

# The Impact of Applying the Pioneer Organization Dimensions in Reducing Pollution in Small and Medium Enterprises

## Applied Study in Oasis (Al Waha) Company for Soft Drinks

Thanaa Abd AlKareen Abd AlRaheem<sup>a</sup>

Qaies Majeed Alwash<sup>b</sup>

*a,b Faculty of Management and Economics, University of Babylon, Babylon, Iraq.*

*thabd70@yahoo.com*

*AhmedALwash252@yahoo.com*

Submission date:- 7/5/2018

Acceptance date:- 10/6/2018

Publication date:- 10/11/2018

---

**Keywords:** Pioneering Organization, Environmental Pollution, Al Waha Soft Drinks Company.

---

### Abstract

The study deals with the application the dimensions of the pioneer organization, which included: (creative career, pioneering employee, entrepreneurial culture, flexible organizational structure), and its impact on environmental protection from pollution. The research sought to achieve a set of objectives, including the possibility of diagnosing the role played by the pioneer organization in preserving the environment and protecting it from pollution, and the research problem started from the company in question, which gave great importance to the dimensions of pioneering and its application in its work and raising the possibilities and capabilities available to achieve the pioneering dimensions. The research community consisted of (30) individuals, the questionnaire were used as a tool for collecting statistical data that was analyzed using the statistical program (SPSS). The research was based on a set of hypotheses to study the effect of the dimensions of the independent variable (the dimensions of the pioneering organization) on the dependent variable (pollution). The research was based on a descriptive statistics method (arithmetic mean, standard deviation ...); the research reached a number of conclusions:

1. The existence of a relationship between the two variables, the dimensions of the pioneering organization and the entrepreneurial environment in the company.
2. High level of interest of the company in the dimensions of the pioneering organization in the company.
3. The researchers recommended a set of recommendations, including the need to give great attention to the application of the dimensions of the pioneering organization, to its impact in protecting the working environment from pollution.

# تأثير تطبيق أبعاد المنظمة الريادية في الحد من التلوث في المشروعات الصغيرة والمتوسطة

## دراسة تطبيقية في شركة الواحة للمشروبات الغازية

ثناء عبد الكرييم عبد الرحيم قيس مجید علوش

كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بابل، بابل، العراق.

AhmedALwash252@yahoo.com thabd70@yahoo.com

### الخلاصة

يتناول البحث دراسة تطبيق أبعاد المنظمة الريادية والتي شملت (الابداع الوظيفي، الموظف الريادي، الثقافة الريادية، البيكل التنظيمي المرن (المفتوح)، القيادة الريادية) ومدى تأثيرها في الحفاظ على البيئة من التلوث. وقد سعى البحث الى تحقيق مجموعة من الأهداف ومنها مدى امكانية تشخيص الدور الذي تؤديه المنظمة الريادية في الحفاظ على البيئة وحمايتها من التلوث، كما انطقت مشكلة البحث من واقع الشركة قيد البحث والتي اعطت اهمية كبيرة لأبعاد الريادة وتطبيقاتها في عملها واستشارات الامكانيات والقدرات المتاحة للبالغ الريادة وبالتالي تحقيق اهدافها واعطاء المزيد من الجهد لتطبيق ابعاد الريادية . وكان مجتمع البحث مكوناً من (٣٠) فرداً وقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات الاحصائية التي تم تحليلها باستعمال البرنامج الاحصائي (SPSS)، وقد استند البحث الى مجموعة من الفرضيات لدراسة تأثير ابعاد المتغير المستقل (ابعد المنظمة الريادية) على المتغير التابع (التلوث البيئي)، وقد اعتمد البحث على اسلوب الاحصاء الوصفي (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري ،.....) وقد توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات:

١- وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين ابعاد المنظمة الريادية وبين العمل في الشركة.

٢- ارتفاع مستوى اهتمام الشركة بأبعاد المنظمة الريادية في الشركة.

٣- اوصى الباحثان بمجموعة من التوصيات ومنها ضرورة اعطاء اهتمام كبير لتطبيق أبعاد المنظمة الريادية لما لها من تأثير في حماية بيئة العمل من التلوث.

**الكلمات الدالة:** المنظمة الريادية، التلوث البيئي، شركة الواحة للمشروبات الغازية.

### ١- المقدمة

يتجه العالم اليوم نحو التطور السريع في مختلف الجوانب (البيئية ، الاجتماعية ، الاقتصادية) ولغرض استدامـت منظمـات الأعمـال تـسـعـي هذه المنظمـات إـلـى تـحـقـيقـ التـقـدـمـ المـشـوـدـ فـي ظـلـ المنـافـسـةـ الشـدـيـدةـ الـتـيـ تـشـهـدـهاـ المـدـةـ الزـمـنـيـةـ الـحـالـيـةـ لـاسـيـمـاـ فـيـ ظـلـ الـمـعـاـصـرـةـ،ـ الـأـمـرـ الـذـيـ يـدـفـعـهـاـ إـلـىـ تـطـوـيرـ نـشـاطـاتـهـاـ إـلـىـ أوـسـعـ نـطـاقـ وـكـثـفـ عـنـ السـبـلـ وـالـمـوـسـائـلـ الـمـوـجـودـةـ لـتـحـقـيقـ مـيـزةـ تـنـافـسـيـةـ وـادـاءـ مـتـمـيزـ يـسـمـهـ فـيـ اـكـتسـابـ صـفـةـ مـيـزةـ فـيـ عـالـمـ الـأـعـمـالـ وـابـتكـارـ أـسـلـيـبـ جـديـدـةـ فـيـ الـادـاءـ الـلـتـقـوـقـ عـلـىـ الـمـانـفـسـيـنـ وـبـالـتـالـيـ تـحـقـيقـ النـجـاحـ الـرـيـادـيـ الـمـشـوـدـ.ـ وـعـلـىـ مـدـىـ السـنـينـ تـطـوـرـ مـفـهـومـ الـمـنـظـمـةـ الـرـيـادـيـةـ الـتـيـ تـسـعـيـ إـلـىـ الـابـدـاعـ وـالـابـتكـارـ وـالـمـخـاطـرـةـ لـأـشـاءـ مـشـرـوـعـاتـ جـديـدـةـ مـنـ خـلـالـ اـعـتـامـ الـفـرـصـ لـإـيجـادـ مـنـتجـاتـ بـطـرـيقـةـ مـبـتـكـرـةـ [١].ـ

تعتمد المشروعات الريادية على تجديد الابداع والابتكار باستمرار والمخاطر في المشاريع واكتشاف فرص جديدة تهدف الى النمو والتنافس مع المنظمات السوقية للحصول على ميزة تنافسية [٢].

ولتحقيق الميزة التنافسية في الاسواق تسعى المنظمات الى دراسة بعض الظواهر البيئية المهمة ومنها تلوث البيئة الذي اصبح ظاهرة حقيقة تهدد الحياة وما فيها من كائنات حية وذلك نتيجة لزيادة النشاطات البشرية التي أدت الى ارتفاع نسبة الملوثات الى نسب كبيرة تعدد الحدود القصوى المسموح بها عالمياً [٣]، تكمن اهمية الدراسة الحالية في المساهمة في تعريف الادارات بمفهوم الريادة من خلال تطبيق ابعادها لتحقيق النجاح الريادي باستعمال ابعاد ومقاييس ومؤشرات في (منظمات اعمال صغيرة ومتوسطة) لما لها من دور مهم في دعم الاقتصاد الوطني ومراعاة حماية بيئه العمل من خلال ممارستها لأعمالها.

## ١- منهجية البحث

### ١.١ مشكلة البحث Research problem

تتمحور مشكلة البحث عدم مراعات القائمين على ادارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة للأبعاد الريادية التي لها الاثر في حماية البيئة وما تحدثه هذه المشاريع من اثر على الامن البيئي، ولهذا نعبر عن مشكلة البحث من خلال التساؤلات الآتية :

- ١- ما مدى تطبيق ابعاد المنظمة الريادية لدى القائمين على ادارة العمل في الشركة عينة البحث؟
- ٢- ما مدى توافق ابعاد المنظمة الريادية من وجهة نظر العاملين في عينة البحث؟
- ٣- هل هناك علاقة ارتباط بين ابعاد المنظمة الريادية وحماية بيئية العمل من التلوث في الشركة عينة البحث؟
- ٤- هل هناك علاقة تأثير بين ابعاد المنظمة الريادية وحماية بيئية العمل من التلوث في الشركة عينة البحث؟

### ١.٢ أهمية البحث Research Importance

تتبين أهمية البحث من خلال المشكلة التي يتطرق اليها وتركيزه على متغيرات مهمة (ابعاد المنظمة الريادية وتلوث البيئة) وتمثل أهمية البحث بتناولها لموضوع الريادة التي تعتبر من الحقوق المهمة في عصرنا الحالي لما لها من دور مهم في اقتصاديات الدول لمساهمتها الفاعلة في تحقيق التنمية الاقتصادية الشاملة ولدورها المهم في بناء المنظمات الحديثة ، ومن هنا أصبح على القائمين على ادارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة الاستبصار بموضوع الريادة وابعادها بهدف تحقيق الامن البيئي وحماية بيئية العمل من الملوثات الناجمة عن نشاطاتها الصناعية.

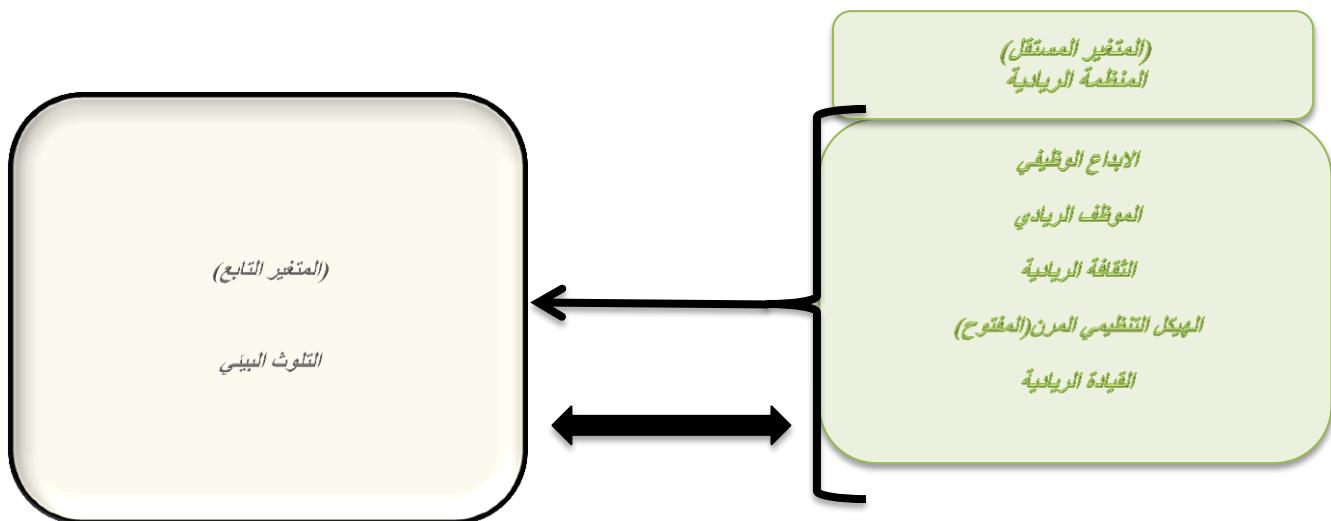
### ١.٣ أهداف البحث Research Objectives

انطلاقاً من الغرض الرئيس للدراسة في قياس ابعاد المنظمة الريادية ودورها في تقليل تلوث بيئية العمل في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، فإن أهمية الدراسة تبرز في:

- ١-تقديم آليات جديدة للعمل تعزز من امكانيات العاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة لغرض ايجاد ثقافة ريادية قادرة على حماية بيئية العمل من التلوث.
- ٢-ربط واقع العمل في المشروعات بمتغيراتها المختلفة مع البيئة الخارجية لتعزيز الفرص وتجنب التهديدات المتوقعة من خلال اساليب عمل جديدة مبدعة ومبتكرة ، من خلال تسليط الضوء على دور المنظمة الريادية في حماية البيئة .
- ٣-وضع تصور لدى المدراء والعاملين في المشروعات الصغيرة والمتوسطة حول ابعاد المنظمة الريادية كمفاهيم حديثة للفكر الاداري المعاصر.
- ٤-بيان اثر ممارسات المنظمات الريادية لأفكارها في تطوير بيئية عمل ناجحة وتعزيز دورها في حماية البيئة من مصادر التلوث التي قد تحدثها هذه المشروعات من خلال ممارستها لأعمالها .
- ٥-تطوير قاعدة البيانات الخاصة بهذا النوع من المشاريع من اجل دعم المشاريع الريادية، والاستفادة من هذه التجربة وتحديد معوقات نجاحها وذلك من خلال تطبيق الابعاد على مشاريع اخر.
- ٦-تمكين الجهات الرقابية (الرقابة البيئية) للاستفادة من نتائج الدراسة وتحديد المؤشرات للمشاريع الصناعية الريادية ودورها في مجال حماية البيئة وتحسين ادائها.

### ١.٤ مخطط البحث الافتراضي Research Model

استناداً الى الاطار النظري وفي ضوء مشكلة الدراسة واهدافها تم تصميم نموذج البحث كما في الشكل رقم (١) والذي يتضمن المتغير المستقل المنظمة الريادية بأبعاده الخمسة (الابداع الوظيفي، الموظف الريادي، الثقافة الريادية، المرونة الهيكيلية، القيادة الريادية)، والمتغير التابع المتمثل بالتلوث البيئي.



شكل (١-١) نموذج البحث الافتراضي من تصميم الباحثان

١.٥ فرضيات البحث Research Hypothesis : اتساقاً مع مشكلة واهداف البحث تم صياغة الفرضيات الآتية:

#### ١.٥.١ الفرضية الرئيسية الاولى

((لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية لأبعاد المنظمة الريادية في حماية البيئة من التلوث في المشروعات الصغيرة والمتوسطة)). وتقرع منها خمس فرضيات فرعية:

- أ- لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الابداع الوظيفي وحماية البيئة من التلوث.
- ب- لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية وحماية البيئة من التلوث.
- ج- لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الثقافة الريادية وحماية البيئة من التلوث.
- د- لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين المرونة الهيكيلية وحماية البيئة من التلوث.
- هـ- لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الموظف الريادي وحماية البيئة من التلوث.

#### ١.٥.٢ الفرضية الرئيسية الثانية

((الاتجاه تأثير ذات دلالة احصائية بين ابعاد المنظمة الريادية وحماية البيئة من التلوث في المشروعات الصغيرة والمتوسطة)) ومنها تتحقق خمس فرضيات فرعية:

- أ- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الابداع الوظيفي وحماية بيئه العمل من التلوث.
- ب- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين القيادة الريادية وحماية بيئه العمل من التلوث.
- ج- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الثقافة الريادية وحماية بيئه العمل من التلوث.
- د- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين المرونة الهيكيلية وحماية بيئه العمل من التلوث.
- هـ- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين الموظف الريادي وحماية بيئه العمل من التلوث.

#### ١.٦ حدود البحث

- ١- الحدود المكانية: لغرض اختبار فرضيات البحث اختيرت شركة الواحة للمشروعات العازية ميدان للبحث.
- ٢- الحدود الزمانية: جرى العمل بتطبيق الاستبانة لمدة من ٢٠١٨/٣/١ - ٢٠١٨/١/١.

## ١.٧ أساليب جمع البيانات والمعلومات: Data and Information Collection Methods

- أ-الجانب النظري: تم تغطيته اعتماداً على المصادر العربية والأجنبية المتمثلة بالكتب والدوريات والرسائل والأطروحات عما وفرته شبكة المعلومات الدولية (الانترنت) من مقالات وبحوث وكتب حديثة ذات صلة بموضوع البحث.
- ب-الجانب التطبيقي: وتمثلت مصادر جمع البيانات والمعلومات في هذا الجانب للبحث على استعمال الاستبانة استندت استبانة ابعاد المنظمة الريادية إلى ادبيات سابقة متعلقة بموضوع البحث وفي ضوء الاطار النظري، وقد تم الاعتماد على مقياس دراسة [٤] في اعداد فقرات الاستبانة الخاصة بأبعاد المنظم الريادية ، ومقياس دراسة [٥] في اعداد فقرات الاستبانة الخاصة بالثوابت البيئي.

## ١.٨ مجتمع وعينة البحث Research Community and Sample

تم اختيار عينة عشوائية من العاملين في الاقسام والوحدات الاكثر تأثيراً في استعمال الملوثات البيئية وبلغت العينة (٣٠) شخص من العاملين وقام الباحثان باستعمال عدداً من الادوات الاحصائية للوصول الى النتائج المطلوبة بمساعدة البرمجيات الجاهزة لنظام (spss) لمعرفة علاقة وتاثير تطبيق أبعاد المنظمة الريادية في الحماية من التلوث البيئي باستعمال الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية والتكرارات.

### ٢- الجانب النظري

#### ٢.١ ابعاد المنظمة الريادية

##### توطنة

إن المشروعات الصغيرة لا يمكن أن تزدهر في أي مجتمع لا يتتوفر الروح الريادية وحب العمل من قبل الاشخاص الذين يمثلون رجال الاعمال الذين يمتلكون مواهب ادارية خاصة تتمثل في تبني الافكار الجديدة والاستعداد للمخاطرة ومعرفة اليات التفاوض في الاسواق العالمية.

#### ٢.١.١ مفهوم الريادة

يرى [٦] ان الريادة هي انشاء مشروع جديد يقدم قيمة مضافة للاقتصاد وادارة الموارد المختلفة لتقديم شيء جديد او ابتكار مشروع جديد. وتعرف الريادة ايضاً بأنها سلوك أفراد أو أعضاء المنظمة، اذ يعرف السلوك الريادي بأنه تلك الاتصال والتصرفات الصادرة من قبل اعضاء المنظمة والمرتبطة باكتشاف واستغلال الفرص الريادية، وانها مجموعة من النشاطات والاعمال المشتركة في ادراك الفرص وخلق المنظمات الجديدة [٧].

#### ٢.١.٢ مفهوم المنظمة الريادية

يرى [٨] أن المنظمة الريادية هي تلك المنظمة التي تبني شيئاً ذا قيمة من لا شيء وتقوم باغتنام الفرص وفقاً للموارد المتاحة وتقدير المخاطر. ويعرفها [٩] بأنها نتاج الأفعال الابداعية التي تساعد المنظمة في الحصول على موارد جديدة وتحقيق ميزة تنافسية عن طريق معرفة الفرص وطرح منتجات ومشاريع جديدة للأسواق. وتعرفها [١٠] بأنها المنظمات المساهمة في التنمية الاقتصادية وتقوم بدور مهم في زيادة الدخل القومي عن طريق الابتكار وإيجاد فرص عمل وادخال التكنولوجيا المتطرفة في توليد السلع والخدمات.

#### ٢.١.٣ العناصر الأساسية للمنظمة الريادية

يرى [١١] ان للمنظمة الريادية ثلاثة عناصر أساسية تشمل:

##### ١-الأشخاص الرياديون المبدعون

##### ٢-المخاخ التنظيمي المتعلق بالأبداع وتجنب الخسارة والتكيف مع الغموض

##### ٣-البعد البيئي الذي يرتبط مع الاسواق والمنتجات وطرق العمل، والدخول في اعمال جديدة.

#### ٢.١.٤ ابعاد المنظمة الريادية

١-الثقافة الريادية: يعرفها [١٢] بأنها نشر القيم الايجابية بين الافراد والتزام الادارة بها واستعمال مجموعات المدراء المهمة بالريادية لتدريب العاملين والاشتراك معهم في خبراتهم ومكافأة الاداء الريادي للوحدات التنظيمية.

٢- الابداع الوظيفي: ويعرف الابداع الوظيفي بأنه عملية ذهنية معرفية يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية وال العامة و يخرج فيها عن حدود المألوف من العمل للتوصل الى شيء جديد وهذا الشيء يتمثل في انتاج سلعة جديدة أو عملية انتاجية أو أسلوب جديد ويعود تطبيقها بالمنفعة للمنظمة والمجتمع [١٣] .

٣- الموظف الريادي: ويعرفه [٤] بأنه ذلك الشخص الذي يأخذ المخاطرة وينظم اليات ومتطلبات العمل الاقتصادية والاجتماعية ويفيل الفشل ولديه القرة على جمع الموارد المالية والمعدات والعاملين و يجعل منها شيئاً ذا قيمة ويقدم عملاً "ابداعياً" و يتمتع بالقدرات والمهارات والخصائص الادارية والاجتماعية والشخصية التي تمكّنه من ذلك.

٤- الهيكل التنظيمي المرن (المفتوح) :ويرى [٢] انه الهيكل الذي يتبع ممارسة السلوك الريادي بما فيه من ابداع وابتكار وتتجدد في نشاطات المنظمة ويعزز الاتصالات ويفيل من البيروقراطية التي تمنع الابتكار ويمكن المنظمة من الاستجابة لمتطلبات الزبائن وسوق العمل.

٥- القيادة الريادية: ويراه [١٥] بأنها عملية قيادية تهدف الى إعطاء قيمة للمشاركون في المنظمة من خلال ضم الابتكارات الفريدة الى امكانيات وموارد المنظمة لخلق فرصة معروفة ويعمل القادة الرياديون على قيادة من ثلاثة أبعاد تشمل (الابداع، المخاطرة، الاستباقية).

## ٢. التلوث البيئي

### توطئة

الزيادة السكانية التي حدثت خلال النصف الثاني من القرن الماضي وما تبعه من التطور في القطاعات الصناعية والزراعية لغرض سد حاجات الانسان الاساسية قد اثر بشكل واضح وملموس على التلوث البيئي .

ان حالة الانفجار السكاني المستمرة وما يصاحبها من عمليات التنمية فضلاً عن الاستعمال الجائر لموارد الطاقة من أجل تحقيق الرفاهية للإنسان ادى ذلك الى الزيادة في النفايات والملوثات .

من الملاحظ ان الزيادة في الصناعات ادت الى ظاهرة الاحتباس الحراري للكره الارضية من خلال الزيادة في الغازات المنشعة من هذه الصناعات لاستخدامها الوقود الحفري الذي تفع موجات الاشعة تحت الحمراء المنشعة من الأرض الى اختراق هذه الطبقة من الغازات وهذا سيؤدي بطبيعة الحال الى ارتفاع درجات الحرارة [١٦].

تشمل الملوثات المواد الضارة جميعها والتي تكون اما في الغلاف الجوي متمثلة بالغازات المنطلقة من المصانع والسيارات ، او الغلاف المائي والتي تتمثل بالمواد الكيميائية التي تتطلق من المصانع والمعامل الى المجرى المائي ، او فوق سطح الارض والتي تكون على شكل نفايات صلبة التي تطرحها المصانع فضلاً عن القمامه التي اخذت تزداد بوتيرة سريعة بسبب ازدياد السكان من جهة وازدياد معدلات استهلاك الفرد من جهة ثانية . ان مشكلة التلوث هي ليست محلية او اقليمية وانما اصبحت عالمية وذلك من خلال انتقال الملوثات من مكان الى آخر بفعل الرياح او التيارات البحرية فضلاً عن التجارة العالمية ، وهي تنتشر انتشاراً واسعاً من دون عائق زيادة عن انها لا تعرف حدوداً سياسية او حواجز طبيعية بين مختلف بلدان العالم والقارات مما يعطي للمشكلة الصفة العالمية [١٧].

### ٢.١ تعريف التلوث :

أن التعريف المعروف للتلوث هو رمي النفايات بما يفسد منظر الطبيعة ونظافتها .

اما التلوث بالمفهوم العلمي : هو اضطراب في انظمة الماء والهواء والتربة وينتج عنه اضرار بشكل مباشر او غير مباشر للإنسان وكافة الكائنات الحية فضلاً عن الاضرار بالجوانب الاقتصادية [١٨] .

التعريف الاجرامي للتلوث البيئي: هي كل التغيرات التي تحدث وتؤثر سلباً على المكونات الطبيعية للبيئة من (هواء ،ماء ، تربة) وما لهذه التغيرات من تأثير سلبي على صحة وسلامة الكائنات الحية بما فيها الانسان.

### ٢.٢ تقسيم الملوثات حسب مصدرها الى ثلاثة انواع هي :

#### ١- الملوثات الطبيعية المنشأ:

أن هذه الملوثات طبيعية لا دخل للإنسان بها وتشمل الغبار والأتربة التي تثيرها الرياح والعواصف الرملية فضلاً عن اول وثاني اوكسيد الكبريت الذي ينبعث عادة من البراكين، كذلك الى الاملاح الموجودة في المياه وغيرها.

#### ٢- الملوثات شبه الصناعية:

وهي مواد طبيعية ايضا ولكن قام الانسان باستخراجها جزئياً أو كلياً أو نقلها من مكان الى اخر تبعاً لاحتياجاته وهذا ادى الى حدوث مشكلات بيئية جديدة . ومن هذه الامثلة هي المشتقات النفطية التي ادت كثيراً الى تلوث التربة او المياه عند حدوث ضرر في احد الانابيب او المستودعات بالإضافة الى خامات المعادن .

٣- الملوثات المصنعة (الصناعية) :

وهي المواد التي أستطعها الانسان وقام بإنتاجها في المصانع وهذا ادى بطبيعة الحال الى مشكلات بيئية مستعصية وخطيرة مثلاً مرکبات الكلور الطبيعية التي يتم انتاجها كمبيدات للحشرات منذ ما يقارب اكثر من خمسين عام فضلاً عن مرکبات الكلورو فلورو كاربون التي تستعمل في اجهزة التبريد ان هذه الغازات وغيرها تؤدي الى تدمير طبقة الاوزون التي تحمي الكره الارضية من الاشعة فوق البنفسجية المميتة للغلق الحيوي [١٧] .

#### نفسم الملوثات بحسب البلدان الى نوعين:

##### ١- التلوث في البلدان المتقدمة (التلوث الكيميائي):

ان التطور السريع في مجالات الصناعة والتكنولوجيا الحديثة ادى الى المزيد من المخلفات الصناعية سواء كانت خارجية او مائية او مخلفات صلبة . أن هذه المخلفات سترى من طاقة البيئة على الاستيعاب وهذا يؤدي الى امراض وظيفية في الدم والأنسجة للكائنات الحية كافة من الانسان والحيوان .

##### ٢- التلوث في البلدان النامية (التلوث البيولوجي):

المعروف ان غالبية البلدان النامية تتميز بالأعداد الكبيرة من السكان وفي الوقت نفسه تعاني من نقص حاد في الامكانيات المادية وانتشار الامية ، كل ذلك سيؤدي الى المزيد من المخلفات البيولوجية فضلاً عن تكاثر الجراثيم والطفيليات والتي بدورها تسبب الامراض والاوبيات [١٩] .

### ٣- الجانب العملي

#### عرض نتائج البحث واختبار الفرضيات وتحليلها

##### ٣.١ تصميم أداة الدراسة

اعتمد الباحثان على أسلوب الاستبانة كأدلة أساسية لجمع البيانات ، وأساساً لمعرفة آراء واتجاهات افراد عينة البحث ، وقد تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين كالتالي:

القسم الأول: عبارة عن مجموعة من الأسئلة المتعلقة بأبعاد المنظمة الرياضية (الابداع الوظيفي، الموظف الرياضي، الثقافة الرياضية، الهيكل التنظيمي المرن، القيادة الرياضية).

القسم الثاني: الخاص بالأسئلة المتعلقة بالتلوث البيئي وقد اشتمل على (٢٠ فقرة) وكانت الإجابات في القسمين الاول والثاني ذات إجابات مغلقة وفقاً لمقاييس ليكرت الخمس (موافق جداً، موافق، محابي، غير موافق، غير موافق إطلاقاً).

##### ٣.٢ أساليب المعالجة الإحصائية:

تم إجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية الآتية:

١- اجراء اختبار الصدق والثبات لأسئلة الاستبانة المستعملة في جمع البيانات وذلك باستعمال معامل "الـا" كرونباخ (Cronbach Alpha) .

٢. المتوسط الحسابي لترتيب إجابات افراد الدراسة لعبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة.

٤- الانحراف المعياري لقياس تجانس استجابات افراد الدراسة حول متطلبات موافقهم نحو متغيرات الدراسة.

٥-الصدق البنائي للاستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية (٣٠) مفردة من مجتمع الدراسة ، وبعد أيام عدة من توزيعها تم استعادتها وتفریغ بياناتها وتحليلها باستعمال البرنامج الاحصائي (SPSS. V22) بغضون حساب معدل ثباتها بواسطة معامل ثبات الـ(ـا) كرونباخ).

##### ٣.٣ تحليل الفرضيات

#### عرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها:

##### ٣.٣.١ قياس صدق وثبات فقرات الاستبانة ومقياس البحث:

١-(ابعد المنظمة الرياضية:X)، تتكون من خمسة متغيرات بواقع (٢٢) فقرة وكالآتي:  $0,8213 =$

أ-الابداع الوظيفي، وتتكون من اربعه عناصر =  $0,797$

ب-الموظف الرياضي، وتتكون من اربعه عناصر ، =  $0,881$

- جـ- الثقافة الرياضية، وت تكون من خمسة عناصر = ٠,٨٢٧  
 دـ- المرونة الذهنية، وت تكون من خمسة عناصر = ٠,٨٤٢  
 هـ - القيادة الرياضية: وت تكون من أربعة عناصر = ٠,٨٠٢  
 ٣.٣.٢ (الحد من التلوث: y)، ت تكون من (١٩) فقرات = ٠,٨٤٣٢

ويلاحظ في الجدول (١) ان النتيجة الخاصة بالتناسق الداخلي بين الأبعاد والمكونة لمتغيرات الدراسة مقبولة، وذلك لأن قيمة معامل ارتباط Alphalat تعد مقبولة إحصائيا عندما تكون مساوية أو اكبر من (٠.٧٥) في البحث الإدارية والسلوكية.

جدول (١) اختبار صدق وثبات مقياس البحث ودقة إجابات أفراد العينة

معامل ارتباط التجزئه النصفيه	نسبة الصدق والثبات (%)	معامل آلفاکروبناخ (معامل الصدق والثبات)	معدل الفقرات	متغيرات الدراسة	ت
0.8213	82.13	0.8213	22	ابعاد المنظمة الرياضية	١
0.8432	84.32	0.8432	19	الحد من التلوث	٢
0.8322	83.22	0.8322	41		

المصدر: إعداد الباحثان وفقاً لنتائج الحاسوب

### ٣.٣.٣ أبعاد المنظمة الرياضية (المتغير المستقل)

يشمل هذا الجزء وصف لأبعاد المتغير المستقل للدراسة (ابعاد المنظمة الرياضية) أذ تم تحديد التكرارات الخاصة بكل فقرات الاستبانة والنسب المئوية، هذا فضلاً عن استخراج الوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري لجميع فقرات المتغير المذكور. من جانب آخر، استعمال الوسط الحسابي الفرضي البالغ (٣) وفق مقياس ليكرت الخمسى بوصفه معياراً لقياس درجة استجابة العينة وذلك ضمن التقدير اللغطي لأوزان الاستبانة. علماً أنَّ الوسط الفرضي البالغ (٣) هو نتيجة جمع النسب من المقياس الخمسى البالغة (١٥) مقسوماً على عدد الرتب البالغة (٥).

$$\text{الوسط الفرضي} = \frac{\text{مجموع أوزان النسب}}{\text{عدد الرتب}} = \frac{1+2+3+4+5}{5} = 3$$

$$\text{وان شدة الإجابة} = \frac{\text{الوسط الحسابي المرجح}}{5} * 100$$

جدول (٢) التوزيع التكراري والوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المنوي لإجابات أفراد العينة لمتغير ابعاد المنظمة الرياضية n=30

معامل الاختلاف	شدة الإجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي المرجح	تكرار الإجابات						الفقرات	البعد
				لاما	لا اتفق	لا اتفق	محايد	اتفاق	اتفق تماماً		
0.212	82%	0.869	4.1	0	1	7	10	12	C1	١	التجزئه النصفيه
0.381	72%	1.359	3.6	3	5	4	8	10	C2	٢	
0.138	90%	0.618	4.5	0	0	2	12	16	C3	٣	
0.378	70%	1.334	3.5	4	3	4	11	8	C4	٤	
0.277	78%	1.045	3.9	7	9	17	41	46		المجموع	
0.270	82%	1.117	4.1	2	1	2	11	14	C1	٥	
0.420	68%	1.428	3.4	5	4	3	10	8	C2	٦	
0.366	72%	1.329	3.6	4	2	4	11	9	C3	٧	

<b>0.171</b>	<b>86%</b>	<b>0.737</b>	<b>4.3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>C4</b>	
<b>0.307</b>	<b>78%</b>	<b>1.153</b>	<b>3.9</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>43</b>	<b>45</b>		<b>المجموع</b>
<b>0.245</b>	<b>82%</b>	<b>0.998</b>	<b>4.1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>C1</b>	<b>النقاقة الرياضية</b>
<b>0.241</b>	<b>84%</b>	<b>1.013</b>	<b>4.2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>C2</b>	
<b>0.182</b>	<b>86%</b>	<b>0.781</b>	<b>4.3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>C3</b>	
<b>0.136</b>	<b>90%</b>	<b>0.618</b>	<b>4.5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>C4</b>	
<b>0.381</b>	<b>74%</b>	<b>1.398</b>	<b>3.7</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>C5</b>	
<b>0.237</b>	<b>84%</b>	<b>0.962</b>	<b>4.2</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>50</b>	<b>71</b>		
<b>0.224</b>	<b>80%</b>	<b>0.894</b>	<b>4.0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>C1</b>	<b>المرونة الهيكليّة</b>
<b>0.348</b>	<b>72%</b>	<b>1.254</b>	<b>3.6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>C2</b>	
<b>0.172</b>	<b>86%</b>	<b>0.745</b>	<b>4.3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>C3</b>	
<b>0.139</b>	<b>88%</b>	<b>0.611</b>	<b>4.4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>C4</b>	
<b>0.151</b>	<b>88%</b>	<b>0.663</b>	<b>4.4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>C5</b>	
<b>0.207</b>	<b>82%</b>	<b>0.833</b>	<b>4.1</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>62</b>	<b>61</b>		<b>المجموع</b>
<b>0.226</b>	<b>82%</b>	<b>0.955</b>	<b>4.2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>C1</b>	<b>القيادة الرياضية</b>
<b>0.139</b>	<b>88%</b>	<b>0.616</b>	<b>4.4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>C2</b>	
<b>0.110</b>	<b>90%</b>	<b>0.499</b>	<b>4.5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>C3</b>	
<b>0.332</b>	<b>78%</b>	<b>1.284</b>	<b>3.9</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>C4</b>	
<b>0.202</b>	<b>86%</b>	<b>0.848</b>	<b>4.3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>49</b>	<b>57</b>		<b>المجموع</b>
<b>0.246</b>	<b>82%</b>	<b>0.968</b>	<b>4.1</b>	<b>25</b>	<b>36</b>	<b>70</b>	<b>245</b>	<b>280</b>		<b>المجموع العام</b>

المصدر : إعداد الباحثين على وفق نتائج الحاسوب باستعمال برنامج Spss.v.22.

إن آراء العينة تولي متغير ابعاد المنظمة الرياضية اهتماما لا يأس به مما انعكس بشكل ايجابي على إجابات عينة البحث ، أذ كانت الأوساط الحسابية المرجحة لجميع فقرات المتغير المذكور أعلى من الوسط الفرضي. وتوضح النتائج المشار إليها في أعلى إلى أن المنظمة عينة البحث تهتم بأبعاد المنظمة الرياضية مما انعكس بشكل ايجابي إلى حد ما على جودة الخدمات النهائية للمنظمة المذكورة .وفيما يأتي توضيح لأراء عينة الدراسة حول ابعاد المنظمة الرياضية:-

-أن معدل الوسط الحسابي لمتغير الخصائص الرياضية الكلي بلغ (٤.١) وإن هذا الوسط يبعد اكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) وأن الانحراف المعياري الكلي (٠.٩٦٨) وهذا يدل على أن البيانات متجانسة وان النسبة المئوية لشدة الاجابة بلغت (%)٨٢ وهذا يدل على ان افراد العينة تعطي اهتماماً بهذا المتغير ويتوازف فيها تطبيق واضح لأبعاد المنظمة الرياضية مما انعكس ايجابياً على اراء عينة البحث ونراه واضحاً حيث ان الأوساط الحسابية للقرارات والابعاد جميعها أعلى من الوسط الحسابي الفرضي ، وقد جاءت معدلات الابعاد الرياضية التي ظهرت في الجدول رقم (٢) وبالشكل التالي:

حصل البعـد الخاص بالقيادة الرياضية على اعلى وسط حسابي (٤.٣) وشدة اجابة (%)٨٦

حصل بعد النقاقة الرياضية على الترتيب الثاني وبوسط حسابي (٤.٢) وشدة اجابة (%)٨٤.

حصل البعـد الخاص بالمرؤنة الهيكليـة على الترتـيب الثالث وبـوسط حسابي (٤.١) وشدة اجابة (%)٨٢

فيما حصل كل من بعدـي الابـداع الوظيفـي والـموظـف الـرياضي على المرتبـة الرابـعة وبـوسط حسابي (٣.٩) وشدة اجابة (%)٧٨.

## ٣.٤ أبعاد التلوث البيئي (المتغير المعتمد)

جدول (٣) التوزيع التكراري والوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن المئوي لإجابات أفراد العينة لمتغير الحد من التلوث n=30

معامل الاختلاف	شدة الإجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي المرجح	تكرار الإجابات					الفقرات
				لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	
0.162	88%	0.712	4.4	0	0	4	10	16	C1
0.180	90%	0.806	4.5	0	1	3	7	19	C2
0.316	62%	0.991	3.1	2	7	6	15	0	C3
0.170	90%	0.764	4.5	0	0	5	5	20	C4
0.340	78%	1.325	3.9	3	2	4	7	14	C5
0.115	94%	0.537	4.7	0	0	1	8	21	C6
0.329	76%	1.249	3.8	2	3	6	7	12	C7
0.410	68%	1.407	3.4	4	4	7	5	10	C8
0.462	64%	1.462	3.2	5	7	4	6	8	C9
0.171	86%	0.737	4.3	5	5	5	11	14	C10
0.423	68%	1.453	3.4	4	6	3	7	10	C11
0.249	86%	1.062	4.3	1	2	2	8	17	C12
0.499	58%	1.446	2.9	8	4	6	7	5	C13
0.497	58%	1.459	2.9	6	8	5	4	7	C14
0.432	66%	1.413	3.3	4	7	4	7	8	C15
0.461	62%	1.413	3.1	5	7	6	5	7	C16
0.450	66%	1.487	3.3	5	6	3	7	9	C17
0.412	66%	1.374	3.3	4	5	6	7	8	C18
0.373	72%	1.354	3.6	2	7	2	8	11	C19
0.339	74%	1.259	3.7	60	81	82	141	209	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان على وفق نتائج الحاسوب باستخدام برنامج Spss.v22.

يتضح من الجدول رقم (٣) ان: آراء العينة تولي متغير الحد من تلوث بيئة العمل اهتماما لا يأس به مما انعكس بشكل ايجابي على إجابات عينة البحث ، حيث كانت الأوساط الحسابية المرجحة للفقرات جميعها للمتغير المذكور أعلى من الوسط الفرضي.. وهذا ما نراه واضحأً من إجابات عينة الدراسة إذ إن الأوساط الحسابية المرجحة لأغلب الفقرات كانت أعلى من الوسط الفرضي وباللغة (٣) «أن الكفاية النسبية لعينة الدراسة جميعها كان أعلى من (٥٥٪) .

وتوضح النتائج المشار إليها في أعلاه إلى أن المنظمة عينة البحث تهتم بمتغير الحد من تلوث بيئة العمل. وقد جاءت الفقرة (٦) بالمرتبة الاولى وبوسط حسابي (٤.٧) وشدة اجابة بنسبة مئوية بلغت قيمتها (٦٩٪) ويليه في الترتيب الفقرات (١٢، ١٠، ١١، ٤، ٢) .

## ٤.٣ تحليل واختبار علاقة الارتباط بينم متغيرات الدراسة:

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى :-

(لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ابعاد المنظمة الريادية وحماية بيئة العمل من التلوث في المشروعات الصغيرة والمتوسطة).

جدول (٤) نتائج علاقات الارتباط بين المنظمة الريادية وحماية بيئة العمل من التلوث مع قيم (z)

قيمة n المحسوبة = ٣٠

ابعاد الحماية من التلوث البيئي		المتغير المعتمد	
قيمة(z) الجدولية		المتغير الفرعى المستقل	
1.94	0.942	R	$X_1$
	5.086	قيمة(z) المحسوبة	
	0.912	R	$X_2$
	4.925	قيمة(z) المحسوبة	
	0.988	R	$X_3$
	5.335	قيمة(z) المحسوبة	
	0.904	R	$X_4$
	4.882	قيمة(z) المحسوبة	
	0.945	R	$X_5$
	5.103	قيمة(z) المحسوبة	

المصدر : من إعداد الباحثان وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

وبوضوح الجدول (٤) ما يأتي:

١- الفرضية الفرعية الاولى توجد علاقة ارتباط موجبة بين الابداع الوظيفي ( $X_1$ ) وحماية بيئة العمل (y) وقد بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.942) وذات دلالة معنوية عند مستوى (١%). وما يؤكد هذه العلاقة إن قيمة (z) المحسوبة بلغت (5.086) وهي أعلى من قيمتها الجدولية عند مستوى المعنوية ذاتها ومما سبق يتضح ان هناك علاقة موجبة بين الابداع الوظيفي وحماية بيئة العمل ، وبذلك ترفض الفرضية الفرعية الاولى التي مفادها لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الابداع الوظيفي وحماية بيئة العمل من التلوث وتقبل الفرضية البديلة.

٢- الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ارتباط موجبة بين القيادة الريادية ( $X_2$ ) وحماية بيئة العمل (y) إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.912) وما يدعم هذه العلاقة إن قيمة (z) المحسوبة بلغت (4.925) وهي اكبر من قيمتها الجدولية وذات دلالة معنوية عند (١%). ويترسخ مما سبق إن بعد القيادة الريادية مرتبطة بشكل ايجابي مع حماية بيئة العمل من التلوث ، وبذلك ترفض الفرضية الفرعية الثانية التي مفادها لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القيادة الريادية وحماية بيئة العمل من التلوث وتقبل الفرضية البديلة.

٣- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط موجبة بين الثقافة الريادية ( $X_3$ ) و حماية بيئة العمل (y) إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.988) وما يدعم هذه العلاقة إن قيمة (z) المحسوبة بلغت (5.828) وهي اكبر من قيمتها الجدولية وذات دلالة معنوية عند (١%). ويترسخ

مما سبق أن بعد الثقافة الرياضية يرتبط بعد حماية بيئة العمل ، وبذلك ترفض الفرضية الفرعية الثالثة التي مفادها لا توجد علاقه ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة الرياضية وحماية بيئة العمل من التلوث وتقبل الفرضية البديلة.

٤- الفرضية الفرعية الرابعة : وجود علاقه ارتباط موجبة بين المرونة في العمل ( $X_4$ ) وحماية بيئة العمل (y) وكانت قيمة معامل الارتباط البسيط (0.904) وعند مستوى (١%) وهذا ما تؤكد قيمة (z) المحسوبة البالغة (4.882) وهي أكبر من قيمة (z) الجدولية البالغة (1.94) وتعد ذات دلالة معنوية عند المستوى المذكور، وبذلك ترفض الفرضية الفرعية الرابعة التي مفادها لا توجد علاقه ارتباط ذات دلالة معنوية بين المرونة البيكلية وحماية بيئة العمل من التلوث وتقبل الفرضية البديلة.

٥- الفرضية الفرعية الخامسة : توجد علاقه ارتباط موجبة بين بعد الموظف الريادي ( $X_5$ ) وحماية بيئة العمل (y). إذ بلغ معامل الارتباط البسيط (0.945) وهذا ما تؤكد قيمة (z) المحسوبة البالغة (5.103) وهي أكبر قيمة من (z) الجدولية البالغة (1.94) وذات دلالة معنوية عند مستوى (%) . ويوضح مما سبق إن بعد الموظف الريادي لها علاقه موجبة مع حماية بيئة العمل ، وبذلك ترفض الفرضية الفرعية الخامسة التي مفادها لا توجد علاقه ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الموظف الريادي وحماية بيئة العمل من التلوث وتقبل الفرضية البديلة.

ومما تقدم ترفض الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص (لا توجد علاقه ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد المنظمة الرياضية في حماية بيئة العمل من التلوث ) وتقبل الفرضية البديلة (توجد علاقه ارتباط ذات دلالة معنوية بين أبعاد المنظمة الرياضية في حماية بيئة العمل من التلوث) .

تحليل الفرضية الرئيسة الثانية، وكما يأتي :

أولاً - اختبار الفرضية الفرعية الأولى (لا توجد علاقه تأثير ذات دلالة معنوية للابداع الوظيفي في حماية بيئة العمل من التلوث).

ومن أجل أثبات الفرضية الفرعية أعلاه تم استعمال اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطى البسيط وكما هو موضح في الجدول (٥) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية :-

$$y = B + A * X_1$$

إذ أن  $y$  تمثل المتغير المعتمد (التلوث البيئي).

وان  $X_1$  تمثل المتغير الفرعي المستقل (الابداع الوظيفي)

جدول (٥) تقدير معلمات أنموذج الانحدار الخطى البسيط لقياس تأثير المنظمة الرياضية ( $N=30$ ) في حماية بيئة العمل

معامل التفسير $R^2$	قيمة (T)		قيمة (F)		حماية بيئة العمل Y	CONSTANT	المتغير الفرعي Y المستقل X المتغير X
	الجدولية (%)	المحسوبة	الجدولية (%)	المحسوبة			
0.887		4.861		23.625	3.133	0.645	x1
0.833		3.662		14.916	3.008	0.779	x2
0.976		11.130		123.870	2.068	0.186	x3
0.818		3.670		13.469	1.876	0.511	x4
0.893		5.004		25.040	2.154	0.431	x5

المصدر : من إعداد الباحثان وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٥) ما يأتي :-

أ- إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط الابداع الوظيفي ( $X_1$ ) قد بلغت (23.625) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية (1.201) عند مستوى معنوية (١%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار ( $b = 3.133$ ) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحده واحدة من الابداع الوظيفي يؤثر في الحماية من التلوث بمقدار (3.133) ، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط.

وبناء على ذلك يكون الابداع الوظيفي ( $X_1$ ) ذات تأثير ذو دلالة معنوية في حماية بيئه العمل من التلوث (y) .

ب- إن قيمة معامل التفسير ( $R^2$ ) بلغت (0.887) ، وهذا يعني إن الابداع الوظيفي ( $X_1$ ) تفسر ما نسبته (88.7%) من التغيرات التي تطرأ على الحماية من التلوث (y). أما النسبة المتبقية والبالغة (11.3%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في مخطط الدراسة الحالية .

ومما تقدم ترفض الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها ( لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للابداع الوظيفي في حماية بيئه العمل من التلوث) والمنبقة عن الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة ( توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للابداع الوظيفي في حماية بيئه العمل من التلوث) .

#### ٢-الفرضية الفرعية الثانية (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لقيادة الريادية في حماية بيئه العمل من التلوث)

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٥) ما يأتي :-

أ- إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط لقيادة الريادية ( $X_2$ ) قد بلغت (14.916) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (1.201) عند مستوى معنوية (١%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار ( $b = 3.008$ ) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحده واحدة من القيادة الريادية يؤثر في الحماية من التلوث بمقدار (3.008) ، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط .

وبناء على ذلك يكون لقيادة الريادية ( $X_2$ ) ذات تأثير ذو دلالة معنوية في الحماية من التلوث (y) .

ب- إن قيمة معامل التفسير ( $R^2$ ) بلغت (0.833) ، وهذا يعني إن القيادة الريادية ( $X_2$ ) تفسر ما نسبته (83.3%) من التغيرات التي تطرأ على الحماية من التلوث (y) . أما النسبة المتبقية والبالغة (16.3%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في مخطط الدراسة الحالية .

ومما تقدم ترفض الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها ( لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لقيادة الريادية في حماية بيئه العمل من التلوث) والمنبقة عن الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لقيادة الريادية في حماية بيئه العمل من التلوث) .

#### ٤- الفرضية الفرعية الثالثة (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية الثقافة الريادية في حماية بيئه العمل من التلوث)

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٥) ما يأتي :-

أ-إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط الثقافة الريادية ( $X_3$ ) قد بلغت (123.870) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (1.201) عند مستوى معنوية (١%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار ( $b = 2.068$ ) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحده واحدة من الثقافة الريادية يؤثر في الحماية من التلوث بمقدار (0.932) ، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط .

وبناء على ذلك يكون الثقافة الريادية ( $X_3$ ) ذات تأثير ذي دلالة معنوية في الحماية من التلوث (y) .

ب- إن قيمة معامل التفسير ( $R^2$ ) بلغت (0.976) ، وهذا يعني إن الثقافة الريادية ( $X_3$ ) تفسر ما نسبته (97.6%) من التغيرات التي تطرأ على الحماية من التلوث (y) . أما النسبة المتبقية والبالغة (2.4%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في مخطط الدراسة الحالية.

ومما تقدم ترفض الفرضية الفرعية الأولى التي مفادها ( لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية الثقافة الريادية في حماية بيئه العمل من التلوث) والمنبقة عن الفرضية الرئيسية الثانية وتقبل الفرضية البديلة ( توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية الثقافة الريادية في حماية بيئه العمل من التلوث) .

#### ٤-الفرضية الفرعية الرابعة (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية المرونة في العمل في حماية بيئه العمل من التلوث) يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٥) ما يأتي :-

أ-إن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط لمعنى المرونة ( $X_4$ ) قد بلغت (13.469) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (1.201) عند مستوى معنوية (١%) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار ( $b = 3.670$ ) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحده واحدة من معنوية المرونة يؤثر في الحماية من التلوث بمقدار (3.670) ، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط.

وبناء على ذلك يكون معنوية المرونة ( $X_4$ ) ذات تأثير ذي دلالة معنوية في الحماية من التلوث (y) .

بـ إن قيمة معامل التفسير ( $R^2$ ) بلغت (0.818)، وهذا يعني ان معنوية المرونة ( $X_4$ ) تفسر ما نسبته (81.8%) من التغيرات التي تطرأ على الضمان ( $y_4$ ). أما النسبة المتبقية والبالغة (18.2%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في مخطط الدراسة الحالية .

ومما تقدم ترفض الفرضية الفرعية الرابعة والمنبقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية المرونة الهيكيلية في حماية بينة العمل من التلوث) وتقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية المرونة في العمل في حماية بينة العمل من التلوث)

#### ٥-الفرضية الفرعية الخامسة (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للموظف الريادي في حماية بينة العمل من التلوث)

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٥) ما يأتي :-

أن قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطى البسيط للموظف الريادي ( $X_5$ ) قد بلغت (2.064) وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (1.201) عند مستوى معنوية (١ %) وهذا يدل على ثبوت معامل الانحدار ( $b = 0.868$ ) عند مستوى المعنوية المذكور أي أن تغير مقداره وحده واحدة من الموظف الريادي يؤثر في حماية بينة العمل بمقدار (0.868)، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطى البسيط.

وبناء على ذلك يكون الموظف الريادي ( $X_5$ ) ذات تأثير ذو دلالة معنوية في حماية بينة العمل (y).

بـ إن قيمة معامل التفسير ( $R^2$ ) بلغت (0.408)، وهذا يعني إن الموظف الريادي ( $X_5$ ) تفسر ما نسبته (40.8%) من التغيرات التي تطرأ على حماية بينة العمل ( $y_5$ ). أما النسبة المتبقية والبالغة (59.2%) فتعود إلى مساهمة متغيرات آخر غير داخلة في مخطط الدراسة الحالية.

ومما تقدم ترفض الفرضية الفرعية الخامسة والمنبقة عن الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة الموظف الريادي في حماية بينة العمل من التلوث) وتقبل الفرضية البديلة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة الموظف الريادي في حماية بينة العمل من التلوث).

### ٤ - الاستنتاجات

١-فيما يتعلق بأبعد المنظمة الريادية فقد حق البعـد (الثقافة الـريـادـية) أعلى متوسط حسابي مرجـع بلـغـت قـيمـتها (٤.٣) وبـشـدة اـجـابـة بلـغـت (٦٨.٦%) مما يـدلـ على الأـهمـيـةـ التي يـحتـلـهاـ هـذـاـ البعـدـ لـدىـ العـامـلـينـ فـيـ الشـرـكـةـ ثـمـ بـلـيهـاـ بـعـدـيـ (الـقـيـادـةـ الـرـيـادـيـةـ وـالـمـرـوـنـةـ الـهـيـكـلـيـةـ).

٢-فيما يـخـصـ فـقـراتـ الـمـتـغـيرـ التـابـعـ (ـحـمـاـيـةـ الـبـيـئـةـ مـنـ التـلـوـثـ) فـقـدـ حـقـقـتـ فـقـراتـ الـمـتـغـيرـ مـتوـسـطـ حـاسـبـيـ مـرجـعـ بلـغـ (٣.٧) وبـشـدة اـجـابـةـ بلـغـتـ (٧٤.٧%) وـكـانـ أـعـلـىـ مـتـوـسـطـ حـاسـبـيـ لـفـقـرـةـ (٦) وـالـمـتـعـلـقـ بـوـجـودـ أـجـهـزةـ تقـنيـةـ حـدـيثـةـ لـلـهـوـاءـ وـتـلـيـهـاـ الـفـقـراتـ (١٢،١٠،٤،١) وـالـتـيـ تـدـلـ عـلـىـ اـهـتمـامـ الشـرـكـةـ بـالتـلـوـثـ مـنـ الـنـفـاـيـاتـ الصـنـاعـيـةـ وـالـتـسـيقـ مـعـ الـجـهـاتـ الـمـتـخـصـصـةـ لـحـمـاـيـةـ الـبـيـئـةـ وـانـ الـعـامـلـينـ لاـ يـشـكـونـ مـنـ أـيـ عـوـارـضـ صـحـيـةـ .

٣-كـانـتـ عـلـاقـةـ الـاـرـتـيـاطـ بـيـنـ اـبـعـادـ الـمـتـغـيرـ الـمـسـتـقـلـ (ـاـبـعـادـ الـمـنـظـمـةـ الـرـيـادـيـةـ) وـاجـمـالـيـ فـقـراتـ الـمـتـغـيرـ التـابـعـ (ـحـمـاـيـةـ الـبـيـئـةـ مـنـ التـلـوـثـ) مـعـنـوـيـةـ وـذـاتـ دـلـالـةـ اـحـصـائـيـةـ وـقـدـ اـحـتـلـ بـعـدـ الـقـافـةـ الـرـيـادـيـةـ الـمـرـتـبـةـ الـاـولـىـ بـمـعـاـلـمـ اـرـتـيـاطـ بـلـغـ (٩٨.٩٠٠) وـهـذـاـ يـدـلـ عـلـىـ أـهـمـيـةـ هـذـاـ البعـدـ فـيـماـ يـحـقـقـ فـيـ الـاـبـعـادـ الـمـسـتـقـلـ (ـالـمـوـظـفـ الـرـيـادـيـ،ـ الـاـبـدـاعـ الـوـظـيفـيـ،ـ الـقـيـادـةـ الـرـيـادـيـةـ،ـ الـمـرـوـنـةـ الـهـيـكـلـيـةـ) وـبـتـفـاوـتـ بـسـيـطـ وـهـذـاـ يـشـيرـ إـلـىـ التـرـابـطـ بـيـنـ الـاـبـعـادـ فـيـماـ يـبـيـنـهاـ .

٤-اما فيما يتعلق بـعـلـاقـةـ التـأـثـيرـ فـقـدـ اـتـضـحـ مـنـ خـالـ التـحـلـيلـ الـاـحـصـائـيـ أـنـ تـطـيـقـ أـبـعـادـ الـمـنـظـمـةـ الـرـيـادـيـةـ كـانـ لـهـاـ الـاـثـرـ الـواـضـحـ فـيـ حـمـاـيـةـ بـيـئـةـ الـعـلـمـ الـعـلـوـيـ وـاحـتـلـ بـعـدـ الـقـافـةـ الـرـيـادـيـةـ الـمـرـتـبـةـ الـاـولـىـ اـذـ بـلـغـتـ قـيمـتهاـ (٦٧.٩) وـهـوـ الـبـعـدـ الذـيـ حـقـقـ اـرـتـيـاطـ الـاـولـىـ مـنـ الـاـبـعـادـ الـمـسـتـقـلـ الـرـيـادـيـةـ وـبـتـفـاوـتـ بـيـنـ الـاـبـعـادـ (ـالـمـوـظـفـ الـرـيـادـيـ،ـ الـاـبـدـاعـ الـوـظـيفـيـ،ـ الـقـيـادـةـ الـرـيـادـيـةـ،ـ الـمـرـوـنـةـ الـهـيـكـلـيـةـ) .

### ٥ - التوصيات

١-نظراً لتناول البحث موضوع مهم يتعلق بـحـمـاـيـةـ الـبـيـئـةـ مـنـ التـلـوـثـ وـلـاـ سـيـماـ لـلـمـشـرـوعـاتـ الصـغـيرـةـ وـالـمـتوـسـطـةـ وـالـتـيـ تمـثـلـ جـانـبـاـ "ـمـهـماـ" لـتـوفـيرـ فـرـصـ عـلـىـ دـعـمـ وـدـعـمـ الـاـقـتصـادـ الـوطـنـيـ فـيـ الـمـرـحـلـةـ الـحـالـيـةـ لـذـاـ فـانـ الـأـمـرـ يـسـتـلزمـ نـشـرـ تـقـافـةـ الـرـيـادـيـةـ عـلـىـ مـسـتـوىـ الشـرـكـاتـ العـالـمـةـ لـمـاـ يـحـقـقـهـ مـنـ جـوـدـةـ فـيـ الـاـدـاءـ وـتـحـسـيـنـ الـخـدـمـاتـ الـمـقـدـمـةـ وـبـالـتـالـيـ اـعـطـاءـ صـورـةـ اـفـضـلـ عـنـ وـاقـعـ الـمـنـظـمـاتـ الـرـيـادـيـةـ .

٢-بـماـ أـبـعـادـ الـمـنـظـمـةـ الـرـيـادـيـةـ كـانـ لـهـاـ الدـورـ الـكـبـيرـ فـيـ حـمـاـيـةـ الـبـيـئـةـ وـالـمـحـافظـةـ عـلـيـهاـ مـنـ التـلـوـثـ لـذـاـ نـجـدـ مـنـ الـأـهـمـيـةـ تـعمـيقـ وـعـيـ الـادـارـاتـ الـمـخـلـفةـ بـأـهـمـيـةـ هـذـهـ الـاـبـعـادـ وـتـعـزـيزـهـاـ وـدـعـمـ الـشـرـكـاتـ الـتـيـ تـتـبـنىـ الـمـفـاهـيمـ الـرـيـادـيـةـ فـيـ عـمـلـهاـ .

٣-الـحـاجـةـ إـلـىـ اـعـدـادـ مـلـاـكـاتـ مـتـخـصـصـةـ فـيـ مـجـالـ الشـرـكـاتـ الصـغـيرـةـ وـالـمـتوـسـطـةـ لـنـشـرـ تـقـافـةـ الـرـيـادـيـةـ بـيـنـ الـأـفـرـادـ الـعـالـمـلـينـ وـالـتـيـ اـحـتـلـتـ الـمـرـتـبـةـ الـاـولـىـ بـعـلـاقـاتـهاـ بـحـمـاـيـةـ بـيـئـةـ الـعـلـمـ الـعـلـوـيـ .

٤- تعميم ونشر التجارب العالمية والערבية الرائدة في مجال الريادة وتطبيقها وعلى الجهات المعنية بقطاع الانتاج والصناعة وحماية البيئة ان يكون لها الدور المتميز في ذلك.

٥- تفعيل الدور الرقابي للدوائر المتخصصة بحماية البيئة وحث الشركات على مواكبة التشريعات والقوانين المتعلقة بحماية البيئة والتشديد عليها في هذا الجانب نظراً لما تعانيه البيئة من عدم اهتمام وما يترتب على ذلك من آثار التلوث وما ينتج عنها والسعى لتوفير أماكن مناسبة للعاملين بعيداً عن التلوث الناجم عن العمليات الصناعية.

٦- اجراء المزيد من الدراسات والبحوث المتعلقة بجوانب التلوث البيئي الناجم عن العمليات الصناعية ونشر ثقافة حماية البيئة والتوعية بأهمية حماية البيئة وتجنب الاثار السلبية الناجمة عن تلوثها.

#### المصادر

- [١] بدران، ابراهيم محمد سعيد و الشيخ، مصطفى سعيد، "الريادية الإبداع في إنشاء المشاريع"، دار الشروق للنشر والتوزيع، ط١، ص ٢٦٠ .٢٠١٣
- [٢] مبارك، مجدي عوض، الريادة في الاعمال المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية عالم الكتب الحديث - الاردن، ص ١٩٦ ، ص ٢٣٨ .٢٠١٠
- [٣] الباز، داود عبد الرزاق، الاسس الدستورية لحماية البيئة من التلوث في دولة الكويت، لجنة التأليف والترجمة والنشر، الكويت، ص ٦ .٢٠٠٣
- [٤] القرنة، لميس يوسف احمد، (اثر ابعاد المنظمة الريادية في تحقيق الميزة التنافسية) رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط، ص ٩٨-٩٩ .٢٠١٤
- [٥] الفريح، محمد منصور عبدالله، التلوث البيئي الناجم عن محطات توليد الطاقة الكهربائية في مدينة الرياض واثره على الامن البيئي، رسالة ماجستير في العلوم الشرطية، جامعة نايف للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا، ص ١٦٦-١٦٧ .٢٠١٠
- [٦] السكارنة، بلال خلف، المشاريع الصغيرة والريادة، عمان - الاردن ، ص ١٧ .٢٠٠٦
- [٧] العنزي سعد علي حمود، والعطوي، عامر علي حسين، "الاحتكام للمكانة: منظور معاصر في عملية تعزيز الريادي "، بحث منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد، ١٦، العدد: ٥٨ ، ص ٩ .٢٠١٠
- [٨] Lumpkin,G. and Dess, G., **Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to performance**. Retrieved May.27,2004,From The worldwide ,pp. 14. 2000.
- [٩] Dess, Gregory G., Lumpkin ,G.T.& Eisner ,Alan B. ,"**Strategic Management: Creating competitive Advantage**", McGraw-Hill, Barded New York, pp.400. 2007.
- [١٠] داود، فضيلة سلمان،**متناقضية المنظمات بين الحكومية وريادية الاعمال دراسة تحليلية مقارنة في قطاعي الاتصالات والمصارف العراقية-** رسالة دكتوراه - جامعة بغداد - كلية الادارة والاقتصاد-قسم ادارة الاعمال، ص ١٥٩ .٢٠١١
- [١١] كامل، سهاد برقى، اثر التسويق المستدام في التوجيه الريادي، رسالة ماجستير-جامعة كربلاء-كلية الادارة والاقتصاد، ص ٨٩ .٢٠١٣
- [12] Hisrich, D. Robert , & Peters, P. Michael, "**Entrepreneurship**"6ed, McGraw- Hill, Irwin , New York , U.S.A ,pp.53. 2005.
- [١٣] ابو زيد، خالد ذيب حسين، اثر القوة التنظيمية على الابداع لوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الاردنية، رساله ماجستير -كلية الاعمال -جامعة الشرق الاوسط - عمان، ص ٣٤ .٢٠١٠
- [١٤] عبد علي، علياء حسين، إعادة هندسة العمليات التسويقية ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة الكفيل للمنتجات الحيوانية في العراق، رساله ماجستير -جامعة كربلاء-كلية الادارة والاقتصاد ، ص ٨٥ .٢٠١٣

[15] Morris, M.H., M., Schindehutte and R.W., La Forge. "The emergence of entrepreneurial marketing: nature and meaning". Editor: Harold P. Welsch. Entrepreneurship: The Way Ahead. Routledge. pp. 91-115. 2004.

[١٦] السعدي، حسين علي، علم البيئة والتلوث، مؤسسة دار الصادق الثقافية، بابل، ص ٢٤١ .٢٠٠٢.

[١٧] الشواورة، علي سالم، المدخل الى علم البيئة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط١ ، عمان، ص ١٠٣ ، ص ١٠٦ .٢٠١٢.

[١٨] شهاب، فاضل احمد ، مجيد، فريد، تلوث التربية، دار اليازوري للطباعة والنشر، عمان ، ص ١١٠ .٢٠٠٨.

[١٩] كامل، مختار محمد، التلوث البيئي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ص ٢٣ - ٢٤ .١٩٩٨.

#### الاستبانة

المحبب المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحثان بأجراء بحث علمي بعنوان (تأثير تطبيق ابعاد المنظمة الريادية في حماية البيئة من التلوث) اذ يتطلب البحث ملأ الاستبيان المقدم بين ايديكم فنرجو منكم مشكورين ان تمنحونا جزءاً من وقتكم الثمين بالاجابة على فقرات الاستبيان المرفق بوضع علامة( ✓ ) في المكان المناسب الذي يعبر عن اجابتكم . علماً ان اجابتكم هي محظ سرية تامة ولن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

استبيان عن اجراءات الحد من التلوث (الفريح ، ٢٠١٠)

الرقم	الفرقة	السؤال	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
١	يتم اتخاذ الاجراءات اللازمة لحماية العاملين من التلوث						
٢	لا يشكو العاملين من أي عوارض صحية ناتجة عن التلوث						
٣	لا تتسرب المخلفات في موقع العمل سواء كانت مخلفات صلبة ام سائلة ام غازية						
٤	يتم القاء المخلفات الصناعية في الاماكن المخصصة لها						
٥	تحرص ادارة الشركة على عدم تسرب المياه الناتجة عن العمل الى شبكات المياه العذبة						
٦	الشركة مزودة بأجهزة تقنية حديثة للهواء						
٧	يتم في شركتنا تعزيز الدور الرقابي لرصد وحماية البيئة						
٨	يتم اعداد تقارير دورية من قبل الاقسام الى الادارة العليا عن حالة التلوث البيئي						
٩	تهتم شركتنا بتدريب متخصصين لرصد البيئة وعمليات التلوث البيئي						
١٠	هناك تعاون مشترك بين شركتنا والجهات المتخصصة لحماية البيئة لتنقیل التلوث الناجم عن العمليات الانتاجية						
١١	يحرص المسؤولين على اقامه دورات تدريبية للعاملين لغرض الحد من التلوث						
١٢	يتتوفر في شركتنا انظمة ووسائل متقدمة للحد من التلوث وحماية البيئة						
١٣	شركتنا تو اكب التشريعات والأنظمة التي تعالج التلوث البيئي وتقوم بتنفيذها						

١٤	توفر في شركتنا الاماكن الصحية المناسبة للعاملين والتي تحد من التلوث البيئي الناجم عن العمليات الانتاجية في الشركة				
١٥	توفر في شركتنا الامكانيات المالية الازمة لاقتناء الانظمة والاجهزة الازمة لقياس نسب التلوث بأنواعها كافة				
١٦	يتم في شركتنا تطبيق معايير الجودة العالمية عند اجراءات قياس نسب التلوث				
١٧	يتم استخدام معايير دقيقة لتقدير اداء العاملين في عمليات رصد التلوث البيئي الناجم عن اعمال الشركة				
١٨	تلزム شركتنا بالتعليمات الخاصة بنقل المخلفات الصناعية الى الاماكن المخصصة لها				
١٩	تستخدم شركتنا الاساليب العلمية والعملية في الاستفادة من المخلفات الصلبة والسائلة الناجمة عن الاعمال الصناعية				

#### استبيان بعد المنظمة الريادية (القرنة ، ٢٠١٤)

المحور الاول : الابداع الوظيفي (ابجاد افكار جديدة وابجاد حلول للمشاكل والابتكار لتحويل الافكار الى واقع ملموس)						الرقم
الفرقة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة	المحور الثاني: الموظف الريادي (الموظف الذي توجد فيه خصائص تختلف عن الاخرين تجعله مبدعاً ومفكراً وب قبل التحدي)
١						تقييم الشركة الافكار الابداعية للافراد العاملين لتطوير العمل الوظيفي
٢						تشكل الشركة فرق عمل ابداعية لتحسين منتجاتها
٣						تسقى الشركة الافكار الجديدة والمبدعة المقدمة كاساليب جديدة لتحسين واقع العمل في الشركة
٤						تعزز ادارة الشركة المحاولات الابداعية لدى موظفيها لحل مشاكل العمل
المحور الثالث : الثقافة الريادية (وهي العلاقات والمعتقدات والتصرفات التي تؤدي الى ابتكار الريادة وتوظيف الابتكارات في المنظمة)						٥
						تشجع وتعزز ادارة الشركة السمات القيادية لدى موظفيها
						تدعم ادارة الشركة حب الاستطلاع لتحسين اداء موظفيها
						تتجاوز ادارة الشركة جوانب الفشل الناجم عن التجارب الجديدة لموظفيها
						تساند ادارة الشركة صفات التحدي والسعى نحو الافضل لدى موظفيها لتطوير الاداء
٩						تعزز ادارة الشركة القيم الفاعلة للوصول الى الاداء الريادي في انجاز المهام
١٠						تحدد ادارة الشركة جهودها نحو تكوين ثقافة العمل الريادي في العمل
١١						هناك تنسيق من قبل ادارة الشركة بين الموظفين الرياديين مع الموظفين الآخرين لتعزيز ثقافة التعلم بالقيادة
١٢						هناك حواجز مميزة من قبل ادارة الشركة للأفراد المتفوقين في الاداء
١٣						الثقافة الريادية هي الميزة التي تسعى ادارة الشركة لنشرها بين الافراد في اقسامها المختلفة

**المحور الرابع: المرونة الهيكلية (وهي قدرة المنظمة على تغيير عملها مع التطورات العصرية المصاحبة وإيجاد فرق عمل منظورة)**

١٤	تقوم ادارة الشركة بتصميم الهيكل التنظيمي بطريقة تتوافق مع التنظيم المناسب للعمل الريادي
١٥	يتم تنظيم الاعمال بين الاقسام المختلفة على اساس التنسيق والتواافق فيما بينها
١٦	هناك مرونة تامة في العمل ومع المتغيرات البيئية ومواكبة التطورات في الصناعة
١٧	تتبع شركتنا سياسة المشاركة من قبل كافة المستويات الادارية في اتخاذ القرارات التي تخص العمل
١٨	تركز ادارة الشركة على اختيار القيادات الادارية من يحملون الصفات الريادية المبدعة والمبتكرة

**المحور الخامس: القيادة الريادية (وهي القدرة على التأثير بالمشكلة وجعل الافراد العاملين يتقدون بالشخص الذي يحفزهم على العمل)**

١٩	يتم انجاز المهام في شركتنا من قبل الموظفين الرياديين والمبدعين لتحقيق سمات التميز في الاداء
٢٠	تشجع وتساند شركتنا المهارات لرفد القيادة المستقبلية
٢١	تشجع ادارة الشركة التنافس والتقوّق في مجال العمل لرفع معدل الابداع والابتكار الريادي وبالتالي تحقيق الكفاءة المطلوبة في العمل
٢٢	يتم تخصيص موازنة اضافية لتنمية وتطوير وتدريب الافراد من اصحاب المواهب الريادية