

**دور الابداع التنظيمي في تحقيق ريادة الاعمال دراسة تحليلية في
شركة أمنية للاتصالات فرعي (كربلاء/ بابل)**

*The role of organizational innovation in achieving
entrepreneurship Analytical Study in Umniah
Communications Company (Karbala/ Babel)*

م.م عموده عبيد حسين^(١) Assist. Lect. Amooda Obeid Hossein

م.م أفراح رحيم عيدان^(٢) Assist. Lect. Afrah Raheem Idan

المستخلص

تناول هذا البحث دور الابداع التنظيمي بمؤشرات (الاصالة، المرونة، تحمل المخاطرة) في تحقيق ريادة الاعمال بمؤشرات (المبادرة، الابداع، اقتناص الفرص) بالإضافة الى تحديد هل هناك فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات الموظفين في شركة أمنية للاتصالات فرعي (كربلاء، بابل). وقد تكون مجتمع البحث من الافراد العاملين في شركة أمنية للاتصالات فرعي (كربلاء، بابل) والبالغ عددهم (٤٦٢) عامل وعامله، أما عينة البحث فقد تم اختيارها بوساطة الطريقة الطبقية العشوائية، بواقع (١١٨) مفردة، وقد اعتمد البحث على الأسلوب الوصفي التحليلي، وقد تم جمع البيانات الميدانية من خلال استبانة تم بناؤها وتطويرها لقياس أهداف البحث واختبار فرضيات، وقد تكونت من جزئين تمثل الجزء الأول منها في الابداع التنظيمي بمؤشرات، في حين احتوى الجزء الثاني على ريادة الاعمال بمؤشرات، كما تم استخدام (SPSS) في تحليل البيانات الوصفية لوصف بيانات البحث، وكذلك الأسلوب الإحصائي الاستدلالي لقياس أهداف البحث واختبار فرضيات. وقد توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج أهمها: هناك اثر معنوي للابداع التنظيمي (الاصالة، المرونة، تحمل المخاطرة) على ريادة الاعمال (المبادرة، الابداع، اقتناص الفرص). واتضح الحاجة الماسة لريادة الاعمال في شركة أمنية للاتصالات فرعي (كربلاء، بابل) لما لها

١- جامعة الفرات الاوسط التقنية /المعهد التقني الديوانية.

٢- جامعة الفرات الاوسط التقنية /المعهد التقني الديوانية.

دور الابداع التنظيمي في تحقيق ريادة الاعمال دراسة تحليلية في شركة أمنية للاتصالات فرعي (كربلاء/ بابل)
من تأثير مباشر على الشركة. كما سعت الباحثة الى تقديم مجموعة من المقترحات وكانت اهمها:
استقطاب المبدعين بالعمل وخصوصا الذين يعملون في مجال الاتصالات وتغذية الادارات المختلفة بمؤلاء
المبدعين. بالإضافة الى عدم التردد بتطبيق الافكار الجديدة وتحمل المخاطرة بالعمل خوفا من الاخفاقات
ولما لهذا الامر اهمية بالغة في الابداع والوصول الى ريادة في الاعمال.

Abstract

The study focused on the role of organizational innovation in its indicators (originality, flexibility, risk tolerance) in achieving entrepreneurship with its indicators (initiative, creativity, capturing opportunities). In addition,. The research community consisted of individuals working in the company Omnia for communications branch (Karbala, Babylon) and the number of (462) workers and workers, and the sample of the research was chosen by random stratified method, (118) single, and the research was based on descriptive analytical method, The field data were collected through a questionnaire that was built and developed to measure the objectives of the research and hypothesis testing. It consisted of two parts that represent the first part of the organizational creativity with its indicators, the second part contains the indicators of entrepreneurship and SPSS was used to analyze the metadata To describe the search data, as well as the seed B Statistical inferential to measure the goals of research and testing hypotheses. The researcher has reached a number of results, the most important of which are: There is a significant impact of organizational creativity (originality, flexibility, risk tolerance) on entrepreneurship (initiative, creativity, capturing opportunities). The urgent need for leadership in the company Omnia for communications branch (Karbala, Babylon) because of their direct impact on the company. The researcher also sought to present a number of proposals, the most important of which were: Attracting the creators of work, especially those working in the field of communications and feeding the various departments with these creators. In addition to not hesitate to apply new ideas and take the risk of work for fear of failures and because this is very important in creativity and access to leadership in business

المقدمة

يعد نجاح الشركات وتقدمها اليوم مرتبط بالابداعات المنظمة بما يضمن رضا زبائنهم عنها من خلال تحقيق اهدافهم في اشباع رغباتهم وحاجاتهم الحالية والمستقبلية وبما يضمن تحقيق الاهداف التي انشأت من اجلها، اذ يعدان هذين الهدفين من الاساسيات التي تؤكد كفاءة الشركة وفعاليتها في عالم مليء بالمتغيرات والتحديات، وقد أصبحت حاجة الشركات للأبداع متطلبا إجباريا إذا ما ارادت هذه الشركات الحصول على التميز في الاداء والمحافظة على استمراريته بالبقاء والنمو في بيئة تنافسية وأن دور الشركة في هذا هو

العمل على توفير مناخ يعمل على تنمية قدرات افرادها ويدعم الابداع والتفكير الابداعي من خلال ايمانها بأن الإبداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل بين الشركة وتحقيق اهدافها المستمدة من احتياجات البيئة المحيطة به ونظرا للتغيرات والتطورات السريعة في عصرنا الحاضر فقد تطلب هذا أن يكون الفرد ايضا أكثر أبداعا يتمكن من مواكبة الظروف والمتغيرات المحيطة به.

وقد تم هيكلة البحث الى اربعة مباحث حيث جاء في المبحث الاول منهجية البحث (مشكلة، أهمية، اهداف، فرضيات)، في حين تناولت الباحثة في المبحث الثاني الجانب النظري للمتغيرين (الابداع المنظمي، ريادة الاعمال)، وتطرقت الباحثة في المبحث الثالث الى تحليل البيانات التي حصلت عليها من خلال توزيع استبيان على الافراد العاملين في شركة أمنية، بينما توصلت الباحثة في المبحث الرابع الى مجموعة من الاستنتاجات وقدمت بموجب ذلك جملة من المقترحات.

المبحث الاول: منهجية البحث

اولا: مشكلة البحث:

من خلال البيانات التي حصلت اليها الباحثة تجسدت المشكلة في ضعف ادراك شركة امنية للاتصالات لأهمية الابداع التنظيمي في ريادة الاعمال وبما يمكنها من الاستمرارية وزيادة الحصة السوقية لمنتجاتها.

يمكن بلورة مشكلة البحث بالسؤال الرئيسي التالي: ما هو الإبداع التنظيمي وكيف يلعب دورا في ريادة الاعمال لدى شركة امنية للاتصالات فرعي (كربلاء وبابل)؟ ويتفرع عن الإشكالية التساؤلات الفرعية الآتية:

١. ما هو الإبداع التنظيمي؟
٢. ما هي ريادة الاعمال؟ وما هي خصائصها وأهميتها بالنسبة لشركة امنية للاتصالات؟
٣. كيف يكون تأثير الإبداع التنظيمي على ريادة الاعمال؟

ثانيا: أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من أهمية الموضوع الذي تتناوله الباحثة والذي يهتم بالإبداع التنظيمي لدى شركات الاتصالات، لما لهذا الموضوع من أهمية بالغة بدعم هذه الشركات وريادة الاعمال بصفة خاصة، والتي من خلالها يتم دعم وتعزيز حصتها السوقية، وكذلك سوف يتم التعرف على العلاقة بين الإبداع التنظيمي وريادة الاعمال عن طريق دراسة ميدانية، بالإضافة الى ذلك سوف يكون هذا البحث حلقة وصل بين البحوث القديمة والحديثة لما يضيفها من معلومات الى حقل الادارة.

ثالثا: اهداف البحث:

يسعى هذه البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

١. التعرف على جوانب الإبداع التنظيمي لدى شركات الاتصالات وخصوصيتها في ريادة الاعمال.
٢. التعرف على واقع تطبيق عناصر الإبداع التنظيمي وهي: الأصالة، المرونة، المخاطرة، لدى شركة امنية للاتصالات.

٣. التعرف على تأثير الإبداع التنظيمي على ريادة الاعمال.
٤. التعرف على المعوقات البيئية والتنظيمية والشخصية التي تحد من الإبداع التنظيمي لدى إدارة شركة أمنية للاتصالات.

رابعاً: فرضيات البحث:

١. الفرضية الرئيسية الاولى: لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين الابداع التنظيمي وريادة الاعمال.
- الفرضية الفرعية الاولى: لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين الاصاله وريادة الاعمال.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين المرونة وريادة الاعمال.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين المخاطرة وريادة الاعمال.
٢. الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين الابداع التنظيمي وريادة الاعمال.
- الفرضية الفرعية الاولى: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين الاصاله وريادة الاعمال.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين المرونة وريادة الاعمال.
- الفرضية الثالثة: لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (1%) بين المخاطرة وريادة الاعمال.

خامساً: مجتمع البحث:

شركة أمنية، هي شركة اتصالات خلوية أردنية، تأسست عام ٢٠٠٥، وتتبع لشركة "بتلكو البحرين"، في عام ٢٠١٢، وصل عدد مشتركى أمنية لما يزيد على ٢,٤ مليون مستخدم لخدمات الخلوي وفي حصة سوقية بلغت ٣١%.

فرع العراق: الكفيل أمنية، شركة عراقية متخصصة في مجال الاتصالات الوطنية والدولية ولديها خبرة أهلته للفوز بعقد من وزارة الاتصالات العراقية لبناء شبكة اتصالات هاتفية لاسلكية وهي بذلك شريك قوي لوزارة الاتصالات العراقية، لكن لازال عملها ضيق ضمن نطاق معين مقارنة بالشركات الاخرى العاملة في القطاع نفسه.

سادسا: تصميم أداة البحث:

اعتمدت الباحثة على أسلوب الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، وأساساً لمعرفة آراء واتجاهات عينة البحث، حيث تعد الاستبانة من الأدوات المهمة والأساسية لجمع البيانات في البحث الميدانية ويعود ذلك إلى إمكانية تحكم الباحثة في الأسئلة والحقائق المراد جمعها من مجتمع البحث.

وقد تم تقسيم الاستبانة على قسمين كالتالي:

القسم الأول: الخاص بالأسئلة المتعلقة بأبعاد الابداع التنظيمي واشتمل على (٣) محاور كالتالي:

١- الاصلة: تتضمن (٤) فقرات.

٢- المرونة: تتضمن (٤) فقرات.

٣- تحمل المخاطرة: تتضمن (٤) فقرات.

القسم الثاني: الخاص بالأسئلة المتعلقة بأبعاد ريادة الاعمال واشتمل على (٣) محاور

المبادرة: وتضمن (٤) فقرات.

الابداع: وتضمن (٤) فقرات.

اقتناص الفرص: وتضمن (٤) فقرات.

وكانت الإجابات في القسمين الاول والثاني ذات إجابات مغلقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (اتفق

تماما، اتفق، محايد، لا اتفق، لا اتفق تماماً).

وقد قامت الباحثة بحساب المتوسط المرجح لإجابات العينة عن الأسئلة الواردة في شكل مشابه

العبارات	الاوزان
اتفق تماماً	5
اتفق	4
محايد	3
لا اتفق	2
لا اتفق تماماً	1

لمقياس ليكرت، حيث يعد من أفضل أساليب قياس الاتجاهات. ويستخدم المتوسط المرجح إذا كان المتغير يأخذ قيمة تختلف من حيث أهميتها، لذلك يجب أخذ هذه الأهمية في الاعتبار وذلك بإعطاء كل عبارة الوزن المناسب لأهميتها، فقامت الباحثة بإعطاء الوزن المناسب لأهمية كل عبارة من عبارات الاستبانة، وذلك على النحو التالي:

سابعا: أساليب المعالجة الإحصائية:

تم إجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة البحث باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١. إجراء اختبار الصدق والثبات لأسئلة الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات وذلك باستخدام معامل

"ألفا كرونباخ" (Cronbach Alpha).

٢. التكرارات والنسب المئوية لوصف أفراد البحث وتحديد نسب إجاباتهم على عبارات الاستبانة.

٣. المتوسط الحسابي لترتيب إجابات أفراد البحث لعبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة.
٤. الانحراف المعياري لقياس تجانس استجابات أفراد البحث حول متوسطات موافقتهم نحو متغيرات البحث. "حيث يدل على كفاءة الوسط الحسابي في تمثيل مركز البيانات بحيث يكون الوسط الحسابي أكثر جودة كلما قلت قيمة الانحراف المعياري".

تاسعا: ثبات أداة البحث:

ويعرف الثبات على أنه "الاتساق في نتائج الأداة، ويقصد به قدرة المقياس الحصول على النتائج نفسها فيما لو أعيد استخدام الأداة نفسها مرة ثانية. تم التأكد من ثبات أداة البحث بتطبيقها في شكلها النهائي على (١١٨) مفردة من مجتمع البحث، وبعد عدة أيام من توزيعها تم استعادتها وتفرغ بياناتها وتحليلها باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS. v22) بغرض حساب معدل ثباتها بواسطة معامل ثبات ألفا ل (كرونباخ) والجدول رقم (١) يوضح معامل ثبات الأداة.

جدول (١) معامل ألفا ل كرونباخ لقياس ثبات محوري الابداع التنظيمي وريادة الاعمال

ت	العبارات	عدد العبارات	معامل الثبات
الابداع التنظيمي			
1	الاصالة	4	0.764
2	المرونة	4	0.820
3	المخاطرة	4	0.835
	المجموع	12	0.823
ريادة الاعمال			
1	المبادرة	4	0.883
2	الابداع	4	0.844
3	اقتناص الفرص	4	0.782
	المجموع	12	0.826

ويتضح من الجدول رقم (١) ان قيم معاملات الثبات جميعها موجبة مع تقارب قيمها من محور لآخر، حيث بلغ حدها الاعلى للمحور الاول الخاص الابداع التنظيمي (0.835)، وحدها الادنى بما يخص التوجه الاستراتيجي (0.764)، بينما كان حدها الاعلى بما يخص ريادة الاعمال للمحور الاول (0.883) بنما بلغ حدها الادنى (0.782).

المبحث الثاني: الاطار النظري والفكري للبحث

المحور الاول: الابداع التنظيمي

اولا: المفهوم الابداع التنظيمي:

يعد الإبداع أداة مهمة وأساسية لنمو الشركات المعاصرة واستمرارها وقدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية، فالإبداع يشير الى شيء جديد يقدم لأول مرة بشرط ان يكون الشيء المقدم جديدا لم يتطرق اليه أحد من قبل أو سبق لأحد ان قدمه. وتستخدم مفاهيم الإبداع، الاختراع، والايجاد كمترادفات وتعني جميعا ولادة شيء جديد غير مألوف أو النظر الى الأشياء بطرق جديدة. (الحقباتي، 2007، 13)

وقد حاول الكثير من الكتاب وباحثين وضع تعاريف اختلفت في شموليتها فقد عرف الابداع التنظيمي على انه التعبير عن أفكار جديدة تماما ولم يتطرق لها احدهم من قبل، لكن الأصالة وحدها لا تكفي من أجل ان تكون مبدعا فالفكرة يجب ان تكون مناسبة ومقبولة وممكنة تطبيقها من اجل الحصول على النتائج المرجوة ويجب ان تؤثر على الكيفية التي تنفذ بها الأعمال لتطوير منتج أو تحسين العملية. (المعموري، 2010، 54)

كما عرف الابداع على انه: هو (عملية ربط الأفكار أو الأشياء بعلاقات لم تكن موجودة من قبل). في حين عرفه اخرون على انه قدرة الذهنية من الممكن أن تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو شركة تمثل هذه الأطراف المحاور الأساسية للإبداع. (العواد، 2013، 96)

يعرف الابداع التنظيمي على انه تطبيق فكرة جديدة من قبل فرد او جهة او شركة وهذه الفكرة تم استعارتها من خارج الشركة سواء كانت تتعلق بالمنتج او الوسيلة او النظام او العملية او الاجراءات المتبعة او البرامج المستخدمة وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للشركة حينما تم تطبيقها. (عوض، 2013، 72)

ثانيا: اشكال الابداع:

فقد صنف (النمر، 2012، 28) الابداع الى خمسة انواع وهي:

١. إنتاج منتجات جديدة (استجابة لطلبات مستقبلية).
٢. ايجاد أو دمج طرق جديدة في الإنتاج والتسويق بهدف خفض التكاليف.
٣. ايجاد منافع توزيعية جديدة (فتح أو غزو أسواق جديدة).
٤. البحث عن مصادر جديد للمواد الأولية.
٥. إيجاد تنظيم جديد.

ثالثا: اهمية الابداع التنظيمي:

- يمكن اجمال الایجابيات التي يوفرها الابداع التنظيمي على النحو التالي: (العبيدي، ٢٠١٠، ٥٣)
١. القدرة على الاستجابة لظروف البيئة الخارجية، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر إذ يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذ الظروف بشكل لا يؤثر على عمل العمليات التنظيمية. (العبيدي، 2010، 53).
 ٢. تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالمنافع على الفرد والشركة. (العبيدي، 2010، 54)

٣. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والذهنية للأفراد العاملين في الشركة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختبار تلك القدرات الاستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة. (الكبيسي، 2013، 85)
٤. القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة. (الكبيسي، 2013، 85)
٥. الاستغلال الأمثل للأيدي العاملة في الشركة والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع الظروف المحيطة. (الكبيسي، 2013، 85)

رابعاً: معوقات الابداع التنظيمي:

- اثبتت العديد من الدراسات والبحوث ان الابداع على مستوى الشركات قد يعاني من العديد من المعوقات واهمها:
١. المحافظة على الوضع الاجتماعي وعدم الرغبة في خلق صراع سلبي ناشئ عن الاختلافات بين الثقافة السائدة في الشركة وبين الثقافة التي يستلزمها التغيير. (المسعودي، 2011، 64)
 ٢. الرغبة في المحافظة على اساليب العمل، حيث إن الإبداع في الشركة يستلزم في بدايته نفقات إضافية على الشركة أن تتحملها. (المسعودي، 2011، 64)
 ٣. عدم الرغبة في تخفيض قيمة الاستثمار الرأسمالي في سلعة أو خدمة حالية. (الحسيني، 2015، 83)
 ٤. عدم الرغبة في تغيير الوضع الحالي بسبب التكاليف التي يفرضها مثل هذه التغيير. (الحسيني، 2015، 83)
 ٥. ثبوت الهيكل البيروقراطي لمدة طويلة وترسخ الثقافة البيروقراطية وما يصاحب ذلك من أصحاب السلطة في المحافظة عليها وعلى طاعة وولاء المرؤوسين لهم أو رغبة أصحاب الامتيازات في المحافظة على امتيازاتهم. (الحسيني، 2015، 83)

خامساً: ابعاد الابداع التنظيمي:

١. الاصاله: تعني أن الفرد المبدع لا يفكر بأفكار المحيطين به ولا يتأثر بهم لهذا تكون أفكار جديدة. تعني إنتاج ما هو جديد وغير مألوف، ما هو بعيد الاجل، ما هو ذكي وحاذق من الاستنتاجات، وهناك من العلماء من يقول إن الفكرة لا تكون أصيلة وجديدة إلا إذا لم يسبق لها سابق وكانت غير عادية وبعيدة الاجل. (الطالباي، 2014، 38)
- المقصود بالأصاله القدرة على توليد أفكار جديدة أو مدهشة أو نادرة لم يسبق إليها أحد، أو بمعنى آخر انتاج ما هو غير مألوف حيث كلما قل شيوع الفكرة ازدادت درجة أصالتها، وهي أكثر العناصر ارتباطاً بالإبداع، أو صالة الفكرة لا تعني أن يهمل الفرد العامل الأفكار المألوفة أو السابق التوصل إليها، بل قد تساعده هذه الأفكار من التوصل إلى شيء جديد وغير مألوف، حيث أن قدرة الفرد العامل على

التوصل إلى أفكار تتصف بالأصالة قد تتأثر بمعرفة الطرق و الأفكار التقليدية والمألوفة. (الطالباي، 2014، 38).

كما عرفت الاصاله من قبل..... على أنها الفرد المبدع لا يفكر بأفكار المحيطين به لهذا تكون أفكاره جديدة وقابلة للتطبيق. (فاضل، 2009، 51).

٢. المرونة: يقصد بها القدرة على تغيير الحالة العقلية بتغيير الموقف. (محمد، 2010، 49)
يقصد تنوع أو اختلاف الأفكار التي يأتي بها الفرد المبدع وقدرته على التغيير أو تحويل مسار تفكيره أو وجهة نظره تبعاً لمتطلبات الموقف. (محمد، 2010، 49)

وفي التفكير فتعني تغييراً من نوع معين ورؤية المشكلة من زوايا مختلفة والتغيير في المعنى أو التفسيراً والاستعمال أو فهم المهمة أو استراتيجية العمل أو تغيير في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيراً جديداً للهدف. (محمد، 2010، 49)

وهي المقدرة على اتخاذ أساليب مختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة، وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا، وتقسم المرونة. (البياي واخرون، 2015، 120)

على نوعين: المرونة التلقائية وتتضمن قدرة الفرد على إعطاء معلومات متنوعة تلقائياً لا تنتمي لفئة أو أصل واحد. (البياي واخرون، 2015، 120)

كما أنها تشير إلى المرونة التي تظهر عند الفرد دون حاجة ضرورية يتطلبها الموقف. فيعطي الفرد العامل عدداً من الاستجابات لا تنتمي إلى فئة واحدة وإنما تنتمي إلى عدد متنوع. وهذا يميزها عن الطلاقة بأنواعها، حيث يبرز عنصر المرونة أهمية تغيير اتجاه أفكارنا، بينما يبرز عامل الطلاقة أهمية كثرة هذه الأفكار فقط. أو مرونة التكيفية وهي قدرة الشخص على تغيير وجهته الذهنية حين يكون بصدد النظر إلى حل مشكلة معينة، ويمكن النظر إليها بعدها الطرف الموجب للتكيف العقلي، فالشخص المرن من حيث التكيف الذهني مضاد للفرد العامل المتصلب عقلياً، وسمي هذا النوع من المرونة باسم المرونة التكيفية لأنها تحتاج إلى تعديل في السلوك ليتفق مع الحل السليم. (البياي واخرون، 2015، 120)

٣. المخاطرة: يقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها. (الجعبري، 2014، 47).

في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لتحمل المسئوليات المترتبة على ذلك. (الجعبري، 2014، 47)

ان المخاطرة التنظيمية تستخدم للتعبير عن حالة عدم اللاتاكيد التي من الممكن ان تحدث تأثيراً مادياً ملموساً على الشركة وذلك دعوة للقول بان المخاطرة التنظيمية تتمثل بمجموعة من المعوقات التي تقيد الابداع وذلك بسبب مخاوف بعض الافراد المبدعين بعد نجاحهم بتطبيق الافكار. (الجعبري، 2014، 47)
وتكمن قوة هذه المعوقات وتزداد قوتها عند اشغالها حيزاً واسعاً في الفضاء المنظمي بحيث تتردد الادارة العليا في اتخاذ القرارات الخاصة بتطبيق الافكار المقترحة من قبل الافراد ومن ثم صعوبة استغلال الفرص

دور الابداع التنظيمي في تحقيق ريادة الاعمال دراسة تحليلية في شركة أمنية للاتصالات فرعي (كربلاء/ بابل)
المتاحة وغياب التفكير القصدي ومن خلال ذلك يمكن الإشارة في القول بان المخاطرة التنظيمية تعد مغامرة في حالة تنفيذ تلك الافكار دون القيام بدراسات خاصة تتعلق بالعوامل الداخلية والخارجية للشركة، ومن اجل التمييز بين المغامرة والمخاطرة، اذ ان المخاطرة تقوم على العمل الشاق والجهد العضلي واستغلال الفرص المتاحة وتكون محسوبة بشكل كبير على حين نجد المغامرة تقوم على الحظ والصدفة. (كاظم، 2008، 28).

وبناء على ما تقدم فقد اتضح لنا ان المخاطرة التنظيمية تحمل وجهات نظر متباينة كادت ان تعكس التوجهات الفكرية للكتاب والباحثين فمنهم من قارنها بالمغامرة ومن هم من اطلق عليها الاحتمالية. (كاظم، 2008، 28).

المحور الثاني: ريادة الاعمال:

اولاً: المفهوم ريادة الاعمال:

إنَّ تحديد مفهوم الريادة وأهميتها في بناء اقتصاديات المجتمعاتُ الإشارة إلى مقولة تراثية اقتصادية - مفادها بأن "رأس المال جبان" يتناقض مع مفهوم الريادة بل مدمرة للريادة في مجال الأعمال، وسوف نوضح الغرض من تبني الريادة والاستثمار وذلك لما لهذه الناحية من أهمية على صعيد إدارة الشركات الصغيرة وتطوير أسسها ومفاهيمها الإدارية وتوفير متطلبات ومقومات نجاحها الاستحداث وهذا المصطلح انتشر واستخدم على نطاق واسع لقد كانت الريادة تعني دائماً في عالم الأعمال اليابانية وذلك في العقود الستة الأولى من القرن السابق، وفي الآونة الأخيرة أصبح السبق الروسي في مجال الأعمال افضل من غيره في ميدان ما (مثلاً يلاقي طلباً كلياً جديداً في ميدانه او يتكرر شيئاً جديداً الفضاء) كما وتعني أيضاً من يدير شيئاً. ورواجاً، أو جديداً أما الريادة في حقل إدارة الأعمال فيه اللقب الذي يمنح لمن ينشئ شركة يقدم فعالية مضافة إلى الاقتصاد، وبالنظر الأوسع فإن الريادة الإدارية تشمل أيضاً من يدير الموارد المختلفة لتقديم شيء جديد او ابتكار مشروع جديد. (الاسراج، 2010، 72)

إنَّ الريادة هي التفرد و تعتمد على النماذج الجديدة و ليس العادات المتبعة من اجل الحصول على منتجات و خدمات بطرق فريدة لعمل الأشياء، و من ثم فهو عمل شيء جديد و ليس العادات المتبعة من اجل الحصول على منتجات و خدمات بطرق فريدة لعمل الأشياء، ومن ثم فهو عمل شيء جديد و ليس إتباع ما يفعله الآخرون كما أن مفهوم الريادة قد تطور مع تطور نظرة الدول للأهداف الاقتصادية التي تسعى لتحقيقها. ففي الدول المتقدمة، فالريادة ترتبط بالاختراعات و التفرد، أما في الدول النامية، فالريادة هي إنشاء شيء جديد من خلال روح المبادرة و تحمل المخاطر و من ثم تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية. (العطوي، 2012، 107)

كما عرفت ريادة الاعمال على انها استغلال الأفكار المقترحة من قبل الافراد وتحويلها الى مشروعات واقعية تخدم الدولة والمواطنين وتنعش الاقتصاد ولكن ريادة الاعمال تتوقف على عدة عناصر يجب ان تتوافر في الفكرة والمشروع حتى يتم بناؤه بشكل سليم ويتم الوصول الى الأهداف التي بني من اجلها هذا المشروع.

اما الرياديون فقد عرفوا على انهم ليسوا فقط افراد بل انهم جماعات او شركات صغيرة الحجم او متوسطة والشركات الكبيرة وعاصمة الولاية لا بل الدولة كل هؤلاء يمكن ان يكونوا رياديين. (الفيحان، 2012، 42)

ثانيا: خصائص الريادة:

١. الطموح والدافعية لدى الفرد الرائد تقوده إلى بناء شركة. (شعيب واخرون، 2014، 38)
٢. الرؤية العامة أو الأهداف التي تسعى الشركة لتحقيقها بالأفكار الداعمة والقوية الفريدة من نوعها في السوق. (شعيب واخرون، 2014، 38)
٣. الوضوح للرؤى الشمولية وقابلة للتحديث والتطوير باستمرار إلا أنها غير متكاملة. (شعيب واخرون، 2014، 38)
٤. منح الفرد الرائد نفسه دفعة من الأمل والتشجيع ليقويها ويدفعها للمضي قدماً في تحقيق أهدافها. (صادق، 2011، 16)
٥. تحويل الأهداف المرسومة إلى واقع ملموس بالعزم والإصرار والإرادة. (صادق، 2011، 16)
٦. السعي الدؤوب للفرد الرائد لإنجاح فكرته. (صادق، 2011، 17)

ثالثا: أهمية ريادة الاعمال:

- تتجلى أهمية ريادة الاعمال من خلال جملة من النقاط وكانت اهمها كالآتي:
١. الإبداع: فهو من أهم أسباب نجاح الشركة ويعد أساسه، فهو الذي يكسبه التميز ويمهد طريقه للنجاح. ويقوم الإبداع على الابتكار وخلق الأفكار الجديدة والتغيير والتجربة. (العدواني، 2012، 46)
 ٢. المشروعات الجديدة: وهي بدورها تساهم في تنمية وتطوير ورفع الاقتصاد المحلي من خلال المكاسب المباشرة التي يحققها صاحب الشركة والمكاسب غير المباشرة التي تتحقق في الاقتصاد المحلي، لذا فإن المشاريع الجديدة هي من أهم المحاور التي يعتمد مفهوم الريادة عليها. (العدواني، 2012، 46)
 ٣. توفير فرص العمل: يعد توفير فرص العمل وتأمين مصادر الرزق من المساهمات المباشرة التي تحققها ريادة الأعمال حيث تؤدي إلى التقليل من الهموم والعبء الملحق على الأفراد الباحثين عن عمل. (العدواني، 2012، 46).

رابعا: عناصر ريادة الاعمال:

- ١- المبادرة: إن إثراء البيئة التي تحيط بالأفراد المبادرين واشباع احتياجاتهم واستغلال الفرص المتاحة باستخدام كافة الموارد المتاحة في المجتمع هو التحدي الحقيقي الذي يواجههم لتحقيق رؤية متكاملة لتعزيز مفهوم العمل الحر لدى أفراد المجتمع، والتخطيط لابتكار نماذج مشروعات جديدة، جاءت أهمية المبادرة للقيام بالأعمال الرائدة، ومحاولة تحقيق الأفكار المقترحة وتطبيقها من قبل الادارة الشركة وتشجيع الافراد على ذلك، وبهذا فان تبني روح المبادرة يؤثر بشكل كبير وفعال في التوصل الى افكار رائدة يمكن ان تضيف قيمة تنافسية للشركة. (مراد، 2015، 71) وتقدم الشركات الريادية فهما عميقا للتسويق الى

دور الابداع التنظيمي في تحقيق ريادة الاعمال دراسة تحليلية في شركة أمنية للاتصالات فرعي (كربلاء/ بابل)
الفرص التي لا تمتلكها الشركات الاخرى فهم يرون ان الفرص ضمن منتج او سوق او مجال تكنولوجياي، لذلك فهم يحاولون من استغلال الفرص النموذجية اولا، وتحاول الشركات الاخرى ان تتبع الشركة الاولى وهي اشارة للمنافسين المحتملين، لذلك تهدف فكرة بيئة صناعة المبادرين إلى غرس روح المبادرة لدى الشباب الناشئ في حقل الأعمال وتعميق مفهوم العمل الحر بينهم وتحفيزهم على إنشاء وتنظيم الشركات، وترويج ثقافة التفكير التجاري الصحيح وتنمية المهارات والاستفادة من مصادر المعلومات المتنوعة في البحث والاستكشاف عن الفرص الواعدة. (ميسون، 2013، 94)

٢- الابداع: ان الابداع يعني ايجاد الافكار الجديدة والتي تعد مركزا للعمليات الريادية، كما عرف على انه القدرة على جمع او مشاركة المعلومات بطريقة تؤدي الى تطوير افكار جديدة. (الاغا، 2015، 93)
يعدّ الإبداع تفاعلاً لعدة عوامل ذهنية وبيئية واجتماعية و شخصية، وينتج هذا التفاعل بحلول جديدة تم ابتكارها للمواقف العملية أو النظرية في أيٍّ من المجالات العلمية أو الحياتية، وما يميّز هذه المجالات هي الحداثة والأصالة والقيمة الاجتماعية المؤثرة؛ فهي إحدى العمليات التي تساعد الإنسان على الإحساس وإدراك المشكلة، ومواقع الضعف، والبحث عن الحلول واختبار صحتها، وإجراء تعديل على النتائج، كما أنّها تهدف إلى ابتكار أفكار جديدة مفيدة ومقبولة اجتماعياً عند تطبيقها، كما تمكّن صاحبها من التوصل به إلى أفكار جديدة واستعمالات غير مألوفة، وأن يمتلك صفات تضمّ الطلاقة، والمرونة، والإسهاب، والحساسية للمشكلات، وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها. (الاغا، 2015، 93)
اذن الإبداع هو إنتاج أفكار جديدة غير مألوفة، على شرط أن تكون أفكار مفيدة، وقد يكون الإبداع في مجال يجلب الدمار والضرر وهذا لا يسمى ابداعاً بل تخريباً، فلو قلنا أن الفرد العامل ابتكر طريقة جديدة لتخفيض التكاليف أو لتعزيز الإنتاج أو لمنتج جديد، فتعد هذه الفكرة من الإبداع. (حامد واخرون، 2014، 83).

٣- اقتناص الفرص: تتمثل بكيفية استثمار الفرص واكتشافها وتطويرها، وتقييم الامكانيات التي يجب ان تستند على نوع العلاقة الاستراتيجية لهذه الامكانيات والاستفادة منها بالاعتماد على كل من الدوافع الاستراتيجية فتبدأ عمليات الشركة الريادية بالقدرة على خدمة الحاجات غير المشبعة واستغلال الفرص الناشئة قبل المنافسين فالابتكار والابداع هما اداتان حاسمتان يساعدان الشركة الريادية لاستغلال الفرص والحقائق التي تركز على ابتكار منتج جديد او طريقة جديدة في الانتاج. (النجار، 2015، 62)
كما توجد حلقة من المداخل الريادية تتراوح بين التأكيد للسعي وراء الفرص المتاحة بغض النظر عن الموارد المتاحة حالياً، الى التركيز على استثمار الموارد المتوفرة لدى الشركة وتعد عملية التميز وملاحقة الفرص من اساسيات الريادة جوهر الريادة، وتمثل الفرص موضوعات سوقية غير ملحوظة التي هي موارد محتملة الربح الثابت اذ تبرز هذه الموارد حاجات السوق غير المشبعة واستغلالها بالشكل الذي يحقق اهدافها. (الكسابية، 2013، 96).

المبحث الثالث: الاطار العملي

تمهيد: يتناول هذا الفصل الاطار العملي عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها بالإضافة الى تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث.

المحور الاول: عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

أولاً: الابداع التنظيمي (المتغير المستقل).

جدول (2) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث نحو الابداع التنظيمي (N=118)

الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماماً	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الكفاية النسبية
الأصالة	6	8	28	2	4	3.2	0.999	64%
	5	9	22	7	5	3.0	1.079	60%
	29	11	4	3	1	4.3	1.007	86%
	26	18	2	1	1	4.4	0.835	88%
	66	46	56	13	11	3.7	0.980	74%
X1								
الجدوى	5	9	22	4	8	2.9	1.164	58%

33	5	2	3	5	4.2	1.365	84%	تستجيب شركتنا لتغيرات حاجات ورغبات الزبائن
23	15	5	1	4	4.0	1.187	80%	تعمل شركتنا على مواكبة التطورات الحاصلة في معدات وآلات الإنتاج
31	6	7	1	3	4.3	1.167	86%	شركتنا القدرة على الاستجابة السريعة لتغيرات المطلوبة في تصاميم منتجاتها
92	35	36	9	20	3.9	1.223	78%	X2
29	15	1	0	3	4.4	1.015	88%	أقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح
28	12	7	2	1	4.5	0.455	90%	أتمتع بقدرة على الدفاع عن أفكاري
13	9	24	1	1	3.7	0.964	74%	أبادر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول المشكلات
22	20	3	1	2	4.2	0.962	84%	أتحمل مسؤولية ما أقوم به من أعمال ولدي الاستعداد لمواجهة النتائج
92	56	35	4	7	4.2	0.849	84%	X3
29	18	18	6	53	3.9	1.035	78%	المعدل العام x

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسوب باستخدام برنامج spss.v.22

يوضح الجدول (2) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث عن العبارات الخاصة بفقرات بأنماط الاصاله.

١. محور الاصاله: جاءت العبارة رقم (1) بوسط حسابي مرجح (3.2) وكفاية نسبية (64%). وجاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (3.0) وكفاية نسبية (60%). في حين حققت العبارة رقم (3) وسطاً حسابياً مرجحاً بلغ (4.3) وكفاية نسبية (86%)، وحصلت العبارة (4) على وسط حسابي مرجح بلغ (4.4) وكفاية نسبية (88%). وهذا يوضح ان جميع الاوساط الحسابية المرجحة اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) حسب مقياس ليكرت. "هذا يدل ان للأفراد العاملين يساهمون في تقديم افكار جديدة تخص العمل، ويحرصون على العمل بمهارة والمشاركة في حل المشكلات التي تواجهها في العمل".

٢. محور المرونة: جاءت العبارة رقم (1) بوسط حسابي مرجح بلغ (2.9) وكفاية نسبية (58%) اقل من الوسط الحسابي الفرضي بلغ (3).. وهذا يعني ان الكادر التدريسي لا ينزعجون عن المجتمع. و جاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (4.2) وكفاية نسبية (84%). و جاءت العبارة رقم (4) بوسط حسابي مرجح (4.0) وكفاية نسبية (80%)، وحققت العبارة رقم (٤) وسطاً حسابياً مرجحاً بلغ (4.3) وكفاية نسبية (89%)، اعلى من الوسط الحسابي الفرضي (3). "وهذا يعني ان الشركة تعمل وفق الظروف المحيطة بها".

٣. محور تحمل المخاطرة: جاءت العبارة رقم (1) بوسط حسابي مرجح بلغ (4.4) وكفاية نسبية (88%) اعلى من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3). وهذا يعني ان سهولة التعامل مع القائد الاداري. و جاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (4.5) وكفاية نسبية (90%) و جاءت العبارة رقم (3) بوسط حسابي مرجح (3.7) وكفاية نسبية (74%)، و حققت العبارة رقم (4) وسط حسابي مرجح بلغ (4.2) وكفاية نسبية (84%)، اعلى من الوسط الحسابي الفرضي (3). "وهذا مما يدل على ان الشركة تغامر في عملها وتعد الفشل طريق للنجاح".

ثانياً: محور ريادة الاعمال (المتغير المعتمد):

جدول (3) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث نحو ريادة الاعمال (N=118)

الفقرة	اتفق تماماً	وافق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً	الوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري	الكفاية النسبية
تتهم ادارة شركة امنية للاتصالات في تعديل وتحسين امكانيات قبل الاخرين	15	19	8	2	4	3.8	1.166	76%

70%	0.999	3.5	2	3	23	11	9	تهدف ادارة شركة امنية للاتصالات الى ان تكون الاولى في استخدام الاساليب التكنولوجية الحديثة	
62%	1.112	3.1	4	8	21	8	7	تحتضن ادارة الشركة المبادرات الجديدة وتعمل على انضاجها وتوفير بيئة المناسبة لها	
74%	0.998	3.7	2	1	18	15	12	تبذل الادارة جهدا كبيرا في ايجاد فرص جديدة	
70%	1.068	3.5	12	14	70	53	43	Y1	
66%	0.835	3.3	1	4	29	9	5	تحرص ادارة الشركة على تنفيذ الافكار الجديدة بسرعة	الادارة
60%	1.039	3.0	3	9	26	3	7	تحفز ادارة الشركة جميع الافراد العاملين على تقديم افكار جديدة	
68%	1.129	3.4	5	1	22	11	9	نستثمر علاقاتنا مع الجميع من اجل الحصول على افكار جديدة	
88%	0.885	4.4	1	2	21	16	8	تسعين شركتنا بافكار الخبراء الخارجيين من اجل تطوير خدماتها	
70%	0.971	3.5	10	39	98	39	29	Y2	الفرص
60%	0.815	3.0	2	8	25	12	1	نقيم الفرص وفق معايير التكلفة والايراد المترتب عليها	

66%	1.216	3.3	6	4	19	10	9	نسعى باستمرار للاقتناص الفرص التي تفوق قدرتنا الحالية
72%	1.238	3.6	4	7	6	19	12	نرصد التغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة وذات العلاقة باختصاصنا
72%	1.077	3.6	3	6	16	11	13	نهتم بتطوير الاعمال التي نتمكن من خلالها من خلق واستثمار فرص جديدة
68%	1.087	3.4	15	25	66	52	35	Y3
72%	0.983	3.6	56	80	30 8	18 6	98	المعدل العام y

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسوب باستخدام برنامج spss.v.22
يوضح الجدول (3) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث على العبارات الخاصة بزيادة
الاعمال، ومن ثم يمكن إعادة ترتيب هذه العبارات حسب المتوسطات الحسابية من الأهم فالأقل أهمية
وهو ما يوضحه الجدول التالي:

١. محور المبادرة: جاءت العبارة رقم (1) بمتوسط حسابي مرجح (3.8) لكل منهما، وشدة اجابة
(76%) وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (4) بوسط حسابي مرجح (3.7) وشدة اجابة (74%)
وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (3.5) وشدة اجابة (70%) وفي
الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (3) بوسط حسابي مرجح (3.1) وشدة اجابة (62%) وتشير هذه
المتوسطات إلى وجود تأثير المبادرة لدى أفراد عينة البحث ويدعم ذلك المتوسط الحسابي العام لهذا
المحور والذي بلغ 4.0.

٢. محور الابداع: جاءت العبارة رقم (4) بمتوسط حسابي مرجح (4.4) لكل منهما، وشدة اجابة
(88%) وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (3) بوسط حسابي مرجح (3.4) وشدة اجابة (68%)
وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (1) بوسط حسابي مرجح (3.3) وشدة اجابة (66%) وفي
الترتيب الرابع جاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (3.0) وشدة اجابة (60%) وتشير هذه
المتوسطات إلى وجود تأثير الابداع لدى أفراد عينة البحث ويدعم ذلك المتوسط الحسابي العام لهذا
المحور والذي بلغ 3.5.

٣. محور اقتناص الفرص: جاءت العبارتان رقم (4) بمتوسط حسابي مرجح (3.6) لكل منهما، وشدة اجابة (72%) وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (2) بوسط حسابي مرجح (3.3) وشدة اجابة (66%) وفي الترتيب الثالث جاءت العبارة رقم (1) بوسط حسابي مرجح (3.0) وشدة اجابة (60%) وتشير هذه المتوسطات إلى وجود تأثير ادارة اقتناص الفرص لدى أفراد عينة البحث ويدعم ذلك المتوسط الحسابي العام لهذا المحور والذي بلغ 3.4.

المحور الثاني: تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

يهدف هذا المحور إلى:- اختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث باستخدام معامل الارتباط البسيط ومن ثم اختبار معنوية معاملات الارتباط باستخدام اختبار (t)، حيث توجد علاقة معنوية إذا كانت قيمة (t) المحسوبة أكبر أو مساوية لقيمة (t) الجدولية، اما إذا كانت اصغر من قيمتها الجدولية فإن العلاقة غير معنوية عند مستوى معنوية (1%)، ولتحقيق هذا الهدف لابد من التحقق من مدى إمكانية قبول او رفض الفرضية الرئيسة الأولى والفرضيات المنبثقة عن كل منها.

جدول (4) نتائج علاقات الارتباط بين انماط الابداع التنظيمي و ريادة الاعمال مع قيم (t)

المتغير المعتمد المتغير الفرعى المستقل	معامل الارتباط وقيمة (t)	ريادة الاعمال y	قيمة(t) الجدولية
الاتصال X1	معامل الارتباط	0.576	0.059
	قيمة(t) المحسوبة	1.220	
المرونة x2	معامل الارتباط	0.038	
	قيمة(t) المحسوبة	0.065	
تحمل المخاطرة x3	معامل الارتباط	0.177	
	قيمة(t) المحسوبة	0.312	
نوع العلاقة	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عند المستوى ١%		

المصدر: إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية (N=118)

اولاً: اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الاتصال بزيادة الاعمال).

إذ يشير الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين الاتصال (X1) و المتغير (y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.576) وان هذه العلاقة معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما عكسته قيمة (t) المحسوبة حيث بلغت (1.220) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.059).

كما عكست النتائج الى وجود علاقات ارتباط موجبة وقوية بين الاصاله وريادة الاعمال وهذا ما دلت عليه قيم معامل الارتباط والتي كانت (0.576) وكانت هذه العلاقات معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما أشارت اليه قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (1.220).

ثانيا: اختبار الفرضية الفرعية الثانية: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المرونة وريادة الاعمال).

إذ يشير الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين المرونة (X_2) و المتغير (y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.038) وان هذه العلاقة معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما عكسته قيمة (t) المحسوبة حيث بلغت (0.065) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.059). كما عكست النتائج الى وجود علاقات ارتباط موجبة وقوية بين المرونة وريادة الاعمال وهذا ما دلت عليه قيمة معامل الارتباط والتي كانت (0.038) وكانت هذه العلاقات معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما أشارت اليه قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (0.065).

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين تحمل المخاطرة و ريادة الاعمال).

إذ يشير الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين تحمل المخاطرة و ريادة الاعمال (X_3) و المتغير (y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.177) وان هذه العلاقة معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما عكسته قيمة (t) المحسوبة حيث بلغت (0.312) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.065). كما عكست النتائج الى وجود علاقات ارتباط موجبة بين تحمل المخاطرة وريادة الاعمال وهذا ما دلت عليه قيمة معامل الارتباط والتي كانت (0.177) وكانت هذه العلاقات معنوية عند مستوى (1%) وهذا ما أشارت اليه قيمة (t) المحسوبة والتي بلغت (0.312). وتأسيساً على ما تقدم تقبل الفرضية الرئيسية الاولى التي مفادها (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاصاله وريادة الاعمال).

المحور الثالث: تحليل واختبار اتجاهات التأثير بين متغيرات البحث

توطئة: يهدف هذا البحث إلى اختبار تأثير المتغير المستقل (الابداع التنظيمي) بشكل منفرد ومجتمع في المتغير المعتمد (ريادة الاعمال)، وذلك بالاعتماد على تحليل الانحدار البسيط (Simple Regression Analysis) واختبار (F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار البسيط، إذ يوجد تأثير معنوي إذا كانت (F) المحسوبة اكبر من قيمة (F) الجدولية ولا يوجد هذا التأثير إذا كانت قيمة (F) المحسوبة اصغر من قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية (1%)، كذلك تم استخدام معامل التحديد (R^2) لتفسير مقدار تأثير المتغيرات المستقلة للمتغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد، واختبار (T) لتحديد اختبار معنوية علاقات التأثير عند مستوى معنوية (1%).

جدول (5) تقدير معلمات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الابداع التنظيمي في ريادة الاعمال

ريادة الاعمال y							المتغير المعتمد]
قيمة T		قيمة F		معامل التفسير R^2	constant		المتغير المستقل
الجدولية (%)	المحسوبة	الجدولية (%)	المحسوبة		B	A	
	1.220		1.488	0.332	2.365	1.939	الاصالة x1
	0.065		0.004	0.001	0.122	1.861	المرونة x2
0.065	0.312	0.003	0.097	0.031	0.499	1.602	تحمل المخاطرة x3

المصدر: إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية (N=118)

وبناء على ما تقدم، سيتم تحقيق هدف البحث لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية من خلال فرضياتها الفرعية وكما يأتي:

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الاولى: (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية الاصالة في ريادة الاعمال).

يشير الجدول (5) الى وجود علاقة تأثير موجبة الاصالة (X_1) في ريادة الاعمال (Y) اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط والتي كانت قيمها كالاتي (1.488) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (0.003) عند مستوى معنوية (1%) مما يدل على معنوية النموذج المقدر، وبلغت قيمة معامل الانحدار (0.332) عند مستوى المعنوية المذكور اي ان تغير مقداره وحدة واحدة من بُعد الاصالة يؤثر في ريادة الاعمال، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط.

كما عكست نتائج قيمة معامل التفسير (R^2) التي كانت على التوالي وكالاتي: (0.332) وهذا يعني ان بُعد الاصالة (X_1) تفسر ما نسبة من التغيرات التي تطرأ على ريادة الاعمال. اما النسبة المتبقية فتعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالي. كما بلغت قيمة (T) المحسوبة التي كانت (1.488) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.003) عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار (B) لكل من ريادة الاعمال عند مستوى المعنوية المذكور، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط. (ومما تقدم يتضح نفي الفرضية الفرعية الاولى).

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية:- (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمرونة في ريادة الاعمال).

كما عكست النتائج الاحصائية الى وجود علاقة تأثير موجبة للمرونة (X_2) في ريادة الاعمال (Y) اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط للمرونة (0.004) وهي اكبر من قيمة (F)

الجدولية البالغة (0.003) عند مستوى معنوية (1%) مما يدل على معنوية النموذج المقدّر، وبلغت قيمة معامل الانحدار كالاتي: ($B=2.365$) لكل من مؤشرات المرونة عند مستوى المعنوية المذكور اي ان تغير مقداره وحدة واحدة من بُعد القياس يؤثر في زيادة الاعمال، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط.

واظهرت نتائج قيمة معامل التفسير (R^2) والتي كانت (0.332) وهذا يعني ان المرونة (X_2) يفسر نسبة من التغيرات التي تطرأ على زيادة الاعمال. اما النسبة المتبقية فتعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالي. كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.220) وهي اكبر من قيمته الجدولية البالغة (0.065) عند مستوى دلالة (1%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار (B) لكل من زيادة الاعمال عند مستوى المعنوية المذكور، وبالتالي ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط (ومما تقدم يتضح نفي الفرضية الفرعية الثانية).

ثالثا: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية تحمل المخاطرة وريادة الاعمال).

يشير الجدول (5) الى وجود علاقة تأثير موجبة بين تحمل المخاطرة (X_3) و ريادة الاعمال (Y) اذ بلغت قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط لمؤشرات شبكات الاتصال حيث كانت قيمتها (0.097) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (0.003) عند مستوى معنوية (1%) مما يدل على معنوية النموذج المقدّر، وبلغت قيمة معامل الانحدار ($B=0.499$) لكل من مؤشرات تحمل المخاطرة عند مستوى المعنوية المذكور اي ان تغير مقداره وحدة واحدة من بعد زيادة الاعمال، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط.

كما عكست النتائج قيمة معامل التفسير (R^2) التي كانت (0.031) وهذا يعني ان تحمل المخاطرة (X_3) تفسر نسبة من التغيرات التي تطرأ على زيادة الاعمال. اما النسبة المتبقية فتعود الى مساهمة متغيرات اخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالي. كما بلغت قيمة (T) المحسوبة (0.312) وهي اكبر من قيمتها الجدولية البالغة (0.065) عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار (B) لكل من زيادة الاعمال عند مستوى المعنوية المذكور، وبالتالي ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط. (ومما تقدم يتضح عدم ثبوت الفرضية الفرعية الثالثة).

ويوضح الجدول (6) ترتيب القوة التأثيرية لأنماط الابداع (X) في زيادة الاعمال (Y) وفقاً إلى قيم معامل التفسير (R^2) وعلى النحو الآتي: جدول (6) ترتيب قوة تأثير

أبعاد	معامل التفسير (R^2)	ترتيب القوة التأثيرية
الاصالة x_1	0.332	الاول
تحمل المخاطرة x_3	0.031	الثالث
المرونة X_2	0.001	الثاني

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (6) ما يأتي:-

١. جاء بُعد الاصلة (x_1) بالمرتبة الاولى من حيث قوة التأثير في ريادة الاعمال من خلال معامل تفسير بلغ (0.332).
٢. ونجد بُعد تحمل المخاطرة (x_3) المرتبة الثالثة من حيث قوة التأثير في تحقيق ريادة الاعمال من خلال معامل تفسير بلغ (0.031).
٣. بينما جاء بُعد المرونة (x_2) في المرتبة الثانية من حيث قوة التأثير في ريادة الاعمال من خلال معامل تفسير بلغ (0.001).

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

المحور الاول: الاستنتاجات:

١. تشير النتائج الى ان العاملين في شركة أمنية يمتلكون خبرة ومهارة جيدة في ادارة الازمات، واجراء التعديلات وتحسين الخدمات، واستثمار كافة الفرص المتاحة والعمل على ان تكون الشركة الاولى في تقديم الخدمات الى زبائنهم.
٢. من الواضح ان ادارة شركة أمنية تحسن عملية الفصل بين اقسام العمل وتوزيع الواجبات، من اجل تقديم الخدمة لزبائنهم.
٣. ثبوت توافر اكثر من خيار تطبيقي يمكن اعتماده لأغراض التطور التنظيمي ولعل منها في الحد الادنى عناصر الابداع التنظيمي بحسب البحث.
٤. اتضحت الحاجة الماسة لريادة الاعمال في شركة أمنية للاتصالات فرعي (كربلاء، بابل) لما لها من تأثير مباشر على الشركة.
٥. من خلال البيانات التي حصلت عليها الباحثة اتضح ان الشركة لايزال عملها ضعيفاً في العراق مقارنة بالشركات الاخرى العاملة في القطاع نفسه.

المحور الثاني: التوصيات:

١. استقطاب المبدعين بالعمل وخصوصاً الذين يعملون في مجال الاتصالات وتغذية الادارات المختلفة بمؤلاء المبدعين.
٢. عدم التردد بتطبيق الافكار الجديدة وتحمل المخاطرة بالعمل خوفاً من الاخفاقات ولما لهذا الامر اهمية بالغة في الابداع والوصول الى ريادة في الاعمال.
٣. زيادة الاهتمام من ادارات الشركات بالاتصالات بالراسية والافقية لتفعيل الاتصالات داخل الشركة مما يزيد الابداع.
٤. اقامة آليات لتوفير راس المال المخاطرة والدعم لرواد الاعمال، ودعم تشجيع اقامة شبكات اعمال من اجل إيجاد شركات ناشئة واعدة، وتوسيع فرص الوصول الى راس المال المخاطر.

٥. كسر الصور النمطية، حيث ان الافكار الريادية كثيرة ويمكن ان تأتي من اي فرد مبدع في تقديم الخدمات والافكار الجديدة قد تأتي من الشباب امثال مؤسس جوجل والفيس بوك وقصصهم الشهيرة على المستوى العالمي.

المصادر:

- ١- المعموري، عليّة جسام محمد ناصر (٢٠١٠) أثر المناخ التنظيمي في عملية الابداع، دراسة تحليلية في الكليات الاهلية ببغداد، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ٢- الاسراج، حسين عبد المطلب (٢٠١٠) الريادية ودورها في التنمية العربية في ظل اقتصاد المعرفة، مؤتمر الريادية في مجتمع المعرفة، بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، ١٢ نيسان (ابريل).
- ٣- اسماعيل عمر (٢٠١٠) خصائص الريادي في المنظمات الصناعية واثرها على الابداع التقني دراسة حالة في صناعة الاثاث " مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، مج ١٢.
- ٤- الاغا وفيق (٢٠١٥) الريادة في الشركات العربية بمنظور استراتيجي، مجلة جامعة الازهر بغزة، المجلد ١١.
- ٥- البياتي والمطيري، فائز غازي وبديري اكرم (٢٠١٥) الابداع التنظيمي لدى القادة المدراء وانعكاساته على كفاءة وفاعلية منظماتهم "مجلة كلية المأمون الجامعة، العدد السادس، بغداد.
- ٦- الجعبري، عدنان ايوب. (٢٠١٤) "دور الابداع التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي"، دراسة ميدانية في هيئة كهرباء الخليل، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا ادارة الاعمال، الخليل، فلسطين.
- ٧- حامد مهند، ارشد فوزي (٢٠١٤) نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية قطاع غزة، معهد اجاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، ماس، القدس، فلسطين.
- ٨- الحسيني، بشرى عباس محمد (٢٠١٣) "عملية التعلم المنظمي واثرها في الابداع المنظمي: دراسة استطلاعية في كليات الصيدلة ببغداد". رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
- ٩- الحقباني، تركي (٢٠٠٧) أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري: دراسة استطلاعية للموظفين العاملين في الأجهزة الحكومية بمدينة الرياض في المملكة العربية السعودية، رسالة.
- ١٠- شعيب بنونة، وعواطف، خلوط (٢٠١٤) أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة، الملتقى الدولي بعنوان: الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب -البلدية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
- ١١- صادق، درمان سليمان (٢٠١١) قياس مكانة عمليات التسويق الريادة في منظمات الاعمال الصغيرة، دراسة استطلاعية في عينة من مصانع المياه المعدنية في اقليم كردستان - العراق، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد الثامن، العدد الرابع.

- دور الابداع التنظيمي في تحقيق ريادة الاعمال دراسة تحليلية في شركة أمنية للاتصالات فرعي (كربلاء/ بابل)
- ١٢- الطالباي، خولة عبد الحميد محمد (٢٠١٤) "اثر راس المال الفكري في الابداع المنظمي"، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ١٣- العبيدي/ بشار محمد خليل، العزاوي/ سحر محمد كريم (٢٠١٠) الابداع المنظمي واثري في تحسين جودة المنتج، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد (٢١).
- ١٤- العدواني، عبد الستار محمد، ومحمد، أثمار عبد الرزاق. (٢٠١٢) حاضنات الاعمال مدخل المنظمات للتحويل نحو الاداء الريادي، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مجلد ١٨ العدد ٦٩.
- ١٥- العطوي، مهند حميد (٢٠١٢) اثير المرونة الاستراتيجية في ريادة منظمات الأعمال دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري الشركات الصغيرة العاملة في قطاع صناعة المواد الإنشائية في محافظة النجف، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، جامعة الكوفة، كلية الادارة والاقتصاد.
- ١٦- العواد، عبد الله بن محمد (٢٠١٣) واقع الإبداع الإداري وأساليب تطويره. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- ١٧- عوض عاطف (٢٠١٣) "اثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد ٢٩، العدد ٣.
- ١٨- فاضل، فلاح تايه (٢٠٠٩). "العقل الاستراتيجي للقيادات الادارية واثري في ادارة الابداع: دراسة تطبيقية في عينة من كليات الجامعة المستنصرية". رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
- ١٩- الفيحان، ايثار عبد الهادي، وسلمان، سعدون محسن (٢٠١٢) دور حاضنات الاعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد ٣.
- ٢٠- كاظم، عبد الله (٢٠٠٨) "اثر راس المال في الابداع التنظيمي"، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد ١٠ العدد ٢٨.
- ٢١- محمد، خميس ناصر (٢٠١٠) "اثر ادارة المعرفة في الابداع والتنافسية: دراسة تشخيصية مقارنة في الشركة العامة للصناعات الجلدية والمركز الوطني للاستشارات والتطوير الادارة"، اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ٢٢- مراد، زايد (٢٠١٥) الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة و المتوسطة، الملتقى الدولي حول: المقاتلانية، التكوين وفرص الأعمال بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- ٢٣- المسعودي، محمد اصبع بكال (٢٠١١) "العلاقة بين مقدرات الابداع الاستراتيجي وسلوكيات القيادة التحويلية واثريها في الميزة التنافسية المستدامة: دراسة تشخيصية تحليلية لآراء عينة من التدريسين، في الكليات الاهلية ببغداد"، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ٢٤- ميسون علي حسين (٢٠١٣) الريادة في منظمات الاعمال مع الاشارة لتجربة بعض الدول، بحث نظري، جامعة بغداد، كلية الادارة والاقتصاد.

٢٥- النجار، فايز/ العلي، عبد الستار (٢٠١٣) الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر.

٢٦- النمر، سعود محمد. (٢٠١٢ م). الإبداع الإداري، دراسة سلوكية. المدير العربي، العدد

(١١٧).

٢٧- حاتم علي حسن رضا (٢٠١٠) الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على

الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية الدراسات

العليا، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

٢٨- محمد بن علي بن حسن (٢٠٠٨) الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع الإداري

من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي"، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التربية، جامعة أم

القرى، السعودية.