التعليم العالى ، ومن هنا أخذ موضوع تطوير التعليم العالى خاصة الجامعات الاجنبية والاهلية وضمان جودتهم فى مخرجاتهم يلقى اهتماماً رسمياً وشعبياً باعتبارها من المؤشرات الهامة للتنمية والنهضة الحقيقية (Manning ,2020) ، وتوضح (National Quality Assurance and Accreditation ,2014) أن الإعتاماد هو نشاط مؤسسى علمى موجة نحو النهوض والإرتقاء بمستوى مؤسسات التعليم والبرامج الدراسية وهو أداء فعالة ومؤثرة لضمان جودة العملية التعليمية ومخرجاتها وإستمرارية تطويرها .

وقد أصبح تطوير نظم توكيد الجودة ضرورة ، ليس فقط لمراقبة الجودة في التعليم العالى في الدولة ، بل للمشاركة في تقديم التعليم العالى عالمياً وعبر الحدود ، فقد توسع التعليم

الجامعى بشكل هائل فى السوات الاخيرة ، حيث أوضح (Pol mott , 2017) أن من أهم الخصائص التى تتميز بها معايير النوعية وضمان الجودة فى التعليم الجامعى :

- إعطاء حكم موضوعى وبعيد عن الذاتية بفعالية البرامج التعليمية المقدمة من الجامعه .
- تعد معايير الإعتماد ألية لتحسين الأداء وتقييمه فى الوقت ذاته .
- تتميز معايير الإعتماد بالشمولية ، حيث تغطى كل مايتصل بمدخلات المنظومة التعليمية وعملياتها ومخرجاتها .
- تشير معايير الإعتماد على ما يجب إحرازة وتحقيقه ، وليس إلى ماتم تحقيقه بالفعل .
- تتضمن معايير ضمان الجودة الحد الأدنى المطلوب لتوفير الجودة فى المنظومة التعليمية.
- قد تكون تلك المعايير للتمييز .

سادساً : منهجية البحث

(أ) فروض البحث

فى ضوء مشكلة البحث وأهدافه ، ومن خلال الإطار النظري والدراسات السابقة

والنموذج المقترح للدراسة ، فإنه يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي :

الفرض الرئيسى الأول : تؤثر أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية تأثيراً معنوياً فى الإبداع التنظيمي ، ولإختبار مدى صحة هذا الفرض تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية :

- ١ . يؤثر التنوع الثقافي تأثيراً معنوياً فى الإبداع التنظيمي .
- ٢ . يؤثر بيئة العمل الداخلية تأثيراً معنوياً فى الإبداع التنظيمي .
- ٣ . يؤثر العمل الميدانى المشترك تأثيراً معنوياً فى الإبداع التنظيمي .
- ٤ . تؤثر المستحدثات التكنولوجية تأثيراً معنوياً فى الإبداع التنظيمي .

الفرض الرئيسي الثاني : تؤثر أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة , وإختبار مدى صحة هذا الفرض تم تقسيمه إلى الفروض الفرعية التالية :

١ . يؤثر التنوع الثقافي تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة .

٢ . تؤثر بيئة العمل الداخلية تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة .

٣ . يؤثر العمل الميداني المشترك تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة .

٤ . تؤثر المستحدثات التكنولوجية تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة .

الفرض الرئيسي الثالث يؤثر الإبداع التنظيمي تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة .
الفرض الرئيسي الرابع : يوجد تأثير معنوي غير مباشر لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة من خلال توسيط الإبداع التنظيمي , وإختبار صحة هذا الفرض تم تقسيمه إلى مجموعة من الفروض الفرعية التالية :

١ . يوجد تأثير معنوي غيرمباشر للتنوع الثقافي في فعالية المنظمة من خلال

توسيط الإبداع التنظيمي

٢ . يوجد تأثير معنوي غيرمباشر لبيئة العمل الداخلية في فعالية المنظمة من خلال

توسيط الإبداع التنظيمي

٣ . يوجد تأثير معنوي غيرمباشر للعمل الميداني المشترك في فعالية المنظمة من

خلال توسيط الإبداع التنظيمي.

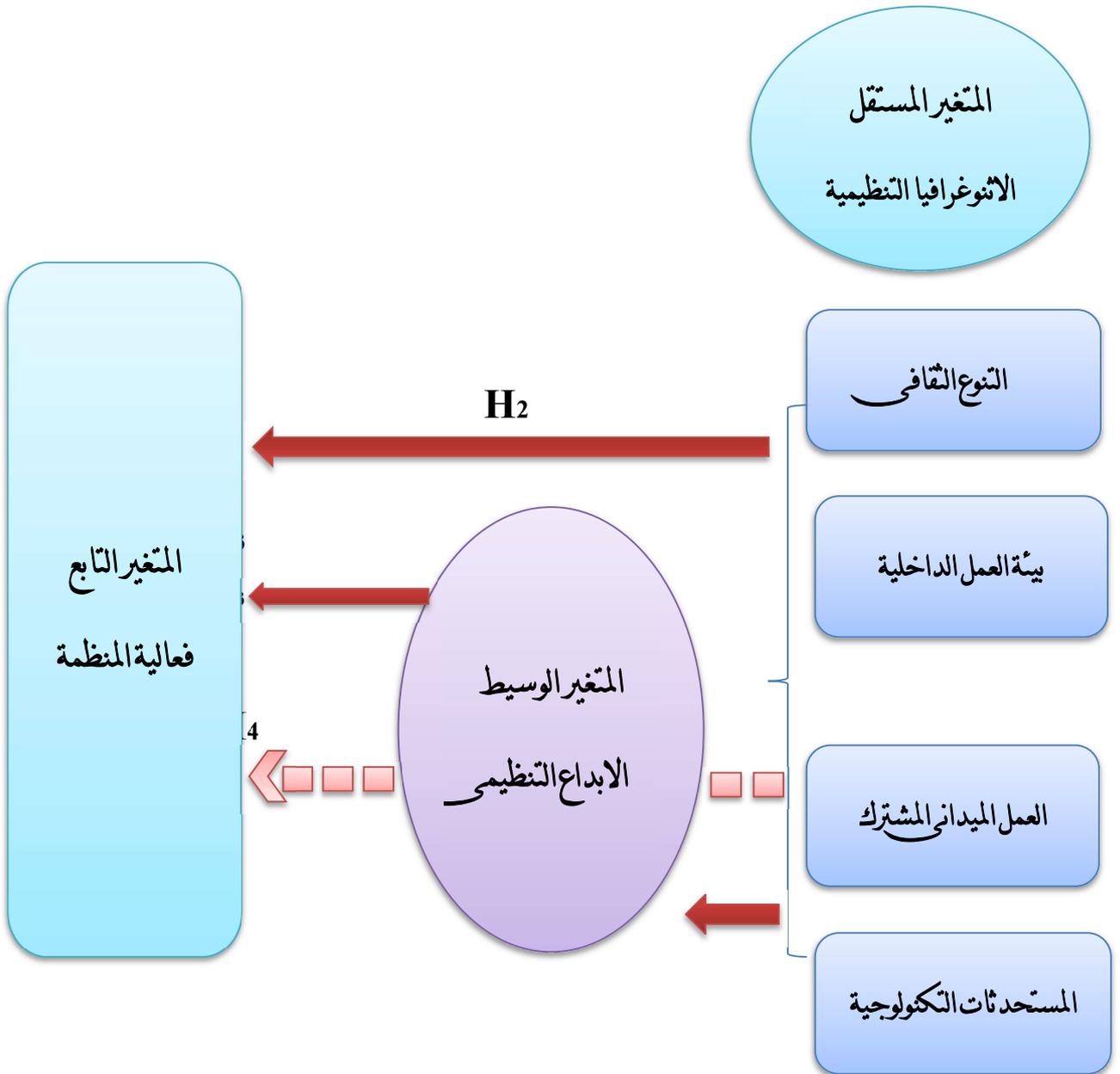
٤ . يوجد تأثير معنوي غيرمباشر للمستحدثات التكنولوجية في فعالية المنظمة من

خلال توسيط الإبداع التنظيمي

ب) متغيرات البحث

المتغيرات الأساسية	محددات القياس	المقياس المستخدم في الدراسة
الإثنوغرافيا التنظيمية (المتغير المستقل)	<ul style="list-style-type: none"> • التنوع الثقافي . • بيئة العمل الداخلية . • العمل الميداني المشترك • المستحدثات التكنولوجية. 	(Rouleau et al ,2014) (العبيدي ،٢٠١٦)
الإبداع التنظيمي (المتغير الوسيط)	<ul style="list-style-type: none"> • البيئة الابداعية . • الشخص المبدع • العملية الابداعية • المنتج الابداعي 	(الاخضر , ٢٠١١) (غنايم ،يوسف ،٢٠١٦)
فعالية المنظمة (المتغير التابع)	<ul style="list-style-type: none"> • الرضا الوظيفي • النمو المهني • الصحة التنظيمية • اعتماد تطبيق الجودة 	(Cameron,2005) (النعيمي ،٢٠١٦) (داود ٢٠١٧)

ويوضح الشكل التالي علاقه بين متغيرات البحث الاساسية :



ج) حدود البحث

- (١) **حدود تطبيقية** : تقتصر الدراسة التطبيقية على الجامعات الأجنبية في مصر التابعة لوزارة التعليم العالي ، وتضم ٨ جامعه وهي (الجامعة الأمريكية ، الجامعة البريطانية ، الجامعة الألمانية ، الجامعة الفرنسية ، الجامعة المصرية الروسية ، الجامعة المصرية الصينية ، الجامعة اليابانية ، جامعه الأهرام الكندية) .
- (٢) **حدود بشرية** : تم تجميع بيانات الدراسة الميدانية من عينه الدراسه والتي تكونت من القيادات في الجامعات محل الدراسة والمتمثلة في (رؤساء الجامعات ، نواب رؤساء الجامعات ، عمداء الكليات ، وكلاء الكليات ، رؤساء الأقسام الأكاديمية ، أمناء الجامعات والكليات ، رؤساء الأقسام الإدارية بالجامعة وكلياتها) .
- (٣) **حدود موضوعية** : ركزت الدراسة على الكشف عن العلاقة بين أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية (التنوع الثقافي ، بيئة العمل الداخلية ، العمل الميداني المشترك ، المستحدثات التكنولوجية) وفعالية المنظمة من خلال متغير وسيط وهو الإبداع التنظيمي .

د) منهج البحث وأساليبه

- منهج البحث

قامت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي معتمده على الاسلوب الإستنباطي " Deductive " الذي يقوم على مراجعة الدراسات النظرية والدراسات السابقة التي تتعلق بمشكلة البحث وتحديد الأسباب والأبعاد المختلفة للمشكلة وصياغتها في إطار عدد من الفروض القابلة للاختبار الإحصائي ، ثم يتم بعد ذلك تجميع البيانات من الواقع لاختبار صحة الفروض باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، فإذا ثبت عدم

صحة الفروض يعاد صياغتها مرة أخرى , وفي حال ثبوت صحتها فإنها تضاف إلى المعرفة النظرية (Sekaran,2002) .

- أساليب البحث

- **الأسلوب المكتبي** : ويعتمد على مراجعة الكتب والدوريات المرتبطة بموضوع البحث وكذلك المواقع الالكترونية التي تعرضت لموضوع البحث , وذلك بهدف تحديد الإطار النظري للبحث وإعداد قائمة الاستقصاء التي تستخدم في جمع البيانات الميدانية .
- **الأسلوب الميداني** : ويعتمد هذا الأسلوب على جمع البيانات الميدانية من مفردات العينة المختارة عشوائياً وذلك من خلال قائمة الاستقصاء التي أعدت لهذا الغرض

هـ) مجتمع وعينة البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع القيادات العاملين في الجامعات الأجنبية محل الدراسة في مصر والتابعة لوزارة التعليم العالي , ويوضح الجدول التالي أعداد القيادات الجامعية في الجامعات محل الدراسة :

جدول (١) يوضح إجمالي أعداد القيادات بالجامعات محل الدراسة

الجامعة	الفئة الوظيفية	رئيس جامعه	نواب رئيس الجامعة	عمداء الكليات	وكلاء الكليات	رؤساء الأقسام الأكاديمية	رؤساء الأقسام الإدارية	أمناء جامعهه والكليات	الإجمالي
١-الجامعة الأمريكية	٢	٤	٨	١٢	١٨	٥٩	٩	١١٢	
٢-الجامعة البريطانية	١	٥	٩	٧	١٠	٦١	١٠	١٠٣	
٣-الجامعة الفرنسية	١	٤	٣	٦	٦	٢٤	٧	٥١	
٤-الجامعة الألمانية	٢	٣	١٥	١٧	١٨	٧٤	١٦	١٤٥	
٥-الجامعة الروسية	١	٢	٣	٥	١٥	٣١	٤	٦١	

٧٠	٥	٤٢	٩	٦	٤	٣	١	٦- الجامعة اليابانية
٥٣	٥	٢١	١١	٨	٤	٣	١	٧- الجامعة الصينية
٨٠	٧	٤٠	١٣	٩	٦	٤	١	٨- الجامعة الكندية
٦٧٥	٦٣	٣٥٢	١٠٠	٧٠	٥٢	٢٨	١٠	المجموع

*المصدر : الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم العالي ٢٠٢٠

يتضح من الجدول السابق أن أعداد القيادات بالجامعات الأجنبية بمصر (الجامعة الأمريكية ، الجامعة البريطانية ، الجامعة الفرنسية ، الجامعة الألمانية ، الجامعة الروسية ، الجامعة اليابانية ، الجامعة الصينية ، الجامعة الكندية) بلغ ٦٧٥ فرداً ، وقد تم تحديد حجم العينة باستخدام الجداول الإحصائية المعدة لذلك الغرض ، حيث تبين من تلك الجداول أن حجم عينة البحث هو ٢٤٥ مفردة من القيادات بالجامعات محل الدراسة ، وقد تم توزيع مفردات العينة باستخدام العينة العشوائية الطبقية توزيعاً متناسباً في جميع الجامعات ، بحيث يكون نصيب كل جامعة في العينة من الفئات الوظيفية المختلفة (رئيس جامعه ، نواب رئيس جامعه ، عمداء الكليات ، وكلاء الكليات ، رؤساء الأقسام الأكاديمية ، رؤساء الأقسام الإدارية ، أمناء الجامعات والكليات التابعة لها) وفقاً لنسبة العاملين في كل وظيفة ، وقت تم استخدام المعادلة التالية لحساب حجم العينة في كل طبقة (عبد السلام ، ١٩٩٦ : ٢٢١)

• حجم العينة في كل طبقة = حجم العينة الكلى X (حجم الطبقة / حجم المجتمع)

وقد تم التوصل إلى الحجم الكلى لعينة البحث موزعه بين الجامعات محل الدراسة وفقاً

للفئات الوظيفية المختلفة ، وذلك كما يتضح من الجدول التالي :

جدول (٢) يوضح حجم عينة البحث من الجامعات محل الدراسة

الجامعة	الفئة الوظيفية	رئيس جامعه	نواب رئيس الجامعة	عمداء الكليات	وكلاء الكليات	رؤساء الأقسام الأكاديمية	رؤساء الأقسام الإدارية	أمناء الجامعة والكليات	الإجمالي
١-الجامعة الأمريكية	٢	١	*٣	٤	٦	٢٢	٣	٤١	
٢-الجامعة البريطانية	١	٢	٣	٣	٣	٢٣	٣	٣٨	
٣-الجامعة الفرنسية	١	٢	١	٢	٢	٩	٣	٢٠	
٤-الجامعة الألمانية	٢	١	٥	٦	٦	٢٠	٥	٤٥	
٥-الجامعة الروسية	١	١	١	٢	٥	١١	٢	٢٣	
٦-الجامعة اليابانية	١	١	٢	٣	٤	١٤	٢	٢٧	
٧-الجامعة الصينية	١	١	٢	٣	٥	٧	٢	٢١	
٨-الجامعة الكندية	١	٢	٢	٣	٦	١٣	٣	٣٠	
المجموع	١٠	١١	**١٩	٢٦	٣٧	١١٩	٢٣	٢٤٥	

وبالتالي فإن الحجم الإجمالي للعينة والتي سيتم إخضاعها للدراسة يقدر بنحو ٢٤٥ مفردة وتم توزيع ٢٤٥ استمارة استقصاء لجمع البيانات المطلوبة ، وقد بلغت عدد الإستمارات المستوفاه والقابله للاختبار الإحصائي ١٩٢ مفردة بنسبة ٧٨٪ من حجم عينة البحث .

(و) إختبار الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة

للتحقق من الإعتماضية Reliability للمقاييس الثلاثة وأبعادها ، استخدمت الباحثة مقياسي الثبات معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لسبيرمان براون ، ولكي يكون المقياس أو البعد ذو درجة ثبات وإعتماضية مرتفعة يجب أن يكون معامل ألفا كرونباخ أكبر من 0.60 وكذلك معامل التجزئة النصفية يكون أكبر من 0.50. أما بالنسبة للصدق في البيانات Validity يتم هذا الإختبار للتحقق من صدق البيانات ومدى كفايتها للتقدير واختبار الفروض الإحصائية ، وفي هذا الصدد يوجد إختبارين أساسيين هما: اختبار KMO للتحقق من مدى كفاية حجم العينة ، حيث أن الحد الأدنى لهذا الأختبار هو 0.6 واختبار Bartlett's test للتحقق من صدق البيانات ويجب أن يكون الأختبار معنوياً بمعنى أن قيمة sig أو p-

value (وهو ما يعرف بالمعنوية المحسوبة) أقل من ٥٪. في الجدول التالي نستعرض نتائج الثبات للمقاييس الثلاثة وأبعادها

جدول (٣) معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية واختبار KMO واختبار بارتل

المقياس	البعد	معامل ألفا كرونباخ	معامل التجزئة النصفية لسبيرمان برون	اختبار KMO	اختبار بارتل
الإثنوغرافيا التنظيمية	التنوع الثقافي	0.773	0.693	0.502	0.000***
	بيئة العمل الداخلية	0.830	0.838	0.550	0.000***
	العمل الميداني المشترك	0.689	0.718	0.512	0.001***
	المستحدثات التكنولوجية	0.651	0.600	0.500	0.002***
	المقياس ككل	0.730	0.770	0.580	0.040**
الإبداع التنظيمي	البيئة الإبداعية	0.602	0.630	0.610	0.001***
	الشخص المبدع	0.612	0.690	0.680	0.000***
	العملية الإبداعية	0.740	0.834	0.508	0.000***
	المنتج الإبداعي	0.605	0.710	0.501	0.000***
	المقياس ككل	0.684	0.699	0.560	0.002***
فعاليه المنظمة	الرضا الوظيفي	0.600	0.705	0.540	0.034**
	النمو المهني	0.670	0.718	0.502	0.002***
	الصحة التنظيمية	0.614	0.658	0.502	0.000***
	اعتماد تطبيق الجوده	0.820	0.908	0.530	0.000***
	المقياس ككل	0.685	0.725	0.520	0.001***

** معنوي عند مستوى دلالة ٥ %

*** معنوي عند مستوى دلالة ١ %

يتضح من الجدول السابق أن المقاييس الثلاثة تتصف بالإعتمادية ، حيث أن قيمة كلاً من الفا كرونباخ والتجزئة النصفية باستخدام جتمان وسبيرمان براون قد تجاوزت الحد الأدنى لها (0.6) ، هذا بالإضافة إلي أن إختبار مدي كفاية حجم العينة للتقدير كانت جميعها أكبر من 0.5 ، واختبار بارتلت كان معنوياً ، وبناءً عليه يمكن القول بأن المقاييس الثلاثة الإثنوغرافيا التنظيمية والإبداع التنظيمي وفعالية المنظمة يتمتعون بدرجة إعتمادية عالية حيث أن جميع المعاملات تجاوزت الحد الأدنى للصدق كما أن حجم العينة ملائم للتقدير .

(ي) إختبار مدى صحة فروض الدراسة

تتناول الباحثه في هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي لإختبار فروض الدراسة ، وذلك على النحو التالي :

أولاً الفرضية الأولى: " تؤثر أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية تأثيراً معنوياً في الإبداع التنظيمي " تم صياغة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على أنه " تؤثر أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية تأثيراً معنوياً في الإبداع التنظيمي " ، وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية باستخدام النمذجة البنائية ببرنامج الأموس 25 وباستخدام تحليل المسار جاءت النتائج على النحو التالي :

بالنسبة للتأثير المباشر للإثنوغرافيا التنظيمية في الإبداع التنظيمي، يتضح من الجدول التالي أن هناك تأثير إيجابي للإثنوغرافيا التنظيمية في الإبداع التنظيمي بمقدار 1.165 ، كما يتضح أن هذا التأثير دال معنوياً حيث أن قيمة المعنوية المحسوبة له كانت 0.005 وهي أقل من 0.05

جدول (٤) يوضح التأثير المباشر للإثنوغرافيا التنظيمية فى الإبداع التنظيمي

مسار التأثير	معامل الانحدار المعيارى المرجح S.R.W	معامل الانحدار الجزئى Estimate	الخطأ المعيارى S.E	قيمة (ت) C.R	مستوى الدلالة P.Value
الإثنوغرافيا التنظيمية ---> الإبداع التنظيمي	1.165	.817	.215	3.764	.005

ولإختبار صحة هذه الفرضية من فروض الدراسة قامت الباحثة بتحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الاحصائى (Amos) ، وباستخدام تحليل المسار Path Analysis , جاءت النتائج على النحو التالى :

جدول (٥) يوضح تأثير أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية فى الإبداع التنظيمي

مسار التأثير	قيمة الانحدار المعيارى المرجح S.R.W	معامل الانحدار الجزئى Estimate	الخطأ المعيارى S.E	قيمة (ت) C.R	مستوى الدلالة P.Value	الترتيب
التنوع الثقافى ---> الإبداع التنظيمي	0.238	0.189	0.069	2.741	0.000	4
بيئة العمل الداخلية ---> الإبداع التنظيمي	0.497	0.461	0.089	5.189	0.002	1
العمل الميدانى المشترك ---> الإبداع التنظيمي	0.442	0.195	0.053	3.795	0.005	2
المستحدثات التكنولوجية ---> الإبداع التنظيمي	0.263	0.228	0.070	3.257	0.000	3

إختبار الفرض الفرعى الاول : " يؤثر التنوع الثقافى تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الإبداع التنظيمي: تشير النتائج إلى أن قيمة C.R قد بلغت 2.741 وقيمة معلمة المسار 0.238 ، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.000 وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير التنوع الثقافى فى الإبداع التنظيمي وبمستوى معنوية $\alpha \geq 0.005$ ، مما يعنى أنه كلما زادت درجة التنوع الثقافى لدى الجامعات

الأجنبية فى مصر كلما زاد مستوى الإبداع التنظيمى لديهم ، وهذه النتيجة تدعم صحة الفرض الفرعى الأول.

إختبار الفرض الفرعى الثانى: "تؤثر بيئة العمل الداخلية تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الإبداع التنظيمى " :تشير النتائج الإحصائية إلى أن قيمة C.R قد بلغت 5.189 وقيمة معلمة المسار 0.497 ، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.002 وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير بيئة العمل الداخلية فى الإبداع التنظيمى وبمستوى معنوية $\alpha \geq 0.005$ مما يعنى بيئة العمل الداخلية لدى الجامعات الأجنبية فى مصر تؤثر إيجابياً فى مستوى الإبداع التنظيمى لديهم ، وهذه النتيجة تدعم صحة الفرض الفرعى الثانى .

إختبار الفرض الفرعى الثالث "يؤثر العمل الميدانى المشترك تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الإبداع التنظيمى : تشير النتائج الإحصائية إلى أن قيمة C.R قد بلغت 3.795 وقيمة معلمة المسار 0.442 كما بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.005 ، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير العمل الميدانى المشترك فى الإبداع التنظيمى وبمستوى معنوية $\alpha \geq 0.005$ مما يعنى أنه كلما زاد العمل الميدانى المشترك لدى الجامعات الأجنبية فى مصر زاد مستوى الإبداع التنظيمى لديهم ، وهذه النتيجة تدعم صحة الفرض الفرعى الثالث .

إختبار الفرض الفرعى الرابع "تؤثر المستحدثات التكنولوجية تأثيراً معنوياً إيجابياً فى الإبداع التنظيمى: تشير النتائج الإحصائية إلى أن قيمة C.R قد بلغت 3.257 وقيمة معلمة المسار 0.263 ، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.000 ، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير المستحدثات التكنولوجية فى الإبداع التنظيمى وبمستوى معنوية $\alpha \geq 0.001$ ، مما يعنى أنه كلما زاد الإعتماد على المستحدثات التكنولوجية لدى الجامعات الأجنبية فى مصر زاد مستوى الإبداع التنظيمى لديهم ، وهذه النتيجة تدعم صحة الفرض الفرعى الرابع .

يتضح مما سبق فى ضوء النتائج والتحليلات السابقة صحة الفرض الأول من فروض الدراسة ، والذى يدل على وجود تأثير معنوى إيجابى لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية فى الإبداع التنظيمى ، كما تشير النتائج أن بيئة العمل الداخلية هى أكثر أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية تأثيراً فى الإبداع التنظيمى، يليه العمل الميدانى المشترك ، ثم المستحدثات التكنولوجية ، وأخيراً التنوع الثقافى .

الفرضية الثانية تؤثر أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة " للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل المسار بين الإثنوغرافيا التنظيمية (كمتغير مستقل) وفعالية المنظمة (كمتغير تابع) باستخدام النمذجة البنائية ببرنامج الأموس 25 ويوضح الجدول التالي نتائج هذا الفرض حيث يتضح أن هناك تأثير إيجابي للإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة بمقدار 1.118 ، كما يتضح أن هذا التأثير دال معنوياً حيث أن قيمة المعنوية المحسوبة له كانت 0.003 وهي أقل من 0.05.

جدول (٦) يوضح التأثير المباشر للإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة

مسار التأثير	قيمة الانحدار المعياري المرجح S.R.W	معامل الانحدار الجزئي Estimate	الخطأ المعياري S.E	قيمة (ت) C.R	مستوى الدلالة P.Value
الإثنوغرافيا التنظيمية ---> فعالية المنظمة	1.118	1.006	0.434	2.960	0.003

ولإختبار صحة هذه الفرضية من فروض الدراسة قامت الباحثة بتحليل بيانات الدراسة الميدانية من خلال حزمة التحليل الاحصائي (Amos) وباستخدام تحليل المسار Path Analysis , جاءت النتائج على النحو الوارد في الجدول التالي أن هناك تأثير إيجابي مباشر لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة :

جدول (٧) يوضح تأثير أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة

الترتيب	مستوى الدلالة P.Value	قيمة (ت) C.R	الخطأ المعياري S.E	معامل الانحدار الجزئي Estimate	قيمة الانحدار المعياري المرجح S.R.W	مسار التأثير
4	0.001	0.876	0.043	.037	0.092	التنوع الثقافي ---> فعالية المنظمة
1	0.000	4.631	0.050	.233	0.597	بيئة العمل الداخلية ---> فعالية المنظمة

الترتيب	مستوى الدلالة P.Value	قيمة (ت) C.R	الخطأ المعياري S.E	معامل الإندثار الجزئي Estimate	قيمة الإندثار المعياري المرجح S.R.W	مسار التأثير
2	0.000	3.460	0.031	.106	0.401	العمل الميداني المشترك --- <فعالية المنظمة
3	0.002	1.339	0.037	.049	0.141	المستحدثات التكنولوجية --- <فعالية المنظمة

إختبار الفرض الفرعي الاول : " يؤثر التنوع الثقافي تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة تشير النتائج الإحصائية الواردة إلى أن قيمة C.R قد بلغت 0.876 وقيمة معلمة المسار 0.092 ، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.001 ، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير التنوع الثقافي في فعالية المنظمة وبمستوى معنوية $\alpha \geq 0.005$ ، مما يعني أنه كلما زادت درجة التنوع الثقافي لدى الجامعات الأجنبية في مصر كلما زاد مستوى فعالية المنظمة ، وهذه النتيجة تدعم صحة الفرض الفرعي الأول .

إختبار الفرض الفرعي الثاني : " تؤثر بيئة العمل الداخلية تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة : تشير النتائج الإحصائية إلى أن قيمة C.R قد بلغت 4.631 وقيمة معلمة المسار 0.597 ، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.000 ، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير بيئة العمل الداخلية في فعالية المنظمة وبمستوى معنوية $\alpha \geq 0.005$ ، مما يعني بيئة العمل الداخلية لدى الجامعات الأجنبية في مصر تؤثر إيجابياً في مستوى فعالية المنظمة ، وهذه النتيجة تدعم صحة الفرض الفرعي الثاني

إختبار الفرض الفرعي الثالث : " يؤثر العمل الميداني المشترك تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة: تشير النتائج الإحصائية إلى أن قيمة C.R قد بلغت 3.460 وقيمة معلمة المسار 0.401 ، كما بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.000 ، وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير العمل الميداني المشترك في فعالية المنظمة وبمستوى معنوية $\alpha \geq 0.005$ مما يعني أنه كلما زاد العمل الميداني المشترك لدى الجامعات الأجنبية في مصر زاد مستوى فعالية المنظمة لديهم ، وهذه النتيجة تدعم صحة الفرض الفرعي الثالث .

اختبار الفرض الفرعى الرابع : " تؤثر المستحدثات التكنولوجية تأثيراً معنوياً إيجابياً فى فعالية المنظمة : تشير النتائج الإحصائية الى أن قيمة C.R قد بلغت 1.339 وقيمة معلمة المسار 0.141 كما بلغت قيمة مستوى الدلالة 0.002 وهذه النتائج تثبت معنوية تأثير المستحدثات التكنولوجية فى فعالية المنظمة وبمستوى معنوية $\alpha \geq 0.005$ ، مما يعنى أنه كلما زاد الإعتماد على المستحدثات التكنولوجية لدى الجامعات الأجنبية فى مصر زاد مستوى فعالية المنظمة ، وهذه النتيجة تدعم صحة الفرض الفرعى الرابع .

يتضح مما سبق فى ضوء النتائج والتحليلات السابقة صحة الفرض الثانى من فروض الدراسة ، والذى يدل على وجود تأثير معنوى إيجابى لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية فى فعالية المنظمة ، كما تشير النتائج أن بيئة العمل الداخلية هى أكثر أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية تأثيراً فى فعالية المنظمة ، يليه بعد العمل الميدانى المشترك ، ثم بعد المستحدثات التكنولوجية ، وأخيراً بعد التنوع الثقافى .

الفرضية الثالثة : " يؤثر الإبداع التنظيمى تأثيراً معنوياً إيجابياً فى فعالية المنظمة "

للكشف عن طبيعه العلاقة بين الإبداع التنظيمى (كمتغير وسيط) وبين فعالية المنظمة (كمتغير تابع) تم صياغة الفرض الثالث من فروض الدراسة " والذى ينص على أنه " يؤثر الإبداع التنظيمى تأثيراً معنوياً إيجابياً فى فعالية المنظمة " ، ولإختبار صحة هذه الفرضية قامت الباحثة بإستخدام اسلوب تحليل المسار وقد جاءت النتائج على النحو الوارد فى الجدول حيث يتضح أن هناك تأثير إيجابى للإبداع التنظيمى فى فعالية المنظمة ، حيث أن قيمة C.R قد بلغت 3.111 ، و قيمة معلمة المسار 0.517 ، بالتالى يتضح أن هذا التأثير دال معنوياً حيث أن قيمة المعنوية المحسوبة له كانت 0.006 وهي أقل من 0.05.

جدول (٨) يوضح تأثير الإبداع التنظيمي في فعالية المنظمة

مسار التأثير	قيمة الانحدار المعيارى المرجح S.R.W	معامل الانحدار الجزئى Estimate	الخطأ المعيارى S.E	قيمة (ت) C.R	مستوى الدلالة P.Value
الإبداع التنظيمي ---> فعالية المنظمة	0.517	.151	0.047	3.111	0.006

يتضح مما سبق وجود تأثير معنوي إيجابي للإبداع التنظيمي في فعالية المنظمة ، مما يدعم صحة الفرض الثالث من فروض الدراسة .

الفرضية الرابعة: "يوجد تأثير معنوي غير مباشر لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة من خلال توسيط الإبداع التنظيمي "

للكشف عن طبيعة التأثيرات غير المباشرة لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة من خلال الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط ، قامت الباحثة بصياغة الفرض الرابع والذي ينص على أنه : " يوجد تأثير معنوي غير مباشر لأبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة من خلال توسيط الإبداع التنظيمي " ، ولإختبار صحة هذا الفرض إستخدامت الباحثة أسلوب تحليل المسار بين الإثنوغرافيا التنظيمية كمتغير مستقل وفعالية المنظمة كمتغير تابع والإبداع التنظيمي كمتغير وسيط باستخدام النمذجة البنائية (ببرنامج الأموس 25) ، حيث يوضح الجدول التالي التأثيرات المباشرة للعلاقة بين الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط ، يتضح من الجدول التالي أن هناك تأثير إيجابي للإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة بمقدار 2.077 ، كما يتضح أن هذا التأثير دال معنوياً حيث أن قيمة المعنوية المحسوبة له كانت أقل من 0.05 ، بينما كان تأثير الإثنوغرافيا التنظيمية في الإبداع التنظيمي إيجابى بمقدار 1.141 ، وهذا التأثير دال معنوياً ، حيث أن قيمة المعنوية المحسوبة له أقل من 0.05 ، كما يتضح أن هناك تأثير إيجابى للإبداع التنظيمي في فعالية المنظمة بمقدار 0.080 وهذا التأثير دال معنوياً حيث أن قيمة المعنوية المحسوبة له كانت أقل من 0.05.

جدول (٩) يوضح التأثيرات المباشرة بين متغيرات الدراسة

طبيعة التأثير	مستوى الدلالة P.Value	قيمة (ت) C.R	الخطأ المعياري S.E	معامل الإندحار الجزئي Estimate	قيمة الإندحار المعياري S.R.W	مسار التأثير
مباشر	0.000	.803	.439	.352	2.077	الإثنوغرافيا التنظيمية --- < الإبداع التنظيمي
مباشر	0.000	2.672	.398	1.063	1.141	الإثنوغرافيا التنظيمية --- < فعالية المنظمة
مباشر	0.000	2.719	.163	.441	.080	الإبداع التنظيمي --- < فعالية المنظمة

أما عن التأثير غير المباشر للإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط ، يتضح من الجدول التالي أن هناك تأثير إيجابي غير مباشر للإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط ، حيث أن مقدار التأثير الغير مباشر 0.167 ، وهذا التأثير دال معنوياً ، حيث أن المعنوية المحسوبة له أقل من 0.05.

جدول (١٠) يوضح التأثير غير المباشر للإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة

مستوى الدلالة P.Value	معامل الإندحار الجزئي Estimate	قيمة الإندحار المعياري S.R.W	مسار التأثير
0.05 >	0.155	0.167	الإثنوغرافيا التنظيمية --- < الإبداع التنظيمي --- < فعالية المنظمة

قياس العلاقة الغير مباشرة بين الإثنواغرافيا التنظيمية وأبعادها في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط كما يلي:

أولاً : دراسة معنوية الأثر غير المباشر للتنوع الثقافي في فعالية المنظمة من خلال توسيط الإبداع التنظيمي

جدول (١١) أثر التنوع الثقافي في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط

مستوى الدلالة P.Value	معامل الإندثار الجزئي Estimate	قيمة الانحدار المعياري المرجح S.R.W	التأثير غير المباشر
0.05 >	0.071	0.095	التنوع الثقافي <--- الإبداع التنظيمي <--- فعالية المنظمة

يتضح من الجدول السابق أن هناك أثر إيجابي للتنوع الثقافي في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط ، حيث أن معاملات المسار بلغت 0.095 والمعنوية المحسوبة له أقل من 0.05 ، مما يعني وجود تأثير غير مباشر مقدارة (0.095) للتنوع الثقافي في فعالية المنظمة من خلال الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط .

ثانياً: دراسة معنوية الأثر غير المباشر لبيئة العمل الداخلية في فعالية المنظمة من خلال توسيط الإبداع التنظيمي

جدول (١٢) أثر بيئة العمل الداخلية في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي متغير وسيط

مستوى الدلالة P.Value	معامل الإندثار الجزئي Estimate	معامل الانحدار المعياري المرجح S.R.W	التأثير غير المباشر
0.05 >	0.065	.106	بيئة العمل الداخلية <--- الإبداع التنظيمي <--- فعالية المنظمة

يتضح من الجدول السابق أن هناك أثر إيجابي لبيئة العمل الداخلية في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط ، حيث أن قيمة معاملات المسار المحسوبة

(0.106) عند مستوى معنوية أقل من 0.05 ، مما يعني أنه توجد علاقة تأثير غير مباشرة مقدارها (0.106) بين بيئة العمل الداخلية وفعالية المنظمة من خلال الإبداع التنظيمي ومتغير وسيط

جدول (١٣) أثر العمل الميداني المشترك في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي

كمتغير وسيط

مستوى الدلالة P.Value	معامل الإنحدار الجزئي Estimate	معامل الإنحدار المعياري المرجح	التأثير غير المباشر
0.05 >	0.037	0.102	العمل الميداني المشترك <--- الإبداع التنظيمي <--- فعالية المنظمة

يتضح من الجدول السابق أن هناك أثر إيجابي للعمل الميداني المشترك في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط ، حيث أن قيمة معاملات المسار قدرت ب 0.102 () ، والمعنوية المحسوبة أقل من 0.05 ، مما يعني وجود علاقة تأثير غير مباشرة بين العمل الميداني المشترك وفعاليه المنظمة مقدارها 0.102 من خلال الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط رابعاً: دراسة معنوية الأثر غير المباشر للمستحدثات التكنولوجية في فعالية المنظمة من خلال توسط الإبداع التنظيمي

جدول (١٤) أثر المستحدثات التكنولوجية في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي

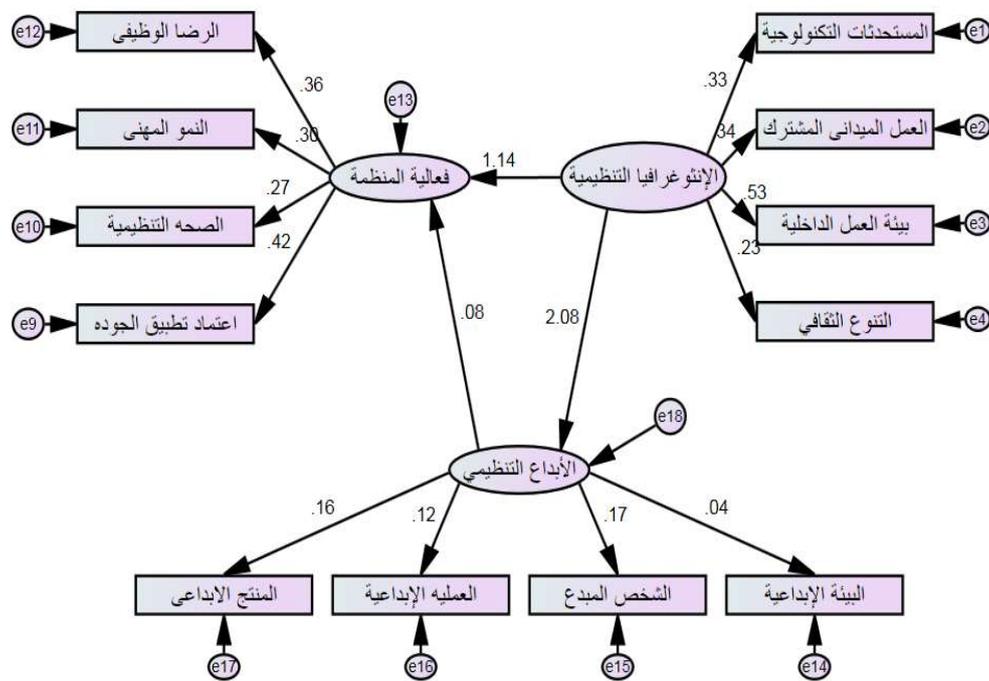
كمتغير وسيط

مستوى الدلالة P.Value	معامل الإنحدار الجزئي Estimate	معامل الإنحدار المعياري المرجح	التأثير غير المباشر
0.05 >	0.055	0.099	المستحدثات التكنولوجية <--- الإبداع التنظيمي <--- الفعالية

يتضح من الجدول السابق أن هناك أثر إيجابي للمستحدثات التكنولوجية في فعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط ، حيث أن قيمة معاملات المسار بلغت 0.099 والمعنوية المحسوبة له هي أقل من 0.05 ، مما يعني أنه توجد علاقة تأثير غير مباشرة

مقدارها (0.099) بين المستحدثات التكنولوجية وفعالية المنظمة من خلال توسيط الإبداع التنظيمي .

وقد قامت الباحثة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي باستخدام نمذجة المعادلات البنائية Structure Equation Modeling (SEM) لحل مسار التحليل وإيجاد التقديرات المعيارية لدرجات التشعب ، وكذلك إختبار الفرضيات بين المقاييس المستخدمة في الدراسة ، وتم رسم مسار التحليل Path Analysis في خلال الشكل التالي علي الحزمة SPSS IBM AMOS 25 كما يتضح في الشكل رقم (١٠/٥) :



تحليل المسار للتأثير بين الإنثوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة في وجود الإبداع التنظيمي كمتغير وسيط

- أهم نتائج إختبارات الفروض:

1. توجد علاقة تأثير قوية ومعنوية بين الأبعاد المختلفة للإنثوغرافيا التنظيمية وبين كلاً من الإبداع التنظيمي وفعالية المنظمة ، وقد أثبتت الدراسة أن أكثر أبعاد الإنثوغرافيا

- التنظيمية تأثيراً بكلاً من الإبداع التنظيمي وفعالية المنظمة هي (بيئة العمل الداخلية يلية العمل الميداني المشترك ثم المستحدثات التكنولوجية وأخيراً التنوع الثقافي) .
٢. أشارت نتائج الدراسة أن أكثر أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية تأثيراً في فعالية المنظمة هو بيئة العمل الداخلية يليه العمل الميداني المشترك ، تم المستحدثات التكنولوجية ، وأخيراً التنوع الثقافي .
٣. أثبتت الدراسة أن الأبعاد المختلفة للإثنوغرافيا التنظيمية (التنوع الثقافي ، بيئة العمل الداخلية ، العمل الميداني المشترك ، المستحدثات التكنولوجية) تؤثر تأثيراً معنوياً إيجابياً في فعالية المنظمة ، وقد إتفق هذا مع دراسات كلاً من : (العبيدي ، ٢٠١٦ ، (Munawaroh ,2016) ; (Kjeld,2015) ; (Bager,2015) ; (
٤. أكدت نتائج الدراسة على وجود تأثير معنوي إيجابي للإبداع التنظيمي في فعالية المنظمة وهو ما يتفق مع عدة دراسات منها : (قاسم ، ٢٠١١) ; (Rahnama et al , 2011) ; (Hussain,2017) ، (النعمي واخرون ، ٢٠١٦) ; (ناصر ، ٢٠٢١) ; (عطاري ، ٢٠١٨) .
٥. أثبتت الدراسة أن هناك تأثير إيجابي مباشر لأبعاد الإبداع التنظيمي في فعالية المنظمة ، حيث أن الشخص المبدع هو أكثر أبعاد الإبداع التنظيمي تأثيراً في فعالية المنظمة تليه البيئة الإبداعية ، ثم المنتج الإبداعي ، وأخيراً العملية الإبداعية
٦. تشير نتائج الدراسة إلى أن دخول الإبداع التنظيمي (كمتغير وسيط) في علاقه بين أبعاد الإثنوغرافيا التنظيمية وفعالية المنظمة قد أدى الى زيادة درجة تأثير الأبعاد المختلفة للإثنوغرافيا التنظيمية في فعالية المنظمة ، وقد كان التأثير بدرجة أكبر بالنسبة لبيئة العمل الداخلية يليه العمل الميداني المشترك ثم المستحدثات التكنولوجية وأخيراً التنوع الثقافي .

- توصيات الدراسة

- فى ضوء الإطار النظرى للبحث وبناءاً على نتائج التحليل الاحصائى للبيانات الميدانية ، فإنه يمكن صياغة وعرض التوصيات التالية :
- يجب على الجامعات الاجنبية الاهتمام بتنمية الابداع و تهيئة المناخ الداعم للابداع والابتكار من خلال توفير البيئة الداعمة والمناخ الابداعى الذى يسمح بمشاركة الافكار الابداعية ، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال : تبنى الأفكار الإبداعية والعمل على تطبيقها وتوفير الموارد اللازمة للتطبيق ، عقد الندوات والمؤتمرات والنشرات وتبادل الخبرات المحلية والعالمية ، إنشاء قاعده بيانات عن العلماء المصريين بالخارج وتخصصاتهم ليكونوا حلقة اتصال بين الجامعات الدولية والجامعات الأجنبية بمصر لدعم المبتعثين المصريين الى الخارج وكذلك تبادل الخبرات فى مختلف مجالات البحث العلمى.
 - الإستفادة من الإثنوغرافيا التنظيمية كأداة تحفيزية حديثة لتنمية مهارات الإدارة العليا فى الجامعات الأجنبية ، من خلال العمل على تنمية المهارات الإبداعية للقادة فى الجامعات الاجنبية وإتاحة الفرص للأعضاء الذين تتوافر لديهم القدرات الإبداعية لإستلام زمام المبادرة فى الجامعات الاجنبية بمصر ، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال تصميم برامج تدريبية إبداعية وإستراتيجيات فعالة تساعدهم فى إكتساب المهارات والمعارف والإتجاهات الحديثه الفعاله التى تساعدهم على تنمية وتطوير فعالية الجامعات الأجنبية ، وتطوير معايير شغل الوظائف القيادية بالجامعات بحيث تراعى التميز العلمى للمتقدم لشغل الوظيفة والخبرات المثبتة والإبتكار والسمات الشخصية .
 - يجب على القيادات فى الجامعات الأجنبية توفير مناخ عمل مبتكر يواكب الإبتكارات التكنولوجية الحديثه فى أساليب التعليم والتعلم ، من خلال تقصى حاجات المستفيدين من الخدمات التى تقدمها الجامعات الأجنبية ووضعها بعين الإعتبار عند تطوير البرامج لزيادة فعالية الجامعات، يتم تنفيذ ذلك من خلال: تطوير شبكات المعلومات وربطها بجميع الجامعات بعضها ببعض وبالجامعات العالمية بالإضافة إلى ربطها مع الجهات الداعمه والمستفيدة من البحوث العلميه، زيادة دعم وإنشاء مراكز التميز داخل الجامعات

الاجنبية وفق المعايير الدولية حتى تقوم بخدمه البرامج البحثية وتدريب المبتعثين للخارج واستقبال العائدين للاستفادة من خبراتهم المكتسبة وتنميتها ، وإنشاء مدينه بحثيه فى كل جامعه لتكون بيت خبرة علمية للعلوم التكنولوجية والإنسانية وتقدم كوادر مهنية متميزة وفريدة قادرة على التنافس الوظيفي والمهني على المستوى المحلى والعالمى .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

١. أبوناصر ، فتحى ، (٢٠٢٠) : " درجة ممارسة القيادة التشاركية لدى قادة المدارس فى محافظة الاحساء وعلاقتها بالنمو المهنى للمعلمين " ، مجله جامعه كليه التربية ببنها ، العدد ١٢٤ المجلد ٢.
٢. الأخضر خراز ، (٢٠١١) : " دور الإبداع فى اكتساب ميزة تنافسية (دراسة حالة مؤسسة EGTT) ، رسالة ماجستير غير منشورة، مدرسة الدكتوراة، تخصص مالية دولية، جامعة أبي بكر بالقائد، تلمسان، الجزائر.
٣. الحوتى ، خالد ، (٢٠١٨) : " الرضا الوظيفى وعلاقتة بفعالية أداء العمل فى الادارة الحكومية : دراسة تطبيقية على مديرى المدارس العامه بمدينه بنغازى ، رساله ماجستير غير منشورة ، كليه الاقتصاد ، جامعه بنغازى .
٤. الساعدى ، مؤيد ، (٢٠١٣) : " دور استراتيجيات الابداع الادارى فى تحسين الاداء الوظيفى : دراسة ميدانية فى معمل اسمنت الكوفة " ، مجله القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، العدد الرابع ، المجلد الخامس عشر .
٥. العبيدى ، عصام ، (٢٠١٦) : الاثنوغرافيا التنظيمية وانعكاسها على القيادة الروحية " دراسة حاله فى جامعه الكوفة ، مجله العلوم الاقتصادية الإدارية ، العدد ٩٤ : المجلد ٢٢ ، ص ٢٠١-٢٢٨ .

٦. العنزي ، فايز ، (٢٠١٣) : " أسس تطوير المنظمات "، المملكة العربية السعودية ، الطابعة الاولى ، الرياض : مكتبة الرشيد.
٧. القحطاني، نجوى ، (٢٠١٤) : " مقومات الإبداع الإداري لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك خالد، أبها: المملكة العربية السعودية.
٨. القطامين ، أحمد ، (٢٠١٦) : " الإدارة الإستراتيجية : عمان ، دار مجدلاوى للنشر والتوزيع ، الطبعة الثالثة
٩. النعيمي ، أحمد مصطفى ، (٢٠١٦) : " أثر الثقافة التنظيمية في فعالية عمليات التدريب في الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية " دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الأمنية بالمنطقة الشرقية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
١٠. بشاوى، لمياء ، (٢٠٠٨) : " الإبداع فى المنظمات ، كيف ننمى الابداع فى منظماتنا ، عمان : دار الكتب للنشر .
١١. خليل ، محمد ، (٢٠١٦) : نظرية المنظمة ، عمان : الطبعة الثالثة ، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
١٢. داود ، عبدالعزيز ، (٢٠١٧) : " تحسين الفعالية التنظيمية للجامعات المصرية في ضوء مدخل رأس المال الفكري " ، مجله الادارة التربوية ، العدد الخامس عشر ، المجلد الخامس عشر .
١٣. سعيد ، هدى ، (٢٠١٨) : " تعزيز ثقافة الجودة وتأثيرها فى السلوك الابداعى دراسة استطلاعية لعينة من مديرى شركات زين للاتصالات المتنقلة فى العراق ، مجله الجامعه العراقية ، العدد ٤١ المجلد الثالث .

١٤. سلمان ، نورة ، (٢٠١٩) : مستوى الصحة التنظيمية فى المدارس الثانوية بمنطقه القصيم من وجهه نظر المعلمين " ، مجله كليه التربية جامعه القصيم ، العدد الحادى عشر ، المجلد الخامس والثلاثون.
١٥. عبدالرحمن، جبر : (٢٠١٨) ، " الإبداع الإدارى وأثره على الأداء الوظيفى " ، مجله جامعه الاسلاميه للدراسات التربويه والنفسية ، العدد السادس والعشرون المجلد الثانى
١٦. عطارى ، ميسون ، (٢٠١٨) : " الابداع الادارى وأثره على كفاءة وفاعلية الاداء الوظيفى فى الجامعات الحكومية الفلسطينية " رساله ماجستير غير مشورة ، جامعه القدس.
١٧. عمار ، حامد ، (٢٠١٩) : " العمل الميدانى فى الريف " : المركز الدولى للتربية الاساسية فى العالم العربى .
١٨. غدير ، باسم : (٢٠١٥) ، " دور التطور التكنولوجى فى التوجه الابداعى للمنظمة : دراسة ميدانية فى منظمات الاعمال الصناعية العامله فى الساحل السورى " ، مجله الدراسات والبحوث السكانية ، العدد العاشر ، المجلد الثالث.
١٩. غنايم ، أمل & يوسف ، سليمان ، (٢٠١٦) : " تنمية الابداع الوجدانى كأحد مقومات الشخصية المبدعة مدخل لتحقيق جودة التعليم النوعى فى ضوء تطور بنية المخ وتكامل وظائفه " ، المجله العلمية لكلية التربية النوعية : العدد السادس المجلد الثالث .
٢٠. ملحم ، ابراهيم ، (٢٠١٢) : " الإدارة الإبداعية للجامعات ، نماذج حديثة ، عمان : جدارا للكتاب العالمى للنشر والتوزيع ، الطبعة الرابعه .
٢١. ممدوح ، عبد المجيد ، (٢٠٢٠) : " مدى وعي معلمي العلوم بمستحدثات تكنولوجيا التعليم واتجاهاتهم نحو استخدامها ، الجمعية المصرية للتربية العلمية : المؤتمر العلمى الرابع عشر ، التربية العلمية للجميع (من ٣١ يوليو - ١٣ أغسطس) : المجلد الأول .

٢٢. ناصر ، شداد ، (٢٠٢١) : " اثر تطبيق ادارة الجودة الشاملة فى تحسين السلوك الابداعى للعاملين ، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية ، العدد الثانى ، المجلد الخامس
٢٣. نصير ، طلال ، (٢٠١١) : "أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية "، مجله كليه بغداد للعلوم الاقتصادية : العدد الثالث والثلاثون .

ثانياً المراجع الاجنبية

1. Bager, A.: (2015) , " organizational ethnography : an interaction analysis of identity work through the study of other orientation and storytelling practices in a leadership development forum " , **Tamara Magazine** ,Vol. 13, No 3 , p35-56.
2. Cameron, K.; Mora,C. & Leutscher,T. , (2011) : “ Effects of Positive Practices on Organizational Effectiveness , **Journal of Business Ethics**, Vol. (70) , pp. 401-409.
3. Chandrasekar, K. , (2015) : “ Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations’ , **International Journal of Enterprise Computing and Business Systems**, Vol 1(1).
4. Damanpouret , F. ; Walker,R. & Avellaneda , C. , (2009) : , Combinative Effects of Innovation Types and Organizational Performance: A Longitudinal Study of Service Organizations , **Journal of Management Studies** , Vol 46(4), pp. 650-675.
5. Feskonty , B. , (2010) : " The Relationship between Organizational Ethnography and Advertising Ethical behavior " , **Journal of Organizational Ethnography** , Vol. 3 No. 4.
6. John, M., (2018): “Technological innovation: concept, process, typology and implications in the economy”, **Technovation**, Vol. 16 (5), pp. 134-152.

7. Kjeld , G., & Schauster, E.(2015) : "The Relationship between Organizational Leaders and Advertising Ethics: An Organizational Ethnography", **Journal of Media Ethics: Exploring Questions of Media Morality**, Vol 30, Issue 3, p.150-167.
8. Manea, A.D , (2015) : “ Innovation in the management of educational institutions. Procedia “, **Journal of Social and Behavioral Sciences**, Vol. (209), pp. 310 – 315.
9. Manning .A. (2020): “Identifying quality Management Practices Used with Holmes Partnership Schools of education Unpublished Ed, D .**Dissertation, university of university of Pittsburg**, Pennsylvania, USA.
- 10.McMurray,A. , (2013) : " Work Place Innovational In A Non-Profit Organization " , **Non Profit Magazine & Leadership**: Vol. 23 no.3.
- 11.Munawaroh , A. , (2016) : "The Effect Of Organizational Culture on organizational Effectiveness: Case Study on hotel x Jakarta " , **JBHOST** , Vol.2,No.1 .
- 12.National Quality Assurance and Accreditation, (2014): **The Quality Handbook: National Assurance and Accreditation**.
- 13.Omboi , G. ; Sandeno , L. & Markon, J. , (2011) : " The Relationship between Diversity Of Employees and organizational effectiveness " , **Academy of Management Journal** ,VOL.31, NO.4 .
- 14.Osborne ,S, & Jing,Y. , (2016) : “ Public Service Innovations in China: An Introduction” , **Local Government Studies**, Vol 28(4), PP. 107–121.
- 15.Pol mott, R.,(2017):"**An Enfranchisement Model Organizational Effectiveness**", thLed,5the Dryden Press, Harcoun Collage Publisher.
- 16.Preece, J.; Sharp, H. & Rogers, Y. , (2015) : “**Interaction Design: Beyond Human-Computer Interaction**”, 4th edition, Wiley.
- 17.Rahnama ,A. ; Javad , S.; Aliaei ,A.& Salimi , T., (2011) : " The survey of staffs and organizational effectiveness" case study of the

- east Azerbaijan province and Ardebil province Education Australian , **Journal Of Business And Management Research** , Vol.1,No.6
- 18.Rouleau , L.; Rond , M. & Musca , G. , (2014) : “ GUEST EDITORIAL From the Ethnographic Turn to New Forms of Organizational Ethnography” , **Journal of Organizational Ethnography** , Vol. 3: No. 1.
- 19.Smets , M . ; Burke , G. ; Jarzabkowski , P. & Spee , P. , (2014) : ” Charting New Territory for Organizational Ethnography Insights from A Team- Based Video Ethnography ”, **Journal of Organizational Ethnography** , Vol. 3 No. 1.
- 20.Westen, C., (1975) : “ **Various approaches to and definitions of creativity**” New York: Press Syndicate of the university of Cambridge.
- 21.Wong, C. & Cummings ,T. (2015) : “ Resonant Leadership and Workplace Empowerment: The Value of Positive Organizational Cultures in Reducing Workplace Incivility” , **Nursing Economic**, vol 32(1) , pp. 5-15.
- 22.Yanow , D., (2017) : “ Organizational Ethnography Between Toolbox and World-Making “ , **Journal of Organizational Ethnography**, Vol. 11 No. 1.
- 23.Zeira, A. & Schiff, M. , (2017) : “ Testing Group Supervision in Field Work Training for Social Work Studies “ , **Research on social work practice** ,Vol 20(1)