

الإبداع الريادي وأثره في إثراء حياة العاملين

دراسة تحليلية في تشكيلات

وزارة النقل العراقية

الباحث . سلمان صدام جاسم*

المستخلص :-

يهدف البحث الى اختبار علاقة وتأثير الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين ، وقد تم اجراء البحث في تشكيلات وزارة النقل العراقية التي تعد واحدة من أهم وأكبر المنظمات الخدمية في العراق ، وقد تم الحصول على المعلومات اللازمة للبحث من خلال استبانة خاصة أعدها الباحث حيث أجرى استطلاع آراء مدراء السلم الأول في تشكيلات وزارة النقل العراقية والبالغ عددهم (171) مديراً عاماً ومدير ورئيس قسم ، وتم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية التحليلية لقياس علاقة الارتباط وتحليل الانحدار بين الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين ، وتوصل الباحث من خلال عملية التحليل الى جملة من الاستنتاجات المهمة يمكن تلخيصها بوجود علاقة بين الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين ، كما يوجد تأثير واضح وكبير للإبداع الريادي في إثراء حياة العاملين ، ثم اختتم البحث بعدد من التوصيات يعتقد بها الباحث مهمة .

المقدمة :

شهدت الدراسات الإدارية المتخصصة المعاصرة ، الى زيادة الاهتمام بتلك التخصصات المنهجية التي يمكن أن يكون لها دوراً فاعلاً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمات الأعمال ، ومن أهم ما يمكن أن يكون له دوراً فاعلاً في تحقيق ذلك ، هما الإبداع الريادي إضافة الى إثراء حياة العاملين بداخل المنظمة . ولأن الإبداع الريادي حالة ملموسة تتسم بالقابلية على الاستهلاك لهذا فإن الندرة هي السمة السائدة في الإبداع في حين أن إثراء حياة العاملين وضمان تحقيق رضاهم هي حالة أثرية غير ملموسة فإن الوفرة هي السمة السائدة التي يمكن أن تستثمر لتحقيق أهداف المنظمة ، وعلى وفق هذه العلاقة فقد أثر الباحث أن يعطي لهذين الموضوعين اهتماماً بحثياً ويحدد حالة الترابط والتأثير بين الإبداع الريادي في المنظمة وإثراء حياة العاملين فيها .

ولتحقيق ذلك فقد تضمن البحث ثلاث مباحث ، تناول الأول منها منهجية البحث والدراسات السابقة ، في حين استعرض الثاني الإطار النظري للبحث ، وتناول المبحث الثالث التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات .

Abstract:

The research aims to test the relation and effect of the leadership of creativity with enriching the life of employees. The research was done in Iraqi Ministry of Transportation's affiliated companies, which is considered one of the important service organizations. The necessary information for the research were obtained from a special questionnaire, prepared by the researcher, after getting the views (171) of director general, director and head of section. Number of analystic static methods was used to measure the relation of relevance and slope analytic, between the leadership creativity with enriching the employee's life.

* وزارة النقل

مقبول للنشر بتاريخ 2014/10/30

The researcher reached, through the analytic operation, to a number of essential conclusions that there is a relation between the leadership creativity with enriching the employee's life, and also there is a significant influence between them

The researcher reached to a number of proper proposals and recommendations that can be taken into consideration in the organization, where the research has been done

المبحث الأول منهجية البحث والدراسات السابقة

أولاً : منهجية البحث

مشكلة البحث :

تعرض التطورات المعاصرة في المنهج الإداري ، أهمية الإبداع وإثراء حياة العاملين كجزء من حقل الفكر الإداري في منظمات الأعمال المعاصرة ، لما لهذه المتغيرات من تأثير مباشر على قدرة الإدارة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية .

فالإبداع الريادي ، كمنهج في الوظيفة الريادية ، وكذلك إثراء حياة العاملين كأحد مكونات إدارة الموارد البشرية ، هي متغيرات تمكن المنظمات المعاصرة في تحقيق أهدافها وضمان الرضا الوظيفي ، ومن خلال هذا الفهم لهذه المتغيرات فقد سعى الباحث باعتباره أحد المسؤولين في المستوى الإداري العالي في وزارة النقل العراقية الانتباه الى هذين المتغيرين من خلال :

- 1- وجود اتجاه إبداعي لدى مدراء الإدارة العليا في تشكيلات وزارة النقل العراقية .
- 2- وجود رغبة مطلقة لدى مدراء الإدارة العليا لتحقيق وضمان تحقيق إثراء حياة العاملين في دوائرها المختلفة .

وعلى وفق هذا الفهم وهذا الشعور سعى الباحث الى دراسة هذه العلاقة بين هذين المتغيرين لشعوره بفقدان المعرفة لدى البعض من المدراء لهذه المحاور الإدارية المهمة ، وفقدان المعرفة لأهمية العلاقة بين هذين المتغيرين لضمان التكامل في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للإدارات المختلفة .

- 1- ما مدى الاهتمام الذي يوليه مدراء الإدارة العليا في تشكيلات وزارة النقل العراقية لأهمية الإبداع الريادي .
- 2- ما مدى الاهتمام الذي يوليه مدراء الإدارة العليا في تشكيلات وزارة النقل العراقية لأهمية إثراء حياة العاملين منها .
- 3- ما هي المرتكزات التي تثبت شكل العلاقة بين الإبداع الريادي الذي تمارسه الإدارة العليا وإثراء حياة العاملين .

أهمية البحث :

تبرز أهمية البحث من خلال أهمية هذين البعدين في الفكر الإداري المعاصر وهو الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين وتتجسد أهمية البحث من خلال كونه :

- 1- محاولة للتعرف لمضمون ومنهج الإبداع الريادي ، لدى مدراء السلم الأول .
- 2- محاولة لتحديد المضمون المنهجي لإثراء حياة العاملين لدى مدراء السلم الأول .
- 3- محاولة لمعرفة العلاقة بين الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين في تشكيلات إدارية تعد من أهم التشكيلات الخدمية في العراق .
- 4- تعزيز المنهج الإداري بأهمية هذين المنهجين ، رغم أن هذين المنهجين لم يحظى بالاهتمام الكافي في الدراسات الإدارية المعاصرة .

أهداف البحث :

للبحث أهداف فكرية خاصة ، يجسدها الباحث من خلال مسؤوليته الإدارية المباشرة ضمن السلم الأول لتشكيلات وزارة النقل العراقية لمدة تزيد على العشر سنوات . ويمكن حصر الأهداف المنشودة للبحث في :

- 1- التعرف على أهمية الإبداع الريادي في منظمات الأعمال .
- 2- التعرف على مدى إثراء حياة العاملين ودوره في الرضا الوظيفي .
- 3- التعرف على شكل العلاقة بين الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين في تشكيلات وزارة النقل العراقية .

فرضية البحث :

- H_{0.1} : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين لدى مدراء الإدارة العليا في وزارة النقل العراقية .
- H_{1.1} : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين لدى مدراء الإدارة العليا في وزارة النقل العراقية .
- H_{0.2} : لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية للإبداع الريادي على إثراء حياة العاملين لدى مدراء الإدارة العليا في وزارة النقل العراقية .
- H_{2.1} : يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية للإبداع الريادي على إثراء حياة العاملين لدى مدراء الإدارة العليا في وزارة النقل العراقية .
- مجتمع الدراسة وعينته ، وقع اختيار الباحث لمجتمع بحثه على قيادات السلم الإداري الأول في تشكيلات وزارة النقل العراقية وشملت العينة (171) مديراً عاماً ومدير ورئيس قسم وتم توزيع (171) استمارة تم اعتماد (100) استمارة تتسم بإجابات صحيحة وتامة .

ثانياً : الدراسات السابقة :

- 1- دراسة يوسف 2013 ، بعنوان ((التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة))
- هدف الباحث في هذه الدراسة الى التعرف على أنواع الحوافز المقدمة للعاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة ولمعرفة مدى رضا العاملين في هذا القطاع عن نسبة العمل الوظيفي ، توصلت الدراسة الى نتائج عديدة منها أن الحوافز المادية أهم من الحوافز المعنوية ، وان هناك علاقة بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية وبين الرضا الوظيفي عن بيئة العمل .
- 2- دراسة الحرداوي وآخرين (2013) ، بعنوان ((زراعة المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري ودورها في مواجهة الاحتكار المعرفي ، دراسة تطبيقية على عينة من طلبة البورد العربي))
- يسعى هذا البحث إلى معرفة مدى تأثير زراعة المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري داخل المنظمات في تحقيق مواجهة فاعلة للاحتكار المعرفي ، حيث يعاني أغلب طلبة البورد العربي (الدكتوراه) في أحيان كثيرة من هذه المشكلة ، وهي إن بعض الاختصاصيين (الزملاء أو المدرسين) يحتكرون المعرفة ولا يبيحون بها إلى الآخرين بسهولة ، ومن هنا جاءت أهمية البحث والتمثلة بتحديد عنصرين مهمين هما (زراعة المعرفة ، الاستثمار في رأس المال البشري) يمكن أن يساهما في حل هذه المشكلة ولو بشكل جزئي ، وتم اختبار ذلك عن طريق اختيار عينة بلغت (119) فرداً من أعضاء المجلس العربي ، وتم تحليل علاقات الارتباط والتأثير المباشرة وغير المباشرة وقد تم التوصل إلى أن :-

- 1- زراعة المعرفة تؤثر في الاحتكار المعرفي عبر مؤشرات في رأس المال البشري .
- 2- الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر في الاحتكار المعرفي عبر أبعاد زراعة المعرفة.
- 3- علاقة (زراعة المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري) تؤثر في مواجهة الاحتكار المعرفي . وكانت أبرز النتائج التي تم التوصل إليها تشير إلى أن هناك علاقة ارتباط وتأثير لزراعة المعرفة في مواجهة الاحتكار المعرفي بشكل مباشر أو عبر مؤشرات الاستثمار في رأس المال البشري ، وقد كانت التأثيرات غير المباشرة أكثر من التأثيرات المباشرة . وفي ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها طرحت بعض التوصيات بهذا الشأن وبما يتلاءم مع طبيعة المنظمة المبحوثة .
- 3- دراسة القيسي والتميمي 2012 ، بعنوان ((التفكير الابتكاري عند الطلبة المتميزين والاعتياديين في المرحلة الإعدادية))

رغم أن هذه الدراسة هي تخص الطلبة ، إلا أن مضمونها ومحتواها له ارتباط مباشر في التفكير الإبداعي لدى المدراء ، حيث ركزت الدراسة على :

- 1- التعرف على مستوى التفكير الابتكاري (الإبداعي) لدى الطلبة .
- 2- الموازنة بين درجات التفكير الابتكاري للطلبة .
- وقد توصل البحث الى جملة من الاستنتاجات أهمها أن الطلبة لديهم تفكير ابتكاري (إبداعي) بدرجة مقبولة وبمستويات متفاوتة وان مستوى التفكير لدى الإناث أعلى مما لدى الذكور .
- 4- دراسة الحدابي وآخرون 2011 ، بعنوان ((التحصيل وعلاقته بتنمية مهارات التفكير الإبداعي لدى عينة من الطلبة الموهوبين في الجمهورية اليمنية))
- ركزت الدراسة حول التعرف على العلاقة بين التحصيل الدراسي والذي يعد احد مخرجات العملية التعليمية وعلاقته بمهارات الإبداع الذي يعد أحد أنماط التفكير الإبداعي الذي يزود المجتمع بالأفكار

وقد خرجت الدراسة بنتيجة تدل على عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري التحصيل الدراسي والتفكير الإبداعي .

5- دراسة عرفات 2009 ، بعنوان ((التفكير الإبداعي ، مفهومه ، أنواعه ، خصائصه ، مكوناته ، مراحلها والعوامل المؤثرة فيه))

هدفت الدراسة الى تأكيد أن التفكير هو أرقى سمات الإنسان وأن التفكير الإبداعي ظاهرة من الظواهر الإنسانية التي تطورت عبر الزمن ، ويؤكد الباحث الى أن التفكير الأبداعي من حاجات الإنسان الأساسية وله علاقة بالمجتمع حيث يتعين على الإنسان أن يفكر ويتخذ القرارات السليمة التي تمكنه من التكيف مع المجتمع ، ويؤكد الباحث الى أن للبيئة تأثير كبير وهي تملي عليهم أنماطاً سلوكية معينة ، حيث تشير الى دراسة قدمها (Sternberg) عام 1997 ، من أن بعض الثقافات تؤدي الى أساليب تفكير معينة دون غيرها .

6- دراسة الأغا (2009) ، بعنوان ((الريادة في الشركات العربية بمنظور استراتيجي)) تشير الدراسة الى تأكيد أن إقامة وإدارة أي مشروع جديد بنجاح وفعالية تتطلب ضرورة توافر نوعية معينة من الريادة ، حيث إن تحليل الريادة تتضمن عنصرين رئيسيين البيئة الخارجية والموقف الداخلي الذي يتضمن القدرة على التمويل وتحليل البيئة الخارجية ، وقد أثبت البحث :

- 1- إن عالم الريادة يعمل على تطوير القيادات القادرة على تحمل المسؤولية .
- 2- الريادة الاستراتيجية تبدأ بعملية التفكير من منطلق الحرص على المصلحة العامة .
- 3- إن المتغيرات الإدارية والسياسات المالية المستقرة في عصر العولمة تتطلب من الريادة أن تأخذ قراراتها بحكمة وموضوعية لكي تتماشى الشركة مع متطلبات المرحلة .
- 4- الريادة تعمل على التنسيق بين مراكز التدريب والمؤسسات الاستثمارية والهيئات الحكومية بهدف وضع خطط استراتيجية لتلبية احتياجات العمليات الإنتاجية لخدمة الاقتصاد الوطني .
- 7- دراسة صبان 2006 ، بعنوان ((العلاقة بين الانتماء والتفكير الإبداعي لدى الموهوبات ذوات التفكير الإبداعي))

بحث قدم للمؤتمر العلمي للموهبة ، تناول البحث مجموعة موضوعات تخص الانتماء والتفكير الإبداعي وقد توصل البحث الى جملة من الاستنتاجات من أهمها :-

- 1- توجد علاقة سلبية بين البحث الانتماء والتفكير الإبداعي .
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مرتفعي ومنخفض التفكير الإبداعي ومتغير الانتماء.

8- دراسة Ghina 2012 ، بعنوان ((Corporate Entrepreneurship at Public Service Sector : Measurement and the Influence Toward Government Performance))

((قياس ريادة الأعمال لمنظمة في قطاع الخدمة العامة وتأثيرها على الأداء الحكومي)) الغرض من هذا البحث هو بناء أنموذج مفاهيمي لقياس ريادة الأعمال لمنظمة في قطاع الخدمة العامة وتأثيرها على الأداء الحكومي كمؤشر أساس نحو تحسين الأداء لغرض تقديم أفضل الخدمات للمجتمع . تستند الدراسة إلى استبيانات تم إرسالها إلى موظفي قطاع الخدمة العامة في (باندونغ - اندونيسيا) في مدينة باندونغ ، تم تحليل العلاقة بين النماذج من خلال تحليل المسار. أظهرت النتائج وجود تأثيرات إيجابية بين التوجه نحو ريادة الأعمال والقيادة في ريادة الأعمال على الرضا الوظيفي والرضا المجتمعي ، وهذا معناه كلما كان التوجه نحو ريادة الأعمال قوياً كلما كان الأداء الحكومي عالياً ، والذي يستمد تقييمه من الرضا الوظيفي والرضا المجتمعي .

9- دراسة Engelen 2010 ، بعنوان ((Entrepreneurial Orientation as a Function of National Cultural Variations in Two Countries))

((التوجه نحو الريادة بوصفها وظيفة ذات اختلافات ثقافية وطنية في بلدين)) تهدف هذه الدراسة إلى تطوير لنموذج من المتغيرات الداخلية التي تعزز التوجه نحو الريادة والهدف من هذا هو فهم ما إذا كانت آلية المؤسسات ، كالهيكلة التنظيمي أو أسلوب القيادة الذي يكمن وراء المؤسسات الريادية هي عالمية أم أنها منوطة بثقافة وطنية وكان من نتائج هذه الدراسة التي بنيت على مسوحات واسعة النطاق في كل من ألمانيا والصين أن بعض عناصر تلك الآليات هي عالمية والبعض الآخر منها منوط بالثقافة الوطنية . على سبيل المثال ، يؤثر كل من التكامل بين الوظائف والتروفي في اتخاذ القرار وثقافة التطوير على الكثير من أبعاد التوجه نحو الريادة عبر الثقافات بصورة إيجابية ، بينما تؤثر المركزية سلباً في هذا ، لأنها تتطلب تماثلاً في المؤسسات .

10- دراسة Yong-Jin 2009 ، بعنوان ((Study on HRM Innovation Based on Knowledge Management))

((دراسة حول الإبداع والابتكار في إدارة الموارد البشرية قاعدته إدارة المعرفة))

هدفت الدراسة إلى إجراء اختبار في تطوير رأس المال البشري ودوره في المنافسة نظراً للطبيعة المتغيرة لعلاقات العمل بين العاملين ومؤسساتهم باعتبار المورد البشري هو البعد الأكثر أهمية في هذا المجال . كما أكدت الدراسة أن وجهات النظر ، التي تتسم فيها المعرفة ضمن سياق معين بالضمنية والصراحة ، تعد ذات قيمة خاصة عند الأخذ بنظر الاعتبار استراتيجياً المعرفة التي تخص مؤسسة بعينها حيث يمثل المنظور السابق معضلة معروفة ، تتيح وجهات النظر تحديد الاستراتيجية التي يمكن الحصول من خلالها على مزايا المعرفة الضمنية والصريحة بصورة ظاهرية . وكان من أهم نتائج الدراسة أن معضلة الضمنية / الصراحة تقود إلى مسار محتمل إلى الأمام باتجاه حل هذا الأشكال بالنسبة للمؤسسات عبر إدارة الموارد البشرية .

المبحث الثاني الإطار النظري للبحث

يسعى الباحث في هذا المبحث الى عرض المضمون النظري لمعنى الإبداع الريادي وكذلك التحديد الإداري لمعنى إثراء حياة العاملين وفق ما تعرضه مراجع ومصادر الفكر الإداري الحديث .

أولاً : الريادة في الفكر الإداري

يقصد بالريادة وفق المنظور الإداري بأنها " القدرة على أخذ المخاطرة عند شراء بضائع أو جزء منها بسعر معين وبيعها من أجل الحصول على الربح ، سواء كانت بضائع جديدة أو قديمة " . (4 : 2001 , Druid) .

والريادة كذلك هي " عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة ، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع ، وتحمل المخاطر المصاحبة ، واستقبال المكافأة الناتجة ، إنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة ، وهذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم ، والالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات قد تكون أو لا تكون جديدة أو فريدة ، ولكن يجب أن يضيف الريادي لها قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية . (Kuratko & Hodgetts : 29) .

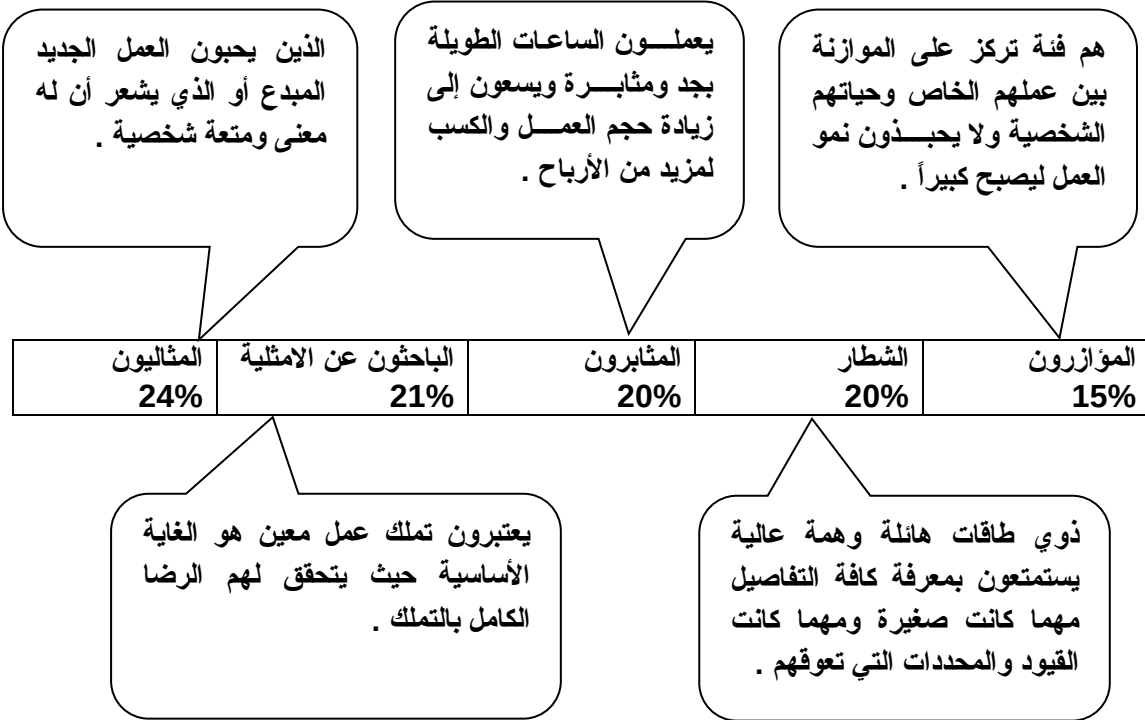
وأشار (مبارك) إلى أن الريادة هي " ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص الجديدة والمبادرة بتبنيها والمخاطرة والتعامل مع الظروف الغامضة ، والحاجة إلى الانجاز الذي يقود إلى خلق الثروة والنمو ، مثل إضافة خدمات أو تحسينات جديدة للمنتج . (مبارك ، 2009 : 45) . وعرف الريادي بأنه " ذلك الشخص الذي يتمتع بصفات اخذ المبادرة وينظم الآليات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية ، وكذلك القبول بالفشل والمخاطرة ، ولديه القدرة على طلب الموارد والعاملين والمعدات وباقي الأصول ويجعل منها شيئاً ذا قيمة ، ويقدم شيئاً مبدعاً وجديداً ، وكذلك يتمتع بالمهارات والخصائص سواء الإدارية أو الاجتماعية أو النفسية التي تمكنه من الإبداع . (Histrich, et.al. , 2005 : 10) .

والريادي كذلك " هو الشخص الذي يجلب الموارد ، والعمالة ، والمواد ، والأصول الأخرى بتوافق لجعل قيمتها اكبر من ذي قبل .

أو انه " المبادر في تبني الأفكار الجديدة ، ويمتلك روح المخاطرة والرؤية الواضحة والقدرة على التخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو . (الشيوخ وآخرون ، 2009 : 498) .

ومما تقدم يرى الباحث أن الريادي Entrepreneurship هو من يتمتع بخصائص وسلوكيات تتعلق ببداية عمل ما ، والتخطيط له وتنظيمه ، وتحمل مخاطره والإبداع في إدارته . (الغالبي ، العامري ، 2008 ، ص 172) .

ويشير الباحث إلى انه لا يوجد مستوى واحد للريادة الإدارية ، أو للمدير الرائد ، أو للقائد الريادي ، ففي دراسة مهمة عرضها الغالبي والعامري صنفت الرواد إلى خمس طبقات ، المثاليون Idealists والباحثون عن الامثلية Optimizers والمثابرون Hard Workers والشطار Jugglers والمؤازرون Sustainers . ويعرض الشكل (1) هذه الطبقات الخمس وخصائصهم الرئيسية ونسبة كل فئة منهم .



شكل (1)

الطبقات الخمسة للرواد وخصائصهم الرئيسية

المصدر : الغالبي ، طاهر محسن ، العامري ، صالح مهدي ، الإدارة والاعمال ، دار وائل للنشر ، عمان / الأردن ، 2008 ، ص 173

ثانياً : الإبداع الريادي

يعد الإبداع الريادي أحد أهم متغيرات القيادة الريادية وفق ما تعرضه الكثير من المراجع العلمية ، حيث يشكل هذا المتغير مع متغيرات المبادأة وإدارة المخاطر واستثمار الفرص هيكل القيادة الريادية وفق منظور الفكر الإداري الحديث .

ويمثل الإبداع عنصر أساسي لعملية خلق الثروة من خلال عملية اقتصادية أطلق عليها الاقتصادي (Schumpeter) تسمية التفكير الإبداعي ويحدث التفكير الإبداعي عندما تضطرب الأسواق وتدهور حالة التوازن القائمة في السوق بعد دخول منتج أو خدمة جديدة حيث يؤدي هذا الدخول إلى توليد عرض وطلب جديدين على المنتج أو الخدمة الجديدة مما يسهم في بقاء ونمو المنظمات في السوق (Lumpkin and Dess , 1996 : 142) ويعد هذا التفكير الإبداعي المحرك والدافع الذي يحافظ على رأس المال ويدفعه نحو التطور إذا ما تم توظيفه لتوافقات جديدة لتكوين عمل جديد أو تطوير عمل سابق ولكن بطريقة جديدة من خلال الأفكار الإبداعية الخلاقة مما يعني أن هذه السمة واحدة من أهم اهتمامات القيادة الريادية التي تسعى إلى ضمان نجاح المنظمة في بيئة متغيرة ومعقدة (بمعنى كثرة العوامل المطلوب دراستها) من حيث المنافسة كما هو واقع منظمات الأعمال الحالية .

ويميز (Schumpeter) بين خمسة أنواع من التوافقات الجديدة لتكوين عمل جديد هي :- (مبارك

2005 : 24)

- 1- تقديم منتج جديد
- 2- تقديم طريقة أو أسلوب إنتاجي جديد
- 3- افتتاح أو دخول سوق جديد
- 4- الحصول على مصدر توريد جديد للمواد الخام لتقديم السلع
- 5- إنشاء وتشغيل منظمة جديدة أو صناعة جديدة

يتجاوز الإبداع في منظور الأعمال فكرة تطوير منتجات أو تقديم تكنولوجيا جديدة وقد استعرض (Harrison & Samson , 2002 : 47) تعريفات جديدة فذكر بأنها تنطوي على فكرة جديدة عالية المجازفة تقدم للمنظمة وعرف العملية الإبداعية بأنها نظام يتكون من أنشطة منظمة تنقل التكنولوجيا من مجرد فكرة إلى شيء ممكن الاتجار به ، ويأتي الإبداع بأشكال مختلفة كالإبداع التكنولوجي الذي يظهر من

خلال الجهود البحثية والهندسية التي تهدف إلى تطوير منتجات والقيام بعمليات جديدة وهناك الإبداع السلعي التسويقي الذي يضمن دراسة السوق وتصميم المنتج والابتكار في الإعلان والترويج والإبداع الإداري وهو ذلك الإبداع الذي يبحث عن الجديد في نظم الإدارة وطرق الرقابة والبناء التنظيمي (Dess & Lumpkin : 2005 ، 150) .

وتشير التفسيرات آنفة الذكر إلى أن الإبداع عملية إيجاد منتجات أو خدمات جديدة فضلا عن إيجاد طرق جديدة في إيصال المنتجات والخدمات إلى الزبون وطرق جديدة في كيفية تعرف الزبون على المنتجات أو إيجاد طرق جديدة في تنظيم المنظمة وإدارة علاقاتها بالمنظمات الأخرى ، وإجمالاً يمكن القول أن الإبداع هو استعداد المنظمة لتطوير حلول مبدعة وغريبة أو تقديم عروض جديدة خارجية .

وضع كل من (Saleh and Wand) نموذجاً عاماً يحدد ثلاث سمات تنظيمية أساسية للمنظمات المبدعية هي :- (Harrison & Samson , 2002 : 50)

- السمة الأولى :- تبني المنظمة للاستراتيجيات الريادية الآتية : المجازفة والاستباقية والالتزام الإداري .
- السمة الثانية :- امتلاك المنظمة التنظيم المرن إلى جانب المرونة الاستراتيجية في انتهاج السلوك التعاوني .
- السمة الثالثة :- الافتتاحية والتعاون عبر البيئة التنظيمية ونشر قيم الثقة والاحترام بين العاملين ومكافأة الانجاز .

أما الابتكار فيعرف بأنه إيجاد منتج أو صناعة أو فكرة أو طريقة أو عملية ذي قيمة وفائدة من قبل العاملين أن الابتكار هو ذلك المغزى في إيجاد منتج مختلف عن المنافسين ويكون من البدائل المفضلة للزبائن ويشير (Weaver , 2002 : 20) إلى أن المنظمات الابتكارية هي تلك المنظمات التي تبتكر أشياء ذات قيمة في الخدمات والإجراءات والعمليات ضمن مجموعة من العاملين مع بعضهم البعض في ظل الإطار الاجتماعي للمنظمة للتأثير في السلوك الابتكاري .

ويوضح (جرينبرج وبارون ، 2009 : 658) أن الابتكارات لا تأتي خطوة واحدة بل أنها تأتي متتابعة وهي تمر بخمس مراحل متميزة وكالاتي :-

المرحلة الأولى :- تتمثل بوضع برنامج العمل وكتابة رسالة المنظمة (تعني الوثيقة التي تحدد الاتجاهات العامة والأهداف التي ستحقق هذه التحركات) .

المرحلة الثانية :- وهي عملية إعداد مسرح العمل فعند تحديد الرسالة تصبح المرحلة الثانية جاهزة وتشمل هذه المرحلة تحويل الأهداف العامة إلى أنشطة محددة وتجميع الموارد اللازمة ، وتتضمن تقييم البيئة الداخلية والخارجية .

المرحلة الثالثة :- تتضمن إنتاج الأفكار الجديدة واختبارها وفيها يظهر إبداع الفرد وجماعات العمل ، ويتم استخدام جميع عناصر إبداع الأفراد ، وقد تدمج مع عناصر إبداع المنظمة بأساليب هامة ، فالفرد الذي تتوفر لديه مهارات تجعل منه مبدعاً إذا عمل في منظمة تلتزم إدارتها بالابتكار فضلاً عن قدرتها على تجميع الموارد الضرورية .

المرحلة الرابعة :- وتتمثل بتطبيق الأفكار وتقييمها .

المرحلة الخامسة :- ويتم خلالها تغذية ودعم الأفكار الجيدة عند تطبيقها في أقسام المنظمة ، فالأفكار الجيدة والموارد الكافية لا يكفيان لبعث الحياة في الابتكار ، وهنا تؤدي دوراً رقابياً وتقييماً للأداء .

ثالثاً : إثراء حياة العاملين

من المعروف في الفكر الإداري أن المنهج التقليدي في إدارة الموارد البشرية والذي يركز على منهج التخصص الوظيفي وأسلوب توسيع العمل لم يستطع القضاء على الروتين والرتابة والملل الذي يسببه العمل والذي يتعرض له العاملين في منظمات الأعمال ، وقد عرضت الأبحاث والدراسات الإدارية الأسباب التي تقف وراء ذلك مما ساعد الباحثين إلى التوصل إلى منهج جديد هو ما يعرف بمنهج أو أسلوب إثراء (أغناء) العاملين أو إثراء العمل ، حيث بدأ هذا المنهج يتبلور في الفكر الإداري المعاصر بعد ستينات القرن الماضي نتيجة حزمة من التطورات المتراكمة في العمل الإداري ونظرياته بشكل عام والعمل الإداري ونظرياته في الموارد البشرية بشكل خاص .

ولذلك يمكن القول إن إثراء حياة العاملين هو عملية تعزيز الرضا الوظيفي والوفاء بإصلاح الأدوار وواجبات الموظف الذي يتغير على أساسها يوماً بعد يوم .

إن هذا المنهج الحديث يستند على نظرية هيرزبرج Herzberge للإثراء الوظيفي والتي يطلق عليها بنظرية البعدين (العاملين) (tow – Factor Theory) والتي ركزت على نوعين من العوامل هما : (حسين ، 2012 ، ص 5)

أ- العوامل الوقائية Hygiene Factors

العوامل المرتبطة بالمحتوى الخارجي للعمل مثل ظروف العمل والأمن الوظيفي وسياسة المنظمة وإدارتها والأجور والعلاقة بين المدراء والمروّسين وكل ما يتعلق بالمحيط المادي والاجتماعي والإداري للعمل والعاملين .

ويشير الباحث إلى أن عدم توفر هذه المجموعة من العوامل أو بعضها قد تسبب الإرباك لدى العاملين وقد تسبب للعامل والموظف حالة من الرقابة وعدم الرضا . رغم أن هيرزبرج أكد من أن غياب بعض هذه العوامل يجعل الفرد يشعر بدرجة من الرضا ولكنها لا تؤدي إلى شعور بعدم الرضا .

ب- العوامل الدافعة

وهي مجموعة العوامل المرتبطة والمكونة لمحتوى العمل نفسه Job Content مثل عوامل التحدي في العمل وحرية التصرف والمسؤولية والاعجاز والتقدم والنمو الوظيفي ومثل هذه العوامل تزيد من الشعور بالرضا وتزيد من فاعلية ودافعية العاملين نحو العمل . أي تمنع حالات عدم الرضا ، (فلبمان، 1424، 49-50)

وهناك من الباحثين من يشير إلى أن هيرزبرج قد حدد مجموعتين من العوامل هي (السيد احمد، 1991، ص17، الشمري، 2009، ص12)

1- عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه ، وهي بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين في أعمالهم ، وقد حددها هيرزبرج في إحساس الفرد بالانجاز .

2- عوامل محيطية بالوظيفة أو العمل ، وهي مجموعة من الدوافع التي تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم وحصرها في مجموعة الظروف التي تحيط بالعمل كالإدارة والمدراء والإشراف .

إن نظرية فردريك هيرزبرج التي ظهرت عام 1968 تحظى باهتمام الباحثين الإداريين رغم قدمها . ومضمون هذه النظرية هي البراعة في تحليل الكثير من الأفكار والاتجاهات في مجال تحفيز العاملين في منظمات الأعمال وهذه النظرية ترتبط أساساً بتطبيق ما يعرف بسلم ماسلو للحاجات .

وتفريق هذه النظرية بين العوامل اللازمة لإيجاد البيئة الصالحة للعمل والمحفزة للأداء الوظيفي ، وتعتمد هذه النظرية على استقصاء ودراسة العوامل المسببة لما يقارب من ألفي حالة من حالات الاستياء والرضا الوظيفي في بيانات عمل ودول وأنظمة اقتصادية وسياسية مختلفة (قربان ، 2012) ويشير الباحث إلى هيرزبرج قد فرق بين العوامل اللازمة لإيجاد البيئة الصالحة للعمل والعوامل لمحفزة للأداء الوظيفي وأسبابه هو الشعور المعاكس للشعور بالاستياء الوظيفي وذلك لأن لكل شعور عوامله المسببة له .

ورغم أن نظرية هيرزبرج تعد من النظريات الإدارية المعاصرة ذات القبول الواسع في إدارة الموارد البشرية وإدارة العاملين .

إلا إنها تعرضت مثل غيرها من النظريات الإدارية إلى الانتقادات بسبب تجاهلها - كما يدعي البعض من المتخصصين - إلى كيفية تأثير العاملين بخصائص العمل وبظروف إثراء العاملين .

وقد ساعد هذا الانتقاد إلى ظهور أسلوب أو منهج جديد يتعلق بخصائص العمل والذي يهدف إلى تجاوز سلبيات إثراء حياة العاملين ومستوى أوضاعهم ودوران العمل (حسين ، 2012، ص16) ويركز هذا الأسلوب على تحليل الأعمال وإجراء تعديل أو تغيير في أبعاد العمل الرئيسية .

إن هذا التحول في المنهج وفي التطبيق أطلق عليه بنظرية الإثراء الوظيفي (عبيس ، 2012) وهي إحدى طرق تصميم الوظيفة المستندة إلى نظرية خصائص العمل ، حيث أوضحت هذه النظرية بأن الدافعية ورضا العاملين يزدادان عند مزاولتهم وظائف تحتوي على خصائص تؤدي إلى الاستقرار النفسي بسبب تمكنهم من الوصول إلى النتائج مع ضمان إبلاغهم بالنتائج أولاً بأول .

وعدت هذه النظرية الخصائص الجوهرية للوظيفة كما يأتي :

- 1- المهارات المتنوعة التي تستخدم لانجاز مهام متعددة
- 2- المهام المحددة التي تضمن درجة عالية من السيطرة على الوظيفة مع وجود مخرجات محددة وواضحة .
- 3- مهام جوهرية حيث إن العاملين ينظرون إلى مجموعة المهام وأهميتها كأنها مرتبطة بهم ، فعندما يمارسون مهام غير مهمة يشعرون بعدم الأهمية والتقدير .
- 4- الاستقلالية وهي درجة سيطرة العامل (الموظف) على كل ما يحيط بوظيفته .
- 5- التغذية العكسية : أي إمكانية حصول العاملين على المعلومات الواضحة عن الأداء الوظيفي .

وتشير الكثير من الدراسات العلمية المرتبطة بالاستثمار في الموارد البشرية إلى أن "إثراء حياة العاملين" قد استند إلى مجموعة من النماذج والاستراتيجيات العملية في تصميم وإعادة تصميم الأعمال بهدف تغيير محتواها وإجراءاتها بما يتلاءم مع رغبات ومتطلبات العاملين في منظمات الأعمال (الكردي ، 2012) .

ويشير الكردي إلى أن الوصول إلى عمل يتضمن جوانب اثرانية يتطلب تغيير المحتوى الوظيفي أو تغيير محتوى حياة العاملين من خلال مجموعات العمل المستقلة . ومن أكثر النماذج اهتماماً هي :

1) نموذج إثراء العمل من خلال المحتوى الوظيفي **Job Content**، حيث يقصد بالمحتوى الوظيفي كل ما يتضمن العمل من مهام وعناصر تشكل خصائصه وبالإمكان إثراء المحتوى عن طريق إضافة بعض أو كل العناصر الجوهرية التالية :

- أ. تشكيل وحدات عمل وفق قدرات العاملين لتحسين أقصى كفاءة .
- ب. دمج وربط المهام من خلال التنوع والتكامل في تلك المهام والتوسع في المهارة والمعرفة المطلوبة لانجازها .
- ج. بناء علاقات جيدة مع العملاء وهذه العلاقات يمكن تحقيقها بناء على إجراءات محدده من أهمها :
 - تحديد من هو المستفيد من المنتج أو الخدمة .
 - تحديد وسائل الاتصال المباشرة للحكم على نوعية المنتج أو الخدمة وفق معايير تحددها الإدارة .
 - فتح باب المناقشة المباشرة بين الأفراد العاملين والمستفيدين .
- د. التحميل العمودي ، حيث يعد التحميل العمودي من بين العناصر الأساسية للإثراء الوظيفي والذي يتحقق من خلال صلاحيات إلى الأفراد العاملين وتحقيق الرقابة
- هـ. فتح قنوات التغذية العكسية .

2) نموذج الإثراء الوظيفي من خلال فرق العمل المدارة ذاتيا والمستقلة .
إن أحد أهم النماذج المعاصرة في إثراء حياة العاملين ، أو الإثراء الوظيفي هي التركيز على استخدام الطرق المدارة ذاتيا ويعد هذا النموذج من النماذج المعاصرة التي استخدمتها شركات صناعة السيارات ، حيث استخدمت فرق العمل المستقلة لإشباع الحاجات الاجتماعية للأفراد العاملين في ظل التكنولوجيا وفقا للأسس التالية :

- 1- تصميم مهام المجموعة بما يتناسب مع رغبات ودوافع الأفراد العاملين وخصائصهم لتحقيق درجات عالية من الرضا عن العمل والمنظمة .
 - 2- تحديد وبناء معايير أداء المجموعة ، وغالبا ما تحدد هذه المعايير من قبل أفراد المجموعة ذاتها .
 - 3- تشكيل المجموعة وفقا لمدى توفير المهارات والمعارف المرتبطة بالأداء .
- ويؤكد الباحث إلى أن إثراء حياة العاملين له عدد من المقومات والركائز ، على المنظمة توفيرها لكي تضمن تحقيق ذلك منها :

- 1- العلم والمعرفة والمهارة
 - 2- الثقة ما بين القائد والمروسين
 - 3- الاتصال وتدقيق المعلومات
 - 4- الحوافز المادية والمعنوية
- وفق ما تقدم يشير الباحث إلى أن هذه الاختلافات في النظريات أو النماذج التي حددت إثراء حياة العاملين كمتغير في عملية استثمار الموارد البشرية قد ساعدت على اختلاف الآراء التي حددت مفهوماً لإثراء حياة العاملين والتي يقصد بها إحداث زيادة في محتوى العمل بوساطة إعطاء العاملين حيز أكبر من المسؤولية والحوافز لاستخدامها في التخطيط وتقييم الواجبات .
- كذلك فإن الممارسة والخبرة تعزز من محتوى العمل من خلال إضافة عوامل تحفيزية أكثر للعمل مثل :المسؤولية ،الانجاز ،الترقية ،وهذه الاستراتيجية في تقييم العمل يمكن أن تتم بنصيحة أغناء العمل التي وصفها (فريدريك هيرزبرج) . (Schroeder,2000,156)

ويرى (Evans,1997:157) بأن إثراء العمل هو توسيع عمودي لواجبات العمل لذلك نجد أن العاملين يتحملون مسؤولية أكبر في اختيار مدى التكامل ونوعية العمل المناط بهم . وإن ما يمكن الاعتماد عليه عند قياس مدى إثراء العمل هو مفهوم (حلقات الجودة) (Quality Circle). وبذلك تتحمل مجاميع العمل مسؤولية حل مشاكل الإنتاج والسيطرة على الجودة والقدرة على اتخاذ القرارات ويستند إغناء العمل كذلك على التمكين (Empowerment) .

أي تمكين العاملين من التخطيط والمسؤولية والتنظيم ،والأداء ،والسيطرة وأخيراً تقييم العمل الذي يؤديه ، ويشابه أغناء العمل كذلك توسيع العمل ، حيث يتم توسيع وزيادة عدد المهام التي يتم توزيعها في العمل ، أي أن يضم توزيع مهمات جديدة مثل عملية اتخاذ القرارات أو إدخال عملية تكنولوجيا جديدة للعمل إلى غير ذلك . (Slack,et al,1998:339)

ويمكن إجمال الخصائص الرئيسية لهذا الأسلوب بالآتي :-

1. يؤدي إلى إضافة صلاحيات للعمل إي أن عنصر التخطيط يكون واضحا في العمل فضلا عن عنصر التنفيذ ،ولذلك فإن هذا الأسلوب يتيح الفرصة للأفراد العاملين بالتخطيط والتنفيذ والسيطرة على أعمالهم .
2. إعطاء الحرية للأفراد العاملين لتطبيق طرائق بديلة ومتعددة لأداء أعمالهم
3. الإشراف الذاتي من قبل الأفراد العاملين على أعمالهم دون تدخل من قبل المشرف المباشر .

4. عند إثراء العمل من الممكن أن تناط بعض المسؤوليات التي تكون في المستويات العليا بالمنظمة بالمستويات الدنيا في المنظمة . أي تتم إعادة تضمين الأعمال الدنيا لتشمل بعض المسؤوليات الموجودة في المستويات العليا (Robeyt,1981:332)

المبحث الثالث التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات

أولاً : وصف بيانات البحث

قبل أن ننتقل إلى تطبيق الأساليب الإحصائية المتمثلة باستخدام مصفوفة معاملات الارتباط البسيط لبيرسون، تقدير معادلة الانحدار الخطي البسيط واختبار معنوية الانحرافات عن خط الانحدار المقدر للتوصل إلى رفض أو قبول الفرضيات الفرعية والرئيسية التي حددها الباحث في الجانب النظري، نرى من الضروري إعطاء وصف عام عن تشكيلات وزارة النقل من حيث عدد سنوات تأسيس التشكيل، نوع النشاط، الجنس والتحصيل الدراسي لمنتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية في تشكيلات وزارة النقل المدروسة فضلاً عن المؤشرات الأخرى التي تم الحصول عليها وكما يلي:

1- وصف البيانات التي تتعلق بالشركة

أ- شملت الدراسة جميع تشكيلات وزارة النقل العراقية المدرجة في الجدول رقم (1) عدد المشمولين بالدراسة من كل تشكيل من تشكيلات وزارة النقل العراقية

ت	التشكيلات	العدد
1	الشركة العامة للنقل البري	8
2	المنشأة العامة للطيران المدني	11
3	الشركة العامة لتنفيذ مشاريع النقل	9
4	الشركة العامة لنقل المسافرين والوفود	8
5	الشركة العامة للخطوط الجوية العراقية	7
6	الهيئة العامة للأتواء الجوية والرصد الزلزالي	9
7	الشركة العامة لإدارة النقل الخاص	15
8	الشركة العامة للموانئ العراقية	12
9	الشركة العامة لسكك حديد العراق	11
10	الشركة العامة للنقل البحري	10
	المجموع	100

المصدر : من إعداد الباحث

ب- إن غالبية الشركات العاملة ضمن تشكيلات وزارة النقل العراقية هي شركات رابحة حيث بلغت نسبتها (76%) من مجموع تشكيلات وزارة النقل وكما مبين في الجدول (2) أدناه

جدول (2)

التوزيع التكرار النسبي للشركات الربحية والخاسرة في تشكيلات وزارة النقل العراقية

تقييم الشركة	التكرار	النسبة المئوية
خاسرة	24	24 %
رابحة	76	76 %
المجموع	100	100 %

المصدر : من إعداد الباحث

ت- إن جميع تشكيلات وزارة النقل العراقية مضى على تأسيسها أكثر من (10) سنوات حيث بلغت نسبتها 100% من مجموع التشكيلات وكما مدرج في الجدول أدناه

جدول (3)

التوزيع التكراري النسبي على وفق سنوات التأسيس
لتشكيلات وزارة النقل العراقية

فئات سنوات التأسيس	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 5	0	0 %
6- 10	0	0 %
10- فأكثر	100	100 %
المجموع	100	100 %

المصدر : من إعداد الباحث

ث- من خلال الجدول (4) يتضح أن (50%) من الشركات المبحوثة قد حصلت على جوائز في مجال الإبداع والتميز، وأن (23%) من التشكيلات المشمولة بالدراسة لم تحدد إجابتها على هذه الفقرة

جدول (4)

التوزيع التكراري النسبي لعدد الشركات الحاصلة على جوائز في مجال الإبداع والتميز
ضمن تشكيلات وزارة النقل العراقية

الإبداع والتميز	التكرار	النسبة المئوية
نعم	50	50 %
كلا	27	27 %
عدم الاستجابة	23	23 %
المجموع	100	100.0

المصدر : من إعداد الباحث

ج- من خلال الجدول رقم (5) يتبين أن (18%) فقط من شركات تشكيلات وزارة النقل قد حصلت على براءة اختراع، و أن (26%) من التشكيلات لم تحدد إجابتها بهذا المجال وهي نسبة قريبة من نسبة الشركات التي لم تستجيب في الجدول (3-5) أعلاه أي أن ما يقارب 25% من تشكيلات وزارة النقل ليس لها مساهمة تذكر في مجال الإبداع والتميز والحصول على براءة الاختراع.

جدول (5)

التوزيع التكراري النسبي للشركات الحاصلة على براءة اختراع
ضمن تشكيلات وزارة النقل العراقية

براءة الاختراع	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	18 %
كلا	56	56 %
عدم الاستجابة	26	26 %
المجموع	100	100 %

المصدر : من إعداد الباحث

2-وصف البيانات الشخصية

ظهر من خلال البيانات التي تم الحصول عليها عن منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية في تشكيلات وزارة النقل مجموعة مؤشرات منها :
أ- إن أكثر عدد من منتسبي السلم الأول هم من الذكور إذ بلغت نسبتهم (75 %) وكانت نسبة مشاركة المرأة (25 %) في السلم الأول للقيادات الإدارية، كما مبين في الجدول (6) أدناه

جدول (6)

التوزيع التكراري النسبي لمنتسبي السلم الأول في تشكيلات وزارة النقل العراقية
حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	75	75 %
أنثى	25	25 %
المجموع	100	100%

المصدر : من إعداد الباحث

ب- ظهر من خلال الدراسة أن أعلى نسبة من منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية هم ضمن الفئة العمرية (47-57) التي تمتاز بكونها تمتلك اندفاع وريادة في العمل وفي نفس الوقت لديها الخبرة في العمل

واتخاذ القرارات المناسبة لتطوير العمل وعدم خلق أزمات تعاني منها تشكيلاتهم، وكما يظهر من الجدول (7) أن أقل نسبة من منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية هم ضمن الفئة العمرية (25-35) وهذا مؤشر ايجابي لوزارة النقل بتطوير تدريجي لقياداتها الإدارية بزج نسبة من فئة الشباب ضمن القيادات الإدارية ليتفاعلوا ويكتسبوا الخبرة المطلوبة للقيادة الريادية.

جدول (7)

التوزيع التكراري النسبي لمنتسبي السلم الأول في تشكيلات وزارة النقل العراقية حسب العمر

فئات العمر (سنة)	التكرار	النسبة المئوية
35-25	8	8 %
46-36	31	31 %
57-47	34	34 %
58 - فأكثر	27	27 %
المجموع	100	100%

المصدر : من إعداد الباحث

ت- إن أعلى نسبة من منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية كأن تحصيلهم الدراسي شهادة البكالوريوس إذ بلغت نسبتهم (84 %) من مجموع منتسبي السلم الأول لوزارة النقل وكما يظهر في الجدول (8)، وهي التحصيل العلمي الأدنى المطلوب للقيادات الإدارية، مما يتطلب من الوزارة رفد قياداتها الإدارية بحملة الشهادات العليا ممن يمتلكون الخبرة والكفاءة المطلوبة للعمل الإداري القيادي أو تطوير قياداتها الإدارية الحالية من حملة شهادة البكالوريوس بزجهم في برامج الدراسات العليا للجامعات العراقية والأجنبية لاكتساب الخبرة العلمية فضلاً عن خبرتهم العملية، وأن ادني نسبة (3 %) من مجموع منتسبي السلم الأول لوزارة النقل هم من المنتسبين الذين تحصيلهم العلمي شهادة الدكتوراه وهي الحد الأعلى للشهادة المطلوبة للقيادات الإدارية وهذا المؤشر تأكيد آخر على ضرورة رفد القيادات الإدارية بحملة الشهادات العليا.

جدول (8)

التوزيع التكراري النسبي لمنتسبي السلم الأول في تشكيلات وزارة النقل العراقية حسب التحصيل العلمي

التحصيل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس	84	84 %
دبلوم عالي	5	5 %
ماجستير	8	8 %
دكتوراه	3	3 %
المجموع	100	100%

المصدر : من إعداد الباحث

ث- من خلال الجدول (9) يتضح أن نسبة (72 %) من منتسبي السلم الأول في القيادات الإدارية لتشكيلات وزارة النقل العراقية لديهم خدمة أكثر من (16) سنة وهذا مؤشر ايجابي إذ يفترض في القائد الإداري المعرفة الشاملة بمنظّمته الإدارية هذه المعرفة تأتي من انضمامه لمنظّمته وانتمائه إليها وتدرجه في السلم الإداري وصولاً إلى السلم الأول في منظّمته، وهذا مرتبط بالمؤشر المذكور في الفقرة (1) البند (ث) عدد سنوات التأسيس حيث كانت النسبة (100 %) للتشكيلات التي مضى على تأسيسها أكثر من (10) سنوات وأن (5 %) فقط من منتسبي السلم الأول في القيادات الإدارية لتشكيلات وزارة النقل العراقية لديهم خدمة أقل من (10 %) وهذا المؤشر ينسجم مع المؤشرين السابقين الواردين البندين (ب، ت) في الفقرة ذاتها.

جدول (9)
التوزيع التكراري النسبي لمنتسبي السلم الأول في تشكيلات وزارة النقل العراقية
حسب عدد أعوام الخدمة

فئات سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
10-6	5	5 %
15-11	23	23 %
16 – فأكثر	72	72 %
المجموع	100	100 %

المصدر : من إعداد الباحث

1- الإبداع الريادي

من ملاحظة النسب المئوية لإجابات منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية لتشكيلات وزارة النقل العراقية جدول (11) عن مدى اعتماد الإبداع الريادي يتضح أن أكثر من (53%) من منتسبي السلم الأول في كافة التشكيلات (مجموع النسب المدرجة في العاودين اتفق واتفق بشدة) تعتمد كافة فقرات مفهوم الإبداع ، وهذا يعني أن (56%) من مجموع منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية متجهة نحو الريادة من خلال اعتمادها مفهوم الإبداع ، ويظهر من خلال الجدول (11) وجود تجانس عالٍ في نسب اعتماد فقرات مفهوم الإبداع حيث تتذبذب قيم هذه النسب بأضيق مدى تذبذب (23% = 56% - 79%) مقارنة بمدى تذبذب فقرات أبعاد القيادة الريادية الأخرى المبدأة (31% = 49% - 80%)، المخاطرة (61% = 81% - 20%) والفرص (30% = 83% - 53%)، وقد احتلت الفقرة (تحفز الشركة العاملين على تقديم أفكار جديدة) أعلى نسبة في التشكيلات المبحوثة حيث بلغت نسبتها (79% = 46% + 33%)، تليها في المرتبة الثانية في تطبيق مفهوم الإبداع فقرة (تستثمر الشركة علاقتها مع الجميع لتطوير الابتكار) بنسبة اعتماد (75%)، وتأتي الفقرات (تقتنص الشركة الابتكار والإبداع المتاحة)، (تستقطب الشركة أفراد ذوي مؤهلات) ، (تشجع الشركة العاملين على طرح أفكار جديدة) ، (تؤكد الشركة على عدم تفرد المدير العام في اتخاذ القرارات) في المرتبة الثالثة بنسبة (71%) وهكذا تتدرج ببطء نسب اعتماد بقية الفقرات وصولاً إلى النسبة (56%) على الفقرة (تمنح الشركة العاملين حرية تطبيق الأفكار) في تطبيق مفهوم الابتكار والإبداع في القيادة الريادية .

يتضح من العمود الأخير في الجدول (10) أن نسبة الاستجابة على فقرات مفهوم الإبداع عالية جداً حيث لم تتجاوز نسبة عدم الاستجابة على أي فقرة من فقرات مفهوم الابتكار والإبداع الـ (3%)، وكانت أعلى نسبة عدم استجابة على الفقرتين (تشجع الشركة العاملين على تجربة أساليب جديدة) و (تنفذ الشركة الأفكار المبتكرة) في حين كانت أدنى نسبة عدم استجابة (1%) على الفقرات (تحفز الشركة العاملين على تقديم أفكار جديدة) ، (تستقطب الشركة أفراد ذوي مؤهلات) ، (تدعم الشركة وظيفة البحث والتطوير) ، (تمنح الشركة العاملين حرية تطبيق الأفكار) ، ((توافق الشركة على تحقيق الأهداف) ، (يتمتع العاملون بحرية البحث) و(تؤكد الشركة على عدم تفرد المدير العام في اتخاذ القرارات) تليها باقي فقرات الابتكار والإبداع بنسبة عدم استجابة مقدارها (2%) وكما مبين في الجدول التالي

جدول (10)

التوزيع التكراري النسبي لإجابات منتسبي السلم الأول في تشكيلات وزارة النقل العراقية

عن الإبداع الريادي

الفقرات		لا اتفق بشدة		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		اتفق بشدة		عدم الاستجابة	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
2	2%	8	8%	10	10%	46	46%	33	33%	1	1%		
2	2%	5	5%	19	19%	43	43%	28	28%	3	3%		
2	2%	3	3%	28	28%	37	37%	28	28%	2	2%		
4	4%	4	4%	20	20%	43	43%	28	28%	1	1%		
2	2%	9	9%	30	30%	35	35%	22	22%	2	2%		
4	4%	6	6%	25	25%	41	41%	23	23%	1	1%		
2	2%	10	10%	26	26%	38	38%	21	21%	3	3%		
5	5%	12	12%	26	26%	38	38%	18	18%	1	1%		
0	0%	7	7%	26	26%	46	46%	20	20%	1	1%		

1	%1	11	%11	28	%28	41	%41	18	%18	1	%1
1	%1	5	%5	21	%21	42	%42	29	%29	2	%2
4	%4	6	%6	18	%18	40	%40	31	%31	1	%1
1	%1	5	%5	17	%17	49	%49	26	%26	2	%2
1	%1	9	%9	30	%30	42	%42	16	%16	2	%2
2	%2	12	%12	25	%25	43	%43	16	%16	2	%2

المصدر : من إعداد الباحث

2- إثراء حياة العاملين

من ملاحظة النسب المئوية لإجابات منتسبي السلم الأول في القيادات الإدارية لتشكيلات وزارة النقل العراقية جدول (11) عن مدى اعتماد إثراء حياة العاملين في تشكيلاتهم يتضح أن أكثر من (51%) من منتسبي السلم الأول في كافة التشكيلات (مجموع النسب المدرجة في العمودين اتفق واتفق بشدة) تعتمد كافة فقرات مفهوم إثراء حياة العاملين في استثمار الموارد البشرية باستثناء الفقرتين (يوجد رضى وظيفي بمستوى عال لدى العاملين عن سياسات الشركة) والتي كانت نسبتها (47% = 34% + 13%) و(تحمي الشركة حقوق النشر وبراءات الاختراع للعاملين) بنسبة اعتماد مقدارها (49% = 30% + 19%) وهذا يعني أن (51%) من مجموع منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية متجهة نحو الريادة من خلال اعتمادها مفهوم إثراء حياة العاملين في قياداتها، هذا وقد احتلت فقرة (تتعامل الشركة بمنتهى الإنسانية مع العاملين وفي كافة المجالات) أعلى نسبة من التطبيق في التشكيلات المبحوثة حيث بلغت نسبتها (74% = 47% + 27%)، تليها في المرتبة الثانية في اعتماد مفهوم إثراء حياة العاملين في استثمار الموارد البشرية فقرة (تقدر الشركة الموظفين الذين قدموا منتجات وأفكار إبداعية من خلال الندوات أو المحاضرات أو المكافآت المادية) بنسبة (71% = 45% + 26%) وتأتي فقرة (يعتبر الاتفاق على تطوير العاملين في الشركة جزء مهماً من الاتفاق على التطوير العام) في المرتبة الثالثة بنسبة (70% = 41% + 29%)، وهكذا تتدرج نسب اعتماد بقية الفقرات وصولاً إلى النسبة (51% = 38% + 13%) على فقرة (يستفاد العاملون من خدمات ومنتجات الشركة) في تطبيق مفهوم إثراء حياة العاملين في استثمار الموارد .

يبين العمود الأخير في الجدول (11) أن نسبة الاستجابة على فقرات مفهوم إثراء حياة العاملين عالية حيث لم تتجاوز نسبة عدم الاستجابة على أي فقرة من فقرات مفهوم إثراء حياة العاملين الـ (5%)، باستثناء الفقرة (يزداد باستمرار رضى العاملين عن الخدمة المقدمة لهم) كانت نسبة عدم الاستجابة لها (8%) تليها ثاني أعلى نسبة عدم استجابة (5%) على الفقرات (يوجد رضى وظيفي بمستوى عال لدى العاملين عن سياسات الشركة) ، (تقدم الشركة خدماتها الخاصة بالعاملين بجودة عالية) وفترة (تبذل الشركة جهوداً كبيرة للاحتفاظ بالموارد البشرية بصورة عامة) ، بينما بلغت أدنى نسبة عدم استجابة (1%) على الفقرات التالية (تساهم الأرباح التي تحققها الشركة في تحسين ظروف العمل) ، (تقدر الشركة الموظفين الذين قدموا منتجات وأفكار إبداعية من خلال الندوات أو المحاضرات أو المكافآت المادية) و (يعد الاتفاق على تطوير العاملين جزء مهماً من الاتفاق على التطوير العام) تليها نسب عدم استجابة لباقي فقرات مفهوم إثراء حياة العاملين ما بين (2% - 4%) وكما موضح في الجدول (11) أدناه .

جدول (11)

التوزيع التكراري النسبي لإجابات منتسبي السلم الأول في تشكيلات وزارة النقل العراقية
عن إثراء حياة العاملين

الفقرات	لا اتفق بشدة		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		اتفق بشدة		عدم الاستجابة	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تستخدم الشركة المعرفة في إثراء حياة العاملين	0	0%	9	9%	24	24%	51	51%	12	12%	4	4%
تستثمر الشركة في المجالات التي توفر حياة أفضل للعاملين	0	0%	14	14%	28	28%	39	39%	17	17%	2	2%
تساهم الأرباح التي تحققها الشركة في تحسين ظروف العمل	2	2%	14	14%	16	16%	38	38%	29	29%	1	1%
ترضى الشركة طموحات العاملين في مجال الترقية	4	4%	13	13%	19	19%	46	46%	16	16%	2	2%
تطور الشركة قابليات العاملين باستمرار	3	3%	8	8%	22	22%	43	43%	22	22%	2	2%
يستفاد العاملون من خدمات ومنتجات الشركة	1	1%	18	18%	26	26%	38	38%	13	13%	4	4%
يوجد رضى وظيفي بمستوى عال لدى العاملين عن سياسات الشركة	3	3%	15	15%	30	30%	34	34%	13	13%	5	5%

2	2%	13	13%	19	19%	42	42%	21	21%	3	3%
3	3%	9	9%	35	35%	30	30%	19	19%	4	4%
2	2%	6	6%	20	20%	45	45%	26	26%	1	1%
2	2%	4	4%	23	23%	41	41%	29	29%	1	1%
0	0%	3	3%	19	19%	47	47%	27	27%	4	4%
2	2%	6	6%	27	27%	39	39%	21	21%	5	5%
1	1%	4	4%	33	33%	41	41%	13	13%	8	8%
2	2%	7	7%	23	23%	45	45%	19	19%	4	4%
0	0%	8	8%	21	21%	46	46%	20	20%	5	5%

المصدر : من إعداد الباحث

3- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإبداع الريادي من الجدول رقم (12) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الإبداع الريادي جدول (12)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية
لتشكيلات وزارة النقل العراقية عن فقرة الإبداع الريادي

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تحفز الشركة العاملين على تقديم أفكار جديدة	4.01	.974
2	تشجع الشركة العاملين على تجربة أساليب جديدة	3.93	.938
3	تهتم الشركة بالخدمات والمنتجات المبتكرة	3.88	.934
4	تستقطب الشركة أفراداً ذوي مؤهلات فنية وعلمية	3.88	1.003
5	تدخل الشركة تعديلات جذرية باستمرار على خدماتها ومنتجاتها	3.67	.993
6	تدعم الشركة وظيفة البحث والتطوير مادياً ومعنوياً	3.74	1.016
7	تنفذ الشركة الأفكار المبتكرة	3.68	.995
8	تمنح الشركة العاملين حرية تطبيق الأفكار الجديدة	3.53	1.082
9	توافق الشركة على تحقيق الأهداف حسب رؤية المروسين	3.80	.845
10	يتمتع العاملون في الشركة بحرية البحث عن البدائل	3.65	.940
11	تشجع الشركة العاملين على طرح أفكار جديدة باستمرار	3.95	.901
12	تؤكد الشركة على عدم تفرد المدير العام في اتخاذ القرارات	3.89	1.049
13	تستثمر الشركة علاقتها مع الجميع لتطوير الابتكار والإبداع	3.96	.861
14	يتم تنفيذ الأفكار الجديدة بعد إقرارها بسرعة	3.64	.900
15	توفر الشركة البيئة البحثية الملائمة للابتكار والإبداع	3.60	.971
	المتوسط والانحراف المعياري العام لمفهوم الابتكار والإبداع في القيادة الريادية	3.7919	.74501

المصدر : من إعداد الباحث

من الجدول أعلاه يتضح :

أ- إن جميع قيم متوسطات فقرات الإبداع الريادي أكبر من قيمة الرتبة (3) لمعيار ليكرت الخماسي، وهذا يعني أن رأي المجتمع المدروس المتمثل في منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية لكافة منتسبي تشكيلات الوزارة المبحوثة هو اعتماد جميع فقرات مفهوم الابتكار والإبداع في القيادة الريادية عند إدارتهم التشكيلات المكلفين بها، وإن أعلى متوسط بلغت قيمته (4.01) كان لفقرة (تحفز الشركة العاملين على تقديم أفكار جديدة) تليها بالترتيب فقرة (تستثمر الشركة علاقتها مع الجميع لتطوير الابتكار والإبداع) بمتوسط مقداره (3.96) وتأتي فقرة (تشجع الشركة العاملين على طرح أفكار جديدة باستمرار) في المرتبة الثالثة بمتوسط مقداره (3.95)، وإن أقل متوسط بلغت قيمته (3.53) لاعتماد مفهوم الإبداع لتشكيلات وزارة النقل كان لفقرة (تمنح الشركة العاملين حرية تطبيق الأفكار الجديدة)

وهو أكبر من قيمة متوسط الرتب (3) لمعيار ليكرت الخماسي.

ب- من خلال قيم الانحرافات المعيارية المدرجة في العمود الأخير من الجدول أعلاه يتضح وجود اتفاق بشكل كبير جدا بين منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية لكافة منتسبي تشكيلات وزارة النقل على إجابات جميع فقرات مفهوم الإبداع وذلك لكون قيم الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات صغيرة، وإن أعلى عدم اتفاق في الإجابات حول مفهوم الإبداع كان على الفقرة (تمنح الشركة العاملين حرية تطبيق الأفكار الجديدة) إذ بلغت قيمة الانحراف المعياري لها (1.082) تليها في المرتبة الثانية في عدم اتفاق إجابات المبحوثين فقرة (تؤكد الشركة على عدم تفرد المدير العام في اتخاذ القرارات) بانحراف معياري مقداره (1.049) و تأتي فقرة (تدعم الشركة وظيفة البحث والتطوير مادياً ومعنوياً) في المرتبة الثالثة في عدم الاتفاق حول مفهوم الابتكار والإبداع في القيادة الريادية بانحراف معياري مساوي إلى (1.016) وجميع قيم الانحرافات المعيارية لعدم الاتفاق في الإجابات بين المبحوثين حول مفهوم الإبداع هي أصغر من قيمة الانحراف المعياري لرتب معيار ليكرت الخماسي المساوية إلى (1.581).

ت- يتضح من الجدول (12) أن قيمة المتوسط العام لمفهوم الابتكار والإبداع (3.7919) أكبر من قيمة المتوسط لمعيار ليكرت الخماسي وهذا مؤشر إلى اعتماد مفهوم الإبداع في إدارة تشكيلات وزارة النقل العراقية بشكل عام ، وإن صغر قيمة الانحراف المعياري العام (0.74501) يؤكد على وجود اتفاق في إجابات منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية لكافة تشكيلات الوزارة المبحوثة على اعتمادهم فقرات مفهوم الابتكار والإبداع في القيادة الريادية في إدارة التشكيلات المكلفين بإدارتها.

4- الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإثراء حياة العاملين الجدول رقم (13) يعرض الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإثراء حياة العاملين. جدول (13)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية لتشكيلات وزارة النقل العراقية عن إثراء حياة العاملين

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تستخدم الشركة المعرفة في إثراء حياة العاملين	3.69	.812
2	تستثمر الشركة في المجالات التي توفر حياة أفضل للعاملين	3.60	.939
3	تساهم الأرباح التي تحققها الشركة في تحسين ظروف العمل	3.79	1.081
4	ترضي الشركة طموحات العاملين في مجال الترقية	3.58	1.045
5	تطور الشركة قابليات العاملين باستمرار	3.74	.998
6	يستفاد العاملون من خدمات ومنتجات الشركة	3.46	.983
4	يوجد رضى وظيفي بمستوى عال لدى العاملين عن سياسات الشركة	3.41	1.016
8	تتيح الشركة للعاملين نشر أبحاثهم في المنشورات الداخلية لاطلاع بقية العاملين	3.69	1.024
9	تحمي الشركة حقوق النشر وبراءات الإبداع للعاملين	3.55	1.014
10	تقدر الشركة الموظفين الذين قدموا منتجات وأفكار إبداعية من خلال الندوات أو المحاضرات أو المكافآت المادية	3.88	.940
11	يعتبر الاتفاق على تطوير العاملين جزءاً مهماً من الاتفاق على التطوير العام	3.92	.933
12	تتعامل الشركة بمنتهى الإنسانية مع العاملين وفي كافة المجالات	4.02	.781
13	تقدم الشركة خدماتها الخاصة بالعاملين بجودة عالية	3.75	.945
14	يزداد باستمرار رضى العاملين عن الخدمة المقدمة لهم	3.66	.816
15	تنظر الشركة إلى العاملين على أنهم جزء من أصولها وليس كلفة عليها تحملها	3.75	.929
16	تبذل الشركة جهوداً كبيرة للاحتفاظ بالموارد البشرية بصورة عامة	3.82	.863
	المتوسط والانحراف المعياري العام لمفهوم إثراء حياة العاملين في استثمار الموارد البشرية	3.7101	.76307

المصدر : من إعداد الباحث

من الجدول أعلاه يتضح :

أ- إن جميع قيم متوسطات فقرات إثراء حياة العاملين أكبر من قيمة الرتبة (3) لمعيار ليكرت الخماسي، وهذا يعني أن رأي المجتمع المدروس المتمثل في منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية في تشكيلات الوزارة المبحوثة هو اعتماد جميع فقرات مفهوم إثراء حياة العاملين عند إدارتهم التشكيلات المكلفين بها، وأن أعلى متوسط بلغت قيمته (4.02) كان لفقرة (تتعامل الشركة بمنتهى الإنسانية مع العاملين وفي

كافة المجالات) تليها بالترتيب فقرة (يعد الاتفاق على تطوير العاملين جزء مهماً من الاتفاق على التطوير العام) بمتوسط مقداره (3.92) وتأتي فقرة (تقدر الشركة الموظفين الذين قدموا منتجات وأفكار إبداعية من خلال الندوات أو المحاضرات أو المكافآت المادية) في المرتبة الثالثة بمتوسط مقداره (3.88)، وإن أقل متوسط بلغت قيمته (3.41) لاعتماد مفهوم إثراء حياة العاملين لتشكيلات وزارة النقل كأن لفقرة (يوجد رضى وظيفي بمستوى عالٍ لدى العاملين عن سياسات الشركة وهو أكبر من قيمة متوسط الرتب (3) لمعيار ليكرت الخماسي).

ب- من خلال قيم الانحرافات المعيارية المدرجة في العمود الأخير من الجدول أعلاه يتضح وجود اتفاق بشكل كبير جداً بين منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية في تشكيلات وزارة النقل على إجابات جميع فقرات مفهوم إثراء حياة العاملين وذلك لكون قيم الانحرافات المعيارية لجميع الفقرات صغيرة جداً لا تتجاوز الواحد الصحيح ، وأعلى قيمة لاتفاق المبحوثين على الإجابة كان حول الفقرة (تستخدم الشركة المعرفة في إثراء حياة العاملين) حيث بلغت أصغر قيمة للانحراف المعياري (0.812) ، وإن أعلى عدم اتفاق في الإجابات بين المبحوثين حول مفهوم إثراء حياة العاملين كان على الفقرة (تساهم الأرباح التي تحققها الشركة في تحسين ظروف العمل) حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري لها (1.081) أكبر قيمة في الجدول أعلاه ، وكانت ثاني أعلى قيمة لعدم الاتفاق في إجابات المبحوثين حول الفقرة (ترضي الشركة طموحات العاملين في مجال الترقية) قيمتها (1.045) وجاء عدم الاتفاق على فقرة (تتيح الشركة للعاملين نشر أبحاثهم في المنشورات الداخلية لاطلاع بقية العاملين) في المرتبة الثالثة بانحراف معياري (1.024) وجميعها أصغر من قيمة الانحراف المعياري لرتب معيار ليكرت الخماسي المساوية إلى (1.581) .

ت- يتضح من الجدول (14) أن قيمة المتوسط العام لمفهوم إثراء حياة العاملين (3.7101) أكبر من قيمة المتوسط لمعيار ليكرت الخماسي وهذا مؤشر إلى اعتماد مفهوم إثراء حياة العاملين البعد الثالث من أبعاد استثمار الموارد البشرية في إدارة تشكيلات وزارة النقل العراقية بشكل عام ، وأن صغر قيمة الانحراف المعياري العام (0.76307) يؤكد على وجود اتفاق في إجابات منتسبي السلم الأول للقيادات الإدارية لكافة تشكيلات وزارة النقل العراقية على اعتمادهم فقرات مفهوم إثراء حياة العاملين في إدارة التشكيلات المكلفين بإدارتها.

ثانياً : اختبار فرضيات البحث

لاختبار فرضية البحث تم استخدام التطبيق الجاهز SPSS لتحديد معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين ويعرض الجدول رقم (14) معامل الارتباط البسيط بمستوى دلالة 1% وكما مبين في الجدول أدناه :

جدول رقم (14)

المتغير	المقياس	المتغير
إثراء حياة العاملين	R^2	الابداع الريادي
	R	
	.811	
	.000	
	Sig (2.Tailed)	

ومن الجدول رقم (14) يتضح أن قيمة الـ (P-Value) مساوية إلى الصفر لاختبار معنوية معامل الارتباط البسيط لبيرسون حسب الفرضية التالية

$$H_0 : P = 0$$

$$H_A : P \neq 0$$

ويشير هذا المؤشر إلى رفض الفرضية العديمة التي تحدد عدم وجود علاقة بين المتغيرين المبحوثين وقبول الفرضية البديلة لها يوجد ارتباط قوي ومقبول .

ويظهر الجدول رقم (14) أن علاقة الارتباط R كانت عالية بين الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين حيث بلغت (81,1%) وبدرجة معنوية صفر % ، مما يعني رفض الفرضية العديمة وقبول الفرضية البديلة لها وهي وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الريادي وإثراء حياة العاملين ، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.65,7) مما يعني أن الإبداع الريادي لدى المدراء في تشكيلات وزارة النقل العراقية تؤثر بمقدار (65,7%) في إثراء حياة العاملين فيها .

ولغرض قياس مقدار تأثير الإبداع الريادي على إثراء حياة العاملين في تشكيلات وزارة النقل العراقية لاثبات صحة الفرضية الثانية ، فقد تم حساب معادلة الانحدار الخطي البسيط بين المتغيرين ، الإبداع الريادي كمتغير مستقل وإثراء حياة العاملين كمتغير تابع ويعرض الجدول رقم (15) التالي معاملات الانحدار وقيم الخطأ المعياري واختبار T لتأثير الإبداع الريادي على إثراء حياة العاملين .

جدول رقم (15)

معاملات الانحدار واختبار T وقيم الخطأ المعياري للمعاملات لمعادلة انحدار الإبداع الريادي على إثراء حياة العاملين

Sig	T.test	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		النموذج
		Beta	Std. Error	B	
.000	6.136		0.138	0.998	الحد الثابت
.000	17.007	0.788	0.037	0.628	الإبداع الريادي

وتعكس نتائج الجدول أعلاه إمكانية صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط لتأثير الإبداع الريادي على إثراء حياة العاملين وفق إجابات عينة البحث ، حيث تشير المعادلة الى

$$\bar{Y}_i = 0.998 + 0.628 X_i$$

حيث يشير $\bar{Y}_i$ = إثراء حياة العاملين

X_i = الإبداع الريادي

ومن هذه المعادلة تظهر معنوية تأثير الإبداع الريادي على إثراء حياة العاملين في تشكيلات وزارة النقل العراقية ويظهر الجدول (15) أن ميل خط الانحدار 0.628 بمستوى معنوية 0.00 لا اختبار t- لمعاملة الانحدار التي تفسر من أن أي زيادة في قيمة متغير الإبداع الريادي بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة في قيمة متغير إثراء حياة العاملين بمقدار 0.628 ولاتبات صحة الفرضية الثانية فقد تم حساب الجدول تحليل التباين يظهر في الجدول رقم (16) .

جدول رقم (16)

تحليل التباين لمعادلة الانحدار البسيط لتأثير الإبداع الريادي على إثراء حياة العاملين

Sig	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	مصدر التباين
0.000	211.501	15.364	1	15.364	الانحدار
		0.058	52	4.113	الخطأ
			53	19.477	الكل

ويظهر من الجدول أعلاه أن قيمة اختبار F بلغت 211.501 بمستوى معنوية 0.000 وهي اكبر من القيمة الجدولية لها ، مما يعني رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة وهي وجود تأثير للإبداع الريادي على إثراء حياة العاملين في تشكيلات وزارة النقل العراقية .

الاستنتاجات والتوصيات

على وفق مضمون البحث وما قدمه الباحث من إطار نظري وتحليلي استنتاجي ، يستطيع أن يعرض عدد من الاستنتاجات وكذلك عدد من التوصيات يعتقد أنها الأهم في مثل هذا الموضوع المعاصر .

الاستنتاجات :

- 1- أظهرت عملية التحليل أن الإبداع الريادي له تأثير واضح في إثراء حياة العاملين لدى مدراء الإدارة العليا في تشكيلات وزارة النقل العراقية وهذا التأثير واضح من شكل تحليل الانحدار الذي استعرضه الباحث ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (211.501) وهي اكبر من قيمتها الجدولية مما يعني تأكيد تأثير الإبداع الريادي الذي يمارسه مدراء الإدارة العليا على ضمان إثراء حياة العاملين رضاهم الوظيفي.
- 2- أظهرت نتائج التحليل أن للإبداع الريادي كمنهج في الفكر الإداري الحديث له علاقة قوية وموجبة مع إثراء حياة العاملين وضمان رضاهم الوظيفي في تشكيلات وزارة النقل العراقية وإسناد هذه العلاقة القوية هي معامل الارتباط بين هذين المتغيرين حيث بلغت (81,1 %) وهي علاقة قوية موجبة مما يعني ارتباط الإبداع الريادي لدى المدراء مع إثراء حياة العاملين ورضاهم الوظيفي ، مما يعزز شكل الاهتمام الذي يجب أن يمارسه مدراء الإدارة العليا .
- 3- توصل الباحث الى استنتاج أن الإبداع الريادي منهج من مناهج الفكر الإداري الحديث يجب أن لا يغفل عنه مدراء الإدارة العليا في أي تشكيل إداري ، وقد ضمن هذا المنهج وممارسته النجاح الإداري الكثير من الدول .
- 4- أظهر الاستعراض النظري أن إثراء حياة العاملين هو متغير إداري غاية في الأهمية لضمان الرضا الوظيفي الذي يعد أحد أهم جوانب الموارد البشرية في منظمات الأعمال والتي تسعى الدول المتقدمة الى تعزيزه وضمان تحقيقه ، ولذلك يقع على مدراء الإدارة العليا الاهتمام لمثل هذا المتغير إذ بمقدار تطبيق الرضا يمكن تحقيق التطور في المنظمة وتحقيق أهدافها .

التوصيات :

- وفق ما توصل اليه الباحث من استنتاجات ، يمكن عرض اهم التوصيات التي يقدمها وهي :
- 1- التوصية باستمرار تحفيز مدراء الادارية العليا بأهمية الاطلاع والتدريب على المناهج الادارية المعاصرة ومنها الابداع الريادي وتعزيز هذا المفهوم لدى المدراء ليكون جزءاً من سلوكهم الاداري اليومي .
- 2- التوصية بتخصيص الموارد المالية اللازمة لاقامة الدورات التدريبية وورش العمل التي تعزز دور المدراء في تنمية قابلياتهم لاستيعاب مضمون الابداع الريادي واستخدامه لتحقيق اغراض المنظمة .
- 3- تعزيز جهود المدراء باستمرارية الاهتمام بإثراء حياة العاملين في دوائرهم لما لهذا الجهد من ضمان الرضا الوظيفي لدى العاملين ، والمنطق الاداري يشير الى أن زيادة الرضا الوظيفي يضمن الزيادة الكبيرة في تحقيق اهداف المنظمة .
- 4- نظراً لأن النتائج التحليلية اظهرت أن هناك تأثير للابداع الريادي على إثراء حياة العاملين في تشكيلات وزارة النقل العراقية ، لذلك فإن الباحث يوصي باستمرار اختبار العنصر القيادي الاداري في هذه التشكيلات التي تستوعب هذه الحقيقة .
- 5- التوصية لمدراء الادارة العليا في تشكيلات وزارة النقل العراقية بتطبيق المنهج الاداري المعاصر لضمان العلاقة بين الابداع الريادي وإثراء حياة العاملين لما لهذه العلاقة والاهتمام بها من تأثير واضح في ضمان الاهداف الاستراتيجية للوزارة .
- 6- اعداد دورات تدريبية متخصصة لمدراء الادارة العليا لتعريفهم بكل تطور في المناهج الادارية المعاصرة وتعزيز ثقافتهم الادارية للاستفادة من دورهم الابداعي في العمل .

المراجع

المصادر العربية

- 1- الحداوي داود ، والحاجي رجا ، مظفر ، ندى ، التحصيل وعلاقته بتنمية مهارات التفكير الابداعي لدى عينة من الطلبة الموهوبين في الجمهورية اليمنية ، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين ، اليمن .
- 2- الغالبي ، طاهر محسن ، العامري ، صالح مهدي (2008) ، الإدارة والأعمال ، دار وائل للنشر ، عمان / الأردن .
- 3- السكارنة ، بلال خلف (2010) ، الريادة وإدارة منظمات الأعمال ، طح ، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان ، الاردن .
- 4- الشيخ ، فؤاد نجيب ويحيى ، ملحم والعكايل ، وجدان محمد (2009) ، صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن : سمات وخصائص ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد (5) .
- 5- الشمري ، سالم عواد ، الرضا الوظيفي لدى العاملين وأثره على الأداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية ، بحث غير منشور ، جامعة جدة يناير 2009 .
- 6- القيسي ، عبد الغفار والتميمي ، ندى شوقي ، 2012 ، التفكير الابتكاري عند الطلبة المتميزين والاعتياديين في المرحلة الاعدادية ، مجلة العلوم النفسية ، العدد 19 .
- 7- الكردي ، احمد ، نماذج الإثراء الوظيفي في إدارة الموارد البشرية ، <http://www.hrdiscussion.com/hr9091.html> .
- 8- النجار ، فايز جمعة صالح والعلي ، عبد الستار محمد (2006) ، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان .
- 9- جرينبرغ ، جيرالد و بارون ، روبرت (2009) ، إدارة السلوك في المنظمات وتعريب رفاعي محمد رفاعي ، وإسماعيل بسيوني ، دار المريخ للنشر ، طح ، الرياض ، السعودية .
- 10- صبان ، انتصار بنت سالم ، 2006 ، العلاقة بين الانتماء والتفكير الابداعي لدى الموهوبات ذوات التفكير الابداعي ، بحث مقدم للمؤتمر العلمي للموهوبين ، جدة - السعودية .
- 11- عرفات ، 2009 ، التفكير الابداعي ، مفهومه ، انواعه ، خصائصه ، مكوناته ، مراحلها والعوامل المؤثرة فيه .
- 12- عباس ، سهيلة محمد ، وعلي ، علي حسين (2007) ، إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، طح ، عمان ، الأردن .
- 13- عيسى ، كامل شكير ، تحليل الوظائف ، محاضر عالمية ، نظام التعليم الالكتروني ، 2012 <http://www.uobabylon.edu.iq/uobColeges/lecture.aspx?fid=9&depid=2&lcid=32512> .
- 14- قربان ، هشام محمد ، شرح مفصل لنظرية فردريك هرزبرغ الرائدة في مجال تحفيز الأداء الوظيفي ، 2013 ، <http://www.alukah.net/social/0/45556/> .

- 15- فلعبان ، إيناس فؤاد : الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم في مكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى ، كلية التربية المملكة العربية السعودية 1429هـ .
- 16- مبارك ، مجدي عوض (2009) ، الريادة في الأعمال ، المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية ، طه ، عالم الكتب الحديثة للنشر والتوزيع ، عمان .
- 17- يوسف ، محمد الحسن التيجاني ، 2013 ، التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في منشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي .

المصادر الانكليزية

- 1- Artur N.Turner and paul R.Lawren c , (1995) , Industrial Job and the Worker , Harvard university .
- 2- Dess , Gregory & Limpkin G.T. (2005) , The Role of Entrepreneurial Orientation in Simulating Effect Corporate Entrepreneurship , Academy of Management Executive , Vol. (19): P : 147-156 .
- 3- Druid , Nelson , (2001) , An Interface Between Entrepreneurship & Innovation. Newzeland SMES perspective WWW.ebscoth.com .
- 4- Evans , (1997) , Operations Management , 2nded , Mc Grow Hill . company .
- 5- Harrison N . and Samson D. (2002) . Technology management : Text and International Cases , Mc Grow Hill Inc .
- 6- Histrich -Robert .D and Michael. Peters,(2005), Entrepreneurship , sixth edition , Mc Grow - Hill Higher Education.
- 7- Kuratko , Donald F. , Hodgetts , Richard M. (2001) , Entrepreneurship A contemporary Approach , 5thed , Forth worth , Harcourt college publishers .
- 8- Lumpkin .G.T & Dess. Gregory G. (2000) , Clarifying the Entrepreneurial orientation construct and linking it to performance. [Http://search-eopen.com/direct-asp?an=960216](http://search-eopen.com/direct-asp?an=960216).
- 9- Richard J. Hackman & Greg R. Oldham , (1976) , Motivation Through the Design of Work , Test of theory , Organizational Behavior and Human performance , Mc Grow - Hill Inc , U.S.A .
- 10-Robert D. Lee , J , (1981) , Public Personnel System 2nded , American Graphic Arts corporation , Prentic - Hall Inc .
- 11-Schroeder ,R.G , (2000) , Operations Management , 4thed , Book Pit Many . N . Y .
- 12-Slack , N . , Chambers , S. Harland , C , Harrison , A. , and Johnston , (2001) , Operation , 4thed .
- 13-Weaver .K. Marck. (2000) , Assessing the Environment Dimensions of Entrepreneurial Orientation WWW. Ebscoth. com. – Html .

الإبداع

وهو عنصر أساسي لعملية خلق الثروة من خلال عملية اقتصادية أطلق عليها تسمية التفكير الإبداعي ويحدث عندما تضطرب الأسواق وتتدهور حالة التوازن القائمة في السوق بعد دخول منتج أو خدمة جديدة .

1	تحفز الشركة العاملين على تقديم أفكار جديدة				
2	تشجع الشركة العاملين على تجربة أساليب جديدة				
3	تهتم الشركة بالخدمات والمنتجات المبتكرة				
4	تستقطب الشركة أفراداً ذوي مؤهلات فنية وعلمية				
5	تدخل الشركة تعديلات جذرية باستمرار على خدماتها ومنتجاتها				
6	تدعم الشركة وظيفة البحث والتطوير مادياً ومعنوياً				
7	تنفذ الشركة الأفكار المبتكرة				
8	تمنح الشركة العاملين حرية تطبيق الأفكار الجديدة				
9	توافق الشركة على تحقيق الأهداف حسب رؤية المروسين				
10	يتمتع العاملون في الشركة بحرية البحث عن البدائل				
11	تشجع الشركة العاملين على طرح أفكار جديدة باستمرار				
12	تؤكد الشركة على عدم تفرد المدير العام في اتخاذ القرارات				
13	تستثمر الشركة علاقتها مع الجميع لتطوير الإبداع				
14	يتم تنفيذ الأفكار الجديدة بعد إقرارها بسرعة				
15	توفر الشركة البيئة البحثية الملائمة للإبداع				

إثراء حياة العاملين

هو عملية تعزيز الرضا الوظيفي والوفاء بإصلاح الأدوار وواجبات الموظف الذي يتغير على أساسها يوماً بعد يوم .

1	تستخدم الشركة المعرفة في إثراء حياة العاملين				
2	تستثمر الشركة في المجالات التي توفر حياة أفضل للعاملين				
3	تساهم الأرباح التي تحققها الشركة في تحسين ظروف العمل				
4	ترضي الشركة طموحات العاملين في مجال الترقية				
5	تطور الشركة قابليات العاملين باستمرار				
6	يستفيد العاملون من خدمات ومنتجات الشركة				
7	يوجد رضى وظيفي بمستوى عال لدى العاملين عن سياسات الشركة				
8	تتيح الشركة للعاملين نشر أبحاثهم في المنشورات الداخلية لاطلاع بقية العاملين				
9	تحمي الشركة حقوق النشر وبراءات الاختراع للعاملين				
10	تقدر الشركة الموظفين الذين قدموا منتجات وأفكار إبداعية من خلال الندوات أو المحاضرات أو المكافآت المادية				
11	يعتبر الاتفاق على تطوير العاملين في الشركة جزءاً مهماً من الاتفاق على التطوير العام				
12	تتعامل الشركة بمنتهى الإنسانية مع العاملين وفي كافة المجالات				
13	تقدم الشركة خدماتها الخاصة بالعاملين بجودة عالية				
14	يزداد باستمرار رضى العاملين عن الخدمة المقدمة لهم				
15	تنظر الشركة إلى العاملين على أنهم جزء من أصولها وليس كلفة عليها تحملها				
16	تبذل الشركة جهوداً كبيرة للاحتفاظ بالموارد البشرية بصورة عامة				