

دور التوجه الريادي في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك السعودية

أ.د. عبد المنعم محمد رشاد

أستاذ إدارة الأعمال - كلية الشرق العربي للدراسات العليا - المملكة العربية السعودية، وكلية
التجارة بجامعة قناة السويس، ج م ع

الملخص:

تناولت الدراسة التعرف على دور التوجه الريادي في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك السعودية، وقد شمل مجتمع الدراسة الموظفين بالشركة والبالغ عددهم (١٣٩) موظف، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مقدارها ١٠٠ موظف وذلك وفقاً لمعادلة Krejci ،morgan وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، وتم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي من الوسط والانحراف المعياري والتكرارات لتوصيف متغيرات الدراسة، الإنحدار الخطي لاختبار فروض الدراسة.

وكانت أهم نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها أنه يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية لأبعاد التوجه الريادي (الابتكار، الإبداع، تحمل المخاطر، الإستباقية) في الأداء الوظيفي في الشركة، كما بينت النتائج أن مستوى توفر أبعاد التوجه الريادي في الشركة جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي ٣.٨٣، كما جاء متوسط الأداء الوظيفي مرتفعاً بمتوسط حسابي ٣.٦٠ وهو متوسط مرتفع.

وقد خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها: توفير الموارد للعاملين للعمل على الإرتقاء بمستوى الإبتكار في مجال الإدارة، ودعم أصحاب الأفكار الإبداعية من العاملين والعمل على تنمية مهاراتهم وإبداعهم، وتقديم الدعم للموظفين في تنفيذ المشاريع الريادية، وعدم النظر إلى احتمالات الفشل لبعض المشاريع، وتوفير بيئة مناسبة للعمل من أجل تحقيق فرص عالية من المبادرات الإبداعية في الإدارة.

الكلمات المفتاحية: التوجه الريادي- الأداء الوظيفي- الإبتكار- الإبداع - الإستباقية - تحمل المخاطر.

The role of entrepreneurial orientation in job performance of employees in Saudi SABIC

Abstract:

The study dealt with identifying the role of the entrepreneurial orientation in job performance, an applied study on the employees of the Saudi SABIC Company, and the study population included the company's employees, who numbered (139) employees, and a simple random sample of 100 employees was selected according to the equation of morgan and Krejci, and the descriptive analytical approach was used to conduct the study, and descriptive statistics methods were used from the mean, standard deviation and frequencies to characterize the study variables, linear regression to test the study hypotheses

The most important results of the study that were reached that there is a positive statistically significant effect of the dimensions of entrepreneurial orientation (innovation, creativity, risk tolerance, proactivity) in the job performance in the company, and the results showed that the level of availability of the dimensions of the entrepreneurial orientation in the company was high with an arithmetic average of 3.83 and the average job performance was high with an arithmetic average of 3.60, which is a high average.

The study concluded with several recommendations, including providing resources for workers to work on upgrading the level of innovation in the field of management, supporting

creative ideas from workers and working to develop their skills and creativity. Providing support to employees in the implementation of pioneering projects and not considering the possibilities of failure for some projects. Providing a suitable environment for work to achieve high opportunities for creative initiatives in the department.

Key words: Entrepreneurial orientation - job performance - innovation - creativity - proactivity - risk tolerance.

المقدمة:

أصبحت ريادة الأعمال بمفهومها الواسع من أهم القضايا الملحة التي تحظى باهتمام عالمي واسع، نظراً للدور الذي تؤديه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى دورها المتميز في إشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي، وعلى وجه التحديد فئة الشباب من خلال إقامة المشاريع ومنظمات الأعمال الخاصة بهم.

ونظراً للدور الحيوي للريادة فإن غالبية الدول والحكومات تعمل على سن القوانين والتشريعات الداعمة والرعاية لقطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة باعتبارها تمثل التجسيد الحقيقي للعمل الريادي، وقد قطعت العديد من الدول شوطاً ملحوظاً في هذا المجال، وأصبحت لديها تجارب متميزة في الريادة من خلال دعمها وتشجيعها لقطاع الأعمال.

ويعتبر التوجه الريادي والأداء الوظيفي من أهم المفاهيم التي تؤثر على نجاح الأفراد والمؤسسات في عصرنا الحالي، فتحقيق التوازن بين هاذين العاملين يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز النجاح والتفوق في العمل، حيث يشير التوجه الريادي إلى القدرة على التفكير والعمل بشكل مبتكر وإبداعي، والسعي لتحقيق التغيير والتحسين المستمر في العمل، بينما يشير الأداء الوظيفي إلى قدرة الفرد على تحقيق أهدافه وواجباته في مكان العمل بكفاءة وفعالية، ويعتمد الأداء الوظيفي بشكل كبير

على التوجه الريادي للفرد في المؤسسة. فإذا كان الفرد لديه توجه ريادي قوي، فإنه سيكون أكثر امتثالاً لأعلى معايير الأداء وسيعمل بجد لتحقيق النجاح. ويمكن للتوجه الريادي أن يساعد في تحفيز الأفراد على تطوير مهاراتهم ومعرفتهم، والبحث عن فرص للتحسين والابتكار في أدائهم، علاوة على ذلك، يمكن أن يؤثر التوجه الريادي على تحسين العلاقات في مكان العمل، حيث يشجع على التفاعل الإيجابي والتعاون بين الزملاء، ويمكن أن يكون التوجه الريادي أيضاً عاملاً محفزاً للموظفين لتحمل المسؤولية والتفاني في أداء واجباتهم بشكل أفضل.

مشكلة الدراسة وتساولاتها:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على السؤال الرئيس التالي:
ما دور التوجه الريادي في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك السعودية؟
وينبثق عن هذا التساؤل مجموعة التساؤلات الفرعية التالية:

- ١) ما مدى توافر بعد الابتكار في إدارة شركة سابك السعودية؟
- ٢) ما مدى توافر بعد الإبداع في إدارة شركة سابك السعودية؟
- ٣) ما مدى توافر بعد تحمل المخاطر في إدارة شركة سابك السعودية؟
- ٤) ما مدى توافر بعد الاستباقية في إدارة شركة سابك السعودية؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على دور التوجه الريادي في الأداء الوظيفي وذلك بالتطبيق على العاملين في شركة سابك السعودية في مدينة الرياض، ويتفرع من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية:

١. واقع التوجه الريادي في شركة سابك من وجهة نظر العاملين.
٢. مستوى الأداء الوظيفي في شركة سابك من وجهة نظر العاملين.
٣. تصورات العاملين في شركة سابك للتوجه الريادي وأثره على الأداء الوظيفي تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، العمر، الخبرة).

فروض الدراسة:

في ضوء العرض السابق لمشكلة وأهداف البحث يمكن صياغة فروض البحث فيما يلي:

فرضية البحث:

يوجد أثر ذو دلالة احصائية للتوجه الريادي في الأداء الوظيفي. ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

١. يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعده الابتكار على الأداء الوظيفي.
٢. يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعده الإبداع على الأداء الوظيفي.
٣. يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعده تحمل المخاطر على الأداء الوظيفي.
٤. يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعده الاستباقية على الأداء الوظيفي.

أهمية الدراسة:

أ. الأهمية العلمية:

١. تتمثل أهمية الدراسة من أهمية الدور الذي يلعبه التوجه الريادي في الأداء الوظيفي.
٢. ستعتبر هذه الدراسة إضافة علمية ونوعية جديدة بالنسبة لما هو عليه من الدراسات السابقة - وذلك على حسب حدود علم الباحث - لأنها ستتناول الركائز الأساسية لعملية التوجه الريادي الذي يعتبر من أهم مقومات الأداء الوظيفي الجيد كما يعد أكثر أهمية ومردوداً من الابتكار بالنسبة للعاملين الناجحين في المنظمة.
٣. تستمد هذه الدراسة أهميتها من الحاجة إلى دراسة أثر التوجه الريادي، الذي يساهم في تطوير الأداء الوظيفي للعاملين.

ب. الأهمية العملية:

١. تنبع أهمية الدراسة من أهمية التوجه الريادي في كيفية إدارة الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك السعودية.

٢. يؤمل أن تقدم الدراسة الحالية عدد من النتائج والتوصيات التي تساهم في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي لدى العاملين في شركة سابك السعودية.
٣. تأتي أهمية الدراسة في تحسين أداء العاملين وإتاحة الفرصة للعاملين من أجل الإبداع والابتكار والذي يسهم بشكل فعال في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي لديهم.

حدود الدراسة:

أ. الحدود الزمنية: تم جمع البيانات الأولية للدراسة خلال الفترة من ١٥/١٠ إلى ١٠/١١/٢٠٢٣

ب. الحدود المكانية: شركة سابك - مدينة الرياض.

مصطلحات الدراسة:

١. التوجه الريادي:

هو الالتزام المجدد للإبداع التقني والمؤشر لحالات الإستجابة الطوعية للمخاطر في إطار الإستباقية في استغلال الفرص المتاحة (Zainol & Ayyadurai, 2011)

٢. الابتكار:

يشير مصطلح الابتكار إلى ثلاثة أمور، تتمثل أولاً أن الابتكار فعل تغيير كونه توليد وأدواته الخيال والتصور والمعرفة بكافة أنواعها، ثانياً أنه عمل واع وجهد دؤوب لا يأتي دون عناء، وأخيراً فإن الابتكار يعد إبداعاً تستنبط فيه الحقائق غير المعروفة من الحقائق المعروفة بالأصل. (النعمي، المؤمني، والشغري، 2016).

٣. الإبداع:

إيجاد طرق جديدة في العمل أو أفكار حديثة في حل المشاكل تؤدي إلى زيادة كفاءة العمل وقدرات العاملين فيه (Soo, et al. 2012)

٤. تحمل المخاطر:

يقصد بالمخاطرة القدرة على استيعاب حالة عدم اليقين والغموض وتحمل الأعباء والمسؤوليات في المستقبل، وتكون المخاطرة على مستوى فردي أو جماعي وهي

عادة ما تحسب وتدار، وتتضمن قدرة المنظمات على قياس المخاطر بعقلانية مع تحمل المسؤولية في احتمال الفشل وتكلفته. (مرعي، ٢٠١٧)

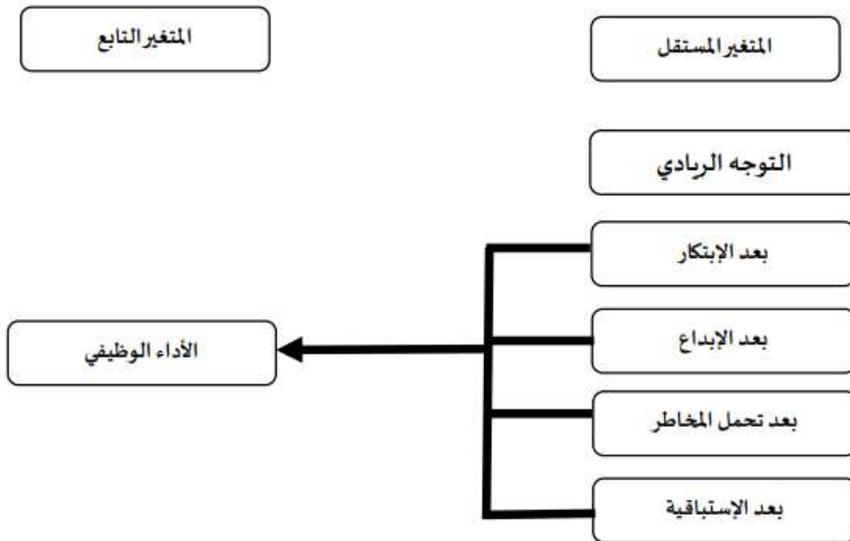
٥. الإستباقية:

قدرة المنظمة على أخذ زمام المبادرة والتفوق على المنافسين في سعيها نحو تحقيق أهدافها وأولوياتها التنافسية. (Wong,2014)

٦. الأداء الوظيفي:

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبًا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج. (مزغيش، ٢٠٢٢)

نموذج الدراسة:



الشكل رقم (١)
نموذج الدراسة

الإطار النظري:

مفهوم التوجه الريادي:

تعرف الريادة على أنها القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بينما أشارت بعض النظريات إلى اشتغالها على مفاهيم مثل الابتكار والقدرة على تحمل المخاطرة، كما تعتبر الريادة عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة من خلال بذل الجهد وإنفاق رؤوس الأموال وتخصيص الوقت، إضافة إلى تحمل المخاطر المصاحبة لذلك، ومن ثم الحصول على المكافأة مما يؤدي إلى تراكم الثروة. (الطائي وآخرون، ٢٠٠٨)

ويعد التوجه الريادي فكراً وسلوكاً عملياً لا بد أن تتبناه مؤسسات الأعمال المعاصرة وصولاً لتحقيق غاياتها وأهدافها المتمثلة في القيمة الإستراتيجية لعملياتها ومنتجاتها وثقافتها وأدائها بشكل عام على المديين القريب والبعيد وعليه يشير (Zainol & Ayyadurai, 2011) للتوجه الريادي بأنه الإلتزام المجدد للإبداع التقني والمؤشر لحالات الإستجابة الطوعية للمخاطر في إطار الإستباقية في استغلال الفرص المتاحة وفي نفس الصدد أكد (Yu, 2012) على أنه التوجه الإستراتيجي للمنظمة الذي يتكون من أنماط إتخاذ القرار والطرق والممارسات التي توصف بالهجومية والمبدعة والإستباقية ومحبة للمخاطر والاستقلالية. (عارف، ٢٠١٩)

ويمكن الإشارة إلى أبرز الفوائد والآثار الإيجابية للنشاط الريادي، حيث أن ريادة الأعمال تمثل فيها القوة التي تقف خلف الإبداع والابتكار، وتخلق الثروة بصورة تراكمية، كما أن المشاريع أو المنظمات الريادية تعتبر وسيلة تغيير في المجتمع، كذلك تسهم الأنشطة الريادية في خلق عدد كبير من الوظائف وفرص العمل على المدى الطويل، مما يحد من توسع رقعة الفقر، ويلخص العدوان (٢٠٢٢) أهمية الريادة فيما يلي: حيث يعتبر النشاط الريادي آلية تغيير وتطوير وتجديد إستراتيجي، بالإضافة إلى أنه تعد أحد مدخلات عملية إتخاذ القرار المتعلق بالإستعمال الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة، وكذلك الوصول إلى تطوير طرائق وأساليب جديدة للعمليات، وتستعمل أساسيات الإدارة في الوقت الذي يتم فيه تحديد نمط السلوك الريادي إذ يتحدى البيروقراطية ويشجع على الإبداع، وتكون مسؤولة

أيضاً عن تحفيز وتشجيع الإبداع داخل المنظمة بواسطة اختيار الفرص الجديدة وتنفيذها واستغلال واكتساب الموارد لأجل إنتاج سلعة وخدمات جديدة. تتضمن قيادة المنظمة مجموعة من المواقف والإجراءات المتنوعة، والتي تعزز قدرتها على تبني المخاطرة والتمسك بالفرص والإبداع، حيث أن قيادة منظمات الأعمال ذات أثر إيجابي جداً على الإقتصاد وعلى المجتمع فهي تساعد على استقرارها، بالإضافة إلى أنه تعد الريادة لمنظمات الأعمال سمة هامة كإستراتيجية للنمو والميزة التنافسية، وأيضاً تكون فرصة لجني الأرباح والمساهمة في المجتمع من خلال ما تقدمه للمنظمة من خدمات لها. (التعمري، ٢٠٢١)

أبعاد التوجه الريادي :

تناولت الأبحاث والدراسات النظرية والعملية العديد من أبعاد التوجه الريادي، والتي اختلف الباحثين والكتاب على تحديدها وتسميتها، حيث يسميها البعض بأبعاد قيادة الأعمال أو المنظمات في حين يطلق عليها البعض إستراتيجيات الريادة، بينما يصفها البعض الأخر بأبعاد الأداء الريادي، وعليه ومن خلال الإطلاع على أدبيات الموضوع وجد أن أكثر تلك الأبعاد شيوعاً واستخداماً هي (بعد الابتكار، بعد الإبداع، بعد تحمل المخاطر، بعد الإستباقية). (التعمري، ٢٠٢١)

أ. الابتكار:

تعبر الابتكارية عن ميل المنظمة نحو تبني ودعم وتجريب الأفكار والعمليات الجديدة التي تؤدي إلى إيجاد منتجات أو عمليات جديدة (Chavez et al.,2017) ويعكس مستوى الابتكارية في المنظمة مقدار الجهود التي تبذلها في تحديد الفرص الجديدة والحلول الجديدة والفريدة، والتي عادة ما تؤدي إلى تحول المنظمة عن ممارساتها التقليدية، والابتكارية قد تأخذ أشكالاً عديدة تدرج من ميل المنظمة للتجربة البسيطة لأسلوب أو فكرة جديدة وحتى التوظيف الكامل لأحدث الأساليب والطرق الجديدة، كما أن المنظمات التي تتبنى الابتكارية تشجع العاملين على طرح الأفكار الجديدة والتفكير بشكل مختلف وتدعمهم لتنفيذ الأعمال بطرق وأساليب مختلفة. (Vij and Bedi,2012; Cho and lee,2018)

ويقال أن الابتكار هو جوهر روح المبادرة، وإنها وسيلة يستغل بها رواد الأعمال ويستفيدون من الفرص الاقتصادية المتاحة في السوق ويخرجون بمنتجات جديدة. (Erogul et al, 2018) ويحيط مفهوم الابتكار شيء من الغموض وذلك لأنه يغطي مجالاً واسعاً بالإضافة إلى أنه يعتبر وعاء لنتاج الأشخاص المتنوعين معرفياً في المؤسسة، ويشير مصطلح الابتكار إلى ثلاثة أمور تتمثل أولاً أن الابتكار فعل تغيير كونه توليد وأدواته الخيال والتصور والمعرفة بكافة أنواعها، ثانياً أنه عمل واع وجهد دؤوب لا يأتي دون عناء، وأخيراً فإن الابتكار يعد إبداعاً تستنبط فيه الحقائق الغير معروفة من الحقائق المعروفة بالأصل. (النعيمي، المؤمني، والشغري، 2016)

ووفقاً لرشيد والزيادي (2013) يوجد أسلوبين يمكن للمؤسسات أن تستخدمهما من أجل تعزيز الموقع التنافسي من خلال الابتكار وهما تعزيز التجريب والابتكار: إذ يجب على المؤسسات ترك الأساليب التقليدية وإتاحة مناخ جيد للعاملين الذي يساعدهم على التعبير عن أنفسهم. أما الأسلوب الثاني فهو الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة والبحث والتطوير والتحسين المستمر: إذ يجب على المؤسسات البحث عن مزايا تتحقق من التكنولوجيا الجديدة لكي تصبح مؤسسات إبداعية، ويحتاج ذلك إلى استثمارات كبيرة في التكنولوجيا والبحث والتطوير وإيجاد طرق جديدة من أجل تحسين العمليات المتاحة. (الكربي، ٢٠٢٠)

ب. الإبداع:

يعد الإبداع الصفة المميزة للمنظمات الريادية، إذ تؤكد البحوث والدراسات على الدور الإبداعي للأفراد والمنظمات لكي توصف بأنها ريادية، فالإبداع يعني فعل الأشياء الجديدة من خلال إعادة ربط وتوحيد أجزاء سبق وأن تم تكوينها، ومن خلال الإبداع نستطيع التفرقة بين الإدارة والريادة. فالريادة تستلزم الإبداع وإجراء تغييرات في أعمال اليوم للعمل بها في الغد فضلاً عن الاستفادة منها مستقبلاً، ويعرف الإبداع بوصفه الوسيلة التي من خلالها قد يستغل الرياديون التغيير من أجل خلق خدمة أو فرص عمل جديدة. (التعمري، ٢٠٢١)

فالإبداع هو العلامة التجارية التي تمتلكها المنظمات الريادية والرياديون على وجه الخصوص، لذلك فالرغبة للإبداع هي السمة الأكثر تمييزاً والتي تشكل جوهر اعتبار المنظمة ريادية، وقد أورد الباحثون عدداً من التعاريف الخاصة بمفهوم الإبداع الإداري، وعلى النحو التالي: إيجاد طرق جديدة في العمل أو أفكار حديثة في حل المشاكل تؤدي إلى زيادة كفاءة العمل وقدرات العاملين فيه، العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف ينفعل لها ويعايشها بعمق ثم يستجيب لها بما يتفق وذاته، فتأتي إستجابته مختلفة عن إستجابات الآخرين وتكون منفردة، وتتضمن هذه العملية منتجات أو خدمات أو تقنيات عمل جديدة أو أدوات وعمليات إدارية جديدة، كما تشمل

الفكر القيادي المتمثل في طرح أفكار جديدة. (Soo, et al.2012)

يعكس الإبداع إتجاه الشركة نحو الابتكار والتجربة والقيادة التكنولوجية والبحث والتطوير للمنتجات والخدمات الجديدة والمبتكرة، لذلك يعرف الإبداع بأنه الميل والقدرة على التجربة والتفكير بطرق غير مألوفة مما يشكل تحدياً للموجود والمرونة والقدرة على التكيف لحل المشكلات (Schachter,et al,2015) ، وتعد القدرة على الإبداع واحدة من أهم القوى المحركة التي تمكن الشركات من زيادة قدرتها التنافسية بمستوى عالٍ سواء في الأسواق المحلية أو الدولية وكيفية تعزيزها وإستدامتها لذلك يجب على قادة المنظمات التركيز على الوسائل التي تزيد من القدرة على الإبداع لدي العاملين. (Wales,et al, Torres ,et al ,2019)

لذلك يتضح أن الإبداع كعملية يتطلب التعاون والتنسيق بين الوحدات الإدارية داخل الشركة بهدف تبني الأفكار الجديدة سواء التي تتعلق بإنتاج سلعة أو تقديم خدمة جديدة ووضعها موضع التنفيذ من أجل تحقيق أهداف المنظمة وزيادة قدرتها على مواجهة منافسيها وتلبية حاجات ورغبات وتوقعات عملائها داخل السوق المستهدف. (أبو حمادة & نصار، ٢٠١٦)

أ- تحمل المخاطر:

وتعني المخاطرة قدرة المنظمات على تحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال الريادية، وهذه المخاطر تتمثل في مخاطر الرغبة في تبني الأفكار الجديدة المبتكرة

ومخاطر توفير الموارد الأساسية اللازمة لاغتنام الفرص المتاحة أمام الشخص الذي يتحمل مسؤولية فشل هذه الأفكار أو الفرص. (أبو حمادة & نصار، ٢٠١٦)، كما يقصد بالمخاطرة القدرة على استيعاب حالة عدم اليقين والغموض وتحمل الأعباء والمسؤوليات في المستقبل وتكون المخاطرة على مستوى فردي أو جماعي وهي عادة ما تحسب وتدار وتتضمن قدرة المنظمات على قياس المخاطر بعقلانية مع تحمل المسؤولية في احتمال الفشل وتكلفته. (مرعي، ٢٠١٧)

ويمكن تقسيم المخاطر التي تواجهها المنظمات إلى ثلاثة أنواع:

١. **مخاطر العمل:** وتعني المجازفة في المجهول من غير معرفة احتمالية النجاح،

ومن ثم ترتبط هذه المخاطر بدخول المنظمة في أسواق جديدة.

٢. **المخاطرة المالية:** وتعني اقتراض المنظمة بشكل كبير أو الإلتزام باستخدام

مقدار كبير من مواردها من أجل النمو وهذا النوع من المخاطر يشير إلى

ضرورة موازنة المنظمة بين العائد والمخاطرة.

٣. **المخاطر الشخصية:** وترتبط بالقرارات التي قد يتخذها التنفيذيون لكونهم الأشخاص

الرياديين في المنظمة وأنها تنعكس على مستقبلهم نفسه. (عارف، ٢٠١٩)

ويشير تحمل المخاطرة إلى مدى رغبة واستعداد المنظمة لتخصيص واستخدام موارد

كبيرة في مشاريع تحمل نسبة عالية من المخاطر مع توقع عائد مرتفع أو بمعنى آخر

وجود احتمال مقبول لحدوث نتائج غير محسوبة أو فشل مكلف، وبالتالي فإن تحمل

المخاطرة تعكس قدرة المنظمات على إتخاذ إجراءات جريئة بغرض استغلال الفرص

المتاحة أمامها حتى وإن ترتب عليها بعض النتائج غير المحسوبة، وأكدت الدراسات

العلمية أن تحمل المخاطر وثيقة الصلة بكل من الابتكارية والإستباقية فتبني المنظمة

السلوكيات الابتكارية والمبادرة للإستفادة من الفرص المتاحة أمامها ينطوي عليها

سلوكيات تحمل المخاطرة، والتي يمكن أن تؤدي إلى تقديم منتج جديد أو دخول أسواق

جديدة. (Franca and Rua, 2016)، (المنسي، ٢٠١٩)

د. الإستباقية:

تعتبر الإستباقية عن رغبة وميل المنظمة للبحث عن الفرص الجديدة والعمل على استغلالها في ظل الإضطرابات البيئية المحيطة بها، وذلك لتحقيق التفوق على المنافسين، فتشير الإستباقية إلى قدرة المنظمة على أخذ زمام المبادرة والتفوق على المنافسين في سعيها نحو تحقيق أهدافها وأولوياتها التنافسية، ومن ثم تعمل المنظمات ذات السلوكيات الإستباقية على رصد ومراقبة البيئة الداخلية والخارجية التي تعمل بها بشكل مستمر لتتمكن من التعرف على الفرص المتاحة والعمل على استغلالها والاستفادة منها، وبالتالي تصبح المنظمة المتحرك الأول، وهذا عادة ما يحقق ذلك للمنظمة معدلات أرباح أعلى مقارنة بالمنافسين، بالإضافة إلى تحقيق التفوق التنافسي وقيادة السوق والذي يأتي من خلال تقدم المنظمة عن المنظمات المنافسة التي تكون في وضع المستجيب لمبادرات المتحرك الأول. (Wong,2014)

ويطلق على الإستباقية أحياناً عملية إقتناص الفرص أو إنتهازها، وهي تشير إلى كيفية خلق الفرص وإكتشافها وتطويرها، وتبدأ بالقدرة على خلق الحاجات غير المشبعة والحصول على الفرص قبل المنافسين، وفي نفس السياق نجد أن عملية الإستباقية هي أحد أساسيات الريادة في منظمات الأعمال والتي تعني كيفية خلق أو إكتشاف الفرصة في البيئة المحيطة وتطويرها وتوفير الإمكانيات والموارد اللازمة لاستغلالها والإستفادة منها في إشباع الحاجات والرغبات غير المشبعة لدى العملاء واستخدامها في مواجهة المنافسة داخل الأسواق. (أبو حمادة & نصار، ٢٠١٦)

وتعني الإستباقية أيضاً مدى قدرة المنظمة على الإستجابة السريعة للتغيرات البيئية المستقبلية وممارسة النشاط للتأثير عليها بدلا من الإنتظار في أن تتأثر بها، وهناك مؤشرات للفرصة الخلاقة أو المربحة (جذابة، قابلة للتحقيق، الاستمرارية، خلق القيمة). (Linares, et al, Oni, et al, 2019)،(عارف، ٢٠١٩)

وقد ذكر تيطراوي وزوبيري (٢٠١٩) بأن الإستباقية درجة استعداد الإدارة في المؤسسات في الإلتزام ذات المخاطرة الكبيرة وتحديد الموارد التي يمكن أن تكلف خسائر كبيرة أو المجازفة في جوانب غير معروف نتائجها والارتباط بالموجودات

المكلفة أو الإقتراض بشكل مفرط، ويتمثل بـغتخاذ القرارات المتعلقة بالمشروعات والعمليات والمنتجات الجديدة وفقاً لظروف المخاطرة وعدم اليقين، فالمؤسسة التي تنوي التوجه الريادي يتطلب من الإستباق في دخول السوق العالمي قبل المؤسسات الأخرى من مزايا الدخول المبكر.

وبشكل عام فإن الإستباقية وفقاً لرشيد والزيادي(٢٠١٣) جهود المؤسسة في التعرف على احتياجات الزبائن المستقبلية وتحويلها إلى فرص جديدة والإستجابة لها قبل المؤسسات الأخرى.

الأداء الوظيفي:

مفهوم أداء العاملين:

يشير مفهوم الأداء إلى درجة تحقيق وإتمام مهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، وفي كثير من الأحيان يحدث لبس وتداخل بين مفهوم الأداء ومفهوم الجهد الذي يشير إلى الطاقة التي يبذلها الفرد، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي يحققها الفرد، في حين يعرف الأداء هو عملية التفاعل بين السلوك والإنجاز، أنه مجموع السلوك والنتائج التي تتحقق مع بعضها. (الدحلة، ٢٠٠٦، ٣١)

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالباً ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج.(مزغيش، ٢٠٢٢)

يعتبر الأداء أحد وأهم محاور العمل المهني في أي مجال وظيفي، فإذا كان هذا الأداء مميّزاً في ظل بيئة عمل يسودها العدل والمساواة فإنه من المنطقي أن يأخذ هذا الأداء صاحبه إلى مكانة مرموقة في المنظمة التي يعمل فيها، وفي ظل عالم يسوده التغيير المتسارع والمنافسة الشديدة، ولن تستطيع المنظمة الدخول للمنافسة إلا إذا كان الأداء العالي أحد أهم خصائصها، وهذا الأداء ينبع من حصيلته أداء الأفراد في المنظمة ككل.(الحلايبة، ٢٠١٣، ص ٢١)

ويصنف الأداء إلى ثلاثة أنواع وهي أداء المهام والأداء الظرفي والأداء المعاكس أو المجابه:
أ. أداء المهام:

يقصد به السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنظمة مثل الإنتاج المباشر للبضائع والخدمات، والبيع، وجرد المخزون، إدارة التابعين، وكل أداء يسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة، فمثلاً في الوظائف الإدارية يمكن أن يشمل هذا الأداء، أو السلوك إلى الحاجة إلى أحداث تحويل الأفراد من حالة النزاع بواسطة الصراع إلى جو تنافسي، كذلك أيضاً يمكن أن يكون هذا السلوك عبارة عن جهود تحفيزية لإيجاد مثل هذا الجو.

ب. الأداء الظرفي:

هو كل السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة، والمناخ التنظيمي، والأداء، هنا ليس إضافياً في طبيعته وإنما يكون خارج نطاق مهامه الوظيفية الأساسية ويعتمد على الطرف الذي تجري فيه معالجة البيانات، مثلاً ممكن أن يكون موجه إلى الزملاء في مشكلة لها علاقة بالعمل، أو نحو المنظمة ككل من خلال الحرص واستمرارية الحماس وبذل مجهود إضافي إلى العمل أو التوجه نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدوام الرسمي للتوظيف، وكذلك إتباع اللوائح التنظيمية والإجراءات عندما لا تكون متوافقة مع رغبة الفرد.

ج. الأداء المعاكس أو المجابه:

وهي تختلف عن النوعين السابقين حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل، مثل التأخر عن مواعيد العمل أو الغياب، وتشتمل سلوكيات مثل الانحراف والعدوان وسوء الاستخدام والعنف وروح الإنتقام والمهاجمة. (الحلاييه، ٢٠١٣، ص ٨٧- ٩١)

أهمية تحسين أداء العاملين:

تعد عملية تحسين أداء العاملين من العوامل الهامة جداً والتي تلعب الدور الأساسي في إصدار الحكم على مدى الإتقان ومدى الدقة المتوقعة من الموظف، والعمل

بموضوعية تامة وذلك من خلال التقييم الموضوعي للأداء بحيث يتم استخدام عملية تقييم الأداء كقياس يمكن من خلاله إتخاذ القرار الإداري الخاص بالموظف، والتي تسهم في تحقيق فاعلية أداء مرتفعة تؤدي بالنهاية إلى معرفة فروق درجات الأداء بين الموظفين، والقدرة على تمييز المهارات ودرجة المعرفة التي يمتلكها الموظف، وتحديد الحاجات التدريبية الخاصة بهم، إذ تسهم عملية تقييم الأداء في إصدار الأحكام الإدارية الخاصة بالموظف كالفرض، والقبول، والترقية، كما تسهم في تحسين دافعية الموظفين داخل المنظمة، وتحديد أهداف المنظمة التي تسعى إلى تحقيقها، إذ إن تحقيقها يدل على فعالية الأداء، ومعرفة قيم المنظمة من أجل الإلمام بمكوناتها وأخذها بالحسبان حين التخطيط والتنفيذ والتصميم والتي تعمل بصورة فعالة على تحقيق فاعلية الأداء، فمكونات أي منظمة تشتمل على إدارة المنظمة، وأفرادها في مستوياتهم المختلفة، والمكونات الخارجية، والتي تشمل أعضاء المجتمع المحلي والمنظمات، والبيئة التي تحيط بها وتؤثر فيها وتتأثر بها كما تستطيع المنظمة تحسين أداء موظفيها وذلك بتطبيق نظام التعزيز الإيجابي من أجل زيادة دافعية العاملين للعمل، وإعداد برامج عمل واضحة بعيدة عن الغموض، وتوفير برامج مساعدة تشمل حوافز مادية ومعنوية وعقد دورات تدريبية. (الزعيبي، ٢٠٠٩، ١٢٩)

وتعد طريقة تحسين أداء العاملين نظاماً داخلياً لووكالة الخدمات المساعدة ويتم قياسها من خلال المؤشرات المشتقة من تجارب الوكالة المساعدة والتي تعتمد أقسام الموارد البشرية فيها، والمؤشرات هي (المستوى التشغيلي، دوران العمل، كفاءة الأداء، الابتكار والمرونة).

١. كفاءة الأداء:

قدرة العاملين في المنظمة بتحقيق أفضل النتائج بأفضل الموارد، حيث تجد كفاءة الأداء بقدرات العاملين في حجم كمية العمل المنجز في الزمن المحدد في الظروف العادية وغير العادية، وإحاطتهم التامة بمعارف ومهارات وخبرات وإجراءات العمل وسبل تأديته بكفاءة وفاعلية وتطويرهم وابداعهم المستمر لكفاءاتهم المهنية وتحقيق أفضل النتائج بأفضل الموارد المتاحة لديهم.

٢. الابتكار والمرونة:

الاستعداد لتنفيذ الأوليات حسب أهميتها، تقديم الاقتراحات العملية المبدعة لتحسين العمل، فهم واستيعاب أوامر العمل فهم وتعلم الطرق الجديدة للعمل بسرعة المرونة، والتكيف مع ظروف ضغط العمل، فهناك من العاملين نادراً ما يستعد لتنفيذ ما يوكل إليه من أعمال وتكون أفكاره سطحية ولا يبدي رغبة في التعامل مع الرؤساء وطاعة أوامرهم، بينما يكون هدف القادة حفز همم العاملين وزرع الاستعداد التام والمستمر لتنفيذ المهام وفق أولوياتها، وتقديم المقترحات المبدعة وإيجاد قدرة عالية على التكيف مع ظروف العمل وتحدياته، كما يظهر العاملون احتراماً كبيراً للرؤساء وينفذون تعليماتهم بدقة. (شاويش، ٢٠٠٥، ص ١٥)

الدراسات السابقة:

دراسة السعودي (٢٠٢٣) بعنوان: " أثر التوجه الريادي على أداء شركات مستحضرات التجميل: الدور الوسيط - الميزة التنافسية دراسة تطبيقية في الأردن" هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر التوجه الريادي على أداء شركات مستحضرات التجميل في الأردن متوسطة العلاقة بينهما الميزة التنافسية كمتغير وسيط، وتم تطبيقها على شركات مستحضرات التجميل المسجلة بغرفة صناعة الأردن في المملكة الهاشمية الأردنية البالغ عددها (١٩٨) شركة، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم صياغة عدد من الفرضيات طبقاً لنموذج الدراسة، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وبلغ حجم العينة (٢٣٨) من مجتمع الدراسة وتم تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام برنامج Amos

وقد توصلت إلى عدد من النتائج من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي (الإبتكار، المخاطرة، الإستباقية) على الميزة التنافسية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للميزة التنافسية على أداء شركات مستحضرات التجميل، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي على أداء شركات مستحضرات التجميل بوجود الميزة التنافسية كمتغير وسيط.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات من أهمها قبول المخاطرة المرافقة للإبتكار والنظر إلى القوانين الجديدة ليست كمخاطرة فيما يتعلق بفحص السلامة لتراكم المنتجات بل كفرصة لتعزيز البحث في هذا المجال لإيجاد حلول تتلاءم مع الظروف المتاحة وعلى تحسين نسبة المبيعات في السوق الأردنية كمثيلاتها من الدول الأخرى والعمل على التوسع خارج الأردن والعمل على تعزيز الشراكة بينها وبين الدول الأخرى لإكسابها أداء تصديري جيد يمكنها من الدخول الى الأسواق الجديدة.

دراسة الخالدة (٢٠٢٢) بعنوان: " أثر التوجه الريادي في الابتكار: الدور الوسيط للقدرات الديناميكية في المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم في الأردن "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التوجه الريادي بأبعاده (الإستقلالية، الإستباقية، العدوانية التنافسية والمخاطرة) في الإبتكار (إبتكار المنتج، إبتكار العملية) ودور القدرات الديناميكية كمتغير وسيط في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير إستبانة وقد بلغت حجم عينة الدراسة (٣٥٢ عاملا) وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات.

ومن أهم نتائجها وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوي دلالة للتوجه الريادي بدلالة أبعاده (الإستقلالية، الإستباقية، العدوانية، التنافسية، المخاطرة) في القدرات الديناميكية في المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم في الأردن، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوي دلالة للقدرات الديناميكية في الإبتكار في المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم في الأردن، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوي دلالة للقدرات الديناميكية في الإبتكار في المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم في الأردن.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الأردن سلوكيات التوجه الريادي والإستفادة من مخرجاتها في تحقيق الإبتكار، وإجراء دراسة مماثلة حول تأثير التوجه الريادي في إبتكار الشركات الكبيرة الحجم ومقارنة نتائجها بنتائج هذه الدراسة.

دراسة القرم (٢٠٢٢) بعنوان: " القدرات الديناميكية وأثرها في التوجه الريادي: الدور المعدل للبيئة الإبداعية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر القدرات الديناميكية في التوجه الريادي والدور المعدل للبيئة الإبداعية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن، وتم قياس القدرات الديناميكية من خلال خمسة أبعاد هي: (قدرة الإستجابة للفرص، وقدرة تكامل الموارد، وقدرة التعلم، وقدرة إعادة التشكيل، وقدرة إدارة التحالف)، وتم قياس التوجه الريادي من خلال أربعة أبعاد هي: (الإبتكار، والإستباقية، والأخذ بالمخاطر، والمنافسة الشرسة)، وتألف مجتمع الدراسة من جميع شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن والتي يبلغ عددها (٢٦٢) شركة، اعتمدت الباحثة على المسح الشامل في دراسة المجتمع وتحليله، وتم استخدام الاستبانة كأداة في جمع البيانات المطلوبة، وقد تم استرجاع (١٣٠) استبانة أي ما يشكل نسبة (٤٩.٦%).

أظهرت النتائج أن مستوى متغيرات الدراسة (القدرات الديناميكية، والتوجه الريادي، والبيئة الإبداعية) جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، وأن هناك أثر معنوي للقدرات الديناميكية في التوجه الريادي لشركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن، وأن البيئة الإبداعية كان لها دور معنوي في تحسين أثر القدرات الديناميكية في التوجه الريادي في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن. واقترحت الدراسة عدداً من التوصيات، أهمها: أن على شركات تكنولوجيا المعلومات تشجيع الموظفين على حضور الورشات التدريبية، والعمل على إدخال الأساليب الحديثة في العمل، والبحث عن شركاء مناسبين للدخول معهم في أعمال مشتركة، ودعم مشاريع البحث والتطوير، والاهتمام بشكل أكبر بالإتصالات المباشرة وغير المباشرة بين الموظفين، لضمان تدفق المعلومات بشكل أكبر وأسهل، وتوفير جو ومناخ يساعد على تشكيل سلوكيات الموظفين بما يتناسب وثقافة الشركة.

دراسة العدوان (٢٠٢٢) بعنوان: " أثر التوجه الريادي في نجاح المشاريع الصغيرة الاردنية: الدور المعدل للدعم الحكومي خلال جائحة كورونا"

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر التوجه الريادي بأبعاده (أخذ المخاطرة، الإستقلالية، الإستباقية) في نجاح المشاريع الصغيرة الأردنية بأبعادها (الإبداع، الابتكار، النمو والسمعة)، وذلك للدور المعدل للدعم الحكومي خلال جائحة كورونا. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي الوصفي التحليلي، وقد تألفت مجتمع الدراسة من جميع المشاريع المرخصة الممولة من شركة صندوق المرأة للتمويل الأصغر خلال جائحة كورونا وعددها (٧٩٠) مشروعاً، وتم اختيار ٢٦٠ مشروعاً منها عشوائياً مثلت عينة الدراسة. وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة للتوجه الريادي بأبعاده (أخذ المخاطرة، الإستقلالية، الإستباقية) في نجاح المشاريع الصغيرة الأردنية بأبعادها (الإبداع والابتكار، النمو والسمعة)، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة للدعم الحكومي في التعديل الإيجابي لأثر التوجه الريادي بأبعاده مجتمعة في نجاح المشاريع الصغيرة الأردنية بأبعاده مجتمعة خلال جائحة كورونا.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تبني المشاريع الصغيرة الأردنية للتوجه الريادي بجميع أبعاده خاصة الإستباقية والتركيز على التحسين المستمر والإبداع والابتكار كعناصر أساسية لتحقيق بقاء المشاريع والاستمرار والنمو المستقبلي.

دراسة موسى (٢٠٢١) بعنوان: " دور التوجه الريادي في دعم القدرات التنافسية للمشروعات الصغيرة بالتطبيق على صناعة الخزف بمحافظة الفيوم"

استهدفت الدراسة التحقق من مستوى التوجه الريادي بالمشروعات محل التطبيق في مصر (خاصة محافظة الفيوم)، ودوره في دعم القدرات التنافسية للعمليات في تلك المشروعات. ولتحقيق هذا الهدف تم وضع مجموعة من الأهداف الفرعية والتمثلة في: الكشف عن العلاقة بين التوجه الريادي وبعد الجودة في القطاع محل التطبيق والعمل على تحديد العلاقة بين التوجه الريادي ووبعد التكلفة في القطاع محل التطبيق، ولقد اتخذت الدراسة من المنهج الوصفي التحليلي سبباً لها من أجل تحقيق هذه

الأهداف، كما اعتمدت الدراسة على أسلوب المعاينة بواقع عينة قوامها ١٠٠ مفردة من العاملين بالمشروعات محل التطبيق (مشروعات صناعة الخزف بمحافظة الفيوم)، كما اعتمدت الدراسة على أداة الاستقصاء لجمع البيانات اللازمة لتحقيق الغرض منها.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في رفض الفرضين الأول والثاني والمتمثلين في وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين التوجه الريادي وبعد التكلفة، ووجود علاقة ذات دلالة معنوية بين التوجه الريادي وبعد الجودة. كما تم قبول الفرضين الثالث والرابع والمتمثلين في وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين التوجه الريادي وبعد المرونة. ووجود علاقة ذات دلالة معنوية بين التوجه الريادي وبعد سرعة التسليم، ووجود علاقة طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التكلفة وعامل المخاطرة، ووجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين مستوى التكلفة وعامل الابداع، ووجود علاقة طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الجودة وعامل الابداع، ووجود علاقة طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين مستوى المرونة وعامل الابداع، ووجود علاقة طردية ضعيفة ذات دلالة إحصائية بين سرعة التسليم وعامل الابداع.

وتمثلت أهم توصيات الدراسة في ضرورة توافر دورات تثقيفية من قبل المحافظة لإصحاب والعاملين بهذه المشروعات عن التوجه الريادي ودوره في دعم هذه مشروعاتهم. وضرورة إنشاء سوق مشتركة على مستوى المحافظة تضم كافة المعارض المرتبطة بهذه المشروعات.

دراسة 2020 (shaker and Ali)

The effect of entrepreneurial orientation on innovation performance: the mediation role of learning orientation on Kuwait same

أثر التوجه الريادي في أداء الإبتكار: دور الوساطة للتوجه للتعليم في الشركات الصغيرة والمتوسطة في الكويت

هدفت الدراسة إلى مناقشة مفهوم التوجه الريادي وأداء الابتكار والتوجه للتعلم في سياق الشركات الصغيرة والمتوسطة في الكويت، والكشف عن التأثيرات المباشرة وغير المباشرة في أداء الابتكار من خلال الدور الوسيط للتوجه للتعلم، وقد استخدمت الدراسة الأساليب الكمية، واستهدفت الدراسة كبار المسؤولين التنفيذيين وأصحاب الشركات الصغيرة والمتوسطة في الكويت، واستخدمت طريقة أخذ العينات العشوائية التطبيقية لإختيار ٢٢١ مشاركاً تم جمع البيانات منهم عن طريق الإستبانة التي تم تحليلها باستخدام (pls-sem)، وقد أظهرت النتائج أن التوجه للتعلم لعب دور الوسيط الجزئي في الربط بين التوجه الريادي وأداء الابتكار.

دراسة الرواضية (٢٠٢٠) بعنوان: " أثر التوجه الريادي في الأداء الإستراتيجي للجامعات الأردنية الرسمية من خلال التعلم الإستراتيجي كمتغير وسيط: دراسة ميدانية

استهدفت الدراسة اختبار أثر التوجه الريادي في الأداء الإستراتيجي للجامعات الحكومية الأردنية من خلال التعلم الإستراتيجي كمتغير وسيط ، وتم قياس التوجه الريادي من خلال الإستباقية وتحمل المخاطرة والإبداع، في حين تم قياس التعلم الإستراتيجي من خلال توليد وتفسير وتوزيع وتطبيق المعرفة الإستراتيجية كما تم قياس الأداء الإستراتيجي من خلال بطاقة الأداء المتوازن (رضا العملاء والعمليات الداخلية والتعلم والنمو والأداء المالي)، وقد تم اختيار ثلاث جامعات حكومية (اليرموك، الأردنية، الجنوب)، وذلك بطريقة العينة العشوائية البسيطة وهي تمثل الأقاليم الثلاثة (الشمال والوسط والجنوب) وبلغ عدد عينة الدراسة (٣٤١) فرداً، وتم تحليل البيانات باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية (pls). وتمثلت أهم نتائج الدراسة في أن التوجه الريادي يؤثر إيجابياً على الأداء الإستراتيجي وعلى التعلم الإستراتيجي، كما أن التعلم الإستراتيجي يؤثر إيجابياً على الأداء الإستراتيجي، بالإضافة إلى أنه يؤثر على العلاقة بين التوجه الريادي والأداء الإستراتيجي كمتغير وسيط ، وبالنسبة لأبعاد التوجه الإستراتيجي فقد أشارت النتائج إلى أن الإستباقية لا تؤثر على الأداء الإستراتيجي والتعلم الإستراتيجي وأن توليد المعرفة الإستراتيجية

وتوزيعها وتطبيقها تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الإستراتيجي، في حين أن تفسيرها لا يؤثر على الأداء الإستراتيجي للجامعات.

وتمثلت أهم توصيات الدراسة في تقديم الحوافز للأكاديميين من أصحاب الخبرة الطويلة في المجال الأكاديمي لتولي المناصب القيادية، حيث يمتلك هؤلاء خبرة كافية في كيفية اكتشاف الأفكار الجديدة والعمل على زيادة نسبة مشاركة الأكاديميات الإناث في تولى المناصب القيادية في الجامعات، وعدم اقتصارها على الأكاديميين الذكور لإتاحة الفرصة لهن في مشاركة الذكور في تحسين عملية البحث.

دراسة الصامت (٢٠٢٠) بعنوان: "المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجه الريادي لدي طلاب كلية الأعمال جامعة مؤته"

استهدفت الدراسة معرفة علاقة المهارات الناعمة (الإتصال والتواصل، إدارة الوقت، القيادة، التخطيط، إتخاذ القرارات وحل المشكلات) منفردة ومجتمع مع التوجه الريادي لدي طلاب كلية الأعمال جامعة مؤته، ومن أجل تحقيق هذا الهدف قام الباحث بتطوير إستبانة تكونت من ٤٢ فقرة وتم توزيعها على عينة الدراسة التي بلغ عددها (٢٧٥) مفردة، وقد بلغت عدد الإستبانات الخاضعة للتحليل عدد (٢٧١) إستبانة بمعدل إستجابة بلغ (%98.54)، وقد قام الباحث باستخدام برنامج (spss) الإصدار (٢١) من أجل تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في أنه توجد علاقة إيجابية طردية قوية بين المهارات الناعمة والتوجه الريادي لدي طلاب كلية الأعمال جامعة مؤته، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٦٦) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠١ كما اتضح من خلال نتائج الدراسة أن طلاب كلية الأعمال جامعة مؤته يمتلكون مجموعة من المهارات الناعمة وبمستويات كبيرة حيث بلغ المتوسط العام لمحور المهارات الناعمة (٤.١٧) وبدرجة كبيرة كما اتضح أن الطلاب لديهم توجه ريادي وبدرجة كبيرة حيث بلغ المتوسط العام لمحور التوجه الريادي (٤.١٣) وبدرجة كبيرة.

وتمثلت أهم توصيات الدراسة في ضرورة تعزيز المهارات الناعمة لدي الطلاب من خلال إقامة البرامج التدريبية النوعية التي تعمل على بناء قدراتهم المختلفة وبما

يساهم في خلق توجه ريادي فاعل، وضرورة أن تركز البرامج التدريبية على الجوانب والتطبيقات العملية بجانب المعلومات النظرية التي تشكل المنطلق في تنمية مهارات الطلاب وليس فقط الجوانب النظرية التي أثبتت عدم فاعليتها بدون تطبيق.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق مع معظم الدراسات السابقة في تناولها التوجه الريادي وتأثيره على بعد المتغيرات المستقلة ومنها الابتكار والإبداع وكذلك الأداء الإستراتيجي وذلك مثل ما جاء في دراسات مثل دراسة السعودي (٢٠٢٣) ودراسة الخوالدة (٢٠٢٢) ودراسة العدوان (٢٠٢٢)، كما اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، واتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدامها الإستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة للتحليل.

وكذلك ساهم الإطلاع على الدراسات السابقة في التزود ببعض المراجع، والتأكد من كون الدراسة الحالية لا تمثل تكرار لدراسة سابقة، وهذا ما يميز هذه الدراسة حيث تعتبر في حدود علم الباحث أول دراسة تنطرق إلى موضوع دور التوجه الريادي في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين في شركة سابك السعودية. وساهم أيضاً الإطلاع على الدراسات السابقة في توفير الإستبانة، وكذلك إثراء مشكلة البحث من خلال التعرف على النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة.

منهج الدراسة:

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة وحل مشكلاتها. حيث يقوم هذا المنهج على دراسة الواقع، ويهتم بوصفه وصفاً دقيقاً ويعبر عنه تعبيراً كيفياً، وكمياً. فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، حيث يتم توصيف التوجه الريادي وأسس بناء الأداء الوظيفي، أما التعبير الكمي، فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مستوى " التوجه الريادي " وعلاقته التفسيرية مع الظواهر الأخرى " الاداء الوظيفي " (صويص وعابدين، ٢٠١٩).

مجتمع وعينة الدراسة:

أ. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كافة الموظفين العاملين في شركة سابك في مدينة الرياض، ويبلغ عدد الموظفين بالشركة ١٣٩ موظف.

ب. عينة الدراسة:

تم سحب عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة، واعتماداً على معادلة كريسبي ومورجان، والتي اشتق منها جدول تحديد حجم العينة وفقاً لحجم مجتمع الدراسة تمثل حجم العينة وفقاً للجدول عندما يكون مجتمع الدراسة ١٣٩ مفردة يكون حجم العينة ١٠٠ مفردة (krejcie&Margan, 1970).

أداة جمع البيانات:

تتمثل أداة جمع البيانات في قائمة إستبيان، تم إعدادها لتجميع البيانات ذات العلاقة بخصائص مفردات العينة، وذات العلاقة مدى إدراك مفردات العينة عن متغيرات الدراسة، تتكون الإستبانة من ثلاثة أجزاء، حيث يتضمن الجزء الأول مجموعه العبارات التي تقيس الخصائص الديموغرافية لمفردات عينة الدراسة من النوع، العمر، المؤهل التعليمي، سنوات الخبرة، مستوى الدخل. بينما الجزء الثاني من الإستبانة يحتوي على مقياس التوجه الريادي بأبعاده الأربعة وفقاً لمقياس (السعودي، ٢٠٢٣) السابق الإشارة إليه. أما الجزء الثالث من الإستبانة احتوى على مقياس الأداء الوظيفي وفقاً لمقياس (الرواضية، ٢٠٢٠). السابق الإشارة إليه.

أسلوب جمع البيانات:

تم تجميع البيانات بشكل إلكتروني، حيث تم تحويل الإستبيان إلى إستبيان إلكتروني من خلال جوجل فورم Google form ثم تم إرسال رابط الإستبيان الإلكتروني على تويتر والواتس آب إلى مفردات العينة، وهم موظفي شركة سابك في مدينة الرياض، وتم جمع ١٠٠ مفردة من ١٣٦ مفردة، مستهدفة كحجم للعينة بنسبة استجابة ٧٣.٥%.

عرض النتائج ومناقشتها:

توصيف متغيرات الدراسة، والإجابة على التساؤلات:

يتضمن هذا الجزء توصيف متغيرات الدراسة للتعرف على مستوى التوجه الريادي بأبعاده، مستوى الأداء الوظيفي بشركة سابك في مدينة الرياض، حيث تم إيجاد الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغير وأبعاده والعبارات التي تقيس الأبعاد، ونظراً لأنه تم القياس بناءً على مقياس ليكرت الخماسي، فإن مستوى توافر المتغير يمكن تحديده من خلال توضيح ما يشير إليه المتوسط بناءً على الجدول رقم (١) التالي: (بن العايب، ٢٠١٨)

جدول رقم (١)

تقييم مستوى توافر المتغير بمجال التطبيق					
التدرج	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
مدى الوسط الحسابي	٥.٠٠ ٤.٢١	٤.٢٠ ٣.٤١	٣.٤٠ ٢.٦١	٢.٦٠ ١.٨١	١.٨٠ ١.٠٠
مستوى التوافر	متوافر بدرجة عالية جداً	متوافر بدرجة عالية	متوافر بدرجة متوسطة	متوافر بدرجة منخفضة	متوافر بدرجة منخفضة جداً

أولاً: تحديد التوجه الريادي بشركة سابك:

لتحديد مستوى التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض تم إيجاد تكرار درجة الموافقة، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف لتحديد أولويات العبارات والأبعاد. ويوضح جدول رقم (٢) تحديد مستوى التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض بأبعاده الأربعة.

جدول رقم (٢)

تحديد التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض

الترتيب	مستوى التوافق	الاعتراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	م
				غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما		
				(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
الابتكار										
١	متوافق بدرجة عالية	1.00	4.11	١	٧	١٨	٢٨	٤٦	تشجع الشركة موظفيها على استخدام اساليب جديدة ومبتكرة في مجال عمل الادارة	١
٢	متوافق بدرجة عالية	1.03	3.81	١	١٤	١٦	٤١	٢٨	تساهم الشركة في دعم المشاريع الريادية التي تهتم بالمحافظة على البيئة	٢
٣	متوافق بدرجة عالية	1.15	3.77	٦	٧	٢٣	٣٢	٣٢	تحرص الشركة على مواكبة التغيرات التي تحدث في مجال عملها	٣
٤	متوافق بدرجة عالية	1.19	3.81	٥	١٢	١٦	٣١	٣٦	تساعد الموارد المتاحة على الارتقاء بمستوى الابتكار في مجال الشركة	٤
٥	متوافق بدرجة عالية	1.21	3.58	١٠	٧	٢٢	٣٧	٢٤	تهدف الشركة الى التميز على بقية الادارات المنافسة من خلال الابتكار	٥
متوافق بدرجة عالية		١.١١	٣.٩٦						المتوسط	
الابداع										
١	متوافق بدرجة عالية	0.936	4.15	١	٤	١٩	٣١	٤٥	تشجع الشركة الموظفين على استخدام اساليب جديدة وابداعية	١
٢	متوافق بدرجة عالية	1.03	3.79	٣	١٠	١٨	٤٣	٢٦	تهدف الشركة الى تنمية روح الابداع لدى موظفيها	٢
٣	متوافق بدرجة عالية	1.18	3.69	٥	١٤	١٨	٣٣	٣٠	تلتزم الشركة بعزيز روح المبادرة والابداع لدى العاملين	٣
٤	متوافق بدرجة عالية	1.12	3.66	٤	١٤	١٩	٣٨	٢٥	توفر الشركة كافة اشكال الدعم لذوي الافكار الابداعية	٤

دور التوجه الريادي في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك السعودية

د/ محمد المزمع محمد وشاد

٥	متوافر بدرجة عالية	1.19	3.64	٦	١٥	١٤	٣٩	٢٦	تحرص الشركة على تعزيز مبدأ مشاركة الموظفين
المتوسط									
تعمل المخاطر									
١	متوافر بدرجة عالية	0.939	3.81	١	٨	٢٥	٤١	٢٥	تتحمل الشركة المخاطر في سبيل تحقيق مشاريع ريادية
٢	متوافر بدرجة عالية	1.16	3.63	٦	١٢	٢٠	٣٧	٢٥	تدعم الشركة موظفيها في مشاريع ريادية على الرغم من وجود احتمال الفشل لبعض المشاريع
٣	متوافر بدرجة عالية	1.11	3.67	٧	٧	٢٠	٤٤	٢٢	تمارس الشركة لامركزية عالية لتسهيل الدخول الى بيئات عمل جديدة
٤	متوافر بدرجة عالية	1.25	3.57	٧	١٦	١٩	٢٩	٢٩	تتحمل الشركة مخاطر عالية من أجل إيجاد حلول مبتكرة
٥	متوافر بدرجة عالية	1.13	3.91	٥	٧	١٨	٣٢	٣٨	تقوم الشركة بتقييم حجم المخاطرة باستمرار لاتخاذ الاجراءات المناسبة لمواجهةها
المتوسط									
الاستباقية									
١	متوافر بدرجة عالية	1.10	3.82	٢	١١	٢٣	٣٦	٢٨	تهدف الشركة الى تحسين الامكانيات قبل المنافسين
٢	متوافر بدرجة عالية	1.19	3.87	٣	١٣	١٦	٣٨	٣٠	تسعى الشركة على أن تكون المنحرك الاول في توجهاتها الريادية
٣	متوافر بدرجة عالية	1.19	3.82	٧	١١	٢١	٣٤	٢٧	توفر الشركة البيئة المناسبة لتحقيق فرص عالية من المبادرات الابداعية
٤	متوافر بدرجة عالية	1.22	3.90	٥	٧	٢٢	٣٩	٢٧	تؤكد الشركة على أهمية مواكبة التطورات التكنولوجية لتحقيق الاستباقية في توجهاتها الريادية
المتوسط									
المتوسط الحسابي العام للبعد كل									
		١.١٢	٣.٨٣						

*المتوسطات معنوية عند مستوى الدلالة أقل من ٠.٠٠١.

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي للبيانات.

يتضح من جدول رقم (٢) أن المستوى العام للتوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض مرتفع حيث بلغ متوسط التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض ٣.٨٣ بانحراف معياري ١.١٢، وهذا يعني أن هناك اتفاق على أن مستوى التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض مرتفع، ويدعم ذلك أن مستويات أبعاد التوجه الريادي هي أيضاً مرتفعة المستوى، حيث نجد الآتي:

أ- مستوى توافر بعد الابتكار بشركة سابك في مدينة الرياض بلغ متوسط ٣.٩٦ بانحراف مقداره ١.١١، وأن المستوى المرتفع يتراوح ما بين ٣.٤١ إلى ٤.٢٠ وفقاً لجدول رقم (١)، وبذلك يمكن القول أن مستوى توافر بعد الابتكار بشركة سابك في مدينة الرياض مرتفع. ونجد أيضاً أن كافة متوسطات عبارات بعد الابتكار تراوحت ما بين ٣.٥٨ إلى ٤.١١. وأن المستوى المرتفع يتراوح ما بين ٣.٤١ إلى ٤.٢٠، وهذا يشير أيضاً إلى أن كافة أعمال بعد الابتكار بشركة سابك في مدينة الرياض مرتفعة.

ب- مستوى بعد الإبداع بشركة سابك في مدينة الرياض بلغ متوسط ٣.٧٨ بانحراف معياري مقداره ١.٠٩، وهذا يقع في حدود المستوى المرتفع لمستوى بعد الإبداع وفقاً لمعيار جدول رقم (١)، حيث يقع متوسط بعد الإبداع وأن المستوى المرتفع يتراوح ما بين ٣.٤١ إلى ٤.٢٠. وبذلك يمكن القول أن مستوى بعد الإبداع في التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض مستوى مرتفع أيضاً. كما نجد أن كافة متوسطات قيم عبارات بعد الإبداع بشركة سابك في مدينة الرياض تراوحت ما بين ٣.٦٤ إلى ٤.١٥، وهي جميعاً في المستويات المرتفعة أيضاً. وهذا يشير إلى أن كافة أعمال بعد الإبداع بشركة سابك في مدينة الرياض مرتفعة المستوى.

ج- بلغ مستوى بعد تحمل المخاطر متوسط ٣.٧١ بانحراف معياري مقداره ١.١٢، وهذا يقع في حدود المستوى المرتفع لمستوى بعد تحمل المخاطر وفقاً لمعيار جدول رقم (١)، حيث تقع في حدود المستوى المرتفع الذي يتراوح ما بين ٣.٤١ إلى ٤.٢٠. وبهذا يمكن القول أن بعد تحمل المخاطر في التوجه

الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض ذات مستوى مرتفع. كما نجد أن كافة ممارسات بعد تحمل المخاطر بشركة سابك في مدينة الرياض التي تعكسها عبارات بعد تحمل المخاطر في التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض هي أيضاً مستواها مرتفعة نظراً إلى أن متوسط قيم هذه العبارات تتراوح ما بين ٣.٨٢ إلى ٣.٩٠، وهي جميعاً تقع في الحدود المرتفعة والتي مداها ٣.٤١ إلى ٤.٢٠.

د- بلغ مستوى بعد الإستباقية متوسط ٣.٨٥ بإنحراف معياري مقداره ١.١٧، وهذا يقع في حدود المستوى المرتفع لمستوى بعد الإستباقية وفقاً لمعيار جدول رقم (١)، حيث تقع في حدود المستوى المرتفع الذي يتراوح ما بين ٣.٤١ إلى ٤.٢٠، وبهذا يمكن القول أن بعد الإستباقية في التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض ذات مستوى مرتفع. كما نجد أن كافة ممارسات بعد الإستباقية بشركة سابك في مدينة الرياض التي تعكسها عبارات بعد الإستباقية في التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض هي أيضاً مرتفعة نظراً إلى أن متوسط قيم هذه العبارات تتراوح ما بين ٣.٨٢ إلى ٣.٩٠، وهي جميعاً تقع في الحدود المرتفعة والتي مداها ٣.٤١ إلى ٤.٢٠.

ويوضح أيضاً جدول (٢) أيضاً الأهمية النسبية لعبارات كل بعد من أبعاد التوجه الريادي:

- فيما يتعلق بمستوى بعد الابتكار نجد ترتيب عبارات بعد الابتكار كما يلي: على الرغم أن جميعهم مستواهم مرتفع، تشجع الشركة موظفيها على استخدام أساليب جديدة ومبتكرة في مجال عمل الإدارة يليها تساهم الشركة في دعم المشاريع الريادية التي تهتم بالمحافظة على البيئة، وفي نفس الترتيب جاءت تساعد الموارد المتاحة على الإرتقاء بمستوى الابتكار في مجال الشركة، ويليهما تحرص الشركة على مواكبة التغيرات التي تحدث في مجال عملها، وأخيراً يأتي في الترتيب تهدف الشركة إلى التميز على بقية الإدارات المنافسة من خلال الابتكار.

- وفيما يتعلق ببعد الإبداع نجد ترتيب الأعمال كما يلي: تشجع الشركة الموظفين على استخدام أساليب جديدة وإبداعية، تهدف الشركة إلى تنمية روح الإبداع لدى موظفيها، تلتزم الشركة بتعزيز روح المبادرة والإبداع لدى العاملين، توفر الشركة كافة أشكال الدعم لذوي الأفكار الإبداعية، وأخيراً تحرص الشركة على تعزيز مبدأ مشاركة الموظفين.
- وفيما يتعلق ببعد تحمل المخاطر في التوجه الريادي نجد ترتيب الأعمال كما يلي: تقوم الشركة بتقييم حجم المخاطرة باستمرار لإتخاذ الإجراءات المناسبة لمواجهتها، ويلبها تتحمل الشركة المخاطر في سبيل تحقيق مشاريع ريادية، ثم تمارس الشركة لامركزية عالية لتسهيل الدخول إلى بيئات عمل جديدة، ويلبها تدعم الشركة موظفيها في مشاريع ريادية على الرغم من وجود احتمال الفشل لبعض المشاريع، وأخيراً تتحمل الشركة مخاطر عالية من أجل إيجاد حلول مبتكرة.
- وفيما يتعلق ببعد الإستباقية في التوجه الريادي نجد ترتيب الأعمال كما يلي: تؤكد الشركة على أهمية مواكبة التطورات التكنولوجية لتحقيق الإستباقية في توجهاتها الريادية، ويلبها تهدف الشركة إلى تحسين الإمكانيات قبل المنافسين، ثم يأتي في نفس الترتيب توفر الشركة البيئة المناسبة لتحقيق فرص عالية من المبادرات الإبداعية، وأخيراً تسعى الشركة على أن تكون المتحرك الأول في توجهاتها الريادية.
- وفيما يتعلق بأهمية أبعاد التوجه الريادي، يوضح جدول رقم (٣) أهمية الأبعاد المختلفة لمستوى التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض.

جدول رقم (٣)

أهمية أبعاد التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض

الترتيب	مستوى التوافر	الانحراف المعياري	الوسط	البعد
١	متوافر بدرجة عالية	١.١١	٣.٩٦	بعد الابتكار
٣	متوافر بدرجة عالية	١.٠٩	٣.٧٨	بعد الإبداع
٤	متوافر بدرجة عالية	١.١٢	٣.٧١	بعد تحمل المخاطر
٢	متوافر بدرجة عالية	١.١٧	٣.٨٥	بعد الاستباقية

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي.

يتضح من جدول رقم (٣) أن بعد الابتكار هو البعد الأكثر أهمية ثم يليه بعد الإستباقية، ثم بعد الإبداع وفي المرتبة الأخيرة بعد تحمل المخاطر، وهذا يشير إلى أن بعد الابتكار هو حجر الأساس في توفير المناخ الملائم للتوجه الريادي في الشركة.

ثانياً: تحديد مستوى الأداء الوظيفي بشركة سابك في مدينة الرياض:

يوضح جدول رقم (٤) مستوى الأداء الوظيفي بشركة سابك في مدينة الرياض:

جدول رقم (٤)

مستوى الاداء الوظيفي بشركة سابك في مدينة الرياض

الترتيب	مستوى التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	م
				غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً		
				(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
١	متوافر بدرجة عالية	0.912	3.93	١	٥	٢٤	٤٠	٣٠	تستخدم الشركة معايير محددة لقياس الانتاجية	١
٣	متوافر بدرجة عالية	0.943	3.67	٢	٨	٣٠	٤١	١٩	تهتم الشركة بقياس سرعة انجاز المهمات الموكلة للعاملين	٢
4	متوافر بدرجة عالية	1.13	3.64	٥	١٢	٢٢	٣٦	٢٥	يتوفر لدي الشركة انظمة تحفيز للعاملين	٣
6	متوافر بدرجة عالية	1.09	3.58	٤	١٣	٢٦	٣٥	٢٢	يتوفر لدي الشركة برامج تدريبية متخصصة للعاملين	٤

دور التوجه الريادي في الأداء الوظيفي للعاملين في شركة سابك السعودية

د/ محمد المنعم محمد رشاد

٥	٣٤	٣٣	١٥	١٣	٥	3.78	1.19	متوافر بدرجة عالية	٢	تحرص الشركة على توزيع المسؤوليات والصلاحيات بين الوحدات التنظيمية وفق الاختصاص
٦	٢٠	٣٨	٢١	١٤	٧	3.5	1.16	متوافر بدرجة عالية	8	تقيس الشركة حجم الانجاز اليومي للعاملين بما يتلاءم مع المطلوب
٧	٢٦	٣٠	٢٠	١٤	١٠	3.48	1.21	متوافر بدرجة عالية	9	تقوم الشركة بأجراء تحليل وظيفي لقياس كفاءة الموظفين
٨	٢٠	٣٧	١٨	١٣	١٢	3.4	1.27	متوافر بدرجة متوسط ة	10	تهتم الشركة بالأساليب التكنولوجية لرفع كفاءة العاملين
٩	٢٥	٣٦	٢٠	٨	١١	3.56	1.25	متوافر بدرجة عالية	7	تهتم الشركة باستخدام ورشات العمل الالكترونية لتدريب العاملين
١٠	٢٨	٢٩	٢١	١٨	٤	3.59	1.18	متوافر بدرجة عالية	5	تحرص الشركة على قياس اداء العاملين فيها باستحداث الاساليب الحديثة والتكنولوجية
						٣.٦٠	١.١٠	المتوسط الحسابي العام للمحور كل		

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي.

يتضح من جدول رقم (٤) أن المستوى العام للأداء الوظيفي بشركة سابك في مدينة الرياض مرتفع، نظراً إلى أن متوسط مستوى الأداء الوظيفي بلغ ٣.٦٠ بإنحراف معياري مقداره ١.١٠، وهو في حدود المستوى المرتفع كما يوضحه جدول رقم (١) والذي يبلغ مده ما بين ٣.٤١ إلى ٤.٢٠ ويدعم ذلك أن مستوي عبارات الأداء الوظيفي هي أيضاً مرتفعة المستوى، حيث نجد الآتي:

- فيما يتعلق بمستوى الأداء الوظيفي في الشركة نجد أن ترتيب عبارات الأداء الوظيفي كما يلي: تستخدم الشركة معايير محددة لقياس الإنتاجية، يليها تحرص الشركة على توزيع المسؤوليات والصلاحيات بين الوحدات التنظيمية وفق الاختصاص، يليها تهتم الشركة بقياس سرعة إنجاز المهمات الموكلة للعاملين، ويليهما يتوفر لدي الشركة أنظمة تحفيز للعاملين، ويليهما تحرص الشركة على قياس أداء العاملين فيها باستحداث الأساليب الحديثة والتكنولوجية، وبعد ذلك تأتي يتوفر لدي الشركة برامج تدريبية متخصصة للعاملين، ويليهما تهتم الشركة

باستخدام ورشات العمل الإلكترونية لتدريب العاملين، وبعد ذلك تقيس الشركة حجم الإنجاز اليومي للعاملين بما يتلاءم مع المطلوب، ويلبها تقوم الشركة بإجراء تحليل وظيفي لقياس كفاءة الموظفين، وأخيراً يأتي في الترتيب تهتم الشركة بالأساليب التكنولوجية لرفع كفاءة العاملين.

نتائج اختبارات فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي: يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية للتوجه الريادي في الأداء الوظيفي:

توضح الجداول التالية نتائج تحليل الانحدار لاختبار مدى وجود إحصائية للتوجه الريادي في الأداء الوظيفي، للتأكد من مدى صحة هذا الفرض تم الاعتماد على تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وتمثلت نتائج تحليل الانحدار فيما يلي:

للتأكد من مدى صحة هذا الفرض تم الاعتماد على تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وتمثلت نتائج تحليل الانحدار فيما يلي:

جدول رقم (٥)

مدى معنوية نموذج أثر أبعاد التوجه الريادي في الاداء الوظيفي

النموذج	R	R ²	معامل التحديد المعدل	F	مستوى المعنوية
١	٠.٨٠٤	٠.٦٤٧	٠.٦٣٦	٥٨.٦٠٢	٠.٠٠٠

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

جدول رقم (٦)

تحليل التباين ANOVA لنموذج أثر أبعاد التوجه الريادي في الاداء الوظيفي

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مربع الخطأ	F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	٢٥.٤١٢	٣	٨.٤٧١	٥٨.٦٠٢	٠.٠٠٠
البواقي	١٣.٨٧٧	٩٦	٠.١٤٥		
الإجمالي	٣٩.٢٨٩	٩٩			

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

جدول رقم (٧)

مدى معنوية عناصر نموذج أثر أبعاد التوجه الريادي في الاداء الوظيفي

sig	T	المعاملات غير المعيارية			
		المعاملات المعيارية	بيتا B		
.002	3.140		.227	.712	الجزء الثابت
.000	4.533	.397	.075	.338	بعد الابتكار
.002	3.209	.263	.069	.233	بعد الابداع
.002	3.267	.267	.067	.219	بعد تحمل المخاطر
.002	3.209	.268	.٠٦٥	٢٣٦	بعد الاستباقية

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من التحليل السابق، صحة الفرض القائل بأن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير أبعاد التوجه الريادي في الأداء الوظيفي، حيث إن معامل الارتباط يتمثل في (٠.٨٠٤) أي أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد تحمل المخاطر في التوجه الريادي في الأداء الوظيفي. وأن هذا المتغير (أبعاد التوجه الريادي) يفسر ٦٤.٧% التغيرات الحادثة في الأداء الوظيفي، حيث بلغ معامل التحديد $R^2 = 0.647$ عند مستوى معنوية ($0.000 = sig$)، وهذا يوضحه أيضاً نموذج الإنحدار.

- حيث بلغ معامل الانحدار بيتا $B = 0.397$ وعند $T = 4.533$ بمستوى معنوية ٠.٠٠٠، وهذا يؤكد تأثير متغير بعد الابتكار من بين أبعاد التوجه الريادي في الاداء الوظيفي.
- حيث بلغ معامل الانحدار بيتا $B = 0.263$ وعند $T = 3.209$ بمستوى معنوية ٠.٠٠٠، وهذا يؤكد تأثير متغير بعد الابداع من بين أبعاد التوجه الريادي في الاداء الوظيفي.

■ حيث بلغ معامل الانحدار بيتا $B = 0.267$ وعند $T = 3.267$ بمستوى معنوية 0.000 ، وهذا يؤكد تأثير متغير بعد الاستباقية من بين أبعاد التوجه الريادي في الاداء الوظيفي.

نتائج الدراسة:

تمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

- تتمثل أهم الخصائص الديموغرافية للأفراد العاملين بشركة سابك في مدينة الرياض، في أن النسبة العظمى من الموظفين من الذكور حيث بلغت نسبة الذكور 67% ، أما الإناث بلغت 33% . وهذا يشير إلى أن شركة سابك في مدينة الرياض تعتمد بدرجة عالية على الذكور أكثر من الإناث.
- النسبة العظمى للعاملين من فئة الشباب حيث بلغت فئة العاملين (من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة) 46% ، والفئة العمرية (من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة) 37% ، وكبار السن 8% . وهذا ما يوضح اعتماد الشركة على أصحاب الخبرة لقدرتهم على تفهم أساليب التوجه الريادي.
- النسبة العظمى من العاملين بالشركة ذوي تعليم جامعي وتعليم عالي، حيث بلغت نسبة الحاصلين على درجة البكالوريوس 36% والحاصلين على دراسات عليا 25% بإجمالي 61% ، وأن 39% من العاملين ذوي مؤهلات متوسطة وامتدنية، لذلك على الشركة التركيز على رفع درجة التعليم في العاملين بالشركة لقدرتهم على فهم واقع التوجه الريادي.
- يتمتع معظم العاملين بالشركة بمستوى خبرة متوسط، حيث نسبة 62% لديها خبرة تفوق ٥ سنوات، وهؤلاء الأفراد لديهم القدرة على التعامل مع أساليب وتقنيات التوجه الريادي، لذلك على الشركة الحفاظ على هذه الفئة.
- ارتفاع مستوى التوجه الريادي، حيث يمثل المتوسط العام 3.83 ، وهو يقع ما بين 3.4 إلى 4.2 مما يشير إلى ارتفاع مستوى التوجه الريادي بشركة سابك في مدينة الرياض. كما اتصفت أبعاد قياس مستوى التوجه الريادي بالارتفاع، حيث تمثل بعد الابتكار بالشركة 3.96 كمتوسط لإدراك مفردات العينة حول

بعد الابتكار بالشركة، وهو متوسط يقع ما بين ٣.٤ الى ٤.٢، كما نجد أن مستوى بعد الإستباقية ٣.٨٥ وهو أيضاً يقع ما بين ٣.٤ الى ٤.٢ مما يشير إلى ارتفاع مستوي بعد الإستباقية في التوجه الريادي في الشركة، كما نجد أن مستوى بعد الإبداع بلغ كمتوسط لإدراك مفردات عينة الدراسة لهذا المتغير ٣.٧٨، وهو أيضاً يقع ما بين ٣.٤ إلى ٤.٢، مما يشير إلى ارتفاع بعد الإبداع بشركة سابك في مدينة الرياض، وأيضاً بلغ متوسط بعد تحمل المخاطر ٣.٧١، وهو مستوى مرتفع.

- ارتفاع مستوى الاداء الوظيفي، حيث يمثل المتوسط العام ٣.٦٠، وهو يقع ما بين ٣.٤ الى ٤.٢ مما يشير الى ارتفاع مستوى الاداء الوظيفي بشركة سابك في مدينة الرياض.
- يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية لبعء الابتكار في الأداء الوظيفي.
- يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية لبعء الإبداع في الأداء الوظيفي.
- يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية للإستباقية في الأداء الوظيفي.
- يوجد أثر موجب ذو دلالة إحصائية لتحمل المخاطر في الأداء الوظيفي.

التوصيات:

- تتمثل أهم التوصيات التطبيقية المقدمة لشركة سابك في مدينة الرياض لتحسين مستوى التوجه الريادي لتحقيق الأداء الوظيفي فيما يلي:
١. توفير الموارد للعاملين للعمل على الإرتقاء بمستوى الابتكار في مجال الإدارة .
 ٢. دعم أصحاب الأفكار الإبداعية من العاملين والعمل على تنمية مهاراتهم وإبداعهم.
 ٣. تقديم الدعم للموظفين في تنفيذ المشاريع الريادية وعدم النظر إلى احتمالات الفشل لبعض المشاريع.
 ٤. توفير بيئة مناسبة للعمل من أجل تحقيق فرص عالية من المبادرات الإبداعية في الإدارة.

المقترحات البحثية:

- على الباحثين دراسة المتغيرات الوسيطة التي تتوسط العلاقة بين التوجه الريادي، والأداء الوظيفي، وأيضاً دراسة المتغيرات الوسيطة التي تتوسط العلاقة بين بينهما.
- دراسة دور المتغيرات الديموغرافية كمتغيرات رقابية عند دراسة العلاقة بين التوجه الريادي والاداء الوظيفي.

قائمة المراجع:

أولاً : المراجع العربية:

- النصور، جمال احمد (٢٠٢٣). أثر التوجه الريادي على أداء شركات مستحضرات التجميل: الدور الوسيط للميزة التنافسية: دراسة تطبيقية في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن
- أبو قرن، سعيد محمد (٢٠١٥). واقع ريادي الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة
- موسي، فاطمة (٢٠٢١). دور التوجه الريادي في دعم القدرات التنافسية للمشروعات الصغيرة بالتطبيق على صناعة الخزف بمحافظة الفيوم، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة.
- المنسي، محمود عبد العزيز (٢٠١٩). التوجه الريادي وأثره في عمليات إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة بنها، كلية التجارة.
- النعيمي، محمد عبد العال، والمؤمني، هنادة ماجد، والشغري، رضوان (٢٠١٦). أثر العلاقة بين التوجه الريادي التدريجي والجزري على الفعالية التنظيمية للجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة (٤٨)، ٢٣
- مرعي، كائنكان (٢٠١٧). أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال لشركات الاتصالات السعودية، دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات السعودية بمدينة تبوك، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد (١) العدد (٦)

- نصر، فرج على عمار (٢٠٢٣). الإحتراق الوظيفي وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة حالة على كلية الاقتصاد بجامعة سرت الليبية، مجلة الدراسات الاقتصادية، جامعة سرت، كلية الاقتصاد، مج ٦، ١٤
- عارف، محمد عبده (٢٠١٩). دور التوجه الريادي في تحقيق المرونة الإستراتيجية لقطاع الدواء المصري، دراسة ميدانية مقارنة، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، كلية التجارة.
- العدوان، ضحي رياض (٢٠٢٢). أثر التوجه الريادي في نجاح المشاريع الصغيرة الأردنية: الدور المعدل للدعم الحكومي خلال جائحة كورونا، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية الأعمال، الأردن
- رشيد، صالح عبد الرضا، والزيادي، صباح حسين (٢٠١٣م). دور التوجه الريادي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعات الفرات الاوسط، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ١٥
- الكربي، حسن ناجي (٢٠٢٠). أثر التفكير الإستراتيجي في التوجه الريادي: دراسة تطبيقية على قطاع الإتصالات في قطر، رسالة ماجستير، جامعة موتة، كلية الدراسات العليا.
- أبو حمادة، عبد الموجود ونصار، حمدي جابر (٢٠١٦). ريادة الأعمال وجودة الخدمات الصحية داخل المستشفيات الحكومية بمنطقة تبوك، مجلة مركز صالح عبد الله كامل للإقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر
- المنسي، محمود عبد العزيز (٢٠١٩). التوجه الريادي وأثره في عمليات إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة بنها، كلية التجارة.
- تيطراوي، إيمان وزوبيري، زهيرة (٢٠١٩). أثر التوجه الإستراتيجي الريادي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، جامعة المسيلة، الجزائر.
- الزعبي، محمد عبدالله (٢٠٠٩): أثر القيادة التشاركية على تحسين أداء الموارد البشرية في شركات الصناعة الكويتية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن.
- السعودي، زند كمال محمد (٢٠٢٣). أثر التوجه الريادي على أداء شركات مستحضرات التجميل: الدور الوسيط للميزة التنافسية، دراسة تطبيقية في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن
- حسن، أمين محمد (٢٠٢٢). الأداء الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه، مجلة الدراسات المستدامة، الجمعية العلمية للدراسات التربوية المستدامة، مج ٤، ١٤

- شربي، بشير (٢٠٢١). الأداء الوظيفي لذي موظفي جامعة ورقلة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، مج ١٤، ع ٣٤
- مزغيش، سمية عيسى (٢٠٢٠). الأداء الوظيفي من خلال بعدي الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي: مقارنة نظرية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية، مج ٦، ع ٢٤
- الخوادة، غدير أحمد سالم (٢٠٢٢). أثر التوجه الريادي في الابتكار: الدور الوسيط للقدرات الديناميكية في المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم في الأردن، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، الأردن
- القرم، عبير عبد الوهاب (٢٠٢٢). القدرات الديناميكية وأثرها في التوجه الريادي: الدور المعدل للبيئة الإبداعية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن، رسالة دكتوراه، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.
- العدوان، ضحي رياض (٢٠٢٢). أثر التوجه الريادي في نجاح المشاريع الصغيرة الأردنية: الدور المعدل للدعم الحكومي خلال جائحة كورونا، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، الأردن
- الرواضية، وليد عيد (٢٠٢٠). أثر التوجه الريادي في الأداء الإستراتيجي للجامعات الأردنية الرسمية من خلال التعلم الإستراتيجي كمتغير وسيط، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن
- الصامت، عبد الكريم (٢٠٢٠). المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجه الريادي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.

ثانيا : المراجع الأجنبية :

- F. A. Zainol & S. Ayadurai, (2011)"Entrepreneurial Orientation and Firm Performance: The Role of Personality Traits in Malay Family Firms in Malaysia", International Journal of Business and Social Science, Vol. 2, No. 1.
- Z. Yousaf & A. Majid, "Organizational network and strategic business performance", Journal of Organizational Change Management, (2018), Vol. 31, No. 2.

- Yu,F.(2012) ."Strategic flexibility, entrepreneurial orientation and firm performance", African Journal of Business Management, (2012), Vol. 6, No. 4.
- Eroglu, m., quatrain , f. & Achimota A.(2018). Conceptualizing Entrepreneurial Orientation Dimensions and Female Business Performance in Developing Economies, Journal of International Business and Entrepreneurship Development, 11(2)
- Soo& Christine (2012) Timothy Devaney; David Midglers; Anne Deering Knowledge Management: Philosophy Processes, and Pitfalls, California Management Review, 44(40), PP: 129-150.
- Wong, s.k. (2014) Impacts of environmental turbulence on entrepreneurial orientation and new product success, European Journal of Innovation Management , 17(2)
- SHAHER, A& ALI, K.(2020). the effect of entrepreneurial orientation on innovation performance: the mediation role of learning orientation on Kuwait same, management science letters, 10(16), 3811-3822
- O. L. Rua & A. Franca, "Assessing the Relationship between Entrepreneurial Orientation, Reputational Resources and Absorptive Capability: A Resource-Based Approach ", Periodical Polytechnical Social and Management Sciences, (2016), Vol 26, No. 1.
- Wong, s.k. (2014) Impacts of environmental turbulence on entrepreneurial orientation and new product success, European Journal of Innovation Management, 17(2)
- R. H. Linares, et al., "The effect of socioemotional wealth on the relationship between entrepreneurial orientation and family business performance", (2019)
- Schachter m. (2015) disentangling competences: inter relationships on creativity, innovation and entrepreneurial, thinking skills and creativity (16)1

- Wales, et al., "Entrepreneurial orientation: International, global and cross-cultural research", *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, (2019), Vol. 37, No. 2.
- Chavez, r. ya , w.jacobs , m. and feng , m.(2017) manufacturing capability and organizational performance : the role of entrepreneurial orientation “ *international journal of production economics* , 184: 33-46
- Vij s.and bedi h. (2012) relationship between entrepreneurial orientation and business performance: Review of literature: the *iup journal of business strategy*, ix (3)
- Erogul, m., quatrain , f. & Achimota A.(2018). Conceptualizing Entrepreneurial Orientation Dimensions and Female Business Performance in Developing Economies, *Journal of International Business and Entrepreneurship Development*, 11(2)