

أثر رشاقة القوى العاملة على الإبداع التنظيمي في شركات التعدين في جنوب الأردن

إياد طه الرواشدة

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر رشاقة القوى العاملة على الإبداع التنظيمي في شركات التعدين في جنوب الأردن. ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة، وزعت على مجتمع الدراسة، البالغ حجمه (425) من العاملين في شركات التعدين في جنوب الأردن، واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة بغرض تحليل البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: إن مستوى تطبيق رشاقة القوى العاملة للعاملين في شركات التعدين في جنوب الأردن من وجهة نظر المبحوثين، قد جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي مقداره (4.00). إن مستوى الإبداع التنظيمي لدى العاملين في شركات التعدين في جنوب الأردن من وجهة نظر المبحوثين قد جاء بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي مقداره (4.04). هناك أثر ذو دلالة إحصائية لرشاقة القوى العاملة (المرونة المهنية، تحمل ضغوط العمل) في الإبداع التنظيمي ككل، وأبعادها بصورة منفردة كل على حدة (الأصالة، والطلاقة والمرونة، وتحسين العمليات الإنتاجية). توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات، من أهمها: زيادة تمكين العاملين في الشركة، بهدف تعزيز رشاقتهم، وذلك كمواجهة والتصرفات في مختلف المواقف. تشجيع العمل الجماعي وبناء فرق العمل في الشركات، وذلك من خلال الآليات التالية: اللقاءات المفتوحة مع الإدارة لشرح أهمية العمل الجماعي من قبل الرؤساء.

الكلمات المفتاحية: رشاقة القوى العاملة، الإبداع التنظيمي، الأصالة

Abstract

The Effect of Workforces Agility on the organizational innovation in mining companies in South Jordan

The study aimed at identifying the impact of the organizational innovation in mining companies in South Jordan, to achieve this objective, questionnaire was developed and distributed to a population of (425) employees. Used appropriate statistical methods. The study found the following most important results: The level of application of workforce agility in Arab Potash Company was highly according of the respondents with average (4.00). The level of the organizational innovation in mining companies in South Jordan was highly according of the respondents with average (4.04). There were significant effect of Application of workforce agility (flexibility, work under pressure) on the organizational innovation (Originality, fluency and flexibility, improving production processes). The study conclude a number of recommendations including: increase the improvement employees in order to face the sudden changes and act wise in other situations and overcome problems and increase the level of employees support in company and group worker to solve daily problems and increase the level of individual performance and corporate.

Key words: Workforces Agility, Organizational innovation, Originality.

المقدمة:

تواجه منظمات الأعمال في الأردن تغيرات وتحولات سريعة في بيئة الأعمال؛ نتيجة التقدم العلمي والتقني، الذي يتطلب من تلك المنظمات الاستجابة إلى هذا التقدم، وزيادة حدة المنافسة على الصعيد المحلي والخارجي، وارتفاع أسعار مدخلات الإنتاج وكلفه، وتذبذب الطلب على المنتجات، وانحسار بعض الأسواق الخارجية بسبب الظروف السياسية في المنطقة، وغيرها من التحديات التي تواجه منظمات الأعمال في الأردن. وهذه التحديات وغيرها من التغييرات المفاجئة، يترتب عليها آثار سلبية وإيجابية تبعاً لدرجة استجابة تلك المنظمات وتكيفها وقدرتها، فالمنظمات التي استطاعت تحقيق النجاح هي قادرة -بلا شك- على الاستجابة للتغيرات المفاجئة، وتلبية متطلبات العملاء، بطرق مختلفة وعلى نطاق واسع، من خلال قدرة العاملين فيها على الاستجابة البيئية في سياق الاضطرابات والتغيير، مما مكنها من القدرة على الاستجابة بسرعة، والتعامل مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية غير المتوقعة، في حين إن المنظمات المتعثرة لم تتمكن من مواجهة تلك التغيرات المفاجئة لأسباب كثيرة، ربما يكون من أهمها سوء استغلال الموارد المتاحة، سواء المادية أم البشرية. فالمنظمات التي شهدت نجاحاً تبيين لها أن الاستمرارية والاستدامة لهذا النجاح على المدى الطويل يعتمد على رشاقة القوى العاملة وعلى الحاجة إلى تحقيق الزيادة والتميز في مجالها، وقدرتها على الاستغلال الأمثل للموارد، وخلق حالة من التوازن بين العوامل الداخلية والتأثيرات الخارجية لها، والتكيف التام لضمان تحقيق الأهداف المخطط لها، والمتمثلة في: الربحية والبقاء والنمو والقدرة على المنافسة في الأسواق. ويُعد الإبداع التنظيمي أحد الموضوعات الهامة في وقتنا الحاضر، على الرغم من أنه بدأ منذ ظهور الخليقة وتطور مع مراحلها الإنسانية المختلفة، كما أنه يمثل عملية متعددة المجالات، يتم من خلالها تفاعل عدد من المتغيرات فيما بينها، بالإضافة إلى أنه لا يُعد حدثاً مفاجئاً، إنما هو خيار يلجأ له الفرد؛ بهدف التكيف مع الأوضاع الحديثة والمواءمة معها لغرض الاستمرار والنمو.

مشكلة الدراسة:

تعد رشاقة القوى العاملة من الأمور المهمة في أي منظمة، لآثارها الإيجابية على أداء المنظمات؛ لأن أي عمل يعتمد على القوى العاملة ومرونتها ونكائها، وقدرتها على التكيف والتأثير في فاعلية أي منظمة من ناحية وأرباحها وإنتاجها، والاستفادة منها في البيئة الخارجية والداخلية، وربما تكون هناك بعض المنظمات الفاشلة، ويعود ذلك إلى انخفاض قدرات القوى العاملة التي ليس لها القدرة على مواجهة التغيرات التي تمر بها المنظمات، وحيث يعدّ الإبداع التنظيمي أحد العوامل الرئيسة والمهمة في التجاوب مع التغيرات ومواجهة التحديات المتلاحقة، مما يتطلب من إدارة المنظمات توفير بيئة إدارية، تشجع على الإبداع التنظيمي، وتجعل منه ظاهرة متأصلة ومُتجددة، وأن حاجة المنظمات للإبداع تُعد حاجة ملحة وضرورية، تفرضها التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات، بالإضافة إلى ما تعيشه المنظمات اليوم من ظروف مُتغيرة ومُعقدة. من هنا، فإن هذه الدراسة جاءت؛ لمحاولة التعرف إلى أثر رشاقة القوى العاملة على الإبداع التنظيمي، ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما أثر رشاقة القوى العاملة على الإبداع التنظيمي في شركات التعدين في جنوب الأردن؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الآتي:

1. تكمن أهميتها من أهمية الموضوع الذي تدرسه؛ فالدراسة تعد من الدراسات النادرة التي تبحث في أثر رشاقة القوى العاملة على الإبداع التنظيمي.
2. إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة وتوصياتها في تحسين مستوى الإبداع التنظيمي، والتعرف إلى طبيعة العلاقة بين رشاقة القوى العاملة بأبعادها المختلفة والإبداع التنظيمي.
3. الكشف عن مستوى الإبداع التنظيمي، لدى العاملين في شركات التعدين في جنوب الأردن، وبيان تأثيره في بيئة العمل.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة بشكل رئيس إلى معرفة أثر رشاقة القوى العاملة على الإبداع التنظيمي في شركات التعدين في جنوب الأردن، كما تهدف هذه الدراسة إلى:

1. تقديم إطار نظري متكامل لجميع متغيرات الدراسة، يسهم في إثراء المكتبة العربية.
2. التعرف إلى تصورات المبحوثين نحو رشاقة القوى العاملة، وكل بعد من أبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في شركات التعدين في جنوب الأردن.
3. التعرف إلى تصورات المبحوثين نحو الإبداع التنظيمي، وكل بعد من أبعاده (الأصالة، والطلاقة والمرونة، وتحسين المنتجات وتطويرها، وتحسين العمليات الإنتاجية) في شركات التعدين في جنوب الأردن
4. تقديم عدد من التوصيات، والمبينة في نتائج الدراسة، والاستفادة منها.

فرضيات الدراسة:

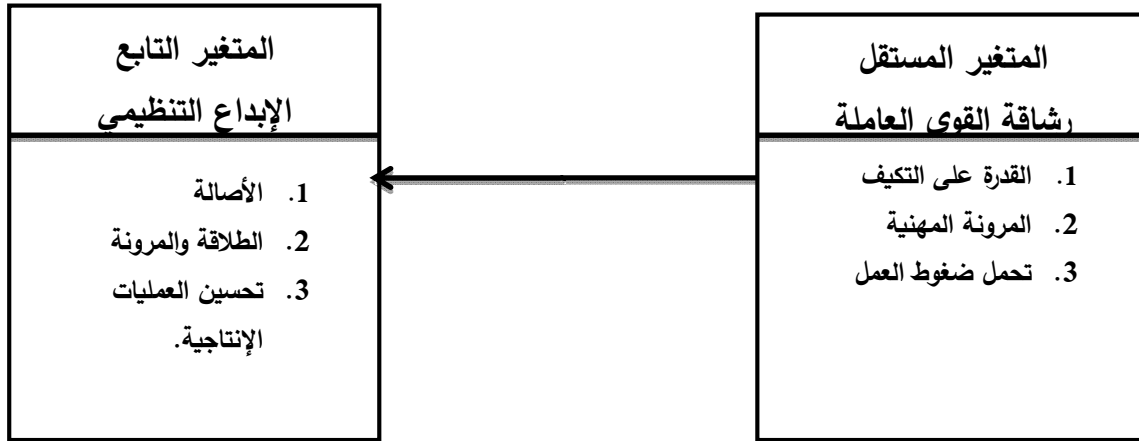
تسعى الدراسة إلى اختبار صحة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) على الإبداع التنظيمي بأبعاده (الأصالة، والطلاقة والمرونة، وتحسين العمليات الإنتاجية) في شركات التعدين في جنوب الأردن. ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

1. الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في الأصالة كبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي في شركات التعدين في جنوب الأردن.
2. الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في الطلاقة والمرونة كأحد أبعاد الإبداع التنظيمي في شركات التعدين في جنوب الأردن.
3. الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في تحسين العمليات الإنتاجية كأحد أبعاد الإبداع التنظيمي في شركات التعدين في جنوب الأردن.

أنموذج الدراسة:

الشكل رقم (1)
نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة، مثل دراسة المحاميد(2016) ودراسة القراله (2016) (ودراسة خيرى (2012).

التعريفات الإجرائية:

أ- المتغير المستقل

رشاقة القوى العاملة: وتعني القدرة والمرونة عند العاملين على مواجهة أي تغييرات مفاجئة تواجه المنظمة؛ لضمان بقائها وقدرتها على النمو والتنافس وتتكون من الأبعاد التالية:

1- القدرة على التكيف مع الظروف المتوقعة: وتشير إلى انسجام أداء العاملين المتوقع مع التغيرات البيئية بكفاءة وفاعلية ومرونة.

2- المرونة المهنية: وتشير إلى القدرة والكفاءة لأداء مهام مختلفة من قبل فرق مختلفة في الوقت نفسه إذا دعت الحاجة.

3- تحمل ضغوط العمل: وتشير إلى القدرة على التعامل مع المواقف الصعبة، والعمل تحت الضغوط المختلفة ومهما كان مصدرها.

ب- المتغير التابع:

الإبداع التنظيمي: هو وجود موظفين يمتلكون روح الإبداع، ووجود إدارة تشجع موظفيها على طرح الأفكار الإبداعية؛ من خلال طرح أفكار وحلول ابتكارية لمواجهة المشكلات والتحديات التي تواجه المنظمة وتتكون من الأبعاد التالية:

1- الأصالة: وتمثل قدرة موظفي المنظمة على تقديم خدمات ومنتجات ذات طابع إبداعي؛ من خلال وجود روح المجازفة والابتكار لديهم.

2- الطلاقة والمرونة: تتمثل في قدرة موظفي المنظمة على إيجاد وابتكار طرق وحلول سريعة، تساعد المنظمة على الاستمرار، بالإضافة إلى قدرة المنظمة على تنمية قدرات موظفيها الإبداعية وتطويرها.

3- تحسين العمليات الإنتاجية: وتمثل قدرة المنظمة على تحسين وتطوير منتجاتها؛ من خلال إدخال تغييرات وتحديثات على أنظمتها وأساليبها المستخدمة بشكل مستمر ودائم، بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية والتغييرات في بيئة العمل.

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم الرشاقة:

الرشاقة هي نوع من أنواع المرونة، وهي القدرة على الأعمال غير المخطط لها، والأنشطة الجديدة، والاستجابة للتغيرات غير المتوقعة في طلبات العملاء والسوق الفريدة في نوعها (Narasimhan & Swink & Kim, 2006). وهناك من يرى أن الرشاقة هي قدرة المنظمة على الاستجابة للتغيرات المفاجئة، وتلبية متطلبات العملاء بطرق مختلفة وعلى نطاق واسع؛ من حيث عدة متغيرات: منها: السعر، والجودة، والسماة، والكمية، والتسليم (Prince & Kay, 2003). وتعني الرشاقة قدرة المنظمة على الاستمرار في الإدراك والاستكشاف والاستجابة، باستخدام القدرات الملائمة لأغراض استغلال الفرص في الموقف السوقي وبعتماد السرعة والمباغته والنجاح التنافسي (الصانع، 2013).

وتعرف الرشاقة التنظيمية على أنها القدرة التنظيمية للرد بسرعة وفعالية من قبل المنظمة على المنظمات المنافسة التي يمكن أن تحدث تغييراً جذرياً يؤثر سلباً عليها (Bottani, 2009). وتعرف أيضاً الرشاقة: بأنها القدرة على تسريع النشاطات في مسار حرج، والتي يتم البدء بها من خلال تحديد احتياجات السوق وإنهائها من خلال تسليم السلعة المخصصة (Kumar and Motwani, 1995) وهي أيضاً: القدرة على البقاء من خلال الاستجابة السريعة والفعالة للأسواق المتغيرة من خلال طرح سلع وخدمات لتلبي حاجات الزبون الخاصة (Gunasekaran, 1999).

خصائص المنظمة الرشيقية:

تمتاز المؤسسة الرشيقية بما يلي:

1. البناء التنظيمي: تمتاز المنظمة الرشيقية بأن هيكلها التنظيمي شبكي، مفلطح وأفقي.
2. كفاءة وحدات الفريق (العمل): تمتاز المؤسسة الرشيقية بأن فرق وحدات عملها متعددة التخصصات.
3. اتخاذ القرار وتدفق المعلومات: تمتاز المؤسسة الرشيقية بأن قراراتها تتخذ بطريقة لامركزية.
4. دور المديرين: تمتاز المؤسسة الرشيقية بأن دور المديرين فيها التنسيق وليس السيطرة.
5. نوعية الأفراد: تمتاز المؤسسة الرشيقية بأن موظفيها يمتازون بالتكيف، والتوافق، والمسؤولية، والعمل بروح الفريق، والاستقلالية، والإبداع (Abu-Radi, 2013).

رشاقة القوى العاملة: Workforce Agility

وتعني رشاقة القوى العاملة القدرة والمرونة لدى المورد البشري في المنظمة، والتي تمكنهم من القيام بدور رئيس وفاعل في تمكين المنظمة، من مواجهة أي تغييرات مفاجئة، وبما يمكنها من البقاء والنمو والتنافس في السوق (Al-Hadid & Abo-Rumman, 2015).

وتعني رشاقة القوى العاملة أن الأفراد العاملين في المنظمة يتسمون بأنهم متكيفون ومسؤولون ومبدعون ذاتياً (المواضية، 2015).

كما تشير رشاقة القوى العاملة من منظور المنظمة، قدرتها على تطوير عنصر المفاجئة لديهم، وإدارة معرفتهم، وإضافة القدرات لديهم للتعامل مع المتغيرات في سوق مضطرب (Sherehiy, 2008).

ولضمان قدرة الأفراد العاملين في المنظمة على تحقيق أهدافها؛ فعلى المنظمة زيادة قدرتهم على العمل وزيادة رغبتهم في أداء مهام العمل، وذلك عن طريق تنمية قدراتهم بالتدريب، وتوفير المناخ المناسب للعمل، وزيادة درجة الولاء والانتماء من خلال نظام عادل للأجور والحوافز وسياسات واضحة للترقية، والاهتمام بالعلاقات الإنسانية، والعمل على تدعيمها بين فترة وأخرى (زيد، 2010).

كما ينظر إلى رشاقة القوى العاملة قدرة العاملين على الاستجابة البيئية في سياق الاضطرابات والتغيير، وهي قدرة المنظمة على الاستجابة بسرعة، ومرونة التعامل مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية غير المتوقعة (Bosco, 2007).

خصائص القوة العاملة الرشيقية:

ومن هذه التعاريف يمكن تلخيص خصائص القوى الرشيقية بأنها القوى القادرة على التعلم والتنمية الذاتية نحو الموقف، والقدرة على حل المشكلات، وكذلك القدرة على التعامل مع التغييرات والأفكار الجديدة والتكنولوجيا الجديدة، والقدرة على توليد أفكار إبداعية، وقبول المسؤوليات الجديدة، والمهارة في العمل، والمعرفة في عمل ومفاوضات الفريق، والمعرفة في تقديم وتصنيع الإستراتيجيات والتقنيات التكنولوجية، والسرعة في التكيف مع أعمال البيئة الجديدة، والسرعة في وصول المعلومات، واستخدام التكنولوجيا في الأداء، واستقلالية موقع العمل، ومشاركة المعرفة وتخويل الموظفين، وتحسين السلوك المرئجل، وتكيف السلوك للقواعد العامة والفرصيات، والتعاون التلقائي، وكذلك السلوك المنتج، أي التعلم والتعليم (Sherehiy, 2008).

ومن صفات القوى العاملة الرشيقية:

- 1- الذكاء: يشير إلى القدرة الجماعية للقوة العاملة على إدراك وترجمة التغيير الخارجي مثل: (حاجات الزبون، وشروط السوق، وظهور فرص العمل وإستراتيجيات المنافس).
- 2- الكفاءة: هي استملاك المهارات بشكل خاص ومهارات البرامج وإدارة العمل يعالجان مهارات التكامل وإصطفافهم المستمر باتجاه عمل ناشئ.
- 3- التعاون: قابلية القوة العاملة للعمل سوياً عملياً عبر مشروع، وحدود وظيفية وتنظيمية.
- 4- الثقافة: هي تطوير بيئة داخلية تشجع المستخدمين، وتكافئ اتخاذ القرارات المحلي.
- 5- المعلومات: انتشار بناء تقنية معلومات تحتي مرن، يدعم استيعاب الأنظمة الجديدة بسرعة وعملية (Sherehiy et al, 2007).

ولضمان قوى عاملة رشيقية في المنظمة، على المدين تشجيع العاملين على التركيز على الأشياء المهمة في العمل، وذلك بتقليل الوقت والمال على البرامج غير المهمة، ومساعدة العاملين على مواجهة التغييرات وضغوطات العمل، واستعمال سيناريوهات لاستكشاف الفرص المستقبلية المحتملة، وتجاوز الصعوبات والتحديات المتوقعة، وتحسين تدفق المعلومات وضمان وصولها للعاملين في الوقت المناسب، حيث يحتاج العاملون معلومات ذات علاقة بعملهم ومناسبة لحل مشاكل العمل وتحقيق مستويات متقدمة من الأداء الفردي، وبما ينعكس على الأداء المؤسسي. كما ينبغي على المديرين تشجيع إدارة المعرفة لتقوية قدرتها على حل المشاكل، وتمكين العاملين على اتخاذ قرارات أفضل. وكذلك يجب على المديرين توفير الاحتياجات التدريبية للعاملين؛ لضمان أداء أعمالهم بكفاءة من خلال إكسابهم مهارات ضرورية وكافية تمكنهم من اتخاذ القرارات وحل المشاكل، والقيادة وفهم العمل والتحليل

الممتاز والإحصائي، وبناء الفريق. ومن الأمور الهامة التي يجب على المديرين توفيرها للعاملين الحوافز المادية والمعنوية لمساعدتهم على إنجاز أعمالهم بكفاءة وفاعلية (Bosco, 2007).
فوائد رشاقة القوى العاملة:

تؤدي رشاقة القوى العاملة إلى زيادة كفاءة الأداء لدى الأفراد العاملين، مما ينعكس على مستوى الإنتاجية للمنظمة، وتعمل رشاقة القوى العاملة على تنمية المعرفة والمعلومات، وزيادة قدرتهم على القيام بواجباتهم الوظيفية بشكل فاعل، وحل مشاكل العمل والاستثمار الأمثل للموارد المتاحة، من خلال تحسين الإنتاجية وتقليل التكلفة، كما أن الرشاقة تعمل على التطور الذاتي للأفراد وتحقيق مصالحهم باكتسابهم الدرجات الوظيفية العليا، وحصولهم على الاحترام والتقدير من الآخرين، وشعورهم بالثقة بالنفس، كما أن المنظمات التي لديها قوى عاملة رشيقة، تمكن من تزويد المجتمع بالكفاءات والعماله الماهرة القادرة على المنافسة في سوق العمل في الداخل والخارج، وذلك من خلال استقطاب الطاقات والقيادات المتميزة التي لديها المعرفة المتجددة والقدرات العالية للمساهمة في رشاقة المنظمة واستدامتها (زيد، 2010).

الإبداع التنظيمي

يُعد الإبداع من الأمور الهامة بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية متغيرة، وقد أصبح تشجيع الإبداع والحث عليه في مقدمة الأهداف التي تسعى العديد من المنظمات إلى تحقيقها، وقد ازدادت أهمية الإبداع في ظل ازدياد المنافسة بين المنظمات، وخاصة المنافسة الدولية التي زادت من حاجة المنظمة إلى الإبداع؛ تجنباً لخطر التقهقر والزوال (صريرة وغريب، 2010).

بالإضافة إلى أن الظروف التي تخلق الحاجة إلى الإبداع تفرضها التغيرات التكنولوجية، وتغيير أذواق المستهلكين، أو توفر معلومات حول ظهور أسلوب أفضل للعمل. فإذا شعرت المنظمات أن هناك فجوة بين السلوك الحالي والسلوك المرغوب، فإنها ستحاول سد الفجوة أو تقليصها، ويكون ذلك من خلال الإبداع (Al-hakm & Hassan, 2012).

وتظهر أهمية الإبداع للمنظمات من خلال التحولات والتغيرات نحو الاقتصاد الحر القائم على الوفاء بتوقعات المستقبل، كما أن قلة الموارد وكثرة الاحتياجات وتنوع حاجات الأفراد تفرض استخدام أسلوب إبداعي للوفاء بهذه الاحتياجات، بالإضافة إلى أن الإبداع يمكّن المدير من حسن استخدام الموارد البشرية والمادية والمعنوية (الحاوي، 2011).

مفهوم الإبداع التنظيمي

للإبداع التنظيمي تعريفات متعددة وردت في الأدبيات الإدارية، ويُعرّف الإبداع على أنه جملة من الأفكار المفيدة الجديدة التي تتصل بحل المشكلات وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة، كما لا يقتصر الإبداع على الجانب التكتيكي فحسب - لأنه لا يشمل تطوير السلع والعمليات المتعلقة بها وأعداد السوق - بل يتعدى ليشمل الآلات والمعدات وأساليب التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسها ونتائج التدريب والرضا عن العمل؛ ومن ثم زيادة الإنتاجية (الحاوي، 2011).

ويعرف الإبداع التنظيمي على أنه الاستخدام الأول أو المُبكر لإحدى الأفكار أو العمليات أو البرامج أو المنتجات الجديدة الناجحة التي تظهر كنتيجة لقرارات المنظمة، وتجدر الإشارة إلى أن الإبداع لا بد أن يبنى على تميز الفرد في رؤيته للمشكلات وحلها، وعلى قدرته العقلية وطلاقته الفكرية ومعارفه التي يمكن تنميتها وتطويرها، بوجود المناخ المناسب، والقيادة على القدرة، وعلاقات العمل المتفاعلة التي تنمي القدرة في الوصول إلى الأفكار والحلول الجديدة بطريقة مبتكرة (خيري، 2012).

ويمثل الإبداع عملية خلق وابتكار قيمة أو فكرة جديدة مفيدة، سواء كانت تتعلق بإنتاج سلعة أو خدمة، أم تتعلق بالوسائل والإجراءات والعمليات، أم تتعلق بالإستراتيجيات والسياسات والبرامج التنظيمية، وذلك من قبل أفراد يعملون معاً في نظام اجتماعي معقد (Singh & Mishra, 2009).

وترى الدراسة أن الإبداع التنظيمي هو عملية ظهور فكرة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في منظمة ما، أو فرضها عليهم من قبل إدارة المنظمة؛ بحيث تؤدي إلى إحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة.

أهمية الإبداع التنظيمي

يمكن إجمال الإيجابيات التي توفرها ظاهرة الإبداع التنظيمي على النحو التالي (كاظم، 2008):

1. تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على المنظمة والفرد.
2. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم، عن طريق إتاحة الفرص لهم في اختيار تلك القدرات.
3. الاستغلال الأمثل للموارد المالية، عن طريق استخدام أساليب عملية تتواءم مع التطورات الحديثة.
4. القدرة على إحداث التوازن بين الإنمائية المختلفة والإمكانات المادية والبشرية المتاحة.
5. حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها، عن طريق إتاحة الفرص لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل، بما يتفق مع التغييرات المحيطة.

عناصر الإبداع التنظيمي

يشمل الإبداع التنظيمي على مجموعة من العناصر، كما يلي (الحراشة والهيبي، 2006؛ الحاوي، 2011؛ Goffin & Mithell, 2005؛ الصرايرة والغريب، 2010):

عنصر الطلاقة: إن الطلاقة تقاس وتحدد بعدد وكمية ما يعطي الشخص من نوع معين من المعلومات في وحدة زمنية معينة، وقد وجد أنه في الاختبارات الكلامية وحدها توجد ثلاثة عوامل متميزة لطلاقة وهي: الطلاقة: وجل هذا النوع من الطلاقة مرتبط بالقدرة العقلية لشخص كالقدرة الفكرية، وتعني التخيل والتشبيه والاستنباط وسعة الإدراك والحس، والطلاقة الترابطية بعملية إكمال العلاقات وذلك تمييزاً لها عن النوع السابق من الطلاقة، والطلاقة التعبيرية والتي لها علاقة بسهولة بناء الجمل.

عنصر المرونة: أما المرونة في التفكير فتعني تغييراً من نوع معين، ورؤية المشكلة من زوايا مختلفة، وتغييراً في المعنى أو التفسير أو الاستعمال، و فهم المهمة أو إستراتيجية العمل، أو تغيير في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيراً جديداً للهدف.

عنصر الأصالة: وتعني إنتاج ما هو غير مألوف، وما هو بعيد المدى، وما هو جديد وغير عادي، وما هو ذكي وحاذق من الاستجابات.

الحساسية للمشكلات: ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف، ولا شك أن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حل لها.

أبعاد الإبداع التنظيمي

يوجد أبعاد متعددة للإبداع التنظيمي، منها (درويش، 2006؛ الحاوي، 2011؛ Goffin & Mithell، 2005؛ الصرايرة والغريب، 2010؛ خيري، 2012):

أولاً: الأصالة: تُعبّر الأصالة عن إنتاج فكرة أو خدمة لم يسبق أن أنتجها أحد من قبل؛ حيث تسمى الفكرة أصيلة إذا كانت لا تخضع للأفكار الشائعة وتتصف بالتميز عن سابقتها، والشخص صاحب الفكر الأصيل هو الذي لا يقوم باستخدام الأفكار المتكررة والحلول التقليدية للمشكلات. كما أن الأصالة في الإبداع التنظيمي تتمثل في إنتاج ما هو غير مألوف، وبعيد المدى، وجديد وغير عادي، وذكي وحاذق؛ بمعنى أن أي فكرة يطلق عليها فكرة أصيلة تعني أنها لم تكن موجودة مسبقاً، بل هي فكرة جديدة ومبتكرة كلياً.

ثانياً: الطلاقة والمرونة: إن الطلاقة تقاس وتحدد بعدد وكمية ما يعطي الشخص من نوع معين من المعلومات في وحدة زمنية معينة، كما أنه توجد ثلاثة عوامل مميزة للطلاقة وهي: الطلاقة الفكرية، والطلاقة الترابطية، والطلاقة التعبيرية.

أما المرونة في الإبداع، فتعني تغييراً من نوع معين، ورؤية المشكلة من زوايا مختلفة، وتغييراً في المعنى أو التفسير أو الاستعمال أو فهم المهمة أو إستراتيجية العمل، أو تغييراً في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيراً جديداً للهدف. ثالثاً: تحسين المنتجات وتطويرها: هي عملية إدخال تحسينات جديدة على المنتجات، سواء من خلال زيادة فعاليتها أو جعلها ملائمة أكثر للتطورات التكنولوجية الحديثة؛ بهدف تلبية رغبة الزبائن.

كما أن تحسين المنتجات وتطويرها يعمل على المحافظة على مكانة المنظمة في السوق واستمرارية ولاء زبائنها، من خلال تلبية طموحاتهم بتقديم منتجات على جودة عالية، بالإضافة إلى أنه إذا ما أرادت منظمة ما الاستمرار فإنه يجب عليها الاهتمام بنوعية المنتجات التي تقدمها وجودتها. رابعاً: تحسين العمليات الإنتاجية: وتمثل إدخال الآلات الحديثة والمتطورة واستخدامها، بالإضافة إلى إدخال التكنولوجيا الحديثة والمعدات المتطورة في العمليات الإنتاجية؛ بهدف الوصول إلى منتجات ذات جودة عالية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تحسين العمليات الإنتاجية يتم من خلال اتخاذ قرارات مناسبة، بما يتعلق بطبيعة المنتجات ونوعيتها، وتحديد المنتجات الأكثر طلباً، وإجراء دراسات حول طرق تحسينها وتطويرها بشكل أفضل. خامساً: تحسين العمليات الإدارية: ويمثل تحسين العمليات الإدارية الاهتمام بالأمور الإدارية المتعلقة باتخاذ القرارات، من خلال استخدام برامج حديثة، وتحسين عمليات جمع البيانات والتشاركية في اتخاذ القرارات.

الدراسات السابقة:

تم مسح الدراسات السابقة ذات الصلة العربية والأجنبية، ولم يوجد - على حد علم الباحث - دراسات عربية ترتبط بشكل مباشر بأثر رشاقة القوى العاملة في الإبداع التنظيمي، وفيما يلي عرض موجز لأهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية:

أ- الدراسات باللغة العربية:

دراسة (المواضية، 2016) بعنوان: " دور التعلم الإستراتيجي في تحقيق الرشاقة الإستراتيجية في الجامعات الخاصة الأردنية "هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور التعلم الإستراتيجي في الرشاقة الإستراتيجية في الجامعات الخاصة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة للتعلم الإستراتيجي، والرشاقة الإستراتيجية. طبقت الدراسة على القادة الأكاديميين والإداريين في خمس جامعات خاصة أردنية، والبالغ عددهم 200 قائداً، ووزعت

استبانات الدراسة عليهم، استبعد منها 47 استبانة، وبذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل 153 استبانة. مشكلة ما نسبته 76.5% من عينة الدراسة. واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها. ومن أبرز نتائج الدراسة يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعلم الإستراتيجي بأبعاده (وضوح الرؤية والقدرات الأساسية والأهداف الإستراتيجية والمسؤولية المشتركة واتخاذ الإجراءات) في الرشاقة الإستراتيجية في الجامعات الخاصة الأردنية.

دراسة (القراله، 2016) بعنوان "أثر رشاقة القوى العاملة في فاعلية المنظمة في شركة البوتاس العربية". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر رشاقة القوى العاملة في فاعلية المنظمة في شركة البوتاس العربية. ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم تصميم استبانة وزعت على مجتمع الدراسة البالغ حجمه (101) من المستويات الإدارية (مدير ونائب مدير، ورئيس قسم) واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة بغرض تحليل البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:

1. إن مستوى تطبيق رشاقة القوى العاملة في شركة البوتاس العربية من وجهة نظر المبحوثين قد جاء بدرجة مرتفعة ومتوسط حسابي مقداره (4.00).
2. إن مستوى فاعلية المنظمة في شركة البوتاس العربية من وجهة نظر المبحوثين قد جاء بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي مقداره (4.04).

توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات، من أهمها: زيادة تمكين العاملين في الشركة بهدف تعزيز رشاقتهم وذلك كمواجهة والتصرفات في مختلف المواقف. تشجيع العمل الجماعي وبناء فرق العمل في الشركة وذلك من خلال الآليات التالية: اللقاءات المفتوحة مع الإدارة لشرح أهمية العمل الجماعي من قبل الرؤساء.

دراسة (نفيح، 2015) بعنوان: " دور الرشاقة التنظيمية في تعزيز المشاركة الوظيفية: دراسة على الشركات الصناعية في مصر". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أنواع الرشاقة التنظيمية (رشاقة الاستشعار عن بعد ورشاقة صنع القرارات ورشاقة العمل) ودورها في تعزيز المشاركة الوظيفية من قبل العاملين في الشركات الصناعية في مدينة السادات بالقاهرة. تم جمع بيانات الدراسة من (315) موظفاً من موظفي الشركات المبحوثة، وبغرض اختبار فرضيات الدراسة؛ تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية للرشاقة الإستراتيجية بأبعاده (رشاقة الاستشعار عن بعد ورشاقة صنع القرارات ورشاقة العمل) على المشاركة الوظيفية من قبل العاملين في الشركات الصناعية في مدينة السادات بمصر.

دراسة (عمران، 2015) بعنوان "أثر الذكاء الإستراتيجي على الإبداع التنظيمي، دراسة تطبيقية في شركة أسياسيل للاتصالات". هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مدى الأهمية التي توليها شركة أسياسيل للاتصالات في العراق لموضوع الذكاء الإستراتيجي من حيث (الاستشراف، والتفكير المنظم، والرؤية الإستراتيجية، والشراكة، والدافعية والحدس) وعلاقة ذلك بالقدرة الإبداعية في هذه الشركة؛ لما له من أثر في إمكانية تحقيق المنافسة للشركة للحصول على مكانة متميزة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أظهر البحث أن للذكاء الإستراتيجي بجميع مكوناته أثراً في تحقيق القدرة الإبداعية للشركة المبحوثة، وأن الشركة حققت الاستفادة من خبرة ومهارة تفكير مديريها في التأثير لإنضاج التفكير الإبداعي؛ في حين كان هناك قصور لدى الشركة المبحوثة في استثمار مبدأ الشراكة.

دراسة (الحديدي وابو رمان، 2015) بعنوان " فعالية المحددات على ممارسات الرشاقة التنظيمية: دراسة تطبيقية على منظمات تكنولوجيا المعلومات في الأردن". هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر فعالية المحددات على ممارسات الرشاقة التنظيمية (رشاقة المورد البشري، ورشاقة تكنولوجيا المعلومات، ورشاقة الابتكار) في الأداء

التنظيمي، وتكونت عينة الدراسة من (176) موظفاً من الموظفين الإداريين في المستويات الوظيفية العليا والوسطى، وزعت عليهم الاستبانات لجمع البيانات؛ بغرض تحقيق أهداف الدراسة. تم استخدام تحليل الانحدار البسيط. ومن أبرز نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الرشاقة التنظيمية وأبعادها والأداء التنظيمي في المنظمات المبحوثة.

ب- الدراسات باللغة الأجنبية:

دراسة (Mohammadi& Nikpour& Chamanifard, 2015) بعنوان: " The Relationship between Organizational Agility and Employee's Productivity (Case Study: Ministry of Youth Affairs and Sports, Iran)".

(العلاقة بين الرشاقة التنظيمية وإنتاجية الموظفين: دراسة حالة وزارة الشباب والرياضة في إيران). هدفت الدراسة إلى التعرف إلى العلاقة بين خفة الحركة التنظيمية (الرشاقة التنظيمية)، وإنتاجية الموظفين في وزارة الشباب والرياضة في إيران. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة شؤون الشباب والرياضة في إيران، اختير منهم ما مجموعه (265) موظفاً بالطريقة العشوائية البسيطة، ومن أجل تحليل البيانات؛ تم استخدام الإحصاء الوصفي والإستدلالي، وبينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين خفة الحركة التنظيمية (الرشاقة)، وإنتاجية الموظفين، والمتغيرات الفرعية (الاستجابة والكفاءة والمرونة والسرعة في الأداء).

دراسة كورين وبالكيك (Koren & Palčič, 2015) بعنوان " The impact of technical and organisational innovation concepts on product characteristics (تأثير مفاهيم الإبداع التقني والتنظيمي في خصائص المنتج). هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر مفاهيم الإبداع التقني والتنظيمي في خصائص المنتج. وتكونت عينة الدراسة من (89) شركة تصنيع سلوفينية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: إن مفاهيم الإبداع التقني والتنظيمي لها تأثير إيجابي على خصائص المنتجات؛ من حيث زيادة نسبة المنتجات المتطورة، وأوصت الدراسة أيضاً أنه يجب على الشركات الحصول على المزيد من المعلومات حول المنتجات الجديدة عبر إدارات المبيعات، وتفعيل تلك المعلومات ضمن مفهوم الإبداع التنظيمي.

دراسة (Sohrabi& Asari& Hozoori, 2014) بعنوان:

Relationship between Workforce Agility and Organizational Intelligence (Case Study: The Companies of "Iran High Council of Informatics

(العلاقة بين رشاقة القوى العاملة والذكاء التنظيمي: دراسة حالة الشركات، المجلس الإيراني الأعلى للمعلومات). هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين رشاقة القوى العاملة والذكاء التنظيمي، تكون مجتمع الدراسة من المديرين والموظفين العاملين في الشركات التابعة للمجلس الإيراني الأعلى للمعلومات. تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغ حجمها (207) مشاركاً يعملون في (7) شركات. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين رشاقة القوى العاملة والذكاء التنظيمي. وبينت النتائج أن جميع أبعاد الذكاء التنظيمي باستثناء بعد (الرؤية الإستراتيجية) كان لها علاقة موجبة ودالة إحصائية مع متغير رشاقة القوى العاملة، في حين بينت النتائج وجود علاقة موجبة بين أبعاد رشاقة القوى العاملة باستثناء بعدي (العلاقات الشخصية والقدرة على التكيف والذكاء التنظيمي). وبينت النتائج وجود علاقة بين متغيرات العمر والخبرة في

العمل ورشاقة القوى العاملة، في حين لم يظهر وجود علاقة بين الجنس والمستوى التعليمي ورشاقة القوى العاملة.

دراسة (Wilfred, Ogbo & Kifordu, 2014) بعنوان:

The Effect of Workforce Diversity on Organizational Performance of Selected Firms in Nigeria

(تأثير تنوع رشاقة القوى العاملة في الأداء التنظيمي في شركات مختارة في نيجيريا). هدفت الدراسة إلى تحديد ما إذا كان لتنوع رشاقة القوى العاملة تأثير إيجابي على القضايا ذات الصلة بالعملاء في نيجيريا، والتعرف إلى السياسات التي تقوم بها المنظمات في نيجيريا لإدارة تنوع رشاقة القوى على نحو فعال، والتعرف إلى أثر التعليم كأداة على إدارة تنوع رشاقة قوة العمل وتأثيره على مؤشر الربحية في المنظمات في نيجيريا. وبغرض جمع البيانات؛ تم الاعتماد على البيانات الثانوية، والمقابلة الشفوية وتحليل المحتوى، وتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي ثلاثة مصانع للجمعة في نيجيريا، والبالغ عددهم 1200 موظفاً وموظفة، بلغ حجم العينة المختارة (300) مشارك ومشاركة، تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخراج نتائج الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها: إن أهمية تنوع رشاقة القوى العاملة على الأداء التنظيمي حرجة للغاية لنجاح أي منظمة. وبينت النتائج وجود أثر لتنوع رشاقة القوى العاملة على تحسين الأداء التنظيمي في الشركات النيجيرية المبحوثة، وأن التعليم له أثر في رشاقة القوى العاملة التي تؤثر في زيادة ربحية الشركات.

المنهجية والتصميم

أسلوب الدراسة:

قامت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتضمن إجراء المسح المكتبي بالرجوع إلى المراجع والمصادر لبناء الإطار النظري للدراسة، والاستطلاع الميداني لجمع البيانات بوساطة أداة الدراسة (الاستبانة)، التي تم تطويرها وتوزيعها على أفراد العينة وتحليلها إحصائياً. مجتمع الدراسة

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع العاملين في شركات التعدين في جنوب الأردن (شركة البوتاس، وشركة الفوسفات، وشركة الإسمنت)، والجدول رقم (1) يوضح عدد العاملين فيها، والبالغ عددهم (4182) عاملاً، حسب بيانات دوائر شؤون العاملين فيها بتاريخ 2017\01\01.

جدول (1)

توزيع مجتمع الدراسة

الشركة	عدد العاملين
شركة البوتاس	1827
شركة الفوسفات	1150
شركة الإسمنت	1205
المجموع	4182

المصدر: بيانات دوائر شؤون العاملين في الشركات المبحوثة.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة (10%) من مجموع مجتمع الدراسة، والجدول رقم (2) يبين عدد العاملين في الشركات الثلاث، وعدد الاستبانات الموزعة، وعدد الاستبانات المستردة ونسبتها.

جدول رقم (2)

عدد الاستبانات الموزعة والمستردة ونسبة الاسترداد

اسم الشركة	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	المسترد منها	نسبة الاسترداد%
شركة البوتاس	1827	150	140	93.33%
شركة الفوسفات	1150	170	160	94.12%
شركة الإسمنت	1205	105	100	95.24%
المجموع	4182	425	400	94.12%

تم توزيع (425) استبانة، استرد منها (400)؛ وبهذا تكون قد بلغت نسبة الاستبانات المستردة (94.12%)، وهي نسبة مقبولة لغايات البحث العلمي، والجدول رقم (3) يبين خصائص عينة الدراسة حسب متغيراتها الديموغرافية.

جدول رقم (3)

خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	
النوع الاجتماعي	ذكر	340	85.00%	
	أنثى	60	15.00%	
	المجموع	400	100%	
العمر	أقل من 28	50	12.50%	
	28 – 37	100	25.00%	
	38 – 45	120	30.00%	
	أكثر من 46	130	32.50%	
	المجموع	400	100%	
	المؤهل العلمي	ثانوي عامة	50	12.50%
		دبلوم متوسط	90	22.50%
بكالوريوس		200	50.00%	
دراسات عليا		60	15.00%	
المجموع		400	100%	
الخبرة	5 سنوات فأقل	60	15.00%	
	6 – 10 سنوات	110	27.50%	

20.00%	80	11-15 سنة
30.00%	120	16-20 سنة
10.00%	40	21 سنة وأكثر
100%	400	المجموع

يلاحظ من الجدول (3) فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي أن أعلى نسبة كانت لصالح العاملين الحاصلين على درجة البكالوريوس؛ حيث بلغت (50.0%)، وأقل نسبة كانت للعاملين الحاصلين على درجة الثانوية العامة، والتي بلغت (12.5%). وتعزى هذه النتيجة إلى طبيعة الأعمال التي يقوم بها العاملون في شركات التعدين في جنوب الأردن؛ لما تحتاجه من مهارات وقدرات تتطلب وجود كوادر بشرية ذات تأهيل علمي مناسب. وبالنسبة لمتغير العمر فقد شكل العاملون الذين تراوحت أعمارهم أكثر من (46 سنة) أعلى نسبة، والتي بلغت (32.5%)، وأقل نسبة للعاملين الذين عمرهم أقل (28 سنة)؛ حيث بلغت نسبتهم (12.5%). ويعزى ذلك إلى استمرار العاملين في شركات التعدين في جنوب الأردن بالعمل، وعدم ترك العمل في سن مبكرة، بل إنهم يستمرون لحين التقاعد.

أما بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي فقد شكل الذكور النسبة الأعلى، والتي بلغت (85.0%)؛ في حين شكلت الإناث نسبة بلغت (15.0%). ويعزى ذلك إلى طبيعة الأعمال في شركات التعدين في جنوب الأردن، والتي تتطلب مجهودات عالية سواء كانت ذهنية أم جسدية، ولفترات زمنية طويلة؛ لذلك نلاحظ تميزها بارتفاع نسبة الذكور عن الإناث.

أما بالنسبة لمتغير الخبرة، فقد شكل العاملون الذين تتراوح خبرتهم بين (16-20) سنة أعلى نسبة، وبلغت (30.0%)، أما أقل نسبة فكانت للعاملين الذين كانت خبرتهم (21 سنة وأكثر) بنسبة (10.0%). ويعزى ذلك إلى أن غالبية الأفراد من أصحاب الخبرة المتوسطة والكفاءة الجيدة التي تعد ملائمة لطبيعة العمل بشركات التعدين في جنوب الأردن.

أداة الدراسة

بغرض تحقيق أهداف الدراسة؛ سيتم إجراء المسح المكتبي، والاطلاع على الجانب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، ومن ثم تطوير استبانة تتكون من الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يضم خصائص عينة الدراسة في ضوء المتغيرات الديمغرافية التالية (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة، والنوع الاجتماعي).

أ- الجزء الثاني: الجزء الثاني: ويتضمن (15) فقرة لقياس أبعاد المتغير المستقل (رشاقة القوى العاملة)، واعتمد في تحديد الأبعاد على دراسة: (sohrabi asari & hozoori, 2014)

الجزء الثالث: ويتضمن (18) فقرة؛ لقياس أبعاد الإبداع التنظيمي، وقد تم الاستعانة بدراسة (دوسة، 2007)، ودراسة (الحاوي، 2011)

وتم اعتماد أوزان فقرات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (LikertScale) على النحو الآتي: (موافق تماماً 5 درجات)، (موافق 4 درجات)، (موافق بدرجة قليلة 3 درجات)، (غير موافق درجتان)، (غير موافق تماماً درجة واحدة).

صدق أداة الدراسة

للتحقق من مدى صدق محتوى الأداة، تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المجال الأكاديمي؛ للتأكد من صدق محتوى فقرات الاستبانة لغويًا ومضمونًا، وإبداء آرائهم حول كل فقرة من فقرات الاستبانة ومدى انسجامها وتمثيلها لأبعاد الدراسة، وتم تعديلها في ضوء آراء المحكمين، حيث تم استبعاد بعض الفقرات وإضافة فقرات أخرى، وإجراء التعديلات المطلوبة على نحو دقيق يحقق التوازن بين مضامين الاستبانة في فقراتها؛ ولكي تظهر الاستبانة بصورة تحقق أهداف الدراسة؛ وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية.

الأساليب الإحصائية

استخدمت الدراسة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.17) (Statistical Package For Social Sciences) في معالجة البيانات للإجابة عن فقرات أداة الدراسة واختبار فرضياتها، وفقاً للمعالجات الإحصائية التالية:

1. حساب التكرارات والنسب المئوية؛ لوصف خصائص عينة الدراسة، وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد متغيرات الدراسة.
2. حساب تحليل الانحدار المتعدد؛ لاختبار أثر المتغير المستقل وأبعاده على المتغير التابع وأبعاده.
3. تحليل الانحدار المتعدد المتدرج؛ لاختبار دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ بالمتغير التابع.
4. تحليل التباين الأحادي؛ لاختبار الفروق للمتغيرات الديموغرافية في تصورات المبحوثين إزاء المتغير التابع.
5. اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factor)، واختبار التباين المسموح (Tolerance)؛ للتأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.
6. اختبار معامل الالتواء (Skewness)؛ وذلك للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (Normal Distributions).
7. كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)؛ لقياس الاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة.

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

يعرض هذا الفصل نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد الدراسة، ومناقشة النتائج التي توصلت لها والتوصيات التي تم استنتاجها بناء على نتائج الدراسة.

تم الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات، والتي تشمل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع أبعاد الدراسة المستقلة والتابعة، والفقرات المكونة لكل بعد. ومع مراعاة تدرج المقياس المستخدم في الدراسة فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة، سيتم التعامل معها على النحو التالي:

مُرْتَفِع	مُتَوَسِّط	مُنْخَفِض
(3.5 فما فوق)	(3.49-2.5)	(2.49 فأقل)

وبناءً على ذلك فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أكبر من (3.5) فيكون مستوى تصورات المبحوثين مرتفعاً، وهذا يعني موافقة أفراد المجتمع على الفقرات، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.5-3.49) فإن مستوى التصورات متوسط، وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من (2.49) فيكون مستوى التصورات منخفضاً.

اختبار فرضيات الدراسة:

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية والفرضيات الفرعية، تم إجراء اختبارات معامل تضخم التباين، والتباين المسموح به، ومعامل الالتواء؛ وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي:

تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ (Multicollinarity) بين المتغيرات المستقلة باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factor)، واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة، مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10) وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (0.05)، وتم التأكد من اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness)، مراعين في ذلك أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1)، والجدول رقم (4) يبين نتائج هذه الاختبارات:

جدول (4)

اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

أبعاد المتغير المستقل	معامل التباين VIF	التباين المسموح Tolerance	الالتواء Skewness
القدرة على التكيف	1.596	0.627	0.764
المرونة المهنية	1.901	0.526	0.680
تحمل ضغوط العمل	2.218	0.451	0.731

نلاحظ أن قيم اختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع أبعاد المتغير المستقل تقل عن (10) وتتراوح ما بين (1.596 - 2.218)، وأن قيم اختبار التباين المسموح به (Tolerance) تراوحت ما بين (0.451 - 0.627)؛ ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ (Multicollinarity) بين أبعاد المتغير المستقل. وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness). نتائج اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لرشاقة القوى العاملة بأبعاده (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) على الإبداع التنظيمي بأبعاده (الأصالة، والطلاقة والمرونة، وتحسين العمليات الإنتاجية) في شركات التعدين في جنوب الأردن.

جدول (5)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

المصدر	معامل R ²	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى دلالة F
الانحدار	0.539	13.609	6	2.268	18.343*	0.000
الخطأ		11.623	94	0.124		

الكلي	25.232	100
-------	--------	-----

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

تشير النتائج الإحصائية في الجدول السابق إلى صلاحية النموذج لإختبار الفرضية الرئيسية، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، لرشاقة القوى العاملة بأبعاده (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في الإبداع التنظيمي بأبعاده (الأصالة، والطلاقة والمرونة، وتحسين العمليات الإنتاجية) في شركات التعدين في جنوب الأردن، اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة البالغة (18.343) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.000)$ ، كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة كمتغير مستقل تفسر ما مقداره (53.9%) من التباين في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)، وهي قوة تفسيرية عالية تعكس درجة مقبولة من قوة نموذج الدراسة واستقراره. مما تقدم نرفض فرضية الدراسة الرئيسية بصورتها العدمية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) على الإبداع التنظيمي بأبعاده (الأصالة، والطلاقة والمرونة، وتحسين العمليات الإنتاجية) في شركات التعدين في جنوب الأردن.

جدول (6)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر مفهوم رشاقة القوى العاملة بأبعاده المختلفة في الإبداع التنظيمي

أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
القدرة على التكيف	-0.084	0.076	0.097	-1.096	0.276
المرونة المهنية	0.190	0.080	0.230	*2.387	0.019
تحمل ضغوط العمل	0.131	0.079	0.173	1.662	0.100

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن بعد المتغير المستقل (المرونة المهنية) ذو تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)، بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد المتغير المستقل (القدرة على التكيف وتحمل ضغوط العمل) في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) بدلالة انخفاض قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق وارتفاع مستوى دلالة عن $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta).

جدول (7)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression

للتنبؤ بالإبداع التنظيمي من خلال أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في قيمة R^2	معادلة التنبؤ	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
---	---------------	-----------------	---------------

0.000	*8.384	0.415	القدرة على التكيف
0.001	*3.345	0.475	تحمل ضغوط العمل
0.003	*3.029	0.521	المرونة المهنية

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي $y = a + bx$ ، الذي يمثل أثر أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة في الإبداع التنظيمي، يوضح الجدول السابق ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد احتلّ بعد القدرة على التكيف المرتبة الأولى وفُسّر ما مقداره (41.5%) من التباين في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)، تلاه بعد تحمل ضغوط العمل الذي فسّر مع بعد العلاقات الشخصية ما مقداره (47.5%) من التباين في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)، وأخيراً دخل بعد المرونة المهنية الذي يفسّر مع البعدين السابقين ما مقداره (52.1%) من التباين في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)،

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في الأصالة كبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي في شركات التعدين في جنوب الأردن.

جدول (8)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية

الأولى						
المصدر	معامل	مجموع	درجات	متوسط	قيمة	F مستوى
	R^2	المربعات	الحرية	المربعات	المحسوبة	دلالة F
الانحدار		15.721	6	2.620		
الخطأ	0.518	14.647	94	0.156	*16.815	0.000
الكلية		30.368	100			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

تشير النتائج الإحصائية في الجدول السابق إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الأولى، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف والمرونة المهنية وتحمل ضغوط العمل) في الأصالة كبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي، اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة البالغة (16.815) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.000$)، كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة كمتغير مستقل تفسّر ما مقداره (51.8%) من التباين في المتغير التابع (الأصالة)، وهي قوة تفسيرية متوسطة تعكس درجة مقبولاً من قوة نموذج الدراسة واستقراره. مما تقدم نرفض فرضية الدراسة الفرعية الأولى بصورتها العدمية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في الأصالة كبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي.

جدول (9)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر مفهوم رشاقة القوى العاملة بأبعاده المختلفة في الأصالة كبعد من أبعاد

الإبداع التنظيمي

الدلالة الإحصائية	قيمة t	Beta	الخطأ المعياري	B	أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة
0.195	1.305-	0.118-	0.086	0.112-	القدرة على التكيف
0.170	1.383	0.148	0.089	0.123	تحمل ضغوط العمل
0.001	*3.316	0.295	0.074	0.247	المرونة المهنية

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق، ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن بعد المتغير المستقل (المرونة المهنية) على التوالي نوات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (الأصالة) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد المتغير المستقل (القدرة على التكيف، وتحمل ضغوط العمل) في المتغير التابع (الأصالة) بدلالة انخفاض قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta).

جدول (10)

نتائج تحاليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression

للتنبؤ بالأصالة من خلال أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة

مستوى دلالة t	قيمة t المحسوبة	قيمة R^2	ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ
0.000	*8.978	0.449	المرونة المهنية
0.002	*3.104	0.498	تحمل ضغوط العمل

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة في الأصالة، يوضح الجدول السابق ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد احتلّ بعد المرونة المهنية المرتبة الأولى، وفسّر ما مقداره (44.9%) من التباين في المتغير التابع (الأصالة)، تلاه بعد تحمل ضغوط العمل الذي فسّر مع بعد المرونة المهنية ما مقداره (49.8%) من التباين في المتغير التابع (الأصالة)، وقد خرج من معادلة التنبؤ (القدرة على التكيف).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في الطلاقة والمرونة كأحد أبعاد الإبداع التنظيمي في شركات التعدين في جنوب الأردن.

جدول (11)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية

الثانية						
المصدر	معامل	مجموع	درجات	متوسط	قيمة	F مستوى
	R ²	المربعات	الحرية	المربعات	المحسوبة	دلالة F
الانحدار		13.898	6	2.316		
الخطأ	0.458	16.465	94	0.175	13.224 *	0.000
الكلية		30.364	100			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

تشير النتائج الإحصائية في الجدول السابق إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثانية، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، لتصورات المبحوثين لتطبيق مفهوم رشاقة القوى العاملة بأبعاده (القدرة على التكيف والمرونة المهنية وتحمل ضغوط العمل) في الطلاقة والمرونة كأحد أبعاد الإبداع التنظيمي، اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة البالغة (13.224) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.000)$ ، كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة كمتغير مستقل تفسر ما مقداره (45.8%) من التباين في المتغير التابع (الطلاقة والمرونة)، وهي قوة تفسيرية متوسطة تعكس درجة مقبولة من قوة نموذج الدراسة واستقراره. مما تقدم نرفض فرضية الدراسة الفرعية الثانية بصورتها العدمية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في الطلاقة والمرونة كأحد أبعاد الإبداع التنظيمي .

جدول (12)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر مفهوم رشاقة القوى العاملة بأبعاده المختلفة في الطلاقة والمرونة كأحد

أبعاد الإبداع التنظيمي

أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
القدرة على التكيف	-0.150	0.091	-0.159	-1.655	0.101
تحمل ضغوط العمل	0.193	0.094	0.232	2.051	0.043
المرونة المهنية	0.166	0.079	0.199	2.107	0.038

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغير المستقل (تحمل ضغوط العمل والمرونة المهنية) على التوالي ذوات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (الطلاقة والمرونة) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعده المتغير المستقل (القدرة على التكيف) في المتغير التابع (الطلاقة والمرونة) بدلالة انخفاض قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta).

جدول (13)

نتائج تحاليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression

للتنبؤ بالطلاق والمرونة من خلال أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في قيمة معادلة التنبؤ	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
المرونة المهنية	*7.171	0.000
القدرة على التكيف	*3.015	0.003
تحمل ضغوط العمل	*2.050	0.043

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة في الطلاق والمرونة، يوضح الجدول السابق ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد احتل بعد المرونة المهنية المرتبة الأولى، وفسر ما مقداره (34.2%) من التباين في المتغير التابع (الطلاق والمرونة)، تلاه بعد القدرة على التكيف الذي فسر مع بعد المرونة المهنية ما مقداره (39.8%) من التباين في المتغير التابع (الطلاق والمرونة)، وأخيراً دخل بعد تحمل ضغوط العمل، الذي فسر مع البعدين السابقين ما مقداره (42.3%) من التباين في المتغير التابع (الطلاق والمرونة).

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0.05)$ لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في تحسين العمليات الإنتاجية كأحد أبعاد الإبداع التنظيمي في شركات التعدين في جنوب الأردن.

جدول (14)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية

الثالثة

المصدر	معامل	مجموع	درجات	متوسط	قيمة	F مستوى
	R^2	المربعات	الحرية	المربعات	المحسوبة	دلالة F
الانحدار		11.492	6	1.915		
الخطأ	0.361	20.327	94	0.216	*8.857	0.000
الكلية		31.819	100			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

تشير النتائج الإحصائية في الجدول السابق إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة، وأن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.000)$ ، لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية وتحمل ضغوط العمل) في تحسين العمليات الإنتاجية كأحد أبعاد الإبداع التنظيمي، اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة البالغة (8.857) عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.000)$ ، كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة كمتغير مستقل تفسر ما مقداره (36.1%) من التباين في المتغير التابع (تحسين العمليات الإنتاجية)، وهي قوة تفسيرية متوسطة نسبياً تعكس درجة مقبولة من قوة نموذج الدراسة واستقراره. مما تقدم

نرفض فرضية الدراسة الفرعية الثالثة بصورتها العدمية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر هام ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، والمرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) في تحسين العمليات الإنتاجية كأحد أبعاد الإبداع التنظيمي .

جدول (15)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لإختبار أثر مفهوم رشاقة القوى العاملة بأبعاده المختلفة في تحسين العمليات الإنتاجية كبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي

أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
القدرة على التكيف	0.013-	0.101	0.013-	0.125-	0.901
المرونة المهنية	0.219	0.105	0.237	2.081	0.040
تحمل ضغوط العمل	0.201	0.088	0.235	2.297	0.024

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول السابق ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (t) أن أبعاد المتغير المستقل (المرونة المهنية، تحمل ضغوط العمل) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (تحسين العمليات الإنتاجية) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta). كما أشارت النتائج في الجدول أعلاه إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعد المتغير المستقل (القدرة على التكيف) في المتغير التابع (تحسين العمليات الإنتاجية) بدلالة انخفاض قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول السابق عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta).

جدول (16)

نتائج تحاليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression

للتنبؤ بتحسين العمليات الإنتاجية من خلال أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
المرونة المهنية	0.313	*2.787	0.006
تعلم مهارات وإجراءات العمل	0.355	*2.538	0.013

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حدة في المساهمة في النموذج الرياضي، الذي يمثل أثر أبعاد مفهوم رشاقة القوى العاملة في تحسين العمليات الإنتاجية، يوضح الجدول السابق ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد احتلّ بعد المرونة المهنية المرتبة الأولى، وفسّر ما مقداره (31.1%) من التباين في المتغير التابع (تحسين العمليات الإنتاجية)، تلاه بعد تحمل ضغوط العمل الذي فسّر مع بعد المرونة المهنية ما مقداره (35.5%)

من التباين في المتغير التابع (تحسين العمليات الإنتاجية). وقد خرج من معادلة التنبؤ كل من (القدرة على التكيف).

مناقشة النتائج:

مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. بينت النتائج أن هناك أثراً هاماً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لرشاقة القوى العاملة بأبعادها (القدرة على التكيف، المرونة المهنية، تحمل ضغوط العمل) مجتمعة في الإبداع التنظيمي. ومعنى هذه النتيجة أن توافر أبعاد رشاقة القوى العاملة بصورة مجتمعة يؤثر في زيادة مستوى الإبداع التنظيمي، فقدرت شركات التعدين في جنوب الأردن على التكيف مع المتغيرات والمستجدات البيئية، وحل مشاكل العمل بصورة إبداعية، والمرونة لدى العاملين في شركات التعدين في جنوب الأردن والتي تزيد القدرة على أداء مهام متنوعة، وتعلم طرق جديدة لأداء مهام الوظائف المناطة بهم، وكذلك المرونة في التعامل مع الآخرين، وتحمل ضغوط العمل.

وبصورة منفردة تبين أن بعد المتغير المستقل (المرونة المهنية) ذو تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)، في حين تبين عدم وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد المتغير المستقل بصورة منفردة كل على حدة (القدرة على التكيف، وتحمل ضغوط العمل) في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي).

2. وأشارت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$)، لرشاقة القوى العاملة بأبعادها مجتمعة (القدرة على التكيف، المرونة المهنية، تحمل ضغوط العمل) في الأصالة كبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي. ومعنى هذه النتيجة أن قدرة الشركات على التكيف مع التغير في حاجات وطلبات السوق، وكذلك التغير في الظروف والمستجدات البيئية، بالإضافة إلى قدرة العاملين في الشركات من مختلف المستويات الإدارية على تحمل ضغوط العمل المتكررة والمتجددة بصورة شبه يومية، والعمل في جو يسوده الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وكذلك قدرة الشركة على توفير الاحتياجات التدريبية والتطويرية، التي تمكن العاملين لديها من التعلم والتعليم، وكل ذلك يساهم في تحقيق أهداف الشركة المخطط لها. تتفق النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة (Mohammadi & Nikpour & Chamanifard, 2015) التي توصلت إلى وجود علاقة بين الرشاقة وإنتاجية الموظفين. ونتائج دراسة (Al-Hadid & Abo-Rumman, 2015) التي بينت وجود علاقة بين رشاقة الابتكار والأداء التنظيمي. كما التقت النتيجة مع نتيجة دراسة (Nafei, 2015) التي أظهرت نتائجها وجود بين رشاقة العمل ومشاركة الموظفين في صنع القرارات. والتقت النتيجة كذلك مع نتيجة دراسة (Sohrabi & Asari & Hozoori, 2014) التي بينت وجود علاقة بين رشاقة القوى العاملة والذكاء التنظيمي. ونتائج دراسة (Wilfred & Ogbo & Kifordu, 2014)، التي بينت وجود أثر لتنوع رشاقة القوى العاملة على تحسين الأداء التنظيمي في الشركات النيجيرية المبحوثة.

وبينت النتائج أن بعد المتغير المستقل (المرونة المهنية) على التوالي ذو تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (الأصالة)، في حين بينت عدم وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد المتغير المستقل بصورة منفردة (القدرة على التكيف، وتحمل ضغوط العمل) في المتغير التابع (الأصالة).

3. وأشارت النتائج كذلك إلى أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لرشاقة القوى العاملة بأبعادها مجتمعة (القدرة على التكيف، المرونة المهنية، تحمل ضغوط العمل) في الطلاقة والمرونة كبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي. ومعنى هذه النتيجة أن قدرة المنظمة على تطوير سياساتها وإجراءات العمل فيها، يظهر قدرتها على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وحاجات وطلبات السوق، والمرونة في التعامل مع

الظروف والمتغيرات وحل مشاكل العمل اليومي، وتحمل ضغوط العمل، تتفق النتيجة مع نتيجة دراسة (Mohammadi& Nikpour& Chamanifard, 2015) التي توصلت إلى وجود علاقة بين الرضاقة وإنتاجية الموظفين.

وبينت النتائج أن أبعاد المتغير المستقل بصورة منفردة (المرونة المهنية، تحمل ضغوط العمل) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (الطلاقة والمرونة). كما أشارت النتائج إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعد المتغير المستقل بصورة منفردة (القدرة على التكيف) في المتغير التابع (الطلاقة والمرونة).
4. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، لرضاقة القوى العاملة بأبعاده بصورة مجتمعة (القدرة على التكيف، المرونة، تحمل ضغوط العمل) في تحسين العمليات الإنتاجية كبعد من أبعاد الإبداع التنظيمي. ومرد هذه النتيجة أن قدرة الشركة على الاستغلال الأمثل للموارد وتوظيفها بشكل فاعل يعكس قدرتها على التكيف مع المستجدات البيئية، والمرونة، وتحمل ضغوط العمل. تتفق النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة (Mohammadi& Nikpour& Chamanifard, 2015) التي توصلت إلى وجود علاقة بين الرضاقة وإنتاجية الموظفين. ونتائج دراسة (Al-Hadid & Abo-Rumman, 2015) التي بينت وجود علاقة بين رضاقة الابتكار والأداء التنظيمي. كما التقت النتيجة مع نتيجة دراسة (Nafei, 2015) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة بين رضاقة العمل ومشاركة الموظفين في صنع القرارات. والتقت النتيجة كذلك مع نتيجة دراسة (Sohrabi& Asari& Hozoori, 2014) التي بينت وجود علاقة بين رضاقة القوى العاملة والذكاء التنظيمي. ونتائج دراسة (Wilfred& Ogbo & Kifordu, 2014) التي بينت وجود أثر لتتووع رضاقة القوى العاملة على تحسين الأداء التنظيمي.

وبينت النتائج أن بعدي المتغير المستقل بصورة منفردة (المرونة المهنية، وتحمل ضغوط العمل) على التوالي ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (تحسين العمليات الإنتاجية). كما أشارت النتائج إلى عدم وجود أثر دال إحصائياً لبعد المتغير المستقل بصورة منفردة (القدرة على التكيف) في المتغير التابع (تحسين العمليات الإنتاجية).

التوصيات:

اعتماداً على النتائج السابقة، تقدم الدراسة الحالية التوصيات الآتية:

1. ضرورة اهتمام شركات التعدين في جنوب الأردن بتحسين مستوى الإبداع التنظيمي؛ وذلك لما له من أهمية كبيرة في مساعدة الشركة على مواجهة التحديات التي تقف عائق في طريق تحقيقها لأهدافها.
2. عقد دورات وورش عمل للعاملين في شركات التعدين في جنوب الأردن؛ لتبين أهمية الإبداع التنظيمي ودوره الفاعل في استمرارية الشركة وتقدمها.
3. تمكين العاملين في الشركة وتعزيز رضاقتهم لمواجهة مختلف المواقف من خلال الآليات التالية:
 - أ. زيادة تفويض السلطة لديهم للقيام بمهامهم الوظيفية.
 - ب. عقد الدورات التدريبية والتطويرية لزيادة معارفهم ومهاراتهم لما لها من أثر على رضاقتهم.
 - ج. تشجيع روح الإبداع والمبادأة لديهم لاستخدامها في آدائهم لأعمالهم .
4. السماح للعاملين في شركات التعدين في جنوب الأردن بالمشاركة في اتخاذ القرارات، والمساهمة الفعلية فيها.

المراجع

أ- المراجع العربية:

- زيد، أحمد (2010). مساهمة وظائف إدارة الموارد البشرية في استدامة منظمات المجتمع المدني في الضفة الغربية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- الصانع، إيمان سالم عودة (2013). أثر محددات الرقابة الإستراتيجية في الفاعلية التنظيمية (دراسة لحالة شركة الإسمنت الأردنية لافارج)، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- المواضية، يوسف (2016). دور التعليم الإستراتيجي في تحقيق الرقابة الإستراتيجية في الجامعات الخاصة الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- عمران، نضال (2015). أثر الذكاء الإستراتيجي على الإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية في شركة أسبسيل للاتصالات. مجلة جامعة بابل لعلوم الصرفة والتطبيقية، 3(23)، بابل، العراق.
- كازم، عبدالله (2008). أثر رأس المال في الإبداع التنظيمي. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 10(3)، القادسية، العراق.

ب- المراجع الأجنبية:

- Al-Hakm, L & Hassan, S. (2012). Critical success factors of knowledge management, innovation and organizational performance: an empirical study of the Iraqi mobile telecommunication sector. British journal of Economics, 4(1).
- Bosco, C (2007). The Relationship between Environmental Turbulence, Workforce Agility and Patient Outcomes. Unpublished Doctoral Dissertation, the University of Arizona, Arizona.
- Bottani, E. (2009). A fuzzy QFD approach to Achieve Agility. International Journal of Production Economics, Vol (119), P: 380-391.
- Goffin , K & Mithell , R. (2005). Innovation management. (Strategy and implementation using the pentathlon frame work). (6th ed) .United States: Prentice-Hall.
- Mohammadi, M & Nikpour, A & Chamanifard, R (2015). The Relationship between Organizational Agility and Employee's Productivity (Case Study: Ministry of Youth Affairs and Sports, Iran). Available: www.psp-itd.com/JIEB.1/9/2016
- Narasimhan, R., Swink, M., & Kim, S. 2006, disentangling leanness and agility: An empirical investigation. Journal of Operations Management, Vol. 24, Issue (5): 124- 141.
- Prince, J. & Kay, J.M., (2003), combining lean and agile characteristics: creation of virtual groups by enhanced production flow analysis, International Journal of Production Economics, Vol. 85.
- Sherehiy, Bohadanan & Karwowski & Layer, k , John. (2007). A Review of enterprise Agility: Concept, Framework and Attributes. International Journal Of Industrial Ergonomics , Vol, 37, Issue 5, Pp: 445- 460.
- Sherehiy, Bohdana, (2008), Relationships between Agility Strategy, Work Organization and Workforce Agility, Doctor Dissertation, University of Louisville.
- Sohrabi, R & Asari, M & Hozoori, M, (2014). Relationship between Workforce Agility and Organizational Intelligence (Case Study: The Companies of "Iran High Council of Informatics. Asian Social Science; Published by Canadian Center of Science and Education, Vol. 10, No. 4, P: 279-287.

- Singh, A & Mishra, L. (2009). Role of personality, motivation, and Organizational culture in creativity among managerial personal. Journal of Indian Academy of Applied psychology, 9(2).
- Nelson, A., and Harvey, F.A. (1995). Technologies for Training and Supporting Your Agile Workforce. In Creating the Agile Organization: Models, Metrics and Pilots. 4th Agility Forum Annual Conference.
- Koren, R. & Palčič, I. (2015).The impact of technical and organisational innovation concepts on product characteristics. Advances in Production Engineering & Management, 10(1).
- Kumar, Ashore& Jaideh, Motwani.(1995). A methodology for assessing time-based competitive advantage of manufacturing firms. International Journal of Operations & Production Management, Vol. 15 Iss: 2, pp.36 – 53.