

أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية المساهمة العامة

The impact of administrative creativity on achieving competitive advantage in the Arab Potash Company, a public shareholding company

الباحثة: هيا علي أبو عبدون.

الوظيفة: مديرة ادارة الموارد البشرية في مؤسسة المواصفات المتكاملة.

تاريخ النشر: 2023/12/15

تاريخ القبول: 2023 /11/13

تاريخ الاستلام: 2023/11/6

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الإبداع الإداري والمتمثل في (الأصالة، الطلاقة، المرونة، قبول المخاطرة) على الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وتم التطبيق من خلال العينة العشوائية، وتكونت عينة الدراسة من (مدير دائرة، رئيس قسم، مشرف أو مهندس، موظف إداري)، وبلغ حجم العينة (100) مفردة، حيث اعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للحصول على النتائج. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: وجود أثر إيجابي للإبداع الإداري والمتمثل في (الأصالة، الطلاقة، المرونة، قبول المخاطرة) على الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (54%)، وأوصت بمجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة العمل على إثراء الأفراد العاملين بجلسات حوارية تدريبية؛ لتعزيز قدراتهم ومهاراتهم، ومناقشة الأفكار والحلول المقترحة، وتشجيعهم على التعبير عن أفكارهم بطلاقة.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري، الميزة التنافسية، شركة البوتاس العربية.

Abstract:

This study aimed to demonstrate the impact of administrative creativity represented in (originality, fluency, flexibility, acceptance of risk) on the competitive advantage in the Arab Potash Company. Department, supervisor or engineer, administrative employee), and the sample size was (100), where the questionnaire was adopted as a tool for data collection, and the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program was used to obtain the results. The study reached a number of results, most notably: the existence of a positive impact of administrative creativity represented in (originality, fluency, flexibility, acceptance of risk) on the competitive advantage in the Arab Potash Company, and the value of the coefficient of determination was (R^2) (54%), and it recommended a set of recommendations, most notably The necessity of enriching working individuals with training dialogue sessions; To enhance their abilities and skills, discuss ideas and proposed solutions, and encourage them to express their ideas fluently.

Keywords: Administrative Creativity, Competitive Advantage, Arab Potash Company.

المقدمة:

في ظل التحديات التي تشهدها منظمات الأعمال اليوم نتيجة التغيرات السريعة المرتبطة بالإنفجار المعرفي الهائل والتطورات المتسارعة في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الأمر الذي وضع المنظمات أمام العديد من الصعوبات والضغوطات في كيفية مواكبتها وكيفية التأقلم معها (Kalyar et al., 2021). ولذلك كان من الواجب على المنظمات أن تستجيب لهذه التحديات بالقيام بالتعديلات اللازمة التي تمكنها من مواكبة هذه التغيرات، فأُتجهت إلى زيادة الاهتمام بالعنصر البشري من خلال تنمية قدراته الإبداعية، وتحفيزه بالطرق التي تجعل المنظمات قادرة على تحقيق الأفضلية واكتساب الميزة التنافسية لضمان البقاء والنمو والاستمرارية في ظل اشتداد المنافسة (العجمي، 2021).

تتميز المنظمات الناجحة بقدرتها في التخلي عن السياسات والأساليب التقليدية ورغبتها في التطور والابتكار والإبداع بشكل دائم ومستمر، فالإدارة المتميزة تسعى دائماً لتنمية الأفراد العاملين لديها من خلال تشجيع سلوكهم الإبداعي، والاستفادة من مواهبهم ومهاراتهم الإبداعية (بقاير، 2021). لذلك فإن أغلب المنظمات التي تتبع الطرق الإبداعية في ممارسة أعمالها، تكتسب ميزات تنافسية تميزها عن بقية المنظمات التي تتبع الطرق التقليدية، فالقدرات الإبداعية التي يمتلكها الأفراد العاملين تساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظمة المتمثلة بالحصول على الميزة التنافسية (غاني وبن سعيد، 2019).

تتجه الشركات نحو الإبداع الإداري الذي يعد من أهم الأساسيات التي تقاس من خلالها حضارة الدول، وتقدمها ودرجة مواكبتها للبيئة المحيطة بها، فقد فرض على الشركات بأن تتبنى أفكاراً إبداعية واستعمالها كأداة للتطور والتغير وحل المشاكل (Yodchai et al., 2021). لذلك يعتبر الإبداع الإداري هدفاً أساسياً لأي منظمة، فهو يدعم قوة المنظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى، وتحفز الإدارة العليا في الشركات الأفراد العاملين على إبراز مهاراتهم الإبداعية واستخدامها بالشكل المناسب للوصول إلى حلول وأفكار متميزة وملائمة واكتساب الميزة التنافسية (السبع، 2020).

إن الحصول على الميزة التنافسية في المنظمات يعتمد على قدرتها على تحقيق التطوير والتقدم والتحسين بشكل دائم من خلال الابتكار والإبداع، فقدرته المنظمات على تحقيق التفوق والتقدم يعتمد على قدرتها في تحقيق الجودة في إنتاج منتجاتها وفي تقديم خدماتها وتنفيذ عملياتها التي تتبعها، فالمنظمات لا تستطيع التقدم والتطور وبناء الميزة التنافسية إلا عن طريق توفير مناخ إداري مساهم وداعم لهذا التطور والتميز (المصري وعابدين، 2017).

وشركة البوتاس العربية تهتم كمثيلاتها من الشركات بشكل دائم بالإبداع الإداري في داخل حدودها وضمن العاملين لديها، لأنه يساهم في إنجاز وتحقيق مهماتها وأهدافها، حيث أن التطور المستمر يتطلب من الإدارة إيجاد موظف إداري ميدع لحل المشكلات وتحقيق الميزة التنافسية، لذا جاءت هذه الدراسة للبحث عن أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية المساهمة العامة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

إن التحديات والصعوبات التي تحيط بالشركات فرضت عليها ضرورة التفكير في التخفيف من الاعتماد على الأسلوب التقليدي القائم على الخطأ والمحاولة في حل المشكلات، والسعي لبناء استراتيجيات وأساليب إدارية غير مألوفة، تقودها نحو التقدم والتميز، حيث أدركت الشركات أن الوصول إلى القمة وضمان بقائها في الأسواق العالمية والمحلية يستدعي إلى تحقيق ميزة تنافسية تجعلها تتفوق على

منافسيها، وعليه يعد الإبداع الإداري من أهم الاستراتيجيات التي تركز عليها منظمات الأعمال في تطورها و تحقيق أهدافها واكتسابها للميزة التنافسية وزيادة مستوى المهارة والمعرفة في كافة المواقع الإدارية في المنظمة (العجمي، 2021). وهذا الأمر يعمل على ازدياد الصعوبات والتحديات التي قد تواجه الشركات في المملكة الأردنية الهاشمية، وخاصة شركة البوتاس العربية نتيجة ازدياد شدة المنافسة وحدثها، ومن هنا فإن الدراسة تسعى إلى التعرف على الإبداع الإداري في شركة البوتاس العربية وأثره في تحقيق الميزة التنافسية وبناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي:

ما أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية المساهمة العامة؟ ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما هو مستوى الإبداع الإداري في شركة البوتاس العربية؟
- 2- ما هو مستوى تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية؟
- 3- هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الإبداع الإداري والميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. معرفة أثر الإبداع الإداري ومساهمته في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.
2. معرفة مستوى الإبداع الإداري في شركة البوتاس العربية.
3. معرفة مستوى تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.
4. دراسة العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري والميزة التنافسية وتحديد نوع تلك العلاقة.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة بما يأتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الإبداع الإداري، وأهمية تحقيق الميزة التنافسية في العصر الحديث الذي يتطلب وجود إدارة جيدة تسعى إلى تحديث منظومتها الإدارية والفنية في ظل التغيرات التكنولوجية والمعرفية في العصر الحديث، واتباع أساسيات وإجراءات من شأنها تحفيز الإبداع الإداري لدى الأفراد العاملين، وتوضيح أهم الطرق والأساليب التي تتبعها الإدارة العليا في شركة البوتاس العربية لتحقيق الميزة التنافسية، وتقديم إطار نظري عن الإبداع الإداري والميزة التنافسية، والمساهمة في إثراء الأدب النظري المتعلق بالإبداع الإداري، وأثره في تحقيق الميزة التنافسية، وسدّ الفجوة المعرفية المتعلقة بموضوع الدراسة.

ثانياً: الأهمية العملية:

تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم مجموعة من النتائج والتوصيات لأصحاب القرار في شركة البوتاس العربية حول أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية، مما يساعدهم في عملية اتخاذ القرارات التي تسعى إلى رفع مستويات الإبداع الإداري وتطوير الخدمات والمنتجات ومواكبة كافة التحديات التي قد تواجه الشركة.

فرضيات الدراسة:

استناداً إلى الإطار النظري والدراسات السابقة يمكن صياغة فرضيات الدراسة على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية (H0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) للإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، المرونة، قبول المخاطرة) على تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) للأصالة على تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

H02: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) للطلاقة على تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

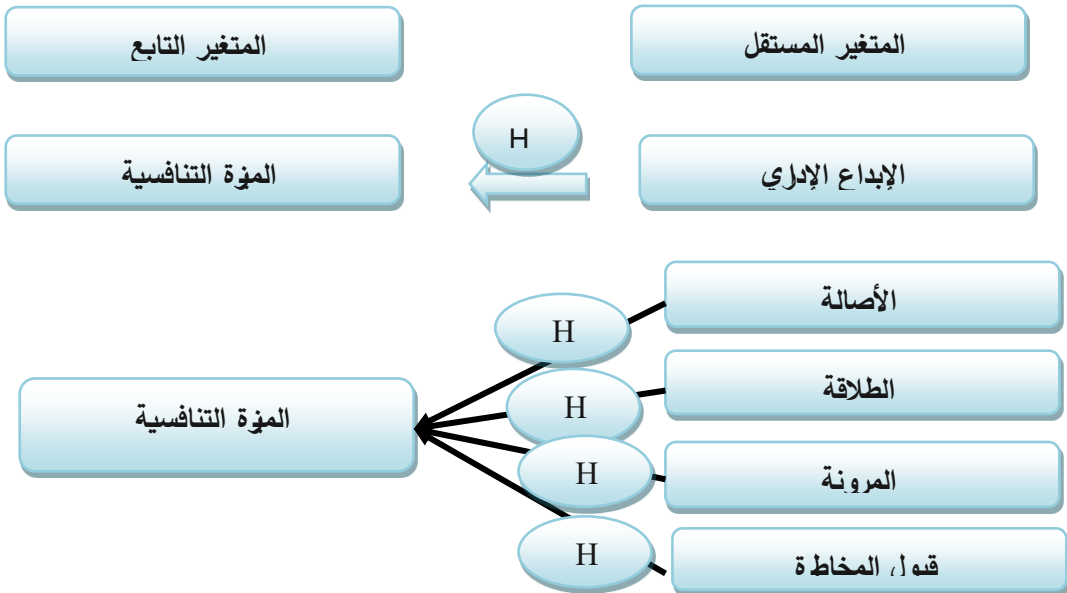
H03: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) للمرونة على تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

H04: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) لقبول المخاطرة على تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

العربية.

نموذج الدراسة:

في ضوء مراجعة الأدبيات السابقة، واعتماداً على المرجعيات ذات العلاقة، تم تطوير نموذج الدراسة الذي يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة كما هو موضّح في الشكل رقم (1).



مصطلحات الدراسة:

1. **المتغير المستقل (الإبداع الإداري):** هو مجموعة من المهارات والأفكار التي يقدمها المسؤولون للأفراد العاملون والتي تسعى إلى إيجاد طرق وأساليب إدارية أكثر فاعلية وكفاءة في الوصول إلى أهداف المنظمات والشركات وخدمة المجتمع بشكل أكبر (مصطفى، 2021).

ويتكون المتغير المستقل من الأبعاد الآتية:

الأصالة: تعرف بأنها قدرة الشخص على اجتلاب شيء فريد ونادر وإنتاج وإنشاء الأفكار الجديدة التي لا شبيه لها (بن شعبان، 2018).
المرونة: تحويل الحالة الذهنية بتحول الظروف السائدة والمواقف، وهي ميزة شخصية متقدمة تهدف إلى إتاحة الفرصة بالقبول بالحلول المتاحة، تكون مناسبة لاعتمادها حلاً بديلاً لمشكلة ما، ويجب على الشخص أن يتصف بالمرونة بمستوى عالٍ لكي يكون لديه القدرة على تغيير حالته الذهنية، بشكل يتوقف مع درجة تعقد المشكلة أو الموقف (غانى وبن سعيد، 2018).
الطلاقة: تعني قدرة الشخص على التحكم والتعامل مع الأفكار بسهولة دون أن يواجه إعاقة في أي نوع من أنواع الطلاقة فكرية كانت أو لفظية (بن شعبان، 2018).

قبول المخاطرة: هي مدى شجاعة الفرد في العمل تحت ظروف غامضة وتعريض نفسه للفشل ودفاعه عن أفكاره الجديدة واستعداده لتحمل المسؤولية المترتبة عليه نتيجة الأعمال التي يقوم بها (احمد وعرفة، 2017).

2. **الميزة التنافسية:** هي القيمة التي تقدمها المنظمة لتشجيع عملائها على السعي في الحصول على منتجاتها وخدماتها، وتفضيل المنتجات الخاصة بها مقارنة بالمنافسين، (المصري وعابدي، 2017).

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تتمثل في معرفة أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على شركة البوتاس العربية.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة على شركة البوتاس العربية خلال العام 2021.

الحدود البشرية: شملت هذه الدراسة (مدير دائرة، رئيس قسم، مشرف أو مهندس، موظف إداري).

الإطار النظري والدراسات السابقة

ويعتبر الإبداع من الأدوات الهامة في التعامل مع التطورات الحديثة وهو أحد الموارد الأساسية في الشركات بحيث إنّه أصبح مفتاحاً لبناء أي ميزة تنافسية، والتي تعتبر دورها من القواعد الهامة، التي تعتمد عليها أداء الشركات، في الوقت الذي يعتبر من أهم التحديات التي تواجه منظمات الأعمال أن تملك سبقاً تنافسياً في كافة المجالات قياساً بالمنافسين الآخرين (Durrah et al, 2021). الأمر الذي يجعل منظمات الأعمال تسعى لتنمية وتطوير قدراتها التنافسية والسعي لاكتساب مزايا تنافسية تجعلها تتفوق على منافسيها، كما أن الإبداع الإداري يعتبر عنصراً وأداة هامة في أيدي المؤسسات وتحديداً المؤسسات التي تسعى للريادة، من خلال استغلالها للإبداع بطرائق، تتيح لها العمل على تطوير وتنمية منتجاتها وخدماتها إلى ما هو أفضل لضمان جودة العمل بتكلفة أقل وأسرع وقت ممكن (بوسعدة، 2018).

يعتمد تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات على حجم القطاع التنافسي المماثل لعمل المنظمة، بالإضافة إلى مدى قدرتها في تحسين منتجاتها وخدماتها وعملياتها، لتحقيق الاستخدام الأمثل وتحقيق الجودة، فالاهتمام بتدريب الموارد البشرية وتمكينها وإثرائها وظيفياً يدفعهم نحو تحقيق مستوى عالٍ من الأداء وبالتالي تمكينهم من إيجاد حلول وأفكار إبداعية تساهم في تحقيق الميزة التنافسية (Correia et al., 2021).

الإبداع الإداري.

سعى العديد من الباحثين على مر العصور إلى توضيح مفهوم الإبداع، وفي وقتنا الحاضر أصبح الإبداع من أهم العوامل بالنسبة لجميع المنظمات التي تعمل في ظل بيئة تنافسية شديدة، ولذلك أصبح الحث على الإبداع وتشجيعه أمراً في غاية الأهمية، فيعود الفضل الكبير في استخدام مصطلح الإبداع لأول مرة في المجال الاقتصادي إلى المفكر الاقتصادي (Schumpeter) بحيث تم تطوير أبحاثه وأفكاره من قبل عدد من الباحثين (مصطفى، 2021)، وقد عرف (Schumpeter) الإبداع على أنه التغيير الذي يحدث في العملية والمنتج والذي قد لا يكون من استنباط عملية جديدة ولكنه يتكون وينشأ عن طريق مزيج من المهارات والموارد الموجودة بالفعل وتم تطبيقها في نهج جديد (Kalyar et al., 2021). لذلك سنتطرق في هذا الفصل إلى أهم المفاهيم المتعلقة بالإبداع الإداري اعتماداً على الأدبيات والدراسات هناك العديد من التعريفات، ويوضح الجدول (1) عدّة تعريفات للإبداع الإداري كتبها الباحثون في دراسات سابقة:

الجدول (1)

تعريفات الإبداع الإداري

التعريف	السنة	الباحث
هو إنتاج أساليب وأفكار جديدة وحلول مفيدة للمشكلات في سبيل التميز وتحقيق الميزة التنافسية	2021	Amenuvor et al.,
هو القدرة التي من الممكن أن تساعد في تحسين الأداء العام للخدمات التي تقدمها المنظمة في ظل بيئة تنافسية شديدة.	2020	Ozturen et al.,
هو إنشاء تغيير جوهري في وسائل وأساليب العمل يؤدي لإحداث تغيير خارج عن كل ما هو مألوف ويرفع من قدرة وكفاءة المنظمة في تقديم الخدمات بفعالية وجودة عالية.	2021	مصطفى
عملية فكرية منفردة تجمع بين العمل الفريد المتجدد والمعرفة المميزة والمتألقة تمس جميع مجالات الحياة وتتعامل مع الواقع للوصول نحو الأفضل وإيجاد قيم جديدة سواء كانت علمية أو عملية وإعادة تصميم العمل بالإضافة إلى النشاطات الإبداعية التي تسعى إلى تحسين العلاقات بين الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة.	2018	بوشخي

ويعرفه الباحثان الإبداع الإداري بأنه مجموعة من القدرات والمهارات الشخصية التي يمتلكها المدراء والتي بدورها تساهم في

تطوير المنظمات والوصول إلى أهدافها في ظل بيئة تنافسية شديدة.

أهمية الإبداع الإداري:

تبرز أهمية الإبداع الإداري بما يلي (بن شعبان، 2018؛ الحسن، 2018؛ برزوق، 2021؛ الطويل، 2021؛ المصري وعابدين، 2017

(Durrah et al., 2021 ; Kršlak et al., 2021;

1. يساعد في استنباط ودعم القدرات الذاتية للأفراد العاملين في المنظمة وتطوير مهاراتهم والتأثير على سلوكهم وتوجيههم نحو

الأفضل.

2. يساعد المنظمة على أداء نشاطاتها بصورة أفضل، من خلال الأساليب الإبداعية التي تمكنها من الاستمرار بعملها والحصول على الحلول المناسبة للمشاكل التي تواجهها بكل كفاءة وفاعلية.
3. يساهم في إنشاء تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي أنشطتها الإدارية، مما يزيد من قدرتها في التكيف والتفاعل مع كافة التطورات البيئية المحيطة بها.
4. يعمل على تحسين مستوى أداء المنظمة، وأداء الأفراد العاملين فيها وتحسين إنتاجيتها.

أبعاد الإبداع الإداري:

اهتم العديد من الباحثين والكتّاب في معرفة من هو الشخص المبدع، بهدف الوصول إلى بعض المؤشرات والمعايير التي يمكن من خلالها التعرف على الشخصية التي تتميز بالإبداع، باعتبار أن الإبداع موضوع لا يقتصر فقط على المهارات والأساليب والأفكار الجديدة التي أنتجت من خلال العملية الإبداعية، وإنما هناك قدرات وسمات أخرى ساعدت في إخراج تلك المهارات والأفكار الجديدة، وفيما يلي أبعاد الإبداع الإداري (Pattnaik & Sahoo, 2021)؛ أحمد وعرفة، 2017؛ برزوق، 2021؛ الناصر، 2018؛ الدهيسات، 2021؛ السبع، 2021؛ المصري و عابدين، 2017؛ الزعي، 2016):

1- الأصالة: هي قدرة الأفراد العاملين على اجتلاب شيء فريد ونادر وإنتاج وإنشاء الأفكار الجديدة التي لا شبيه لها، والإتيان بالحلول الجديدة، إذ يقصد بها ابتعاد الأفراد العاملين المبدعين عن طرق التفكير الاعتيادية والاهتمام دائما بتقديم حلول وأفكار ابتكارية لم تقدم من قبل الأشخاص الآخرين.

2- الطلاقة: هي قدرة الأفراد العاملين على التحكم والتعامل مع الأفكار بسهولة، دون أن يواجه إعاقة في أي نوع من أنواع الطلاقة فكرية كانت أو لفظية، حيث تعبر عن قدرة الأفراد العاملين بالحصول على أكبر قدر ممكن من الأفكار الإبداعية، فالفرد المبدع بارع ومتفوق مقارنة بغيره، من حيث كمية الأفكار التي يطرحها بخصوص مسألة معينة في مدة زمنية، وتمثل جزءاً مهماً في الإبداع الإداري لأنها تقوم على أساس الخبرات والكم المعرفي التي يمتلكها المدير، وأن تكون لديه القدرة على تحويلها إلى إنجازات وأفكار تساعد في تحسين الخدمات المقدمة وعمليات الإنتاج.

3- المرونة: هي قدرة الأفراد العاملين على الإتيان بأفكار متنوعة في جوهر المعنى، بحيث لا يتقيد بنوعية واحدة من الحلول، فهو يستبدل بشكل مستمر استراتيجيات العمل أو اتجاه التفكير وتكون لديه القدرة على التعامل مع جميع المواقف والتنقل من موقف لآخر، فهي تمثل تحويل الحالة الذهنية للأفراد العاملين بتحول الظروف الساندة والمواقف وهي ميزة شخصية متقدمة تهدف إلى إتاحة الفرصة بالقبول بالحلول المتاحة، تكون مناسبة لاعتمادها حلاً بديلاً لمشكلة ما، ويجب على الشخص أن يتصف بالمرونة بمستوى عالٍ، لكي يكون لديه القدرة على تغيير حالته الذهنية بشكل يتوقف مع درجة تعقد المشكلة أو الموقف.

4- قبول المخاطرة: هي مدى شجاعة الأفراد العاملين في المنظمة في العمل تحت ظروف غامضة، وتعرض نفسه للفشل ودفاعه عن أفكاره الجديدة واستعداده لتحمل المسؤولية المترتبة عليه نتيجة الأعمال التي يقوم بها.

أشار كلٌّ من (بن طراد ومزباني، 2017؛ بن عودة، 2019) أن هذه بعض الأبعاد التي يستدل بها على الشخصية المبدعة، ولكن يجب التنويه إلى أن هذه الأبعاد السلوكية التي يمتلكها المبدعون تتأثر بالعوامل النفسية والبيئية بحيث تؤدي إلى وجود تباين بين

الأشخاص داخل المجتمع الواحد، وبينهم في المجتمعات المختلفة، وهذا ما نشاهده من تفاوت في القدرات الإبداعية بين البيئات المختلفة، ومن جهة أخرى يمكن الرد بهذه المعايير على المصطلح التقليدي للإبداع والذي كان يعتبر بأنه نتيجة للذكاء الفطري، فامتلاك الشخص للقدرات الفكرية والعقلية لا تكفي، ولكن تطويرها وتمييزها يعتمد على العوامل المحيطة بالأفراد العاملين.

الميزة التنافسية:

ظهر مفهوم الميزة التنافسية في بداية عقد الثمانينات من القرن العشرين، ويعد بورتر (Porter) من أول المفكرين في هذا المجال من خلال كتابه الذي قدمه عام 1985 بعنوان الاستراتيجية التنافسية، وأكد بورتر (Porter) ان الميزة التنافسية تنشأ عند وصول المنظمة إلى استنباط وسائل وطرق جديدة أكثر كفاءة وفعالية، من تلك المقدمة من قبل المنافسين (عبدالفاضل، 2021 ; Correia et al., 2021)، ومن خلال الاطلاع على كثير من الدراسات التي تناولت موضوع الميزة التنافسية اتضح أنه مصطلح متشعب ويختلف من مفكر لآخر.

وعرف الشيباوي (2021) الميزة التنافسية بأنها القدرة على البقاء أمام المنافسين بهدف الحصول على الأهداف من استقرار ونمو وربحية وتوسع وتجديد، إلى جانب ذلك عرفت الميزة التنافسية بأنها القيمة التي تقدمها المنظمة لتشجيع عملائها على السعي في الحصول على منتجاتها وخدماتها وتفضيل المنتجات الخاصة بها مقارنة بالمنافسين (Abdallah and Al-Salim, 2021).

وأشار Jones et al. (2018) إلى أن الميزة التنافسية هي قدرة منظمة الأعمال على استثمار نقاط قوتها عند إنجازها للأنشطة المطلوبة منها، حيث تنشأ لديها قيمة لا يمتلكها المنافسون الآخرون، وعرف Rajagukguk (2018) الميزة التنافسية بأنها مجموعة من الأساليب والطرق التي تميز الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة لعملائها عن المنافسين الآخرين، كما عرفت بأنها مجموعة الخصائص التي تمتلكها المنظمة والتي بدورها تجعلها مختلفة عن غيرها من مقدمي الخدمات في ذات المجال (Dixit et al., 2021).

ويعرفه الباحثان الميزة التنافسية بأنها هي قدرة المنظمة على تطبيق الاستراتيجيات التي تجعلها في مكانة أفضل مقارنة مع المنظمات الأخرى المنافسة والعاملة في ذات النشاط، فهي تمثل قدرتها على استغلال المهارات والقدرات والموارد التي تمتلكها المنظمة في تحقيق التميز.

أهمية الميزة التنافسية:

تبرز أهمية الميزة التنافسية للمنظمات من خلال ما يلي (حميدي، 2021؛ الشيباوي، 2021؛ والسبع، 2020؛ Dixit et al;

(2021)

1. ايجاد قيمة للمستهلكين تلبى رغباتهم واحتياجاتهم وتدعم صورة وسمعة المنظمة في عقولهم.
2. الحصول على حصة سوقية وتعظيم أرباح المنظمة وضمان البقاء في السوق.
3. تحقيق التفوق الاستراتيجي عن المنافسين الآخرين في المنتجات والخدمات المقدمة إلى المستهلكين.
4. خلق رؤية مستقبلية للخطط والأهداف التي ترجو المنظمة بلوغها.
5. تمنح المؤسسة مركزاً متقدماً عن المنافسين الآخرين.

أبعاد الميزة التنافسية:

يمكن حصر أبعاد الميزة التنافسية بما يلي (العجمي، 2021؛ السبع، 2020؛ الشنطي، 2021؛ غاني وبن سعيد، 2018؛ احمدوعرفة، 2017؛ الشيباوي، 2021):

أولاً: الكلفة: تمثل التكلفة العنصر الأكثر تأثيراً على زيادة الحصة السوقية للشركات، مما يتطلب منها تقديم منتجاتها وخدماتها بتكلفة منافسة للشركات المماثلة لها، فالشركات تتنافس على خفض تكاليف عمليات إنتاجها من خلال الاستخدام الكفء للطاقة الإنتاجية المتاحة وخفض تكاليف أسعار منتجاتها وخدماتها، وتطبيق قواعد التحسين المستمر لجودة منتجاتها وخدماتها، والإبداع في تصميم المنتجات وتقانة العمليات، إن إدارة العمليات الإنتاجية في الشركات تسعى بشكل دائم إلى تخفيض تكاليف الإنتاج بالمقارنة مع المنافسين، وتقديم أسعار تنافسية تعزز من الميزة التنافسية لمنتجاتها وخدماتها في السوق.

ثانياً: الجودة: تمثل الجودة إحدى المعايير الدولية المعتمدة للمنتجات والخدمات، فهي تشير إلى أداء الأعمال بصورة صحيحة؛ لتقديم منتجات وخدمات تتلاءم مع احتياجات ومتطلبات الزبائن، فكلما كانت مواصفات المنتجات والخدمات تلبى توقعات المستهلكين انعكس ايجاباً على تعزيز الميزة التنافسية للشركة المنتجة، فالشركات التي تقدم منتجات بجودة متدنية لا تلبى حاجات ورغبات الزبائن وتوقعاتهم، فإنها لن تتمكن من المنافسة والبقاء في السوق.

ثالثاً: المرونة: تمثل المرونة قدرة الشركات على سرعة استجابتها للتغيرات السريعة التي تحدث في المنتجات وأصنافها وأنواعها وطبيعة الخدمات وأوقاتها، وتعد المرونة الأساس لتحقيق الميزة التنافسية للشركة؛ لأنه تسعى دائماً إلى تقديم منتجات وخدمات بأسعار منخفضة وجودة عالية وفي الحجم والشكل والوقت المناسب للزبائن، فهي تتطلب مرونة بالمنتجات من خلال تقديم منتجات جديدة أو معدلة، مرونة المزيح المنتجات من حيث الأنواع والأصناف، ومرونة الأحجام والتي تتمثل في قدرة الشركة على تقديم أحجام مختلفة من المنتجات، وكذلك مرونة في تسليم المنتجات تتلائم مع الأوقات المناسبة للزبائن .

رابعاً: التسليم: يمثل التسليم المرحلة النهائية من تحقيق الميزة التنافسية للشركات، فالتحكم في المدد الزمنية اللازمة لتوفير المنتجات وتقديم الخدمات، يمثل عاملاً مهماً في تعزيز الميزة التنافسية، حيث يمثل درجة مصداقية الشركة في تلبية توقعات الزبائن.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

1. دراسة العجمي، (2021) بعنوان: أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية "الدور الوسيط لعناصر المنظمة المتعلمة في الشركات الصناعية الكويتية".

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية بوجود عناصر المنظمة المتعلمة كمتغير وسيط في الشركات الصناعية الكويتية، كما هدفت إلى معرفة مستوى الإبداع الإداري بأبعاده (الطلاقة، الأصالة، التحليل، الحساسية للمشكلات) ومعرفة مستوى الميزة التنافسية بأبعاده (التكلفة، الجودة، المرونة، التسليم)، وتكون مجتمع الدراسة من الشركات الصناعية الكويتية، تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية وبرنامج (Amos) لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها وجود مستوى متوسط من الإبداع والميزة التنافسية وعناصر المنظمة المتعلمة لدى الإداريين في الشركات الصناعية الكويتية، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها، ضرورة العمل

على التشجيع نحو عقد برامج التدريبية التي تساهم بتأهيل القيادات الإدارية وتطوير قدراتها الإبداعية وتشجيع الإداريين والموظفين على إيجاد ميزة تنافسية خاصة.

2. دراسة السبع، (2020) بعنوان: الإبداع الإداري مدخلا لتحقيق الميزة التنافسية بكليات التربية (تربية دمياط نموذجاً).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة آليات تفعيل الإبداع الإداري وأهم أبعاد الميزة التنافسية، وتكون مجتمع الدراسة من كليات التربية بجامعة دمياط، واستخدم الباحث المنهج الوصفي لجمع البيانات ودراسة العلاقات وإجراء وصف دقيق للأفراد والعمليات، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجميع البيانات، بحيث استخدم برنامج الرزمة الاحصائية (SPSS) لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الإداري على تحقيق الميزة التنافسية، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها ضرورة الاهتمام بالتعرف على أفضل الأنشطة الإدارية في مجال الإبداع الإداري والقيام بإعداد دورات تدريبية في الإبداع الإداري للموظفين بكليات التربية .

3. دراسة غاني وبن سعيد، (2018) بعنوان: أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية " دراسة من وجهة نظر عينة من

الأساتذة والموظفين الإداريين بكلية الآداب واللغات جامعة إدرار نموذجاً.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية ودراسة العلاقة بين أبعادهم المتمثلة بأبعاد الإبداع الإداري (الأصالة، المرونة، التنبؤ) وأبعاد الميزة التنافسية (الجودة، الكلفة، الاستجابة)، وتكون مجتمع الدراسة من كلية الآداب واللغة بجامعة أدرار وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد استبانة كأداة لجمع البيانات، حيث استخدم الباحثون ببرنامج الرزمة الاحصائية (SPSS) لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود مستويات متوسطة للإبداع الإداري في الكلية ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لإبعاد الإبداع الإداري على الميزة التنافسية في كلية الآداب بجامعة أدرار، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات ضرورة تطبيق الإبداع الإداري كوسيلة مهمة في مواجهة التحديات وكفاءة المنظمة إلى تحقيق الميزة التنافسية .

4. دراسة أحمد وعرفة، (2017) بعنوان: الدور الوسيط لتغيير الإداري في العلاقة بين الإبداع والميزة التنافسية للشركات الصناعية

العاملة بالسودان.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الإبداع بأبعاده المتمثلة ب (القدرات المميزة الشخصية المبدعة ، المتغيرات التنظيمية الباعثة للإبداع) على الميزة التنافسية بأبعاده المتمثلة ب (التكلفة، الجودة، المرونة، التسليم)، وتكون مجتمع الدراسة من الشركات الصناعية في السودان، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الباحثون الاستبانة كأداة للدراسة بحيث استخدم الباحثون برنامج الرزمة الاحصائية (SPSS) لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: تتوجد علاقة ايجابية بين التغيير الإداري والميزة التنافسية، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها زيادة اهتمام إدارات الشركات الصناعية بالإبداع ومكوناته كونها من الأدوات الأساسية التي تساعد في تحسين عملياتها الإنتاجية.

5. دراسة بن عثمان (2017) بعنوان: اختبار أثر استراتيجيات الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر الإدارتين

العليا والتنفيذية في مجموعة " با جعفر الطبية " _ السودان.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الاستراتيجيات الإبداع الإداري على تحقيق الميزة التنافسية، وتكون مجتمع الدراسة من مجموعة جعفر الطبية في السودان، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد الباحث الاستبانة لجمع بيانات الدراسة، واستخدم برنامج الرزمة

الإحصائية (SPSS) لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها وجود علاقة ذو دلالة إحصائية بين الاستراتيجيات الأربع المتمثلة بـ (استراتيجية الشركات الذكية، استراتيجية الإدارة بالأهداف، استراتيجية التخصص الوظيفي، استراتيجية فرق العمل) وبين تحقيق الميزة التنافسية، وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أبرزها: إنشاء وحدة من أهم أهدافها الاهتمام بالإبداع والأشخاص الذين يمتلكون القدرات و الأفكار الإبداعية داخل المجموعة وتطويرها ومنحهم فرص لتقديم أفكارهم الإبداعية.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة Yang et al (2021)، بعنوان:

العلاقة بين القيادة المرحبة وإبداع الموظف.

هدفت هذه الدراسة الى بيان تأثير روح الدعاية للقائد على ابداع الموظفين، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، اعتمد الباحثون الاستبانة كأداة لجمع البيانات، تم استخدام برنامج الرزمة الاحصائية (spss)؛ لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها وجود أثر ايجابي لروح الدعاية عند القائد على إبداع الموظف، وأوصت الدراسة بمجموعة توصيات أبرزها ضرورة التزام المشرفين بتنفيذ سلوكيات روح الدعاية بما يتفق مع مستويات التقاليد المختلفة للموظفين.

2. دراسة Durrah et al (2021)، بعنوان:

تأثير الاعتراز التنظيمي على إبداع الموظف في صناعة البتروكيماويات.

تهدف هذه الدراسة التجريبية إلى استكشاف تأثير جانبيين من جوانب الاعتراز التنظيمي (أي العاطفي والسلوك) على إبداع الموظف. وتكون مجتمع الدراسة من شركات البتروكيماويات في سلطنة عمان، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدم الباحثون برنامج الحزمة الاحصائية (spss)؛ لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وباستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: يوجد أثر ايجابي للكبرياء التنظيمي السلوكي على الإبداع في حين توصل الباحثون إلى عدم وجود أثر للكبرياء العاطفي على الإبداع.

3. دراسة Tukamuhabwa et al (2021)، بعنوان:

الميزة التنافسية في الشركات الصغيرة والمتوسطة: تأثير ممارسات إدارة سلسلة التوريد والقدرات اللوجستية والتكامل اللوجستي في دولة النامية.

هدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ممارسات إدارة سلسلة التوريد والقدرات اللوجستية والتكامل اللوجستي والميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) في أوغندا، استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية (AMOS)؛ لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وباستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية. توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أبرزها وجود أثر ايجابي لممارسات إدارة سلسلة التوريد والتكامل اللوجستي في تحقيق الميزة التنافسية.

4. دراسة Al-Abdallah and Al-Salim (2021)، بعنوان:

ابتكار المنتجات الخضراء والميزة التنافسية: دراسة تجريبية لمصانع كيميائية في المناطق الصناعية الأردنية المؤهلة.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر ابتكار المنتجات الخضراء على الميزة التنافسية للشركات. وتكون مجتمع الدراسة من المصانع الكيميائية في المناطق الصناعية الأردنية، استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي. وتم اعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام

برنامج الحزمة الاحصائية (spss) لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وباستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها يوجد أثر ايجابي لابتكارات المنتجات الخضراء على الميزة التنافسية.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

من خلال استعراض ومراجعة محاور الأدبيات والدراسات السابقة العربية والإنجليزية، أتضح للباحثة أنّ هذه الدراسة ركزت على أحد أهم الشركات في الأردن، حيث سلّطت الضوء على تأثير الإبداع الإداري بأبعاده الأربعة في تحقيق الميزة التنافسية، كما امتازت بشموليتها لأبعاد المتغير المستقل مجتمعة معاً والمتمثلة في (الأصالة، الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة)؛ فالدراسات السابقة عالجت علاقات متجزأة بين متغير واحد أو متغيرين من متغيرات الدراسة الحالية أو تناولت أبعاداً مختلفة مثل دراسات (الدهيسات، 2021)، (مصطفى، 2021)، (Yang et al., 2021)، (عبدالفاضل، 2021)، (Tukamuhabwa et al., 2021)، ومن حيث المساهمة الفكرية يبرز دور هذه الرسالة في استكشاف العلاقات بين المتغيرين المستقل والتابع بهدف التوصل إلى نتائج جديدة ذات قيمة علمية تتعلق بصياغة إطار للإبداع الإداري وأبعاده المؤثرة في تحقيق الميزة التنافسية، وكذلك تمت تغطية ومتابعة عدّة جوانب لم تتطرق لها الدراسات السابقة، حيث تم التوسع بالفقرات المتعلقة بالميزة التنافسية، وتطبيقها على شركة البوتاس العربية، وقامت هذه الدراسة بتطوير النموذج الخاص بها استناداً إلى بعض الدراسات السابقة ذات الصلة. كما وتعدّ من الدراسات العربية القليلة من نوعها في الأردن من حيث موضوعها، ومجتمع دراستها، على حدّ معرفة الباحثة.

المنهجية والتصميم

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive Approach)، حيث تم تطوير نموذج الدراسة اعتماداً على تحليل الأدبيات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة، وآراء المحكمين والخبراء. وتم جمع البيانات الأولية الخاصة بالدراسة من مجتمع الدراسة التي تم اختيارها من شركة البوتاس العربية في الأردن، لوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً واضحاً، ومعرفة حجمها ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى، وفحص العلاقات بين متغيرات الدراسة وتفسيرها، وتم استخدام برنامج الحزمة الاحصائية (Statistical Package for Social Sciences – SPSS(25) والأساليب الإحصائية التي تتلائم مع تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها والإجابة على أسئلتها، والتي تعتبر أكثر الأساليب ملائمة لهذا النوع من الدراسات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة الكلي من جميع شاغلي وظائف الإدارة الوسطى والعليا والتي تتمثل في (مدير دائرة، رئيس قسم، مشرف أو مهندس، موظف اداري)، في شركة البوتاس العربية في الأردن، حيث بلغ عدد مجتمع الدراسة (135) موظفاً توزعوا على المسميات الوظيفية التي تم تحديدها حسب أداة الدراسة (مدير دائرة، رئيس قسم، مشرف أو مهندس، موظف اداري).

تم تطبيق هذه الدراسة على عيّنة عشوائية بسيطة، تمّ حساب حجم العيّنة لإيجاد عدد أفرادها اعتماداً على معادلة Steven K. Thompson (Thompson, 2012) الموضّحة أدناه:

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1 - p)}$$

حيث أنّ:

- n: يمثل حجم عينة الدراسة، وهي القيمة التي تم حسابها وتساوي (100) (مدير دائرة، رئيس قسم، مشرف أو مهندس، موظف اداري).
- N: يمثل حجم مجتمع الدراسة (135) .
- p: تمثل الاحتمالية وتساوي 50%
- d: تمثل نسبة الخطأ وتساوي 5%
- z: تمثل الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة وتساوي (1.96)

$$n = \frac{135 \times 0.5(1 - 0.5)}{[(135 - 1 \times (0.05^2 \div 1.96^2)) + 0.50(1 - 0.05)]}$$

$$=100$$

وتم توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول رقم (2)

عدد الاستبيانات الموزعة والصالحة للتحليل في شركة البوتاس العربية في الأردن

نسبة الاستبيانات الصالحة للتحليل	عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل	عدد الاستبيانات المستردة	عدد الاستبيانات الموزعة	عدد مجتمع الدراسة	شركة البوتاس العربية في الأردن
93%	93	96	100	100	المجموع

تم توزيع (100) استبيانة، وتم استرداد منها (96) استبيانة، وبعد فحص الاستبيانات تم استبعاد (3) استبيانات لكونها غير صالحة للتحليل، حيث وجدت الباحثان إجابات فيها تحيز وغير دقيقة، وتم حصر العينة الصالحة للتحليل بـ (93) استبانه، وذلك بنسبة (93%)، حيث كانت نسبة الاستبانه الغير صالحة قليلة، لأن الاستبانه وزعت بالتعاون مع مركز التدريب في شركة البوتاس الأردنية، والتي ساهمت بتشجيع العينة البحثية للإجابة عن جميع الأسئلة والاهتمام بها.

مصادر جمع البيانات

اعتمد الباحثان على المصادر الآتية لجمع البيانات وتحليلها:

- **البيانات الأولية:** تم جمع البيانات الأولية من خلال مجموعة من الأسئلة (استبانه) وزعت على أفراد مجتمع الدراسة (مدير دائرة، رئيس قسم، مشرف أو مهندس، موظف اداري) في شركة البوتاس الاردنية.
 - **البيانات الثانوية:** تم الحصول على البيانات الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، مثل: الكتب العلمية والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية الحديثة المتخصصة في أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية.
- أداة الدراسة:

تم تصميم الاستبيان استناداً الى الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية، (الدهيسات، 2021؛ العجمي، 2021؛ غاني وبن سعيد، 2018؛ الطويل، 2021؛ بقادير، 2021؛ Yodchai et al., 2021؛ Yang et al., 2021؛ عبدالفاضل، 2021؛ الشيباوي، 2021؛ Tukamuhabwa et al., 2021؛ Dixit et al., 2021؛ المصري وعابدين، 2017)، تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي حيث تم تحديد الدرجات من (1، 2، 3، 4، 5)، حيث تمثل الدرجات الاجابات التالية على التوالي: لا أوافق بشدة، لا أوافق، محايد، أوافق، أوافق بشدة.

صدق أداة الدراسة وثباتها:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يستخدم الصدق الظاهري ؛ لتحديد مدى صلاحية الاستبيان ظاهريا من خلال تحكيم أسئلة الاستبيان من قبل مجموعة من أساتذة الجامعات. حيث تألفت لجنة تحكيم الاستبيان من (7) أساتذة مختصين في إدارة الأعمال، والتسويق، حيث توزعت رتبهم الجامعية ما بين (أستاذ مشارك، أستاذ مساعد)، حيث تم الاستجابة لأرائهم وأفكارهم حول أسئلة الاستبانة والتي تناولت متغيرات وأبعاد الدراسة، وتم إجراء التعديلات اللازمة وإعادة صياغة فقرات الاستبانة حسب تحكيم الخبراء والمختصين إلى أن وصل الاستبيان إلى صورته النهائية كما في الملحق رقم (1)، حيث تم التأكد من مدى ملائمة الفقرات لأهداف الدراسة والتأكد من السلامة اللغوية للفقرات .

ب. ثبات أداء الدراسة:

للتأكد من ثبات Reliability أداة الدراسة فقد تم احتساب قيمة معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha Coefficient لبيان مدى الاتساق الداخلي لفقرات الدراسة، وتوضح مدى جودة بناء فقرات الاستبانة وقوة تماسكها. الجدول (3) يبين معامل الثبات لمقاييس الدراسة، وقد تراوحت قيم ألفا بين (0.676) كأدنى قيمة، و(0.908) كأعلى قيمة ويوضح ذلك أن جميع قيم ألفا قد تجاوزت النسبة الدنيا والمقبولة لأغراض التحليل الإحصائي اذ يعتبر ألفا يساوي أو أكبر من (0.70) مقبولا في الدراسات السابقة، (Malhotra, 2004,) .p.268

جدول (3)

قيم معامل الثبات كرونباخ ألفا لمقاييس الدراسة

المتغير	عدد الفقرات	قيمة صدق وثبات الاستبيان ألفا كرونباخ
الطلاقة	6	0.773
الإصالة	6	0.743
المرونة	6	0.676
قبول المخاطرة	6	0.772
المتغير المستقل ككل	24	0.908
الميزة التنافسية	12	0.792
الكلي	36	0.926

يلاحظ الباحثان من الجدول (3) أن قيم معامل كرونباخ ألفا تراوحت بين (0.676) كأدنى قيمة، و(0.908) كأعلى قيمة وبلغت القيمة الكلية (0.926) بعدد فقرات كلي (36) فقرة وهي قيم مرتفعة.

الأساليب المعالجات الإحصائية:

اعتمدت الباحثة على الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) في إدخال البيانات التي تم الحصول عليها وبواسطة برنامج

الرزمة الإحصائية تم استخدام نوعين من المقاييس كما يلي:

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها استخدمت الباحثة الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package

for Social Sciences – SPSS(25) وكالاتي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي **Descriptive Statistic Measures**:

لغايات وصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية لعينة الدراسة، تم استخدام يلي:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية.
- النسب المئوية: لقياس التوزيعات التكرارية.
- الوسط الحسابي: لقياس متوسط إجابات المديرين عن فقرات الاستبانة.
- الانحراف المعياري: لقياس مدى تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي.

يتم تحديد مستوى الأهمية النسبية عند التعليق على المتوسطات طبقاً لصيغة معتمدة، ووفقاً لمقياس ليكرت الخماسي لبدائل الإجابة

لكل فقرة، والتي تم تحديدها وفق المعادلة الآتية:

طول الفقرة = الحد الأعلى للبديل - الحد الأدنى للبديل / عدد المستويات

1.33 =	1 - 5	=	الحد الأعلى - الحد الأدنى	طول الفترة =
	3		عدد المستويات	

بذلك يكون مستوى الأهمية النسبية بالشكل الآتي:

-أهمية نسبية منخفضة إذا بلغت قيمة المتوسط الحسابي من 1- أقل من 2.33

-أهمية نسبية متوسطة إذا بلغت قيمة المتوسط الحسابي من 2.33 - أقل من 3.66

-أهمية نسبية مرتفعة إذا بلغت قيمة المتوسط الحسابي من 3.66 - 5

ثانياً: الإحصاء التحليلي: ويتضمن ما يلي:

- معامل الثبات Cronbach Alpha: للتعرف على مدى اتساق مقاييس الدراسة.
- معامل الانحدار المتعدد التدريجي Multiple Regression Stepwise: لاختبار أثر الإبداع الإداري على الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.
- معامل الانحدار البسيط Simple Regression: لاختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى.
- اختبار الارتباط الخطي المتعدد: لمعرفة مدى ملائمة بيانات الدراسة لتحليل الانحدار المتعدد، والتحقق من خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي شبه التام بين بعدين أو أكثر، حيث تم استخدام ارتباط بيرسون Correlation Pearson: للتعرف على الارتباط

الذاتي بين أبعاد الابداع الاداري (المتغير المستقل)، كما تم إختبار معامل تضخم التباين (Factor) Variance Inflation: للتأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين أبعاد الابداع الإداري (المتغير المستقل).

- اختبار Kolmogorov-Smirnov: لاختبار التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- اختبار الارتباط الذاتي Autocorrelation: لمعرفة مدى ملاءمة بيانات الدراسة لتحليل الانحدار المتعدد، والتحقق من خلو البيانات من مشكلة الارتباط الذاتي في نموذج الانحدار، بإستخدام اختبار انحدار Durbin Watson للتأكد من قدرة النموذج على التنبؤ.

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

نتائج خصائص مجتمع الدراسة:

تم في هذا الجزء وصف المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتهم الشخصية (النوع الاجتماعي، العمر، التخصص العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)، والجدول التالي يبين ذلك.

1- النوع الاجتماعي: تلاحظ الباحثة من الجدول رقم (4) أن نسبة الذكور من أفراد المجتمع بلغت (72%)، في حين بلغت نسبة الإناث (28%)، وهذا يظهر اهتمام شركة اليوناس العربية بتمكين المرأة وإشغالها للوظائف بالإدارات الوسطى والعليا في الشركة وهذا مؤشر إيجابي على تعزيز دور المرأة في المجتمع الأردني، مقارنة بنسبة المرأة العاملة والمقدرة بـ 14.9% حسب مسح العمالة والبطالة للربع الثالث من عام 2020 الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة.

الجدول (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	67	72.0
	انثى	26	28.0
	المجموع	93	100%

2- الفئة العمرية: تلاحظ الباحثة من الجدول رقم (5) أن النسبة الأكبر من أفراد مجتمع الدراسة هم ممن تتراوح أعمارهم أقل من (31-40) سنة حيث بلغت (46.2%)، تليها ما بين (41 إلى 50) حيث بلغت (20.4%)، تلتها الفئة العمرية التي من 30 سنة فأقل بنسبة (17.2%)، وحلت بالمرتبة الأخيرة الفئة العمرية التي تزيد أعمارهم عن 51 سنة بنسبة (16.1%). يلاحظ أن النسبة الكبرى هي للقيادات الشبابية التي كانت أعمارهم ما بين (31-40 سنة)، حيث بلغت (66.65%)، وهذا يدل على أن إدارة الشركة تتميز بالنظام الإداري الجيد الذي يعمل على تطوير الكفاءات والحفاظ عليها من الدوران، مما يساهم على تطوير اعمال الشركة وزياد ولاء الأفراد العاملين لها.

الجدول (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية (الفئة العمرية)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
العمر	30 سنة فأقل	16	17.2
	من 31 الى 40	43	46.2

20.4	19	من 41 الى 50	
16.1	15	أكثر من 51 سنة	
%100	93	المجموع	

3-المؤهل العلمي: تلاحظ الباحثة من الجدول رقم (6) أن النسبة الأكبر هي (64.5%) وكانت من نصيب الفئة التي تحمل درجة البكالوريوس، تلتها درجة الماجستير بنسبة (16.1%)، ثم نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه (15.1%). وجاءت نسبة الحاصلين على درجة الدبلوم في المرتبة الأخيرة بنسبة (4.3%)، وهذا يدل على أن شركات البوتاس العربية تولي اهتمام بالدراسات العليا والتطور الأكاديمي للأفراد العاملين لديها.

الجدول (6)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية (المؤهل العلمي)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
المؤهل	دبلوم	4	4.3
	بكالوريوس	60	64.5
	ماجستير	15	16.1
	دكتوراه	14	15.1
	المجموع	93	%100

4-سنوات الخبرة: تلاحظ الباحثة من الجدول رقم (7) أن غالبية أفراد مجتمع الدراسة ممن لديهم خبرة (16 سنة فأكثر) بنسبة (34.4%)، تم تلتها نسبة من لديهم ما بين (11-15 سنة) بنسبة (26.6%)، تلتها الفئة ممن لديهم خبرة تتراوح ما بين (6-10)، حيث بلغت (21.5%)، وجاءت بالمرتبة الأخير الفئة التي تمتلك خبرة (5 سنوات فأقل) بنسبة بلغت (17.2%)، وتلاحظ الباحثة أن النسبة الأكبر كانت من نصيب ممن يملكون خبرات (16 سنة فأكثر)، وهذا يدل على اهتمام الإدارة العليا في شركة البوتاس العربية بالحفاظ على الكفاءات لديها، بينما تشير النتائج أيضاً أنها تهتم بحديثي التخرج وتعمل على أكسابهم الخبرات والمهارات والقدرات في هذا المجال.

الجدول (7)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية (سنوات الخبرة)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	16	17.2
	من 6 الى 10	20	21.5
	من 11 الى 15	25	26.9
	16 فأكثر	32	34.4
	المجموع	93	%100

5- المسمى الوظيفي: تلاحظ الباحثة من الجدول رقم (8) ان أفراد مجتمع الدراسة توزعت ما بين النسب الآتية، مدير (11.8%)، ومن رئيس قسم (20.4%)، ومن مشرف أو مهندس (29%)، ومن موظف إداري (38.7%)، وتلاحظ الباحثة أن النسبة الأكبر كانت من نصيب الموظفين الإداريين وهذا يمنح الدراسة مصداقية أكثر لأنها تهدف الى بيان أثر الإبداع الإداري على الميزة التنافسية.

الجدول (8)

توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية (المسمى الوظيفي)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
المسمى الوظيفي	مدير دائرة	11	11.8
	رئيس قسم	19	20.4
	مهندس	27	29.0
	موظف اداري	36	38.7
	المجموع	93	%100

تحليل البيانات للإجابة على أسئلة الدراسة الوصفية:

سيتم هنا عرض أهم نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة وأبعادها وفقراتها:

أولاً: للإجابة على السؤال الأول: ماهو مستوى الابداع الاداري ممثلاً بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، المرونة، قبول المخاطرة) في شركة البوتاس العربية؟

درجة توافر ابعاد الابداع الاداري من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين عن درجة توافر ابعاد الابداع الاداري من وجهة نظر افراد عينة الدراسة.

الرتبة	البعد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	قبول المخاطرة	4.13	0.765	مرتفعة
2	المرونة	4.12	0.867	مرتفعة
3	الأصالة	4.02	0.885	مرتفعة
4	الطلاقة	3.95	0.956	مرتفعة
	الكلية	4.05	0.868	مرتفعة

ثانياً: للإجابة على السؤال الثاني: ماهو مستوى الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية؟

درجة توافر الميزة التنافسية من وجهة نظر افراد عينة الدراسة

جدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين على فقرات الميزة التنافسية

الاهمية النسبية	الإحتراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة
مرتفعة	0.827	3.99	الميزة التنافسية	1

اختبار فرضيات الدراسة:

HO الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة) في الميزة التنافسية.

ولاختبار هذه الفرضية، تم استخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد القياسي من أجل التعرف إلى تأثير الإبداع الإداري بأبعاده

(الأصالة، الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة) في الميزة التنافسية، والجدول (11) يوضح ذلك.

جدول رقم (11)

تحليل الانحدار المتعدد القياسي للتعرف إلى أثر الإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة) في الميزة التنافسية.

المتغير التابع	ملخص النموذج		التباين ^b		معاملات الانحدار ^a	
	R ²	R	درجة الحرية	قيمة (F)	قيمة (B)	قيمة (t)
المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	الانحدار	الدلالة الإحصائية	المتغير المستقل	الدلالة الإحصائية
المتغير المستقل	0.746 ^a	0.556	4	27.595	الأصالة	0.040
			88		الطلاقة	0.653
					قبول المخاطرة	0.117
			92		المرونة	0.000

* a المتغير المستقل الإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة)

b المتغير التابع الميزة التنافسية

يلاحظ الباحثان من الجدول (11)، وبمتابعة قيم إختبار (t)، أن المتغيرات الفرعية والمتعلقة بالإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة،

المرونة) لهما أثر ذو دلالة إحصائية في الميزة التنافسية، حيث بلغت قيم (t) المحسوبة على التوالي (2.090, 3.899)، وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بينما تم استثناء بعدين (الطلاقة وقبول المخاطرة) من تحليل الانحدار المتعدد التدريجي لأن دلالتهم الإحصائية أكبر من ($\alpha \leq 0.05$).

ويلاحظ أن قيمة معامل الارتباط للعلاقة بين الإبداع الإداري بأبعاده والميزة التنافسية بلغت ($R=0.746$)، وبلغ معامل التحديد

($R^2=0.556$)، أي أن الإبداع الإداري كمتغير مستقل بأبعاده تفسر ما نسبته (55.6%) من التباين في المتغير التابع (الميزة التنافسية)،

وبلغت قيمة F المحسوبة ($F = 27.595$)، وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ولتحديد أهمية كل متغير مستقل على حده في أثر الإبداع الإداري في الميزة التنافسية، فقد تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد

التدرجي Stepwise Multiple Regression كما يتضح من الجدول (12).

الجدول (12)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدرجي Stepwise Multiple Regression للتنبؤ بمستوى الميزة التنافسية من خلال أبعاد الإبداع

الإداري، (الأصالة والمرونة).

النتائج			ملخص النموذج		رقم النموذج
Sig F الدلالة الإحصائية	قيمة (F)	درجة الحرية	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	88.215	1	0.492	0.702 ^a	1
0.000	52.723	2	0.540	0.735 ^b	2
					رقم النموذج 1: المرونة 2: الأصالة

فإن أبعاد المتغير المستقل "الإبداع الإداري" كانت على النحو الآتي؛ جاء المرونة بالمرتبة الأولى وفسرت ما مقداره (49.2%)،

من التباين في المتغير التابع "الميزة التنافسية"، بينما كان الأصالة بالمرتبة الثانية، حيث فسرت مع المرونة ما مقداره (54%) من التباين

في الميزة التنافسية؛ وتم استبعاد بعد الطلاقة وبعد قبول المخاطرة لان دلالتها الإحصائية أكبر من 0.05 وبناءً عليه ترفض الفرضية

الصفريية وتقبل الفرضية البديلة، أي أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة،

الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة) في الميزة التنافسية، ويبين الجدول (13) نتائج تحليل المعاملات

جدول رقم (13)

نتائج معاملات الانحدار الخطي المتعدد المتدرج للكشف عن أثر الإبداع الإداري بأبعاده في الميزة التنافسية.

معاملات الانحدار			النموذج	
Sig t الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	قيمة (B)		
0.000	9.392	0.548	المرونة	1
0.000	5.749	0.412	المرونة	2
0.003	3.040	0.213	الأصالة	

يلاحظ الباحثان ان جميع قيم (B)، عند مستويات (T) المحسوبة والمختلفة في النموذجين قد تراوحت معنوياتها بين (0.000 -

0.003)، وجميعها اقل من (0.05)، وهي معنوية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) وهذا يؤكد معنوية المعاملات.

وبناء على ما سبق نرفض الفرضية الصفريية، وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى

معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، قبول المخاطرة، المرونة) في الميزة التنافسية.

اختبار الفرضيات الفرعية

HO.1 الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأصالة في تحقيق الميزة التنافسية

في شركة البوتاس العربية.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف إلى العلاقة بين الأصول والميزة التنافسية، والجدول (14) يوضح ذلك.

جدول رقم (14)

نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط للكشف عن أثر الأصول في الميزة التنافسية.

المتغير التابع	ملخص النموذج		المتباين		معاملات الانحدار	
	R	R ²	درجة الحرية	قيمة (ف)	قيمة (ت)	Sig t
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل	الحرية	قيمة (ف)	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
0.609 ^a	0.370	1	53.538	0.000 ^b	0.466	7.317
		91				
		91				

a المتغير المستقل الأصول.

b المتغير التابع الميزة التنافسية.

يلاحظ الباحثان أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت بين المتغيرين (الأصول والميزة التنافسية) (0.609)، والعلاقة بين المتغيرين كانت طردية؛ وهذا يفسر أن بعد الأصول يؤثر إيجاباً في المتغير التابع " الميزة التنافسية "، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.370)، أي ما نسبته (37%) من تغير الأبداع الإداري والميزة التنافسية، فيما بلغت قيمة (F) المحسوبة (53.538) بمستوى دلالة إحصائية (0.000)، وهي أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد معنوية الإندار.

وبناءً على النتائج السابقة نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للأصول في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

H0.2: الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للطلاقة في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية

ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف إلى العلاقة بين الطلاقة و الميزة التنافسية، والجدول (15) يوضح ذلك

جدول رقم (15)

نتائج اختبار الانحدار الخطي البسيط للكشف عن أثر الطلاقة في الميزة التنافسية.

المتغير التابع	ملخص النموذج		المتباين		معاملات الانحدار	
	R	R ²	درجة الحرية	قيمة (ف)	قيمة (ت)	Sig t
معامل الارتباط	معامل التحديد	معامل	الحرية	قيمة (ف)	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
0.635 ^a	0.403	1	61.329	0.000 ^b	0.465	7.831
		91				

					92	المجموع			
--	--	--	--	--	----	---------	--	--	--

a المتغير المستقل الطلاقة.

b المتغير التابع الميزة التنافسية.

يلاحظ الباحثان أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت بين المتغيرين (الطلاقة والميزة التنافسية) (0.635)، والعلاقة بين المتغيرين كانت طردية؛ وهذا يفسر أن بعد الطلاقة يؤثر إيجاباً في المتغير التابع " الميزة التنافسية "، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.403)، أي ما نسبته (40.3%) من تغير الأبداع الإداري والميزة التنافسية، فيما بلغت قيمة (F) المحسوبة (61.329) بمستوى دلالة إحصائية (0.000) وهي أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد معنوية الإنحدار.

وبناءً على النتائج سالفة الذكر نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للطلاقة في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

H0.3 الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لقبول المخاطرة في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف إلى العلاقة بين قبول المخاطرة الميزة التنافسية، والجدول (16) يوضح ذلك.

جدول رقم (16)

نتائج إختبار الانحدار الخطي البسيط للكشف عن أثر قبول المخاطرة في الميزة التنافسية.

المتغير التابع	ملخص النموذج		النتيائين ^b		معاملات الانحدار ^a	
	R	R ²	درجة الحرية	قيمة (ف)	قيمة (B)	قيمة (ت)
	معامل الارتباط	معامل التحديد		الدلالة الإحصائية	قيمة (B)	قيمة (ت)
المتغير التابع	0.549 ^a	0.302	1	39.283	0.537	6.268
المتغير المستقل			91			
			92			

a المتغير المستقل قبول المخاطرة.

b المتغير التابع الميزة التنافسية.

يلاحظ الباحثان أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت بين المتغيرين (قبول المخاطرة والميزة التنافسية) (0.549)، والعلاقة بين المتغيرين كانت طردية؛ وهذا يفسر أن بعد قبول المخاطرة يؤثر إيجاباً في المتغير التابع " الميزة التنافسية "، وبلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (0.302)، أي ما نسبته (30.2%) من تغير الأبداع الإداري والميزة التنافسية، فيما بلغت قيمة (F) المحسوبة (39.283) بمستوى دلالة إحصائية (0.000) وهي أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد معنوية الإنحدار.

وبناءً على النتائج السابقة نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لقبول المخاطرة في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية

HO.4 الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمرونة الميزة في تحقيق الميزة

التنافسية في شركة البوتاس العربية

ولإختبار هذه الفرضية تم استخدام إختبار الانحدار البسيط Simple Regression للتعرف إلى العلاقة بين المرونة الميزة التنافسية، والجدول (17) يوضح ذلك.

جدول رقم (17)

نتائج إختبار الانحدار الخطي البسيط للكشف عن أثر المرونة الميزة في الميزة التنافسية.

المتغير التابع	ملخص النموذج		المتباين		معاملات الانحدار	
	R	R ²	درجة الحرية	قيمة (ف)	قيمة (ب)	قيمة (ت)
المتغير المستقل	معامل الارتباط	معامل التحديد	الانحدار البواقي	الدلالة الإحصائية	قيمة (B)	قيمة (ت)
	0.702 ^a	0.492	1	88.215	0.548	9.392
			91			
			92			

a المتغير المستقل المرونة الميزة.

b المتغير التابع الميزة التنافسية.

أظهرت النتائج أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت بين المتغيرين (المرونة الميزة والميزة التنافسية) (0.702)، والعلاقة بين المتغيرين كانت طردية؛ وهذا يفسر أن بعد المرونة الميزة يؤثر إيجاباً في المتغير التابع " الميزة التنافسية "، وبلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.492)، اي ما نسبته (49.2%) من تغير المرونة والميزة التنافسية، فيما بلغت قيمة (F) المحسوبة (88.215) بمستوى دلالة إحصائية (0.000) وهي اقل من ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يؤكد معنوية الإندار.

وبناءً على النتائج السابقة نرفض الفرضية الصفرية، ونقبل الفرضية البديلة، أي أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى

معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمرونة الميزة في تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

مناقشة النتائج:

سيتم استعراض مناقشة النتائج مرتبة وفقاً لمتغيرات الدراسة على النحو الآتي.

النتائج المتعلقة باختبار المتوسطات الحسابية واختبار الفرضيات.

1. بعد الأصالة للإبداع الإداري: أظهرت الدراسة أن بعد الأصالة في الإبداع الإداري يمتلك درجة مرتفعة من الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (m=4.02)، وهذا يشير إلى تصوّر وإدراك عينة الدراسة فيشركة البوتاس العربية إلى أهمية الأصالة في انجاز الاعمال، وذلك من خلالاتباع الافراد العاملين لطرق جديدة وغير روتينية في انجاز أعمالهم، والبحث الدائم عن طرق جديدة لانجاز مهام العمل وهذه النتيجة تتفق مع دراسات كلاً من (السبع، 2020)؛ (Durrah et al, 2021)، من حيث وجود الاثر وتفسير النتائج، حيث تؤثر طبيعة عمل مجتمع الدراسة على نتائج الدراسة لأنها تعتمد بشكل مباشر على آرائهم في تقييم فقرات الاستبانة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (37%) من تأثير الإبداع الإداري على الميزة التنافسية، وهذا يفسر ان بعد الأصالة يؤثر إيجاباً في المتغير التابع " الميزة التنافسية ".

2. **بعد الطلاقة للإبداع الإداري:** أظهرت الدراسة أن بعد الطلاقة في الإبداع الإداري يمتلك درجة مرتفعة من الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ($m=3.95$)، وهذا يشير إلى تصوّر وإدراك عينة الدراسة في شركة البوتاس العربية إلى أهمية الطلاقة في إنجاز الأعمال، وهذا يدل على امتلاك الأفراد العاملين للقدرة على تقديم أفكار متعددة بشكل سريع خلال فترة زمنية قصيرة وتقديم حلول متنوعة لحل المشكلة، مما يدل على أن لديهم القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار والمصطلحات للدلالة على المعنى الواحد، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (العجمي، 2021؛ Yang et al., 2021)، وتؤكد الباحثة أن الاختلاف في طريقة أخذ العينة تؤثر على نتائج الدراسة لأنها تعتمد بشكل مباشر على آرائهم في تقييم النتائج، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (40.3%) من تأثير الإبداع الإداري على الميزة التنافسية، وهذا يفسر أن بعد الطلاقة يؤثر إيجاباً في المتغير التابع " الميزة التنافسية " .

3. **بعد المرونة للإبداع الإداري:** أظهرت الدراسة أن بعد المرونة في الإبداع الإداري يمتلك درجة مرتفعة من الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ($m=4.13$)، وهذا يشير إلى تصوّر وإدراك عينة الدراسة في شركة البوتاس العربية إلى أهمية بعد المرونة، وذلك للأفراد العاملين في الشركة يمتازون بقبول الرأي المخالف لآرائهم ويمتلكون القدرة على رؤية الأشياء من زوايا مختلف مما يجعلهم قادرين على تقديم حلول وأفكار جديدة تتناسب مع المشكلة أو الظاهرة ، وهذه النتيجة تتفق مع دراسات كلا من (غاني وبن سعيد، 2018؛ أحمد، 2018)، وتؤكد الباحثة أن الاختلاف في المسميات الوظيفية التي تم اختيارها من مجتمع الدراسة كهيئة بحثية تؤثر على نتائج الدراسة لأنها تعتمد بشكل مباشر على الإبداع الإداري في المستويات الإدارية الثلاث في المنظمات في تقييم النتائج، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (49.2%) من تأثير الإبداع الإداري على الميزة التنافسية، وهذا يفسر أن بعد المرونة يؤثر إيجاباً في المتغير التابع " الميزة التنافسية " .

4. **بعد قبول المخاطرة للإبداع الإداري:** أظهرت الدراسة أن بعد قبول المخاطرة في الإبداع الإداري يمتلك درجة مرتفعة من الموافقة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ($m=4.12$)، وهذا يشير إلى تصوّر وإدراك عينة الدراسة في شركة البوتاس العربية إلى أهمية بعد قبول المخاطرة، وذلك لأن الأفراد العاملين يقبلون الفشل في التجارب ويبادرون إلى تبني أفكار وأساليب جديدة في العمل ويحتملون مسؤولية الأعمال التي يؤديونها، وهذه النتيجة تتفق مع دراسات كلا (بن شعبان، 2018؛ Durrah et al., 2021)، وتؤكد الباحثة أن الاختلاف في طبيعة مجتمعات الدراسة يؤثر على نتائج الدراسة لأنها تعتمد بشكل مباشر على آرائهم الأفراد العاملين في هذه المنظمات في تقييم النتائج، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (30.2%) من تأثير الإبداع الإداري على الميزة التنافسية، وهذا يفسر أن بعد قبول المخاطرة يؤثر إيجاباً في المتغير التابع " الميزة التنافسية " .

5. **النتائج المتعلقة الميزة التنافسية:** توصلت نتائج الدراسة من خلال آراء عينة الدراسة، إلى تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية، حيث تمتلك درجة موافقة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي لها ($m=3.99$)، لذلك فإن تحقيق الميزة التنافسية هي انعكاس للإبداع الإداري للأفراد العاملين في الشركة، وتتأثر بها بدرجات متفاوتة، جاءت المرونة بالمرتبة الأولى وفسرت ما مقداره (49.2%) من التباين في المتغير التابع " الميزة التنافسية " ، بينما كانت الأصالة بالمرتبة الثانية، حيث فسرت مع المرونة ما مقداره (54%) من التباين في الميزة التنافسية؛ وتم استبعاد بعد الطلاقة وبعد قبول المخاطرة لأن دلالتهم الإحصائية أكبر من (0.05) من التباين في تحقيق الميزة التنافسية، وذلك لأن الشركة تحرص دائماً على استقطاب الكفاءات للعمل ضمن كوادرها وتعمل باستمرار على تقديم منتجاتها وخدماتها

بتكاليف منطقية للزبائن، وتطبيق الجودة الشاملة في منتجاتها وخدماتها وعملياتها وتستجيب لمقترحات الزبائن، مما يدفعها نحو التحسين المستمر من نوعية وجودة المنتجات والخدمات التي تقدمها، لذلك فهي تسعى باستمرار لتطوير أجهزتها و معداتها، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كلاً من (السبع، 2020؛ ؛ 2021؛ Tukamuhabwa et al., 2021؛ Al-Abdallah and Al-Salim, 2021)، وتؤكد الباحثة ان يمكن تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات من خلال التركيز على الابداع الاداري، والذي سوف ينعكس ايجابا على اداء الافراد العاملين واداء المنظمة ككل.

محددات الدراسة:

تتلخص محددات الدراسة فيما يلي:

1. قد لا يكون الابعاد التي تم اختيارها للابداع الاداري لدراسة تأثيرها في الميزة التنافسية كافياً؛ فهناك عوامل مختلفة تلعب دوراً هاماً في التأثير على الميزة التنافسية لم تتطرق إليها هذه الدراسة، مثل القيادة، وثقافة المنظمة، التكنولوجيا المستخدمة، والقابلية للتغير والتي يمكن ان يكون لها أثر على الميزة التنافسية.
2. تطبيق الدراسة الحالية على شركة البوتاس العربية؛ لذلك يصعب تعميم نتائجها على جميع الشركات والمؤسسات الصناعية، لكونها تتعامل مع مجموعة منتجات محددة ولها ميزة تنافسية محددة تختلف عنها في صناعة الاسمنت او صناعة الحديد الصلب وغيرها من الشركات.
3. اعتماد هذه الدراسة على الإستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وتحليلها وتعميم نتائجها؛ لذلك ستتوقف دقة نتائج الدراسة على مدى صدق الأداة وثباتها، وكذلك دقة إجابات العيّنة المبحوثة، وعدم تحيزهم في الإجابة على الأسئلة المطروحة.
4. عدم استجابة عدد من أفراد عيّنة الدراسة بسبب وباء (COVID-19) تبعاً لأنظمة العمل التي تمّ اتّباعها في الشركة مؤخراً؛ وخاصة انه تم عدم قبول توزيع استبانته الكترونية، وهذا جعل الوصول لافراد العينة متعب للباحثة وغير مضمون النتائج.

النتائج:

توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج الوصفية والاستدلالية كما يلي:

النتائج الوصفية:

توصلت الباحثة الى مجموعة من النتائج وهي:

1. يمتلك الأفراد العاملون في شركة البوتاس العربية القدرة على تقديم عدد من الأفكار والحلول إبداعية للمشكلات التي تواجههم خلال فترات زمنية قصيرة، تحت ظروف العمل المختلفة.
2. يمتلك الأفراد العاملون في شركة البوتاس العربية القدرة على إنجاز أعمالهم بأسلوب متجدد، ويعيد عن الروتين.
3. يمتلك الأفراد العاملون في شركة البوتاس العربية القدرة على تقبل المحاولات غير الناجحة في ايجاد الافكار والحلول المناسبة للمشكلات باعتبارها مقدمة للنجاح، وذلك لتطوير اعمالهم.
4. يمتلك الافراد العاملون في شركة البوتاس القدرة على تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث لحلول لمشكلات في العمل، ويتحملون مسؤولية اعمالهم.

5. تسعى الإدارة العليا لشركة البوتاس العربية إلى العمل على تطبيق الجودة الشاملة على منتجاتها وخدماتها وعملياتها، وذلك لإنجاز الأعمال بأسرع وقت وأقل تكلفة وأعلى جودة.
6. تحرص شركة البوتاس العربية على استقطاب الكفاءات المدربة للعمل ضمن كوادرها.
7. تلتزم شركة البوتاس العربية بمواعيد تقديم منتجاتها وخدماتها بشكل مستمر.

النتائج الاستدلالية

- 1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للابداع الاداري على تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.
- 2- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الاصاله على تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.
- 3- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد الطلاقة على تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.
- 4- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد قبول المخاطرة على تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.
- 5- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعد المرونة على تحقيق الميزة التنافسية في شركة البوتاس العربية.

التوصيات:

توصي الباحثة من خلال دراستها بضرورة العمل على ما يلي.

1. العمل على إثراء الأفراد العاملين بجلسات حوارية تدريبية تعزز قدراتهم ومهاراتهم في مناقشة الأفكار والحلول المقترحة، وتشجيع الأفراد العاملين عن التعبير عن أفكارهم بطلاقة.
2. العمل على تحفيز الأفراد العاملين على أنجاز الاعمال الموكله إليهم بعيدا عن الطرق التقليدية لانجازها، وذلك استنادا الى خبراتهم ومعارفهم ومهاراتهم.
3. العمل على تشجيع الافراد العاملين على دعم الافكار والحلول المقترحة ومناقشتها ومعالجة الجوانب غير الواضحة منها وتقويمها.
4. العمل على تطوير أجهزة ومعدات الشركة وذلك بناء على الثورة التكنولوجية الحديثة ومستوى الاستخدام التكنولوجي بالشركات المنافسة.
5. العمل تحسين سرعة الاستجابة لرغبات الزبائن وتوقعاتهم، وذلك من خلال تغيير نوع المنتج، التغيير في الطلب بجودة تناسب مع رغبات الزبائن، من خلال عمل استبانات دورية للزبائن ومناقشة إجاباتهم ضمن العملية الانتاجية في الشركة.

قائمة المصادر والمراجع

أ. المصادر والمراجع العربية:

- أحمد، سعدية، وعبد الله، عرفة، وجبريل، أبو نصيب (2017)، الدور الوسيط للتغيير الإداري في العلاقة بين الإبداع والميزة التنافسية للشركات الصناعية العاملة بالسودان، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
- برزوق، عبد الرفيق (2021)، فاعلية الإبداع الاداري في تحقيق التغيير التنظيمي في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة نفعال بوحدة الغاز المميع لولاية البليدة، مجلة المشكاة في الاقتصاد، التنمية والقانون، مجلد (6)، العدد(1)، ص 14-34.

- بقادير، عبد الرحمن (2021)، تحليل مستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين: دراسة تطبيقية على المصالح بجامعة غرداية، *مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية*، مجلد (10)، العدد(2)، ص 502-522.
- بوسعدة، سعيدة (2018)، الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبايلى للهاتف النقال، *مجلة اقتصاديات شمال افريقيا*، مجلد(14)، العدد (2)، ص 287-296.
- بن شعبان، نرجس (2018)، أثر الإبداع الإداري على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة توتراجي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ورقلة، ورقلة الجزائر.
- بن طراد، زينة، ومزبانى، الوناس (2017)، لتفكير الابداعي في ظل النظرية المعرفية والسلوكية، *مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية*، العدد (29)، ص 11-22.
- بن عودة، نصر الدين (2019)، العوامل البيئية وعلاقتها بالإبداع الإداري: دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والغاز للوسط-البلدية-امدية، *مجلة جيل العلوم والانسانية والاجتماعية*، العدد (51)، ص 85-100.
- الحسن، نسمة، ومحمد، يوسف، وعادل، عيسى (2019)، الدور الوسيط للبيئة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الادارية والابداع الاداري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان.
- حميدي، عبد الرزاق (2021)، دور الابداع والابتكار في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات الجزائرية، *مجلة الاصلاحات الاقتصادية والاندماج العالمي*، مجلد (15)، العدد (1)، ص 110-122.
- الدهيسات، هشام (2021)، أثر المعرفة الضمنية في الإبداع الإداري: دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني، *مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية*، مجلد (21)، العدد (2)، ص 290-302.
- الزعيبي، موسى (2016)، أثر اللامركزية الإدارية في الإبداع الإداري (دراسة تطبيقية على البنوك الإسلامية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- السبع، باهر (2020)، الإبداع الإداري مدخلاً لتحقيق الميزة التنافسية بكليات التربية، *مجلة كلية التربية بدمياط*، 35(74)، ص 327-366.
- الشيابوي، حامد (2021)، توظيف الإنتاج الرشيق في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تحليلية لآراء عينة العاملين في مصنع البان القادسية، *مجلة الدراسات المستدامة*، مجلد(3)، ملحق، ص 263-282.
- الطويل، منى (2021)، دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على مجموعة من الإداريات بالمدارس بمنطقة عسير التعليمية، *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية*، مجلد (5)، العدد (4)، ص 125-156.
- عبدالفاضل، تغريد (2021)، دور الهندرة في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة شركة كوفتي للمواد الغذائية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية الادارية*، مجلد(29)، العدد(1)، ص 76-99.
- العجمي، حمد (2021)، أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية: (الدور الوسيط لعناصر المنظمة المتعلمة في الشركات الصناعية الكويتي، *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، (العدد (19)، ص 410-433.

غانى، زهرة، وبن سعيد، غوتية (2019)، أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة احمد دراية، اندار، الجزائر .

المصري، نضال، وعابدين، إبراهيم (2017)، دور الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على الشركات الصناعية في قطاع غزة، *المجلة العربية للإدارة*، 37(3)، ص 97-118 .

مصطفى، أسامة (2021)، ممارسات ادارة الموارد البشرية وعلاقتها بمستوى الابداع الاداري لدى العاملين: دراسة ميدانية، *مجلة البحوث التجارية*، مجلد (43)، العدد (1)، ص 119-153 .

الناصر، علاء (2018)، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد، *مجلة البحوث التربوية والنفسية*، العدد (56)، ص 144-164 .

ب. المصادر والمراجع الاجنبية:

- Al-Abdallah, G.M. and Al-Salim, M. (2021), "Green product innovation and competitive advantage: an empirical study of chemical industrial plants in Jordanian qualified industrial zones", *Benchmarking: An International Journal*, 28 (8), 2542-2560
- Correia, R.J., Dias, J.G. and Teixeira, M.S. (2021), "Dynamic capabilities and competitive advantages as mediator variables between market orientation and business performance", *Journal of Strategy and Management*, 14 (2), 187-206.
- Dixit, S., Singh, S., Dhir, S. and Dhir, S. (2021), "Antecedents of strategic thinking and its impact on competitive advantage", *Journal of Indian Business Research*, 13 (4), 437-458.
- Durrah, O., Allil, K., Gharib, M. and Hannawi, S. (2021), "Organizational pride as an antecedent of employee creativity in the petrochemical industry", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 24(2), 572-588.
- Jones, Thomas M. Harrison. and Jeffrey, S (2018) . How Applying Instrumental stakeholder Theory can Provide suslainable competitive Adnantage. *Academy of Management Review*. Jul 2018, 43 (3), 371- 391
- Kalyar, M.N., Saeed, M., Usta, A. and Shafique, I. (2021), "Workplace cyberbullying and creativity: examining the roles of psychological distress and psychological capital", *Management Research Review*, 44 (4), 607-624.
- Kršlak, S. Š., and Ljevo, N. (2021). Organizational Creativity in the Function of Improving the Competitive Advantage of Tourism Companies in Bosnia and Herzegovina. *Journal of Advanced Research in Economics and Administrative Sciences*, 2(1), 81-91.
- Pattnaik, S.C. and Sahoo, R. (2021), "Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy", *South Asian Journal of Business Studies*, 10(2), 227-241.
- Rajagukguk,S. (2018) . Accounting control systems open Innovation and sustainable competitive Advantage . *KNE social sciences Humanities*, 2(18), 74-85
- Tukamuhabwa, B., Mutebi, H. and Kyomuhendo, R. (2021), "Competitive advantage in SMEs: effect of supply chain management practices, logistics capabilities and logistics integration in a developing country", *Journal of Business and Socio-economic Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

- Yang, C., Yang, F. and Ding, C. (2021), "Linking leader humor to employee creativity: the roles of relational energy and traditionality", *Journal of Managerial Psychology*, 36 (7), 548-561.
- Yodchai, N., Ly, P.T.M. and Tran, L.T.T. (2021), "How the creative mindset affects entrepreneurial success in the tourism sector: the mediating role of innovation capability", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.