



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أحمد درايعة
كلية العلوم الاقتصادية، التجارية، وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د)
تخصص: إدارة أعمال
الموسومة بـ

أثر التوجه الريادي على الأداء الابتكاري في القطاع الصحي الخاص بالجنوب الجزائري

تحت إشراف الأستاذة:
عياد ليلي

إعداد الطالبة:
بن عبدان آمنة

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الرتبة	الأسم واللقب
رئيساً	جامعة أدرار	أستاذ محاضر " أ "	د. هلاي أحمد
مشرفاً ومقرراً	جامعة أدرار	أستاذ التعليم العالي	أ.د. عياد ليلي
ممتحناً	جامعة بشار	أستاذ التعليم العالي	أ.د. حاجي كريمة
ممتحناً	جامعة أدرار	أستاذ التعليم العالي	أ.د. ساوس الشيخ
ممتحناً	جامعة أدرار	أستاذ محاضر " أ "	د. بورزاق آسيا
ممتحناً	جامعة أدرار	أستاذ محاضر " أ "	د. بروكي عبد الرحمان

الموسم الجامعي: 2023 * 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

الحمد لله دائماً وأبداً،

في المقام الأول لا أملك سوى الشكر لله وحده الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع.
وكما قال الرسول صلى الله عليه وسلم : "من لم يشكر الناس لم يشكر الله، ومن أسدى إليكم معروفا فكافئوه فإن لم تستطيعوا فادعوا له"

ومن هذا المنبر أتقدم بجزيل الشكر والإمتنان الى أستاذتي وموجهتي الدكتورة عياد ليلي لإشرافها على هذا العمل ولمجهوداتها وتشجيعها المستمر، كما أتقدم بجزيل الشكر الى الدكتور ساوس الشيخ والدكتور خلاصي عبد الإله اللذان لم يبخلا علي بتوجيهاتهم والى كل أساتذة قسم علوم التسيير.

كما أتقدم بجزيل الشكر لكل أساتذتي من الطور الإبتدائي الى الجامعي، ولكل من علمني حرفاً وأهداني من وقته ورفعني درجة بكلماته.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشة هذا العمل.

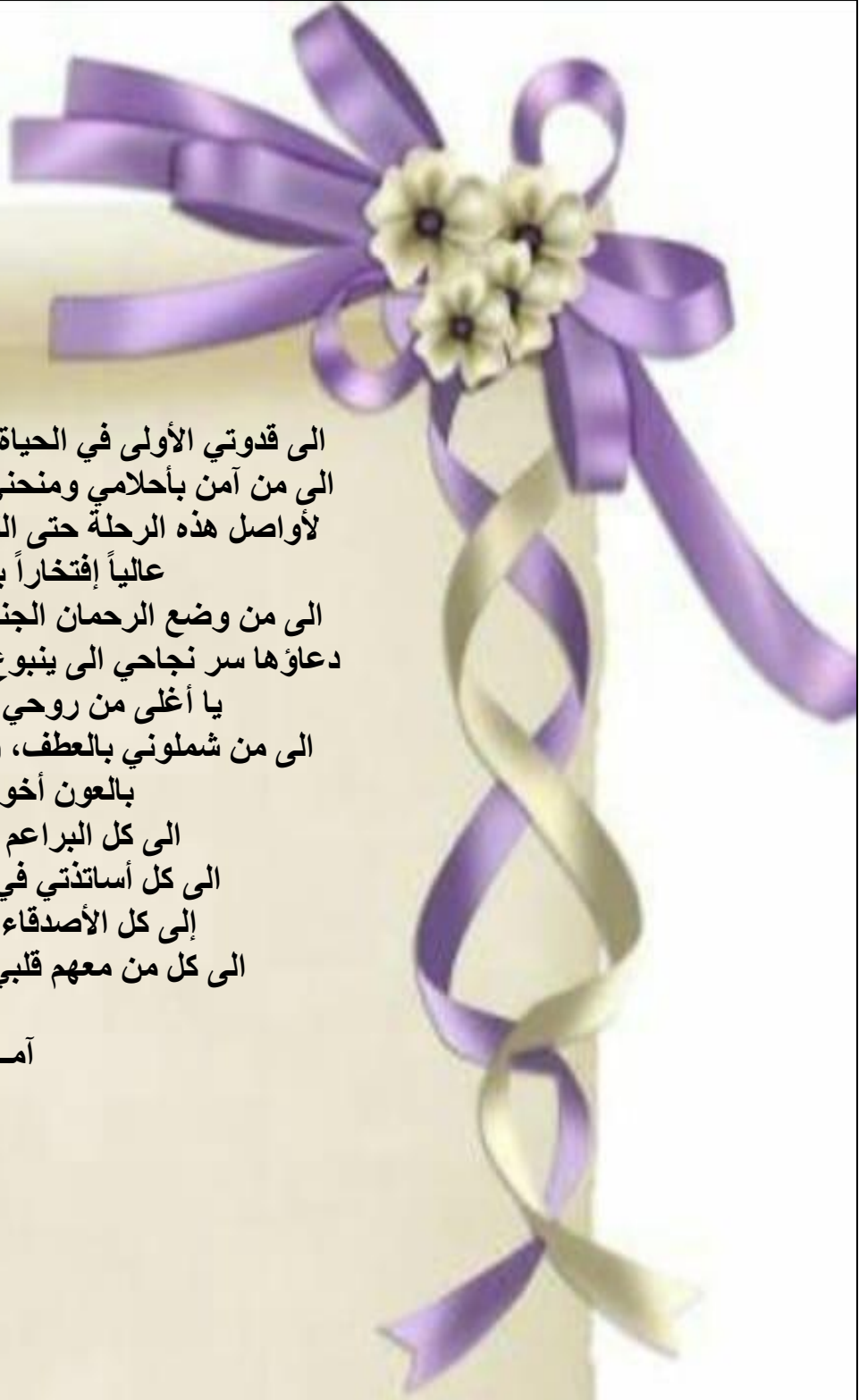
وأنتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم ونصح وأرشد في إنجاز هذا العمل ليخرج في صورته النهائية وأخص بالذكر الصديق "زيوزيو حمزة" لما قدمه من دعم متواصل لإتمام هذا العمل.

جزا الله الجميع خير الجزاء وبارك جهودهم إنه سميع قريب مجيب الدعاء.

إهداء

الى قدوتي الأولى في الحياة ومصدر فخري واعتزازي،
الى من آمن بأحلامي ومنحني القوة والشجاعة والمثابرة
لأواصل هذه الرحلة حتى النهاية، الى من رفعت رأسي
عالياً إفتخاراً به أبي الغالي
الى من وضع الرحمان الجنة تحت قدميها، الى من كان
دعاؤها سر نجاحي الى ينبوع العطف والحنان إليك وحدك
يا أعلى من روعي وقلبي أُمي الحبيبة
الى من شملوني بالعطف، وحفزوني للتقدم، وأمدوني
بالعون أخواتي الاعضاء
الى كل البراعم الصغار بالعائلة
الى كل أساتذتي في المراحل الدراسية
إلى كل الأصدقاء وزملاء الدراسة
الى كل من معهم قلبي ولم تسعهم مذكرتي

آمنة



المخلص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري، حيث تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام الإستبيان كأداة لجمع البيانات على عينة قصدية من موظفي مخابر التحاليل الطبية، حيث تم توزيع 220 إستبانة منها 200 إستبانة صالحة للقياس، والتي تم تحليلها باستخدام النمذجة بالمعادلة الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM).

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر مباشر للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري وعلى رأس المال النفسي، كما أظهرت النتائج أيضاً وجود أثر لرأس المال النفسي على الأداء الإبتكاري، واستخلصت الدراسة أيضاً وجود أثر غير مباشر للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري. وقد اختتمت الدراسة بعدد من التوصيات أبرزها تشجيع موظفي المخابر على العمل الجماعي ومنحهم الحرية في العمل من أجل تقديم الأفكار الإبداعية وإتخاذ القرارات، مما سيعكس نتائج إيجابية على أداء المؤسسة وبالتالي تحقيقها لأداء متميز.

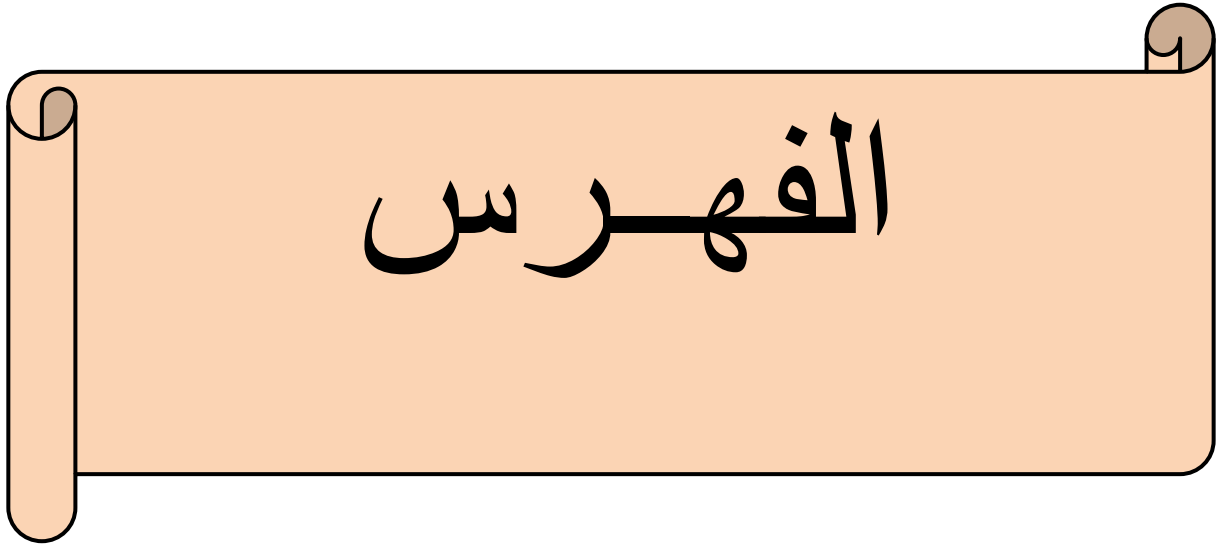
الكلمات المفتاحية: التوجه الريادي، الأداء الإبتكاري، رأس المال النفسي، مخابر التحاليل الطبية، الجنوب الجزائري.

Abstract :

This study aimed to determine the impact of entrepreneurial orientation on innovative performance, with psychological capital acting as a mediating variable in medical analysis laboratories in southern Algeria. The descriptive-analytical approach was employed, and a questionnaire was used to collect data on a purposive sample of medical analysis laboratories employees. A total of 240 questionnaires were distributed, with 200 deemed valid for measurement. These were analysed using partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM).

The study's findings revealed a direct correlation between entrepreneurial orientation and innovative performance, as well as a positive impact of psychological capital on innovative performance. Additionally, the study indicated that entrepreneurial orientation exerts an indirect influence on innovative performance through psychological capital, a mediating variable, in medical analysis laboratories in southern Algeria. The study concluded with a number of recommendations, most notably encouraging laboratory employees to work together and giving them the freedom to work in order to present creative ideas and make decisions. This will reflect positively on the performance of the organisation and thus achieve outstanding performance.

Keywords: Entrepreneurial orientation, innovative performance, psychological capital, medical analysis laboratories, southern Algeria.



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	البسمة
-	شكر وتقدير
-	إهداء
-	الملخص
I-III	فهرس المحتويات
V-VI	قائمة والجداول
VIII	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ - ط	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية للدراسة	
9	تمهيد
10	المبحث الأول: الإطار النظري للتوجه الريادي
10	المطلب الأول: الريادة والريادي
10	1- ماهية الريادة
12	2- الريادي
14	المطلب الثاني: ريادة الأعمال
14	1- تعريف ريادة الأعمال
15	2- أهداف ريادة الأعمال
15	المطلب الثالث: التوجه الريادي
15	1. تعريف التوجه الريادي
17	2. أهمية التوجه الريادي
18	3. أبعاد التوجه الريادي
23	المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء الإبتكاري
23	المطلب الأول: ماهية الأداء
23	1- تعريف الأداء
24	2- أنواع الأداء

فهرس المحتويات

26	3- عناصر الأداء
26	4- العوامل المؤثرة في الأداء
28	المطلب الثاني: الإبتكار والمصطلحات المرتبطة به
28	1- تعريف الإبتكار
29	2- أنواع الإبتكارات
31	3- أهمية الإبتكار
31	4- التمييز بين الابتكار والإبداع والإختراع
32	5- العلاقة بين الإبتكار والأداء
33	المطلب الثالث: الأداء الإبتكاري
33	1- تعريف الأداء الإبتكاري
34	2- أهمية الأداء الإبتكاري
34	3- أبعاد الأداء الإبتكاري
38	المبحث الثالث: ماهية رأس المال النفسي
38	المطلب الأول: مفهوم رأس المال النفسي
39	المطلب الثاني: أهمية رأس المال
40	المطلب الثالث: أبعاد رأس المال النفسي
43	خلاصة الفصل:
الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
45	تمهيد
46	المبحث الأول: مناقشة الدراسات السابقة باللغة العربية
46	المطلب الأول: الدراسات العربية حول التوجه الريادي
50	المطلب الثاني: الدراسات العربية حول الأداء الإبتكاري
55	المطلب الثالث: الدراسات العربية حول رأس المال النفسي
61	المبحث الثاني: مناقشة الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
61	المطلب الأول: الدراسات الأجنبية حول التوجه الريادي

فهرس المحتويات

64	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية حول الأداء الإبتكاري
67	المطلب الثالث: الدراسات الأجنبية حول رأس المال النفسي
71	المبحث الثالث: مميزات الدراسة الحالية
71	المطلب الأول: تحليل ومناقشة دراستنا بالمقارنة مع الدراسات السابقة
72	المطلب الثاني: بيان الإستفادة من الدراسات السابقة
73	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الدراسة الميدانية	
75	تمهيد
76	المبحث الأول: النموذج التصوري والإجراءات المنهجية وتحليل البيانات
76	المطلب الأول: النموذج التصوري والإجراءات المنهجية
76	1- نموذج وفرضيات الدراسة
77	2- الإجراءات المنهجية وأدوات البحث
79	3- مصادر جمع البيانات
80	4- تكوين أداة القياس
86	5- الأدوات الإحصائية المستخدمة
87	المطلب الثاني: صدق وثبات أداة الدراسة
87	1- ثبات أداة الدراسة
88	2- صدق الأداة
94	3- إختبار التوزيع الطبيعي
97	المطلب الثالث: تحليل البيانات
97	1- الخصائص الديمغرافية للدراسة
102	2- عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة
109	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية واختبار جودة النموذج في تطبيق نمذجة (PLS-SEM)
109	المطلب الأول: الإجراءات المنهجية في تطبيق نمذجة (PLS-SEM)

فهرس المحتويات

118	المطلب الثاني: إختبار جودة النموذج الخارجي (نموذج القياس)
118	1- تشخيص النموذج
119	2- تقييم نموذج القياس
130	المطلب الثالث: إختبار النموذج الداخلي (النموذج الهيكلي)
130	1. تقييم التداخل الخطي بين المتغيرات في النموذج الهيكلي
133	2. عاملات مسار النموذج الهيكلي
135	3. تقييم معامل التحديد R^2
136	4. حجم التأثير f^2
137	5. التعصيب والملائمة التنبئية Q
139	المبحث الثالث: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
139	المطلب الأول: نتائج إختبار الفرضيات الرئيسية.
139	1- فرضيات الأثر المباشر
142	2- فرضيات الأثر الغير المباشر
143	3- فرضية الأثر الكلي
146	المطلب الثاني: نتائج إختبار فرضيات الفروقات
154	خلاصة الفصل
156	خاتمة
161	قائمة المصادر والمراجع
-	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
78	عدد المخابر المعتمدة حسب كل ولاية	01-3
79	أنواع التحاليل الطبية المقدمة من طرف المخابر	02-3
82	القائمة التركيبية لمحور التوجه الريادي	03-3
82	القائمة التركيبية لمحور الأداء الابتكاري	04-3
83	القائمة التركيبية لمحور رأس المال النفسي	05-3
84	قياس أبعاد متغيرات الدراسة	06-3
85	مقياس ليكرت (Likert) الخماسي	07-3
85	درجات مقياس ليكرت الخماسي	08-3
88	معامل " ألفا كرونباخ" للثبات بالنسبة لأبعاد ومحاور الإستبانة	09-3
89	نتائج معاملات الارتباط بيرسون (بعد الإبداعية)	10-3
90	نتائج معاملات إرتباط الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه (بعد الإستباقية)	11-3
91	نتائج معاملات إرتباط الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه (بعد المخاطرة)	12-3
92	نتائج معاملات ارتباط الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه (الأداء الابتكاري)	13-3
93	نتائج معاملات ارتباط الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه (رأس المال النفسي)	14-3
94	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (kolmogorov-Smirnov)	15-3
97	توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع	16-3
98	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	17-3
99	توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	18-3
100	توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	19-3
101	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي	20-3
102	نتائج آراء عينة الدراسة لبعء الإبداعية	21-3
103	نتائج آراء عينة الدراسة لبعء الإستباقية	22-3
105	نتائج آراء عينة الدراسة لبعء المخاطرة	23-3
106	المتوسطات الإجمالية لأبعاد المتغير المستقل (التوجه الريادي)	24-3

قائمة الجداول

106	نتائج آراء عينة الدراسة لمحور الأداء الإبتكاري	25-3
108	نتائج آراء عينة الدراسة لمحور رأس المال النفسي	26-3
120	نتائج معامل التحميل الخاص بأبعاد التوجه الريادي	27-3
122	نتائج معامل التحميل الخاص بالأداء الإبتكاري	28-3
123	نتائج معامل التحميل الخاص برأس المال النفسي	29-3
125	قيم ألفا كرونباخ للمتغيرات (Cronbach's Alpha)	30-3
126	نتائج معامل Rho De joreskog	31-3
127	نتائج الموثوقية المركبة (Composit Reliability)	32-3
128	نتائج قيم متوسط التباين المستخرج (AVE)	33-3
129	نتائج التباين بين الأسئلة	34-3
130	نتائج معيار (Fornell-Larcker)	35-3
131	النسبة غير المتجانسة والترتيبية (HTMT)	36-3
132	نتائج إختبار (VIF) للتداخل الخطي	37-3
133	نتائج إختبار الدلالة لمعاملات المسار للنموذج الهيكلي	38-3
135	نتائج معامل التحديد R2	39-3
137	نتائج حجم التأثير f2	40-3
138	نتائج قيمة الملائمة التنبؤية Q2	41-3
139	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الأولى	42-3
140	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثانية	43-3
141	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة	44-3
142	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الرابعة	45-3
142	نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الخامسة	46-3
143	نتائج الأثر الكلي للفرضية الرئيسية	47-3
144	نتائج فرضيات الدراسة	48-3
146	نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى الأداء	49-3

قائمة الجداول

	الإبتكاري تعزى لمتغير النوع	
147	نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى الأداء الإبتكاري تعزى لمتغير العمر	50-3
147	نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى الأداء الإبتكاري تعزى لمتغير المؤهل العلمي	51-3
148	نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى الأداء الإبتكاري تعزى لمتغير سنوات الخبرة	52-3
149	نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى الأداء الإبتكاري تعزى لمتغير المستوى الوظيفي	53-3
150	نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى رأس المال النفسي تعزى لمتغير النوع	54-3
150	نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى رأس المال النفسي تعزى لمتغير العمر	55-3
151	نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى رأس المال النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي	56-3
152	نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى رأس المال النفسي تعزى لمتغير سنوات الخبرة	57-3
152	نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى رأس المال النفسي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي	58-3

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
14	سمات الريادي	01-1
19	أبعاد التوجه الريادي	02-1
24	أنواع الأداء	03-1
29	أنواع الابتكارات	04-1
35	أبعاد الأداء الابتكاري	05-1
40	أبعاد رأس المال النفسي	06-1
76	نموذج الدراسة	07-3
95	طبيعة التوزيع الطبيعي لمتغير بعد الإبداعية	08-3
95	طبيعة التوزيع الطبيعي لمتغير بعد الإستباقية	09-3
96	طبيعة التوزيع الطبيعي لمتغير بعد المخاطرة	10-3
96	طبيعة التوزيع الطبيعي لمتغير الأداء الابتكاري	11-3
96	طبيعة التوزيع الطبيعي لمتغير رأس المال النفسي	12-3
98	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير النوع	13-3
99	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	14-3
100	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	15-3
101	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة	16-3
102	التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي	17-3
110	نموذج مسار معياري	18-3
112	الخطوات المنهجية في تطبيق نمذجة PLS-SEM	19-3
119	النموذج الأولي للدراسة	20-3
124	نموذج الدراسة بعد اختبار معاملات التحميل الخارجية	21-3
125	التمثيل البياني لمعامل (Cronbach's Alpha)	22-3
126	التمثيل البياني لمعامل (Rho De joreskog)	23-3
127	التمثيل البياني لمعيار الموثوقية المركبة (Composit Reliability)	24-3

قائمة الأشكال

128	التمثيل البياني لمتوسط التباين المستخرج (AVE)	25-3
136	التمثيل البياني لمعامل التحديد R2	26-3
137	حجم التأثير f2	27-3
143	النموذج النهائي للدراسة (بعد اختبار الفرضيات)	28-3

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	قائمة المحكمين
02	إستبيان الدراسة
03	أهم مخرجات برنامج Spss
04	النموذج البنائي العام للدراسة
05	النموذج النهائي للدراسة (بعد اختبار الفرضيات)
06	أهم مخرجات برنامج Smart PLS

مقدمة

توطئة:

في ظل ما يشهده العالم من تطورات وتغيرات سريعة في مختلف المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، الثقافية والتكنولوجيا بسبب ما فرضته العولمة من تحديات فقد وضعنا هذا أمام حقيقة واحدة وهي أننا نعيش في عالم ديناميكي مليئ بالتغيرات، ومما لا شك فيه أن هذه التغيرات سوف تؤثر بشكل كبير على مختلف الأنشطة والمجالات وخاصة النشاط الاقتصادي لما له من أهمية في تحقيق التنمية لكل بلد، إذ نجد أن المستويات العادية من الأداء لم تعد تجدي نفعاً أو بالأحرى غير قادرة على مواجهة مختلف الصعوبات والتحكم في المنافسة وكذا تلبية إحتياجات ورغبات الأفراد المتجددة باستمرار، وبالتالي يجب على المؤسسات أن تكون متيقظة وعلى إطلاع دائم بمختلف التغيرات الحاصلة بالبيئة والعمل على البحث عن طرق وأساليب تمكنها من التكيف مع هذه التغيرات والحصول على مكانة رائدة في السوق وذلك من خلال بذل جهود كبيرة من أجل تلبية مختلف رغبات زبائننا ومحاولة كسب زبائن جدد من خلال تقديم منتجات وخدمات جديدة تميزها عن منافسيها وتجعلها رائدة في السوق.

تعتبر الريادة من الحقول المهمة في إقتصاديات كل من الدول النامية والمتقدمة، أين نجد أن هذا المفهوم حظي باهتمام الكثير من المؤسسات التي تسعى الى تحقيق التميز والى الأفراد في أعمالها، حيث تساهم المشاريع الريادية في زيادة الثروة وتحقيق التنمية الاقتصادية للبلد (Lumpikn and Dess 1996) ، كما أنها تعتبر النواة الأولى أو الداعم الأساسي لمنظمات الأعمال لبناء إقتصادها، وذلك لما لها من أهمية في زيادة الإبتكار والتقدم التكنولوجي والإبداع وكذا توفير مختلف السلع والخدمات للأفراد وتوفير مناصب الشغل وبالتالي الحد من مشكلة البطالة وتدني المستويات المعيشية والفقر منه الى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وبما أن توفير مناصب الشغل للأفراد يعد من أهم التحديات التي تواجه الكثير من الدول ومن تم فقد ظهر مصطلح ريادة الأعمال لتغطية مشكلة البطالة ومواجهة الكثير من التحديات.

ويقصد بريادة الأعمال قيام الأفراد بإنشاء مشروعات خاصة أو أعمال تجارية جديدة أو تطوير أعمال قائمة من خلال إنتاج وتقديم أفكار أو منتجات أو خدمات جديدة تعتمد على الإبداع والإبتكار فضلا عن إيجاد حلول مبتكرة للمشاكل وبما يضمن لهم الريادة في عالم الأعمال وتحقيق التفوق على المنافسين (Miller, 1983). إذ نجد أنه في العصر الحالي تمثل ريادة الأعمال ذلك النشاط الذي يقوم على إنشاء مؤسسات جديدة أو العمل على تطوير مؤسسات قائمة من خلال روح المبادرة، والإبداع والمخاطرة وهو ما يطلق عليه بالتوجه الريادي.

والتوجه الريادي هو ذلك الوضع الإستراتيجي الذي تسعى من خلاله المؤسسات الى إيجاد مسارات جديدة من خلال تولي الأعمال الجريئة وتطبيق السلوكيات الإبداعية والعمل على إكتشاف الفرص المتاحة في السوق والإستباقية الى استغلالها والمغامرة في المجهول.

ويمكن أن يتحقق نجاح ريادة الأعمال من خلال أفراد يمتلكون سمات معينة تعزز توجهاتهم الريادية في القطاع الصحي الخاص، ومن أجل ذلك تعمل مؤسسات هذا القطاع على جذب أفراد ذو سلوك إبتكاري متميز ومبدعين في تنفيذ المهام الموكلة لهم، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الإنتقال من مفاهيم الإدارة التقليدية الى مفاهيم الإدارة الحديثة كتبني عناصر رأس المال النفسي وذلك لما لها من أهمية في زيادة قبول مبادرات الأفراد الإبتكارية ولما لها من دور فعال في الأداء الإبتكاري.

إشكالية الدراسة:

تم الإنطلاق في هذه الدراسة لمعرفة أثر التوجه الريادي الذي نعتبره متغير مستقل على الأداء الإبتكاري على اعتبار أنه متغير تابع مروراً برأس المال النفسي الذي يمثل المتغير الوسيط، وذلك باعتبار هذه المتغيرات من المفاهيم المهمة في الوقت الحالي والتي تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية للمؤسسة وللبلد ككل، وانطلاقاً من الطرح العلمي السابق يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية التالية:

ما أثر التوجه الريادي على الأداء الإبتكاري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري؟

الأسئلة الفرعية:

وللإجابة على الإشكالية المطروحة والإلمام بمختلف جوانب الموضوع تم طرح مجموعة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بالتوجه الريادي، الأداء الإبتكاري، رأس المال النفسي؟
- ما مدى توفر أبعاد التوجه الريادي عند الموظفين في مخابر التحاليل الطبية؟
- ما مستوى الأداء الإبتكاري في مخابر التحليل الطبية من وجهة نظر موظفيه؟
- ما مدى توفر رأس المال النفسي لدى موظفي مخابر التحاليل الطبية؟
- هل يوجد أثر لأبعاد التوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في مخابر التحاليل الطبية؟
- هل يوجد أثر لرأس المال النفسي على الأداء الإبتكاري في مخابر التحاليل الطبية؟

- هل يتوسط رأس المال النفسي العلاقة بين التوجه الريادي والأداء الابتكاري في مخابر التحاليل الطبية؟

فرضيات الدراسة:

بالنظر الى طبيعة الموضوع التي تتكفل بالموارد البشري باعتباره مورد ضروري، وبالنظر لأهمية هذا العنصر الحاسم قمنا باعتماد الإستبانة عن طريق عدة محاور والتي قمنا على أساسها بصياغة مجموعة من الفرضيات التي إفترضناها ونريد إثبات صحتها وهي كالتالي:

الفرضية الرئيسية الأولى (H₁): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التوجه الريادي وأبعاده في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.

الفرضية الرئيسية الثانية (H₂): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على الأداء الابتكاري في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.

الفرضية الرئيسية الثالثة (H₃): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على رأس المال النفسي في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.

الفرضية الرئيسية الرابعة (H₄): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الأداء الابتكاري في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.

الفرضية الرئيسية الخامسة (H₅): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على الأداء الابتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.

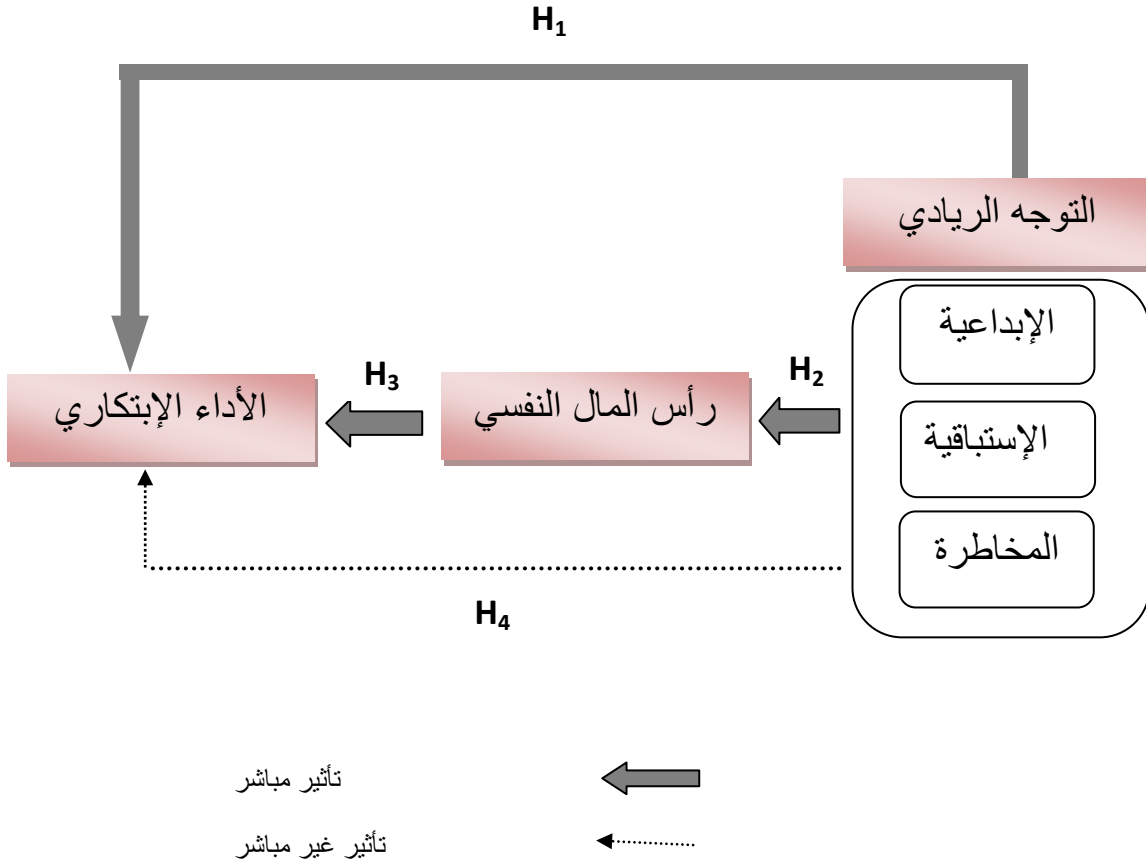
الفرضية الرئيسية السادسة (H₆): توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الابتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية

الفرضية الرئيسية السابعة (H₇): توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية.

نموذج الدراسة:

في ضوء إشكالية الدراسة والهدف الذي نسعى الى تحقيقه، تم بناء مخطط فرضي يوضح أثر التوجه الريادي على الأداء الابتكاري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط والذي تم تحديده من خلال

الإطلاع ومراجعة مختلف الدراسات ذات صلة بموضوع الدراسة، ويمكن إختصار فرضيات الدراسة في النموذج التالي:



أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في التعرف على أثر التوجه الريادي على الأداء الابتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري، ولتحقيق هذا الهدف لابد من تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- ✓ تقديم إطار نظري خاص بالتوجه الريادي والأداء الابتكاري ورأس المال النفسي.
- ✓ التعرف على طبيعة التوجهات الريادية لدى عمال مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.
- ✓ بيان مستوى الأداء الابتكاري في القطاع الصحي الخاص.
- ✓ التعرف على أثر التوجه الريادي على الأداء الابتكاري في القطاع الصحي الخاص.
- ✓ إكتشاف مدى تبني أبعاد التوجه الريادي لدى موظفي مخابر التحاليل الطبية.

- ✓ تبيان أثر التوجه الريادي على الأداء الابتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في القطاع الصحي الخاص من وجهة نظر موظفي مخابر التحاليل الطبية.
- ✓ ضعف إهتمام مخابر التحاليل الطبية بأهمية التوجه الريادي لذا فإن هذا الدراسة يمكن أن تساهم في تحسيس مسؤولي المخابر بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال.
- ✓ السعي الى تقديم إقتراحات وتوصيات علمية لقيادات مؤسسات القطاع الصحي الخاص لبيان أهمية التوجه نحو ريادة الأعمال

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في الدور الذي يلعبه القطاع الصحي الخاص في توفير مختلف الخدمات الصحية للأفراد ويمكن إيجاز أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- ✓ تستند الدراسة أهميتها من خلال إعتماها على جانب حيوي يتمثل في ريادة الأعمال وذلك لما لها من أهمية كبيرة في تحقيق التنمية الإقتصادية للبلاد.
- ✓ كما تتمثل أهمية الدراسة في الجانب النظري من خلال تناولها لموضوع التوجه الريادي بأبعاده وأثره على الأداء الابتكاري ورأس المال النفسي وذلك باعتباره يساهم في تحقيق النجاح والتطور الاقتصادي.
- ✓ أهمية متغيرات الدراسة باعتبارهم من المفاهيم المهمة في مجال إدارة الأعمال، ولما ستضفيه من فائدة لمخابر التحاليل الطبية.
- ✓ إن ضعف الدراسات التي تربط بين التوجه الريادي والأداء الابتكاري ورأس المال النفسي كمتغير وسيط شجعنا على القيام بهذه الدراسة والبحث فيها.
- ✓ تساهم هذه الدراسة في فهم طبيعة العلاقة بين التوجه الريادي والأداء الابتكاري في مخابر التحاليل الطبية.
- ✓ الإفادة في زيادة التوجه الريادي لتعزيز الأداء الابتكاري في ظل التغيرات البيئية المتسارعة.
- ✓ تساهم في تطوير البحث العلمي وتزويد المكتبة بمرجع جديد.

حدود الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة الى معرفة أثر التوجه الريادي على الأداء الابتكاري من خلال رأس المال النفسي في القطاع الصحي الخاص، ومن أجل تحقيق هذا الهدف حصرنا حدود الدراسة فيما يلي:

- ✓ **الحدود الزمانية:** تم إجراء الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من ماي 2022 الى نوفمبر 2023.
- ✓ **الحدود المكانية:** تمثلت الحدود المكانية للدراسة بعينة من مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري في كل من ولاية أدرار، بشار، غرداية، عين صالح، تيميمون، ورقلة، تمنراست، حيث تناولنا في (ولاية أدرار ثمانية مخابر، وفي ولاية بشار سبعة مخابر، وستة في ولاية غرداية، ومختبرين في كل من ولاية تيميمون وعين صالح، بالإضافة الى أربعة مخابر في ولاية تمنراست، وتسعة مخابر بولاية ورقلة) وذلك لغرض إجراء الدراسة الميدانية.
- ✓ **الحدود البشرية:** تمثلت الحدود البشرية للدراسة في العينة المبحوثة والتي تم إختيارها عن طريق عينة قصدية والبالغ حجمها 200 فرداً في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري في كل من بشار، غرداية، أدرار، عين صالح، تيميمون، ورقلة، تمنراست.
- ✓ **الحدود الموضوعية:** تقتصر الحدود الموضوعية للدراسة على محاولة الإلمام بمختلف جوانب الموضوع حيث إعتمدت الدراسة على متغير التوجه الريادي كمتغير مستقل وتم دراسته من خلال ثلاثة أبعاد متمثلة في: الإبداعية، الإستباقية، والمخاطرة، كما إعتمدت الدراسة على الأداء الابتكاري كمتغير تابع ورأس المال النفسي كمتغير وسيط.

دوافع إختيار الموضوع:

- يعود إختيارنا لهذا الموضوع لعدة أسباب منها ما هو شخصي ومنها ما هو موضوعي، ويمكن تلخيص هذه الأسباب في الآتي:
- ✓ الرغبة الذاتية والميول الشخصي لمواضيع الريادة والابتكار ومحاولة الإستفادة منها من أجل إنشاء مشروع خاص مستقبلاً.
- ✓ محاولة إظهار مفهوم التوجه الريادي وأهميته ومحاولة إسقاطه على مؤسسات القطاع الصحي الخاص بالجنوب الجزائري.

- ✓ إثراء مكتبة الجامعة بمرجع عن الأداء الابتكاري، رأس المال النفسي والتوجه نحو الريادة وكيفية الاستفادة منها مع محاولة التعرف على مختلف البرامج الإحصائية الحديثة والعمل على تطبيقها على موضوع الدراسة.
- ✓ إرتباط موضوع الدراسة بمجال التخصص.
- ✓ إرتباط موضوع الدراسة بكل من علم النفس وعلم الإقتصاد كونه يحاول دراسة الصفات الشخصية للفرد وسلوكياته الريادية مما يسهم في تحقيق التنمية الإقتصادية.

منهج الدراسة:

من أجل الإلمام بمختلف جوانب الموضوع وجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة المدروسة وتحليلها تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب للدراسة، حيث تم إستخدامه في الجانب النظري للتعريف بمتغيرات الدراسة ووصف العلاقة بينها، بالإضافة الى وصف وتحليل نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)، وذلك بالإستناد الى الدراسات السابقة والكتب والمجلات والمقالات العلمية، بينما إعتدنا عليه في الجانب التطبيقي لوصف عينة الدراسة ولتحليل وتفسير بيانات الإستبانة الموزعة على موظفي مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري وشرح البرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة والمتمثلة في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والنمذجة بالمعادلات الهيكلية باستخدام برنامج (Smart PLS).

هيكل الدراسة:

من أجل الإلمام بجميع جوانب الموضوع ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة وتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على منهجية علمية تقوم على تقديم الإطار النظري للدراسة وبعدها عرض الدراسات السابقة ومناقشتها منه الى استخلاص ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية وتم كل هذا باعتماد طريقة IMRAD حيث قمنا بتقسيم دراستنا الى ثلاثة فصول، يضم الفصل الأول الأدبيات النظرية للدراسة، بينما يضم الفصل الثاني الدراسات السابقة، في حين تناول الفصل الثالث الدراسة الميدانية.

- ✓ **الفصل الأول:** ويضم ثلاثة مباحث، سنتطرق في المبحث الأول الى الإطار النظري للتوجه الريادي وفيه سوف يتم التعرف على الريادة والريادي وريادة الأعمال والتعرف على ماهية وأهمية التوجه الريادي، أما المبحث الثاني فسيتم من خلاله وضع إطار نظري للأداء الابتكاري يتم من

خلاله التعرف على الأداء والإبتكار والعلاقة بينهما ومن ثم إعطاء تعريف للأداء الإبتكاري وتحديد أبعاده وأهميته، بينما سنتناول في المبحث الثالث ماهية رأس المال النفسي وأهميته.

✓ **الفصل الثاني:** وتم في هذا الفصل عرض ومناقشة الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة وتحديد أوجه التشابه والإختلاف بينها وبين دراستنا ومن ثم تحديد ما يميز دراستنا عن تلك الدراسات السابقة.

✓ **الفصل الثالث:** وتم فيه دراسة أثر التوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري، حيث تم التطرق في هذا الفصل الى التعرف على المنهجية المتبعة والأدوات المستخدمة لتحليل البيانات واختبار صحة الفرضيات واستعراض أهم النتائج المتوصل إليها ومن تم مناقشتها.

صعوبات الدراسة:

لا يخلو أي بحث علمي من الصعوبات، وكوني كباحثة مبتدئة في البحث العلمي لابد لي من إجتيار تلك الصعوبات ومحاولة تحقيق هدف الدراسة، ولعل من هذه الصعوبات ما يلي:

- ✓ صعوبة إجراء الدراسة في القطاع الخاص بسبب رفض وعدم إستقبال المسؤولين لنا وهذا راجع الى الثقافة السائدة في المجتمع واعتقادهم بأننا نحاول الكشف عن أسرار عملهم.
- ✓ مشقات السفر ومقابلة طلباتنا بالرفض مما صعب علينا عملية توزيع الإستبيان والحصول على البيانات اللازمة لإجراء الدراسة.

التعريفات الإجرائية:

- **التوجه الريادي:** هو مجموعة من العمليات والممارسات التي تعكس (الإبداع، تحمل المخاطر، والإستباقية في أداء الأعمال) من أجل الحصول على الفرص الإستثمارية وإحداث التغيير في المنظمة.
- **الأداء الإبتكاري:** تلك الجهود والصفات التي يمتلكها الأفراد والتي يسعون من خلالها الى تحويل الأفكار الى منتجات وخدمات جديدة وإيجاد حلول مبتكرة لمشاكل العمل. كما ويعرف أيضا على أنه توليد وتبني الأفكار الجديدة والعمل على ترويجها ومن تم تنفيذها، فهو يضم مختلف الممارسات

الجديدة داخل المنظمة، ويمكن قياس الأداء الإبتكاري من خلال: توليد الفكرة، ترويج الفكرة، وتطبيق الفكرة.

- رأس المال النفسي: يمثل تلك القدرات والموارد والجهود التي تمتلكها المنظمة والمتمثلة في السمات الشخصية الإيجابية للأفراد والتي تساعدهم في أداء الأعمال بشكل جيد والتعامل مع مختلف الظروف. ويمكن قياس رأس المال النفسي من خلال: الكفاءة الذاتية، المرونة، التفاؤل، والأمل.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية للدراسة

تمهيد:

يعتبر موضوع التوجه الريادي وأثره على الأداء الابتكاري من المواضيع المهمة في مجال إدارة الأعمال، وذلك لما له من أهمية في تحقيق التنمية الاقتصادية باعتباره يمثل أحد الإستراتيجيات التي تعتمد عليها المنظمات للتأقلم مع مختلف متغيرات البيئة ومتطلبات المنافسة. وحتى تستوفي الدراسة جميع جوانبها وتحقيق أهدافها لابد من تقديم إطار منهجي لها، حيث سنقوم في المبحث الأول لهذا الفصل بتقديم إطار نظري للتوجه الريادي والذي يقوم على الأبعاد الأساسية التالية، الإبداعية والإستباقية والمخاطرة والتي يجب على المنظمات تبنيها وتجسيدها في مختلف أنشطتها من أجل تحقيق أهدافها.

أما المبحث الثاني لهذا الفصل فقد تضمن إطار مفاهيمي للأداء الابتكاري من خلال التعرف على الأداء والعوامل المؤثرة فيه وعلاقته بالإبتكار منه الى البحث في أبعاد الأداء الابتكاري باعتبارها مصدر مهم لبقاء المنظمات واستمراريتها.

بينما تناول المبحث الثالث مختلف المفاهيم المتعلقة برأس المال النفسي باعتباره من الموارد التي يجب أن تتوفر عليها المنظمات من أجل تحقيق ميزة تنافسية.

المبحث الأول: الإطار النظري للتوجه الريادي

يعتبر التوجه الريادي الركيزة الأساسية للمؤسسات التي تسعى الى تحقيق النمو والإستمرارية، وعليه سنتطرق في هذا المبحث الى التعرف على الريادة وأهميتها باعتبارها مصدر لتحقيق الثروة ومن ثم تقديم إطار نظري حول التوجه الريادي من خلال التطرق الى مفهومه وأهميته وأبعاده.

المطلب الأول: الريادة والريادي

1. ماهية الريادة

لقد حظي مفهوم الريادة باهتمام الكثير من الباحثين والدارسين خاصة في مجال الاقتصاد والإدارة وذلك لما له من أهمية في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الميزة التنافسية، وفي ظل التطورات والتغيرات التي يشهدها العالم أخذت كلمة الريادة Entrepreneurship العديد من المعاني في طياتها وباتت تستخدم الكثير من الكلمات كمرادف لها. ظهر مصطلح الريادة لأول مرة في القرن 16 وهي مصطلح مشتق من الكلمة الفرنسية Entrepreneur والتي تعني البدء بالمشاريع الجديدة أو الذكاء في إتخاذ القرارات، بينما تعني في اللغة العربية تعهد الشئ أو طلبه. وقد أشير الى فكرة التوجه الريادي من قبل الباحث (Miller(1983 واستخدم كمصطلح لأول مرة من قبل الباحث (Lumpkin and Dess(1996، ومن بين مرادفات كلمة الريادة نجد الإبداع والإبتكار Innovation والشئ الجديد New والإختراع Invention و المرونة Flexibility والإكتشاف Discovery أو الشئ غير المألوف Novelty أو تحمل المخاطرة Risk Taking أو الشئ المملوء بالقوة والنشاط Dynamic أو العمل الخلاق Creativity أو التنظيم Organizing.

1.1 تعريف الريادة

تعرف الريادة على أنها عملية خلق شئ مختلف ذو قيمة وتكريس الجهد والمال والوقت الكافيين للعمل والحصول على المكافآت مع تحمل كافة الأخطار والعواقب الناتجة عن المشروع. (النجار و العلي، 2009، صفحة 28)

ويعرفها f.knight & Shumpeter "بأنها عملية إبتكار وتطوير طرق وأساليب جديدة لإستغلال الفرص التجارية".(زيدان و خليل، 2017، الصفحات 95-101)، كما تعرف أيضا على أنها مجموعة من النشاطات والمهام التي يمارسها رجال الأعمال بغية تكوين نشاط إقتصادي جديد من خلال توليد طرق

وأفكار جديدة لإنتاج منتجات جديدة أو تحسين منتجات قائمة بهدف خلق قيمة مضافة. (مصطفى، 2016، الصفحات 5-6)

والريادة مجموعة من المهارات الإدارية المتعلقة بالإستخدام الأمثل للموارد المتاحة من قبل الأفراد في ظل تحمل المخاطر. (محمد، 2014، صفحة 219) وتعتبر الريادة عملية ديناميكية تعتمد على الإبتكار والإبداع في البحث عن الفرص وتطويرها والعمل على إستثمارها والإستعداد الكافي لمواجهة التحديات من أجل تحقيق أداء أفضل وبالتالي تحقيق النجاح. (جبار، 2018، صفحة 894)

ومما سبق يمكننا القول بأن الريادة عملية ديناميكية تقوم على خلق وابتكار الأشياء الجديدة، من خلال إنجاز الأفراد للمهام والنشاطات بشكل متفرد مع المراقبة المستمرة للتغيرات البيئية والإستعداد الكافي لمواجهة ما تفرزه البيئة من فرص وتهديدات في ظل الإستغلال الأمثل للموارد وتحمل المخاطر الناجمة من أجل تحقيق أداء متميز.

2.1 أهمية الريادة:

تعتبر الريادة من الحقول المعرفية الواعدة في إقتصاديات الدول وذلك لمساهمتها في زيادة ثروة البلد وتحقيق التنمية الإقتصادية، ويمكن تلخيص أهمية الريادة في النقاط التالية: (صالح، 2011، صفحة 142)، (جبار، 2018، صفحة 894)

- تساهم في التقليل من مستويات البطالة .
- من خلالها تستطيع المنظمات الدخول إلى أسواق جديدة بالنسبة للمنتج منه إلى أسواق عالمية.
- المساهمة في تأمين الدخل الكافي.
- المساهمة في توفير فرص النمو وتحقيق الإنجازات والمشاريع.
- المساهمة في التقليل من هجرة الأدمغة من خلال توفير فرص العمل.
- تساهم في تحقيق الذات للريادي وعائلته، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي.
- ينتج عن الريادة مخرجات جديدة للفرد والمنظمة والمجتمع ككل.

- الإحتفاظ بالعاملين المبدعين والعمل على جذب أفراد آخرين ذو كفاءة من أجل تنمية وتطوير أداء المنظمة.

2. الريادي

1.2 تعريف الريادي

يعرفه Peter Druker "بأنه ذلك الشخص الذي ينظم وينفذ الفرص". (النجار و العلي، 2009، صفحة 31)

ويعرف على أنه ذلك الشخص الذي يمتلك ميزات أو صفات خاصة تميزه عن باقي الأشخاص وتجعل منه شخص قادر على تحمل المخاطر مستبق إلى القيام بالأعمال ومبدعاً في تقديم الجديد، يتمتع بمختلف المهارات الإدارية التي تجعل منه شخصاً مميزاً في عمله. (خربوطلي، 2018) من هذا المفهوم يلاحظ أن تعريف الريادي يرتكز على الخصائص والصفات الشخصية للفرد، والريادة حسب هذا التعريف هي ميزة مرتبطة بشخص لديه القدرة على تحمل المخاطر. ويعرف الريادي أيضاً على أنه ذلك الشخص الذي يقوم باستحداث طرق إنتاج جديدة و سلع غير مألوفة وكذا طرق تنظيم جديدة. (شبير، 2016، صفحة 54)

والريادي هو ذلك الشخص القادر على سد الفجوة بين ما هو موجود وما يتطلبه السوق والمجتمع ككل وذلك من خلال إعماده على الطرق الجديدة في تنفيذ الأعمال مما يسهم في تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية. (صالح، 2011، صفحة 144) في حين أشار "Hisrich" إلى الريادي بأنه الشخص القادر على جلب مختلف الموجودات من مواد وموارد وعمالة وغيرها والعمل على تعظيم قيمتها أكثر من ذي قبل وتقديمها بأسلوب إبداعي مختلف عن الآخرين. (Hisrich & Peters, 2002, p. 10)

ومنه يمكن تعريف الريادي بأنه ذلك الشخص المبادر إلى إستغلال الفرص وإنجاز الأعمال الإبداعية بطرق مختلفة، وهو الذي يتمتع بمختلف المهارات الإدارية التي تجعله متميزاً في مجال عمله.

2.2 سمات الريادي:

هناك مجموعة الخصائص أو السمات التي تميز الريادي عن غيره من الأشخاص، والتي يمكن إيجازها في الآتي:

1.2.2 القدرة على تحمل المخاطر: إن أهم ما يتمتع به الشخص الريادي هو الشجاعة والمخاطرة، وفي ظل وجود بيئة أعمال ديناميكية تتغير باستمرار يجب على الريادي أن يكون قادراً على إستغلال الفرص ومواجهة الشكوك المستقبلية وكذا الإستعداد الدائم والقدرة على تحمل مختلف المخاطر. (سلطان و عثمان، 2021، صفحة 51)

2.2.2 الحاجة إلى الإنجاز: هي ميزة أساسية من مميزات الريادي الناجح الذي يفضل تحمل المسؤولية من أجل بلوغ الأهداف وتقديم إنجازات متميزة وفي أسرع وقت ممكن بالمقارنة مع الآخرين، أي أنها تعبر عن قوة الفرد ورغبته في تحقيق النجاح في مهامه وأن يكون الأفضل. (صالح، 2011، الصفحات 145-146)

3.2.2 الرغبة في الإستقلالية: غالباً ما يميل الرياديون إلى الإستقلالية في العمل وعدم الإعتماد على الآخرين في تحقيق الأهداف، لهذا فكثيراً ما نجدهم يفضلون إنشاء مشاريعهم الخاصة والعمل بدرجة عالية من الحرية والإندفاع نحو تحقيق طموحاتهم والإبتعاد عن العمل في المنظمات الكبيرة أو الوظائف الحكومية التي تقيدهم. (اكريم و محمد، 2022، صفحة 128)

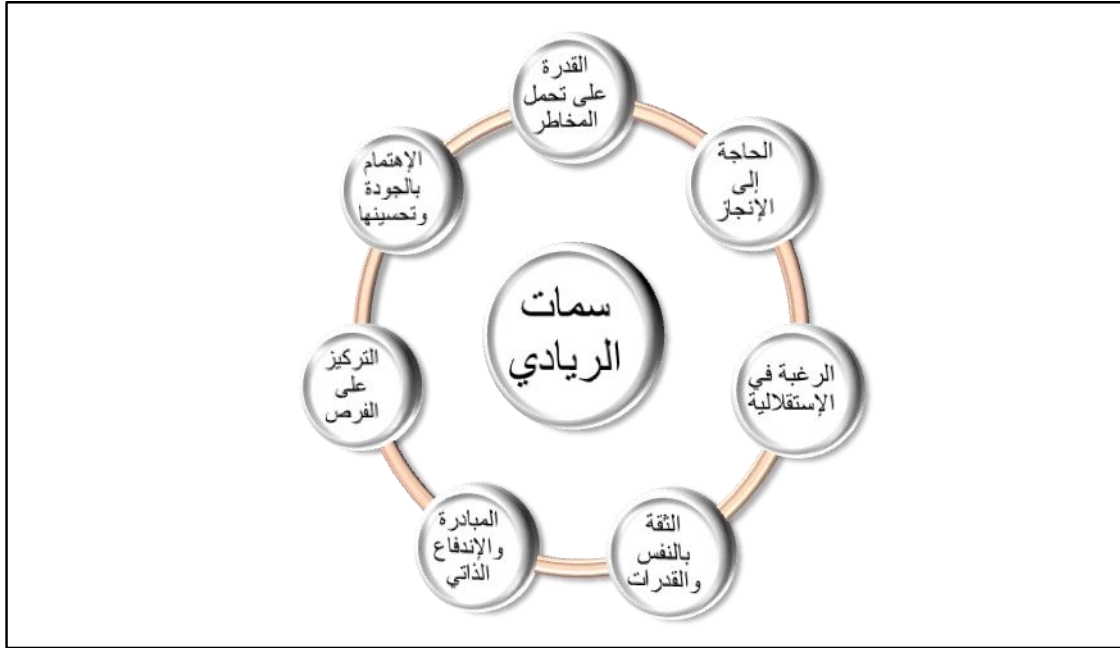
4.2.2 الثقة بالنفس والقدرات: أي ثقة الفرد في نفسه وقناعاته بقدرته على إنجاز مهامه ومواجهة مختلف تحديات العمل، وثقته بقدرته على تحمل المسؤوليات الموكلة له.

5.2.2 التركيز على الفرص والمبادر الى إغتنامها قبل المنافسين.

6.2.2 المبادرة والإندفاع الذاتي: أي أن الريادي يقوم بإنجاز الأعمال قبل أن تطلب منه فتجده حريصاً على أدائها ويسعى دوماً إلى توسيع أعماله وإنتاج وتقديم خدمات إضافية خارج واجباته.

7.2.2 الإهتمام بالجودة وتحسينها: يهتم الريادي الناجح بجودة العمل الذي يقدمه، فيسعى إلى إدخال تحسينات على المنتجات والخدمات الجاهزة لتقديمها في صورة مناسبة، وإنتاج وتقديم منتجات وخدمات جديدة متميزة وذات جودة عالية تستجيب لرغبات العملاء. (صالح، 2011، الصفحات 147-148)، والشكل التالي يوضح أهم الخصائص الواجب توفرها في الريادي:

الشكل (1-01): سمات الريادي



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة (ماجد محمد صالح 2011، محمد سليمان محمد اكريم، و أيمن عبد العظيم صالح محمد 2022)

المطلب الثاني: ريادة الأعمال

لقد اختلف العلماء والباحثين في إعطاء تعريف موحد وشامل لريادة الأعمال، فنجد أن كل عالم يعرفها من المنظور الذي ينتمي إليه (علم الاجتماع، علم النفس، الإقتصاد، الإدارة). والمقصود من ريادة الأعمال هو إنشاء وإدارة المشاريع وبدأ الأعمال الجديدة غير المؤلفة، ولكن فكرة المشروع لا تكفي لوحدها فلا بد من أن تكون لدى الفرد الرغبة والقدرة على تنفيذ الأفكار وتولي المشاريع وهو ما يطلق عليهم برواد الأعمال.

1. تعريف ريادة الأعمال

يعرفها schumpeter's على أنها الطريقة أو السبيل الذي يتم من خلاله إدارة الشؤون عن طريق رصد ومتابعة الفرص واستغلالها بغض النظر عن كمية الموارد المتاحة. (Orwa, 2012, p. 82) حيث نجد أن هذا العالم يعرف ريادة الأعمال من منظور الإدارة.

كما تعرف على أنها أحد الطرق التي يتم من خلالها دراسة السوق وتنسيق الإحتياجات وتكافئ الجهود من أجل إنتاج منتجات وخدمات مستقبلية متطورة تستجيب لرغبات المستهلكين. (Rula & AL-

(Qasem, 2020, p. 11) ومن وجهة النظر هذه ينظر إلى ريادة الأعمال على أنها الطريقة التي يتم من خلالها إشباع رغبات السوق والنهوض بالإقتصاد .

ويعرفها الإتحاد الأوروبي في سنة 2003 بأنها "الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والإبتكار أو الإبداع والفاعلية وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة". (الباقي، 2020، صفحة 7)، كما وتعرف على أنها عملية إنشاء منظمات جديدة أو تطوير منظمات قائمة، وبالتحديد هي عملية إنشاء عمل جديد أو استغلال فرص عمل قائمة لإنتاج ثروة. (خربوطلي، 2018، صفحة 5)

ومما سبق يمكن تعريف ريادة الأعمال بأنها ممارسة نشاط معين بأسلوب إبداعي والمخاطرة فيه من أجل إنتاج منتجات وخدمات تلبي إحتياجات السوق، أو من أجل خلق قيمة مضافة.

2. أهداف ريادة الأعمال

وتتمثل أهداف ريادة الأعمال فيما يلي: (أبو شوصاء و الشليف، 2020، صفحة 36)

- تساعد المؤسسات في تحديد كل من أنشطتها الأولية والثانوية مما يمكنها من تحقيق أهدافها الأولية في مدة زمنية قصيرة.
- تمكن المؤسسة من تحديد أولوياتها الطويلة الأجل والسهر على تحقيقها.
- إن تحديد أهداف المؤسسة والخطط والإستراتيجيات اللازمة للوصول إليها يساعد المؤسسة في الحكم على مدى نجاح إستراتيجياتها من عدم.

المطلب الثالث: التوجه الريادي

يعتبر موضوع التوجه الريادي من المواضيع المهمة التي حظيت باهتمام الكثير من الباحثين في مجال إدارة الأعمال، ونجد أن أول من استخدم هذا المفهوم العالم (Miller 1983) والذي عرف التوجه الريادي من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية والتي سوف يتم تناولها في هذا المبحث بالتفصيل.

1. تعريف التوجه الريادي

ويعرف التوجه الريادي على أنه ميل الشركة للقيام بالسلوكيات المبتكرة والإستباقية في إتخاذ القرارات وكذا ركوب المخاطر. (Batra و Singal، 2021، الصفحات 205-206)، من هذا التعريف نلاحظ أن

التوجه الريادي يقوم على ثلاثة عناصر أساسية تتمثل في الإستقلالية في التصرف، المجازفة، والإستباقية في مواجهة شكوك السوق.

ويعرف أيضا بأنه رد الفعل أو ذلك الموقف الإستراتيجي الذي يتميز بتحديد فرص الأعمال الناشئة وتقييمها والإستباقية في إغتنامها. (AL-Hakimi, Saleh, & Borade, 2021, p. 2)، كما يعرف على أنه إلتزام المنظمة بممارسة الأنشطة الإبداعية والمتابعة المستمرة للأعمال الجديدة، كالتخطيط، إتخاذ القرارات، الرؤية الإستراتيجية، ثقافة المنظمة، والتحليل. (القبيلات، 2019/2018، صفحة 22)

وفي تصور ل "Lumpikin et Dess" حول التوجه الريادي فقد عرفوه من خلال خمسة أبعاد واعتبروه بأنه مجموعة من الممارسات والأنشطة وعمليات صنع القرار التي تفتح أبواب جديدة للمنظمات القائمة على العدوانية في التنافس، الإبتكار، الإستقلالية في التصرف، المخاطرة، وكذا الإستباقية في إستغلال الفرص. (Almeida, Daniel, & Figueiredo, 2019, p. 4)، ويعتبر الباحثان أن هذه الأبعاد الخمسة مهمة لفهم عملية الريادة (Daniel, Almeida, و Figueiredo، 2019، الصفحات 3-4)، أي أن التوجه الريادي يعبر عن مختلف عمليات صنع القرار التي تتطوي عن مختلف السلوكيات الإبداعية الهادفة إلى إنجاز وتطبيق المشاريع الجديدة التي ينتج عنها الدخول إلى أسواق جديدة. (بن فاضل، بوزيدي، و ظافر، 2021، صفحة 21) وفي تعريف آخر له وُصف على أنه ذلك الوضع الإستراتيجي للمنظمات الريادية والذي يمتاز بالمبادأة، الإبداع، الميل نحو المخاطرة، الإستقلالية في إتخاذ القرارات، وتبني العدائية في التنافس. (إكسمري، 2008، صفحة 26)

وفي تعرف آخر للتوجه الريادي عُرف على أنه تصرفات الموظف في مكان عمله القائمة على الإستباقية والإبتكار وسلوكيات المخاطرة، فعند الحديث عن التوجه الفردي لريادة الأعمال فإن الإبتكار على مستوى الموظف يتعلق مثلا بالموظفين الفنيين أو الموجودون في واجهة العميل أما على مستوى الإدارة فهو يتعلق بالإدارة العليا أو الوسطى، بينما تتعلق الإستباقية بإحداث التغيير من خلال توجيه موظفين لوقتهم ومواردهم نحو فرص ريادة الأعمال، أما فيما يخص المخاطرة فتتعلق بتحمل الموظفين للأخطار التي تواجههم. (Ritala, Baiyere, Hughes, & Kraus, 2021, p. 3)، كما يعرف على أنه إنتاج ومشاركة المنتجات الجديدة، الموجهة نحو المبادأة والإستباقية المحفوفة بالمخاطر إلى حد ما (مسيخ، 2017، صفحة 1995)، أي أن التوجه الريادي يتعلق باستعداد المنظمات والأفراد إلى تحمل المسؤوليات الجديدة وتقبل الفرص من أجل إحداث تغييرات في سوق العمل. (مالك النعيم، الفاضل، و لؤي، 2022، صفحة 105)

وقد جادل "Miller" بقوله أن التوجه الريادي يتم عرضه للحد الذي تكون فيه المنظمات مبتكرة واستباقية ومخاطرة في الوقت نفسه عند القيام بعملياتها التجارية. (Green, Covin, & Slevin, 2008, p. 359) كما وصف التوجه الريادي بأنه سلوك تجاري يتميز بالإستباقية وتحمل المخاطر والإبتكار (Wang, Jiang, & Ma, 2021, p. 3)، وأكد بأن الشركة الريادية هي شركة تتولى الأعمال الجريئة التي تتميز بالمغامرة والخوض في المجهول وتعمل في سوق تتميز بإبتكارات جديدة، وهي أول من يبتكر إبتكارات إستباقية من أجل المنافسة والتغلب على المنافسين. (AL-Hakimi, Saleh, & Borade, 2021, p. 2)

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف التوجه الريادي على أنه ذلك الوضع الإستراتيجي الذي تسعى من خلاله المنظمة إلى أن تكون مبدعة في إنجاز الأعمال، سباقا في إقتناص الفرص واغتنامها واتخاذ القرارات المناسبة، وقادرة على تحمل المخاطر من أجل إحداث تغيير في السوق والتغلب على المنافسين.

2. أهمية التوجه الريادي

تتبع أهمية التوجه الريادي من أهمية أبعاده الهادفة إلى إيجاد مسارات جديدة للمنظمات نحو الريادة من أجل الإرتقاء بمكانة المنظمة وتحقيق أداء متميز، ويمكن أن نوجز أهمية التوجه الريادي في النقاط التالية: (Hernández-Perlines, Covin, & Ribeiro-Soriano, 2021, p. 199) (سلطان و خالد، 2015، صفحة 234) (عارف، 2019، صفحة 112)

- يُكسب التوجه الريادي المنظمات ميزة الإستباقية في إنتاج وتقديم منتجات وخدمات مبتكرة ومتطورة قبل المنافسين.
- يوفر قاعدة معلومات تساعد المنظمة في إيجاد حلول لمختلف المشاكل التي تواجهها خاصة تلك المتعلقة بتفضيلات الزبائن واحتياجاتهم الحالية والمستقبلية.
- يساهم التوجه الريادي في خلق الثروة والرفع من مستويات الإبتكار، بالإضافة إلى توفير فرص العمل للأفراد والتخفيف من حدة البطالة والفقر.
- يساهم في زيادة قدرة المنظمة على التعامل مع مختلف المعوقات والتحديات التي تواجهها والتفاعل معها بمرونة.
- التوجه نحو الريادة يجعل موارد المنظمة أكثر تخصصا وكفاءة مما ينتج عنه إنتاج منتجات جديدة وبالتالي الدخول إلى أسواق جديدة.

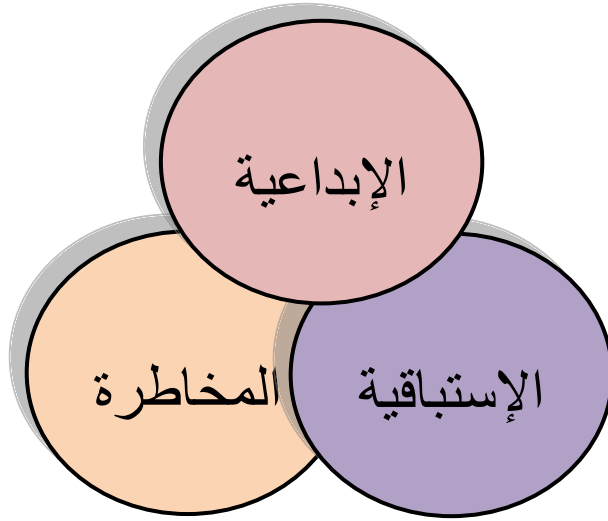
- يجعل المنظمة متميزة ومتفوقة على منافسيها في أعمالها وذلك من خلال قيامها برصد ومتابعة تغيرات السوق واستغلال الفرص وكذا الإستعداد لمواجهة مختلف المخاطر المحتملة.
- يساهم التوجه الريادي في تكوين وإبراز أسس الثقافة التنظيمية الهادفة إلى تحسين الأداء والتي تعتبر حاجة قائمة ومهمة في حياة المنظمات، ضف إلى ذلك أنه يعزز من قيمة الإبداع.
- يساهم في فهم العلاقة بين المنافسة ومفهوم الريادة في المنظمات وبالتالي سد فجوة معرفية في الفكر الإداري.
- يجعل المنظمة قادرة على التكيف مع مختلف تغيرات البيئة، ومواكبة التطورات التكنولوجية مما يمكنها من تحقيق التميز في الأداء.

3. أبعاد التوجه الريادي

لقد اختلف الكتاب والباحثين في تسمية أبعاد التوجه الريادي، فمنهم من يسميها بأبعاد التوجه الإستراتيجي ويطلق عليها البعض الآخر تسمية إستراتيجيات الريادة، في حين يعرفها البعض بأبعاد ريادة المنظمة، لكن نجد أن غالبية الباحثين اتفقوا حول تسميتها بأبعاد التوجه الريادي.

يقترح كل من Miller (1983) وCovin and Slevin (1989) أن تعريف التوجه الريادي يقوم على ثلاثة أبعاد رئيسية وهي المخاطرة، الابتكار، الإستباقية، حيث تقوم المخاطرة على الشجاعة والمغامرة والتصرف دون معرفة العواقب، بينما تقوم الإستباقية على إستغلال الفرص والتعبير عن التغيير وكذا المبادرة الشخصية وأخذ الأدوار، في حين يقوم الابتكار على البحث عن الأفكار الإبداعية ومحاولة تطبيقها واكتشاف الفرص. (Kurniawan et al, 2019, p. 03) بينما أضاف باحثين آخرين مثل Dess & Lumpkin بعدين آخرين إلى الأبعاد السابقة والمتمثلين في الإستقلالية و العدوانية في التنافس حيث صرح كل من Dess & Lumpkin بوجود إختلاف بين التوجه الريادي وريادة الأعمال، فبينما يشير التوجه الريادي الى الدخول الجديد فإن التوجه الريادي الخاص بالشركة يشير إلى عملية تنظيم المشاريع (Lee & Peterson, 2000, pp. 402-403)، وحيث نجد أن معظم الباحثين ركزوا في قياس التوجه الريادي على الأبعاد الثلاثة الأساسية (الإبداع، الإستباقية، والمخاطرة) فإننا بدورنا سوف نعتمد على هذه الأبعاد في دراستنا، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (1-02): أبعاد التوجه الريادي



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة (P.Ritala et Miller 1983, Covin and Slevin 1989) (Fadi Abd al-Majid Al-Qabliyat 2018-2019، زكية مقري وآسية شنه 2015)

1.3 الإبداعية

إن وضع تعريف شامل لمفهوم الإبداعية من المهمات الصعبة التي واجهت العلماء، حيث أشار "Taylor" في تقرير غير منشور له عام (1988) والذي قام بتقديمه إلى شركة "Dow Chemical Company" إلى وجود ما بين 50 إلى 60 تعريفاً مختلفاً عن الإبداع، ومما لا شك فيه أن تعريف الإبداعية في الوقت الحالي قد تضاعف أضعافاً مضاعفة، في حين ميز العالم "Parkhurst" سنة (1999) بين ثلاثة أنواع من تعريفات الإبداع والمتمثلة في:

- الشخص المبدع The creative person: وهي سمة شخصية، أي الأفراد الذين يمتلكون قدرات ومهارات معينة يستطيعون من خلالها تحقيق إنجازات في مجال عملهم وخارجه.

- المنتج الإبداعي The creative product: ويتعلق الأمر بالحدثة، حيث يجب أن يختلف المنتج جوهرياً عن ما هو موجود سابقاً من منتجات، حيث أشار باحثين إلى أن المنتج يجب أن يكون حديثاً بالنسبة لأفراد المجتمع، وأشار آخرون إلى أنه يجب أن يكون جديداً بالنسبة للفرد الذي يقوم بالعملية الإنتاجية، فيما ذكر آخرون بأنه ينبغي أن يكون المنتج متفرداً بحد ذاته.

- العملية الإبداعية The creative process: تعتبر الأكثر شيوعاً باعتبار الإبداع عملية عقلية.

ويعتبر الإبداع عنصر مهم في التوجه الريادي فمن خلاله يتم تكوين قيمة مضافة وهو يساعد المنظمة على الدخول إلى أسواق جديدة، حيث أنه يرتبط بتطبيق الأفكار الإبداعية الأصيلة من أجل التطوير في المواد الخام أو تنفيذ عمليات جديدة أو تقديم منتجات وخدمات جديدة تلبي إحتياجات الزبائن. (Cho & Lee, 2018, p. 126)، وهو الإنحراف عن الإتجاه الأصلي والإبتعاد عن الممارسات التقليدية في التفكير والعمل على تكوين إتجاهات وأساليب جديدة لإنجاز الأعمال. (علي و حماد، 2020، صفحة 33) والإبداع يساهم في تشجيع سلوكيات التعلم الإستكشافية وبالتالي إدخال شي جديد إلى المنظمة، وبذلك تعتبر المنظمة ريادية كلما زادت بها الأنشطة الريادية. (الطار و العوادي، الصفحات 401-402). فالإبداع هو عملية البحث في كيفية إستثمار الإبتكارات في الإدارة، الهندسة والتقانة، والمنتجات السوقية لإنتاج منتجات وخدمات جديدة أو تقانة عمليات بهدف تحقيق الميزة التنافسية والتفوق على المنافسين. (ال فيحان و راضي، 2015، صفحة 56)

ويعرفها "Zhou" بأنه "توليد الموظفين لأفكار جديدة ومفيدة تتعلق بالإجراءات والعمليات المستخدمة في العمل" (Sameer, 2018, p. 81)، كما تعرف على أنها ميل الشركة إلى دعم الأفكار الإبداعية وتطبيق مختلف الأنشطة والأعمال التي تحقق إبتكار في المنتج أو الخدمة، وكذا تجريب مختلف التقنيات والعمليات الجديدة. (رشيد و السلطاني، صفحة 17)، فمن خلال الإبداعية تستطيع المنظمات تحقيق أهدافها وبالتالي تحقيق التطور والإزدهار، ذلك أن الإبداع مرتبط بالتغيير والتجديد والتطلع نحو مستقبل أفضل، ولا يتحقق هذا إلا بتطوير وتنمية مهارات وقدرات العاملين بالمنظمة. (كريدي و حمزة، صفحة 63)

والموظفون المبدعون هم أولئك الأفراد الذين يميلون إلى تحديد واستغلال الفرص السانحة لإنتاج أو تقديم تقديم منتجات وخدمات جديدة، وكذا البحث عن طرق جديدة من أجل إعادة إستخدام الأنظمة والمعدات، وتوليد الأفكار الجديدة، والبحث عن الحلول الإبداعية للمشاكل القائمة، وكذا تطوير خطط لتطبيق الأفكار الإبداعية. (AL-Araimi، 2012، صفحة 104)

وعليه فإنه لا يمكننا الحديث عن ريادة الأعمال في المنظمات من غير وجود إبداع، فالمنظمات الإبداعية تستطيع الإستجابة بشكل أسرع للتغيرات البيئية ومواجهة مختلف التحديات وبالتالي تحقيق الريادة على عكس المنظمات الغير إبداعية والتي ستجد صعوبة في مواجهة الظروف البيئية.

2.3 الإستباقية

وتقوم على التخلص من المنتجات والأنشطة التي وصلت إلى المراحل الأخيرة من دورتها وتقديم منتجات جديدة من خلال تخمين الأوضاع المستقبلية والإستعداد لها. (الفتلاوي، بريس، و عطيه، صفحة 75)، وتعرف الإستباقية على أنها القدرة على إتخاذ القرارات الإستراتيجية المهمة والدراية الأبر بتغيرات السوق من أجل القدرة على مواجهة المنافسين والحفاظ على الإستباقية من خلال المبادرة إلى إستغلال الفرص السانحة. (Cho & Lee, 2018, p. 126) ، والإستباقية هي إستراتيجية المنظمة للنظر إلى الأمام، خلق الأفكار، القيام بالعمليات التجريبية، إكتشاف الفرص الجديدة والسعي نحو إغتنامها للتفوق على المنافسين، وكذا الإستجابة السريعة للتغيرات البيئية والقيام بالإتصالات الفعالة (عبد الرضا رشيد و حسين شناوة الزيايدي، 2013)، فالإستباقية ترتبط بسلوك التطلع إلى إنتاج وتقديم منتجات وخدمات جديدة وبالبحث عن الفرص والعمل على استغلالها للتفوق على المنافسين. (Galbreath, Lucianetti, Thomas, & Tisch, 2020, p. 631)

ويرى (المتيوتي و الحياي، 2017، صفحة 119) أن المنظمات التي تعتمد في تطوير منتجاتها الجديدة على إحتياجات الزبائن المعلنة لا تخلق لديها أي رأى أو فرص جديدة وهذا سوف يؤدي لا محال إلى ضعف ولاء الزبائن لها وبالتالي عدم ضمان الإستمرارية في السوق، على عكس المنظمات الإستباقية التي تسعى باستمرار إلى إكتشاف وفهم إحتياجات الزبائن الكامنة والعمل على تلبيتها لضمان ولائهم لها وبالتالي تحقيق التطور.

وأشار "Dess et all" إلى أن المنظمات الريادية ذات التوجه الإستباقي هي تلك المنظمات التي تقوم برصد ومراقبة الإتجاهات والتعرف على الحاجات المستقبلية للزبائن الحاليين بغرض إشباعها فضلا عن إدراك التغيرات والمشاكل التي قد تحدث فجأت والتأقلم معها وتحويلها إلى فرص لمشاريع جديدة، ولا تنطوي الإستباقية فقط على إدراك التغيرات بل تتعداه إلى القدرة على مواجهة تلك التغيرات والبحث باستمرار عن طرق ووسائل جديدة بهدف تحقيق النمو والتطور. (Dess, Lumpkin, & Eisner, 2007)

ومما سبق يمكن تعريف الإستباقية على أنها قدرة المنظمة على رصد ومتابعة إحتياجات السوق المستقبلية والإستجابة السريعة لها للتفوق على منافسيها.

3.3 المخاطرة

وهي ميل الشركة إلى الإستثمار في مشاريع غير مؤكدة وتقديم إلتزامات عالية المخاطر بخصوص مواردها. (Wang C. L., 2008, pp. 3-4)، وتعرف أيضا على أنها الميل إلى العمل وفق إستراتيجيات

محفوفة بالمخاطر مثل: المغامرة بالدخول إلى أسواق جديدة وتجربة منتجات جديدة. (Wang, Jiang, & Ma, 2021, p. 3) وتتطوي المخاطرة على تنفيذ المشاريع والقيام بالأعمال دون معرفة العواقب المحتملة (Singal & Batra, 2021, pp. 205-206)، والمنظمة الريادية هي التي تتجنب استخدام أسلوب العقاب مع موظفيها وتعمل على كسب وبناء ثقتهم من خلال تشجيعهم على تبني المخاطرة المحسوبة والإبداع. (جلاّب، 2014، الصفحات 24-25). وتعرف أيضا على أنها المغامرة في المجهول وأداء الأعمال الجريئة مقابل الإبتعاد عن المسارات الحقيقية المجربة وذلك من أجل تحقيق أهداف الشركة (Wiklund & Shepherd, 2003, p. 1310)، والمخاطرة هي الإستعداد لتحمل المسؤولية ومواجهة عواقب قبول عدم اليقين في البيئة. (Karimi et al, 2021)

وقد عرفها "Friesen & Miller" على أنها "الدرجة التي يكون فيها المديرون على إستعداد لتقديم إلتزامات كبيرة ومحفوفة بالمخاطر، أي تلك التي لديها فرصة معقولة للفشل المكلف". (Lumpkin & Dess, 1996, p. 144)، وفي تعريف آخر لها تعرف على أنها القدرة على إدراك المخاطر عند إقامة المشروع والعمل على إيجاد طرق للتخفيف منها أو تقاسمها أو نقلها. (اروى، فايز، و محمد، 2018، صفحة 8)، وهي القدرة على إحتساب المخاطر والإستعداد الدائم لمواجهتها ومن ثم إتخاذ القرارات المناسبة للتغلب عليها. (مقري و شنه، 2015، صفحة 12)

وهناك من الباحثين من يفسر المخاطرة من جانبين هما جانب السوق والجانب التكنولوجي، ففي جانب السوق فإن المخاطرة تعكس ميل المنظمة واستعدادها لدخول سوق المنافسة في ظل عدم اليقين، أما في الجانب التكنولوجي فإن المخاطرة تعكس إستعداد المنظمة إلى إستثمار مواردها في مشروعات عالية المخاطر لا يضمن نجاحها. (مهدي، 2021، صفحة 499)

وفي العموم تواجه المنظمة ثلاثة أنواع من المخاطرة وهي: المخاطرة المالية Financial Risk-Taking وترتبط بقيام المنظمة باستثمار جزء كبير من مواردها لإنتاج وتقديم خدمات متطورة، مخاطرة الأعمال Business Risk-Taking وتتعلق بالمجازفة بالدخول إلى أسواق جديدة غير معروفة والإستثمار فيها، أو من خلال تجربة تكنولوجيا جديدة لأول مرة، ومخاطرة شخصية Personal Risk-Taking وتتعلق باتخاذ المديرين لقرارات غير مؤكدة النتائج وقد يكون لها تأثير سلبي على المنظمة ومع ذلك يتم وضعها حيز التنفيذ (Dess & Lumpkin, 2005, p. 152).

ومما سبق يمكن تعريف المخاطرة على أنها الإستعداد للمجازفة والخوض في المجهول وأداء الأعمال الجريئة غير مؤكدة النتائج.

المبحث الثاني: الإطار النظري للأداء الابتكاري

تولي المنظمات في عصرنا الحالي إهتماماً كبيراً بالتكنولوجيا المتطورة من أجل إنتاج وتطوير عمليات ومنتجات وخدمات تستجيب لرغبات السوق وتحقق لها ميزة تنافسية، ولا يتم ذلك إلا من خلال تبني سلوكيات إبتكارية في الأداء، وحيث أن متغير الأداء الابتكاري من المتغيرات المهمة في دراستنا فقد جاء هذا المبحث لتوضيح مختلف المفاهيم المتعلقة بالأداء والابتكار وعلاقتها ببعض، وفهم ماهية الأداء الابتكاري وأهميته في تحقيق الريادة والتميز للمنظمات.

المطلب الأول: ماهية الأداء

رغم اختلاف وتعدد الدراسات التي تناولت موضوع الأداء إلا أنه لم يتوصل إلى إتفاق حول تعريف موحد وشامل له، وهذا راجع إلى اختلاف المقاييس والمعايير المعتمدة في دراسته وفي هذا المطلب سوف نقوم بتقديم تعريفات للأداء والتعرف على أنواعه والعوامل المؤثرة فيه.

1. تعريف الأداء:

الأداء هو إسهامات الفرد في تحقيق أهداف المنظمة في ظل المساندة والدعم المقدم من طرف الإدارة وبما يضمن تحقيق نتائج ذو جودة. (الخناق، 8-9 مارس 2005، الصفحات 35-36) ومن هذا التعريف نستنتج ، الأداء يتمثل في إنجاز الأفراد للمهام والأنشطة الموكلة لهم في ظل دعم الإدارة بهدف الوصول وتحقيق أهداف وغايات المنظمة.

ويعرف على أنه " العلاقة بين الموارد المخصصة والنتائج المحققة". (Bosquet, 1989, p. 11) كما يعرف أيضا بأنه " الكيفية التي تستخدم بها الوحدة الإنتاجية مواردها المادية والبشرية في سبيل تحقيق الأهداف المحددة". (الداوي، 2009-2010، الصفحات 217-218) ونجد أن هؤلاء الباحثين أسندوا هذه التعاريف إلى مصطلح الفعالية واعتبر أن كل من الأداء والفعالية مصطلحين مترادفين. بينما نجد باحثين آخرين أسندوا مصطلح الأداء إلى الكفاءة وعرفوه بأنه "النتائج المتحصل عليها" (مزهوده، 2001، صفحة 87) وعرف أيضا بأنه "الأهداف أو الخرجات التي يسعى النظام إلى تحقيقها" (مزهوده، 2001، صفحة 87) ومن هذا التعريف نستنتج أن الأداء مقياس للحكم على مدى قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها في ظل الإستخدام الأمثل والعقلاني لمواردها.

وعرفه "P. Drucker" بأنه قدرة المنظمة على البقاء والإستمرارية في السوق مع تحقيق التوازن بين رضا الزبائن والمساهمين. (غول و نجمة، الصفحات 233-234) ومن خلال هذا التعريف نجد أن الباحث

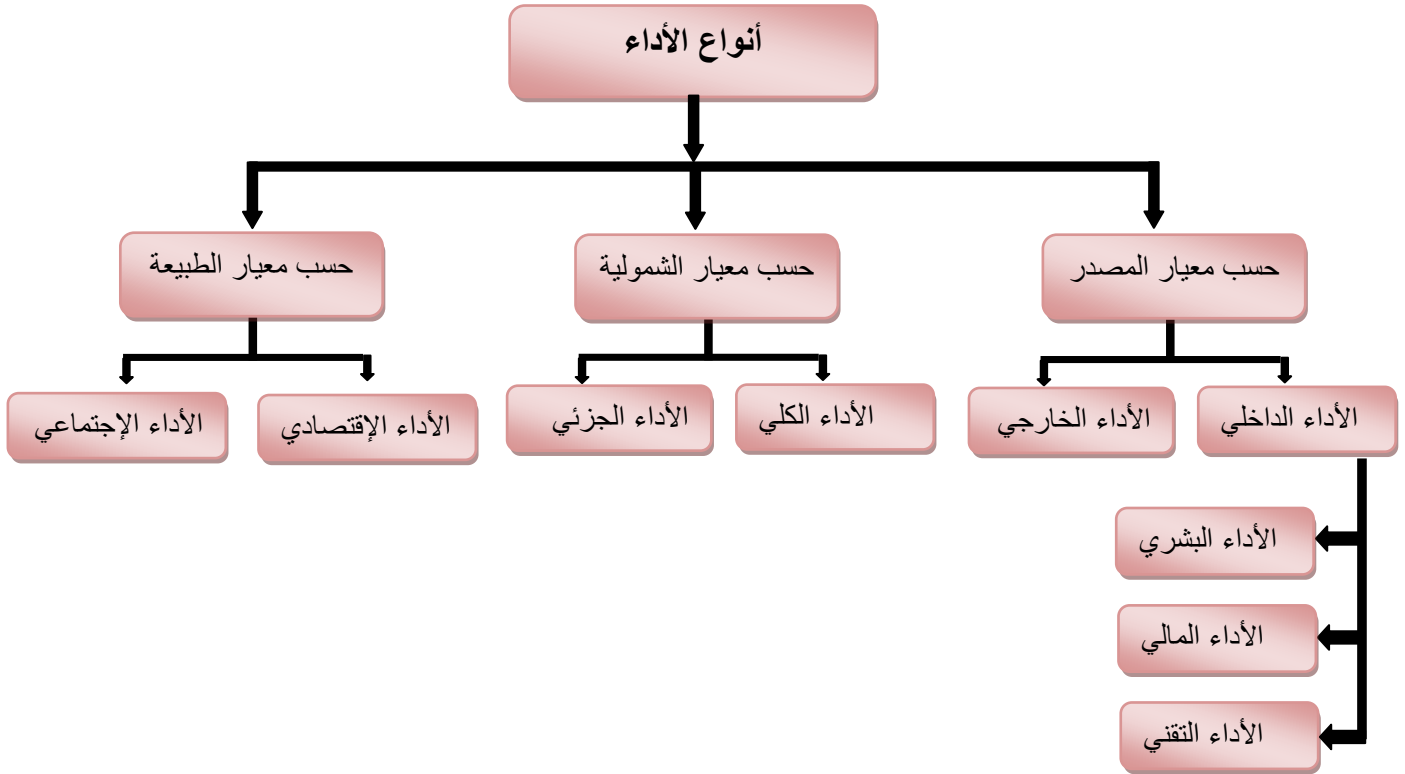
ركز في تعريفه للأداء على تحقيق الهدف الرئيسي للمنظمة والقائم على البقاء والإستمرارية في سوق المنافسة مع المحافظة على التوازن بين الزبائن والمساهمين.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الأداء على أنه مختلف الأعمال والإسهامات والنتائج العلمية المحققة نتيجة قيام الأفراد بمختلف الأنشطة والمهام الموكلة لهم لبلوغ أهداف النظام.

2. أنواع الأداء

نظرا لاختلاف المفاهيم المحددة للأداء وتعددتها فقد إختلف الباحثين في تحديد أنواع الأداء فنجد أن كل باحث حدد أنواعه حسب دراسته وحسب معايير معينة، ويمكن أن نوجز هذه الأنواع حسب بعض المعايير والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (1-03): أنواع الأداء



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة

2.1 حسب معيار المصدر: وينقسم أداء المنظمة إلى:

أ. الأداء الداخلي: ينتج مما تملكه المنظمة من المواد ويطلق عليه تسمية أداء الوحدة، وهو يتكون من مجموعة من الأداءات الجزئية والتي حددها "Bernard" في ثلاثة مكونات وهي:

***الأداء البشري:** ويعتبر من أهم الموارد الإستراتيجية التي يمكن أن تصنع ميزة تنافسية للمنظمة وذلك من خلال قيام الأفراد بتسيير مهاراتهم وإنجاز الأنشطة والمهام الموكلة لهم.

***الأداء المالي:** ويتضمن تهيئة واستخدام المنظمة للوسائل والإمكانات المالية المتاحة لديها، حيث نجد أن الدولة تقوم بتوفير الإعتمادات المالية وتسخيرها من أجل تقديم الخدمات العامة، وبالتالي فإن الأداء المالي للمؤسسات العمومية يتمثل في الإستغلال العقلاني لتلك الإعتمادات المالية الممنوحة لضمان السير الحسن للخدمة العمومية. (أحمد، 2017، الصفحات 32-33)

***الأداء التقني:** وينتج من خلال قدرة المؤسسة على إستغلال إستثماراتها بكفاءة وفعالية. (ماهر، 2002، صفحة 23)

ب. الأداء الخارجي: وهو الأداء الناتج عن مختلف التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية للمنظمة والذي يمكن أن يؤثر بالسلب أو بالإيجاب على مسار المنظمة. وبذلك فإن نجاح المنظمة يتوقف على مدى قدرتها للإستجابة للتغيرات البيئية والتكيف معها. (أحمد، 2017، صفحة 33)

ونستنتج من خلال هاذين الأداءين أن فعالية الأداء تكمن في الإستغلال الأمثل والفعال لمختلف الموارد المالية والبشرية والتقنية، ورصد ومتابعة تغيرات البيئة الخارجية التي تتصف بسرعة التغيير والتعقيد والعمل على استغلال مختلف الفرص التي تتيحها.

2.2 حسب معيار الشمولية: وينقسم الأداء حسب هذا المعيار إلى نوعين:

أ. الأداء الكلي: ويتحقق هذا النوع من الأداء بتكافؤ وتظافر جميع الوظائف أو المصالح الفرعية بالمنظمة، ولا يمكن نسب الإنجاز المحقق منه لقسم دون باقي الأقسام، ويتحقق الأداء الكلي بتحقيق المؤسسة لأهدافها الرئيسية بأدنى التكاليف. (أحمد، 2017، صفحة 34)

ب. الأداء الجزئي: ويتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية بالمنظمة، وهو ينقسم إلى عدة أنواع حسب كل معيار، وينقسم حسب معيار الوظيفة إلى أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة التسويق، أداء وظيفة التكوين، وأداء وظيفة الإنتاج. (زرزون و عرابية، 2014، صفحة 125)

وبتحقيق كل نظام فرعي بالمنظمة لأهدافه سوف نصل لا محال إلى تحقيق الأداء الكلي.

3.2 حسب معيار الطبيعة: وينقسم حسب أهداف المنظمة إلى:

أ. الأداء الإقتصادي: ويتمثل في تحقيق التنمية الإقتصادية، وذلك من خلال الإستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية والكفاءة في إتخاذ القرارات لإشباع حاجات المجتمع وتعزيز القدرات الإنتاجية.

ب. الأداء الاجتماعي: ويتمثل في تحقيق الأهداف الاجتماعية وذلك من خلال قيام المؤسسة بأداء مسؤولياتها والوفاء بالتزاماتها وتقديم الخدمات لأفراد المجتمع من أجل تحقيق رضا الأفراد وإشباع حاجاتهم ورغباتهم والتطلع إلى طموحاتهم والعمل على تحقيقها. (أمجد، 2017، صفحة 36)

3. عناصر الأداء

إن المنظمة التي تتميز بأداء جيد هي تلك التي تجمع بين عامل الكفاءة وعامل الفعالية في تسيير أمورها، وعليه سوف نقوم بتحليل هذين المصطلحين الهامين:

1.3 الكفاءة

وهي قدرة الفرد على أداء أعماله بمهارة وإتقان مع مراعات العلاقات الإنسانية في التعامل مع الآخرين، (النصر، 2012، صفحة 54) والكفاءة تعني الحصول على أكبر قدر من المخرجات في ظل أقل التكاليف، حيث أنه كلما كانت المخرجات أكبر من المدخلات كان ذلك أفضل وبذلك يتم الحكم عن أداء المنظمة بأنه ذو كفاءة عالية. (Gervais, 2000, p. 14)

2.3 الفاعلية

عرفها Kalika Michel " أن الفاعلية يمكن النظر إليها باعتبارها متغيرا تابعا يتحدد بفعل عدد من المتغيرات المستقلة وإحدى هذه المتغيرات هي كفاءة استخدام الموارد لتحقيق الأهداف المحددة". (Michel, 1995، صفحة 328)، وتعرف الفاعلية على أنها القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة مهما كانت الإمكانيات المتوفرة والمستخدم في ذلك، والفاعلية مرتبطة بالأهداف المسطرة والنتائج المحققة، فكلما كانت النتائج المحققة أقرب من النتائج المتوقعة كلما كانت المؤسسة أكثر فاعلية والعكس صحيح. (الداوي، 2009-2010، صفحة 219)

ومن هنا نستنتج وجود ارتباط قوي بين الفاعلية والكفاءة، فكلما منهما مكمل للآخر إذ أن نجاح المؤسسة وتحقيقها لأداء فعال ومتميز يتوقف على مدى قدرتها على تدنية التكاليف والإستخدام الأمثل للموارد (الكفاءة) من جهة ومدى تحقيقها لأهدافها (الفاعلية) من جهة أخرى.

4. العوامل المؤثرة في الأداء

تتأثر العديد من المنظمات حول العالم بمجموعة من العوامل والتي تنعكس على مستوى أدائها وتبين مدى نجاحها، ومن بين هذه العوامل ما يلي:

1.4 غياب الأهداف المحددة

حيث أنه لا يمكن قياس أو معرفة مدى تقدم المؤسسة وما تحققت من إنجاز إذ لم يكن لديها أهداف محددة وخطط تفصيلية لعملها، كما أن عدم وجود مؤشرات ومعايير للحكم على أداء الموظف يجعل كل الموظفين متساويين ولا فرق بين ذوي الأداء الجيد والأداء الضعيف. (أبو زيد، 2012، صفحة 45)

2.4 عدم المشاركة في الإدارة

من بين أهم المشكلات التي تواجه المنظمة نجد مشكل ضعف مشاركة العاملين في التخطيط واتخاذ القرارات، مما يؤدي إلى خلق فجوة بين الإدارة العليا والموظفين في الإدارة الدنيا، حيث أن الموظف يرى نفسه مهمشا ولا تشاركه الإدارة في اتخاذ القرارات وإيجاد الحلول للمشاكل المطروحة مما يولد لديه الإحساس بعدم الأمان في عمله وبالتالي عدم الشعور بالمسؤولية تجاه العمل منه إلى انخفاض مستوى الأداء. (الكردي، 2010، الصفحات 12-13)

3.4 إختلاف مستويات الأداء :

إن فشل الأساليب الإدارية المستخدمة في تقييم أداء العامل تعتبر من بين العوامل المؤثرة على الأداء، إذ أن استخدام المنظمة لنظام تقييم أداء فعال يسهل عليها عملية التمييز بين العامل ذو الأداء العالي وذو الأداء المتوسط والعامل غير المنتج، حيث أنه كلما كان أداء العامل مرتبط بالحوافز والترقيات كلما كانت عوامل التحفيز غير مؤثرة بالعاملين. (أبو زيد، 2012، صفحة 46)

4.4 مشكلات الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي من العوامل المؤثرة على الأداء كونه مرتبط بمشاعر وسعادة الأفراد في مكان عملهم، فهو ينتج من تحقيق التوافق بين ما يتوقعه الفرد وما يتحصل عليه من عمله، وعليه فإن انخفاض رضا العامل أو عدم رضاه عن عمله سوف يؤدي لا محال إلى انخفاض مستوى الأداء وضعف الإنتاجية. (الحوتي، 2018، الصفحات 16-17)

5.4 التسبب الإداري:

وهو إهمال الموظف للواجبات المنوطة به وتضييع ساعات العمل في أشياء غير منتجة مما يؤثر سلبا على سيرورة العمل والإنتاجية وعلى عمل الموظفين الآخرين، ويرتبط التسبب الإداري بالغيابات والتأخرات عن العمل ومختلف الممارسات السلبية للموظف في تأدية مهامه، وكل هذا ناتج عن أسلوب القيادة الذي تنتهجه الإدارة وكذا الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة. (مسهل، 2013، الصفحات 70-71)

وعليه نجد أن تأثير هذه العوامل سوف يمنع المنظمة من الوصول إلى الكفاءة والفاعلية في أدائها، لذلك يجب على المنظمات الإهتمام أكثر بمواردها البشرية، وذلك باعتبار أن الأفراد هم الطريق الأساسي كي تصل المؤسسة إلى غاياتها وتحقق أهدافها فهم يمثلون القوة المنتجة للمنظمة.

المطلب الثاني: الابتكار والمصطلحات المرتبطة به

إن مفهوم الابتكار مرتبط بعدة مصطلحات وله عدة تعاريف مختلفة وهذا الاختلاف راجع إلى الاختلافات الفكرية والمنهجية للباحثين الذين استخدموا هذا المصطلح وإلى المجالات المستخدمة فيها، وفي هذا المطلب سوف نستعرض مفاهيم الابتكار حسب كل باحث ونحاول التمييز بينه وبين مختلف المصطلحات المشابهة له منه الى تحديد أهميته ومعرفة العلاقة التي تربطه مع الأداء.

1. تعريف الابتكار

الابتكار في اللغة: الابتكار من مصدر بكر بمعنى عجل، وابتكر الشيء بمعنى إبتدع غير مسبق إليه، وفي المعجم الفرنسي لـ (Robert) الابتكار "من الفعل إبتكر ونتيجة هذا الفعل هو شيء جديد". (Romon، 2003، صفحة 15)

الابتكار في الإصطلاح: إن تعدد التعاريف الواردة عن مفهوم الابتكار وتعقدتها راجع إلى إختلاف المناهج المتبعة في البحث واختلاف مناحي الباحثين ومدارسهم الفكرية واهتماماتهم العلمية، وكذا اختلاف المجالات التي يستخدم فيها المفهوم ونذكر من هذه التعاريف ما يلي:

لقد شاع استخدام مصطلح الابتكار من قبل الإقتصادي "جوزيف شومبيتر" في سنة (1934) عندما استخدم التنمية الإقتصادية كمرادف لمصطلح "التغيير التقني".

إن معظم تعاريف الابتكار تتشارك في فكرة أن الابتكار هو تبني لسلوك جديد أو فكرة جديدة على الفرد أو المنظمة. (Danial & Raquel, 2011, p. 4)

عرفه "جيمس أم. هيجنز" بأنه "إبداع يتحول إلى منتج حقيقي ملموس يكتسح الأسواق. والمبتكر هو الذي يمتلك أفكار إبداعية يغامر في تنفيذها طبقا لمخطط زمني دقيق". (الإمام، 2013، صفحة 625)، ويعرف أيضا على أنه "السلوك المعتمد للفرد لتقديم وتطبيق أفكار ومنتجات وعمليات وإجراءات جديدة على دوره أو وحدته أو مؤسسته في العمل". (De Jong و Den Hartog، 2007، الصفحات 41-42)

كما عُرِفَ الابتكار بأنه " تبني فكرة أو سلوك جديد بالنسبة لمنظمة ما " (Damanpour & Evan, 1984، pp. 393-394) ، وهو إبداع وتوليد الأفكار ومن تم ترويجها وتطبيقها واستغلال الفرص السانحة وكذا

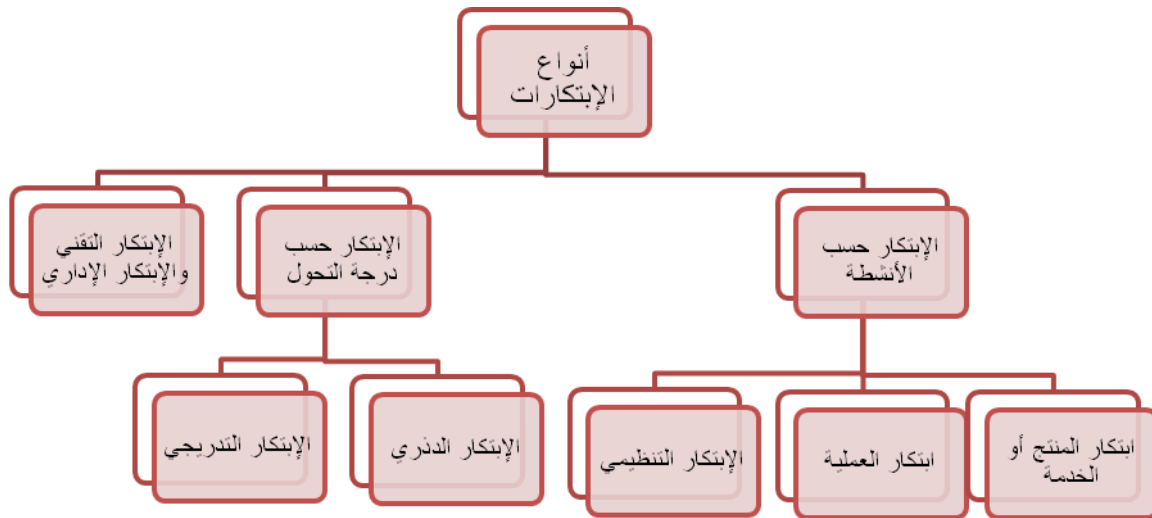
البحث عن الوسائل الحديثة. (عماري، 2021، الصفحات 428-429) ، إذ نجد إن الإبتكار يقوم على التطبيق الناجح للإجراءات والمهام وكذا الأفكار الإبداعية. (Berraies & Chaher, 2014, p. 207) وعرفه "wang et al" بأنه "التطبيق الفعال للعمليات والمنتجات الجديدة في المنظمة والمصممة لإفادتها وأصحاب المصلحة فيها". (Baregheh, Rowley, & Sambrook, 2009, p. 1325) بينما عرفه "Thompson" بأنه " توليد وقبول وتنفيذ أفكار أو عمليات منتجات أو خدمات جديدة". (Thompson, 1965, p. 2)، ويعرفه كل من Butlin & Carnegie (1993) بأنه "شيء جديد أو محسن تقوم به المؤسسة لخلق قيمة مضافة بشكل كبير إما مباشرة للمؤسسة أو مباشرة لعملائها". (Gloet & Terziowski, 2004, p. 404)

كما عرفه "Jared Lipworthor" بأنه "تقديم شئ جديد" وأشار إلى مفهوم الإبتكار بأنه "العملية التي تحول المعرفة إلى قيمة". والإبتكار هو مصدر لتحقيق الميزة التنافسية كونه وسيلة لتجنب التقادم والإستجابة السريعة لتغيرات السوق. (Martínez–Azúa, Lopez–Salazar, & Sama–Berrocal, 2020, p. 04)، ويعرف أيضا بأنه كل ما هو جديد سواء كان تعبيراً أو فكرةً أو ممارسةً يقوم بها الفرد ويحولها إلى تطبيق تستفيد منه المنظمة في توجهاتها المستقبلية. (تيفاوي، 2021، صفحة 22)

2 أنواع الإبتكارات

هناك عدة أنواع للإبتكارات يمكن أن نختصر أهمها في الشكل التالي:

الشكل (1-04): أنواع الإبتكارات



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة (مباركي و قريشي 2016 العبيدي 2016)

1.2 الابتكارات حسب الأنشطة: وينقسم إلى:

أ. **إبتكار المنتج أو الخدمة:** ويتعلق بتقديم منتجات أو خدمات جديدة لأول مرة إلى السوق أو تطوير وتحسين منتجات أو خدمات قائمة من قبل وذلك بهدف تلبية إحتياجات ورغبات الزبائن. (مباركي و قريشي، 2016، الصفحات 409-410)

ب. **إبتكار العملية:** ويتضمن هذا النوع من الإبتكارات تحسينات في العملية الإنتاجية القائمة أو تطوير واستحداث عمليات إنتاج جديدة لتصنيع منتجات معينة مع التركيز على كمية الإنتاج وجودته وكذا تحسين عمليات تقديم الخدمات الجديدة للزبائن. (مريم، 2016/2015، صفحة 106)

ج. **الإبتكار التنظيمي:** ويتعلق باستخدام الطرق والأساليب التنظيمية الحديثة في أداء الأعمال بهدف تحسين طرق إتخاذ القرارات ونقل المعارف، وكذا تقديم شكل تنظيمي جديد للهيكل التنظيمي أو تقديم أساليب جديدة للتعامل مع محيط المنظمة. (قندوز، 2017، صفحة 22)

2.2 الابتكار حسب درجة التحول

أ. **الإبتكار الجذري:** يحدث هذا النوع من الإبتكار قفزة إستراتيجية بالمنظمة، فهو يتعلق بخلق وتقديم منتجات وخدمات جديدة تماما فضلا عن إستخدام التكنولوجيا المتطورة والإبتعاد عن المألوف قصد الإستجابة السريعة لمتطلبات الزبائن. (العبيدي، 2016، صفحة 22)

ب. **الإبتكار التدريجي:** ويقصد به إدخال تعديلات أو تحسينات أو إضافات جزئية على ما هو قائم من ممارسات ومنتجات وخدمات وأساليب عملياتية معتمدة من أجل ضمان إستمرارية المنظمة. (سليمانى، 2007/2006، صفحة 37)

3.2 الإبتكار التقني والإبتكار الإداري

حيث نجد أن الأول يتعلق بالتقنية التي تستخدمها المنظمة أما الثاني فهو يتعلق بالهيكل الداخلي للمنشأة: أ. **الإبتكار التقني:** ويتعلق بالأنشطة والعمليات الإنتاجية للمنظمة وما تتضمنه من قواعد وطرق تمكنها من الحصول على السلعة أو الخدمة. (مباركي و قريشي، 2016، صفحة 411)

ب. **الإبتكار الإداري:** ويشمل مختلف التغيرات الحاصلة في الهيكل التنظيمي والوظائف الإدارية للمنظمة وكذلك مختلف الإجراءات التي تحقق التواصل والتبادل بين العاملين ومحيط المنظمة (الموارد البشرية للمنظمة). (بن عاشور، 2019/2018، صفحة 8)

بالإضافة إلى التصنيفات السابقة هناك تصنيف آخر للابتكار وهو حسب الوظائف الداخلية وسلوك المنظمة ويضم هذا النوع من الابتكارات كل من الابتكار المستمر، الابتكار غير المستمر، الابتكار التشاركي، والابتكار الإستراتيجي.

3 أهمية الابتكار

يكتسي الابتكار أهمية كبيرة في وقتنا الحالي، إذ أنه أصبح معياراً لقياس مدى التقدم الإجتماعي والإقتصادي في أي دولة من دول العالم، كما أنه أصبح مصدراً أساسياً للمنظمات تحقق من خلاله ثروات كبيرة ويساعدها أيضاً على تحقيق الميزة التنافسية والبقاء والإستمرارية في سوق المنافسة وبالتالي تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية. وعليه يمكن تلخيص أهمية الابتكار في النقاط التالية: (عيسى، محمود عمر، و جيلالي، 2020، صفحة 640)(مباركي و قريشي، 2016، الصفحات 409-410) (سليمانى، 2007/2006، الصفحات 35-36)

- لكي تتطور المنظمات وتتقدم وتصبح أكثر كفاءة يجب عليها تطبيق الأفكار والعمليات الإبتكارية باستمرار.

- في ظل عالم يسوده التعقيد ومع اشتداد المنافسة بين المنظمات أصبح من الضروري عليها التكيف مع مختلف التغيرات والتعقيدات والعمل على خلق الإبتكارات من أجل ضمان البقاء والإستمرارية في السوق.

- وفي مقولة للعالم الإقتصادي جوزيف شومبيتر يقول: "إن الإبتكار يقدم جزرة المكافأة الرائعة أو عصا الفقر المدقع"، بمعنى أن الإستخدم الناجح للإبتكار ينتج عنه نتائج إيجابية بالنسبة للمؤسسة والعكس صحيح.

- يعتبر الإبتكار أحد الأساليب التنافسية الحديثة ووسيلة مهمة تستطيع من خلالها المنظمة تحقيق الميزة التنافسية والريادة.

- يساهم الإبتكار في تحقيق التميز للمنظمة من حيث الوقت وذلك من خلال تقليل الوقت بين المنتج الأول والمنتج الآخر الذي يطرح بعده (التنافس بالوقت).

- يحسن من جودة الخدمات والمنتجات التي تقدمها المنظمة.

- يعمل على بناء سمعة جيدة للمنظمة في أذهان عملائها.

4 التمييز بين الابتكار والإبداع والإختراع:

لقد أشار الباحثان (Carrier and Garand 1996) إلى الفرق بين الإبتكار Innovation والإبداع

Creativity بقولهم ان الإبداع يتعلق باكتشاف وظهور فكرة جديدة مميزة، أما الإبتكار فيتعلق بوضع هذه

الفكرة حيز التنفيذ على شكل خدمة أو عملية أو سلعة تقدمها المنظمة لزملائها، فإذا كان الإبداع متعلق بالأفراد فإن الابتكار يتعلق بالمنظمة وبنشاطها التسويقي والإنتاجي. والإبداعية حسب (Louis Armand 1970) هي عملية عقلية تقوم على توليد مفاهيم وأفكار جديدة حول شيء ما، حيث إعتبر الباحث أن الإبداعية هي مرادف لعبارة "القدرة على الإختراع".

وعليه نستنتج بأن الإبداع يسبق الابتكار، فإذا كان الإبداع هو الإتيان بالأفكار الجديدة فإن الابتكار هو التطبيق لتلك الأفكار، أي أن الابتكار هو نتيجة سلسلة من الإبداعات.

بينما نجد أن الكثير من الباحثين اعتبروا أن الابتكار والإختراع شيء واحد لا فرق بينهما فإنه من جانب آخر هناك باحثين مثل (Morvan 1991) و (Giget 1994) و (Shampiter) قاموا بتوضيح الفرق بين المصطلحين واعتبروا أن الإختراع هو خلق فكرة لعملية أو منتج جديد بينما الابتكار يتعلق بوضع تلك الفكرة حيز التنفيذ، أي أن الإختراع يتعلق بالبحث والإكتشاف العلمي بينما الابتكار هو إخراج ما تم إكتشافه وتجسيده في السوق.

5 العلاقة بين الابتكار والأداء

من المؤكد أن أداء المنظمات يتأثر بالابتكار، فنجد أن المنظمات التي تتمتع بحصص سوقية مرتفعة وأرباح عالية وتكون مبيعاتها في إزدياد مقارنة بمنافسيها هي عادة ما تكون منظمات تعمل على إدخال طرق وأساليب جديدة لإدارة منتجاتها وعملياتها، كما تقوم أيضا بابتكار وإنتاج منتجات وخدمات جديدة وبالتالي فهي بذلك تحقق مستويات عالية من الأداء. (بلكبير، 2013، صفحة 265)

وفي دراسة أعدها الباحثين سامي مباركي ومحمد قريشي لسنة 2016 والتي تناولت دور الابتكار التكنولوجي في تحسين أداء المؤسسات الإقتصادية، وخلصت إلى أن المؤسسات التي تطبق الابتكار في مجال عمالها وتعمل على توفير متطلباته المادية والبشرية فإنها هي التي تحقق أداء أفضل ومتميز عن نظيرتها من المؤسسات الأخرى وبذلك فهي تعزز قدرتها التنافسية في الأسواق. وفي دراسة أخرى للباحثين الإسبانيين « Daniel Jiménez– Jiménez and Raquel Sanz–Valle, 2011 » والتي تناولت العلاقة بين الأداء والتعلم التنظيمي والابتكار، والمطبقة على 451 شركة إسبانية كشفت نتائج الدراسة أنه يساهم كل من التعلم التنظيمي والابتكار في التأثير بشكل إيجابي على أداء الأعمال، كما خلصت إلى وجود تأثير للتعلم التنظيمي على الابتكار. بالإضافة إلى ذلك فقد أثبتت دراسة كل من « Praveen K. Soni, Gary L. Lilien, David T. Wilson, 1993 » والتي درست العلاقة بين الابتكار الصناعي وأداء

الشركات في عينة ل 40 شركة لصناعة الكيماويات، أن الابتكار ينتج عنه أداء أفضل للشركة واستنتج الباحثين أن هناك علاقة إيجابية بين الابتكار والاداء.

المطلب الثالث: الأداء الابتكاري

يرتبط الأداء الابتكاري بعملية توليد الأفكار الجديدة الخارجة عن السياقات التقليدية، وكذا إستحداث مختلف الأساليب والوسائل التي تساعد المنظمة على تحويل الأفكار وتجسيدها على أرض الواقع، إذ نجد أن جوهر الأداء الابتكاري هو التطبيق الناجح للأفكار الإبداعية مما يحقق أداء فعال ومتميز للمنظمة.

1. تعريف الأداء الابتكاري

يعرف على أنه "ذلك السلوك المعتمد للفرد لتقديم وتطبيق أفكار ومنتجات وعمليات وإجراءات جديدة على دوره أو وحدته أو مؤسسته في العمل". (De Jong & Den Hartog, 2007, pp. 41-42) ويعرف أيضا بأنه مجموعة من الأنشطة المترابطة التي يؤدي تطبيقها إلى أداء الأعمال بطريقة جديدة. (الياور، 2019، الصفحات 23-24) وعرفه Zhang et al بأنه القدرة على تحويل الأفكار الجديدة إلى منتجات وخدمات وعمليات ناجحة. (Zhang, Gloor, & Grippa, 2013, pp. 2-3)، إذ ينتج الموظفون المبدعون الأفكار الجديدة والمفيدة من أجل تطوير الإجراءات والعمليات والممارسات التنظيمية. كما ويعرف على أنه ميل الأفراد واستعدادهم للبحث عن الفرص واستغلالها لتقديم منتجات وخدمات جديدة للأسواق، والعمل على إيجاد الحلول للمشكلات الحالية والقدرة على إيجاد طرق حديثة واستعمالات جديدة للمعدات الحالية بغرض تطوير أداء المنظمة. (AL-Araimi, 2012, p. 54) ويرتبط الأداء الابتكاري بالتفكير خارج السياقات التقليدية مما ينتج عنه مخرجات أو نتائج غير مؤلوفة بالنسبة للمنظمة والفرد.

وقد عرفه كل من Wang & Lin بأنه "إنجاز الابتكار من خلال الأنشطة التنظيمية لكل الأهداف المنشودة والتي يمكن قياسها عن طريق مختلف الأساليب المالية والتقنية وغير التقنية". (أبو حشيش، 2021، صفحة 41)، فالأداء الابتكاري يمثل الطريقة التي يفكر بها الأفراد بطريقة مبدعة لإنجاز المهام وحل المشكلات للوصول إلى أداء أفضل وتحقيق التميز الإداري والجودة، وهذا في ظل توفر الخبرة الذاتية للأفراد والدافع على الإنجاز. (دهش جلاب و غجير جريمخ، 2018، صفحة 190)

بناءً على ما سبق يعرف الأداء الابتكاري بأنه مجموعة من الجهود والمهارات والصفات الشخصية التي يمتلكها الأفراد والتي تساعدهم في التعامل مع مختلف المشكلات والقدرة على إنجاز المهام بطريقة مبدعة للوصول إلى نتائج جديدة تحقق أداء أفضل للفرد والمنظمة ككل.

2. أهمية الأداء الابتكاري

حتى تتمكن المنظمات من تحقيق الريادة وتحقيق المستويات العالية من الأداء لابد لها أن تنتهج سلوكاً ابتكارياً يساعدها على تحقيق التميز و يمكنها من الإستمرارية، ومن هنا تظهر أهمية الأداء الابتكاري، حيث أنه يساهم في الآتي: (Salman, Mula, Mufti, Islam, & Aslam, 2016, p. 491) (علاء و مثنى، 2020، صفحة 245) (العماري، 2018، صفحة 22)

- يعد الأداء الابتكاري مصدر مهم لبقاء المنظمة واستمراريتها كونه يقوم على إنتاج الأفكار الجديدة من قبل الموظف وبالتالي القدرة على إتخاذ القرارات ومواجهة التحديات وإنتاج وتقديم منتجات وخدمات جديدة تحقق التميز للمنظمة.
- يعتبر الأداء الابتكاري أداة تستطيع من خلالها المنظمات توفير الموارد والوقت اللازمين لإدارة أعمالها وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية.
- يمثل أداة تساعد الدول النامية من التخلص من التبعية للدول المتقدمة وبالتالي تحقيق الإستقلالية.
- يعتبر مهارة حياتية يمارسها الفرد ويمكن تنميتها وتطويرها عن طريق التعلم والتدريب.
- يكسب الفرد شخصية قوية قادرة على مواجهة مختلف المشكلات والتحديات في المستقبل.
- يساعد على رصد ومتابعة مختلف التغيرات الحاصلة في العالم والعمل على مسايرتها لإحداث التغيير.
- يساعد الفرد على تكوين ذاته وممارسته تفكيره المستقل وبالتالي تمكينه من بناء علاقات جديدة.
- يعتبر الأداء الابتكاري كأداة يمكن من خلالها أن تحقق المنظمة ميزة تنافسية.

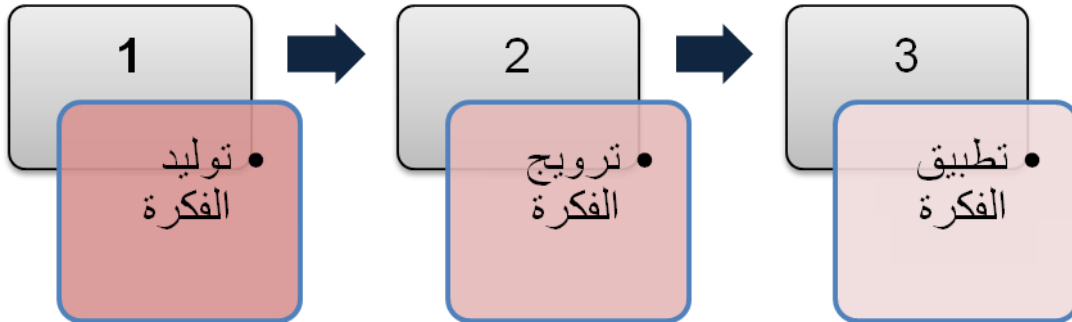
3. أبعاد الأداء الابتكاري

ينظر معظم الكُتاب والباحثين إلى أبعاد قياس الأداء الابتكاري كل حسب إهتماماته وتوجهاته، فقد حدد (Thompson and Heron (2006) بأن جعل الوقت منتج بامتلاك المشاريع والأفكار، تطوير هياكل مع الخبراء الآخرين، حل المشاكل التي تسبب صعوبات للآخرين، وامتلاك الأفكار الجديدة هي مؤشرات قياس الأداء الابتكاري.

بينما يرى كل من Gupta and Singh (2014) و Zhang and Bartol (2010) و Gupta and Singh (2015) بأن مؤشرات قياس الأداء الابتكاري تتمثل في تحديد المشكلة، البحث عن المعلومات، توليد الفكرة، وتعزيز الفكرة.

أما Naeyer (2011) فيرى أن توليد الأفكار، الدفاع عنها، الترويج لها، وتنفيذها هي مؤشرات قياس الأداء الابتكاري، بينما أكدت دراسة كل من إحسان دهش جلاب و يوسف موسى سبتي آل طعين (2015) و Janssen (2004) بأن توليد الفكرة، ترويج الفكرة، وتطبيق الفكرة هي مؤشرات قياس الأداء الابتكاري. وبالإطلاع على مختلف الدراسات السابقة فقد إستند الباحث في تحديد أبعاد الأداء الابتكاري الى كل من دراسة إحسان دهش جلاب ويوسف موسى سبتي آل طعين لسنة (2015) ودراسة Janssen (2004) والشكل التالي يوضح هذه الأبعاد:

الشكل (1-05): أبعاد الأداء الابتكاري



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة (إحسان دهش جلاب ويوسف موسى سبتي آل طعين 2015، Janssen 2004)

1.3 توليد الفكرة

وهي أول مرحلة من مراحل الأداء الابتكاري، ففي هذه المرحلة يقوم الفرد بإجراء مختلف عمليات الإتصال والتواصل والبحث عن المعلومات والعمل على ربطها فيما بينها من أجل الإستفادة منها في إنجاز المهام وحل المشكلات. (AL-Araimi, 2012, pp. 58-60) إن عملية توليد الفكرة تعتبر من المهارات المهمة التي يجب أن يتصف بها الفرد والتي تساعده في تطوير وتحسين المفاهيم المتعلقة بالخدمة أو المنتج أو العملية منه إلى الدخول إلى الأسواق الجديدة وبالتالي تطوير أداء المنظمة. (Oukes, 2010, pp.

(21-22) ويعتبر توليد الفكرة شرط أساسي للإبتكار وحالة إستباقية في إكتشاف الفرص، فهو يقوم على جمع مختلف المعلومات والمفاهيم الموجودة وإعادة تنظيمها وترتيبها واستخدامها في حل المشكلات وتحسين الأداء. (Jong, 2007, pp. 25-26)

وحسب "Gupta & Singh" فإن في هذه المرحلة يتم إستخدام مختلف المعلومات والمعرفة الموجودة من أجل توليد حلول إبتكارية جديدة بديلة للسابقة، واختيار أفضلها وأكثرها إحتمالاً لتحقيق الهدف المرجو. (Singh و Gupta، 2014، صفحة 04)

2.2 ترويج الفكرة

وهي المرحلة الثانية بعد مرحلة توليد الفكرة، وفيها يتم صياغة معايير من أجل تقييم الأفكار وتطبيقها ومن ثم تقديمها للأشخاص الموكلة لهم مهمة التنفيذ، كما يتم فيها إختبار صحة تلك الأفكار للتأكد من صلاحيتها ومصداقيتها ومن ثم تطبيقها كأفكار جديدة، ومما لا شك فيه وجود مصادر مقاومة لهذه الأفكار في هذه المرحلة وهذا أمر عادي. (Moolenaar, Daly, & Slegers, 2010, pp. 626-628)، كما يتضمن الترويج معرفة جل العوامل التي تؤثر في نقل الأفكار وتكوينها ومحاولة الإحاطة بها ومعالجتها من أجل تحقيق مستويات عالية من الأداء. (قوقزة، 2019، صفحة 58)

وحسب كل من "Singh & Gupta" فإن عملية الترويج للفكرة تقوم أساسا على الإستثمار في حاجات الأفراد من أجل إقناع الآخرين بتبني وتطبيق فكرة جديدة ينتج عنها آثار إيجابية للفرد والمنظمة، ففي كثير من

الأحيان تكون هنا مقاومة للأفكار الإبداعية بسبب أن الأفراد عادة ما يكون لديهم ميول إلى إنجاز الأعمال العادية وتطبيق السلوكيات الأصلية بعيدا عن التغيير الذي يكون مصحوبا باستخدام طرائق مبتكرة والقيام بمهام جديدة. (Gupta & Singh, 2014, pp. 4-5) فنجد أن ترويج الفكرة يرتبط بإقناع الأفراد بأصالة الأفكار وقبولها على أنها أفكار إبتكارية واجبة التطبيق.

3.3 تطبيق الفكرة

وفيها يتم تحويل الأفكار الجديدة إلى تطبيقات تستفيد منها المنظمة، والتطبيق يحتاج من الأفراد تقديم مجهودات كبيرة من أجل تحويل الأفكار الإبتكارية وتجسيدها على أرض الواقع كالقيام بتعديل عمليات واختيارات أو تطوير منتج أو خدمة جديدة. (دهش جلاب و سبتي آل طعين، 2015، الصفحات 17-18) وفي هذه المرحلة يتم التحقيق الفعلي للأفكار الإبتكارية والقيام بتصحيح الأخطاء والانحرافات التي قد تحدث، وقبول الإبتكار كجزء من الوضع الحالي الجديد بهدف تعزيز الأداء التنظيمي. (أمانة الشمري، سلمان

المسعودي، و مبارك نجم، 2021، صفحة 204)، وتعتبر هذه المرحلة بمثابة إكمال للفكرة التي تم توليدها، وذلك عن طريق تحويلها إلى نتائج فعلية ذات قيمة يستفيد منها الآخريين. (الخالدي، 2018، صفحة 77)

المبحث الثالث: ماهية رأس المال النفسي

يعتبر التركيز على الحالة النفسية الإيجابية للفرد من بين العوامل المهمة التي يجب على المنظمات أن تولي لها إهتماماً، وذلك باعتبار العنصر البشري من الموارد الأساسية في المنظمات، لهذا سوف نحاول في هذا المبحث التعرف على رأس المال النفسي باعتباره مورد إيجابي للمنظمة ومن ثم التعرف على أبعاده وأهميته.

المطلب الأول: مفهوم رأس المال النفسي

في تعريفه الرسمي عُرف على أنه "حالة التطور النفسي الإيجابية للفرد والتي تتميز بما يلي: (1) إمتلاك الثقة (الكفاءة الذاتية) لتولي وبذل الجهد اللازم للنجاح في المهام الصعبة (2) إعطاء غزو إيجابي (تفاؤل) بشأن النجاح الآن وفي المستقبل (3) الإستمرارية في التوجه نحو الأهداف، وعند الضرورة إعادة توجيه المسارات إلى الأهداف (الأمل) من أجل النجاح، (4) وعندما تكتنفه المشاكل والآثار الإعلانية فإن الحفاظ عليها والإرتداد إلى ما هو أبعد من ذلك (المرونة) لتحقيق النجاح". (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010, p. 2)

كما يعرف على أنه "التقييم الإيجابي للمرء للظروف واحتمال النجاح بناءً على الجهد والمثابرة المحفزين" (Luthans, Bruce J, James B, & Steven M, 2007, p. 550)، ويعرف أيضاً بأنه "ميولات الفرد الإيجابية نحو الهدف وإدراك ومواجهة المعوقات التي تحد من الوصول للهدف من خلال تبني المكونات الأربعة المتمثلة في الكفاءة الذاتية والتفاؤل والأمل والمرونة". (Caza, Bagozzi, Woolley, Levy, & Caza, 2010, p. 54) ويصفه "Barbosa" بأنه ذلك المورد الشخصي الإيجابي الذي يتوفر في الموظف ويساعده في التعامل بشكل إيجابي مع ظروف العمل السيئة والتقييم الإيجابي للسيناريوهات والمواقف المصادفة له في العمل. (Barbosa, 2017, p. 4)

ويعرف أيضاً على أنه "الحالة النفسية الإيجابية للفرد التي تمتد إلى ما وراء رأس المال الفكري بقصد الحصول على الميزة التنافسية والمحافظة عليها". (çetin, 2011, p. 374)، وهو القدرة على تطبيق صفات رأس المال النفسي الإيجابي في العمل من أجل زيادة إنتاجية الفرد وإنتاجية المنظمة. (Lehtimäki, 2016, p. 33) ويعرف أيضاً على أنه "الحالة النفسية الإيجابية للفرد والقابلة للتطوير". (Etebarian, Tavakoli, & Abzari, 2012, p. 5058)

ومما سبق يمكن تعريف رأس المال النفسي على أنه تلك الصفات الشخصية الإيجابية للفرد والمتمثلة في الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة والتي تساعده في التعامل مع مختلف الظروف المحيطة به في العمل منه إلى زيادة الإنتاجية.

المطلب الثاني: أهمية رأس المال النفسي

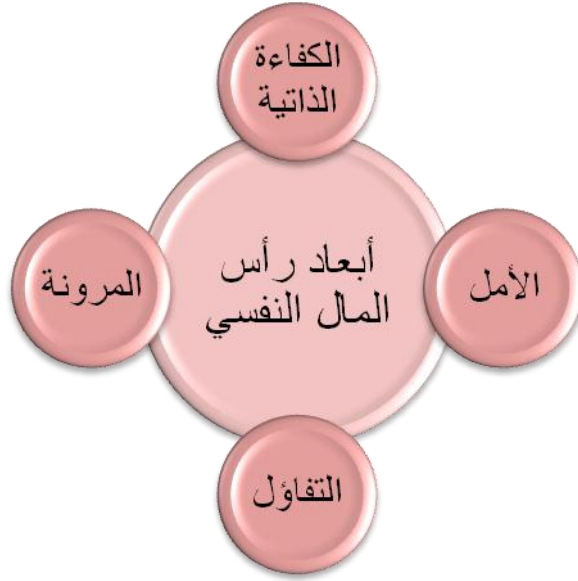
تتبع أهمية رأس المال النفسي من كونه يمثل أحد الموارد التنافسية المستدامة للمنظمة والتي ترتبط بالخصائص النفسية للشخص والتي يصعب تقليدها، وعليه تتمثل أهمية رأس المال النفسي فيما يلي: (أحمد شيخو فارس و يونس محمد، 2022، صفحة 315)

- يزيد من قبول مبادرات الأفراد الإبتكارية .
- يحقق نتائج إيجابية بالنسبة للفرد والمنظمة، كالرضا الوظيفي والإبداع في الأداء .
- يعمل على تحسين علاقات العمل وتطوير الأداء الإداري.
- يساهم في تنمية روح المسؤولية في العمل وإقامة علاقات مع أصحاب المصالح وبالتالي تحقيق المسؤولية الإجتماعية.
- يعمل على تعزيز المزايا التنافسية للمنظمة وذلك كونه مورد نفسي يرتبط بالخصائص الشخصية للفرد والتي يصعب تقليدها.
- يساهم في زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف والتأثيرات السلبية للمنظمة.

المطلب الثالث: أبعاد رأس المال النفسي:

أجمع العديد من الباحثين على أن رأس المال النفسي الإيجابي القابل للتطوير يتكون من أربعة تركيبات أساسية تتمثل في الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (1-06): أبعاد رأس المال النفسي



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على الدراسات السابقة (Vishal Gupta et Shailendra Singh 2014, Akbar Etebarian 2012, Fatih çetin 2011)

1. الكفاءة الذاتية

وتعرف على أنها القدرات الإدراكية والدافعية الذاتية للفرد وقوة ثقته في نفسه بخصوص تقديمه للجهود الضرورية لإتمام مهامه والنجاح في عمله مهما كانت الظروف. (Abdullah & Ramadan, 2021, p. 208) كما تعرف بأنها "قناعة الفرد أو ثقته بقدراته أو قدراتها على تعبئة الدافع أو المصادر المعرفية أو مسارات العمل اللازمة لتنفيذ مهمة محددة بنجاح في سياق معين" (Luthans & Youssef, 2017, p. 07:09) وتم اختصار هذا التعريف ليصبح إمتلاك الفرد الثقة في نفسه لتولي المهام الصعبة وبذل الجهد اللازم من أجل النجاح فيها. (Luthans & Youssef, 2007, pp. 328-329)

وعرف باندورا الكفاءة الذاتية على أنها " الإيمان بقدرات الفرد على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل المطلوبة لإدارة موقف مستقبلي" (Bandura, 1995, p. 02)

يتمتع الأفراد ذو الكفاءة العالية بالنقاط التالية: (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015, p.

51)

- إمتلاكهم لدوافع ذاتية.

- يعملون على استثمار الوقت وعدم تضييعه بهدف الوصول إلى الهدف.
- المثابرة والإجتهاد في مواجهة مختلف الصعوبات والعقبات، إذ أنهم يؤمنون بكفاءاتهم وقدراتهم ويعتبرون أن صعوبات العمل عبارة عن تحديات يجب أن يتغلبوا عليها، على عكس الأفراد الذين لا يتقنون في قدراتهم فيعتبرون صعوبات العمل عبارة عن تهديدات يجب الإبتعاد عنها.
- يختارون أنفسهم لتولي المهام الصعبة.
- رسمو أهداف عالية لأنفسهم لإنجازها.

1. الأمل

عرفه "Rick Snyder" بأنه: "حالة تحفيزية إيجابية هي على أساس الشعور المشتق بشكل تفاعلي للوكالة الناجحة للطاقة الموجهة بالهدف والمسارات التخطيط لتحقيق الهدف" حيث يعتبر أن الأمل يتكون من مكونين أساسيين يتمثل المكون الأول في الوكالة أو قوة الإرادة وهي قدرة الفرد على تحديد الأهداف والتوقعات الواقعية الصعبة والتصميم على متابعتها ومن ثم الوصول إلى تلك الأهداف والسيطرة على الأوضاع، أما المكون الثاني فهو المسارات (القوة على الطريق) ويرتبط بقدرة الأفراد على توليد مسارات بديلة وتغيير مساراتهم المرغوبة في حالة إنسداد الطريق الأصلي. (Fred, Carolyn M, & Bruce J, 2007, p. 66)

والأمل هو استثمار لجهود الأفراد من أجل تحقيق الأهداف من خلال المثابرة والتحدي والقدرة على تغيير المسارات في حال تطلب الأمر ذلك. فهو يتعلق بالمستقبل إذ أنه مرتبط بالالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، والسعادة في العمل، ويستعمل الأفراد ذو المستويات العالية من الأمل عبارة وكيل في وصف أنفسهم مثل قولهم "أستطيع القيام بذلك" أو "لا يمكن إيقافني". (Endres, 2021, p. 13) ويتمتع الأفراد ذو المستويات العالية من الأمل بالقدرة على توليد الطرق البديلة وتخطيط الإستراتيجيات لتحقيق الهدف، على عكس الأفراد الضعاف الأمل الذين يحتاجون إلى وقت طويل من أجل الوصول إلى طرق جديدة لتحقيق الهدف. (Djourova, 2018, pp. 20-22)

2. التفاؤل

وهو توقع الفرد لحدوث الأحداث الإيجابية مع الإستعداد الجيد لأي ظروف صعبة أو مشكلات بناء على توقع حدوث نتائج إيجابية. والمتفائلون هم الأفراد الذين يتوقعون حدوث أشياء جيدة لهم، أما المتشائمون فهم أفراد يتوقعون حدوث الأشياء السيئة، وهذا الإختلاف في التوقعات سوف يؤدي لا محال إلى الإختلاف

في طريقة التعامل مع المشكلات. (Hodges, 2010, p. 22) ، فالمتفائلون يمتلكون أسلوباً إيجابياً ويكونون مستعدين لبذل جهد كبير لمواجهة الصعوبات والوصول إلى الهدف، وذلك إستناداً إلى توقعاتهم لحدوث النتائج الإيجابية المرغوبة. (Nestingen, 2017, pp. 6-7) والتفاؤل هو "التحديد الإيجابي للنجاح الحالي والمستقبلي" (Welter و Scrimshire, 2021، صفحة 02) أي أنه يمثل توقعات الفرد للأحداث الإيجابية في المستقبل معتقداً بأن الأحداث الإيجابية أكثر احتمالاً للوقوع بالمقارنة مع الأحداث السلبية.

3. المرونة

وتعرف على أنها "الانتعاش أو الإرتداد من الشدائد والصراع والفشل أو حتى الأحداث الإيجابية والتقدم والمسؤولية المتزايدة" (Fred, 2002, p. 72) ، والمرونة هي "التحديد الإيجابي للنجاح الحالي والمستقبلي (Welter & Scrimshire, 2021, p. 02) وهي القدرة على تخطي النكسات والخيبات التي يتعرض لها الفرد عند الشدائد والقدرة على تجاوزها ومواصلة الحياة بشكل إيجابي. (ميره و عبيد، 2019، صفحة 175)

وتعرف على أنها القدرة على التماسك في الظروف الصعبة والرجوع إلى الحالة الطبيعية بعد مواجهة الظروف القاسية والمشاكل، وذلك بهدف تحقيق الأهداف المرجوة. والمرونة عبارة عن مورد إيجابي للمنظمة يسمح لموظفيها بالتكيف مع مختلف المشاكل والمعوقات والتعافي من الشدائد للوصول إلى الهدف وتحقيقه. ويشير "Nia Plamenova Djourova" إلى المرونة على أنها القدرة على إدراك المخاطر والتحديات والعمل على تخصيص الموارد والوقت اللازم لإدارتها. (Nia Plamenova, 2018, pp. 33-34) وعليه فإن رأس المال النفسي يرتبط بالخصائص والصفات الإيجابية للفرد والمتمثلة في المرونة، الكفاءة الذاتية، التفاؤل، والأمل، إذ أن توفر هذه الصفات في الفرد واستثمارها في مجال عمله في المنظمة سوف يؤدي إلى تطور وتقدم مستوى أداء الفرد منه إلى تحقيق أهداف المنظمة وبالتالي تحقيق النجاح.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على الأدبيات النظرية المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث أشرنا في المبحث الأول إلى الإطار النظري للتوجه الريادي وتعرفنا فيه على الريادة بإعتبارها مجموعة مجموعة من النشاطات التي يمارسها الأفراد بغية خلق قيمة مضافة للمنظمة وذلك من خلال إنتاج منتجات جديدة أو تطوير منتجات قائمة، كما تم التطرق في هذا المبحث إلى مجموعة من المفاهيم حول الريادي وريادة الأعمال وصولاً إلى التوجه الريادي بإعتباره عنصراً مهماً في المنظمة إذ أنه يمكنها من متابعة ورصد مختلف تغيرات السوق والإستباقية إلى إستغلال الفرص مع خوض المغامرة في الأعمال الجديدة.

بينما تناولنا في المبحث الثاني الإطار النظري للأداء الإبتكاري بإعتباره من المتغيرات المهمة في دراستنا، حيث تعرفنا في هذا المبحث على الأداء والعوامل المؤثرة فيه ومن ثم التعرف على علاقته بالإبتكار منه إلى تحديد أبعاد الأداء الإبتكاري وأهميته، أما المبحث الثالث فتم التطرق فيه إلى ماهية رأس المال النفسي كونه من الموارد الإيجابية والمهمة التي يجب على المنظمات الإهتمام بها من أجل زيادة إنتاجية الفرد والمنظمة ومنه إلى التعرف على أبعاده وأهميته.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

تمهيد:

تعتبر الدراسات السابقة بمثابة الركيزة الأساسية لبناء موضوع الدراسة، حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى تناول أهم الدراسات العربية والأجنبية التي عالجت موضوع التوجه الريادي بأبعاده (الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة) وعلاقته بالأداء الابتكاري في ظل الدور الوسيط لرأس المال النفسي، وذلك من خلال عرض الدراسات التي عالجت الموضوع في جزئه النظري والتطبيقي بالتطرق إلى أهداف كل دراسة والمنهج المتبع وأهم الأدوات الإحصائية المستعملة وكذا أهم النتائج المتوصل إليها والتوصيات المقترحة، وفي الأخير تحديد أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين دراستنا، وعرض أهم ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة.

المبحث الأول: مناقشة الدراسات السابقة باللغة العربية

المطلب الأول: الدراسات العربية حول التوجه الريادي

1- دراسة مالك النعيم محمد علي وآخرون، لسنة (2022)، بعنوان "التوجهات الريادية ودورها في تحقيق الأداء المتفوق -دراسة حالة في شركات وزارة النقل العراقية"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي تلعبه التوجهات الريادية (الإستقلالية، الإبتكارات الريادية، المخاطرة، الإستباقية، والمغامرة التنافسية) في تحقيق الأداء المتميز في شركات وزارة النقل العراقية، حيث إعتمدت الدراسة على طريقة العينة القصدية في توزيع الإستبانات وتوصلت إلى 135 إستبانة صالحة للدراسة من مديري ومسؤولي شركات وزارة النقل العراقية والتي تم تحليلها باستخدام برنامج (AmosV.25, SpssV.26) وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر مباشر للتوجهات الريادية في تحقيق الأداء المتفوق في شركات وزارة النقل العراقية، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الإهتمام بأبعاد التوجه الريادي من أجل تعزيز فرص النجاح وكذا تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في كونها تناولت موضوع التوجه الريادي وقامت بقياسه من خلال خمسة أبعاد على عكس الدراسة الحالية التي ركزت في قياسه على ثلاثة أبعاد رئيسية فقط، بالإضافة إلى ذلك قامت هذه الدراسة بمعالجة البيانات باستخدام برنامج Amos على عكس الدراسة الحالية التي إعتمدت على برنامج Smart PLS.

2- دراسة بن فاضل وسيلة وآخرون، لسنة (2021)، بعنوان "قياس التوجه الريادي لرواد الأعمال الجزائريين دراسة مقارنة بين عينتين متطابقتين من المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"

سعت هذه الدراسة إلى قياس مدى التوجه نحو ريادة الأعمال في الجزائر من خلال دراسة مقارنة بين عينتين متطابقتين من المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث إستخدمت الدراسة المنهج المقارن في عملية التحليل وخلصت نتائج الدراسة إلى أن أصحاب المؤسسات الناشئة لهم توجه قوي نحو الريادة بالمقارنة مع مؤسسي المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أي أن أصحاب المؤسسات الناشئة لهم توجه نحو المخاطرة وسباقين في إقتناص الفرص من أجل تقديم إبتكارات جديدة وطرحها في السوق، وأوصت الدراسة

في الأخير بضرورة الأخذ بعين الاعتبار الإختلافات الموجودة بين القطاعين أثناء تقديم الدعم بهدف منع تشتت رواد الأعمال وكذا الخروج بنتائج إيجابية.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في إعتماها على الأبعاد الثلاثة الأساسية (الإبداعية، الإستباقية، والمخاطرة) ولكنها إختلفت عنها في تسمية المتغير وأعطته إسم ريادة الأعمال بدل من التوجه الريادي، كما اختلفت عن الدراسة الحالية في كونها إستخدمت المنهج المقارن بالإعتقاد على عينة طبقية على غرار الدراسة الحالية التي إعتمدت المنهج الوصفي التحليلي باختيار عينة قصدية.

3- دراسة علي جابر محمد أبو شوصاء، معاذ غالب الشليف لسنة (2020)، بعنوان "أثر التوجه الريادي في جودة الخدمات المصرفية -دراسة نظرية وثائقية على البنوك العاملة بمدينة مارب"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التوجه الريادي على جودة الخدمات المصرفية ومعرفة مدى إدراك الأفراد العاملين بالبنوك للتوجهات الريادية ومدى تبنيها في سلوكياتهم، حيث إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الإستنباطي من خلال إستقراء مختلف الوثائق الإلكترونية والمكتوبة، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين التوجه الريادي وجودة الخدمات المصرفية، أي أنه كلما كان توجه الأفراد نحو الريادة أكبر كلما إنعكس ذلك بالإيجاب على جودة الخدمات المصرفية المقدمة وبالتالي زيادة رضا الزبون، كما وخلصت الدراسة إلى أن البنوك اليمنية العاملة في مدينة مارب تعاني من قصور عديدة في توجهاتها الإستراتيجية وليس لديها رؤى ريادية واضحة. وفي ما توصلت إليه الدراسة فقد إقترح الباحثان جملة من التوصيات أهمها ضرورة تبني عنصري الإبداعية والإستباقية في العمل مما يساعد على تحسين تنافسية وأداء المصارف اليمنية وبالتالي تحقيق النجاح والإستمرارية.

إختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية من حيث المنهج المستخدم حيث إعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الإستنباطي الذي يقوم على إستقراء الوثائق وتحليلها في حين إعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي.

4- دراسة الخير عمارة محمد علي، آدم يعقوب أبكر حماد، لسنة (2020)، بعنوان "الدور الوسيط للتوجه الريادي في العلاقة بين المعرفة الضمنية والأداء الإستراتيجي دراسة تطبيقية على شركات الإتصالات السودانية"

سعت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الوسيط للتوجه في العلاقة بين المعرفة الضمنية والأداء الإستراتيجي باستخدام بيانات مجموعة من شركات الإتصالات السودانية والتي تم الحصول عليها من خلال 62 إستبانة صالحة للدراسة والتي تم تحليلها باستخدام برنامج (SPSS) وفق نمذجة المعادلات البنائية وأسلوب تحليل المسار، وتوصلت الدراسة إلى أن التوجه الريادي يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين المعرفة الضمنية والأداء الإستراتيجي، كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط إيجابية بين الأداء الإستراتيجي والتوجه الريادي وكذا التوجه الريادي والمعرفة الضمنية. وفي الأخير أوصت الدراسة بالعمل على دراسة هذا الموضوع على مجتمع كبير وعلى قطاعات خدمية أخرى حتى يتسنى لنا الوصول إلى نتائج أفضل من أجل تعميمها.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها إستخدمت برنامج SPSS وفق نمذجة المعادلات البنائية وأسلوب تحليل المسار، في حين إختلفت عن الدراسة الحالية في كونها درست متغير التوجه الريادي كمتغير وسيط على عكس الدراسة الحالية التي إعتبرته كمتغير مستقل.

5- دراسة فادي عبد المجيد القبيلات، لسنة (2019/2018)، بعنوان "أثر رأس المال الفكري على التوجه الريادي في البنوك الإسلامية الأردنية"

سعت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في التأثير على التوجه الريادي في كل من بنك الصفاة الإسلامي، والبنك الإسلامي الأردني، والبنك الإسلامي، حيث إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات 75 عامل في البنوك الإسلامية الأردنية، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال الهيكلية، رأس المال البشري، رأس المال العملاء) على التوجه الريادي بأبعاده (الإبداعية، المخاطرة، الإستباقية) عند مستوى معنوية 0.05، كما أظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى التوجه الريادي بأبعاده في البنوك الإسلامية الأردنية مرتفع مما يدل على مستوى إتفاق جيد لأفراد العينة في هذه البنوك. وأوصت الدراسة في الأخير بالقيام باكتساب معارف ومهارات أكثر وتنمية المعارف السابقة من أجل تعزيز التوجه الريادي في البنوك الإسلامية الأردنية، كما أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بإدارة رأس المال العملاء ورأس المال البشري ورأس المال الهيكلية من أجل تحقيق التميز.

إختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في كونها درست متغير التوجه الريادي كمتغير تابع على عكس الدراسة الحالية التي إعتبرته كمتغير مستقل، في حين أنها تشابهت مع الدراسة الحالية في إعتداد كلاهما على المنهج الوصفي التحليلي.

6- دراسة أروى محمد الحريرة وآخرون، لسنة (2018)، بعنوان "التوجه الريادي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية، الدور الوسيط لإدارة المعرفة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في مدينة سحاب الصناعية-الأردن" سعت هذه الدراسة إلى معرفة أثر التوجه الريادي بأبعاده (الإبداعية، أخذ المخاطر، الإستباقية، الحاجة للإنجاز، وموقع السيطرة) في تحقيق الميزة التنافسية في ظل الدور الوسيط لإدارة المعرفة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في مدينة سحاب الصناعية بالأردن، وقد إعتد الباحثون على العينة العشوائية البسيطة في توزيع الإستبانة وتوصلوا إلى 151 إستبانة صالحة للدراسة، كما إعتدت الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية لإختبار صحة الفرضيات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي بأبعاده في تحقيق الميزة التنافسية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة عند مستوى معنوية 0.05، كما خلصت الدراسة أيضاً إلى وجود أثر غير مباشر لإدارة المعرفة في العلاقة بين التوجه الريادي والميزة التنافسية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مدينة سحاب الصناعية عند مستوى معنوية 0.05. وفي الأخير أوصى الباحثون بضرورة قيام الدولة بدعم هذه المشاريع ومنح إعفاءات ضريبية لأصحابها وكذا إعفاءات عن عملية التصدير، كما أوصى الباحثون بضرورة تبني سلوكيات التوجه الريادي في إدارة المشاريع والعمل على الإستفادة من نتائجه في تحقيق الميزة التنافسية.

إختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في إعتادها على خمسة أبعاد لقياس التوجه الريادي وفي طريقة إختيار العينة من المجتمع بحيث إعتدت على العينة العشوائية البسيطة.

7- دراسة زكية مقري، آسية شنه، لسنة (2015)، بعنوان "دور التوجه الريادي لمخابر البحث الجامعية في إنشاء المشاريع الصغيرة -دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومعهد علوم البيطرة والعلوم الفلاحية بجامعة باتنة"

سعت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه التوجه الريادي لمخابر البحث الجامعية في إنشاء المشاريع الصغيرة من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين وطلبة الدراسات العليا المنخرطين بمخابر البحث بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومعهد علوم البيطرة والعلوم الفلاحية بجامعة باتنة، حيث إعتدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات 120 إستبانة صالحة للدراسة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إرتباط قوية بين التوجه الريادي لمخابر البحث الجامعية وبين إنشاء المشاريع الصغيرة، كما خلصت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي بين بعدي المبادرة والإبداعية وبين إنشاء المشاريع الصغيرة، وعدم وجود تأثير

معنوي بين بعد المخاطرة وبين إنشاء المشاريع الصغيرة، كما أظهرت الدراسة أيضا عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين إجابات المستجوبين حول متغير التوجه الريادي لمخابر البحث الجامعية تعزى لكل من متغير الحالة العائلية، الجنس، المستوى، والعمر. وأوصت الدراسة في الأخير بضرورة الإهتمام أكثر بمراكز البحث الجامعية وتوفير الوسائل اللازمة وتقديم الدعم الكافي وكذا تخصيص الموارد اللازمة من أجل إجراء البحوث.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المنهج المعتمد والأداة المستخدمة في جمع البيانات، في حين اختلفت عن دراستنا في إختيار المجتمع والعينة المدروسة.

8- دراسة إحسان دهش جلاب، لسنة (2014)، بعنوان "العلاقة بين التوجه الريادي والريادة المستدامة بحث ميداني في عينة من المنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مدينة الديوانية"

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة التي تربط التوجه الريادي (الإستباقية، تبني المخاطر، والإبداعية) بالريادة المستدامة (الريادة الإقتصادية، الريادة البيئية، الريادة الإجتماعية)، حيث إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي أين تم توزيع 178 إستبانة على أصحاب هذه المشاريع الصغيرة والمتوسطة واسترجاع 107 منها صالحة للدراسة، وباستعمال معامل الإرتباط Spearman ومجموعة من الأساليب الإحصائية خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط بين التوجه الريادي والريادة المستدامة، أي أن إهتمام المنظمات بالإستباقية والإبداع والمخاطرة من شأنه أن يرفع من مستوى ممارسة الأفراد للأنشطة البيئية والإقتصادية والإجتماعية بطريقة ريادية، وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة الحرص على تصميم النظم الإدارية بطريقة تزيد من مستوى الإبداعية في المنظمات ونشر ثقافة طرح الأفكار دون خوف أو تردد.

تشابهت الدراسة مع الدراسة الحالية في المنهج المتبع والأبعاد المدروسة للتوجه الريادي، وتم الإستفادة من هذه الدراسة في تحديد أبعاد التوجه الريادي.

المطلب الثاني: الدراسات العربية حول الأداء الإبتكاري

1- دراسة Ben Abden Amina, Ayad Lila، لسنة (2022)، بعنوان " The impact of psychological capital on the innovative performance of teachers at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Adrar University Times "

سعت هذه الدراسة إلى البحث في أثر رأس المال النفسي بأبعاده (المرونة، الكفاءة الذاتية، الأمل، والتفاؤل) على الأداء الابتكاري للأساتذة التدريسيين بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة أدرار، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت العينة من 60 إستانة قابلة للقياس والتي تم تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وباستخدام برنامج Smart PLS و SPSS V.26 توصلت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكل من بعد المرونة والكفاءة الذاتية على الأداء الابتكاري للأساتذة التدريسيين بالكلية محل الدراسة، وأوصت الدراسة في الأخير بضرورة الإهتمام أكثر بمعارف ومهارات الأساتذة واستثمارها من أجل تحقيق أداء عالي.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها جمعت بين الأداء الابتكاري ورأس المال النفسي ودرستهم بنفس الأبعاد المعتمدة في الدراسة الحالية، كما تشابهت معها في المنهج المعتمد وأداة جمع البيانات والبرامج الإحصائية المستخدمة في التحليل.

2- دراسة علي السيد جمعة أبو حشيش، لسنة (2021)، بعنوان "أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة -دراسة ميدانية"

سعت هذه الدراسة إلى البحث في علاقة تأثير التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة، حيث إتمت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات عينة الدراسة والمكونة من 77 مديراً يعملون في شركات دولية في مصر وباستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية منها نتائج تحليل الانحدار المتعدد القياسي خلصت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لأبعاد التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة.

إختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في إختيار مجتمع الدراسة وحجم العينة، في حين تشابهت معها في المنهج المتبع.

3- دراسة أحمد عبد الله أمانة الشمري وآخرون، لسنة (2021)، بعنوان "تأثير تبني السلوك الإبداعي في تحقيق الأداء العالي -بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الرافدين/ الديوانية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تبني السلوك الإبداعي بأبعاده (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة) في تحقيق الأداء العالي لعينة من العاملين في مصرف الرافدين بمحافظة الديوانية، حيث إتمت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولإجراء هذه الدراسة تم إختيار عينة قصدية مكونة من 35 فرداً والتي

تم تحليلها باستخدام برنامج (SPSS V.23)، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي قوي لأبعاد الأداء الابتكاري مجتمعة أو منفردة على الأداء العالي للعاملين في مصرف الرافدين بمحافظة الديوانية. وفي الأخير قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها أن تعمل إدارة المصرف مكافآت وتُحفز العاملين المتميزين ذوي الكفاءات وذلك لما له من تأثير كبير في تحسين ورفع مستوى السلوك الإبداعي في أدائهم وزيادة فاعليتهم وكفاءتهم، مما يشجع بقية العاملين للإهتمام أكثر بمهاراتهم والعمل على تطويرها لتحسين مستوى أدائهم.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المنهج المتبع، الأبعاد المدروسة للأداء الابتكاري، والعينة المعتمدة، حيث تم الإستفادة من هذه الدراسة في تحديد أبعاد الأداء الابتكاري وإثراء الجانب النظري.

4- دراسة عماري سمير، لسنة (2021)، بعنوان "دور ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي -دراسة حالة المؤسسات الصناعية الكهرومنزلية بولاية سطيف (LG, BRANDT, IRIS)"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي لمؤسسات الصناعة الكهرومنزلية بولاية سطيف، حيث إتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل تفحص ذلك الدور إستخدم الباحث الإستبانة والتي تم تحليل بياناتها باستخدام برنامج Spss، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي في مؤسسات الصناعة الكهرومنزلية (LG, BRANDT, IRIS).

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها درست متغير الأداء الابتكاري كمتغير تابع، كما إتفقت مع الدراسة الحالية في المنهج المستخدم والأداة المستخدمة في جمع البيانات على العينة المدروسة.

5- دراسة إحسان دهش جلاب، حميدة غجير جريمخ، لسنة (2020)، بعنوان "تأثير القيادة الريادية في الأداء الابتكاري دراسة ميدانية في عدد من الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط/ العراق"

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الريادية على الأداء الابتكاري في الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط، حيث إتمدت الدراسة على الإستبانة، إذ تم توزيع 265 إستبانة واسترجاع 128 إستبانة صالحة للقياس والتي تم تحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية من إنحدار خطي بسيط ومتعدد، المتوسط الحسابي والإنحراف، ومعامل الارتباط الخطي البسيط سبيرمان، وخلصت نتائج الدراسة

إلى وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والأداء الابتكاري، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الريادية والأداء الابتكاري، وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة قيام الجامعة بمنح الفرص للأفراد المنتسبين لها للمشاركة في معالجة المشكلات واقترح الحلول لها.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها عالجت متغير الأداء الابتكاري كمتغير تابع باعتماد الإستبانة كأداة للدراسة، في حين اختلفت عنها في الأدوات المستعملة لإجراء التحليل الإحصائي.

6- دراسة علاء دهام حمد، مثنى محمد سعيد، لسنة (2020)، بعنوان " تأثير الحوكمة الإلكترونية في تحقيق الأداء الابتكاري (دراسة تطبيقية في مديرية شؤون الجوازات بوزارة الداخلية)"

سعت هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي تلعبه الحوكمة الإلكترونية في تحقيق الأداء الابتكاري في مديرية شؤون الجوازات بوزارة الداخلية، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات 122 فردا (ضباط، منتسبين، وموظفين إداريين) والتي تم جمعها عن طريق عينة قصدية، وتمت معالجة هذه البيانات باستخدام برنامج (SPSS V.24 & AMOS V.24)، ومن أهم الإستنتاجات التي توصلت لها الدراسة نجد أن إهتمام مديرية شؤون الجوازات بوزارة الداخلية بأدائها الابتكاري ناتج من إهتمامها بالحوكمة الإلكترونية من خلال إمتلاكها لبنية تحتية تكنولوجيا وموارد بشرية وكذا قدرتها على إدارة مواردها المالية، وأوصت الدراسة في الأخير بضرورة إهتمام مديرية شؤون الجوازات بإستقطاب الكفاءات وأصحاب الشهادات العليا من أجل تعزيز قدراتها ومواردها البشرية.

اختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في إستخدامها لبرنامج AMOS لمعالجة البيانات على عكس الدراسة الحالية التي إعتمدت على برنامج Smart PLS، في حين تشابهت مع دراستنا في إعتمادها على العينة القصدية وتطبيق المنهج الوصفي التحليلي.

7- دراسة عجيل فيصل أحمد الياور، لسنة (2019)، بعنوان " أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات الأداء الابتكاري دراسة تطبيقية على مصانع الألبان الأردنية"

سعت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات الأداء الابتكاري في مصانع الألبان الأردنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالإعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية، وقد شملت عينة الدراسة جميع الموظفين العاملين في كل من الإدارة العليا والوسطى بمصانع

الألبان الأردنية، والذين تم إختيارهم عن طريق عينة عشوائية، حيث بلغ عددهم 128 موظف، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوك الأداء الإبتكاري بأبعاده مجتمعة ومنفردة في مصانع الألبان الأردنية عند مستوى معنوية 0.05، وأوصت الدراسة في الأخير بمنح الأفراد العاملين في مصنع الألبان الوقت الكافي لإستثمار قدراتهم في الإبتكار، والعمل على وضع جداول زمنية لتقديم الأفكار الإبتكارية وإنجاز الأعمال.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في إستخدامها للمنهج الوصفي التحليلي، واختلفت عنها في طريقة إختيار العينة وحجمها، وتم الإستفادة من هذه الدراسة في الجانب النظري.

8- دراسة هدى قاسم سعيد، لسنة (2018)، بعنوان "تعزيز ثقافة الجودة وتأثيرها في السلوك الإبداعي - بحث إستطلاعي لعينة من مديري شركة زين للإتصالات المتنقلة في العراق"

هدفت الدراسة إلى البحث في تعزيز ثقافة الجودة في الشركة وتأثيرها في السلوك الإبداعي بأبعاده (إكتشاف الفرص، توليد الأفكار، التحقق، التحدي، والتطبيق) لمديري شركة زين للإتصالات المتنقلة في العراق، حيث إعتمدت الدراسة على عينة قصدية مكونة من 30 والتي تم تحليلها باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتماد برنامج SPSS، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط ذات دلالة إحصائية بين ثقافة الجودة وعناصر السلوك الإبداعي في الشركة، كما أظهرت النتائج أيضا بأن ثقافة الجودة تؤثر في عناصر السلوك الإبداعي للشركة، وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بالأداء الفعلي ومقارنته بالأداء المخطط من أجل معرفة ما إذا كانت الشركة في مسار صحيح وقادرة على تحقيق ما تصبو إليه، كما أوصت الدراسة أيضا بضرورة دمج العاملين ومنحهم الثقة ليكونوا قادرين على طرح إبداعاتهم وأفكارهم بكل ثقة دون خوف أو تردد.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في بعض من الأبعاد المكونة للأداء الإبتكاري، كما اتفقت مع الدراسة الحالية في إعتداد العينة القصدية والمنهج الوصفي التحليلي.

9- دراسة Sarra Berraies, Mehrez Chaher ، لسنة (2014)، بعنوان " knowledge creation process and firms' innovation performance: Mediating effect of organizational learning"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين عمليات توليد المعرفة والأداء الإبتكاري للشركة في ظل التعلم التنظيمي كمتغير وسيط في هذه العلاقة، حيث تم جمع بيانات الدراسة عن طريق إستبيانات المسح ل 214 شركة تابعة لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تونس والتي تم تحليلها باستخدام برنامج

AMOS، وخلصت النتائج الى وجود أثر جزئي للتعلم التنظيمي في العلاقة بين تكوين المعرفة والأداء الإبتكار، كما خلصت الدراسة الى وجود أثر غير مباشر لتكوين المعرفة على الأداء الإبتكاري.

إختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في إستخدام البرنامج المعتمد في تحليل البيانات حيث إعتمدت على برنامج AMOS، بالإضافة الى إستخدامها لطريقة المسح في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

10- دراسة Mohammed Fayal Saleh AL-Araimi، لسنة 2012، بعنوان "The Relationship between the Full Range of Leadership Styles and Employees' Creative Performance in Civil Service Organizations: A Field Study of Omani Civil Service Managers"

سعت هذه الدراسة إلى التحقق من درجة ممارسة مديرو الخدمة المدنية العمانية لمجموعة كاملة من أنماط القيادة للتأثير في الأداء الإبداعي للموظفين، حيث إستخدمت الدراسة منهج بحث متعدد الأساليب منها المقابلات الشبه منظمة واستبيانات المسح وباستخدام طريقة العينة العشوائية بلغت العينة 269 مديرا و371 موظفا، وخلصت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية شاملة بين ممارسة المديرين لأساليب القيادة التحويلية والمعاملات والأداء الإبداعي للموظفين وذلك من وجهة نظر كل من الموظفين والمديرين، كما أظهرت الدراسة أيضا بأن المديرين العمانيين نادرا ما يمارسون أسلوباً قيادياً سلبياً باعتباره أنه لا يآثر في الأداء الإبداعي للموظفين، وفي الأخير أوصت الدراسة بالعمل على توسيع الأبحاث والدراسات لتشمل المنظمات الخاصة التي لها أنظمة وقوانين مختلفة خاصة بها مثل الوكالات العسكرية والمؤسسات العامة المستقلة.

إختلفت الدراسة مع الدراسة لحالية في طريقة إختيار العينة حيث إعتمدت على العينة العشوائية واستبيانات المسح، وتم الإستفادة من هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري.

المطلب الثالث: الدراسات العربية حول رأس المال النفسي

1- دراسة عبد الله محمد سالم بن حويل، صالح عمرو كرامة الجريري، لسنة (2023)، بعنوان "أثر رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي لعينة من أعضاء الهيئة التعليمية لكلية العلوم الإدارية لدى جامعة عدن -اليمن"

سعت هذه الدراسة إلى فحص علاقة الأثر بين رأس المال النفسي بأبعاده (الأمل، المرونة، الكفاءة الذاتية، التفاؤل) والأداء الإبداعي، حيث إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام العينة الطبقية تم الوصول إلى 56 مفردة من أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإدارية بجامعة عدن، وخلصت نتائج

الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي الإيجابي على الأداء الابتكاري في الكلية محل الدراسة، كما أظهرت النتائج بأن أعضاء الهيئة التدريسية بكلية العلوم الإدارية بجامعة عدن لديهم إدراك عال لتوفر رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده، وإدراك عال لتوفر الأداء الإبداعي. وفي الأخير أوصت الدراسة بالعمل على تعزيز مستوى رأس المال النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس عن طريق إحداث توافق بين أهداف الكلية وأهدافهم الشخصية، وكذا العمل على مشاركة العاملين في عملية صنع القرار واعتماد سياسة فريق العمل.

اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها اعتمدت على العينة الطبقية على عكس الدراسة الحالية التي اعتمدت على العينة القصدية، في حين تشابهت معها في دراستها للعلاقة بين متغيرين من متغيرات الدراسة الحالية، وتم الاستفادة من هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري.

2- دراسة واري حسين، لسنة (2022-2023)، بعنوان "الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، دراسة ميدانية بمؤسسة البناء المعدني CR METAL"

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باستخدام أداة الإستبانة لجمع البيانات على عينة مكونة من 169 إطاراً يعملون بمختلف الأقسام والمديريات بمؤسسة البناء المعدني CR METAL، وتم تحليل واختبار الفرضيات بواسطة الأساليب الإحصائية وذلك باستخدام برنامج (Smart PLS & SPSS) وتوصلت الدراسة في الأخير إلى أن رأس المال النفسي يتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي بمؤسسة البناء المعدني (CRMETAL)، وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة الإهتمام بالعمل الجماعي بين الأفراد من أجل تقديم أفكار إبداعية وحلول جديدة لمشكلات العمل.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها درست العلاقة بين متغيرين في ظل وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط، كما إتقت مع الدراسة الحالية في الأداة المستخدمة لجمع البيانات والبرامج المستخدمة في التحليل.

3- دراسة Hocine Ouari, Ali Lefkir، لسنة (2022)، بعنوان "The Effect of Positive Psychological Capital Dimensions on Organizational Creativity"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي على الإبداع التنظيمي، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام العينة العشوائية بسيطة مكونة من 79 عامل في نقاط البيع

لماركة Defacto بالجزائر (العاصمة، البلدية، عين الدفلى، مستغانم، وهران)، وخلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي مجتمعة على الإبداع التنظيمي للعاملين، كما أظهرت نتائج الدراسة أن لكل من الأمل والمرونة والتفاؤل دور مهم في إحداث التغيير على مستوى الإبداع التنظيمي.

إنفتحت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في اعتمادها لنفس أبعاد رأس المال النفسي المعتمدة في الدراسة الحالية ونفس المنهج المتبع، في حين اختلفت عنها في طريقة اختيار العينة.

4- دراسة علي عبد الله الحاكم، أحمد عز الدين محمد شيت، لسنة (2022)، بعنوان "تأثير رأس المال النفسي على الثقة التنظيمية -دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة الإتصالات بجمهورية العراق"

سعت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة التي تربط رأس المال النفسي بالثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بوزارة الإتصالات بجمهورية العراق، حيث اعتمدت الدراسة على عينة عشوائية منتظمة وقد بلغت 320 مفردة والتي تم تحليلها باستخدام برنامج SPSS، وقد أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد رأس المال النفسي وأبعاد الثقة التنظيمية، كما خلصت الدراسة إلى وجود أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد رأس المال النفسي على أبعاد الثقة التنظيمية. وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة منح العاملين الحرية في العمل ومشاركتهم في عملية إتخاذ القرارات.

اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها درست متغير رأس المال النفسي كمتغير مستقل بالإضافة إلى اعتمادها لطريقة العينة العشوائية المنتظمة، بينما تشابهت مع الدراسة الحالية في إستخدامها لبرنامج SPSS.

5- دراسة محمد عارف عبده عارف، لسنة (2019)، بعنوان "نموذج مقترح لقياس مدى تأثير رأس المال النفسي على إدارة المواهب البشرية -دراسة ميدانية بالتطبيق على شركة الأسمدة والكيماويات في مصر"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى تأثير رأس المال النفسي على إدارة المواهب البشرية في شركات الأسمدة والكيماويات في مصر، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وباستخدام العينة الطبقية تكونه عينة الدراسة من 378 والتي تم الوصول إليها عن طريق إستخدام أسلوب المقابلة الشخصية وأسلوب القوائم الإستقصائية، وباستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية لرأس المال النفسي بأبعاده (المرونة، الكفاءة الذاتية، الأمل، المرونة) على إدارة المواهب

البشرية بأبعادها (تنمية المواهب، إستقطاب المواهب، الإحتفاظ بالمواهب، وإدارة وتقييم المواهب) في شركة الأسمدة والكيماويات بمصر.

ساهمت هذه الدراسة في تحديد أبعاد رأس المال النفسي للدراسة الحالية، واختلفت مع دراستنا في طريقة إختيار العينة حيث إعتمدت على العينة الطبقية.

6- دراسة صهيب عبد اللطيف العمالي، لسنة (2018)، بعنوان "أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الإبتكاري الدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الأردنية"

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تلعبه عمليات توليد المعرفة في التأثير على سلوك الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في البنوك التجارية الأردنية، حيث إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي السببي باستخدام برنامج Spss، إذ تم توزيع 240 إستبانة واسترجاع 213 منها قابلة للقياس وخلصت الدراسة إلى وجود إرتباط قوي بين عمليات توليد المعرفة وسلوك الأداء الإبتكاري، أي أن هناك أثر مباشر لعمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الإبتكاري في البنوك التجارية الأردنية في عمان، كما خلصت نتائج الدراسة إلى وجود أثر غير مباشر لعمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الإبتكاري في ظل الدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الأردنية، وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة إهتمام البنوك التجارية الأردنية بكل من رأس المال النفسي وتوليد المعرفة واللذان بدورهما يؤثران على سلوك الأداء الإبتكاري.

إنفتقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها عالجت متغير الأداء الإبتكاري كمتغير تابع ومتغير رأس المال نفسي كمتغير وسيط وبنفس الأبعاد المعتمدة في الدراسة الحالية، في حين إختلفت عنها في المنهج المستخدم. وتم الإستفادة من هذه الدراسة في بناء النموذج وتحديد أبعاد كلا المتغيرين.

7- دراسة خلف لطيف ناصر، علي برهان عبد الحسين، لسنة (2018)، بعنوان "توظيف رأس المال النفسي في تعزيز متطلبات بناء سمعة المنظمة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء في المديرية العامة لتربية صلاح الدين"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر توظيف رأس المال النفسي في تعزيز متطلبات بناء سمعة المنظمة، حيث إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات التي تم جمعها بإستخدام أداة الإستبانة على عينة مكونت من 104 مديراً بالمنظمة، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية،

وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر وارتباط معنوي لأبعاد رأس المال النفسي في تعزيز متطلبات بناء سمعة المنظمة، وفي الأخير أوصت الدراسة على ضرورة إهتمام إدارة المنظمات بتوفير المناخ الإيجابي للعاملين والعمل على تعزيز الثقة لديهم، كما أوصت على ضرورة ترسيخ رأس المال النفسي للعاملين وذلك من خلال دورات تكوينية ولوحات الإعلانات.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في إعتقادها لنفس المنهج ونفس الأداة المستخدمة في جمع البيانات، بينما اختلفت عنها في إستخدامها لمتغير رأس المال النفسي كمتغير مستقل.

8- دراسة سندس رضوي خوين، لسنة (2017)، بعنوان "تأثير رأس المال النفسي ورأس المال الإجتماعي في الإبداع التنظيمي، دراسة إستطلاعية لآراء عينة من المدراء في الهيئة العراقية للحاسبات المعلوماتية"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ودراسة العلاقة التي تربط بين رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي مع الإبداع التنظيمي، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات 32 إستبانة والموزعة بطريقة عشوائية على الأفراد في المستويات الإدارية (العليا، الوسطى، التنفيذية) للهيئة العراقية للحاسبات المعلومات، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود أثر لأبعاد رأس المال النفسي على السلوك الإبداعي للمدير، كما خلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين رأس المال الإجتماعي والسلوك الإبداعي للمديرين، وفي الأخير أوصت هذه الدراسة بضرورة قيام المنظمات بالإستثمار في أبعاد رأس المال النفسي والإجتماعي من أجل تنفيذ الخطط وتحقيق الأهداف وبالتالي ضمان الإستمرارية والبقاء.

اختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها عالجت متغير رأس المال النفسي كمتغير مستقل، بالإضافة إلى إعتقادها على العينة العشوائية البسيطة في إختيار العينة من المجتمع.

9- دراسة إحسان دهش جلاب، يوسف موسى سبتي آل طعين، لسنة (2015)، بعنوان "تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي دراسة تحليلية الآراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى"

هدفت هذه الدراسة إلى فحص العلاقة التي تربط بين رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده (المرونة، الكفاءة الذاتية، الأمل، والتفاؤل) والأداء الإبداعي (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، وتطبيق الفكرة)، حيث إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج Spss وتم تحليل بيانات 423 إستبانة قابلة للقياس،

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي بأبعاده مجتمعة ومنفردة وبين كل بعد من أبعاد الأداء الإبداعي بالإضافة إلى وجود علاقة أثر بنسب مختلفة، كما أظهرت الدراسة رغبة أفراد العينة في أن يكون هناك إهتمام من قبل إدارات الكليات بتذليل العقبات أمام الأفراد من أجل تبادل المعلومات وتطوير أنفسهم وكذا القيام بمكافأة الأفراد المبدعين، وفي الأخير أوصت الدراسة بالعمل على تطوير الجامعة لتصبح ريادية في أدائها وذلك من خلال إستقطاب أفراد ذو كفاءات عالية والإحتفاظ بهم.

تطابقت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في إعتماها لمتغيرين من متغيرات الدراسة الحالية وبنفس الأبعاد ونفس المنهج المتبع، ونفس الأداة المستخدمة، وتم الإستفادة منها في إثراء الجانب النظري.

المبحث الثاني: مناقشة دراسات سابقة باللغة الأجنبية

المطلب الأول: الدراسات الأجنبية حول التوجه الريادي

1- دراسة P.Ritala, A.Baiyere, M.Hughes, S.Kraus (2021) بعنوان "Digital strategy implementation: The role of individual entrepreneurial orientation and relational capital"

هدفت هذه الدراسة إلى فحص أثر التوجه الفردي لريادة الأعمال بأبعاده المختلفة (الإبتكار، الإستباقية، والمخاطرة) ورأس المال العلائقي على أداء الموظفين في تحقيق أهداف الإستراتيجية الرقمية للمؤسسات بافتراض تأثير تفاعلي إيجابي لجميع أبعاد التوجه الفردي لريادة الأعمال على أداء الإستراتيجية الرقمية للموظفين، وأن رأس المال العلائقي يعدل بشكل إيجابي تأثير الإستباقية والمخاطرة ولكنه يخفف تأثير الإبتكار بشكل سلبي، حيث تم جمع بيانات هذه الدراسة من خلال مسح شامل لجميع الموظفين واستجاب 166 موظف للمسح من شركة تصنيع متوسطة الحجم، وقدمت الدراسة مقياس رباعي الأبعاد لأداء الإستراتيجية الرقمية كجزء من التصميم، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للإستباقية الفردية والتوجه نحو المخاطرة على أداء الموظف وأثر سلبي للإبتكارات الفردية على أداء الإستراتيجية الرقمية للموظفين.

عالجت هذه الدراسة نفس أبعاد التوجه الريادي التي عالجتها الدراسة الحالية، فيما اختلفت عنها في طريقة إختيار العينة وجمع البيانات.

2- دراسة L.Wang, W.Jiang, X.Ma (2021) بعنوان "The effect of CEO Entrepreneurial Orientation firm strategic chang: The moderating roles of managerial discretion"

سعت هذه الدراسة الى معرفة تأثير التوجه الريادي للرئيس التنفيذي على التغيير الإستراتيجي للشركة في ظل الدور المعتدل لتقدير الإدارة، ولأجل قياس هذا التأثير قام الباحثين باستخدام بيانات من 1996-2014 لمجموعة من الشركات المدرجة في مؤشر S&P 500، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر قوي للتوجه الريادي للرئيس التنفيذي على التغيير الإستراتيجي كما وجدت أن الركود المالي وحرية التصرف وازدواجية الرئيس التنفيذي أبرزت العلاقة الإيجابية بين الرئيس التنفيذي لمنظمة أصحاب العمل وحجم التغيير الإستراتيجي.

اختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في طريقة معالجتها لموضوع التوجه الريادي، حيث إتمدت على دراسة قياسية في تحليل البيانات بالإعتماد على مجموعة من المؤشرات على عكس الدراسة الحالية التي إتمدت على دراسة تحليلية.

3- دراسة F.Hernández-Perlines, J.G.Covin, D.E.Ribeiro-Soriano (2021) بعنوان "Entrepreneurial Orientation, concern for socioemotional wealth preservation, and family firm performance"

هدفت هذه الدراسة إلى البحث حول ما إذا كان الإهتمام بالحفاظ على الثروة العاطفية والاجتماعية يعزز التأثير الإيجابي للتوجه الريادي على أداء الشركات العائلية، حيث تم إجراء هذه الدراسة على بيانات 106 شركة عائلية في إسبانيا، واستخدم الباحثون طريقتين لتحليل تمثلالان في النمذجة بالمعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) والتحليل المقارن النوعي لمجموعة ضبابية (fsQCA)، وخلصت الدراسة إلى أن الإهتمام بالحفاظ على الثروة العاطفية والاجتماعية يؤثر إيجاباً على التوجه الريادي وأداء الشركات العائلية، كما خلصت إلى وجود أثر إيجابي للتوجه الريادي على أداء الشركات العائلية. وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة فحص وتحليل تأثير الدولة على الثروة الاجتماعية والعاطفية وكذا التأثير المعتدل على تأثير التوجه الريادي على أداء الشركات العائلية.

إستعملت هذه الدراسة طريقتين في تحليل البيانات وهما (PLS-SEM و fsQCA) على عكس الدراسة الحالية التي إعتمدت على طريقة واحدة (PLS-SEM)، كما اختلفت عن دراستنا في معالجتها لمتغير التوجه الريادي كمتغير تابع.

4- دراسة Rula Moh'd Jum'a, Abdallah AL-Qasem (2020) بعنوان "The Impact of entrepreneurial orientation on business performance: the moderating role of artificial intelligence"

هدفت هذه الدراسة الى معرفة التوجه الريادي وتقييم أثر أبعاده (الإبتكار، المخاطرة، الإستباقية) على أداء الأعمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة في ظل الدور المعدل للذكاء الإصطناعي، حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ل 442 إستبانة قابلة للتحليل من موظفي الشركات الصغيرة والمتوسطة العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات بالأردن والتي تم تحليلها باستخدام تحليل الإنحدار الهرمي والخطي والمتعدد باستخدام برنامج Spss، وخلصت الدراسة الى وجود أثر للتوجه الريادي بأبعاده على أداء الأعمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة في مجال تكنولوجيا المعلومات، كما خلصت الى أن بعد المخاطرة له تأثير أكبر على أداء الأعمال بالمقارنة مع الأبعاد الأخرى، بالإضافة الى أن الذكاء الإصطناعي يخفف من تأثير التوجه الريادي على أداء الأعمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة. وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة قيام الشركات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في مجال تكنولوجيا المعلومات بأن تقوم بالتركيز على أبعاد التوجه الريادي باعتبارها تساهم في تحسين أداء الأعمال.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها درست متغير التوجه الريادي كمتغير مستقل وبنفس الأبعاد المعتمدة في الدراسة الحالية، وساهمت هذه الدراسة في تكوين أسئلة الإستبانة.

5- دراسة Jimmy Ellya Kurniawan et al، لسنة 2019، بعنوان "Developing a measurement instrument for high school students' entrepreneurial orientation"

جاءت هذه الدراسة لتطوير أداة لقياس التوجه الريادي عند طلاب المدارس الثانوية، حيث تم تحليل بيانات الدراسة من خلال استبانة لـ 368 طالب من طلاب المدارس الثانوية في جزيرة جاوة باندونيسيا. أظهرت نتائج تحليل العامل الإستكشافي توفر أربعة أبعاد في مقياس التوجه الريادي لدى طلاب مدارس الثانوية والمتمثلة في الإستقلالية، الإبتكار، القدرة التنافسية، والإستباقية المحفوفة بالمخاطر، في حين أظهرت نتائج إختبار الصلاحية الخارجية توفر ثلاثة أبعاد فقط في مقياس التوجه الريادي باعتبار أن بعد الاستقلالية لا يرتبط بالنوايا الريادية. وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة تطوير مقياس معياري لتوجيه ريادة الأعمال عند تلاميذ المدارس الإعدادية.

ركزت هذه الدراسة على أربعة أبعاد لقياس التوجه الريادي، في حين إختلفت عن الدراسة الحالية في إختيار المجتمع المستهدف وحجم العينة.

6- دراسة Catherine L Wang (2008) بعنوان "Entrepreneurial orientation, learning orientation, and firm performance"

هدفت هذه الدراسة الى فحص دور التوجه التعليمي في العلاقة بين توجيه ريادة الأعمال وأداء الشركة، حيث إعتمدت الدراسة في فحص هذه العلاقة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام بيانات 213 شركة بريطانية متوسطة وصغيرة، وتم تحليل بيانات هذه الشركات باستخدام برنامج Smart PLS، وتوصلت الدراسة الى أن للتوجه التعليمي دور مهم في توسط العلاقة بين توجيه ريادة الأعمال وأداء الشركة لتعظيم تأثير التوجه الريادي على الأداء.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في المنهج المستخدم والبرنامج المعتمد في تحليل البيانات، بينما إختلفت عن الدراسة الحالية في تسمية متغير التوجه الريادي بتوجيه ريادة الأعمال.

7- دراسة G.T.Lumpkin, Gregory G. Dess، لسنة (1996)، بعنوان "Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance"

هدفت هذه الدراسة الى معرفة طبيعة التوجه الريادي بأبعاده (المخاطرة، الابتكار، الإستقلالية، الإستباقية، العدوانية التنافسية) وكذا فهم علاقته بالأداء، حيث إقترحت الدراسة إطار طوارئ للتحقيق في طبيعة العلاقة بين مكتب الإخلاقيات وأداء الشركة، حيث إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والأدبيات السابقة في معرفة التوجه الريادي وفهم علاقته بالأداء وخلصت الدراسة الى وجود علاقة قوية بين التوجه الريادي وأداء الشركة.

إختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها إعتمدت على المنهج الوصفي الإستقرائي، وركزت في دراسة متغير التوجه الريادي من خلال خمسة أبعاد على عكس الدراسة الحالية التي إعتمدت على الأبعاد الثلاثة الأساسية.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية حول الأداء الإبتكاري:

1- دراسة Woo-Sung Choi et al، لسنة (2021)، بعنوان "Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived Organizational Support, and Leader–Member Exchange"

حاولت هذه الدراسة أن تستكشف بشكل تجريبي كيف تؤثر الكفاءة الذاتية والدعم التنظيمي المتصور على العلاقة بين تبادل الأعضاء القياديين والسلوك المبتكر، حيث إعتمدت الدراسة على إستبيانات المسح ل 337 موظف بكوريا الجنوبية، وتوصلت الدراسة الى أن الفعالية الذاتية تتوسط العلاقة بين الأعضاء القياديين والسلوك الإبتكاري، كما تشير نتائج الدراسة الى أن الدعم التنظيمي المتصور يعمل بشكل إيجابي على تعديل العلاقة بين التبادل بين القائد والعضو والكفاءة الذاتية، أي أنه كلما ارتفع مستوى الدعم التنظيمي المتصور زاد تأثير التبادل بين القائد والعضو على السلوك المبتكر المتأثر بالكفاءة الذاتية.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية كونها عالجت متغير الأداء الإبتكاري كمتغير تابع وبعتماد نفس الأداة المستخدمة في الدراسة الحالية،

2- دراسة Juan Carlos Leiva، لسنة (2018) بعنوان "The influence of knowledge related to innovative performance"

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم الإرتباط المعرفي كمحدد محتمل للأداء الإبتكاري في الأعمال، حيث إعتمدت الدراسة على المنهج التجريبي، واستخدمت قاعدة بيانات مؤلفة من 356 رائد أعمال حيث تم جمع البيانات عن طريق الهاتف وتم الإستعانة بمصدرين، فتمثل المصدر الأول في سجلات مؤسسة التجارة الخارجية

بكوستاريكا ويشمل الأشخاص الذين توقفوا عن العمل في الشركات متعددة الجنسيات وأنشأت أعمالها الخاصة في كوستاريكا، أما المصدر الثاني فتمثل في الضمان الاجتماعي وهذا فيما يتعلق بالأشخاص الذين أنشأوا أعمالهم الخاصة في وقت واحد، وقد إقترحت الدراسة نموذجي إنحدار لإجراء التحليل الإحصائي ودراسة العلاقة بين المتغيرات، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية وهامة بين ارتباط المعرفة بالأداء الإبتكاري.

إختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في كونها إعتمدت على المنهج التجريبي، كما إختلفت عنها في طريقة جمع البيانات على عينة الدراسة.

3- دراسة Muhammad Salman et al لسنة (2016)، بعنوان " Impact of Organizational Justice and Perceived Creative Performance Mediating role of Employee Innovative Behavior"

هدفت هذه الدراسة الى معرفة أثر العدالة التنظيمية على الأداء الإبداعي المتصور في ظل سلوك الموظف المبتكر كمتغير وسيط، وتم جمع بيانات هذه الدراسة من 480 موظف من أربع شركات في قطاع الاتصالات والتي تم تحليلها باستخدام برنامج SPSS وبرنامج AMOS، وخلصت نتائج الدراسة الى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعدالة التنظيمية على الأداء الإبداعي المتصور وسلوك الموظف المبتكر، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا بأن سلوك الموظف المبتكر يتوسط العلاقة بين العدالة التنظيمية والأداء الإبداعي المتصور.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في إعتماها متغير الأداء الإبداعي كمتغير تابع وفي إستعمالها لبرنامج SPSS، في حين إختلفت عنها في إستخدامها لبرنامج AMOS في تحليل البيانات، وتم الإستفادة من هذه الدراسة في الجانب النظري.

4- دراسة Vishal Gupta, Shailendra Singh لسنة (2015)، بعنوان "Leadership and Creative Performance behaviors in R&D Laboratories: examining the mediating role of justice perceptions"

سعت هذه الدراسة الى البحث في العلاقة بين سلوكيات القيادة والأداء الإبتكاري في مختبرات البحث والتطوير في الهند، بالإضافة الى اختبار الدور الوسيط لتصورات العدالة في العلاقة بين سلوكيات القيادة والأداء الإبتكاري في مختبرات البحث والتطوير في الهند، حيث أجريت الدراسة على 11 مختبر للبحث

والتطوير في الهند وبلغت عينة الدراسة 482 فرد يعملون في هذه المختبرات وباستخدام المنهج الوصفي التحليلي ومجموعة من الأساليب الإحصائية أهمها نمذجة المعادلات الهيكلية توصلت الدراسة الى وجود علاقة مباشرة وغير مباشرة بين القيادة والإداء الإبتكاري، كما أظهرت النتائج وجود دور وسيط جزئي لتصورات العدالة في العلاقة بين القيادة والأداء الإبتكاري في مختبرات البحث والتطوير في الهند. وفي الأخير إقترحت الدراسة نموذج تطبيقي للإبتكار يدرس العلاقة بين القيادة والأداء الإبتكاري في ظل الدور الوسيط لتصورات العدالة للموظفين.

إختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تحديد أبعاد الأداء الإبتكاري، وتشابهت معها في إعتقاد كلاهما على نمذجة المعادلات الهيكلية والمنهج الوصفي التحليلي.

5- دراسة Kris Byron, Shlini khazanchi لسنة (2012) بعنوان:

.A Meta-Analytic Test of Theoretically Derived Hypotheses: Rewards and Creative Performance

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين المكافآت والأداء الإبداعي وذلك من خلال 5 وسطاء محتملين، وقد استخدمت الدراسة نماذج التأثيرات العشوائية، وركزت على الدراسات التي تدرس العلاقة بين المكافآت والإبداع، حيث قامت هذه الدراسة بتحليل 60 دراسة تجريبية وغير تجريبية فحصت هذه العلاقة، وقد توصلت الدراسة إلى أن المكافآت المشروطة بالإبداع تميل إلى زيادة الأداء الإبداعي وترتبط بشكل أكثر إيجابية بالأداء الإبداعي عندما يتم إعطاء الأفراد ملاحظات أداء أكثر إيجابية، كما خلصت إلى أن هناك تأثير سلبي بين الأداء الإبداعي و المكافآت المرتبطة بالأداء أو المكافآت المحتملة.

إختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في طريقة تحليلها للبيانات، كما اختلفت عن الدراسة الحالية في كونها اعتمدت على نماذج التأثيرات العشوائية.

6- دراسة Marianne Gloet, Milé Terziouski، لسنة (2004)، بعنوان "Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance"

هدفت هذه الدراسة الى إكتشاف العلاقة بين نشاطات إدارة المعرفة والأداء الإبتكاري، حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج Spss ومجموعة من الأساليب الإحصائية، وخلصت نتائج الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين ممارسة إدارة المعرفة القائمة على مزيج من إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والأداء الإبتكاري وفي الأخير أوصت الدراسة بضرورة قيام المنظمات باعتماد نهج متكامل لإدارة المعرفة من أجل تعظيم الأداء الإبتكاري مما يساهم في تحقيق الميزة التنافسية.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها درست الأداء الإبتكاري كمتغير تابع، كما إتفقت معها في البرنامج المستخدم (SPSS) والمنهج المتبع (المنهج الوصفي التحليلي).

المطلب الثالث: الدراسات الأجنبية حول رأس المال النفسي:

1- دراسة Chris Welter, Alex Scrimshire (2021)، بعنوان "The missing capital: The case for psychological capital in entrepreneurship research"

حاولت هذه الدراسة دمج رأس المال النفسي في أبحاث ريادة الأعمال، حيث نجد أن لرأس المال النفسي إهتمام محدود في مجال ريادة الأعمال، على الرغم من ذلك فإن ريادة الأعمال تهتم بالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة، وقد جادلت الدراسة في وجود أثر لرأس المال النفسي على أبحاث تقييم الفرص على وجه التحديد. وفي الأخير قامت الدراسة بتقديم عدة أسئلة بحثية تطلع من خلالها الى إبراز كيف يُمكن لأبحاث ريادة الأعمال أن تخلق رؤى جديدة في رأس المال النفسي.

إختلفت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها درست متغير رأس المال النفسي كمتغير مستقل، وتم الإستفادة من هذه الدراسة في تكوين أسئلة الإستبانة.

2- دراسة H. Van Greuning، لسنة (2018)، بعنوان "The Relationship between Psychological Capital, Life Satisfaction and Employee Retention"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة الترابطية بين التركيبات النفسية الإيجابية لرأس المال النفسي والرضا عن الحياة ونية دوران الموظفين، حيث اعتمدت الدراسة على طريقة المسح لدراسة العلاقة بين المتغيرات وتم جمع البيانات عن طريق إستبانة إلكترونية على الموظفين الإداريين بالمنظمات في جنوب إفريقيا، وقد بلغ حجم العينة 150 موظفاً. واستخدمت الدراسة كل من برنامج AMOS V.24 وبرنامج SPSS V.24، وخلصت الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والرضا عن الحياة ونية دوران الموظفين.

إختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في كونها إعتمدت على طريقة المسح في جمع البيانات على عينة الدراسة وباعتماد استبانة إلكترونية، كما إختلفت عنها في البرنامج المستخدم في التحليل.

3- دراسة Ana Isabel Barbosa، لسنة (2017)، بعنوان "The Relevance of Psychological Capital on Individual's Perceptions of Performance, Motivation, Work-Engagement and Job-Satisfaction"

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أهمية رأس المال النفسي ومدى تأثيره في مواقف الموظفين وأدائهم وسلوكياتهم، وتمت دراسة هذا التأثير من خلال التصورات للأبعاد التالية (الأداء، التحفيز، المشاركة، والرضا الوظيفي)، حيث إعتمدت الدراسة على منهج المسح وتم جمع البيانات في شركة صغيرة تعمل في قطاع النقل وعلى موقع LinkedIn الإلكتروني من خلال الإستبيانات، وخلصت نتائج الدراسة الى وجود تأثير لرأس المال النفسي على كل من الرضا الوظيفي، التحفيز، المشاركة في العمل، والأداء الفردي، كما خلصت نتائج الدراسة الى أنه لرأس المال النفسي للقادة والعلاقة الجيدة التي أقيمت مع موظفيهم تأثير إيجابي على تصورات الموظفين فيما يتعلق بتحفيظهم وأدائهم ومشاركتهم في العمل ورضاهم الوظيفي.

ساهمت هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري لدراستنا، واختلفت معها في طريقة جمع البيانات على مجتمع الدراسة واعتمادها لمتغير رأس المال النفسي كمتغير مستقل.

4- دراسة Vishal Gupta, Shailendra Singh، لسنة 2014، بعنوان "Psychological Capital as a Mediator of the Relationship between Leadership the Indian R&D Sector"

بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين القيادة وسلوكيات الأداء الإبداعي للموظفين في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في قطاع البحث والتطوير الهندي، حيث تم جمع بيانات الدراسة من خلال إجراء عملية المسح ل 11 مختبر للبحث والتطوير في الهند إذ تم إسترجاع 496 إستبانة صالحة للدراسة والتي تم تحليلها باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، وخلصت نتائج الدراسة الى أن رأس المال النفسي يتوسط بشكل كامل العلاقة بين القيادة وسلوكيات الأداء الإبداعي، كما أدلت نتائج الدراسة بأن الموظفون الذين يتميزون برأس مال نفسي عالي يشاركون في سلوكيات إبداعية أكبر من غيرهم مما يساهم في زيادة فرص تحقيق نتائج إبداعية أكثر.

إنفتحت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها عالجت متغير الأداء الإبتكاري كمتغير تابع، ومتغير رأس المال النفسي كمتغير وسيط، كما تشابهت معها في إستخدامها لنمذجة المعادلات الهيكلية في الجزء التطبيقي.

5- دراسة Akbar Etebarian et al، لسنة (2012) بعنوان "The Relationship Between Psychological Capital and Organizational Commitment"

هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة التي تربط بين رأس المال النفسي والإلتزام التنظيمي في منظمة تجارية بإيران، حيث تم جمع بيانات هذه الدراسة عن طريق الإستبيان حيث بلغ حجم العينة 200 موظفا بالمنظمة التجارية في إيران، والذين تم إختيارهم بشكل عشوائي عند مستوى الخطأ 5% ، وتوصلت الدراسة

إلى أن الأمل والإلتزام التنظيمي يرتبطان بشكل إيجابي، وأن زيادة الإلتزام التنظيمي يمكن من خلاله تعزيز الأمل وفقدان المرونة، كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل والكفاءة الذاتية مع الإلتزام التنظيمي، وفي الأخير أوصت الدراسة على تجنب منح المناصب التي تتطلب إلتزاما كبيرا إلى الأشخاص الذين يميلون إلى بعد المرونة.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في قياسها لرأس المال النفسي من خلال أربعة أبعاد (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، في حين اختلفت عنها في طريقة إختيار عينة الدراسة.

6- دراسة Fatih çetin لسنة (2011)، بعنوان "The Effects of The Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and satisfaction: A Public Sample in Turkey"

سعت هذه الدراسة إلى إكتشاف آثار أبعاد رأس المال النفسي على اتجاهات الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي، حيث إعتمدت الدراسة على منهج المسح وتم جمع البيانات عن طريق توزيع 213 استبانة على موظفين يعملون في وحدات مختلفة تتمثل في الوزارات والمؤسسات المرتبطة في أنقرة، والتي تم تحليلها باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (AmosV.16) وخلصت نتائج الدراسة إلى ان أبعاد رأس المال النفسي ترتبط إرتباطا إيجابيا بالإلتزام التنظيمي ومواقف الرضا الوظيفي، كما توصلت إلى أن الأمل والتفاؤل والمرونة يعززون من الإلتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للموظفين بشكل إيجابي.

اختلفت هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في كونها إعتمدت على منهج المسح في جمع البيانات على عينة الدراسة، بالإضافة إلى إعتماها على نمذجة المعادلات الهيكلية AMOS.

7- دراسة Yomna M.Sameer (2018) بعنوان "Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?"

سعت هذه الدراسة الى البحث في العلاقة بين سلوك الإبتكار والرضا الوظيفي والمشاركة وكذا علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده كمتنبئ للسلوك الإبتكاري، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج SPSS، حيث تم توزيع 250 إستبانة على موظفين في الشركات المصرفية، وخلصت نتائج الدراسة الى أن رأس المال النفسي بأبعاده يعتبر سابقة للسلوك الإبتكاري والذي بدوره أدى الى المزيد من المشاركة والرضا. وأوصت الدراسة في الأخير بضرورة التركيز والفهم الأكبر لرأس المال النفسي والذي بدوره يعزز المشاركة والرضا الوظيفي.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها عالجت أحد متغيرات الدراسة الحالية وبنفس المنهج ونفس الأداة المستخدمة.

المبحث الثالث: مميزات الدراسة الحالية

المطلب الأول: تحليل ومناقشة دراستنا بالمقارنة مع الدراسات السابقة.

بعد عرض الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية، نجد أنها تناولت مختلف متغيرات الدراسة بنسب متفاوتة، حيث تميزت الدراسة الحالية بأنها من الدراسات القليلة التي تطرقت إلى معرفة العلاقة بين متغير التوجه الريادي والأداء الابتكاري في ظل وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط، لذا لم أتوصل كباحثة على أية دراسة جمعت بين المتغيرات الثلاثة مع بعض، كما أن هناك دراسة تكاد تنطبق على دراستنا الحالية من حيث المتغير التابع والوسيط (دراسة صهيب عبد اللطيف العمالي، 2018) والإختلاف يكمن في أن دراستنا إعتمدت على متغير التوجه الريادي كمتغير مستقل، كما تميزت الدراسة الحالية في قياسها للتوجه الريادي بأبعاده الثلاثة الرئيسية (الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة) منفردة وذلك لمعرفة العلاقة بينها وبين المتغيرات الأخرى مثل دراسة (P.Ritala, A.Baiyere, M.Hughes, S.Kraus, 2021) على غرار بعض الدراسات التي ركزت على مفهوم التوجه الريادي كبنية واحدة، في حين نجد أن بعض الدراسات قد ركزت في قياسها للتوجه الريادي على خمسة أبعاد مثل دراسة (Lumpkin & Dess, 1996).

أما فيما يتعلق بالأداء الابتكاري فقد إختلفت الدراسات في تحديد أبعاده، حيث نجد أن الدراسة الحالية ركزت على ثلاثة أبعاد لقياس الأداء الابتكاري مثل دراسة (أحمد عبد الله أمانة الشمري وآخرون، 2021) على خلاف دراسة (هدى قاسم سعيد، 2018) التي ركزت على أبعاد أخرى للأداء الابتكاري، في حين نجد أن بعض الدراسات قامت بدراسة العلاقة بين الأداء الابتكاري ورأس المال النفسي معتمدة على نفس الأبعاد المستخدمة في الدراسة الحالية مثل دراسة (Ben Abden Amina, Ayad Lila, 2022). أما في ما يتعلق بمتغير رأس المال النفسي فقد إتفقت معظم الدراسات في تحديد أبعاده (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة).

ومن أجل تكوين الجانب التطبيقي للدراسة كان لا بد من إعتتماد منهج ما، وقد إعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي على غرار بعض الدراسات التي إعتمدت على المنهج الوصفي السببي، المنهج الوصفي الإستقرائي، المنهج التجريبي والمنهج المقارن. وقد تميزت الدراسة الحالية عن باقي الدراسات في إختيار المجتمع والبيئة المدروسة، حيث تم التركيز على المخابر الطبية المتواجدة بالجنوب الجزائري وذلك لما لها من خصوصية تختلف عن باقي مناطق الوطن، كما أن مناخ العمل في الجنوب ليس كباقي

المناطق الأخرى المذكورة في الدراسات السابقة، لذا تم إختيار عمال مخابر التحاليل الطبية كمجتمع للدراسة الحالية، وتم الإعتماد على أداة الإستبانة في جمع البيانات على مجتمع الدراسة مثل دراسة (Akbar Etebarian et al, 2012) على غرار دراسة (Juan Carlos Leiva, 2018) التي إعتمدت على قاعدة بيانات مأخوذة من السجلات. كما تم الإعتماد في الدراسة الحالية على برنامجي التحليل الإحصائي Smart PLS, SPSS لتحليل البيانات على عكس بعض الدراسات التي إعتمدت على برنامج AMOS، ومنها من إعتمد على معادلات الإنحدار، وبعضها الآخر عبارة عن دراسات نظرية وأخرى قياسية.

المطلب الثاني: بيان الإستفادة من الدراسات السابقة:

بعد مناقشة الدراسات السابقة وتحديد أوجه التشابه والإختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، سيتم في هذا الجزء طرح نقاط الإستفادة منها وتتمثل في ما يلي:

- تحديد خطة عامة للدراسة.
- إثراء الجانب النظري.
- التعرف على أهم العناصر التي تشملها متغيرات الدراسة.
- المساعدة في جمع أهم الكتب والمراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.
- بناء النموذج وصياغة الفرضيات العامة للدراسة.
- المساعدة في تحديد إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
- الإستفادة منها في إختيار وتحديد أبعاد متغيرات الدراسة.
- إختيار الأداة المناسبة للدراسة.
- الإستفادة منها في صياغة فقرات الإستبيان.
- تحديد منهجية الدراسة وإختيار العينة المناسبة.
- إختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل بيانات الدراسة.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصل مختلف الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع دراستنا، سواء منها المتعلقة بالتوجه الريادي أو الأداء الابتكاري أو رأس المال النفسي، حيث تم التطرق إلى الهدف من كل دراسة وتحديد المنهج المتبع والأداة وكذا إستخلاص أهم النتائج والتوصيات ومن ثم تحليلها ومناقشتها وبيان أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين دراستنا وكذا بيان الإستفادة منها.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول والثاني إلى دراسة مختلف المفاهيم والجوانب النظرية لمتغيرات الدراسة، وبعد عرض ومناقشة مختلف الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة وتحديد مميزات الدراسة الحالية، سنحاول في هذا الفصل إسقاط الدراسات النظرية على الجانب التطبيقي ومحاولة الإجابة على الإشكالية المطروحة، ومعرفة أثر التوجه الريادي على الأداء الابتكاري في ظل وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري وذلك من خلال إستقصاء آراء عينة من موظفي المخابر باعتماد الإستبيان كأداة للدراسة وإعتماد مجموعة من الأدوات الإحصائية التي يتضمنها برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) ونمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS)، ويتضمن هذا الفصل:

المبحث الأول: النموذج التصوري والإجراءات المنهجية وتحليل البيانات

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية واختبار جودة النموذج في تطبيق نمذجة (PLS-SEM)

المبحث الثالث: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

المبحث الأول: النموذج التصوري والإجراءات المنهجية وتحليل البيانات

سنحاول في هذا المبحث عرض المنهج والإجراءات المتبعة في بناء الجزء التطبيقي، وذلك من خلال تشكيل نموذج التصوري يوضح العلاقة بين المتغيرات، تحديد مجتمع الدراسة، الأداة المستخدمة، بالإضافة إلى مختلف الأساليب الإحصائية المعتمدة.

المطلب الأول: النموذج التصوري والإجراءات المنهجية

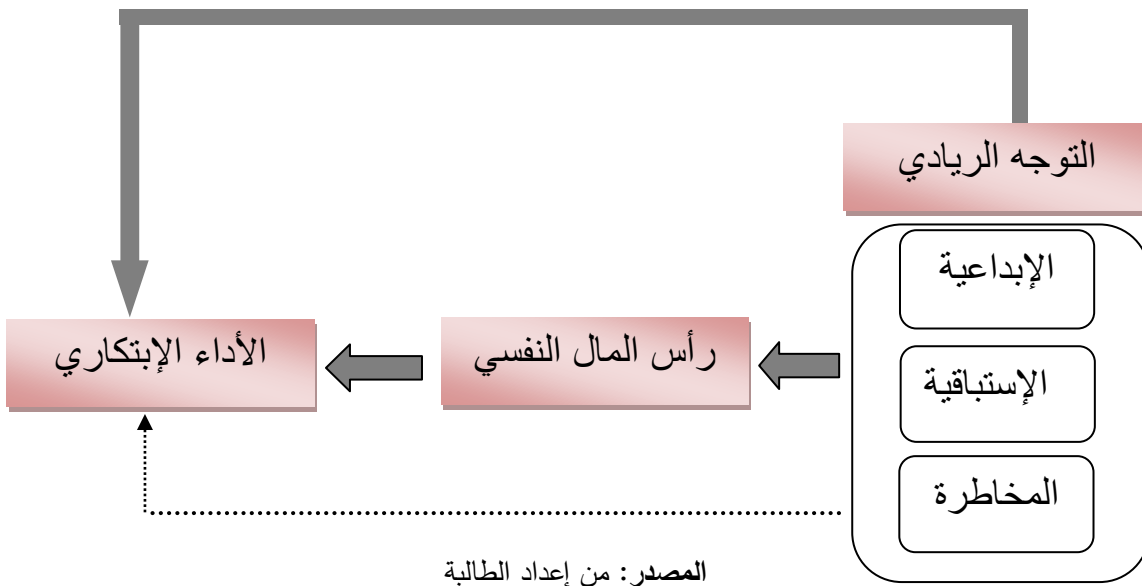
سنحاول في هذا المطلب عرض النموذج التصوري الذي يساعد على صياغة فروض الدراسة، بالإضافة إلى تحديد المنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذا تحديد الأداة المستخدمة في جمع البيانات والتعرف على المراحل المتبعة في تصميمها.

1. نموذج وفرضيات الدراسة:

1.1 نموذج الدراسة:

يستند نموذج الدراسة على ثلاثة متغيرات أساسية، بحيث يتمثل المتغير الأول في التوجه الريادي كمتغير مستقل، ويتضمن ثلاثة أبعاد (الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة)، أما المتغير الثاني فيتمثل في الأداء الابتكاري وهو يعتبر كمتغير تابع، في حين يتمثل المتغير الثالث في رأس المال النفسي وهو متغير وسيط. وسيتم عرض نموذج الدراسة على أساس العلاقة التي تربط بين المتغيرات والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (3-07): نموذج الدراسة



2.1 فرضيات الدراسة:

وبناء على النموذج الذي يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة، تم صياغة الفرضيات على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التوجه الريادي وأبعاده في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05.

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05.

الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على رأس المال النفسي في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05.

الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الأداء الإبتكاري في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05.

الفرضية الرئيسية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05.

2. الإجراءات المنهجية وأدوات البحث:

سنحاول في هذا الجزء عرض المنهج والمجتمع والعينة المستخدمة في الدراسة، وكذا تحديد مختلف الأدوات الإحصائية التي تساعد على تحليل البيانات.

1.2 منهج الدراسة

وبغرض الإلمام بمختلف جوانب الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة وإثبات صحة الفرضيات تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إستخدام المنهج الوصفي لوصف ودراسة العلاقة بين المتغيرات. في حين تم الإعتماد على المنهج التحليلي من أجل تحليل النتائج وتفسيرها للوصول إلى مجموعة من الإستنتاجات والإجابة عن كل التساؤلات المطروحة حول الموضوع.

وفي الدراسة الحالية تم الإعتماد على المنهجين لتكوين جزئين لموضوع الدراسة، حيث تناول الجزء الأول الجانب النظري الذي تم إعداده بالإستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة والكتب والمراجع والمجلات، أما الجزء الثاني تم تخصيصه للجانب التطبيقي حيث تم فيه الإعتماد على أداة الإستبانة بعد بناءها وتحكيمها

وتوزيعها على أفراد عينة الدراسة، وبعد إسترجاعها وجمع جميع إجابات أفراد العينة، تم تحليلها ومعالجتها بمختلف البرامج الإحصائية (Smart pls / Spss).

2.2 مجتمع وعينة الدراسة

من أجل إنجاز الدراسة الميدانية لا بد من معرفة مجتمع الدراسة وعينته، حيث يتطلب إنجاز الجانب التطبيقي للدراسة إتباع مجموعة من الإجراءات المنهجية التي يتم من خلالها تحديد مجتمع الدراسة والعينة المأخوذة منه، مع توضيح طريقة إختيار العينة وتحديد حجمها.

1.2.2 مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في موظفي مخابر التحاليل الطبية في كل من ولاية أدرار، تيميمون، بشار، غرداية، ورقلة، عين صالح، تمنراست والتي بلغ عددها 38 مخبر، والموزعة كالتالي:

الجدول (3-01): عدد المخابر المعتمدة حسب كل ولاية

الولاية	عدد المخابر
أدرار	08
تيميمون	02
بشار	07
غرداية	06
ورقلة	09
عين صالح	02
تمنراست	04
المجموع	38

المصدر: من إعداد الطالبة

✓ تعريف مخابر التحاليل الطبية:

هي مؤسسات صحية ذات طابع خاص، يتم فيها إجراء إختبارات دقيقة على سوائل الجسم والدم من خلال أجهزة ذات مستوى تقني عالي، وذلك بهدف الكشف عن الحالة الصحية للإنسان سواء كان مريضا أو معافى. ويتم إجراء هذه الإختبارات من طرف أخصائيين في المخبر عن طريق أخذ عينة من جسم الإنسان للوصول إلى تشخيص سليم لحالته (مدارء المخابر، 2022).

✓ الخدمات التي تقدمها المخابر:

توفر هذه المخابر العديد من خدمات تحاليل الطبية، والتي حاولنا تلخيصها في الجدول التالي:

الجدول (02-3): أنواع التحاليل الطبية المقدمة من طرف المخابر

نوع التحليل	الرمز
فيتامين في العظام	Vito
الحديد	Fere
الألبومين	ALB
الكشف عن داء فقدان المناعة المكتسبة	VIH
الزمرة الدموية	Groupage
التكوين الغددي للدم	FNS
ثلاثي الغليسريد	Trig
نسبة السكر في الدم	Glycérine
كيمياء البول	Chimiedes Urine
نسبة الشوارد في الدم	Lonogramme
نسبة الكولسترول في الدم	Chol Total
إنزيم الأميلاز	Amylase
فيتامين ب12	Vit B12
هرمون الغدة الدرقية	TSH
نسبة الأنسولين في الدم	Ansuline

المصدر: مقابلة شخصية مع مدراء المخابر

2.2.2 عينة الدراسة:

يتم إختيار العينة على أساس مجموعة من القواعد والأسس العلمية من أجل تمثيل المجتمع تمثيلا صحيحا، والعينة جزء من المجتمع، لذا فإن العينة المدروسة هي عينة قصدية تتمثل في مسؤولي وإطارات المخابر الطبية كونهم الأكثر فاعلية في الإجابة على أسئلة الإستبيان، ولما لهم من خبرات ومؤهلات علمية يمكن الإستفادة منها والإعتماد عليها في التحليل.

حيث بلغ مجتمع دراستنا 350 موظفا بهذه المخابر التي تم اختيارها، وحجم العينة المطلوب للدراسة 190 موظفا على الأقل، حيث تم توزيع 220 استبانة واسترجاع 212 استبانة، منها 200 استبانة صالحة للدراسة.

3. مصادر جمع البيانات:

إعتمدت الدراسة الحالية على نوعين من المصادر للحصول على البيانات والمعلومات ويتمثلان فيما يلي:

يلي:

* المصادر الثانوية: وتتمثل في مختلف المصادر التي إعتمد عليها في بناء الجانب النظري والمتمثلة

في مختلف الكتب والمقالات والمجلات العلمية والدوريات، والرسائل والأطروحات

* المصادر الأولية: وتتمثل في مجموعة من أساليب جمع البيانات على عينة الدراسة وهي:

- **المقابلة الميدانية:** وهي المقابلة التي يتم إجراؤها مع عينة الدراسة من أجل معرفة آرائهم حول متغيرات الدراسة، والإجابة عن إستفساراتهم حول أسئلة الإستبانة من أجل تبسيط الفهم ولضمان الدقة في إجابات المبحوثين.

- **إستمارة الإستبانة:** والتي تم الإعتماد عليها كأداة رئيسية للحصول على البيانات التي تساعد في إنجاز الجانب التطبيقي لموضوع الدراسة، وبالإعتماد على ما أورده الباحثون والكتاب بخصوص التوجه الريادي وقياسه (الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة) مثل دراسة (Miller 1983) و (Covin and Slevin 1989)، أما الأداء الإبتكاري وقياسه (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة) بالإعتماد على دراسة (Janssen 2004)، بينما رأس المال النفسي وقياسه (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) مثل دراسة (Luthans, Avey, Avolio & Peterson 2010).

4. تكوين أداة القياس:

بعد تحديد طبيعة الموضوع و مراجعة الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث ، تبين أنه لا بد من اللجوء إلى تصميم الإستبيان بإعتباره أداة أساسية لجمع البيانات على أفراد العينة، بالإضافة إلى الإعتماد على المقابلة والملاحظة.

ولغرض قياس مستوى التوجه الريادي وأثره على الأداء الإبتكاري في ظل وجود رأس المال النفسي كمتغير وسيط لجأنا إلى تصميم إستبيان ورقي بالإطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة.

1.4 إعداد الإستبيان:

* **الواجهة:** وتم فيها إستعراض معلومات حول موضوع الدراسة، والمتمثلة في العنوان، وطرح الإشكالية، والغرض المقصود من الدراسة، مع توجيه رسالة شكر وتقدير واحترام لكل المستجوبين.

* **الجزء الأول:** يتعلق بالبيانات الشخصية والوظيفية التي تخص الأفراد المستجوبين وتتمثل في: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي).

* **الجزء الثاني:** يشتمل هذا الجزء على ثلاثة محاور، ومن أجل القيام بعملية التحليل الإحصائي قمنا بترميز عبارات الإستبيان من أجل إدخالها الى برنامج (Smart PLS.4).

✓ **المحور الأول:** يتعلق بالتوجه الريادي والذي يشتمل على ثلاثة أبعاد، حيث يضم هذا المحور 24

فقرة لقياسه وهي مقسمة على 03 أبعاد كالتالي:

- **البعد الأول:** الإبداعية وتتضمن 08 فقرات.
- **البعد الثاني:** الإستباقية وتتضمن 08 فقرات.
- **البعد الثالث:** المخاطرة وتتضمن 08 فقرات.

والجدول التالي يوضح تركيبة الإستبيان لمحور التوجه الريادي:

الجدول (3-03): القائمة التركيبية لمحور التوجه الريادي

الترميز	العبارات	الر قم	الأبعاد
CRE_1	تحرص مؤسستنا على الاستفادة من آراء وأفكار الخبراء من أجل خلق قيمة مضافة	01	الإبداعية
CRE_2	تسعى مؤسستنا إلى تجديد الآلات التي تستخدمها في العمل باستمرار	02	
CRE_3	تجري مؤسستنا بصفة دائمة تحسينات في أنظمتها من أجل تحسين خدماتها.	03	
CRE_4	تعمل مؤسستنا على تحسين العمليات الجديدة وفق رغبات زبائنها.	04	
CRE_5	تحرص مؤسستنا على تطوير الخدمات القائمة بشكل دوري.	05	
CRE_6	تعتبر مؤسستنا كل من خلق واستعمال التقنيات الجديدة مصدرا لتحقيق التميز في عملها.	06	
CRE_7	تهتم مؤسستنا بعمليات البحث والتطوير من أجل تحقيق الريادة.	07	
CRE_8	تعمل مؤسستنا على تطوير منتجاتها الجديدة وفق قدراتها الإدارية.	08	
PRO_1	تمتلك مؤسستنا القدرة على توقع إحتياجات ورغبات الزبائن المستقبلية وملاحقتها والتصرف على أساسها	09	الاستباقية
PRO_2	تمتلك مؤسستنا القدرة على الإستجابة السريعة للتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال	10	
PRO_3	تتميز مؤسستنا بكونها الأفضل في تقديم الخدمات مقارنة بالمؤسسات الأخرى	11	
PRO_4	تحرص مؤسستنا أن تكون المبادرة في إستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة	12	
PRO_5	تسعى مؤسستنا لأن تكون السبابة في إقتناء الآلات والأجهزة وتشغيلها قبل	13	

	منافسيها .		
PRO_6	تسعى مؤسستنا باستمرار إلى استغلال الفرص المتاحة في السوق	14	
PRO_7	تعمل مؤسستنا بشكل مستمر على توسيع حصتها السوقية للتفوق على المنافسين	15	
PRO_8	تميل مؤسستنا إلى أن تكون السبّاقة في مجال تحديث خدمات تستجيب لتطلعات الزبائن	16	
RIS_1	تمتلك مؤسستنا الرغبة في خوض تجارب وأبحاث جديدة مرتفعة الخطورة	17	المخاطرة
RIS_2	لدى مؤسستنا استعداد لتبني المخاطر في انفاق الأموال لإستغلال الفرص.	18	
RIS_3	تمتلك مؤسستنا القدرة على تحديد المخاطر المرتبطة بالمؤسسة والعمل على إدارتها	19	
RIS_4	تعمل مؤسستنا على قبول جميع الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد	20	
RIS_5	تشجع مؤسستنا موظفيها على تبني الأفكار الجديدة غير المحسوبة المخاطر	21	
RIS_6	تمنح مؤسستنا الحرية لموظفيها في إتخاذ القرارات المؤثرة في مصيرها	22	
RIS_7	تعمل مؤسستنا في ظروف لا تأكد أكثر من منافسيها من أجل تحقيق الريادة	23	
RIS_8	تقوم مؤسستنا بالمخاطرة في استغلال مواردها المتاحة لتحقيق أكبر قدر من الأرباح.	24	

المصدر: من إعداد الطالبة

✓ **المحور الثاني:** ويتعلق بالأداء الإبتكاري ويتضمن 12 عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد متمثلة في بعد توليد الفكرة (العبارات من 25 الى 28)، بعد ترويج الفكرة (العبارات من 29 الى 32)، بعد تطبيق الفكرة (العبارات من 33 الى 36)، والجدول التالي يوضح تركيبة الإستبيان لهذا المحور:

الجدول (3-04): القائمة التركيبية لمحور الأداء الإبتكاري

الترميز	العبارات	الرقم	المتغير
INN_1	تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة مصدر لتوليد الأفكار الإبتكارية	25	الأداء الإبتكاري
INN_2	تسعى المؤسسة جاهدة لإيجاد أفضل الطرق لتقديم العمل	26	
INN_3	تقوم المؤسسة بالبحث عن الفرص ومحاولة إستغلالها بهدف تحسين من الخدمة المقدمة	27	
INN_4	عادة ما تقوم المؤسسة بتوليد عدة بدائل لنفس المشكل قبل اختيار الحل النهائي	28	
INN_5	يبذل الموظفون قصارى جهدهم من أجل إقناع الزبائن بأهمية الأفكار الجديدة	29	

	المقدمة من طرف المؤسسة	
INN_6	تمتلك مؤسستنا القدرة على التأثير في زبائننا وإقناعهم بمختلف الخدمات التي تقدمها	30
INN_7	لدى مؤسستنا مهارات كافية في التواصل مع زبائننا مما يسهل عملية تبادل المعلومات معهم	31
INN_8	تقوم مؤسستنا بتوفير مختلف المعلومات حول خدماتها التي تقدمها عبر مواقعها الإلكترونية	32
INN_9	تقوم المؤسسة بإختبار الأفكار الابتكارية من حين لآخر للضمان جودتها.	33
INN_10	توفر المؤسسة الدعم الكافي لموظفيها لتطبيق الأفكار الإبداعية.	34
INN_11	تعمل مؤسستنا على تحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة تستجيب لتطلعات الزبائن	35
INN_12	تقوم المؤسسة من حين لآخر بعملية التقييم الشامل لحالة تطبيق الأفكار الابتكارية	36

المصدر: من إعداد الطالبة

✓ **المحور الثالث:** ويتعلق برأس المال النفسي ويتضمن 16 عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد متمثلة في بعد الكفاءة الذاتية (العبارات من 37 الى 40)، بعد الأمل (العبارات من 41 الى 44)، التفاؤل (العبارات من 45 الى 48)، المرونة (العبارات من 49 الى 52). والجدول التالي يوضح تركيبة هذا المحور:

الجدول (3-05): القائمة التركيبية لمحور رأس المال النفسي

الترميز	العبارات	الرقم	المتغير
PSY_1	يملك موظفي المؤسسة الثقة في النفس للمضي قدوما في تحقيق الأهداف.	37	رأس المال النفسي
PSY_2	تعمل المؤسسة على منح موظفيها الحرية الكاملة لحل مشكلات العمل	38	
PSY_3	تقدر المؤسسة الجهود المبذولة من طرف موظفيها .	39	
PSY_4	يقوم موظفي المؤسسة بتنفيذ المهام الجديدة بكل ثقة دون خوف أو تردد.	40	
PSY_5	تتوقع مؤسستنا سريان أحداث العمل وفق الخطط والسياسات المسطرة لها.	41	
PSY_6	غالبا ما تتوقع مؤسستنا حدوث الأفضل عندما تحيط بها ظروف عدم التأكد.	42	
PSY_7	تنظر مؤسستنا إلى الجانب المشرق في العمل.	43	
PSY_8	لدى مؤسستنا قناعة بأن حدوث الأخطاء في العمل أمر طبيعي.	44	
PSY_9	تحرص مؤسستنا على متابعة أهداف العمل باستمرار.	45	

PSY_10	لدى مؤسستنا القدرة على التفكير بالمسارات الكفيلة لتفادي ضغوطات العمل.	46
PSY_11	تمتلك مؤسستنا الكثير من البدائل لحل المشكلات التي تعترض لها في العمل.	47
PSY_12	تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة أفراد ناجحين في تنفيذ الأعمال الموكلة لهم.	48
PSY_13	لدى مؤسستنا القدرة على التكيف مع مختلف الأحداث بدلا من أن تكون ضحية للظروف.	49
PSY_14	لدى مؤسستنا القدرة على تجاوز المهام الصعبة بحكم خبرتها.	50
PSY_15	تتعامل مؤسستنا مع العقبات بسلاسة.	51
PSY_16	تمتلك مؤسستنا المرونة العالية في التعافي من صدمات العمل.	52

المصدر: من إعداد الطالبة

2.4 قياس متغيرات الدراسة:

من أجل معرفة أثر التوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري تم الإعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة والتي من خلالها تمكنا من تحديد أبعاد كل متغير، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (3-06): قياس أبعاد متغيرات الدراسة

المتغيرات	الأبعاد	الدراسات	العبارات
التوجه الريادي	الإبداعية، الإستباقية، والمخاطرة	Miller 1983, Covin and Slevin 1989) P.Ritala et al 2021 فادي عبد المجيد القبيلات 2018-2019 زكية مقري وآسية شنه 2015)	24 عبارة
الأداء الإبتكاري	توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تطبيق الفكرة	إحسان دهب جلاب ويوسف موسى سبتي آل طعين 2015 Janssen 2004 Vishal Gupta et Shailendra Singh 2015	12 عبارة
رأس المال النفسي	الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة	Vishal Gupta et Shailendra Singh 2014 H.Van Greuning 2018 Akbar Etebarian 2012, Fatih çetin 2011	16 عبارة

المصدر: من إعداد الطالبة

يوضح الجدول أعلاه مختلف الدراسات التي تم الإعتماد عليها في تحديد أبعاد كل من المتغير المستقل (التوجه الريادي) والمتغير التابع (الأداء الابتكاري) والمتغير الوسيط (رأس المال النفسي)، والتي ساعدتنا في تصميم الإستبيان وصياغة عباراته.

3.4 قياس بيانات الدراسة:

لقياس البيانات الديمغرافية المتعلقة بأفراد العينة قمنا بالإعتماد على المقياس الإسمي الذي يسمح لنا بتصنيف الصفات في مجموعات متشابهة مثل متغير الجنس الذي يشتمل على صنفين (1) ذكر (2) أنثى، وكذلك هو الحال مع المتغيرات الأخرى (الفئة العمرية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي).

ولقياس البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة تم الإعتماد على نموذج ليكرت الخماسي بإعتباره المقياس الذي يساعد على قياس آراء وإجابات أفراد العينة وتم تحديد الإجابات على 05 اقتراحات تقابل كل عبارة، وهي كالاتي :

الجدول (3-07): مقياس ليكرت (Likert) الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبة

بالإعتماد على نموذج ليكرت وبهدف الحصول على المتوسط المرجح تم تحديد أصغر قيمة هي الواحد (1) وأكبر قيمة هي الخمسة (5)، وذلك من أجل حساب المدى عن طريق (5-1=4) وبعدها يتم قسمة الناتج على عدد درجات المقياس (4/5=0.8) وبعدها يتم إضافة درجة الدنيا 1 إلى الناتج لنحصل على الدرجات الموضحة في الجدول التالي:

الجدول (3-08): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	مجال المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	ما بين 1 و 1.80
منخفضة	ما بين 1.80 و 2.60
متوسطة	ما بين 2.60 و 3.40
عالية	ما بين 3.40 و 4.20
عالية جدا	ما بين 4.20 و 5

المصدر: من إعداد الطالبة

5. الأدوات الإحصائية المستخدمة:

ومن أجل إختبار فرضيات الدراسة و تحليل البيانات المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة حول الإستبانة، تم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS V.26 وبرنامج Smart PLS، ولغرض التحليل الإحصائي والوصول إلى النتائج تم إستخدام مجموعة من الأدوات الإحصائية أهمها:

* بالنسبة لبرنامج SPSS

- **معامل الثبات (Alpha Crombach):** ويعتمد على حساب الإرتباط الداخلي بين إجابات الأسئلة، وهو يستخدم لقياس موثوقية و ثبات الإستبيان المعتمد في الدراسة.
- **إختبار كولموغوروف - سميرنوف (Kolmogorov - smirnov):** وتم إستخدامه لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا .
- **مقاييس الإحصاء الوصفي وتمثلت في :**
- **التكرارات والنسب المئوية:** وتم الإعتماد عليها للتعرف على الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة قصد تحليلها.
- **المتوسط الحسابي:** وتم الإستعانة بنتائجه لمعرفة مدى استجابة أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الإستبانة، ولمعرفة إلى أي مجال من مجالات ليكرت تنتمي إليها كل عبارة.
- **الإنحراف المعياري:** هو الجذر التربيعي للتباين، واستخدم لمعرفة مدى تشتت القيم على متوسطاتها، حيث كلما كانت قيمته تفوق أو تساوي الواحد فهذا يدل على عدم تركيز إجابات أفراد العينة وتشتتها، أما إذا كانت قيمته أقل من الواحد فهذا يدل على عدم تشتت إجابات أفراد العينة.
- **معامل الإرتباط بيرسون (Pearson):** إستعمل هذا المعامل لقياس صدق الإتساق الداخلي لمحاور الإستبيان، ولمعرفة مدى ارتباط كل عبارة من عبارات الإستبانة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه.
- **معامل الإختلاف:** وهو مقياس لتشتت، ويتم حساب نسبته وفق العلاقة التالية:

$$\text{معامل الإختلاف} = \left(\frac{\text{الإنحراف المعياري}}{\text{المتوسط الحسابي}} \right) \times 100$$

* بالنسبة لبرنامج Smart PLS:

- **معامل التحميل (Factor Loading).**

- الموثوقية المركبة (composite Reliability).
- موثوقية الإتساق الداخلي (Consistency reliability internal)
- متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted).
- التبيان بين الأسئلة (Cross Loading).
- معامل التحديد (R-Square).
- تقييم حجم الأثر (f-Square).
- جودة التنبؤ (Q2).

المطلب الثاني: صدق وثبات أداة الدراسة

ويقصد بصدق الإستبانة هو أن العبارات تقيس لنا بكل مصداقية ما وضعت لأجله، أما الثبات فيعني الإستقرار في النتائج وعدم تغيرها بشكل كبير، بحيث لو تم توزيع هذا الإستبيان على عينة أخرى من نفس المجتمع وبنفس الحجم فستكون النتائج المتحصل عليها مقاربة من العينة الأولى.

1. ثبات أداة الدراسة

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرومباخ الذي يقيس مدى ثبات إتجاهات أفراد العينة المدروسة، وهو قيمة تتراوح بين الصفر و الواحد، فكلما إقترب من الواحد دل على وجود ثبات قوي، وكلما إقترب من الصفر دل على عدم وجود ثبات .

ولا توجد قيم ثابتة يعتمد عليها في تفسير نتائج معامل الثبات وقد إختلفت التفسيرات من باحث لآخر، ولكن التوجه العام يكون معامل الثبات ممتازا إذا كانت قيمته تفوق 0.8 وجيد جدا بين 0.7 و 0.8 ومقبولا بين 0.6 و 0.69، ويعتبر ضعيفا إذا قل عن 0.6 (أبو بدر، 2019، صفحة 64)، وقد تم إحتساب معامل الثبات لأبعاد الإستبانة ومحاورها بالإضافة إلى الإستبانة ككل، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (3-09): معامل " ألفا كرونباخ " للثبات بالنسبة لأبعاد ومحاور الإستبانة

المتغيرات	عدد الفقرات	معامل الثبات Alpha Cronbach
الإبداعية	08	0.807
الإستباقية	08	0.753
المخاطرة	08	0.780
التوجه الريادي	24	0.841
الأداء الإبتكاري	12	0.800
رأس المال النفسي	16	0.794
الإستبيان ككل	52	0.914

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أن معامل الثبات لكل محاور وأبعاد الدراسة جاء بقيم مرتفعة محصورة بين النسبتين 80.5% و 75.3%، حيث بلغت قيم أبعاد التوجه الريادي (الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة) على النحو التالي (0.807، 0.753، 0.780)، بينما بلغت قيمة محور الأداء الإبتكاري (0.800)، في حين بلغت قيمة رأس المال النفسي (0.794)، أما نسبة معامل الثبات لجميع محاور الإستبانة بلغت 91.4% أي (0.914) وهي قيمة قريبة من الواحد وفاقت القيمة (0.6)، وهذا ما يدل على أن الإستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2. صدق الأداة:

وللتأكد من صدق الإستبانة ومدى قياسها لما صممت من أجله ووضوح عباراتها وسلامتها اللغوية وكذا شموليتها لكل العناصر تمت الإستعانة على نوعين من إختبارات الصدق:

1.2 الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

وللتأكد من صدق الإستبانة وتحقيق الهدف الذي صممت لأجله، تم عرض الإستبيان على مجموعة من الأساتذة ذوي الخبرة والإختصاص بقسم علوم التسيير، وهذا قصد التحكيم ومعرفة مدى قدرة فقرات الإستبانة على قياس متغيرات الدراسة، وتغطية المحاور الأساسية للبحث.

وبعد الإطلاع على الملاحظات والإقتراحات المقدمة من طرف الأساتذة تم إعادة صياغة عبارات الإستبيان، وذلك بإجراء تعديلات عليها سواء بالحذف أو الإضافة.

2.2 الإتساق الداخلي

وبعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة (الإستبانة) تم توزيعها على أفراد العينة، وللتحقق من صدق الإتساق الداخلي قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون من أجل معرفة درجة الارتباط بين كل عبارة مع البعد أو المحور الذي تنتمي إليه، وهذا بهدف التحقق من مدى تناسق وصدق محاور الإستبيان، وجاءت النتائج على النحو التالي:

1.2.2 محور التوجه الريادي

أ. بالنسبة لبعد الإبداعية

الجدول (3-10): نتائج معاملات الارتباط بيرسون (بعد الإبداعية)

رقم	العبارات	معامل الارتباط	قيمة Sig
01	تحرص مؤسستنا على الاستفادة من آراء وأفكار الخبراء من أجل خلق قيمة مضافة	0.576**	0.000
02	تسعى مؤسستنا إلى تجديد الآلات التي تستخدمها في العمل بإستمرار	0.592**	0.000
03	تجري مؤسستنا بصفة دائمة تحسينات في أنظمتها من أجل تحسين خدماتها.	0.675**	0.000
04	تعمل مؤسستنا على تحسين العمليات الجديدة وفق رغبات زبائنها.	0.611**	0.000
05	تحرص مؤسستنا على تطوير الخدمات القائمة بشكل دوري.	0.643**	0.000
06	تعتبر مؤسستنا كل من خلق واستعمال التقنيات الجديدة مصدرا لتحقيق التميز في عملها.	0.735**	0.000
07	تهتم مؤسستنا بعمليات البحث والتطوير من أجل تحقيق الريادة.	0.701**	0.000
08	تعمل مؤسستنا على تطوير منتجاتها الجديدة وفق قدراتها الإدارية.	0.691**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يوضح الجدول معاملات الارتباط بين كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد والتي جاءت محصورة ضمن المجال (0.576-0.735) مما يعني أن هناك إرتباط طردي متوسط لعبارات بعد الإبداعية، بينما بلغت

قيمة sig لكل العبارات (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة. وتشير هذه النتائج إلى وجود إتساق داخلي بين فقرات بعد الإبداعية والدرجة الكلية له وبالتالي تعتبر عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لأجله.

ب. بالنسبة لبعد الإستباقية :

الجدول (3- 11): نتائج معاملات إرتباط الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه (بعد الإستباقية)

الرقم	العبارات	معامل الإرتباط	قيمة Sig
09	تمتلك مؤسستنا القدرة على توقع إحتياجات ورغبات الزبائن المستقبلية وملاحقتها والتصرف على أساسها	0.537**	0.000
0	تمتلك مؤسستنا القدرة على الإستجابة السريعة للتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال	0.583**	0.000
1	تتميز مؤسستنا بكونها الأفضل في تقديم الخدمات مقارنة بالمؤسسات الأخرى	0.857**	0.000
2	تحرص مؤسستنا أن تكون المبادرة في إستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة	0.704**	0.000
3	تسعى مؤسستنا لأن تكون السبابة في إقتناء الآلات والأجهزة وتشغيلها قبل منافسيها.	0.624**	0.000
4	تسعى مؤسستنا بإستمرار إلى استغلال الفرص المتاحة في السوق	0.489**	0.000
5	تعمل مؤسستنا بشكل مستمر على توسيع حصتها السوقية للتفوق على المنافسين	0.571**	0.000
6	تميل مؤسستنا إلى أن تكون السبابة في مجال تحديث خدمات تستجيب لتطلعات الزبائن	0.658**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يتضح من الجدول أن معاملات الإرتباط لكل فقرة من فقرات بعد الإستباقية مع الدرجة الكلية للبعد جاءت محصورة بين القيمتين (0.489-0.704) وهذا ما يدل على وجود إرتباط طردي متوسط لعبارات بعد الإستباقية ما عدا الفقرة (3) والتي بلغ إرتباطها (0.857) وهي تدل على وجود إرتباط طردي قوي، كما بلغت قيم sig لجميع العبارات (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة. مما يفسر وجود إتساق داخلي لعبارات بعد الإستباقية.

ج. بالنسبة لبعء المخاطرة :

الجدول (3-12): نتائج معاملات إرتباط الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه (بعء المخاطرة)

الرقم	العبارات	معامل الإرتباط	قيمة Sig
17	تمتلك مؤسستنا الرغبة في خوض تجارب وأبحاث جديدة مرتفعة الخطورة	0.538**	0.000
18	لدى مؤسستنا استعداد لتبني المخاطر في انفاق الأموال لإستغلال الفرص.	0.558**	0.000
19	تمتلك مؤسستنا القدرة على تحديد المخاطر المرتبطة بالمؤسسة والعمل على إدارتها	0.467**	0.000
20	تعمل مؤسستنا على قبول جميع الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد	0.403**	0.000
21	تشجع مؤسستنا موظفيها على تبني الأفكار الجديدة غير المحسوبة المخاطر	0.754**	0.000
22	تمنح مؤسستنا الحرية لموظفيها في إتخاذ القرارات المؤثرة في مصيرها	0.768**	0.000
23	تعمل مؤسستنا في ظروف لا تأكد أكثر من منافسيها من أجل تحقيق الريادة	0.733**	0.000
24	تقوم مؤسستنا بالمخاطرة في استغلال مواردها المتاحة لتحقيق أكبر قدر من الأرباح.	0.730**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

من خلال نتائج الجدول يتضح أن قيم معاملات الإرتباط بين كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعء جاءت محصورة بين (0.403-0.754) مما يدل على وجود إرتباط طردي متوسط لعبارات بعء المخاطرة ما عدا الفقرة (6) والتي بلغ معامل إرتباطها (0.768) وهي تدل على وجود إرتباط طردي قوي، كما جاءت قيم sig لكل العبارات (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة. وهذا ما يدل على وجود إتساق داخلي لعبارات بعء المخاطرة.

2.2.2 محور الأداء الإبتكاري

الجدول (3-13): نتائج معاملات إرتباط الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه (الأداء الإبتكاري)

الرقم	العبارات	معامل الإرتباط	قيمة Sig
25	تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة مصدر لتوليد الأفكار الإبتكارية	0.859**	0.000
26	تسعى المؤسسة جاهدة لإيجاد أفضل الطرق لتقديم العمل	0.708**	0.000
27	تقوم المؤسسة بالبحث عن الفرص ومحاولة إستغلالها بهدف تحسين من الخدمة المقدمة	0.602**	0.000
28	عادة ما تقوم المؤسسة بتوليد عدة بدائل لنفس المشكل قبل اختيار الحل النهائي	0.606**	0.000
29	يبدل الموظفون قصارى جهدهم من أجل إقناع الزبائن بأهمية الأفكار الجديدة المقدمة من طرف المؤسسة	0.537**	0.000
30	تمتلك مؤسستنا القدرة على التأثير في زبائنها وإقناعهم بمختلف الخدمات التي تقدمها	0.403**	0.000
31	لدى مؤسستنا مهارات كافية في التواصل مع زبائنها مما يسهل عملية تبادل المعلومات معهم	0.669**	0.000
32	تقوم مؤسستنا بتوفير مختلف المعلومات حول خدماتها التي تقدمها عبر مواقعها الإلكترونية	0.409**	0.000
33	تقوم المؤسسة بإختبار الأفكار الإبتكارية من حين لآخر للضمان جودتها.	0.704**	0.000
34	توفر المؤسسة الدعم الكافي لموظفيها لتطبيق الأفكار الإبداعية.	0.557**	0.000
35	تعمل مؤسستنا على تحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة تستجيب لتطلعات الزبائن	0.620**	0.000
36	تقوم المؤسسة من حين لآخر بعملية التقييم الشامل لحالة تطبيق الأفكار الإبتكارية	0.597**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

نلاحظ من خلال الجدول الذي يمثل قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد أن جميع القيم الارتباطية جاءت محصورة بين (0.403-0.669) مما يدل على وجود ارتباط طردي متوسط لعبارات محور الأداء الابتكاري ما عدا الفقرة (1) والتي بلغ معامل ارتباطها (0.859) وهي تدل على وجود ارتباط طردي قوي، كما جاءت قيم sig لكل العبارات (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة. وهذا ما يدل على وجود إتساق داخلي لعبارات محور الأداء الابتكاري.

3.2.2 رأس المال النفسي:

الجدول (3-13): نتائج معاملات ارتباط الفقرات مع المحور الذي تنتمي إليه (رأس المال النفسي)

الرقم	العبارات	معامل الارتباط	قيمة Sig
37	يمتلك موظفي المؤسسة الثقة في النفس للمضي قدوما في تحقيق الأهداف.	0.460**	0.000
38	تعمل المؤسسة على منح موظفيها الحرية الكاملة لحل مشكلات العمل	0.449**	0.000
39	تقدر المؤسسة الجهود المبذولة من طرف موظفيها .	0.516**	0.000
40	يقوم موظفي المؤسسة بتنفيذ المهام الجديدة بكل ثقة دون خوف أو تردد.	0.522**	0.000
41	تتوقع مؤسنا سريان أحداث العمل وفق الخطط والسياسات المسطرة لها.	0.460**	0.000
42	غالبا ما تتوقع مؤسنتنا حدوث الأفضل عندما تحيط بها ظروف عدم التأكد.	0.542**	0.000
43	تتظر مؤسنتنا إلى الجانب المشرق في العمل	0.260**	0.000
44	لدى مؤسنا قناعة بأن حدوث الأخطاء في العمل أمر طبيعي	0.496**	0.000
45	تحرص مؤسنتنا على متابعة أهداف العمل باستمرار	0.486**	0.000
46	لدى مؤسنتنا القدرة على التفكير بالمسارات الكفيلة لتفادي ضغوطات العمل	0.855**	0.000
47	تمتلك مؤسنتنا الكثير من البدائل لحل المشكلات التي تعترض لها في العمل	0.546**	0.000
48	تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة أفراد ناجحين في تنفيذ الأعمال الموكلة لهم.	0.615**	0.000
49	لدى مؤسنتنا القدرة على التكيف مع مختلف الأحداث بدلا من أن تكون ضحية للظروف.	0.473**	0.000
50	لدى مؤسنتنا القدرة على تجاوز المهام الصعبة بحكم خبرتها	0.592**	0.000

0.000	0.562**	تتعامل مؤسستنا مع العقوبات بسلاسة.	51
0.000	0.273**	تمتلك مؤسستنا المرونة العالية في التعافي من صدمات العمل.	52

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يوضح الجدول معاملات الارتباط بين كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد والتي جاءت محصورة ضمن المجال (0.260-0.615) مما يعني أن هناك ارتباط طردي متوسط لعبارات محور رأس المال النفسي، ماعدا الفقرة (10) والتي بلغ معامل ارتباطها (0.855) وهي تدل على وجود ارتباط طردي قوي، بينما بلغت قيمة sig لكل العبارات (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة. وتشير هذه النتائج إلى وجود إتساق داخلي بين فقرات محور رأس المال النفسي والدرجة الكلية له وبالتالي تعتبر عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لأجله.

3. إختبار التوزيع الطبيعي:

من أجل معرفة الإختبار الأنسب لتحليل بيانات الدراسة لابد من معرفة نوع التوزيع الذي تتبعه البيانات، فإذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي نقوم بتطبيق الإختبارات المعلمية (Parametric tests) كإختبار ستودنت للعينه الواحدة، أما إذا كانت البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي فإننا في هذه الحالة نقوم بتطبيق الإختبارات اللامعلمية.

للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، هناك عدة إختبارات تسمح لنا بمعرفة ذلك، حيث تم الإعتماد في هذه الدراسة على إختبار kolmogorov-Smirnov بإعتباره الإختبار الأنسب الذي يمكننا من خلاله معرفة أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وتفسر نتائج هذا الإختبار على حسب قيمة sig فإذا كانت أقل من 0.05 فيمكننا القول أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، أما إذا كانت أكبر من 0.05 فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي. والجدول الموالي يوضح ذلك

الجدول (3-14): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (kolmogorov-Smirnov)

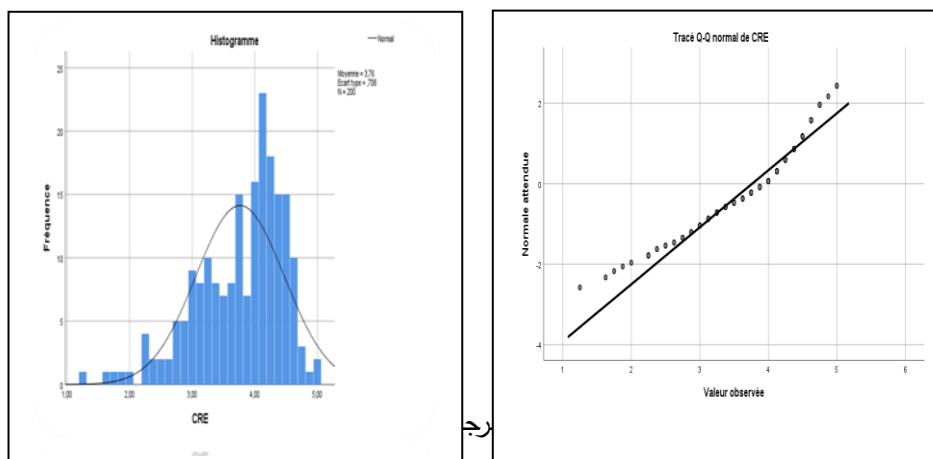
المتغيرات	إختبار kolmogorov-Smirnov	قيمة Sig
الإبداعية	0.146	0.000
الإستباقية	0.105	0.000
المخاطرة	0.115	0.000

0.000	0.094	الأداء الإبتكاري
0.000	0.112	رأس المال النفسي

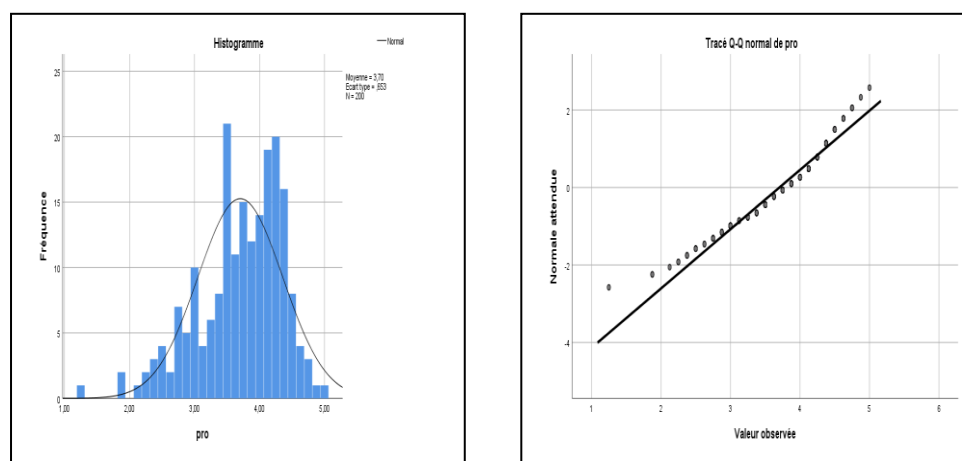
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

نلاحظ من خلال نتائج جدول التوزيع الطبيعي أن قيم Sig لأبعاد المتغير المستقل التوجه الريادي (الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة) والمتغير التابع (الأداء الإبتكاري) والمتغير الوسيط (رأس المال النفسي) جاءت كلها أقل من مستوى المعنوية 0.05 وعليه يمكن القول أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي الأمر الذي يسمح لنا باستخدام الإختبارات اللامعلمية. والأشكال البيانية توضح ذلك:

الشكل (3-08): طبيعة توزيع الطبيعي لمتغير بعد الإبداعية

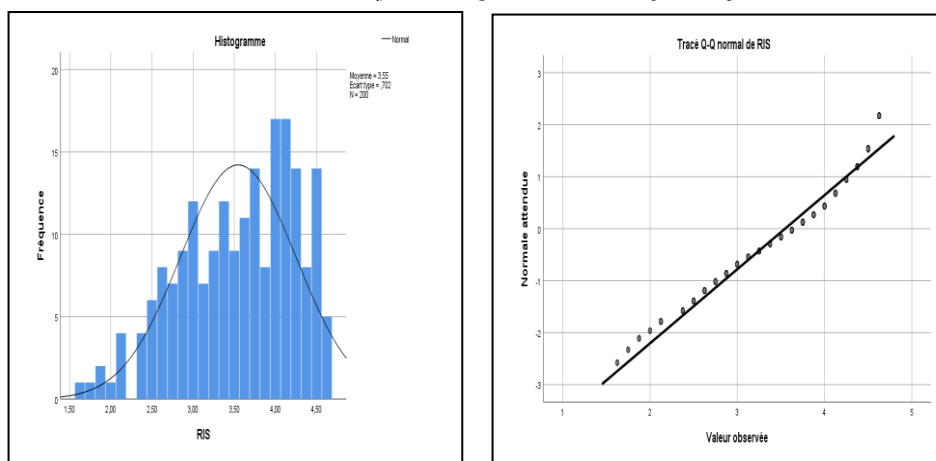


الشكل (3-09): طبيعة توزيع الطبيعي لمتغير بعد الإستباقية



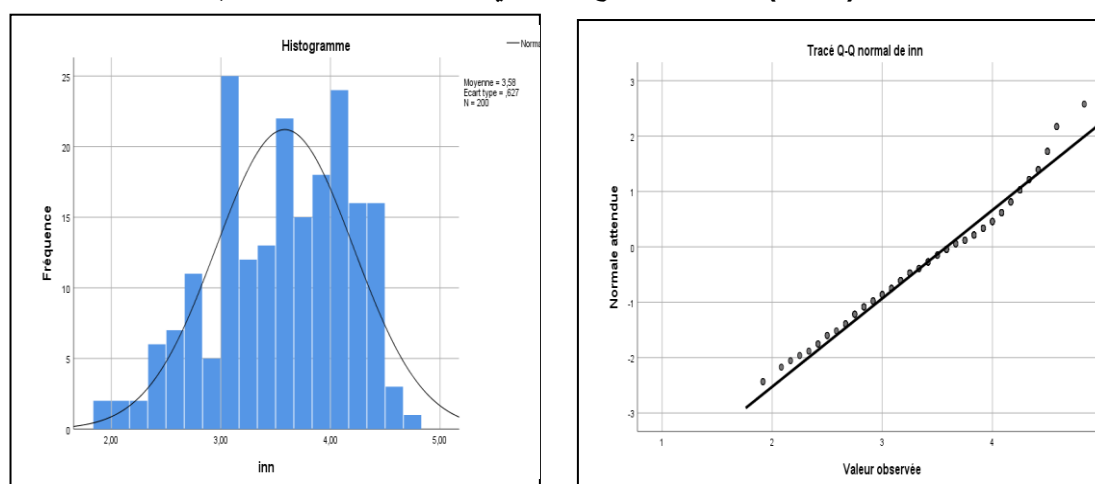
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

الشكل (3-10): طبيعة توزيع الطبيعي لمتغير بعد المخاطرة



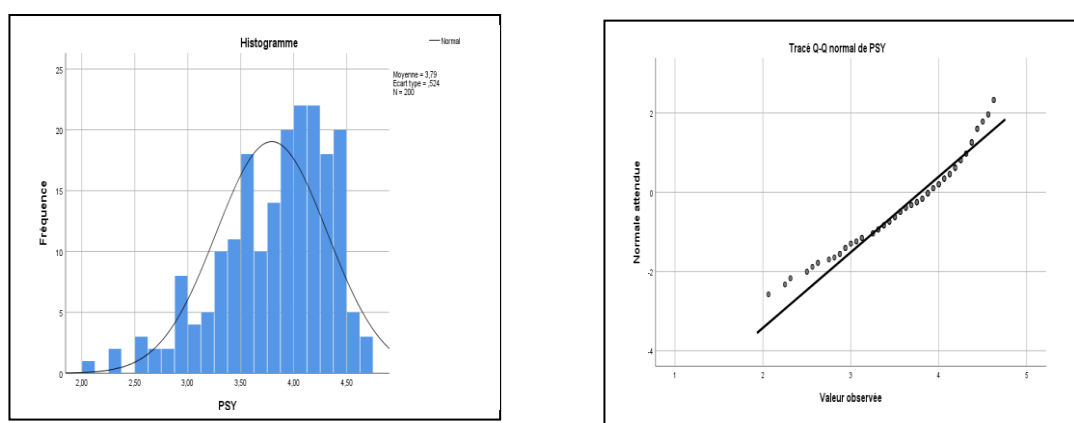
المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.2

الشكل (3-11): طبيعة توزيع الطبيعي لمتغير الأداء الإبتكاري



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

الشكل (3-12): طبيعة توزيع الطبيعي لمتغير رأس المال النفسي



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

المطلب الثالث: تحليل البيانات

سيتم في هذا المطلب عرض وتحليل البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة وذلك بالإعتماد على التكرارات والنسب المئوية، بالإضافة إلى عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول عبارات إستبانة الدراسة من أجل معرفة مدى توافق وإنسجام آرائهم حول عبارات متغيرات الدراسة، ولهذا الغرض إعتمدت الباحثة على المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية.

1. الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

نهدف في هذه المرحلة إلى عرض وتحليل الخصائص الديمغرافية للأفراد المستجوبين على الإستبيان والبالغ عددهم 200 فرداً، حيث تم الإعتماد في تحليل البيانات على جداول توضح النسب المئوية والتكرارات لكل متغير (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي) وكانت النتائج المتحصل عليها كما يلي:

1.1 بالنسبة لمتغير الجنس:

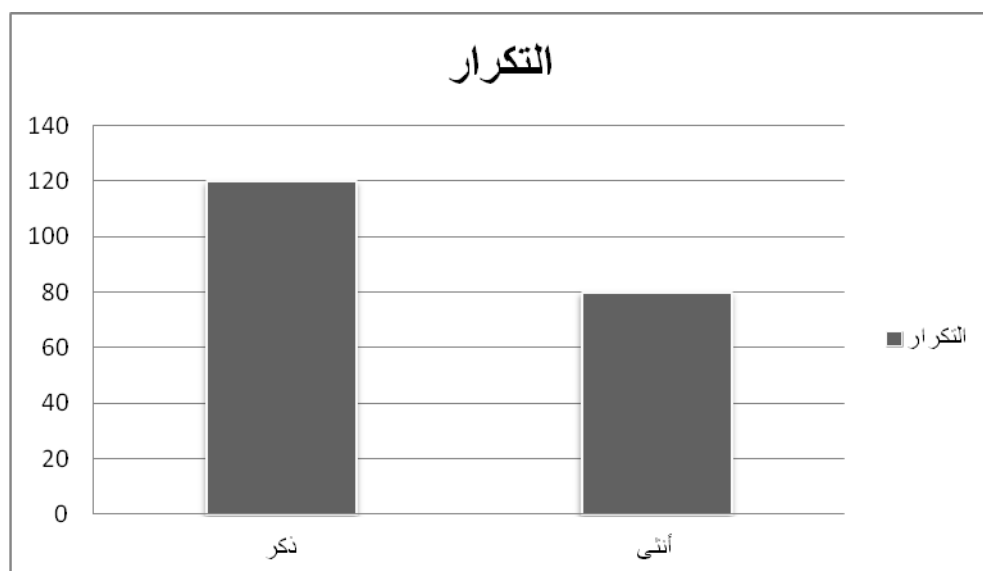
الجدول (3-15): توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	120	60
	أنثى	80	40
	المجموع	200	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

نلاحظ من خلال الجدول الذي يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع، أن نسبة الذكور جاءت أكبر من نسبة الإناث بنسبة 20%، حيث بلغت نسبة الذكور 60% بينما بلغت نسبة الإناث 40%، مما يعني أن فئة الذكور لديهم إستعداد كبير للمغامرة والإقتراض من أجل البدء في المشاريع الخاصة، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (3-13): التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير النوع



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel

2.1 بالنسبة لمتغير العمر:

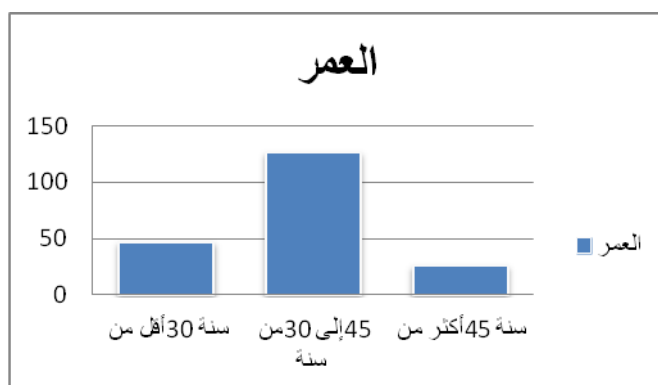
الجدول (3-16) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
العمر	أقل من 30 سنة	47	23.5
	من 30 إلى 45 سنة	127	63.5
	أكثر من 45 سنة	26	13
	المجموع	200	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

توضح نتائج الجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم من 30 إلى 45 سنة بنسبة 63.5%، ثم تليه الفئة العمرية أقل من 30 سنة بنسبة 23.5%، وأخيرا الفئة العمرية أكثر من 45 سنة بلغت نسبتهم 13%، وهذا ما يفسر أن مخابر التحليل الطبية تعتمد أكثر على فئة الشباب كونهم أكثر حيوية في العمل مما يمكن المخابر من تحقيق الريادة، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (3-14): التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel

3.1 بالنسبة لمتغير المؤهل العملي

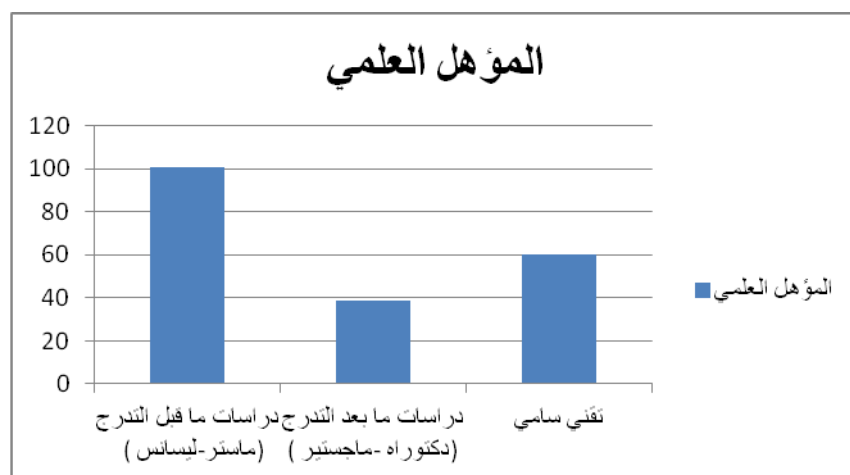
الجدول (3-17): توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
المؤهل العملي	دراسات ما قبل التدرج (ليسانس - ماستر)	101	50.5
	دراسات ما بعد التدرج (ماجستير - دكتوراه)	39	19.5
	تقني سامي	60	30
	المجموع	200	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

تشير نتائج الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة هم من فئة دراسات ما قبل التدرج (ليسانس والماستر) حيث بلغ عددهم 101 فردا بنسبة 50.5%، وهذا راجع إلى أن هذه المخابر تعتمد على خريجي الجامعات بحكم كفاءتهم للرفع من الأداء وتحقيق الريادة، ثم يليها طلبة المعاهد حاملي شهادة تقني سامي والذين بلغ عددهم 60 فردا بنسبة 30% كونهم ذو خبرة وتجربة في المجال، وأخيرا فئة حاملي شهادة الماجستير والدكتوراه والذين بلغ عددهم 39 فردا بنسبة 19.5%، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (3-15): التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel

4.1 بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة:

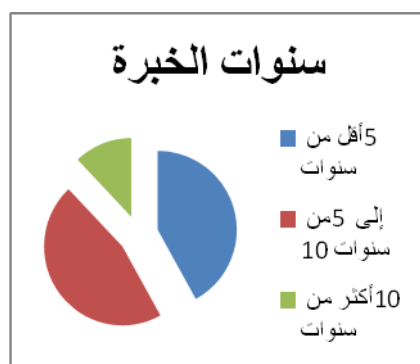
الجدول (3-18): توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية %
سنوات خبرة	أقل من 5 سنوات	84	42
	من 5 إلى 10 سنوات	92	46
	أكثر من 10 سنوات	24	12
	المجموع	200	%100

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

أظهرت نتائج الجدول أعلاه الذي يمثل نتائج توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة، أن نسبة 46% من أفراد العينة لديهم سنوات خبرة ما بين 5 إلى 10 سنوات، ويليهما من لديهم خبرة (أقل من 5 سنوات) بنسبة 42%، أما الفئة (أكثر من 10 سنوات) فجاءة في المرتبة الأخيرة بنسبة 12%.

الشكل (3-16): التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel

5.1 بالنسبة لمتغير المستوى الوظيفي

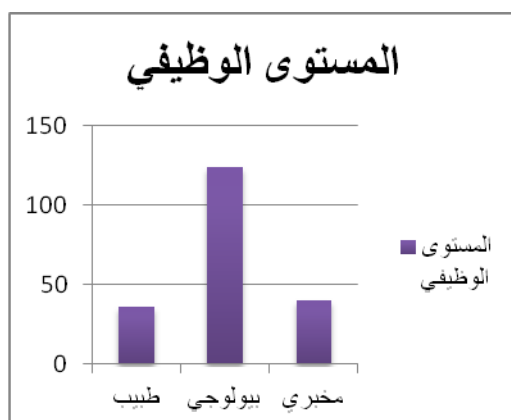
الجدول (3-19): توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي

المتغير	البيان	التكرار	النسبة المئوية %
المستوى الوظيفي	طبيب	36	18
	بيولوجي	124	62
	مخبري	40	20
	المجموع	200	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يتضح من النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة يشغلون منصب بيولوجي حيث بلغت نسبتهم (62%) وذلك راجع لما يتمتعون به من مؤهلات علمية تلبي إحتياجات هذه المخابر، ثم تليها نسبة 20% تمثلت في الأفراد الذين يشغلون منصب مخبري، وفي الأخير تأتي نسبة 18% للأفراد الذين يشغلون منصب طبيب، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (3-17): التمثيل البياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel

2. عرض وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة:

يسمح لنا هذا الجزء من معرفة آراء أفراد العينة محل الدراسة حول كل عبارة من عبارات الإستبيان، حيث تم الاعتماد على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف لتحديد الإتجاه العام لإجابات أفراد العينة ولمعرفة درجة الموافقة لكل عبارة.

1.2 إجابات أفراد العينة على عبارات محور التوجه الريادي (المتغير المستقل):

- بالنسبة لبعد الإبداعية:

الجدول (3-20): نتائج آراء عينة الدراسة لبعد الإبداعية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الدرجة
01	تحرص مؤسستا على الاستفادة من آراء وأفكار الخبراء من أجل خلق قيمة مضافة	3,84	1,068	27,81	عالية
02	تسعى مؤسستا إلى تجديد الآلات التي تستخدمها في العمل بإستمرار	3,93	0,977	24,86	عالية
03	تجري مؤسستا بصفة دائمة تحسينات في أنظمتها من أجل تحسين خدماتها.	3,82	1,086	28,43	عالية
04	تعمل مؤسستا على تحسين العمليات الجديدة وفق رغبات زبائننا.	3,60	1,052	29,22	عالية

05	تحرص مؤسستا على تطوير الخدمات القائمة بشكل دوري.	3,74	1,038	27,75	عالية
06	تعتبر مؤسستا كل من خلق واستعمال التقنيات الجديدة مصدرا لتحقيق التميز في عملها.	3,65	1,189	32,58	عالية
07	تهتم مؤسستا بعمليات البحث والتطوير من أجل تحقيق الريادة.	3,77	1,105	29,31	عالية
08	تعمل مؤسستا على تطوير منتجاتها الجديدة وفق قدراتها الإدارية.	3,76	1,130	30,05	عالية
	البعد ككل (الإبداعية)	3,76	,7050	18,75	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح قيم المتوسطات الحسابية لبعدها الإبداعية حيث جاءت محصورة بين (3.60-3.93) وهي تفوق المتوسط المرجح 3 وبإنحراف معياري يتراوح ما بين (0.977-1.189)، حيث بلغ المتوسط العام (3.76) بإنحراف معياري قدره (0.705) مما يدل على عدم وجود تشتت في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، مما يقودنا إلى القول بأن موظفي هذه المخابر يتفقون حول أهمية البحث واستخدام الطرق الجديدة في العمل من أجل تحسين الأداء وتحقيق الريادة.

ويلاحظ من الجدول أن أصغر معامل إختلاف بلغ (24.86) الذي يقابل للعبارة رقم (2) وهذا ما يدل على أن أغلب أفراد العينة يتفقون على أن مؤسساتهم تعمل على تجديد الآلات المستخدمة في العمل باستمرار، بينما جاء أكبر معامل إختلاف للعبارة رقم (6) الذي بلغت قيمته (32.58) وهذا ما يفسر وجود توافق معتبر لأفراد العينة حول أن تحقيق التمييز يكون من خلال تطبيق الأفكار الجديدة.

• بالنسبة لبعدها الإستباقية

الجدول (3-21): نتائج آراء عينة الدراسة لبعدها الإستباقية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الإختلاف	الدرجة
09	تمتلك مؤسستا القدرة على توقع إحتياجات ورغبات الزبائن المستقبلية وملاحقتها والتصرف على أساسها	3.32	1.255	26.24	متوسطة
10	تمتلك مؤسستا القدرة على الإستجابة السريعة للتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال	3,75	1,006	26,83	عالية
11	تتميز مؤسستا بكونها الأفضل في تقديم الخدمات مقارنة بالمؤسسات الأخرى	3,53	1,190	33,71	عالية

12	تحرص مؤسستا أن تكون المبادرة في إستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة	3,54	1,147	32,4	عالية
13	تسعى مؤسستا لأن تكون السبابة في إقتناء الآلات والأجهزة وتشغيلها قبل منافسيها.	3,65	1,185	32,47	عالية
14	تسعى مؤسستا بإستمرار إلى استغلال الفرص المتاحة في السوق	3,71	1,069	28,81	عالية
15	تعمل مؤسستا بشكل مستمر على توسيع حصتها السوقية للتفوق على المنافسين	3,86	0,951	24,64	عالية
16	تميل مؤسستا إلى أن تكون السبابة في مجال تحديث خدمات تستجيب لتطلعات الزبائن	3,78	1,057	27,96	عالية
	البعد ككل (الإستباقية)	3,64	0,6550	17,64	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح قيم المتوسطات الحسابية لبعد الإستباقية والتي جاءت محصورة بين القيمتين (3.32-3.86) وهي تفوق المتوسط المرجح 3 وبإنحراف معياري يتراوح ما بين (0.951-1.255) والتي تعبر عن آراء إستجابات أفراد العينة التي جاءت جلها بدرجة عالية، كما بلغ المتوسط الحسابي العام لبعد الإستباقية (3.64) بإنحراف معياري (0.655) وهذا ما يدل على توافق إجابات أفراد العينة، أي أن موظفي المخابر لديهم وعي حول أهمية التعرف على إحتياجات العملاء المستقبلية والعمل على تلبيةها لكسب رضاهم.

ومن الجدول يلاحظ ان أصغر معامل إختلاف يقابل العبارة رقم (15) بقيمة بلغت (24.64) مما يعني أن أغلب أفراد العينة يتفقون حول أن مؤسستهم تسعى إلى توسيع حصتها السوقية من خلال المبادرة إلى تقديم خدمات جديدة لزبائنهم، في حين أن أكبر معامل إختلاف يقابل العبارة (11) بقيمة بلغت (33.71) وهذا يفسر إهتمام موظفو المخابر بمتطلبات زبائنهم والعمل على تحقيقها لكسب ولائهم واستقطاب زبائن جدد.

• بالنسبة لبعء المخاطرة:

الجدول (3-22) نتائج آراء عينة الدراسة لبعء المخاطرة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الاختلاف	الدرجة
17	تمتلك مؤسستنا الرغبة في خوض تجارب وأبحاث جديدة مرتفعة الخطورة	3,48	1,042	29,94	عالية
18	لدى مؤسستنا استعداد لتبني المخاطر في انفاق الأموال لإستغلال الفرص.	3,59	1,099	30,61	عالية
19	تمتلك مؤسستنا القدرة على تحديد المخاطر المرتبطة بالمؤسسة والعمل على إدارتها	3,69	0,938	25,42	عالية
20	تعمل مؤسستنا على قبول جميع الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد	3,75	1,001	26,69	عالية
21	تشجع مؤسستنا موظفيها على تبني الأفكار الجديدة غير المحسوبة المخاطر	3,47	1,177	33,92	عالية
22	تمنح مؤسستنا الحرية لموظفيها في إتخاذ القرارات المؤثرة في مصيرها	3,56	1,146	32,19	عالية
23	تعمل مؤسستنا في ظروف لا تأكد أكثر من منافسيها من أجل تحقيق الريادة	3,43	1,218	35,51	عالية
24	تقوم مؤسستنا بالمخاطرة في استغلال مواردها المتاحة لتحقيق أكبر قدر من الأرباح.	3,41	1,285	37,68	عالية
	البعء ككل (المخاطرة)	3,54	1,7017	19,78	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح آراء إجابات أفراد العينة حول بعء المخاطرة، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية محصورة بين (3.41-3.75) وهي تفوق المتوسط المرجح 3 وبإنحراف معياري يتراوح ما بين (0.938-1.285)، حيث بلغ المتوسط العام (3.54) بإنحراف معياري قدره (1.701) مما يدل على عدم وجود تشتت في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، مما يقودنا إلى القول بأن موظفي هذه المخاطر لديهم إستعداد لتجربة الأنشطة الجديدة وتقديم خدمات غير مألوفة تهدف بها إلى تلبية حاجيات زبائنهم.

و يلاحظ من الجدول أن أصغر معامل إختلاف بلغ (25.42) الذي يقابل للعبارة رقم (19) وهذا ما يدل على أن أغلب أفراد العينة يتفقون حول قدرة المؤسسة على تحديد ومتابعة المخاطر التي تواجهها والعمل

على إدارتها، بينما جاء أكبر معامل إختلاف للعبارة رقم (24) الذي بلغت قيمته (37.68) وهذا ما يفسر وجود توافق معتبر لأفراد العينة حول أن المخاطر تخاطر في إستغلال مواردها.

* بالنسبة لأبعاد التوجه الريادي

الجدول (3-23): المتوسطات الإجمالية لأبعاد المتغير المستقل (التوجه الريادي)

البيان	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الإختلاف
الإبداعية	3,76	0,7050	18,75
الإستباقية	3,7038	0,65335	17.64
المخاطرة	3,5475	0,70171	19.78

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأبعاد متغير التوجه الريادي والمتمثلة في (الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة) تقع بين (3.54-3.76) وهي تفوق المتوسط المرجح (3) مما يدل على وجود توافق بين إجابات أفراد العينة حول هذا المتغير وهذا ما يفسره معامل الإختلاف والذي جاء بقيم متقاربة.

2.2 إجابات أفراد العينة على عبارات محور الأداء الإبتكاري (المتغير التابع):

الجدول (3-24): نتائج آراء عينة الدراسة لمحور الأداء الإبتكاري

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	معامل الإختلاف	الدرجة
25	تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة مصدر لتوليد الأفكار الإبتكارية	3,74	1,020	27,27	عالية
26	تسعى المؤسسة جاهدة لإيجاد أفضل الطرق لتقديم العمل	3,41	1,257	36,86	عالية
27	تقوم المؤسسة بالبحث عن الفرص ومحاولة إستغلالها بهدف تحسين من الخدمة المقدمة	3,54	1,079	30,48	عالية
28	عادة ما تقوم المؤسسة بتوليد عدة بدائل لنفس المشكل قبل اختيار الحل النهائي	3,65	1,102	30,19	عالية
29	يبدل الموظفون قصارى جهدهم من أجل إقناع الزبائن بأهمية الأفكار الجديدة المقدمة من طرف المؤسسة	3,44	1,286	37,38	عالية

30	تمتلك مؤسستا القدرة على التأثير في زبائننا وإقناعهم بمختلف الخدمات التي تقدمها	3,52	1,075	30,54	عالية
31	لدى مؤسستا مهارات كافية في التواصل مع زبائننا مما يسهل عملية تبادل المعلومات معهم	3,46	1,151	33,27	عالية
32	تقوم مؤسستا بتوفير مختلف المعلومات حول خدماتها التي تقدمها عبر مواقعها الإلكترونية	3,96	0,828	20,91	عالية
33	تقوم المؤسسة بإختبار الأفكار الإبتكارية من حين لآخر للضمان جودتها.	3,52	1,224	34,77	عالية
34	توفر المؤسسة الدعم الكافي لموظفيها لتطبيق الأفكار الإبداعية.	3,61	1,106	30,64	عالية
35	تعمل مؤسستا على تحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة تستجيب لتطلعات الزبائن	3,72	1,017	27,34	عالية
36	تقوم المؤسسة من حين لآخر بعملية التقييم الشامل لحالة تطبيق الأفكار الإبتكارية	3,46	1,223	35,35	عالية
	المحور ككل	3,58	0,627	17,49	عالية

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح آراء إستجابات أفراد العينة حول محور الأداء الإبتكاري، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية محصورة بين (3.41-3.96) وهي تفوق المتوسط المرجح 3 وبإنحراف معياري يتراوح ما بين (0.828-1.286)، حيث بلغ المتوسط العام (3.58) بإنحراف معياري قدره (0.627) مما يدل على أن أغلب أفراد العينة يتفقون على أن مؤسستهم تسعى جاهدة للبحث عن خدمات جديدة ومحاولة عرضها على زبائننا وإقناعهم بها من أجل تطبيقها.

ويلاحظ من الجدول أن أصغر معامل إختلاف بلغ (20.91) الذي يقابل للعبارة رقم (32) وهذا ما يدل على أن أغلب أفراد العينة يتفقون على أن مؤسستهم تقوم بترويج مختلف الخدمات التي تقدمها عبر المواقع الإلكترونية قصد الوصول إلى أكبر عدد من الزبائن، بينما جاء أكبر معامل إختلاف للعبارة رقم (29) الذي بلغت قيمته (37.38) وهذا ما يفسر أن الموظفين يبذلون قصارى جهدهم لإقناع زبائنهم بالأفكار التي تقدمها المؤسسة.

3.2 إجابات أفراد العينة على عبارات محور رأس المال النفسي (المتغير الوسيط):

الجدول (3-25): نتائج آراء عينة الدراسة لمحور رأس المال النفسي

الدرجة	معامل الإختلاف	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
عالية	27,40	1,044	3,81	يملك موظفي المؤسسة الثقة في النفس للمضي قدوما في تحقيق الأهداف.	37
عالية	32,88	1,164	3,54	تعمل المؤسسة على منح موظفيها الحرية الكاملة لحل مشكلات العمل	38
عالية	26,49	1,028	3,88	تقدر المؤسسة الجهود المبذولة من طرف موظفيها .	39
عالية	28,06	1,072	3,82	يقوم موظفي المؤسسة بتنفيذ المهام الجديدة بكل ثقة دون خوف أو تردد.	40
عالية	28,79	1,074	3,73	تتوقع مؤسستنا سريان أحداث العمل وفق الخطط والسياسات المسطرة لها.	41
عالية	29,03	1,112	3,83	غالبا ما تتوقع مؤسستنا حدوث الأفضل عندما تحيط بها ظروف عدم التأكد.	42
عالية	22,15	0,908	4,1	تنظر مؤسستنا إلى الجانب المشرق في العمل	43
عالية	26,85	0,999	3,72	لدى مؤسستنا قناعة بأن حدوث الأخطاء في العمل أمر طبيعي	44
عالية	22,44	0,866	3,86	تحرص مؤسستنا على متابعة أهداف العمل باستمرار	45
عالية	25,98	1,003	3,86	لدى مؤسستنا القدرة على التفكير بالمسارات الكفيلة لتفادي ضغوطات العمل	46
عالية	28,51	1,072	3,76	تمتلك مؤسستنا الكثير من البدائل لحل المشكلات التي تعترض لها في العمل	47
عالية	27,96	1,057	3,78	تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة أفراد ناجحين في تنفيذ الأعمال الموكلة لهم.	48
عالية	25,55	0,976	3,82	لدى مؤسستنا القدرة على التكيف مع مختلف الأحداث بدلا من أن تكون ضحية للظروف.	49
عالية	31,80	1,183	3,72	لدى مؤسستنا القدرة على تجاوز المهام الصعبة بحكم خبرتها	50
عالية	32,31	1,205	3,73	تتعامل مؤسستنا مع العقبات بسلاسة.	51
عالية	30,62	1,139	3,72	تمتلك مؤسستنا المرونة العالية في التعافي من صدمات العمل.	52

عالية	0,524	3.79	المحور ككل
-------	-------	------	------------

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يوضح الجدول أعلاه إستجابة أفراد العينة لعبارات محور رأس المال النفسي، حيث جاءت قيم المتوسطات الحسابية محصورة ما بين (3.54-4) وهي تفوق المتوسط المرجح 3، وبإنحراف معياري يتراوح ما بين (0.866-1.205)، حيث بلغ المتوسط العام (3.79) بإنحراف معياري قدره (0.524) أي أن أفراد العينة يتفوقون على أن مستوى رأس المال النفسي بمؤسستهم هو بدرجة عالية حسب وجهة نظرهم.

و يلاحظ من الجدول أن أصغر معامل إختلاف بلغ (22.15) الذي يقابل للعبارة رقم (43) وهذا ما يدل على أن أغلب أفراد العينة يتفوقون على أن مؤسستهم متفائلة إتجاه الأحداث المستقبلية المتعلقة بالعمل، بينما جاء أكبر معامل إختلاف للعبارة رقم (38) الذي بلغت قيمته (32.88) وهذا ما يفسر أن الموظفين يتفوقون على أن المؤسسة تمنحهم الحرية في التعامل وإتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل.

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية واختبار جودة النموذج في تطبيق نمذجة (PLS-SEM)

تم الإعتماد في هذه الدراسة على تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)، كونها تساعد في إجراء دراسات إحصائية وتحليل النتائج، وقد تم اختيارها لمجموعة من الأسباب أهمها: (الميرغني، 2020)

- تحليل وفحص العلاقة بين متغيرات الدراسة، واختبار الفرضيات.
- لإستخدامها في أغلب الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة.
- قدرة نموذج الدراسة على دراسة تأثير المتغير الوسيط بين المتغيرات التابعة والمستقلة.
- إمكانية تقدير النماذج المعقدة التي تحتوي على المؤشرات والمتغيرات وعلاقات النماذج الهيكلية للحصول على التقارب.

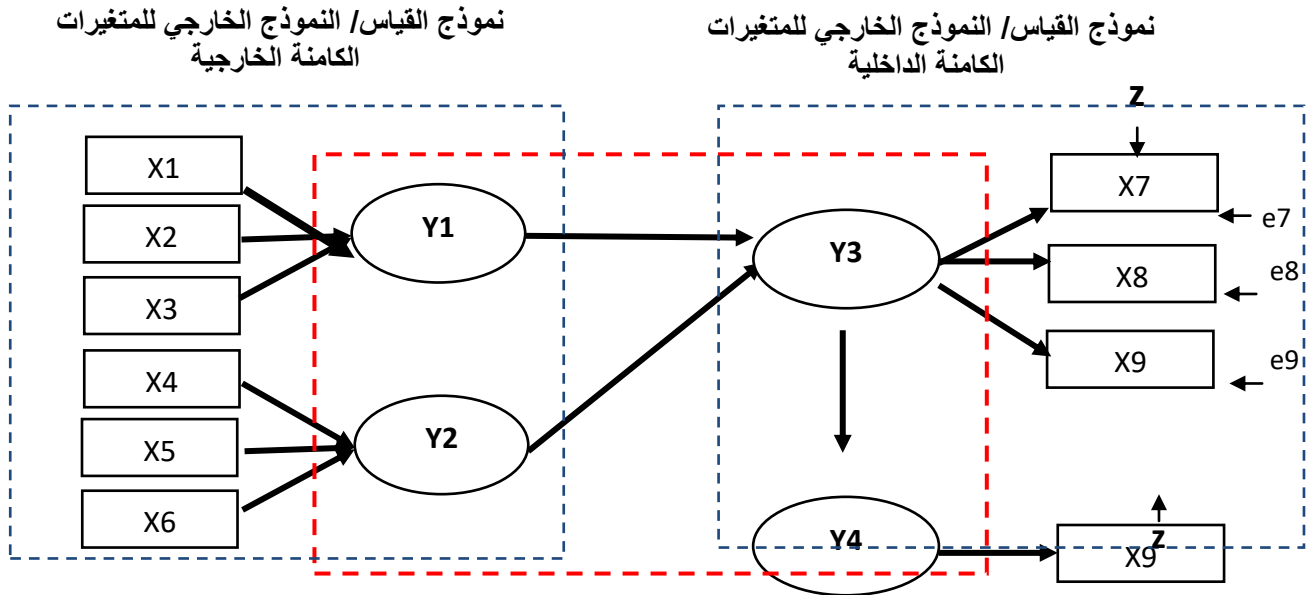
المطلب الأول: الدراسة الإستكشافية والتوكيدية باستخدام برنامج SMART PLS

وبعد التعرف على أهم أسباب إختيار تقنية نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM كأحد التقنيات لإستخراج النتائج والوصول إلى أهداف الدراسة، سنحاول في هذا المطلب التعرف على النموذج المعياري بجميع مكوناته، وأهم الخطوات المتبعة في إستخراج النتائج بإستخدام برنامج Smart PLS.

1. بناء نموذج وفق المعادلات الهيكلية:

من أجل بناء نموذج للدراسة لابد من التعرف على النموذج المعياري ومكوناته، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (3-18): نموذج مسار معياري



النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي)

المصدر: هار، هالت، غينكل، وزارستد، "تمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)", 2020،

ص33.

ومن أجل بناء نموذج لدراستنا لابد من التعرف على مكونات النموذج المعياري والتي سيتم سردها في النقاط التالية: (جوزيف ف، 2020، الصفحات 33-34)

- ✓ **المباني (constructs):** وهي عبارة عن متغيرات كامنة لا يتم قياسها مباشرة وتُمثل في نماذج القياس بواسطة أشكال بيضوية أو دوائر.
- ✓ **المؤشرات (indicators)** وتسمى أيضا بالمتغيرات الواضحة (Manifest variables) أو العناصر (items)، وتتمثل في نماذج المسارات على شكل مستطيلات (من X1 إلى X10)، وهي المتغيرات الوكيلية المقاسة مباشرة بالبيانات.

✓ **الأسهم:** تمثل العلاقة بين المباني ومؤشراتها، وتكون ذات رأس واحد في نمذجة المعادلات الهيكلية بإعتبارها علاقة ذات إتجاه واحد. وكل سهم يعبر عن علاقة تنبؤية سببية تكون مدعمة بدراسات سابقة .

✓ **نماذج المسار (Path models):** هي عبارة عن مخططات بيانية تقوم بتوضيح الفرضيات وعلاقات المتغيرات ببعضها والتي سيتم فحصها عند نمذجة المعادلات الهيكلية.

✓ **الفرضيات:** وهي العلاقات بين المتغيرات، وتمثل بيانياً في نموذج المسار بواسطة أسهم أحادية الرأس تفسر العلاقة التنبؤية السببية.

✓ **خطأ القياس:** يتعلق بالمؤشرات المقاسة بشكل عاكس والمباني الداخلية، وهو يمثل التباين الغير مفسر عندما تقدر نماذج المسارات، ويمثل خطأ القياس الفارق بين القيمة الحقيقية والقيمة المتحصل عليها من القياس، وهي ممثلة في الشكل (e7,e8...)

✓ **النموذج الهيكلية (Strustural model):** ويسمى أيضا بالنموذج الداخلي (Inner model) ويمثل في النموذج على شكل دوائر أو أشكال بيضوية (المباني) يوضح العلاقة بينها (المسارات).

✓ **نماذج قياس عاكسة:** وتكون أسهم علاقاتها من المبني نحو المؤشر كما هو في المبني Y3, Y4 حيث أن جميع مؤشراتها مرتبطة ببعضها البعض وقابلة للتبادل فيما بينها، كما أنه يمكن التخلي عن أي عنصر من عناصرها دون أن يحدث أي تغيير في معنى المبني طالما أنه يمتلك موثوقية كافية.

✓ **نماذج قياس تكوينية:** وتكون أسهم علاقاتها من المؤشر نحو المبني كما هو في المبني Y1, Y2 ، وهي ليست قابلة للتبادل فيما بينها، ولا يمكن التخلي عن أي عنصر من عناصرها إذ أن جميع العناصر تشكل معنى المبني الكلي، أي أن حذف أي مؤشر من شأنه أن يغير من طبيعة المبني ومعناه.

✓ **نماذج قياس المباني (Measurement models):** وتسمى أيضا بالمباني الخارجية (Outer model) وهي توضح العلاقة بين المباني والمؤشرات، وتتمثل في: (جوزيف ف، 2020، الصفحات 79-80)

• **نموذج المتغيرات الكامنة الخارجية (Exogenous latent variables):** وهي المباني التي تُفسر التركيبات الأخرى للنموذج.

• **نموذج المتغيرات الكامنة الداخلية (Endogenous latent variables):** وهي المباني التي يتم تفسيرها ضمن النموذج.

2. الإجراءات المنهجية في تطبيق نمذجة PLS-SEM

بعد عرض أهم المصطلحات المتعلقة بنمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) سوف نقوم في هذا الجزء بعرض أهم الخطوات المنهجية في تطبيق النمذجة، والشكل التالي يوضح أهم هذه الخطوات:

الشكل (3-19): الخطوات المنهجية في تطبيق نمذجة PLS-SEM



المصدر: هار، هالت، غينكل، وزارستد، "نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)", 2020، ص58

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) تمر بثمانية مراحل يمكن إيجازها في الآتي: (جوزيف ف، 2020، صفحة 196:65)

✓ المرحلة الأولى (تحديد النموذج الهيكلي):

ويتم فيها تحديد نموذج الدراسة الذي يوضح العلاقة بين المتغيرات وذلك إستنادا إلى الجانب النظري للدراسة و الدراسات السابقة التي لها إرتباط بموضوع الدراسة.

✓ المرحلة الثانية (تحديد نماذج القياس):

يتم في هذه المرحلة تحديد مؤشرات القياس والمتمثلة في عبارات الإستبيان لكل مبنى من النموذج الهيكلي، وتحديد ما إذا كانت نماذج القياس تكوينية أم عاكسة.

✓ المرحلة الثالثة (جمع البيانات وفحصها):

ويتم في هذه المرحلة جمع البيانات عن طريق توزيع الإستبانة على العينة محل الدراسة قصد الإجابة عليها ومعرفة آرائهم حول كل عبارة، وبعد ذلك يتم جمع الإستبانات وفحصها وإستبعاد الإستبانات التي تحتوي على بيانات ناقصة، أو التي لا تعكس إجابة موضوعية لأفراد العينة محل الدراسة.

✓ المرحلة الرابعة (تقدير نموذج مسار PLS):

ويتم في هذه المرحلة رسم النموذج الهيكلي في البرنامج SMART PLS وذلك عن طريق تشغيل خوارزمية PLS-SEM، والتي من خلالها يمكننا إستخراج معاملات المسار للنموذج الهيكلي، والأوزان الخارجية لنماذج القياس ومعاملات التحميلات الخارجية.

✓ المرحلة الخامسة (تقييم نتائج PLS-SEM لنماذج القياس العاكسة):

ويتم وفق لهذه المرحلة تقييم نماذج القياس العلمية للعلاقة بين المباني والمؤشرات والمباني فيما بينها، ويتم تجزئة هذه المرحلة إلى مرحلتين فالمرحلة الأولى تمثل تقييم نتائج PLS-SEM لنماذج القياس العاكسة، أما المرحلة الثانية فتتمثل في تقييم نتائج PLS-SEM لنماذج القياس التكوينية، وبما أن نموذج دراستنا يضم نماذج قياس عاكسة فإن أدوات القياس تتمثل في:

أ. المصادقية التقاربية (Convergent validity):

ويستخدم لقياس المدى الذي يربط بين المبنى ومؤشراته، وهناك معيارين لتقييم المصادقية التقاربية للمباني العاكسة وهما:

- موثوقية المؤشرات (Indicator reliability):

والقاعدة الأساسية المعمول بها في هذا الإختبار ينبغي أن تكون قيم معاملات التحميل الخارجية أكبر من 0.708 أو تساويها، ويجب أن تكون جميع المؤشرات ذات دلالة إحصائية وأن كل متغير كامن يفسر جزءاً كبيراً بنسبة 50% من تباين كل مؤشر، ويشترط أن يكون التباين المشترك بين المبنى ومؤشراته أكبر من تباين خطأ القياس حيث أن $(0.50=0.708^2)$. كما ينبغي البحث في بعض المؤشرات التي لها معامل تحميل بين القيمتين 0.4 و 0.7 يمكن إزالتها إذا كان لها أثر على متوسط التباين أو الموثوقية المركبة وقد نحتفظ بها بسبب مساهمتها في مصداقية المحتوى، ويتم إزالة المؤشرات ذات التحميل أصغر من (0.4).

- موثوقية الإتساق الداخلي (Consistency reliability internal):

والهدف منها هو معرفة مدى إرتباط وتناسق المؤشرات مع بعضها البعض، ولقياس الإتساق الداخلي هناك معيارين:

* معيار ألفا كرونباخ (Crombach's a):

ويقيس هذا المعيار مدى الإرتباط الداخلي بين متغيرات المؤشرات الملحوظة، ويحسب وفق العلاقة

$$\text{Crombach's } \alpha = \left(\frac{M}{M-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^M s_i^2}{s_1^2} \right) \quad \text{التالية:}$$

* الموثوقية المركبة (Composite reliability):

هذا المعيار في قياسه يؤخذ بالحسبان مختلف التحميلات الخارجية للمؤشرات المتغيرة، ويتم حسابه

وفق المعادلة التالية:

$$p_c = \left(\frac{(\sum_{i=1}^M l_i)^2}{(\sum_{i=1}^M l_i)^2 + (\sum_{i=1}^M \text{var}(e_i))} \right)$$

قيمة الموثوقية المركبة بين 0 و 1، إذ تكون قيمتها مقبولة في البحوث الإستكشافية إذا كانت تقع ضمن المجال 0.6 و 0.7، بينما تكون مرضية في البحوث المتقدمة إذا كانت بين القيمتين 0.7 و 0.9. أما القيمة التي تفوق 0.9 فهي ليست مرغوبة لأنها تشير إلى أن جميع المتغيرات المؤشرة تقيس نفس الظاهرة وقد تكون غير صالحة لقياس المباني.

* متوسط التباين المستخلص ((Average variance extracted (AVE)):

هو قيمة مجموع تربيع التجميعات مقسمة على عدد المؤشرات، وبحسب وفق العلاقة التالية:

$$AVE = \left(\frac{\sum_{i=1}^M l_i^2}{M} \right)$$

فإذا بلغت قيمة AVE (0.50) أو أكبر فإن ذلك يعني أن المبنى يفسر في المتوسط أكثر من نصف تباين مؤشرات، أما إذا جاءت قيمته أقل من 0.5 فهذا يعني كون تباين خطأ العناصر أكبر في المتوسط من التباين المفسر من قبل المبنى.

ب. المصادقية التمايزية (Discriminant validity):

ولإثبات المصادقية التمايزية يجب أن يكون كل مبنى متميزاً وفريداً عن باقي المباني الأخرى في التقاطه لظواهر لا تمثلها المباني الأخرى في النموذج، وتعتمد المصادقية التمايزية على معيارين هما:

- التحميلات المتقاطعة (Cross loadings):

ويشترط في هذا المعيار أن يكون التحميل الخارجي للمؤشر على المبنى المرتبط به أكبر من أي تحميلات متقاطعة في المباني الأخرى.

- معيار فورنل لاركر (Fornell-larcker):

ويشترط في هذا المعيار أن يكون الجذر التربيعي لقيمة AVE لكل مبنى أكبر من إرتباطه مع أي مبنى آخر. ولقد إكتشفت بعض الأبحاث الحديثة أن معيار فورنل لاركر ومعيار التحميلات المتقاطعة لا يكشفان عن المصادقية التمايزية بشكل موثوق، لذا تم إقتراح معيار آخر لعلاج هاته النقائص و لقياس المصادقية التمايزية، ألا وهو معيار سمة اللاتجانس-سمة الأحادية للارتباطات (Heterotrait-monotrait) (HTMT)

حيث يمثل (HTMT) نسبة إرتباط السمة البينية على إرتباطات السمة الداخلية، واستناداً إلى أبحاث سابقة فقد تم تحديد 0.85 كعتبة مبررة ومقبولة لإثبات وجود مصادقية تمايزية، أما إذا تعدى هذه القيمة فهذا يدل على عدم وجود مصادقية.

✓ المرحلة السادسة (تقييم نتائج PLS-SEM للنموذج الهيكلي):

ويتم الحصول على هذه النتائج من خلال تشغيل خوارزمية pls-sem وذلك بهدف إستخلاص العلاقات بين المتغيرات الكامنة (المباني) ودراسة القدرات التنبؤية، وتتمثل هذه النتائج في: قيمة معامل التحديد R^2 ومعامل التحديد المعدل R^2_{adj} وقيمة حجم التأثير f^2 . وبعدها تشغيل خوارزمية "Bootstrapping" لإستخلاص النتائج المتمثلة في التداخل الخطي بين المباني، ومعاملات المسار، ومعاملات التأثير الكلية والتأثير الغير مباشر، وتعرف هاته الأدوات كما يلي:

أ. تقييم التداخل الخطي:

ويتم قياس التداخل الخطي عن طريق عامل تضخم التباين (Variance inflation factor VIF) ويعرف بأنه مقلوب التباين $VIF_{XS} = \frac{1}{Tol_{XS}}$ وبعدها يتم اشتقاق من الجذر التربيعي \sqrt{VIF} الذي يمثل الدرجة التي زاد بها الخطأ المعياري بسبب وجود تداخل خطي. وقيم التباين المسموح للمبنى يجب أن تكون أكبر من 0.20 أي (أقل من 5).

ب. معاملات مسار النموذج الهيكلي ودلالاتها الإحصائية:

في هذه المرحلة يتم حساب العلاقات المفترضة بين المباني، بحيث تحتوي معاملات المسار على قيم إحصائية محصورة بين -1 و +1. ويتم الحكم على ما إذا كان معامل المسار ذا دلالة إحصائية على الخطأ المعياري الذي يتم الحصول عليه بعد عملية البسترة (Bootstrap). ويتم الإعتماد عادة على القيمة الإحتمالية لتقييم مستوى الدلالة حيث يجب أن تكون قيمة P-Valure أقل من مستوى الدلالة لكي نستنتج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية. (عادة ما يكون في البحوث العلمية والإجتماعية مستوى 0.05 أي 5%).

ج. معامل التحديد (قيمة R^2):

ويحسب هذا المعامل بمربع الارتباط بين القيم الفعلية للمبنى الداخلي المحدد وبين قيمة المتنبأ بها، حيث يقيس القوة التنبؤية للنموذج، ويمثل مجموع التأثيرات للمتغيرات الكامنة الخارجية على المتغير الكامن الداخلي، كما يشمل جميع البيانات التي تم استخدامها في تقدير النموذج للحكم على القدرة التنبؤية للنموذج، وتتراوح قيمته بين 0 و 1. حيث إذا بلغ 0.75 نقول تأثير كبير، و عند 0.5 معتدل، و 0.25 ضعيف.

ويعتبر معامل التحديد المعدل R_{adj}^2 معيار أكثر صرامة من معامل التحديد R^2 وهذا لتجنب التحيز إتجاه النماذج المعقدة.

$$R_{adj}^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{n-1}{n-k-1}$$

د. حجم التأثير f^2 :

يمكن اعتماد التغيير في R^2 عند حذف مبنى خارجي محدد من النموذج لتقييم ما إذا كان للمبنى المحذوف تأثير جوهري على المباني الداخلية، ويسمى هذا المقياس بحجم التأثير حسب (Cohen: 1988) حيث تشير قيمة F^2 الأقل من 0.02 إلى عدم وجود تأثير، في حين إذا كانت قيمته (0.15) فهي تشير إلى وجود تأثير متوسط، بينما إذا كانت قيمته (0.35) فهذا يعني وجود تأثير كبير.

أ. التعصيب والملائمة التنبئية Q^2 :

هو مؤشر للقوة التنبئية خارج العينة، فعندما يقوم نموذج مسار PLS بعرض العلاقة التنبئية، فهو يتنبأ بطريقة دقيقة بالبيانات التي لم يتم استخدامها في تقدير النموذج، حيث تشير قيمة Q^2 الأكبر من 0 لمتغير كامن داخلي عاكس لملائمة تنبئية لنموذج المسار لمبنى تابع معين.

ب. حجم التأثير q^2 :

ويمكن مقارنة التأثير النسبي للملائمة التنبئية بواسطة قياس حجم التأثير q^2 والمعرف إحصائية بالعلاقة التالية:

$$q^2 = \frac{Q_{included}^2 - Q_{excluded}^2}{1 - Q_{included}^2}$$

حيث تشير قيمة 0.02 إلى أن المبنى له ملائمة تنبئية صغيرة لمبنى داخلي معين، كما تشير القيمة 0.15 إلى ملائمة تنبئية متوسطة، بينما تشير قيمة 0.35 إلى ملائمة تنبئية كبيرة.

✓ المرحلة السابعة (تحليلات PLS-SEM المتقدمة):

ويتم من خلال هاته المرحلة إجراء تحاليل للنماذج المتقدمة والمتعلقة بالوساطة والتأثير.

✓ المرحلة الثامنة (تفسير النتائج وتقرير الإستنتاجات):

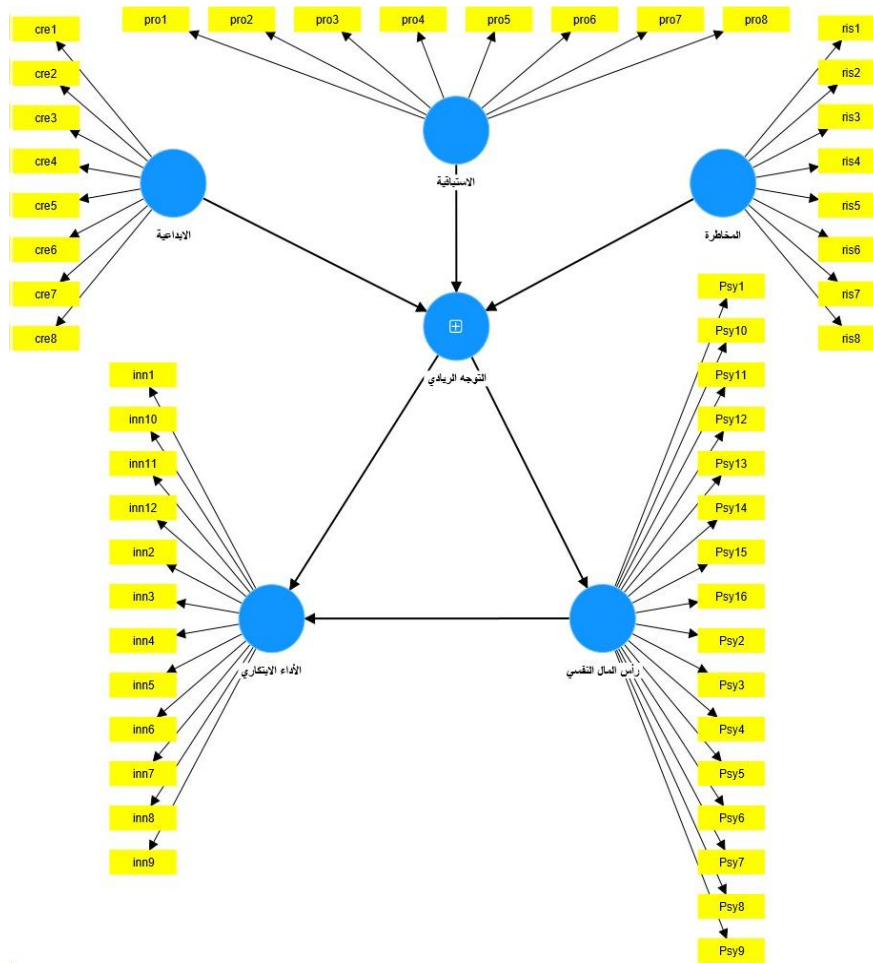
في هذه المرحلة يتم إستخلاص مجموعة من النتائج وتفسيرها ومعرفة مدى مطابقتها مع الفرضيات المقترحة التي تم صياغتها في بناء نموذج الدراسة.

المطلب الثاني: إختبار جودة النموذج الخارجي (نموذج القياس)

1. تشخيص النموذج:

يتكون النموذج العام لدراستنا من ثلاثة متغيرات أساسية، والمتمثلة في التوجه الريادي كمتغير مستقل والذي له ثلاثة أبعاد وهي (الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة) حيث أن لكل بعد من هذه الأبعاد مجموعة من الأسئلة التي تمثلها، بينما يتمثل المتغير المستقل في الأداء الإبتكاري والمتغير الوسيط في رأس المال النفسي واللذان بدورهما يتكونان من مجموعة من الأسئلة التي تمثلهما. والشكل الموالي يبين وجود علاقة سببية بين المتغيرات المشكلة للنموذج.

الشكل (3-20): النموذج الأولي للدراسة



المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام Smart PLS.4

2. تقييم نموذج القياس :

سيتم في هذه المرحلة تقييم نموذج القياس من خلال التعرف على المصادقية التقاربية (Convergent Validity) والمصادقية التمايزية (Discriminate Validity) للنموذج محل الدراسة.

1.2 المصادقية التقاربية (الصدق التقاربي):

ويعني مدى تمثيل المؤشرات للمبنى الذي تنتمي إليه ومدى إرتباطها به، وبعبارة أخرى هو المدى الذي تكون فيه الأسئلة متقاربة مع بعضها البعض في تفسير المباني، وهناك معيار لتقييم المصادقية التقاربية وهي:

- معامل التحميل (Factor Loading).

- الموثوقية المركبة (Composit Reliability).

- متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted).

1.1.2 معاملات التحميل (Factor Loading) :

القاعدة الأساسية المعمول بها يجب أن تكون جميع معاملات التحميل لكل المؤشر أكبر أو تساوي 0.70، أما في حال جاءت معاملات التحميل الخارجية أقل من 0.70 فإنه في هذه الحالة نقوم بحذف المؤشر إذا كان حذفه يرفع من قيمة (AVE)

* نتائج معامل التحميل الخاص بالمتغير المستقل (التوجه الريادي)

الجدول (3-26): نتائج معامل التحميل الخاص بأبعاد التوجه الريادي

المتغير	الترميز	العبارات	معامل التحميل
الإبداعية	CRE_1	تحرص مؤسستنا على الاستفادة من آراء وأفكار الخبراء من أجل خلق قيمة مضافة	حذفت
	CRE_2	تسعى مؤسستنا إلى تجديد الآلات التي تستخدمها في العمل باستمرار	حذفت
	CRE_3	تجري مؤسستنا بصفة دائمة تحسينات في أنظمتها من أجل تحسين خدماتها.	حذفت
	CRE_4	تعمل مؤسستنا على تحسين العمليات الجديدة وفق رغبات زبائنها.	حذفت
	CRE_5	تحرص مؤسستنا على تطوير الخدمات القائمة بشكل دوري.	0.648
	CRE_6	تعتبر مؤسستنا كل من خلق واستعمال التقنيات الجديدة مصدرا لتحقيق التميز في عملها.	0.785
	CRE_7	تهتم مؤسستنا بعمليات البحث والتطوير من أجل تحقيق الريادة.	0.780
	CRE_8	تعمل مؤسستنا على تطوير منتجاتها الجديدة وفق قدراتها الإدارية.	0.811
الإستباقية	PRO_1	تمتلك مؤسستنا القدرة على توقع إحتياجات ورغبات الزبائن المستقبلية وملاحظتها والتصرف على أساسها	حذفت
	PRO_2	تمتلك مؤسستنا القدرة على الإستجابة السريعة للتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال	حذفت
	PRO_3	تتميز مؤسستنا بكونها الأفضل في تقديم الخدمات مقارنة بالمؤسسات الأخرى	0.762
	PRO_4	تحرص مؤسستنا أن تكون المبادرة في إستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة	0.792
	PRO_5	تسعى مؤسستنا لأن تكون السبابة في إقتناء الآلات والأجهزة وتشغيلها قبل	0.780

	منافسيها .		
حذفت	تسعى مؤسستنا باستمرار إلى استغلال الفرص المتاحة في السوق	PRO_6	
حذفت	تعمل مؤسستنا بشكل مستمر على توسيع حصتها السوقية للتفوق على المنافسين	PRO_7	
حذفت	تميل مؤسستنا إلى أن تكون السبابة في مجال تحديث خدمات تستجيب لتطلعات الزبائن	PRO_8	
حذفت	تمتلك مؤسستنا الرغبة في خوض تجارب وأبحاث جديدة مرتفعة الخطورة	RIS_1	المخاطرة
حذفت	لدى مؤسستنا استعداد لتبني المخاطر في انفاق الأموال لإستغلال الفرص.	RIS_2	
حذفت	تمتلك مؤسستنا القدرة على تحديد المخاطر المرتبطة بالمؤسسة والعمل على إدارتها	RIS_3	
حذفت	تعمل مؤسستنا على قبول جميع الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد	RIS_4	
حذفت	تشجع مؤسستنا موظفيها على تبني الأفكار الجديدة غير المحسوبة المخاطر	RIS_5	
0.859	تمنح مؤسستنا الحرية لموظفيها في إتخاذ القرارات المؤثرة في مصيرها	RIS_6	
0.878	تعمل مؤسستنا في ظروف لا تأكد أكثر من منافسيها من أجل تحقيق الريادة	RIS_7	
0.877	تقوم مؤسستنا بالمخاطرة في استغلال مواردها المتاحة لتحقيق أكبر قدر من الأرباح.	RIS_8	

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام Smart PLS.4

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح نتائج معاملات التحميل الخارجية لمؤشرات القياس. هناك بعض المؤشرات التي جاءت قيمتها تفوق القيمة (0.7) والتي سيتم الإحتفاظ بها بإعتبارها توحى لوجود مستويات كافية من الموثوقية، أما معاملات التحميل التي جاءت أقل من (0.4) سيتم حذفها لأن إزالتها ترفع من قيمة التباين المستخرج (AVE) وهذه المؤشرات تتمثل في: CRE_1, CRE_2, CRE_3, CRE_4, PRO_1, PRO_2, PRO_6, PRO_7, PRO_8, RIS_1, RIS_2, RIS_3, RIS_4, RIS_5 بينما سيتم الإبقاء على بعض معاملات التحميل المحصورة بين (0.4 و0.7) لأن حذفها لا يؤثر على النموذج وبالتالي الحفاظ على أكبر عدد من المؤشرات.

* نتائج معامل التحميل الخاص بالمتغير التابع (الأداء الابتكاري)

الجدول (3-27): نتائج معامل التحميل الخاص بالأداء الابتكاري

المتغير	الترميز	العبارات	معامل التحميل
الأداء الابتكاري	INN_1	تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة مصدر لتوليد الأفكار الابتكارية	0.791
	INN_2	تسعى المؤسسة جاهدة لإيجاد أفضل الطرق لتقديم العمل	0.855
	INN_3	تقوم المؤسسة بالبحث عن الفرص ومحاولة إستغلالها بهدف تحسين من الخدمة المقدمة	حذفت
	INN_4	عادة ما تقوم المؤسسة بتوليد عدة بدائل لنفس المشكل قبل اختيار الحل النهائي	حذفت
	INN_5	يبدل الموظفون قصارى جهدهم من أجل إقناع الزبائن بأهمية الأفكار الجديدة المقدمة من طرف المؤسسة	حذفت
	INN_6	تمتلك مؤسستنا القدرة على التأثير في زبائنها وإقناعهم بمختلف الخدمات التي تقدمها	حذفت
	INN_7	لدى مؤسستنا مهارات كافية في التواصل مع زبائنها مما يسهل عملية تبادل المعلومات معهم	0.617
	INN_8	تقوم مؤسستنا بتوفير مختلف المعلومات حول خدماتها التي تقدمها عبر مواقعها الإلكترونية	حذفت
	INN_9	تقوم المؤسسة بإختبار الأفكار الابتكارية من حين لآخر للضمان جودتها.	0.732
	INN_10	توفر المؤسسة الدعم الكافي لموظفيها لتطبيق الأفكار الإبداعية.	حذفت
	INN_11	تعمل مؤسستنا على تحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة تستجيب لتطلعات الزبائن	حذفت
	INN_12	تقوم المؤسسة من حين لآخر بعملية التقييم الشامل لحالة تطبيق الأفكار الابتكارية	حذفت

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام Smart PLS.4

بنفس المنهجية المعتمدة في المتغير المستقل (التوجه الريادي) سيتم التعامل مع المتغير التابع (الأداء الابتكاري)، حيث سيتم حذف بعض المؤشرات التي جاءت معاملات تحميلها أقل من (0.4) من أجل الرفع من مستوى الموثوقية، وهذه المؤشرات تتمثل في: INN_3, INN_4, INN_5, INN_6, INN_11, INN_12

* نتائج معامل التحميل الخاص بالمتغير الوسيط (رأس المال النفسي)

الجدول (3-28): نتائج معامل التحميل الخاص برأس المال النفسي

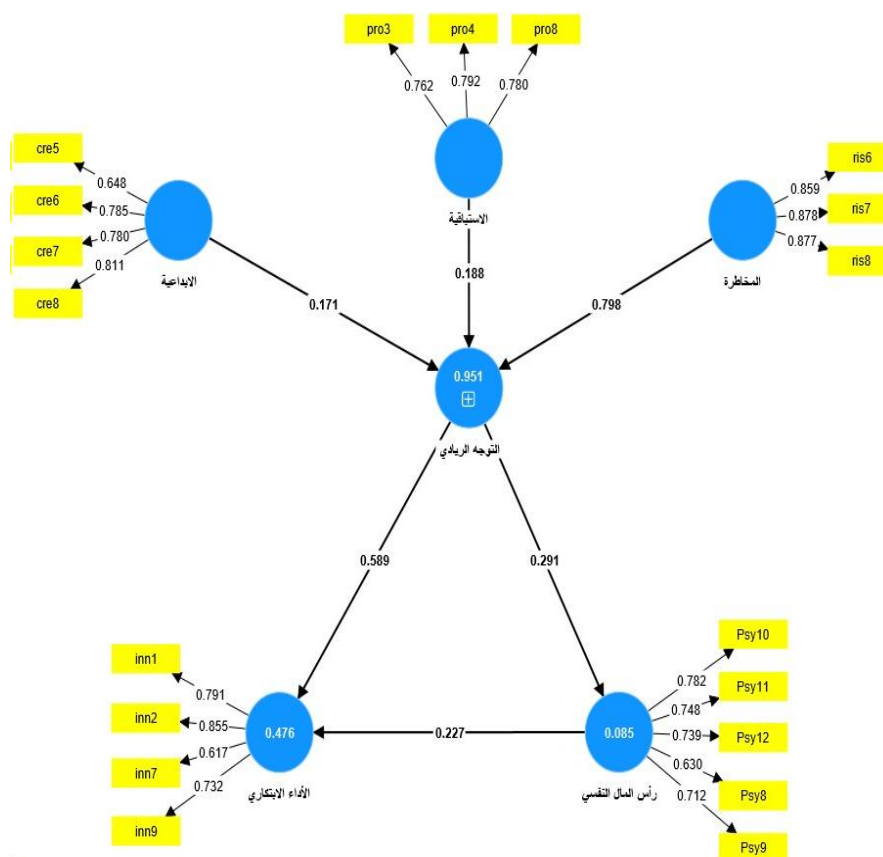
المتغير	الترميز	العبارات	معامل التحميل
رأس المال النفسي	PSY_1	يمتلك موظفي المؤسسة الثقة في النفس للمضي قدوما في تحقيق الأهداف.	حذفت
	PSY_2	تعمل المؤسسة على منح موظفيها الحرية الكاملة لحل مشكلات العمل	حذفت
	PSY_3	تقدر المؤسسة الجهود المبذولة من طرف موظفيها .	حذفت
	PSY_4	يقوم موظفي المؤسسة بتنفيذ المهام الجديدة بكل ثقة دون خوف أو تردد.	حذفت
	PSY_5	تتوقع مؤسستا سريان أحداث العمل وفق الخطط والسياسات المسطرة لها.	حذفت
	PSY_6	غالبا ما تتوقع مؤسستا حدوث الأفضل عندما تحيط بها ظروف عدم التأكد.	حذفت
	PSY_7	تنظر مؤسستا إلى الجانب المشرق في العمل	حذفت
	PSY_8	لدى مؤسستا قناعة بأن حدوث الأخطاء في العمل أمر طبيعي	0.630
	PSY_9	تحرص مؤسستا على متابعة أهداف العمل باستمرار	0.712
	PSY_10	لدى مؤسستا القدرة على التفكير بالمسارات الكفيلة لتفادي ضغوطات العمل	0.782
	PSY_11	تمتلك مؤسستا الكثير من البدائل لحل المشكلات التي تعترض لها في العمل	0.748
	PSY_12	تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة أفراد ناجحين في تنفيذ الأعمال الموكلة لهم.	0.739
	PSY_13	لدى مؤسستا القدرة على التكيف مع مختلف الأحداث بدلا من أن تكون ضحية للظروف.	حذفت
	PSY_14	لدى مؤسستا القدرة على تجاوز المهام الصعبة بحكم خبرتها	حذفت
	PSY_15	تتعامل مؤسستا مع العقبات بسلاسة.	حذفت
	PSY_16	تمتلك مؤسستا المرونة العالية في التعافي من صدمات العمل.	حذفت

المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام Smart PLS.4

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح نتائج معاملات التحميل الخارجية للمتغير الوسيط (رأس المال النفسي)، هناك بعض المؤشرات التي جاءت قيمتها تفوق (0.7) تم الإحتفاظ بها، أما المؤشرات الأقل من (0.4) فتم حذفها لتأثيرها على النموذج، والمتمثلة في : PSY_1, PSY_2, PSY_3, PSY_4, PSY_5, PSY_6, PSY_7, PSY_13, PSY_14, PSY_15, PSY_16

وبعد القيام بحذف بعض معاملات التحميل في كل متغير تحصلنا على النموذج التالي:

الشكل (3-21): نموذج الدراسة بعد إختبار معاملات التحميل الخارجية



المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام Smart PLS.4

2.1.2 موثوقية الإتساق الداخلي (Consistency reliability internal)

وتعتمد هذه المرحلة على معيارين يتمثلان في معيار الموثوقية المركبة والمعيار التقليدي ألفاكرونباخ، حيث أن الغاية من القيام بهذا الإختبار هو معرفة مدى إرتباط وتناسق مؤشرات القياس ببعضها البعض، كما يشترط أن تكون قيم كلا المعيارين أكبر من 0.7 وأن تتراوح قيمهم الأحصائية بين 0 و 1.

* معيار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha):

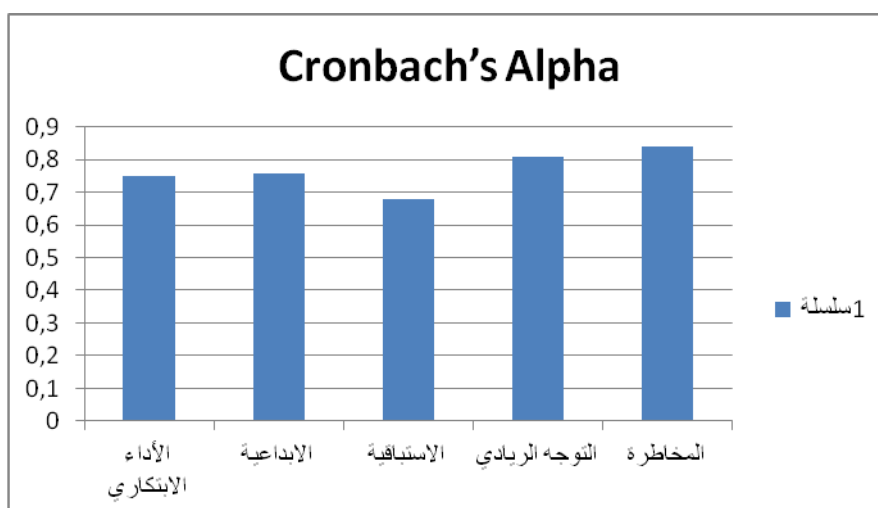
الجدول (3-29): قيم ألفا كرونباخ للمتغيرات (Cronbach's Alpha)

Cronbach's alpha	
0,750	الأداء الابتكاري
0,757	الإبداعية
0,679	الاستباقية
0,807	التوجه الريادي
0,841	المخاطرة
0,772	رأس المال النفسي

المصدر: من إعداد الطالبة باستخدام Smart PLS.4

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح نتائج معاملات Cronbach's Alpha لمتغيرات الدراسة، والمتمثلة في أبعاد المتغير المستقل التوجه الريادي (الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة) جاءت على النحو التالي (0.757، 0.679، 0.841) وهي أكبر من 0.7، والمتغير التابع (الأداء الابتكاري) فجاءت قيمته (0.750)، بينما جاءت قيمة المتغير الوسيط رأس المال النفسي (0.772). وهي كلها معنوية ودالة إحصائياً لأنها تفوق القيمة (0.7) أي 70%.

الشكل (3-22): التمثيل البياني لمعامل Cronbach's Alpha



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel

كما يتم استخدام معيار آخر أكثر دقة من معامل Cronbach's Alpha وهو معامل Rho De joreskog لأنه أكثر دقة منه، ويدمج في عملية حسابه الأخطاء ولكونه أقل حساسية لعدد البنود، والجدول الموالي يوضح قيم هذا المعامل:

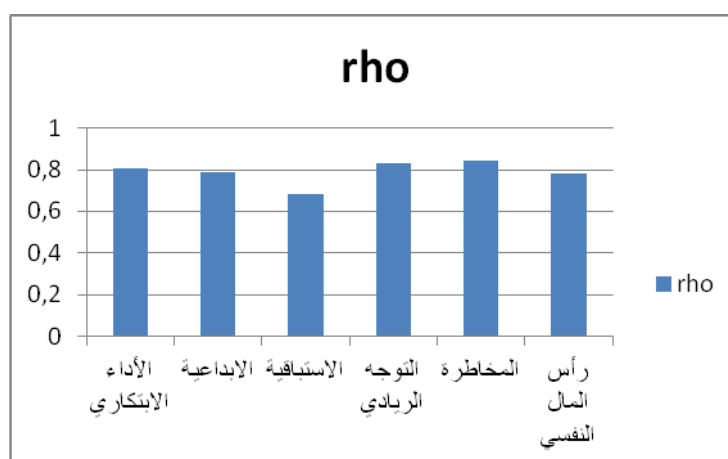
الجدول (3-30): نتائج معامل Rho De joreskog

rho	
0,809	الأداء الابتكاري
0,789	الإبداعية
0,684	الإستباقية
0,828	التوجه الريادي
0,842	المخاطرة
0,780	رأس المال النفسي

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

نلاحظ من خلال الجدول الذي يمثل نتائج معامل Rho De joreskog لمتغيرات الدراسة جاءت كلها أكبر من 0.7 أي 70% أي أنها معنوية ودالة إحصائيا، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (3-23): التمثيل البياني لمعامل Rho De joreskog



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel

* معيار الموثوقية المركبة (Composit Reliability):

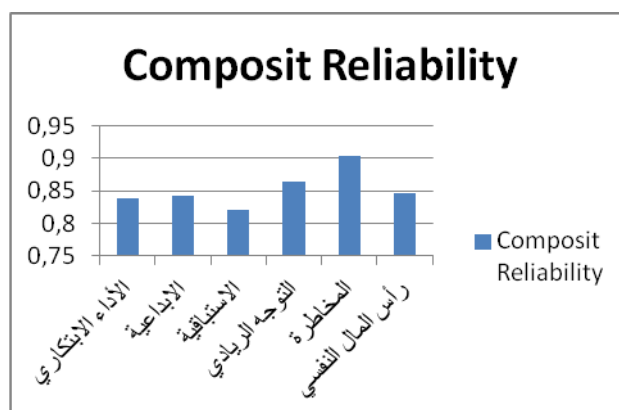
الجدول (3-31): نتائج الموثوقية المركبة (Composit Reliability)

Composite reliability (rho_c)	
0,839	الأداء الابتكاري
0,843	الابداعية
0,821	الاستباقية
0,864	التوجه الريادي
0,904	المخاطرة
0,846	رأس المال النفسي

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل نتائج معاملات الموثوقية المركبة لمتغيرات الدراسة جاءت كلها أكبر من 0.7 أي أنها معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية وهذا ما يدل على وجود ترابط بين فقرات وأبعاد الدراسة، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (3-24): التمثيل البياني لمعيار الموثوقية المركبة (Composit Reliability)



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel

3.1.2 متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE)

ويستعمل لإثبات صحة أن البناء متقارب، وحتى نتمكن من الإقرار بأن مبنى يتميز بالصدق التقاربي لا بد من أن تكون قيمة (AVE) أكبر من 0.5 لكل بناء.

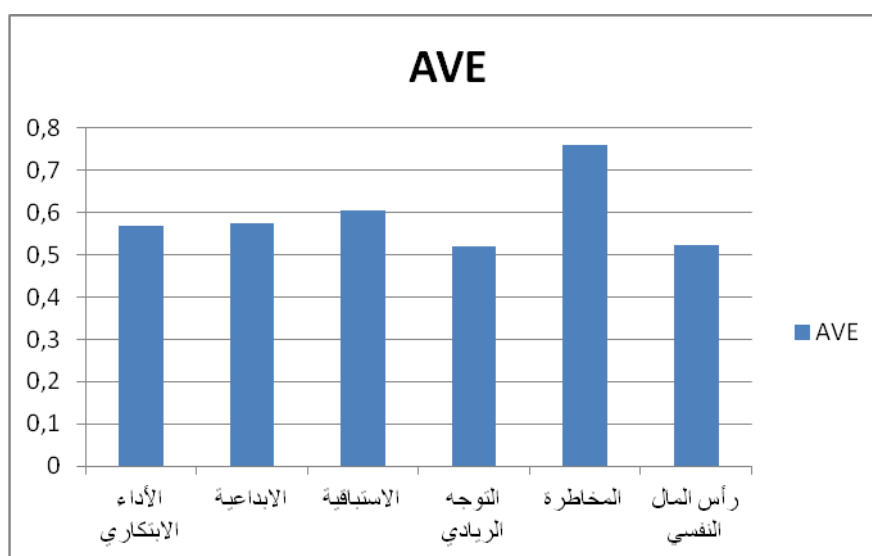
الجدول (3-33): نتائج قيم متوسط التباين المستخرج (AVE)

Average variance extracted (AVE)	
0,568	الأداء الابتكاري
0,575	الإبداعية
0,605	الاستباقية
0,521	التوجه الريادي
0,759	المخاطرة
0,524	رأس المال النفسي

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن جميع قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) لمتغيرات الدراسة فاقت القيمة 0.5، حيث جاءت على النحو التالي: الإبداعية (0.575)، الإستباقية (0.605)، المخاطرة (0.759)، الأداء الابتكاري (0.568)، رأس المال النفسي (0.524)، وهذا ما يدل على أنها كلها معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية، أي أن كل متغير يستطيع شرح نصف تباينات مؤشراتته، والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل (3-25): التمثيل البياني لمتوسط التباين المستخرج (AVE)



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على برنامج Excel

2.2 المصدقية التمايزية (الصدق التمايزي)

وهي المدى الذي يكون فيه المبنى متميزاً عن باقي المباني الأخرى، أي أن المؤشر يفسر فقط المبنى الذي ينتمي إليه ولا يتدخل في تفسير المباني الأخرى، وهناك ثلاثة معايير لتقييم المصدقية التمايزية وهي: معيار (HTMT)، معيار التحميلات المتقاطعة (Cross Loadings)، ومعيار فورنيل لاکر (Fornell-Larcker)،

1.2.2 معيار التحميلات المتقاطعة (Cross Loadings):

ويسمى بالتباين بين الأسئلة، وهو أن يكون إرتباط المؤشر مع المبنى الذي ينتمي إليه أكبر وأقوى بالمقارنة مع باقي مؤشرات المباني الأخرى، بمعنى آخر هي التحقق من أن الأسئلة مستقلة بحد ذاتها (الأسئلة التي تقيس متغير لا تقيس متغير آخر). والجدول أدناه يبين أهم النتائج المتحصل عليها فيما يخص هذا المقياس:

الجدول (3-34): نتائج التباين بين الأسئلة

رأس المال النفسي	المخاطرة	التوجه الريادي	الإستباقية	الإبداعية	الأداء الابتكاري	
0,782	0,190	0,276	0,338	0,292	0,316	Psy10
0,748	0,143	0,216	0,268	0,268	0,302	Psy11
0,739	0,110	0,165	0,260	0,246	0,313	Psy12
0,630	0,114	0,180	0,205	0,183	0,264	Psy8
0,712	0,107	0,205	0,298	0,287	0,239	Psy9
0,269	0,206	0,302	0,406	0,648	0,261	cre5
0,325	0,233	0,372	0,428	0,785	0,376	cre6
0,252	0,256	0,402	0,431	0,780	0,354	cre7
0,251	0,316	0,537	0,460	0,811	0,404	cre8
0,251	0,316	0,537	0,460	0,811	0,404	cre8
0,445	0,371	0,468	0,430	0,357	0,791	inn1
0,287	0,642	0,700	0,490	0,409	0,855	inn2
0,285	0,186	0,270	0,355	0,346	0,617	inn7
0,180	0,387	0,417	0,276	0,297	0,732	inn9
0,190	0,326	0,408	0,762	0,345	0,327	pro3

0,205	0,293	0,434	0,792	0,451	0,411	pro4
0,450	0,313	0,545	0,780	0,507	0,470	pro8
0,450	0,313	0,545	0,780	0,507	0,470	pro8
0,127	0,619	0,753	0,428	0,320	0,470	ris5
0,116	0,859	0,798	0,336	0,224	0,457	ris6
0,116	0,859	0,798	0,336	0,224	0,457	ris6
0,158	0,878	0,807	0,319	0,291	0,452	ris7
0,158	0,878	0,807	0,319	0,291	0,452	ris7
0,213	0,877	0,829	0,388	0,374	0,574	ris8
0,213	0,877	0,829	0,388	0,374	0,574	ris8

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيم تحميلات مؤشرات القياس في المبني الخاص بها أكبر بالمقارنة من قيم تحميلاتها في المباني الأخرى، حيث نلاحظ أن قيم العلاقة بين أسئلة المتغير الكامن (رأس المال النفسي)، أكبر من قيمها مع باقي المتغيرات الكامنة الأخرى، حيث جاءت قيم تحميلاتها على النحو التالي: (Psy10=0.782, Psy11=0.748, Psy12=0.739)، وهذا ما يتطابق مع باقي المتغيرات الكامنة الأخرى وأسئلتها، وعليه نستنتج أن مؤشرات القياس في المبني أقوى وأفضل من وجودها في مبني آخر.

2.2.2 معيار (Fornell-Larcker):

ويشترط هذا المعيار أنه من أجل إستقلالية الأبعاد يجب أن تكون قيمة علاقة البعد مع نفسه أكبر من قيمة علاقته مع بعد آخر، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (3-35): نتائج معيار (Fornell-Larcker)

رأس المال النفسي	المخاطرة	التوجه الريادي	الإستباقية	الإبداعية	الأداء الابتكاري	
					0,754	الأداء الابتكاري
				0,759	0,467	الإبداعية
			0,778	0,568	0,526	الإستباقية
		0,722	0,604	0,550	0,655	التوجه الريادي
	0,871	0,931	0,399	0,341	0,568	المخاطرة
0,724	0,187	0,291	0,381	0,354	0,399	رأس المال النفسي

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

يوضح الجدول أعلاه نتائج معيار Fornell-Larcker، والذي ينص على أن تكون قوة ارتباط كل متغير كامن أكبر ارتباطاً بالمقارنة مع المتغيرات المتبقية، ويجب أن تكون قيمة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE) أكبر من قيمة الارتباطات الموجودة أسفله، وهذا ما يؤكد أن كل متغير مستقل بحد ذاته ويختلف عن باقي المتغيرات، فعلى سبيل المثال قيمة (AVE) لمتغير الأداء الابتكاري (0.754) أكبر من قيم المتغيرات الأخرى التي جاءت على النحو التالي: الإبداعية (0.467)، الإستباقية (0.526)، المخاطرة (0.568) رأس المال النفسي (0.399)، وعليه يمكننا إستنتاج أن كل المتغيرات الكامنة مستقلة ولا يوجد تداخل بين المتغيرات.

3.2.2 معيار نسبة غير متجانسة أحادية (HTMT):

ويسمى هذا المعيار بسمة الأحادية أو سمة اللاتجانس ويعتبر هذا المعيار أكثر كفاءة من معيار فورنيل لاركر، وهو يمثل نسبة الارتباط اللاحقي بين مبنين على أن لا تفوق هذه القيمة 0.85 حسب (جوزيف ف. هار، 2020).

الجدول (3-36): النسبة غير المتجانسة والترتيبية (HTMT)

الأداء الابتكاري	الإبداعية	الإستباقية	التوجه الريادي	المخاطرة	رأس المال النفسي
	0,607				
	0,706	0,775			
	0,796	0,727	0,838		
	0,658	0,415	0,527	1,094	
	0,518	0,470	0,495	0,385	0,227

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

نلاحظ من خلال الجدول أن جميع قيم معيار (HTMT) للمتغيرات محصورة بين أكبر قيمة (1.094) وأصغر قيمة (0.227) وهي أقل من 0.85، حيث بلغت قيمة الارتباط بين الإبداعية والأداء الابتكاري (0.602) كما بلغت قيمة الارتباط بين الإستباقية ورأس المال النفسي (0.480) ونفس الشيء لباقي الأبعاد الأخرى، مما يدل على عدم وجود تداخل خطي بين مباني نموذج القياس.

وفي الأخير يمكننا القول أن الصدق التمايزي محقق في نموذج الدراسة حسب معيار Fornell-Larcker و HTMT.

المطلب الثالث: إختبار النموذج الداخلي (النموذج الهيكلي)

بعد التأكد من صلاحية وموثوقية النموذج يأتي الدور على تقييم النموذج الهيكلي وذلك من خلال دراسة الدلالة الإحصائية للعلاقات بين المباني ودراسة القدرات التنبؤية للنموذج، ويتم ذلك من خلال مجموعة من المعايير:

1. تقييم التداخل الخطي بين المتغيرات في النموذج الهيكلي:

وهنا يتم فحص مدى وجود إرتباط خطي من عدمه بين المباني المستقلة، ويتم ذلك من خلال استخدام معيار Variance inflation Factor : VIF والذي يشترط أن تكون قيمة VIF أقل من 5 لكي لا تكون هناك مستويات حرجة من التداخل الخطي، والجدول التالي يوضح نتائج هذا الإختبار:

الجدول (3-37): نتائج إختبار (VIF) للتداخل الخطي

الأداء الابتكاري	الإبداعية	الاستباقية	التوجه الريادي	المخاطرة	رأس المال النفسي
			1,511		
			1,588		
					1,000
			1,218		
					1,093

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح قيم عامل التضخم التباين (vif) للمتغيرات الكامنة (المباني)، حيث جاءت قيم الإبداعية والإستباقية والمخاطرة والمفسرة للتوجه الريادي على النحو التالي: 1.511، 1.588، 1.218 وهي أصغر بكثير من 5. وهذا يدل على أنه لا توجد مستويات حرجة من التداخل الخطي للمباني المفسرة للتوجه الريادي، كما هو الحال بالنسبة للتوجه الريادي المفسر لمتغير رأس المال النفسي فقد جاءت قيمته (1.000) وهي أقل بكثير من 5 وهذا مما يعني أنه لا توجد مستويات حرجة من التداخل الخطي للمبنى المفسر لرأس المال النفسي، والأمر نفسه بالنسبة لرأس المال النفسي والتوجه الريادي

المفسران للأداء الابتكاري بقيمة (1.093) وهي قيمة أقل بكثير من 5 مما يدل على أنه لا توجد مستويات حرجة من التداخل الخطي للمبنيين المفسران للأداء الابتكاري.

2. معاملات مسار النموذج الهيكلي:

بعد القيام بتقييم نماذج القياس، وتقييم التداخل الخطي بين المتغيرات في النموذج الهيكلي، يأتي الدور على حساب معاملات المسار للنموذج، حيث أن قيمتها تتراوح بين +1 و -1 فكلما إقتربت من +1 فهذا يعني وجود علاقة إيجابية قوية، و كلما إقتربت من -1 تكون العلاقة سلبية، بينما تكون العلاقة ضعيفة إذا إقتربت من الصفر.

وتكون معاملات المسار معنوية ودالة إحصائياً إذا كانت قيمة (P-Value) أقل من مجال الخطأ المسموح به 5%. ويمكن قياس دلالة معنوية المسارات من خلال قيمة (t) التي يجب أن تكون أكبر من القيمة الحرجة (1.96).

وننتائج إختبار الدلالة لمعاملات مسار النموذج موضحة في الجدول التالي:

الجدول (3-38): نتائج إختبار الدلالة لمعاملات المسار للنموذج الهيكلي

P values	قيمة t	الإنحراف المعياري	معامل المسار	
0,000	5,375	0,032	0,171	الإبداعية -> التوجه الريادي
0,000	6,637	0,028	0,188	الإستباقية -> التوجه الريادي
0,000	11,791	0,050	0,589	التوجه الريادي -> الأداء الابتكاري
0,000	3,745	0,078	0,291	التوجه الريادي -> رأس المال النفسي
0,000	24,033	0,033	0,798	المخاطرة -> التوجه الريادي
0,000	3,827	0,059	0,227	رأس المال النفسي -> الأداء الابتكاري

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

✓ المسار الأول الإبداعية -> التوجه الريادي

إعتماداً على نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة (p-value=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير الكامن الإبداعية وبين التوجه الريادي، وبلغت قيمة (t=5.375) وهي أكبر من القيمة الحرجة (1.96)، كما بلغت قيمة معامل المسار (0.171) وهي

قيمة موجبة، أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الخارجي الإبداعية وبين التوجه الريادي علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في الإبداعية بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في التوجه الريادي بمقدار (0.171).

✓ المسار الثاني الإستباقية - < التوجه الريادي

يتضح لنا من خلال الجدول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن الإستباقية وبين التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية، وهذا حسب قيمة (p-value) التي بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وحسب قيمة t التي بلغت (6.637) والتي جاءت أكبر من القيمة الحرجة (1.96)، كما بلغت قيمة معامل المسار (0.188) وهي قيمة موجبة، أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الخارجي الإستباقية وبين التوجه الريادي علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في الإستباقية بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في التوجه الريادي بمقدار (0.188).

✓ المسار الثالث المخاطرة - < التوجه الريادي.

من خلال نتائج الجدول يتضح لنا أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن المخاطرة وبين التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية، وهذا حسب قيمة (p-value) التي بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وحسب قيمة t التي بلغت (24.033) والتي جاءت أكبر من القيمة الحرجة (1.96)، كما بلغت قيمة معامل المسار (0.798) وهي قيمة موجبة، أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الخارجي المخاطرة وبين التوجه الريادي علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في المخاطرة بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في التوجه الريادي بمقدار (0.798).

✓ المسار الرابع التوجه الريادي - < الأداء الإبتكاري

إعتماداً على نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة (p-value=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، أي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن التوجه الريادي وبين الأداء الإبتكاري، وبلغت قيمة (t=11.791) وهي أكبر من القيمة الحرجة (1.96)، كما بلغت قيمة معامل المسار (0.589) وهي قيمة موجبة، أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي التوجه الريادي وبين الأداء الإبتكاري علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في التوجه الريادي بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الأداء الإبتكاري بمقدار (0.589).

✓ المسار الخامس التوجه الريادي - < رأس المال النفسي

نلاحظ من الجدول أن قيمة ($p\text{-value}=0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 أي أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن للتوجه الريادي وبين رأس المال النفسي، وقيمة (t) في هذا المسار بلغت (3.745) وهي أكبر من القيمة الحرجة (1.96)، كما بلغت قيمة معامل المسار (0.291) وهي قيمة موجبة، أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي للتوجه الريادي وبين رأس المال النفسي علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في التوجه الريادي بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في رأس المال النفسي بمقدار (0.291).

✓ المسار السادس رأس المال النفسي - الأداء الابتكاري

يتضح لنا من خلال الجدول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير الكامن رأس المال النفسي وبين الأداء الابتكاري في مخابر التحاليل الطبية، وهذا حسب قيمة ($p\text{-value}$) التي بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وحسب قيمة t التي بلغت (3.827) والتي جاءت أكبر من القيمة الحرجة (1.96)، كما بلغت قيمة معامل المسار (0.227) وهي قيمة موجبة، أي أن العلاقة بين المتغير الكامن الداخلي رأس المال النفسي وبين الأداء الابتكاري علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة، وأن التغير في رأس المال النفسي بوحدة واحدة ينشأ عنه التغير في الأداء الابتكاري بمقدار (0.227).

3. تقييم معامل التحديد R^2 :

ويعتبر الأكثر شيوعاً في تقييم النموذج الهيكلي، فهو يقيس القوة التنبؤية للنموذج، وهو يمثل مقدار التباين في المباني الداخلية التي تم تفسيرها بواسطة جميع المباني الخارجية المرتبطة بها، وحسب (Chain, 1998) تتراوح قوة التأثير لقيم R^2 كالتالي:

- إذا كانت قيمة R^2 أكبر من 0.75 فإن القوة التنبؤية كبيرة.
- إذا كانت قيمة R^2 أكبر من 0.50 وأقل من 0.75 فإن القوة التنبؤية متوسطة.
- إذا كانت قيمة R^2 أكبر من 0.25 وأقل من 0.5 فإن القوة التنبؤية منخفضة.
- والجدول التالي يحدد نتائج قيم معامل التحديد R^2

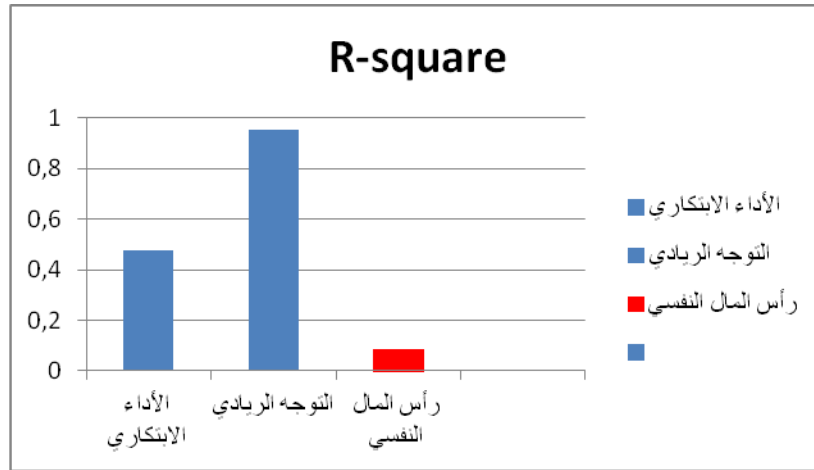
الجدول (3-39): نتائج معامل التحديد R^2

	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	
متوسطة	0,471	0,476	الأداء الابتكاري
كبيرة	0,950	0,951	التوجه الريادي
ضعيفة	0,080	0,085	رأس المال النفسي

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى قيم معامل التحديد ومعامل التحديد المعدل ذات معنوية ودلالة إحصائية، حيث أن المتغيرات الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة مجتمعة معا تفسر ما مقداره (0.951) أي 95.1% من التوجه الريادي، وهي قيمة كبيرة وهذا ما يفسر وجود مستويات عالية من القوة التنبؤية، كما يفسر متغير التوجه الريادي ما مقداره (0.476) أي 47.6% من الأداء الابتكاري وهي قيمة متوسطة، أي أن التوجه الريادي له قدرة تنبؤية متوسطة للأداء الابتكاري، بينما يفسر التوجه الريادي ما مقداره (0.085) أي 8.5% من رأس المال النفسي وهي قيمة ضعيفة، أي أن التوجه الريادي له قدرة تنبؤية ضعيفة لرأس المال النفسي. وبالمقارنة مع قيم معامل التحديد المعدل لجميع المتغيرات نجد أنها قريبة من معامل التحديد وهذا ما يدل على جودة النموذج الهيكلي.

الشكل (3-26): التمثيل البياني لمعامل التحديد R^2



المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج Excel

4. حجم التأثير f^2 :

بعد تفسير وتقييم قيم R^2 للمباني الداخلية يأتي الدور على تقييم حجم التأثير f^2 والذي يتم من خلال حذف أحد المباني الخارجية من النموذج لتقييم ومعرفة ما إذا كان المبنى الذي تم حذفه له تأثير جوهري على المباني الداخلية. وحسب (Cohen, 1988) فإن حجم التأثير مقسم كالاتي:

- إذا كان $f^2 \geq 0.35$ يكون حجم التأثير كبير.
- إذا كان $0.35 \geq f^2 \geq 0.15$ يكون حجم التأثير متوسط.
- إذا كان $0.15 \geq f^2 \geq 0.02$ يكون حجم التأثير ضعيف.
- إذا كان $f^2 \leq 0.02$ فإنه لا يوجد تأثير.
- والجدول التالي يوضح ذلك:

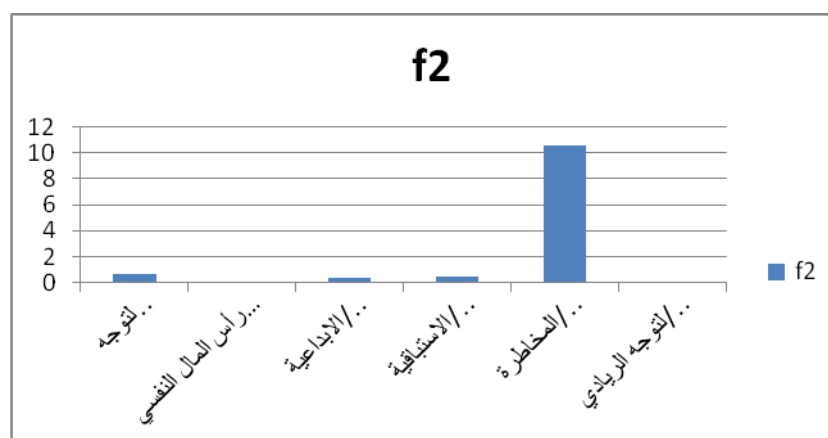
الجدول (3-40): نتائج حجم التأثير f^2

الأداء الابتكاري	الإبداعية	الإستباقية	التوجه الريادي	المخاطرة	رأس المال النفسي
الأداء الابتكاري					
الإبداعية			0,392		
الإستباقية			0,450		
التوجه الريادي	0,606				0,093
المخاطرة			10,585		
رأس المال النفسي	0,090				

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

بناء على نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن حجم تأثير كل من بعد الإبداعية، الإستباقية، المخاطرة على التوجه الريادي كان تأثيراً كبيراً بقيم (0.392)، (0.450)، (10.585) على التوالي، بينما سجلنا حجم تأثير كبير بقيمة (0.606) لمتغير التوجه الريادي على الأداء الإبتكاري، في حين سجلنا حجم تأثير ضعيف لمتغير التوجه الريادي على رأس المال النفسي بقيمة (0.093) ولمتغير رأس المال النفسي على الأداء الإبتكاري بقيمة (0.090).

الشكل (3-27): حجم التأثير f^2



المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام برنامج Excel

5. التعصيب والملائمة التنبئية Q^2 :

يمثل مدى قدرة النموذج على التنبؤ بالمباني الكاملة الداخلية من خلال المباني الكامنة الخارجية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (3-41): نتائج قيمة الملائمة التنبؤية Q^2

MAE	RMSE	$Q^2_{predict}$	
0.595	0.773	0.411	الأداء الابتكاري
0.172	0.229	0.948	التوجه الريادي
0.749	0.982	0.065	رأس المال النفسي

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

يتبين لنا من الجدول أعلاه أن قيم Q^2 جاءت محصورة بين القيمتين (0.411) و (0.948) وهي كلها أكبر تماماً من الصفر، أي أنها معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية، وهذا ما يشير الى أن جميع متغيرات النموذج تتمتع بقوة تنبؤية.

المبحث الثالث: إختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

المطلب الأول: نتائج إختبار الفرضيات الرئيسية.

بعد إعداد نموذج الدراسة والتأكد من مصداقيته وصلاحيته وكذا تقييم نتائج النموذج الهيكلي يأتي الدور على اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج وذلك من خلال تشغيل خوارزمية Bootstraping للتحقق من معنوية المسارات

في هذا المبحث سوف نقوم بالتحقق من صحة الفرضيات التي تم افتراضها في المقدمة، وذلك من أجل الوقوف على أثر التوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي، حتى يتسنى لنا الخروج بتوصيات واقتراحات تساهم في تحسين وتطوير مستوى الخدمات المقدمة من طرف مؤسسات قطاع الصحي الخاص بصفة عامة والمخابر بصفة خاصة.

1. فرضيات الأثر المباشر:

1.1 الفرضية الرئيسية الأولى:

والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التوجه الريادي وأبعاده في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05"

قبل إظهار نتائج الفرضية الرئيسية الأولى لابد من إختبار الفرضيات الفرعية لمعرفة العلاقة بين التوجه الريادي وأبعاده ، وكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول (3-42): نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الأولى

العلاقة	معامل المسار	الانحراف المعياري	قيمة t	P values
الإبداعية -> التوجه الريادي	0,171	0,032	5,375	0,000
الإستباقية -> التوجه الريادي	0,188	0,028	6,637	0,000
المخاطرة -> التوجه الريادي	0,291	0,033	24,033	0,000

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

1.1.1 الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الإبداعية

على التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05".

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح نتائج إختبار فرضية الفرعية الأولى نلاحظ أن قيمة معامل المسار قد بلغت (0.171)، كما بلغت قيمة (P-value=0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة

(0.05)، وبلغت قيمة ($t=5.375$) وعليه يتم قبول الفرضية التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الإبداعية على التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05"، أي أن بعد الإبداعية يؤثر على التوجه الريادي.

2.1.1 الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الإستباقية على التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05".

يتضح من خلال الجدول الذي يوضح نتائج إختبار الفرضية الفرعية الثانية أن قيمة معامل المسار قد بلغت (0.188) بينما بلغت قيمة ($P\text{-value}=0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبلغت قيمة ($t=6.637$) وعليه يتم قبول الفرضية التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء الإستباقية على التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05"، أي أن بعد الإستباقية يؤثر على التوجه الريادي.

3.1.1 الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء المخاطرة على التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05".

من خلال الجدول أعلاه الذي يوضح نتائج إختبار فرضية الفرعية الثالثة نلاحظ أن قيمة معامل المسار قد بلغت (0.291)، كما بلغت قيمة ($P\text{-value}=0.000$) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وبلغت قيمة ($t=24.033$)، وعليه يتم قبول الفرضية التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء المخاطرة على التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05"،

2.1 الفرضية الرئيسية الثانية:

والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05"

الجدول (3-43): نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الثانية

العلاقة	معامل المسار	الانحراف المعياري	قيمة t	P values
التوجه الريادي -> الأداء الإبتكاري	0,589	0,050	11,791	0,000

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح نتائج الفرضية الرئيسية الثانية أن معامل المسار قد بلغ (0.589)، كما بلغت قيمة (p-value=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، كما بلغت قيمة (t=11.791)، وعليه يتم قبول الفرضية التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على الأداء الابتكاري في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05" أي أن التوجه الريادي يؤثر على الأداء الابتكاري

3.1 الفرضية الرئيسية الثالثة:

والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على رأس المال النفسي في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05"

الجدول (3-44): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

P values	قيمة t	الانحراف المعياري	معامل المسار	
0,000	3,745	0,078	0,291	التوجه الريادي -> رأس المال النفسي

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح نتائج الفرضية الرئيسية الثالثة أن معامل المسار قد بلغ (0.291)، كما بلغت قيمة (p-value=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، كما بلغت قيمة (t=3.745)، وعليه يتم قبول الفرضية التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على رأس المال النفسي في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05" أي أن التوجه الريادي يؤثر على رأس المال النفسي.

4.1 الفرضية الرئيسية الرابعة:

والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الأداء الابتكاري في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05"

الجدول (3-45): نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الرابعة

العلاقة	معامل المسار	الانحراف المعياري	قيمة t	P values
رأس المال النفسي -> الإبداع الإبتكاري	0.227	0.059	3.827	0.000

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة (P-value=0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة (t) أكبر من القيمة الحرجة (1.96)، مما يعني أنه توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والأداء الإبتكاري، وبما أن قيمة معامل المسار تقدر (0.227) وهي موجبة، وعليه يمكن القول أنه توجد علاقة موجبة بين المتغيرين.

2. فرضية الأثر الغير المباشر:

1.2 الفرضية الرئيسية الخامسة:

والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05".

الجدول (3-46): نتائج إختبار الفرضية الرئيسية الخامسة

العلاقة	معامل المسار	الانحراف المعياري	قيمة t	P values
التوجه الريادي -> رأس المال النفسي -> الأداء الإبتكاري	0.066	0.028	2.3	0.017

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة (P-value=0.017) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة (t) أكبر من القيمة الحرجة (1.96)، مما يعني أنه توجد علاقة ذو دلالة إحصائية بين التوجه الريادي والأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية، وبما أن قيمة معامل المسار تقدر (0.066) وهي موجبة، وعليه يمكن القول أنه توجد علاقة موجبة بين المتغيرات.

3. فرضية الأثر الكلي:

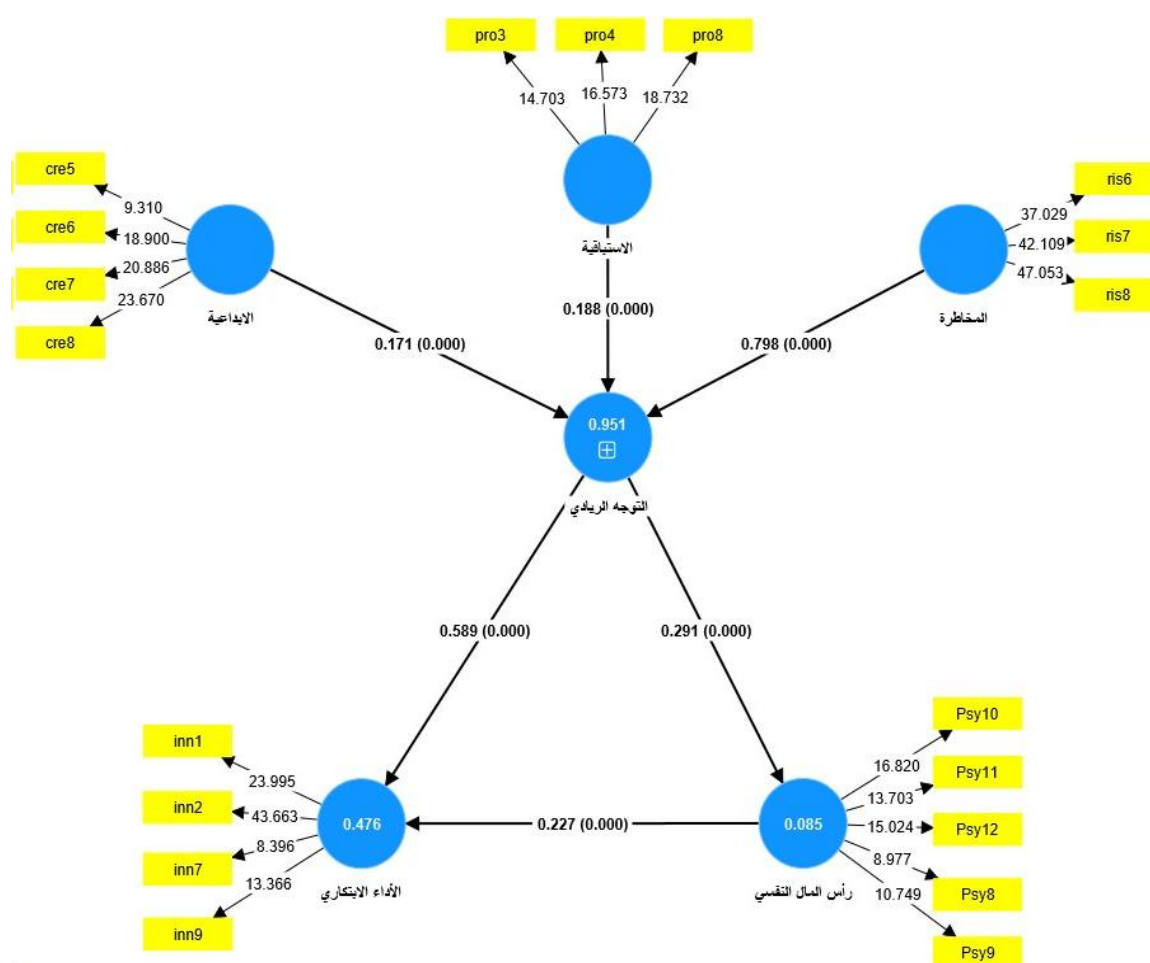
الجدول (3-47): نتائج الأثر الكلي للفرضية الرئيسية

P values	قيمة t	الانحراف المعياري	معامل المسار	العلاقة
0.000	15.829	0.041	0.655	التوجه الريادي -> الأداء الابتكاري

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة p-Values قد بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وقيمة (t) أكبر من القيمة الحرجة (1.96)، وعليه الأثر الكلي محقق، وبالرغم من إختلافات طبيعة الأثر سواء المباشر أو غير المباشر فإن التوجه الريادي يؤثر بشكل إيجابي في الأداء الابتكاري.

الشكل (3-28):النموذج النهائي للدراسة (بعد اختبار الفرضيات)



المصدر: من اعداد الطالبة باستخدام Smart PLS.4

والجدول التالي يلخص نتائج إختبار فرضيات الدراسة:

الجدول (3-48): نتائج فرضيات الدراسة

القرار	نص الفرضية	الفرضية
محقة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين التوجه الريادي وأبعاده في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05	الفرضية الرئيسية الأولى
محقة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الإبداعية على التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05	الفرضية الفرعية الأولى
محقة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده الإستباقية على التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05	الفرضية الفرعية الثانية
محقة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعده المخاطرة على التوجه الريادي في مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05	الفرضية الفرعية الثالثة
محقة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05	الفرضية الرئيسية الثانية
محقة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على رأس المال النفسي في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05.	الفرضية الرئيسية الثالثة
محقة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال النفسي على الأداء الإبتكاري في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05	الفرضية الرئيسية الرابعة
محقة	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري عند مستوى معنوية 0.05	الفرضية الرئيسية الخامسة

المصدر: من اعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Smart PLS.4

من خلال نتائج الجدول أعلاه نلاحظ أن بعد الإبداعية له أثر على التوجه الريادي، حيث جاءت نتيجة علاقة بعد الإبداعية مع التوجه الريادي محقة، ويفسر ذلك بأن الأنشطة والممارسات المتعلقة ببعده الإبداعية لها تأثير على التوجه الريادي من وجهة نظر موظفي مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري، وذلك من خلال إهتمام موظفي هذه المخابر بالأنشطة الجديدة والسعي دوما نحو تقديم خدمات متميزة وإقتراح أفكار جديدة في العمل وتجريبها ودعمها.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن بعد الإستباقية له أثر على التوجه الريادي، حيث جاءت نتيجة علاقة بعد الإستباقية مع التوجه الريادي محقة، ويفسر ذلك بأن مخابر التحاليل الطبية تبذل جهود كبيرة

للتعرف على حاجيات ورغبات زبائنها المستقبلية والعمل على تحويلها إلى فرص وإستغلالها بهدف تحسين الخدمة المقدمة، وهذا مما يساعد على تحقيق الريادة من وجهة نظر موظفي مخابر التحاليل الطبية.

كما تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن بعد المخاطرة له أثر على التوجه الريادي، حيث جاءت نتيجة العلاقة بين بعد المخاطرة والتوجه الريادي محققة، ويفسر ذلك بأن الممارسات المتعلقة ببعد المخاطرة لها تأثير على التوجه الريادي من وجه نظر موظفي مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري، وذلك من خلال سعي موظفي هذه المخابر إلى تجريب الأفكار الجديدة وإتخاذ القرارات الإستراتيجية المحسوبة المخاطر.

توضح نتائج الجدول أعلاه أن الفرضية الرئيسية الثانية محققة، وهذا ما يدل على وجود أثر لمتغير التوجه الريادي على الأداء الإبتكاري، ويفسر ذلك أن مخابر التحاليل الطبية تسعى إلى التوجه نحو الريادة من خلال تبنيها للأفكار الإبداعية والأنشطة الجديدة المحفوفة بالمخاطر وكذا العمل على تحديد إحتياجات زبائنها وتحويلها إلى فرص تمكنها من رفع مستوى جودة الخدمات التي تقدمها.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الفرضية الرئيسية الثالثة جاءت محققة، وهذا ما يدل على وجود أثر إيجابي لمتغير التوجه الريادي على رأس المال النفسي، ويفسر ذلك أن موظفي المخابر لديهم القدرة على تحمل المهام الجديدة وإنجازها بكل ثقة، والتعامل مع مختلف الزبائن دون تمييز والإستجابة السريعة لحاجياتهم ورغباتهم، وكذا التأقلم مع مختلف المشكلات والعقبات وإتخاذ القرارات اللازمة.

يوضح الجدول أعلاه وجود أثر لرأس المال النفسي على الأداء الإبتكاري، حيث جاءت نتيجة الفرضية الرئيسية الرابعة محققة، أي أن التغير في الأداء الإبتكاري بوحدة واحدة ينشأ من التغير في رأس المال النفسي بمقدار 0.227، ويفسر ذلك إلى أن موظفي المخابر يمتلكون الثقة الكبيرة في قدرتهم على إنجاز المهام الموكلة إليهم وتغيير المسارات عند الضرورة مما ينتج عنه تحسن في مستوى الأداء.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه توجد علاقة غير مباشرة بين المتغير المستقل والتابع من خلال رأس المال النفسي، حيث أن التغير في التوجه الريادي يؤثر على التغير في الأداء الإبتكاري بوجود رأس المال النفسي. وهذا يعني أنه يوجد أثر غير مباشر للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري من خلال رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية، ويفسر ذلك أن موظفي المخابر يتميزون بسمات شخصية جيدة تدفعهم إلى المشاركة في توليد الأفكار الجديدة والعمل على تطبيقها وإتخاذ القرارات الإبداعية التي تساهم في تحقيق الريادة لهذه المخابر.

المطلب الثاني: نتائج إختبار فرضيات الفروقات

1. الفرضية الرئيسية السادسة:

والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية"

وقبل إظهار نتائج الفرضية الرئيسية السادسة لابد من إختبار الفرضيات الفرعية لمعرفة فروقات إجابات أفراد العينة محل الدراسة حول الأداء الإبتكاري والتي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية، وكانت النتائج على النحو التالي:

1.1 الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير النوع"

الجدول (3-49): نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى الأداء

الإبتكاري تعزى لمتغير النوع

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البيان	النوع
0,000	6,519	1,315	1	18,315	بين المجموعات	
		,3030	198	59,921	داخل المجموعات	
			199	78,236	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن قيمة مستوى الدلالة قدرت ب (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير النوع"، وعليه يمكننا القول أن إجابات النساء تختلف عن إجابات الرجال.

2.1 الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير العمر"

الجدول (3-50): نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى الأداء الإبتكاري تعزى لمتغير العمر

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البيان	العمر
0,000	2,862	0,6251	2	17,251	بين المجموعات	
		0,3100	197	60,985	داخل المجموعات	
			199	78,236	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

بالنظر إلى النتائج المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وعليه يتم قبول الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير العمر"، وبالتالي فإن متغير العمر لأفراد عينة الدراسة له أثر في إجاباتهم فقد تختلف إجابات الفئة العمرية أقل من 35 سنة عن إجابات الفئة الأكثر من 45 سنة.

3.1 الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير المؤهل العلمي"

الجدول (3-51): نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى الأداء الإبتكاري تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البيان	المؤهل العلمي
0,000	0,9772	1,813	2	25,625	بين المجموعات	
		0,2670	197	52,611	داخل المجموعات	
			199	78,236	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

من الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05 حول الأداء الإبتكاري تعزى إلى متغير المؤهل العلمي".

4.1 الفرضية الفرعية الرابعة: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية عند مستوى معنوية 0.05 حول الأداء الإبتكاري تعزى إلى متغير سنوات الخبرة"

الجدول (3-52): نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى الأداء الإبتكاري تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البيان	سنوات الخبرة
0,000	6,952	1,244	2	32,489	بين المجموعات	
		0,2320	197	45,74	داخل المجموعات	
			199	78,23	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

تشير النتائج الإحصائية الواردة في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير سنوات الخبرة"، وتفسر هذه النتائج أن إجابات أفراد العينة تتأثر بعدد سنوات الخبرة التي يمتلكونها.

5.1 الفرضية الفرعية الخامسة: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي"

الجدول (3-53): نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى الأداء الإبتكاري تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البيان	المستوى الوظيفي
0,305	2,409	0,9940	2	882,	بين المجموعات	
		0,3060	197	60,248	داخل المجموعات	
			199	365,60	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.305)، وهي أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي" وعليه فإن المستوى الوظيفي لأفراد عينة الدراسة ليس له أثر على إجاباتهم، فإجابة الأطباء لا تختلف عن إجابات المخبريين أو البيولوجيين.

من خلال مناقشتنا لنتائج الفرضية الرئيسية الخامسة نلاحظ أنه توجد فروقات بين إجابات أفراد العينة حول الأداء الإبتكاري والتي تعزى إلى: النوع، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي. خلافاً على متغير المستوى الوظيفي.

مما سبق نستنتج قبول الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية"

2. الفرضية الرئيسية السابعة:

والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية"

وقبل إظهار نتائج الفرضية الرئيسية السابعة لآبد من اختبار الفرضيات الفرعية لمعرفة فروقات إجابات أفراد العينة محل الدراسة حول رأس المال النفسي والتي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية، وكانت النتائج على النحو التالي:

1.2 الفرضية الفرعية الأولى: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي

مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير النوع"

الجدول (3-54): نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى رأس

المال النفسي تعزى لمتغير النوع

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البيان	النوع
0,000	0.143	5,013	1	5,013	بين المجموعات	
		0,251	198	49,630	داخل المجموعات	
			199	54,644	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أن قيمة مستوى الدلالة قدرت ب (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى

المعنوية (0.05)، وعليه نقول أنه توجد فروقات لإجابات أفراد العينة حسب النوع (ذكر، أنثى)، وبالتالي

نقبل الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل

الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير النوع"

2.2 الفرضية الفرعية الثانية: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي

مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير العمر"

الجدول (3-55): نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى رأس

المال النفسي تعزى لمتغير العمر.

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البيان	العمر
0,000	1,183	2,786	2	5,571	بين المجموعات	
		0,2490	197	49,072	داخل المجموعات	
			199	54,644	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

تشير نتائج الجدول أعلاه أن قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وعليه يمكن القول أنه توجد فروقات في إجابات موظفي المخابر حول رأس المال النفسي وهذا حسب إختلاف أعمارهم، وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير العمر"

3.2 الفرضية الفرعية الثالثة: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير المؤهل العلمي"

الجدول (3-56): نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى رأس المال النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البيان	المؤهل العلمي
0,665	0,408	0,1130	2	,2250	بين المجموعات	
		0,2760	197	54,418	داخل المجموعات	
			199	54,644	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

يتضح من خلال الجدول أن قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (0.665) وهي قيمة أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير المؤهل العلمي" وتفسر هذه النتائج أن المؤهل العلمي لموظفي المخابر ليس له أثر على إجاباتهم حول محور رأس المال النفسي.

4.2 الفرضية الفرعية الرابعة: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير سنوات الخبرة"

الجدول (3-57): نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى رأس المال النفسي تعزى لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البيان	سنوات الخبرة
0,000	6,723	11,228	2	22,457	بين المجموعات	
		,1630	197	32,187	داخل المجموعات	
			199	54,644	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

تشير النتائج الواردة في الجدول إلى أن قيمة مستوى الدلالة قد بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي يمكن القول أن هناك فروقات في إجابات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة، وعليه نقبل الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير سنوات الخبرة".

5.2 الفرضية الفرعية الخامسة: والتي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي"

الجدول (3-58): نتائج تباين التحليل الأحادي (ANOVA) في تصورات المبحوثين لمستوى رأس المال النفسي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي.

مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات		المستوى الوظيفي
0,000	1,087	2,986	2	5,973	بين المجموعات	
		,2470	197	48,671	داخل المجموعات	
			199	54,644	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج Spss V.26

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.000)، وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في

إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى متغير المستوى الوظيفي" وعليه فإن المستوى الوظيفي لموظفي المخابر له أثر على إجاباتهم حول محور رأس المال النفسي.

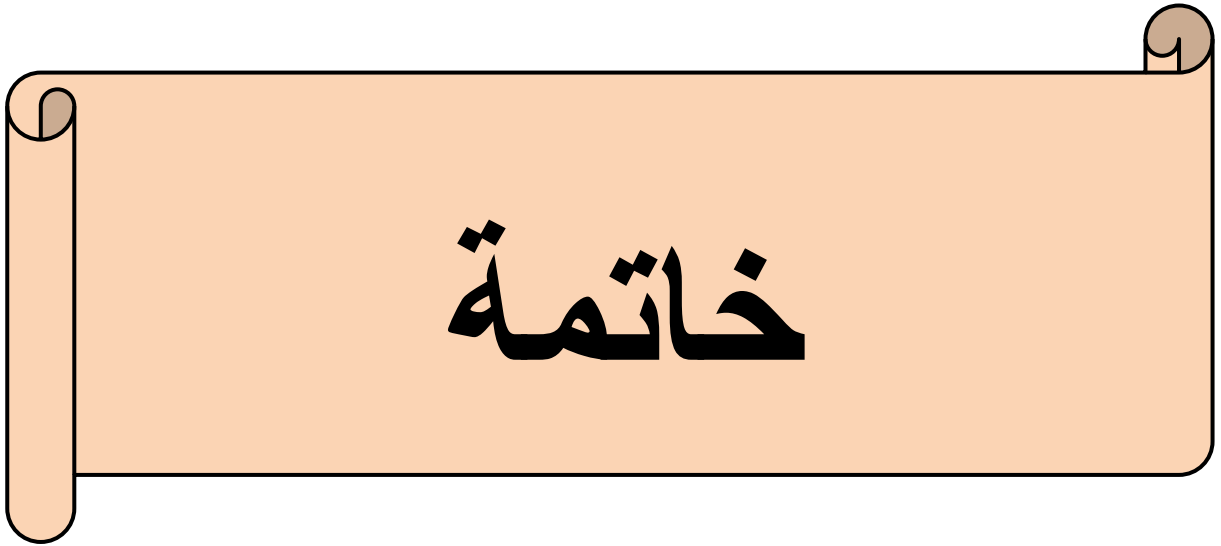
من خلال مناقشتنا لنتائج الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية السابعة نلاحظ أنه توجد فروقات بين إجابات أفراد العينة حول رأس المال النفسي تعزى إلى: النوع، العمر، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي والمؤهل العلمي.

ويمكن إستنتاج مما سبق قبول الفرضية التي تنص على أنه "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي عند مستوى معنوية 0.05 تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية".

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل عرض النموذج التصوري للدراسة، وتقديم مختلف الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة، وكذا إختيار المنهج المناسب ومجتمع الدراسة، وذلك من أجل تحليل أثر التوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط، ومن أجل دراسة هذا الأثر قمنا بتصميم إستبانة وتوزيعها على عينة من موظفي مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.

وبعد إختبار صحة الفرضيات توصلنا إلى وجود أثر غير مباشر للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري، ويفسر ذلك بأنه كلما زاد الإهتمام بالموظفين ومنحهم الحرية في العمل كلما ساهم ذلك في تشجيعهم على توليد الأفكار الجديد وتطبيقها واتخاذ القرارات الإبداعية التي تساهم في تحقيق الريادة.



يعتبر التوجه الريادي من الحقول الإدارية الواعدة والتي تساهم في تحقيق الريادة للمؤسسات بصفة عامة ومخاطر التحاليل الطبية بصفة خاصة، حيث أن تبني سلوكيات التوجه الريادي يساعد المخابر على طرح الأفكار الإبداعية وتقديم المنتجات والخدمات الجديدة للسوق، ولكن لا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال توفر المخابر على أفراد ذوي خبرة وكفاءة مهنية يتوفرون على سمات شخصية إيجابية تمكنهم من تحقيق الإبداع في العمل والمبادرة إلى إقتناص الفرص مع تتبع المخاطر والتصرف على أساسها من أجل تحقيق التميز والتفرد في العمل.

حاولت هذه الدراسة الوصول إلى هدفها والإجابة على الإشكالية المطروحة والمتمثلة في معرفة أثر التوجه الريادي على الأداء الابتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في القطاع الصحي الخاص بالجنوب الجزائري، وذلك من خلال التوفيق بين الجانب النظري للدراسة من عرض لمفاهيم وأبعاد التوجه الريادي والأداء الابتكاري ورأس المال النفسي والعلاقة بينهم، والجانب التطبيقي من خلال تحديد النموذج وعرض الأدوات والمناهج المستخدمة لتحليل البيانات واختبار صحة الفرضيات. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية والتي يمكن إيجازها كما يلي:

النتائج النظرية:

من خلال الدراسة النظرية تم إستخلاص مجموعة من النتائج والمتمثلة فيما يلي:

- بالرغم من وجود إختلاف بين الباحثين حول تحديد الأبعاد التي تقيس التوجه الريادي إلا أن هناك إتفاق بين معظم الباحثين حول أن التوجه الريادي يقاس من خلال الأبعاد الرئيسية الثلاثة والمتمثلة في: الإبداعية، الإستباقية، والمخاطرة.
- من خلال عرض مفاهيم التوجه الريادي يتبين لنا أن أغلب الباحثين إتفقوا على أن التوجه الريادي هو ذلك الوضع الإستراتيجي الذي تتبناه المؤسسات وتسعى من خلاله إلى تقديم الأفكار الجديدة والمبادرة الى إقتناص الفرص مع تحمل المخاطر.
- إن التوجه نحو ريادة الأعمال يوفر للمنظمة قاعدة معلومات تستطيع من خلالها معرفة إحتياجات زبائنها والعمل على تلبيتها.
- إن التوجه نحو الريادة يجعل المنظمة تتابع بإستمرار تغيرات السوق الذي تنشط فيه وتسعى إلى إستغلال الفرص المتاحة من أجل تحقيق تميز والتفوق على المنافسين.

- لقد ميز بعض الباحثين بين مصطلحي الإبداع والابتكار وذلك بقولهم أن الإبداع يتعلق بالإتيان بفكرة جديدة، بينما يتعلق الابتكار بتطبيق تلك الفكرة، في حين نجد أن باحثين آخرين لم يفرقوا بين المصطلحين واعتبروا الإبداع هو نفسه الابتكار.
- ان توليد الأفكار الجديدة من قبل الأفراد والعمل على تطبيقها يوفر للمنظمة مناخ إبتكاري يساعدها على إتخاذ القرارات ومواجهة مختلف التحديات والمشاكل.
- للأداء الإبتكاري أهمية بالغة كونه يعتبر مصدر أساسي لإستمرارية المؤسسات، إذ أنه يسمح للموظف بتوليد الأفكار الجديدة وتقديم الأنشطة الإبداعية التي تحقق التميز للمؤسسات وبالتالي تضمن لها البقاء في السوق.
- يتفق أغلب الباحثين على وجود علاقة إيجابية بين الإبتكار والأداء، حيث أن سعي المؤسسة إلى الإتيان بالأفكار الجديدة والعمل على تطبيقها يمكنها من تحقق أداء متميز.
- يرتبط رأس المال النفسي بالخصائص والسمات الشخصية للأفراد والتي تساعده في التعامل مع مختلف ظروف العمل.
- إتفق معظم الباحثين على أن رأس المال النفسي يتم قياسه من خلال الأبعاد التالية: الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، والمرونة.
- أن توفر المنظمات على الموارد الشخصية الإيجابية التي يصعب تقليدها يمكنها من زيادة إنتاجيتها وبالتالي تعزيز مزاياها التنافسية.

النتائج التطبيقية:

- دلت النتائج الإحصائية أن مخابر تحاليل الطبية بالجنوب الجزائري تسعى إلى تعزيز توجهها الريادي وكسب مكانتها السوقية.
- كشفت نتائج الدراسة على أن مخابر التحاليل الطبية بالجنوب تسعى أن تكون السباقة لتقديم خدمات جديدة للأسواق من أجل تلبية رغبات الزبائن وكسب ولائهم.
- تبدي مخابر تحاليل الطبية إهتماما بالتوجه الريادي وبمستوى عالي، حيث جاء بعد الإبداعية في المرتبة الأولى، ويليه بعد الإستباقية، وأخيرا بعد المخاطرة.
- تبين من خلال النتائج الإحصائية أن موظفي المخابر لديهم توجه عالي نحو الريادة وذلك من خلال المبادرة إلى إقتناص الفرص ودعم الأفكار الإبداعية والتوجه نحو المخاطرة.

- أكدت نتائج الدراسة على أن مخابر تحاليل الطبية تقوم باستمرار بتجديد الآلات المستخدمة في العمل.
- أظهرت نتائج الدراسة على أن مخابر التحاليل الطبية تعمل باستمرار على متابعة وإدارة المخاطر التي تواجهها وذلك من خلال الإستغلال الأمثل لمواردها.
- دلت نتائج الدراسة على أن موظفي مخابر تحاليل الطبية لديهم وعي حول أهمية التعرف على إحتياجات ورغبات الزبائن والعمل على تلبيتها لكسب رضاهم.
- تسعى مخابر تحاليل الطبية للبحث عن الخدمات الجديدة وعرضها على زبائنهم وإقناعهم بها من أجل تطبيقها.
- أظهرت نتائج الدراسة على أن مخابر تحاليل الطبية تعمل جاهدة من أجل إحداث توافق بين أهدافها والأهداف الشخصية لموظفيها، كما تمنحهم الحرية لإتخاذ بعض القرارات المتعلقة بالعمل.
- كشفت نتائج الدراسة عن وجود أثر لبعدها الإبداعية على التوجه الريادي بمخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.
- كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود أثر لبعدها الإستباقية على التوجه الريادي بمخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.
- وكشفت أيضاً عن وجود أثر لبعدها المخاطرة على التوجه الريادي بمخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.
- أفرزت النتائج وجود علاقة إرتباط بين التوجه الريادي والأداء الإبتكاري لدى مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير إيجابي للتوجه الريادي على رأس المال النفسي لدى مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري.
- إتضح من خلال النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال النفسي والأداء الإبتكاري وفق آراء موظفي مخابر التحاليل الطبية.
- كشفت نتائج الدراسة على وجود علاقة تأثير غير مباشرة للتوجه الريادي على الأداء الإبتكاري من خلال رأس المال النفسي.
- دلت نتائج الدراسة على وجود فروقات في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول الأداء الإبتكاري يعزى إلى المتغيرات الديمغرافية.

- كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا وجود فروقات في إجابات موظفي مخابر التحاليل الطبية حول رأس المال النفسي يعزى إلى المتغيرات الديمغرافية.

الإقتراحات والتوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج نظرية وتطبيقية، نقدم جملة من الإقتراحات والتوصيات والتي يمكن إيجازها كما يلي:

- ينبغي على مخابر التحاليل الطبية الإهتمام أكثر بأبعاد التوجه الريادي من أجل تعزيز فرص نجاحها.
- ينبغي على مخابر التحاليل الطبية العمل على تطوير مهارات العاملين من خلال قيامهم بدورات تكوينية وتدريبهم على الإتيان بالأفكار الإبداعية وتتبع الفرص وإستغلالها مع تحمل المخاطر.
- العمل على إستقطاب الأفراد ذوي الكفاءات والمهارات العالية من أجل الإستفادة من خبراتهم.
- ينبغي على مخابر التحاليل الطبية البحث عن أساليب جديدة تعمل من خلالها على إقناع زبائنها بالإفكار الجديدة التي تم توليدها.
- ضرورة إهتمام المخابر بتحفيز الموظفين على الإبتكار والإتيان بالأفكار الجديدة والعمل على تطبيقها.
- تشجيع موظفي المخابر على العمل الجماعي ومنحهم الحرية في العمل من أجل تقديم الأفكار الإبداعية وإتخاذ القرارات.
- ضرورة الإهتمام برأس المال النفسي وذلك لما له من أثر على نفسية الفرد وعمله ولما سيعكسه من نتائج إيجابية على أداء المنظمة وبالتالي تحقيقها للميزة التنافسية.

آفاق الدراسة:

من خلال دراسة موضوع التوجه الريادي وأثره على الأداء الإبتكاري في ظل رأس المال النفسي كمتغير وسيط في مخابر التحاليل الطبية بالجنوب الجزائري تبين لنا أن هذا الموضوع شاسع ولا يمكن التطرق لجميع جوانبه، لذلك إرتأين إلى تقديم جملة من الإقتراحات نذكرها فيما يلي:

✓ رأس المال النفسي ودوره في تعزيز التوجهات الريادية.

✓ دور الرقمنة في تحقيق التوجه الريادي للمنظمات.

A graphic of a scroll with a light orange background and a dark orange border. The scroll is partially unrolled, with the top and bottom edges showing a darker orange color. The text is written in a black, elegant Arabic calligraphic font. The text is centered on the scroll and consists of two lines. The first line is 'قائمة المصادر' and the second line is 'والمراجع'.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. المراجع والمصادر العربية

• الكتب:

01. أحمد الكردى. (2010). *إدارة الأداء الفعال بمنظمات الأعمال*.
02. أحمد ماهر. (2002). *الإدارة المبادئ والمهارات*. الاسكندرية: الدار الجامعية.
03. جوزيف ف هار وآخرون. (2020). *نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) - ترجمة زكريا بلخامسة (المجلد الطبعة الأولى)*. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
04. حكمت رشيد سلطان، و محمود محمد أمين عثمان. (2021). *الريادة منظور إستراتيجي*. الأردن: شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.
05. سليمان حسن أبو بدر. (2019). *إستخدام الأساليب الإحصائية في بحوث العلوم الإجتماعية مع دليل كامل لبرنامج الحزمة الإحصائية (spss) ترجمة باسم سرحان (المجلد الطبعة الثانية)*. بيروت : المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
06. عامر خربوطلي. (2018). *ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة*. د ط. سوريا: الجامعة الافتراضية السورية.
07. عبد الكريم قندوز. (2017). *الابتكار المالي ومقدمة الى الهندسة المالية*. (E-Kutub Ltd، المحرر) لندن.
08. العربي تيقاوي. (2021). *إدارة الإبتكار في منظمات الأعمال - المفاهيم التطبيقات الإستراتيجيات*. الجزائر: دار الكتاب العربي.
09. فايز جمعه صالح النجار، و عبد الستار محمد العلي. (2009). *الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة*. ط 2. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
10. محمد هاني محمد. (2014). *إدارة وتنظيم وتطوير الاعمال: قياس الاداء المتوازن*. المنهل: دار المعتز للنشر والتوزيع.

11. مدحت محمد أبو النصر. (2012). الأداء الإداري المتميز (المجلد الطبعة 1). القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- المقالات:
12. إحسان دهش جلاب. (2014). العلاقة بين التوجه الريادي والريادة المستدامة - بحث ميداني في عينة من المنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مدينة الديوانية. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، المجلد 16 (العدد 2)، الصفحات 21-44.
13. إحسان دهش جلاب، و حميدة غجير جريمخ. (2018). تأثير القيادة الريادية في الأداء الابتكاري دراسة ميدانية في عدد من الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط العراق. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، المجلد 14، الصفحات 117-209.
14. إحسان دهش جلاب، و يوسف موسى سبتي آل طعين. (2015). تأثير رأس المال النفسي الإيجابي في الأداء الإبداعي - دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى. المجلد 17. العدد 3، الصفحات 6-29.
15. أحمد خليف سلطان، و محمد جميل خالد. (2015). الأشرطة التنظيمية الحمراء وانعكاساتها على التوجه الريادي: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من العاملين في بعض منظمات محافظة نينوى. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية. المجلد 17. (العدد 86)، الصفحات 227-244.
16. أحمد عبد الله أمانة الشمري، فاطمة عبد علي سلمان المسعودي، و فاطمة فليح مبارك نجم. (2021). تأثير تبني السلوك الإبداعي في تحقيق الاداء العالي بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الرافدين/الديوانية. المجلة العراقية للعلوم الادارية، المجلد 17، الصفحات 199-216.
17. أحمد محمد المتبوتي، و سارة عبد الفتاح الحياي. (2017). التوجه الريادي للقيادات الإدارية وأثره في تحسين عمليات الإنتاج: دراسة إستطلاعية لآراء عينة من المدراء في الشركة العامة للألبسة الجاهزة في محافظة نينوى. مجلة الادارة والاقتصاد (العدد 111)، الصفحات 116-129.

18. أمال كاظم مهدي. (2021). أثر العلاقة بين القيادة التكيفية والأداء المتميز على التوجه الريادي - دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعات النسيج والجلود /معمل الكوفة. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية (العدد 29)، الصفحات 469-520.
19. امل كاظم ميره، و ساره عبد الزهره عبيد. (2019). رأس المال النفسي لدى طلبة الدراسات العليا. مجلة الباحث (العدد 31)، الصفحات 173-186.
20. إيثار عبد الهادي ال فيحان، و صادق أمحان راضي. (2015). قياس التوجه الريادي للمشاريع الصناعية الصغيرة -بحث تحليلي للمشاريع التي ترعاها وزارة العمل والشؤون الإجتماعية. مجلة الإدارة والاقتصاد (العدد 105)، الصفحات 49-67.
21. أيوب مسيخ. (2017). دور التوجه الريادي في نجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سكيكدة -الجزائر. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، 31 (11)، الصفحات 1990-2040.
22. باسم عباس كريدي، و سجي خربيط حمزة. (بلا تاريخ). دور التوجه الريادي في تحقيق الأداء المستدام دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في مستشفى طيبة وبابل الأهلي. مجلة الدنانير (العدد 24)، الصفحات 59-74.
23. بومدين بلكبير. (2013). أهمية الثقافة التنظيمية في تحقيق الابتكار وتحسين مستويات الاداء في المؤسسات. حوليات جامعة قالمة للعلوم الإجتماعية والإنسانية (العدد 7)، الصفحات 255-274.
24. حنان أحمد شيخو فارس، و نوال يونس محمد. (2022). رأس المال النفسي ودوره في توجيه المسار الوظيفي دراسة إستطلاعية لآراء عينة من العاملين في مديرية تربية نينوى. مجلة إقتصاديات الاعمال ، المجلد 3 (العدد 2)، الصفحات 309-328.
25. الخير عمارة محمد علي، و آدم يعقوب أبكر حماد. (2020). الدور الوسيط للتوجه الريادي في العلاقة بين المعرفة الضمنية والأداء الإستراتيجي دراسة تطبيقية على شركات الإتصالات السودانية. مجلة نماء للإقتصاد والتجارة ، المجلد 4 (العدد 2)، الصفحات 28-44.

26. خيرية عبد فضل الخالدي. (2018). التمكين النفسي وتأثيره على السلوك الإبداعي -دراسة تطبيقية في مديرية بيئة القادسية. مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد 8 (العدد 1).
27. دلشاد حبيب جبار. (2018). دور الابتكار المالي في تحقيق أبعاد التوجه الريادي دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري مكاتب الصيرفة والحوالات المالية محافظة دهوك. مجلة العلوم الانسانية لجامعة زاخو ، المجلد 6 (العدد 3)، الصفحات 889-907.
28. دهام حمد علاء، و محمد سعيد مثنى. (2020). تأثير الحوكمة الإلكترونية في تحقيق الأداء الابتكاري -دراسة تطبيقية في مديرية شؤون الجوازات بوزارة الداخلية. *Journal of Economics (and Administrative Sciences) (JEAS)* ، Vol 26 ، No 119. الصفحات 234-260.
29. زرنوح أحمد. (2017). الأداء في المنظمة. مجلة سوسولوجيا ، المجلد 1 (العدد 3)، الصفحات 28-47.
30. زكية مقري، و آسية شنه. (2015). دور التوجه الريادي لمخابر البحث الجامعية في إنشاء المشاريع الصغيرة -دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ومعهد علوم البيطرة والعلوم الفلاحية بجامعة باتنة. دراسات الإقتصادي ، 06 (02)، الصفحات 07-30.
31. سامي مباركي، و محمد قريشي. (2016). دور الابتكار التكنولوجي في تحسين أداء المؤسسات الإقتصادية. مجلة العلوم الإنسانية (العدد 44)، الصفحات 397-418.
32. سماعيل عيسى، محي الدين محمود عمر، و بوزكري جيلالي. (2020). دراسة تطور أداء مدخلات الابتكار ومخرجاته وعلاقته بالدخل وفق مؤشر الابتكار العالمي GII دراسة حالة الجزائر. مجلة العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، المجلد 13 (العدد 1)، الصفحات 637-653.
33. سمير عماري. (2021). دور ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي - دراسة حالة المؤسسات الصناعية الكهرومنزلية بولاية سطيف (LG, BRANDT, IRIS). مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الإقتصادية ، 05 (02)، الصفحات 421-439.
34. الشيخ الداوي. (2009-2010). تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء. مجلة الباحث (العدد 7)، الصفحات 217-227.

35. صالح عبد الرضا رشيد، و صباح حسين شناوة الزيايدي. (2013). دور التوجع الريادي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة الفرات الاوسط. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 15 ، الصفحات 198-233.
36. صالح عبد الرضا رشيد، و علي عصام السلطاني. (بلا تاريخ). التوجه الريادي في منظمات الأداء العالي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الإمارات العربية المتحدة. المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، المجلد 9 (العدد 38)، الصفحات (1-34).
37. عبد الرحمان مساهل. (2013). التسبب الإداري وأخلاقيات الموظف العام في الوظيفة العمومية من منظور إسلامي. مجلة دراسات في الوظيفة العامة (العدد 1)، الصفحات 68-80.
38. عبد الرزاق زيدان، و عبد القادر خليل. (2017). متطلبات تحقيق الريادة في القطاع المصرفي حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية. مجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية ، صفحة 96.
39. عبد الملوك مزهوده. (2001). الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم. مجلة العلوم الإنسانية (العدد 1)، الصفحات 85-100.
40. علاء الدين كاظم منصور الإمام. (2013). الابتكار وإعادة التصميم. مجلة الأستاذ ، المجلد 2 (العدد 204)، الصفحات 623-638.
41. علي السيد جمعة أبو حشيش. (2021). أثر التوافق بين الفرد وبيئة العمل على الأداء الابتكاري للمنظمة -دراسة ميدانية. مجلة البحوث المالية والتجارية ، المجلد 22 (العدد 4)، الصفحات 33-61.
42. علي جابر محمد أبو شوصاء، و معاذ غالب الشليف. (2020). أثر التوجه الريادة في جودة الخدمات المصرفية -دراسة نظرية وثائقية على البنوك العاملة في مدينة مأرب. مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية ، 01 (07)، الصفحات 21-55.
43. فرحات غول، و شريف نجمة. (بلا تاريخ). قياس الأداء: مقارنة بطاقة الأداء المتوازن نموذجاً. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية (العدد 9، الجزء 2)، الصفحات 231-245.

44. فؤاد حمودي العطار، و هيثم فاخر حسين العوادي. (بلا تاريخ). التسويق الحسي ودوره في تحقيق التوجه الريادي للمنظمات (بحث إستطلاعي لآراء عينة من العاملين في مستشفى الكفيل التخصصي). مجلة أهل البيت (العدد 28).
45. ماجد محمد صالح. (2011). مدى توفر السمات الريادية لدى القيادات الإدارية في معمل سمنت بادوش دراسة إستطلاعية تحليلية. تنمية الرافدين، العدد 111. الصفحات 137-158.
46. محمد زرقون، و الحاج عرابة. (2014). أثر إدارة المعرفة على الأداء في المؤسسة الإقتصادية. المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية (العدد 1)، الصفحات 121-132.
47. محمد عارف عبده عارف. (2019). دور التوجه الريادي في تحقيق المرونة الإستراتيجية لقطاع الدواء المصري -دراسة ميدانية مقارنة. مجلة البحوث المالية والتجارية ، المجلد 20 (العدد 3)، الصفحات 107-151.
48. محمد على مالك النعيم، تيمان إدريس الفاضل، و راضي خليفة لؤي. (2022). التوجهات الريادية ودورها في تحقيق الأداء المتفوق -دراسة حالة في شركات وزارة النقل العراقية. المجلة العربية للنشر العلمي (42)، الصفحات 101-120.
49. ميثاق هاتف الفتلاوي، أحمد كاظم بريس، و عباس كاطع عطيه. (بلا تاريخ). تأثير التوجه الريادي في إستدامة نجاح الإستراتيجيات التنافسية -بحث تحليلي لآراء مديري شركة أور العامة في محافظة ذي قار. المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، المجلد 16 (العدد 66)، الصفحات 67-97.
50. وسيلة بن فاضل، سعاد بوزيدي، و زهير طافر. (2021). قياس التوجه الريادي لرواد الاعمال الجزائريين دراسة مقارنة بين عينتين متطابقتين من المؤسسات الناشئة والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. *Revue d'études sur les institutions et le développement* (8)، الصفحات 18-33.
- الأَطْرُوحَاتُ وَالرِّسَالَةُ الْجَامِعِيَّةُ:
51. أجواء فؤاد العبيدي. (2016). أثر أبعاد الابتكار في تفعيل الميزة التنافسية لمنظمات المجتمع المدني في الأردن. رسالة ماجستير في الأعمال. كلية الأعمال. جامعة عمان العربية.

52. تهاني حسن عثمان أبو زيد. (2012). الأبعاد التنظيمية وتأثيرها على أداء الفرد والمنظمة. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية الدراسات العليا - كلية العلوم الإدارية. جامعة أم درمان الإسلامية.
53. حسين أحمد مصطفى. (2016). ريادة الأعمال. كلية الادارة والاقتصاد. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. أربيل - العراق: جامعة صلاح الدين.
54. خالد علي سعد الحوتى. (2018). الرضا الوظيفي وعلاقته بفعالية أداء العمل في الإدارة الحكومية دراسة تطبيقية على مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي. رسالة ماجستير في العلوم السياسية. كلية الإقتصاد. جامعة بنغازي.
55. رمضان صلاح شبير. (2016). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجهات الريادية لدى طلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة. أطروحة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة.
56. زياد علي محمد قوقزة. (2019). مرونة البشرية وأثرها في الأداء الابتكاري: الدور لرأس المال النفسي في شركات الاتصالات الأردنية. كلية الدراسات العليا. رسالة دكتوراه. الأردن - عمان: جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
57. صهيب عبد اللطيف العماوي. (2018). أثر عمليات توليد المعرفة على سلوك الأداء الابتكاري الدور الوسيط لرأس المال النفسي في البنوك التجارية الأردنية. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية الأعمال، قسم إدارة الأعمال. جامعة الشرق الأوسط.
58. عامر المناصرة إكسمري. (2008). أبعاد التوجه الريادي للمديرين وأثرها على فاعلية القرارات الإستراتيجية في شركات المساهمة العامة الأردنية. أطروحة دكتوراه في الفلسفة. كلية الدراسات الإدارية والمالية. جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
59. عجيل فيصل أحمد الياور. (2019). أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوك الأداء الابتكاري دراسة تطبيقية على مصانع الألبان الأردنية. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية الأعمال. عمان الأردن: جامعة الإسراء.

60. فادي عبد المجيد القبيلات. (2019/2018). أثر رأس المال الفكري على التوجه الريادي في البنوك الإسلامية الأردنية. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. كلية الأعمال، إدارة الأعمال. جامعة الإسراء.
61. ليلي بن عاشور. (2019/2018). دور وفعالية الابتكار والإبداع التسويقي في خلق ميزة تنافسية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دلالة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة. أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العلوم الاقتصادية. الجزائر: جامعة الجزائر. 3.
62. محمد سليمان. (2007/2006). الابتكار التسويقي وأثره على تحسين أداء المؤسسة -دراسة حالة مؤسسة ملبنة الحضنة بالمسيلة. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، علوم التسيير. المسيلة : جامعة المسيلة.
63. ميساوي عبد الباقي. (2020). عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة. أطروحة دكتوراه في إدارة المنظمات. كلية علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير. الجلفة: جامعة زيان عاشور.
64. نواله مريم. (2016/2015). أهمية الإبداع والابتكار في تعزيز جودة الخدمات البنكية. أطروحة دكتوراه. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العلوم الاقتصادية. سيدي بلعباس: جامعة الجيلالي ليايس.

• المؤتمرات والمقابلات:

65. التحاليل الطبية مدارء المخابر. (أكتوبر، 2022). مقابلة شخصية لإعطاء نبذة عن المخابر.
66. سناء عبد الكريم الخناق. (8-9 مارس 2005). مظاهر الأداء الإستراتيجي والميزة التنافسية. المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات. جامعة ورقلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم علوم التسيير.
67. محمد الحرايزة اروى، جمعه النجار فايز، و عبد الكريم الرقاد محمد. (2018). التوجه الريادي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية، الدور الوسيط لإدارة المعرفة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في مدينة سحاب

الصناعية-الأردن. المؤتمر العلمي الطلابي لكلية المال والاعمال جامعة العلوم الاسلامية العالمية،
(الصفحات 1-26). عمان -الأردن.

68. محمد سليمان محمد اكريم، و أيمن عبد العظيم صالح محمد. (2022). مدى توفر بعض الخصائص
الريادية لدى رواد الأعمال الصغيرة دراسة ميدانية على ملاك المدارس الخاصة العاملة في مدينة
البيضاء. المؤتمر الدولي: مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي "رهانات الحاضر
وآفاق المستقبل"، (صفحة 128). جامعة مصراتة.

• مواقع الإنترنت::

2. المراجع والمصادر الأجنبية:

• Books:

01. Albert Bandura .(1995) .*Self-efficacy in changing societies* .New York:
Cambridge University Press.
02. Fred Luthans ،Carolyn M Youssef و Bruce J Avolio. (2015). Psychological
Capital and beyond. Oxford University Press.
03. Gregory.G Dess ،G.T Lumpkin و Alan.B Eisner .(2007) .*Strategic
Management Crating Competitive advantages*. 7 th edition .United States:
Mc Graw-Hill Companies, Inc.
04. kalika Michel .(1995) .*Structures d'entreprises: Réalités, déterminants,
Performances*. éditions economica .Paris.
05. Luthans Fred ،Youssef Carolyn M و Avolio Bruce J .(2007) .Psychological
capital Developing the Human competitive Edge. New York: Oxford
University Press.

06. Michel Gervais .(2000) .*Controle de gestion*. édition economica, 7 édition . Paris.
07. Robert Bosquet .(1989) .*Fondement de la Performance humaine dans l'entreprise* .Paris: Les édition d'organisation.
08. Robert D Hisrich ،& Michael P Peters .(2002) .*Entrepreneurship* .5édition . New Delhi: Irwin: Mc Graw–Hill.
- **Articles:**
09. Akbar Etebarian ،Samira Tavakoli ،& Mehdi Abzari .(2012) .The relationship between psychological capital and organizational commitment .*Journal of Business Management* ، Vol 6 No 14, pp. 5058–5060.
10. Anahita Baregheh ،Jennifer Rowley ،& Sally Sambrook .(2009) .Towards a Multidisciplinary Definition of Innovation .*Management Decision* ، Vol 47, pp. 1323–1339.
11. Arran Caza ،Richard P Bagozzi ،Lydia Woolley ،Lester Levy ،& Brianna Barker Caza .(2010) .Psychological capital and authentic leadership: Measurement structure, gender comparison, and cultural extension .*Asia–Pacific Journal of business administration* ، Vol 2) No 1, pp. 53–70.
12. Asef Karimi et al .(2021) .The influence of entrepreneurial orientation on firm growth among Iranian agricultural SMEs: the mediation role of entrepreneurial leadership and market orientation .*Journal of Global Entrepreneurship Research* <https://d-nb.info/1245199978/34>.
13. Beatriz Corchuelo Martínez–Azúa ،Pedro Eugenio Lopez–Salazar ،& Celia Sama–Berrocal .(2020) .Determining Factors of Innovative Performance:

- Case Studies in Extremaduran Agri–Food Companies .*Journal of Sustainability* ، Vol 12) No 9098, pp. 01–24.
14. Bula Hannah Orwa .(2012) .Evolution and Theories of Entrepreneurship: A Critical Review on the Kenyan Perspective .*International Journal of Business and Commerce* ، Vol 01, pp. 81–96.
15. Catherine L Wang .(2008) .Entrepreneurial Orientation, Learning Orientation, and Firm Performance .*Entrepreneurship Theory Practice* ، Vol 32, pp. 656–626.
16. Chris Welter ،& Alex Scrimshire .(2021) .The missing capital: The case for psychological capital in entrepreneurship research .*Journal of Business Venturing Insights* ، Vol 16. pp. 01–08.
17. Fariborz Damanpour ،& Willian M Evan .(1984) .Organizational Innovation and Performance: the Problem of " Organizational Lag ." *Administrative Science Quarterly* ، Vol 29, pp. 392–409.
18. Fatih çetin .(2011) .the effect of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and statisfaction: A Public sample in turkey . *European journal of Social Science* ، Vol 21) No 3, pp. 373–380.
19. Felipe Hernàndez–Perlines ،Jeffrey G Covin ،& Domingo E Ribeiro–Soriano . .(2021)Entrepreneurial Orientation, concern for socioe motional wealth preservation, and family firm performance .*Journal of Business Research* ، Vol 126. pp 197–208.
20. Fred Luthans ،Avolio Bruce J ،Avey James B ،& Norman Steven M .(2007) . Positive psychological capital: Measurement and relationship with

- performance and satisfaction .*Personnel Psychology*. Vol 60. No 3. pp. 541–572.
21. G.T Lumpkin ،& Gregory G Dess .(1996) .Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance .*Academy of Management Review* ، Vol 21) No 1, pp. 135–172.
22. Gregory G Dess و ،G.T Lumpkin .(2005) .The Role of Entrepreneurial Orientation in Stimulating Effective Corporate Entrepreneurship .*Academy of Management Executive* ، Vol 19, pp. 156–147.
23. Hatem A Abdullah و ،Abdulftah H Ramadan .(2021) .The Structural Foundations for Psychological Capital and its Role in the Constructive Foundation of Intellectual Capital–Analytical research for a sample opinions of engineers in the North Oil Company – Salah Al–Din branch .*Journal of Tanmiyat AL–Rafidain (TANRA* ، Vol 40, pp. 202–221.
24. J Almeida ،A.D Daniel و ،C Figueiredo .(2019) .Understanding the Role of Entrepreneurial Orientation in Junior Enterprises .*Journal of entrepreneurship Education* ، vol.22, pp. 1–14.
25. Jeremy Galbreath ،Lorenzo Lucianetti ،Ben Thomas و ،Daniel Tisch .(2020) . Entrepreneurial orientation and firm performance in Italian firms The moderating role of competitive strategy .*International Journal of Entrepreneurial Behaviore & Research* ، Vol 26, pp. 629–646.
26. Jiménez–Jiménez Danial و ،Sanz–Valle Raquel .(2011) .Innovation, Organizational Learning, and Performance .*Journal of Business Research* ، Vol 64, pp.408–417.

27. Jimmy Ellya Kurniawan et al .(2019) .Developing a measurement instrument for high school students 'entrepreneurial orientation .*Journal Cogent Education* ، Vol 6 No 1, pp. 1–12.
28. Johan Wiklund و Dean Shepherd .(2003) .Knowledge-based resources entrepreneurial orientation and the performance of small and medium-sized businesses .*Journal of Strategic Management* ، Vol 24 No 13, pp. 1307–1314.
29. JPJ De Jong و DN Den Hartog .(2007) .How Leaders influence employees' innovative behaviour .*European Journal of Innovation Management* ، Vol 10, pp. 41–64.
30. Kimberly M Green ،Jeffrey G Covin و Dennis P Slevin .(2008) .Exploring the relationship between strategic reactiveness and entrepreneurial orientation: the role of structure–style fit .*Journal of Business Venturing* ، Vol 23, pp.356–383.
31. L Wang ،W Jiang و X Ma .(2021) .The Effect of CEO Entrepreneurial Orientation on firm Strategic change: The moderating roles of managerial discretion .*Journal of Engineering and Technology Management* ، Vol 59, pp. 1–12.
32. Luthans Fred .(2002) .Positive Organizational behavior: Developing and managing psychological strengths .*The Academy of Management Executive* ،Vol 16, pp 57–72.
33. M.A AL-Hakimi ،M.H Saleh و D.B Borade .(2021) .Entrepreneurial Orientation and Supply Chain resilience of manufacturing SMEs in Yemen:

- the mediating effects of absorptive capacity and innovation .*Heliyon* ، Vol 7, pp.1-12.
34. Manisha Singal و ،Safal Batra .(2021) .The role of Socioemotional Wealth and Entrepreneurial Orientation in family-managed hotels .*Journal of Hospitality and Tourism Management* ، Vol 49, pp. 204-213.
35. Marianne Gloet و ،Milé Terziovski .(2004) .Exploring the relationship between knowledge management practices and innovation performance .
Journal of Manufacturing Technology Management ، Vol 15) No 5, pp. 402-409.
36. Mohammed A AL-Hakimi ،Moad Hamod Saleh و ،Dileep B Borade .(2021) . Entrepreneurial orientation and supply chain resilience of manufacturing SMEs in Yemen: the mediating effects of absorptive capacity and innovation .
Heliyon ، Vol 7, pp. 1-12.
37. Muhammad Salman ،Nazar Khan Mula ،Uzair Mufti ،Fahad Islam و ،Arslan Aslam .(2016) .Impact of Organizational Justice and Perceived Creative Performance Mediating role of Employee Innovative Behavior .*International Journal of Scientific and Research publications* ، Vol 6, pp. 490-495.
38. Nienke M Moolenaar ،Alan J Daly و ،eter Slegers .(2010) .Occupying the principal position: Examining Relationship between Transformational leadership, Social Network position , and Schools' innovative climate .
Educational Administration Quarterly ، Vol 46, pp. 623-670.
39. P Ritala ،A Baiyere ،M Hughes و ،S Kraus .(2021) .Digital strategy implementation: The role of individual entrepreneurial orientation and


- relational capital . *Technological Forecasting & Social Change* ، Vol 171, pp. 1-15.
40. Sang M Lee و Suzanne J Peterson .(2000) .Culture, Entrepreneurial Orientatin, and global competitiveness . *Journal of world business* ، Vol 35, pp. 401-416.
41. Sarra Berraies و Mehrez Chaher .(2014) .knowledge creation process and firms' innovation performance: Mediating effect of organizational learning . *International Journal of Human Resource Studies* ، Vol 4) No 1, pp. 204-222.
42. Vishal Gupta و Shailendra Singh .(2014) .Psychological capital as a mediator of the relationship between leadership and creative performance behaviors: Empirical evidence from the Indian R&D sector . *International Journal of Human Resource Management* ، Vol 25) No 10, pp. 01-28.
43. Xue Zhang ،Peter A Gloor و Francesca Grippa .(2013) .Measuring Creative Performance of teams through dynamic semantic social network analysis . *International Journal Organi-sational Desing and Engineering* ، Vol 4, pp. 1-18.
44. Yomna M Sameer .(2018) .Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference ? *Journal of Economics and management* ،Vol 32, pp. 75-101.
45. Yun Hee Cho و Joo-Heon Lee .(2018) .Entrepreneurial Orientation, Entrepreneurial Education and Performance . *Asia Pacific Journal of Innovation and Entreprenurship* ، Vol 12, pp. 124-134.

46. Fred Luthans ،James B Avey ،Bruce J Avolio و ،Suzanne Peterson .(2010) .
The Development and resulting Performance impact of positive psychological capital .Management Department Faculty Publication 157 ،Management Department .University of Nebraska–Lincoln.
47. Fred Luthans ،and Carolyn M Youssef. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management* . Vol 33. No 3. pp 321–349.
48. Fred Luthans و ،Carolyn M Youssef. Psychological Capital: An Evidence–Based Positive Approach. (2017). Management Department Faculty Publications. 165.
49. Victor A Thompson .(1965) .Bureaucracy and Innovation .*Administrative Science Quarterly* ، Vol 10. pp. 1–20.
- **Theses and dissertations:**
50. Ana Isabel Barbosa .(2017) .*The relevance of psychological capital on individual's perceptions of performance, motivation, work–engagement and job–satisfaction* .Master thesis in Management ،University Católica Portuguesa ،Bvsiness and Economics.
51. Djourova Nia Plamenova .(2018) .*Psychological Capital: underlying mechanisms, antecedents, and outcomes in the workplace* .Thèse de Doctorat. Departamento de Psicologia Social ،Psicologia de Los recursos humanos .Universitat de València.
52. Eric Brady Nestingen .(2017) .*psychological capital's influence on leadership and employee outcomes* .Master thesis of Science in

- psychology:Industrial/ Organizational Psychology ،San Francisco State University.
53. François Romon .(2003) .*Le Management de l'Innovation Essai de Modalisation dans une Perspective systémique* .Thèse de Doctorat de L'Ecole Centrale des Arts et Manufactures ،Ecole Centrale Paris ،Gestion ، Paris.
54. J.P Jong .(2007) .*Individual innovation : the connection between leadership and employees 'innovative work behavior* .Doctoral Thesis ، Faculty of Economics and business administration ،University of Amsterdam.
55. M.F.S AL–Araimi .(2012) .*The Relationship between the Full Range of Leadership Styles and Employees 'Creative Performance in Civil Service Organizations: A Field Study of Omani Civil Service Managers* .Doctoral Thesis of Philosophy in Development Policy and Management ، Faculty of Humanities ،Manchester University.
56. Maren Endres .(2021) .*Developing psychological capital at work: comparing a gamified online training with a classroom training approach to promote employee Engagement in a multinational software corporation* . Doctoral thesis of philosophy (Dr. phil) in psychology ،Faculty of Behavioural and cultural studies ،University Heidelberg.
57. Moh'd Jum'a Rula و ،Abdallah AL–Qasem .(2020) .*The Impact of Entrepreneurial Orientation on Business performance: the Moderating role of artificial intelligence* .Master Thesis in Business Entrepreneurhip ،Kig

Abdullah I School of Graduate Studies and Scientific Research ، Princess Sumaya University for Technology.

58. Nia plamenova Djourova .(2018) .*Psychological capital: underlying mechanisms, antecedents, and outcomes in the workplace* .Doctoral tesis en psicologia de los recursos humanos ، ,Universitatde València ، Departamento de psicologia social.
59. T Oukes .(2010) .*Innovative work behavior A case study at a tire manufacturer* .thesis Bachelor ، Business Administration ،University of Twente.
60. Timothy Daniel Hodges .(2010) .An Experimental Study of the impact of Psychological capital on performance, Engagement, and the contagion Effect .*Dissertations, theses, and student research from the college of business*.
61. Toni Lehtimäki .(2016) .*Managing work engagement: a qualitative studay of a teleoperator* . Master's thesis. School of Management, Management and Organization .University of Tampere.



الملاحق

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

الدرجة العلمية	أسماء الأساتذة
أستاذ التعليم العالي	ساوس الشيخ
أستاذ التعليم العالي	تيقاوي العربي
أستاذ محاضر - أ-	هلالي أحمد
أستاذ مساعد - أ-	يحياوي عبد القادر
أستاذ التعليم العالي	فودو محمد
أستاذ التعليم العالي	مدياني محمد
أستاذ محاضر - أ-	بروكي عبد الرحمان

الملاحق

استبيان الدراسة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية ادرار



كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استبيان الدراسة

أثر التوجه الريادي على الأداء الابتكاري: الدور الوسيط لرأس المال النفسي

في القطاع الصحي الخاص

السيدات والسادة الافاضل...

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

تحية طيبة وبعد....

تجري الباحثة دراسة بعنوان "أثر التوجه الريادي على الأداء الابتكاري: الدور الوسيط لرأس المال النفسي في القطاع الصحي الخاص" وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه في إدارة الأعمال ونظرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية في هذا المجال فنرجو منكم التكرم والاجابة عن أسئلة هذا الاستبيان بكل دقة وموضوعية، مؤكداً لكم بأن البيانات التي سوف تقدمونها ستعامل بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الجزء الاول: الخصائص الشخصية

نحى التواء به وضع إشارة X في الخيار المناسب:

4 سنوات الخبرة:

3-المؤهل العلمي:

2-العمر:

1-النوع:

أقل من 5 سنوات

من 5-10 سنوات

دراسات ما قبل التدرج

(ليسانس - ماستر)

دراسات ما بعد التدرج

أقل من 35 سنة

من 35 الى 45 سنة

أنثى

5- المستوى الوظيفي::

طبيب

بيولوجي

مخبري

الملاحق

الجزء الثاني: الفقرات المشكلة للإستبيان الخاصة بمتغيرات الدراسة

رقم	العبارات - المتغير الأول التوجه الريادي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: الإبداعية: هو عملية خلق التقنيات الجديدة في العمل بحيث تتمكن المؤسسة من تحسين خدماتها والرفع من مستوى أدائها.						
1.	تحرص مؤسستنا على الاستفادة من آراء وأفكار الخبراء من أجل خلق قيمة مضافة					
2.	تسعى مؤسستنا إلى تجديد الآلات التي نستخدمها في العمل باستمرار					
3.	تجري مؤسستنا بصفة دائمة تحسينات في أنظمتها من أجل تحسين خدماتها.					
4.	تعمل مؤسستنا على تحسين العمليات الجديدة وفق رغبات زبائننا.					
5.	تحرص مؤسستنا على تطوير الخدمات القائمة بشكل دوري.					
6.	تعتبر مؤسستنا كل من خلق واستعمال التقنيات الجديدة مصدرا لتحقيق التميز في عملها.					
7.	تهتم مؤسستنا بعمليات البحث والتطوير من أجل تحقيق الريادة.					
8.	تعمل مؤسستنا على تطوير منتجاتها الجديدة وفق قدراتها الإدارية.					
البعد الثاني: الإستباقية: وهي الجهود التي تهدف من خلالها المؤسسة الى تحديد احتياجات زبائننا والعمل على تحويلها الى فرص واستغلالها قبل منافسيها.						
9.	تمتلك مؤسستنا القدرة على توقع إحتياجات ورغبات الزبائن المستقبلية وملاحقتها والتصرف على أساسها					
10.	تمتلك مؤسستنا القدرة على الإستجابة السريعة للتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال					
11.	تتميز مؤسستنا بكونها الأفضل في تقديم الخدمات مقارنة بالمؤسسات الأخرى					
12.	تحرص مؤسستنا أن تكون المبادرة في إستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة					
13.	تسعى مؤسستنا لأن تكون السبابة في إقتناء الآلات والأجهزة وتشغيلها قبل منافسيها.					
14.	تسعى مؤسستنا باستمرار إلى استغلال الفرص المتاحة في السوق					
15.	تعمل مؤسستنا بشكل مستمر على توسيع حصتها السوقية للتفوق على المنافسين					
16.	تميل مؤسستنا إلى أن تكون السبابة في مجال تحديث خدمات تستجيب لتطلعات الزبائن					
البعد الثالث المخاطرة: هي ميل المؤسسة إلى ممارسة وتجريب الأنشطة الجديدة المحفوفة بالمخاطر بهدف تلبية رغبات وإحتياجات زبائننا.						
17.	تمتلك مؤسستنا الرغبة في خوض تجارب وأبحاث جديدة مرتفعة الخطورة					
18.	لدى مؤسستنا استعداد لتبني المخاطر في انفاق الأموال لإستغلال الفرص.					
19.	تمتلك مؤسستنا القدرة على تحديد المخاطر المرتبطة بالمؤسسة والعمل على إدارتها					
20.	تعمل مؤسستنا على قبول جميع الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد					
21.	تشجع مؤسستنا موظفيها على تبني الأفكار الجديدة غير المحسوبة المخاطر					
22.	تمنح مؤسستنا الحرية لموظفيها في إتخاذ القرارات المؤثرة في مصيرها					

الملاحق

					23. تعمل مؤسستنا في ظروف لا تأكد أكثر من منافسيها من أجل تحقيق الريادة
					24. تقوم مؤسستنا بالمخاطرة في استغلال مواردها المتاحة لتحقيق أكبر قدر من الأرباح.

المتغير الثاني: الأداء الابتكاري					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					25. تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة مصدر لتوليد الأفكار الابتكارية
					26. تسعى المؤسسة جاهدة لإيجاد أفضل الطرق لتقديم العمل
					27. تقوم المؤسسة بالبحث عن الفرص ومحاولة إستغلالها بهدف تحسين من الخدمة المقدمة
					28. عادة ما تقوم المؤسسة بتوليد عدة بدائل لنفس المشكل قبل اختيار الحل النهائي
					29. يبذل الموظفون قصارى جهدهم من أجل إقناع الزبائن بأهمية الأفكار الجديدة المقدمة من طرف المؤسسة
					30. تمتلك مؤسستنا القدرة على التأثير في زبائننا وإقناعهم بمختلف الخدمات التي تقدمها
					31. لدى مؤسستنا مهارات كافية في التواصل مع زبائننا مما يسهل عملية تبادل المعلومات معهم
					32. تقوم مؤسستنا بتوفير مختلف المعلومات حول خدماتها التي تقدمها عبر مواقعها الإلكترونية
					33. تقوم المؤسسة بإختبار الأفكار الابتكارية من حين لآخر للضمان جودتها.
					34. توفر المؤسسة الدعم الكافي لموظفيها لتطبيق الأفكار الإبداعية.
					35. تعمل مؤسستنا على تحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة تستجيب لتطلعات الزبائن
					36. تقوم المؤسسة من حين لآخر بعملية التقييم الشامل لحالة تطبيق الأفكار الابتكارية

المتغير الثالث: رأس المال النفسي					
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	
					37. يمتلك موظفي المؤسسة الثقة في النفس للمضي قدوما في تحقيق الأهداف.
					38. تعمل المؤسسة على منح موظفيها الحرية الكاملة لحل مشكلات العمل
					39. تقدر المؤسسة الجهود المبذولة من طرف موظفيها .
					40. يقوم موظفي المؤسسة بتنفيذ المهام الجديدة بكل ثقة دون خوف أو تردد.
					41. تتوقع مؤسستنا سريان أحداث العمل وفق الخطط والسياسات المسطرة لها.
					42. غالبا ما تتوقع مؤسستنا حدوث الأفضل عندما تحيط بها ظروف عدم التأكد.

الملاحق

					43. تنظر مؤسستنا إلى الجانب المشرق في العمل
					44. لدى مؤسستنا قناعة بأن حدوث الأخطاء في العمل أمر طبيعي
					45. تحرص مؤسستنا على متابعة أهداف العمل باستمرار
					46. لدى مؤسستنا القدرة على التفكير بالمسارات الكفيلة لتفادي ضغوطات العمل
					47. تمتلك مؤسستنا الكثير من البدائل لحل المشكلات التي تعترض لها في العمل
					48. تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة أفراد ناجحين في تنفيذ الأعمال الموكلة لهم.
					49. لدى مؤسستنا القدرة على التكيف مع مختلف الأحداث بدلا من أن تكون ضحية للظروف.
					50. لدى مؤسستنا القدرة على تجاوز المهام الصعبة بحكم خبرتها
					51. تتعامل مؤسستنا مع العقبات بسلاسة.
					52. تمتلك مؤسستنا المرونة العالية في التعافي من صدمات العمل.

الملاحق

الملحق رقم (03) : أهم مخرجات برنامج Spss

* نتائج معامل ألفا كرونباخ

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
--	-----------	-------------	--------------------	--------------------

الإبداعية

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,807	8

الإستباقية

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,753	8

المخاطرة

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,780	8

التوجه الريادي

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,841	24

الأداء الإبتكاري

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,800	12

رأس المال النفسي

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,794	16

* نتائج البيانات الديمغرافية

الملاحق

Valid e	ذكر	120	60,0	60,0	60,0
	أنثى	80	40,0	40,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	
العمر					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	أقل من 30 سنة	47	23,5	23,5	23,5
	من 30 الى 45 سنة	127	63,5	63,5	87,0
	أكثر من 45 سنة	26	13,0	13,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	
المؤهل العلمي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	دراسات ما قبل التدرج	101	50,5	50,5	50,5
	دراسات ما بعد التدرج	39	19,5	19,5	70,0
	تقني سامي	60	30,0	30,0	100,0
سنوات الخبرة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	أقل من 5 سنوات	84	42,0	42,0	42,0
	من 5 الى 10 سنوات	92	46,0	46,0	88,0
	أكثر من 10 سنوات	24	12,0	12,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	
المستوى الوظيفي					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valid e	طبيب	36	18,0	18,0	18,0
	بيولوجي	124	62,0	62,0	80,0
	مخبري	40	20,0	20,0	100,0
	Total	200	100,0	100,0	

الملاحق

* نتائج اختبار علاقة الارتباط

Corrélations

		CRE
CRE	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	200
تحرص مؤسستنا على الاستفادة من آراء وأفكار الخبراء من أجل خلق قيمة مضافة	Corrélation de Pearson	,576**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تسعى مؤسستنا إلى تجديد الآلات التي نستخدمها في العمل باستمرار	Corrélation de Pearson	,592**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تجري مؤسستنا بصفة دائمة تحسينات في أنظمتها من أجل تحسين خدماتها	Corrélation de Pearson	,657**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تعمل مؤسستنا على تحسين العمليات الجديدة وفق رغبات زبائننا	Corrélation de Pearson	,611**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تحرص مؤسستنا على تطوير الخدمات القائمة بشكل دوري	Corrélation de Pearson	,643**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تعتبر مؤسستنا كل من خلق واستعمال التقنيات الجديدة مصدرا لتحقيق التميز في عملها	Corrélation de Pearson	,735**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تهتم مؤسستنا بعمليات البحث والتطوير من أجل تحقيق الريادة	Corrélation de Pearson	,701**
	Sig. (bilatérale)	,000

الملاحق

	N	200
تعمل مؤسستنا على تطوير منتجاتها الجديدة وفق قدراتها الإدارية.	Corrélation de Pearson	,691**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200

Corrélations

		pro
pro	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	200
تمتلك مؤسستنا القدرة على توقع إحتياجات ورغبات الزبائن المستقبلية وملاحقتها والتصرف على أساسها	Corrélation de Pearson	,537**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تمتلك مؤسستنا القدرة على الإستجابة السريعة للتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال	Corrélation de Pearson	,593**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تتميز مؤسستنا بكونها الأفضل في تقديم الخدمات مقارنة بالمؤسسات الأخرى	Corrélation de Pearson	,657**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تحرص مؤسستنا أن تكون المبادرة في إستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة	Corrélation de Pearson	,704**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تسعى مؤسستنا لأن تكون السباقة في إقتناء الآلات والأجهزة وتشغيلها قبل منافسيها.	Corrélation de Pearson	,624**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تسعى مؤسستنا باستمرار إلى استغلال الفرص	Corrélation de Pearson	,489**

الملاحق

المتاحة في السوق	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تعمل مؤسستنا بشكل مستمر على توسيع حصتها السوقية للتفوق على المنافسين	Corrélation de Pearson	,571**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تميل مؤسستنا إلى أن تكون السباق في مجال تحديث خدمات تستجيب لتطلعات الزبائن	Corrélation de Pearson	,658**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200

Corrélations

		RIS
RIS	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	200
تمتلك مؤسستنا الرغبة في حوض تجارب وأبحاث جديدة مرتفعة الخطورة	Corrélation de Pearson	,538**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
لدى مؤسستنا استعداد لتبني المخاطر في انفاق الأموال لإستغلال الفرص.	Corrélation de Pearson	,558**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تمتلك مؤسستنا القدرة على تحديد المخاطر المرتبطة بالمؤسسة والعمل على إدارتها	Corrélation de Pearson	,467**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تعمل مؤسستنا على قبول جميع الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد	Corrélation de Pearson	,403**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200

الملاحق

تشجع مؤسستنا موظفيها على تبني الأفكار الجديدة غير المحسوبة المخاطر	Corrélation de Pearson	,754**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تمنح مؤسستنا الحرية لموظفيها في إتخاذ القرارات المؤثرة في مصيرها	Corrélation de Pearson	,768**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تعمل مؤسستنا في ظروف لا تأكد أكثر من منافسيها من أجل تحقيق الريادة	Corrélation de Pearson	,733**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تقوم مؤسستنا بالمخاطرة في استغلال مواردها المتاحة لتحقيق أكبر قدر من الأرباح.	Corrélation de Pearson	,730**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200

Corrélations

		inn
Inn	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	200
تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة مصدر لتوليد الأفكار الابتكارية	Corrélation de Pearson	,659**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تسعى المؤسسة جاهدة لإيجاد أفضل الطرق لتقديم العمل	Corrélation de Pearson	,708**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تقوم المؤسسة بالبحث عن الفرص ومحاولة إستغلالها بهدف تحسين من الخدمة المقدمة	Corrélation de Pearson	,602**
	Sig. (bilatérale)	,000

الملاحق

	N	200
عادة ما تقوم المؤسسة بتوليد عدة بدائل لنفس المشكل قبل اختيار الحل النهائي	Corrélation de Pearson	,606**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
يبدل الموظفون قصارى جهدهم من أجل إقناع الزبائن بأهمية الأفكار الجديدة المقدمة من طرف المؤسسة	Corrélation de Pearson	,537**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تمتلك مؤسستنا القدرة على التأثير في زبائننا وإقناعهم بمختلف الخدمات التي تقدمها	Corrélation de Pearson	,006
	Sig. (bilatérale)	,931
	N	200
لدى مؤسستنا مهارات كافية في التواصل مع زبائننا مما يسهل عملية تبادل المعلومات معهم	Corrélation de Pearson	,669**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تقوم مؤسستنا بتوفير مختلف المعلومات حول خدماتها التي تقدمها عبر مواقعها الإلكترونية	Corrélation de Pearson	,409**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تقوم المؤسسة باختبار الأفكار الابتكارية من حين لآخر للضمان جودتها.	Corrélation de Pearson	,704**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
توفر المؤسسة الدعم الكافي لموظفيها لتطبيق الأفكار الإبداعية.	Corrélation de Pearson	,557**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تعمل مؤسستنا على تحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة تستجيب لتطلعات الزبائن	Corrélation de Pearson	,620**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تقوم المؤسسة من حين لآخر بعملية التقييم الشامل	Corrélation de Pearson	,597**

الملاحق

لحالة تطبيق الأفكار الابتكارية	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200

Corrélations

		PSY
PSY	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	200
يمتلك موظفي المؤسسة الثقة في النفس للمضي قدوما في تحقيق الأهداف	Corrélation de Pearson	,460**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تعمل المؤسسة على منح موظفيها الحرية الكاملة لحل مشكلات العمل	Corrélation de Pearson	,449**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تقدر المؤسسة الجهود المبذولة من طرف موظفيها .	Corrélation de Pearson	,516**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
يقوم موظفي المؤسسة بتنفيذ المهام الجديدة بكل ثقة دون خوف أو تردد	Corrélation de Pearson	,522**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تتوقع مؤسستا سريران أحداث العمل وفق الخطط والسياسات المسطرة لها	Corrélation de Pearson	,460**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
غالبا ما تتوقع مؤسستا حدوث الأفضل عندما تحيط بها ظروف عدم التأكد	Corrélation de Pearson	,542**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200

الملاحق

تنظر مؤسستنا إلى الجانب المشرق في العمل	Corrélation de Pearson	,260**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
لدى مؤسنا قناعة بأن حدوث الأخطاء في العمل أمر طبيعي	Corrélation de Pearson	,496**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تحرص مؤسستنا على متابعة أهداف العمل باستمرار	Corrélation de Pearson	,486**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
لدى مؤسستنا القدرة على التفكير بالمسارات الكفيلة لتفادي ضغوطات العمل	Corrélation de Pearson	,655**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تمتلك مؤسستنا الكثير من البدائل لحل المشكلات التي تعترض لها في العمل	Corrélation de Pearson	,546**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة أفراد. نأجدين في تنفيذ الأعمال الموكلة لهم	Corrélation de Pearson	,615**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
لدى مؤسستنا القدرة على التكيف مع مختلف الأحداث بدلا من أن تكون ضحية للظروف.	Corrélation de Pearson	,473**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
لدى مؤسستنا القدرة على تجاوز المهام الصعبة بحكم خبرتها	Corrélation de Pearson	,592**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200
تتعامل مؤسستنا مع العقبات ببساطة	Corrélation de Pearson	,562**
	Sig. (bilatérale)	,000

الملاحق

	N	200
تمتلك مؤسستنا المرونة العالية في التعافي من صدمات العمل.	Corrélation de Pearson	,273**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	200

* نتائج اختبار المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
تمتلك مؤسستنا القدرة على توقع إحتياجات ورغبات الزبائن المستقبلية وملاحظتها والتصرف على أساسها	200	3,83	1,005
تمتلك مؤسستنا القدرة على الإستجابة السريعة للتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال	200	3,75	1,006
تتميز مؤسستنا بكونها الأفضل في تقديم الخدمات مقارنة بالمؤسسات الأخرى	200	3,53	1,190
تحرص مؤسستنا أن تكون المبادرة في إستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة	200	3,54	1,147
تسعى مؤسستنا لأن تكون السبّاقة في إقتناء الآلات والأجهزة وتشغيلها قبل منافسيها.	200	3,65	1,185
تسعى مؤسستنا بإستمرار إلى استغلال الفرص المتاحة في السوق	200	3,71	1,069
تعمل مؤسستنا بشكل مستمر على توسيع حصتها السوقية للتفوق على المنافسين	200	3,86	,951
تميل مؤسستنا إلى أن تكون السبّاقة في مجال تحديث خدمات تستجيب لتطلعات الزبائن	200	3,78	1,057
pro	200	3,7038	,65335
N valide (liste)	200		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type

الملاحق

تمتلك مؤسستنا الرغبة في خوض تجارب وأبحاث جديدة مرتفعة الخطورة	200	3,48	1,042
لدى مؤسستنا استعداد لتبني المخاطر في انفاق الأموال لإستغلال الفرص	200	3,59	1,099
تمتلك مؤسستنا القدرة على تحديد المخاطر المرتبطة بالمؤسسة والعمل على إدارتها	200	3,69	,938
تعمل مؤسستنا على قبول جميع الأفكار الجديدة دون خوف أو تردد	200	3,75	1,001
تشجع مؤسستنا موظفيها على تبني الأفكار الجديدة غير المحسوبة المخاطر	200	3,47	1,177
تمنح مؤسستنا الحرية لموظفيها في إتخاذ القرارات المؤثرة في مصيرها	200	3,56	1,146
تعمل مؤسستنا في ظروف لا تأكد أكثر من منافسيها من أجل تحقيق الريادة	200	3,43	1,218
تقوم مؤسستنا بالمخاطرة في استغلال مواردها المتاحة لتحقيق أكبر قدر من الأرباح	200	3,41	1,285
RIS	200	3,5475	,70171
N valide (liste)	200		

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة مصدر لتوليد الأفكار الإبتكارية	200	3,74	1,020
تسعى المؤسسة جاهدة لإيجاد أفضل الطرق لتقديم العمل	200	3,41	1,257
تقوم المؤسسة بالبحث عن الفرص ومحاولة إستغلالها بهدف تحسين من الخدمة المقدمة	200	3,54	1,079
عادة ما تقوم المؤسسة بتوليد عدة بدائل لنفس المشكل قبل اختيار الحل النهائي	200	3,65	1,102
يبدل الموظفون قصارى جهدهم من أجل إقناع الزبائن بأهمية الأفكار الجديدة المقدمة من طرف المؤسسة	200	3,44	1,286
تمتلك مؤسستنا القدرة على التأثير في زبائننا وإقناعهم بمختلف الخدمات التي تقدمها	200	3,52	1,075

الملاحق

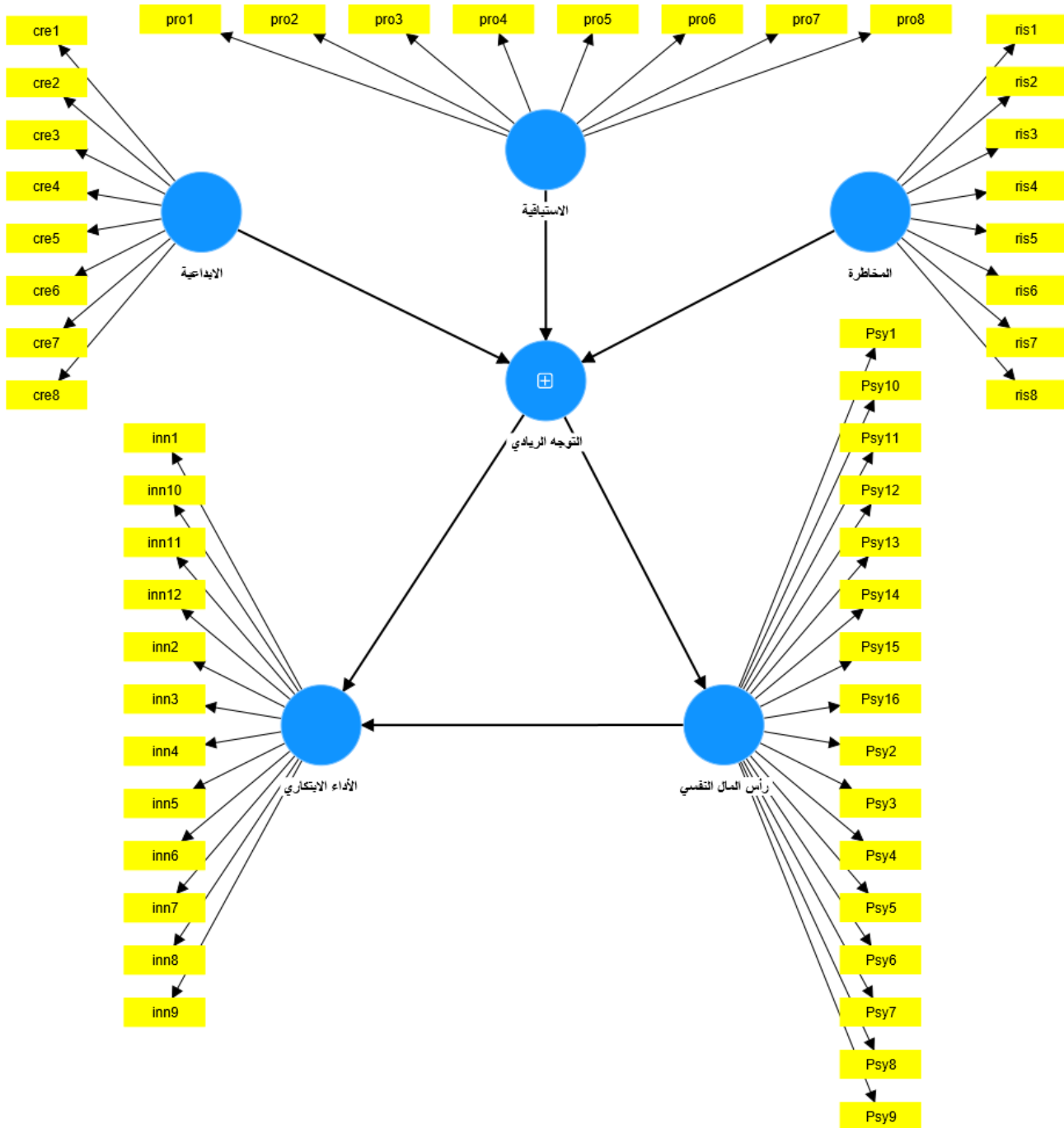
لدى مؤسستنا مهارات كافية في التواصل مع زبائننا مما يسهل عملية تبادل المعلومات معهم	200	3,46	1,151
تقوم مؤسستنا بتوفير مختلف المعلومات حول خدماتها التي تقدمها عبر مواقعها الإلكترونية	200	3,96	,828
تقوم المؤسسة باختبار الأفكار الابتكارية من حين لآخر للضمان جودتها.	200	3,52	1,224
توفر المؤسسة الدعم الكافي لموظفيها لتطبيق الأفكار الإبداعية.	200	3,61	1,106
تعمل مؤسستنا على تحويل الأفكار المبتكرة إلى تطبيقات مفيدة تستجيب لتطلعات الزبائن	200	3,72	1,017
تقوم المؤسسة من حين لآخر بعملية التقييم الشامل لحالة تطبيق الأفكار الابتكارية	200	3,46	1,223
Inn	200	3,5842	,62701
N valide (liste)	200		

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
يملك موظفي المؤسسة الثقة في النفس للمضي قدوما في تحقيق الأهداف.	200	3,81	1,044
تعمل المؤسسة على منح موظفيها الحرية الكاملة لحل مشكلات العمل	200	3,54	1,164
. تقدر المؤسسة الجهود المبذولة من طرف موظفيها	200	3,88	1,028
يقوم موظفي المؤسسة بتنفيذ المهام الجديدة بكل ثقة دون خوف أو تردد.	200	3,82	1,072
تتوقع مؤسستنا سريان أحداث العمل وفق الخطط والسياسات المسطرة لها.	200	3,73	1,074
غالبا ما تتوقع مؤسستنا حدوث الأفضل عندما تحيط بها ظروف عدم التأكد.	200	3,83	1,112
تنظر مؤسستنا إلى الجانب المشرق في العمل	200	4,10	,908
لدى مؤسستنا قناعة بأن حدوث الأخطاء في العمل أمر طبيعي	200	3,72	,999

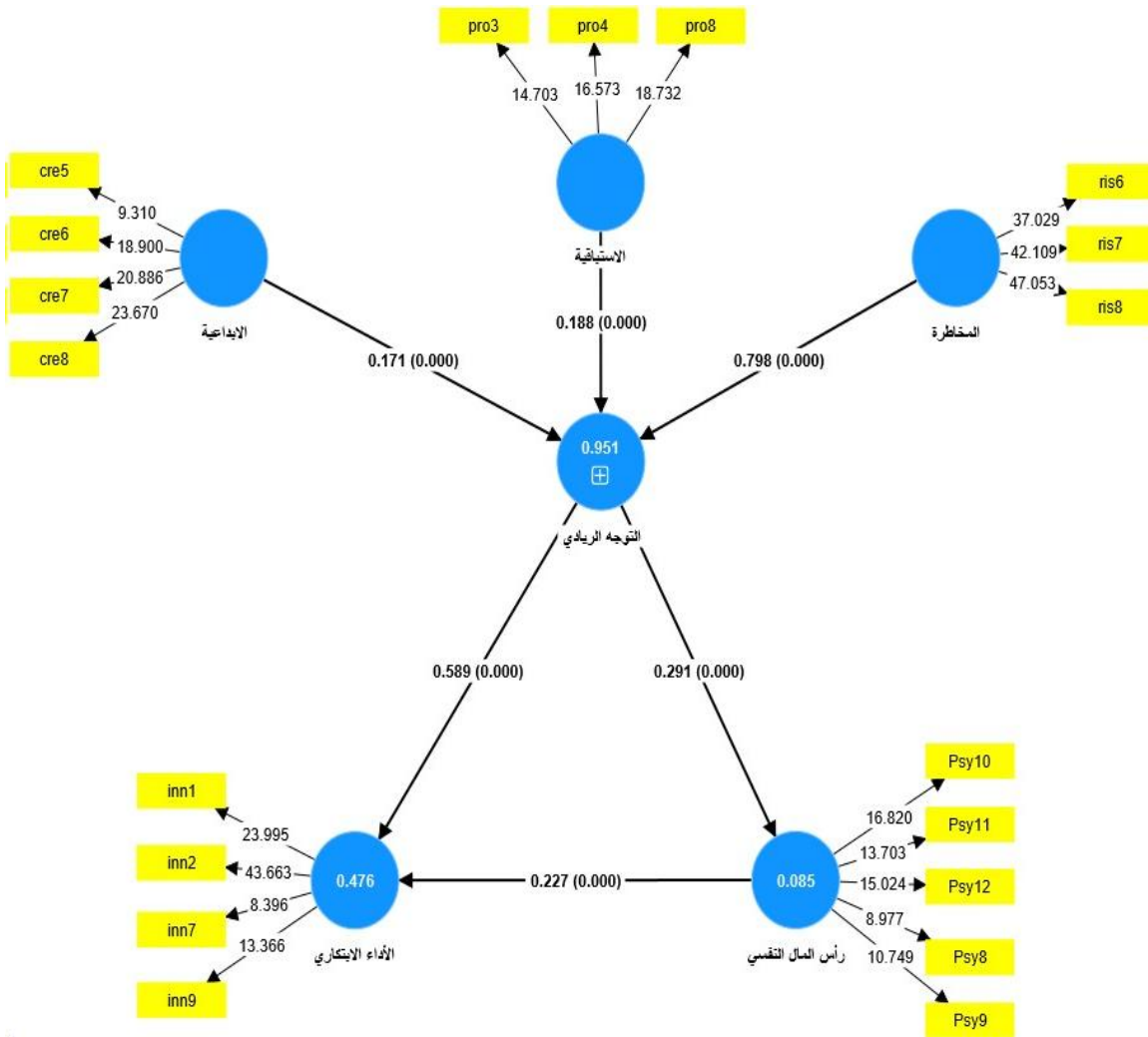
الملاحق

تحرص مؤسستنا على متابعة أهداف العمل باستمرار	200	3,86	,866
لدى مؤسستنا القدرة على التفكير بالمسارات الكفيلة لتفادي ضغوطات العمل	200	3,86	1,003
تمتلك مؤسستنا الكثير من البدائل لحل المشكلات التي تعترض لها في العمل	200	3,76	1,072
تعتبر المؤسسة موظفيها بمثابة أفراد ناجحين في تنفيذ الأعمال الموكلة لهم	200	3,78	1,057
لدى مؤسستنا القدرة على التكيف مع مختلف الأحداث بدلا من أن تكون ضحية للظروف	200	3,82	,976
لدى مؤسستنا القدرة على تجاوز المهام الصعبة بحكم خبرتها	200	3,72	1,183
تتعامل مؤسستنا مع العقبات بسلاسة	200	3,73	1,205
تمتلك مؤسستنا المرونة العالية في التعافي من صدمات العمل	200	3,72	1,139
PSY	200	3,7931	,52401
N valide (liste)	200		

الملحق رقم (04) : النموذج البنائي العام للدراسة



الملحق رقم (05) : النموذج النهائي للدراسة (بعد اختبار الفرضيات)



الملاحق

الملحق رقم (06) : أهم مخرجات برنامج Smart PLS

* نتائج إختبار الإتساق الداخلي للدراسة

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
الأداء الابتكاري	0,750	0,809	0,839	0,568
الابداعية	0,757	0,789	0,843	0,575
الاستباقية	0,679	0,684	0,821	0,605
التوجه الريادي	0,807	0,828	0,864	0,521
المخاطرة	0,841	0,842	0,904	0,759
رأس المال النفسي	0,772	0,780	0,846	0,524

Fornell-Larcker criterion

	الأداء الابتكاري	الابداعية	الاستباقية	التوجه الريادي	المخاطرة	رأس المال النفسي
الأداء الابتكاري	0,754					
الابداعية	0,467	0,759				
الاستباقية	0,526	0,568	0,778			
التوجه الريادي	0,655	0,550	0,604	0,722		
المخاطرة	0,568	0,341	0,399	0,931	0,871	
رأس المال النفسي	0,399	0,354	0,381	0,291	0,187	0,724

الملاحق

HTMT

	الأداء الابتكاري	الابداعية	الاستباقية	التوجه الريادي	المخاطرة	رأس المال النفسي
الأداء الابتكاري						
الابداعية	0,607					
الاستباقية	0,706	0,775				
التوجه الريادي	0,796	0,727	0,838			
المخاطرة	0,658	0,415	0,527	1,094		
رأس المال النفسي	0,518	0,470	0,495	0,385	0,227	

* معاملات الموثوقية (Cross Loading)

	الأداء الابتكاري	الابداعية	الاستباقية	التوجه الريادي	المخاطرة	رأس المال النفسي
Psy10	0,316	0,292	0,338	0,276	0,190	0,782
Psy11	0,302	0,268	0,268	0,216	0,143	0,748
Psy12	0,313	0,246	0,260	0,165	0,110	0,739
Psy8	0,264	0,183	0,205	0,180	0,114	0,630
Psy9	0,239	0,287	0,298	0,205	0,107	0,712
cre5	0,261	0,648	0,406	0,302	0,206	0,269
cre6	0,376	0,785	0,428	0,372	0,233	0,325
cre7	0,354	0,780	0,431	0,402	0,256	0,252
cre8	0,404	0,811	0,460	0,537	0,316	0,251
cre8	0,404	0,811	0,460	0,537	0,316	0,251
inn1	0,791	0,357	0,430	0,468	0,371	0,445
inn2	0,855	0,409	0,490	0,700	0,642	0,287
inn7	0,617	0,346	0,355	0,270	0,186	0,285
inn9	0,732	0,297	0,276	0,417	0,387	0,180
pro3	0,327	0,345	0,762	0,408	0,326	0,190

الملاحق

pro4	0,411	0,451	0,792	0,434	0,293	0,205
pro8	0,470	0,507	0,780	0,545	0,313	0,450
pro8	0,470	0,507	0,780	0,545	0,313	0,450
ris5	0,470	0,320	0,428	0,753	0,619	0,127
ris6	0,457	0,224	0,336	0,798	0,859	0,116
ris6	0,457	0,224	0,336	0,798	0,859	0,116
ris7	0,452	0,291	0,319	0,807	0,878	0,158
ris7	0,452	0,291	0,319	0,807	0,878	0,158
ris8	0,574	0,374	0,388	0,829	0,877	0,213
ris8	0,574	0,374	0,388	0,829	0,877	0,213

معامل التحديد R²

	R-square	R-square adjusted
الأداء الابتكاري	0,476	0,471
التوجه الريادي	0,951	0,950
رأس المال النفسي	0,085	0,080

* حجم التأثير F²

	الأداء الابتكاري	الابداعية	الاستباقية	التوجه الريادي	المخاطرة	رأس المال النفسي
الأداء الابتكاري						
الابداعية				0,392		
الاستباقية				0,450		
التوجه الريادي	0,606					0,093
المخاطرة				10,585		
رأس المال النفسي	0,090					