

عنوان البحث

القائد الريادي ودوره في تعزيز الابداع في العمل – دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في وزارة التربية- المديرية العامة للتعليم المهني

مازن رشيد يوسف الخزرجي¹

¹ المدرس المساعد. جامعة الكوفة – كلية الآداب، العراق.

بريد الكتروني: mazinr.alkhazraji@uokufa.edu.iq

HNSJ, 2024, 5(12); <https://doi.org/10.53796/hnsj512/9>

تاريخ القبول: 2024/11/11م

تاريخ النشر: 2024/12/01م

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى معرفة دور القائد الريادي في تعزيز الابداع بالعمل وقد تم اختيار وزارة التربية- المديرية العامة للتعليم المهني كمجتمع للبحث اختيرت منه عينة قوامها (100) مفردة، فضلاً عن ذلك فقد تم قياس متغير القائد الريادي من خلال أبعاده (الاستباقية، الابتكار، تحمل المخاطرة)، في حين تم قياس متغير الابداع في العمل من خلال الأبعاد (الطلاقة، الاصالة، المرونة، الاحساس بالمشكلات). وقد اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي التحليلي لغرض انجاز متطلبات البحث، فضلاً عن الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات من افراد عينة البحث وتم تحليل البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليه وفق البرامج الاحصائية المتقدمة (SPSS V.26) ، وقد توصل البحث إلى نتائج وأهمها ظهور اهتمام واضح من قبل المديرية بأبعاد القائد الريادي في مجال ايجاد فرص للعمل الابداعي المتاحة للعاملين، بما يضمن انعكاس حالة إيجابية لديهم ويعزز من روحهم وولائهم اتجاهها وتطوير العلاقة بين الأفراد والقادة.

الكلمات المفتاحية: القائد الريادي، الابداع في العمل، وزارة التربية

RESEARCH TITLE**The entrepreneurial leader and his role in enhancing creativity at work - an exploratory study of the opinions of a sample of employees in the Ministry of Education - General Directorate of Vocational Education****Published at 01/12/2024****Accepted at 11/11/2024****Abstract**

The current research aims to know the role of the entrepreneurial leader in enhancing creativity at work. The Ministry of Education - General Directorate of Vocational Education was chosen as a research community from which a sample of (100) individuals was selected. In addition, the entrepreneurial leader variable was measured through its dimensions (proactiveness, innovation, Taking risks), while the variable of creativity at work was measured through the dimensions (fluency, originality, flexibility, and sensitivity to problems). The researchers relied on the descriptive analytical approach for the purpose of fulfilling the research requirements, in addition to relying on the questionnaire as a tool for collecting data and information from members of the research sample. The data and information obtained were analyzed according to advanced statistical programs (SPSS V.26). The research reached results, the most important of which are: The Directorate has shown clear interest in the dimensions of the entrepreneurial leader in the field of creating opportunities for creative work available to employees, ensuring the reflection of a positive situation in them, enhancing their spirit and loyalty towards it, and developing the relationship between individuals and leaders.

Key Words: entrepreneurial leader, creativity at work, Ministry of Education.

المقدمة: -

تواجه المنظمات تحديات كبيرة وتغييرات سريعة في التكنولوجيا مع المنافسة الشديدة وكثرة الاضطرابات، إلزام المنظمات التكيف مع تلك التغييرات والتحديات من أجل بقاء المنظمة وازدهاره، من خلال اتباع استراتيجيات واساليب لتحقيق الميزة تنافسية.

يعد القائد الريادي أحد الاستراتيجيات التي تحقق للمنظمات القدرة مواجهة تلك التحديات والازمات المستقبلية، من خلال تحملها للمخاطر واستباقية الابتكار في العمل بالتالي تمكن المنظمات مواجهة تلك التحديات.

الابداع في العمل يلعب دوراً مهماً في تحقيق النجاح والتفوق للمنظمات الناجحة، بالتالي يساعد الابداع على ايجاد حلول جديدة ونادرة للمشكلات التي تواجه المنظمات سواء كانت تتعلق بعملية الانتاجية أو التسويقية أو تقديم خدمات، فضلاً عن ذلك الابداع يساهم في بناء الثقة بين العاملين وتشجيعهم على المشاركة في عملية الابداعية في العمل داخل المنظمة. تميز ميدان البحث في القطاع التربوي في مديرية العامة للتعليم المهني بتقديم أفضل الخدمات، فضلاً عن ذلك تساعد على تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات التربوية، وخلق روح التعاون بين العاملين بالمشاركة بالأفكار والمعلومات وطرح الحلول .

وتحقيق الهدف قسم البحث الى اربع مباحث المبحث الاول يتضمن المنهجية العلمية (مشكلة البحث، أهمية، اهداف، مخطط، فرضيات، حدود)، المبحث الثاني الاطار النظري للبحث يتضمن المتغير المستقل القائد الريادي (مفهوم، أهمية، خصائص، ابعاد) المتغير التابع الابداع في العمل(مفهوم، أهمية، اهداف، مراحل، ابعاد) المبحث الثالث الجانب التطبيقي والمبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الاول**المنهجية العلمية****اولاً: مشكلة البحث**

في ضوء التحديات التي تواجه القطاع التربوي في العراق والتكيف مع التغييرات المتسارعة على المستوى الاقليمي والمحلي من الضرورة إلزام المؤسسات التربوية الارتقاء بوجود قادة رياديين يلعبون دوراً مهماً بتدفق الطاقات الابداعية، وتحفيز وتشجيع على توليد الافكار جديدة ووضع الحلول المناسبة للمشكلات التي تواجه تلك المؤسسات، ويمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية:

(ما هو دور الذي يلعبه القائد الريادي بالأبداع في العمل؟)

ومنها يتفرع التساؤلات الآتية: -

- 1- هل يؤثر القائد الريادي بالأبداع في العمل بالمديرية عينة البحث؟
- 2- هل يلعب الابداع في العمل دوراً في حل المشكلات بالمديرية عينة البحث؟
- 3- ما مدى الامام المديرية عينة البحث بأبعاد الابداع في العمل؟

ثانياً: أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من خلال ما يأتي

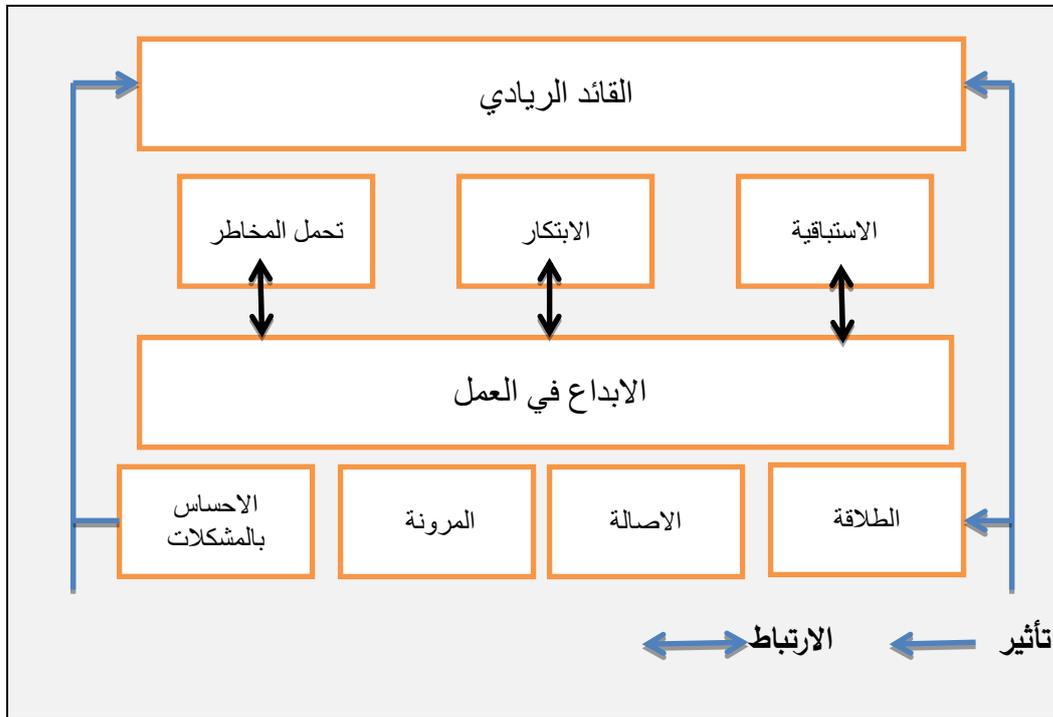
- 1- تسليط الضوء على مفهوم وخصائص القائد الريادي.
- 2- بيان مفهوم الابداع في العمل وأهميته وأبعاده.
- 3- دراسة واقع المتغيرين القائد الريادي والابداع في العمل بالمديرية عينة البحث.

ثالثاً: أهداف البحث

- 1- بيان دور القائد الريادي في حل مشكلات التي توجهه المديرية عينة البحث.
- 2- تسليط الضوء على دور القائد الريادي بالابداع في العمل بالمديرية عينة البحث.
- 3- التعرف على مستوى الابداع في العمل بالمديرية عينة البحث.

رابعاً: المخطط الفرضي

انطلق المخطط الفرضي من مشكلة البحث واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل القائد الريادي بأبعاده (الاستباقية، الابتكار، تحمل المخاطر) بالاعتماد على الباحثة (أمين، 2022:47) والمتغير التابع الابداع في العمل بأبعاده (الطلاقة، الاصاله، المرونة، الاحساس بالمشكلات) بالاعتماد على الباحثين (Al-Daibat, 2016, :10) و (كاظم، 2020:82). نوضح المخطط بشكل (1)



المصدر: من اعداد الباحثين شكل (1)

خامساً: الفرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الاولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القائد الريادي والابداع في العمل على المستوى الكلي منها تفرعت الى ثلاث فرضيات الفرعية الاتية: -

- 1- الفرضية الفرعية الاولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستباقية والابداع في العمل.
- 2- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الابتكار والابداع في العمل.
- 3- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المخاطر والابداع في العمل.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين القائد الريادي والابداع في العمل على المستوى الكلي منها

تفرعت الى ثلاث فرضيات الفرعية الاتية:-

- 1- الفرضية الفرعية الاولى: لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين الاستباقية والابداع في العمل.
- 2- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين الابتكار والابداع في العمل.
- 3- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين المخاطر والابداع في العمل.

المبحث الثاني

الإطار النظري

أولاً: القائد الريادي

1- مفهوم القائد الريادي

إن منظمات الاعمال في عصرنا الحالي تواجه بيئة مضطربة تتسم بنوع من التنافس السريع، وهذا يتطلب نمطاً قيادياً يختلف عن النمط التقليدي المتمثل بالقيادة الادارية، إلا وهو القيادة الريادية، حيث أن القائد الريادي يساهم في توجيه رؤوسيه ويحثهم لاكتشاف قدراتهم ويوجها بشكل صحيح ويساهم بفعالية كبيرة لتحقيق أهداف المؤسسة. ويمكن تعريف القائد الريادي هي التأثير والتوجيه في أداء أعضاء المجموعة تجاه الإنجاز من الأهداف التنظيمية التي تنطوي على الاعتراف والاستغلال الفرص. (Renko et al., 2015:55)

وكما عرف الباحثين (Newman, et. al., 2018: 2) القائد الريادية (بأنها أسلوب قيادي يؤثر في التابعين ويوجههم باتجاه إنجاز الأهداف التنظيمية التي تنطوي في تمييز الفرص المربحة واستثمارها).

وقد اضاف (Bagheri & Harrison, 2020: 3) القائد الريادية (أنها قيادة قادرة بالحفاظ على الابداع والتكيف في البيئات غير المؤكدة وبسرعة عالية. وسلط الباحثون الضوء على قدرات قادة الأعمال في اغتنام الفرص واستغلالها وحل المشاكل التجارية والاجتماعية والبيئية المعقدة).

واكد (Naushad, 2021: 2) القائد الريادية (بأنها انطلاق وتوجه رواد الأعمال لتحقيق الأهداف والغايات مع الاستفادة من اغتنام الفرص لريادة الأعمال). يرى الباحثين القائد الريادي (هو الشخص الذي يجمع بين الريادة والقيادة التقليدية وهو عنصر الاساسي بالمنظمة بالتالي له القدرة على رؤية الفرص اغتنامها وتحفيز الأخرين وتحمل المخاطر والتكيف مع التغيير).

2- اهمية القائد الريادي:

في عالم يزداد تعقيدا وتغيرا، اصبح دور القائد الريادي اكثر أهمية من اي وقت مضى اليوم القادة الريادين يمتلكون الرؤية والقدرة على قيادة فرقهم نحو تحقيق النجاح في ظل بيئة مليئة بالتحديات، من اهم ما ذكر (Arham, 2014: 128) أهمية القائد الريادي وكما يلي:-

- 1- صياغة الاهداف والمهام بصورة واضحة للعاملين والمنظمة من قبل القادة الرياديين.
- 2- يشجع القادة الرياديين بالتفكير الابداعي والابتكار داخل فرقهم، والتفكير خارج الصندوق وايجاد حلول جديدة لحل المشكلات.
- 3- وضع معايير ناجحة من قبل القادة تمكن من خلالها تغيير مسارات حياتهم المهنية وتلبية رغباتهم التعلم والتطوير للنهوض بالمنظمة.

4- يتمتع القائد الريادي بالقدرة على التكيف مع التغييرات السريعة في بيئة العمل, بالتالي يملكون القادة الرياديون الرؤية والقدرة نحو تحقيق النجاح في اصعب الظروف.

5- يحفز القادة الرياديون على خلق بيئة عمل ايجابية وتعزيز الثقة والاحترام مما يحقق الشعور بالانتماء والولاء الوظيفي.

استنتج الباحثين مما ورد اعلاه بأن أهمية القائد الريادي لديه القدرة على التحفيز و تحقيق افضل النتائج, و الابتكار والابداع بالتالي تحقيق الاهداف المطلوبة, ولديهم القدرة على التكيف مع التغير وثقافة العمل الجماعي.

3- خصائص القائد الريادي :

يعتبر نجاح الشخص الريادي تعتمد كلياً على طبيعة شخصية القائد وسماته وسلوكه, حيث ان القائد يمكن ان يكون ريادياً متميزاً كما يتسم به من سمات خاصة مثل الرغبة بالنجاح والابداع ويتصف بالتجديد(العامري,الغالبى,2007:169). حيث يتوفر بالقائد الريادي مجموعة من الخصائص لا يمتلكها اشخاص اخرين في المنظمة الواحدة, من اهم تلك الخصائص التي أوجزته الباحث (علي,2018:284) وكما يلي:-

1- الاستعداد والميل للمخاطرة :

تعد من خصائص القائد الريادي هي تحمل القادة الريادين للمخاطر وقدرتهم على صنع واتخاذ القرارات صعبة في ظل عدم اليقين, وما يمتلك القادة الريادين الذين يتحملون المخاطر ان يكون قادرين على تمييز المخاطر المحسوبة عن المخاطر غير مبررة, بالتالي تحمل القادة للمخاطر صفة اساسية للقيادة الناجحة التي تمكن القادة تحقيق الابتكار والنمو والتأثير كبير على العالم .

2- الثقة بالنفس :

تعد الثقة بالنفس من الخصائص التي يتمتع بها القائد الريادي وهي القدرة الفعلية للقائد على تحمل المسؤولية عن افعاله واتقانها وحسن الاداء الاعمال والدافعية على تحفيز والاستقلالية على القرارات والكفاءة على مواجهة تحقيق الاهداف والتكيف مع التغيير, وإن الشخص الذي يمتلك ثقة عالية بالنفس يشعر بإمكانياته وقدراته كبيرة في مواجهة جميع التحديات والمخاطر المحتملة, بالتالي امتلاكه شعور والإحساس عالي بأنواع المشاكل المختلفة, وتشير جميع الادبيات والدراسات السابقة على أن القادة الرياديين يمتلكون الثقة بأنفسهم ولديهم إمكانية عالية على ترتيب المشاكل التي تواجههم ويتعاملون معها بطريقة مهنية عالية أفضل من غيرهم.

3- الالتزام:

إن التزام القادة الريادين وإيمانهم الراسخ بالقوانين والقواعد والمبادئ التي تلعب دوراً مهماً في تأثير بسلوكيات الأفراد العاملين في المنظمة, مما يؤدي إلى تعزيز وتحفيز العاملين وبالتالي يحفزهم ويشجعهم على الالتزام بالأداء المطلوب بكفاءة وفاعلية, وإن التزام القادة له تأثير مباشر وإيجابي على سلوكيات ومعتقدات العاملين في المنظمة من خلال تأثيرهم على الآخرين , وبالتالي ممارسة هذا التأثير من خلال الاعتماد على القوانين واللوائح الرسمية حول كيفية تصرفاتهم في المنظمة.

4- التفاؤل:

يتمتع القائد الريادي بالتفاؤل وهو الميل او نزوع نحو النظر الجانب الافضل للأحداث والتوقع النتائج الايجابية وشعورة بالثقة والامل في المستقبل, بالتالي يساعد التفاؤل على العيش اكثر سعادة ونجاحاً.

5- الاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة:

يعد العمل الطوعي لساعات طويلة وهذه الخاصية من خصائص القائد الريادي الذي يمتلك ارادة قوية تمكنه من عمل ذلك، يعد القادة الريادين هم أول القادمين صباحاً للعمل وآخر المغادرين يومياً، وهم يعملون ساعات طويلة في العمل ، بالتالي يتمتعون بالشعور بالإنجاز المزيد من المهام وتطوير مهاراتهم، رغم شعورهم بالتعب والإرهاق في العمل، يعملون حتى في أسوأ حالات مرضهم لا يغادرون اعمالهم لأنهم يشعرون بالنشاط والرضا في العمل.

4- ابعاد القائد الريادي:

تناولت العديد من الكتاب والباحثين ابعاد القائد الريادي ومن خلال الاطلاع على بعض الأدبيات النظرية، تم الاعتماد الباحثين على الابعاد القائد الريادي تتكون من ثلاثة ابعاد رئيسية هي(الاستباقية والابتكار وتحمل المخاطرة) وذكرت الباحثة (أمين،2022:47) وكما يلي:-

1- الاستباقية

القدرة القادة الرياديين باتخاذ الاجراءات قبل حدوث المشكلة أو الأزمة والتبوء بالمخاطر والتحديات المحتملة والمشاكل المستقبلية وتحديد الاحتياجات من اجل التغيير، وتعزيز ووضع نهج استباقي، وإن البعد الاستباقية يرتبط بالريادة فهو يؤكد على سعي المنظمة للمبادرة في الاستحواذ في اغتنام الفرص الجديدة أو الدخول في الأسواق واستثمارها بصورة استباقية قبل دخول المنافسين لها.

2- الابتكار

يعد الابتكار هو الوصول الى فكرة جديدة ترتبط بالتكنولوجيا وتؤثر في المنظمات والابتكار هو جزء المرتبط بالفكرة جديدة، كما ان المنظمة الابتكارية هي تلك المنظمة التي تبتكر أشياء ذات قيمة في الخدمات والافكار والاجراءات والعمليات ضمن مجموعة من العاملين مع بعضهم لبعض وفق أطار المنظمة، كما بين (Pihie.et.al.,2014:3) أنها تعبر عن مقدرة القائد في التفكير بشكل خلاق وتطوير أفكار جديدة وعملية تتعلق بتمييز الفرص، واستعمال الموارد وحل المشاكل.

3- تحمل المخاطر

تعد المخاطر على انها الاستعداد والقابلية على المجازفة والمبادرة ببناء شيء من لا شيء والانتباه للفرص حين لا يراها الآخرون، واكتشاف مصادر الموارد وحجمها والاستغلال الامثل، والقدرة اخذ المباراة المخاطرة المدروسة لجهل الاحتمالات ايجابية، حيث ان المخاطر تتعلق، حيث ان المخاطر تتعلق بالمستقبل المجهول فيتطلب ذلك من القادة الرياديين الاستكشاف والتخطيط الاستراتيجي التنفيذ ومتابعة الاخطاء والتعلم.

ثانياً: الابداع في العمل**1- مفهوم الابداع في العمل:**

يعد الابداع عنصراً مهماً يستثمر من قبل المنظمات الناجحة والتي تحرص على المنافسة بين المنظمات بمختلف النشاطات والمجالات، حيث يكون كل من الفرد في المنظمة لديهم القدرة على الابداع لمواجهة التغييرات والتطورات في البيئة، ورده مفهوم الابداع في اللغة العربية كما جاء في (لسان العرب لابن منظور 689 هجرية) أن بدع الشيء أو ابتدعه، أي انشأه وبدأه من غير سابق، والبديع من الاسماء الله الحسنى الابداع الاشياء، وقول الله سبحانه وتعالى (البديع السموات والارض) (البقرة،117) مفهوم الابداع اصطلاحاً(عاتي،20019:246) عرفه (بأنه عملية تقوم على تحويل الافكار الجديدة والخيالية لحقيقة واقعية).

ورده مفاهيم العديدة للابداع وتنوعت باختلاف الآراء ووجهات النظر الكتاب والباحثين فمنهم من عرف الابداع في

العمل (Strickland, & Towler,2011:41) (بانها مزيج من العوامل الفردية والتنظيمية في داخل المنظمة لموقف معين بالتالي يعد نتاج الافكار الجديدة التي تتعلق بتقديم أفضل الخدمات في مكان العمل, كما يشير بعض الباحثين بأن الابداع في العمل (قدرة الفرد على البحث والاستقصاء عن المعلومات ومن ثم توليد الافكار للاستفادة منها في انتاج منتج أو خدمة جديدة أو عمليات ناجحة)(Hardy, Ness & Mecca, 2017) .

وكما أكد (Sherief,2019:4) أن الابداع في العمل (هو قدرة العاملين على ايجاد افكار وحلول جديدة ونادرة للتحديات الموجودة في مكان العمل).

وعرف الباحثين الابداع في مكان العمل (قدرة الفرد بالتفكير خارج الصندوق وابتكار طرق جديدة لتحقيق الاهداف بطرق أكثر فاعلية في العمل).

2- أهمية الابداع في العمل:

أشار الباحث (عكاب,2020:73) الى أهمية الابداع في مكان العمل وكما يأتي: -

- 1- يركز الابداع في العمل على التفكير الابداعي الجديد، بالتالي يشجع على التفكير خارج الصندوق.
- 2- يساعد الابداع في العمل على ايجاد حلول جديدة ونادرة للمشكلات التي تواجه المنظمات سواء كانت تتعلق بعملية الانتاجية أو التسويقية أو تقديم الخدمات.
- 3- الابداع في العمل يساعد المنظمة بإيجاد طرق جديدة الانجاز المهام بكفاءة وفاعلية.
- 4- يساعد الابداع في العمل على ابتكار منتجات وخدمات تلبي احتياجات العملاء.
- 5- يساهم الابداع في العمل خلق بيئة ايجابية لتحفيز العاملين على المشاركة بالأفكار وتبادل المعلومات والآراء.
- 6- يمكن الابداع في العمل على جذب واستقطاب أفضل المواهب للعمل في المنظمة.

3- أهداف الابداع في العمل:

اشارة الباحثة (رحال,2019:16) الى أهم اهداف الابداع في العمل وكما يأتي: -

- أ- أيجاد أفكار ومقترحات تمكنها بوضع أنظمة وإجراءات وأساليب لعمل جديد ومبدع.
- ب- يساعد الابداع على تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات التربوية وتقديم أفضل الخدمات.
- ت- اكتشاف قدرات العاملين ودعمها وتشجيعهم نحو تطوير المعارف والمهارات داخل المؤسسات التربوية.
- ث- يساعد الابداع على بناء الثقة بين العاملين وتشجيعهم على المشاركة في عملية الابداع في العمل داخل المنظمة.

ج- يساهم الابداع في العمل خلق روح التعاون بين العاملين بالمشاركة بالأفكار والمعلومات وطرح الحلول.

4- مراحل الابداع في العمل:

أشار الباحث (احمد,2022:37) الى أهم مراحل الابداع في العمل وكما يأتي: -

- أ- مرحلة الاعداد: من خلال هذه المرحلة يمكن الافراد اكتساب الخبرات والمهارات والمعارف المناسبة من خلال جمع المعلومات التي تمكنهم من متابعة المشكلة وتقديم وصف دقيق له.
- ب- مرحلة الاختمار: من المراحل الصعبة التي تبذل الجهود في ايجاد الحقيقة وبحث عن عنها, وتعتبر من اهم المراحل الابداع لأنها لا تشهد تداخل وتفاعل وترابط بين المبدع والمعلومات التي يبحث عنها.
- ت- مرحلة الظهور: تتضمن هذه المرحلة أهم الخصائص الابداع الذاتي, بالتالي يجتازها فقط المبدعون من خلال طرح الافكار والحلول بشكل منظم ومرتب بدون خطة.
- ث- مرحلة التحقيق: تعد المرحلة الاخيرة من مراحل الابداع تتضمن التحقيق البصيرة في التفكير بمساعدة أدوات البحث المتاحة والرؤى والافكار المتولدة من المرحلة السابقة, بالتالي يقدم المبدعون أفكار تؤدي من خلالها مخرجات إبداعية.

5- ابعاد الابداع في العمل

تناولت العديد من الكتاب والباحثين ابعاد الابداع في العمل ومن خلال الاطلاع على بعض الأدبيات النظرية، تم الاعتماد الباحثين على الابعاد الابداع في العمل التي تتكون من اربعة (الطلاقة، الاصاله، المرونة، الاحساس بالمشكلات) وكما ذكر الباحثين

(Al-Daibat, 2016, :10) و (كاظم, 2020:82) وكما يأتي:-

1- الطلاقة:

تعني قدرة الفرد على توليد الافكار العديد من الافكار الابداعية الجديدة في مدة زمنية قصيرة، وتساعد الطلاقة على ايجاد حلول جديدة للمشكلات من خلال تحفيز على الابتكار وتعزيز بالتفكير خارج الصندوق، بالتالي يساعد على انجاز المهام بشكل اكثر فعالية .

2- الاصاله:

هي احد من اهم ابعاد الابداع، تشير الى قدرة الفرد على ابتكار افكار ابداعية جديدة وفريدة، لم يسبق التفكير من قبل فيه، الاصاله تعني التجديد أو الانفراد بالتفكير، والفرد المبدع الذي يتمتع بأصله التفكير يبتعد عن الاشياء المألوفة والشائعة ولا يكرر افكار المحيطين به، ولا يلجأ الى الحلول التقليدية.

3- المرونة:

تعني قدرة الفرد على التكيف مع التحديات وتغير اتجاه مسار التفكير بشكل ابداعي لمعالجة المشكلة من وضع الى اخر، وقدر الفرد على التكيف مع التطورات والمواقف الجديدة، وكذلك قدرة الفرد على التغيير وجهات النظر نحو معالجة المشكلة وتعلم من الاخطاء وتحسين ادائه.

4- الاحساس بالمشكلات:

قدرة الفرد على ادراك وجود المشكلة والتعمق في فهمها وطبيعتها وابعادها واثارها، أي التعرف على المشكلة من جميع جوانبها، وكلما ابداع الفرد في البحث والاستقصاء واكتشاف وتحديد المشكلة بدقة، كلما اصبحت هناك فرصة للتوصل الى الافكار الجديدة، وبالتالي تساعد على ايجاد حلول ابداعية للمشكلات.

المبحث الثالث: الإطار التطبيقي

أولاً: الإحصاء الوصفي

1- التحليل الوصفي لمتغير القائد الريادي

سيتم تطبيق العديد من الاختبارات الإحصائية الوصفية على متغير القائد الريادي في هذا الجزء. تظهر نتائج استجابات العاملين على هذا المتغير في الجدول (1) هذا المتغير له انحراف معياري قدره (0.908) ومتوسط حسابي قدره (3.530) يعتبر هذا العامل أحد الجوانب الإيجابية لمكان العمل. توضح النتائج أن المتوسط الحسابي للمتغير تجاوز المتوسط الافتراضي (3). يعد تحمل المخاطر من بين الابعاد التي قدمت أكبر قدر من المساهمة في هذا المتغير. كان الانحراف المعياري لهذا البعد (0.883) ومتوسطه الحسابي (3.705) توضح هذه النتائج وجهة نظر أفراد العينة حول هذا البعد وتكشف عن وجود درجة عالية من هذا البعد متاح ضمن معالم هذا المتغير. ومن وجهة نظر العاملين، حصل بعد الاستباقية على أدنى متوسط حسابي (3.418) وانحراف معياري (0.992)، مما يشير إلى انخفاض مستوى هذا البعد ضمن نطاق هذا المتغير.

الجدول (1) الاختبار الوصفي للقائد الريادي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الترميز
1.191	3.580	PR1
1.062	3.620	PR2
1.020	3.530	PR3
1.115	3.480	PR4
1.174	3.580	PR5
1.114	3.350	PR6
1.040	3.640	PR7
1.081	3.770	PR8
0.992	3.569	PR
1.256	3.330	INN1
1.314	3.100	INN2
1.308	3.260	INN3
1.351	3.250	INN4
1.225	3.570	INN5
1.065	3.590	INN6
1.026	3.760	INN7
1.045	3.670	INN8
1.081	3.680	INN9
1.011	3.468	INN
0.977	3.930	RT1
1.022	3.688	RT2
1.009	3.650	RT3
1.133	3.490	RT4
1.146	3.600	RT5
1.106	3.700	RT6
0.940	3.810	RT7
1.100	3.680	RT8
1.077	3.750	RT9
1.067	3.750	RT10
0.883	3.705	RT
0.908	3.530	متغير القائد الريادي

المصدر من اعداد الباحث بالاستناد على مخرجات (spss)

2- التحليل الوصفي لمتغير الابداع في العمل

سيتم فحص متغير الإبداع في العمل وأبعاده المستخدمة في البحث الحالي باستخدام سلسلة من الاختبارات التحليلية الوصفية في هذه الفقرة. وقد تم توضيح استجابات أفراد العينة حول متغير الإبداع في العمل في الجدول (2). حيث بلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا المتغير (3.569) و(0.840) على التوالي. وهذا يشير إلى أن المشاركين في العينة يتفوقون على أن هذا المتغير من العناصر الحاسمة في مكان العمل. كما أن المتوسط الحسابي لهذا المتغير أكبر من المتوسط الافتراضي لـ (3). ويعد بعد الطلاقة من أكثر الأبعاد مساهمة في هذا المتغير. حيث بلغ المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لهذا البعد (3.802) و(0.838) على التوالي. وتوضح هذه النتائج وجهة نظر أفراد العينة حول هذا البعد وتكشف عن وجود درجة عالية من هذا البعد ضمن نطاق هذا المتغير. ولكن من وجهة نظر العاملين، فإن البعد (الحساسية بالمشكلات) كان له أدنى متوسط حسابي (3.335) وانحراف معياري (1.043)، مما يشير إلى انخفاض هذا البعد ضمن نطاق هذا المتغير.

الجدول (2) الاحصاء الوصفي لمتغير الابداع في العمل

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الترميز
1.010	3.900	FL1
1.047	3.660	FL2
1.041	3.740	FL3
0.966	3.660	FL4
0.992	3.810	FL5
0.920	4.040	FL6
0.838	3.802	FL
1.063	3.680	FLE1
1.008	3.560	FLE2
1.012	3.870	FLE3
1.201	3.460	FLE4
1.000	3.530	FLE5
1.093	3.410	FLE6
0.825	3.585	FLE
0.886	3.530	OR1
1.217	3.710	OR2
1.111	3.280	OR3
0.969	3.700	OR4
0.898	3.555	ORR
1.068	3.700	SP1
1.215	3.330	SP2
1.254	3.110	SP3
1.245	3.160	SP4
1.315	3.220	SP5
1.267	3.490	SP6
1.043	3.335	SP
0.840	3.569	CW

المصدر: من اعداد الباحثين بالاستناد على مخرجات برنامج SPSS V .26

ثانياً: اختبار علاقات الارتباط

يبين هذا المبحث علاقات الارتباط بين ثلاثة فرضيات رئيسية واغلب الفرضيات تحتوي على فرضيات فرعية تعبر عن علاقات الارتباط بين متغيرات البحث هي (المتغير المستقل القائد الريادي والمتغير التابع الابداع في العمل) يختبر هذا المبحث قوة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية والابعاد الفرعية وطبيعة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية والابعاد الفرعية اذا سيتم اختبار قوة العلاقة من خلال مستوى المعنوية التي افترضتها الباحثة وهي (5%) وان الفرضيات التي تحقق مستوى معنوية اقل من ذلك تقبل اما التي تحقق مستوى اعلى من ذلك ترفض.

1- فرضية الارتباط بين القائد الريادي والابداع في العمل

اقترحت هذه الفرضية وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة احصائية بين القائد الريادي والابداع في مكان العمل أن معامل الارتباط بلغ (**0.976). وكان له دلالة معنوية (0.01)، وهو أقل من مستوى الدلالة الذي افترضها الباحث (0.05)، فقد أظهرت نتائج الجدول (3) وجود علاقة ارتباط بين القائد الريادي والابداع في العمل. ونتيجة لذلك، تم اعتماد الفرضية. وهذا يشير إلى أن كلما زادت الإجراءات القائد الريادي في المنظمة المبحوثة زادت قدرة العاملين على تبني مفاهيم الابداع في العمل. ولغرض اختبار هذه الفرضية تم اختبار ثلاث فرضيات فرعية هي اختبار العلاقة بين ابعاد القائد الريادي (الاستباقية، الابتكار، تحمل المخاطرة) والابداع في العمل وكانت النتائج كما يأتي

الجدول (3)علاقات الارتباط بين القائد الريادي والابداع في العمل

ت	الابعاد المستقلة	الابداع في العمل	
		معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	الاستباقية	.827**	0.01
2	الابتكار	.939**	0.01
3	تحمل المخاطرة	.909**	0.01
4	القائد الريادي	.976**	0.01

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss.v.26

1-الفرضية الفرعية الاولى: تبين هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين بعد الاستباقية والابداع في العمل من وجهة نظر العاملين، ويوضح الجدول (3) النتائج المتعلقة بمعامل الارتباط للمتغيرين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (**0.827) ومستوى الدلالة (0.01) مما يؤكد صحة الفرضية.

2-الفرضية الفرعية الثانية: تبين هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين بعد الابتكار والابداع في العمل

من وجهة نظر العاملين، وبناء على معامل الارتباط بين المتغيرين فقد تبين النتائج في الجدول (3) معامل الارتباط والذي بلغ (**.939). وبمستوى دلالة (0.01) وفي ضوء هذه النتائج تم إثبات صحة الفرضية.

3- الفرضية الفرعية الثالثة: تبين هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين بعد تحمل المخاطرة والابداع في العمل من وجهة نظر العاملين، وقد أظهرت النتائج المتعلقة بمعامل الارتباط بين المتغيرين في الجدول (3) أن معامل الارتباط بلغ قيمة (**.909). عند مستوى دلالة 0.01، وبهذا تكون النظرية مقبولة في ضوء هذه النتائج. وقد أظهرت النتائج المتعلقة بعلاقة الارتباط بين المتغيرين في الجدول (3) أن معامل الارتباط بلغ قيمة (**.909) عند مستوى دلالة (0.01) وبهذا تكون الفرضية مقبولة في ضوء هذه النتائج.

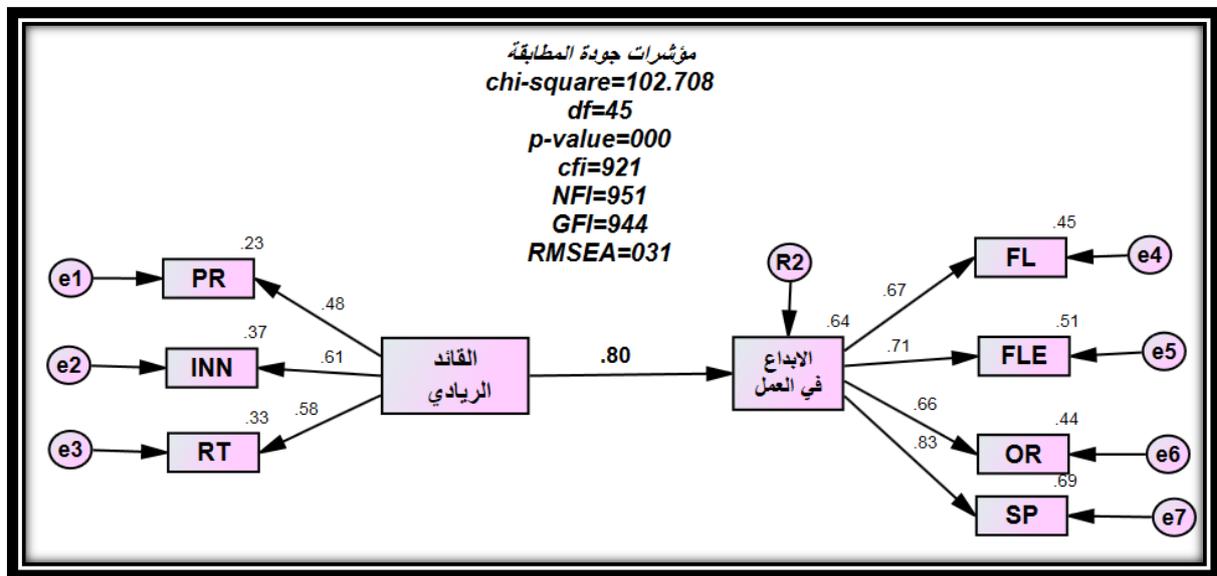
2- اختبار علاقات التأثير

يتناول هذا المبحث اختبار علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة والابعاد الفرعية للدراسة، وصيغت فرضيات رئيسية لمتغيرات البحث والتي تمثل (المتغير المستقل القائد الريادي، والمتغير التابع الابداع في العمل) تتناول الفرضية الرئيسية الاولى علاقة التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع الابداع في العمل وتتنبثق من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية. وتم اختبار هذه الفرضيات من خلال برنامج (AMOS v.24) وكما يأتي

أ- اختبار فرضية التأثير بين القائد الريادي والابداع في العمل

تبين هذه الفرضية وجود تأثير موجب ومعنوي للقائد الريادي في الابداع في العمل من وجهة نظر العاملين. وتم بناء نموذج المعادلات الهيكلية من قبل الباحث لغرض انجاز هذا التحليل

كما في الشكل (2)



المصدر: اعداد الباحث الشكل (2) "انموذج للمعادلات الهيكلية"

وقد أشارت مؤشرات جودة المطابقة التي تم استخراجها لهذا النموذج إلى أن النموذج في الشكل (2) مقبول إحصائياً، وتضمنت هذه المؤشرات ما يلي: كان مؤشر CFI أكبر من 90، وكان مؤشر GFI أكبر من 90، وكانت قيمة NFI أيضاً أكبر من 90، وكانت قيمة RMSEA أقل من 0.80، ويمكن استخدام النموذج لتقييم الفرضية القائلة بأن القائد الريادي له تأثير قوي على الإبداع في مكان العمل بناءً على هذه العوامل. ووفقاً للجدول أدناه، كان معامل التأثير بين المتغيرين

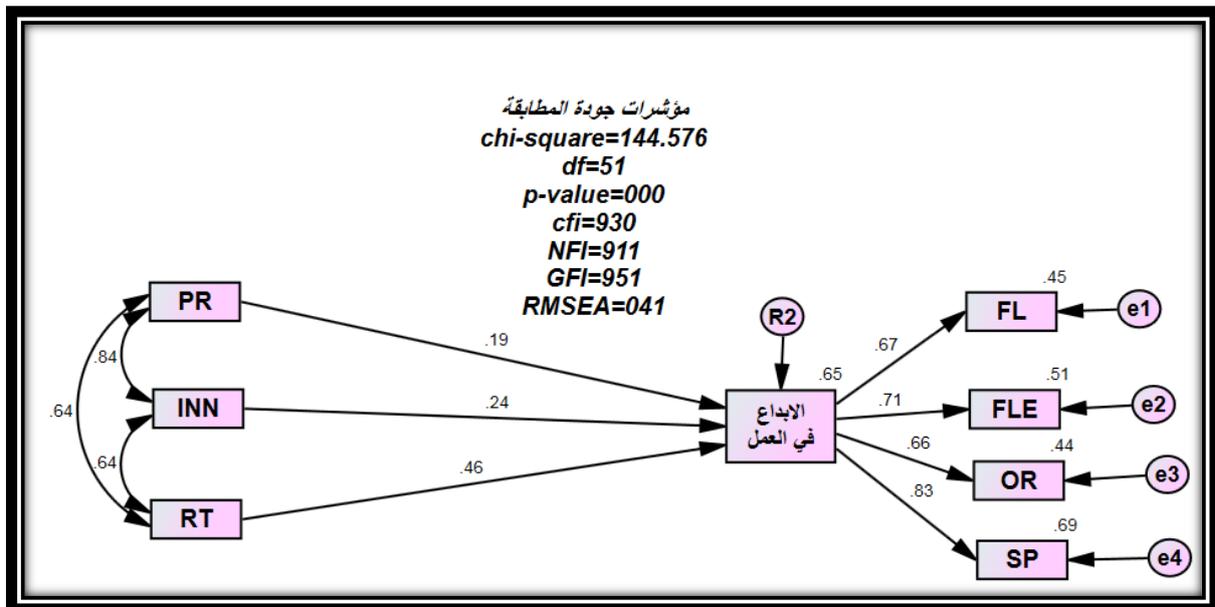
(.802) وكان مستوى الدلالة (0.001)، مما يدل على قبول هذه الفرضية. وكان معامل التحديد (R2) (0.64) بالإضافة إلى ذلك فسر المتغير المستقل (القائد الريادي) (0.64) من التغيرات التي تحصل للمتغير التابع

الجدول (4) التأثير بين القائد الريادي والابداع في العمل

المسار	"S.R.W"	S.,E	C..R	معامل التفسير R ²	P
القائد الريادي	.802	.072	12.801	0.64	0.001

المصدر: برنامج AMOS v.24

ومما سبق يستنتج الباحث انه كلما زادت ممارسات القائد الريادي كلما زاد الابداع في العمل من قبل العاملين. تنقسم هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية، تم تقييمها من خلال تصميم نموذج المعادلات الهيكلية، وهي على النحو التالي:



الشكل (3) انموذج المعادلات الهيكلية لاختبار فرضيات التأثير الفرعية لا بعاد القائد الريادي والابداع في العمل.

وقد تضمنت مؤشرات جودة المطابقة المسترجعة لهذا النموذج ما يلي: قيمة RMSEA أقل من 0.80، وCFI أكثر من 0.90، وGFI أكبر من 0.90، وقيمة NFI أيضًا أكبر من 0.90. وتشير هذه المؤشرات إلى أن النموذج الموضح في الشكل (3) مقبول إحصائيًا. ووفقًا لهذه المقاييس، يمكن استخدام النموذج لتقييم فرضيات التأثير الثلاثة التي تتبع من فكرة أن خصائص القائد الريادي لها تأثير على الإبداع في مكان العمل. كما أوضحت أبعاد متغير القائد الريادي (0.65) من العناصر التي تفسر متغير الإبداع في العمل، كما يتضح من معامل التحديد R2 الذي بلغ (0.65) وتعكس النسبة المتبقية وهي (0.35) عناصر لم يستكشفها البحث. ويعرض الجدول (4) ادناه قيم معاملات التأثير بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع.

"الجدول" (5) التأثير لا بعد القائد الريادي والابداع في العمل

P	معامل التحديد R ²	C.R	S.E	S.R.W	المسار		
0.004	0.65	6.089	.063	.192	الابداع في العمل	<---	PR
0.001		10.736	.041	.245	الابداع في العمل	<---	INN
0.001		11.815	.053	.462	الابداع في العمل	<---	RT

المصدر: برنامج AMOS v.24

ومما سبق يستنتج الباحث انه كلما زادت ابعاد القائد الريادي المتمثلة في (الاستباقية, الابتكار, تحمل المخاطرة) كلما زاد الابداع في العمل من قبل العاملين وبناء على ماتقدم يمكن اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة لفرضية تأثير ابعاد القائد الريادي والابداع في العمل على النحو الاتي

1-الفرضية الفرعية الاولى :تبين هذه الفرضية وجود تأثير موجب ومعنوي بين بعد الاستباقية والابداع في العمل من وجهة نظر العاملين, ويوضح الجدول () قيم معامل التأثير بين المتغيرين, ومن الواضح أن معامل التأثير بلغ(0.192) عند مستوى دلالة (0.004)، مما يدل على قبول هذه الفرضية.

2-الفرضية الفرعية الثانية : تبين هذه الفرضية وجود تأثير موجب ومعنوي بين بعد الابتكار والابداع في العمل من وجهة نظر العاملين, والجدول ()يوضح النتائج المرتبطة بمعامل التأثير بين المتغيرين ويتضح ان قيمة معامل التأثير(0.245)وعند مستوى معنوية (0.001)وهذا يدل على قبول هذه الفرضية

3- الفرضية الفرعية الثالثة : تبين هذه الفرضية وجود تأثير موجب ومعنوي بين بعد تحمل المخاطرة والابداع في العمل من وجهة نظر العاملين, والجدول () يبين معاملات التأثير بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة معامل التأثير (0.462) بمستوى دلالة (0.001) مما يدل على قبول الفرضية.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات:-

- 1- توصلت النتائج الى وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية بين القائد الريادي والابداع في العمل.
- 2- وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين بعد الاستباقية والابداع في العمل من وجهة نظر العاملين.
- 3- وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين بعد الابتكار والابداع في العمل من وجهة نظر العاملين.
- 4- وجود علاقة ارتباط طردية ومعنوية بين بعد تحمل المخاطرة والابداع في العمل.
- 5- وجود تأثير موجب ومعنوي للقائد الريادي في الابداع في العمل من وجهة نظر العاملين.

- 6- وجود تأثير موجب ومعنوي بين بعد الاستباقية والابداع في العمل من وجهة نظر العاملين.
- 7- وجود تأثير موجب ومعنوي بين بعد الابتكار والابداع في العمل من وجهة نظر العاملين.
- 8- وجود تأثير موجب ومعنوي بين بعد تحمل المخاطرة والابداع في العمل من وجهة نظر العاملين.

ثانياً: التوصيات

- 1- نوصي بزيادة الاتصال والتواصل مع العاملين لغرض الحث والانفتاح على قيم الابداع.
- 2- نوصي بتكثيف الجهود الاستباقية في المنظمة لغرض زيادة العمل الإبداعي.
- 3- نوصي بتكثيف الجهود نحو تعزيز الابتكار وزيادة الابداع المنظمي.
- 4- نوصي بزيادة الاستعدادات لتحمل المخاطر كونه من معززات الابداع في المنظمة

المصادر:

القران الكريم

سورة البقرة اية (117)

- 1- علي ,ميسون خليفة. (2018), دور القائد الريادي في تمكين العاملين دراسة تطبيقية في عينة من شركات الاتصالات العراقية-شركة أسيا سيل أنموذجاً *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 24(109), 278-278.
- 2- العامري, صالح مهدي, الغالبي, طاهر محسن,(2007), راس المالي المعرفي :الميز تنافسية الجديدة لمنظمات الاعمال في ظل الاقتصاد الرقمي, المؤتمر العلمي الثامن, جامعة الزيتون-عمان.
- 3- أمين, امينة هادي,(2022), القيادة الريادية وتأثيرها في السلوك الابداعي للموظفين دراسة ميدانية في بعض المستشفيات الاهلية/ النجف الاشرف, رسالة ماجستير ادارة أعمال, كلية الادارة والاقتصاد, جامعة الكوفة.
- 4- عكاب, عمر اسعد, (2020), الذكاء التسويقي وتأثيره على الابداع الاستراتيجي- دراسة تحليلية الآراء عينة من المديرين في شركة العامة للمنتوجات الغذائية, رسالة ماجستير ادارة أعمال, كلية الادارة والاقتصاد, جامعة العراقية.
- 5- احمد, انمار شهاب,(2022), دور متطلبات الابداع الاستراتيجي في تعزيز المرونة الاستراتيجية, دراسة تحليلية في كلية بلاد الرافدين الجامع, رسالة ماجستير ادارة أعمال, كلية الادارة والاقتصاد, جامعة تكريت.
- 6- رجال, الزهرة,(2019), أثر الابداع التنظيمي في علاقة التمكين الاداري بالأداء الوظيفي للعاملين, رسالة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, جامعة الشهيد حمه الخضر, بالوردي.
- 7- كاظم, محمد حمزه, (2020), التأثير التفاعلي للدعم التنظيمي المدرك في العلاقة بين القيادة الرشيقة وسلوك العمل الابداعي- دراسة تحليلية في مدينة الامام الحسين ع الطبية في محافظة كربلاء, رسالة ماجستير, ادارة أعمال, كلية الادارة والاقتصاد, جامعة الكوفة.

1. Bagheri, A., & Harrison, C., (2020), Entrepreneurial leadership measurement: a multi-dimensional construct. *Journal of Small Business and Enterprise Development*.

2. NAUSHAD, M. (2021). Investigating Determinants of Entrepreneurial Leadership Among SMEs and Their Role in Sustainable Economic Development of Saudi Arabia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 225-237.
3. Tse, Newman, Schwarz and Nielsen (2018), The Effects of Employees' Creative Self-Efficacy on Innovative Behavior: The Role of Entrepreneurial Leadership, *Journal of Business Research*.
4. Arham, A. (2014), The relationship between leadership behaviour, entrepreneurial orientation and organisational performance in Malaysian small and medium enterprises.
5. Sherief, M. (2019). **Key Organizational Climate Elements Influencing Employees' Creativity in Government**. *Innovation Journal*, 24(1).
6. Strickland, S., & Towler, A. (2011). **Correlates of creative behaviour: The role of leadership and personal factors**. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 41-51.
7. Hardy, J. H., Ness, A. M., & Mecca, J. (2017). Outside the box : Epistemic curiosity as a predictor of creative problem solving and creative performance. *PAID*, 104, 230-237. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.08.004>.
8. Al-Daibat, Bassam, (2016), "**The Impact of the Organizational Climate in Enhancing Creative Behavior**", *International Journal of Management Sciences and Business Research*, ISSN (2226-8235) Vol-5, Issue 12