



الاشربة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

أ.م.د. سلطان احمد خليف أ.م.د. مجيد حميد مجيد م. جلييلة كوركيس يوحنا /
رئيس. مدرسين فنيين المعهد التقني /الموصل الكلية التقنية الادارية /الموصل المعهد التقني / الموصل

تاريخ التقديم: 2018/2/7

تاريخ القبول: 2018/9/3

المستخلص

يتطلب اداء العمل على نحو سليم تحجيم أنشطة الروتين غير الهادف ومحاولة تطويع اجراءات العمل للصالح العام عبر اضافة الصبغة الخضراء عليها ومحاولة عزلها على فكرة الاشرطة الحمراء التي تعكس سطوة الاجراءات وحرارتها، مما يمكن اطراف العمل من اداء عملهم بشكل يؤمن لهم التمكين ويضفي قدراً من الاستقلالية ويدفعهم الى الارتقاء واستحصال درجة من الاسبقية في سلم التنافس، وهذا لا يكون يسيراً في خضم الاشكاليات التنظيمية معبراً عنها بتعقيد الاجراءات، الامر الذي حدا بالباحثين الى تأشير مشكلة البحث عبر تساؤل مفاده :

هل نجعل من عقدة الاجراءات واحمرارها سبيلاً لتبني فكرة الاشرطة التنظيمية الخضراء دعماً لحالات الارتقاء على مستوى المنظومة عينة البحث ؟

1. وقد تبني البحث عدداً من الاهداف ابرزها بيان الاسهام الذي تبديه مؤشرات الاشرطة التنظيمية الخضراء في عملية الارتقاء على مستوى المنظومة المبحوثة، واجري البحث على عينة عشوائية (50) من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى وكانت الاستبانة الاداة الرئيسية وكما تمت الاستعانة بعدد من الاساليب الاحصائية (تكرارات، نسبة مئوية، الانحرافات المعيارية، الاوساط الحسابية، تحليل التباين) وقد توصلت الدراسة الى جملة استنتاجات ابرزها بروز مؤشرات الاشرطة التنظيمية الخضراء بمداهها المرضي في المنظمة عينة الدراسة وقد مثل مؤشر وضوح الاجراءات النسبة الاعلى قياساً بغيره من المؤشرات مما يوشر وجود تحركات ايجابية بشأن معالجة حالات التعقد الاجرائي . وخرج البحث بعدد من المقترحات .

المصطلحات الرئيسية للبحث / الاشرطة التنظيمية الخضراء، الارتقاء الوظيفي .



مجلة العلوم
الاقتصادية والإدارية
العدد 107 المجلد 24
الصفحات 147.163

*تأسست هذه المديرية عام 1976 لتحل محل مديرية اشغال نينوى وتعد أحد تشكيلات وزارة الاعمار والاسكان ويبلغ عدد المنتسبين الدانميين (140) فرداً موزعين على مختلف الاختصاصات وتقدم هذه المديرية جملة خدمات منها اعداد المسوحات والتصاميم واعداد الكشوفات التخمينية للمشاريع والاشراف على تنفيذ الطرق والجسور وأعمال الصيانة الطارئة فضلاً عن منح الموافقات للمشاريع التي تنفذ خارج المحافظة ومنح الاجازات لمحطات التعبئة والإستراحة.



الاشربة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

المقدمة

تلازم العملية الادارية برمتها سلسلة من القواعد ومجموعة من الاجراءات وعلى نحو يسهم بشكل وآخر في اتخاذ ما يلزم اتخاذه، الا ان الذي يسود في الواقع التنظيمي تكتنفه حالات الغموض وتسوده درجة من الاربك وبما يجعل سير العمل في اطار مجموعة من الاتجاهات منها ما يخص الفرد العامل ذاته، وآخر يجول حول قيادته وثالث يمس متطلبات عمله وصولاً الى البيئة المحيطة به، الامر الذي يجعل من هذه المدارات موضع تداخلات وتفاعلات وحتى اجهاضات في كثير من الحالات وبالذات عند تعقد المواقف وسيادة الحالات الضبابية في المجموعة الاجرائية .

الامر الذي حدا بالقيادات الادارية الى التفكير جلياً في اعتماد اليات تسهم في امتصاص الاربكات ومن ثم بلورة درجة ايجابية من التصورات بشأن اجراءات العمل ومتطلباته بحيث تتحول حالة التشاؤم الناجمة عن الاشرية الحمراء الى آلية جديدة، تقر التفاؤل وتشيع حالات الطموح في اطار الوضوح والانسيابية السليمة المطعمة بالوعي الحاذق بشأن المستجدات اي اقرار فكرة الاشرية التنظيمية الخضراء التي تمهد السبيل لتحقيق الارتقاء الوظيفي، وقد تحددت محاور البحث بالاتي :

المحور الاول / منهجية البحث

أولاً:- مشكلة البحث

تمثل ممارسة الانشطة التنظيمية مدخلاً لولوج سلسلة من الخطوات الاجرائية في مديرية طرق وجسور نينوى وبما يجعل من هذه الخطوات اساساً لتحديد مستويات الاداء المطلوبة، الا ان الذي يحدث هو اصطبغها (الخطوات الاجرائية) بالسنة حمراء تغير فعلها وحتى مسارها بحيث يتحول الايجابي الى سلبي والبسيط الى غامض ومعقد مما يؤثر الحاجة الى اعادة النظر فيها جملة وتفصيلاً وعلى هذا الاساس تمثلت مشكلة البحث في التساؤلات الاتية :-

- 1- هل تمثل عقدة الاجراءات سبباً لإعادة الحسابات وإقرار فكرة الاشرية الخضراء في المنظمة المبحوثة ؟
- 2- ماهي السبل التي يمكن انتهاجها لإقرار حالة تحويل الاشرية الحمراء الى الخضراء من قبل المنظومات ؟
- 3- ما مدى الاسهام الذي تتركه الاشرية التنظيمية الخضراء في المدارات المنظمة وبما يجعل منها منطلقاً لحالات الارتقاء الوظيفي لدى العاملين في ميدان الدراسة الحالية ؟

ثانياً: أهمية البحث

تنبثق أهمية البحث الحالية من معالجتها لفكرة الاجراءات المعرقلة لسير العمل في (مديرية طرق وجسور نينوى) وبما يجسد عامل الاخضرار فيها في اطار الوضوح والمشاركة المقترنة بالوعي وبما يسهم في اقرار المرونة والانسيابية دعماً لحالات الارتقاء الوظيفي التي تمثل المرمى الاساس في حركية المنظومات تجاه الطموحات مع مراعاة المستجدات اي ان الاهمية الفعلية لهذا البحث تكمن في توجيه مسارات العمل على وفق حلزونية الاخضرار بدءاً من العامل مروراً بالالات والمعدات وانتهاء بالمرجات مع مراعاة ظروف العمل .

ثالثاً: أهداف البحث

تحددت هذه الاهداف في الاتي :

- 1- الافادة من المعالجات النظرية للموضوع قيد البحث عبر التوظيف الافضل لطروحات الكتاب في مجال الادارة وبما يسعف الباحثون في عرض أفكارهما.
- 2- الكشف عن واقع الاشرية التنظيمية الخضراء ومستوى الارتقاء الوظيفي في المنظومة عينة البحث .
- 3- بيان مستوى الفروق المعنوية بين مؤشرات الاشرية التنظيمية الخضراء وبين ابعاد الارتقاء الوظيفي في المنظمة عينة الدراسة .



الاشربة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

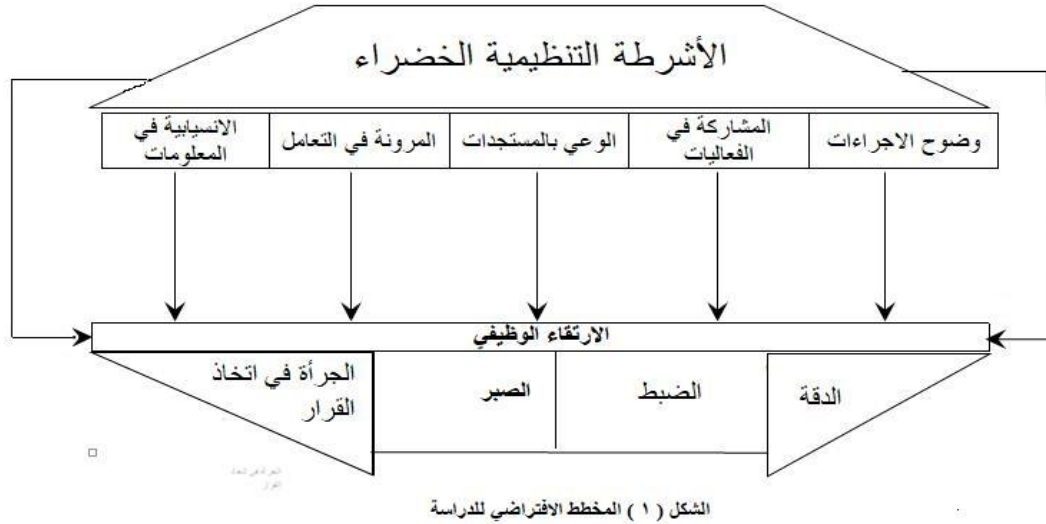
رابعاً: فرضيات البحث

تحددت هذه الفرضيات في الآتي:

1. توجد علاقة ارتباط بين المؤشرات المجسدة للأشربة التنظيمية الخضراء وبين الارتقاء الوظيفي الارتقاء على مستوى المنظمة عينة البحث .
2. توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الأشربة التنظيمية الخضراء عبر مؤشراتها وبين الارتقاء الوظيفي من خلال ابعاده على مستوى المنظومة عينة البحث .

خامساً : المخطط الافتراضي للدراسة

اعتمد البحث الحالي المخطط الافتراضي الآتي :



الاسهم ← تشير الى الارتباط
الشكل من اعداد الباحثون

سادساً: عينة البحث وأساليب جمع البيانات

تمثلت عينة البحث بعدد من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى وعلى نحو عشوائي وبواقع (35,7) من مجتمع البحث البالغ (140) فرداً من مختلف المستويات اي ان العينة المبحوثة تحددت بـ (50) فرداً، اما عن مبررات اختيار العينة فقد تمثلت بالآتي :

1. افتقار المنظمة المبحوثة الى مثل هذه الدراسة فضلا عن امكانية الاستفادة منها في خدمة المجتمع .
2. البحث والتسهيلات التي ابداهها قادة المنظمة والسادة المبحوثين بشأن الحصول على البيانات الخاصة بمؤشرات وابعاد الدراسة الحالية .



الاشربة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الخاصة بالموضوع قيد البحث علماً انها غطت جزئين الاول منها يعطي الاشرية التنظيمية الخضراء التي يمكن توضيحها من خلال الجدول ادناه :

جدول (1)

ابعاد الاشرية التنظيمية الخضراء والفقرات الممثلة لها

الابعاد	وضوح الاجراءات	المشاركة بالفعاليات	الوعي بالمستجدات	المرونة في التعامل	انسيابية المعلومات
الفقرات المعبرة عنها	X1	X6	X11	X16	X21
	X2	X7	X12	X17	X22
	X3	X8	X13	X18	X23
	X4	X9	X14	X19	X24
	X5	X10	X15	X20	X25

اما الجزء الثاني فقد تحدد بالارتقاء الوظيفي والذي فسرتة الابعاد الفرعية التي يمكن توضيحها من خلال الجدول ادناه:

جدول (2)

ابعاد الارتقاء الوظيفي والفقرات الممثلة لها

الابعاد	الدقة	الضبط	الصبر	الجراءة في اتخاذ القرار
الفقرات المعبرة عنها	Y1	Y6	Y11	Y16
	Y2	Y7	Y12	Y17
	Y3	Y8	Y13	Y18
	Y4	Y9	Y14	Y19
	Y5	Y10	Y15	Y20

سابعاً: حدود البحث

انحصرت حدود البحث في الاتي :

- الحدود العلمية تجلت في الموضوع قيد البحث .
- الحدود المكانية انحصرت في مديرية طرق وجسور نينوى .
- الحدود الزمنية امتدت بين 2017/10/1 لغاية 2018/2/15

ثامناً : اجراءات الصدق والثبات

خضعت الاستبانة لاختبار الصدق والثبات فقيما يخص اختبار الصدق فقد عرضت على مجموعة من الخبراء* لبيان رايهم وابداء ملاحظاتهم وقد تم الاخذ بها. اما عن اختبار الثبات تم توزيع الاستبانة على (25) فردا من افراد العينة وبعد مضي مدة اكثر من شهر تم توزيع ذات الاستبانة وعلى نفس المجموعة من الافراد وقد تم الحصول الى اجابات متقاربة بنسبة (73%) مما يؤشر امكانية الافادة من هذه الاستبانة في البحث الحالي.



الاشربة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

تاسعاً: منهج البحث

اعتمد البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي بقصد الوقوف على الواقع الفعلي لمتغيراته الحالية .

عاشراً: الادوات الاحصائية

استعان الباحثون بمجموعة من الادوات الاحصائية (التكرارات، النسب المئوية، الاوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل التباين) بهدف وصف وتشخيص ومن ثم بيان الاثار التي تتركها المؤشرات المترجمة للمتغير المستقل (الاشربة التنظيمية الخضراء) في الابعاد المترجمة لعملية الارتقاء الوظيفي كمتغير معتمد معبرا عنها بـ (الدقة، الضبط، الصبر، الجرأة في اتخاذ القرار) .

المحور الثاني / الخلفية الفكرية لمتغيرات البحث

اولاً : الاشرربة التنظيمية الخضراء

مما لا ريب فيه إن تحديد مفهوم الاشرربة التنظيمية الخضراء جاء ضمن محاولة الباحثون الاجتهاد والتطويع وعلى نحو يجعل من هذه الاشرربة منطلقاً للولوج نحو الارتقاء الوظيفي بحيث نتجاوز مفهوم الحلقة المفرغة التي أشار إليها العالم الفرنسي (كروزيه) (حسن، 1986 : 83) بشأن حركية الإجراءات ودوران القواعد والتعليمات وعلى النحو الذي يدفع الإدارة الى زيادة المحددات بحيث تفتقر إجراءات العمل الى الوضوح والمشاركة مما يؤدي الى الجمود وصعوبة التغيير، وهنا تبرز الحاجة الى ما يسمى بالاشربة التنظيمية الخضراء التي هي إجراءات تتسم بالاخضرار في ضوء غياب حالات سوء الفهم وإمكانية التأقلم مع المستجدات عبر التدفق الحيوي للمعلومات وبما يوفر منطقاً حياً لنجاح التعاملات السلوكية والمالية في ميدان العمل أي أن العمل ينجز على وفق خطوات ناعمة ومنطقية الى درجة غياب التعقيدات وحالات الغموض بحيث تتضح ملامح التصرفات السوية في العمل مما يعني أن مفهوم الاشرربة التنظيمية يمثل تجسيداً حياً لفكرة البعد الأخضر في مجال الأعمال، صحيح أننا نرغب أن تكون منتجاتنا خضراء وأسواقنا خضراء وبيئتنا نديه معطاء إلا أن ذلك لا يكون واقعياً إلا عبر حلقة الاشرربة التنظيمية الخضراء لذا فمن الاجدر ومن الاساس ان تكون اجراءات عملنا على وفق هذا الوصف (الأخضر) من هنا يتضح لنا أن الاشرربة التنظيمية الخضراء هي إجراءات تتسم بالاخضرار في اطار الوضوح وازالة حالات سوء الفهم بحيث يمكن لأطراف العملية التنظيمية العمل بفكرة المشاركة عبر الوعي بكل ما يحدث في بيئة العمل وحتى خارجها وتحت مظلة التعليمات المناسبة لذا أصبح جلياً أن يكرس هذا المفهوم قبل التفكير بأية شيء يدور في نطاق البيئة لكون الاشرربة المنوه عنها هي الدليل والموجة لكافة الأعمال فما من صداقة حقيقية مع البيئة إلا بتوافر هذه الاشرربة وعلى وفق صيغتها الخضراء ولا تلافي لحالات اللا تأكد بكافة انواعه ومستوياته الاعبر درجة الاخذ بالاشربة التنظيمية الخضراء لكونها السبيل لتلافي اية اشكاليات مما يوفر منطقاً للقول أن أهمية الاشرربة التنظيمية الخضراء التي تتبع من كونها الاداة الفاعلة لتخفيف أعباء العمل وصعوباته فضلاً عن أنها تؤثر درجة مرضية من النعومة العالية والشفافية الصافية بحيث تغيب التعقيدات وتتلاشى حالات الغموض وتسود التفاعلات في اطار الفهم بعيداً عن أية تداخلات أي أن الإجراءات تعمل على تنفيذ العمل وانجاز المهمات بما يتماشى ومع متطلبات العمليات مع ما يلزم ذلك من دعم واسناد عبر حالات الشد العضلي والذهني بحيث تسود فكرة التلبائية (Telepathy) أي القدرة على قراءة أفكار الآخرين (راجع، 1971 : 540).

جاءت الأبعاد الممثلة للأشربة التنظيمية الخضراء مجسدة لفكرة اللمسات الانسانية الناعمة التي تراعي الذات البشرية مثلما تسترعي الانتباه للعلاقات الايجابية بحيث تحرك النفوس وتشدّها الى ميدان العمل بعيداً عن المنغصات لأن عقدة الإجراءات تترك تأثيرات لا تنحصر في مجال معين، بل لها امتدادات وحتى تبعات، لذا يجب النظر إليها بروية راسخة تضع مؤشراتها ضمن مساراتها بعيداً عن التخيلات . الى الحد الذي ينظر فيه الى الفرد العامل أنه انسان له مشاعره وميوله ورغباته وانفعالاته، الأمر الذي يستلزم احتواءه دون الأضرار بمستويات الأداء المطلوبة أو الحاق الخسارة بالآلات والمكانن بحيث نجعل من القدرات البشرية محركاً لفعاليات العمل وميداننا للاستجابة الناجحة المتكيفة، بعيداً عن الاستجابات (المخادعة، المتخدفة، المغلوبة) أي تكريس مفهوم الاستجابة المتعلمة. (Selden & MacMillan, 2006;132)



الاشربة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

وبناءً على ما تقدم يمكننا القول ان ما توفره الاشرربة التنظيمية الخضراء يعد منطلقاً لوجود جهود تواصل بين العاملين والقيادات بحيث يجسد العاملون فكرة التنفيذ الحي لإجراءات العمل وبروح رياضية حسنة ملنها التطلعات ومبعثها حالات الاخضرار التي تغطي تلك الإجراءات بحيث أن القمم الوظيفية تعرف ما يدور في خلجات المستويات الدنيا في الهرم التنظيمي مما يعني أن الاشرربة التنظيمية الخضراء لها وقعها النفسي في مجال العمل بحيث يكون التفاعل ناعماً ورطباً وندياً لا تشوبه فكرة (الروتين غير الهادف) لأن في سيادة هذه الفكرة يعني تناقص الكفاءة وتدني الفعالية بحيث تلوح حالات الفشل التنظيمي، لذا فان هذه الاشرربة هي أقرب إلى الوقاية منها للعلاج بشأن حالة التنظيم، فصحة التنظيم تكمن في خضرة الإجراءات إلى الحد الذي تنتفي فيه التوترات وتسود السلوكيات الحسنة ويتدني فعل المفسدات التنظيمية وحتى السلوكية إلى درجة الضمور والاختفاء مما يظهر أهمية هذه الإجراءات بقصد التسهيلات وتجسير الفجوات في العمل فضلاً عن اذابة أية خلافات ناجمة عن غياب حالات سوء الفهم للحقائق والوقائع في ميدان العمل لذا تتضح أهمية الاشرربة التنظيمية الخضراء على كافة المستويات بدءاً من الفرد العامل وصولاً إلى القيادات فإنتاج منتج عبر حلقة الاشرربة الخضراء يعني تغذية الاطراف الفاعلة في عملية الإنتاج بوافر من التسهيلات والضمانات الداعمة لالتماس أفضل الأساليب لإنجاز العمليات دون اختناقات علماً أن الاختناقات التي تحدثها عقدة الإجراءات قد يصعب حلها دون احتواءها على مادة الاخضرار فهي أشبه بالشحوم التي تزيل حالات الغموض وتحرك عجلات الإجراءات على سكة الدبلوماسية. (لي ويكنج، 2004 : 158-159).

ثانياً : مؤشرات الاشرربة التنظيمية الخضراء

تتنوع المؤشرات المعبرة عن تحديد أية ظاهرة ولما كانت الاشرربة التنظيمية الخضراء أحد الظواهر التي تجلت أهميتها وبرز فعلها في المجال التنظيمي، عليه اقتضت ضرورة الاشارة إلى المؤشرات المجسدة لها على وفق السياق الآتي:

1- وضوح الإجراءات

يوشر هذا البعد سيادة درجة عالية من الفهم في مجال الإجراءات إلى حد التنفيذ الصحيح للمهام في اطار الشفافية بحيث تتدني حالات الالتباس إلى أدنى مستوياتها وتنساب خطوات العمل على وفق السياقات المحددة لها دون تعارض أو حالات سوء فهم وتقدير وقد اشار (Meek,1988: 21) الى ان جودة الإجراءات التي يتم اتخاذها يعزى في الغالب الى جودة المعلومات فيها .

2- المشاركة في الفعاليات

تتمحور فكرة المشاركة في مفاعلة الجهود التنظيمية وبروح جماعية إلى درجة أن النظر إلى الأفراد تتم على وفق الكلية أي أنهم جزء من تنظيم أكبر حاصل قدراته التفاعلات الفرعية بين اعضاءه بحيث تتم المفاتحات دون توجيهات أمرية أو سابق اشعارات إلى الحد الذي يكرس التداؤبية في ميدان العمل، ويقر فكرة اساسها ضرورة مشاركة القيادات للعاملين في الرأي والقرار. (العلاق، 2009 : 37).

3- الوعي بالمستجدات

تتسم بيئة العمل بكثير من التغييرات مما يستلزم الاقرار بوجود المستجدات وعلى نحو يفصح عن ضرورة مسايرة إجراءات العمل لمثل هذه التغييرات في اطار أساسه الوعي ومداه الإدراك وعمقه التفاعلات مع البيئة، لذا فالجديد يتطلب استحداث والقديم يستلزم تغيير بقصد اقرار التطوير، مما يعني أن سيادة فكرة الأنشطة التنظيمية الخضراء تركز فعل التغيير الهادف للتطوير ايماناً بفكرة مفادها (خلطة التغيير بمذاق التطوير)، الامر الذي يفسر لنا ان الوعي الذي يمثل الركيزة الاساسية للتحويل المنظمي ذات السمة الايجابية واستناداً إلى الكفاءة وعامل المساواة في العمل.

(Heaton, D.P.&Harung,H,S., 1999: 33)



الاشربة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

4- انسيابية المعلومات

تبنى الإجراءات الخاصة بالعمل بشكل دقيق على أساس المعلومات لذا فان التدفق المعلوماتي على وفق المسارات الصحيحة يعني إمكانية الولوج نحو فكرة الاشرربة التنظيمية الخضراء والتي ترى في اخضرار الواقع هدفاً لا يمكن التنحي عنه أو تجافيه، علماً أن الانسيابية يجب أن تحكمها أدوات تلعب دورها في انتقاء المعلومات وقد تنوعت هذه الأدوات على وفق طروحات (سليم، 1998 : 94-92) الامر الذي يفسر لنا أهمية توافر المعلومات تجنباً لحالات اللاتأكد التي يواجهها صناع المعرفة (خليف، 2011 : 85).

5- المرونة في التعامل

تجسد المرونة فكرة التأقلم والقدرة على التكيف وعلى نحو يفتح المجال للتصرف بحيث أن هذه الاشرربة تلازمها المرونة وتزينها حالات اللين إلى الحد الذي تتجلى فيه فحوى المقولة التي أطلقها معاوية بن أبي سفيان (لو كانت شعره بيني وبين الناس ما قطعها أن شدوا أرخبث وأن أرخو شديت)، (ابو عامر، 2001، 216)، وهنا منحى للقول بأن قوة الاشرربة التنظيمية الخضراء، يتمثل في طبيعة التأثيرات الايجابية التي تحدثها في ميدان العمل، فكم من الشركات الاجنبية تنحت فعلياً عن عقده الاجراءات وحققت نجاحاً في مجال الاعمال ولننظر الى ساعات العمل المرنة ألم تكن تأكيد لذلك (21 : Al Rajudi, K.O, 2012).

ثالثاً : الارتقاء الوظيفي

1- مفهوم الارتقاء الوظيفي:

بغية الإحاطة بهذا المفهوم لا بد من الانطلاق من الدلالة اللغوية إذ ورد المصطلح في المعجم الوسيط (ارتقى) للإشارة إلى ارتفع وصعد ويقال ارتقى فلان تنقل من حال إلى حال فيه، واليه وعليه ويقال ارتقى العرش: تولى الملك وأرتقى من السلم، وارتقى إلى المجد. وما زال يترقى به إلا ان بلغ غايته وترقى العامل: ارتفع من درجة إلى درجة (مصطفى، 1977 : 367).

ويقترن مفهوم الارتقاء الوظيفي بمفاهيم متعددة وفقاً للزاوية التي تنطلق منها الرؤيا بحيث يختلف من موظف إلى آخر، وبشكل يصعب معه تلبية احتياجات الجميع . بالنسبة إلى بعض الأفراد، يعني الارتقاء الوظيفي الوصول إلى منصب أعلى في منظمة معينة في حين قد يعني لآخرين اكتساب خبرة في مجالات مهنية متعددة من أجل خلق دور فريد ومتعدد الجوانب، ولا تزال هناك أفكار أخرى للارتقاء الوظيفي تتضمن أحلام رجل الأعمال في النجاح، وأمال المؤلف في النشر، ورغبة المبدع في اكتساب قدرات تقنية أكثر تعقيداً أثناء العمل . (Lillian, 2013, 27)

وما تقدم يدفعنا إلى القول بأن الارتقاء الوظيفي يجسد حالة البحث عن تحقيق الذات والتحري عن المقاصد ومن ثم انتهاج العمديّة بقصد حلحلة أية اشكاليات في ميدان العمل بهدف التقدم خطوات على سلم الارتقاء ايماناً بتحقيق مقاصد ونزع فتيل الازمات النفسية التي تعترض حركتنا في العمل بحيث نتجاوز مستوى الانجاز ونصل إلى المستوى الذي يضاهاى الارتقاء ويؤمن مستوى مرضى من التطلعات، الا أن ذلك يستلزم توافر دعائم مثلما يقر الأخذ بمجموعة من الشروط التي تعد كأساسيات وركائز لبلوغ ذلك المستوى إذ لا يمكن أن يتحقق ذلك دون فهم متطلبات العمل وتشخيص تحدياته فضلاً عن معرفة الاسباب الداعية له وبما يعزز من السلوكيات الايجابية بحيث تتقدم فكرة الفضيلة في العمل وتسود مثلما تندحر الرذيلة وتجهض وبما يتيح الفرصة لبروز فورات الابداع المقرونة باللمسة الانسانية البارعة التي تخطت الحدود المألوفة وأصبحت تتحرك ضمن مسار أوسع يقر التغيير الذكي مثلما يؤمن عامل الجراة في اتخاذ القرار، ناهيك عن الضغوط التي تثار هنا وهناك. لذا فان الارتقاء الوظيفي يمثل مستوى الأداء الذي يفوق حالات الانجاز بحيث يظهر الأداء في المستويات التي توازي مسار التطلعات.



الاشربة التنظيية الخراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عيبة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

اما عن أهمية الارتقاء الوظيفي فهي تكمن في تأشيريه لفعل القدرات البشرية بحيث أن الانسان العامل يشكل طاقة لا يمكن تجاهلها إذا تمت ادارتها بشكل سليم فضلاً عن ذلك فان الارتقاء الوظيفي يعكس مستوى التطلعات التي تنشدها اطراف العمل سواء العاملين وصولاً إلى القيادات كما أنه يمثل تحدياً للفئات المنافسة والأكثر أنه عامل اثبات للجدارة وتحدي الصعوبات والعمل بفكرة الطموحات أي أن الارتقاء يعكس حالات المشاطرة البارعة للمجهودات الانسانية في ميادين العمل بحيث تنبثق هنا وهناك طفرات ايجابية وسلوكيات فاعلة تحجم السلبيات وتفقر فوق عتبة التحديات فضلاً عما تقدم فقد تتضح أهمية الارتقاء الوظيفي في كونه أحد المنشطات الفعلية لتأمين الحالة النفسية إلى الحد الذي يصل فيه الفرد العامل إلى الاحترام والتقدير من قبل زملاءه وقيادته مما يوفر له فرصاً للانطلاق وتقديم المبادرات والعمل على اقتحام التحديات بروح ملنها الارتقاء ومبعثها تحقيق الذات أي أن الارتقاء الوظيفي يمثل أحد المسالك للاقترب من الاشباع النسبي للحاجات، وفي ذلك سبيلاً ومدخلاً لتحقيق ما يسمى بالأداء العالي مما يعني ان الوصول الى ذروة الاداء الذي يمثل الارتقاء الوظيفي . (عزام،2013: 39-42)

2- أبعاد الارتقاء الوظيفي

تمثلت هذه الابعاد بالاتي :

أ. الدقة

يعكس هذا البعد إمكانية الغور في أداء الأعمال على نحو صحيح وعلى وفق معايير منظمة له، تؤمن درجة من الالتزام مثلما تعكس حالة من التقيد تجنباً لأية معييات خارج الحدود المسموح بها. وهذا يفسر لنا ان قيمة الاداء رهينة مستوى الدقة فيه . (Eleza,2010:17)

ب. الضبط

تتضح معالم هذا البعد من خلال السير على وفق ضوابط تجعل الفرد العامل يحاسب ذاته مثلما يندفع بجدية تجاه مسؤولياته بحيث تكون هذه الضوابط أشبه بالموجهات للتعهد بمضامين العمل ومحتوياته، علماً ان حالة الضبط تتخذ اشكال منها ما يتجلى ضمن الضبط الذاتي وآخر قد يتخذ مسار الى عبر القواعد والاجراءات ذات السمة الرسمية العالية حد الافراط (جلاب، 2011 : 177) .

ج. الصبر

يعكس حبس النفس عن الجزع والتسخط، وحبس اللسان عن الشكوى وحبس الجوارح عن التشويش (بحيري، 145) وإمكانية التحمل وتقبل حالات النقد إلى درجة التعامل مع العاملين من ذي الرأي المعاكس بحيث تتجسد فكرة قبول التفاعلات رغم مرارة التعبيرات وخاصة مع الأفراد من ذي المراس الصعب ولم تتحدد صور الصبر في منحنى محدد بل اتخذت عدة اشكال . (بارتون، 2015 : 2)

د. الجرأة في اتخاذ القرار:

تتأطر هذه الجرأة في إمكانية التقدم خطوات تجاه المهمات دون التردد من المعيقات بحيث تتم محاكاة الواقع القراري بروية تجسد إمكانية اختيار البديل الانسب وبما يتماشى مع المواقف وبذات الوقت تتجلى حالات احتواء اللاتأكد واية احتمالات سواء كانت موضوعية ام غير موضوعية مع الاخذ بنظر الاعتبار ان الحالات غير الموضوعية قد تكون سبباً لاتخاذ قرارات تجديدية تؤثر امكانية تحويل حالات العسر الى معززات لاتخاذ القرارات الهادفة لتحجيم الاشكاليات ومن ثم ابراز الفعل الملموس للإدارات في الواقع المنظمي. (جواد، 2006 : 147)



الاشطرة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

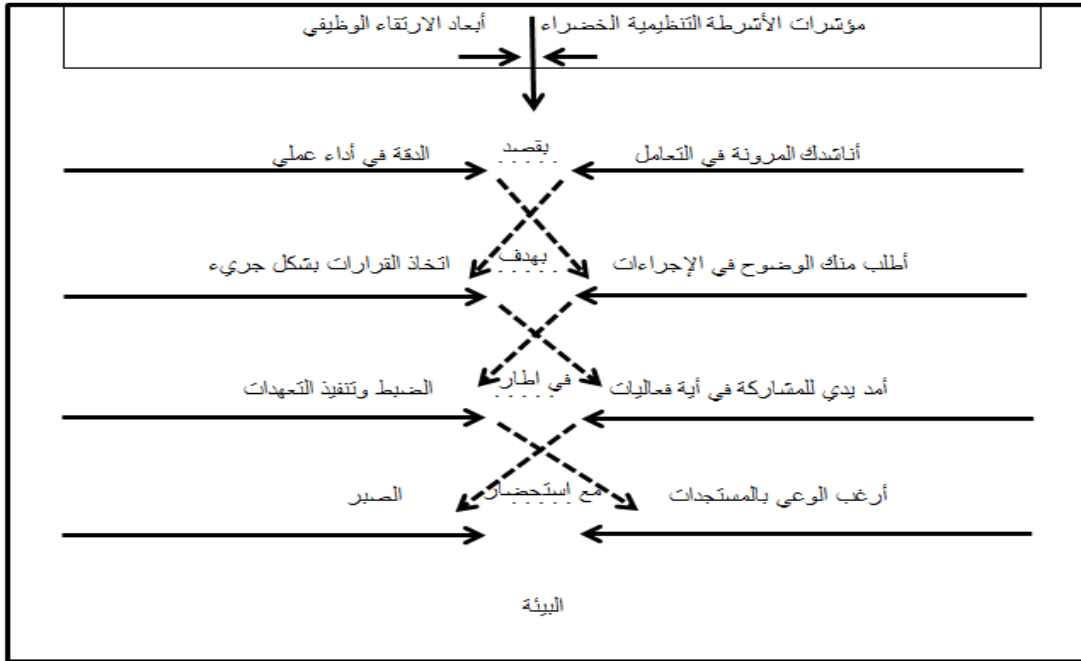
خامساً : الاشرطة التنظيمية الخضراء والارتقاء الوظيفي (رؤية تحليلية)

بناء على ما تم التعرض اليه فقد توصل الباحثون الى ان الاشرطة التنظيمية الخضراء تمارس فعلتها في الميدان التنظيمي وعلى نحو يجعل منها موجهاً ومرشداً في ميدان العمل بحيث يتم التقدم خطوات وتجاوز حالات الانجاز العادي نحو ما يسمى بالارتقاء الوظيفي علماً أن بلوغ ذلك الارتقاء يوشر غياب حالات التعقيد وبروز إمكانيات الفهم والقدرة على تقدير المواقف بعيد عن حالات الدوران المفرط في حلقة الإجراءات الفارغة ذات السمة الشكلية والطابع النمطي، بحيث تسود المشاركة في ظل تفعيل الجهود وبروح جماعية تركز فكرة الذات على أنها جزء من تنظيم أكبر يجب أن تسود فيه التداونية ومثل هذه المشاركة تعني الركون نحو معرفة الجهد الجمعي المدشن بحالات الوعي لكل ما يدور في الانطقة البيئية، وبما يساير التغييرات في اطار احتواء المواقف مع الأخذ بنظر الاعتبار إن حالات التطلع إلى المستقبل قائمة وحالات كهذه تعني ضرورة الافادة من الفيض المعلوماتي لكونه السبيل لتغطية الاحداث المنظمة وخارجها وهنا منحى لإمكانية التوظيف الافضل لما تقدمه شبكات الاتصال غير الرسمية من معلومات، وفي هذا الصدد يمكننا القول أن توافر المؤشرات المفسرة للأشطرة التنظيمية الخضراء يعني تأمين حالات الدعم المباشر وغير المباشر تجاه حالات الارتقاء الوظيفي، التي تتضح معالمها من خلال الابعاد الدالة عليها (الدقة، الضبط، الصبر، الجرأة) وكل بعد له عمقه التأثيري في الميدان التنظيمي فالدقة تعني أختفاء العيوب والاحطاء والحالات غير المسموح بها على حين نجد أن الضبط يقرر بل يفصح عن فكرة الالتزام بالمعايير وأداء التعهدات .

فضلاً عن تجسيده لحالة حالة من تحمل الابعاء الصعوبات والتبعات الى درجة مواجهتها بروح مرنة وبالمقابل فإن الجرأة تمثل احد اوجه الشجاعة عند اقترائها بالوعي، الامر الذي يفسر لنا ان توافر مؤشرات الاشرطة التنظيمية الخضراء يمثل انجع السبيل لتأمين حالات الارتقاء الوظيفي، ودعماً لما تقدم فقد عمد الباحثون الى تأشير العلاقة والاثربين الاشرطة التنظيمية الخضراء والارتقاء الوظيفي من خلال الشكل الاتي :-

شكل (2)

المفاعلة بين مؤشرات الاشرطة التنظيمية الخضراء وبين ابعاد الارتقاء الوظيفي



*الشكل من اعداد الباحثون

نستخلص مما تقدم وجود حالة من المفاعلة بين مؤشرات الأشرطة التنظيمية الخضراء وبين ابعاد الارتقاء الوظيفي .



المحور الثالث / الإطار الميداني:

تحدد هذا الإطار في الآتي :

أولاً:- وصف وتشخيص مؤشرات الأشرطة التنظيمية الخضراء في المنظومة عينة البحث

أوضحت إجابات (100%) من المبحوثين أن لديهم إمكانية لتنفيذ المهمات الموكلة إليهم بشكل صحيح وكان ذلك بوسط حسابي (4.3800) وانحراف معياري (0.39031) الأمر الذي يؤشر إمكانية هؤلاء المبحوثين في استيعاب التغييرات دون أية إساءة لفهمها وفي ذلك منحى لاستيعاب حالات الالتباس هذا ما عبرت عنه إجابات 64% من المبحوثين وبوسط حسابي (4.3600) وانحراف معياري (0.5154) مما يؤشر درجة من الشفافية في إجراءات العمل وبما يدعم انسيابية خطواته دون أية تناخلات هذا ما يخص مؤشر وضوح الإجراءات الذي اشر معدله العام وسط حسابي مقداره (3.972) وانحراف معياري (0.554670) وعبرت عنه الفقرات (x1,x2,x3,x4,x5) كما موضح أعلاه .

أما ما يخص مؤشر المشاركة في الفعاليات والذي كشفت عنه الفقرات (x6,x7,x8,x9,x10) فقد تبين أن هناك مفاعلة في الجهود وعلى النحو الذي أشر اتخاذ القرارات بروح جماعية هذا ما أقرته إجابات (88%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.2400) وانحراف معياري (0.40012) وهنا تأكيد على إمكانية مفاعلة الجهات العليا بشأن متطلبات العمل وعلى النحو الذي جسد حالة من التداوبية لدى المبحوثين هذا ما أقرته إجابات 76% من المبحوثين وبوسط حسابي (3.8200) وانحراف معياري (0.52113) إذ اشر معدله العام وسط حسابي مقداره (3.8840) وانحراف معياري (0.53221).

أما مؤشر الوعي بالمستجدات والذي كشفت عنه الفقرات من (x11,x12,x13,x14,x15) فقد أكد 82% من المبحوثين على إمكانيةهم الإحاطة بمتطلبات عملهم فضلاً عن استقرارهم للأحداث في ضوء المستجدات عبر توظيف الثقافة التي يمتلكونها لخدمة واقع عملهم هذا ما كشفت عنه إجابات (96%) منهم وبوسط حسابي (4.300) وانحراف معياري (0.39240) وفي ذلك تجسيد حي لامتلاكهم الرؤية الثاقبة تجاه البيئة المحيطة بعملهم بحيث تتوفر لديهم القدرة على اقتناص الفرص مثلما تتبلور لديهم إمكانية تأشير التهديدات التي تعترضهم هذا ما أقرته إجابات 74% من المبحوثين وبوسط حسابي (3.9800) وانحراف معياري (0.59526) حيث اشر معدله العام وسط حسابي مقداره (3.963) وانحراف معياري (0.42286) .

أما عن مؤشر المرونة في العمل والذي أفصحت عنه الفقرات (x16,x17,x18,x19,x20) فقد تبين لدى (82%) من المبحوثين أنهم يمتلكون القدرة على مسايرة التغييرات في ميدان العمل في إطار التأقلم مع المواقف واستحضار حالات التطلع إلى المستقبل دون التشاؤم هذا ما كشفت عنه إجابات 74% من المبحوثين وبوسط حسابي (4.000) وانحراف معياري (0.42985) عبر التفاعل مع الأفراد العاملين وحتى من ذي المراس الصعب الأمر الذي يفصح عن أهمية مسايرة المبحوثين لحاضرهم مثلما السعي إلى تأمين مستقبل منظمتهن هذا ما ترجمته إجابات (84%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.100) وانحراف معياري (0.41905) والذي اشر معدله العام وسط حسابي مقداره (3.880) وانحراف معياري (0.53782).

وفيما يتعلق بمؤشر انسيابية المعلومات الذي فسرتة الفقرات (x21,x22,x23,x24,x25) فقد اتضح أن هناك اهتمام في مجال التدفق المعلوماتي وذلك عبر توافر الأدلة التنظيمية لدى (48%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.160) وانحراف معياري (0.67723) افترن ذلك بالاستعانة بصندوق الاقتراحات لعرض الأفكار فضلاً عن وجود لقاءات متواصلة مع أطراف العمل هذا ما أقرته إجابات 66% من المبحوثين ولازم ذلك توظيف شبكات الاتصال غير الرسمية في العمل لصالح المهمات الأمر الذي أشر وجود مستوى مرضي من التداول المعلوماتي في ميدان العمل دون تعثر هذا ما أشرته إجابات 70% من المبحوثين وبوسط حسابي (3.7600) وانحراف معياري (0.61587) حيث اشر معدله العام وسط حسابي مقداره (3.4850) وانحراف معياري (0.69786)



الأشرطة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

وبناءً على ما تقدم يتضح لنا أن المؤشرات المعبرة عن الأشرطة التنظيمية الخضراء في المنظمة المبحوثة جاءت بوقوعها الإيجابي عبر اتفاقات المبحوثين بشأن الفقرات المعبرة عنها مما يفسر لنا وجود توجه مرضي نحو هذه الفكرة بحيث تتحول إجراءات العمل وتعليماته إلى أدلة مرنة لتنفيذ المهمات وبما يجعل منها أداة فاعلة ومساعدة في تنفيذ المهمات إلى حد أن فكرة الروتين غير الهادف وعنق الزجاجة قد غابت في إطار الفهم الواضح لأهمية الأشرطة التنظيمية الخضراء كونها تتلمس الإنسانية وتقر التفاعلية وتجسد المرونة مثلما تتصف بالشفافية وفي ذلك عوامل جذب واستمالة لمن يأخذ بها ويتبناها في ميدان العمل وعلى هذا الأساس جاءت الدعوات متتالية من قبل الباحثون وحتى الشركات العالمية لتبني فكرة البعد الأخضر في ميدان الأعمال

الجدول (3)

التكرارات والنسب المئوية والاطواس الحسابية والانحرافات المعيارية للأشرطة التنظيمية الخضراء

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		الفرق	الإبعاد
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.39031	4.3800	-	-	-	-	-	-	62.0	31	38.0	19	X ₁	وضوح الإجراءات
0.5154	4.3200	-	-	2.0	1	4.00	2	58.0	29	36.0	18	X ₂	
0.58333	3.6800	-	-	4.0	2	32.0	16	56.0	28	8.0	4	X ₃	
0.62310	3.7800	4.0	2	6.0	3	14.0	7	60.0	30	16.0	8	X ₄	
0.681021	3.7000	4.0	2	8.0	4	18.0	9	58.0	29	12.0	6	X ₅	
0.554670	3.972	المعدل العام											
0.59905	3.5600	-	-	6.0	3	14.0	7	58.0	29	22.0	11	X ₆	المشاركة في القرارات
0.40012	4.2400	-	-	2.0	1	10.0	5	50.0	25	38.0	19	X ₇	
0.61322	3.8400	6.0	3	10.0	5	10.0	5	48.0	24	26.0	13	X ₈	
0.51022	3.9600	4.0	2	4.0	2	8.0	4	60.0	30	24.0	12	X ₉	
0.52113	3.8200	4.0	2	2.0	1	18.0	9	60.0	30	16.0	8	X ₁₀	
0.53221	3.8840	المعدل العام											
0.41129	4.1800	-	-	2.0	1	10.0	5	56.0	28	32.0	16	X ₁₁	الوعي بالمستجدات
0.59967	3.9400	-	-	10.0	5	8.0	4	60.0	30	22.0	11	X ₁₂	
0.41445	4.3000	-	-	2.0	1	2.0	1	60.0	30	36.0	18	X ₁₃	
0.59526	3.9800	-	-	4.0	2	16.0	8	58.0	29	22.0	11	X ₁₄	
0.59986	3.8400	4.0	2	10.0	5	12.0	6	46.0	23	28.0	14	X ₁₅	
0.42286	3.963	المعدل العام											
0.60177	3.8400	4.0	2	4.0	2	10.0	5	68.0	34	14.0	7	X ₁₆	المرونة في التعامل
0.41905	4.1000	-	-	2.0	1	10.0	5	64.0	32	24.0	12	X ₁₇	
0.42985	4.0000	-	-	2.0	1	24.0	12	46.0	23	28.0	14	X ₁₈	
0.58773	3.8000	6.0	3	6.0	3	14.0	7	50.0	25	24.0	12	X ₁₉	
0.61573	3.7400	2.0	1	8.0	4	6.0	3	64.0	32	20.0	10	X ₂₀	
0.587735	3.8000	2.0	1	2.0	1	28.0	14	50.0	25	18.0	9	X ₂₁	
0.53782	3.8800	المعدل العام											
0.67723	3.1600	16.0	8	8.0	4	28.0	14	40.0	20	8.0	4	X ₂₂	المعلومات السببية
0.68965	3.5200	8.0	4	10.0	5	16.0	8	54.0	27	12.0	6	X ₂₃	
0.68998	3.5000	6.0	3	14.0	7	14.0	7	56.0	28	10.0	5	X ₂₄	
0.61587	3.7600	4.0	2	4.0	2	22.0	11	52.0	26	18.0	9	X ₂₅	
0.69786	3.4850	المعدل العام											

الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسوب



ثانياً:- وصف وتشخيص الارتقاء الوظيفي في المنظومة عينة البحث

لأجل تغطية عملية الوصف والتشخيص في المنظومة المبحوثة فقد عمد الباحثون إلى الإفادة من الأبعاد المعبرة عن حالة الارتقاء الوظيفي والتي تمثلت في بعد الدقة الذي فسرتة الفقرات من (x26,x27,x28,x29,x30) إذ تبين أن (80%) من المبحوثين أكدوا على إمكانية الغور في ميدان عملهم بشكل صحيح عبر توظيف المعايير المنظمة لسيرة مقترنة بدرجة من الالتزام الذاتي وعدها كشرط أساس في تنفيذ المهام هذا ما عبرت عنه إجابات (84%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.200) وانحراف معياري (0.49600) وفي ذلك مدخلاً للقول بأن العمل ينفذ دون معييات خارج الحدود المسموح بها هذا ما أتفق عليه 84% من المبحوثين وبوسط حسابي (4.400) وانحراف معياري (0.49934) مما يدل على أن الجهود المبذولة في تلك المنظومة تتم بقصد تأمين الإحاطة الإيجابية لمتطلبات العمل وهذا ما اكده الوسط الحسابي العام لهذا المتغير حيث اشر ما مقداره (4.169) وانحراف معياري (0.49895).

أما عن بعد الضبط كأحد الأبعاد المترجمة لحالة الارتقاء الوظيفي والذي فسرتها الفقرات من (x31, x32, x33, x34, x35) فقد تبين أن (92%) من المبحوثين أنفقوا على محاسبة ذاتهم في ميدان العمل وكان ذلك بوسط حسابي (4.2200) وانحراف معياري (0.49654) فضلاً عن أن التحرك يتم ضمن الضوابط المحددة إلى حد أن (82%) من المبحوثين اتفقوا على أنهم يحظون بالتقدير والاحترام من قبل مسؤوليهم كنتيجة لالتزامهم وفي ذلك مؤشر لحالة من المفاعلة بين مضامين العمل ومتطلباته وبين التصرفات التي ينتهجها في ميدان عملهم هذا ما ترجمته إجابات 88% من المبحوثين وبوسط حسابي (4.100) وانحراف معياري (0.47860) وفي ذلك إشارة إلى أن حالة الضبط كانت قائمة في المنظومة المبحوثة وهذا ما اكده الوسط الحسابي العام لهذا المتغير حيث اشر ما مقداره (4.236) وانحراف معياري (0.48790).

وفي ما يخص الصبر كأحد الأبعاد المفسرة لعملية الارتقاء الوظيفي والذي أفصحت الفقرات من (x36,x37,x38,x39,x40) فقد تبين لدى (86%) من المبحوثين أنهم يتحملون أية أعباء ناجمة عن ممارساتهم للمهام الموكلة إليهم دون أية قلق أو توتر وكان ذلك بوسط حسابي (4.100) وانحراف معياري (0.47860) ولازم ذلك وجود حالة من تقبل النقد السلبي في ميدان العمل دون الاستياء والتذمر بحيث تجسدت فكرة دبلوماسية التعامل مع العاملين وحتى الأفراد من ذي الرأي المخالف لمتطلبات العمل، الأمر الذي يوشح حالة من التفاعل الدبلوماسي دون النظر إلى حدة ومرارة التفاعل هذا ما عبرت عنه إجابات (66%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.760) وانحراف معياري (0.38961) وقد وصل الحال إلى إمكانية قبول أية تعبيرات سلبية بروح رياضية حسنة وهذا ما اكده الوسط الحسابي العام لهذا المتغير حيث اشر ما مقداره (3.860) وانحراف معياري (0.39657).

أما عن بعد الجرأة في اتخاذ القرار الذي مثلته الفقرات (x41,x42,x43,x44,x45) فقد أتفق 88% من المبحوثين على إمكانية اتخاذهم القرارات الصائبة في أسوء الاحتمالات عبر اختيارهم البديل الانسيابي الظروف الغامضة مما يؤكد قدرة المبحوثين على محاكاة الواقع هذا ما أتفق عليه (88%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.180) وانحراف معياري (0.49220) وتأتي هذه الإجابات مجسدة لإمكانية التعامل مع حالات العسر في الظروف عبر ما يسمى بإدارة المشكلات بقصد وضع المعالجات هذا ما عبرت عنه إجابات (90%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.320) وانحراف معياري (0.52774) وقد جاء المؤشر العام منسجماً مع ما تم عرضه في مؤشرات بعد الجرأة المعروض اعلاه حيث سجل وسط الحسابي العام ما مقداره (4.120) وانحراف معياري (0.47997).

وبناءً على ما تقدم يتضح لنا وبشكل جلي أن الأبعاد المفسرة لعملية الارتقاء الوظيفي في المنظومة عينة البحث كانت قائمة في إطار توافر درجة مرضية من الدقة المقترنة بحالات الضبط والمؤشرة لإمكانية الجرأة في اتخاذ القرارات الأمر الذي يفسر لنا أن الضبط قد يسهم في تأمين الدقة مثلما يفسر التحمل ومن ثم امتلاك قدرراً من الجرأة بحيث أن عملية الارتقاء تتم ضمن سلسلة متفاعلة كل بعد يدعم الآخر ويشكل اصرة معه فما قيمة الصبر في ميدان العمل دون التمسك بشعيرات الضبط وما قيمة الجرأة في اتخاذ القرار دون أن تلازمها الدقة الأمر الذي يفسر لنا ان أبعاد عملية الارتقاء الوظيفي تتسم بحالة من التداوب.



الإشرطة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي /
دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

الجدول (4)

التكرارات والنسب المئوية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للارتقاء الوظيفي (كمتغير معتمد)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		الرتبة	الأبعاد
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
0.47321	3.9400	2.0	1	4.0	2	14.0	7	58.0	29	22.0	11	y ₁	الدقة
0.49344	4.0000	2.0	1	2.0	1	12.0	6	62.0	31	22.0	11	y ₂	
0.49600	4.2000	4.0	2	-	-	12.0	6	60.0	30	24.0	12	y ₃	
0.49934	4.4000	2.0	1	4.0	2	10.0	5	56.0	28	28.0	14	y ₄	
0.49710	4.2800	-	-	-	-	6.0	3	60.0	30	34.0	17	y ₅	
0.49895	4.169	المعدل العام											
0.49654	4.2200	-	-	-	-	8.0	4	62.0	31	30.0	15	y ₆	الضبط
0.49843	4.3000	-	-	-	-	10.0	5	52.0	26	38.0	19	y ₇	
0.48995	4.1600	-	-	2.0	1	16.0	8	46.0	23	36.0	18	y ₈	
0.5376	4.4000	2.0	1	2.0	1	14.0	7	58.0	29	24.0	12	y ₉	
0.47860	4.1000	-	-	2.0	1	10.0	5	64.0	32	24.0	12	y ₁₀	
0.48790	4.2360	المعدل العام											
0.47860	4.1000	-	-	4.0	2	10.0	5	58.0	29	28.0	14	y ₁₁	الصبر
0.39880	3.4900	2.0	1	-	-	20.0	10	58.0	29	20.0	10	y ₁₂	
0.37980	3.6000	4.0	2	10.0	5	22.0	11	50.0	25	14.0	7	y ₁₃	
0.38961	3.7600	2.0	1	6.0	3	26.0	13	46.0	23	20.0	10	y ₁₄	
0.47400	3.9000	2.0	1	4.0	2	20.0	10	50.0	25	24.0	12	y ₁₅	
0.39657	3.8600	المعدل العام											
0.47110	4.0800	-	-	2.0	1	10.0	5	66.0	33	22.0	11	y ₁₆	الجرأة في اتخاذ القرار
0.47110	4.0800	-	-	2.0	1	18.0	9	50.0	25	30.0	15	y ₁₇	
0.49220	4.1800	-	-	-	-	12.0	6	58.0	29	30.0	15	y ₁₈	
0.47321	3.9400	-	-	2.0	1	28.0	14	44.0	22	26.0	13	y ₁₉	
0.52774	4.3200	-	-	-	-	10.0	5	48.0	24	42.0	21	y ₂₀	
0.47997	4.1200	المعدل العام											

الجدول من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسوب

ثالثاً : علاقة الارتباط بين مؤشرات الإشرطة التنظيمية الخضراء وبين الارتقاء الوظيفي على

مستوى المنظومة عينة البحث

أوضحت معطيات الجدول (3) وجود علاقة بين كل مؤشر من مؤشرات الإشرطة الخضراء وبين الارتقاء على مستوى المنظومة المبحوثة إذا ارتبطت (المشاركة في الفعاليات ووضوح الاجراءات) بالارتقاء الوظيفي عبر معاملات ارتباط قدرها (**0.491* 0.490*) على التوالي وكذلك الحال بالنسبة لمؤشر الوعي بالمستجدات إذ ارتبط بالارتقاء الوظيفي من خلال معامل ارتباط قدره (**0.720*) اما بالنسبة لمؤشر انسيابية المعلومات فقد شغل اقل معامل ارتباط قدره (**0.303*) الامر الذي يفسر لنا ان قوة الارتباط بين مؤشرات الإشرطة التنظيمية الخضراء وبين الارتقاء الوظيفي جاءت متباينة إذ بلغت ذروتها مع الوعي بالمستجدات على حين احتلت ادناها مع مؤشر انسيابية المعلومات، الامر الذي يفصح لنا عن جملة دلالات:



الاشربة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

أ. ان عملية الارتقاء على مستوى المنظومة المبحوثة لا يحددها مؤشر واحد دون غيره وانما هناك مجموعة من المؤشرات المساهمة في تعزيز عملية الارتقاء.
ب. اختلاف الوقع التي تحدته هذه المؤشرات، فما تتركه الاجراءات في ميدان العمل غير ما تفصح عنه المشاركة في الفعاليات وما تتم عنه حالات الوعي بالمستجدات وصولاً الى المرونة وانسيابية المعلومات عليه تبلورات مثل هذه المعاملات في مجال الارتباط .
ت. هناك تأكيد واضح على ان مؤشرات الاشربة التنظيمية الخضراء جاءت مجسدة لحالات الارتقاء الوظيفي.

الجدول (5)

علاقة الارتباط بين مؤشرات الاشربة التنظيمية الخضراء وبين الارتقاء الوظيفي

مؤشرات الاشربة التنظيمية الخضراء					المتغير المستقل
انسيابية المعلومات	المرونة في التعامل	الوعي بالمستجدات	المشاركة في الفعاليات	وضوح الاجراءات	المتغير المعتمد
0.308*	0.636**	0.720**	0.491**	0.492**	الارتقاء الوظيفي

N = 50

P>0.01

الجدول من اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسوب

رابعاً: تحليل التباين بين الأشربة التنظيمية الخضراء والارتقاء الوظيفي في المنظومة المبحوثة

تبين من معطيات الجدول (4) وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين الأشربة التنظيمية الخضراء والارتقاء الوظيفي يدعم ذلك قيمة F المحسوبة (69,392) قياساً بالمجدولة (4.06) عند درجتي حرية (48,1) وبمستوى معنوية (0.01^a) يدعم ذلك قيمة معامل التحديد والتي بلغت قيمته (0.591) مما يعني أن (0.591) من التغيرات الحاصلة في الارتقاء الوظيفي على مستوى المنظومة عينة البحث سببه الأشربة التنظيمية الخضراء الأمر الذي يفسر لنا أن هذه الأشربة لها مدياتها التأثيرية في الارتقاء الوظيفي فكيف نؤمن عملية الارتقاء دون وضوح الإجراءات والمشاركة في الفعاليات والوعي بالمستجدات المقترن بعوامل المرونة في التعاملات عبر انسيابية المعلومات إذ أن كل مؤشر من هذه المؤشرات له مدى تفسيري في عملية الارتقاء الوظيفي وهذا ما أمكن الكشف عنه من خلال معطيات البحث الميدانية وبناءً على ما تقدم يتضح لنا إن عملية الارتقاء الوظيفي عبر أبعادها تستلزم دعماً مشروطاً وتوافراً قائماً وتفعيلاً حياً من قبل مؤشرات الأشربة التنظيمية الخضراء فالدقة تتطلب اسناد من قبل الإجراءات عبر الوضوح والضبط يستلزم حالة من الوعي بالمستجدات في إطار المشاركة في الفعاليات كما أن الصبر يتطلب قدراً من المرونة في التعاملات وكذلك الشأن بالنسبة للجرأة في اتخاذ القرارات فهي بأمس العوز إلى الانسيابية في المعلومات الأمر الذي يكشف عن إمكانية القول بأن الارتقاء الوظيفي مشروط بالتوافر الفاعل لمؤشرات الأشربة التنظيمية الخضراء على مستوى المنظومة عينة البحث.

الجدول (4)

تحليل التباين بين الاشربة التنظيمية الخضراء والارتقاء الوظيفي في المنظومة المبحوثة

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيم F المحسوبة	قيم F المجدولة
الانحدار	5.788	1	5.788	69.392	4.06
الخطأ	4.003	48	0.083		
الكلي	9.791	49			

R² = 0.591

مستوى المعنوية = 0.01^a

الجدول من اعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الحاسوب



الاشربة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات

- أسفرت النتائج الميدانية في المنظومة عينة البحث عن مجموعة من الاستنتاجات تحددت بـ :
2. بروز مؤشرات الاشرربة التنظيمية الخضراء بمداها المرضي في المنظمة عينة الدراسة وقد مثل مؤشر وضوح الاجراءات النسبة الاعلى قياسا بغيره من المؤشرات مما يؤشر وجود تحركات ايجابية بشأن معالجة حالات التعقد الاجرائي.
3. تجلت الابعاد المترجمة للارتقاء الوظيفي بوقعها الايجابي في المنظمة عينة البحث.
4. سيادة درجة من الارتباط الايجابي بين مؤشرات الاشرربة التنظيمية الخضراء وبين ابعاد الارتقاء الوظيفي على مستوى المنظمة عينة البحث .
5. وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية بين المؤشرات والابعاد المفصرة للموضوع قيد الدراسة.

ثانياً : التوصيات

- بناءً على ما ورد من استنتاجات فقد تقدمت الدراسة الحالية بعدد من التوصيات تمثلت بـ:
1. ضرورة احتضان المنظومة عينة البحث لأكبر عدد ممكن من المؤشرات المجسدة لفكرة الاشرربة التنظيمية الخضراء وبما يجعل منها شريكاً في تأمين حالات الاستدامة المنظمة.
 2. العمل على جعل الارتقاء الوظيفي احد المطالب الاستراتيجية للمنظومة عينة البحث وفي اطار الشمولية.
 3. السعي الى تأمين حالة من الوعي لدى المبحوثين وبما يؤمن المدخل الملائم لحالات الارتقاء الوظيفي يتجلى ذلك في الاستحضار الايجابي لكل ما يخص الاشرربة التنظيمية الخضراء وعلى نحو يجلي حالات التأثير الايجابي المتبادل بينها .
 4. العمل على تبني الثقافة الخضراء في المنظومة عينة البحث وعدها الأساس الراسخ في تحريك الأنشطة والفعاليات المنظمة عبر ما تحويه من قيم وما تحتضنه من معتقدات وما تلتزم به من معايير وافتراضات إلى الحد الذي يحرك الجهود باتجاه حالات الارتقاء وامتصاص حدة أية توترات في العمل .

المصادر:-

أولاً: المصادر العربية

1. ابو عامر، علاء، الوظيفة الدبلوماسية، دار الشروق، الاردن، 2000.
2. بحيري، محمد عبد العاطفي، من أخلاق الرسول (صلى الله عليه وسلم)، المكتبة التوفيقية، مصر، 145، بدون سنة النشر .
3. جلاب، احسان دهش، السلوك التنظيمي في عالم متغير، دار صفاء للنشر، الاردن، 2011 .
4. جواد، شوقي ناجي، ادارة الاعمال منظور كلي، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن، 147، 2006 .
5. حسن، محمد حربي، علم المنظمة، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، 83، 1989 .
6. خليف، سلطان احمد، " قوة الجذب المعلوماتي لدى القيادات الادارية في المنظمات التعليمية دراسة استطلاعية لعينة من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الموصل"، مجلة جامعة تكريت للعلوم الانسانية، المجلة (19)، العدد (10)، 296- 493، 2012 .
7. خليف، سلطان احمد، وطه، باسل محمود، " اثر بعض خصائص المعلومات غير الرسمية في تخفيض اللاتأكد الوظيفي"، المؤتمر العلمي الثاني عشر لهيئة التعليم التقني، بغداد، 85، 2011 .
8. راجح، احمد عزت، اصول علم النفس، القاهرة، 540، 1971 .
9. سليم، محمد السيد، تحليل السياسات الخارجية، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1999 .
10. العلق، بشير، القيادة الادارية، دار اليازوي، الاردن، 37، 2009 .



الاشرة التنظيمية الخضراء وانعكاساتها على الارتقاء الوظيفي / دراسة لأراء عينة من العاملين في مديرية طرق وجسور نينوى

11. عزامي، احمد عزام، التدوير الوظيفي للقيادات الأمنية وأثره على الروح المعنوية للعاملين في الاجهزة الامنية التابعة لوزارة الداخلية الفلسطينية – قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية – غزة، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، 2013 .
12. العميان، محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظومات الاعمال، دار وائل، الاردن، 2005، 336 .
13. لي، روبرت ج وكينج، سارة ن، اكتشف القائد في ذاتك، تعريب مروان الحموي، مكتبة العبيكان، الرياض، 159- 2004، 158 .
14. مصطفى، ابراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، المكتبة الاسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، 1977، 367 .
15. بارتون، ايريك؛ (كيف تتحلى بالصبر مع ضغوطات العمل) 2105/8/21، مقال منشور على موقع http://www.bbc.com/arabic/business/2015/08/150820_vert_cap_keeping_your_cool_at_work

ثانياً : المصادر الاجنبية

16. AL- Rajudi, K., O., Impact of flaxiblework arrangement on workers productivity in Information and Communication Technology sector: An Empincal study of the Gaze stnp firms, Thesis Islamic University-Gaze,21,2012.
17. "Making a career power play,"washingtonpost.com, October 31, 2013, Lillian Cunningham, <http://www.washingtonpost.com/blogs/on>.
18. ELIZA ANTONIU CAREER PLANNING PROCESS AND ITS ROLE IN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT. Annals of the University of Petroşani, Economics, 2010, 13-22 .
19. Heaton, D. P. & Harung, H, S, consciousness the foudation of learning organization vd.6,NO.4MCB university press, 33, 1999.
20. Meek, middle East Education & Training Resource Centres in Education ,Vol. 10, NO, 516, 10. London, 1988, 21.
21. Selden, L. & MacMillan, I., 2006. Manage customer- centric innovation systematically. Harvard : Harvard Business Review .
22. [http:// www. ar wiki pedia. Org](http://www.ar-wiki-pedia.Org)



The Green Regulatory Tapes and Their Reflections on the Job Development - A Study for the Sample of Employees in the Nineveh Directorate for Bridges & Roads

Abstract

The performance of job effectively requires narrowing the meaningful routine activities and attempting employing the job procedures in favor of public welfare through adding the green impact as well as removing them from the red tapes which reflect the firmness of procedures, to enable the job parties to make their job independently, and pushing them to gain priority in the competition layer. This is not attaining easily amidst the regulatory problems expressed by the complication of procedures, the thing which make identifying the problem of the study through the following question:

Should we make the complex of procedures and their firmness a way to adopt the idea of the green regulatory tapes supporting the situations of development on the level of organization (the sample of the study)?

The study has adopted several aims; the most important one is "showing the participation of the green regulatory tapes indicators in the development process on the level of the researched organization. The study has conducted on the arbitrary sample (50) employees in the directorate of roads and bridges Nineveh. The questionnaire was the main tool in addition to depending on several statistical methods such as (frequency, percentage, standard deviations, means, and variance analysis). The study has reached into several conclusions such as the positiveness of the indicators for the green regulatory tapes supported by job development.

Building on those conclusions, the study arrived at some recommendations.

Keyword: The Green Regulatory Tapes, Their Reflections on the Job.