

دور اليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي، دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النشطة بولاية الجلفة

the role of Entrepreneurial Alertness in achieving organizational excellence in small and medium enterprises active in wilaya of Djalfa

بن دنيدينة سعيد*، جامعة زيان عاشور الجلفة (الجزائر)، saidbendenidina@gmail.com

خلفاوي عبد الصمد، جامعة زيان عاشور الجلفة (الجزائر)، abdou.fcb90@yahoo.com

تاريخ الاستلام: 2024/02/04

تاريخ القبول: 2024/04/12

تاريخ النشر: 2024/04/28

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور اليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات الأولية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المسيرين والعمال في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة النشطة بولاية الجلفة.

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أبرزها أن مستوى اليقظة الريادية كان مرتفعا بشكل عام، وأن مستوى التميز المؤسسي جاء مرتفعا، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لليقظة الريادية على تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات محل الدراسة

كلمات مفتاحية: يقظة ريادية، تميز مؤسسي، بحث عن فرص، مؤسسات صغيرة ومتوسطة.

تصنيفات JEL : M12، M13، M59

Abstract:

The study aimed to identify the role of Entrepreneurial Alertness in achieving organizational excellence in small and medium enterprises , To achieve this goal, the descriptive analytical approach has been used, the questionnaire has been used to collect preliminary information, and the study community is made up of all the marchers and workers in the small and medium enterprises active in the wilaya of

* المؤلف المرسل.

Djalfa. The study concluded several results, most notably that the level of Entrepreneurial Alertness at small and medium enterprises is generally high, and that the level of organizational excellence at small and medium enterprises was high, and that there is a statistically significant effect at the level of significance for Entrepreneurial Alertness on organizational excellence at the small and medium enterprises

Keywords: Entrepreneurial Alertness; organizational excellence; search opportunities; small and medium enterprises.

Jel Classification Codes: M12, M13, M59

1. مقدمة:

تشهد المؤسسات تحديات كبيرة في بيئة الأعمال والتي تتزايد باستمرار نتيجة الأوضاع الاقتصادية المتقلبة والتطورات التكنولوجية المستمرة، والتي أصبحت تشكل ضغطا كبيرا على المؤسسات خاصة منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تسعى لتحقيق التميز والنجاح، ومن أجل هذا صار على هذه المؤسسات استغلال مواردها الملموسة وغير الملموسة والبحث في بيئتها عن الفرص وتلافي التهديدات، ولعل اليقظة الريادية تعتبر السبيل الذي يمكنها من تحقيق التميز والبقاء من خلال البحث عن الفرص وتحليلها واستثمارها من خلال الاعتماد على مجموعة من الخصائص الشخصية التي يجب توافرها في أصحاب القرار على غرار القدرة على اقتناص المعلومات النافعة وترجمتها إلى فرص تحقق التميز لهذه المؤسسات .

الإشكالية : تبحث هذه الدراسة في العلاقة الموجودة بين اليقظة الريادية والتميز المؤسسي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومن هنا تبرز إشكالية البحث كالآتي:

هل يوجد أثر معنوي لليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن

مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ؟

الأسئلة الفرعية:

- ما مدى توافر اليقظة الريادية لدى المؤسسات محل الدراسة.
- هل يوجد أثر معنوي لليقظة الريادية في تحقيق التميز القيادي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ؟
- هل يوجد أثر معنوي لليقظة الريادية في تحقيق تميز الموارد البشرية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ؟

فرضيات الدراسة : من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة قمنا بوضع الفرضية الرئيسية التالية:

لا يوجد أثر معنوي لليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ؟

الفرضيات الفرعية :

- تتوافر اليقظة الريادية لدى المؤسسات محل الدراسة بمستوى مرتفع.
- لا يوجد أثر معنوي لليقظة الريادية في تحقيق التميز القيادي بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ؟
- لا يوجد أثر معنوي لليقظة الريادية في تحقيق تميز الموارد البشرية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ؟

أهمية الدراسة:

- الوقوف على مدى أهمية التميز المؤسسي، وسبل تحقيقه في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- تشخيص مستوى اهتمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة باليقظة الريادية.
- الوقوف على مدى مساهمة أصحاب القرار في تحقيق التميز المؤسسي، للمؤسسات محل الدراسة.

أهداف الدراسة:

- التطرق إلى المفاهيم النظرية ذات العلاقة بكل من اليقظة الريادية والتميز المؤسسي.
- دراسة مدى تأثير اليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي
- تقديم توصيات مقترحات وتوصيات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال تبني اليقظة الريادية ومدى مساهمتها في تحقيق التميز المؤسسي.

المنهج المتبع: تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أحد أهم المناهج المعتمدة والذي يمكن من وصف الظاهرة المدروسة في الجانب النظري، فتجميع البيانات ومن ثم تحليلها بهدف قياس الدور الفعلي لليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي، عن طريق إجابات الأفراد المبحوثين وبعض الاختبارات الإحصائية .

2. الإطار المفاهيمي لليقظة الريادية: تم توسيع نطاق الدراسات عن اليقظة الريادية نتيجة للأهمية البالغة في دراسة الفرص من أجل فهم تنظيم العملية الريادية لمنظمات الأعمال، إذ تعود المحاولات البحثية الأولى

لموضوع اليقظة الريادية إلى إسهامات الاقتصادي الاسترالي (krinzer) الحاصل على جائزة الريادة وأبحاث المنظمات الصغيرة الدولية عام 2006 وذلك عندما أوضح أن الأفراد اليقظين رياديا يمتلكون حدسا باستطاعتهم تمييز أية فجوة موجودة في السوق، فالأفراد اليقظين رياديا كما يصفهم، هم أفراد يكونون بالمرصاد للفرص كالذي يقف على منطقة مرتفعة ليرى جميع الأحداث (عبدالله، 2021، صفحة 38).

وتعبر اليقظة عن : القيام بالحراسة والمراقبة من أجل الحماية والحفاظ علي مكان أو شيء ما (مصباح، 2007، صفحة 06)، وبالتالي فهي الرغبة والميل في تخصيص جزء مهم من الوقت للتفكير في البيئة المحيطة من أجل البحث عن الفرص التي تدر الأرباح، حيث ترتفع وتزداد مع تواجد بعض الخصائص وخاصة السمات الشخصية والخبرات السابقة ذات الصلة والمعارف والعلاقات الاجتماعية، كما أن اليقظة تتضمن الموقف المساند والمدعوم بعدد من القدرات الإدراكية مثل : المعرفة المسبقة، والتجارب، وغط الإحساس، والشعور، ومهارات المعالجات المعلوماتية، وكذلك التفاعلات الاجتماعية (A، 2003، صفحة 106).

1.2 تعريف اليقظة الريادية:

- هو الميل إلى تخصيص جزء مهم من الوقت للتدبر في بيئة الأعمال للبحث عن الفرص المربحة (المواضية، 2019، صفحة 337).
- وتعرف بأنها توقع الفرص التي تحقق أفضل إشباع لحاجات ورغبات الزبائن والعمل على استثمارها (جلاب، 2013، صفحة 50).
- يمكن تعريفها بأنها عملية ذهنية معرفية تقوم على قدرة الريادي ودعم من الظروف البيئية والاجتماعية التي تخلق حلول جديدة للمواقف التي تواجه المنظمات. (vPuhakka، 2011، صفحة 86)

وعليه يمكن تعريف اليقظة الريادية بأنها عملية تتمثل أساسا في القدرة على الإحساس بالفرصة، واكتشاف الفرصة ثم استغلالها من أجل تحقيق مكاسب وأرباح.

2.2 أهمية اليقظة الريادية: يمكننا تلخيص أهمية اليقظة الريادية في النقاط التالية (الشمري، 2022، صفحة 88):

- أولوية الاهتمام في دعم العمليات المعرفية إذ تعد زيادة اليقظة نتيجة لتدريب رواد الأعمال

- تؤدي اليقظة إلى زيادة كبيرة في الاستقلالية والابتكار والمبادرة مع تحمل مخاطرة أعلى.
- في ظل اليقظة العالية لريادة الأعمال في الأسواق يمكنهم من تحقيق العديد من الفرص الريادية والحصول على أنواع مختلفة من الموارد والمعلومات التي تساعدهم في تأدية أعمالهم، وبالتالي الوصول إلى مستوى أعلى.

- اليقظة الريادية العالية للقادة الاستراتيجيين والمديرين التنفيذيين تعكس سلسلة من الخطط النشطة طويلة الأمد وإن وجود مثل هذه الخطط يمكن أن يجعل صانعي القرار الاستراتيجيين أكثر استيعاباً للفرص المحتملة.

- تبرز أهميتها في حماية المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة، التي تتميز بالتغيرات والتطورات المستمرة، إذ تضمن لرواد الأعمال مواجهة التغيرات البيئية المستقبلية والتكيف معها بطريقة مستدامة لتحقيق نجاحها الحالي، والسعي لاستكشاف الفرص الغير مدركة من قبل المنافسين والاستفادة منها.

- إمكانية الفرد على التفكير الريادي الناجح الذي يعتمد على الملاحظة الدقيقة والوعي الكبير للفرص واكتشافها.

3. ماهية التميز المؤسسي: يعتبر التميز من المفاهيم الحديثة الذي جاءت به الإدارة المعاصرة ، فهم ليس مجرد شعارات أو لافتات بل يعبر عن نظام متكامل يهدف إلى النهوض بالمؤسسة واكتسابها مكانة في السوق تميزها عن باقي المنافسين.

1.3 تعريف التميز المؤسسي:

- يعرف التميز المؤسسي على أنه سعي المؤسسات إلى استغلال الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال والالتزام من أجل إدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاءة المصادر والحرص على الأداء (الضالعين، 2013، صفحة 350).

- ويعرف التميز التنظيمي بأنه عبارة عن الجهود التنظيمية المخططة التي تهدف إلى تحقيق الميزة التنافسية المستمرة للمؤسسة (سعدى، 2015، صفحة 92).

- ويعرف كذلك بأنه تحقيق المؤسسة لمستويات متقدمة في الأداء على جميع المستويات الإدارية من خلال تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية، وتحقيق ميزة تنافسية في تقديم الخدمة أو السلعة. (السلايطة، 2012، صفحة 20)

من خلال التعريفات السابقة للتميز يمكن القول بأن التميز هو تحقيق الجودة والتحسين المستمر في أداء المؤسسة، الذي يمكن المؤسسة تحقيق أهدافها بصورة فعالة تميزها عن المؤسسات الأخرى.

2.3 أهداف التميز المؤسسي: للتميز المؤسسي عدة أهداف تسعى من خلاله المؤسسة إلى تحقيقها، يمكن ذكرها فيما يلي (خيرى، 2014، الصفحات 23-24):

- ربط استراتيجيات المؤسسة لتحقيق نتائج من خلال المبادرات الإيجابية الملموسة.
 - دراسة سبل تنفيذ منهجيات التحسين من خلال تطبيقات ناجحة.
 - بناء خارطة الطريق لتطبيقات التميز والدعم والمتابعة لمتطلبات الشفافية.
 - تأسيس مسؤولية المؤسسة نحو المجتمع في مراحل التميز.
 - ورشة التميز من خلال تأسيس التواصل المؤسسي الفعال.
- 2.3 أهمية التميز المؤسسي:** يكتسي التميز أهمية بالغة في تحقيق الاستمرارية للمؤسسة، وتبرز أهميته من خلال النقاط التالية (النسور، 2010، صفحة 33):

- المؤسسات بحاجة إلى وسائل وطرق للتعرف على العقبات التي تواجهها في حال ظهورها.
- المؤسسات بحاجة إلى وسيلة لجمع المعلومات، حتى تتمكن من اتخاذ القرارات المهمة بخصوص الموارد البشرية مثلا من الذي يجب ترقيته؟ ومن العامل الذي يتسم بروح الإيثار والمبادرة والتميز في الأداء.
- المؤسسة بحاجة إلى تطوير أعضائها بصفة مستمرة سواء المديرين أو العاملين، حتى يتمكنوا من المساعدة في جعل المؤسسة أكثر تميزا، قياسا مع المؤسسات المنافسة.
- المؤسسة بحاجة إلى توفر المهارات اللازمة لصانع القرار سواء أكان فردا أو جماعة، والتمتع في حساسية الدور الذي يقوم به وأهميته في تحقيق الإبداع والتميز في المؤسسات.

4. الدراسات السابقة:

-دراسة (مرزق، 2018)، بعنوان نموذج تكاملي للتحقق من أثر التوجه الاستراتيجي ودور اليقظة الريادية المؤسسية كعامل معدل في تعزيز المزايا التنافسية، هدفت هذه الدراسة لتطوير نموذج تكاملي يقيس العلاقة بين التوجه الاستراتيجي وأبعاده من خلال المتغير المعدل المتمثل في اليقظة الريادية بأبعادها، وتوصلت الدراسة الى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتوجه الاستراتيجي في تعزيز المزايا التنافسية من خلال اليقظة

الريادية كعامل معدل لدى المؤسسات الحاصلة على جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز ، وتوصي الدراسة باعتماد مدخل اليقظة الريادية كمنهجية عمل مستمرة ومتكاملة لدعم التنافسية في الشركات الأردنية.

- دراسة (الشاذلي، 2019)، دراسة بعنوان: الدور الوسيط لليقظة الريادية في العلاقة بين التوجه الاستراتيجي والنجاح الريادي بالتطبيق على وكلاء السفر بالقاهرة، هدفت هذه الدراسة معرفة التأثير المباشر وغير المباشر للتوجه الاستراتيجي واليقظة الريادية على النجاح الريادي وذلك بالتطبيق على وكلاء السفر بالقاهرة، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن أبعاد التوجه الاستراتيجي تؤثر بشكل معنوي إيجابي على النجاح الريادي، و توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي غير مباشر لأبعاد التوجه الاستراتيجي على النجاح الريادي عند توسيط اليقظة الريادية.

- دراسة (زهراء المرشدي، 2021)، بعنوان: تأثير اليقظة الريادية في الرقابة الإستراتيجية بتوسيط المرونة الإستراتيجية، تهدف هذه الدراسة إلى اختبار تأثير اليقظة الريادية كمتغير مستقل في الرقابة الإستراتيجية من خلال توسيط المرونة الإستراتيجية، وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها وجود إدراك مرتفع لمتغيرات الدراسة الحالية لدى عينة الدراسة، وأن المرونة الإستراتيجية تتوسط كلياً العلاقة بين اليقظة الريادية والرقابة الإستراتيجية، وتوصي الدراسة المؤسسات لتبني أبعاد اليقظة الريادية وخاصة التعاون والتواصل لما لها من أهمية في تحسين وتطوير قدرة المؤسسات على تطبيق المرونة الإستراتيجية بما يساهم في تعزيز الميزة التنافسية.

- دراسة (بوقرة رابح وآخرون، 2019)، بعنوان: اثر التعلم المستمر وتمكين العاملين كخاصيتي المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي دراسة حالة مؤسسة الخزف الصحي-ميلية، جيجل-، تهدف هذه الدراسة إلى معرفة والكشف عن التعلم التنظيمي المستمر وتمكين العاملين في تحقيق التميز المؤسسي ، توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة محل الدراسة تهتم بالتعلم التنظيمي المستمر وتمكين العاملين بمستوى متوسط، إضافة إلى وجود أثر معنوي لهذه الخصائص على تحقيقها للتميز المؤسسي، وتوصي هذه الدراسة على تدريب العاملين على مهارات التفكير الإبداعي لتطوير كفاءة عاملها لتحقيق الإبداع والتميز.

-دراسة (بوزورين ويعلى فاروق، 2021)، بعنوان: أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على بعض المؤسسات بسطيف، تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الوظيفية في تحقيق التميز المؤسسي في بعده التميز القيادي والتميز في تقديم الخدمة، ومن أجل ذلك أجريت دراسة ميدانية على

عينة من المؤسسات، وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هذه المؤسسات تهتم بجودة الحياة الوظيفية للعاملين من خلال اهتمامها بالصحة والسلامة المهنية والمشاركة في باتخاذ القرارات، وكذلك المؤسسات محل الدراسة قادرة على تحقيق التميز المؤسسي ووجود أثر ايجابي بين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق التميز.

موضع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: تميزت الدراسة الحالية بأنها تناولت موضوعات مهمة منها اليقظة الريادية والتميز المؤسسي التي تعد من الموضوعات الحديثة في مجال إدارة الأعمال، فضلا عن أهمية اليقظة الريادية والتي تحقق للمؤسسة التميز في ظل البيئة المتقلبة، وكذلك عدم وجود دراسة تربط متغيري الدراسة.

5. الطريقة والإجراءات:

1.5. منهج الدراسة : اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك كونه الأنسب لدراستنا، كما اعتمدنا على صعيد البحث لميداني التحليلي، على الاستبيان بهدف الكشف عن آراء مجموعة من مسيري وعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة بولاية الجلفة.

2.5. أدوات جمع وتحليل البيانات :

*** أدوات جمع البيانات :** تم استخدام الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات اللازمة للدراسة و جاءت في ثلاث محاور أساسية و هي:

- المحور الأول : و تضمن المتغيرات التي تتعلق بالخصائص الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة.
 - المحور الثاني : تضمن (13) عبارة تتعلق بقياس متغير اليقظة الريادية.
 - المحور الثالث : تضمن (14) عبارة تتعلق بقياس متغير التميز المؤسسي .
- لغرض قياس مدى توافق آراء أفراد عينة الدراسة مع عبارات محاور الدراسة ، تم الاعتماد على الشكل المغلق في إعداد الاستمارة ، وفقا لمقياس ليكرت **lekert** الخماسي وفق الجدول التالي :

الجدول 01: مقياس ليكرت الخماسي

المستوى	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن النسبي	1	2	3	4	5
الوسط المرجح	1- 1.79	1.8 - 2.59	2.6 - 3.39	3.40 - 4.19	4.20 - 5
المصدر: من إعداد الباحثين					

* أدوات تحليل البيانات : من أجل تحقيق أهداف الدراسة عن طريق جمع البيانات وتحليلها ، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية و ذلك باستخدام برنامج (حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss)، حيث تم استخدام الإصدار الرابع والعشرين (version 25).

5.3 مجتمع وعينة الدراسة :

- **مجتمع وعينة الدراسة:** تم إجراء الدراسة الميدانية على مستوى مجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة بولاية الجلفة والبالغ عددها 05 مؤسسات ناشطة في مجال تحويل الحبوب وهي: (مطاحن الجلفة، مطاحن بوعمار، مطاحن الونشريس، مطحنة الزيتون، مطاحن السهوب) وقد تم توجيه الاستبيان إلى المسيرين والعاملين بمهاته المؤسسات حيث تم توزيع 60 استبانة وقد تم استرجاع 51 استبانة كلها صالحة للدراسة.

من أجل التعرف على الخصائص الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة تم توزيعهم كآلاي :

الجدول 02: توزيع الأفراد حسب الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

المتغيرات الشخصية والوظيفية	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	42
	أنثى	09
	المجموع	51
الفئة العمرية	من 20 إلى 30	09
	من 31 إلى 40	17
	من 41 إلى 50	22
	أكثر من 50	03
	المجموع	51
المستوى التعليمي	ابتدائي	00
	متوسط	05
	ثانوي	07
	شهادة تكوين مهني	19
	جامعي	20
	المجموع	51
الخبر المهنية	اقل من 5 سنوات	11
		21.6

23.5	12	من 5 إلى 10 سنوات
23.5	12	من 10 إلى 15 سنة
31.4	16	أكثر من 15 سنة
100	51	المجموع
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS		

-ثبات الاستمارة : تم استخدام معامل ألفا كرونباخ من أجل التحقق من الاتساق الداخلي و الثبات لمحاور الاستمارة و نعرض نتائجه في الجدول التالي :

الجدول 03 : معامل ثبات الاتساق الداخلي لمحاور الاستمارة (ألفا كرونباخ)

المحور :	معامل ألفا كرونباخ
اليقظة الريادية	0.980
التميز المؤسسي	0.987
الكل	0.992
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن محوري الدراسة يتمتعان بنسبة ثبات عالية ، مما يزيد من قدرة الاستمارة على تحقيق أغراض الدراسة ، حيث بلغ معامل الثبات للمحور الأول (0.980) ، أما المحور الثاني فبلغ (0.987)، في حين بلغ معامل الثبات الكلي (0.992) .

6. عرض وتحليل النتائج:

تم قياس تأثير اليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي باستخدام أسلوب الانحدار الخطي وفيما يلي سوف نتطرق إلى نتائج هذه الاختبارات وتحليلها :

1.6. عرض نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى: تم استخدام نتائج تحليل التباين (analyses of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية و الجدول رقم 06 يبين :

H_{01} : لا يوجد أثر معنوي لليقظة الريادية في تحقيق التميز القيادي بالمؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الجدول 04: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر اليقظة الريادية في تحقيق التميز القيادي بالمؤسسات محل الدراسة.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	المحسوبة F قيمة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	45.010	1	45.010		
الخطأ	4.375	49	0.089	504.145	*0.000
المجموع	49.348	50	--		
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (504.145) و هي اكبر من F الجدولة ، بقيمة احتمالية قدرها 0.000 هذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار الفرضية ، و التي يتم اختبارها فيما بعد بأسلوب الانحدار الخطي البسيط (*linear régression*) ، وذلك بغية تحديد العلاقة بين المتغيرين التابع والمتمثل في التميز القيادي و المتغير المستقل المتمثل في اليقظة الريادية و قد تم تلخيص أهم نتائجه في الجدول الموالي :

الجدول 05 : نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر اليقظة الريادية في تحقيق التميز القيادي

المتغير المستقل	معامل الانحدار β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2
اليقظة الريادية	0.955	22.453	*0.000	0.955	0.911
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

تشير معطيات هذا الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "اليقظة الريادية" و المتغير التابع "التميز القيادي" في البنوك محل الدراسة، وبالتالي وجود دور معنوي بينهما ، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة t المحسوبة البالغة (22.453) بمستوى دلالة 0.000 ، كما قدر معامل الارتباط ب (0.955) ، وهو يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين ، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.911) و هذا يعني أن (91.1%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق التميز القيادي ترجع إلى التغير في اليقظة الريادية كما بلغت درجة التأثير β (0.955) و هذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى اليقظة الريادية يؤدي إلى زيادة في التميز القيادي بالمؤسسات محل الدراسة بقيمة (0.955).

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفريّة (H_{01})، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لليقظة الريادية في تحقيق التميز القيادي بالمؤسسات محل الدراسة."

ولتوضيح البعد الأكثر تأثيراً من بين أبعاد المتغير المستقل اليقظة الريادية في تحقيق التميز القيادي بالمؤسسات محل الدراسة تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (stepwise) من أجل استبعاد المتغيرات المستقلة التي لا تساهم في تفسير المتغير التابع.

الجدول 06: نتائج تحليل الانحدار المتعدد (stepwise) لتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً من اليقظة الريادية في تحقيق التميز القيادي.

المتغير المستقل	قيمة β	اختبار t		اختبار F		معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2
		قيمة t	مستوى الدلالة	قيمة F	مستوى الدلالة		
(الحد الثابت)	-	5.739	0.000				
تحليل الفرص	0.709	10.665	0.000	722.602	0.000	0.984	0.968
التقييم والاستغلال	0.291	4.376	0.000				
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)							

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن كل من الأبعاد تحليل الفرص، التقييم والاستغلال تساهم في تحقيق التميز القيادي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.984) أي أن هناك علاقة ارتباط موجبة قوية بين المحورين المذكورين، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.968) حيث تفسر أبعاد اليقظة الريادية المذكورة سابقاً ما نسبته 96.8% من التغيرات الحاصلة في تحقيق التميز القيادي، كما بلغت قيمة t لبعء تحليل الفرص 10.665 بمستوى دلالة 0.000 فيما بلغت درجة التأثير β (0.709) أي أن الزيادة في بعء تحليل الفرص بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في تحقيق التميز القيادي بمقدار (0.709)، وقد بلغت كذلك قيمة t لبعء التقييم والاستغلال 4.376 بمستوى دلالة 0.000 فيما بلغ معامل التأثير β (0.291) أي أن كل زيادة في بعء التقييم والاستغلال بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في تحقيق التميز القيادي بمقدار (0.291).

2.6. عرض نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تم استخدام نتائج تحليل التباين (analyses of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية و الجدول رقم 09 يبين:

H_{02} : لا يوجد أثر معنوي لليقظة الريادية في تحقيق تميز الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

الجدول 07: نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار اليقظة الريادي في تحقيق تميز الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	44.561	1	44.561		
الخطأ	4.824	49	0.098	452.654	*0.000
المجموع	49.348	50	--		
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (452.654) و هي اكبر من F الجدولة ، بقيمة احتمالية قدرها 0.000 هذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار الفرضية ، و التي يتم اختبارها فيما بعد بأسلوب الانحدار الخطي البسيط (*linear régression*) ، وذلك بغية تحديد العلاقة بين المتغيرين التابع والمتمثل في تميز الموارد البشرية و المتغير المستقل المتمثل في اليقظة الريادية وقد تم تلخيص أهم نتائجه في الجدول الموالي :

الجدول 08: نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر اليقظة الريادية في تحقيق تميز الموارد البشرية.

المتغير المستقل	معامل الانحدار β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2
اليقظة الريادية	0.950	21.276	*0.000	0.950	0.902
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

تشير معطيات هذا الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "اليقظة الريادية" و المتغير التابع "تميز الموارد البشرية" في المؤسسات محل الدراسة، وبالتالي وجود دور معنوي بينهما ، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة t المحسوبة البالغة (21.276) بمستوى دلالة 0.000 ، كما قدر معامل الارتباط ب (0.950) ، وهو يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين ، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.902) و هذا يعني أن (90.2%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق تميز الموارد البشرية ترجع إلى التغير في اليقظة الريادية كما بلغت درجة التأثير β (0.950) و هذا يعني أن الزيادة بدرجة

واحدة في مستوى اليقظة الريادية يؤدي إلى زيادة في تحقيق تميز الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة بقيمة (0.950).

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H_{01})، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لليقظة الريادية على تحقيق تميز الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة."

ولتوضيح البعد الأكثر تأثيراً من بين أبعاد المتغير المستقل اليقظة الريادية في تميز الموارد البشرية بالمؤسسات محل الدراسة تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (stepwise) من أجل استبعاد المتغيرات المستقلة التي لا تساهم في تفسير المتغير التابع.

الجدول 09: نتائج تحليل الانحدار المتعدد (stepwise) لتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً من اليقظة الريادية في تحقيق تميز الموارد البشرية.

المتغير المستقل	قيمة β	اختبار t		اختبار F		معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2
		قيمة t	مستوى الدلالة	قيمة F	مستوى الدلالة		
(الحد الثابت)	-	4.872	0.000				
تحليل الفرص	0.335	4.213	0.000				
التقييم والاستغلال	0.309	5.963	0.000	804.769	0.000	0.990	0.981
البحث عن الفرص	0.375	5.894	0.000				
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS							
* مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)							

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن كل من الأبعاد تحليل الفرص، التقييم والاستغلال، البحث عن الفرص تساهم في تحقيق تميز الموارد البشرية، حيث بلغ معامل الارتباط (0.990) أي أن هناك علاقة ارتباط موجبة قوية بين المحورين المذكورين، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.981) حيث تفسر أبعاد اليقظة الريادية المذكورة سابقاً ما نسبته 98.1% من التغيرات الحاصلة في تحقيق تميز الموارد البشرية، كما بلغت قيمة t لبعد تحليل الفرص 4.213 بمستوى دلالة 0.000 فيما بلغت درجة التأثير β (0.335) أي أن الزيادة في بعد تحليل الفرص بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في تحقيق تميز الموارد البشرية بمقدار (0.335)، وقد بلغت كذلك قيمة t لبعد التقييم والاستغلال 5.963 بمستوى دلالة 0.000 فيما بلغ معامل التأثير β (0.309) أي أن كل زيادة في بعد التقييم والاستغلال بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في تحقيق تميز الموارد البشرية بمقدار (0.309)، وقد بلغت كذلك قيمة t

بعد البحث عن الفرص 5.894 بمستوى دلالة 0.000 فيما بلغ معامل التأثير $\beta(0.375)$ أي أن كل زيادة في بعد البحث عن الفرص بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في تحقيق تميز الموارد البشرية بمقدار (0.120).

3.6. عرض نتائج اختبار الفرضية الرئيسية : تم استخدام نتائج تحليل التباين (analyses of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية و الجدول 12 يبين :
 H_0 : لا يوجد أثر معنوي لليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات محل الدراسة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الجدول 10 : نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار أثر اليقظة الريادية في تحقيق التميز بالمؤسسات محل الدراسة.

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحرافات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة sig
الانحدار	46.216	1	46.216		
الخطأ	3.168	49	0.065	714.750	*0.000
المجموع	49.384	50	--		
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتبين ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (714.750) و هي اكبر من F الجدولة ، بقيمة احتمالية قدرها 0.000 هذا ما يثبت صلاحية النموذج لاختبار الفرضية ، و التي يتم اختبارها فيما بعد بأسلوب الانحدار الخطي البسيط (*linear régression*) ، وذلك بغية تحديد العلاقة بين المتغيرين التابع والمتمثل في التميز المؤسسي و المتغير المستقل المتمثل في اليقظة الريادية و قد تم تلخيص أهم نتائجه في الجدول الموالي :

الجدول 11: نتائج اختبار تحليل الانحدار لأثر الأداء التنافسي في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.

المتغير المستقل	معامل الانحدار β	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة sig	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2
اليقظة الريادية	0.967	26.735	*0.000	0.967	0.936
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSS * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)					

تشير معطيات هذا الجدول إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل "اليقظة الريادية" و المتغير التابع "التميز المؤسسي" في المؤسسات محل الدراسة، وبالتالي وجود دور معنوي بينهما ، ويؤكد معنوية هذا الدور قيمة t المحسوبة البالغة (26.735) بمستوى دلالة 0.000 ، كما قدر معامل الارتباط ب (0.967) ، وهو يدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين ، كما نلاحظ أن معامل التحديد يساوي (0.936) و هذا يعني أن (93.6%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق التميز المؤسسي ترجع إلى التغير في اليقظة الريادية كما بلغت درجة التأثير β (0.967) و هذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في مستوى اليقظة الريادية يؤدي إلى زيادة في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات محل الدراسة بقيمة (0.967).

بناءً على النتائج السابقة، نرفض الفرضية الصفرية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات محل الدراسة."

ولتوضيح البعد الأكثر تأثيراً من بين أبعاد المتغير المستقل اليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات محل الدراسة تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد بطريقة (stepwise) من أجل استبعاد المتغيرات المستقلة التي لا تساهم في تفسير المتغير التابع.

الجدول 12: نتائج تحليل الانحدار المتعدد (stepwise) لتحديد الأبعاد الأكثر تأثيراً من اليقظة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي.

المتغير المستقل	قيمة β	اختبار t		اختبار F		معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2
		قيمة t	مستوى الدلالة	قيمة F	مستوى الدلالة		
(الحد الثابت)	-	2.181	0.034				
تحليل الفرص	0.481	6.378	0.000				
التقييم والاستغلال	0.302	6.156	0.000	900.193	0.000	0.991	0.983
البحث عن الفرص	0.235	3.902	0.000				
المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات <i>SPSS</i> * مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)							

من خلال النتائج الواردة في الجدول أعلاه يتضح أن كل من الأبعاد تحليل الفرص ، التقييم والاستغلال، والبحث عن الفرص لليقظة الريادية تساهم في تحقيق التميز المؤسسي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.985) أي أن هناك علاقة ارتباط موجبة قوية بين المحورين المذكورين، وقد بلغت قيمة معامل

التحديد (0.970) حيث تفسر أبعاد اليقظة الريادية المذكورة سابقا ما نسبته 99.1% من التغيرات الحاصلة في تحقيق التميز المؤسسي، كما بلغت قيمة t لبعء تحليل الفرص 6.378 بمستوى دلالة 0.000 فيما بلغت درجة التأثير β (0.481) أي أن الزيادة في بعء تحليل الفرص بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في تحقيق التميز المؤسسي بمقدار (0.481)، وقد بلغت كذلك قيمة t لبعء التقييم والاستغلال 6.156 بمستوى دلالة 0.000 فيما بلغ معامل التأثير β (0.302) أي أن كل زيادة في بعء التقييم والاستغلال بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في تحقيق التميز المؤسسي بمقدار (0.302)، وقد بلغت كذلك قيمة t لبعء البحث عن الفرص 3.902 بمستوى دلالة 0.000 فيما بلغ معامل التأثير β (0.235) أي أن كل زيادة في بعء البحث عن الفرص بوحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في تحقيق التميز المؤسسي بمقدار (0.120).

7. خاتمة:

لقد فرضت تطورات البيئة الجديدة توجهها جديدا وعبئا ثقيلا على مستوى جميع الأصعدة لاسيما المستوى الاقتصادي، ونظرا للدور الجوهرى الذي أصبحت تلعبه المعلومة وجب التحكم في رصدها وحسن تسييرها واستعمالها ليكون نقطة قوة لدى المؤسسة، ما يستدعي بالضرورة تبني الأساليب الناجعة والنظم المعلوماتية الفعالة في إدارة المعلومات وتسييرها والتي من خلالها تستطيع المؤسسة تحويل البيانات المجمعة من محيطها من مواد أولية إلى مواد قابلة للاستخدام.

من خلال موضوع البحث حاولنا دراسة ومعرفة اليقظة الريادية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي وانطلاقا من القسم النظري من البحث الذي حاولنا فيه طرح الأسس الفكرية والنظرية في هذا المجال وإسقاطها على الدراسة الميدانية التي كانت على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة بولاية الجلفة، وانطلاقا من هذا تمكنا من الوصول والخروج بعدة أهداف ونتائج المتمثلة في النقاط الآتية:

- تعد اليقظة الريادية إحدى المتطلبات الأساسية لتحقيق النجاح في البحث عن الفرص واستغلالها، وتستخدم المؤسسات اليقظة الريادية من أجل تحقيق التميز من خلال توليد أفكار إبداعية.

-أظهرت الدراسة موافقة عينة الدراسة على أهمية اليقظة الريادية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من حيث تسهل حراسة البيئة خلق الفرص وتجنب التهديدات المحتملة وهو ما ينعكس على قدرة الاستمرار في السوق.

- بينت الدراسة أن مستوى التميز في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة من وجهة نظر المبحوثين في عينة الدراسة كان مرتفعاً لأنه يعتبر حتمية تمكن المؤسسات من تحقيق حصة سوقية واستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- أظهرت نتائج تحليل الانحدار وجود أثر ذو دلالة إحصائية لليقظة الريادية على التميز المؤسسي بمختلف أبعاده، وهو ما يعكس ضرورة تبني اليقظة الريادية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وماله من أثر على تحقيق التميز لدى هاته المؤسسات في المؤسسات وقدرتها على الاستمرار.

توصيات الدراسة:

- الحرص على الاهتمام باليقظة الريادية لما لها من أثر مهم في تعزيز التميز المؤسسي.
- صياغة استراتيجيات واضحة مبنية على أسس علمية من أجل تحقيق التميز المؤسسي.
- ضرورة اهتمام المؤسسات باليقظة الريادية وتعزيز تبنيها من قبل المديرين لما لها من دور في تعزيز الإبداع والابتكار.
- عقد جلسات مناقشة مستمرة بين العاملين المديرين من أجل مناقشة المشاكل التي تواجه المؤسسة والاستفادة من أفكار العاملين واقتراحاتهم.

8. قائمة المراجع:

- A.,Cardozo, R.,and Ray, S Ardichvili .(2003) .A theory of entrepreneurial opportunity identification and development .*Journal of Business Venturing*, Vol. 18, No. 1.
- Cardozo, R.,and Ray, S Ardichvili A .(2003) .A theory of entrepreneurial opportunity identification and development .*Journal of Business Venturing*, Vol. 18, No. 1.
- vPuhakka .(2011) .Developing a creative-cognitive model of entrepreneurial alertness to business opportunities .*Journal of Management and Strategy*,vol 2N04.

- احسان دهش جلاب. (2013). دور التوجه الاستراتيجي للمنظمات التعليمية في اليقظة الريادية: بحث ميداني في جامعة كربلاء. *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، العدد 3، المجلد 15* .
- أسامة خيرى. (2014). *التميز التنظيمي*. عمان الاردن: دار الراءة للنشر والتوزيع.
- أسماء سالم النصور. (2010). أثر خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق التميز المؤسسي دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الأردنية. *مذكرة ماجستير كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط . الأردن*.
- النويقة عطا الله بشير ، أمير عمر حسنين صالح، سطوم ياسين الضلاعين. (2013). أثر وظائف إدارة المعرفة في التميز التنظيمى من وجهة نظر العاملين في جامعة الطائف. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة (كلية التجارة- جامعة سوهاج)، مجلد 27، عدد 1* .
- خالد سليمان السلايطة. (2012). *أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على التميز التنظيمي في وزارة الداخلية الأردنية . الأردن: عمادة الدراسات العليا . الأردن: جامعة مؤتة*.
- زهراء كريم حمزة المرشدي أحمد عبد الله أمانة الشمري. (جانفي، 2022). دور اليقظة الريادية في تعزيز الرقابة الإستراتيجية. *مجلة الريادة للمال والأعمال، العراق، العدد 1، المجلد 3* .
- عائشة سعدى. (2015). دور التعلم التنظيمي في تفعيل إدارة التميز بالمنظمة. *مجلة الحكمة للدراسات الإجتماعية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، عدد 30* .
- عبد الفتاح بو خمخم، عائشة مصباح. (2007). دور اليقظة الإستراتيجية في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية. *الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة و الاستراتيجيات التنافسية، للمؤسسة الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية . الجزائر: جامعة شلف*.
- عدنان أحمد محمد عبدالله. (2021). دور اليقظة الريادية في تعزيز إدارة الإبداع الشامل (TIM) دراسة استطلاعية لآراء القيادات الإدارية في عدد من المنظمات الصناعية محافظة دهوك. *المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، العراق، العدد 1، المجلد 10* .
- يوسف أعطيوي المواضية. (2019). أنموذج تكاملي للتحقق من أثر التوجه الاستراتيجي ودور اليقظة الريادية المؤسسية كعامل معدل في تعزيز المزايا التنافسية: دراسة ميدانية . *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، عمان، العدد 3، المجلد 15* .