

تأثير قدرات التصور والخيال في تحديد التوجه الريادي

دراسة استطلاعية في مديرية البلديات العامة / وزارة الاسكان والاعمار والبلديات العامة

The impact of perception and imagination in determining entrepreneur orientation

Survey study in the Directorate of Public Municipalities / Ministry of Housing, Construction and Public Municipalities

أستاذ دكتور صلاح الدين عواد الكبيسي

الباحثة افراح عبد الجبار حاتم

قسم ادارة الاعمال / كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد

Professor Salah El-Din Awad Al-Kubaisi

Researcher Afrah Abdul - Jabbar Hatem

Department of Business Administration / College of Management and Economics / University of Baghdad

المستخلص

الغرض من هذا البحث تسليط الضوء على طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين قدرات التصور والخيال والتوجه الريادي، اذ تشكل قدرات التصور والخيال الحجر الاساسي لتنفيذ كافة المهام والواجبات التي تقوم بها المنظمة وتشكل اهم مقدراتها ، ونتيجة للتغيرات الحادة التي تتسم بها البيئة التي تعمل فيها استوجب الامر قيام هذه المنظمة بتحديد دقيق لتوجهها الريادي التي يتوجب اتباعها لضمان بقاءها واستمرارها في العمل. وتمثلت مشكلة البحث الميدانية في الاجابة على تساؤل اساسي اشارة الى هل يدرك المدير العراقي كيفية توظيف قدرات التصور والخيال في التوجه الريادي، وبناء على هذه المشكلة والاهداف، ولتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث الرئيسية والفرعية تمت صياغة فرضيتان اساسية. وقد اعتمدت الاستبانة كاداة في جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث، اذ تم اعدادها بالاستناد الى عدد من المقاييس الجاهزة وباستخدام مدرج ليكرت الخماسي ، وتم اخضاعها لمقاييس الصدق والثبات ، ووزعت على عينة مكونة من (82) فرداً من العاملين في (16) قسم تابعة لمديرية البلديات العامة التابعة لوزارة الاسكان والاعمار ، ولتحليل بيانات البحث استخدم البرنامج الاحصائي الجاهز (SPSS) ومن اهم الادوات الاحصائية المستخدمة في التحليل هي : (النسبة المئوية للتكرار ، والوسط الحسابي

والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف ، ومعامل الارتباط لسبيرمان والانحدار الخطي البسيط). وقد افرزت الاساليب الاحصائية عدداً من النتائج لعل ابرزها وجود علاقة ارتباط معنوية بين قدرات التصور والخيال والتوجه الريادي ، كما ظهر ان هناك تأثير معنوي للقدرة الذهنية لصناع القرار في التوجه الريادي .

الكلمات المفتاحية : التصور ، والخيال ، التوجه

Abstract

The purpose of this research is to shed light on the nature of the correlation between the abilities of perception, imagination and pioneering orientation. Vision and imagination are the cornerstones of the implementation of all the tasks and duties of the Organization and constitute the most important of its capabilities, and as a result of the sharp changes in the environment in which it operates, it is necessary for this organization to determine precisely the leadership that must be followed to ensure its survival and continuity. The problem of field research in answering a fundamental question is a reference to whether the Iraqi director knows how to employ mental abilities in the leadership approach? , And based on this problem and objectives, and to clarify the relationship between the main and secondary research variables, two basic hypotheses were formulated. The questionnaire was used as a tool to collect data and information related to the research. It was prepared based on a number of ready-made measurements and the use of the Lycert quintet. It was subjected to the standards of honesty and consistency. It was distributed to a sample of (82) employees of (16) (SPSS) and Excel. The most important statistical tools used in the analysis are: (percentage of frequency, arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, correlation coefficients for Spearman and the unit T simple linear). The statistical methods produced a number of results, most notably the existence of a significant correlation between the abilities of visualization and imagination and leading orientation. It also emerged that there is a significant influence of the mental abilities of the decision-makers in the leading approach. In discussing the results, the researcher presented a number of conclusions, The most important of which is to identify and build the organization's pioneering approach in the dynamic environment in which it operates. This requires increasing attention to the development and development of these capacities by examining the experiences of developed countries and making the best possible use of them.

Key words : perception, imagination ,orientation

المقدمة

تمثل قدرات التصور والخيالات احدى المفاهيم السلوكية والاستراتيجية المعاصرة لأهميتها البالغة في مساعدة المنظمات على التميز والابداع في اطار البيئة التنافسية التي تعمل ضمنها وبالتالي ضمان بقاءها واستمرارها في العمل ، وقد ازدادت هذه الاهمية في الآونة الاخيرة بسبب طبيعة البيئة الديناميكية سريعة التغيير في مكوناتها المختلفة ، الامر الذي وجب على المنظمات بناء وتطوير مجموعة من المهارات وبشكل خاص في المستويات الادارية العليا ، لكونه الجهة المسؤولة عن تحديد التوجه المستقبلي للمنظمة ولإدارة واستثمار كافة الموارد المتاحة لديها. ولا يمكن لأي منظمة ان تحدد مساراتها في العمل بدون وجود توجه واضح تتحرك باتجاهه ، وبالتالي فإن عدم وجود مثل هذا التوجه سيؤدي الى العشوائية في الحركة وصولاً لتضارب المصالح وعدم القدرة على النمو ، كما ان المنظمات تحتاج الى منهج محدد لكي تتمكن من التكيف مع متغيرات البيئة التي تعمل ضمنها وتحقيق الاهداف التي تسعى اليها، وهنا تبرز أهمية التوجه الريادي للمنظمات المعاصرة. توزعت موضوعات البحث على أربعة مباحث خصص المبحث الأول ليتناول المنهجية المعتمدة ، وبعض الجهود المعرفية السابقة التي تمكن الباحثان من مراجعتها وبقدر تعلق الامر بالأهداف الرئيسية المتوخاه من هذا البحث ، وجاء المبحث الثاني متناولاً الجانب النظري ، اما المبحث الثالث فقد تناول تشخيص الواقع والاهمية النسبية للمتغيرات المبحوثة وابعادها الفرعية ، واختبار فرضيات البحث الرئيسية والفرعية في ضوء علاقات الارتباط والتأثير ومناقشة طبيعة النتائج وتفسيرها ،المبحث الرابع مخصص للاستنتاجات وللتوصيات.

المبحث الأول

منهجية البحث

يركز هذا المبحث على تحديد المشكلة الرئيسية للبحث وأهميته وأهم الأهداف المتوخاة منه ، مع تحديد المخطط الفرضي له وأهم الفرضيات الرئيسية والفرعية التي انطلق منها ، وأهم الأبعاد المتعمدة في اختبارها ، فضلاً عن تحديد المقاييس المعتمدة في اعداد اداة البحث ، مع محاولة الباحثان عرض اهم خصائص العينة المبحوثة ، وكما يأتي :

أولاً : مشكلة البحث

لقد شهدت الإدارة ومنذ المراحل الأولى لظهورها وتطورها طروحات ومناقشات جدية للتعامل مع الموارد التي تمتلكها المنظمة وكيفية استثمارها لتتنافس في اطار البيئة الديناميكية التي تعمل ضمنها ، فضلاً عن مناقشة ظروف البيئة الداخلية الخاصة بها ، ومن بين الموضوعات ذات الأهمية الكبيرة في الوقت الحاضر هي (قدرات التصور والخيال) التي تتطلب تحليلاً معرفياً ونظرياً وعلمياً متزايداً لتكملة مشوار الدراسات السابقة ، اذ ان معظم الدراسات السابقة تعتمد على كمتغير تابع وليس مستقلاً كما هو الحال في البحث الحالي ، فضلاً عن محاولة الباحثة تشخيص الخلل الذي لم يشبع في بيئة العمل المتجددة ، وبشكل خاص في القطاع الصناعي العراقي . اذ تواجه المنظمات اليوم وعلى اختلاف أنواعها تحديات وصعوبات كبيرة ، نتيجة التغييرات والتطورات السريعة التي يشهدها العالم في كل المجالات ، الامر الذي دفع هذه المنظمات للبحث عن الطرائق اللازمة لتعزيز توجهها الريادي في المستقبل لضمان بقاءها لأطول مدة ممكنة . وفي ظل هذا الواقع تبرز أهمية قدرات التصور والخيال في تحديد التوجه الريادي للمنظمات المعاصرة. وعلى الرغم من اهمية هذه القدرات إلا أنها ما زالت لا توظف بفاعلية في الدول النامية بصورة عامة والعراق بصورة خاصة ، ويتجلى ذلك في ندرة البحوث والدراسات النظرية والتطبيقية التي تناولتها وأهميتهما في تحديد التوجه الريادي للمنظمات الصناعية على نحو خاص هذا من ناحية ، فضلاً عن وجود قصور واضح في تطبيقها والاهتمام بها في الشركات العراقية المبحوثة وهذا ما لمسها الباحثان من خلال المعايشة الميدانية فالسؤال الرئيس هل يدرك المدير العراقي كيفية توظيف قدرات التصور والخيال في التوجه الريادي ؟ .

ثانياً : أهمية البحث

يمكن تقسيم أهمية البحث على :

أ: الأهمية العلمية : تتجلى الأهمية العلمية للبحث من خلال المتغيرات المبحوثة ، والتي تمثل موضوعات أدارية حديثة تشكل التوجه العام للمنظمات المتميزة ، وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بدراسة هذه المتغيرات الا ان ما كتب عنها ما زال يمتاز بالندرة على صعيد الدراسات العربية والعراقية على نحو خاص . إذ حاول الباحثان الجمع بين متغيرين وهما : " قدرات التصور والخيال والتوجه الريادي للمنظمة" ، وبالتالي سيسهم هذه البحث في سد النقص الحاصل في المكتبة العراقية في هذا المجال ، من خلال المناقشة الفكرية والمفاهيمية لأهم آراء الكتاب والباحثين المتعلقة بمتغيرات البحث ومحاولة توظيفها في دراستنا ، وذلك بالاعتماد على

الكثير من المراجع الحديثة وبشكل خاص الأجنبية منها والتي شكلت النسبة الأكبر من مجموع المراجع ، لا سيما الموضوعية منها على شبكة الانترنت العالمية .

ب: الأهمية العملية (الميدانية) : تبرز الأهمية التطبيقية للبحث كون من المتوقع ان النتائج المتوصل اليها ستكون مرشداً للمديرين في الميدان المبحوث الى افضل السبل لتوظيف قدرات التصور والخيال في اختيار افضل التوجهات الاستراتيجية لمنظمتهم بما يكفل النجاح والتفوق في اطار البيئة الديناميكية التي يعملوا في اطارها.

ثالثاً : أهداف البحث

يمكن تحديد الأهداف التي يسعى البحث الى تحقيقها بالاتي:

١. اغناء الجانب النظري فيما يخص الربط بين متغيرات البحث ، اذ لم تتطرق اليها الكثير من الدراسات وهي : " قدرات التصور والخيالات كمتغير مستقل والتوجه الريادي للمنظمة كمتغير تابع".

٢. تشخيص ابرز انواع قدرات التصور والخيال التي يتمتع بها صناع القرار في المنظمة المبحوثة .

٣. التعرف على اهم ملامح التوجه الريادي للمنظمة المبحوثة .

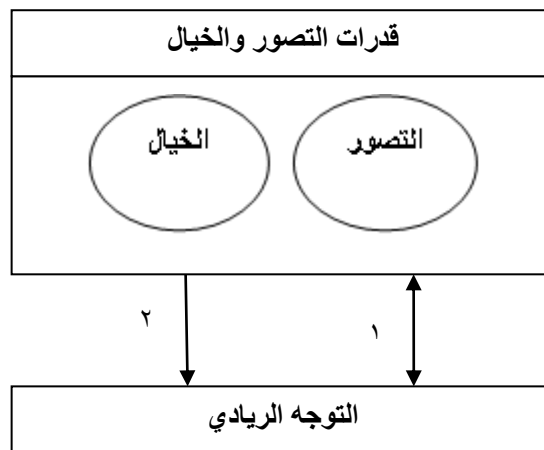
٤. التعرف على طبيعة العلاقة بين قدرات التصور والخيال والتوجه الريادي في المنظمة المبحوثة.

٥. تقديم مجموعة من الحلول للكثير من المشكلات التي تواجه المنظمة المبحوثة في مجال تنمية قدرات التصور والخيال وتطبيقها وكيفية توظيفهما في تحديد التوجه الريادي للمنظمة .

٦. محاولة تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تعزيز مستوى المعرفة والتطبيق لدى العينة المبحوثة والمتعلقة بمتغيرات البحث ، والمقترحات بصدد المشروعات البحثية المستقبلية.

رابعاً : المخطط الفرضي للبحث

يوضح المخطط الفرضي الفكرة الأساسية للبحث ، فضلا عن توضيح علاقات الارتباط والتأثير بين المتغير المستقل " قدرات التصور والخيال " ، والمتغير المستجيب "التوجه الريادي " ، والنتيجة المتوقعة من ذلك هي توظيف هذه القدرات في التوجهات الريادية للمنظمة المبحوثة.



خامساً : فرضيات البحث

اعتمد البحث عدد من الفرضيات وكالاتي:

١. **الفرضية الرئيسية الاولى** تنص على : " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين قدرات التصور والخيال وبين التوجه الريادي في المنظمة المبحوثة " ومنها تتفرع الفرضيات الفرعية التالية :

▪ **الفرضية الفرعية الاولى** تنص على : " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التصور والتوجه الريادي في المنظمة المبحوثة " .

▪ **الفرضية الفرعية الثانية** تنص على : " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الخيال والتوجه الريادي في المنظمة المبحوثة " .

٢. **الفرضية الرئيسية الثانية** تنص على : " يؤثر قدرات التصور والخيال تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في التوجه الريادي في المنظمة المبحوثة " ومنها تتفرع الفرضيات الفرعية التالية :

▪ **الفرضية الفرعية الثالثة** تنص على : " يؤثر التصور تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في التوجه الريادي في المنظمة المبحوثة " .

▪ **الفرضية الفرعية الرابعة** تنص على : " يؤثر الخيال تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في التوجه الريادي في المنظمة المبحوثة " .

سادساً : اداة جمع البيانات

اعتمادا على أهداف البحث ولغرض اختبار فرضياته تم الحصول على البيانات من خلال الأتي:

١. **المقابلات الشخصية** : تعد المقابلات الشخصية بنوعها المهيكلة وغير المهيكلة افضل وسيلة للتعرف والإطلاع على طبيعة العمل في المنظمات المبحوثة كونها تتيح للباحث الحصول على معلومات مباشرة عن متغيرات البحث من خلال التفاعل المباشر مع افراد العينة المبحوثة فضلا عن دورها في توضيح ابعاد الاستبانة وفقراتها لهم ، لذا قام الباحثان بإجراء عدد من المقابلات مع القيادات العليا في مجتمع البحث لتوضيح طبيعة البحث وأهميته وأهدافه.

٢. **الاستبانة**: تم الحصول على بيانات البحث من خلال إعداد استبانة ، وذلك لملاءمتها للمنهج المعتمد والوقت المسموح به وكذلك الاهداف المرجوة من البحث . وهي من اهم الطرائق المستخدمة في جمع البيانات واكثرها انتشارا وتتألف من مجموعة اسئلة او فقرات عن موضوع البحث (الزغبى و الطلافحة ، ٢٠٠٦: ٨) ، قام الباحثان بتصميم استبانة ، بالاستناد الى عدد من المقاييس العالمية المعتمدة وتوظيفها بما يتلائم ومتغيرات البحث وعملية الترابط بينها وهي (قدرات التصور والخيال والتوجه الريادي)، بعد تكييفها لتلائم البحث الحالي . وقد تم اعتماد مدرج (ليكرت الخماسي) في تصميمها ، ولقد خضعت استبانة البحث بمقاييسها المعتمدة إلى اختبارات الصدق والثبات وكما يأتي :

• **صدق الاستبانة** : ويسمى في اغلب الاحيان بـ(صدق المحكمين) ، اذ تم عرض استبانة الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين في مجالات ادارة الاعمال والادارة العامة البالغ عددهم (١١) ، وفي ضوء ملاحظات وآراء السادة المحكمين لم يتم حذف اي فقرة من الاستبانة ، وبذلك استقرت الاستبانة على (٥٣) فقرة ، فيما أعيدت صياغة بعض الفقرات بناء على طلبهم ، وقد حصلت معظم فقرات الاستبانة على نسبة اتفاق بلغت (٩٢%).

• **ثبات الاستبانة** : ويتحقق ثبات الاستبانة اذا كان مقياس الاستبانة يعطي النتائج نفسها لو أعيد تطبيقه بعد مدة من الزمن على الأفراد أنفسهم مرة أخرى . وان قيمة معامل الثبات البالغة (٠.٦٧) تعد كافية للدراسات التي تعتمد الاستبانة أداة لها . وللتأكد من ثبات أداة البحث قامت الباحثة بتطبيقها على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) فرداً من مجتمع البحث ، وبعد (١٤) يوماً أعيد توزيع الاستبانة مرة أخرى على المجموعة نفسها ، وقد بلغت قيمة معامل الثبات للاستبانة ككل على وفق

معامل "كرونباخ الفا" Cronbach–Alpha (٨٧%) وهي مقبولة ودال إحصائياً في الوقت ذاته . وهذا يعني أنها بمقاييسها المختلفة ذات ثبات عالٍ يمكن اعتمادها في أوقات مختلفة للأفراد أنفسهم وتعطي النتائج ذاتها .

سابعاً : الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تم استخدام البرنامج الإحصائي الجاهز (SPSS) وبرنامج (Excel) في إدخال بيانات البحث وتحليلها ، ومن أهم الأدوات الإحصائية التي تم استخدامها في الجانب الميداني لهذه البحث الأتي (الزعيبي وآخرون ، ٢٠٠٣ : ٨٤) ، (الاشقر ، ٢٠٠٩ : ٥٠) ، (المشهداني وآخرون ، ٢٠١٢ : ٢٣٠) :

١. النسب المئوية التكرار : لغرض تحديد النسبة المئوية للاتفاق على فقرات البحث.
٢. الوسط الحسابي : ويستخدم لتحديد مستوى الإجابة عن الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات أو متوسط تلك المجموعة .
٣. الانحراف المعياري : يستخدم لمعرفة مستوى تشتت إجابات العينة المطلق عن الوسط الحسابي ، وهو الجذر التربيعي الموجب للتباين .
٤. معامل الاختلاف : ويستخدم لمعرفة مستوى تشتت الاجابات النسبي عن الوسط الحسابي ويستخرج من خلال قسمة الانحراف المعياري على قيمة الوسط الحسابي لتحديد اهمية متغيرات البحث .
٥. معامل الارتباط لسبيرمان : لتحديد نوع العلاقة بين متغيرات البحث التفسيرية والاستجابية.
٦. معامل الانحدار الخطي البسيط : لقياس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع .

ثامناً : مجتمع وعينة البحث

اشتمل مجتمع البحث على مديرية البلديات العامة / وزارة الاسكان والاعمار والبلديات العامة الواقعة في بغداد خدماتها من خلال مؤسساتها البلدية في عموم المحافظات البالغة عددها (٢٤٤) اذ تتميز هذه الخدمات ذات التماس المباشر بحياة المواطنين اليومية والاثر البالغ وعلى مستوى المدينة العراقية ونظافتها وجماليتها وازدهارها وبمساحة حضرية تبلغ حوالي (٢٦٤٠) كم^٢ . وتمارس البلديات واجباتها وفق قانون إدارة البلديات رقم ١٦٥ لسنة ١٩٦٤ المعدل وقانون واردات البلديات رقم ١٣٠ لسنة ١٩٦٣ المعدل وكذلك تطبيق وتنفيذ قانون نظام الطرق والابنية المرقم ٤٤ لسنة ١٩٣٥ المعدل ، تم استخدام طريقة العينة العمدية في اختيار عينة البحث على

مستوى الافراد ، يستخدم هذا النوع من العينات في حالة وجود افراد مقصودين يتم جمع البيانات منهم ، وقد تم اختيار المدير العام ومعاونية ومدراء الاقسام ومعاونيهم ومسؤولي الشعب كافة في الاقسام المشار اليها في الجدول اعلاه وهو ما يعادل نسبته (٣/١) من مجموع العاملين في المديرية وكما موضح في العمود الاخير من الجدول ، وتم توزيع عدد من الإستبانات بواقع (١٠١) إستبانه ، تم الحصول على (٩٣) إستبانه ، وتم إهمال (١١) استبانه لكونها غير مستوفية للشروط.

المبحث الثاني

الجانب النظري

خصص هذا المبحث للتعرف على مفهوم قدرات التصور والخيال والتوجه الريادي وبعض الموضوعات المتعلقة بها وبقدر تعلق الامر بالاهداف المتوخاه من هذا الفصل وكما في الفقرات الآتية :

أولاً: قدرات التصور

يعكس التصور الوحدة المتكاملة لمجموعة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى تحقيق نتائج جديدة وأصيله ذات قيمة من قبل الفرد (شريف، ٢٠٠٢: ١٢٩) ، وتتضمن النظر الى الظواهر والأشياء والمشكلات بمنظور وعلاقات جديدة غير مألوقة ، ويقوم الفرد بالبحث والاستقصاء والربط بين الأشياء لتقديم أفكار جديدة (الراوي ، ٢٠٠٥ : ١٨) ، أي انها تساعد على إيجاد طرائق جديدة في التفكير والتعلم تُغير على نحو رئيس عمليات المنظمة ومخرجاتها" ، اذن يتوجب على القائد الاستراتيجي ان يكون متقناً لعمله وملماً بأنشطة الموارد البشرية التي يتعامل معها من خلال معرفته بأهم المراحل والعلاقات بينها واهم المستلزمات المطلوبة لتنفيذها لكي يتمكن من تصور كافة القضايا التي من الممكن ان تواجهه (Chuang 2013:4).

ثانياً : القدرات الخيال

وتعكس هذه القدرات امكانيات صناع القرار على التنبؤ بالتغيير ووقع الاحداث الجديدة وتوسيع مدى الرؤيا وبعث تفصيلي وتبين المخاطرة وبناء الثقة (Chuang 2013:5)، كما تتضمن المقدرة على تفهم طبيعة المنظمة كنظام متكامل ويجب عليها ان تتعامل معه (الطائي والنقار،

(٢٠١٣ : ٨) ، بحيث يكون ملماً ومتقهما لأهدافها وانظمتها وخططها والقدرة على تنظيم العمل وتوزيع الواجبات والصلاحيات بين كافة المستويات التنظيمية الموجودة داخلها (Murch 2001:18) اي بعبارة اخرى فان هذه القدرات تشير الى مهارة القيادة الاستراتيجية على صياغة الرؤيا المستقبلية للمنظمة بشكل واضح ومتكامل ، وتمثل في وجود الرغبة على تغيير الوضع الراهن لها ، من خلال تبني اهداف جديدة قادرة على تحديد الفرص البيئية المتاحة وتجنب التهديدات التي من الممكن ان تعرقل تنفيذ استراتيجيات المنظمة المستقبلية (رحيمة ، ٢٠١٢ : ٢٥٣). كما تبرز في قدرات صناع القرار الذهنية وامكانية التحليل والاستنتاجات والمقارنة العلمية بين مجموعة البدائل المتاحة امام المنظمة ، وبالتالي امكانية تقبل افكار الآخرين واستيعاب وتشجيعهم على تقديم الافكار الابداعية وتحفيز العاملين على استمرارية التجديد والتطوير بما يتلائم مع التغييرات البيئية التي تعمل في اطارها المنظمة (Mapetere at el , 2012:280) .

ثالثاً : اهمية قدرات التصور والخيال

تبرز اهمية قدرات التصور والخيال لصناع القرار من جهة اخرى من خلال مجموعة من النتائج التي تسهم في تحقيقها للمنظمات ومن ابرزها التعامل مع الموارد البشرية بعدالة واحترام بما يسهم في تعزيز روحهم المعنوية ، وضمان تزويد الموارد البشرية بكافة المعلومات للارتقاء بمستويات ادائهم (Dane & Pratt, 2007 : 36) ، فضلاً عن الاصغاء لآراء كافة الاطراف داخل المنظمة وخارجها والتعامل معها بحذر ، والعمل على تهيئة الظروف الملائمة لدعم عمليات الابداع والابتكار ، ومن ثم دعم عمليات الانجاز وتقديم داخل المنظمة وتهيئة كافة الظروف الملائمة لها (بشير ، ٢٠٠٩ : ٢٠٧) .

ان هذه لقدرات التصور والخيال القرار تمارس دوراً مهماً على نطاق واسع في المنظمات ولفترات زمنية طويلة نسبياً ، وبالتالي فهي تسهم في تحقيق تغييرات تنظيمية كبيرة من خلال تأثيرها في عملية التفكير الاستراتيجي (جميل ، ٢٠١٠ : ١٢٦) ، كما انها تمارس دوراً حيوياً في صياغة الخطط طويلة الامد للمنظمة من خلال تطوير الرؤيا والرسالة الخاصة بها والتي تتطلب الشجاعة والجرأة والصبر والتضحية والولاء والاخلاص والامانة والانضباط للقيادات الاستراتيجية في المنظمات (كلادة ، ٢٠١٢ : ١٨٠) ، وعليه فهي تمثل سلاح المنظمة للحفاظ على معدلات النمو، وهي أمل الدول النامية في اللحاق بركب التقدم وتحقيق طموحات شعوبها، وتتنوع

المشكلات داخل كل مؤسسة أو شركة، وتتباين أساليب المديرين في التعامل معها وفق خبرة كل منهم أو منظوره لمقتضيات العمل والبيئة المحيطة به، خاصة الأفراد والموظفين الذين يعملون تحت إمرته، مما يخلق علاقات متشعبة داخل العمل بين المديرين ومرؤوسيه، وبين كافة عناصر العمل التي يشرفون على إدارتها وتنظيمها داخل المؤسسة (البرغوث ، ٢٠١٣ : ٤٤).

كما تمارس قدرات التصور والخيال لصناع القرار دور مهم في المحافظة على الثقافة التنظيمية التي تعكس القيم والمعتقدات والعادات والمعاني والسلوكيات المشتركة بين الموارد البشرية العاملة داخل المنظمة ، فضلاً عن التحكم في التفاعلات التي تحدث بين كافة الاطراف اصحاب المصالح داخل المنظمة وخارجها (الياسري ، ٢٠٠٦ : ٦٤) ، اذ أوضح (: 2007 , Hurn 34) ان لقدرات التصور والخيال لصناع القرار تساعد على : " تجنب الحساسية الثقافية التي من الممكن ان تحدث بين اعضاء المنظمة ، وبالتالي تعزيز القدرة لادارة الاختلافات الأخلاقية والثقافية ، وبناء القيادة وفرق العمل والتحفيز الذاتي ، وموازنة الحياة والعمل". وتلعب القدرات الذهنية لصناع القرار دور مهم في اكتشاف المقدرات الجوهرية التي تشكل اهم المصادر التي تعتمد عليها المنظمة في تعزيز ميزتها التنافسية والمحافظة عليها ، اي بعبارة اخرى فان حصول المنظمة على التمييز في ميدان الاعمال يعتمد على مقدراتها الجوهرية التي تنطلق من مهارات القيادة الاستراتيجية (آل فيحان وجلاب ، ٢٠٠٦ : ١٦٥) ، وبالتالي فهي تسهم في زيادة مخرجات العاملين لدورها في مساعدتهم على تنوع المهارات التي يمتلكونها وهذا بدوره يساعدهم على النجاح في التعليم وصولاً تحديد القدرة على ايجاد وتنفيذ أنواع مختلفة من الوظائف

رابعاً : التوجه الريادي

باعتبار التوجه الريادي يعكس الاتجاهات الاستراتيجية المنفذة من طرف المؤسسة لخلق الممارسات اللازمة لتحقيق الاداء العالي بصفة مستمر ، فقد اشار الباحثان (Xuereb & Gatignon , 1997) بان هناك ثلاثة انواع للتوجهات الاستراتيجية داخل منظمات الاعمال وهي (التوجه نحو التكنولوجيا ، التوجه نحو المنافسين ، التوجه نحو الزبائن) في حين قام الباحث (Paturel , 1997) بان هناك اربعة توجهات استراتيجية للمنظمات كالاتي (التوسع الافقي ، التكامل العمودي ، التنويع ، واستراتيجية القطاع) (مفيدة وكاميليا ، ٢٠١١ : ١). كما اكد الباحث (Venkatraman , 1989) الى وجود ستة ابعاد للتوجه الريادي بالتركيز على

المشاريع الصغيرة وهي (الهجوم المبرمج ، والتحليل والتخطيط ، والاساليب الدفاعية ، والرؤيا المستقبلية والاستباقية ، والمخاطرة المحسوبة) (داود والشمرى ، ٢٠١٣ : ٢٠٥) . وتعود الجذور التاريخية للتوجه الريادي الى كتابات الباحث (Miller , 1983) عندما اوضح بان المنظمات الريادية هي التي تركز على تسويق المنتجات والابداع وتحمل المخاطر ، كما اشارة كل من (Dhaafri &Yusoff, 2013) الى التوجه الريادي بانه كافة الطرائق والممارسات والعمليات والقرارات والفلسفات الادارية التي تعتمد عليها المنظمة لتحقيق الريادة في مجال الاعمال التي تعمل ضمنها (جلاب ، ٢٠١٣ : ٤٨) . كما عرف التوجه الريادي بأن الشركات يجب أن تكون ريادية من أجل تحقيق أداء متفوق وهذا يعني أن المنظمات بحاجة إلى وجود التزام استراتيجي لإجراءات محددة يمكن ملاحظتها على شكل ابداع، استباقية، تقبل المخاطر، والدعم القوي من تلك الإجراءات من قبل الإدارة العليا (Obeidat , 2016) . ومن جهة اخرى تم تحديد مجموعة من التوجهات الريادية التي من الممكن ان تعتمد عليها المنظمات ومن ابرزها الاتي (حمزة، ٢٠١٥ : ٤٤) :

١. التوجه الريادي العدائي : ويتعلق بتباطؤ المنظمات في التكيف مع البيئة المحيطة وبالتالي ضعف قدرتها وسرعتها في تنمية مواردها بالمقارن مع المنافسين.
٢. التوجه الريادي التحليلي : ويشير الى قدرة المنظمة على بناء المعرفة والتعلم التنظيمي .
٣. التوجه الريادي الدفاعي : ويتضمن السلوكيات التي تعتمد عليها المنظمة بغية الحفاظ على حصتها السوقية وحمايتها من المنافسين.
٤. التوجه الريادي المستقبلي : ويعكس مستوى جاهزية واستعداد المنظمة للتعامل مع الظروف البيئية المستقبلية وهو قريب من مفهوم التوجه نحو السوق.
٥. التوجه الريادي الاستباقي : ويشير الى السلوك الفعال للمنظمة وهو قريب من مفهوم التوجه الريادي او الابتكاري المعتمد من قبل المنظمات.
٦. التوجه الريادي الخطورة : ويعكس طبيعة العلاقة بين الخسارة والارباح التي تتجنبها المنظمة بسبب تنفيذ أنشطة معينة .

خامساً : علاقة قدرات التصور والخيال بالتوجه الريادي

في اطار مفاهيم مدخل التوجه الريادي المستند الى الموارد على اهمية قدرات التصور والخيال التي تتمتع بها الموارد البشرية العاملة لدى المنظمة في مساعدتها على تحديد اهم المجالات الخاصة بالمغامرة والريادة في اطار البيئة التي تعمل ضمنها (Miller, 2002: 37) ، كما ان

التوجه الريادي يمارس دور مهم في بناء وتطوير قدرات التصور والخيال للموارد البشرية انطلاقاً من ظهور الرغبة في النجاح والتفوق التي تكون عند أي فرد في المنظمة ، إذ يتم استيعاب المديرين هذه الرغبات وقبلوها وطورت بمرور الوقت عن طريق العمل بفاعلية ودعم يومي وهذا ما تم التعبير عنه لأنه ضروري ليتمكن من حدوث التغير في الأفراد ومواقفهم من التذمر إلى الالتزام (89 : Hodgkinson, 2002) . ومن وجه نظر (Webster, 2004:8) الخاصة بالتوجه الريادي أكد بان تبنيه يعتمد بشكل مباشر على قدرات التصور والخيال التي يتمتع بها المدراء في المنظمة والتي يمكن من خلالها نقل هذا التوجه من الواقع الفكري غير الملموس إلى الواقع الفعلي الملموس . كما أكد (سعد ، ٢٠٠٨ : ١٤) بان عملية صياغة رؤيا واقعية يتم عن طريق تطوير قدرات التصور والخيال اللازمة لحل المشكلات ومواجهة التغيرات واستثمار الفرص والتي تتم من خلال توجه ريادي مسبق ومتكامل لما يجب ان تكون عليه المنظمة في المستقبل فضلاً عن تهيئة مجموعة من البدائل والتخمينات التي يمكن اللجوء إليها عن حدوث التغيرات المستقبلية . وفي سياق البحث عن مفهوم محدد للتوجه الريادي يتأطر ضمن تعريف يخدم توجهات البحث الحالي مقترح مفاده أن التوجه الريادي عبارة عن توصيف لتوجهات المنظمة المستقبلية ، يعتمد على قدرات التصور والخيال التي يتمتع بها القادة الاستراتيجيون في التعامل مع كافة أعمال المغامرة التي تواجه منظماتهم (Harrison & John, 2009, 52) . وبالتالي فان قدرات التصور والخيال تشير إلى القدرات التي تركز بشكل كبير على تحديد التوجه الريادي طويلة الامد للمنظمة وضمان نقله لكافة الاطراف ذات العلاقة بعملياتها ، وبالتالي خلق الوعي اللازم لإدراكها وضمان العمل لتحقيقها (جميل، ٢٠١٠ : ١٣٠) ، ومن هنا يتضح للباحثان بان هناك علاقة مشتركة ومتبادلة بين قدرات التصور والخيال وبين التوجه الريادي للمنظمة وبناءً على ذلك تم صياغة فرضيات البحث ذات العلاقة بهذه الأبعاد .

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي

أولاً: تشخيص الأهمية النسبية لمتغير التصور

يتضح من الجدول (١) ان بعد التصور تم قياسه من خلال (٨) فقرات ، أن النسبة المئوية للاتفاق عن هذا البعد قد بلغت (٨٣%) وهي أعلى من النسبة المئوية المعيارية للاتفاق البالغة (٦٦.٧%) ، وهذا مؤشر جيد جداً يعكس ان النشاط الذهني للإدارة العليا في المنظمة المبحوثة يفترض وجود عالم حقيقي ليتحرك من خلاله العقل لمعالجة وفهم المشكلات والمواقف التي

تواجههم في العمل ، وما يؤكد هذه النتائج هي قيمة الوسط الحسابي لهذا البعد التي بلغت (٣.٧) ، وهي اعلى من قيمة الوسط الحسابي الفرضي البالغة (٣) ، وبالتالي فانه يؤكد بان الادارة العليا تتعامل مع المواقف المختلفة دون أن تكون بالضرورة حقيقية ولكن المعالجة تبدو حقيقية منتجة قابلة للانتقال بواقعية إلى الوجود الفعلي دون أن تصطدم باللاواقعية أو المحال اللاممكن، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري لهذا البعد (0.74) وهذه النتيجة تعكس وبدلالة واضحة بان مستوى الانسجام جيد بين اجابات افراد العينة المبحوثة حول فقرات بعد التصور ، كما بلغت قيمة معامل الاختلاف (٠.٢١) ، وهذه النتائج تؤكد ان هذا المعيار يضع على المنظمة المبحوثة المسؤولية لضمان معالجة كافة التحديات التي من الممكن ان تواجههم في العمل بصورة اسرع من الواقع . وكانت النتائج عن هذا البعد قد توزعت بين اعلى نسبة اتفاق للفقرة (يشجعون صناع القرار مواردهم البشرية على تنمية روح البحث والتحديث والابتكار في مجال وظائفهم) اذ بلغت (٩٦%) ، وهي ايضا حققت اعلى قيمة وسط حسابي اذ بلغت (٤.١)، في حين حققت الفقرة (لا يتمتع صناع القرار بقدرة تشخيص متغيرات البيئة التي يعملوا ضمنها قبل وقوعها.®) أدنى مستوى إجابة ، اذ بلغت النسبة المئوية للاتفاق عليها (٦٣%) . وقد توصل الباحثان من خلال المقابلات الشخصية التي هي إحدى أساليب جمع البيانات أن التصور يعد الحجر الاساسي للأنشطة الاخرى التي تمارس من قبل صناع القرار في المنظمة المبحوثة . وقد كانت نتائج التحليل وفق الاتي :

جدول (١) تشخيص الاهمية النسبية لبعد التصور وواقعه في المنظمة المبحوثة

ت	الفقرات	النسبة المئوية للاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١	يملك صناع القرار في الوزارة قدرة عالية على وضع تصور لرؤية منظماتهم في المستقبل .	٨٢%	٣.٥	٠.٩٧	٠.٢٧
٢	يفكر صناع القرار دائما بالطريقة اللازمة لربط رؤية منظماتهم باحتياجات ومتطلبات المجتمع التي تعمل ضمن حدوده .	٨٣%	٣.٦	٠.٨١	٠.٢٣
٣	يتمتعون صناع القرار بالقدرة على استنباط	٨٣%	٣.٥	٠.٧٢	٠.٢١

				الأفكار المناسبة لحل مشكلات المتوقعة مستقبلاً.	
٤	يسعون صناع القرار الى تقديم مجموعة من الافكار تسهم في ربط النتائج المتوقعة للاداء مع الخطط الموضوعة مسبقاً من قبلهم .	٨٦%	٣.٨	٠.٦٩	٠.١٨
٥	يشجعون صناع القرار مواردهم البشرية على تنمية روح البحث والتحديث والابتكار في مجال وظائفهم.	٩٦%	٤.١	٠.٤٤	٠.١١
٦	يملك صناع القرار القدرة على تصور الحلول للمشكلات.	٨٥%	٣.٨	٠.٦٧	٠.١٨
٧	غالباً ما تأتي اقتراحات صناع القرار قريبة من الواقع.	٨٤%	٣.٧	٠.٦٥	٠.١٨
٨	لا يتمتع صناع القرار بقدرة تشخيص متغيرات البيئة التي يعملوا ضمنها قبل وقوعها.®	٦٣%	٣.٥	٠.٩٨	٠.٢٨
	اجمالي بعد التصور	٨٣%	٣.٧	٠.٧٤	٠.٢١
	N=82				

ثانياً : تشخيص الاهمية النسبية لمتغير الخيال

قيس هذا البعد من خلال (٨) فقرات ، وقد بلغت نسبة الاتفاق على هذا البعد (٨٤%) وقد جاءت هذه النتائج متسقة مع قيمة الوسط الحسابي لهذا البعد البالغة (٣.٧) وهي ايضا اعلى من قيمة الوسط الفرضي ، وهذه النتائج تشير الى ان النشاط الذي يقوم به صناع القرار في المنظمة المبحوثة بكل إبداع وقد يكون مبنياً على أساس رغباتهم ، أو الواقع الذي يعيشه، أو قصص مستقبلية، أو مراجعات عن ماضيه ، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.76) وتعكس هذه النتيجة وجود انسجام جيد من الناحية الاحصائية بين اجابات افراد العينة المبحوثة اتجاه فقرات بعد الخيال ، وما يؤكد هذه النتيجة هي قيمة معامل اختلاف البالغة (٠.٢٢)، وعليه يمكن القول بان معظم القرارات التي يتخذها صناع القرار في المنظمة المبحوثة تعكس توقعات

الحاضر، ومراجعة الماضي، وابتكار المستقبل. وقد حققت الفقرة (يملك صناع القرار القدرة على القراءة وفهم المعلومات والافكار المدونة) اعلى نسبة اتفاق بلغت قيمتها (٩٤%) ، ومن ثم فان هذه النتائج امتلاك صناع القرار القدرة على استخدام المقدرات اللازمة للتعامل مع كافة المعلومات التي تواجههم في العمل. في حين حققت الفقرة (تشجع الادارة العليا الاخرين على طرح الحلول وان كانت اقرب للخيال) أدنى مستوى اتفاق بين عينة البحث إذ بلغت النسبة المئوية للاتفاق عليها (٧٤%) ، وقد استنتج الباحثان من خلال المقابلات الشخصية انه على الرغم من ان صناع القرار في المنظمة المبحوثة لديها الرغبة والاستعداد لاستخدام الخيال في تنفيذ المهام والواجبات المناطة بهم ، لكن ليس بالضرورة ابدأ قيامها فعلاً بذلك لوجود عوامل خارجية عن سيطرتها تعيق تنفيذ ذلك . ويمكن توضيح نتائج التحليل الخاصة بهذا البعد من خلال الجدول الاتي :

جدول (٢) تشخيص الاهمية النسبية لبعد الخيال وواقعه في المنظمة المبحوثة

ت	الفقرات	النسبة المئوية للاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١	يملك صناع القرار القدرة على القراءة وفهم المعلومات والافكار المدونة.	٩٤%	٤.٣	٠.٦٧	٠.١٦
٢	يتمتع صناع القرار بالقدرة على ايصال المعلومات والافكار عبر التكلم بصورة مفهومة للآخرين.	٨٣%	٣.٦	٠.٧٧	٠.٢٢
٣	يعمل صناع القرار على نقل المعلومات والافكار غير المكتوبة بصورة مفهومة للآخرين.	٨٢%	٣.٧	٠.٦٥	٠.١٩
٤	يملك صناع القرار القدرة على اداء اكثر من نشاط والتحرك بينهما وبين مصادر المعلومات الخاصة بها.	٨٧%	٤.٢	٠.٦٧	٠.١٦
٥	يسعى صناع القرار الى تنظيم الاعمال في نماذج معينة طبقاً لقاعدة او مجموعة من	٨١%	٣.٥	٠.٧٨	٠.٢٣

القواعد.				
٦	تشجع الادارة العليا الاخرين على طرح الحلول وان كانت اقرب للخيال .	٧٤%	٣.١	١.١٥
٧	يملك صناع القرار القدرة على التفكير خارج المألوف	٨٤%	٣.٦	٠.٦٣
٨	لا يقدم صناع القرار حلولاً غير مطروحة للمشكلات ®	٨٤%	٣.٦	٠.٧٤
	اجمالي بعد الخيال	٨٤%	٣.٧	٠.٧٦
	N=82			

ثالثاً : تشخيص الاهمية النسبية لمتغير التوجه الريادي

لتحديد الاهمية الاجمالية لبعد التوجه الريادي بوصفها مكون أساسي للتوجه الريادي للدوائر المبحوثة ، تم تحديد النسبة المئوية للاتفاق لهذا البعد من خلال الفقرات المتعلقة به والبالغة (٦) فقرات ، وكما موضح في الجدول (٣) فقد بلغت النسبة المئوية للاتفاق حول هذا المتغير (٨٤%) وهي اعلى من النسبة المئوية المعيارية للاتفاق، وتشير هذه النسب إلى دلالة واضحة هي أن معظم افراد العينة المبحوثة اكدوا على امتلاك المنظمة المبحوثة الطرائق والممارسات والعمليات والقرارات والفلسفات الادارية اللازمة لتحقيق الريادة في مجال الاعمال التي تعمل ضمنها ، وقد عززت هذه النتائج قيمة الوسط الحسابي لاجمالي بعد التوجه الريادي التي بلغت (٣.٨) وهي اعلى من قيمة الوسط الفرضي البالغة (٣) وبانحراف معياري (٠.٧٩) والتي تعكس وجود انسجام مقبول من الناحية الاحصائية بين اجابات افراد العينة المبحوثة اتجاه بعد التوجه الريادي ، كما بلغت قيمة معامل اختلاف (0.20) . وكانت النتائج عن هذا البعد قد توزعت بين أعلى مستوى اتفاق حققتها الفقرة (تسعى الادارة العليا في الوزارة باستمرار بدراسة التغيرات البيئية المؤثرة وتحليلها ومعالجتها) ، إذ بلغت النسبة المئوية للاتفاق عليها (٩٦%) وهذه النتائج تؤكد اهتمام الادارة العليا في المنظمة المبحوثة بمتابعة كافة المستجدات التي من الممكن ان تحدث في متغيرات البيئة الخارجية التي تعمل في اطارها ، في حين حققت الفقرة (لا يمكن تلمس ان الادارة العليا في الوزارة لا تتقبل المجازفة المسيطر عليها) أدنى مستوى اتفاق بين عينة البحث إذ بلغت النسبة المئوية للاتفاق عليها (٧٧%) . وقد لمس الباحثان من خلال المقابلات الشخصية مع بعض افراد العينة المبحوثة بان المنظمة المبحوثة تعمل على سن مجموعة من التشريعات

التي من شأنها تحديد من قدرتها على دعم التوجه الريادي الخاص بها ، مثلا تحديد بعض المواقف التي لا يمكن لأي فرد اتخاذ القرارات فيها وانما تنحصر صلاحية ذلك في الإدارة العليا فقط .

جدول (٣) تشخيص الأهمية النسبية لبعث التوجه الريادي وواقعه في المنظمة المبحوثة

ت	الفقرات	النسبة المئوية للاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١	تراعي الإدارة العليا في الوزارة وضع احتمالات الفشل بدرجة متساوية مع احتمالات النجاح عند الدخول في مشروع جديد.	٨١%	٣.٣	٠.٧٥	٠.٢٣
٢	تسعى الإدارة العليا في الوزارة باستمرار بدراسة التغيرات البيئية المؤثرة وتحليلها ومعالجتها .	٩٦%	٤.٧	٠.٥٤	٠.١١
٣	تتبنى الإدارة العليا في الوزارة المواقف المجازفة والجريئة لتعظيم اكتشاف الفرص بالشكل الذي يضمن استمرارها في العمل.	٨٢%	٣.٤	٠.٧٣	٠.٢٢
٤	تتناسب عدد الأفكار الجديدة المتولدة مع عدد الأفكار المنفذة بشكل ناجح .	٨١%	٣.٩	٠.٩٨	٠.٢٥
٥	تعتمد الإدارة العليا في الوزارة بشكل كبير على البحث والتطوير والقيادة التقنية والابداع .	٨٧%	٤.٤	٠.٨٠	٠.١٨
٦	يمكن تلمس ان الإدارة العليا في الوزارة لا تتقبل المجازفة المسيطر عليها .®	٧٧%	٣.٢	٠.٩٦	٠.٢٣
	اجمالي بعد التوجه الريادي	٨٤%	٣.٨	٠.٧٩	٠.٢٠
	N=82				

رابعاً : اختبار علاقات الارتباط وتحليلها

خصصت هذه الفقرة لتحليل علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (قدرات التصور والخيال) ، مع المتغير التابع (التوجه الريادي) ، إذ يوضح الجدول (٤) مصفوفة علاقات الارتباط بين متغير قدرات التصور والخيال ومتغير التوجه الريادي وابعادها ، إذ يوضح المستوى الافقي متغير التوجه الريادي ، وفي المستوى العمودي متغير قدرات التصور والخيال . وبعد معالجة البيانات كانت النتائج على النحو الاتي :

جدول (٤) علاقات الارتباط بين قدرات التصور والخيال (X) والتوجه الريادي (Y)

التوجه الريادي	
**٠.٤٨	التصور
*٠.٤١	الخيال
N=82	

* الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى ٠.٠٥

** الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى ٠.٠١

١. تحليل علاقة الارتباط بين التصور والتوجه الريادي : بلغت قيمة الارتباط بين بعد التصور واجمالي التوجه الريادي (**٠.٤٨) وهي ايضا علاقة موجبة وذلك دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠١)، وتدل هذه العلاقة على ان قدرات التصور الخاصة بالموارد البشرية العاملة في المنظمة المبحوثة يسهم في بناء التوجه الريادي الخاص بهم ، وبناء على هذه النتائج يمكن قبول الفرضية الأولى والتي نصت على : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التصور والتوجه الريادي في المنظمة المبحوثة) .

٢. تحليل علاقة الارتباط بين الخيال والتوجه الريادي: بلغت قيمة معامل الارتباط بين بعد الخيال واجمالي متغير التوجه الريادي (*٠.٤١) وهي ايضا علاقة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (٠.٠٥) ، وعليه تؤكد هذه النتائج دور الخيال في تعزيز التوجه الريادي للمنظمة المبحوثة ، وبناء على ذلك تقبل الفرضية الثانية للبحث والتي تضمنت الاتي : (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الحدس والتوجه الريادي في

المنظمة المبحوثة) وعلى المستويين الاجمالي للمتغير التابع والفردى للابعاد الفرعية الخاصة به.

خامساً : اختبار علاقات التأثير وتحليلها

سيتم في هذه الفقرة تحليل علاقات التأثير بين المتغير التفسيري (قدرات التصور والخيال) والمتغير الاستجابي (التوجه الريادي)، اذ يوضح الجدول (٥) نتائج تحليل أثر قدرات التصور والخيال (المتغير التفسيري) في التوجه الريادي (المتغير الاستجابي) وذلك باستخدام معامل الانحدار البسيط، وتم الاعتماد على قيمة (f) المحسوبة في اختبار تأثير معنوية المتغيرات المستقلة في المتغير الاستجابي، وفي ضوء الفرضية بينهما تمت صياغة علاقة دالية بينهما كما في المعادلة الاتية :

$$Y = a + BX$$

وفيما يلي استعراض نتائج تحليل تأثير قدرات التصور والخيال في التوجه الريادي وكالاتي :

جدول (٥) تأثير قدرات التصور والخيال في التوجه الريادي

قدرات التصور والخيال	a	B	R ²	F	مستوى المعنوية
التصور (X1)	٠.٣٢	٠.٨٣	٠.٢٤	١١.٧	يوجد تأثير
الخيال (X3)	٠.٢٧	٠.٩٧	٠.١٥	١٠.٧	يوجد تأثير
F الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠٥			F الجدولية بمستوى دلالة ٠.٠١ = ٧.٠٨		
4.01 =			n=82		

١. تحليل تأثير التصور في متغير التوجه الريادي : يتضح من الجدول (٥) أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (١١.٧) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٧.٠٨) بمستوى معنوية (٠.٠١) وبحدود ثقة (٩٩%) ، وهذا ما يؤكد وجود تأثير لبعده التصور في المتغير الاستجابي التوجه الريادي . ومن خلال الجدول (٥) يمكن ملاحظة قيمة الثابت (٠.٣٢) $a=$ وهذا يعني أن هناك وجوداً للتوجه الريادي مقداره (٠.٣٢) حتى وأن كان بعد التصور يساوي صفراً . اما قيمة (B=0.83) فهي تدل على أن تغييراً بمقدار وحدة واحدة في بعد التصور سيؤدي إلى تغيير في التوجه الريادي مقداره (0.83). أما قيمة معامل التحديد

(R²) الذي يُعد مقياساً وصفيّاً يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم ، وتمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار فقد كان مقدارها (٠.٢٤)، وهذا يعني أن ما مقداره (٢٤%) من التباين الحاصل في التوجه الريادي مُفسّر بفعل بعد التصور الذي دخل الأنموذج، وأن (٧٦%) هو تباين مُفسّر من قبل عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار. وهكذا تؤكد النتائج على وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعـد التصور في المتغير الاستجابي التوجه الريادي ، وبهذه النتيجة تتحقق الفرضية الفرعية الثالثة للبحث والتي نصت على (يؤثر بعد التصور تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في التوجه الريادي في المنظمة المبحوثة) . وفي ضوء هذه الفرضية والنتائج السابقة يمكن صياغة علاقة دالية بين بعد التصور كاحـد ابعـاد قدرات التصور والخيـال والتوجه الريادي كالآتي:

$$\checkmark \text{ التوجه الريادي} = 0.32 + 0.83 * (\text{التصور})$$

٢. تحليل تأثير الخيال في التوجه الريادي : يتضح من الجدول (٥) أن قيمة (f) المحسوبة بلغت (١٠.٧) ، وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٤.٠١) بمستوى معنوية (٠.٠٥) ، وبحدود ثقة (٩٥%) ، وهذا يؤكد وجود تأثير لبعـد الخيال في المتغير الاستجابي التوجه الريادي ، ومن ثم فإن منحنى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين (Y) و (X3). كما يتبين من الجدول (٥) ان قيمة الثابت (a=0.27) وهذا يعني أن هناك وجوداً للتوجه الريادي مقداره (٠.٢٧) حتى وأن كان بعد الخيال (X3) يساوي صفراً . اما قيمة (B=0.97) فهي تدل على أن تغييراً مقداره وحدة واحدة في بعد الخيال سيؤدي الى تغيير في التوجه الريادي مقداره (٠.٩٧). أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغت (0.15)، وهذا يعني أن (15%) من التباين الحاصل في التوجه الريادي (Y) هو تباين مُفسّر بفعل بعد الخيال (X3) الذي دخل الأنموذج ، وأن (85%) من التباين مُفسّر من قبل عوامل اخرى لم تدخل أنموذج الانحدار. وهكذا تؤكد النتائج المذكورة انفاً على وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعـد الخيال (X3) في التوجه الريادي (Y) ، ومن ثم فان هناك مبرراً لقبول الفرضية الفرعية الرابعة للبحث والتي نصت على " يؤثر بعد الخيال تأثيراً ذا دلالة معنوية من الناحية الاحصائية في التوجه الريادي في المنظمة المبحوثة " ، كما يمكن صياغة العلاقة الدالية لمعامل الانحدار بين (X3) و (Y) كما يأتي :

$$\checkmark \text{ التوجه الريادي} = 0.27 + 0.97 * (\text{الخيـال})$$

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات

١. امتلاك صناع القرار في المنظمة المبحوثة قدرات التصور والخيال التي تساعدهم في تنفيذ المهام والواجبات المناطة بهم على افضل شكل ممكن .
٢. لقد اكدت نتائج التحليل بان صناع القرار في المنظمة المبحوثة القدرة على التصور لمعالجة وفهم المواقف دون أن تكون بالضرورة حقيقية ولكن المعالجة تبدو حقيقية منتجة قابلة للانتقال بواقعية إلى الوجود الفعلي وذلك لما لها من تأثير كبير في قدرتهم على تحقيق اهدافهم ومن ثم تحقيق النجاح للمنظمة والاستمرار في العمل .
٣. امتلاك صناع القرار في المنظمة المبحوثة القدرة على الخيال بما يساعدهم على توقع الحاضر، ومراجعة الماضي، وابتكار المستقبل ، ولكن توجد الكثير من العوامل الواقعة خارج سيطرتهم والتي تعيق عمليات الخيال المختلفة .
٤. اكدت نتائج التحليل على اهتمام الادارة العليا في المنظمة المبحوثة في تحديد توجهها الريادي في ظل متغيرات البيئة التي تعمل ضمنها . ويمكن تحديد عدد من الاستنتاجات المنبثقة عن هذه النقطة :
٥. أوضحت نتائج التحليل بان المنظمة المبحوثة تركز وبدرجة كبيرة على الريادة بوصفها احدى التوجهات الاستراتيجية المعاصرة ، والتي من الممكن ان تساعدها في بناء السمعة الجيدة لها في ظل البيئة التي تعمل فيها ومن ثم ضمان نجاحها.
٦. تلعب قدرات التصور والخيال دوراً بارزاً في تحديد التوجهات الاستراتيجية المناسبة للمنظمة المبحوثة ، اذ ان معظم علاقات الارتباط بين ابعاد قدرات التصور والخيال وابعاد التوجه الريادي هي علاقات موجبة وذات دلالة معنوية من الناحية الاحصائية .
٧. عدم تركيز ابعاد قدرات التصور والخيال بدرجة كبيرة على التوجه السوقي للمنظمة المبحوثة بالمقارنة مع التوجهات الاستراتيجية الاخرى.
٨. تمتلك المنظمة المبحوثة القدرة على تعزيز التوجهات الاستراتيجية الخاصة بها من خلال استخدام قدرات التصور والخيال العاملين لديهم وهذا ما اكدت عليها نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط.

ثانياً : التوصيات

١. ضرورة زيادة اهتمام المنظمة المبحوثة بوظيفة قدرات التصور والخيال العاملين لديها في تحديد اهم التوجهات الاستراتيجية التي يتوجب اتباعها في اطار البيئة التي تعمل ضمنها.
٢. يتوجب على المنظمة المبحوثة الاطلاع على تجارب الدول المتقدمة في مجال قدرات التصور والخيال والتوجه الريادي ة ومحاولة الاستفادة منها للارتقاء بمستوى ادائها.
٣. توفير الاطر المتخصصة وتوفير كافة البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لتنمية قدرات التصور والخيال لدى العاملين لديها. مع ضرورة قيام المنظمة المبحوثة بتحديد طرائق بناء وتعزيز قدرات التصور والخيال بالاستناد الى نتائج تقييمات الاداء لتشخيص اهم الاسباب التي تقف وراء انخفاض هذه القدرات .
٤. ينبغي على المنظمة المبحوثة ان تخصص بعض مواردها لتوجيه رسالة اعلامية الى العاملين لديها عن اهم المزايا التنافسية التي تحاول تحقيقها من خلال انواع التوجهات الاستراتيجية التي سوف تعتمد عليها.
٥. يتوجب على المنظمة المبحوثة استثمار قدرات التصور والخيال في تحديد توجهها الريادي .
٦. ضرورة تعزيز دور صناع القرار في تحديد التوجه الريادي وتشجيعهم على بذل اقصى جهد في خدمتها والمجتمع بشكل عام .
٧. يتوجب على المنظمة المبحوثة معالجة حالات الضعف في الاحتفاظ بصناع القرار ذوي قدرات التصور والخيال العالية لكونها تشكل اهم الموارد التي تمتلكها المنظمة.
٨. تشجيع قدرات التصور والخيال لدى الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة للمستويات التنظيمية المختلفة وبتنسيق من قبل الادارات العليا ، لضمان عدم حصول اي تعارض في تنفيذ.
٩. قيام الادارة العليا في المنظمة المبحوثة بوضع خطة تعمل على توفيق بين قدرات التصور والخيال والعاملين لديها ، وبين انواع التوجهات الاستراتيجية التي ترغب في اعتبارها ، لتجنب الصراعات التي من الممكن ان تحدث بين الادارة العليا والمستويات الادنى منها.
١٠. ضرورة قيام المنظمة المبحوثة باستثمار قدرات التصور والخيال في تعزيز ميزتها التنافسية ، وذلك للخصائص العديد التي تتمتع بها..

المصادر

١. الاشقر ، احمد مصطفى (٢٠٠٩) مقدمة في الاحصاء مفاهيم وطرائق ، الطبعة الاولى ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، بغداد.
٢. بشير ، العلق (٢٠٠٩) تنمية المهارات الاشرافية والقيادية ، الطبعة الاولى ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان .
٣. الزعبي ، محمد بلال والشرابعة ، احمد و هديب ، امجد و الزعبي ، خالد محمد صايل (٢٠٠٣) مواضيع متقدمة في مهارات الحاسوب ، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
٤. الزعبي ، محمد بلال و الطلافحة ، عباس (٢٠٠٦) النظام الاحصائي SPSS فهم وتحليل البيانات الاحصائية ، الطبعة الثالثة ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان .
٥. كلادة ، ظاهر (٢٠١٢) القيادة الادارية ، الطبعة الاولى ، دار الزهراء للنشر والتوزيع ، عمان.
٦. المشهداني ، كمال علوان خلف و عبودي ، عماد حازم ، عبد الله ، سهيل نجم (٢٠١٢) الاختبارات الاحصائية تطبيقات محوسبة باستخدام برنامج SPSS ، الطبعة الاولى ، دار الكتب والوثائق ، بغداد .
٧. البرغوث ، ايناس محمد أحمد (٢٠١٣) تأثير مهارات المدراء في أداء أدوارهم المعلوماتية بحث ميداني في مكاتب المفتشين العامين ، بحث دبلوم عالي ، كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة بغداد ، بحث غير منشور.
٨. جميل ، احمد نزار (٢٠١٠) تشكيلة الانماط المعرفية وانماط القيادة الاستراتيجية المحددة لفاعلية فريق الادارة العليا : دراسة اختبارية لعينة من قيادات مكاتب المفتشين العموميين ، اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، بحث غير منشور.
٩. حمزة ، تهاني الرشيد احمد (٢٠١٥) التوجه الاستراتيجي واثره على اداء شركات الاتصالات ادارة المعرفة كمتغير وسيط : دراسة على عينة من شركات الاتصالات بولاية الخرطوم ، اطروحة دكتوراه ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .
١٠. الراوي ، صفوان ياسين حسن (٢٠٠٥) عوامل البيئة الداخلية وبيئة المهمة وتأثيرها في الإبداع التقني : دراسة استطلاعية لآراء المدراء في عينة من الشركات الصناعية / نينوى ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، بحث غير منشور .

١١. سعد ، خالدة سلمان (٢٠٠٨) تأثير الرؤية الاستراتيجية في ضمان و تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة في المستشفيات المتخصصة : دراسة استطلاعية في مستشفى الجراحات التخصصية ، بحث دبلوم عالي ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، بحث غير منشور .

١٢. شريف ، جلال سعد الملوك عبد الرحمن (٢٠٠٢) أثر استراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي : دراسة تحليلية في جامعة الموصل ، اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، بحث غير منشور .

١٣. ال فيحان ، ايثار عبد الهادي وجلاب ، احسان دهش (٢٠٠٦) ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بخدمة الزبون ، مجلة الادارة والاقتصاد ، العدد ٥٩ .

١٤. رحيمة ، سلمى حنينة (٢٠١٢) دور مهارات القيادة الاستراتيجية في التهيؤ لضغوط العمل : دراسة تحليلية لآراء عينة من القادة العسكريين ، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد ٤ ، العدد ٩ .

١٥. داود ، فضيلة سلمان والشمري ، صادق راشد (٢٠١٣) التوجه الاستراتيجي للمصارف في اختضان المشروعات الصغيرة والمتوسطة في العراق ، مجلة الادارة والاقتصاد ، السنة ٣٦ ، العدد ٩٤ ، الصفحات ١٩٩-٢٢٠ .

١٦. الطائي ، علي حسون والنقار ، عبد الله حكمت (٢٠١٣) تطوير ممارسات القيادة الاستراتيجية في ضوء الشفافية وسلوك المواطنة التنظيمية ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، المجلد ١٨ ، العدد ٦٩ .

١٧. كاميليا ، يزغش ومفيدة ، يحيوي (٢٠١١) التوجهات الاستراتيجية المتاحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، مجلة ابحاث اقتصادية وادارية ، العدد التاسع ، الصفحات ١-١٧ .

١٨. الياسري ، اكرم محسن مهدي (٢٠٠٦) القيادة الاستراتيجية والابداع التنظيمي وتأثيرهما في تحقيق الميزة التنافسية ، مجلة جامعة كربلاء العلمية ، العدد الاول ، السنة الثالثة .

19. Jeffrey Harrison & Caron H. John, (2009), Foundations in Strategic Management, 7, ed., South-Western College Publishing, Ohio, U.S.A.

20. Murch, Richard, (2001) , "Project Management: Best Practices for IT Professionals", Prentice Hall ,Inc., USA.

21. DANE , ERIK & PRATT , MICHAEL G. (2007) EXPLORING INTUITION AND ITS ROLE IN MANAGERIAL DECISION MAKING , Academy of Management Review 2007, Vol. 32, No. 1, 33–54.
22. Hodgkinson, Myra , (2002) A Shared Strategic vision : dream or reality ? The Learning Organization , Vol.9 , No.2 .
23. Hurn, Brian J.(2007) Selecting international business managers Effectively , Journal Emerald Group Publishing Limited, , VOL. 15 NO. 3, pp. 33–35.
24. Miller, D (2002) "Strategy from the in side out Building capability – creating Organization", CMR. Vol.44 Issue.3.
25. Webster, Maryam , M. Ed ,(2004) Life Coach I help you Dream the Future into Being , Here , Now , In The Present , www.maryamWebster.com.