

تأثير قدرات التعلم التنظيمي في تحقيق التآلق التنظيمي الدور الوسيط لأنشطة الابداع المفتوح:
دراسة تحليلية لآراء عينة من تدريسيي الجامعات الأهلية العراقية

**The impact of organizational learning capabilities in achieving
organizational brilliance, the mediating role of open creativity activities:
an analytical study of the opinions of a sample of Iraqi private university teachers**

أ.م.د. صفاء إدريس عبودي

كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة الموصل

Assistant prof. Safa Adres Abboudi
College of Administration and Economics
Mosul University

_safa_adres@uomosul.edu.iq

الباحثة: ضحى محفوظ قاسم

كلية الإدارة والاقتصاد

جامعة الموصل

Researcher: Duha Mahfouz Qasim
College of Administration and Economics
Mosul University

duha.alnaqib@gmail.com

تاريخ استلام البحث 2024/6/12 تاريخ قبول النشر 2024/7/12 تاريخ النشر 2024/10/8

المستخلص

تهدف الدراسة الحالية الى التعرف على تأثير قدرات التعلم التنظيمي في تحقيق التآلق التنظيمي من خلال الدور الوسيط لأنشطة الابداع المفتوح. وقد جرى اختبارت الدراسة الحالية بالجامعات والكليات الاهلية العراقية متمثلة بـ (كلية الحدباء الجامعة، جامعة الكتاب، جامعة نوروز، جامعة النور) حيث طبقت الدراسة على عينة قصدية تمثلت بالتدريسيين وبمختلف الألقاب العلمية والبالغ عددهم (351) تدريسيي. كما استخدمت الدراسة الاستبيان باعتبارها اداة رئيسية لجمع البيانات، حيث سعت الدراسة لاختبار مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية لبيان طبيعة علاقة التأثير بين متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية وبشكل الذي ينسجم مع اهداف الدراسة ومخططها الفرضي. وتبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ولغرض معالجة البيانات تم استخدام البرمجة الاحصائية الجاهزة بالاعتماد على برنامج (SPSS.V26) وبرنامج (AMOS.V28). ولقد توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات أهمها وجود أثر ذات دلالة معنوية إحصائية لقدرات التعلم التنظيمي في التآلق التنظيمي على نحو مباشر، بالإضافة الى إثبات أن أنشطة الابداع المفتوح دوراً وسيطاً على نحو غير مباشر بين قدرات التعلم التنظيمي والتآلق التنظيمي في الجامعات الاهلية المبحوثة وهذه النتائج جاءت متطابقة مع الفرضيات في هذا الجانب.

الكلمات المفتاحية: قدرات التعلم التنظيمي، التآلق التنظيمي، أنشطة الإبداع المفتوح

Abstract:

The current study aims to identify the impact of organizational learning capabilities in achieving organizational brilliance through the mediating role of open innovation activities. The current study was tested in Iraqi private universities and colleges, represented by (Al-Hadbaa University College, Al-Kitab University, Newroz University, and Al-Nour University), where the study was applied to a purposive sample represented by teachers with various academic titles, numbering (351) teachers. The study also used the questionnaire as a main tool for collecting data, as the study sought to test a set of main and sub-hypotheses to demonstrate the nature of the influence relationship between the main study variables and their sub-dimensions in a way that is consistent with the study's objectives and hypothetical scheme. The study adopted the descriptive analytical approach, and for the purpose of processing the data, ready-made statistical programming was used based on (SPSS.V26) and (AMOS.V28) programs. The study reached a number of conclusions, the most important of which is the presence of a statistically significant effect of organizational learning capabilities on organizational brilliance directly, in addition to proving that open innovation activities have an indirect mediating role between organizational learning capabilities and organizational brilliance in the private universities investigated. These results were identical with the hypotheses in this aspect.

Keywords: *organizational learning capabilities, organizational brilliance, open innovation activities*

المقدمة

تؤدي قدرات التعلم التنظيمي دوراً بارزاً في نجاح الجامعات وتألقها حيث تم الاعتراف بها كوسيلة لكسب ميزة وفضلية في التنمية الفعالة لأعمال المنظمة إذ تؤثر قدرات التعلم التنظيمي تأثيراً عميقاً على الأداء التنظيمي والاستدامة طويلة المدى. فلا تقتصر عملية التعلم التنظيمي على اكتساب المعرفة فحسب، بل تتعلق بمدى فعالية المنظمات في تحويل تلك المعرفة إلى عمل .

بالتوازي مع قدرات التعلم التنظيمي، برز الأبداع المفتوح كاستراتيجية محورية للمنظمات التي تسعى إلى تسخير المعرفة والموارد والخبرات الخارجية لدفع الأبداع ومواجهة التحديات المعقدة. ويستلزم الأبداع المفتوح التبادل التعاوني للأفكار والتقنيات وأفضل الممارسات مع أصحاب المصلحة الخارجيين، بما في ذلك الزبائن والموردين والجامعات والمنظمات الأخرى. ويمكن أن يوفر الأبداع المفتوح العديد من المزايا الرئيسية للمنظمات الساعية إلى تجاوز حالة عدم اليقين والاستفادة من الفرص الناشئة عن طريق تسهيل الوصول إلى وجهات نظر وخبرات متنوعة، مما يمكن المنظمات من الاستفادة من المعرفة والقدرات خارج حدودها الداخلية، كما يعزز الأبداع المفتوح التعاون والإبداع المشترك، التآزر الذي يؤدي إلى خلق القيمة.

وفي إطار السعي لتحقيق أعلى درجات التميز، يظهر التألق التنظيمي باعتباره سمة مميزة للمنظمات عالية الأداء التي تتفوق باستمرار على المنافسين وتتجاوز توقعات أصحاب المصلحة. حيث يتجاوز التألق التنظيمي المفاهيم التقليدية للكفاءة والفعالية، ويشمل التزاماً لا هوادة فيه بالتحسين المستمر والتعلم والابتكار في جميع جوانب المنظمة. وهو أمراً ضرورياً للمنظمات التي تسعى إلى الازدهار في بيئة الأعمال الحالية شديدة التنافسية (غير المؤكدة)، فتألق يمكن المنظمات من أن تميز نفسها عن المنافسين، وتسعد الزبائن، وتدفع نحو النمو المستدام. كما يمكنها من تحديد مواطن الخلل في الأداء والاستجابة لها بفعالية، واغتنام الفرص الجديدة، والتغلب على التحديات المعقدة بثقة، وفي نهاية المطاف يعتبر التألق التنظيمي بمثابة حافز للتحويل التنظيمي والنجاح على المدى الطويل.

المحور الأول : منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

يشكل قطاع التعليم العالي الأهلي في العراق بشكل عام والجامعات والكليات المبحوثة بشكل خاص رافداً مهماً في خدمة المجتمع لما تقدمه من خدمات معرفية متنوعة ونظراً للتحديات الداخلية والخارجية في جميع المجالات التي يتطلب منها السعي للارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي لتكون قادرة على مواجهة المنافسة في هذا القطاع وعلى الرغم من هذا الجامعات والكليات الأهلية قد قطعت أشواط كبيرة في التطور المادي والتكنولوجي، لا أن العديد من تلك الجامعات لا تزال تتصارع مع تحدي أساسي ألا وهو تحقيق التألق التنظيمي بالمقارنة مع الجامعات الأهلية على مستوى العالم. وقد يكون أحد تلك الأسباب عدم القدرة على تسخير قدرات التعلم التنظيمي بشكل كافي تحدياً كبيراً لنجاحها واستدامتها على المدى الطويل، فغالباً ما تعمل هيكل الإدارة التقليدية من أعلى إلى أسفل على خلق الإبداع والابتكار والتعاون، مما يعيق التدفق الحر للمعلومات والأفكار الضرورية للتعلم التنظيمي الفعال. وتفشل القرارات التي يتم اتخاذها على مستوى القمة فقط في الاستفادة من الخبرات وجهات النظر المتنوعة الموجودة في جميع أنحاء الجامعة، مما يحد من إمكانية الإبداع والتحسين. بالإضافة لذلك، فإن السعي لتحقيق الأهداف التي يحركها الربح يمكن أن يطغى على أهمية التميز الأكاديمي والتعلم المستمر. وفي ظل مشهد تنافسي متزايد، قد تعطي الجامعات الخاصة الأولوية للمكاسب قصيرة المدى على الاستثمارات طويلة المدى في التطوير التنظيمي ومبادرات التعلم. وهذا التركيز على العوائد المالية المباشرة يمكن أن يؤدي إلى إهمال الجوانب الحاسمة مثل تطوير أعضاء هيئة التدريس، وتعزيز المناهج الدراسية، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تقويض قدرة الجامعة على التفوق على المدى الطويل.

ولغرض الخوض في الإشكالية الميدانية بشكل مستفيض ودقيق يمكن طرح التساؤل الآتي: (هل هناك تأثير لقدرة التعلم التنظيمي في تحقيق التألق التنظيمي من خلال الدور الوسيط لأنشطة الإبداع المفتوح بالجامعات الأهلية في العراق)؟ وينبع من هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية وكالاتي:

1- هل تؤثر قدرات التعلم التنظيمي في التألق التنظيمي في الجامعات الأهلية المبحوثة؟

- 2- هل تؤثر قدرات التعلم التنظيمي في أنشطة الإبداع المفتوح في الجامعات الاهلية المبحوثة؟
- 3- هل تؤثر أنشطة الإبداع المفتوح في التألق التنظيمي في الجامعات الاهلية المبحوثة؟
- 4- هل تؤثر قدرات التعلم التنظيمي في التألق التنظيمي من خلال الدور الوسيط لأنشطة الإبداع المفتوح في الجامعات الاهلية المبحوثة؟ وما هي نوع الوساطة أن وجدت؟

ثانياً: اهمية البحث

- 1- إن استكشاف التفاعل بين المتغيرات الثلاثة (قدرات التعلم التنظيمي وأنشطة الإبداع المفتوحة والتألق التنظيمي) يعكس الديناميكيات المعاصرة للإدارة التنظيمية، ويقدم رؤى حول الاستراتيجيات المتطورة للمؤسسات الأكاديمية لتزدهر في اقتصاد قائم على المعرفة.
- 2- من خلال دراسة الدور الوسيط لأنشطة الإبداع المفتوح، تسهم الدراسة في تعزيز الفهم النظري في مجال الإدارة التنظيمية، لا سيما في سياق الاقتصادات الناشئة مثل العراق، حيث يتم الاعتراف بالإبداع بشكل متزايد كمحرك رئيسي للتنمية المستدامة.
- 3- تتبع اهمية الدراسة من اهمية القطاع الذي طبقت فيه حيث تشهد الجامعات الاهلية في العراق نمواً وتحولاً سريعاً، مما يتطلب منها تحقيق اعلى درجات التميز الا وهو التألق التنظيمي لكي تستمر وتتنافس ويعد فهم قدرات التعلم التنظيمي أمراً محورياً للتنمية المستدامة والقدرة التنافسية.
- 4- نظراً لكون أعضاء هيئة التدريس هم جزء اساسي من المجتمع يأترون ويتأثرون به تؤكد الدراسة الحالية على أهمية وجهات نظرهم وخبراتهم في تعزيز الشعور بالمشاركة المجتمعية، وتعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل الجامعات الاهلية.

ثالثاً: اهداف البحث

- 1- عرض ومناقشة الأطر المفاهيمية والمعرفية لمتغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على أبرز الأدبيات المعاصرة ذات الصلة المباشرة والتعرف على مضامينها الفكرية واستخلاص المؤشرات لبناء فكر خاص بالدراسة الحالية.
- 2- اختبار علاقة التأثير المباشرة لقدرات التعلم التنظيمي في والتألق التنظيمي في الجامعات الأهلية المبحوثة.
- 3- اختبار علاقة التأثير المباشرة لقدرات التعلم التنظيمي في أنشطة الإبداع المفتوحة في الجامعات الأهلية المبحوثة.
- 4- اختبار علاقة التأثير المباشرة لأنشطة الإبداع المفتوحة في التألق التنظيمي في الجامعات الأهلية المبحوثة.
- 5- اختبار علاقة التأثير الغير مباشرة لقدرات التعلم التنظيمي في والتألق التنظيمي من خلال الدور الوسيط لأنشطة الإبداع المفتوحة في الجامعات الأهلية المبحوثة.

6- تقديم مجموعة من التوصيات أمام القائمين على الجامعات المبحوثة بشأن ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فضلاً عن المقترحات التي تخص الباحثين في هذا المجال لإجراء البحوث العلمية المستقبلية.

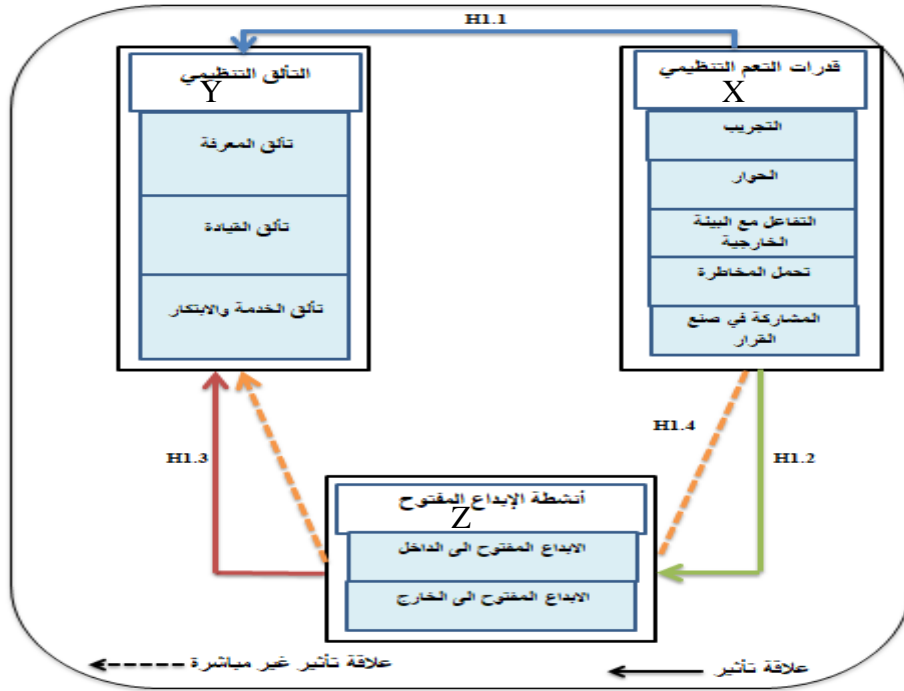
رابعاً : مخطط البحث

اشتمل مخطط الدراسة الفرضي على ثلاث متغيرات رئيسية والتي يمكن توضيحها من خلال الآتي:

X : قدرات التعلم التنظيمي (x_11i يمثل بعد التجريب، x_12i يمثل بعد تحمل المخاطرة، x_13i يمثل بعد التفاعل مع البيئة الخارجية، x_14i يمثل بعد الحوار، x_15i يمثل بعد المشاركة في صنع القرار).

Y : التألق التنظيمي. (y_1i يمثل بعد تألق المعرفة، y_2i يمثل بعد تألق القيادة، y_3i يمثل بعد تألق الخدمة والابتكار).

Z : أنشطة الإبداع المفتوح (z_21i يمثل بعد الإبداع المفتوح إلى الداخل، z_22i يمثل بعد الإبداع المفتوح إلى الخارج).



الشكل (1) مخطط البحث الافتراضي

المصدر: من اعداد الباحثان.

خامساً: فرضيات البحث

H1.1 يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لقدرات التعلم التنظيمي مجتمعاً في التألق التنظيمي مجتمعاً.

H1.2 يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لقدرات التعلم التنظيمي مجتمعاً في أنشطة الإبداع المفتوح مجتمعاً.

H1.3 يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأنشطة الإبداع المفتوح منفرداً في التألق التنظيمي مجتمعاً.

H1.4 يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لقدرات التعلم التنظيمي في التألق التنظيمي من خلال الدور الوسيط أنشطة الإبداع المفتوح.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

لضمان دقة النتائج الإحصائية للدراسة واختبار الفرضيات، استخدمت الباحثة الأدوات الإحصائية المتوفرة في برنامج (SPSS_V.25) و (AMOS_V.28) حيث سهلت هذه الأدوات تنفيذ الاختبارات المطلوبة في الدراسة وذلك عبر مجموعة من الأساليب الإحصائية مقسمة وفق الآتي:

1- التحليل العاملي التوكيدي: للتأكد من الصدق البنائي.

2- نمذجة المعادلة البنائية: وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث

تتمثل عينة الدراسة الحالية بالتدريسيين في (كلية الحداثة الجامعة، جامعة نوروز، جامعة الكتاب، جامعة النور) الأهلية بمختلف الألقاب العلمية (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ)، وبلغ مجتمع الدراسة (1075) تدريسيًا؛ إذ تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على عينة عشوائية من التدريسيين العاملين في الجامعات المبحوثة، وتم الحصول على (351) استمارة استبانة صالحة للتحليل الإحصائي التي تمثل عينة الدراسة.

ثامناً : أساليب جمع البيانات

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاعتماد على استمارة الاستبيان باستخدام مقياس ليكرت ذي الأوزان الخمسة والمرتبطة حسب العبارة الآتية(اتفق بشدة، أنفق، محايد، لا أنفق، لا أنفق بشدة) ، أما ابعاد الدراسة فقد تم الاعتماد على مقياس جاهزة ومنفق عليها من قبل عدد من الباحثين وبالشكل الذي يتناسب مع متطلبات الدراسة. ويمكن توضيح المصادر المعتمدة في الدراسة الموضحة في الجدول (1) :

جدول (1) المصادر المعتمدة في بناء استمارة الاستبيان

المتغير	الإبعاد	المصدر
قدرات التعلم التنظيمي	(التجريب، تحمل المخاطرة ، التفاعل مع البيئة الخارجية، الحوار، المشاركة في صنع القرار)	(Khan et al.,2021: 198)، (Oyewobi et al.,2021: 417) (Verduguez & Murillo,2022: 28)
أنشطة الإبداع المفتوح	(الإبداع المفتوح الى الداخل ، الإبداع المفتوح الى الخارج)	(Mulder & Omta,2009:355) (Chiraouni, 2011: 35)، (Bogers et al.، Taghizadeh, et al, 2020:77)
التألق التنظيمي	(التألق بالمعرفة ، التألق بالقيادة ، التألق بالخدمة والابتكار)	(العبيدي، 2017)، (Nafei, 2018)، (دوش، 2021)

المصدر: من اعداد الباحثان.

المحور الثاني : الجانب النظري

أولاً: قدرات التعلم التنظيمي

أن المنظمات في ظل البيئة التنافسية الحالية ولتحقيق اهدافها القصيرة والطويلة الأجل، يتعين عليها تنظيم أصولها وقدراتها حتى تتمكن من التعامل بسلاسة مع البيئة التي لا يمكن التنبؤ بها وبناءً على ذلك، تم اعتبار قدرات التعلم التنظيمي بمثابة قدرة تنظيمية تعزز ممارسات التعلم داخل المنظمة من خلال تنفيذ مجموعة مناسبة من الأنشطة والهيكل والسياسات والإجراءات الإدارية حيث يرتبط قدرات التعلم التنظيمي بشكل أساسي بتكليف الأفكار الجديدة من الآخرين وهذا يشجع على التعلم من التجارب السابقة، ويمكن لمنظمة الاستفادة من عمليات التنبؤ والتجارب هذه ضد منافسيها من خلال تحويلها إلى إجراءات محتملة (Konika,2020: 82). فالمنظمات اليوم تحتاج إلى بناء القدرة على التعلم، وتحسين قدرة الموظفين في جميع مراحل الإدارة مما سيساعد على التعلم بشكل أسرع من المنافسين الآخرين من خلال نجاحهم وفشلهم الخاص، توسيع قدرتهم على خلق نتائج تتعلق بالأهداف، وكذلك توليد تقنيات جديدة للتعلم، إذ أن تطوير قدرات التعلم التنظيمي تؤثر على المعرفة والمعتقدات والسلوكيات داخل المنظمة، مما يسمح بنمو الأعمال والابتكار (Watkins & Kim,2018: 16).

بينما يرى (Ranjit,2017: 7) بأن المنظمات التي ستبقى على قيد الحياة هي المنظمات القدرة على تطوير نفسها والتعلم باستمرار بينما الباقي سوف يهلك، وهذا ينطبق على جميع أنواع المنظمات في جميع أنحاء العالم ، حيث أن المنظمات لن تنمو إلا إذا بقيت على قيد الحياة ، لذلك من أجل البقاء في الأعمال التجارية، يتعين على المنظمات الحفاظ على تعلمها بشكل مستمر على مدى فترة طويلة من الزمن إذا كانت ترغب في الانطلاق إلى الأمام في المنافسة ضد شركائها المباشرين .

ويعرض الجدول (2) يوضح مفهوم قدرات التعلم التنظيمي من وجهة نظر عدد من الكتاب والباحثين في مجال الإدارة والتنظيم وحسب التسلسل الزمني.

الجدول (2) مفهوم قدرات التعلم التنظيمي

ت	اسم الكاتب او المؤلف	مفهوم قدرات التعلم التنظيمي
1	(Al-Hawary et al.,2020: 248)	مزيج من العناصر الإدارية والتنظيمية والموارد (المادية الملموسة وغير الملموسة) التي تؤدي دوراً حاسماً في عملية التعلم التنظيمي أو تشجع المنظمة على التعلم الفعال.
2	(Oyewobi et al,2021: 416)	قدرة المنظمة على تنفيذ عمليات الإدارة السليمة والهيكل والإجراءات والسياسات التي تسهل وتشجع التعلم.
3	(Verduguez & Murillo,2022: 24)	العملية التي تقوم المنظمات من خلالها بتعديل عملياتها أو نماذجها أو قواعدها لتحسين أدائها، و الكشف عن ميل المنظمة إلى التعلم وتسلط الضوء على العوامل التي تسمح بحدوث هذا التعلم.
4	(Berndt et al.,2023: 235)	أنها قدرة المنظمة على معالجة المعرفة، من خلال إنشاء المعرفة واكتسابها ونقلها ودمجها وكذلك تعديل سلوك المنظمة لتعكس الوضع المعرفي الجديد، بهدف تحسين الابتكار التنظيمي و الأداء.

المصدر: من اعداد الباحثان استناداً الى المصادر الوردة في منته

تأسيسا على ما تقدم يعرف الباحثان مفهوم قدرات التعلم التنظيمي بانها مجموعة الخصائص التنظيمية والادارية التي تسهل من عملية التعلم التنظيمي ومحاولة تجربة اجراءات وطرق وانشطة جديدة تمكن المنظمة من تحقيق الابداع والتميز في ادائها
ثانياً: ابعاد قدرات التعلم التنظيمي

1- التجريب : يعد التجريب هو البعد الأكثر استخداماً في أدبيات قدرات التعلم التنظيمي ويعرف على أنها اختبار الأفكار وتجربة أساليب جديدة تتطلب ثقافة المخاطرة، والتعلم من الأخطاء، وثقافة التعلم (Haile & Tüzüner,2022 : 71). بينما يشير كل من (Dominguez-Escrig & Mallen-Broch,2023: 311) الى التجريب على أنه تقديم الدعم وتشجيع مبادرة الموظفين لتقديم أفكار جديدة. في حين يؤكد (Khan et al.,2021: 198) ان التجريب ينتج عنها توليد مقترحات وأفكار جديدة لتنمية قدرات المنظمة على التعلم وتعزيز قاعدة المعرفة التنظيمية، ويتمثل بمدى قدرة المنظمة على تبني التغييرات المستمرة لضمان التطوير التنظيمي.

2- تحمل المخاطرة : تحمل للمخاطرة كمفهوم يشير الى القابلية التنظيمية والفردية على المخاطرة، بمعنى الاستعداد الحالي للمخاطرة أو عدم المخاطرة، وهذا الاستعداد يمكن ان يتغير بمرور الوقت او تبعاً للتغيرات في السمات الفردية (Wang et al.,2015: 29). ويمكن فهم تحمل المخاطرة على أنها تحمل الغموض وعدم اليقين والأخطاء فإذا أرادت المنظمات أن تتعلم، فيجب عليها أن تتحمل خطر قبول أفكار جديدة وبعبارة أخرى، يمكن اعتبار تحمل المخاطرة بأنه الدرجة التي يشعر بها الفرد بالقدرة على تحمل المخاطر الشخصية والمخاطرة هي عامل مهم في خلق مناخ التعلم (Tohidi & Mandegari, 2012: 4526) ويمكن القول بأن الخطأ هو مطلب أساسي للتعلم التنظيمي الفعال وتحقيق هذا الهدف يتطلب تقييم الفوائد والأضرار من النجاحات والأخطاء (Far & Rafiei, 2015: 473).

3- التفاعل مع البيئة الخارجية : ويعرف (Dominguez-Escrig & Mallen-Broch,2023: 311) التفاعل مع البيئة الخارجية على أنها جمع المعلومات حول ما يحدث خارج المنظمة والتعاون مع الجهات الخارجية مثل الجامعات أو المنافسين أو المعاهد التكنولوجية. كما يمكن فهم التفاعل مع البيئة الخارجية على أنها مجموعة من العوامل المختلفة التي تقع خارج نطاق التأثير المباشر للمنظمة وتشمل البيئة الخارجية المنافسين الصناعيين والأنظمة الاقتصادية والاجتماعية والنقدية والسياسية والقانونية (Konika, 2020: 91). تؤدي الخصائص البيئية دوراً حاسماً في قدرات التعلم التنظيمي (Far & Rafiei,2015: 473). اذ تعتبر العلاقات مع البيئة مهمة للغاية، حيث تحاول المنظمة أن تتطور بشكل متزامن مع بيئتها المتغيرة (Guinot et al., 2015: 94). اذ تعد البيئة هي المحرك الرئيسي وراء التعلم التنظيمي وأن البيئات الأكثر اضطرابا تولد منظمات ذات احتياجات ورغبات أكبر في التعلم (Nezam et al., 2016: 31-32).

4- الحوار: يعد الحوار عاملاً حيويًا في قدرات التعلم التنظيمي (Salas-Vallina et al.,2017: 473). لأنه يرتبط بالعلاقات بين الأفراد داخل المنظمة من خلال بناء التفاهم المشترك اذ يسمح للأفراد بفهم المعاني الخفية للكلمات (Oyewobi et al.,2021: 417). من خلال الكشف عن هذه المعاني الخفية في اتصالاتهم الخاصة، فالتعلم يحدث نتيجة للفاعلات اليومية العفوية بين الأفراد وان فرصة مقابلة أشخاص من مناطق ومجموعات أخرى تزيد من التعلم، فالأفراد أو المجموعات ذات الرؤى المختلفة الذين يجتمعون لحل مشكلة ما أو العمل معًا يخلقون مجتمعًا حوارياً مما يساعد على تعزيز قدراتهم التعليمية (Nezam et al., 2016: 31-32).

5- المشاركة في صنع القرار : يعتبر المشاركة في صنع القرار البعد الأكثر أهمية في قدرات التعلم التنظيمي ويرتبط بشكل أساسي بمشاركة الموظفين في عملية صنع القرار التنظيمي (Konika, 2020: 90). و اضاف (Daniel، 2019:14) ان مشاركة الموظف في عملية اتخاذ القرار تعد عنصراً جديداً أساسياً في التنفيذ الناجح لأغلب استراتيجيات الاعمال وتؤدي دوراً مهماً في تحديد درجة المواطنة التنظيمية الجيدة. بينما يرى (Lrawanto،2015:162) ان المشاركة في ممارسات اتخاذ القرار تعد أمراً حيويًا لأن المنظمات تواجه تحدياً جديداً في المهام التنافسية التي تتطلب مستويات أداء أعلى وان مشاركة الموظف في اتخاذ القرار تمكن الموظفين من الشعور بالوعي وبالمساهمة في الأداء التنظيمي ، وتزيد من الحافز الذي يؤدي بدوره إلى فاعليتهم ومشاركتهم في الاداء المتميز. ووفقا (Lke et al . 2017:934).

ثالثاً: مفهوم أنشطة الابداع المفتوح

ويعد (Chesbrough) أول من استخدم مصطلح "الابداع المفتوح" في كتابه الصادر عام (2003) بعنوان "الابداع المفتوح: الحتمية الجديدة لإنشاء التكنولوجيا والاستفادة منها، حيث لاحظ أن المنظمة لا تستطيع تحقيق الابداع بمفردها وأنها تحتاج إلى شركاء (بما في ذلك الموظفين والعلماء والموردين) من أجل الحفاظ على قدرتها التنافسية إلى تطوير فكرة الانفتاح (Bogers et al.,2018: 6). وفقاً لـ (Chesbrough,2003) فإن الابداع المفتوح هو استخدام الأفكار الواردة والصادرة، والتكنولوجيا، وتدفق المهارات عبر حدود المنظمة من أجل تسريع عمليات الابداع الداخلية وخلق المزيد من الابداعات (Parveen et al.,2015: 336).

أما (Chesbrough, 2006) فقد حاول ان يطور مفهوم الابداع المفتوح من خلال نشره لكتاب بعنوان "الضرورة الجديدة لإنشاء التكنولوجيا والاستفادة منها" وأشار إلى أن المنظمات في القرن العشرين استثمرت بشكل كبير في البحث والتطوير الداخلي ووظفت أفضل الأشخاص ومكنتهم من تطوير الأفكار الأكثر ابداعاً وحمايتها باستراتيجيات الملكية الفكرية، بالإضافة إلى ذلك، تم استخدام الأرباح الناتجة لإعادة الاستثمار في البحث والتطوير الداخلي، وقال إن البحث والتطوير الخارجي يمكن أن يضيف قيمة كبيرة للمنظمة إلى جانب قسم البحث والتطوير التابع لها (AI- Thawabitah, 2018: 23). وقد وضع العديد من الباحثين مساهمتهم البحثية لغرض توضيح مفهوم الابداع المفتوح

وكما موضح بالجدول (3) :

الجدول (3) مفهوم أنشطة الابداع المفتوح

ت	اسم الكاتب او المؤلف	مفهوم أنشطة الابداع المفتوح
1	(Wiley & Inc, 2019:8)	"عملية موزعه عبر الحدود التنظيمية قائمة على تدفقات معرفيه مدارة بطريقة هادفة ونافعة، باستخدام أليات مالية وغير مالية تتماشى مع نموذج اعمال المنظمة".
2	(Ulrich, 2020: 12)	"استكشاف المعرفة والاحتفاظ بها والاستغلال داخل وخارج حدود المنظمة طول وقت عملية الابداع".
3	(Obradović et al.,2021:2)	"الاعتماد المنهجي على قدرات الديناميكية للمنظمة في تنفيذ مهام إدارة التكنولوجيا الرئيسية داخليا وخارجيا أي اكتساب التكنولوجيا واستغلالها على طول عملية الابداع".
4	(Lamba, 2022: 29)	عملية متفرقة من الابداع تعتمد على تدفقات المعلومات التي يتم التحكم فيها بشكل هادف عبر حدود المنظمة، باستخدام الأساليب النقدية وغير النقدية بما يتماشى مع نموذج أعمال الشركة.

المصدر: من اعداد الباحثان استناداً الى المصادر الوردية في منته

مما تقدم يرى الباحثان أن الابداع المفتوح هو نموذج يؤكد على التعاون وتبادل الأفكار والتقنيات والموارد بين المنظمات، داخلياً وخارجياً، لتعزيز الابداع على عكس نماذج الابداع المغلقة التقليدية الذي يتم تطوير الأفكار والموارد داخلياً والاحتفاظ بها داخل المنظمة، يشجع الابداع المفتوح المنظمات على الاستفادة من المصادر الخارجية للمعرفة والخبرة لدفع الابداع.

رابعاً: أنشطة الابداع المفتوح

1- الابداع المفتوح الى الداخل: إلى الابداع المفتوح نحو الداخل على أنه التدفقات الداخلة التي تتضمن طرقاً منهجية لدمج الموارد الخارجية في القدرة التشغيلية الداخلية الثابتة (Chesbrough & Crowther, 2006:232). وتسمى أيضاً عملية الابداع المفتوح من الخارج إلى الداخل والتي تسمح للشركة بالاستفادة من المنصات الخارجية لتوليد موارد ابتكار متنوعة في قدراتها الداخلية (Gassmann & Enkel, 2004:2). بينما يعرفه (Bhadauria, 2022:17) بأنه مراحل الحصول على الابداع المفتوح ودمجه وتسويقه، كما يوصف الابداع المفتوح من الخارج إلى الداخل على أنه فتح عمليات الابداع في المنظمة لمجموعة متنوعة من المدخلات والمساهمات الخارجية.

2- الابداع المفتوح الى الخارج: تشير أنشطة الابداع المفتوح نحو الخارج الى التدفقات الخارجة التي تنطوي على طرق منهجية لبيع أصول المعرفة في أسواق مختلفة من خلال التعاون مع شركاء خارجيين (Gassmann & Enkel, 2004). وهذا يعني أنه بدلاً من الاعتماد كلياً على مسارها الداخلي الخاص بالسوق، يمكن للمنظمة أن تبحث عن منظمات خارجية ذات نماذج أعمال أكثر ملاءمة لتسويق تقنية معينة ، وتسمى أيضاً عملية الابداع

المفتوح من الداخل إلى الخارج والتي تمكن المنظمة من البحث عن شركاء خارجيين، وذلك لتطوير وتسويق منتجاتها أو خدماتها في أسواق مختلفة من خلال التعاون (Sulaiman, 2018:71). على سبيل المثال، الاختراعات الداخلية التي لا يتم استخدامها في نموذج أعمال المنظمة يجب أن يتم نقلها خارج المنظمة من خلال الترخيص والمشاريع المشتركة وما إلى ذلك.

خامساً: مفهوم التآلق التنظيمي

ظهر مفهوم التآلق التنظيمي كأحد أهم مداخل السلوك التنظيمي لمواجهة التحديات ومواكبة التغيرات المتسارعة (AI- Dulaimi & Al-Hindawy, 2023: 3). إذ يعتبر مفهوم التآلق التنظيمي في عصر العولمة هو الشغل الشاغل لجميع المنظمات، مما أدى إلى اهتمام معظم الباحثين بوصف مفهوم واضح ودقيق له، فالنظريات الحديثة لم تعد تعترف بالعمل التقليدي القائم على الهرم البيروقراطي القديم الذي يتطلب من العاملين الابتعاد عن كل شيء بل تؤكد على قيمة العاملين كمساهمين أساسيين في النجاح التنظيمي (Jarbouli & Alrikabi, 2023: 55). ففي داخل كل موظف هناك ماسة متألئة تنتظر اكتشافها واستخدامها لصالح المنظمة، ومن هنا تحتاج المنظمات إلى استخراج هذا الألماس وصقله ليكشف عن تألقه، هذه المهمة ليست سهلة لأن العديد من المنظمات لا تعرف كيفية خلق بيئة يمكن لموظفيها أن ينمو ويتألقوا، قد لا تشجع بيئات بعض المنظمات على تحقيق التآلق أو تمنح الموظفين الفرصة لاستخدام إمكاناتهم الكاملة في العمل أو تشجع إمكاناتهم، مما يعيق نجاح الأعمال (Al-Abedi, 2021: 667). ويمكن توضيح الفرق والفرق بين التميز والتآلق هو ان التميز يركز على إدارة العمليات وتحسينها، في حين إن التآلق يركز على الموارد والقدرات التنظيمية وإدارة المعرفة التي يصعب تقليدها لتحقيق أهداف المنظمة (O'Shea & Alonso, 2013: 556).

بناءً على ذلك ما يمكن القول أن موضوع التآلق التنظيمي من المواضيع الحديثة في السلوك التنظيمي وقد تناول الباحثين المتهمين بموضوع التآلق التنظيمي مجموعة متنوعة من المفاهيم التي تطورت مع مرور الوقت، مما يعكس التعقيد المتزايد والتطور في النظرية والممارسة التنظيمية. وقد ساهم الباحثون من مختلف التخصصات في فهم كيف يمكن للمنظمات تحقيق الأداء الاستثنائي للوصول الى التآلق التنظيمي والجدول (4) يوضح تلك المفاهيم وحسب التسلسل الزمني.

الجدول (4) مفهوم التآلق التنظيمي

ت	اسم الكاتب او المؤلف	مفهوم التآلق التنظيمي
1	(دوش، 2021: 113)	هالة من الوهج والسطوع التي تحيط بالمنظمة والتي تتعكس في مجموعة فريدة من الموارد على المستوى المعرفي والمادي والبشري الذي يصعب تقليدها او الحصول عليها مما تؤدي إلى مخرجات تعزز من قدرة المنظمة على النجاح في عالم الحالي الذي يتسم بالمنافسة الشديدة.

هو مزيج من المشاعر الرائعة التي يمتلكها الافراد العاملين، مما يؤدي إلى أعلى مستوى من الرفاهية والإبداع الذي يميز المنظمات عن غيرها من المنظمات على المدى الطويل في مجال القيادة والخدمة والمعرفة، وتؤدي إلى مخرجات تعزز القدرة على المنافسة.	Al Dulaimi & Al Hindawy,) (2022:901	2
قدرة المنظمة على التألق والتفوق على منافسيها ليس فقط من خلال تطبيق الممارسات التنظيمية ، ولكن أيضا من خلال التكامل الناجح لجميع المكونات التنظيمية، بما في ذلك القيادة والموارد البشرية والثقافة. الهيكل التنظيمي والعمليات التنظيمية.	(Jarboui & Alrikabi,2023: 55)	3
تتجلى في التميز والتفوق أو الإبداع والإتقان بمعنى الشيء الذي يبذل فيه الفرد ويتميز فيه.	(Hussein, 2024:2)	4

المصدر: من اعداد الباحثان استناداً الى المصادر الوردة في متنه

وفي إطار الدراسة الحالية يعرف الباحثان التألق التنظيمي بأنه فلسفة ادارية قائمة على قيم مترابطة من أجل تقديم نتائج ملموسة للمنظمة تفوق توقعات اصحاب المصالح من خلال مجالات القيادة والمعرفة والخدمة والابتكار .

سادساً: ابعاد التألق التنظيمي

1- **تألق المعرفة** : أن المعرفة تعتبر اداة رئيسية لتكوين ميزة تنافسية طويلة الأجل ومستدامة خاصة في المنظمات القرن الحادي والعشرين التي اصبحت قائمة على المعرفة (2: 2019، Mohajan). ويعرف (Jarboui & Alrikabi,2023: 56) التألق المعرفة على أنه مجموعة من السياسات والاستراتيجيات والتقنيات التي تهدف دائماً إلى دعم قوة المنظمة وقدرتها التنافسية من خلال تحسين الكفاءة والابتكار والتعاون بين العاملين داخل المنظمة.

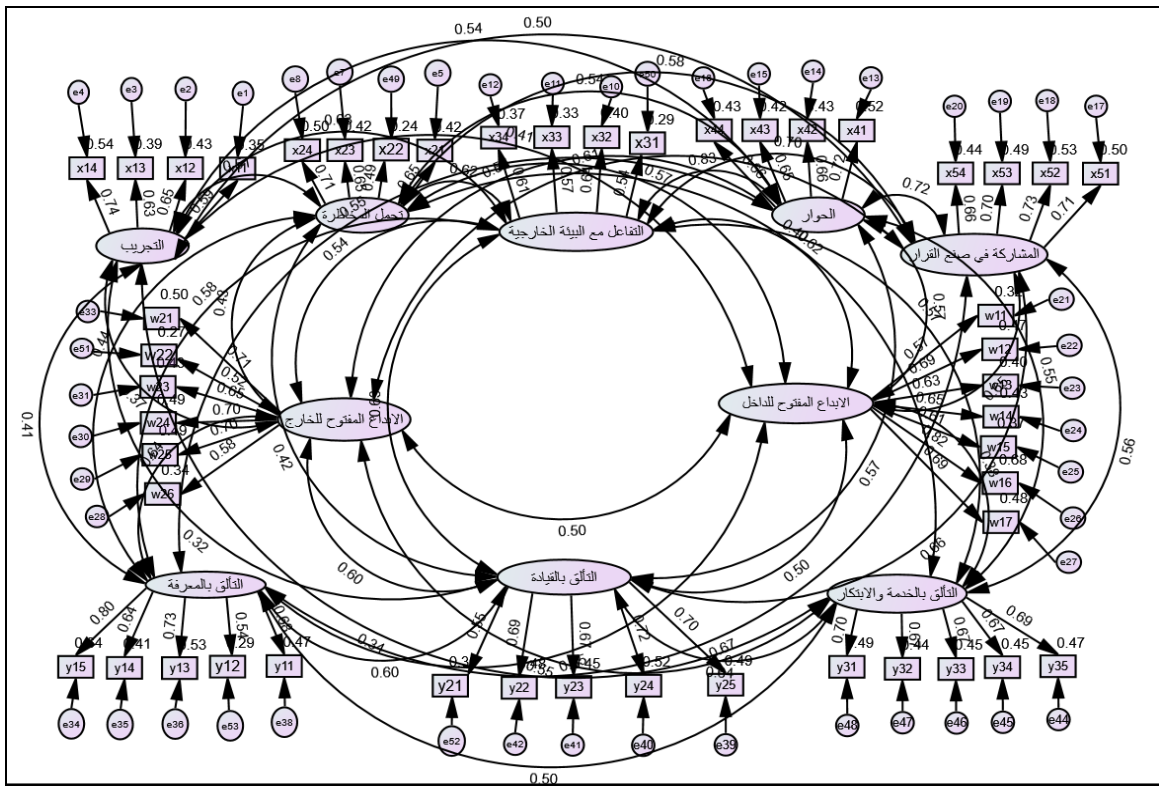
2- **تألق القيادة** : يعد التألق القيادي أحد أهم الركائز التي تقوم عليها الإدارة الحديثة التي تتطلب قدرات قيادية فائقة لتتمكن من مواكبة التطورات والمتغيرات التي يفرضها عصر التطور التكنولوجي ولا شك أن القادة الذين يتمتعون بحساسية عالية في التعرف على أوجه القصور والمشاكل في كافة المواقف لديهم فرص لزيادة الميزة التنافسية المستدامة، وبالتالي التقدم نحو التألق التنظيمي (30: 2018، Nafei). ويعرف (Al-Dulaimi & Al-Hindawy,2023: 8) تألق القيادة بأنها العملية التي يستطيع القائد من خلالها التأثير على الآخرين لتحقيق هدف مشترك وتوجيه المنظمة بطريقة تجعلها أكثر تماسكا وترابطا".

3- **تألق الخدمة والابتكار** : يعد الابتكار فيعد وثيق الصلة بالنجاح في تقديم الخدمة والبقاء على المدى الطويل ، وتدرک المنظمات أنه يساهم في خلق مزايا تنافسية عديدة (56: 2023، Jarboui & Alrikabi). فالخدمات لكي تكون متألفة تحتاج الى الابتكار (البخاتي، 2024: 131). ويعرف (30: 2018، Nafei) التألق في الخدمة والابتكار

يعني تطوير مواصفات فريدة تمنح المؤسسة فرصة تحديد أسعار استثنائية. على سبيل المثال، إذا قام أحد الموردين بزيادة أسعار المدخلات، فستقوم المنظمة بتحويلها إلى العملاء. وبدلاً من ذلك، لا يمكن للعملاء التحول إلى مؤسسات أخرى للحصول على سلع وخدمات بديلة بسبب الصفات الفريدة لمنتجات المنظمة .

المحور الثالث: الجانب الميداني

أولاً: التحليل العاملي التوكيدي: يعد التحليل العاملي التوكيدي من الأساليب التي تهدف الى إيجاد علاقات الارتباط بين المشاهدات (الأسئلة) والبعد الذي تمثله، فضلاً عن معرفة علاقات الارتباط بين المتغيرات الكامنة (الابعاد) الخاصة بالمتغير المفسر (التوضيحي) والمتغير التابع (المعتمد). والشكل (2) يوضح نتائج المرحلة الاولى من التحليل العاملي التوكيدي قبل التعديل.



الشكل (2) الأنموذج البنائي للدراسة للمرحلة الأولى للتحليل العاملي التوكيدي

المصدر : بالاعتماد مخرجات البرمجة الاحصائية (AMOS V.28).

أما نتائج مؤشرات جودة المطابقة والمعتمدة من قبل (James,2006) يوضحها الجدول (5) وكالاتي:

الجدول (5) مؤشرات جودة المطابقة للمرحلة الأولى للأنموذج البنائي للدراسة

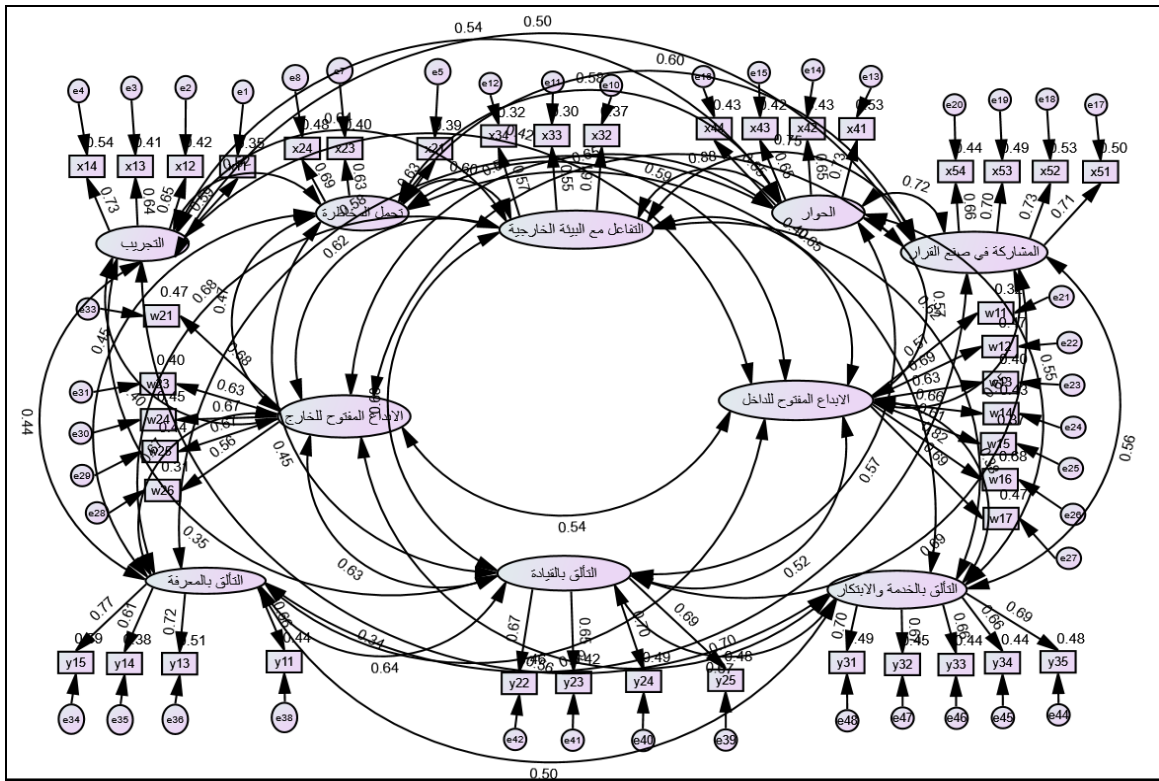
المؤشر	حدود القبول	القيمة	النتيجة
CMIN/DF	إذا كانت أقل من (5) يقبل الأنموذج المفترض، فيما تعني مطابقة تامة إذا كانت أقل من (2).	1.43	مطابق
GFI	إذا كان مساوي لـ (0.90) أو أكثر دل ذلك على حسن جودة الانتاج	0.85	غير مطابق
AGFI	إذا كان أكبر م (0.85) يعني ذلك مطابقة مقبولة، اما اذا كان يساوي (0.90) أو أكثر يعني مطابقة جيدة.	0.83	غير مطابق
NFI	يدل على حسن جودة الأنموذج عند بلوغه (0.90) أو أكثر.	0.79	غير مطابق
PGFI	يدل على حسن جودة الأنموذج عند بلوغه (0.60) أو أكثر.	0.75	مطابق
RFI	يدل على حسن جودة الأنموذج ومطابقته للبيانات عند بلوغه (0.90)	0.77	غير مطابق
RMR	مطابقة الجيدة للأنموذج عند بلوغه (0.08) أو أقل.	0.04	مطابق

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج (AMOS, V28).

يوضح الشكل (2) قيم تشبعات (ارتباط) المتغيرات المشاهدة (الأسئلة) بالمتغيرات الدالة عليها (الكامنة) والمتعلقة بمتغيرات (قدرات التعلم التنظيمي، أنشطة الابداع المفتوح، التألق التنظيمي) والمبينة قيمها على السهم ذي الرأس الواحد بين السؤال والمتغير الكامن، إذ أظهرت هذه القيم تشبعات تفوق نسبة (0.30)، وهذه القيم تعتبر مقبولة بالنسبة لحجم عينة الدراسة الحالية وبالمقارنة مع توصيات (Hair et al., 2019) عدا (X31، X22، W22، Y12، Y21) فقد ظهرت قيم تشبعاتها أقل من (0.30) مما يستدعي حذفها.

اما الجدول (5) يقدم بيانات يتضح عن طريقها بأن مؤشرات جودة المطابقة للأنموذج التي جاءت متطابقة مع المعايير المحددة لقيم القبول، هي: (CMIN/DF)، (PGFI)، (RMR) اما المؤشرات غير المتطابقة مع القيم القبول هي: (GFI)، (AGFI)، (NFI)، (RFI) فضلاً عن ذلك فقد تبين أن هناك ضعفا في بعض التشبعات (القيم الموجودة فوق كل سهم من الأسهم المتجهة من المتغيرات الكامنة نحو متغيراتها المشاهدة) الأمر الذي يتطلب تعديل الأنموذج لكي يصبح أكثر معنوية ويمكن قبوله.

تم اجراء التحليل العاملي التوكيدي بعد اجراء عملية الحذف، حيث تم تحسين مؤشرات جودة المطابقة بشكل أفضل. والشكل (3) يوضح التحليل العاملي التوكيدي بعد اجراء عملية الحذف.



الشكل (3) الأتمودج البنائي للدراسة للمرحلة الأخيرة للتحليل العاملي التوكيدي

المصدر : بالاعتماد على مخرجات البرمجة الاحصائية (AMOS V.28).

والجدول ادناه يوضح التحسين الذي تم الحصول عليه من هذا الاجراء.

الجدول (6) مؤشرات جودة المطابقة للمرحلة الأخيرة للأتمودج البنائي للدراسة

المؤشرات	القيمة	النتيجة
CMIN/DF	1.38	مطابق
GFI	0.91	مطابق
AGFI	0.9	مطابق
NFI	0.88	مطابق
PGFI	0.78	مطابق
RFI	0.905	مطابق
RMR	0.039	مطابق

المصدر : الجدول من إعداد الباحثة استناداً إلى مخرجات البرمجية الإحصائية (AMOS V.28).

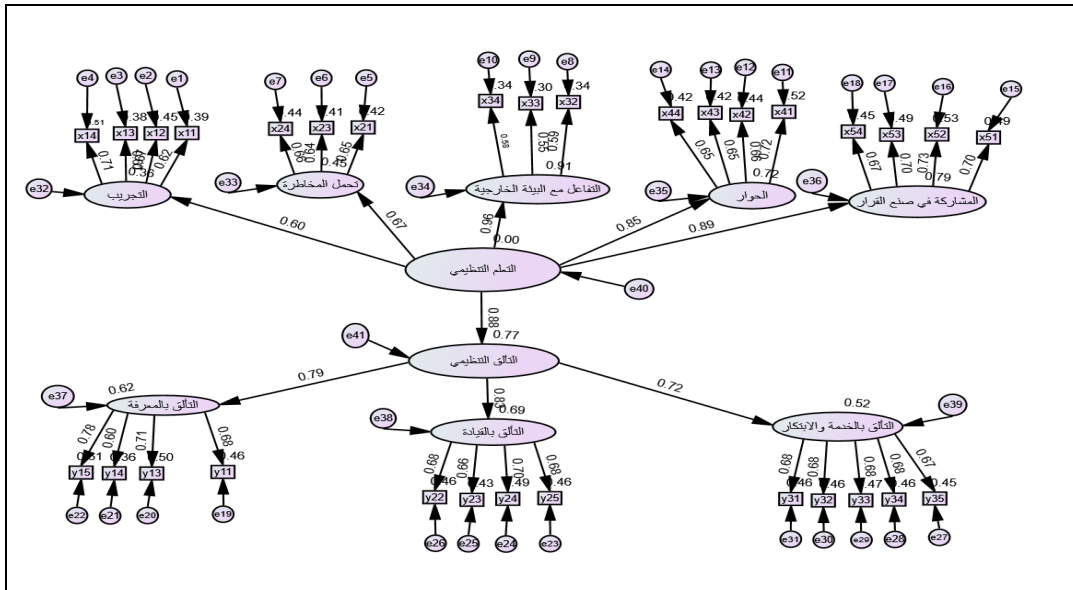
ويلحظ من معطيات الجدول (6) الخاص بنتائج المرحلة الأخيرة للتحليل العاملي التوكيدي، بأن كافة مؤشرات

جودة المطابقة للأتمودج البنائي للدراسة قد بلغت حدود المعايير المقبولة، مقارنة بالجدول (5) الخاص بالمرحلة

الأولى (قبل الحذف) للتحليل العملي التوكيدي بذلك يمكن الاعتماد على النموذج في اختبار فرضيات الدراسة من خلال ان الأسئلة كانت تمثل ابعاد المتغيرات.

ثانياً: اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية الاولى: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لقدرات التعلم التنظيمي (مجتمعة) في التألق التنظيمي (مجتمعة).



الشكل (4) نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر قدرات التعلم التنظيمي مجتمعة في التألق التنظيمي مجتمعة

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS V.28).

الجدول (7) تحليل الانحدار لقدرات التعلم التنظيمي مجتمعة في التألق التنظيمي مجتمعة

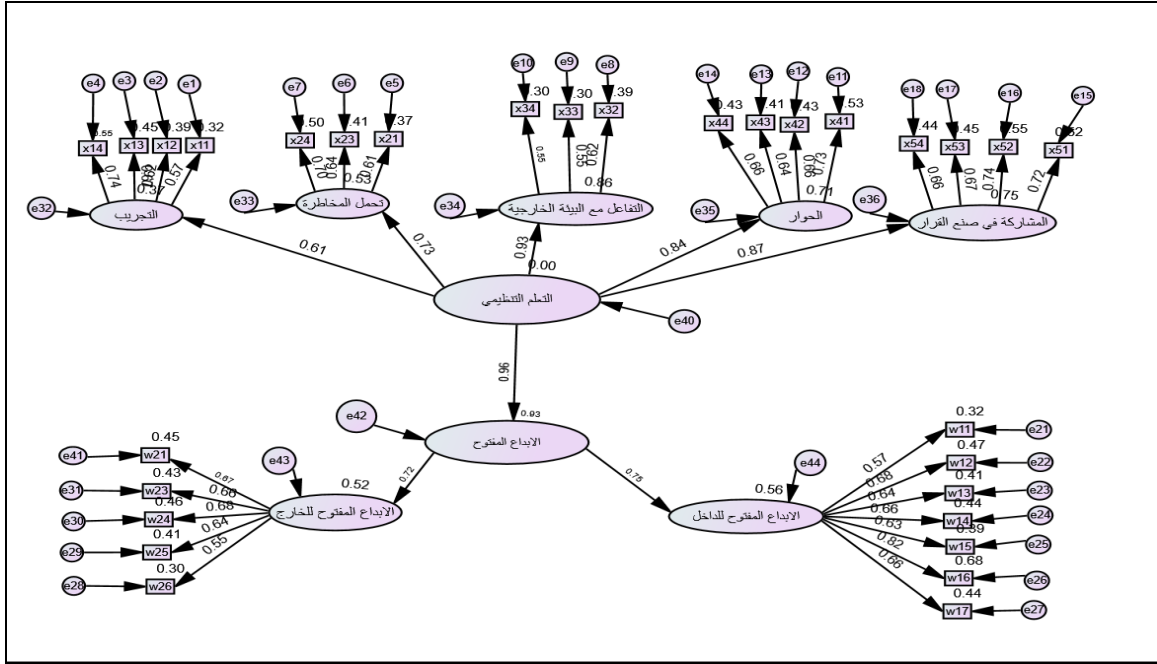
P-value	SRW	Estimate	المتغير المعتمد	اتجاه التأثير	المتغير المستقل
0.006	0.88	1.26	التألق التنظيمي	←	قدرات التعلم التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS V.28).

يوضح الشكل (4) الخاص بنمذجة المعادلات البنائية لمغيرات الدراسة مجتمعة، طبيعة ومعنى العلاقات بين المتغيرات التي تبين وجود أثر لقدرات التعلم التنظيمي بأبعادها الخمسة (التجربة، تحمل المخاطرة، التفاعل مع البيئة الخارجية، الحوار، المشاركة في صنع القرار) في التألق التنظيمي من حيث أبعادها (تألق المعرفة، تألق القيادة، تألق الخدمة والابتكار) والموضحة في الجدول (7) إذ ظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود علاقة أثر طردية معنوية الأبعاد قدرات التعلم التنظيمي في التألق التنظيمي، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار غير المعياري (التأثير) (1.26) والمعباري (0.88)، ويعزز ذلك قيمة (P) المعنوية البالغة (0.006) وهي اقل من القيمة المعنوية (0.05). وهذا يؤكد صحة الفرضية الثالثة الرئيسية للدراسة وقبولها.

القرار: استناداً إلى ما تقدم فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها يوجد أثر من الناحية الإحصائية الأبعاد قدرات التعلم التنظيمي مجتمعة في التألق التنظيمي مجتمعة.

الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لقدرات التعلم التنظيمي مجتمعة في أنشطة الإبداع المفتوح مجتمعة.



الشكل (5) نموذج المعادلة البنائية الخاصة بأثر قدرات التعلم التنظيمي مجتمعة في أنشطة الإبداع المفتوح مجتمعة المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS V.28).

الجدول (8) تحليل الانحدار لقدرات التعلم التنظيمي مجتمعة في أنشطة الإبداع المفتوح

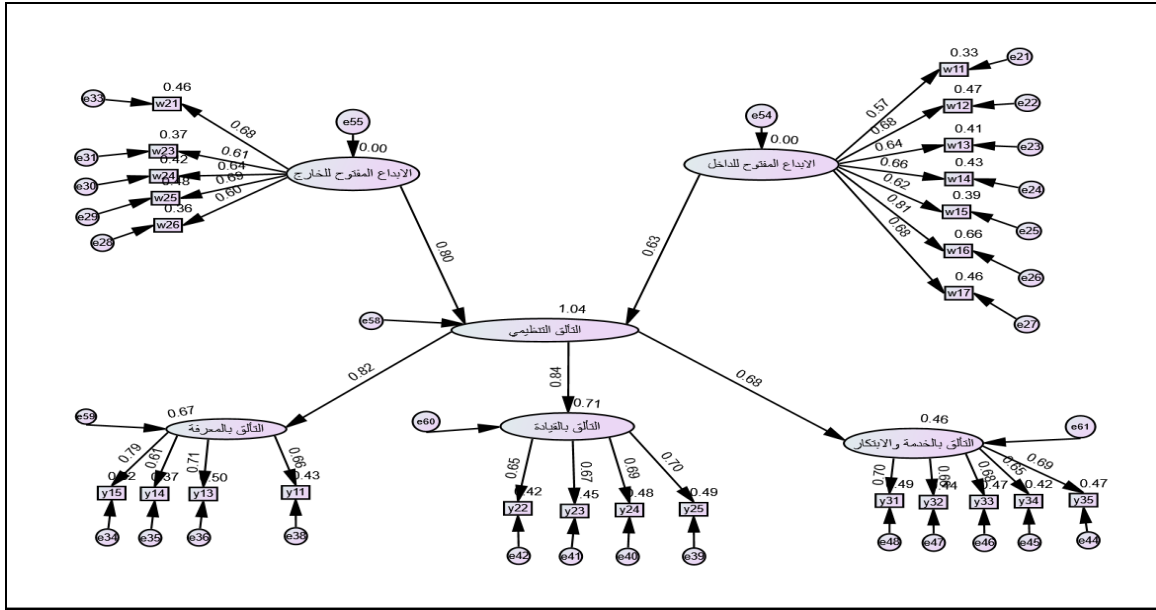
P-value	SRW	Estimate	المتغير الوسيط	اتجاه التأثير	المتغير المستقل
0.003	0.96	1.39	أنشطة الإبداع المفتوح	←	قدرات التعلم التنظيمي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS V.28).

أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود علاقة أثر طردية معنوية لقدرات التعلم التنظيمي في أنشطة الإبداع المفتوح، إذ بلغت قيمة معامل الانحدار غير المعياري (التأثير) (1.39) والمعياري (0.96)، ويعزز ذلك قيمة (P) المعنوية البالغة (0.003) وهي أقل من القيمة المعنوية (0.05). وهذا يؤكد صحة الفرضية الرئيسية الخامسة للدراسة وقبولها.

القرار: استناداً إلى ما تقدم فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها يوجد أثر معنوي من الناحية الإحصائية لقدرات التعلم التنظيمي مجتمعة في أنشطة الإبداع المفتوح مجتمعة.

الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأنشطة الإبداع المفتوح منفرداً في التألق التنظيمي مجتمعة.



الشكل (6) نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر أنشطة الإبداع المفتوح منفرداً في التألق التنظيمي مجتمعاً

المصدر : بالاعتماد على مخرجات البرمجة الاحصائية (AMOS V.28).

الجدول (9) تحليل الانحدار لانشطة الإبداع المفتوح منفرداً في التألق التنظيمي مجتمعاً

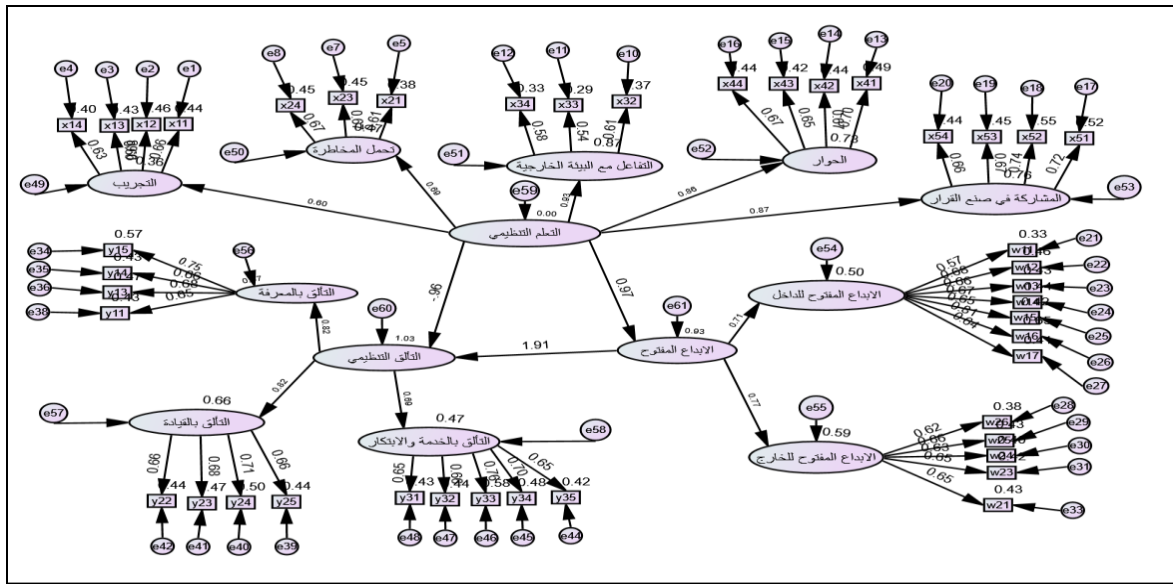
P-value	SRW	Estimate	المتغير المعتمد	اتجاه التأثير	المتغير الوسيط
0.021	0.63	1.01	التألق التنظيمي	←	الإبداع المفتوح للداخل
0.019	0.80	1.69		←	الإبداع المفتوح للخارج

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS V.28).

تشير معطيات جدول (9) بأن هنالك تأثير مباشراً للإبداع المفتوح نحو الداخل والإبداع المفتوح نحو الخارج في التألق التنظيمي إذ بلغ قيمة التأثير الغير معياري ما مقدره (1.01)، (1.69) على التوالي وذلك بدلالة قيمة (P) البالغة (0.021)، (0.019) على التوالي.

القرار: استناداً إلى ما تقدم فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها يوجد أثر معنوي من الناحية الإحصائية لانشطة الإبداع المفتوح منفرداً في التألق التنظيمي مجتمعاً.

الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لقدرات التعلم التنظيمي في التألق التنظيمي من خلال الدور الوسيط لأنشطة الإبداع المفتوح.



الشكل (7) نمذجة المعادلة البنائية الخاصة بأثر قدرات التعلم التنظيمي في التألق التنظيمي بتوسيط أنشطة الابداع المفتوح

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS V.28).

الجدول (10) تحليل الانحدار المباشر وغير المباشر لمتغير قدرات التعلم التنظيمي في متغير التألق التنظيمي بتوسط متغير أنشطة الابداع المفتوح

نوع الواسطة	P	SRW	Estimate	نوع التأثير	المتغير التابع	مسار التأثير	المتغير الوسيط	مسار التأثير	المتغير المستقل
وساطة كاملة	0.023	0.89	1.84	التأثير غير المباشر	التألق التنظيمي	←	أنشطة الابداع المفتوح	←	قدرات التعلم التنظيمي
	0.512	-0.96	-1.44	التأثير المباشر					

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS V.28).

من خلال الشكل (7) والجدول (10) أعلاه الذي يوضح قيم معاملات الانحدار الغير معياري والمعياري، وقيمة P، يلاحظ ان التأثير المباشر بين متغير قدرات التعلم التنظيمي وبين متغير التألق التنظيمي كان له تأثير عكسي من خلال اشارة مقدر معامل الانحدار الذي يمثل التأثير المباشر بينهما والذي كانت قيمته تساوي (-1.44) كما ان قيمة P (0.512) ظهرت انها أكبر من 0.05 أي ان لا يوجد هناك تأثير مباشر ذو دلالة بين قدرات التعلم التنظيمي وبين متغير التألق التنظيمي. اما التأثير غير المباشر بين قدرات التعلم التنظيمي وبين متغير التألق التنظيمي

وبتوسيط متغير أنشطة الابداع المفتوح فقد كان طردي من خلال قيمة مقدر معامل الانحدار الذي يمثل التأثير غير المباشر والذي كان يساوي (1.84) كما ان قيمة P (0.023) ظهرت على انها اقل من 0.05 .

القرار: استنادًا إلى ما تقدم فإنه يتم قبول الفرضية البديلة التي مفادها يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لقدرات التعلم التنظيمي في التألق التنظيمي من خلال الدور الوسيط أنشطة الابداع المفتوح.

وبظهور عدم معنوية التأثير المباشر ومعنوية التأثير غير المباشر فبذلك يكون هناك وساطة كاملة بين متغير قدرات التعلم التنظيمي في متغير التألق التنظيمي بتوسط متغير أنشطة الابداع المفتوح.

المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1- إشارة نتائج التحليل الاحصائي عن وجود أثر معنوي لقدرات التعلم التنظيمي مجتمعاً في التألق التنظيمي مجتمعاً مما يدل على أن المنظمات التي تستثمر في تعزيز قدراتها التعليمية هي أكثر احتمالاً لتحقيق مستويات أعلى من التألق.

2- إشارة نتائج التحليل الاحصائي عن وجود أثر معنوي لقدرات التعلم التنظيمي في أنشطة الابداع المفتوح، مما يدل أن الجامعات التي تتمتع بقدرات تعليمية تنظيمية قوية من المرجح أن تكون أكثر نجاحاً في تنفيذ أنشطة الابداع المفتوحة مما يعني أن تعزيز ثقافة التعلم المستمر داخل هذه الجامعات يمكن أن يؤدي إلى مزيد من الابداع والتعاون مع الشركاء الخارجيين.

3- تشير نتائج التحليل الاحصائي عن وجود اثر معنوي لبعدها أنشطة الابداع المفتوح في التألق التنظيمي وهذا يعني أن تبني أنشطة الابداع المفتوح يمكن أن تؤدي إلى تحسينات كبيرة في الأداء التنظيمي والفعالية، فمن خلال الاستفادة من الأفكار والتقنيات والشراكات الخارجية، يمكن للمنظمات تعزيز قدراتها الابتكارية وتحقيق التألق في عملياتها ونتائجها.

4- أظهرت النتائج الخاصة بتحليل الاحصائي وجود اثر معنوي لقدرات التعلم التنظيمي في التألق التنظيمي من خلال الدور الوسيط لأنشطة الابداع المفتوح وهذا يدل على إن قدرات التعلم التنظيمي تزود المنظمة بالمهارات اللازمة

لاكتساب المعرفة ومشاركتها واستخدامها بشكل فعال. وعندما يتم تطبيق هذه القدرات في إطار الأبداع المفتوح، فإنها تمكن المنظمة من الوصول إلى نطاق أوسع من الأفكار، وتعزيز الإبداع، وتحسين القدرة على التكيف. يخلق هذا التآزر بين التعلم الإبداع المفتوح طريقاً للتألق التنظيمي من خلال تعزيز ثقافة التحسين المستمر والإدارة الفعالة للمخاطر والميزة التنافسية المستدامة.

ثانياً: التوصيات

1- على الجامعات أن تستثمر في تطوير قدراتها التعليمية التنظيمية وتعطي الأولوية لها. ويمكن تحقيق ذلك من خلال خلق بيئة داعمة للتعلم المستمر والتطوير المهني، وتشجيع تبادل المعرفة بين الموظفين، كما يجب على الجامعات دمج أهداف التعلم والتطوير في خططها الإستراتيجية وتخصيص الموارد لدعم التدريب المستمر وورش العمل والبرامج التعليمية، فمن خلال تعزيز قدراتها التعليمية تستطيع الجامعات الوصول للتألق التنظيمي .

2- على الجامعات ان توفر بيئة داعمة التعلم المستمر والذي من شأنه أن يعزز قدرتهم على الانخراط في أنشطة الأبداع المفتوحة بشكل فعال.

3- يجب على الجامعات اتباع استراتيجيات الأبداع المفتوحة من خلال تكوين شراكات استراتيجية ودعم الأبداعات الداخلية والاستفادة من المعرفة والتقنيات الخارجية حيث سيساعد هذا النهج على تحسين أدائهم وتحقيق التألق التنظيمي والحفاظ على قدرتهم التنافسية.

4- ضرورة تصميم وتنفيذ برامج تدريبية وورش عمل وموجهة لأعضاء هيئة التدريس والموظفين، تركز على تعزيز من القدرات المتعلقة بالتعلم التنظيمي كتحمل المخاطرة، والمشاركة في صنع القرار، والحوار الفاعل، والتجربة والتفاعل مع الآخرين من خلال إقامة شراكات مع المنظمات الأخرى الصناعية والخدمية والتعليمية والشركات الرائدة لتطوير حلول مبتكرة للتحديات الأكاديمية والإدارية التي تواجه الجامعة هذا النهج من شأنه أن يؤدي إلى خلق بيئة جامعية تفاعلية وداعمة، تُحفز على التطور المستمر وتضمن تحقيق مستويات عالية من التألق التنظيمي.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

1. دوش، حيدر فؤاد هادي، (2021)، الحسد التنظيمي وتأثيره في تألق المنظمة : الدور المعدل الذكاء القيادة السياقية دراسة تحليلية في الجامعات والكليات العراقية الاهلية النجف الاشرف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق.
2. البخاتي، رياض يوسف سليمان، (2024)، الأوركسترا المعرفية وتأثيرها في التألق التنظيمي بتوسيط المقدرات الدينامية: بحث تحليلي في شبكة الأعلام العراقي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

ثانياً: المصادر الاجنبية

3. Konika, A. ,(2020), Linkages between Intellectual Capital Open Innovation Organizational Learning Capabilities and Effectiveness in Context of Indian Pharmaceutical Firms, Doctoral thesis, School of Business Studies, Central University of Jammu, India.
4. Watkins, K.E. and Kim, K. (2018) 'Current status and promising directions for research on the learning organisation?', Journal of Human Resource Development Quarterly, 29(1), pp(15–29).
5. Ranjilt, M. K.(2017), impact of organizational learning capabilities on business performance,Doctor's thesis, Faculty of Management, Uttrakhand Technical University, Dehradun, India.
6. Al-Hawary, S. I. S., Mohammad, A. S., Al-Syasneh, M. S., Qandah, M. S. F., & Alhajri, T. M. S. (2020). Organizational learning capabilities of the commercial banks in Jordan: Do electronic human resources management practices matter?. International Journal of Learning and Intellectual Capital, 17(3),PP (242-266).
7. Oyewobi, L. O., Adedayo, O. F., Olorunyomi, S. O., & Jimoh, R. (2021). Social media adoption and business performance: the mediating role of organizational learning capability (OLC). Journal of Facilities Management, 19(4), PP(413-436).
8. Verduguez, V. M., & Murillo, F. R. (2022). Evaluacion del impacto de las capacidades de aprendizaje organizacional y la orientación emprendedora en el desempeño innovador de las empresas bolivianos . Journal of Investigación & Desarrollo, 22(2), PP(23-41).
9. Berndt, A. C., Gomes, G., Borini, F. M., & Bernardes, R. C. (2023). Frugal innovation and operational performance: the role of organizational learning capability. RAUSP Management Journal, 58, PP(233-248).
10. Haile, E. A., & Tüzüner, V. L. (2022). Organizational learning capability and its impact on organizational innovation. Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship, 16(1), PP(69-85).

11. Dominguez-Escrig, E., & Mallen-Broch, F. F. (2023). Leadership for sustainability: fostering organizational learning to achieve radical innovations. *European Journal of Innovation Management*, 26(2), PP(309-330).
12. Khan, A., Zubair, T., Farooq, W. and Rasheed, H. (2021), "Organizational resilience: a dynamic capability of complex systems", *Journal of Management and Research (JMR)*, 6(1), pp(1-26).'
13. Tohidi, H., & Mandegari, M. (2012). Assessing the impact of organizational learning capability on firm innovation. *African journal of business management*, 6(12), pp(4522-4535).
14. Far ,M.,Rafiei ,R.,(2015),The Study of relationship between Career competencies and Organizational learning capability, *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology* , PP(470-478).
15. Guinot, J., Chiva, R., & Mallén, F. (2015). The effects of altruism and relationship conflict on organizational learning. *International Journal of Conflict Management*, 26(1), pp(85-112).
16. Nezam, M. H. K., Ataffar, A., Isfahani, A. N., & Shahin, A. (2016). Human capital and new product development performance efficiency-the mediating role of organisational learning capability. *International Journal of Innovation and Learning*, 20(1),PP (26-46).
17. Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernandez, R. (2017). Happiness at work and organisational citizenship behaviour: is organisational learning a missing link?. *International Journal of Manpower*, 38(3), PP(470-488).
18. Oyewobi, L. O., Adedayo, O. F., Olorunyomi, S. O., & Jimoh, R. (2021). Social media adoption and business performance: the mediating role of organizational learning capability (OLC). *Journal of Facilities Management*, 19(4), PP(413-436).
19. Daniel, C., (2019). Impact of Employee Participation on Decision Making In Nigerian Banking Sector. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. 21(2). pp(14-20).
20. Lke ,P.R , Ezeh.,L.N , Etodike.,C.E. (2017). Employee Participation in Decision Making: A Correlate of Employee Citizenship Behaviour and Counterproductive Workplace Behaviour. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(7), PP(934-948).
21. Bogers, M., Chesbrough, H., & Moedas, C. (2018). Open Innovation: Research, Practices, and Policies. *California Management Review*, 60(2), PP(5-16).
22. Parveen, S., Senin, A. A., & Arslan, U. M. A. R. (2015). Organization culture and open innovation: A quadruple helix open innovation model approach. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 5(1), PP(335-342).
23. Al-Thawabitah, K.,(2018),The level of adopting open innovation : case study : Gazan incubators' micro, small and medium enterprises, Master Thesis, Faculty of Commerce, Islamic University, Palestine.
24. Wiley, John, & Inc Sons (2019) "Open Innovation Corporate Incubator Pascal Latouche" *ISTE Learning Technology Directory*, United States.

25. Ulrich, Lichtenthaler (2020) "Open Innovation: Past Research, Current Debates, and Future Directions" Academy of Management in Montreal. Quebec, Canada.
26. Obradović , T , Vlačić , B , Marina , D , (2021) , Open innovation in the manufacturing Industry :A review and Research agenda ,Journal technovation, 102(1). PP(1-16).
27. Lamba, S. An Exploration of Open Innovation in Indian Food Processing SMEs. Thesis Submitted for the Award of the Degree of Doctor of Philosophy. Amity University, Uttar Pradesh, India.
28. Chesbrough, H. W. and Crowther, A. K. (2006) “Beyond high tech: early adopters of open innovation in other industries”, R&D Management, 36(3), pp (229-236).
29. Gassmann, O., & Enkel, E. (2004, July). Towards a theory of open innovation: three core process archetypes. In R&D management conference (Vol. 6, No. 09.06, p. 2004).
30. Bhadauria.S.,(2022), Managing Open Innovation: Role of Organisational culture, Transformational leadership and Absorptive capacity, Doctor's thesis, Indian Institute of Information Technology and Management, Kanya Gurukul University India.
31. Sulaiman, S. N.(2018), Role of open innovation system in small and medium enterprises SMEs growth an empirical study of Nigerian SMEs, Doctor of Philosophy thesis, Graduate School, Sharda University, Greater Noida, India.
32. Al -Dulaimi, D. K. K., & Al-Hindawy, Z. A. R. (2023). The Role of Distinct Core Capabilities in Achieving Organizational Brilliance/An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Managers Working in the Iraqi General Company for Cement/Kufa Cement Factory. International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev., 8(4), PP(1-15).
33. Jarboui, A., & Alrikabi, E. H. K. (2023). The Effect of Strategic Improvisation in Achieving Organizational Brilliance: An Analytical Study in a Sample of Private Iraqi Commercial Banks. Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 23(21), PP(50-61).
34. Al-Abedi, A. R. (2021). How the organizational envy effects on organization's brilliance? the moderating role of contextual leadership intelligence. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(4), PP(665-673).
35. O’Shea, M., & Alonso, A. D. (2013). Fan moderation of professional sports organisations’ social media content: strategic brilliance or pending disaster?. International journal of web based communities, 9(4), PP(554-570).
36. Hussein, H. K. (2024). The reality of the organizational brilliance of physical Educators in the college of Physical Education and Sports Sciences/University of Baghdad from female students point of view. Journal of Eximia, 13, PP(1-15).
37. Mohajan, H. K., (2019), “Knowledge sharing among employees in organizations”, Journal of Economic Development Environment and People, 8(1), PP(52-61).
38. Nafei, W. A. (2018). The Role of Workplace Happiness in Achieving Organizational Brilliance a Study on Sadat City University. Case Studies Journal, 7(12), PP(26-41).
39. James B. Schreiber, Amaury Nora & Frances K. Stage,(2006), Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review. The Journal of Educational Research. Vol. 99, No. 6.