

أثر سمات الشخصية الريادية على الأداء المؤسسي دراسة تطبيقية على المستشفيات 2020-2022م

L'impact des traits de personnalité entrepreneuriale sur la performance institutionnelle, une étude appliquée sur les hôpitaux 2020-2022

صديق عبدالرحمن شعيب صالح^{1*}، أبوبكر عامر محمد لقمة² محمد مختار إبراهيم أحمد³

أ.مساعد، جامعة البطانة، كلية علوم الإدارة والإقتصاد، قسم إدارة الأعمال (السودان)، Email: siddignewsss@gmail.com

أ.مساعد، جامعة السلام، كلية العلوم الإدارية والمالية، قسم إدارة الأعمال (السودان)، Email: abubker.logma@gmail.com

أ.مساعد، جامعة كردفان، كلية الاقتصاد والدراسات التجارية، قسم إدارة الأعمال، السودان-³ محمد مختار إبراهيم أحمد - أ. مشارك-جامعة كردفان، كلية الاقتصاد والدراسات التجارية، قسم إدارة الأعمال، السودان-

00249918076250Dr.mohmukh@gmail.com

تاريخ الاستلام : 2023/07/15 ؛ تاريخ القبول : 2023/08/14

الملخص: تناولت الدراسة أثر سمات الشخصية الريادية على الأداء المؤسسي تمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل ما تأثير سمات الشخصية الريادية على الأداء المؤسسي؟، هدفت الدراسة للتعرف على أثر سمات الشخصية الريادية على الأداء المؤسسي، معرفة أثر الحاجة للإنجاز على الأداء المؤسسي، معرفة أثر المبادرة على الأداء المؤسسي، إعمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم أداة الاستبانة بغرض جمع المعلومات، توصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين سمات الشخصية الريادية والأداء المؤسسي، بينت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الحاجة للإنجاز والأداء المؤسسي، أكدت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين المبادرة والأداء المؤسسي، وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها: ضرورة تبني المؤسسات على سمات الشخصية الريادية وتعزيزها ومحاولة الاستفادة منها في رفع جودة القرارات الإدارية المتخذة والتي تحقق النمو والاستمرار في بيئة المؤسسات سعياً لتحقيق الأداء المؤسسي الإدارة العليا إلى أهمية المبادرة في خلق شخصية ريادية تساهم في العمل، وتدريب الرواد الآخرين مستقبلاً المميز، توعية الإدارة العليا إلى أهمية المبادرة في خلق شخصية ريادية تساهم في العمل، وتدريب الرواد الآخرين مستقبلاً، من خلال منحهم فرصة المجازفة وتحمل المخاطر دون خوف من النتائج حتى يتسنى لهم الإبداع مع طرح الأفكار المميّزة التي تتصف بالتقنية العالية.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، الأداء المؤسسي

Abstract: The study dealt with the impact of entrepreneurial personality traits on institutional performance. The problem of the study was to answer the question: What is the impact of entrepreneurial personality traits on institutional performance?. Through the design of the questionnaire tool for the purpose of collecting information, the study reached several results, the most important of which are: The results showed that there is a positive statistically significant relationship between entrepreneurial personality traits and institutional performance. A positive statistically significant relationship between the initiative and institutional performance, and the study recommended several recommendations, including: The need for institutions to adopt On the characteristics of the entrepreneurial personality, enhancing them and trying to benefit from them in raising the quality of the administrative decisions taken that achieve growth and continuity in the environment of the institutions in order to achieve distinguished institutional performance. Taking risks and taking risks without fear of the results so that they can be creative with distinctive ideas that are characterized by high technology.

* Corresponding author, e-mail: authorC@mail.com

مقدمة

1. يمكن منظور ريادة الأعمال المؤسسات من الاستجابة للتغيرات والضغوط التي تسببها البيئة في إطار الموارد والكفاءات التنظيمية، فمع التغيرات السريعة في التطورات التكنولوجية الجديدة أجبرت المنظمات على تقديم أداء أفضل وتطوير استراتيجيات عمل جديدة، مما يضع هذا الموقف ضغطاً على مديري وموظفي المنظمات لمواكبة هذه التطورات، فبشكل عام، أصبح منظور ريادة الأعمال مهماً، حيث تزداد المنافسة يوماً بعد يوم وحيث يكون من المهم حماية المركز الحالي والقوة التنافسية من خلال إدخال أشياء جديدة ومختلفة. بالإضافة إلى ذلك، أصبح قياس الأداء والأساليب المتبعة في هذه المسألة مهماً جداً للمؤسسات والتي تعتبر شديدة الحساسية للهيكل الاقتصادي والتكنولوجي والديموغرافي. ركزت العديد من الأبحاث الاستراتيجية على أهمية الإدارة العليا وسلوك ريادة الأعمال في تحديد الأداء المؤسسي. ومع ذلك، هناك نقص في الأدبيات التي تدرس كيف يمكن للخصائص الريادية لكبار المديرين أن تزيد من الأداء المؤسسي للمؤسسات المتنافسة في بيئة اقتصادية أكثر ديناميكية وتنافسية.

1.1 مشكلة الدراسة

يعتبر مفهوم الريادة والريادي من المفاهيم الحيوية التي لها تأثير كبير على المؤسسات، ولعل الشخص المسؤول عن إدارة المؤسسة هو الريادي الذي يتسم بحب العمل والمبادرة والتعلق بجمها والإصرار على النجاح رغم المخاطر والثقة الكاملة وحب التنفيذ والمهارة في إدارة المخاطر ورؤية المتغيرات كفرص يتحتم اقتناصها وغيرها من السمات التي يتمتع بها الريادي، وكذلك فإن الإبداع يشير إلى القدرات التي تكون مميزة للأشخاص الرياديين المبدعين فيما إذا كان الفرد يمتلك القدرة على إظهار السلوك الريادي إلى درجة ملحوظة، ولعل دراسة سمات الشخصية الريادية لمديري المؤسسات يسهم بشكل أو بآخر وتطويرة من خلال معرفة تأثير هذه السمات وإمكانية تقديم خدمات جديدة. فتحدد هذه الدراسة السمات الرئيسية لريادة الأعمال وممارسات الأداء المؤسسي التي ستؤثر على بقاء واستدامة المؤسسات على المدى الطويل، وستسمح لأصحاب المؤسسات بفهم ممارسات الأداء الرئيسية والتركيز عليها واحتضان الصفات الريادية الرئيسية التي يمكن أن تقود المؤسسات إلى البقاء على المدى الطويل، بحيث سيساهم تحقيق ذلك أيضاً إلى خفض معدلات فشل أداء المؤسسات وضمان استمراريتها.

من السرد السابق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلات التالية

التساؤل الرئيسي:

ما تأثير سمات الشخصية الريادية على الأداء المؤسسي؟

التساؤلات الفرعية:

1. ما مدى تأثير الحاجة للإنجاز من طرف المديرين على الأداء المؤسسي؟
2. ما مستوى تأثير المبادرة للأداء المؤسسي؟
3. كيف يؤثر تأثير ثقة المديرين بأنفسهم على الأداء المؤسسي؟
4. هل للافكار الإبداعية من المديرين تأثير ملموس على الأداء المؤسسي؟
5. ما درجة تأثير الأحداث محتملة وغير محتملة الوقوع على الأداء المؤسسي؟
6. كيف يؤثر التحكم في الذات لدى المديرين في المواقف المتأزمة على الأداء المؤسسي؟

1.2 أهداف الدراسة

المهدف العام للدراسة هو معرفة أثر سمات الشخصية الريادية على الأداء المؤسسي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. معرفة أثر الحاجة للإنجاز على الأداء المؤسسي.
2. معرفة أثر المبادرة على الأداء المؤسسي.
3. معرفة أثر الثقة بالنفس على الأداء المؤسسي.
4. معرفة أثر الإبداع على الأداء المؤسسي.
5. معرفة أثر المخاطرة على الأداء المؤسسي.

6. معرفة أثر التحكم الذاتي على الأداء المؤسسي.

1.3 فرضيات الدراسة

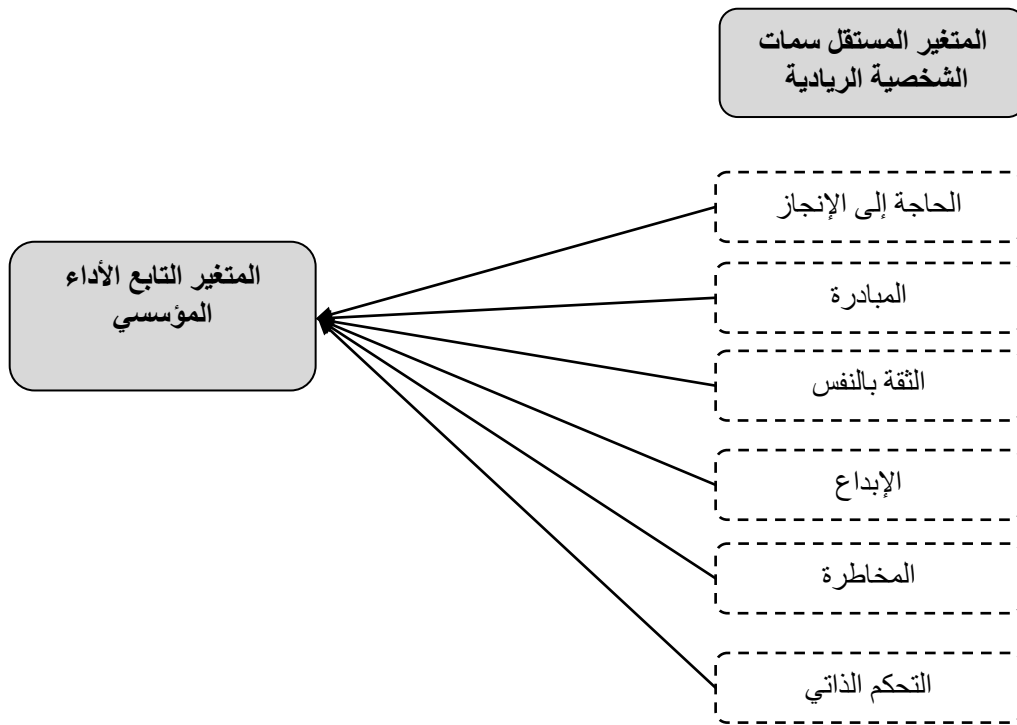
الفرضية الرئيسية هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية والأداء المؤسسي.
الفرضيات الفرعية:

1. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحاجة للإنجاز والأداء المؤسسي.
2. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المبادرة والأداء المؤسسي.
3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقة بالنفس والأداء المؤسسي.
4. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع والأداء المؤسسي.
5. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المخاطرة والأداء المؤسسي.
6. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحكم الذاتي والأداء المؤسسي.

1.4 أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة من خلال أهمية الموضوع الذي يتناول سمات الشخصية الريادية للمدراء وأثرها في تحسين الأداء المؤسسي، إثراء المكتبة العلمية بنوع جديد من الدراسات في مجال سمات الشخصية الريادية وأثرها في تحسين الأداء المؤسسي، تتوقع هذه الدراسة أن تفتح المجال لمزيد من الدراسات والأبحاث في مجال سمات الشخصية الريادية للمدراء وتحسين الأداء المؤسسي.

1.5 نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحثون من واقع بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

1.6 منهج الدراسة: من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها.

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 مفهوم ريادة الأعمال والريادي: يعود الفضل في وضع تعريف واسع لمفهوم ريادة الأعمال إلى الخبيرين الاقتصاديين Joseph Schumpeter و Frank knight) الذين عرّفوا ريادة الأعمال بأنها عملية ابتكار وتطوير طرق وأساليب جديدة لاستغلال الفرص التجارية (السكارنة، 2008م).

بينما عرفها النجار والعلي (2010م)، بأنها عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة من هذا العمل.

ويعرف الباحثون ريادة الأعمال بأنها أنشطة للحصول على أسواق جديدة لم تكن موجودة من قبل من خلال الكشف عن الفرص وتقييمها واستخدامها لعرض سلع وخدمات جديدة تلبي حاجة السوق ويمكن طلبها.

يرى السكارنة (2008م) بأن رائد الأعمال هو شخص مبادر، يقبل النجاح والفشل، يتحمل المخاطر، لديه القدرة على إدارة الموارد والعاملين والأصول لجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم من خلال هذه القدرة شيئاً مبدعاً وجديداً.

يعرف المري (2013م) الريادي بأنه الشخص الذي يملك الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح اعتماداً على قوى الريادة في الأسواق والصناعات المختلفة للحصول على منتجات ونماذج عمل جديدة تسهم في التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل.

كما يشار إلى مفهوم الريادي بأنه الشخص الذي يمتلك القدرة الكاملة على اكتشاف أي فرصة ممكنة وإدراكها وتحمل المخاطر المحتملة والعزم على البدء بالمشروع، وتأمين كافة المصادر والإمكانيات اللازمة وتشغيلها من أجل إضافة قيمة نوعية إلى المنتج أو الخدمة أو الطريقة والإجراءات، وإيجاد كل ما هو جديد ومميز، بشكل يلي حاجات العملاء ورغباتهم، وبحيث تكون النتيجة إما الحصول على الفوائد المعنوية والمادية، أو التعرض للخسارة في الحالتين المعنوية والمادية (العاني وآخرون، 2010).

2.2 أنواع ريادة الأعمال: مع العولمة في يومنا هذا، ومع الظروف التي تتغير وتتطور باستمرار، تنقسم ريادة الأعمال إلى تعريفات وأنواع مختلفة، ويزداد هذا التنوع يوماً بعد يوم، خاصة مع ظهور الثورة الصناعية. في الأدبيات، يتم تصنيف ريادة الأعمال عموماً وفقاً لوجهات نظر مختلفة، كما تتم مناقشتها بأبعاد مختلفة. بالإضافة إلى تصنيف أنواع ريادة الأعمال وفقاً لطريقة ظهورها وتشكيلتها وأصالتها وتنظيمها وأدائها، يتم تصنيفها في الأدبيات وفقاً لطريقة التفكير والظروف والعمل والتنظيم (Marangoz, 2012). في هذه الدراسة، تم تصنيف أنواع ريادة الأعمال التي تم تأسيسها واستخدامها على نطاق واسع وفقاً لأشكالها الفكرية والوظيفية والتشغيلية والتنظيمية على النحو التالي:

ريادة الأعمال الاجتماعية: يُعرف مصطلح ريادة الأعمال الاجتماعية على أنه مشروعات مستدامة تجمع بين مبادئ الأعمال والشغف بالتأثير الاجتماعي (Wolk, 2008). يسعى رواد الأعمال الاجتماعيون إلى إنتاج قيمة اجتماعية باعتبارها الهدف الأساسي للشركة من أجل مواصلة أنشطتهم كما يمكن تعريفها بأنها نهج من قبل الأفراد أو المجموعات أو الشركات الناشئة أو رواد الأعمال، التي يطورون ويمولون وينفذون من خلالها حلولاً للقضايا الاجتماعية والثقافية والبيئية. كما يمكن تطبيق هذا المفهوم على مجموعة واسعة من المنظمات، والتي تختلف في الحجم والأهداف والمعتقدات، تحاول ريادة الأعمال الاجتماعية عادةً تعزيز الأهداف المجتمعية والبيئية والثقافية الواسعة التي غالباً ما ترتبط بالقطاع التطوعي في مجالات مثل التخفيف من حدة الفقر والرعاية الصحية وتنمية المجتمع. في بعض الأحيان، تنشأ مؤسسات اجتماعية ربحية لدعم الأهداف الثقافية أو الاجتماعية للمنظمة ولكن ليست غاية في حد ذاتها (Mair, et al., 2006) نظراً إلى أن عالم ريادة الأعمال المجتمعية يعتبر جديد نسبياً، فهناك العديد من التحديات التي تواجه الرياديين في هذا المجال. أولاً، يحاول رواد الأعمال المجتمعيون التنبؤ بالمشكلات المستقبلية ومعالجتها والاستجابة لها بطريقة إبداعية سريعة (Thompson, 2004). على عكس معظم رواد الأعمال، الذين يعالجون أوجه القصور الحالية في السوق، يعالج رواد الأعمال المجتمعيون قضايا افتراضية أو غير مرئية أو أقل بحثاً في كثير من الأحيان، مثل الاكتظاظ السكاني والنقص في خدمات الرعاية الصحية ونقص الغذاء. يمكن أن يكون من المستحيل تقريباً إنشاء شركات اجتماعية ناجحة على حلول محتملة فقط، إذ يكون المستثمرون أقل استعداداً لدعم المشاريع الخطرة (Dees, 1998).

ريادة الأعمال البيئية: بدأت المحاولات الأولى لتعريف رائد الأعمال البيئي ووصف خصائصه في التسعينيات. عزف (1991) الأعمال البيئية على أنها تحمل مسؤولية خلق العالم الذي نلهم به وصفت الدراسات رواد الأعمال البيئيين بأنهم ناشطين اجتماعيين يهدفون إلى إعادة هيكلة ثقافة الشركات والعلاقات الاجتماعية في عالم الأعمال من خلال استراتيجيات الأعمال الاستباقية والموجهة نحو البيئة (Isaak, 1998). بالنسبة لهم، فإن المساهمة في تطوير الرفاهية البيئية والاجتماعية هي الهدف الرئيسي للأعمال التجارية، ويُنظر إلى الدخول على أنه وسيلة لتحقيق هذه الأهداف (Parrish, 2010)، في السنوات الأخيرة، كان هناك عدد كبير من الأدبيات حول ريادة الأعمال البيئية التي تناقش بأن الأفراد الذين يجمعون بين الوعي البيئي والعمل الريادي سيكونون محركاً رئيسياً في أي تحرك نحو الاقتصاد البيئي (Schaper, 2010). بينما تستمر ريادة الأعمال البيئية في العمل بشكل أخلاقي والمساهمة في التنمية الاقتصادية لعالم الأعمال؛ يمكن تعريفها على أنه التزام القوى العاملة وأسرهم والمجتمع المحلي والعالمي لتحسين نوعية الحياة للأجيال القادمة.

ريادة الأعمال المؤسسية: تطور مفهوم ريادة الأعمال المؤسسية منذ تعريف (Schumpeter, 1961). فقد عرفها Stevenson وآخرون (1998) بأنها عملية يسعى فيها الأشخاص في شركة قائمة إلى متابعة الفرص المتاحة وتحقيق الابتكار، بغض النظر عن مستوى وجود الموارد المتاحة. ووفقاً لـ Antoncic & Hisrich (2003)، فإن ريادة الأعمال المؤسسية تولد مشاريع تجارية جديدة. كما ذكروا أن استراتيجية ريادة الأعمال المؤسسية تتضمن أنشطة ابتكارية أخرى مثل المنتج أو الخدمة الجديدة والعملية والتكنولوجيا وتطوير الاستراتيجية، ففي حال أدت أنشطة ريادة الأعمال المؤسسية إلى إنتاج أصول تنظيمية شبه مستقلة أو مستقلة تقع خارج المساحة التنظيمية الحالية، فإنها تسمى ريادة مؤسسية خارجية. أما إذا أدت أنشطة ريادة الأعمال المؤسسية إلى إنتاج أصول موجودة في مجال الشركة الحالي فإنها تسمى ريادة مؤسسية داخلية (Ramachandran, et al., 2006)، يمكن لريادة الأعمال المؤسسية أن تحدث فرقاً كبيراً في قدرة الشركة على المنافسة. في الوقت نفسه، يمكن استخدام ريادة الأعمال المؤسسية لتحسين الأسواق والصناعات والوضع التنافسي للمنظمات عندما يتم تطوير واستغلال الفرص وخلق ابتكارات جديدة (Naman and Slevin, 1993). قد تكون الفائدة الرئيسية لريادة الأعمال المؤسسية هي دفع الشركات إلى استخدام مجموعة من الاستراتيجيات (Dess, et al., 1999).

ريادة الأعمال الداخلية: اتفق عدد كبير من الباحثين على أن مفهوم ريادة الأعمال الداخلية متجذر في مفهوم ريادة الأعمال، وتشير معظم التعريفات إلى مفهوم ريادة الأعمال الداخلية، والتي تسمى ريادة الأعمال داخل منظمة قائمة (Blundel and Lockett, 2011). ينص Memon (2010) على أن رواد الأعمال الداخليين هم من بين رواد الأعمال الذين يتابعون أهداف المنظمة. يعرف Sinha & Srivastava (2013) رواد الأعمال الداخليين كرائد أعمال بدلاً من مديرين تقليديين وأشاروا إلى أن هناك أربع اختلافات رئيسية بين رواد الأعمال ورواد الأعمال الداخليين في الأدبيات، وهذه الاختلافات هي:

أ. الوسط أو البيئة؛ غالباً ما يعمل رواد الأعمال الداخليون داخل منظمة قائمة تحتاج إلى التأثير على صانعي القرار الداخليين؛ بينما يقدم رواد الأعمال منظمة جديدة ويحتاجون إلى تأثير خارجي حيث يلزم لهم التمويل أو أي دعم آخر (Molina and Callahan, 2009).

ب. المخاطرة والموارد؛ بينما يستخدم رواد الأعمال الداخليون موارد أصحاب العمل لتنفيذ قرارات مخوفة بالمخاطر؛ يستخدم رواد الأعمال مواردهم الخاصة أو أحياناً موارد المستثمرين الخارجيين لتنفيذ قرارات مخوفة بالمخاطر (Molina and Callahan, 2009).

ج. المكافآت؛ في حين لا يتم دائماً مكافأة رواد الأعمال الداخليين مالياً أو غير ذلك على نجاحهم في تنظيم المشاريع؛ من المتوقع أن يستفيد رواد الأعمال (جنباً إلى جنب مع المساهمين أو المستثمرين) بشكل مباشر من جهودهم المالية وغير المالية (Baruah and Ward, 2015).

د. البنية التحتية الملموسة وغير الملموسة؛ بينما يستخدم رواد الأعمال الداخليون الأنظمة والإجراءات والمعلومات والعمليات وطرق العمل الحالية في منظمة صاحب العمل لإنجاز الأمور واتخاذ القرارات بناءً على المبادرات التي يتخذونها؛ يحتاج رواد الأعمال إلى إنتاج الأنظمة والإجراءات والمعرفة والعمليات وطرق العمل الخاصة بهم أو الحصول على إمكانية الوصول أو الاقتراض من الموردين المحتملين أو الشركاء أو المستثمرين (Camello-Ordaz, et al., 2011).

ريادة الأعمال الداخلية، والمعروفة أيضاً باسم ريادة الأعمال المشتركة، هي ممارسة تطوير مشروع جديد، والاستفادة من فرصة جديدة، وتوليد قيمة اقتصادية في مؤسسة قائمة (MacMillan, et al., 1986). من ناحية أخرى، فإن ريادة الأعمال هي نشاط تطوير مشروع جديد خارج المنظمة الحالية. هناك دليل على أن ريادة الأعمال الداخلية تساعد المديرين على تنشيط وتحديد أعمالهم، والابتكار، وتحسين أداء أعمالهم بشكل عام (Antonicic and Hisrich, 2001).

2.3 مفهوم الأداء المؤسسي :

يمكن تعريف الأداء المؤسسي بأنه المحصلة النهائية للجهود، أو النشاطات، أو العمليات، أو السلوكيات، والتي تتعلق بالأهداف أو النتائج التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها، وذلك على مستويات ثلاث هي: المستوى الفردي، والوظيفي الجزئي (أداء الوحدات)، والكلبي (أداء المنظمة ككل في إطار من التأثيرات البيئية المتبادلة) (رابعة، 2011).

ويرى السلمي (2006) أن الأداء المؤسسي يتحقق من خلال الموارد البشرية، والأجهزة، والآلات، والمواد، والأموال (الموارد المادية والمالية)، والتكنولوجيا (المعلومات، الأساليب، الطرق)، كما أن هذا الأداء لهذه العناصر يتحقق في إطار تنظيمي يتحدد من خلال هيكل تنظيمي، وسياسات، وقواعد، ونظم، وإجراءات، وسواء كان الأداء المؤسسي متجهاً إلى إنتاج سلع أو خدمات فهو لا يخرج في النهاية باتجاهه عن السوق بعنصره المستفيدين والمنافسين.

2.4 العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والأداء المؤسسي

إن قدرة المؤسسة على التفوق هي الهدف الأساسي لكل عمل، وتسعى كل مؤسسة أو منظمة جاهدة لتحقيق الأداء المتميز. بدون الأداء المتميز لأي عمل، لا يمكن للمؤسسة البقاء. لذلك من المهم للغاية تحديد العوامل التي تشكل نجاح الأعمال والتحقيق في تأثير العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسة. أظهرت الدراسات الحالية أن هناك عدة عوامل تؤثر على أداء المؤسسة، فيعطي الباحثون أهمية أكبر للعوامل الخارجية مثل السياسات الحكومية، ومن ناحية أخرى أكد الباحثون عن أهمية العوامل الداخلية والمتمثلة بسمات شخصية رائد الأعمال (Sajilan, et al., 2015). تستخدم العديد من الدراسات في مجال ريادة الأعمال أسئلة مختلفة ووجهات نظر نظرية وأساليب ووحدات تحليل وفقاً لأغراض بحثية مختلفة. تركز العديد من الدراسات في مجال ريادة الأعمال على السمات الشخصية لرائد الأعمال. من ناحية أخرى، ادعى Gartner (1988) أن فهم السمات الشخصية لرائد الأعمال وحده لا يكفي لفهم ريادة الأعمال.

مع تطور فهم الإدارة الاستراتيجية، بدأ السلوك الريادي للمدراء يكتسب أهمية أكبر. فعلى مدى العقدين الماضيين، حقق الباحثون في سبب أهمية ريادة الأعمال للمؤسسات، وتوصلوا إلى أن المؤسسات بحاجة إلى مواكبة الضغوط التنافسية المتغيرة باستمرار، وتوقعات العملاء والتطورات التكنولوجية (Ramacahandran, et al., 2006).

يشير كل من الغالي والعامري (2008) إلى أن القادة ذوي السمات الشخصية الريادية يتطلعون إلى أن تكون أعمالهم متميزة وتحقق نجاحاً كبيراً للمنظمة وأدائها المؤسسي، ولكن هذا يعتمد على عدد من الصفات التي تساعد على ذلك، وسمات استثنائية تجعلهم مختلفين عن غيرهم. وبذلك فقد ثبت أن سمات رواد الأعمال، بما في ذلك العوامل الديموغرافية والخبرات الفردية السابقة، والسمات الشخصية، والتوجه الريادي، والعمل التطوعي الريادي تلعب دوراً مهماً في الأداء العام للمؤسسة. فقد لاحظ Westerberg وWincent (2008) أن الخبرة الخارجية والسمات الريادية المتعلقة بالكفاءة الذاتية تؤثر بقوة على أداء المؤسسة، كما وجد أن ريادة الأعمال الفعالة المقترنة بالمهارات والخبرة ستؤدي إلى مستوى عالٍ من الابتكار مع القدرة على المنافسة في أداء الأعمال.

إن توافر السمات الريادية قد يمثل المحور الرئيس التي تتحقق من خلاله رؤية المؤسسة وغاياتها وهي الطريق لبناء استراتيجيات فعالة من خلال بعض الخصائص أهمها (الاستقلالية، تدفق الإبداع، تفجر الطاقات، والحاجة إلى الانجاز) نحو الأداء المتميز وبالتالي يساهم في جعل المنظمة أكثر كفاءة وفاعلية (غنام، 2017).

3. الدراسات السابقة

3.1 دراسة (الحجار، 2019م) هدفت الدراسة إلى التعرف على الصمت التنظيمي وأثره على الأداء المؤسسي من خلال دراسة تطبق على العاملين في وزارة التنمية الاجتماعية في قطاع غزة، وقد شملت محاور الصمت التنظيمي على (الصمت الدفاعي، صمت الخضوع، والصمت المؤيد اجتماعياً). تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، والمنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفي وزارة التنمية الاجتماعية في قطاع غزة والبالغ عددهم (613) موظف وموظفة، وتم اختيار عينة الدراسة باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وتم توزيع (236) استبانة، توصلت الدراسة لعدة نتائج منها وجود تأثير إيجابي لكل من الصمت الدفاعي والصمت المؤيد اجتماعياً على الأداء المؤسسي، ووجود تأثير سلبي لصمت الخضوع على الأداء المؤسسي، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الباحثين حول مستوى الصمت تعزى لمتغير الجنس وكانت لصالح الذكور.

3.2 دراسة (العبادلة، 2019م) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة التنوع بأبعاده السطحية والعميقة (تنوع الهوية، التنوع الإدراكي، تنوع القيمة) على الأداء المؤسسي من وجهة نظر أصحاب المناصب الإدارية والإشرافية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستبانة كأداة رئيسية صُممت لجمع البيانات وبلغ أفراد العينة (221) موظفاً، وكانت نسبة الاسترداد 87.7% توصلت الدراسة لنتائج منها واقع إدارة التنوع ككل ببعديه السطحي والعميق قد بلغ درجة كبيرة بوزن نسبي 74.9% وجود موافقة بدرجة كبيرة لواقع الأداء الجامعي وكذلك وجود علاقة ارتباط قوية بين إدارة التنوع والأداء المؤسسي، أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة التنوع على الأداء المؤسسي.

3.3 دراسة (غنام، 2017م) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الإستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة. استخدم الباحث المنهج "الوصفي التحليلي"، وقد صممت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام أسلوب المسح الشامل لاستطلاع آراء مجتمع الدراسة، والتي بلغت (150) مفردة، لرؤساء مجالس الإدارة والمدراء التنفيذيين ومدراء الدوائر في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة، وقد بلغت الاستبانات المستردة (133) استبانة بنسبة استرداد (88.7%). وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: مستوى الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة بأبعادها (الحاجة إلى الإنجاز، المبادرة، الثقة بالنفس، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الإبداع، المخاطرة، والتحكم الذاتي)، مرتفع بدرجة كبيرة وبوزن نسبي (82.26%). عدم وجود فروق في متوسطات استجابة المدراء في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة حول الخصائص الريادية والتوجهات الإستراتيجية تعزى للمتغيرات الديموغرافية.

3.4 دراسة (القرشي، 2017م) هدفت الدراسة إلى إيجاد تأثير الرشاقة الاستراتيجية في الأداء المؤسسي المستدام، وان المؤسسات التي تسعى لتحقيق الأداء المؤسسي المستدام والوصول إلى مكانة تنافسية تمكنها من النمو والبقاء، عليها أن تتعامل مع الرشاقة الاستراتيجية على أنها عملية ضرورية لا يمكن الاستغناء عنها. تم تطبيق هذه الدراسة على مديرية توزيع كهرباء محافظة كربلاء من خلال عينة مكونة من 66 مستجيباً واستخدام الباحث المنهج التحليلي وأسلوب المقابلة لغاية جمع البيانات الأولية للدراسة.

وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: للرشاقة الاستراتيجية في المديرية المبحوثة تأثيراً على الأداء المؤسسي المستدام بحيث ان مديرية توزيع الكهرباء مقدرة على مراقبة واقتناص الأحداث من التغير في البيئة، أظهرت الدراسة أن مديرية توزيع كهرباء كربلاء تمتلك مستوى معقولاً من الحوار الاستراتيجي، وتمتلك القدرة على جمع المعلومات وهيكلتها وتخزينها بدون تأخير.

4.5 دراسة (فارس، 2016م) هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في البنوك التجارية والتخطيط الاستراتيجي في قطاع غزة وذلك على المدراء في البنوك التجارية. واعتمدت الباحثة لإجراء الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على (164) من المدراء العاملين في البنوك التجارية، وقد وزعت الاستبانة على جميع المجتمع الأصلي لتكون عينة حصر شامل، وكانت نسبة الاسترداد 96.4%. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: توفر التخطيط الاستراتيجي من وجهة نظر المديرين العاملين في البنوك التجارية بمحافظات غزة بوزن نسبي 82.93%. مستوى الخصائص الريادية (الثقة بالنفس، المبادرة، الإبداع، حب الإنجاز، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، والمخاطرة) متوفر بنسبة 77.15%، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الخصائص الريادية للمديرين العاملين في البنوك التجارية في قطاع غزة تعزى إلى المتغيرات التالية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي،

التخصص)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الخصائص الريادية للمديرين العاملين في البنوك التجارية في قطاع غزة تعزى لمتغيرات سنوات الخدمة.

3.6 دراسة (سلطان، 2016م) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى توفر خصائص الريادة (التحكم الذاتي، الحاجة للإنجاز، تحمل المخاطرة، الثقة بالنفس، التواصل مع الآخرين، الاستقلالية، التخطيط، مستوى عال من الطاقة والمثابرة والالتزام) لدى طلبة البكالوريوس، "تخصص إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين مستوى توفر هذه الخصائص ومجموعة من المتغيرات الشخصية للمبحوثين، كما تسعى هذه الدراسة إلى معرفة الاحتياجات اللازمة لدى الطلبة للتوجه للعمل الريادي، وتكون مجتمع الدراسة من (650) طالباً وطالبة وجميعهم من طلبة السنة الرابعة، "تخصص إدارة أعمال" موزعين على جامعات الضفة الغربية، واستخدمت الباحثة طريقة المعاينة الطبقية لتحديد حجم العينة التي بلغت (341) طالباً وطالبة ولغايات تحقيق هذه الأهداف تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستعانت بالاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية ثم توزيعها على عينة الدراسة واستردادها بالكامل وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: مستوى توفر خصائص الشخص الريادي عند أفراد العينة كان مرتفعاً وأن متطلبات العمل الريادي للطلبة - من الأكثر إلى الأقل إلحاحاً - جاءت على النحو التالي: رأس المال، الفكرة الريادية، الدورات التدريبية، بيئة قانونية داعمة، معرفة بالتكنولوجيا، البنية التحتية، وأخيراً ثقافة اجتماعية داعمة. عدم وجود فروق في درجة توفر خصائص الريادة لدى الطلبة المبحوثين تعزى إلى متغير الجنس، والمعدل الجامعي، وشهادة الثانوية العامة، والالتحاق ببرامج الريادة الشبابية، بينما هناك فروق تعزى إلى متغير الجامعة.

3.7 دراسة (علي، 2016م) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى توفر الخصائص الريادية (الخصائص الشخصية، الخصائص السلوكية، الخصائص الإدارية) لدى مدراء الفنادق في محافظة بابل وأثرها في جودة الخدمة الفندقية. وتكون مجتمع الدراسة من الفنادق في محافظة بابل بالعراق وشملت عينة الدراسة مدراء الفنادق ونزلاء الفنادق وبلغ حجم العينة (30) لكل منهما، وقد أعدت استبانتين أحدهما للمدراء تضمنت الخصائص الريادية والأخرى للزبائن تضمنت جودة الخدمة الفندقية وكانت نسبة الاسترداد 100%. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: كان مستوى الخصائص الريادية لدى مدراء الفنادق في محافظة بابل مرتفعاً ما نسبته (77.1%)، وجود علاقة موجبة بين الخصائص الريادية لدى مدراء الفنادق وبين جودة الخدمة الفندقية وجاءت الخصائص الإدارية في المرتبة الأولى في شدة العلاقة، وجود أثر ذي دلالة إحصائية للخصائص الريادية لدى مدراء الفنادق في أبعاد جودة الخدمة الفندقية يفسر ما نسبته (73.6%).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين والمتمثلة في مديري المستويات العليا والمتوسطة في المستشفيات الحكومية والأهلية والخاصة والبالغ عددهم (371) موظفاً، حيث يمثلون أصحاب القرار الإداري.

وقد قام الباحثون باستخدام أسلوب الحصر الشامل حسب المستشفيات في اختيار كل مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع (371) استبانة على كافة أفراد مجتمع الدراسة، وقد تم استرداد (327) استبانة بنسبة استجابة بلغت (88,1%)، وبعض تفحص الاستبانات المستردة لم يستبعد أي منها نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة، وبالتالي تم تحليل وتفسير بيانات الاستبانة المحاب عليها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS).

اختبار الفرضيات

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمات الشخصية الريادية والأداء المؤسسي للمستشفيات العاملة في قطاع غزة.

وينبثق من الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية التالية:

(1) الإجابة عن الفرض الأول والذي ينص على:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمة الحاجة إلى الإنجاز لدى مديري الرعاية الصحية والأداء المؤسسي، وللتحقق من نتائج الفرض الأول قام الباحثون باستخدام معادلة بيرسون للكشف عن العلاقة بين سمة الحاجة إلى الإنجاز لدى مديري الرعاية الصحية والأداء المؤسسي للمستشفيات العاملة في قطاع غزة، للكشف عن قيمة الارتباط بين المتغيرين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول(1) يوضح معاملات الارتباط بين سمة الحاجة إلى الإنجاز والأداء المؤسسي

المقياس	معامل الارتباط
سمة الحاجة إلى الإنجاز لدى مديري الرعاية الصحية والأداء المؤسسي للمستشفيات	0.635

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.148

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.113

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سمة الحاجة إلى الإنجاز والأداء المؤسسي ، حيث كان معامل الارتباط (0.635) وهو دال عند مستوى دلالة 0.01، وبالتالي يتم قبول الفرض بوجود علاقة ارتباطية. ويرجع الباحثون هذا من وجهة نظرهم إلى أن: الحاجة إلى الإنجاز له علاقة وثيقة في نجاح المديرين كون الإنجاز مرتبط بالتفوق في العمل وتحقيق الأهداف.

(2) الإجابة عن الفرض الثاني والذي ينص على:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمة المبادرة والأداء المؤسسي، وللتحقق من نتائج الفرض الثاني قام الباحثون باستخدام معادلة بيرسون للكشف عن العلاقة بين سمة والأداء المؤسسي ، للكشف عن قيمة الارتباط بين المتغيرين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول(2) يوضح معاملات الارتباط بين سمة المبادرة والأداء المؤسسي

المقياس	معامل الارتباط
سمة المبادرة لدى مديري الرعاية الصحية والأداء المؤسسي للمستشفيات	0.724

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.148

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.113

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سمة المبادرة والأداء المؤسسي ، حيث كان معامل الارتباط (0.724) وهو دال عند مستوى دلالة 0.01، وبالتالي يتم قبول الفرض بوجود علاقة ارتباطية.

ويرجع الباحثون هذا من وجهة نظرهم إلى أن: المبادرة لها علاقة وثيقة بمستوى الأداء ، فالمؤسسات هي بيئة خصبة لمناقشة الأفكار وطرح وتبني المبادرات الفردية والجماعية، وهي تعكس السلوك الفعال للمبحوثين، كما أن المبادرة لها علاقة بنجاح مديري الرعاية الصحية كونها من السمات التي تميز الرياديين عن الآخرين وتقودهم على استحداث أفكار جديدة تساهم في تطوير ونجاح مؤسساتهم.

(3) الإجابة عن الفرض الثالث والذي ينص على:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمة الثقة بالنفس والأداء المؤسسي، وللتحقق من نتائج الفرض الثالث قام الباحثون باستخدام معادلة بيرسون للكشف عن العلاقة بين سمة الثقة بالنفس والأداء المؤسسي ، للكشف عن قيمة الارتباط بين المتغيرين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول(3) يوضح معاملات الارتباط بين سمة الثقة بالنفس والأداء المؤسسي

المقياس	معامل الارتباط
سمة الثقة بالنفس لدى مديري الرعاية الصحية والأداء المؤسسي للمستشفيات	0.845

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.148

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.113

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين سمة الثقة بالنفس والأداء المؤسسي، حيث كان معامل الارتباط (0.845)

وهو دال عند مستوى دلالة 0.01، وبالتالي يتم قبول الفرض بوجود علاقة ارتباطية.

ويرجع الباحثون هذا من وجهة نظرهم إلى أن: الثقة بالنفس لها علاقة وثيقة في نجاح المديرين كونها المساهم الأكبر في نجاحهم، حيث أن الرياديين الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الثقة بالنفس في أعمالهم قادرين على تخطي العقبات، ولديهم غايات كبيرة، ويستطيعون تطوير استراتيجيات النجاح.

(4) الإجابة عن الفرض الرابع والذي ينص على:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمة الإبداع والأداء المؤسسي، وللتحقق من نتائج الفرض الخامس قام الباحثون باستخدام معادلة بيرسون للكشف عن العلاقة بين سمة الإبداع لدى مديري الرعاية الصحية والأداء المؤسسي للمستشفيات العاملة في قطاع غزة، للكشف عن قيمة الارتباط بين المتغيرين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (4) يوضح معاملات الارتباط بين سمة الإبداع والأداء المؤسسي

المقياس	معامل الارتباط
سمة الإبداع لدى مديري الرعاية الصحية والأداء المؤسسي للمستشفيات	0.845

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.148

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.113

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين سمة الإبداع المؤسسي، حيث كان معامل الارتباط (0.845) وهو دال عند مستوى دلالة 0.01، وبالتالي يتم قبول الفرض بوجود علاقة ارتباطية.

ويرجع الباحثون هذا من وجهة نظرهم إلى أن: الإبداع لدى المديرين له علاقة وثيقة بمستوى الأداء، فالمديرين لديهم القدرة على توليد الأفكار وتطوير الأساليب القديمة، وخلق أفكار جديدة، وتتيح بيئة العمل توليد الأفكار وتشجع على طرح المبادرات، وتتبنى الأفكار الإبداعية.

(5) الإجابة عن الفرض الخامس والذي ينص على:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمة المخاطرة لدى المديرين والأداء المؤسسي، وللتحقق من نتائج الفرض الخامس قام الباحثون باستخدام معادلة بيرسون للكشف عن العلاقة بين سمة المخاطرة لدى المديرين والأداء المؤسسي للمستشفيات العاملة في قطاع غزة، للكشف عن قيمة الارتباط بين المتغيرين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول يوضح معاملات الارتباط بين سمة المخاطرة لدى المديرين والأداء المؤسسي

المقياس	معامل الارتباط
سمة المخاطرة لدى مديري الرعاية الصحية والأداء المؤسسي للمستشفيات	0.750

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.148

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.113

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سمة المخاطرة لدى المديرين والأداء المؤسسي حيث كان معامل الارتباط (0.750) وهو دال عند مستوى دلالة 0.01، وبالتالي يتم قبول الفرض بوجود علاقة ارتباطية.

ويرجع الباحثون هذا من وجهة نظرهم إلى أن: المخاطرة لها علاقة وثيقة بنجاح المديرين كون الريادي الذي يتسم بأنه مخاطر ويقبل التحدي ويتخذ الإجراءات اللازمة للحد من المخاطر أو يتحكم في النتائج، كما أن لديه القدرة على استحداث أفكار جديدة ويساهم في تطوير ونجاح مؤسساتهم.

(6) الإجابة عن الفرض السادس والذي ينص على:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سمة التحكم الذاتي لدى المديرين والأداء المؤسسي، وللتحقق من نتائج الفرض السادس قام الباحثون باستخدام معادلة بيرسون للكشف عن العلاقة بين سمة التحكم الذاتي لدى المديرين والأداء المؤسسي للكشف عن قيمة الارتباط بين المتغيرين، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول(6) يوضح معاملات الارتباط بين سمة التحكم الذاتي لدى المديرين والأداء المؤسسي

المقياس	معامل الارتباط
سمة التحكم الذاتي لدى مديري الرعاية الصحية والأداء المؤسسي للمستشفيات	0.886

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.148

* ر الجدولية عند درجة حرية (325) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.113

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2023م

يتضح من الجدول وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين سمة التحكم الذاتي لدى المديرين والأداء المؤسسي ، حيث كان معامل الارتباط (0.886) وهو دال عند مستوى دلالة 0.01، وبالتالي يتم قبول الفرض بوجود علاقة ارتباطية.

ويرجع الباحثون هذا من وجهة نظرهم إلى أن: قدرة المديرين على السيطرة والتحكم في الأمور ترتبط بشكل مباشر بتوجيه المؤسسات نحو المستقبل المنشود وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، كما انه يعكس قدرة الرياديين على التحكم والسيطرة على العوامل الخارجية مما يساهم في نجاحهم.

الخاتمة: النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

1. أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين سمات الشخصية الريادية والأداء المؤسسي.
2. بينت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الحاجة للإنجاز والأداء المؤسسي.
3. أكدت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين المبادرة والأداء المؤسسي.
4. فسرت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الثقة بالنفس والأداء المؤسسي.
5. أوضحت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الإبداع والأداء المؤسسي.
6. أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين المخاطرة والأداء المؤسسي.
7. بينت النتائج أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين التحكم الذاتي والأداء المؤسسي.

ثانياً: التوصيات

1. ضرورة تبني المؤسسات على سمات الشخصية الريادية وتعزيزها ومحاولة الاستفادة منها في رفع جودة القرارات الإدارية المتخذة والتي تحقق النمو والاستمرار في بيئة المؤسسات سعياً لتحقيق الأداء المؤسسي المميز.

2. توعية الإدارة العليا إلى أهمية المبادرة في خلق شخصية ريادية تساهم في العمل، وتدريب الرواد الآخرين مستقبلاً، من خلال منحهم فرصة المجازفة وتحمل المخاطر دون خوف من النتائج حتى يتسنى لهم الإبداع مع طرح الأفكار المميزة التي تتصف بالتقنية العالية.
3. إجراء برامج خاصة لاكتشاف الموظفين الذين يمتلكون سمات ريادية والعمل على تطوير مهاراتهم بشكل أكثر فعالية والاستفادة من قدراتهم في تطوير الأداء المؤسسي.
4. دعم المديرين في المؤسسات وتثمين جهودهم في جميع الأقسام الوظيفية مادياً ومعنوياً وتوفير الفرص المناسبة للترويج عنهم نتيجة لما يعانونه من ضغوط العمل، وتعزيز الشعور لديهم بأهمية السيطرة على الرغبات الإنسانية وتوجيهها لما هو مفيد.
5. إعطاء الحرية للمديرين في المؤسسات لتنفيذ مهامهم وتحميلهم للمسؤولية وتشجيعهم على ثقافة التفكير بشكل مستقل.
6. زيادة الاهتمام بإجراء العديد من الأبحاث والدراسات وتحليل الأداء المؤسسي من قبل الجهات ذات الاختصاص لتحديد الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المخطط للوصول إلى جذور وأسباب المشكلات في الأداء المؤسسي والعمل على إتباع الأساليب العلمية والعملية لعلاجها.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

1. السكارنة، بلال خلف (2008)، **الريادة وإدارة منظمات الأعمال**، ط1، الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
2. السلمي، علي (2006): **الفكر الإداري المعاصر وانعكاساته على الإدارة المصرية**، كلية التجارة في جامعة القاهرة **مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين**، 66.
3. غنام، محمود (2017)، **أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة**، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
4. النجار، فايز؛ العلي، عبد الستار (2006)، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، ط1، الأردن، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية:

1. Blundel, R. and Lockett, N. (2011). **Exploring Entrepreneurship. Practices and Perspectives**, Oxford: Oxford University Press.
2. Dees, J.G. (1998). **The meaning of social entrepreneurship**. Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership
3. Isaak, R. (1998). **Green Logic: Ecopreneurship, Theory and Ethics**, Sheffield UK: Greenleaf Publishing.
4. Mair J., Robinson J. and Hockerts K. (2006). **Introduction**. In: M. Johanna, J. Robinson & K. Hockerts (eds.), **Social Entrepreneurship** (pp. 1–13). New York: Palgrave Macmillan.
5. Marangoz, M. (2012). **Entrepreneurship (1st Edition)**. Istanbul: Beta Publication Edition.

6. Molina, C. and Callahan, J.L. (2009). Fostering organizational performance. The role of learning and intrapreneurship. *Journal of European Industrial Training*, 33(5).
7. Naman, J.L. and Slevin, D.P. (1993). Entrepreneurship and the Concept of Fit: A Model and Empirical Tests. *Strategic Management Journal*, 14(2).
8. Parrish, B.D. (2010). Sustainability-driven entrepreneurship: Principles of organization design, *Journal of Business Venturing*, 25.
9. Ramachandran, K., Devarajan, T.P. and Ray, S. (2006). Corporate Entrepreneurship: How?. *VIKALPA Journal*, 31(1).
10. Schaper, M. (2010). *Making Entrepreneurs: Developing sustainable Entrepreneurship* (second edition), Gower: Farnham.
11. Thompson, J.L. (1999). A Strategic Perspective of Entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 5(6).
12. Wolk, A.M. (2008). *Advancing Social Entrepreneurship: Recommendations for Policy Makers and Government Agencies*: The Aspen Institute.

الرسائل العلمية:

1. الحجار، محمد (2019)، **الصمت التنظيمي وأثره على الأداء المؤسسي – دراسة تطبيقية على العاملين بوزارة التنمية الاجتماعية في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.**
2. ربابعة، فاطمة (2011): **المقارنة المرجعية مدخل لتحسين الأداء المؤسسي في المنظمات العامة: دراسة تطبيقية على المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا، مجلة جامعة مؤتة، 26 (7).**
3. سلطان، سعدية محمد شاهر (2016)، **مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص إدارة أعمال في جامعات جنوب الضفة العربية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 24 (2).**
4. شمس الدين، فارس، (2016)، **"تأثير خصائص الريادية في متطلبات الريادة الاستراتيجية دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في عينة من كليات جامعة صلاح الدين/ أربيل"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 20، العدد 5.**
5. العبدلة، عيسى (2019)، **أثر إدارة التنوع على الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية – دراسة الأبعاد السطحية والعميقة للتنوع، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.**
6. علي، أمل، (2016)، **"تأثير الخصائص الريادية في جودة الخدمة الفندقية بحث ميداني في فنادق محافظة بابل"، مجلة جامعة بابل، العلوم المصرفية والتطبيقية، المجلد 24، العدد 8.**
7. العمري، أمينة (2017)، **أثر جودة الخدمات الصحية على رضا العملاء – دراسة ميدانية لعينة من زبائن مصلحة ابن حيان الوادي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.**
8. غنام، محمود (2017)، **أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.**
9. القرشي، ياسر، (2017)، **" تأثير الرقابة الاستراتيجية في الأداء المؤسسي المستدام دراسة حالة في مديرية توزيع كهرباء محافظة كربلاء"، جامعة القادسية، العراق.**