مجلة تنمية الرافدين

اسم المقال: دور تقانة الذهانة المعمقة (العصف الذهني) في تعزيز فاعلية معالجة الأزمات دراسة لآراء متخذي القرارات في عينة من المنظمات العراقية – نينوى
اسم الكاتب: أ.م.د. عبد الستار محمد علي العدواني، م.م. رعد فاضل الحمداني، م.م. علي عبد الفتاح محمود الشاهر
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/3275
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 19:13 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة تنمية الرافدين كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

كلية الإدارة والاقتصاد -جامعة الموصل تنمية الرافدين العدد 97 مجلد 32 لسنة 2010
ص ص[23-42]

دور تقانة الذهانة المعمقة (العصف الذهني) في تعزيز فاعلية معالجة الأزمات
دراسة لآراء متخذي القرارات في عينة من المنظمات العراقية/نينوى

الدكتور عبد الستار محمد علي العدواني
أستاذ مساعد
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة الموصل
Dr.aladwani@yahoo.com

رعد فاضل الحمداني
مدرس مساعد
المعهد التقني - الموصل

علي عبد الفتاح محمود الشاهر
مدرس مساعد
كلية الإدارة والاقتصاد- جامعة الموصل

المستخلص

سعى الباحثون في الخطوة الأولى لبحثهم نحو الوقوف على نشأة مفهوم الذهانة المعمقة (العصف الذهني) وبيان أهميته وما يخص مستلزمات وشروط تنظيم جلساته، وبعد أن استعرضوا آراء الكتاب والباحثين بخصوص التفاصيل المشار إليها، قدموا وكخطوة ثانية مفهومهم الإجرائي لهذه الذهانة، وذلك من منظوري: الأفراد والمنظمات بوصفها تقانة يمكن أن تفيد الفرد في توليد أفضل الأفكار وأتمها في أي من المجالات التي تستخدم فيها، كما يمكن أن تفيد المنظمات في مختلف المجالات أيضاً.

أما الخطوة الثالثة فكانت نحو الوقوف على مفهوم الأزمة وأسبابها وسبل إدارتها، وذلك في ضوء آراء الكتاب والباحثين أيضاً. وانتهت بتقديمهم لمفهومهم الإجرائي للأزمة في حالتي كونها إيجابية أو سلبية، وبيان مسوغات هذا المفهوم، فضلاً عما يخص مراحل الدورة التي يمكن أن تمر بها كل أزمة من الأزمات منذ لحظة ولادتها حتى اختفائها نتيجة للمعالجات التي يمكن أن تخضع لها.

وأما الخطوة الرابعة فكانت نحو الوقوف على حقيقة الدور الذي يمكن أن يؤديه توظيف تقانة الذهانة المعمقة في معالجة الأزمات التي تعصف بالمنظمات، وقد اختار الباحثون لهذا الغرض عدداً من المنظمات في مدينة الموصل مجتمعاً لبحثهم، وقاموا بتحصيل مايستلزم من البيانات من عينة من المديرين في هذا المجتمع بواسطة استمارة استبانة خاصة أعدّوها لأغراض بحثهم.

وبعد أن تمت معالجة هذه البيانات إحصائياً في إطار علاقتي الارتباط والأثر، توصل الباحثون إلى إثبات معنوية وإيجابية هاتين العلاقتين، واللتين قدموا في ضوئهما جملة من المقترحات لعل من أهمها مقترحهم القاضي بضرورة إجراء البحث من جديد في منظمات أخرى للفت انتباه الإدارات فيها لأهمية الذهانة المعمقة بوصفها تقانة يمكن أن تسهم في تعزيز نواحي معالجتهم للأزمات التي يواجهونها.

تأريخ استلام البحث 2008/7/15 تأريخ قبول النشر 2008/10/23

The Role of Brainstorming in Enhancing the Effectiveness of Crisis Treating
A Study of Decision Taker's Opinions in a Sample of Iraqi Organizations – Nineveh

Abdul Sattar M. Al-Adwani (PhD)
Assistant Professor
Department of Information Management Systems
University of Mosul

Raad F. Al-Hamdany
Assistant Lecturer
Mosul Technical Institution

Ali A.F. Al-Saher
Assistant Lecturer
Department of Business Administration
University of Mosul

Abstract

The researchers sought in their first step of the paper to find the origin of the brainstorming, its significance, what concerns its requirement, and the condition of organizing its sessions. The views of the writers and the researchers concerning the details are mentioned above have been exhibited.

In the second step, they present their proceeding concept for the blast throughout two perspectives, the individual and the organizational, since it contributes in bringing about the best and the most perfected thoughts in this field. The third step seeks to show the reason of this crisis, its reasons and the ways of management through some views of some researchers and writers as well. They concluded the positive and negative sides of the crises in their proceeding concept, and the reasons behind adopting this concept. In addition to what is related to the course, it passes through from the early beginning till it ends as a result of submitting many approaches. The fourth step centers around the actual role that the brainstorming can play in treating and approaching the crisis which can affect the organization. For this purpose, they selected a group of organizations in Mosul City as a sample - group (community) for their research. They collected the required data from mangers through a special questionnaire prepared by themselves. After processing these statistic numbers through the relation between two groups the connection and the influence. They reached to what proves the integrity of those two groups. They presented also a group of proposals; the most important one in the necessity of renewal of doing this research (researching) in some other organizations to draw the attention of others managements to the importance of this concept in contributing and augmenting some other problems that might encounter them.

المقدمة

شهدت السنين الأخيرة اهتماماً ملحوظاً من لدن الكتاب بموضـــوع الذهانـــة المعمقة (العصف الذهني) بوصفها تقانة تحفز العقل الإنساني باتجاه توليد مختلـــف الأفكار حيال مواضيعه، **ويمكن أن يعزى ذلك كما يشير الكتاب أيضاً** إلى ارتباطه بالتطور المتسارع في حقل تقانات ونظم المعلومات القائمة على الحاسوب، وللحاجة الماسة إليه لمواجهة سرعة حركية البيئة وشدة تعقيداتها، **فضلاً عن عوامل أخـــرى** مثل ضغوط المنافسة بين المنظمات وندرة الموارد التي يمكن عدّها بوصفها مـــن

أهم أسباب الأزمات التي تعصف بعالم اليوم مما يستوجب أفضل الأفكار وأتمها بخصوصها.

ولكن... وعلى الرغم من كل ما كتب بشأن تقانة الذهانة المعمقة وبخاصة فيما يتعلق بأهميتها وفوائدها، فإن هذا المكتوب لم يتجاوز كونه مجرد تصورات ذهنية بحاجة إلى الاختبارات الميدانية المناسبة للوقوف على حقيقتها، وذلك لانعدام مثل هذه الاختبارات (كما يعتقد الباحثون) أو قلتها في أحسن الأحوال.

وانطلاقاً من ذلك وجدوا فرصتهم لتناولها بوصفها متغيراً مستقلاً ذا علاقة أو دور مهم في متغير آخر معتمد يمكن أن يكون أكثر أهمية منه لكونه ذا سمة ميدانية، وهو موضوع الأزمات التي تعصف بعالم اليوم لأسباب مختلفة، مما يعني أن هذا البحث بصدد مناقشة العلاقة من خلال الدور بين موضوعين أحدهما ذو سمة ذهنية على الأغلب والآخر ذو سمة ميدانية على الأغلب أيضاً، وذلك في إطار السؤال الذي مفاده: كيف يؤسس فكرياً لمعالجة الأزمات ميدانياً من قبل متخذي القرارات ممن تكابد أذهانهم عناء التفكير من أجل إيجاد الحلول المناسبة للأزمات التي تحدق بمنظماتهم.

ومما تجدر الإشارة إليه في هذه المقدمة أيضاً أن الباحثين سعوا نحو اختبار فكرتهم في عينة اختيرت في ضوء دراسة استطلاعية شملت عدداً من المنظمات العراقية في مدينة الموصل، وسيقفون على تفاصيلها وبقية التفاصيل الأخرى في محاور هذا البحث التي تسلسلت فيه على النحو الآتي:

الأول: اختص بمنهجية البحث (مشكلته، أهميته وأهدافه، فرضياته ومنهجه وتقاناته).

الثاني: أشتمل على الإطار النظري للبحث، وأفصح عن وجهة نظر الباحثين حيال موضوعيه الرئيسين (الذهانة المعمقة ومعالجة الأزمات) التي أعدوها بعد استعراضهم لآراء الكتاب بخصوصهما.

الثالث: ركز على الإطار الميداني بدءاً من وصف عينة البحث وانتهاء إلى اختبار علاقات الارتباط والأثر بين المتغيرين المبحوثين.

الرابع: وضم استنتاجات البحث وتوصياته.

منهجية البحث

أولاً - مشكلة البحث

انطلاقاً من مقدمة البحث يمكن التعبير عن مشكلته من خلال عدد من التساؤلات على النحو الآتي:

1. ما المقصود بالذهانة المعمقة؟ وماأهدافها؟ وماأهميتها؟ وما المجالات التي يمكن أن تفيد فيها؟
2. ما المقصود بالأزمة؟ وما أسبابها؟ وكيف السبيل إلى إدارتها ومعالجتها؟
3. ما حقيقة الدور الذي تؤديه الذهانة المعمقة في تهيئة الحلول المناسبة للأزمات التي تعاني منها المنظمات المبحوثة؟

ثانياً - أهمية البحث وأهدافه

تبرز أهمية هذا البحث من أهمية أهدافه في سعيها نحو توفير الإجابات عن التساؤلات المثارة في مشكلته بنوعيها الآتيين:

النظرية: التي قد تتجلى من خلال إجابات التساؤلين الأول والثاني بوصفهما يمكن أن يوفران بمجملهما إطاراً نظرياً يعكس ماهية التفاصيل المتعلقة بكل متغير من المتغيرين المبحوثين، وبما يفيد كمرجعية للباحثين بخصوصهما.

الميدانية: التي يمكن أن تساعد إجابة التساؤل الثالث في مشكلة البحث على تأكيدها بوصفها ستفصح عن حقيقة الدور الذي تؤديه الذهانة المعمقة في معالجة الأزمات التي تعاني منها المنظمات المبحوثة.

وفضلاً عن ذلك، قد يوفر هذا البحث للمديرين سواء في المنظمات المبحوثة، أو في غيرها من المنظمات، ممن تتاح لهم فرصة الاطلاع عليه تصوراً لأهمية الذهانة المعمقة وبخاصة إذا ثبتت حقيقتها بوصفها معززة لفاعلية معالجة الأزمات، مما قد يحفزهم للاهتمام بجلساتها تحقيقاً لأهداف منظماتهم.

ثالثاً - فرضيات البحث

يمكن التعبير عن الفرضية الرئيسة لهذا البحث بما مفاده: هناك دور مهم للذهانة المعمقة لمتخذي القرارات في المنظمات المبحوثة في توفير أفضل الحلول للأزمات التي تواجه منظماتهم.

أما الفرضيات الفرعية التي تعبر عن فحوى هذا الدور فيمكن أن تتوضح من خلال الآتي:

1. توجد علاقة أرتباط معنوية وموجبة بين الذهانة المعمقة وبين معالجة الأزمات.
2. توجد علاقة أثر معنوية وموجبة بين المتغيرين المشار إليهما في الفقرة السابقة أيضاً، تؤثر الذهانة المعمقة من خلالها بوصفها متغيراً مستقلاً في معالجة الأزمات بوصفها متغيراً معتمداً.

رابعاً - مجتمع البحث وعينته

يعرض الجدول **1 وصفاً أولياً** يبين أسماء المنظمات الأربع التي مثلت مجتمع هذا البحث ومجموع عينته العشوائية البالغ عددها (33) فرداً من متخذي القرارات فيها موزعين بحسب كل منظمة من المنظمات المذكورة.

أما الوصف التفصيلي لهذه العينة فسيصار إلى عرضه لاحقاً في مستهل الإطار الميداني إن شاء الله تعالى.

وأما ما الأسباب التي دفعت إلى التأكيد على متخذي القرارات في هذا المحور؟ فيعزى ذلك لنقطتين مهمتين يمكن أن تعبرا عن المسوغات الذي دفعت إلى التركيز عليهم وبيان أماكن انعقاد جلساتهم دون سواهم، والنقطتان هما:

1. تم افتراض متخذي القرارات في المنظمات المبحوثة ممن تكابد أذهانهم عناء التفكير بأمور تخص منظماتهم، وذلك لعدم وجود أفراد فيهم يمكن أن يعدوا مشتركين بجلسات الذهانة المعمقة على النحو الذي تشير إليه الأطر النظرية التي سيتم الوقوف على تفاصيلها في الإطار النظري لاحقاً.
2. تم افتراض قاعات اجتماعات مجالس الإدارة في هذه المنظمات قاعات خاصة لانعقاد جلسات الذهانة المعمقة، وذلك لعدم توافر أماكن مخصصة لانعقاد مثل هذه الجلسات فيها على النحو الذي تشير إليه الأطر المشار إليها أيضاً، والتي تأكدت لدى الباحثين من خلال الدراسة الاستطلاعية لبحثهم.

الجدول 1
مجتمع البحث وعدد أفراد عينته

ت	اسم المنظمة	العدد
1	الشركة العامة لصناعة الألبسة الجاهزة	10
2	الشركة العامة لتوزيع كهرباء الشمال	7
3	الشركة العامة للإسمنت الشمالية	8
4	الشركة العامة لتوزيع نفط الشمال	8
	المجموع	33

خامساً - منهج البحث وتقاناته

إعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لملاءمته **كما يعتقد الباحثون** لوصف طبيعة الدور الذي تؤديه الذهانة المعمقة لمتخذي القرارات في حياة منظماتهم، وبخاصة في مجال الأزمات التي عانت أو تعاني منها هذه المنظمات.

وانطلاقاً من ذلك اعتمد البحث على تقانات هذا المنهج في الحصول على البيانات المناسبة لإنجازه، وتحديداً على الاستبانة (الملحق ــ 1) التي أعدّها الباحثون في ضوء السياقات العلمية الخاصة بإعداد أوراق الاستبانات، والتي وقعت في جزأين على النحو الآتي:

الأول - اختص بالحصول على البيانات التي تصف متغير الذهانة المعمقة، وقد تمثلت بـ 13 عبارة غطت كل ما يحتاجه البحث بخصوص هذا المتغير.

الثاني - اختص بالحصول على البيانات التي تصف متغير معالجة الأزمات، وقد اشتملت على 11 عبارة غطت الجوانب التي قصدها الباحثون بخصوصه.

أما فيما يتعلق بتقانات التحليل الإحصائي، فتم الاعتماد على النظام الجاهز (SPSS 11.5) الذي بواسطته استخرجت التكرارات والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابات قدر تعلقها بكل عبارة من العبارات التي وردت بالاستبانة، **وكذلك** فيما يخص معامل التحديد (R^2) واختباري (F) و(t) اللذين اختارهما الباحثون بوصفهما من الاختبارات المناسبة في دراسة العلاقة بين مختلف المتغيرات.

الإطار النظري

أولاً - الذهانة المعمقة (Brainstorming) وأهميتها وأهدافها ومستلزمات عقد جلساتها

1. المفهوم والأهداف

بدءاً يجد الباحثون من الضروري الإشارة إلى المسوغات التي دفعتهم إلى تبني مصطلح (الذهانة المعمقة) * بديلاً عن مصطلح (العصف الذهني) المعتمد من قبل الكتاب والباحثين، وذلك لكونهم وجدوا أن مصطلح (العصف) لا يعبر على نحو دقيق عن المقصود بهذا المفهوم لاسيما أهدافه، فعلى وفق ما ورد في معاجم اللغة العربية ومنها (لسان العرب - لابن منظور) و(الصحاح - للجوهري) و(مقاييس اللغة - لابن فارس) يشير مصطلح (العصف) إلى ما على ساق الزرع من الورق الذي يبس فتفتت أو حطام النبت المتكسر، قال تعالى في سورة الرحمن ﴿والحبُّ ذُو العصف والرَّيحَانُ﴾، أو بقايا الأشياء المحطمة، قال تعالى في سورة الفيل ﴿فجَعَلَهمْ كَعَصفٍ مَّأكُولٍ﴾ ويشير فضلاً عن ذلك إلى السرعة التي تذهب بالأشياء فتهلكها، قال تعالى في سورة إبراهيم ﴿مَّثَلُ الَّذينَ كَفَرُوا بِرَبِهم أعمالُهَم كَرَمادٍ اشتدَّت بِهِ الريَحُ في يَومٍ عَاصِفٍ لايقدِرونَ مِمَّا كَسَبُوا على شَيءٍ ذلِكَ هُوَ الضَّلالُ البَعِيدُ﴾ **.

وبعامة..... يعد عام 1935 العام الذي شهد أول استخدام لمصطلح الذهانة المعمقة أو العصف الذهني، وذلك من قبل Osborn الذي استخدمه للإشارة إلى الذهانة المعمقة الجماعية (ياسين، 2007، 86)، ومنذ ذلك الحين شهد هذا المفهوم تطوراً كبيراً فقد ارتبط بالتطور النوعي المتسارع في حقل تقانات ونظم المعلومات القائمة على الحاسوب على نحو بات يعرف في أيامنا الحاضرة بالذهانة المعمقة الإلكترونية (Curtis, 1998, 290).

أما تعريفه، فيمكن القول بوجود جملة من التعاريف الخاصة به، لعل منها تعريف (سيد، 2006، 1) الذي رآه أسلوباً يستخدم للوصول إلى أفكار جديدة لحل مشكلات قائمة أو لتطوير منتجات معينة، وتعريف (Bocij & *et.al*, 1999, 316) الذين عدّوه عبارة عن تفاعل مجموعة من مديري الوظائف المنظمية يهدف لتوليد وابتكار أفكار جديدة ومناقشة المشاكل الناشئة، وذلك من خلال عقد سلسلة متواصلة

---

* مما تجدر الإشارة إليه أن اعتماد المصطلح (الذهانة المعمقة) تم في ضوء نصائح اللغويين ومنهم الأستاذ الدكتور عبد الوهاب محمد علي العدواني (أستاذ اللغة والنحو في قسم اللغة العربية بكلية الآداب في جامعة الموصل)

** لمزيد من التفاصيل حول معنى (العصف) كما ورد في المعاجم اللغوية المشار إليها والمعاجم الأخرى أنظر المواقع الإلكترونية الآتية:

1.www. majles.alukah.net.

2. www. Alwaraq.net.

من اللقاءات غير الرسمية، فضلاً عن ذلك تعريف (ياسين،2007 ،154) الذي عدّه تقانة تشجع الحوار النافذ وتحفز الأفكار من دون تدخل أو ضغط، وذلك من خلال تنسيق الأفكار وطرح التساؤلات التي يقصد منها استخبار ماهو مرئي من عناصر المشكلة، وتعريف (Turban & Aronson, 2001, 277) اللذين نظرا إليه بوصفه تفاعلاً لعدد من العقول من أصحاب المعرفة والخبراء يهدف إلى توليد وتحرير تدفق الأفكار، بما يحقق مساهمة المشاركين والمستفيدين من مواضيعه في آن واحد وبتوازي بعضهم مع بعض[*].

وأما من وجهة نظر الباحثون فيرون أن مفهوم الذهانة المعمقة الشامل لمعانيها يفترض أن يؤخذ في إطارين على النحو الآتي:

الأول - على المستوى الفردي أي بحدود شخص واحد يمكن تعريفها بوصفها تقانة تسهم في تنمية روح الإبداع لدى الشخص في اختيار أهدافه وأفضل الوسائل لبلوغها من خلال ما توفره من الإمكانيات التي تعينه على توليد الأفكار والمفاضلة فيما بينها وصولاً لاختيار أفضلها.

الثاني - على المستوى الجماعي الذي في إطاره يمكن تعريف هذه الذهانة بوصفها تقانة من تقانات الاتصالات المباشرة وجهاً لوجه، تضمن تثوير أو استمطار الأفكار وإدارة الحوار بين المشاركين في جلساتها على نحو يساعدهم على طرح كل ما لديهم من أفكار تخص المواضيع المطلوب حفز الأذهان بخصوصها، وذلك بغض النظر عن مدى واقعية أو تطرف ما يطرحونه ومن دون أية ضغوط أو محددات تمهيداً لمناقشتها في إطار يساعدهم على عزل النواحي المشتركة بين جملة الأفكار المطروحة وجعلها بمثابة الأبعاد المرئية للموضوع أو المشكلة المراد مزيداً من التفكير بخصوصها، عن الأفكار غير المشتركة لهذه المشكلة، والتي يصار إلى التوسع في مناقشتها على نحو قد يوصلهم إلى نواحيها غير المرئية أيضاً، مما يمكن أن يكون له أهمية في معالجة أو تخفيف نواحي عدم التأكد في أي قرار يمكن أن يتخذ بخصوصها لاحقاً **من** جهة، وقبل ذلك في تهيئة أفضل البدائل أو الحلول لهذه المشكلة من جهة أخرى.

أما أهداف استخدامها فيعتقد الباحثون اعتماداً على آراء (سيد، 2006 ،1) و(Bocij & *et.al*, 1999, 316) و(Curtis,1998, 290) أنها تكمن في مساعدة المستفيدين من جلسات الذهانة المعمقة في النواحي الرئيسة الآتية:

---

[*] لمزيد من التعاريف لمصطلح الذهانة المعمقة (العصف الذهني) انظر المواقع الالكترونية الاتية:

1.http://en.wikipedia.org/wiki/Brainstorming
2.http://www.mindtools.com/brainstm.html
3.http://www.jpb.com/creative/brainstorming.php
4.http://www.nwlink.com/~donclark/perform/brainstorm.html
5.http://www.jpb.com/creative/brainstorming.php

أ. إيجاد أفضل الحلول للمشكلات القائمة في المنظمة.
ب. تقديم أفضل المقترحات لتطوير المنتجات.
ج. تنمية روح الإبداع لدى العاملين من خلال تدريبهم على فن الحوار، وكيفية عرض الأفكار، وكيفية التعامل مع نواحي النقد التي توجه لآرائهم.

2. الأهمية ومقومات النجاح

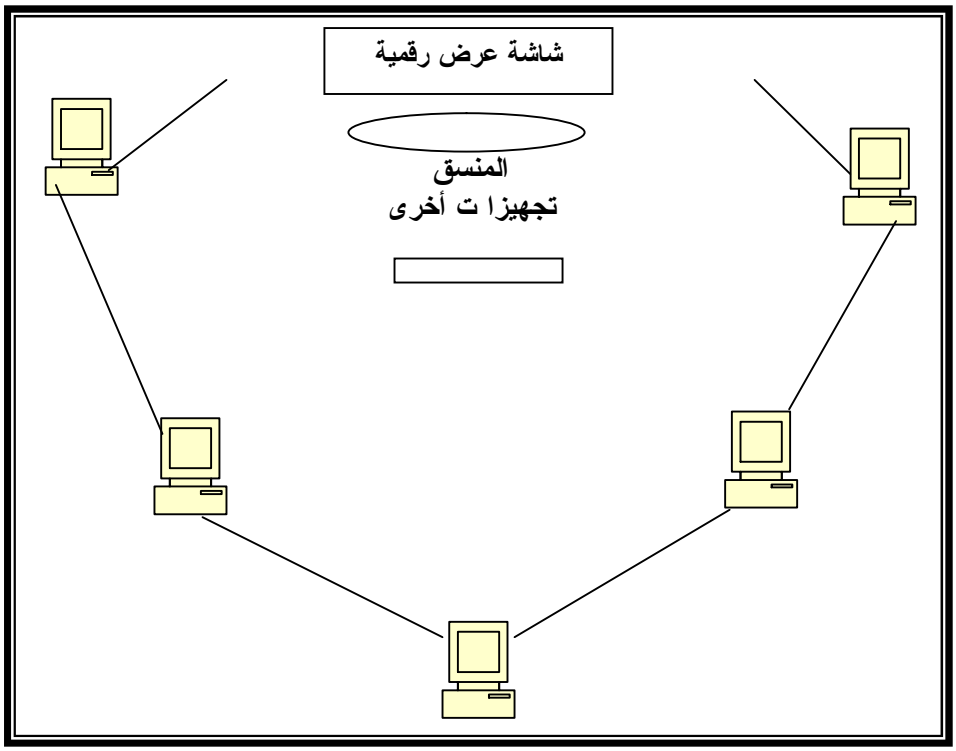
إعتماداً على الأهداف المرجوة من استخدام تقانة الذهانة المعمقة المشار إليها، تبدو أهميتها **كما يرى الباحثون** على الأغلب في النواحي الرئيسة الآتية:

أ. **في التخطيط وصنع القرارات**، وذلك لأن هذين الموضوعين يستلزمان للنجاح فيهما تحرير الأفكار من كل القيود التي تحول دون الكشف عنها، فالتخطيط بوصفه التنبؤ بالمستقبل كما يؤكد ذلك الكتاب ومنهم (الشماع وحمود، 1989، 255 -256) يحتاج إلى حفز الأذهان على النحو الذي يساعد على إعداد الخطط بما يحقق التوازن بين نقاط قوة المنظمة وضعفها، وبين الفرص والتهديدات البيئية التي تواجهها، وفيما يخص مراحل صنع القرارات لاسيما مرحلتي تحديد المشكلات وتهيئة بدائل الحلول لها، اللتان تحتاجان كما يعتقد الباحثون هذا الحفز أيضاً لتوفير أفضل المعلومات التي تضمن النجاح في تشخيص المرئي وغير المرئي سواء ما تعلق بالمشكلات وأبعادها، أو ببدائل الحلول وإعدادها.

ب. **في التدريب وتنمية المهارات** ذات الأهمية في ارتفاع مستوى إنتاجية الأفراد.

أما مقومات نجاح جلسات الذهانة المعمقة فيمكن حصرها اعتماداً على آراء (Bocij & *et.al*, 1999, 316) و (الشماع وحمود، 1989، 443) (O'brien,1990, 333-334) في الآتي:

1. أن ينحصر عدد المجتمعين بين 5 أشخاص كحد أدنى و20 شخصاً كحد أعلى، وعلى أن يراعى في اختيارهم التباين فيما بينهم من حيث العمر والجنس والخبرة الوظيفية لأهمية ذلك في تنويع الأفكار.
2. أن يراعى تأثيث قاعة الذهانة المعمقة بكل ما يحتاجه المجتمعون من الحواسيب وقواعد البيانات والأدلة ووسائل الإيضاح، فضلاً عن مراعاة طريقة ترتيبها بحيث تكون على النحو الذي نعرض أنموذجاً له في الشكل 1.
3. أن تأخذ الجلسة طابع اللقاء غير الرسمي لإبعاد المجتمعين عن ضغوط السلطة الرسمية التي قد تؤثر في حرية إطلاق أفكارهم.



الشكل 1
غرفة الذهانة المعمقة الإلكترونية

Source: Graham Curtis, (1998), "Business Information System: Analysis, Design and Practice" , (3rd. ed), Addison Wesley Longman Ltd, 143 .

4. وفضلاً عن ذلك، يرى الباحثون كشرط أو مقوم آخر من مقومات نجاح جلسات الذهانة المعمقة أن يكون المجتمعون على دراية مسبقة بالهدف من الجلسة لكي يتمكنوا من تهيئة أفكارهم بخصوصه على النحو المناسب.

ثانياً - مفهوم الأزمات وأسبابها وسبل إدارتها ومعالجتها

1. مفهوم الأزمة (Crisis) وأسبابها

يعود أصل كلمة أزمة في اللغة العربية إلى أزم يأزم ازما وازوما، وازمت يد الرجل ازمها ازما وهي أشد العض بالفم كله وقيل بالأنياب، والأنياب هي الاوزام وهي السنوات الشداد، وأزم عليه الدهر اشتد قحطه وقل خيره (ابن منظور، 1967، 282).

أما مفهومها فيمكن تمييز نوعين من التعاريف بخصوصه على النحو الآتي:

الأول - المفهوم كما ورد في المعاجم، ولعل منها مختار الصحاح لمؤلفه الرازي الذي أشار إليه بوصفه الشدة والضيق والفعل منها أزم بمعنى اشتد الأمر وضاق (الرازي، 1983، 59)، وتعريف (Cowie & Gimson,1984, 83) في قاموس Oxford الذي أشار إليه بوصفه نقطة تحول في أي شيء والوقت الصعب والخطر والقلق المرتبطين بالمستقبل، وكذلك الوقت المتناقص.

الثاني - المفهوم كما ورد على ألسنة المهتمين به من الباحثين والكتاب، ومنهم (فتحي،2001، 91) الذي أشار إليه بوصفه خللاً يؤثر تأثيراً مادياً في النظام الإداري، كما يهدد الافتراضات الرئيسة التي يقوم عليها هذا النظام، و(Oneill, 2003, 3) و(Grawal & Others, 2001, 6) الذين عدّوه حادثاً عرضياً متزايداً أو حدثا شاذاً يمكن أن يؤدي إلى إلحاق أضرار بالمنظمة على نحو يمثل تهديداً جدياً لوجودها وسمعتها.

أما من وجهة نظر الباحثين، فإنه حدث استثنائي غير مخطط له تواجهه المنظمة على نحو يحتمل أن يضر بوجودها وسمعتها، مما يستدعي لمواجهته قرارات استثنائية (غير روتينية) أيضاً.

وتعزى الأسباب التي دفعت إلى التأكيد باحتماليتها لما مفاده: أن الأزمات ليست على نحو سلبي دائماً، فبعضها قد يكون إيجابياً كارتفاع معدلات الطلب على منتجات المنظمة على نحو فوق معدلاته المخططة.

ومما يعزز هذا الرأي تأكيد (البعلبكي، 1999، 231) في معجمه أو قاموسه على عدّ الأزمات تغييراً مفاجئاً نحو الأفضل أو الأسوأ.

وانطلاقاً من ذلك، لايمكن عدّ المشكلات الروتينية ممثلة أزمة إلا إذا ما ارتبطت بسمعة المنظمة ووجودها. فضلاً عن ذلك، تعدّ مسؤولية مواجهة الأزمات في المنظمات من مهام الإدارة العليا المعنية على الأغلب بالقرارات الاستثنائية (غير الروتينية) ذات العلاقة بسمعة ووجود المنظمة.

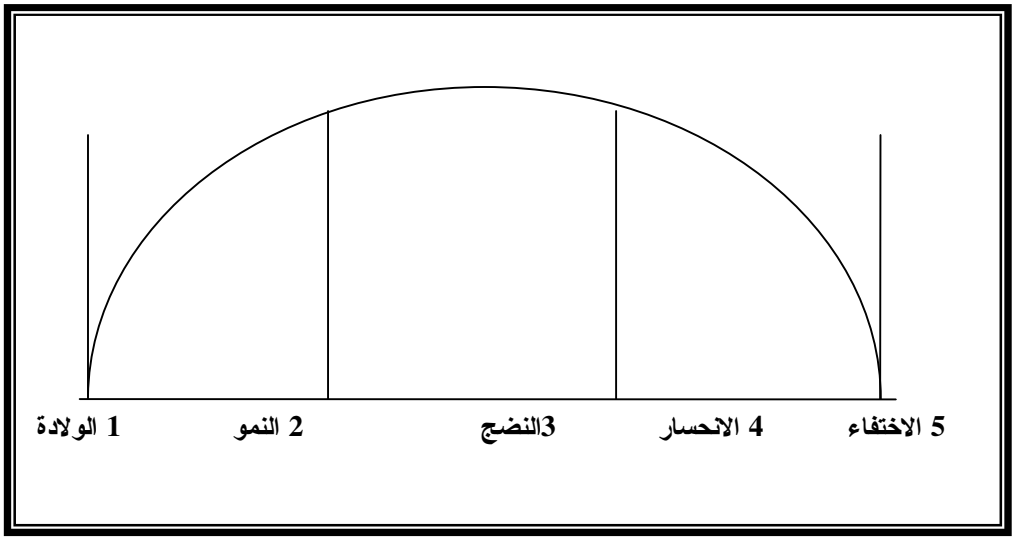
وأما فيما يخص أسبابها، فيمكن القول بوجود جملة من الأسباب التي يمكن أن تؤدي إلى حدوث الأزمات، وقد حددها (Milburn & Others, 1983, 1148-1154) في نوعين:

الأول - الأسباب والعوامل الخارجية، ومنها حدة المنافسة، وندرة الموارد، وتزايد حدة الضغوط على المنظمة، فضلاً عن عدم أو ضعف فاعلية وكفاءة الجهاز الإداري وعلى نحوٍ خاص قيادته عندما تفشل في استقراء ظروف البيئة الخارجية للمنظمة.

الثاني - الأسباب والعوامل الداخلية، ومنها فشل الإدارة في تشخيص نواحي الضعف في بيئتها الداخلية، ومنها ضعف أنظمة الاتصالات، وأنظمة الحوافز، فضلاً عن ضعف أنظمة المعلومات والبحث والتطوير، وذلك إلى جانب ضعف الإدارة نفسها وعلى نحو خاص فيما يتعلق بسوء تقديرها لانعكاسات الأزمات في البيئة الداخلية للمنظمة.

2. أنواع الأزمات وإدارتها وسبل معالجتها

يتفق الكتاب ومنهم (جودة، 1999، 67) و (Milburn & Others,1983,1156-1157) و (الصيرفي، 322،2003 -324) على توافر معايير مختلفة يمكن أن تصنف في ضوئها مختلف أنواع الأزمات منها معيار تكرار الأزمة وعمقها ودرجة تأثيرها وقوتها، ومعيار (مراحل التكوين) الذي ينطلق من مفهوم دورة الحياة، إذ درج عدد من الكتاب ومنهم (John, 1996, 9) و (الذهبي والعبيدي، 2002، 111) على عدّ الأزمة حدثاً يمر بدورة حياة على غرار دورة الحياة التي تمر بها السلع والخدمات، وإن جاء ذلك على نحو متباين في عدد المراحل من كاتب إلى آخر، والشكل 2 يوفر تصوراً من لدن الباحثين لمراحل حياة الأزمة على نحوٍ عام.



الشكل 2
مراحل دورة الأزمة

المصدر: من تصور الباحثين.

ويتبين من خلاله أن الأزمات يمكن أن تمر في أثناء دورتها بعدة مراحل على النحو الآتي:

1. مرحلة الولادة التي تعني ظهور بعض ملامح الأزمة، كانخفاض معدلات الطلب على منتجات المنظمة الذي سبقت الإشارة إليه.

2. مرحلة نمو الأزمة وتشهد تزايد معدلات الانخفاض المشار إليه على نحو تبدأ تأثيراته بالانسحاب على مهام بعض التشكيلات الإدارية الأخرى في المنظمة من غير إدارة التسويق.
3. مرحلة نضج الأزمة وتشهد تزايد حدة تأثيراته على مختلف التشكيلات الإدارية ومنها المالية التي تبدأ معدلات السيولة النقدية لديها بالانخفاض نتيجة لقلة المبيعات الناجمة عن قلة الطلب على منتجات المنظمة.
4. مرحلة انحسار الأزمة وفيها تبدأ نتائج المعالجات المعتمدة للازمة بالظهور كتحول الطلب أو معدله من حالة الإنخفاض إلى حالة الإستقرار، ومن ثم إلى حالة الإرتفاع.
5. مرحلة إختفاء الأزمة وتشهد وصول الطلب فيها إلى معدلاته المعهودة قبل ظهور دلائل ولادة الأزمة مما يعني تجاوزها على نحو نهائي.

أما فيما يخص إدارة الأزمات، وصولاً إلى الفاعلية، التي تعني في إنجازها اعتماداً على رأي (Carnall, 1990, 190) درجة تمكن المنظمة من إدراك وتشخيص الأزمة ومعالجتها بالإفادة من مختلف مواردها، فينسجم الباحثون بخصوص الآلية المناسبة لإدارتها مع آراء الكتاب ومنهم (Bateman & Snell, 2002, 73) على عدّ خطوات صنع القرارات المعروفة في الأطر النظرية لعلم الإدارة ممثلة الآلية المناسبة لهذا الغرض، وذلك بعد تكييفها بما يتناسب وموضوع الأزمات على النحو الآتي:

1. مرحلة تحديد الأزمات وأبعادها من خلال ما يفهم من تحليل البيانات المجمعة بخصوصهما.
2. مرحلة وضع البدائل العلاجية التي تستهدف توفير ما يمكن من الحلول التي يتوقع قدرتها على معالجة الأزمات التي تم تحديدها وتحديد أبعادها.
3. مرحلة المفاضلة بين البدائل التي يقصد منها ترتيب الحلول المشار إليها بحسب مدى فاعليتها وكفاءتها في معالجة الأزمات.
4. مرحلة اختيار البديل المناسب، وهي المرحلة الحاسمة التي تشهد اتخاذ القرار بشأن البدائل التي ستعتمد بوصفها الحلول الناجعة للأزمات المبحوثة.
5. مرحلة التنفيذ والتقويم: ويدخل البديل المعتمد في المرحلة السابقة مرحلة التنفيذ الفعلي في هذه المرحلة، وفيها تتم متابعة تنفيذ هذا البديل للوقوف على مدى فاعليته وأهم المشكلات التي تعترض سبيل تنفيذه تمهيداً لمعالجتها.

وتعزى الأسباب التي دفعت الباحثون إلى الانسجام مع هذه الآراء إلى كونهم قد عدّوا الأزمة حدثاً استثنائياً يستلزم لمواجهته قراراً استثنائياً كما سبقت الإشارة.

وأما كيف تتعزز الفاعلية المشار إليها؟ فيمكن القول إن تعزيز هذه الفاعلية قد يتحقق من خلال توظيف تقانة الذهانة المعمقة في المشاورات الممهدة لصناعة القرارات الخاصة بالأزمات، فإذا ما تم تحويل جلسات صناعة القرارات الخاصة بالأزمات إلى جلسات ذهانة معمقة تدرس في إطارها كل أزمة من الأزمات على

النحو المناسب، فعندها ستتوافر لصناع القرار الفرص للوقوف على أفضل الأفكار، مما يمكّنهم من صناعة وإتخاذ أفضل القرارات بخصوصها لاحقاً.

الإطار الميداني

أولاً - أوصاف عينة البحث

قبل التعليق على أوصاف عينة البحث كما بدت من خلال الجدول 2 يجد الباحثون من الضروري الوقوف عند عددها الذي سبقت الإشارة إليه، فهو لم يكن كما جاء 33 فرداً، بل كان 40 فرداً، أما هذا التباين الذي حصل فيعزى إلى عدم الحصول على إجابات 4 أفراد ممن وزعت الإستمارات عليهم من جهة، ولإستبعاد 3 أخرى من قبل الباحثين لعدم تكامل أجوبتها من جهة أخرى.

الجدول 2
أوصاف عينة البحث

الجنس			
ذكر		أنثى	
ت	%	ت	%
21	63,64	12	36,36

الفئات العمرية									
30- 20		40- 31		50- 41		60- 51		61فأكثر	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
2	6,06	6	18,18	12	36,36	8	24,25	5	15,15

المستوى العلمي							
بكالوريوس		دبلوم عالٍ		ماجستير		دكتوراه	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
24	72,73	4	12.12	4	12,12	1	3.03

المركز الوظيفي(المنصب الحالي)					
الإدارة العليا		الإدارة الوسطى		مدراء الخط الأول	
ت	%	ت	%	ت	%
5	15,15	16	48,48	12	36,37

مدة الخدمة في المنظمة											
5- 1		10- 6		15- 11		20- 16		25- 21		26فأكثر	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1	3,03	1	3,03	1	3,03	1	3,03	1	3,03	28	84,85

مدة الخدمة في المنصب الإداري الحالي											
5- 1		10- 6		15- 11		20- 16		25- 21		29فأكثر	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
20	60,61	1	3,03	7	21,21	1	3,03	2	6,06	2	6,06

وعلى نحو عام... وبغض النظر عما تمت الإشارة إليه، يمكن القول إن العينة المبحوثة البالغ عددها 33 فرداً توزعت من نواحي الجنس والعمر والمستوى

العلمي والمركز الوظيفي ومدة الخدمة في المنظمة ومدة الخدمة في المنصب الإداري الحاضر على النحو الذي يعرض تفاصيلها الجدول 2.

ويتبين من الجدول المشار إليه أن نسبة الذكور في العينة بلغت (64,63%) يقابلها نسبة (36,36%) لمشاركة الإناث فيها.

كما يتبين أن أفرادها توزعوا وفقاً لأعمارهم في عدد من الفئات العمرية التي تسلسلت بحسب نسبة المشاركة فيها على النحو الآتي:

1. الفئة العمرية (41سنة -50) واحتلت المرتبة الأولى لكونها شكلت أعلى نسبة مشاركة بلغت (36.36%).
2. الفئة العمرية (51سنة -60) بالمرتبة الثانية بنسبة مشاركة في العينة بلغت (24,25%).
3. الفئة العمرية (31سنة -40) بالمرتبة الثالثة بنسبة مشاركة في العينة بلغت (18,18%).
4. أما الفئتان العمريتان (20 -30) و(61 فأكثر) فقد احتلتا المرتبتين الرابعة والأخيرة بنسب مشاركة بلغت (65,06%) و(15,15%) على التوالي.

أما المستوى العلمي للمشاركين في العينة، فتبين أن حملة شهادة البكالوريوس قد شكلوا النسبة الأعلى فيها (73,72%)، ويليهم حملة شهادتي الماجستير والدبلوم العالي اللتين شكلت نسبة مشاركة كل منهما (12,12%)، ثم يأتي بعد ذلك حملة شهادة الدكتوراه الذين مثلت نسبتهم النسبة الأقل في العينة (9,09%).

وتبين بخصوص المركز الوظيفي **أن** أفرادها توزعوا وفقاً للمستويات الإدارية، على نحو جعل من الإدارة الوسطى الأولى بنسبة مشاركة (48,48%)، يليها مستوى الإدارة الدنيا بنسبة مشاركة بلغت (36.36%)، وذلك مقابل (15,15%) التي مثلت نسبة مشاركة الإدارة العليا في العينة.

وبخصوص توزيع أفراد العينة وفقاً لمدة الخدمة في المنظمة، تبين أن الفئة (26 فأكثر) احتلت المرتبة الأولى بنسبة مشاركة بلغت (84,85%) مقارنة بالفئات الأخرى التي كانت مشاركة كل منهم متساوية في العينة بنسبة (3,03%).

وتبين بخصوص مدة الخدمة في المنصب الإداري الحالي أن الفئة (1 -5) قد جاءت بالمرتبة الأولى بنسبة مشاركة بلغت (60,61%)، فيما ترتبت الفئات الأخرى نزولاً تبعاً لنسبة مشاركتهم في العينة على النحو الآتي:

1. الفئة (11-15) بنسبة مشاركة (21,21%).
2. الفئتان (21-25) و(29 فأكثر) بنسبة مشاركة لكل منهما بلغت (6,96%).
3. الفئتان (6-10) و (16 -20) بنسب مشاركة لكل منهما أيضاً بلغت (3,03%).

واعتماداً على ما تقدم يمكن القول بنضوج هذه العينة سواء من حيث أعمار أفرادها أو تأهيلهم العلمي أو مدة خدمتهم.

ثانياً - مواقف المبحوثين وآراؤهم تجاه متغيرات البحث

تتوضح مواقف المستبينة آراؤهم تجاه مختلف المؤشرات التي احتوتها استمارة الاستبانة على النحو الآتي:

1. مواقفهم تجاه مؤشرات الذهانة المعمقة

يعكس الجدول 3 الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجمل مؤشرات هذا المتغير، **ويعكس فضلاً عن ذلك** معدل هذه الأوساط ومعدل الانحرافات أيضاً، اللذين بلغا (3.5781) و(0.99518) على التوالي.

ويبدو من خلال ارتفاع أقيام هذه الأوساط قدر تعلق ذلك بكل مؤشر من المؤشرات المعنية أو معدلها، أن المؤشرات المذكورة استحوذت على اتفاق جميع المستبينة آراؤهم، وإن كان ذلك على نحو متباين من مؤشر إلى آخر، بدليل تباين انحرافاتها المعيارية أيضاً.

الجدول 3
مواقف المستبينة آراؤهم من مؤشرات الذهانة المعمقة

الفقرة / المتغير	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X1	3	9.1	7	21.2	7	21.2	13	39.4	3	9.1	3.1818	1.15798
X2	4	12.1	1	3.0	4	12.1	20	60.6	4	12.1	3.5758	1.14647
X3	3	9.1	1	3	4	12.1	18	54.5	7	21.2	3.7576	1.11888
X4	3	9.1	5	15.2	6	18.2	13	39.4	6	18.2	3.4242	1.22552
X5	1	3	1	3	2	6.1	21	63.6	8	24.2	4.0303	0.84723
X6	1	3	3	9.1	7	21.2	18	54.5	4	12.1	3.6364	0.92932
X7	2	6.1	4	12.1	17	51.5	7	21.2	3	9.1	3.1515	0.97215
X8	1	3	5	15.2	14	42.4	11	33.3	2	6.1	3.2424	0.90244
X9	2	6.1	1	3	8	24.2	12	36.4	10	30.3	3.8182	1.10268
X10	-	-	3	9.1	6	18.2	20	60.6	4	12.1	3.7576	0.79177
X11	1	3	-	-	8	24.2	19	57.6	5	15.2	3.8182	0.80834
X12	1	3	2	6.1	11	33.3	13	39.4	6	18.2	3.6364	0.96236
X13	1	3	4	12.1	10	30.3	14	42.4	4	12.1	3.4848	0.97215
المعدل		5.35		8.65		24.23		46.39		15.38	3.5781	0.99518

2. مواقفهم من مؤشرات معالجة الأزمات

وكما أشتمل الجدول السابق 3 على جملة من المعدلات والإنحرافات المعيارية، أشتمل الجدول 4 على شبيهات لها أيضاً، ولكنها تخص هذه المرة متغير معالجة الأزمات.

ويتبين من خلال تفحص هذه المعدلات وجود اتفاق عام من لدن المستبينة آراؤهم تجاه مؤشرات هذا المتغير أيضاً، بدليل إرتفاع معدل الأوساط الحسابية لمجمل إجاباتهم البالغ (3.5134)، الذي جاء بمعدل انحراف بلغ (0.90260) **من جهة** أو إرتفاع الأوساط الحسابية قدر تعلق ذلك بكل مؤشر من المؤشرات المبحوثة، التي أشرت تبايناً فيما بينها بدليل تباين انحرافاتها المعيارية **من جهة أخرى**.

الجدول 4

مواقف المستبينة آراؤهم من مؤشرات معالجة الأزمات

الفقرة / المتغير	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
X14	1	3	4	12.1	7	21.2	17	51.5	4	12.1	3.5758	0.96922
X15	-	-	1	3	11	33.3	17	51.5	4	12.1	3.7273	0.71906
X16	-	-	5	15.2	11	33.3	12	36.4	5	15.2	3.5152	o.93946
X17	1	3	3	9.1	10	30.3	17	51.5	2	6.1	3.4848	0.87039
X18	2	6.1	3	9.1	9	27.3	17	51.5	2	6.1	3.4242	0.96922
X19	1	3	5	15.2	6	18.2	20	60.6	1	3	3.4545	0.90453
X20	1	3	3	9.1	11	33.3	15	45.5	3	9.1	3.4848	0.90558
X21	1	3	1	3	11	33.3	16	48.5	4	12.1	3.6364	0.85944
X22	1	3	6	18.2	11	33.3	11	33.3	4	12.1	3.3333	1.02062
X23	1	3	2	6.1	10	30.3	18	54.5	2	6.1	3.5455	0.83258
X24	1	3	3	9.1	13	39.4	12	36.4	4	12.1	3.4545	0.93845
المعدل		2.74		9.93		30.30		47.38		9.65	3.5124	0.90260

3. اختبار فرضيات البحث

تمهيداً للحكم على فرضية البحث الرئيسة سيعمد الباحثون إلى اختبار الفرضيتين الفرعيتين اللتين تعبران عن فحوى هذه الفرضية، وذلك على النحو الآتي:

أ. اختبار علاقة الارتباط بين متغير الذهانة المعمقة وبين متغير معالجة الأزمات

تفصح معطيات الجدول 5 عن توافر علاقة إرتباط معنوية وموجبة بين مجمل مؤشرات المتغيرين المبحوثين، وذلك بدلالة قيمة معامل الإرتباط المحسوبة البالغة (0.788**) عند مستوى المعنوية البالغ (0.01)، **مما يساعد على القول بثبوت فرضية البحث الفرعية الأولى التي تساءلت عما يمكن أن يفصح عنه هذا الاختبار بين المتغيرين المبحوثين**.

الجدول 5

علاقة الإرتباط بين الذهانة المعمقة ومعالجة الأزمات

المتغير المستقل / المتغير المعتمد	العصف الذهني
معالجة الأزمات	(0.788)**
**معنوي عند مستوى (0.01)	N=33

ب. إختبار علاقة الأثر بين متغير الذهانة المعمقة وبين متغير معالجة الأزمات

تظهر معطيات الجدول 6 توافر علاقة أثر معنوية وموجبة بين المتغير المستقل (الذهانة المعمقة) وبين المتغير المعتمد (معالجة الأزمات) أيضاً، **مما يدلل** على صحة فرضية البحث الفرعية الثانية أيضاً.

أما الأدلة التي تعزز ذلك فيمكن أن تتوضح من خلال تفاصيل المعطيات المشار إليها على النحو الآتي:

يتضح من معامل التحديد (R^2) أن (62%) من التباين في متغير معالجة الأزمات تفسره متغيرات أو مؤشرات الذهانة المعمقة، أما المتبقي من التباين البالغة نسبته (38%) فتفسره متغيرات أخرى غير مبحوثة، وتدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة البالغة (50.624) التي جاءت على نحو أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.17) عند درجة حرية (31.1) ومستوى معنوية (0.05). كما تدعم ذلك أيضاً قيمة معامل الإنحدار (B) * التي تعد (0.764) من التغير في معالجة الأزمات بوصفه نتيجة لتغير وحدة واحدة من متغيرات أو مؤشرات الذهانة المعمقة، وهذه نتيجة تدعمها أيضا معنوية قيمة (t) المحسوبة البالغة (7.115) التي جاءت على نحو أعلى من قيمتها الجدولية (2.042) عند مستوى ودرجة الحرية المشار إليها.

الجدول 6
يبين علاقة الأثر بين الذهانة المعمقة وبين معالجة الأزمات

	العصف الذهني						
	R^2	D.F	F		β	t	
			المحسوبة	الجدولية		المحسوبة	الجدولية
معالجة الأزمات	0.620	1 31	50.624	4.17	0.764	7.115	2.042
N=33			P** 0.05				

وإعتماداً على ما تم التوصل إليه في إطار هذا المحور بخصوص علاقتي الإرتباط والأثر، يمكن القول الآن بوجود دور إيجابي ومعنوي للذهانة المعمقة بوصفها متغيراً مستقلاً في تعزيز فاعلية معالجة الأزمات بوصفها متغيراً معتمداً، مما يؤكد صحة الفرضية الرئيسة لهذا البحث أيضاً.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً - الإستنتاجات

اعتماداً على ما سبق يمكن الخروج بنوعين من الاستنتاجات على النحو الآتي:

1. **الاستنتاجات النظرية:** التي يمكن أن تساعد على القول بتمكن البحث من توفير معظم الإجابات عن تساؤلات مشكلته سواء ما تعلق منها بماهية الذهانة المعمقة وأهميتها وأهدافها ومقومات انعقاد جلساتها والمجالات التي يمكن أن تفيد فيها، أو ما تعلق بالأزمات وأسبابها ومراحلها وسبل إدارتها ومعالجتها .

وقبل ذلك تمكن البحث من توفير الأدلة التي تساعد على تقبل التسمية الجديدة للمتغير المستقل (الذهانة المعمقة) التي اعتمدها بديلاً عن تسمية (العصف الذهني) السابقة له.

2. **الاستنتاجات الميدانية:** التي تؤكد على انسجام البحث مع ما ذهب إليه الكتاب بخصوص أهمية الذهانة المعمقة بوصفها تقانة مهمة تحفز الأذهان على نحو يمكن أن يوفر أفضل الأفكار للأفراد تجاه ما يفكرون به أو للمنظمات تجاه ما تمر به، وذلك من خلال الأدلة التي قدمها في ضوء ما تمخضت عنه الاختبارات التي أجريت بياناً لحقيقة الدور الذي يؤديه التوظيف المناسب لتقانة الذهانة المعمقة في معالجة الأزمات قدر تعلق ذلك بالمنظمات المبحوثة، والتي جاءت معنوية وموجبة على مستويي الارتباط والأثر التي أكدت على إمكانية تفسير ما نسبته (62%) من التباين في معالجة الأزمات من خلال مؤشرات الذهانة المعمقة.

ثانياً - التوصيات

سعياً نحو بلوغ الأهداف النهائية لهذا البحث كما أشرت في منهجيته، يقدم الباحثون في ضوء ما توصلوا إليه من استنتاجات عدداً من التوصيات التي يعتقدون أنها مناسبة على النحو الآتي:

1. حث المهتمين بمتغيرات هذا البحث وبخاصة المتغير المستقل على تبني التسمية الجديدة له (الذهانة المعمقة) بدلاً من التسمية السابقة (العصف الذهني) لكونها أكثر انسجاماً مع الأصول في اللغة العربية.
2. حث المنظمات المبحوثة على السعي نحو تأسيس قاعات خاصة بالذهانة المعمقة في كل منها، وذلك على وفق الأسس أو المقومات التي أشار إليها البحث، وذلك كخطوة أولى.
3. الصيرورة في الخطوة الثانية إلى عقد جلسات افتراضية لأغراض تدريب العاملين على الذهانة المعمقة قدر تعلقه بأمور هذه المنظمات، وذلك كتمهيد لجلسات حقيقية لاحقاً.
4. لغرض جلب انتباه المنظمات الأخرى (غير المبحوثة) نحو أهمية تقانة الذهانة المعمقة لعامليها في حياة المنظمات يوصي البحث بإعادة اختبار متغيراته في

المنظمات المذكورة ليتسنى لإدارات هذه المنظمات التعرف على حقيقة الذهانة المعمقة في حياة المنظمات بعامة وربما في منظماتهم فيما لو تم ثبوت معنوية وإيجابية هذه العلاقة ضمن أطر منظماتهم أيضاً.

المراجع

أولاً - المراجع باللغة العربية

1. ابن منظور، جمال الدين، 1967، لسان العرب، ج14، مطبعة بولاق، القاهرة.
2. أبو قحف، عبد السلام، رنا عتياني، 1999، ثقافة الخرافات وإدارة الأزمات، الدار الجامعية.
3. أل علي، رضا صاحب أبو احمد، سنان كاظم الموسوي، 2001، وظائف الإدارة المعاصرة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
4. البعلبكي، منير، 1999، قاموس المورد، دار العلم للملايين، بيروت.
5. التكريتي، سعد غالب ياسين، 2004، نظم مساندة القرارات، ط2، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
6. جودة، محفوظ احمد، 1999، العلاقات العامة(مفاهيم وممارسات)، ط3، دار نهران للنشر والتوزيع، عمان.
7. الذهبي، جاسم محمد، نماء العبيدي، 2002، إدارة الأزمات وعلاقتها بأنماط السلوك القيادي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 9، العدد 32.
8. الرازي، محمد ابن أبي بكر، 1983، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي، بيروت.
9. الشماع، خليل محمد حسن، خضير كاظم حمود، 1989، نظرية المنظمة، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد.
10. الصيرفي، محمد عبد الفتاح، 2003، مفاهيم إدارية حديثة، الدار العالمية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
11. عباس، صلاح، 2004، إدارة الأزمات في المنشات التجارية، مؤسسة شباب الجامعة للنشر، الإسكندرية.
12. عسكر، موفق أسد وآخرون، 1987، معجم الرافدين، الدار الوطنية للتوزيع، لبنان.
13. فتحي، محمد، 2001، الخروج من المأزق (فن إدارة الأزمات)، دار النشر والتوزيع الإسلامية، القاهرة.
14. كاظم سنان الموسوي، رضا صاحب أل علي، 2001، وظائف الإدارة المعاصرة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
15. مهنا، محمد نصر، 2004، إدارة الأزمات(قراءة في المنهج)، مؤسسة شباب الجامعة للنشر، الإسكندرية.
16. ياسين، سعد غالب، 2000، تحليل وتصميم نظم المعلومات، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
17. ياسين، سعد غالب، 2007، إدارة المعرفة: المفاهيم -النظم -التطبيقات، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.

ثانياً - المراجع باللغة الأجنبية

1. Bateman S.& Snell A., 2002, Management, 5th.ed, Mc Graw-Hill, Irwin.

2. Efram Turban & Jay E. Aronson, 2001, Decision Support System and Intelligent System 6th.ed, Prentice Hall International, Inc. U.S.A.
3. Graham Curtis, 1998, Business Information System: Analysis, Design and Practice, 3rd.ed, Addison Wesley Longman Ltd.
4. Hornby A.S Cowie, A.P & Gimson, A.C, 1984 Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English, Oxford University press, London.
5. James A. O'Brien, 1990, Management Information System: A Management Enduser Prespective Irwin Mc Graw-Hill, U.S.A.
6. John B., 1996, "The management of Crisis" Development Review, Issues, Vol.14, Summer Internet.
7. Milburn T. W, *et.al*, 1983, Organizational Crisis, Definition & Conceptualization, Human Relation, Vol.36, No.12, Part I & II.
8. Paul Bocij & Dave Chaffey & Andrew Greasley & Simon Hickie, 1999, Business Information System: Technology, Development and Management, Pearson Education Limited, England.
9. Peter O'Neill, 2003, Developing an Effective Crisis Media Plan, 21st Centaury Emergency Management, Australia Canberra.
10. Raj deep Grewal, Jeanl Johnson and Suprateek Sarkew, 2001, Crisis in Business Markets: Implications For Inter Firm Linkages, www. Business. Xerox. Com.
11. Ralph M. Stair & George W. Reynolds, 2003, Principles of Information System: A managerial Approach, 6th.ed, Thomson Thomson Course Technology, Canada.

ثالثاً - الانترنت

1. www. majles.alukah.net .
2. www. Alwaraq.net .

- خوله سيد، 2006، الإدارة والهندسة الصناعية.

3. www.samehar.wordpress.com
4. http://en.wikipedia.org/wiki/Brainstorming
5.http://www.mindtools.com/brainstm.html
6.http://www.jpb.com/creative/brainstorming.php
7.http://www.nwlink.com/~donclark/perform/brainstorm.html
8.http://www.jpb.com/creative/brainstorming.php