NTU Journal for Administrative and Human Sciences (2024) 4 (2) : 95 - 109
DOI: https://doi.org/10.56286/ntujahs.v4.i2

IRAQI Academic Scientific Journals

JAHS NTU

P-ISSN: 2789-1240 E-ISSN:2789-1259

NTU Journal for Administrative and Human Sciences

Available online at: https://journals.ntu.edu.iq/index.php/NTU-JMS/index

The Availability of Entrepreneurial Alertness Dimensions in the Northern Technical University and its formations in Nineveh Governorate: A diagnostic analytical study of the opinions of a sample of administrative leaders

1st Researcher: Rana Abdulmunem Mohammed, 2nd Assist Dr. Ahmad Sulaiman Mohammed
1. Northern Technical University. Administrative Technical College / Mosul.
2. Northern Technical University. Administrative Technical College / Mosul.

Article Informations

Received: 29 – 10 - 2023
Accepted: 21 - 11- 2023
Published online : 01 – 04 - 2024

Corresponding author:
Name: Rana Abdulmunem Mohammed
Affiliation : Northern Technical University
Email:
rana.abdulmonim93@gmail.com

Key Words:
*Entrepreneurial alertness *survey and research,
*Evaluation and judgment

A B S T R A C T

The research aims to determine the availability of the dimensions of entrepreneurial alertness represented by (survey and research, cooperation and communication, evaluation and governance) among the leaders of the Northern Technical University and its formations in Nineveh Governorate. The descriptive analytical approach was adopted in processing the data collected through a questionnaire distributed to a sample consisting of (85) Respondents representing the senior and middle administrative leadership in the researched organizations, and several statistical methods were used in analyzing this data according to the ready-made software (SPSS V. 25). The research reached several results that confirmed the availability of these dimensions at high levels among the leaders of the researched organizations, in addition to presenting a group Among the proposals that emphasize the necessity of strengthening the ownership of these dimensions by the leaders of the researched organizations and working to adopt them in order to achieve their goals.

THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE:
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

المقدمة:

تواجه المنظمات المعاصرة العديد من التحديات البيئية والمنافسة الشديدة والتقادم المعرفي والتحول من المزايا التنافسية التقليدية الى الموجودات الفكرية في ظل التغير البيئي المتسارع في جميع النواحي سواء أكانت سياسية، اقتصادية، ثقافية، اجتماعية أم تكنلوجية في بيئة الاعمال على المستوى المحلي أو الدولي، فضلاً عن انفتاح الأسواق بسبب تأثيرات العولمة. وعلى نحو أصبحت المنظمات الحديثة تعمل في محيط يتسم بالتعقيد والغموض والتي باتت تشكل ضغطاً كبيراً عليها، ولكي تستطيع هذه المنظمات تحقيق النجاح والتميز من أجل البقاء والاستمرار في مجال عملها والتعامل مع التقنيات المتطورة التي تدعم المدراء في أداء وظائفهم بشكل أفضل، أصبح الزاماً عليها ان تواكب هذه التطورات وتعمل على احتواءها في اطار تبني الأساليب والنظم الإدارية الحديثة والمتقدمة والتي تتطلب عدم الاكتفاء بالتركيز على مواردها الملموسة فقط بل عليها ان تهتم بمواردها غير الملموسة أيضاً، ويعبر عنها باليقظة الريادية، اذ ان اغلب المنظمات تبحث عن نظم إدارية متقدمة جديدة لتحقيق حالة الريادة والابداع ومواجهة تحديات البيئة الخارجية واحتواءها وبما يحقق لها التفرد في ميدان عملها، فضلا عن قدرة التعرف على الفرص والتغيرات والتحولات واستغلالها لصالحها. لذا ظهر مفهوم اليقظة الريادية ذات القدر الكبير من الأهمية ضمن نظرية ريادة الاعمال، الامر الذي جعل موضوع اليقظة الريادية موضوع اهتمام البحث الحالي.

المبحث الأول: منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

تعد اليقظة الريادية واحدة من الموضوعات المهمة التي تسهم في تحقيق اهداف المنظمات وبما يضمن نجاحها وبقاءها، اذ انها تمثل روح المبادرة في المنظمات، فضلاً عن كونها تحدد المتغيرات السريعة في بيئتها الخارجية، وعلى نحو يمكن قادتها من التفكر الريادي لاكتشاف الفرص المحتملة والعمل على استثمارها كونها تمثل الركيزة الأساسية لليقظة، وفي ذلك إشارة الى ضرورة امتلاك قادة المنظمات للأبعاد المجسدة لليقظة الريادية والعمل على تبنيها والمتمثلة بـ(المسح والبحث، التعاون والتواصل، التقييم والحكم).

اتساقاً مع ما تقدم وللتأكد من مدى توافر تلك الابعاد في منظماتنا المحلية ممثلة بالجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى تبنى البحث الحالي معالجة مشكلة بحثية مفادها "هل تتوافر الابعاد المعبرة عن اليقظة الريادية لدى قادة المنظمات المبحوثة.

ثانيا: اهمية البحث: تحدد أهمية البحث بالآتي:

1. تناوله موضوع اليقظة الريادية في اطار التعريف بمفهوم اليقظة الريادية وأهميتها فضلا عن تحديد ابعادها، وبما يسمح للباحثين بالاستفادة من الاطار النظري الذي سيتم تقديمهُ.
2. يعد هذ أحد البحث الاسهامات المتواضعة على المستويين الأكاديمي والميداني في ضوء توجيه الدراسات المستقبلية، فضلاً عن حاجة المنظمات المبحوثة الى تبني الأساليب الإدارية الحديثة متمثلة باليقظة الريادية.
3. تركيز استراتيجيات المنظمات المبحوثة، نحو *تحقيق اهدافها* في إطار امتلاك السبل الكفيلة المتحققة من المواءمة بين أبعاد اليقظة الريادية.

ثالثاً: اهداف البحث:

يسعى البحث الى تحقيق عدة اهداف منها:

1. تقديم إطار نظري عن متغير البحث (اليقظة الريادية) بالإفادة من المصادر العربية والاجنبية.
2. الكشف عن واقع اليقظة الريادية في إطار وصف إجابات عينة الدراسة وتشخيصها لابعادها المتمثلة بِـ(المسح والبحث، التعاون والتواصل، التقييم والحكم)، وصولاً الى اختبار فرضية البحث.
3. التوصل الى بعض الاستنتاجات ذات العلاقة باليقظة الريادية وتقديم بعض المقترحات الضرورية للمنظمات عامة والمبحوثة خاصة فيما يتعلق بمتغير البحث.

رابعاً: فرضية البحث:

تجسد البحث في فرضية رئيسة تنص على لا تتوافر لدى قادة المنظمات المبحوثة الابعاد المجسدة لليقظة الريادية والمتمثلة بـ (المسح والبحث، التعاون والتواصل، الحكم والتقييم) في ضوء إجابات المبحوثين.

خامساً: اسلوب جمع البيانات وتحليلها: اعتمد في جمع البيانات على استمارة الاستبانة التي عدت لهذا الغرض وعرضت على مجموعة من الخبراء المحكمين لغرض تقييمها وبما يتفق مع موضوع البحث ومحتوياته، واعتُمِد مقياس ليكرت الخماسي(أتفق بشدة, أتفق، أتفق نوعاً ما، لا أتفق، لا أتفق بشدة)، وبأوزان(1,2,3,4,5) لكل منها على التوالي وللاستفادة من المصادر الواردة في الجانب النظري ومن اجل اختبار فرضية البحث تم اعتماد برنامج التحليل الاحصائي(SPSS V. 25) باستخدام الوسائل الاحصائية المتُمثلة بِـ(التكرارات، والنسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري).

سادساً: مجتمع الدراسة وعينتها: تمثل مجتمع الدراسة بالقيادات الإدارية العليا والوسطى في الجامعة التقنية الشمالية وتشكيلاتها في محافظة نينوى، إذ بلغ عددهم (160) قيادياً اختيرت منهم

عينة عشوائية على وفق الأسس العلمية في اختيار العينة، اذ تم توزيع(99) استمارة، استرجعت منها (85) استمارة صالحة للتحليل وبنسبة 86%، وبذلك بلغت نسبة تمثيل العينة 53% من المجتمع، ويوضح الجدول(1) تفاصيل ذلك.

الجدول(1)

الاستمارات الموزعة والمسترجعة

المجتمع	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الصالحة للتحليل	نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل	نسبة تمثيل العينة للمجتمع
160	99	92	85	%86	%53

المصدر: من إعداد الباحثان

المبحث الثاني: الجانب النظري

اليقظة الريادية

اولاً: مفهوم اليقظة الريادية واهميتها:

تعود المحاولات الأولى لبداية مفهوم اليقظة الريادية الى القرن الثامن عشر، اذ قدم الاقتصادي البريطاني ألفريد مارشال فكرة حديثة لريادية الاعمال وهي اليقظة الريادية لرجل الاعمال، اذ عرفها(جلاب،51:2013) بانها اكتشاف الفرص التي توفرها البيئة الخارجية للمنظمة والاستفادة من الموارد الداخلية بأنواعها المختلفة والسعي على استثمار تلك الفرص بهدف خلق القيمة لأصحاب المصالح، وهي لدى(Hassen, 2014: 3) تمثل براعة بالإمكان تعلمها وتطويرها، اذ تقدم إرشادات للرياديين في كيفية اكتشاف الضرر في ضوء الإمكانيات المتاحة.

وينظر اليها(Samo,2016:127) بالقابلية على احداث طفرة كبيرة في تفهم كيفية الوصول الى أفكار جديدة ومبتكرة لفهم عملية فرز الفرص، وعدها(المواضية،337:2019) الرغبة الى تخصيص جزء مهم من الوقت للتفكير في البيئة والبحث عن الفرص المثمرة، ووصفها(Urban, 2020: 493) بمجموعة متميزة من مهارات المعالجة المعرفية التي يعبر عنها في موقف قبول الفرص المتوفرة والتي تم التغافل عنها من قبل الاخرين، واشار(المرشدي،32:2021) بانها عملية تمتع رائد الاعمال بمستوى جيد من المهارات والتفكير الإبداعي والتركيز على الملاحظة في بيئته، ما يساعده في الحصول على الفرص المثمرة والاستفادة من تلك الفرص وتجنب التهديدات المتوقعة، وبين (نعمة،38:2022) بان القدرة على المشاهدة والاحساس الجيد بالفرص البيئية

وتحديدها عن طريق البحث والمسح وامكانية استثمارها عبر الترابط والتواصل وتحويلها الى فرص مثمرة عن طريق التقييم والحكم.

ويصف(عبدالله،38:2021) دور الأشخاص اليقظين ريادياً يكونون بالمرصاد للفرص كالذي يقف على منطقة مرتفعة ليرى جميع الاحداث.

وتبرز اهمية اليقظة الريادية على النحو الآتي:

1) اليقظة الريادية لها الأفضلية في جعل صانعي القرار الاستراتيجي مستشعراً جيداً للفرص المحتملة في البيئة (المرشدي والشمري,88:2022).

2) تمكن قادة المنظمة على التفكير الريادي الناجح الذي يستند على الانتباه الدقيق والفهم الكبير للفرص، وان اكتشاف وتحديد الفرص يعد بمثابة النقطة المركزية لليقظة (داود وعبد الكريم، 70:2020).

3) تعد موضوعاً مهماً لتحديد المتغيرات السريعة في البيئة المرتبطة باتخاذ القرارات والتنبؤ بقيمة الفرص، اذ تؤدي اليقظة دوراً رئيساً في تحسين سلوك الريادة عبر المساعدة ليس فقط في تأطير الأنماط والفرص في المراحل المبكرة من تطوير المنظمة، ولكن ايضاً تشكل قاعدة مستمرة للتكييف مع ريادة الاعمال عبر مرحلة تطوير الفرص(Patel,2018.3) .

4) تؤدي دوراً مهماً على المستوى التنظيمي، اذ تمثل اليقظة الريادية روح المبادرة في المنظمة، لكونها تساعد المنظمة في تغيير الأسلوب او السلوك الإداري والقضاء على مفهوم القصور الذاتي(Urban& wood, 2017: 5).

ثانياً: أبعاد اليقظة الريادية:

تعددت تصنيفات الابعاد المعبرة عن اليقظة الريادية المقدمة من قبل الباحثين والكتاب، اذ عد نموذج(Tang, 2012: 77) بأبعاده الثلاثة مرجعاً أساسياً لمعظم الدراسات التي تناولت اليقظة الريادية **و**تمثلت بـ(المسح والبحث، التعاون والتواصل، التقييم والحكم).

أ. **المسح والبحث:** اذ يؤكد(Tang *et al.*, 2012: 79) ان بعد المسح والبحث يركز على ضرورة ان يكونوا رواد الاعمال مثابرين وغير تقليدين قي طريقة بحثهم عن الفرص الجديدة، والعمل على استثمار تلك الفرص من اجل تقديم منتجات جديدة بأفكار غير تقليدية. ويمثل هذا البعد جزء من اليقظة الريادية الذي يستخدم المعلومات والمعرفة المتراكمة والخبرة لكسب الفرص قبل بقية المنافسين. وأحدى الأمور المهمة لعملية اكتشاف الفرص واستثمارها، اذ ينبغي على الأشخاص اليقظين ان يقوموا بمسح وفحص البيئة بشكل مستمر.

ب. التعاون والتواصل: وينظر (Kadile& Biraglia, 2020: 6) الى هذا البعد في اطار قيام الأفراد وبموجبه في النهاية بعملية ترابط المعلومات الجديدة مع تلك التي تبدو غير مترابطة بقصد بناء أفكار جديدة، وان هذا البعد يعزز بشكل خاص عملية ممارسة وتوسيع المعلومات الخاصة بمجال العمل. وان تفسير المعلومات التي تم جمعها في المرحلة الأولى تمكن الأفراد على ممارسة اتصالات محددة وتصحيح وجهات النظر الحالية.

ج. التقييم والحكم: ويشير (المرشدي، 2021: 41) الى التقييم والحكم بعملية تقييم الفرص الجديدة والأفكار، كذلك واختيار فيما أذا كانت هذه الفرص ستؤدي الى تحقيق ربح ام لا تأسيساً على التوقعات طويلة الآجل والحكم عليها وذلك طبقاً لتحديد بقاء العمل عبر الاستثمار او عدم الاخذ بها.

المبحث الثالث: الجانب الميداني

أولاً: وصف مستوى إجابات المبحوثين عن ابعاد اليقظة الريادية وتشخيصها

يحتوي مضمون هذا المحور اختبار فرضية الدراسة الرئيسة التي تنص على "لا تتوافر لدى قادة المنظمات المبحوثة الأبعاد المجسدة لليقظة الريادية والمتمثلة بـ(المسح والبحث، التعاون والتواصل، الحكم والتقييم)" في ضوء إجابات المبحوثين وعلى النحو الآتي:

1_ المسح والبحث:

للتعرف على مدى توافر هذا البعد في المنظمات المبحوثة تمت الاستعانة بإجابات المبحوثين عن مؤشراته المتمثلة بـ(x1–x6)، اذ تعكس معطيات الجدول(1) وجود اتفاق (اتفق بشدة , اتفق) لدى(75%)، من المبحوثين على اجمالي مؤشرات هذا البعد، ويتضمن نسبة الاتفاق نوعا ما (20.3%)، ونسبة عدم الاتفاق (لا اتفق بشدة , لا اتفق) بلغت (4.7%)،ويعزز نسبة اتفاق المبحوثين على مؤشراته قيمة الوسط الحسابي الذي بلغ (3.97) والانحراف معياري (0.803) , وان المؤشر الذي اسهم بأعلى نسبة اتفاق من بين مؤشرات هذا البعد هو (x1) و بنسبة اتفاق بلغت (88.3%) وبوسط حسابي (4.18) وانحراف معياري (0.693) والذي تؤكد على أن إدارة المنظمات

المبحوثة تؤمن المعلومات عبر التفاعل مع الأطراف ذات العلاقة في مجال عملها , وان المؤشر الأقل اسهاماً في نسبة الاتفاق على هذا البعد تمثل بـ (X6) وبنسبة اتفاق بلغت (64.9%) ووسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.864) والذي يقضي على إدارات المنظمات المبحوثة تؤمن المعلومات عبر استقراء الاحداث على وفق منحنى التغييرات الحاصلة في بيئتها، كما تشير نسب الاتفاق على بقية المؤشرات الى توافر بعد المسح والبحث واحداً من ابعاد اليقظة الريادية لدى قادة المنظمات المبحوثة.

الجدول (1)

وصف بعد المسح والبحث وتشخيصه

المصدر: من أعداد الباحثان (في ضوء استمارة الإستبانة) n=85

2_ التعاون والتواصل:

تؤشر معطيات الجدول (2) ميل إجابات (74.4%) من المبحوثين نحو الاتفاق (أتفق بشدة، أتفق) على مؤشرات هذا البعد اجمالاً والمتمثلة بـ(X7_X13)، ونسبة الأتفاق نوعاً ما بلغت (21.5%)، وعدم الأتفاق (لا أتفق بشدة، لا أتفق) بنسبة بلغت (4.1%)، ويدعم نسبة الاتفاق قيمة الوسط الحسابي الذي بلغ (4.0)، وانحراف معياري الذي بلغ (0.815). ويعد(X7) من بين المؤشرات التي حققت اعلى نسبة اتفاق بلغت (84.7%)، وبوسط حسابي بلغ (4.14) وانحراف معياري بلغ(0.774)، والذي ينص على ان إدارات المنظمات المبحوثة تحقق التعاون والتواصل في اطار توظيف ما تمتلكه من وسائل اتصال لتأمين التماسك بين العاملين ضمن بيئتها. وحقق مؤشر(X13) اقل نسبة اتفاق بلغت (65.8%) وبوسط حسابي بلغ (3.80) وانحراف معياري بلغ

المؤشرات	مقياس الإجابة										الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
المؤشرات	مقياس الإجابة										الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
X1	27	31.8	48	56.5	8	9.4	2	2.3	0	0	4.18	.693
X2	32	37.6	39	45.9	11	12.9	2	2.4	1	1.2	4.16	.829
X3	18	21.2	41	48.2	22	25.9	4	4.7	0	0	3.86	.804
X4	26	30.7	36	42.2	20	23.6	3	3.5	0	0	4.00	.831
X5	16	18.8	44	51.8	20	23.5	5	5.9	0	0	3.84	.800
X6	17	21	39	43.9	22	26.9	7	8.2	0	0	3.78	.864
المعدل	26.9		48.1		20.3		4.5		0.2		3.97	0.803
المؤشر الكلي	75				20.3		4.7				3.97	0.803

(0.856)، والذي يشير الى ان إدارات المنظمات المبحوثة تحقق التعاون والتواصل في إطار انتها ج الدبلوماسية مدخلاً لتأمين التواصل بين العاملين لديها، ويستدل من تلك النسب الى جانب نسب الاتفاق على المؤشرات البقية على امتلاك قادة المنظمات المبحوثة بعد التعاون والتواصل واحداً من ابعاد اليقظة الريادية.

الجدول (2)

	أتفق بشدة %		% أتفق		أتفق نوعا ما%		% لا أتفق		لا أتفق بشدة %			
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
X7	28	32.9	44	51.8	11	12.9	1	1.2	1	1.2	4.14	.774
X8	22	25.9	45	52.9	17	20.0	1	1.2	0	0	4.04	.715
X9	27	31.7	36	42.4	18	21.2	4	4.7	0	0	4.01	.852
X10	26	30.6	39	45.9	16	18.8	4	4.7	0	0	4.02	.831
X11	29	34.1	30	35.3	25	29.4	1	1.2	0	0	4.02	.831
X12	24	28.2	37	43.5	18	21.2	6	7.1	0	0	3.93	.884
X13	18	21.1	38	44.7	23	27.1	6	7.1	0	0	3.80	.856
المعدل	29.2		45.2		21.5		3.9		0.2		4.0	0.815
المؤشر الكلي	74.4				21.5		4.1				4.0	0.815

وصف بعد التعاون والتواصل وتشخيصه

المصدر: من أعداد الباحثان(في ضوء استمارة الإستبانة) n=85

3_ التقييم والحكم:

تفصح معطيات الجدول(3) عن اتفاق(أتفق بشدة، لا أتفق) بنسبة(71.3%)، من المبحوثين على مؤشرات هذا البعد والمتمثلة بـ(X14_X19)، وبلغت نسبة أتفاق نوعاً ما(25.8%)، وحصل عدم ألاتفاق(لا أتفق بشدة، لا أتفق) على نسبة بلغت(2.9%)، يدعمه قيمة الوسط الحسابي البالغ(3.9)، بانحراف معياري(0.821).

وجاءت اعلى اسهامات الاتفاق من المؤشر(X18) بنسبة بلغت(78.9%)، وبوسط حسابي(4.05)، وانحراف معياري(0.785)،والذي يدل على ان إدارات المنظمات المبحوثة تقوم بعملية التقييم والحكم عن طريق تأشير نقاط القوة وتحديد مواطن الضعف في المنظمات المبحوثة. فيما كانت أقل اسهامات الاتفاق من المؤشر(X15)، وبنسبة بلغت(65.9%)، ووسط حسابي(3.98)، وانحراف معياري(0.899)، والذي يشير الى ان إدارات المنظمات المبحوثة تقوم بالتقييم والحكم عن طريق تشخيص الجهود المبذولة بقصد التكيف مع البيئة الخارجية، ويعد ما تقدم من نسب اتفاق فضلاً عن الاتفاق على بقية المؤشرات هذا البعد دليلاً على توافره لدى قادة المنظمات المبحوثة.

الجدول (3)

وصف بعد التقييم والحكم وتشخيصه

المصدر: من أعداد الباحثان (في ضوء استمارة الإستبانة) n=85

4) وصف ابعادها اليقظة الريادية وتشخيصه

يعبر هذا الوصف عن مدى امتلاك قادة المنظمات المبحوثة اليقظة الريادية بدلالة ابعادها المتمثلة بـ(المسح والبحث، التعاون والتواصل، الحكم والتقييم)، واعتمد في قياس ذلك على إجابات المبحوثين على المؤشرات المجسدة لكل بعد من الابعاد اذ تفصح معطيات الجدول(4) عن اتفاق(اتفق بشدة، اتفق)(73.6%) من المبحوثين على اجمالي ابعاد اليقظة الريادية واتفاق نوعاً ما بنسبة بلغت(22.5%) وعدم الاتفاق(لا اتفق بشدة، لا اتفق) بنسبة(3.9%) وما يعزز نسب الاتفاق قيمة الوسط الحسابي الذي بلغ(3.96) والانحراف المعياري(0.813). وبمتابعة نسب الاتفاق على كل بعد تفضي معطيات الجدول(4) الى ان بعد المسح والبحث حقق اعلى نسبة اتفاق بلغت(75%) على نحو امتلك الترتيب الأولى، وجاء بالترتيب الثاني بعد التعاون والتواصل وبنسبة اتفاق بلغت(74.4%)، والتقييم والحكم بالترتيب الثالث وبنسبة اتفاق بلغت(71.3%)، ويستدل من ذلك توافر اليقظة الريادية بدلالة الابعاد المعبرة عنها لدى قادة المنظمات المبحوثة وعلى نحو ترفض

المؤشرات	مقياس الإجابة										الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
	أتفق بشدة %		% أتفق		أتفق نوعا ما%		% لا أتفق		لا أتفق بشدة %			
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة		
X14	29	34.1	32	37.6	22	25.9	2	2.4	0	0	4.04	.837
X15	30	35.3	26	30.6	26	30.6	3	3.5	0	0	3.98	.899
X16	19	22.4	39	45.9	24	28.2	3	3.5	0	0	3.87	.799
X17	27	31.7	36	42.4	19	22.4	3	3.5	0	0	4.02	.831
X18	25	29.5	42	49.4	15	17.6	3	3.5	0	0	4.05	.785
X19	22	25.9	37	43.5	25	29.4	1	1.2	0	0	3.94	.777
المعدل	29.8		41.5		25.8		2.9		0		3.9	0.821
المؤشر الكلي	71.3				25.8		2.9				3.9	0.821

الفرضية الرئيسة التي تنص على "لا تتوافر لدى قادة المنظمات المبحوثة الابعاد المجسدة لليقظة

الريادية والمتمثلة بـ (المسح والبحث، التعاون والتواصل، الحكم والتقييم)"، وقبول الفرضية الرئيسة البديلة التي تؤكد على توافر تلك الابعاد.

الجدول(4)

ترتيب أبعاد اليقظة الريادية في المنظمات المبحوثة

ت	الأبعاد	الإتفاق%	الإتفاق نوعا ما%	عدم الإتفاق%	الوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الترتيب
1	المسح والبحث	75	20.3	4.7	3.97	0.804	الأول
2	التعاون والتواصل	74.4	21.5	4.1	4	0.815	الثاني
3	التقييم والحكم	71.3	25.8	2.9	3.9	0.821	الثالث
اجمالي أبعاد اليقظة الريادية		73.6	22.5	3.9	3.96	0.813	

المصدر: من أعداد الباحثان n=85

المبحث الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

أولا: الاستنتاجات:

توصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات في ضوء وصف الأبعاد المعبرة عن اليقظة الريادية وتشخيصها الآتي:

1. توفر اليقظة الريادية لقادة المنظمات القدرة على التنبؤ بالفرص التي يمكن ان تحقق افضل اشباع لحاجات ورغبات الزبائن والسعي لاستغلالها بشكل جيد.
2. هناك شبه اتفاق عام على تصنيف الابعاد المعبرة عن اليقظة الريادية والمتمثلة بـ(المسح والبحث، التعاون والتواصل، التقييم والحكم) والذي عد من اشهر التصنيفات في ضوء التركيز عليها من قبل معظم الباحثين الذين تناولوا موضوع اليقظة الريادية وعلى نحو تم اعتمادهما في الدراسة الحالية.
3. توافر الابعاد المعبرة عن اليقظة الريادية والمتمثلة بـ(المسح والبحث، التعاون والتواصل، التقييم والحكم) لدى قادة المنظمات المبحوثة، مما يؤشر درجة الاهتمام بها وسعيهم على تبنيها في منظماتهم.

4. حاز بعد المسح والبحث المرتبة الأولى مقارنة بالأبعاد الاخرى المعبرة عن اليقظة الريادية، مما يبين وجود رغبة قوية لدى القيادات الإدارية تجاه المسح والبحث عن المعلومات بشكل مستمر ومتابعة البيئة للتعرف على كل ما هو جديد لاتخاذ كافة الإجراءات الصحيحة وفي الوقت المناسب سواء كانت فرص متاحة ام تهديدات لها.

5. وجود نسبة استجابة لدى افراد عينة الدراسة عن قدرات التعاون والتواصل، اذ حقق هذا البعد المرتبة الثانية مقارنة بالأبعاد الأخرى المعبرة عن اليقظة الريادية، وهذا يفسر امتلاك قادة المنظمات المبحوثة القدرة على ترابط المعلومات الجديدة مع المعلومات التي تظهر بصورة غير مترابطة لبناء أفكار جديدة.

6. حقق بعد التقييم والحكم على استجابة جيدة في ضوء إجابات المبحوثين، إذ حقق المرتبة الثالثة من بين الأبعاد المعبرة عن اليقظة الريادية، الأمر الذي يفضي الى امتلاك قادة المنظمات المبحوثة القدرة على الحكم المعلومات الجديدة، وتصفية المعلومات غير المهمة، وعمل تقييم للمعلومات الجديدة ومعرفة فيما اذا كانت تظهر أي فرصة عمل محتملة.

ثانيا: المقترحات:

يقدم البحث بعض المقترحات المهمة للمنظمات عامة والمبحوثة خاصة ومنها:

1. تأكيد الاهتمام باليقظة الريادية والعمل على امتلاك الأبعاد المعبرة عنها وتطبيقها.

2. ضرورة تعزيز مدركات قادة المنظمات المبحوثة وزيادة قدرتهم وتفهمهم لمتغير اليقظة الريادية عبر اشتراكهم في الندوات والحلقات النقاشية الخاصة بهذا المجال.

3. ينبغي على قادة المنظمات المبحوثة العمل على تعزيز بعد المسح والبحث، عبر التفاعل مع الأطراف ذات العلاقة في مجال عملها، ومراقبة الفرص والعمل على انتهازها، التلاقح الفكري بين العاملين والبيئة الخارجية، توظيف التقنيات لصالح التوجهات التي تبتغيها، عملية التحليل البيئي على وفق تأشير نقاط القوة وتحديد مواطن الضعف، استقراء الاحداث على وفق منحنى التغيرات الحاصلة في بيئتها.

4. تعزيز الاهتمام ببعد التعاون والتواصل من قبل قادة المنظمات المبحوثة، عن طريق توظيف وسائل اتصال لتأمين التماسك بين العاملين ضمن بيئتها، وترسيخ القيم والمعايير الداعمة لحالات

التعاون بين الأطراف الفاعلة لديها، فضلاً عن تسخير قدراتهم لصالح ردم الفجوات بين العاملين في نطاق بيئتها، وتتبع سياسة الباب المفتوح بقصد تأمين التقارب الوجداني بين العاملين والمحيط الخارجي.

5. الاهتمام المتزايد بالتقييم والحكم من قبل قادة المنظمات المبحوثة، اذ تقترح تفعليها بواسطة المفاضلة بين البدائل المتاحة لها في ظل مجموعة من المعايير الموضوعة، وتشخيص الجهود المبذولة بقصد التكيف مع بيئتها الخارجية، ومشاركة العاملين في إقرار الحكم على جودة خدماتها، والإفادة من نتائج التقييمات للمستفيدين من خدماتها، وتطويع المعلومات المستمدة من بيئتها لصالح الاحكام التي تصدرها.

المصادر

اولاً: المصادر باللغة العربية

1. جلاب، احسان دهش، 2013، دور التوجه الاستراتيجي للمنظمات التعليمية في اليقظة الريادية، بحث ميداني في جامعة كربلاء، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 15، العدد3.
2. عبدالكريم، اسراء مؤيد وداؤود، فضيلة سليمان، 2020، تأثير اليقظة الريادية في الأداء البارعة بحث تطبيقي في شركة توزيع المنتجات النفطية، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد16، العدد52.
3. عبدالله، عدنان أحمد محمد، 2021، دور اليقظة الريادية في تعزيز إدارة الابداع الشامل TIM: دراسة استطلاعية لآراء القيادات الإدارية في عدد من المنظمات الصناعية محافظة دهوك المجلة الاكاديمية لجامعة نوروز، المجلد 10، العدد2.

4. المرشدي، زهراء كريم حمزة، 2021، تأثير اليقظة الريادية في تعزيز الرشاقة الاستراتيجية بتوسيط المرونة الاستراتيجية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة واقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
5. المرشدي، زهراء كريم حمزة والشمري، احمد عبد الله امانة، 2022، دور اليقظة الريادية في تعزيز الرشاقة الاستراتيجية. مجلة الريادة للمال والاعمال، المجلد3، العدد1.
6. المواضية، يوسف اعطيوي، 2019، انموذج تكاملي للتحقق من أثر التوجه الاستراتيجي ودور اليقظة الريادية المؤسسية كعامل معدل في تعزيز المزايا التنافسية، دراسة ميدانية. المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، المجلد15، العدد3.
7. نعمة، رشا حميد، 2022، تأثير اليقظة الريادية في الابداع بنموذج الاعمال من خلال الدور الوسيط للتعلم الريادي، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة واقتصاد، جامعة القادسية، العراق.

ثانياً: المصادر باللغة الانكليزية

1. Hassen, Bekaddour, (2014)," Veille Stratégique & Intelligence conomique", CAS des entreprises algeriennes, faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, Mémoire de Magister en science de gestion.
2. Kadile, V., & Biraglia, A. (2020). From hobby to business: Exploring environmental antecedents of entrepreneurial alertness using fsQCA. Journal of Small Business Management, 1-36.
3. Pankaj C. Patel (2018) Opportunity related absorptive capacity and entrepreneurial alertness. International Entrepreneurship and Management Journal. https://doi.org/10.1007/s11365-018-0543-2.
4. Samo, Altaf Hussain & Hashim, Norashidah (2016) The Impact of Entrepreneurial Alertness on Entrepreneurial Intentions. Journal of International Business Research and Marketing.Volume 1, Issue 6.
5. Tang,J., Kacmar,K.M.,and Busenitz,L.(2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. Journal of Business Venturing 27: 77–94.
6. Urban, B., & Wood, E. (2017). The innovating firm as corporate entrepreneurship. European Journal of Innovation Management.
7. Urban, Boris (2020) Entrepreneurial alertness, self-efficacy and social entrepreneurship intentions. University of the Witwatersrand Business School, Johannesburg, South Africa.