

الرفد السلوكي والحدث الريادي

دراسة آراء عينة من العاملين في دار ابن الأثير للطباعة والنشر / جامعة الموصل

ا.م.د. سلطان احمد خليف

المعهد التقني / الموصل

(قدم للنشر في 2017/12/3 ، قبل للنشر في 2108/1/16)

المستخلص

هدفت الدراسة إلى بتغطية نظرية لمتغيرات الدراسة فضلا عن محاولة الوقوف ميدانيا على واقعها وصولا إلى بيان درجة التأثير بينهما . وقد اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات التي غطت (34) فردا من مختلف المستويات الوظيفية في (دار ابن الأثير للطباعة والنشر/ جامعة الموصل)*، وتمت الاستعانة بعدة أدوات إحصائية (التكرارات ، النسب المئوية، الأوساط الحسابية، الانحرافات المعيارية، تحليل التباين ..) . وتوصلت الدراسة إلى جملة استنتاجات أبرزها وجود تأثير معنوي لمؤشرات الرفد السلوكي في الحدث الريادي، كما تقدمت الدراسة بعدد من المقترحات .

Behavioral Supporting And Entrepreneurial Incident Opinion Of Workers In An Ibn-Atheer-Press House For Printing And Publishing Assis-prof.Dr. Sultan Ahmed Khleaf Mosul Technical Institute

The objectives of this study were determined to theoretical cover to variable of the study as well as to practically diagnosed its reality aiming to show the extend of effect between them.

The study depended on questionnaire as a main to collect the data which covered (34) worker's from different organizational levels as well as the researcher used many tools of statistics such as (frequency, percentage, means, standard deviation, and variance analysis) .

The study reached many conclusions most important that (there is significance effect to indicators of behavioral Supporting in the ent repreneurial incident . The study ended will some recommendation.

(*) دار ابن الأثير للطباعة والنشر/جامعة الموصل: تأسست عام 1970 وتتبع هذه الوحدة جامعة الموصل ويبلغ عدد الأقسام الإدارية فيها (12) قسما أما الأقسام الفنية فقد تمثلت بـ (10) أقسام كما ان الملاك الفعلي الدائم لها تمثل بـ (289) فردا موزعين على الأقسام المشار لها أعلاه.

المقدمة:

تبحث المنظومات عن آليات مثلما تتبنى استراتيجيات بقصد دعم نشاطاتها وتعزيز وجودها وعلى نحو يقر مكائنها المتميزة بين منافساتها، وهذا يستلزم منها تجنيد إمكانياتها والعمل على تحريك رؤوس أموالها برؤية ثابتة مثلما هي واقعية توقع التحديات بقدر ما تسعى إلى مجاباتها وتعالج الغموض في إطار التأكد وهذا يعني استقطابها لمصادر رقد متنوعة، فالأموال المادية السائلة تكون متوافرة وحتى يمكن اعتماد مسالك لكسبها على وفق مناهج متعددة، إلا ان المعضلة تتجلى في كيفية استحضار مصادر الرصد السلوكي، صحيح ان الأموال توجه الاقتصاديات على نحو ما، إلا ان السلوكيات تبقى الضابط المنظم لها بحيث تقيس المسافات وتحدد الثواب وتؤشر المنطلقات مما يعني أهمية السياقات السلوكية القائمة على الثقة في إطار الأخلاقيات، عليه نجد ان المنظومات اتجهت أنظارها إلى ضرورة ترسيخ العلاقات بكافة الاتجاهات سواء على مستوى العاملين فيها وصولاً إلى المتأثرين بنشاطاتها وانتهاءً بالمتحسين لأية فعل تقوم به ضمن حياضها وحتى خارجه في إطار الثقة مما يوفر لنا منطلقاً للقول بان سلوكيات العاملين المستندة على الثقة والمدعمة بالرصيد المعرفي تمثل جوانب فاعلة في مجال التزكية السلوكية للمنظومات وعلى نحو

يمكنها من تحقيق أهدافها، من هنا وجد الباحث منطلقاً

لتحديد الآتي:

أولاً: منهجية الدراسة

1- مشكلة الدراسة

يمثل الرصد السلوكي احد السبل الفاعلة في المجال المنظمي كونه المحفز الملهم لإنتاج أنماط سلوكية فاعلة مثلما هي مؤثرة وعلى نحو يقر الثقة مثلما يؤمن الانفتاح في العلاقات بين الأوساط المنظمة وفي ذلك متجها لديمومة النجاح والاستمرار، إلا ان الاتجاه السائد لدى العديد من المنظومات يتجلى في تركيزها على الماديات وإغفالها لكل ما يقع ضمن الاجتماعيات بمنحها السلوكي وبوقعها التآثيري وهنا تحدي جديد لا ينحصر أثره في جانب معين بل له امتدادات لكون الموارد البشرية تغور في أعماق المنظومات إلى حد أنها اليد الجسورة لأداء أية نشاطات كما أنها العقل المخطط لأية مسارات يمكن ان تسلكها المنظومات مما يفسر لنا ان المنظومات تتحرك بين عدة اتجاهات فما تمليه الماديات قد لا يتناسب في بعض الحالات مع المتطلبات السلوكية والقيم الأخلاقية مما يعجل من سرعة المراجعة فهل من الضرورة ان تدور السلوكيات وما يلزمها من اعتبارات ضمن مدارات الماديات أم ان الأمر على

ج- بيان أثر الرفد السلوكي في الحدث الريادي على مستوى المنظومة عينة الدراسة (دار ابن الأثير للطباعة والنشر/ جامعة الموصل)

4-فرضية الدراسة.

تقوم فرضية الدراسة الحالية على أساس فحواه:

لايؤثر الرفد السلوكي في الحدث الريادي على مستوى المنظومة عينة الدراسة .

5 - النموذج الدراسة

تمثل أنموذج الدراسة في المخطط التالي:

النقيض من ذلك، عليه تجلت مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الآتي:

هل تمتلك المنظومة عينة الدراسة تصورا فعليا عن ماهية الرفد السلوكي وعلى نحو يؤهلها لممارسة الحدث الريادي في ميدان عملها؟

2-أهمية الدراسة

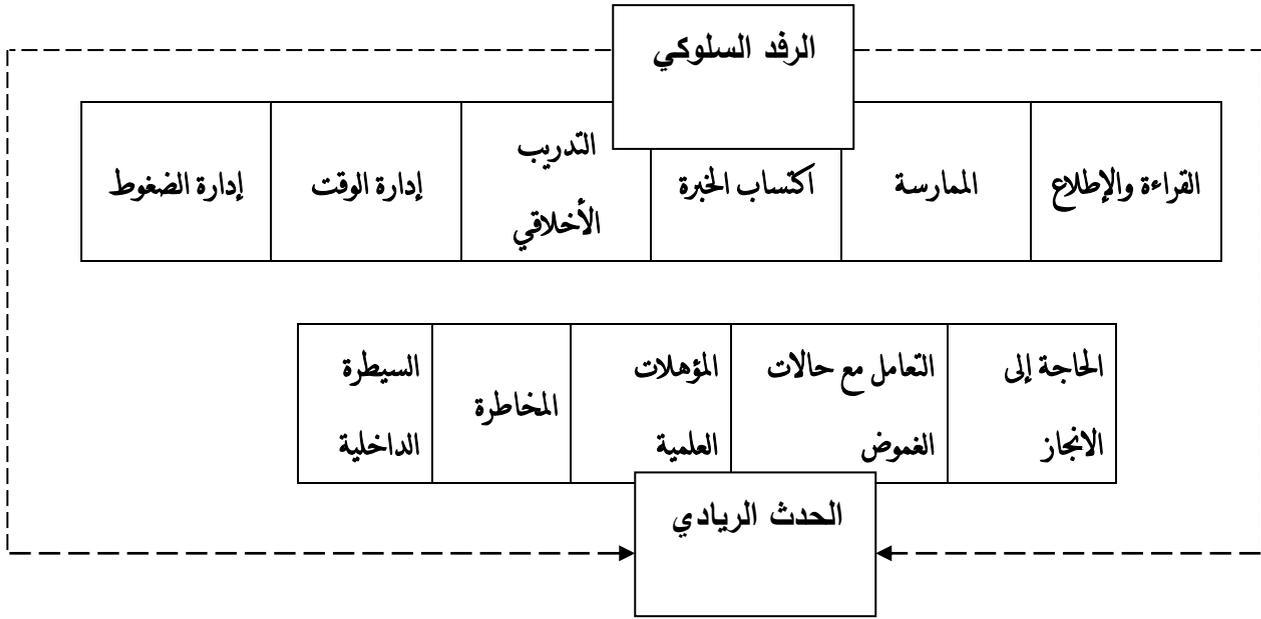
تنبثق أهمية الدراسة الحالية من سعيها الحي لعرض موضوع لم ينل النصيب الأوفر في اهتمامات الباحثين في الفكر التنظيمي مما يشكل صعوبة مثلما يقر درجة من الاجتهاد والسعي لمحاولة تأصيل هذه الموضوع بما يجعل منه نقطة انطلاق لإجراء بحوث مستقبلية تكون مصدرا مهما لإثراء المكتبة المحلية والعربية .

3- أهداف الدراسة

تتجه الدراسة الحالية إلى تحقيق الآتي:

أ- الكشف عن الأطر النظرية للرفد السلوكي والحدث الريادي في إطار الاجتهاد والإفادة والتطويع وعلى نحو يمكن الباحث من إبداء تصوراتهِ وتأشير إسهاماته .

ب-تحديد واقع متغيري الدراسة في المنظومة عينة الدراسة عبر المؤشرات والأبعاد المعبرة عنهما .



الشكل (1) أنموذج الدراسة

* إعداد الباحث

الاسهم ← - - - تشير الى الأثر

6- المفاهيم والمؤشرات والمقاييس المستخدمة في اطار توجهات الدراسة الحالية

يمكن تحديد ذلك من خلال معطيات الجدول (1)

متغيرات الدراسة	المفاهيم والمؤشرات والمقاييس
اولا : مؤشرات الرشد السلوكي	
القراءة والإطلاع	1- المفاهيم (ادريس، 2001، 388) . 2- المؤشرات Omstein,R.E.,1977,158 3- الاستبانة (الباحث)
الممارسة	1- المفاهيم (Robert,J.Lee & Sara N. King 2001,187)

<p>2-المؤشرات (القيومي، 1997، 208 ، (Otis,L.S.,1974,45-46) 3-الاستبانة (الباحث)</p>	<p>(X₅ — X₈)</p>
<p>1-المفاهيم(عاشور، 1986 ,66-68) (عاقل، 1981 ،44-45) 2-المؤشرات (Maslow, A.H., 1963, 117-181) 3-الاستبانة (الباحث)</p>	<p>اكتساب الخبرة (X₉ — X₁₂)</p>
<p>1-المفاهيم (Bellingham, R.2003,7-15) (خليف، 2012 ، 131) 2-المؤشرات (Feriberg, K.,2001,85) 3-الاستبانة (الباحث)</p>	<p>التدريب الأخلاقي (X₁₃ — X₁₆)</p>
<p>1-المفاهيم (Helmer, 1980, 2) 2-المؤشرات (Marsh, 1991, 26) 3-الاستبانة (الباحث)</p>	<p>إدارة الوقت (X₁₇ — X₂₀)</p>
<p>1-المفاهيم (Arroba, T. O. & James, K., 1992,9) 2-المؤشرات : (Copper, C. L. & Payne. R., 1988, 323) (Hanson. H.,1991, 63) 3-الاستبانة (الباحث)</p>	<p>إدارة الضغوط (X₂₁ — X₂₄)</p>
	<p>ثانيا : ابعاد الحدث الريادي</p>

<p>1-المفاهيم (Lee, R.J. & King, S.N., 2001, 108)</p> <p>2-المؤشرات (Athinson, 1964 , 78)</p> <p>(Herberg, F., 1968, 130)</p> <p>3-الاستبانة (الباحث)</p>	<p>الحاجة إلى الانجاز</p> <p>(X₂₅ — X₂₈)</p>
<p>1-المفاهيم . (عياصرة وبني احمد 2008 ، 114)</p> <p>2-المؤشرات (عبد الباقي 2001 ، 218)</p> <p>3-الاستبانة (الباحث)</p>	<p>التعامل مع الغموض</p> <p>(X₂₉ — X₃₂)</p>
<p>1-المفاهيم (Connolly, 1986, 15)</p> <p>2-المؤشرات (الزيادات والعزاوي، 2010، 205).</p> <p>3-الاستبانة (الباحث)</p>	<p>المؤهلات العلمية</p> <p>(X₃₃ — X₃₆)</p>
<p>1-المفاهيم (خليف ، 2013 ، 225)</p> <p>2-المؤشرات (Charles, K. & Poy, C., 1988, 321)</p> <p>3-الاستبانة (الباحث)</p>	<p>المخاطرة</p> <p>(X₃₇ — X₄₀)</p>
<p>1- المفاهيم: (صديق، 1989:126)</p> <p>2-المؤشرات (Naumann, S.E., 2008,3)</p> <p>(Blakely, G., et al., 2003,133-144)</p> <p>3-الاستبانة (الباحث)</p>	<p>السيطرة الداخلية</p> <p>(X₄₁ — X₄₄)</p>

7-عينة الدراسة وأساليب جمع البيانات

صالحة للدراسة. اما عن اختبار الثبات فقد قام الباحث بتوزيع (18) استبانة وبعد مضي شهر من التوزيع الأول قام بتوزيع ذات الاستبانة وعلى نفس العينة من المبحوثين وقد حصل على نسبة تقارب في الإجابة بحدود (75%) وهذه نسبة صالحة ومشجعة لإجراء هذه الدراسة.

8-حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة الحالية في:-

1. الحدود العلمية للدراسة تمثلت بـ (الرصد السلوكي

والحدث الريادي).

2. الحدود المكانية تحددت بـ (دار ابن الأثير للطباعة

والنشر/ جامعة الموصل).

3. الحدود الزمانية انحصرت بـ (الفترة 1 / 7

2013 / 2013- 21/ 12 / 2013)

9-منهج الدراسة:

تبنت الدراسة الحالية المنهج التحليلي الوصفي من خلال

المؤشرات والأبعاد المعبرة عنها، والمترجمة لمتغيراتها الأساس

(الرصد السلوكي والحدث الريادي).

10-الأدوات الإحصائية

تمثلت عينة الدراسة بعدد من العاملين في دار ابن الأثير للطباعة والنشر/ جامعة الموصل وعلى نحو عشوائي ومن مختلف المستويات التنظيمية بواقع (34) فردا من حجم الملاك الفعلي (289) وقد تبنت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الخاصة بالظاهرة المدروسة وضمن جزئين، الأول ركز على الرصد السلوكي عبر مؤشرات الفرعية (القراءة والاطلاع، الممارسة، اكتساب الخبرة، التدريب الأخلاقي، إدارة الوقت، إدارة الضغوط) على حين تمثل الجزء الثاني بالحدث الريادي الذي مثلته مجموعة من الأبعاد تحددت بـ (الحاجة إلى الانجاز، التعامل مع الغموض، المؤهلات العلمية، المخاطرة، السيطرة الداخلية) وقد خضعت الاستبانة لاختبار الصدق والثبات وفيما يخص اختبار الصدق فقد عرضت الاستبانة على مجموعة من الحكمين* وقد تم تعديلها في ضوء ملاحظاتهم إلى ان استقرت على صورتها النهائية وأصبحت

(*). د. نوال يونس محمد ، أستاذ ، عميد الكلية التقنية

الإدارية / الموصل

د. نبال يونس محمد ، أستاذ مساعد ، تدريسي بالمعهد

التقني / الموصل

د. احمد سليمان محمد ، أستاذ مساعد ، معاون عميد

الكلية التقنية الإدارية / الموصل

د. محمد عبدالوهاب العزاوي ، أستاذ مساعد ، عميد

المعهد التقني / نينوى

التأثيرات بغض النظر عن نوعها وحدة فعلها، مما يستلزم استحضر المصادر الداعمة للسلوكيات بمعناها الايجابي وبفعلها الواقعي .

2- طبيعة الاعمال والانشطة التي يمارسها الافراد

وحتى القيادات فالاعمال التجارية قد تدفع الفرد الى التماس سبل التفكير بالربحية قبل الخسارة والظهور بمظهر الدائن وليس المدين مما يوفر له الفرص لانتهاج افعال تفصح عن نمط سلوكياته، فقد يعتمد الى الاقتراض دون الالتزام بمواعيد التسديد في الوقت المحدد لها كما قد يتجرأ في ادخال بضاعة تاريخ استهلاكها قد نفذ بهدف الربح دون الاعارة والاتباه للمخاطر الصحية والبيئية .

3- وقوع الفرد العامل وحتى الادارات تحت طائلة

التغييرات مما يعني انصياعهما واحتمالية تاثرهما بهذه التغييرات وعلى نحو يتطلب استحضر عمليات الرفض السلوكي بقصد تعزيز الحالات الايجابية وتجاوز اية سلبيات .

4- حالات النمو التي تلازم الفرد العامل والادارة سواء

اكان ذلك النمو عقليا، جسميا، نفسيا، واجتماعيا على مدار حياته الدنيوية تتطلب منه رفض سلوكه

استعان الباحث بعدد من الأدوات الإحصائية (التكرارات ، النسب المئوية ، الأوساط الحسابية ، الانحرافات المعيارية ، وتحليل التباين) .

ثانيا: الإطار النظري

1- الخلفية الفكرية لتغيرات الدراسة الحالية

أ- الرفض السلوكي (المفهوم والأهمية)

ينصرف مفهوم الرفض السلوكي الى حالات الامداد السلوكي التي يتلقاها الافراد والمنظومات على السواء من مصادر الرفض الجسدة لذلك الامداد بحيث تتجلى الايجابيات في الافعال قبل الاقوال وينحسر فاصل الفجوات في ميدان التعاملات التنظيمية وعلى نحو يؤثر اشعاعات القيم ويقر فكره العمل بالاخلاقيات بحيث تبقى القيم هي القلب النابض للمنظمة اهتداء بفكرة:

Values are the heart of organization

فضلا عن ذلك فقد يفصح الرفض السلوكي على حالة السلوك المتقلبة والمتجددة لكون الصفة الغالبة عليه هي التغيير قياسا بالثبات . (فتحى، 2001، 278)

اما عن اهمية الرفض السلوكي فتكمن في الأتي (الباحث) :

1- ان السلوك يجد ذاته سلسلة متعاقبة من الافعال

ورد الافعال وعلى نحو يفصح عن التداخل ويؤشر

التوجهات مما يعني ان هذه السلسلة تقع تحت اطار

- عوامل القوة والضعف في السلوكيات فضلا عن الاستعانة بمجموعة من السياسات بقصد مكافأة المتعاونين من ذي السلوكيات الحسنة ومحاسبة المتلاعبين من تجار التصرفات السيئة الى درجة الحد من التطرف السلوكي. (الكبيسي، 1998، 83)
- تقييم نتائج السلوكيات السابقة والحالية في اطار المتابعة وبعقلية الناقد وخبرة المحرب وعلى نحو يسهم في حفز السلوكيات الايجابية وتعديل السلبية وغير المرغوبة وهذا ما جاء منسجماً مع افتراضات نظرية (y) التي اكدت على انسانية الانسان، الامر الذي يؤشر اهمية التدريب السلوكي بقصد تعديل انماط السلوك (الحسن، 1989،

(110

ج- مخاطر الرفض السلوكي:

تعرض عملية الرفض السلوكي مخاطر متنوعة وعلى النحو الذي يحدو بالقيادات الإدارية والعاملين الى ضرورة التحسب واستحضار عامل اليقظة وخصوصا عندما تكون السلوكيات صادرة عبر قنوات لا تفر للقيم اهمية ولا تضع للمعايير جدوى فعلية بحيث ان المهم (الانسان حيوان عاقل حر التصرف في منفعته وما ينبغي له اعتماده) (الحسنية، 1999، 25-27)

لان سلوك اليوم لايعني سلوك الغد لذات الفرد مما يعني صعوبة التنبؤ وعلى هذا الاساس يقول (Agris, 1975). ان الافراد تنظيمات معقدة.

5- درجة العسر السلوكي الى الحد الذي لا يستطيع الفرد الايفاء بالتزاماته تجاه المجتمع مما يتطلب اعادة النظر في سلوكياته الحالية الى درجة الاخذ بفكرة التدريب السلوكي ذات المنحى الاخلاقي (الحسن، 1989، 10)، علما ان الاخيرة مترجم فعلي لعملية الرفض السلوكي.

ب- العوامل المؤثرة في الرفض السلوكي:

يمكن تحديد هذه العوامل في الاتي:

- المتغيرات الموقفية المحيطة بالافراد والمنظومات على السواء وبما يمهّد السبيل لتأشير الحاجة الى الرفض السلوكي.
- مستوى الافادة من مصادر الرفض السلوكي عبر التحليل المفصل لاهمية وفعل تلك المصادر سواء اكانت (شرعية، وضعية) فضلا عن تجارب الاخرين وبما يؤشر الاسبغية التأثيرية لتلك المصادر.

يسهم في اثبات اتجاهات وبروز سلوكيات (هاشم، 1985،
196)

ويقترن ما تقدم بسيادة بعض الاختناقات البيئية بحيث تفرض
وطأتها وتضع من يقع في اطار دالتها تحت هيمنة الضغوط
البيئية أي ان الافراد والادارات يتم اقيادهم لهذه الضغوط
دون اعارة او اهتمام للجوانب الايجابية للسلوكيات وكأن
الضغوط تصبح هي الموجه والمترجم وهذا ما جاء متماشياً
مع طروحات (Blancherd, K. & Johnson, S., 1982) بقولهما (ان المتصدين يتلذذون في تصيد الزلات)
لذلك تبرز الحاجة الى دعم السلوكيات الايجابية وتعديل
الحايدة بمنحى ايجابي بحيث يتحول الحايدون الى متعاونين
وتحويل المنحرفون الى محايدين كأدنى حد .

د- مصادر الرد السلوكي:

تعددت مصادر الرد السلوكي وعلى النحو الذي حدا
بالأفراد والمنظومات الى التماس انجعها بقصد الافادة منها وقد
تمثلت هذه المصادر بـ: (الباحث)

- 1- المصادر الشرعية.
- 2- المصادر الوضعية.
- 3- تجارب الآخرين.

دون اعارة واهتمام للجوانب الاخلاقية ، فضلا عن ذلك فان
الرد السلوكي عبر التقانة قد ينبثق عنه او بسببه حالات
صعبة او معقدة تمس الكرامة وشرف الانسانية (تجارب
اطفال الانابيب) التي تمحورت ضمن فكرة الهندسة الجينية.
(كيفلس وهود، 1997، 36)

كذلك حالات الدعم والاسناد لفئة معينة ضمن ممارسات
سلوكية غير سليمة قد يشكل خرقا لعملية الرد السلوكي
ذات المنحى الايجابي أي ان الاموال تغدق لتلك الفئة بقصد
تعميم السلوكيات الايجابية وخلق حالة من الضبابية في ميدان
التصرفات الانسانية أي تمويه السلوك الايجابي وتعميم وبهجة
السلوك السلبي علما ان حالات الدعم على وفق المسار أعلاه
قد يسهم في طفو بعض السلوكيات غير السوية بحيث تنبثق
فكرة الاستجابة المتخذة .

كما تشكل عملية المزاملة /الصحبة مع الافراد من ذي
التوجهات السلبية نقطة حرجة وذات فعل سلبي في مجال الرد
السلوكي لذا تبرز الحاجة الى التمسك بالالتزامات تجاه الاخرين
فضلا عن وضع حدود فاصلة بين الايجابي والسلبي الى حد
انتقاء الافضل وهذا يعني ان الجماعة بغض النظر عن نوعها
تؤثر في السلوك ايجابيا او سلبيا عبر التفاعل الاجتماعي الذي

اطار المفاعلة الناضجة بينهما، مع الاخذ بنظر الاعتبار ان المصادر الشرعية هي الركيزة الاساس في مجال الرشد السلوكي، اذ لاتحدها معوقات ولا تؤسرهما مقيدات لانها المنظم لأوجه الحياة كافة (ان هذا القران يهدي للتي هي اقوم ويبشر المؤمنين الذين يعملون الصالحات ان لهم اجرا) الاية 9

سورة الإسراء

الان ذلك لا يعني تجاهل واهمية المصادر الوضعية وتجارب الآخرين بقدر ما يفصح الامر عن اهمية الافادة من المصادر كافة وبالذات الشرعية وتوخي الدقة في بعض الحالات التي تلازم المصادر الوضعية عند وجود درجة من الظنية في تطبيقها عبر الرجوع والاستدلال بالمصادر الشرعية.

هـ- الحدث الريادي:

مما لا ريب فيه ان الحدث الريادي كان مقصداً منشوداً لدى المنظومات مما حدا بها الى وضع ذاتها في اطار الاجتهادات والتفاعل مع التحديات بروح ملؤها التفاؤل بالمستقبلات الا ان ذلك يتطلب ممارسة عدة أنشطة وفعاليات بهدف الاثراء والتعميق وعلى نحو يجعل من هذه الأنشطة ذات منحنى ريادي يكرس الانتعاش ويقر التصميم ومن ثم الجزم بشأن الانتهاز الفاعل للفرص بحيث تعزز السلوكيات الداعمة للتوجهات المستقبلية مع الاخذ بنظر الاعتبار ان حالات المد والجزر

ومع هذا التعدد في مصادر الرشد السلوكي الا اننا نرى ان المصادر الشرعية تمثل المعين الذي لا ينضب اهتداءً واستناداً لقوله تعالى (لَوْ كَانَ الْبَحْرُ مِدَادًا لَكَلِمَاتِ رَبِّي لَنَفَذَ الْبَحْرُ قَبْلَ أَنْ تَنْفَذَ كَلِمَاتُ رَبِّي وَلَوْ جِئْنَا بِمِثْلِهِ مَدَدًا) سورة الكهف/ اية 109.

من هنا يتضح دور واهمية المصادر الشرعية بحيث تحجم السلوكيات السلبية ويطلق العنان لكل ما هو ايجابي بحيث تكون الدائرة لصالح المصادر الشرعية ، صحيح ان الوضعية تأخذ مداها الفاعل في المجال السلوكي الا ان تأثيرها ينحسر ضمن وقت محدد وعبر فئات معينة قياساً بالمصادر الشرعية التي تغطيها الشمولية وتضفي عليها صفة الاخلاقية مما يعني ان المصادر الشرعية هي المنظم الفعلي لنواميس الحياة كافة فهي القائدة والرائدة للسلوكيات كافة فما من صغيرة ولا كبيرة الا احصتها وهذا ما جاء ردفاً لقوله تعالى (مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ) سورة الزلزلة/ الاية 7-8 كما ان تجارب الآخرين لها دورا لا يمكن اغفاله او تجاهله لانها مؤشرة لكثير من الدروس والعبر، انظر حادثة الاسراء والمعراج ستجد في كل رحلة دلائل وسلوكيات مثلما هي تشخيص لحالات وانبلج لتوجيهات الهية، الامر الذي يدفعنا الى القول بضرورة الافادة الحية من هذه المصادر في

لتصورات واطاحة الوقت للتطلعات من هنا استلزم الامر مراعاة عامل الوقت عند اقرار الحدث الريادي لان ذلك يفصح عن مستوى التهيؤ ومقدار الاستحضارات من عدمه .

و- نماذج الحدث الريادي:

يتخذ الحدث الريادي نماذج واشكالاً متعددة منها ما ينحصر على النطاق الداخلي واخر يمتد الى الخارجي أي ضمن نطاق البيئة العالمية الامر الذي يؤشر لنا ضرورة التعرض لبعض النماذج على وفق النظرة التركيبية وكما موضح ادناه:

(Westhead, P.)

(& Wright, M., 2000, 25-44

1- المشروعات العائلية:

أي ان العائلة تمتلك وتدير المشروع بذاتها الا انها تواجه صعوبات حول وضع الاهداف واولوياتها فضلا عن صراع الادوار يلزم ذلك غياب البناء المؤسسي لها اضافة الى تحدي تطوير المشروع وتدني مستوى الشفافية مقترنا بالمركية وانعدام وجود استراتيجيات مستقبلية .

2- تحالفات الاعمال الاستراتيجية:

يتمثل في تكوين علاقة تكاملية وتبادلية بين شركتين بقصد الاستفادة من مواردهما محاولة في اقتناص فرصة فضلا عن استيعاب التغييرات المتوقعة وحتى احتمال مواجهة تهديدات

قائمة والفعل ورد الفعل متوقعة لذا فان الحدث الريادي لا يمكن فهمه دون تشخيص مفهومه الذي وقع في اطار مجموع الأنشطة ذات الطابع الحدتي على مستوى الافراد، المنظومات ، الدول وما يؤشر سعيها لتحقيق الابداع واستغلال القدرات (Hitt, M., et al., 2002, 175)

كما وصف بالسلوكيات الهادفة الى اكتشاف الفرص وبرؤية تؤكد التوجه نحو المستقبل مع الاخذ بنظر الاعتبار ان المنافسة قائمة فضلا عن ان عملية تشخيص هذه الفرص قد تكون غائبة لدى الاخرين .

وهذا يفسر لنا ان الحدث الريادي يستلزم توافر مجموعة من الدعائم الترسخية سواء وقعت تحت اطار التوقعات او ما تمثل في امكانية بناء تصورات جديدة وعلى نحو ينم عن غياب الرضا عما هو قائم من هنا بدأت الانطلاقة الفعلية للحدث الريادي .

ان غياب الرضا يعني البحث والتنقيب عن الجديد وعملية كهذه تمثل محاولة بل اشارة لوجود توقعات فاعلة وقوية نحو معالجة الوضع التنظيمي بقصد الوثوب تجاه الوضع المنشود الذي يعكس صورة من صور المستقبل مما يعني ان الحدث الريادي تلازمه الرؤية الاستراتيجية بحيث لا يكون مجرد احداث تقع هنا وهناك بقدر ما هو تأشير لحقائق وانبلاج

ما ورد أعلاه من نماذج جاء على سبيل المثال لا الحصر، الامر الذي يفسر لنا ان الحدث الريادي يمتد مع امتداد واتساع أنشطة الحياة علما ان هذه النماذج تؤثر درجة من الاصرار على المستويات كافة وبما يؤمن نيل المبتغيات وتحريك دائرة التطوير باتجاه المستقبل، لذا اصبح لزاما ان تتضح معالم الردف السلوكي في مجال الحدث الريادي وهذا ما يمكن الكشف عنه من خلال الفقرة اللاحقة.

ز- الردف السلوكي والحدث الريادي (رؤية تحليلية)

يؤشر الردف السلوكي درجة تغير وجهات النظر اتجاه راس المال المادي والربحية وعلى النحو الذي يجعل من راس المال موضعا لم يعد حكرا على الماديات البحتة بل تجلت النظرة في التوجه نحو السلوكيات فما قيمة المال اذا لم يتم توظيفه وتأشير مجال استثماره من قبل العقول الناضجة في اطار السلوك الفاعل، وهذا يوضح لنا ولادة تصورات جديدة في مجال الفكر الاداري ممثلة بالتحرك الى ردف السلوكيات للمستويات كافة التنظيمية او ما يتجلى في وجود دعائم وركائز فاعلة لراس المال المادي ممثلة بالثقة والسمعة والمعايير والقيم حيث يظهر راس المال ضمن الاطار السلوكي كون الاخير يمثل احد مصادر الفعل الاستراتيجي في المنظمات على المدى البعيد وعلى نحو يمكنها من تأشير اهمية السلوكيات المحسدة للفعل

وتتخذ التحالفات اشكالا متنوعة منها على سبيل المثال (المشروع المشترك، التحالف التكنولوجي ، التحالف المالي، التعاقد من الباطن، الاستعارة).

3- حاضنات الاعمال

تعد هذه الحاضنات وليدة افكار المبدعين والمبادرين وهي عملية انتاجية ترمي الى تطوير مشروعات الاعمال التي تمر بمرحلة بدء النشاط وتهدف هذه الحاضنات الى تسهيل بدء الاعمال وتقديم المساعدات وايجاد زبائن جدد للشركات.

4- مهنة الريادة: تعبر عن الوظيفة التي يستطيع الفرد من خلالها ان يحدد مستقبله الوظيفي مع الاخذ بنظر الاعتبار ان الرياديين لديهم القدرة على خلق البيئة المناسبة لعملهم، كما ان الفرد الريادي عند ممارسته لمهنته لا يمر بالمسار التقليدي للوظائف.

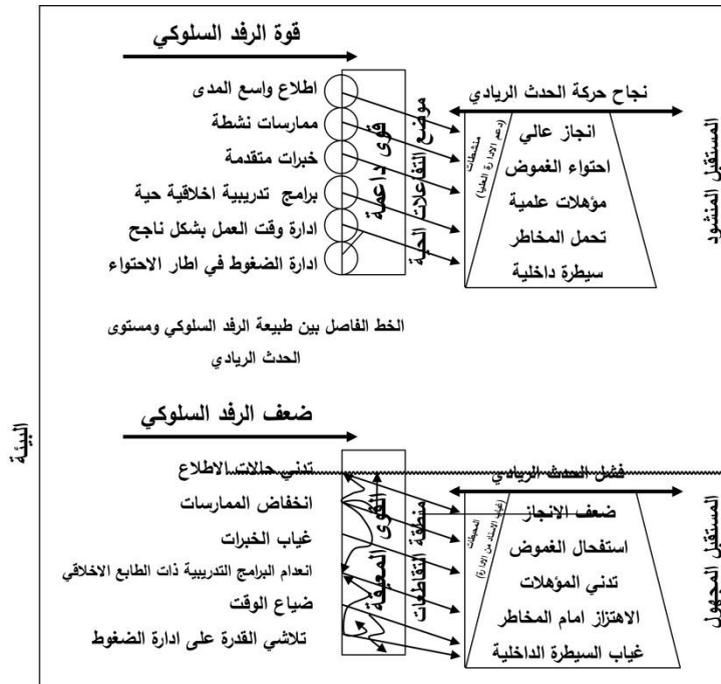
5- المنظومات القائمة على التكنولوجيا:

تسمى بالمنظومات المبنية على المعرفة كما ينظر اليها على انها منظومات اعمال تم ايجادها وتأسيسها عن طريق المتخرجين من الجامعات ومن هم مؤهلين لذلك وتهدف هذه المنظومات الى تفعيل التكنولوجيا في الميدان في اطار التأمين الفعلي للموارد التقنية والمعرفية والاقتصادية.

ويؤدي الرشد السلوكي ادوارا فاعلة مثلما قد تكون معيقة في مجال الحداث الريادي، أي ان قوة الرشد السلوكي بوجهها الايجابي تمثل قوى دافعة للحداث الريادي بصيغته الناجحة على حين نجد ان ضعف الرشد السلوكي قد يشكل عوامل معيقة له .

اما الدور الحيادي لعملية الرشد السلوكي فلا تكاد ان تؤثر وقعا في مجال الحداث الريادي وبالوضع الذي يفصح عن المطلوب ويمكن تأطير ما تقدم في الشكل ادناه الذي يعكس رؤية الباحث للموضوع في ضوء قراءاته المتواضعة .

الريادي في ميدان حركتها، فالفعل الاستراتيجي ذات المنحى الريادي قاصرا دون رفته بالسلوكيات الداعمة له والمساهمة لطرق ابواب التصرف الايجابي في كل ما يقع ضمن الماديات وهذا يفسر لنا وجود خيط منهجي بين الرشد السلوكي وبين الانشطة الريادية وهنا اشارة الى ان ما تتجه اليه المنظومات وما تميل الى الاخذ بدالته الريادية يتطلب الاخذ بفكرة الرشد السلوكي وعده انجح السبل للنجاح في عالم تسوده مفترسات في المنتج والخدمة وصولا الى الزبون، الا ان المنظم لكل ذلك يتطلب توافر الارصدة السلوكية الداعمة للحالات الايجابية والرافضة لأية سلبيات في المجال التنظيمي .



الشكل (2) الرشد السلوكي والحداث الريادي * اعداد الباحث

وفي ذلك مدخلا لاقرار حالة المزوجة بين النظرية والتطبيق الى درجة ان نتائج الممارسة والتمرن تمثل اساسا فاعلا لرسم الخطط المستقبلية لدى (100%) منهم وتكاد هذه النتيجة تنطبق مع واقع المنظومة المبحوثة التي يتسم عملها بالاستمرارية وطبع واصدار النتائج العلمية للباحثين .

وفيما يخص اكتساب الخبرة فقد تبين من خلال اجابات المبحوثين ان (100%) منهم اتفقوا على تجنيدهم القدرات كافة بقصد اكتساب افضل الخبرات وكان ذلك بوسط حسابي (4.441) وانحراف معياري (0.503) مما يعني انصرافهم الى معايشة ذي الخبرة ومن ثم الاهتداء بتوجيهاتهم وعدمهم المرشد الفاعل في الميدان التنظيمي هذا ما اتفق عليه (82.4%) وبوسط حسابي (4.000) وانحراف معياري (0.887) الامر الذي يؤشر اهمية الخبرة في ميدان العمل الى درجة تسابق المبحوثين لاكتسابها والعمل بتعليمات حاملها .

وياتي التدريب الاخلاقي كأحد المؤشرات المعبرة عن الرشد السلوكي فقد تبين ان (88.2%) من المبحوثين اتفقوا على مشاركتهم في البرامج الاخلاقية فضلا عن انهم ينظرون الى الاخلاق كأساس فاعل وهذا ما جاء متماشيا مع اجابات (64.7) منهم والتي أكدت على توافر دليل اخلاقي في منظماتهم بحيث يمكن الاهتداء به وعده منطلقا للتصرفات

ثالثا: الاطار الميداني للدراسة:

تحدد هذا الاطار في:

1- وصف وتشخيص مؤشرات الرشد السلوكي على

مستوى المنظومة عينة الدارسة:

كشفت معطيات الجدول(2) بشأن مؤشر القراءة والاطلاع ان (90%) من المبحوثين يعمدون الى تطوير ذاتهم في ظل الافادة من الادلة والشواهد القرآنية وكان ذلك بوسط حسابي (4.735) وانحراف معياري (0.447) يدعم ذلك اتفاق (85.3%) من المبحوثين بشأن الانشداد الى قراءة الكتب ذات السمة المعرفية الى حد الاطلاع على كل ما هو جديد هذا ما فسرتة اجابات (100%) من المبحوثين، وبوسط حسابي (4.470) وانحراف معياري (0.506) وفي ذلك منحى الى الاهتمام الجدي بالمستجدات المحدقة بالعمل الى حد عدها اساس التطور الذاتي لديهم .

اما عن مؤشر الممارسة فقد اظهرت اجابات المبحوثين ان (83.3%) ابدوا اهتماما بالتدريبات الخاصة بعملهم في اطار اعطاء الاسبقية للتطبيقات الميدانية قياسا بالاطر النظرية هذا ما عبرت عنه اتفاقات (58.5) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.882) وانحراف معياري (0.844) .

اما بشأن ادارة ضغوط العمل كمؤشر مفسر للرفض السلوكي فقد اجمعت اجابات (44.1%) من المبحوثين على وجود امكانية لأدارة أي توترات في مجال العمل في اطار مداه الدبلوماسية وعمقه حالات الحفز وعلى نحو يجلي غبار الازهاقات ويسهم في التخفيف من اية صراعات بحيث تحل الحوارات والمناقشات محل التوترات هذا ما اشترته اجابات (44.1) من عينة الدراسة وبوسط حسابي (3.176) وانحراف معياري (0.833).

مما يؤشر لنا ان المؤشرات المترجمة لعملية الرفض السلوكي في المنظومة عينة الدراسة جاءت في اطارها الايجابي بدءا من القراءة مرورا بالممارسة الهادفة الى كسب الخبرة في اطار التدريب الاخلاقي وعلى نحو يقوض التوترات مثلما يؤمن فرص الاستثمار الافضل للتوقيتات وفي ذلك منحى للقول بان العملية السلوكية مجد ذاتها يمكن ان تمول وتدعم الى درجة تعزيزها وعلى هذا الاساس برزت فكرة اطفاء السلوكيات السلبية ورفض السلوكيات غير المرغوبة بحيث تبقى عملية الرفض السلوكي ذات المغزى الايجابي فاعلة وهذا ما ياتي ردفا لقول الرسول محمد (ص) (حاسبوا انفسكم قبل ان تحاسبوا وزنوا اعمالكم قبيل ان تزنوا).

الاخلاقية الى حد ان الاخلاق على راس الاولويات في ميدان العمل هذا ما اقرته اجابات (94.1%) من المبحوثين وبوسط حسابي (4.676) وانحراف معياري (0.588) مما يوفر مجالا للقول بان التدريب الاخلاقي كان له وقعه في المنظومة المبحوثة سواء في مجال المشاركة بالبرامج الخاصة به او ما تجسد بوجود الادلة الداعمة له .

وفي خضم هذه الاهتمامات تبرز ادارة الوقت كأحد المؤشرات الدالة على الرفض السلوكي وقد تبين ان (91.2%) اتفقوا على اعطاء الوقت النصيب الاوفر في حياتهم الوظيفية الى حد استحضاره كعنصر اساس عند انجاز المهمات هذا ما اقرته اجابات (79.4%) وبوسط حسابي (3.735) وانحراف معياري (0.963) ودعما لذلك فقد برز توجه ايجابي لدى المبحوثين بشأن حالة المفاضلة بين الوقت المخطط والوقت المنفذ للعمل هذا ما اتفق عليه (73.6%) من المبحوثين مما يوفر منطلقا للقول بان الوقت اصبح مورداً مهماً من وجه النظر المبحوثين الى حد ان ضياعه يمثل تكلفة تفوق اية خسارة مادية .

وفي ما تقدم اشارة الى استحضار نسبة مرضية من المبحوثين مسألة الاهتمام بادارة الوقت وعده عمله نادرة وثمينة .

الجدول (2) التكرارات والنسب المئوية والوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشرات الرfid السلوكي .

الانحرافات المعيارية	الوساط الحسابية	لا اتفق بشدة		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		اتفق بشدة		مؤشرات الرfid السلوكي	
0.447	4.735	-	-	-	-	-	-	26.5	9	73.5	25	X1	القراءة والاطلاع
0.833	3.823	-	-	14.7	5	-	-	73.5	25	11.8	4	X2	
0.506	4.470	-	-	-	-	-	-	52.9	18	47.1	16	X3	
0.493	4.382	-	-	-	-	-	-	61.7	21	38.3	13	X4	
0.982	4.058	-	-	14.7	5	-	-	50	17	35.3	12	X5	الممارسة
0.844	3.882	-	-	-	-	41.2	14	29.4	10	29.4	10	X6	
0.556	3.588	-	-	-	-	44.1	15	52.9	18	2.9	1	X7	
0.462	4.291	-	-	-	-	-	-	70.6	24	29.4	10	X8	
0.503	4.441	-	-	-	-	-	-	55.9	19	44.1	15	X9	اكتساب الخبرة
0.511	4.264	-	-	-	-	2.9	1	67.6	23	29.4	10	X10	
0.905	4.294	2.9	1	2.9	1	2.9	1	44.1	15	47.1	16	X11	
0.887	4.000	2.9	1	2.9	1	11.8	4	55.9	19	26.5	9	X12	
0.668	4.088	-	-	2.9	1	8.8	3	64.7	22	23.5	8	X13	التدريب الاحصائي
0.767	4.676	-	-	5.8	2	-	-	14.8	5	79.4	27	X14	
1.235	3.558	5.9	2	20.6	7	8.8	3	44.2	14	23.5	8	X15	
0.588	4.676	-	-	-	-	5.8	2	20.6	7	73.5	25	X16	
0.514	4.088	-	-	-	-	8.8	3	73.5	25	17.7	6	X17	وقت
0.963	3.735	-	-	20.6	7	-	-	64.7	22	14.7	5	X18	

0.869	3.823	2.9	1	2.9	1	20.6	7	55.9	19	17.7	6	X19	ادارة ضغوط العمل
1.262	3.735	2.9	1	20.6	7	14.7	5	23.5	8	38.3	13	X20	
1.094	3.205	14.5	5	-	-	41.2	14	38.3	13	5.8	2	X21	
0.567	4.264	-	-	-	-	5.8	2	61.8	21	32.4	11	X22	
0.833	3.352	-	-	20.6	7	29.5	10	44.1	15	5.8	2	X23	
0.833	3.176	-	-	26.4	9	29.5	10	44.1	15	-	-	X24	

ومما لا شك فيه ان بروز مثل هذه الحاجة الى الانجاز قد يقودنا الى الحديث عن البعد الاخر للحدث الريادي (القدرة على التعامل مع حالات الغموض) بحيث امكن لـ (47%) من المبحوثين احتواء الغموض عبر المجابهة لاية معيقات تطفو هناك وهناك، مما يعني ان (64.7) من المبحوثين كان لديهم اتفاق بشأن النظر الى حالات الالتباس وعددها مدخلا للبحث عن حلول ومعالجات وكان ذلك بوسط حسابي (3.705) وانحراف معياري (0.970) وقد تأطر هذا الاتفاق عبر اجابات (50%) من المبحوثين من ان سوء الفهم لمتطلبات العمل كان اساسا فاعلا لتأمينها ويدعم ذلك الوسط الحسابي (3.264) وانحراف معياري (0.963).

اما عن المؤهلات العلمية كأحد ابعاد الحدث الريادي على مستوى الدراسة الحالية فقد كشفت اجابات (53%) من المبحوثين على اهمية استحضار المستوى العلمي عند تقييم

2- وصف وتشخيص ابعاد الحدث الريادي على مستوى المنظومة عينة الدراسة:

اظهرت معطيات الجدول (3) بشأن الحاجة الى الانجاز كبعد من الابعاد المترجمة للحدث الريادي ان (97.1%) من المبحوثين اتفقوا على توافر القناعة لديهم بشأن اداء العمل على نحو افضل وكان ذلك بوسط حسابي (4.323) وانحراف معياري (0.534) وهذا ما تجلّى في سيادة النظرة الايجابية لدى المبحوثين الى حد ان قيمتهم الشخصية تبلور من خلال المهمات الموكلة اليهم مما حفزهم على انجاز العمل دون الميل الى الراحة ودعم ذلك فقد ساد تصور لدى المبحوثين بان اهداف منظمتهم رهينة الانجازات التي يحققونها هذا ما فسرتة اجابات (53%) من المبحوثين وبوسط حسابي (3.500) وانحراف معياري (1.187).

بدون اخطاء ولا كلام الا وتلازمه فلتات لسان الا ما ندر ولا تقدم وتطور الا وتعترضه هفوات ، الامر الذي يستلزم البدء من الذات ودعما لذلك فقد اشترت اجابات (76.4) من المبحوثين انهم يؤمنون بفكرة اساسها ان العمل تلازمه تهديدات لا مفر منها .

اما عن السيطرة الداخلية كبعد مترجم لمستوى الحدث الريادي فقد تبين من خلال اجابات المبحوثين ان (91.2%) منهم يعترفون بوجود ضوابط في ميدان عملهم علما ان هذه تسري على الانشطة الى درجة المراجعة المستمرة فضلا عن اجراء المقارنات بين ما هو مخطط وما تم تنفيذه هذا ما أقرته اجابات (76.4%) من المبحوثين، مما يعني ان الاعمال تقع تحت طائلة التدقيق .

وخلاصة القول ان الحدث الريادي في المنظومة المبحوثة كان مجسدا لحالة من التباين على مستوى تحقق الأبعاد المعبرة عنه، فالحاجة الى الانجاز كانت قائمة مثلا الا ان القدرة على احتواء حالات الغموض وقعت محدودها الدنيا الأقرب الى المتدنية وكذلك الحال بشأن الأبعاد الأخرى اقرب الى الوسطية مما يفسر لنا وجود اشارات دالة نوعا ما على عملية الحدث الريادي وكاد ذلك ان يكون مبتغى المنظومة المبحوثة .

الأخرين فضلا عن الانشداد الى الطروحات التي يبدوها في العمل الى حد منحهم درجة من الاسبقية هذا ما فسرتة اجابات (56%) من المبحوثين بوسط حسابي (3.264) وانحراف معياري (1.081) وجاء ذلك متماشيا مع ما أقرته طروحات الباحثين في مجال ادارة المراسم بشأن اعطاء الاسبقية للعلماء والمخترعين وبشرط ان لا يتعارض ذلك مع نظام الاسبقية للشخصيات الرسمية .

وما دام الامر على هذا القدر من الاهتمام عليه اتضح اهمية التفاعل مع ذي المؤهلات العلمية وعلى نحو يؤمن الانفتاح ويقر التفاؤل ويشجع سمات الحوار البناء .

وتظهر القدرة على تحمل المخاطرة كبعد معير للحدث الريادي من خلال اجابات المبحوثين اذ تبين ان (97.1%) لديهم القدرة على تحمل اية تبعات تخص عملهم فضلا عن سعيهم للانطلاق من الانحرافات وعددها سلما لحالات الارتقاء مما يعني اهمية التفاؤل والاندفاع دون تردد وفي اطار الحسابات المدروسة مع الاخذ بنظر الاعتبار ان العمل تلازمه تهديدات الا انها لا تشكل مانعا لا يمكن اجتيازه بحيث اننا نستسلم لاية تحديات وتقع تحت وطأتها ويتحول الطموح الى تراجع والتفاؤل الى تشاؤم بحيث تهدد القدرات في اطار الضياعات الامر الذي يجسد فحوى الفكرة القائمة على اساس لاعمل

الجدول (3) التكرارات والنسب المئوية والايوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤشرات الحدث الريادي .

الانحرافات المعيارية	الايوساط الحسابية	لا اتفق بشدة		لا اتفق		غير متأكد		اتفق		اتفق بشدة		ابعاد الحدث الريادي		
0.534	4.323	-	-	-	-	2.9	1	61.8	21	35.3	12	X25	الطاحة الى الانجاز	
1.112	4.205	2.9	1	11.8	4	-	-	32.4	11	52.9	18	X26		
0.773	4.352	-	-	5.8	2	-	-	47.1	16	47.1	16	X27		
1.187	3.500	11.8	4	-	-	35.3	12	32.4	11	20.6	7	X28		
0.701	3.411	-	-	8.8	3	44.1	15	44.1	15	2.9	1	X29	القدرة على التعامل مع حالات الغموض	
0.957	3.852	-	-	14.7	5	8.8	3	52.9	18	23.5	8	X30		
0.970	3.705	-	-	14.7	5	20.6	7	44.1	15	20.6	7	X31		
0.963	3.264	5.8	2	14.7	5	29.4	10	47.1	16	2.9	1	X32		
1.213	3.264	11.8	4	14.7	5	20.6	7	41.2	14	11.8	4	X33	المؤهلات العلمية	
1.051	3.470	5.8	2	17.6	6	5.8	2	65	22	5.8	2	X34		
1.081	3.264	5.8	2	23.5	8	14.7	5	50.2	17	5.8	2	X35		
1.133	3.558	5.8	2	17.6	6	5.8	2	56	19	14.8	5	X36		
0.543	4.352	-	-	-	-	2.9	1	58.8	20	38.3	13	X37	تحمل المخاطرة	
0.986	3.235	2.9	1	29.4	10	8.8	3	58.8	20	-	-	X38		
1.2.9	3.411	-	-	32.4	11	20.6	7	20.6	7	26.5	9	X39		
0.818	3.764	-	-	11.8	4	11.8	4	64.6	22	11.8	4	X40		
0.726	4.323	-	-	2.9	1	5.9	2	47.1	16	44.1	15	X41	السيطرة الداخلية	
0.830	3.911	-	-	8.8	3	11.8	4	58.8	20	20.6	7	X42		
0.827	3.753	2.9	1	5.9	2	14.8	5	67.6	23	8.8	3	X43		
0.887	4.000	2.9	1	5.9	2	2.9	1	64.7	22	23.5	8	X44		

3- تحليل التباين بين الرفض السلوكي والحدث الريادي:

بينت معطيات الجدول (4) وجود تأثير معنوي تتركه مؤشرات الرفض السلوكي في ابعاد الحدث الريادي عبر الفروق المعنوية ذات الدلالة الاحصائية على مستوى المنظومة المبحوثة اذ اتضح ان مؤشرات الرفض ممثلة بـ (القراءة والاطلاع، الممارسة اكتساب الخبرة، التدريب الاخلاقي، ادارة الوقت، ادارة ضغوط العمل) تملئ اثرا في ابعاد الحدث الريادي (الحاجة الى الانجاز، القدرة على التعامل مع حالات الغموض، المؤهلات العلمية، تحمل المخاطرة، السيطرة الداخلية) على المستوى الكلي وقد بلغت قيمة (F) المحسوبة (75.407) قياسا بالجدولية (4.12) عند مستوى معنوية (0.01) ودرجتي حرية (1.32) يدعم ذلك قيمة معامل التحديد (0.70) مما يعني ان مؤشرات الرفض السلوكي على مستوى المنظومة عينة الدراسة فسرت ما مقداره (0.70) من التغيرات الحاصلة في

الحدث الريادي لذا يتضح لنا جليا ان المواكبة المستمرة للاطلاع في اطار الممارسة الحية والخبرة المكتسبة مطعما بالبرامجيات الخاص بالتدريب الاخلاقي مع مراعاة الانتباه الى الوقت والعمل على ادارته سعيا لاستغلاله واحتواء لاية تغييرات تعترض مساره تحت وطأة الضغوط والتوترات تعني بلورة مفاهيم جديدة واقرار ابعاد دالة في ميدان العمل اذ تتبلور الحاجة الى الانجاز مثلما تتجلى امكانية التعامل مع حالات الغموض وبما يجعل من المخاطرة امرا مألوفا وعدم النفور منها بحيث تتساقط التحديات امام سلم الجدارات والاستقامة والثقة وهذا يعني ان عملية الرفض السلوكي مطلوبة مثلما هي مقصودة الى حد انها تترك تأثيرات وتحقق تطلعات في اطار القدرات . وهذا يفسر لنا رفض فرضية الدراسة واثبات الفرضية البديلة أي وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للرفض السلوكي في الحدث الريادي على مستوى المنظومة المبحوثة .

الجدول (4) تحليل التباين بين الرفض السلوكي والحدث الريادي على مستوى المنظومة المبحوثة

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	F الجدولة	مستوى المعنوية
الانحدار	6.244	1	6.244	75.407	4.12	0.01
الخطأ	2.650	32	0.083	-		
الكلي	8.894	33	-			

$$R^2 = 0.70$$

الاستنتاجات والمقترحات:

اولا: الاستنتاجات

تمخضت نتائج الدراسة الحالية عن جملة استنتاجات تحددت

ب:

1. تحقق مؤشرات الرفض السلوكي على مستوى

المنظومة المبحوثة وبدرجتها المرضية جدا مما يفسر

لنا ان العينة المبحوثة كانت أكثر انشدادا الى

الاطلاع واكتساب الخبرة عبر الممارسات المستمرة

والتدريب الاخلاقي وبما يمكنها من ادارة ضغوطات

العمل ضمن التوقيتات المحددة لها .

2. تباين المبحوثين في اعتماد الابعاد الجسدة للحدث

الريادي على مستوى المنظومة المبحوثة بحيث تجلت

اعلى حالات الاتفاق لديهم بشأن تحمل المخاطر

والحاجة الى الانجاز والسيطرة الداخلية مقابل

ادائها بخصوص القدرة على التعامل مع حالات

الغموض مما يعني ان تلك المنظومة لازالت بحاجة

مستمرة الى البحث والتحري عن المستجدات في

اطار المعلومات الحية تجنبنا لأية التباس .

3. وجود تأثير معنوي ذو دلالة احصائية للرفض

السلوكي في الحدث الريادي على مستوى المنظمة

المبحوثة عبر المؤشرات والابعاد المفسرة لهما .

ثانيا : التوصيات

بناء على ماورد من الاستنتاجات فقد تقدمت الدراسة

الحالية بعدد من التوصيات :

1. ضرورة ايجاد حالة من التداوب بين مؤشرات الرفض

السلوكي على مستوى المنظمة المبحوثة وبما يؤمن

العمل بفكرة الحدث الريادي ، بحيث ان كل مؤشر

من مؤشرات الرفض السلوكي له اسهاماته في رسم

توجهات الحدث الريادي .

2. ضرورة انشداد المنظومة المبحوثة ممثلة بأفرادها نحو

الحدث الريادي وعده احد المتطلبات الاساس

لأستمراريتها ومن ثم تحديد درجة نجاحها في ميدان

العمل عبر التركيز على حالات الانجاز واقرار

عمليات السيطرة وتحديد دور المؤهلات العلمية

دعما لأحتواء حالات الغموض وامكانية التعامل مع

المخاطر بعيدا عن التردد والارباك .

2. Omstrein, R.E. 1977, The psychology of consciousness, 2nd ed., Harcourt Barce, New York.
3. Robert, J., Lee & Sara, N. Lcing, 2001, Discovering the leader in you, Jossey- Bass Inc., California
4. القريوتي، محمد قاسم، 1997، السلوك التنظيمي، المكتبة الوطنية، عمان.
5. Otis, L. S., 1974, The facts of transcendental meditation part III if well integrated but antious try, T.M., Psychology today, 7 (11).
6. عاشور، احمد صقر، 1986، السلوك الانساني في المنظمات، دار المعرفة، الاسكندرية.
7. عاقل، فاخر، 1981، مدارس علم النفس، دار العلم للملايين، بيروت.
8. Maslow, A. H., 1963, Fusion of facts and values, The American journal of Psychologysis, 23.
9. Bellingham, R., 2003, Ethical leadership, H.B.R, press Inc., Amherst.
10. خليف، سلطان احمد، 2012، الادارة بالاخلاق، دار ابن الاثير للطباعة والنشر، جامعة الموصل.

3. العمل على ايجاد درجة من القناعة لدى المبحوثين بأن تأمين الحدث الريادي يتطلب دعائم واجبة التحقيق وقائمة الفعل ممثلة بمؤشرات الرشد السلوكي الى حد ان كل مؤشر يمثل عامل دفع ونقطة اثاره في مجال الحدث الريادي ، فالقراءة تأخذ دورها والممارسة يظهر فعلها والخبرة يقر اثرها والتدريب الاخلاقي تنجلي اهميته وصولا الى ادارة الوقت ومجابهة الضغوط بروح ملئها الثقة والتفاؤل .

ثالثاً:- المقترحات لبحوث اخرى

تقترح اجراء البحوث الاتية :

أ- الريادة بمنظور مستقبلي

ب- معززات الرشد لسلوكي وانعكاساتها على الاداء الظافر

ت- رؤية معاصرة للمتغيرات المؤثرة في الرشد السلوكي

المصادر:-

القرآن الكريم.

1. ادريس، ثابت عبدالرحمن، 2000، التفاوض

مهارات واستراتيجيات، كلية التجارة، القاهرة.

20. عبد الباقي، 2001، السلوك الفعال في المنظمات، دار الجامعة، الاسكندرية، مصر.
21. مبارك، مجدي عوض، 2010، الريادة في الاعمال، عالم الكتب للطباعة والنشر، الاردن.
22. Connolly P., 1986, Entrepreneurs in corporation work in American institute (INC) pargon press.
23. خليف/ سلطان احمد، 2013، المخاطر التنظيمية والسلوك القيادي، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (5) العدد (10).
24. Charless, K., Robyn, C., 1998, Assuming the risks, Black enterprise, Vol(4).
25. صديق، مصطفى محمد، 1989، تقييم نظام الرقابة الداخلية في مصرف الرافدين لعينة من فروع المنطقة الشمالية، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين.
26. Naumann, S. E., 2008, The effects of Nours and self-monitoring on helping behavior, journal of Business Behavioral studies, Vol. (4), No (10).
27. Blackely, G.L., Anderws, M. C. & Fuller, J, 2003, Are
11. Freiberg, K., 2001, Leader's Ethicks Mcgraw-hill , |Dushkin Guildford.
12. Helmer, P.E., 1980, Time management for engineer's and construction's, America societ of civil engineers, New York.
13. Marsh, W., 1991, Time management, CPA journal, Vol (60) January.
14. Arroba, T.O. & Janess, K., 1992, Pressure at work-Asurvivl guide for managers, 2nd, ed., McGraw-Hill book, company, London.
15. Cooper, C. L., & Payne, R., 1988, Causes coping and consequences of stress work chichester John Wiely and Sons, London.
16. Hanston, E., 1991, Educational Administration and organizational Behavior, 3rd, ed., Allyn Bacon Massa chusetts.
17. Athinson, J.W., 1964, An introduction to motivation princeto N.J: Van Nostrand.
18. Herberg, F., 1968, work and nature of man, staples press, London.
19. عياصرة، معن محمود وبنى احمد، مروان محمد، 2008، ادارة الصراع والازمات وضغوط العمل، دار الحامد، الاردن.

32. كيفلس، دانييل وهود، ليروي، 1997،
الشفرة الوراثية للإنسان، ترجمة احمد المستجير ،
سلسلة عالم المعرفة، الكويت، العدد (217).
33. هاشم، زكي محمود، 1985، الجوانب السلوكية
في الادارة، وكالة مطبوعات الكويت.
34. Blanchard, K. & Johnson, 1982,
The one minute manager,
William Morrow, G., New York.
35. Hill, M., et, al., 2002, Strategic
Entrepreneurship Creating a new
mindset, 1st ed., Blacjwell
publisher's.
36. Westhead, P.& wright, M., 2000,
Advance in Entrepreneurship
Vol. (1): An Elgar reference
collection, U. K., with the
following
- chameleons good citizen?
Alongitudinal study of the
relationship between self-
monitoring and organizational
citizenship behavior, journal of
Business psychology, 18.
28. فتحي، محمد، 2001، الخروج من المأزق فن
ادارة الازمات، دار التوزيع والنشر الاسلامية،
مصر.
29. الكبيسي، عامر، 1998، السلوك التنظيمي،
ط1، دار الشروق، قطر.
30. الحسن، حسن، 1989، التفاوض فن
ومهارة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، جامعة
الدول العربية، مصر.
31. الحسنية، سليم ابراهيم، 1999، السلوك
الاداري التنظيمي والعلوم السلوكية، مؤسسة
الوراق، الاردن، 27-25.

بسم الله الرحمن الرحيم

نضع بين ايديكم الاستمارة الخاصة بالدراسة الموسومة (الرفض السلوكي والحدث الريادي) نأمل الاجابة عليها خدمة لاغراض الدراسة

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تعتمد الى تطوير ذاتك في ظل الافادة من القرآن الكريم					
2	تتشدد الى قراءة الكتب ذات الطابع المعرفي					
3	تعتمد الى الاطلاع على كل ما هو جديد في مجال المعرفة					
4	تبدي اهتماما بالمستجدات المحدقة بعملك وتعددها اساس تطورك					

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	غير متأكد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	تركز على التدريبات الخاصة بعملك					
2	تعطي الاسبقية للتطبيقات الميدانية قياسا بالاطر النظرية.					
3	تقوم بالمزاوجة بين النظرية والتطبيقية					
4	تجعل من نتائج التمرن اساسا فعليا لرسم الخطط المستقبلية.					

1	تجدد قدرتك لاكتساب افضل ما هو جديد					
2	تقوم بمعايشة ذي الخبرة في مجال عملك					

					تضع الاولوية لذي الخبرة عند اداء الاعمال	3
					تبدي اهتماما جديا بتوجهات ذي الخبرة في منطمتك .	4
					تشارك في البرامج الاخلاقية في منطمتك .	1
					تنظر الى الاخلاق في العمل على انها أساس النجاح	2
					يتوفر في منطمتك دليلا اخلاقيا يمكن الاهتداء به	3
					تضع الاخلاق على راس الاولويات في ميدان العمل	4
					تضع لعامل الوقت نصيبا اوفر في حياتك	1
					تستحضر الوقت عند انجاز المهمات الموكلة لك	2
					تفاضل بين الوقت المخطط والوقت المنفذ للعمل	3
					ترى ضياع الوقت أكثر تكلفة من الخسارة المادية	4
					يمكنك ادارة التوترات في مجال العمل بجزرية	1
					تستحضر الدبلوماسية عند التعامل مع العاملين	2
					تعالج ارهاقات العمل عن طريق اثاره المحفزات	3
					تجعل من الصراعات في العمل حوارا لحالات التوتر في المستقبل	4
					لديك قناعة باهمية اداء العمل على نحو افضل	1
					تنظر الى قيمتك الشخصية من خلال المهمات الموكلة اليك	2
					تنشد الى انجاز عملك أكثر من اهتمامك بالراحة	3
					لديك تصورا فعليا بأن اهداف منطمتك رهين الانجازات التي تقدمها	4

					يمكنك احتواء حالات الابهام التي تعترضك في العمل	1
					لديك القدرة على مجابهة أي معيقات في مسار العمل	2
					تنظر الى حالات الالتباس كمدخل للبحث عن حلول لاية اشكاليات في العمل .	3
					تجعل من سوء الفهم لمتطلبات العمل اساسا فاعلا لتأمينها .	4

					تستحضر المستوى العلمي عند تقييمك للآخرين	1
					تنشد الى طروحات ذي المؤهلات في العمل	2
					تمنح الاسبقية لذي المؤهلات العلمية في منظمك	3
					تتفاعل مع ذي المؤهلات العلمية بروح التفاؤل	4

					لديك القدرة على تحمل تبعات عملك بشكل جدي	1
					تجعل من الانحرافات في مجال عملك اساسا للتقدم خطوات	2
					تعمل على اساس ان الفشل في العمل حالة قائمة مثلما متوقعة	3
					تؤمن بفكرة اساسها ان العمل تلازمه تهديدات لامفر منها	4

					توجد في منظمك ضوابط يجب الالتزام بها	1
					تخضع الانشطة التي تقوم بها للمراجعة المستمرة من الجهات العليا	2
					تعتمد الى اجراء مقارنة بين المخطط والمنفذ في مجال عملك	3
					توضع الاعمال التي تقوم بها تحت طائلة التدقيق الفعلي لها	4