

The role of wise leadership in consolidating
organizational creativity - an exploratory study in
the retirement department of Anbar Governorate

دور القيادة الحكيمة في ترسيخ الابداع التنظيمي - دراسة استطلاعية
في دائرة تقاعد محافظة الانبار

Teacher Saad Ali Mahmoud*
Presidency of Anbar University - Iraq

م سعد علي محمود*
رئاسة جامعة الانبار - العراق

تاريخ النشر: 2023/8/28

تاريخ القبول: 2023/8/20

تاريخ الاستلام: 2023/6/18

Received: 18/6/2023

Accepted: 20/8/2023

Published: 28/8/2023

المستخلص:

يظهر البحث الاهمية التي يجب ان تراعيها اغلب منظمات اليوم من خلال التميز في تقديم منتجاتها وتعاملها مع الزبائن بطريقة ابداعية, اذ من شأن هذا ان يجعلها في مصاف المنظمات المنافسة على صدارة المكائنة السوقية في ظل بيئة يسودها جو من المنافسة الشديدة على تقديم الافضل من حيث المنتجات والخدمات, ويهدف البحث إلى اظهار الدور الذي تلعبه القيادة الحكيمة كمتغير مستغل لترسيخ الابداع التنظيمي كمتغير تابع, اذ يسعى البحث الى ابراز افضل الجوانب من اجل الابداع في العمليات التنظيمية في المنظمة المبحوثة, تم اعتماد المنهج التحليلي الوصفي في اجاز البحث, فضلاً عن ذلك تم اختبار عدد من الفرضيات الرئيسية والفرعية لتبيان علاقة التأثير والارتباط, اذ توصل الباحث الى إجابات عن تساؤلات مشكلة البحث من خلال اختيار عينة قصدية عمدية تضمنت (37) من اصحاب القرار في دائرة تقاعد محافظة الانبار, اذ تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة في جمع المعلومات, اذ تمت معالجة وتحليل تلك المعلومات وفق برنامج (SPSS) الاحصائي, فضلاً عن الوسائل المتمثلة بالوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري والاهمية النسبية ومعامل الارتباط لسبيرمان, و توصل البحث الى اهم استنتاج وهو ان هنالك تطبيق لفلسفة القيادة الحكيمة في الدائرة محل الدراسة بدرجة مرتفعة لدى إدارة المنظمة المبحوثة بحسب إجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة, اما ابرز التوصيات ضرورة اهتمام المنظمة المبحوثة بتبني الابداع لاسميا في طرح خدمات جديدة او اجراء تحسينات على الخدمات الحالية بما يتوافق مع اهداف المنظمات بعيدة المدى .

الكلمات المفتاحية: القيادة الحكيمة , الابداع التنظيمي

Abstract

The research shows the importance that most organizations today must take into account through excellence in presenting their products and dealing with customers in a creative way, as this would put them in the ranks of competing organizations at the forefront of the market position in an environment dominated by an atmosphere of intense competition to provide the best in terms of products And the research aims to show the role played by wise leadership as an exploited variable to consolidate organizational creativity as a dependent variable, as the research seeks to highlight the best aspects for creativity in organizational processes in the researched organization. A number of main and sub-hypotheses to show the relationship of influence and correlation, as the researcher found answers to the questions of the research problem by selecting an intentional sample that included (37) decision makers in the retirement department of Anbar Governorate, as the questionnaire was relied upon as a main tool in collecting information, as This information was processed and analyzed according to the statistical program (SPSS), as well as the means represented by the weighted arithmetic mean, standard deviation, relative importance, and Spearman's correlation coefficient. According to the respondents' answers to the questionnaire paragraphs, either the most prominent recommendations are the need for the researched organization to pay attention to adopting creativity,

especially in offering new services or making improvements to existing services in line with the organizations' long-term goals.

Key Words: Wise leadership, organizational creativity

المقدمة

تشهد بيئة المنظمات اليوم تسارعاً غير مسبوق في ظل التطور التكنولوجي الحاصل , اذا أصبحت المنظمات في حالة شديدة من المنافسة فيما بينها , كل منها تحاول ان تأخذ الجانب الابداعي في محركات رغبات الزبائن والمتعاملين معها في سبيل المحافظة على مكائتها السوقية , وتكوين أكبر قاعدة من المقبولية على ما تقدمه من خدمات ومنتجات , اذا ما علمنا ان من ابرز التحديات التي تواجه المنظمات هي ديمومه البقاء في مضار المنافسة هذا يعتمد بالدرجة الاساس على مدى امتلاكها لرأس المال الفكري القادر على ان يبدع وابتكر طرق ذا قيمة وفاعلية في انتاج وتقديم الخدمة للزبون , اذا أصبح التسابق محتدم في سبيل معرفة رغبات واذواق الزبائن , اضافة الى الوصول الى ابعاد من توقعاتهم السبيل في ان تكون المنظمة ذا مقبولية وقادرة على البقاء في السوق وبالتالي فإن ما يواجه المنظمات من تحديات يمكن ان تكون عائقاً امام خططها الابداعية وهذا يتطلب وجود قيادة حكيمة تتمتع بنظرة تحليلية للمستقبل وما يشوبه من تهديدات ووضع افضل الخيارات لمواجهتها , كذلك العمل على اقتناص أكبر قدر من الفرص التي من شأنها ان تسهم في تدعيم مكانة المنظمة السوقية , اذا تسهم الحصال التي تتصف بها القيادة الحكيمة من تقوية الثقة بالنفس لدى المرؤسين وتمكينهم للمشاركة الفعالة في بناء ركائز اساسية مبنية على الرؤية التشاركية التي تسهم في النجاح المنظمة .

المبحث الاول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

أصبحت المنظمات أكثر ادراكاً وتنبهاً للتغيرات الديناميكية الحاصلة في بيئة العمل واحتدام شدة المنافسة في تقديم ما هو افضل ومميز من منتجات وخدمات, اذا كان لزاماً على تلك المنظمات ان تتبع سياسة عقلانية تحتكم الى القرارات الرشيدة خصوصاً في ظل بيئة أصبحت ميداناً للفرص والتهديدات , وبالتالي قلة تمتع قادة بعض المنظمات بالحكم العقلاني الرشيد غير المبني على تنبؤات استشرافية للمستقبل قادها لمغادرة ميدان المنافسة , اذا يهدف البحث الحالي الى معرفة الدور الذي تلعبه القيادة الحكيمة في ترسيخ الابداع التنظيمي , اذا تم وضع عدد من التساؤلات من اجل تحديد مشكلة البحث بشكل دقيق منها الاتي :

1. ما مدى فهم الشركة المبحوثة لمفهوم القيادة الحكيمة وابعادها ؟
2. الى أي حد تدرك الشركة المبحوثة مفهوم الابداع التنظيمي وابعاده ؟
3. معرفة علاقة الارتباط والتأثير بين القيادة الحكيمة والابداع التنظيمي ودورها في اداء المنظمة مكان البحث؟

ثانياً: أهداف البحث

- يسعى البحث الحالي الى تحقيق جملة من الاهداف من خلال الجانب النظري والعملية يمكن إظهارها من خلال الاتي :-
1. السعي الى معرفة اي الابعاد المؤثرة للقيادة الحكيمة على المستوى الكلي ومستوى الابعاد على الابداع التنظيمي لدى عينة البحث.
 2. معرفة طبيعة العلاقة بين القيادة الحكيمة والابداع التنظيمي واثرها في المنظمة
 3. العمل على تقديم التوصيات للمنظمة مكان التطبيق من أجل إتباع الاساليب التي تمكنها في تمييز اداءها .

ثالثاً: أهمية البحث

- تبرز أهمية البحث من خلال متغيراته الرئيسية وابعاده بجانبين مهمين هما:-
- 1- الجانب الاول العلمي : والذي يمثل بناء اطار معرفي لموضوعات (القيادة الحكيمة والابداع التنظيمي) ومتغيراتها, ذلك من خلال تتبع المسارات النظرية للأدبيات, ومحاولة توظيف التراكب المعرفي فيها عن المتغيرات المبحوثة تصوراً وفكراً في بلورة ابعاد منهجية البحث من خلال تشخيص تفاعلها
 - 2- الجانب الثاني العملي : ويبرز من خلال تزويد المنظمة المبحوثة بمعلومات دقيقة عن مدى توافر معطيات القيادة الحكيمة لديها وتوظيفها في تحقيق الابداع التنظيمي دائرة تقاعد الانبار, اذا تسهم في تقديم منهجية علمية تعمل على رفد المنظمة في تطبيق اسس معايير القيادة الحكيمة لتحسين الاداء بطريقة ابداعية .

رابعاً: مجتمع وعينة البحث

تمثل عينة البحث على انها نموذج يشمل كل او جزء من افراد مجتمع البحث تحمل خصائصه المشتركة, اذ يعني هذا الجزء الباحث عن دراسة كافة افراد المجتمع , اذ اعتمد اسلوب العينة القصدية العمدية وهي احدى الاساليب غير العشوائية تعطي الباحث دقة في النتائج الاحصائية, ويشار اليها انها جميع الافراد والذين يمثلون حالة معينة وتتوافر بهم جميع الخصائص والصفات المراد دراستها , اذ شملت عينة البحث مجموعة من اصحاب القرار في الادارات العليا والوسطى مكونة من (37) شخص , اذ جرى اختيارهم على اساس امتلاكهم مستوى علمي وثقافي وخبرة وذلك بحكم مراكزهم الادارية وكونهم مسؤولين عن اتخاذ القرارات .

خامساً: منهج البحث

يعد منهج البحث من الركائز الاساسية التي تعبر عن وجهة نظر الباحث والتي تعكس الشعور لديه بوجود مشكلة وجوب إيجاد الحلول الملائمة لها, اذ اعتمد الباحث المنهج التحليلي الوصفي والذي حُدّد وفقاً لمتغيرات البحث الحالي والأهداف المراد تحقيقها , ويقوم هذا المنهج على تحديد خصائص الظاهرة المدروسة واصفاً طبيعتها اضافة الى نوع العلاقة بين متغيراتها واسبابها واتجاهاتها .

سادساً: فرضيات البحث

تمثل فرضيات البحث الرأي الاول لحل المشكلة , بناءً على ذلك تم صياغة الفرضيات الرئيسة والفرعية من خلال الآتي :

الفرضية الرئيسة الأولى:

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الحكيمة والابداع التنظيمي) وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1-1 : الفرضية الفرعية الأولى :

(توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعد وضوح الرؤية والابداع التنظيمي)

1 – 2 : الفرضية الفرعية الثانية:

(توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعد التفاؤل والابداع التنظيمي)

1 – 3 : الفرضية الفرعية الثالثة:

(توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعد الثقة والابداع التنظيمي)

1-4 : الفرضية الفرعية الرابعة:

(توجد علاقة ارتباط معنوية بين بعد تفويض السلطة والابداع التنظيمي)

الفرضية الرئيسة الثانية:

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لمتغير القيادة الحكيمة في الابداع التنظيمي) وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

1-1 : الفرضية الفرعية الأولى :

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد وضوح الرؤية في الابداع التنظيمي).

1 – 2 : الفرضية الفرعية الثانية:

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد التفاؤل في الابداع التنظيمي).

1 – 3 : الفرضية الفرعية الثالثة:

(يوجد تأثير ذو دلالة معنوي لبعد الثقة في الابداع التنظيمي).

1 – 4 : الفرضية الفرعية الرابعة:

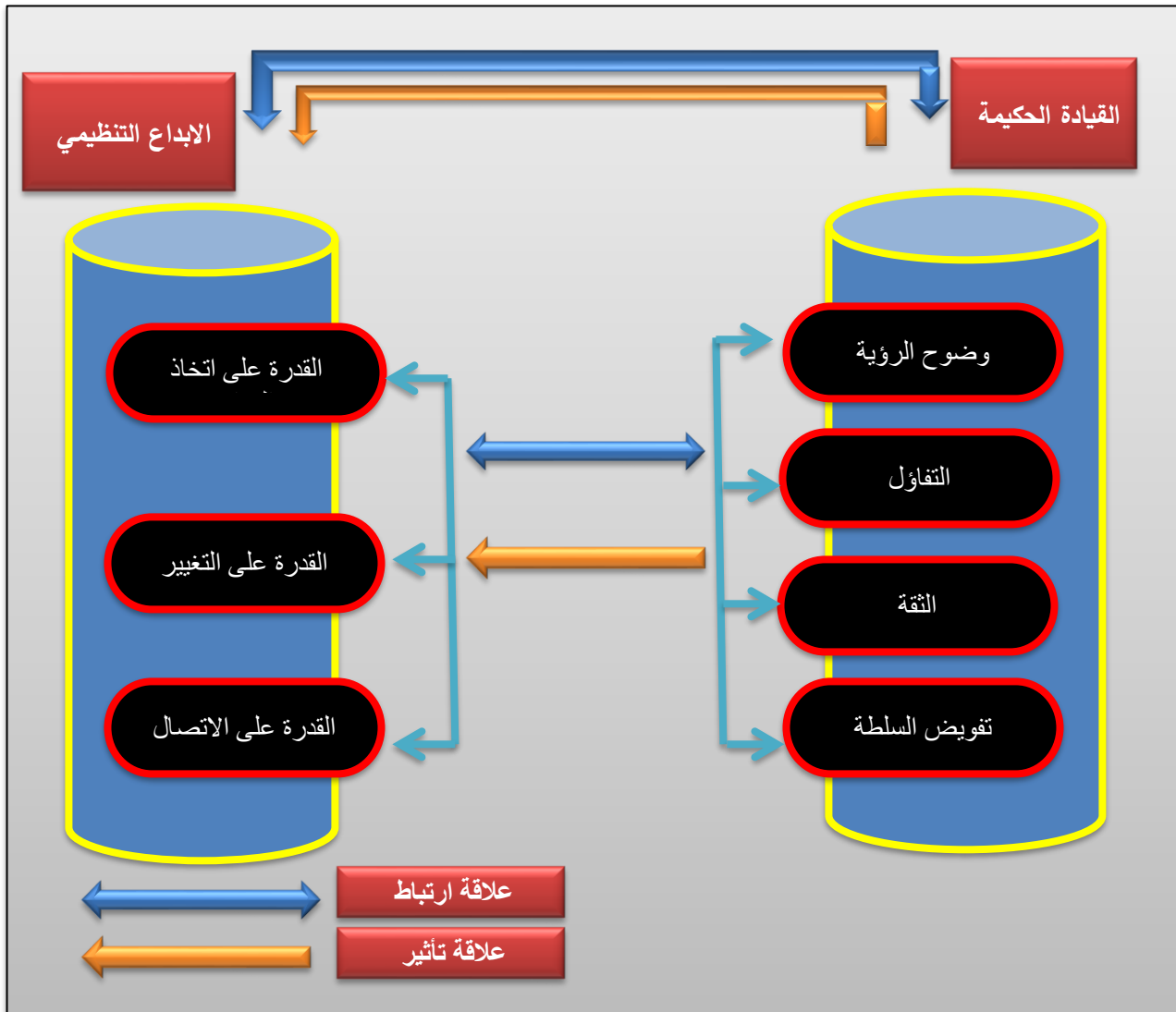
(يوجد تأثير ذو دلالة معنوي لبعد تفويض السلطة في الابداع التنظيمي).

سابعاً: المخطط الفرضي

يمثل المخطط الفرضي توضيح للعلاقة المنطقية بين متغيرات البحث الرئيسة والفرعية والتي تجسد فرضيات البحث المعتمده, ويوضح الشكل (1) مخطط البحث الفرضي المتمثل بعلاقة الارتباط والتأثير لمتغيرات البحث والتي تتمثل بالاتي :

- 1- المتغير المستقل: القيادة الحكيمة ممثلة بأبعادها (وضوح الرؤية , التفاؤل , الثقة , تفويض السلطة) .
- 2- المتغير المعتمد: الابداع التنظيمي ممثل بأبعاده (القدرة على اتخاذ القرار , القدرة على التغيير , القدرة على الاتصال) .

شكل (1) يمثل المخطط الفرضي



المصدر : اعداد الباحث

المبحث الثاني القيادة الحكيمة

أولاً: مفهوم القيادة الحكيمة

بدأ التوجه الإداري نحو الأخذ بالنمط القيادي الحكيم يأخذ حيزاً كبيراً في تعامل المنظمات سواء في بيئتها الخارجية أو الداخلية ، إذ يرى الكثير من الباحثين في هذا المجال ان الاسترشاد الى القرارات الحكيمة سواء في التعامل مع المستويات الادارية او المتعاملين مع المنظمة له مردودات ايجابية في تكوين سمعة ومكانة للمنظمة وتحسين مستوى الاداء (Cinar & Kaban,2012: 10), ومن خلال التعمق في الادبيات التي تناولت موضوع الحكمة والقيادة يعتبر (Boll Hoajbery) , اول من ربط مصطلح القيادة بمصطلح الحكمة (Mascareño,2019: 548) , والحكمة ليست شيئاً يمتلكه الافراد بل هي تنشأ من خلال علاقات الانخراط في العمليات والحوار الذي يولد المعرفة الخيالية والحكم المنغمس اخلاقياً والعمل المقابل , وعمليات الارتباط بين المنظمات والقيادة بالحكمة اللذان

يمكن عدّها بأنها رموز الحكمة (küpers,2008:388), وتتخذ القرارات من قبل القادة الحكماء في حالة وعي عالي , اذ توفر الحكمة القدرة على التمييز والتي بدورها تساعد على فهم جوانب الحياة العملية وكيفية التعامل معها , وتمثل الحكمة تنسيقاً للفضائل والمعرفة وتناغم بين الشخصية والعقل واعلى مستوى من المعرفة (Biloslavo, R.,2013:616), وتمكن القيادة الحكيمة القائد من تخيل المستقبل المرغوب به وكذلك القدرة على مزج ذلك التخيل مع رؤيته الخاصة وصياغتها استراتيجياً بدايةً من الرؤية والالتقاء بالأهداف الاستراتيجية والمرور بتكئين المرؤوسين واقناعهم بالتنفيذ (Parco-Tropicales,2019: 549), وتعرف القيادة الحكيمة على انها " القدرة على الابداع وصياغة الرؤية بطرق غير معقدة وتوضيح المعنى لعمل المنظمات " (Taylor,2014: 568), ويرى اخرون بأنها " مجموعة من المهارات والقدرات التي يعمل القائد على تطويرها لاجل تحفيز المرؤوسين بطرق مؤثرة لتحقيق اهداف المنظمة المبتكرة " (Molina,2018: 119), وتعرف ايضاً " تحديد الاهداف والغايات للفرد وتحفيز العمل الجماعي والذي نسعى الى تحقيقه من خلال تجاهل ما نحن عليه " (Koçyigit,2020: 4), وفيما تقدم يعرف الباحث القيادة الحكيمة بانها " النمط القيادي الذي يتمتع فيه القادة بامتلاكه نظرة تحليلية للمغريات البيئية الداخلية والخارجية وفن الاستماع لأراء الاخرين بما يضمن اتخاذ قرار تشاركي حكيم مبني على اختلاف الآراء والرؤى " .

ثانياً: أهمية القيادة الحكيمة

يرى الكثير من الباحثين في القيادة الحكيمة انها ان لم تكن في بعض الاوقات قادرة على دراسة المستقبل وتطوير الحاضر للوصول الى ما تريد , فإنها على الفور تبدأ في تغيير استراتيجية عملها , اذ تقوم في ابتكار طرق واساليب جديدة ومتطورة من اجل خلق ظروف افضل للنجاح وهذه الادارة غالباً تكون واعية وقارئة جيدة للمستقبل , اذ ان الحكمة التي تظهر عن طريق القيادة تعيد تركيز الاهتمام على تعزيز المصلحة العامة وكذلك التعامل مع المشاكل المعقدة والصعبة وتحسين حياة الافراد في المنظمة التي يعملون فيها (Yang,2011: 616), والحكمة واحدة من اهم الفضائل التي يجب ان يمتلكها القائد , اذ تزداد اهميتها كونها تمثل مدخلاً للتعامل مع سياقات العمل الحالية, اذ ان وتبرت العمل اليوم اصبحت اسرع من اي وقت مضى وبيئة الاعمال صارت أكثر تعقيداً ولعل هذا من اهم الاسباب التي ادت الى انتشار القيادة العشوائية والتخبط في القرارات ادت الى اجراءات غير اخلاقية وغير قانونية (Schulenburg,2017: 12), اذ تؤدي الحكمة دور بالغ الاهمية في التغلب على تلك التحديات والمشاكل التي تنتج عن القرارات غير الحكيمة للقادة , ويمكن ان تسهم في نجاح بارز لهم اذا تعاملوا بحكمة مع الظروف التي يواجهونها وقراراتهم المتخذة (Grossmann,2018: 5), وتتم القيادة الحكيمة بفكرة الوصول الى المعنى والحكمة والمنطق من خلال تضمين التجربة الشخصية للقادة الحكماء في منظماتهم ومجتمعاتهم , اذ ان الهدف النهائي للقيادة الحكيمة يتمثل بإظهار المعرفة الضمنية والصريحة لدى المرؤوسين (Nonaka,2019: 22) .

ثالثاً: ابعاد القيادة الحكيمة

وضع الكثير من الباحثين في موضوع القيادة الحكيمة ابعاداً كل يراها حسب وجهة نظره ملائمة مع مضمون الاتجاه الذي يخوض فيه , وفي بحثنا هذا سوف نتناول الابعاد التي اعتمدها الباحثين (الطاهر ومحمود,2021: 271), وهي (وضوح الرؤية , التفاؤل , الثقة , تفويض السلطة) كونها أكثر ملائمة مع موضوع بحثنا .

- 1. وضوح الرؤية :** تعد الرؤية عنصر اساس في نجاح اي منظمة , اذ توفر القوة الدافعة والتي يمكن ان تحقق المنظمة من خلالها النمو على المدى البعيد, وبالتالي سوف تعكس ما ترغب ان تكون عليه المنظمة مستقبلاً (Papulova,2014:13), وهي تعبير عن تصور مثالي لحالة المنظمة في المستقبل وتحديد معالمها واسباب وجودها, (الفتلاوي,2012: 217), وبموجب الرؤية يتم تحديد الاتجاه والهدف من الاجراءات والقرارات الحالية والتي من الممكن ان تقودنا بالاتجاه الصحيح نحو المستقبل , فالدور الاساس للقائد هو خلق رؤية للمنظمة, (اليساري, 2017: 49), ويشار اليها على انها امكانية القائد لمزج الخيال مع الواقع وفن توصيل الرؤية بشكل فعال الى المرؤوسين (Koçyigit,2020: 2) .
- 2. التفاؤل :** والمقصود به فن امتلاك القائد لروح التفاؤل والتعامل في بث روح الايجابية لدى العاملين والذي من شأنه ان ينعكس بشكل ايجابي على رفع مستوى الاداء والابداع , من خلال اعطاء قدر من التمكين لهم بدلاً من مقاومة التغيير (Taylor et al,2014: 567), وينظر اليه على انه " نظرة استبشار نحو المستقبل بما يجعل الفرد يتوقع الافضل , وينتظر حدوث الخير ويصبوا الى النجاح , مفترضين ان التفاؤل سمة وليس حاله , (علام,2021: 337), ويعرف ايضاً على انه " الطاقة الخفية التي تعمل على تعزيز ايمان القائد الحكيم بالخطوات التي يسير عليها والتي ترتبط بتوحيد الافكار وتوصيلها بالشكل الملائم لكل المستويات الادارية في المنظمة (Molina,2018: 115) .
- 3. الثقة :** وتعد الثقة بالنفس حالة نفسية يكتسبها الفرد منذ الطفولة , وذلك يتم في محيط الاسرة , اذ تظل هذه السمة تلازمه وتحفره وتدفعه للنجاح والتفوق لمستقبل ناجح , هذا يظهر من خلال احساس الشخص بكفاءة جسمية ونفسية واجتماعية وقدره على انجاز الاعمال وتقبل الاخرين له (السعدي والمباي,2022: 181), اذ تعمل الثقة على توسيع مدارك الافراد عند مواجهة المواقف وتوفير اطار ممتاز ينظم ويوجه سلوكهم , وهي تؤثر وتشكل نمط السلوك المطلوب داخل التنظيم (طارش,2022: 564)
- 4. تفويض السلطة :** تتعدد المفاهيم التي تتناول موضوع تفويض السلطة , اذ تعرف على انها " قيام المدير على اعتباره رئيس الجهاز الاداري بعملية تفويض السلطات المختلفة والتي يتمتع بها الى اشخاص من ذوي الكفاءة من اجل القيام بها على اكمل وجه , مع بقاء المسؤول عن هذه السلطات المفوضة (وناس واخرون,2015: 406), ويعتبر تفويض السلطة من ابرز الثوابت الادارية في مجال التفكير الاداري الحديث , اذ له الاثر الكبير

في الارتقاء بجودة اداء الرئيس والمرؤوسين , ويسهم بتطوير وتنمية قدرات وامكانيات المرؤوسين في المستويات الوسطى والمباشرة . (Ali,et.al.,2021: 73) .

المبحث الثالث الابداع التنظيمي

اولاً: مفهوم الابداع التنظيمي

يحظى الابداع التنظيمي بأهمية كبيرة بالنسبة لجميع المنظمات التي تواجه بيئة تنافسية كبيرة ومتغيرة , اذ اصبح تشجيع الابداع التنظيمي والحث عليه اولى الاهداف التي تسعى الكثير من المنظمات الى تحقيقها, ويقصد به خلق قيمة او انتاج فكرة جديدة سواء كانت تتعلق بانتاج سلعة او خدمة او تتعلق بالاستراتيجيات والسياسات والبرامج التنظيمية من قبل افراد يعملون معاً في نظام اجتماعي معقد (اسامة, 2014: 2), ويعرف الابداع التنظيمي على أنه تبني مجموعة من الافكار أو السلوكيات الجديدة للمنظمة والتي تخص السلع والخدمات والهيكل التنظيمية والعمليات التكنولوجية, فضلاً عن الانظمة الإدارية المعقدة خصوصاً أن المنظمات تعمل في ظل بيئة شديدة التعقيد والغموض (Novkovic & Holm,2012:2), ويشار اليه بأنه "القدرة على الاستجابة لتغيرات في البيئتين الداخلية والخارجية بما يجعل المنظمة قادرة على مواجهة هذه التغيرات البيئية (الحمداني, 2021: 327), ويعرف ايضاً بأنه "سعي المنظمة لتطوير منتجات وخدمات جديدة او محسنة ونجاحها في تقديم تلك المنتجات / الخدمات الى السوق (العامري والعرال,2022: 369) , وما سبق ذكره يعرف الباحث الابداع التنظيمي " القدرة على خلق الافكار الابداعية وقولبتها بما يتناسب مع المتغيرات البيئية من اجل رفع مستويات الاداء في المنظمة بالشكل الذي ينسجم مع تحقيق الاهداف المرجوة " .

ثانياً: أهمية الابداع التنظيمي

ويمكن ببساطة ابراز أهمية الابداع التنظيمي والذي تسعى مختلف المنظمات للوصول اليه في كونه يساعد على بناء المنظمات المتعلمة وانتقال المعرفة بين جميع اعضاء المنظمة , مما يجعله احد الادوات التنافسية التي تستطيع المنظمة من خلاله تحقيق التنافس على المدى البعيد (Nuri,2013: 132) , اذ يزيد من فاعلية وقدرة المنظمة على تقديم افضل انواع المنتجات الى الزبائن وبطريقة تفوق توقعاتهم , كما يسهم في تشجيع الروح المعنوية ويعزز الرضا الوظيفي الامر الذي يسهم في تحقيق اداء ابداعي جيد (Huang,2017: 132) , كما تظهر أهمية الابداع التنظيمي في البيئة المعاصرة بسبب ما تفرضه البيئة على المنظمات من ضغوط تستوجب الاهتمام بالابداع التنظيمي على نحو واسع , اذ ان ظهور مفاهيم ادارية جديدة واساليب مبتكرة تقتضي بان يكون الابداع التنظيمي حاضراً ذلك لضمان التطبيق الناجح لهذه المفاهيم والاساليب المعاصرة (المبالي وشبر, 2021: 244) .

ثالثاً: ابعاد الابداع التنظيمي

تباين وجهات نظر الكتاب والباحثين فيما يخص ابعاد الابداع التنظيمي هذا التنوع نتيجة النظر الفلسفية التي يراها كل واحد منهم اتجاه الابداع التنظيمي لكننا في بحثنا هذا نتفق مع الابعاد التي تطرق اليها (Konttinen,2018:6) (متمثلة بد) القدرة على اتخاذ القرار, القدرة على التغيير, القدرة على الاتصال)

1. **القدرة على اتخاذ القرار:** تمثل القدرة على اتخاذ القرار الركيزة الاساسية في نجاح او فشل المنظمات بغض النظر عن حجم المنظمة, اذ بدونها تكون المنظمات غير قادرة على تحقيق اهدافها وخططها الاستراتيجية , وتعرف على انها انتقاء او اختيار البديل الافضل من بين البدائل المتاحة امام الادارة ونادراً ما يتم الاختيار بين الصواب والخطأ (ايمان واخرون,2020: 133), ويعرف ايضاً بأنه "عملية ادراكية تجمع ما بين العملية الذهنية للإدراك والتوصل الى تحقيق النتائج المرجوة, او العمل على ربط عملية التفكير والتحقيق والاقتراب من حالات وجود غموض وعدم اليقين (Elayyan & Al Shraah,2015:56) .

2. **القدرة على التغيير:** ويعبر عنها الامكانية التي يمتلكها اصحاب القرار في احداث التغيير الايجابي , وتعرف على انها "القدرة على تحريك او تحول المنظمة من الوضع الحالي الى وضع مستقبلي يساعد على تعزيز قدرتها التنافسية والبقاء مدة اطول في ظل البيئات الديناميكية وسريعة التغيير" (Zafar & Naveed,2014:237), وتعبّر عن رغبة الرؤساء في احداث تغيير عن طريق اعتماد طرق جديدة لاستثمار الطاقات والامكانيات والموارد , اضافة الى احداث مجموعة من التغيرات الجذرية الغير مألوفة والتي تساهم في احداث التكيف والموائمة مع البيئة الخارجية (Mohamed and Schnitter, 2015: 84) .

3. **القدرة على الاتصال:** وتمثل بانها عملية ارسال رسائل التواصل بين شخصين او مجموعة من الاشخاص عن طريق احدى قنوات الاتصال ويقوم الشخص المستلم بفك شفرة محتوى الرسالة المستلمة بهدف تبادل الخبرات والمعلومات (Konttinen,2018:6), اذ تعمل على ابراز النتائج الايجابية في المنظمات وذلك من خلال تبادل وايصال وجهات النظر والافكار والتي توضح الوضع الحالي وتحفز الالتزام بمستقبل افضل وتحقيق الابداع التنظيمي (Razuqi, 2019: 22) .

المبحث الثالث

المحور الأول: تحليل البيانات الشخصية

- 1- النوع الاجتماعي: يظهر من خلال الجدول (1) إن متغير الجنس كان يحتوي نسب متفاوتة بين الذكور والإناث، إذ كان عدد الذكور (31) فرداً أي بنسبة (83.78%)، أما عدد للإناث فقد كان (6) وبنسبة بلغت (16.22%)، وهذا يعني أن دائرة تقاعد الانبار تعتمد ونسبة كبيرة على فئة الذكور في انجاز اعمالها بشكل يفوق الاناث .
- 2- العمر: يتضح لنا من الجدول ادناه أن نسبة (32.43%) من أفراد العينة المبحوثين كانت أعمارهم (25 سنة فأقل)، وبينت الدراسة أن (29.72%) من أفراد العينة المبحوثة كانت أعمارهم بين (25 إلى 35 سنة)، وأن نسبة (24.32%) تمثل الفئة العمرية (35 إلى 45 سنة)، وأن نسبة (13.53%) تمثل الفئة العمرية (من 45-55 سنة).
- 3- المؤهل العلمي: أظهرت نتائج الجدول (1) حصول فئة شهادة البكالوريوس على أعلى نسبة إذ بلغت (40.54%)، ثم تليها نسبة حملة شهادة الماجستير بنسبة بلغت (24.32%)، فيما جاءت فئة حملة شهادة الدبلوم العالي في المرتبة الثالثة بواقع (10.81%)، بينما بلغت نسبة حملة شهادة الاعدادية والدبلوم والدكتوراه بنفس النسب بواقع (8.11%)، وتوضح النسب أعلاه أن الإدارة العليا في دائرة تقاعد الانبار تأخذ بنظر الاعتبار التحصيل الدراسي للأفراد في شغل المناصب الوظيفية وهذا بدوره ينعكس على قدرة وكفاءة افراد العينة في فهم فقرات الاستبانة مما ينعكس إيجاباً على نتائج البحث النهائية .
- 4- عدد سنوات الخدمة: يتبين من نتائج الجدول (1) حصول الفئة (6-10 سنوات) على أعلى نسبة بواقع (29.73%)، ثم جاءت بعدها الفئة (11-15 سنة) بنسبة بلغت (21.63%)، ثم جاءت بعدها الفئة (16-20 سنة) بنسبة بلغت (18.92%)، فيما حصلت الفئة (21-25 سنة) على نسبة بلغت (13.51%) وحصلت فئة (5 سنوات فأقل) على نسبة (10.81%) وجاءت بالمرتبة الاخيرة فئة (26 سنة فأكثر) بنسبة بلغت (5.40%) وتدل هذه النسب على ان ادارة هذه الدائرة تتمتع بعناصر شابة ولديها من الخبرة المتراكمة التي تمكنها على أداء الاعمال الموكلة اليهم بكفاءة وفعالية عالية، والشكل ادناه يوضح ذلك .

جدول (1) نتائج التحليل الوصفي للمعلومات التعريفية لمجتمع البحث

ت	المعلومات التعريفية	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
1	الجنس	ذكر	31	83.78%
		انثى	6	16.22%
		المجموع	37	100%
2	العمر	اقل من 25 سنة	12	32.43%
		من 25-35 سنة	11	29.72%
		من 35-45 سنة	9	24.32%
		من 45-55 سنة	5	13.53%
		المجموع	37	100%
3	المؤهل العلمي	اعدادية فما دون	3	8.11%
		دبلوم	3	8.11%
		بكالوريوس	15	40.54%
		دبلوم عالي	4	10.81%
		ماجستير	9	24.32%
		دكتوراه	3	8.11%
		المجموع	37	100%
4	عدد سنوات الخدمة	5 سنوات فأقل	4	10.81%
		6-10 سنة	11	29.73%
		11-15 سنة	8	21.63%

%18.92	7	20-16	
%13,51	5	25-21	
%5,40	2	26 فأكثر	
%100	37	المجموع	

المحور الثاني: عرض وتحليل آراء عينة البحث حول متغيرات البحث

أولاً: عرض وتحليل آراء عينة البحث حول أبعاد (القيادة الحكيمة)

سيتم عرض وتحليل البيانات التي أظهرتها استمارة الاستبانة لاستجابات عينة البحث فيما يخص أبعاد القيادة الحكيمة وهي (وضوح الرؤية , التفاؤل , الثقة , تفويض السلطة)

1- **وضوح الرؤية :** (امكانية القائد لمزج الخيال مع الواقع وفن توصيل الرؤية بفاعلية المرؤوسين , اظهرت نتائج عينة البحث استجابة وتفاعل ذات قيمة عالية اتجاه كافة فقرات هذه البعد , وتجاوزت قيمة الوسط الحسابي لكافة الفقرات قيمة الوسط الفرضي البالغة (3), وكما موضح في الجدول (2) ان قيمة الوسط الحسابي الاجمالي لهذه البعد بلغ (3.58) وهو وسط حسابي عالي وهي أكبر من قيمة الوسط الفرضي ليرسخ ذلك اهمية هذا البعد لدى افراد العينة , وبانحراف معياري بلغ (0.71) مما يدل على وجود تجانس في اجابات العينة حول هذا البعد , فيما بلغ معامل الاختلاف (0.20). ومن ذلك نستنتج أن وضوح الرؤية تلعب دور كبير في تحفيز القيادة الحكيمة .

جدول رقم (2) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبعد وضوح الرؤية

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1.	تساعد القيادة موظفي الدائرة لإنشاء رؤية واضحة تحقق اهداف عالية	4.18	0.87	0.20
2.	تشجع القيادة موظفي الدائرة على ابتكار طرق جديدة لتنفيذ مهامهم بشكل افضل	3.83	0.98	0.25
3.	تسعى القيادة الحكيمة الى اقناع الموظفين بالعمل معا كفريق واحد لتحقيق رؤية وهدف الدائرة .	2.72	1.46	0.53
	الاجمالي	3.58	0.71	0.20

2- (الطاقة الحفزية التي تعمل على تعزيز ايمان القائد الحكيم بالخطوات التي يسير عليها والتي ترتبط بتوحيد الافكار وتوصيلها بالشكل الملائم لكل المستويات الادارية في المنظمة)

اظهرت نتائج عينة البحث استجابة وتفاعل ذات قيمة عالية اتجاه كافة فقرات هذا البعد , وتجاوزت قيمة الوسط الحسابي لكافة الفقرات قيمة الوسط الفرضي البالغة (3), وكما موضح في الجدول (3) ان قيمة الوسط الحسابي الاجمالي لهذا البعد بلغ (3.97) وهو وسط حسابي عالي وهو أكبر من قيمة الوسط الفرضي ليعزز ذلك اهمية هذا البعد لدى افراد العينة , وبانحراف معياري بلغ (1.01) مما يدل على وجود تجانس في اجابات العينة حول هذا البعد , فيما بلغ معامل الاختلاف (0.25). وتدل هذه النتائج على ان افراد العينة لديهم تواصل بصورة مستمرة مع الموظفين.

جدول رقم (3) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبعده التفاضل

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1.	يتواصل بصورة مستمرة مع الموظفين	4.027	1.04	0.25
2.	يتمتع بثقة عالية بالنفس	4.05	1.02	0.25
3.	يتعامل بصدق وصرامة مع الآخرين	3.83	1.30	0.33
	الاجمالي	3.97	1.01	0.25

3- الثقة: (حالة نفسية يكتسبها الفرد منذ الطفولة , وذلك يتم في محيط الأسرة , اذ تظل هذه السمة تلازمه وتخفزه وتدفعه للنجاح والتفوق لمستقبل ناجح , هذا يظهر من خلال احساس الشخص بكفاءة جسمية ونفسية واجتماعية وقدره على انجاز الاعمال وتقبل الآخرين له).

يتبين من خلال الجدول (4) ان هذه البعد قد حقق وسطاً حسابياً عالياً مقداره (3.29) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، فيما بلغت نتيجة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف على التوالي (0.78) و(0.23) مما تدل على تجانس اجابات افراد العينة وهي تعكس درجة انسجام عالي في الاجابات ، اذ تؤكد هذه النتائج أن اغلب أفراد العينة تؤمن بان القيادة في الدائرة تحرص على عمل الشيء الصحيح وبالشكل الجيد ، وهذا يدل على الادارة العليا في دائرة تقاعد الانبار تتعامل بشكل صحيح .

جدول رقم (4) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبعده الثقة

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1.	ترتبط القيادة الشعور العميق بالهدف مع ما تقوم به الدائرة	3.94	0.81	0.20
2.	تحرص القيادة في الدائرة على عمل الشيء الصحيح وبالشكل الجيد	3.81	1.26	0.33
3.	تفاضل قيادة الدائرة بالنجاح حتى في مواجهة التحديات الكبيرة	2.13	1.39	0.65
	الاجمالي	3.29	0.78	0.23

4- تفويض السلطة: (قيام المدير على اعتباره رئيس الجهاز الاداري بعملية تفويض السلطات المختلفة والتي يتمتع بها الى اشخاص من ذوي الكفاءة من اجل القيام بها على اكمل وجه , مع بقاء المسؤول عن هذه السلطات المفوضة).

بينت نتائج عينة البحث استجابة وتفاعل ذات قيمة عالية اتجاه كافة فقرات هذا البعد، وتجاوزت قيمة الوسط الحسابي لكافة الفقرات قيمة الوسط الفرضي البالغة (3)، وكما موضح في الجدول (5) ان قيمة الوسط الحسابي الاجمالي لهذا البعد بلغ (3.63) وهو وسط حسابي عالي وهو أكبر من قيمة الوسط الفرضي ليعزز ذلك اهمية هذا البعد لدى افراد العينة، وانحراف معياري بلغ (1.17) مما يدل على وجود تجانس في اجابات العينة حول هذا البعد، فيما بلغ معامل الاختلاف

(0.32). وتدل هذه النتائج عينة الدراسة بان القيادة على اشراك الموظفين في حل المشاكل، ونستنتج من كل ذلك ان الادارة العليا في دائرة تقاعد الانبار تلتزم باشراك الموظفين في وضع الحلول للمشاكل التي تطرأ اثناء العمل

جدول رقم (5) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبعده تفويض السلطة

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
4.	تشجع القيادة الموظفين على المشاركة في القرارات	3.59	1.27	0.35
5.	تحرص القيادة على اشراك الموظفين في حل المشاكل	3.64	1.22	0.33
6.	تشجع القيادة الموظفين للعمل كفريق واحد	3.64	1.39	0.38
	الاجمالي	3.63	1.17	0.32

ثانياً: عرض وتحليل اراء عينة البحث حول ابعاد (الابداع التنظيمي)

سيتم عرض وتحليل البيانات التي اظهرتها استمارة الاستبيان لاستجابات العينة المبحوثة فيما يخص ابعاد الابداع التنظيمي وهي (القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التغيير، والقدرة على الاتصال) ومثلت تلك الابعاد كما مبين ادناه:

1- القدرة على اتخاذ القرار: (انتقاء او اختيار البديل الافضل من بين البدائل المتاحة امام الادارة ونادراً ما يتم الاختيار بين الصواب والخطأ)

يتبين من خلال الجدول (6) ان هذا البعد قد حقق وسطاً حسابياً عالياً مقداره (3.67) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وهذه نتيجة ملموسة تعكس مدى اهتمام دائرة تقاعد الانبار عينة البحث بسياساتها الادارية والتنظيمية والعلمية، فيما بلغت نتيجة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف على التوالي (1.05) و(0.28) مما تدل على تجانس اجابات افراد العينة وهي تعكس درجة انسجام عالي في الاجابات، ونستنتج من ذلك ان الادارات العليا في هذه الدائرة تسعى بشكل دائم على مواكبة التطور والحداثة في التكنولوجيا والمعدات اللوجستية التي تؤهلها للقيام باتخاذ قراراتها وانجاز الاعمال للجهات المستفيدة بكل سلاسة واريحية.

جدول رقم (6) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف القدرة على اتخاذ القرار

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1.	تمتلك إدارة دائرتنا صلاحيات واسعة في حل المشاكل واتخاذ القرارات	3.78	1.20	0.31
2.	تمتلك دائرتنا اساليب ادارية فاعلة من خلال قدراتها على اتخاذ القرارات	3.56	1.04	0.29
3.	تميل دائرتنا الى اتباع الاسلوب التشاوري عند اتخاذ القرارات	3.67	1.20	0.32
	الاجمالي	3.67	1.05	0.28

2- القدرة على التغيير: (القدرة على تحرك او تحول المنظمة من الوضع الحالي الى وضع مستقبلي يساعد على تعزيز قدرتها التنافسية والبقاء مدة اطول في ظل البيئات الديناميكية وسريعة التغيير)

يتضح من خلال الجدول (7) ان هذا البعد قد حقق وسط حسابي مرتفع مقداره (3.78) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وهذه نتيجة ملموسة تعكس مدى اهتمام دائرة تقاعد الانتابار عينة البحث بتلبية متطلبات طالبيه الخدمة بسرعة ودون تأخير ، وهذا بدوره يعكس صورة ايجابية لدى المراجع عن سلاسة وانسيابية العمل في هذه الدائرة، فيما بلغت نتيجة الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف على التوالي (1.09) و(0.28) مما تدل على تجانس اجابات افراد العينة وهي تعكس درجة انسجام عالي في الاجابات

جدول رقم (7) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبعد القدرة على التغيير

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1.	تمتلك ادارة دائرتنا كادراً متميزاً قادراً على تحقيق الاستجابة السريعة مع متطلبات الزبائن	3.83	1.34	0.350
2.	مواكبة دائرتنا للتغيير أمر بشكل واضح على تحول دائرتنا من الوضع الحالي الى وضع افضل ساعدها في تعزيز قدرتها التنافسية	3.67	1.13	0.30
3.	تسعى دائرتنا دائماً الى استخدام التكنولوجيا الحديثة في تعاملاتها الادارية من اجل مواكبة التغييرات السريعة	3.83	1.14	0.29
	الاجمالي	3.78	1.09	0.28

3- القدرة على الاتصال: (عملية ارسال رسائل التواصل بين شخصين او مجموعة من الاشخاص عن طريق احدى قنوات الاتصال ويقوم الشخص المستلم بفك شفرة محتوى الرسالة المستلمة بهدف تبادل الخبرات والمعلومات)

يبين الجدول (8) ان هذا المتغير قد حقق وسط حسابي اجمالي عالي مقداره (3.72) فيما كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف على التوالي (1.08)، (0.29)، وهذا يدل على تجانس جيد في اجابات افراد العينة، وهذا يشر الى ان الادارة العليا في دائرة تقاعد الانتابار عينة البحث تقوم لديها اهتمام عالي في حالة المراجع والمستفيد من الخدمات التي توفرها دائرة تقاعد الانتابار للمراجعين ، هذا الاهتمام ينعكس ايجاباً على الشخص المستفيد من الخدمة المقدمة وشعوره بالأمان والراحة في انجاز المعاملة التي يحتاجها المراجع.

جدول رقم (8) يوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لبعد القدرة على الاتصال

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
1.	تعمل الاتصالات الفاعلة على تعزيز الجوانب الايجابية لتحفيز اداء العاملين	3.78	1.20	0.31
2.	وجود نظام الاتصالات عمودياً وافقياً له اثر واضح في تبادل الافكار والمعلومات بصورة مستمرة من اجل تحقيق اهداف المنظمة	3.91	1.11	0.28
3.	تعمل الدائرة على فتح قنوات تواصل مع الزبائن من اجل معرفة متطلباتهم وتقديم الخدمات لهم	3.48	1.34	0.38
	الاجمالي	3.72	1.08	0.29

المحور الثالث/ اختبار وتحليل فرضيات البحث

1- اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث

سيتم اختبار وتحليل علاقة الارتباط بين القيادة الحكيمة وابعادها التي نصت عليها الفرضية الرئيسية الاولى والفرضيات الفرعية الناتجة عنها وذلك من خلال استعمال معامل الارتباط البسيط، لاختبار الفرضية الرئيسية الاولى والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، ومن أجل قبول

هذه الفرضيات من عدمها فقد تم اختبار معاملات الارتباط البسيط وذلك للوقوف على نوع العلاقة بين المتغير المستقل وهو القيادة الحكيمة والمتغير التابع وهو الابداع التنظيمي مع ابعاده وهي (القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على التغيير، القدرة على الاتصال) وكما موضح بالجدول (9).

أ- اختبار علاقة الارتباط بين دور القيادة الحكيمة في ترسيخ الابداع التنظيمي.

يوضح الجدول (9) مقدار الارتباط بين دور القيادة الحكيمة في ترسيخ الابداع التنظيمي ، والذي بلغ (0.787^{**}) عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابي قوي بين دور القيادة الحكيمة في ترسيخ الابداع التنظيمي ، اي ان الزيادة التي تحدث في القيادة الحكيمة يقابلها زيادة في الابداع التنظيمي بمقدار (0.787^{**}) وبناءً على هذه النتائج تقبل الفرضية (يوجد ارتباط ذو دلالة احصائية بين دور القيادة الحكيمة في ترسيخ الابداع التنظيمي).

ب- اختبار علاقة الارتباط بين القيادة الحكيمة ووضوح الرؤية .

يظهر الجدول (9) مقدار الارتباط بين القيادة الحكيمة ووضوح الرؤية ، والذي بلغ (0.558^{**}) عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابي بين بين القيادة الحكيمة ووضوح الرؤية ، اي ان الزيادة التي تحدث في القيادة الحكيمة يقابلها زيادة في وضوح الرؤية بمقدار (0.558^{**}) وبناءً على هذه النتائج تقبل الفرضية (يوجد ارتباط ذو دلالة احصائية بين القيادة الحكيمة ووضوح الرؤية).

ت- اختبار علاقة الارتباط بين القيادة الحكيمة وبعد التفاوض

يبين الجدول (9) مقدار الارتباط بين القيادة الحكيمة وبعد التفاوض ، والذي بلغ (0.669^{**}) عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يشير

المتغير المستقل	مستوى الارتباط	المتغير التابع
-----------------	----------------	----------------

الى وجود علاقة ارتباط ايجابي بين بين القيادة الحكيمة وبعد التفاوض ، اي ان الزيادة التي تحدث في القيادة الحكيمة يقابلها زيادة في بعد التفاوض بمقدار (0.669^{**}) وبناءً على هذه النتائج تقبل الفرضية (يوجد ارتباط ذو دلالة احصائية بين القيادة الحكيمة وبعد التفاوض).

ث- اختبار علاقة الارتباط بين القيادة الحكيمة وبعد الثقة.

يوضح الجدول (9) مقدار الارتباط بين القيادة الحكيمة وبعد الثقة ، والذي بلغ (0.731^{**}) عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يشير الى وجود

علاقة ارتباط ايجابي عالي بين القيادة الحكيمة وبعد الثقة ، اي ان الزيادة التي تحدث في القيادة

ج- اختبار علاقة الارتباط بين القيادة الحكيمة وبعد تفويض السلطة .

يوضح الجدول (9) مقدار الارتباط بين القيادة الحكيمة وبعد تفويض السلطة ، والذي بلغ (0.755^{**}) عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يشير الى وجود علاقة ارتباط ايجابي معتدل بين بين القيادة الحكيمة وبعد تفويض السلطة ، اي ان الزيادة التي تحدث في القيادة الحكيمة يقابلها زيادة في بعد تفويض السلطة بمقدار (0.755^{**}) وبناءً على هذه النتائج تقبل الفرضية (يوجد دلالة احصائية بين القيادة الحكيمة وبعد تفويض السلطة).

جدول (9) اجابة فرضيات الارتباط

الابداع التنظيمي	(0.787**)	مقدار الارتباط	القيادة الحكيمة
	0.000	مستوى المعنوية (Sig.)	
الابداع التنظيمي	(0.558**)	مقدار الارتباط	وضوح الرؤية
	0.000	مستوى المعنوية (Sig.)	
الابداع التنظيمي	(0.669**)	مقدار الارتباط	التداول
	0.000	مستوى المعنوية (Sig.)	
الابداع التنظيمي	(0.731**)	مقدار الارتباط	الثقة
	0.000	مستوى المعنوية (Sig.)	
الابداع التنظيمي	(0.755**)	مقدار الارتباط	تفويض السلطة
	0.000	مستوى المعنوية (Sig.)	
37		حجم العينة	

(*) الارتباط معنوي عند مستوى 0.01

(**) الارتباط معنوي عند مستوى 0.05

2- اختبار وتفسير فرضية التأثير بين متغيرات البحث

سيتم اختبار فرضية التأثير بين القيادة الحكيمة في ترسيخ الابداع التنظيمي ، باستعمال الاساليب الاحصائية الممثلة بـ (Simple Liner Regression Analysis) تحليل الانحدار الخطي البسيط، اذ سيتم ذلك من خلال استعمال البرنامج الاحصائي (SPSS) وبحسب معادلة الانحدار الاتية:

$$Y = a + \beta (X_i) + E$$

اذ ان

Y: هو المتغير المعتمد

a: هي القيمة الثابتة (Constant) وهي قيمة المتغير المعتمد (Y) عندما تكون قيمة المتغير المستقل صفراً.

β : هو معامل الانحدار وتسمى قيمة الميل.

X_i : هو المتغير المستقل.

E: هي نسبة الخطأ.

أ- اختبار علاقة تأثير القيادة الحكيمة في ترسيخ الابداع التنظيمي

يتضح من نتائج الجدول (10) لتحليل التباين والمعاملات لعلاقة تأثير القيادة الحكيمة في ترسيخ الابداع التنظيمي وعلى مستوى عينة البحث (37) ان (p-value) قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.000) هي اقل من مستوى المعنوية (0.05)، وبقية اختبار (F) المحسوبة (56.834)، وهي تدل على انها أكبر من قيمة (F) الجدولية (4.11)، اذ تؤكد هذه النتائج على ان

منحنى الانحراف كافي لوصف العلاقة بين البعد التفسيري (القيادة الحكيمة) والمتغير المعتمد (الابداع التنظيمي) وبمستوى ثقة (95%)، اذ تشير النتائج الى قبول الفرضية والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية القيادة الحكيمة في ترسيخ الابداع التنظيمي).

فقد سجلت (القيادة الحكيمة) تأثير مباشر موجب في (الابداع التنظيمي) لعينة من العاملين في دائرة تقاعد الانبار، اذ بلغ معامل التحديد للأنموذج ($R^2=0.619$) وهذا يدل على ان (القيادة الحكيمة) تفسر ما قيمته (61.9%)، من التغيرات التي تطرأ في (الابداع التنظيمي)، اما النسبة المتبقية وهي (38.1%)، فتعزى لمؤشرات ومتغيرات اخرى لم تدخل ضمن الامنموذج المبحوث، وبالإشارة الى قيمة الثابت التي بلغت ($A=0.217$)، وقيمة الميل الحدي الذي بلغ ($\beta=0.970$)، والمرافقة القيادة الحكيمة، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من العينة قيد البحث بابعاد القيادة الحكيمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي تلقائياً الى تغيير بمقدار (0.970)، في الابداع التنظيمي، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية:

$$E(\text{الابداع التنظيمي}) = 0.970 + 0.217 (\text{القيادة الحكيمة}) +$$

ب- اختبار علاقة تأثير القيادة الحكيمة لبعده ووضوح الرؤية

يتضح من نتائج الجدول (10) لتحليل التباين والمعاملات لعلاقة تأثير القيادة الحكيمة لبعده ووضوح الرؤية وعلى مستوى عينة البحث (37) ان (p-value) قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.000) هي اقل من مستوى المعنوية (0.05)، وقيمة اختبار (F) المحسوبة (15.849)، وهي تدل على انها أكبر من قيمة (F) الجدولية (4.11)، اذ تؤكد هذه النتائج على ان منحني الانحراف كافي لوصف العلاقة بين البعد التفسيري (القيادة الحكيمة) والمتغير المعتمد (وضوح الرؤية) وبمستوى ثقة (95%)، اذ تشير النتائج الى قبول الفرضية والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية القيادة الحكيمة لبعده ووضوح الرؤية).

فقد سجلت (القيادة الحكيمة) تأثير مباشر موجب في (بعده ووضوح الرؤية) لعينة من العاملين في دائرة تقاعد الانبار، اذ بلغ معامل التحديد للأنموذج ($R^2=0.312$) وهذا يدل على ان (القيادة الحكيمة) تفسر ما قيمته (31.2%)، من التغيرات التي تطرأ في (بعده ووضوح الرؤية)، اما النسبة المتبقية وهي (68.8%)، فتعزى لمؤشرات ومتغيرات اخرى لم تدخل ضمن الامنموذج المبحوث، وبالإشارة الى قيمة الثابت التي بلغت ($A=0.949$)، وقيمة الميل الحدي الذي بلغ ($\beta=0.776$)، والمرافقة للقيادة الحكيمة، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من العينة قيد البحث بالقيادة الحكيمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي تلقائياً الى تغيير بمقدار (0.776)، في الرؤية الواضحة، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية:

$$E (\text{القيادة الحكيمة}) + 0.776 + 0.949 \text{وضوح الرؤية} =$$

ت- اختبار علاقة تأثير القيادة الحكيمة لبعده والتفاؤل

يتضح من نتائج الجدول (10) لتحليل التباين والمعاملات لعلاقة تأثير القيادة الحكيمة لبعده والتفاؤل، وعلى مستوى عينة البحث (37) ان (p-value) قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.000) هي اقل من مستوى المعنوية (0.05)، وقيمة اختبار (F) المحسوبة (28.336)، وهي تدل على انها أكبر من قيمة (F) الجدولية (4.11)، اذ تؤكد هذه النتائج على ان منحني الانحراف كافي لوصف العلاقة بين البعد التفسيري (القيادة الحكيمة) والمتغير المعتمد (بعده والتفاؤل) وبمستوى ثقة (95%)، اذ تشير النتائج الى قبول الفرضية والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية القيادة الحكيمة لبعده والتفاؤل).

فقد سجلت (القيادة الحكيمة) تأثير مباشر موجب في (بعده والتفاؤل) لعينة من العاملين في دائرة تقاعد الانبار، اذ بلغ معامل التحديد للأنموذج ($R^2=0.447$) وهذا يدل على ان (القيادة الحكيمة) تفسر ما قيمته (44.7%)، من التغيرات التي تطرأ في (بعده والتفاؤل)، اما النسبة المتبقية وهي (55.3%)، فتعزى لمؤشرات ومتغيرات اخرى لم تدخل ضمن الامنموذج المبحوث،

وبالإشارة الى قيمة الثابت التي بلغت ($A=1.124$)، وقيمة الميل الحدي الذي بلغ ($\beta=0.656$)، والمرافقة القيادة الحكيمة ، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من العينة قيد البحث القيادة الحكيمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي تلقائياً الى تغيير بمقدار (0.656)، في بعد التفاؤل ، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية:

$$E \text{ (القيادة الحكيمة)} + 0.656 + 1.124 \text{ بعد التفاؤل} =$$

ث- اختبار علاقة تأثير القيادة الحكيمة بعد الثقة

يتضح من نتائج الجدول (10) لتحليل التباين والمعاملات لعلاقة تأثير القيادة الحكيمة بعد الثقة وعلى مستوى عينة البحث (37) ان (p -value) قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.000) هي اقل من مستوى المعنوية (0.05)، وبقية اختبار (F) المحسوبة (40.016)، وهي تدل على انها اكبر من قيمة (F) الجدولية (4.11)، اذ تؤكد هذه النتائج على ان منحني الانحراف كافٍ لوصف العلاقة بين البعد التفسيري (القيادة الحكيمة) والمتغير المعتمد (بعد الثقة) وبمستوى ثقة (95%)، اذ تشير النتائج الى قبول الفرضية والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية القيادة الحكيمة بعد الثقة).

فقد سجلت (القيادة الحكيمة) تأثير مباشر موجب في (بعد الثقة) لعينة من العاملين في دائرة تقاعد الانبار ، اذ بلغ معامل التحديد للأموذج ($R^2=0.534$) وهذا يدل على ان (القيادة الحكيمة) تفسر ما قيمته (53.4%)، من التغيرات التي تطرأ في (بعد الثقة)، اما النسبة المتبقية وهي (46.6%)، فتعزى لمؤشرات ومتغيرات اخرى لم تدخل ضمن الامموذج المبحوث، وبالإشارة الى قيمة الثابت التي بلغت ($A=0.686$)، وقيمة الميل الحدي الذي بلغ ($\beta=0.923$)، والمرافقة القيادة الحكيمة ، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من العينة قيد البحث القيادة الحكيمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي تلقائياً الى تغيير بمقدار (0.923)، في بعد الثقة ، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية:

$$E \text{ (القيادة الحكيمة)} + 0.923 + 0.686 \text{ بعد الثقة} =$$

ج- اختبار علاقة تأثير القيادة الحكيمة بعد تفويض السلطة

يتضح من نتائج الجدول (10) لتحليل التباين والمعاملات لعلاقة تأثير القيادة الحكيمة بعد تفويض السلطة وعلى مستوى عينة البحث (37) ان (p -value) قيمة معنوية الاختبار المحتسب (0.000) هي اقل من مستوى المعنوية (0.05)، وبقية اختبار (F) المحسوبة (46.288)، وهي تدل على انها اكبر من قيمة (F) الجدولية (4.11)، اذ تؤكد هذه النتائج على ان منحني الانحراف كافٍ لوصف العلاقة بين البعد التفسيري (القيادة الحكيمة) والمتغير المعتمد (بعد تفويض السلطة) وبمستوى ثقة (95%)، اذ تشير النتائج الى قبول الفرضية والتي تنص (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية القيادة الحكيمة بعد تفويض السلطة).

فقد سجلت (القيادة الحكيمة) تأثير مباشر موجب في (بعد تفويض السلطة) لعينة من العاملين في دائرة تقاعد الانبار ، اذ بلغ معامل التحديد للأموذج ($R^2=0.569$) وهذا يدل على ان (القيادة الحكيمة) تفسر ما قيمته (56.9%)، من التغيرات التي تطرأ في (بعد تفويض السلطة)، اما النسبة المتبقية وهي (43.1%)، فتعزى لمؤشرات ومتغيرات اخرى لم تدخل ضمن الامموذج المبحوث، وبالإشارة الى قيمة الثابت التي بلغت ($A=1.406$)، وقيمة الميل الحدي الذي بلغ ($\beta=0.640$)، والمرافقة القيادة الحكيمة ، اذ تشير لأي زيادة اهتمام من العينة قيد البحث القيادة الحكيمة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي تلقائياً الى تغيير بمقدار (0.640)، في بعد تفويض السلطة ، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية:

$$E \text{ (القيادة الحكيمة)} + 0.640 + 1.406 \text{ بعد تفويض السلطة} =$$

الجدول (10) اجابة فرضيات التأثير

المتغير المتغير المعتمد	Sig.	F الجدولية	F المحسوبة	R ²	معامل الانحدار		المتغير التفسيري
					β	A	
الابداع التنظيمي	0.000	4.11	56.834	0.619	0.970	0.217	القيادة الحكيمة
الابداع التنظيمي	0.000	4.11	15.849	0.312	0.776	0.949	وضوح الرؤية
الابداع التنظيمي	0.000	4.11	28.336	0.447	0.656	1.124	التفاوض
الابداع التنظيمي	0.000	4.11	40.016	0.534	0.923	0.686	الثقة
الابداع التنظيمي	0.000	4.11	46.288	0.569	0.640	1.406	تفويض السلطة

المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- تبين إن متغير النوع الاجتماعي كان يحتوي نسب متفاوتة بين الذكور والاناث، إذ كان عدد الذكور (31) فرداً أي بنسبة (83.78%)، أما عدد للإناث فقد كان (6) وبنسبة بلغت (16.22%)، وهذا يعني أن دائرة تقاعد الانبار تعتمد وبنسبة كبيرة على فئة الذكور في انجاز اعمالها بشكل يفوق الاناث.
- 2- اتضح ان نسبة (32.43%) من أفراد العينة المبحوثين كانت أعمارهم (25 سنة فأقل)، وهو ما يدل على التركيز على العنصر- الشبابي والدماء الجديدة في دائرة تقاعد الانبار وفيما يتعلق بمدة الخدمة في الوظيفة الحالية فقد بلغ حصول الفئة (6-10 سنوات) على أعلى نسبة بواقع (29.73%)، وهي من حملة شهادات البكالوريوس وتدل هذه النسب على ان إدارة هذه الدائرة تتمتع بعناصر شابة ولديها من الخبرة المتراكمة التي تمكنها على أداء الاعمال الموكلة اليهم بكفاءة وفاعلية عالية.
- 3- ان الفحص الدقيق لفرضيات الدراسة اوضح وجود اثر ذي دلالة احصائية لإبعاد القيادة الحكيمة (وضوح الرؤية , التفاوض , الثقة , تفويض السلطة) على الابداع التنظيمي بمتغيراته عند مستوى (0.05 ≤ a) وهو ما يؤكد ان الابداع ماهو الا عبارة عن وسائل يبتكرها القائد لولوج خدمات جديدة ذات قيمة للمنظمة والتي من خلالها تتضح الاعمال الحالية والخدمات الجديدة من خلال الفرد العامل .
- 4- وجد ان هنالك تطبيق لفلسفة القيادة الحكيمة في المنظمة المبحوثة بدرجة مرتفعة لدى إدارة المنظمة المبحوثة بحسب إجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة.

ثانياً : التوصيات

1. ضرورة اهتمام دائرة تقاعد الانبار بتبني الابداع لاسيما في طرح خدمات جديدة او اجراء تحسينات على الخدمات الحالية بما يتوافق مع اهداف المنظمات بعيدة المدى .
2. الاهتمام بالكوادر المؤهلة والمدرية ممن يتوافر فيهم الاستعداد المبدئي لامتلاك خصائص وسات القيادة الحكيمة وكذلك ممن لديهم القدرة على امتلاك قدرات ابداعية كامنة للاستفادة منها .
3. ضرورة قيام الجهات العليا وذات المسؤولية في المنظمة المبحوثة بزيادة تبني الابداع لدى العاملين وتفعيل امتلاكهم للقدرة ابداعية .
4. ضرورة الاهتمام بزيادة اجراء المزيد من البحوث والدراسات الميدانية للتعرف على القيادة الحكيمة واثرها في ابداع العاملين .

Funding

None

Acknowledgement

None

Conflicts of Interest

The author declares no conflict of interest

References:

- Al-Amiri, Hussain Alawi-Kahiya and Al-Azzal, Naseer Muhammad (2022) "Organizational Creativity and its Relationship to the Model of Competitive Excellence", Kut University College Journal
- Al-Fatlawi, Ali Turki Shaker, (2012), "A future vision of the reality of secondary education in the holy governorate of Karbala," Journal of Human Sciences, University of Babylon, Volume 1, Issue 11
- Al-Hamdani, Ibtisam Abdel-Hamid, (2021), "The Impact of an Educational Program on Developing Organizational Creativity for Middle School Students in Salah Al-Din Governorate," Intelligence Research Journal, Issue 31, Volume 15.
- Ali, A. H., Jafar, S. M. & Abbas, N. H. (2021). Delegation of authority and its impact on the development of administrative skills of staff in the Student Activities Section. Ibero-American Journal of Exercise and Sport Psychology, Vol. 16, No. 4.
- Allam, Ghada Salah Hamed, (2021), "Optimism, happiness, and psychological resilience in predicting self-compassion among adolescents," Journal of Education in the 21st Century for Educational and Psychological Studies, College of Education – Sadat City University, Issue 17.
- Al-Mayali, Hakim Ahsuni and Shubar, Hussein Abdel-Karim Hussein, (2021) "The Role of Electronic Management in Achieving Organizational Creativity." Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences, Issue 3, Volume 17.
- Al-Saadi, Fatima Diab Maloud and Al-Mayahi, Ethar Abdel-Mohsen Qassem, (2022) "Self-confidence and its relationship to positive behavior among university students in light of the Corona pandemic." Journal of Psychological Sciences, Vol. 33, No. 2.
- Al-Taher, Muhammad Hussein Sahib and Hammoud, Adnan Rahim (2021), "Wise Leadership and its Impact on Strategic Sustainability," Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences, University of Kufa, Volume 17, Number 3.
- Al-Yasari Laikh, Khaled Aswad, (2016) "Strategic intelligence and its relationship to decision-making among administrative leaders in the faculties of physical education and sports sciences," Journal of Physical Education Studies and Research - University of Basra, Volume 49, Number 1818
- Biloslavo, R., & McKenna, B., (2013), Evaluating the Process of Wisdom in Wise Political Leaders Using a Developmental Wisdom Model. In W. Kuipers & D. Pauleen(Eds.), A Handbook of Practical Wisdom: Leadership. Gower, London, UK: Organization and Integral Business Practice.
- Çınar, F., & Kaban, A. (2012). Conflict management and visionary leadership: An application in hospital organizations. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 58.

- Elayyan, Ata & Al Shraah (2015) „The Impact of Decision-Making Styles on Organizational Learning : An Empirical Study on the Public Manufacturing Companies In Jordan „, *International Journal of Business and Social Science* „, Volume 6, Number 4.
- Grossmann, I., & Brienza, J. P., (2018), The strengths of wisdom provide unique contributions to improved leadership, sustainability, inequality, gross national happiness, and civic discourse in the face of contemporary world problems. *Journal of Intelligence*, 6(2).
- Huang, Paichin & Yao, Chialing (2017) " Effect of Learning Organization on Organizational Communication and Organizational Creativity in High-Tech Industry ", *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, Volume 13, Number 2.
- Koçyiğit, Y., (2020). The Role Of Organizational Flexibility In Organizational Agility: A research On Smes. *Business Management And Strategy*, 11(1), 110-123.13. Lind Green, (2013), ‘Corporate Social Responsibility’, *International Journal Of Management Reviews*, Doi: 10.1111/J.1468-2370.2009.00277.X
- Koçyiğit, Y., (2020). The role of organizational flexibility in organizational agility: A research on SMEs. *Business Management and Strategy*, 11(1).
- Konttinen, Paavo (2018) „Developing Organizational Communication- Improving Internal and Organizational Communication,, School of Business Degree Program of international Business, JAMK University of Applied Sciences .
- Konttinen, Paavo (2018) „Developing Organizational Communication- Improving Internal and Organizational Communication,, School of Business Degree Program of international Business, JAMK University of Applied Sciences .
- Küpers, W., & Statler, M. (2008). Practically wise leadership: toward an integral understanding. *Culture and Organization*, 14(4), 379-400.
- Mahjoubi, Osama, (2014), “The Impact of Organizational Creativity on the Performance of Employees in Small and Medium Enterprises,” Kasdi Merbah University, Algeria.
- Mascareño, J., Rietzschel, E., & Wisse, B. (2019). Envisioning innovation: Does visionary leadership engender team innovative performance through goal alignment?. *Creativity and Innovation Management*, 29(1).
- Mohamed, Nisreen Jassem and Schnitter, Abdel-Rahman Taher (2015), „ The relationship between the quality of work life and organizational creativity, urges my application in the Office of the Ministry of Planning, *Journal of Economic and Administrative Sciences*, Volume 21.
- Molina, O. A. M. (2018). Visionary Leadership In The Administrative Staff Of The Guapan Educational Unit. *Journal Of Technology And Science Education*, 8(2), 115-125.16. Mortenson, K., & Westerberg, K. (2016). Corporate Environmental Strategies Toward Sustainable Development. *Business Strategy And The Environment*, 25(1), 1-9.
- Molina, O. A. M. (2018). Visionary Leadership in the Administrative Staff of the Guapan Educational Unit. *Journal of Technology and Science Education*, 8(2).
- Nonaka, I., & Takeuchi, H., (2019), *The Wise Company: How Companies Create Continuous Innovation* (1st ed.). New York, NY: Oxford University Press.
- Novkovic, Sonja & Holm, Wendy (2012) "Co-operative networks as a source of organizational innovation", *International Journal of Co-operative Management*, Volume 6, Number 1.1 .

- Nuri, Asmaa Taha (2013), The Impact of Diminishing Mindfulness on Organizational Creativity - Field Study in a Number of Colleges of the University of Baghdad ,, Journal of Economic and Administrative Sciences, Volume Eighteen, Number Sixty-eight.
- Omar, Iman Muwafaq and Ismail, Saif Muhammad and Al-Issawi, Hadi Maran Ahmed, (2020) "The Role of Strategic Renewal in Promoting Organizational Creativity," Tanmiat Al-Rafidain Journal, Volume 39, Issue 127.
- Papulova, Z. (2014). "The significance of vision and mission development for enterprises in Slovak Republic". Journal of Economics, Business and management, 2(1).
- Parco-Tropicales, M., & De Guzman, A. B. (2014). A Structural Equation Model (SEM) Of The Impact Of Transformational, Visionary, Charismatic And Ethical Leadership Styles On The Development Of Wise Leadership Among Filipino Private Secondary School Principals. Asia Pacific Education Review, 15(4).
- Razuqi, Omar Abdel Ghafour (2019) ,, The role of dimensions of visionary leadership in promoting excellence in the performance of health organizations - an analytical study of the opinions of a sample of workers in a number of hospitals in Salahuddin Governorate,, master's thesis, College of Administration and Economics, Tikrit University, Iraq .
- Schulenburg, C. A., (2017), Perceptions of Wisdom by Organizational Leaders. Doctoral Dissertation, Indiana Wesleyan University.
- Tarish, Muhammad Saeed, (2022) "Organizational confidence and its relationship to creative behavior among secondary school principals in Iraq," Journal of Psychological Sciences, Vol. 33, No. 1.
- Taylor, C. M., Cornelius, C. J., & Colvin, K. (2014). Visionary leadership and its relationship to organizational effectiveness. Leadership & Organization Development Journal.
- Wanas, Kholoud Assem, et al., (2015) "Delegation of authority in light of performance scrutiny and its repercussions on decision-making," Baghdad University College of Economic Sciences Journal, Volume 2015, Issue 6.
- Yang, S. Y., (2011), Wisdom Displayed Through Leadership: Exploring Leadership-Related Wisdom. The Leadership Quarterly, 22(4).