

## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال "بحث ميداني"

أ.م.د. سناء عبد الرحيم سعيد / كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد  
الباحث/ فرح حسين علي

تاريخ التقديم: 2018/6/21  
تاريخ القبول:

### المستخلص

يهدف هذا البحث الى ايجاد الدور الفاعل للسمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال من خلال دراسة تأثير الابعاد الخاصة بالسمات الشخصية (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الوداعة، يقظة الضمير) على ابعاد ريادة منظمات الاعمال والمتمثلة بالبعدين الرئيسيين (التوجه الريادي، والريادة الاستراتيجية)، من خلال دراسة ميدانية تم اجرائها في ثلاثة عشر كلية اهلية في بغداد. اذ تبرز مشكلة البحث بطرح التساؤل، هل يوجد تأثير للسمات الشخصية للقادة على ريادة منظمات الاعمال، وتم استعمال عدد من الاساليب الاحصائية، مثل (التوزيع التكراري، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف...) حيث تم استخدام البرنامج الاحصائي (Spss V. 19) و (Excel 2010) لاستخراج النتائج. وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات النظرية والتطبيقية كان اهمها ان المنظمات تستخدم الريادة لتحقيق رضا الزبائن من خلال تحسين مستويات الخدمات المقدمة لهم وذلك من خلال ما يتمتع به قادة هذه المنظمات من سمات شخصية تؤهلهم للوصول الى مستوى الريادية في اعمالهم حيث اتسم افراد العينة المبحوثة بالتعاون والمحبة للاخرين والمقبولة لديهم ويتصفون ايضا بالاجتهاد في العمل.

**المصطلحات الرئيسية للبحث/** السمات الشخصية، القيادة، ريادة منظمات الاعمال، التوجه الريادي، الريادة الاستراتيجية.



مجلة العلوم  
الاقتصادية والإدارية  
العدد 109 المجلد 24  
الصفحات 92.117

\*البحث مستل من رسالة ماجستير



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

### المقدمة

شهد القرن الواحد والعشرين ولا يزال يشهد العديد من المتغيرات التي تمثل تحديات جديدة للقادة الاداريين، وقد نجمت تلك المتغيرات عن رياح التغيير التي شهدتها بيئة التعليم العالي بعد سنة 2003 ولاسيما مع ظهور عدد كبير من الكليات الاهلية مما حتم وجود منافسة شديدة بين تلك الكليات في تقديم الخدمات التعليمية، ولم يقتصر الامر على المنافسة بين الكليات الاهلية فيما بينهم وانما تعدى ذلك الى منافسة الكليات الاهلية للجامعات الحكومية، ومن ثم فإن هذا الامر فرض على متخذي القرار الاستراتيجي في عملية اختيار القيادات الادارية للجامعات الاهلية البحث عن قيادات ادارية كفوءة تحمل مجموعة من الصفات والسمات المميزة والتي تسهم في مواجهة هذه التحديات الجديدة التي ظهرت في القرن الواحد والعشرين ولعل من أبرز هذه السمات هي (العصابية، الانبساطية، الانفتاح على الخبرة، الوداعة، يقظة الضمير) وهذه السمات يكون لها أثر كبير في سلوك القائد الاداري وتوجهاته وأدائه. ونظراً إلى أهمية هذا الموضوع، سيقوم الباحثان في هذا البحث باستعراض مفهوم الريادة واثار خصائص وسمات القادة عليها. ولذلك تم تقسيم البحث الى اربعة محاور لغرض تحقيق الغاية من هذا البحث، اذ سيتضمن المحور الاول استعراض لمنهجية البحث من حيث المشكلة والاهمية والاهداف ومجتمع وعينة البحث. اما المحور الثاني فسوف يتضمن الجانب النظري من الدراسة، اما المحور الثالث فسيمثل الجانب العملي للبحث من خلال عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات، واخيراً تضمن المحور الرابع اهم الاستنتاجات التوصيات.

### المحور الأول / منهجية البحث والدراسات السابقة

#### أ- منهجية البحث

#### اولاً مشكلة البحث

تمثل الكليات الاهلية دعامة قوية لتطوير ودعم التعليم العالي وسوق العمل بالخريجين والكفاءات، ومع احتدام المنافسة بشكل متزايد وتسارع التقدم التكنولوجي والزيادة التدريجية للعولمة، قد يكون افضل وصف للساحة التعليمية بانها في حالة مزمنة من حالة التغيير المستمر، فضلاً عن الاختلاف المستمر في بيئتها الخارجية.

وبالنظر الى هذه التغيرات المستمرة في الظروف البيئية، فإن قدرة الكليات الاهلية على تغيير الاتجاه بسرعة واعادة تكوين استراتيجياتها هو امر حاسم لنجاحها في تحقيق ميزة تسمح لها بالتنافس في تقديم الخدمات التعليمية، اذ تعاني العديد من الكليات الاهلية من عدم الفهم للكيفية التي يتم من خلالها معالجة هذه الحالات ومواجهة هذه الظروف وواحدة من الثغرات التي تحول دون هذا الامر هو دور السمات الشخصية التي يتمتع بها القادة في الوصول الى ريادة منظمات الاعمال. اذ تحتاج هذه الكليات الى قيادات جامعية كفوءة تحمل صفات ريادة وبالتالي وصول هذه الكليات الى الريادية في اعمالها. ويمكننا ايضا تحديد مشكلة البحث بمحاولة الاجابة على التساؤلات الاتية:

1- ماهي السمات الشخصية القيادية التي يتمتع بها قادة الكليات الاهلية المبحوثة؟

2- ماهو مستوى الريادة في الكليات الاهلية المبحوثة؟

3- هل يوجد تأثير للسمات الشخصية للقادة على ريادة منظمات الاعمال في الكليات الاهلية المبحوثة؟

#### ثانياً: أهمية البحث

يستمد البحث الحالي اهميته من خلال اهمية وحدائة متغيراته والمتمثلة بـ (ريادية منظمات الاعمال والسمات الشخصية للقائد) وما لها من انعكاس ايجابي ودور اساسي في ريادة منظمات الاعمال ويمكن تحديد اهمية هذا البحث وكالاتي:-

1- إبراز دور القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الريادة في المنظمات العراقية عامة وفي الكليات الاهلية خاصة.

2- تشخيص مدى تمتع القادة في الكليات الاهلية بالسمات الشخصية.

3- تشخيص مستوى ريادة منظمات الاعمال في الكليات الاهلية ومدى توفرها.

4- الوقوف على طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث (السمات الشخصية للقائد، ريادة منظمات الاعمال)



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

ثالثاً: اهداف البحث: يسعى البحث الى تحقيق مجموعة من الاهداف الاساسية والتي تتضمن ما يلي:

1. تشخيص مدى تأثير الخصائص الشخصية للقيادات الاكاديمية على ريادة منظمات الاعمال.
2. تشخيص ريادة الكليات الاهلية، التي تساعد الكليات على الاستفادة من الاساليب والمفاهيم الحديثة في مجال ريادة الاعمال وتقديم بعض التوصيات من اجل تحقيق الريادة في مجال تقديم الخدمات.
3. تقديم اليات معرفية تعزز قدرة الكليات الاهلية في اختيار القادة الاكاديميين على اساس توفر السمات الشخصية المطلوبة التي تؤدي الى ريادة هذه الكليات.
4. تشخيص وتحديد السمات الشخصية التي تؤثر على ريادة منظمات الاعمال؟

### رابعاً: فرضيات البحث

يسعى البحث الى اختبار الفرضيات الاتية:

- 1- الفرضية الرئيسية الاولى (الارتباط): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين السمات الشخصية وريادية منظمات الاعمال (H1)، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الاتية:  
أ) يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية بين ابعاد السمات الشخصية وابعاد ريادة منظمات الاعمال (H11).

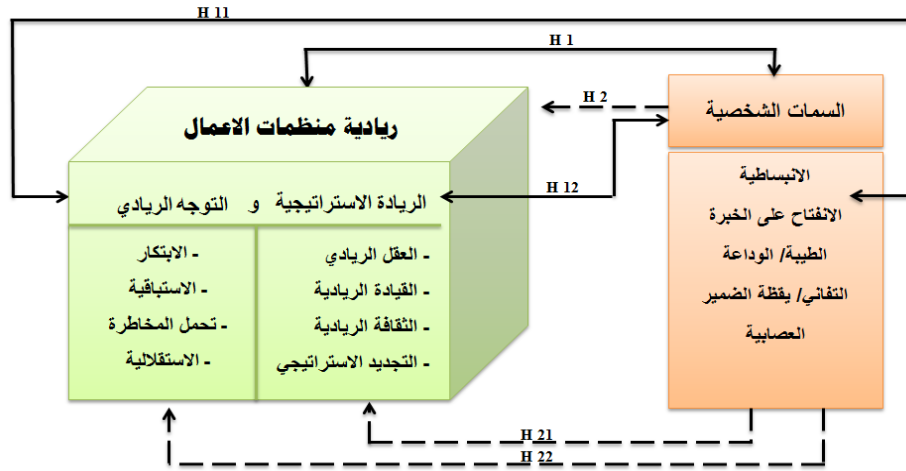
- ب) يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة احصائية بين السمات الشخصية وابعاد ريادة منظمات الاعمال (H 12).
- 2- الفرضية الرئيسية الثانية (التأثير): يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للسمات الشخصية في ريادة منظمات الاعمال (H2)، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الاتية:

أ) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للسمات الشخصية في الريادة الاستراتيجية (H21).

ب) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للسمات الشخصية في التوجه الريادي (H22).

### خامساً: المخطط الفرضي للبحث

يوضح الشكل (1) الذي سيتم عرضه المخطط الفرضي للبحث ومتغيرات البحث الرئيسية والفرعية وعلاقات التأثير والارتباط بين هذه المتغيرات



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

### سادساً: منهج البحث

أعتمد الباحثان على المنهج التجريبي التحليلي من خلال جمع البيانات اللازمة وتحليلها؛ كون هذا المنهج يركز على استطلاع الآراء لعينة البحث وتوجهاتها، واستعمال المنهج الوصفي؛ لوصف واقع المتغيرات المدروسة، أما المنهج التحليلي، فيستعمل في تحليل نتائج المعالجات الإحصائية لمتغيرات البحث، ووضع الاستنتاجات التي على أساسها تبني التوصيات.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

### سابعاً: مجتمع وعينة البحث

اختار الباحثان الكليات الاهلية كمجتمع للبحث والبالغ عددها حسب احصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (66) كلية اهلية وقد تم اختيار عينة قصدية منها اذ تم اختيار (13) كلية اهلية (الواقعة في بغداد)، وذلك بسبب التباين الحاصل في مجتمع البحث، وكذلك من اجل دقة النتائج والوثوق بها، والجدول (1) يوضح الكليات الاهلية التي تم اختيارها وعدد اعضاء مجالس الكليات الاهلية:

جدول (1) الكليات الاهلية المبحوثة وعدد اعضاء مجالسها

ت	الكلية الاهلية	عدد اعضاء مجلس الكلية
1	كلية الاسراء الجامعة	20 عضواً
2	كلية الرافدين الجامعة	16 عضواً
3	كلية دجلة الجامعة	14 عضواً
4	كلية المأمون الجامعة	13 عضواً
5	جامعة الامام جعفر الصادق	13 عضواً
6	كلية الرشيد الجامعة	13 عضواً
7	كلية المنصور الجامعة	11 عضواً
8	كلية مدينة العلم الجامعة	10 عضواً
9	جامعة البيان الاهلية	10 عضواً
10	كلية التراث الجامعة	9 عضواً
11	كلية الفارابي الجامعة	9 عضواً
12	كلية النور الجامعة	7 عضواً
13	كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة	7 عضواً

### ثامناً: حدود البحث

- 1- الحدود العلمية: وتتمثل بمتغيرات البحث بال (السمات الشخصية للقائد، ريادة منظمات الاعمال).
- 2- الحدود المكانية: وتتمثل ببعض الكليات الاهلية في بغداد وتشمل كل من (كلية الاسراء الجامعة، كلية التراث الجامعة، كلية المأمون الجامعة، كلية المنصور الجامعة، كلية الرافدين الجامعة، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، كلية دجلة الجامعة، كلية مدينة العلم الجامعة، جامعة الامام جعفر الصادق "ع"، كلية الرشيد الجامعة، كلية الفارابي الجامعة، كلية النور الجامعة، جامعة البيان الاهلية) لكونها المكان المناسب لاختبار فرضيات البحث.
- 3- الحدود الزمانية: وهي الفترة التي تعكس اداء الكلية مؤخراً من وقت تولي القيادات الادارية ولحد الان اي للثلاث سنوات الاخيرة.
- 4- العينة البشرية: تضمنت عينة البحث اعضاء مجالس الكليات المتمثلين بـ(عمداء الكليات الاهلية، ومعاوني العمداء، ورؤساء الاقسام العلمية، وبعض الادارات الاخرى).

### تاسعاً: وسائل جمع البيانات والمعلومات

- ان عملية جمع البيانات والمعلومات اللازمة تمثلت في جانبين رئيسيين هما:
1. الجانب النظري أعتمد الباحثان على ما توفر في الادبيات العربية والاجنبية من كتب ومقالات ورسائل جامعية ودراسات منشورة.
  2. الجانب التطبيقي أعتمد الباحثان في هذا الجانب على الاستبانة بشكل رئيسي فضلاً عن المقابلة الشخصية مع السادة المسؤولين عينة البحث لتوضيح فقرات الاستبانة.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

أذ أعتمد الباحثان على مقاييس اجنبية وبعض الدراسات والاستعانة بالأراء في اعداد مقياس البحث، حيث تكون المقياس من محورين، المحور الاول يتمثل بالسمات الشخصية للقائد، وتم الاعتماد في اعدادها على مقياس (Costa & Macrae, 1992). بينما تضمن المحور الثاني ريادة منظمات الاعمال: ومن خلال اطلاع الباحثان على الادبيات التي تناولت مفهوم ريادة منظمات الاعمال وجد الباحثان ان الابعاد المكونة لهذا المفهوم تتداخل مع عناوين اخرى في اطار دراسات الريادة الاخرى، حيث يوجد من الباحثين من يستخدم التوجه الريادي ويستخدم نفس الابعاد التي يجري استخدامها عند دراسة ريادة منظمات الاعمال، وفي نفس الوقت توجد اباحث تستخدم مصطلح ريادة المنظمة ولكن في نفس الوقت تتداخل مع ابعاد الريادة الاستراتيجية. والجدول (2) يوضح هذا التداخل.

جدول (2) تداخل ابعاد ريادة منظمات الاعمال

الابعد	الباحث
التجديد الاستراتيجي، الابتكار، الشركات المغامرة	(Bierwerth et al., 2015: 255)
الابتكار، الاستباقية، تحمل المخاطرة	(Ambad & Wahab, 2016: 273)
التوجه الريادي (الاستباقية، المخاطرة، والابتكار)	(Ejdys, 2016: 14)
الابتكار، الاستباقية، الاستقلالية، تحمل المخاطرة	(Duobiene, 2017: 57)

ومن اجل تعزيز قناعة الباحثان قد تم تصميم استطلاع رأي بالمكونات الاساسية التي تغطي هذا المصطلح ومن اجل الوصول الى نموذج متكامل في المنظمة الريادية قام الباحثان باضافة بعد الاستراتيجيات الريادية، علما ان الباحثان لا يعتبر هذا البعد ضمن النموذج الحالي والسبب في ذلك يرجع الى ان المنظمة الريادية لا يمكن الوصول اليها بدون وجود استراتيجيات الريادة ولهذا السبب تم اضافة هذا البعد ويمكن تطوير هذا النموذج من خلال اضافة توجهات اخرى للريادة وصولا الى فهم اكثر عمقا وعلى اساس الاستطلاع الذي قام به الباحثان على عينة في الكليات الاهلية وبلغ عددهم (40) موزعين على ثلاث كليات وهي كالآتي:

اسم الكلية	العينة المبحوثة
كلية الاسراء الجامعة	17
كلية المأمون الجامعة	13
كلية الرافدين الجامعة	10

ومن خلال استطلاع الرأي ونتائجه الاتية تم تصميم نموذج خاص بالجامعات الاهلية:

الفقرة	التكرار	النسبة المئوية
التوجه الريادي	19	47 %
الريادة الاستراتيجية	16	40 %
مغامرات المنظمة	8	20 %
استراتيجيات الريادية	21	52 %

وتضمن النموذج اختيار بعدين رئيسيين لريادية منظمات الاعمال من خلال اختيار اعلى نسبة مئوية حصلت عليها الفقرات وهي التوجه الريادي والريادة الاستراتيجية. وفيما يخص الابعاد الفرعية لكل بعد رئيسي فقد تم اختبارها باستخدام معالج البيانات الاحصائي SPSS وتم اختيار تسلسل الابعاد على اساس تكرارها وكما في الاتي:  
التوجه الريادي:

اذ حصل الابتكار على اعلى نسبة تكرار (17) وحصلت الاستباقية والاستقلالية على نفس درجة التكرار (10) بينما حصل تحمل المخاطرة على تكرار (9)، وحصل كل من التنافسية وتعظيم الموارد والهجومية التنافسية على التكرارات بالتوالي (8,5,1) وعلى اساسها تم اختيار كل من الابتكار والاستباقية والاستقلالية وتحمل المخاطرة.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

التكرارات	الفقرة
17	الابتكار
10	الاستباقية
9	تحمل المخاطرة
10	الاستقلالية
5	تعظيم الموارد
1	الهجومية التنافسية
8	التنافسية

### الريادة الاستراتيجية

اذ حصل العقل الريادي على اعلى نسبة تكرر (18) وحصلت التجدد الاستراتيجي على درجة التكرار (14) بينما حصلت القيادة الريادية على تكرر (12)، اما الثقافة الريادية فقد حصلت على تكرر (10) وحصل كل من المكافأة/التعزيز والموارد المدارة استراتيجياً والتجدد الاستراتيجي على التكرارات بالتوالي (3,3,6) وعلى اساسها تم اختيار كل من العقل الريادي والتجدد الاستراتيجي والقيادة الريادية الثقافة الريادية.

التكرارات	الفقرة
10	الثقافة الريادة
18	العقل الريادي
12	القيادة الريادية
3	الموارد المدارة استراتيجياً
3	التعلم التنظيمي
14	التجدد الاستراتيجي
6	المكافأة-التعزيز

ويوضح الجدول (3) المتغيرات الرئيسية والفرعية لابعاد البحث.

### جدول (3) المتغيرات الرئيسية والفرعية لابعاد البحث

المتغيرات الفرعية	المتغيرات الرئيسية والمصادر المعتمدة
العصابية	السمات الشخصية (Costa & Macrae, 1992)
الانيساطية	
الانفتاح على الخبرة	
الطيبة/ الوداعة	
يقظة الضمير	
ريادة منظمات الاعمال	الريادة الاستراتيجية (Kimuli, 2011)
العقل الريادي	
القيادة الريادية	
الثقافة الريادية	الريادة الاستراتيجية) ، (الطائي واخرون، 2016)
التجديد الاستراتيجي	
الابتكار	التوجه الريادي (Karacaoglu et al, 2013)
الاستباقية	
تحمل المخاطرة	
الاستقلالية	



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

عاشراً: الأدوات و الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة وتحليل البيانات التوزيع التكراري والنسبة المئوية استخدمت لغرض وصف البيانات الخاصة باختبار عينة البحث، والوسط الحسابي يستعمل في حساب متوسط إجابات أفراد العينة ، ومعرفة مستوى المتغيرات ؛ لأغراض التحليل والانحراف المعياري يستخدم لمعرفة التجانس ، أو التشتت في إجابات أفراد العينة عن الوسط الحسابي للمتغير، معامل ارتباط بيرسون يستعمل، لاختبار علاقة الارتباط بين متغيرات البحث من حيث قوتها واتجاهها، الانحدار الخطي البسيط، يستخدم لتحديد تأثير المتغيرات المستقلة في المتغيرات التابعة. حزمة البرنامج الإحصائي الجاهز ( Spss V. 19 ) ويستخدم لاستخراج النتائج.

ب- الدراسات السابقة

العنوان	1- دراسة
<b>Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at Individual Characteristics, Context, and Process</b>	(Holt et al, 2007) ريادة الأعمال للمنظمات: نظرة تطبيقية على السمات الفردية، السياق، والعملية
الهدف	تهدف هذه الدراسة الى اختبار نموذج ريادة الأعمال للمنظمات الذي يتأثر بالسمات الفردية (ويمثلها النموذج خمسة عوامل شخصية) والسياقية (ممثلة بذاكرة الشركة والتوجه للتعلم) والعملية (ويمثلها جوانب أداة تقييم ريادة الأعمال للشركات)، إذ تمثلت مشكلة الدراسة بان القادة يواجهون تحدياً أكثر تعقيداً في محاولة لإدخال ريادة الأعمال في المنظمات لأنها ظاهرة تتأثر في الوقت نفسه بخصائص الأفراد والبيئة التنظيمية والعملية المستخدمة في تشجيع ريادة منظمات الاعمال.
عينة الدراسة	تكونت عينة هذه الدراسة من 151 موظفاً من ثلاث منظمات حكومية
النتائج	توصلت هذه الدراسة الى ن متغيري (السياقية والعملية) قد اثرا في ريادة الأعمال للشركات في حين لم تؤثر الخصائص الفردية فيه وان ريادة الاعمال للمنظمات توسطت العلاقة بين هذه السوابق والرضا الوظيفي والالتزام العاطفي، والأداء
العنوان	2- دراسة
<b>CEO characteristics and corporate entrepreneurship in transition economies: Evidence from China</b>	(Wei & Ling, 2014) سمات الرئيس التنفيذي وريادة الأعمال للشركات في الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية: أدلة من الصين
الهدف	صممت هذه الدراسة لدراسة أهمية السمات المتعلقة بالمندراء التنفيذيين، التي تعكس علاقة الإنسان ورأس المال الخاصة بهم، لريادة الشركات في الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية. دمج المناصب العليا وادب ريادة الأعمال للشركات، وتقترح هذه الدراسة وأنماط موعد الاختبارات المندراء التنفيذيين، تجربة عملهم، والعلاقات شبكتهم، كما الأسبقيات من مستوى ريادة الأعمال في الشركات في الشركات الصينية. كما يدرس ما إذا كان تأثير السمات الرئيس التنفيذي على ريادة الأعمال للشركات يميل إلى أن يكون أقوى عندما يكون مستوى الشركات والظروف البيئية تسمح لكبار المديرين التنفيذيين بصلاحيات إدارية أكبر.
عينة الدراسة	198 شركة صينية
النتائج	النتائج تشير الى أن المديرين التنفيذيين الذين يتم تعيينهم علنا ولهم خبرات دولية يكونون أكثر ارتباطاً مع ريادة الأعمال للشركات. وإن كلا من التركيز السياسي وعلاقات شبكة الرئيس التنفيذي له تركيز على العلاقات خارج الصناعة يكون أكثر إيجابية عندما يكون لديهم المزيد من حرية التصرف. والنتائج التي توصلنا إليها يكون كل من النظرية والآثار العملية، الخاصة بالبحث عن دور قادة الشركات في ريادة الأعمال للشركات وممارسات التوظيف الرئيس التنفيذي والاختيار.



## المحور الثاني: دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال

اولاً: الشخصية

### 1- مفهوم الشخصية:

الكثير من الأدبيات الفكرية والإدارية التي تناولت مفهوم الشخصية، والجدول (4) يتضمن وجهات نظر بعض الباحثين حول مفهوم الشخصية:

جدول (4) مفهوم الشخصية من وجهة نظر بعض الباحثين

ت	اسم الباحث	مفهوم الشخصية
1.	(Jennifer & Gareth, 2012:42)	وهي السمات، أو الصفات التي تعد عنصراً محدداً للشخصية والتي تصف اتجاهات الفرد مثلاً (كيف هو ميول الفرد، وكيف يشعر، ويفكر، ويتصرف؟).
2.	(Stephen & Timothy, 2013: 133)	إنها التنظيم الديناميكي المتكامل، والتركيب الموحد للخصائص النفسية والفردية المتصفة بالثبات والاستقرار بدرجة عالية، والتي تحدد تميزه وفرديته في تأقلمه مع البيئة.
3.	(Irengun & Arikboga, 2015: 1187)	انعكاس خاص من العوامل التي تؤثر على المشاعر والأفكار والسلوكيات للفرد، وهي تحت تأثير دائم من العوامل الداخلية والخارجية، ويتألف من القدرات المادية والفكرية والروحية والعامّة والغرائز والعواطف والرغبات والعادات وطريقة التفكير وأي نوع من السلوك مثل الإدراك والاهتمام.
4.	(Yildirim et al., 2016: 285)	الاشكال العاطفية، والشخصية، والتجريبية والتحفيزية التي تفسر السلوكيات في حالات مختلفة.
5.	(Majumder, 2017: 74)	مزيج من سلوك الفرد، العاطفة، الحافز، وخصائص نمط التفكير.

من خلال التعاريف اعلاه يرى الباحثان بان من الصعب ان يتم تحديد الشخصية بمفهوم واحد، بعض الباحثين اشار بانها مجموعة من السمات او الخصائص الفردية والبعض الاخر اشار اليها بوصفها انماطاً، ويرى الباحثان ان الشخصية هي الصفات او السمات الظاهرية للفرد والتي تظهر للاخرين بصورة معلنة وتتكون هذه الصفات بيولوجيا عند الولادة، وتتشكل وتتحول من خلال تجاربه وخبرته من جراء تفاعله مع البيئة المحيطة به وبمرور الزمن.

### 2- انواع الشخصية:

ان العوامل في الفقرة السابقة يتحقق اثرها وفعاليتها بشكل اساسي من خلال انصهارها ببعضها وتأثيرها في تكوين وبناء الشخصية الانسانية، والجدول (5) يبين بوضوح انواع الشخصية والانشطة التي يفضلها والسمات العامة لها ونماذج الاداء الوظيفي التي ينبغي ممارستها من قبله بكفاءة وفاعلية.

جدول (5) انواع الشخصية ونماذج الاداء الوظيفي

نوع الشخصية	الانشطة التي يفضلها	السمات العامة للشخصية	نموذج الوظيفة الملائمة
الواقعي	يفضل الانشطة المادية التي تتطلب المهارة والجدية وفاعلية التنسيق	خجول، اصيل، مستقر، ثابت، موكد، عملي.	ميكانيكي، عمليات الخفر، مشغل، الاعمال التجميعية، شغيل، فلاح.
المتفحص	يفضل الانشطة او الاعمال الفكرية والتنظيمية والتي تتطلب الفهم والتعلم	تحليلي، اصيل، مؤدب، مستقل	الاعمال البيولوجية، الاقتصادية، الرياضية، تحليل الاخبار.
الاجتماعي	يفضل الاعمال التي يساعد بها الاخرين ويطور سبل الافتتاح بها	اجتماعي، صديق، متعاون، متفهم	الاعمال الاجتماعية، التدريس، استشاري، النشاطات النفسية.





## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

المنسجم	يفضل القواعد المنظمة، الاوامر، النشاطات غير الغامضة.	منسجم، كفوء، عملي، غير غامض، غير مرن	الاعمال المحاسبية، الادارات الاتحادية، امين صندوق، الاعمال الكتابية.
المخاطر	يفضل الاعمال الكتابية ويبحث عن الفرص التي يؤثر بها على الاخرين من خلال السلطة السلطة.	واثق، مبهم، يمتلك الطاقة، حب السيطرة	المحاماة، العمل بالعقارات، العلاقات العامة، مدير نشاطات الاعمال الصغيرة.
الفني	يفضل الاعمال الغامضة، والاعمال الغير منظمة التي تتيح له التعبير عن الافكار الخلاقة.	غير منظم، مثالي، عاطفي، غير عملي	الاعمال الطباعية، الموسيقى، الكتابة، التصميم الفني والديكور

المصدر: الفريجات، خضر كاظم واللوزي، موسى سلامة والشهابي، أنعام (2009)، "السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة"، الطبعة الاولى، دار اثراء للنشر والتوزيع، الشارقة.

ثانياً: السمات

### 1- مفهوم السمات

تعد السمة عاملاً من العوامل المهمة التي تساهم في فاعلية القيادة، وان من السهل التعبير عن السمات القيادية بوصفها بصفات شخصية يمتلكها القائد مثل القوة الجسدية والذكاء وقوة الشخصية، مما يجعل المرؤوسين يقبلون به كقائد ويتأثرون به، وكبداية قد يمكن من المفيد التعرف على مفهوم السمات والجدول (6) يستعرض مجموعة من المفاهيم لوجهات نظر بعض الباحثين حول السمات:

جدول (6) مفهوم السمات من وجهة نظر مجموعة من الباحثين

ت	اسم الباحث	مفهوم السمات
1.	(Daft, 2001: 385)	الخصائص الشخصية المميزة للقائد، مثل الذكاء، والثقة بالنفس، والمظهر.
2.	(riegel, 2002: 200)	انها الخصائص الشخصية للأفراد والتي ترتبط بالقيادة الفاعلين.
3.	(Nga & Shamuganathan, 2010: 266)	خصائص دائمة يمكن التنبؤ بها للسلوك الفردي الذي يفسر الاختلافات في الإجراءات الفردية في حالات مماثلة
4.	(Çolakoğlu & Gözükar, 2016: 133)	بنيات تصف الأنماط السلوكية في حياة الأفراد.
5.	(Siviter et al, 2017: 109)	اختلافات في سلوك الفرد من نفس النوع متناغمين مع مرور الوقت والسياق، وهي ذات طبيعة وراثية ومن الممكن ان تتأثر بعوامل خارجية.

في ضوء التعاريف السابقة يمكن القول ان السمة قد تكون فعلا او مجموعة من الافعال او التصرفات السلوكية او اللفظية او الحركية او الذهنية او الانفعالية التي ترتبط بمواقف معينة أو قد تكون متمثلة بخصائص فسيولوجية. وكما اشار (رحاحلة وعزام، 2011: 166) الى ان:

- السمات الشخصية قد يكون بعضها وراثي وبعضها مكتسب.
- أن الاختلافات القائمة بين الافراد في السمات هي في الواقع نتائج طبيعية للفروق الفردية بأسبابها المختلفة السابقة الذكر.
- أن السمات الانفعالية والذهنية المرتبطة بمختلف المواقف الانسانية والاجتماعية. الخ تعتبر محورا أساسيا من محاور اهتمام بحوث الشخصية بصفة عامة.
- مع القبول الحقيقة الخاصة بوجود الفروق الفردية فإنه لا يمكن ايضا تجاهل وجود بعض السمات المشتركة بين بعض الافراد او قطاع معين من الافراد في المجتمع فعلى مستوى المجتمعات نجد سمات عامة مشتركة بين جميع افراد المجتمع المعين أو خاصة لبعض افراده.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

### 2- اهمية السمات

ان نجاح القيادة يعتمد بشكل كبير على مجموعة السمات التي يتمتع بها الفرد فقد لخص (Daft,2001:384) أهمية السمات بوصفها المُعبر عن الخصائص المطلوبة في عالم أعمال اليوم، وما يحتاج إليه من قدرات لبناء قابليات المنظمة. اما (كنعان ، 1995 : 275) فقد اوضح أن اهمية السمات تتمثل في اسهامها بتوضيح المتطلبات القيادية الادارية وتحديد السمات الواجب توفرها في هذه القيادات لغرض نجاحها في ادارة عملها القيادي وكذلك اوضح ان امتلاك الفرد لهذه السمات ليس بالضرورة يعد مؤهل لجعله قائداً وانما يكون من المؤهلين الاوائل لشغل المناصب القيادية. بينما يرى ( Ivancevich & Matteson, 427: 2002) اهمية السمات بكونها الداعم الرئيسي لوسائل الاختبارات الشخصية للإدارات العلمية. اما (Gibson et al., 2003: 301) فيرى بأن السمات من الممكن استخدامها كأداة للتنبؤ بوصفها ذات مصداقية كافية وذلك لضمان تواصل الدراسات.

### 3- أنواع السمات

هنالك العديد من التصنيفات الخاصة بانواع السمات ومن هذه التصنيفات:

أ- ما اشار اليه (رحاحلة وعزام، 2011: 167) الى ان السمات يمكن تصنيفها بالاتي:

1. السمات المعروفة: القدرات وطريقة الاستجابة للمواقف.
2. السمات الدينامية: وتتصل بأصدار الأفعال السلوكية وهي تخص بالاتجاهات العقلية أو بالدافعية والميول. (مثلا: قولنا شخص طموح أو شغوف بالرياضة)
3. السمات المزاجية: وتختص بالايقاع والشكل والمثابرة وغيرها. (فمثلا قولنا: قد يتسم شخص (مزاجي) بالمرح او الجراة أو الاثارة)
- ب- كما صنف (القيوتي، 2009: 98) السمات الشخصية الى خمسة انواع وهي:
  1. الشخصية الاجتماعية الوثيقة: ويتسم هذا النمط من الشخصيات بالقدرة على اقامة العلاقات الطيبة مع الاخرين وفي المحافظة على مثل هذه العلاقات.
  2. الشخصية المتعانة والموافقة: يتسم هذا النوع من الشخصيات بأعطاء أهمية كبيرة لاحترام الاخرين وعدم معارضتهم اكثر من الاهتمام بأبداء الرأي ويتميز النوع من الافراد بالتعاون والثقة بالآخرين.
  3. لشخصية المسؤولة والواعية : ويتسم اصحاب هذه الشخصيات بالوعي بالاهداف التي ينشدون تحقيقها وبتحمل المسؤولية والمثابرة.
  4. الشخصية المستقرة عاطفيا: يتميز اصحاب هذه الشخصيات بالهدوء والقدرة على تحمل التوتر والحماس.
  5. الشخصية المنفتحة: ويتسم اصحابها بالانفتاح والقدرة على التخيل والحساسية والثقافة والمعرفة.

### 4- نظرية السمات لـ ( McGraw & Costa )

يرى اصحاب هذا الاتجاه الفكري ان نقطة البداية في نظرية السمات هي مدى تأثر سلوك الفرد بالسمات والصفات والخصائص التي يتميز بها الفرد الواحد منا. ذلك ان الشخصية هي مجموعة السمات والصفات الكلية التي يحملها الفرد والواحد والتي يتميز بها عن غيره من الافراد (جواد، 2010: 84). وقدم كل من الباحثان (McGraw & Costa) نموذج معروف بأنموذج الخمسة الكبار (The big five)، والمتضمن وصف الشخصية من خلال خمسة ابعاد أو عوامل أو سمات وهي: (جلاب، 2011: 166) (القيوتي، 2009: 98) (جرينبرج وبارون، 2009: 131) (عبد الخالق، 1998: 179-180) (Costa & Macrae, 1992: 15-16)

1- العصابية: هو أشمل بعد من ابعاد الشخصية ، فالأفراد الذين يكونون في مستوى مرتفع في هذا البعد يكونون معرضين الى ان تكون لديهم أفكار غير منطقية ، وان يكونوا ضعيفي القدرة على السيطرة على دوافعهم ، اما الأفراد الذين يحرزون درجات منخفضة فأنهم يكونون مستقرين أنفعالياً وهادنون ومعتدلو المزاج وقادرون على مواجهة المواقف الضاغطة من دون أن يصيبهم ارتباك او إزعاج. ويعد عامل العصابية تنائي القطب بين مظاهر حسن التوافق والنضج أو الثبات الانفعالي، وبين إختلال هذا التوافق أو العصابية، والعصابية ليست العصاب، ولكن الأستعداد للإصابة به عند توفر شروط الضغوط والمواقف العصابية.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

- 2- الانبساطية: تشير الى اي مدى يكون الفرد اجتماعيا ، ومخاطرا وودودا، أم محافظا وجبانا ويهرب من المواقف. وعرف كوستا وماكري الانبساطيون هم أشخاص محبوبون للاختلاط بالآخرين (واجتماعيوا النزعة) يحبون الناس ويفضلون وجودهم وسط جماعات وتجمعات كبيرة ، ويكونون فرحين في طبعهم ويحبون الاستشارة ومتفانلون.
- 3- الانفتاح على الخبرة: ويتسم اصحاب هذه النوع من الشخصيات بالانفتاح والقدرة على التخيل والحساسية وبالثقافة والمعرفة. وهي تشير الى مدى يكون الفرد مبدعا ومحبيا للاطلاع ومتنوع الاهتمامات، ام تقليدي وضيق الاهتمامات.
- 4- الطيبة او الوداعة: تشير الى اي مدى يكون الفرد متعاوننا ومحبيا للآخرين ومقبولا لديهم او غير متعاون وبارد في علاقاته بالآخرين وغير مقبول.
- 5- الضمير الحي (بقطة الضمير): تشير الى أي مدى يتصف الفرد بالاجتهاد في العمل والنظام، وبالتالي يكون من الممكن الاعتماد عليه. أو الى اتصافه بالكسل وعدم النظام وبالتالي يكون من غير الممكن الاعتماد عليه. ويبين الجدول (7) العوامل الخمسة الكبرى والسمات الممتة لها طبقاً (Costa & McCrae, 1995: 28).

السمات المماثلة لها	العوامل الكبرى
القلق، الغضب، العدائية، الاكتئاب، الشعور بالذات، الاندفاع، الضغوط والقابلية للانجرار	العصابية Neuroticism
الدفء، الاجتماعية، توكيد الذات، النشاط، البحث عن الاثارة	الانبساط Extraversion
الخيال، الجمال، المشاعر، الافكار، القيم.	الانفتاح على الخبرة Openness
الثقة، الاستقامة، الأذعان، التواضع.	الطيبة Agreeableness
الكفاءة، ملتزم بالواجبات، ضبط الذات، التاني والرؤية.	الضمير الحي Conscientiousness

Sorce: Costa, P. T. Jr. & Macrae, R.R. (1995) "Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory", journal of personality assessment, Vol. 64, Np. 1, p. 28.

### ثالثاً: ريادة منظمات الاعمال:

#### 1- مفهوم ريادة منظمات الاعمال:

إن التركيز على راند الأعمال يعني التركيز على صانع منظمة فردي، بينما أن التركيز على ريادة الأعمال هو تركيز على العملية التي تظهر المنظمة من خلالها للوجود، وتفاعلها مع البيئة، وأدائها. تتضمن عملية ريادة الأعمال إدراك الفرصة الموجودة في البيئة، وتحريك الموارد لاستغلال هذه الفرص، وتوفير البضائع والخدمات للمستهلكين النهائيين وتحقيق الربح كمكافأة على المخاطرة. ونتيجة لذلك، يُعتبر راند الأعمال هو الفرد الذي يرى هذه الفرص ويتخذ الإجراءات اللازمة للحصول على الموارد المطلوبة لتوفير البضائع والخدمات الجديدة أو المحسنة (Oguntibeju et al., 2014: 72).

يرى (Kuratko & Hodgetts, 2001: 4) ريادة الأعمال على أنها العملية الحيوية التي تخلق ثروة متزايدة. ويحقق هذه الثروة الأفراد الذين يتحملون مخاطر كبيرة في حقوق الملكية والوقت والالتزام المهني بتوفير قيمة لبعض منتجات الخدمة. إن المنتج أو الخدمة في حد ذاتهم قد لا يكونوا جُدد أو متفردين، ولكن راند الأعمال يجب أن يدخل قيمة بشكل ما من خلال تأمين وتخصيص الموارد والمهارات الضرورية. والجدول (8) يوضح مفهوم ريادة منظمات الاعمال من وجهة نظر بعض الباحثين.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

### جدول (8) مفهوم ريادة منظمات الاعمال من وجهة نظر بعض الباحثين

المفهوم	الباحث
القدرة على عملية تنظيم وتخطيط وتقليل الخسائر في المخاطرة الجديدة.	(Griffin,2005 : 305)
عملية يأخذ على عاتقها مخاطر اقتصادية الإبداع وبعض الاحيان إيجاد عمليات انتاج جديدة أو شركات جديدة	(Rothaermel ,2013: 180)
هي قدرة الأفراد على إدراك وإنتاج نوع من المنتجات أو الخدمات التي يحتاج إليها الناس وتسليمها في الوقت المناسب، وفي المكان الصحيح، بالسعر المناسب.	(Laguador, 2013: 61)
العملية التي يتم من خلالها اكتشاف الفرص المتاحة لخلق السلع والخدمات المستقبلية وتقييمها واستغلالها	(Letaifa & Primard, 2016: 5129)

#### 2- أهمية ريادة منظمات الأعمال

ان اهمية ريادة منظمات الاعمال تأتي من خلال الدور الرئيسي الذي تلعبه في تحسين الانتاج وتشجيع النمو الاقتصادي (Chen et al,2005:529). حيث اوضح (Wickham,2001:9) ان ريادة الاعمال هي الحجر الاساسي في تنمية الاقتصاد من خلال ارتباط مفهوم ريادة الاعمال بظاهرة الابتكار. ووصف (Hitt et al,2007:84) أهمية ريادة منظمات الاعمال بوصفها عنصر حيوي لكل من المنظمات الفتية والهرمة، والصغيرة والكبيرة، والخدمية والصناعية. وريادة الاعمال تساعد المنظمة على تكوين اعمال جديدة من خلال ابداعها بمنتج ما او عملية انتاجية او من خلال تطوير السوق او تبني استراتيجية جديدة (Ireland et al.,2006:13). ووفقاً لمؤسسة كوفمان، وهي منظمة ترعى بحوث ريادة الأعمال، يعتمد اقتصاد الولايات المتحدة والعديد من الدول الأخرى على إنشاء مؤسسات جديدة. وتصنع ريادة الأعمال وظائف، وتحفز الابتكار، وتوفر فرص لأشخاص متنوعين في المجتمع (Mejia et al., 2012:233).

1- صنع الوظائف: إن ريادة الأعمال وبناء الأعمال الصغيرة له آثار مذهلة على صنع الوظائف الجديدة، حيث توفر الشركات الشابة - وهي الشركات التي عمرها أقل من ست سنوات - حصة كبيرة من الوظائف الجديدة في الولايات المتحدة. وقد وفرت الشركات الشابة 64% من الوظائف الجديدة عام 2007 وفقاً لاستطلاع أجرته مؤسسة كوفمان عام 2009.

2- الابتكار: إن المشاريع الحرة الناتجة عن ريادة الأعمال مسؤولة عن تقديم نسبة كبيرة من المنتجات والخدمات الجديدة والمبتكرة التي تصل للأسواق. وهي تبدأ عادة بأشخاص أصحاب رؤية يجدون طريقة مبتكرة لفعل شيء ما بطريقة أسرع وأفضل وأرخص أو منحها خصائص محسنة. وتقدم المشاريع الحرة عادة تقنيات جديدة رائعة صممت خصيصاً لجعل التقنيات القديمة بائدة وقديمة الطراز.

3- تقديم فرص للأشخاص المختلفين: إن الأشخاص ذوي الخلفيات المتنوعة الذين عانوا من الإحباط نتيجة توقف مساره المهني في الشركات الكبيرة يمكنهم تحسين حالتهم الاقتصادية وتطوير حياة مهنية مثيرة للاهتمام عندما يصبحوا رواد أعمال. توفر ريادة الأعمال بديل جذاب للنساء الذين يواجهون طرق مسدودة في الشركات، إذ تمكن ريادة الاعمال النساء من الموازنة بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات العائلية، والحصول على مزيد من الاستقلالية. بالمثل، قام عدد متزايد من السود والهيستانيين (ذوي الأصول اللاتينية) والأسويين الأمريكيين ببذل جهود ريادة أعمال ناجحة. يمكن لريادة الأعمال أن تزود أي شخص، ببديل للمسار المهني في الشركات.

#### 3- ابعاد ريادة منظمات الاعمال

هناك العديد من ابعاد ريادة منظمات الاعمال التي تتشابه وتتداخل في بعض مع الريادة الاستراتيجية والتوجه الريادي. وهناك من يرى ان ريادة منظمات الاعمال تتضمن التوجه الريادي وهذا ما اكدته دراسة (Fox, 2008: 437) عندما اعتبر ان ريادة منظمات الاعمال تنقسم الى التوجه الريادي والادارة الاستراتيجية، وحدد كل من (Bleeker, 2011: 5-8) (Lumpkin & Dess, 1996: 140) (Ejdys, 2016: 16) ابعاد التوجه الريادي ب (الابتكار، تحمل المخاطرة، الاستباقية، الاستقلالية، الهجومية التنافسية)، ومن خلال الجدول (9) الخاص بأبعاد ريادة منظمات الاعمال نرى أن هناك عدد من الابعاد تتطابق مع ابعاد الريادة الاستراتيجية إذ حدد (Gelard & Ghazi, 2014: 209) ابعاد الريادة الاستراتيجية ب (العقل الريادي، الثقافة الريادية، القيادة الريادية، الادارة الاستراتيجية للموارد)، وحدد (Hitt et al., 2011: 58) اربعة ابعاد للريادة الاستراتيجية وهي (1) عقلية ريادة الاعمال والثقافة والقيادة، (2) الادارة الاستراتيجية للموارد التنظيمية، (3) تطبيق الابداع، (4) تطوير الابتكار. وبهذا يمكن القول أن الريادة الاستراتيجية هي جزء من ريادة منظمات الاعمال وكذلك التوجه الريادي.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

### الجدول (9) ابعاد ريادة منظمات الاعمال

الابعاد	الباحث
العقل الريادي، الثقافة الريادية، القيادة الريادية، الادارة الاستراتيجية للموارد	(Ireland et al., 2003: 967)
المشاريع الجديدة، الاعمال التجارية الجديدة، الابتكار في المنتجات والخدمات، الابتكار في العمليات، التجديد الذاتي، تحمل المخاطرة، الاستباقية، الهجومية التنافسية	(KATZ & SHEPHERD, 2004: 176)
الابتكار، المغامرة، التجديد الاستراتيجي	(Zhang et al, 2008: 133)
التوجه الريادي، الادارة الاستراتيجية	(Fox, 2008: 437)
الابتكار، التجديد الاستراتيجي، الاعمال الجديدة، المغامرة، تحمل المخاطرة، الاستباقية	(Ağca et al., 2009: 8)
النظام التنظيمي، روح الفريق، دعم القادة، تمكين العاملين	(Srivastava & Agrawal: 2010: 163)
الابتكار، تحمل المخاطرة، والاستباقية، الاستقلالية، الهجومية التنافسية.	(Javalgi et al., 2014: 1195)
الابتكار، الشركات المغامرة، التجديد الاستراتيجي	(Bierwerth et al, 2015: 258)
الابتكار، تحمل المخاطرة، الهجومية التنافسية، استقلالية، التجديد الذاتي، المشاريع الجديدة، التحالفات الجديدة، الاتصالات	(Serai, 2017: 430)

### المحور الثالث: الاطار التطبيقي

اولاً: تشخيص واقع الحال لمتغيرات البحث.

1- عرض وتحليل نتائج اجمالي السمات الشخصية

الجدول (10) يظهر لنا النتائج بحسب وجهات النظر لعينة البحث فيما يخص متغير (السمات الشخصية) اذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير (3.74) وهو ما يشير الى الخيار (اتفق)، وانحراف معياري قيمته (0.39)، ومعامل اختلاف قيمته (10.31)، وبأهمية نسبية بلغت قيمتها (74.78)، اذ تشير هذه الدرجة الى ان اغلب القيادات في الكليات الاهلية قادون على التحكم في اعصابهم عند مواجهة ضغط هائل في العمل وان اغلب هذه القيادات تتصف بالشخصية الاجتماعية المحبة للآخرين ويسعون الى ان يكونوا محاطين بهم ويتمتعون بشخصية مرحة وحيوية ومتفائلة في الحياة العملية بالاضافة الى ان هذه القيادات لديها رؤية مستقبلية وتحرص على وضع اهدافها وكذلك تحرص على توضيح وجهة نظرها في المواضيع التي يتم طرحها.

الجدول (10)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية لمتغير إجمالي السمات الشخصية

الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
74.78	10.31	0.39	3.74	السمات الشخصية

2- عرض وتحليل نتائج اجمالي ريادة منظمات الاعمال

الجدول (11) يظهر لنا النتائج بحسب وجهات النظر لعينة البحث فيما يخص متغير (المرونة الاستراتيجية) اذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا المتغير (3.77) وهو ما يشير الى الخيار (اتفق)، وانحراف معياري قيمته (0.47)، ومعامل اختلاف قيمته (12.40)، وبأهمية نسبية بلغت قيمتها (75.48)، اذ تشير هذه الدرجة الى ان اغلب الكليات الاهلية تقوم بأشراك الجميع في تحليل ومتابعة الفرص الريادية وتقوم بالهام الافراد لغرض تقديم افكار غير تقليدية واستثمار هذه الافكار لتحسين وتقديم خدمات مربحة، اذ تقوم الكليات الاهلية برصد مبالغ للمشاريع الجديدة وذلك لتعزيز وضعها التنافسي فضلاً عن تقييم عوامل الخطر من اجل الحد من حالة اللاتأكد.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

الجدول (11) الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والأهمية النسبية لمتغير إجمالي ريادة منظمات الاعمال

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية
ريادة منظمات الاعمال	3.77	0.47	12.40	75.48

### ثانياً: تحليل علاقات الارتباط

أ- علاقات الارتباط على المستوى الكلي بين السمات الشخصية وريادية منظمات الاعمال من خلال الجدول (12) نجد أن هناك علاقة ارتباط طردية معنوية موجبة بين كل من السمات الشخصية وريادية منظمات الاعمال في الكليات الاهلية، وهي علاقة قوية إذ كانت قيمة معامل الارتباط ( $0.516^{**}$ ) وهذه النتيجة تؤكد صحة وقبول الفرضية الرئيسية الاولى (هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين السمات الشخصية وريادية منظمات الاعمال).

### جدول (12)

علاقة الارتباط بين السمات الشخصية، ريادة منظمات الاعمال على المستوى الكلي

ريادة منظمات الاعمال	متغير التابع متغير المستقل
.516**	السمات الشخصية

(\*\*) ارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0.01)

ب- علاقات الارتباط بين متغيرات السمات الشخصية ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال على المستوى الفرعي

### 1- علاقات الارتباط بين (العصابية) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال

الجدول (13) يلخص علاقة الارتباط بين متغير (السمات الشخصية) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وذلك من خلال عرض قيمة معامل الارتباط بين متغير (السمات الشخصية) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وهل هناك علاقة، وهل ان هذه العلاقة تحقق الفرضية ام لا.

### جدول (13)

علاقة الارتباط بين متغير (العصابية) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال

العصابية X11					
مستوى الدلالة	هل تحقق الفرضية ام لا	نوع العلاقة	هل توجد علاقة ام لا	قيمة الارتباط	
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.122	العقل الريادي
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.051	القيادة الريادية
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.088	الثقافة الريادية
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.150	التجديد الاستراتيجي
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.122	الريادة الاستراتيجية
0.05	تحقق	معنوية موجبة (طردية)	توجد	.189*	الابتكار
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.159	الاستباقية
/	لا تحقق	سالبة غير معنوية	لا توجد	-.003	تحمل المخاطرة
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.074	الاستقلالية
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.146	التوجه الريادي
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.150	ريادة منظمات الاعمال



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

من خلال الجدول (13) الذي تم عرضه، نجد علاقة ارتباط معنوية موجبة طردية واحدة تحقق الفرضية بين (العصابية والابتكار) عند مستوى دلالة (0.05) اما باقي علاقات الارتباط لم تحقق الفرضية.

2- علاقات الارتباط بين (الانبساطية) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال  
الجدول (14) يلخص علاقة الارتباط بين متغير (الانبساطية) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وذلك من خلال عرض قيمة معامل الارتباط بين متغير (الانبساطية) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وهل هناك علاقة، وهل ان هذه العلاقة تحقق الفرضية ام لا.

### جدول (14)

علاقة الارتباط بين متغير (الانبساطية) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال

الانبساطية					
مستوى الدلالة	هل تحقق الفرضية ام لا	نوع العلاقة	هل توجد علاقة ام لا	قيمة الارتباط	
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.233**	العقل الريادي
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.516**	القيادة الريادية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.492**	الثقافة الريادية
0.05	تحقق	معنوية موجبة (طردية)	توجد	.173*	التجديد الاستراتيجي
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.407**	الريادة الاستراتيجية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.379**	الابتكار
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.143	الاستباقية
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.115	تحمل المخاطرة
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.078	الاستقلالية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.255**	التوجه الريادي
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.374**	ريادة منظمات الاعمال

من خلال الجدول (14) الذي تم عرضه، نجد ان هناك (7) علاقات ارتباط معنوية موجبة طردية قوية تحقق الفرضية بين (الانبساطية) وكل من (العقل الريادي، القيادة الريادية، الثقافة الريادية، الريادة الاستراتيجية، الابتكار، التوجه الريادي، ريادة منظمات الاعمال) عند مستوى دلالة (0.01) وعلاقة ارتباط معنوية موجبة طردية واحدة تحقق الفرضية بين (الانبساطية والتجديد الاستراتيجي) عند مستوى دلالة (0.05) و(3) علاقات الارتباط لم تحقق الفرضية.

3- علاقات الارتباط بين (الانفتاح على الخبرة) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال  
الجدول (15) يلخص علاقة الارتباط بين متغير (الانفتاح على الخبرة) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وذلك من خلال عرض قيمة معامل الارتباط بين متغير (الانفتاح على الخبرة) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وهل هناك علاقة، وهل ان هذه العلاقة تحقق الفرضية ام لا.

### جدول (15)

علاقة الارتباط بين متغير (الانفتاح على الخبرة) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال

الانفتاح على الخبرة					
مستوى الدلالة	هل تحقق الفرضية ام لا	نوع العلاقة	هل توجد علاقة ام لا	قيمة الارتباط	
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.168	العقل الريادي
0.05	تحقق	معنوية موجبة (طردية)	توجد	.204*	القيادة الريادية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.253**	الثقافة الريادية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.338**	التجديد الاستراتيجي
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.278**	الريادة الاستراتيجية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.321**	الابتكار



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

الاستباقية	168.	لا توجد	موجبة غير معنوية	لا تحقق	/
تحمل المخاطرة	0.261**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01
الاستقلالية	0.191*	توجد	معنوية موجبة (طردية)	تحقق	0.05
التوجه الريادي	0.327**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01
ريادة منظمات الاعمال	0.339**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01

من خلال الجدول (15) الذي تم عرضه، نجد ان هناك (7) علاقات ارتباط معنوية موجبة طردية قوية تحقق الفرضية بين (الافتتاح على الخبرة) وكل من (الثقافة الريادية، التجديد الاستراتيجي، الريادة الاستراتيجية، الابتكار، تحمل المخاطرة، التوجه الريادي، ريادة منظمات الاعمال) عند مستوى دلالة (0.01) و (2) علاقة ارتباط معنوية موجبة طردية تحقق الفرضية بين (الافتتاح على الخبرة) وكل من (القيادة الريادية، الاستقلالية) عند مستوى دلالة (0.05) و (2) علاقة ارتباط لم تحقق الفرضية.

4- علاقات الارتباط بين (الطيبة/الوداعة) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال  
الجدول (16) يلخص علاقة الارتباط بين متغير (الطيبة/الوداعة) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وذلك من خلال عرض قيمة معامل الارتباط بين متغير (الطيبة/الوداعة) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وهل هناك علاقة، وهل ان هذه العلاقة تحقق الفرضية ام لا.

### جدول (16)

ملخص علاقة الارتباط بين متغير (الطيبة/الوداعة) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال

الطيبة/الوداعة	قيمة الارتباط	هل توجد علاقة ام لا	نوع العلاقة	هل تحقق الفرضية ام لا	مستوى الدلالة
العقل الريادي	0.336**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01
القيادة الريادية	0.234**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01
الثقافة الريادية	0.289**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01
التجديد الاستراتيجي	0.258**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01
الريادة الاستراتيجية	0.332**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01
الابتكار	0.369**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01
الاستباقية	0.054	لا توجد	موجبة غير معنوية	لا تحقق	/
تحمل المخاطرة	0.185*	توجد	معنوية موجبة (طردية)	تحقق	0.05
الاستقلالية	0.029	لا توجد	موجبة غير معنوية	لا تحقق	/
التوجه الريادي	0.231**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01
ريادة منظمات الاعمال	0.318**	توجد	معنوية موجبة (طردية) قوية	تحقق	0.01

من خلال الجدول (16) الذي تم عرضه، نجد ان هناك (8) علاقات ارتباط معنوية موجبة طردية قوية تحقق الفرضية بين (الطيبة/الوداعة) وكل من (العقل الريادي، القيادة الريادية، الثقافة الريادية، التجديد الاستراتيجي، الريادة الاستراتيجية، الابتكار، التوجه الريادي، ريادة منظمات الاعمال) عند مستوى دلالة (0.01) وعلاقة ارتباط معنوية موجبة طردية واحدة تحقق الفرضية بين (الطيبة/الوداعة) وتحمل المخاطرة) عند مستوى دلالة (0.05) و (2) علاقة ارتباط لم تحقق الفرضية.

5- علاقات الارتباط بين (يقظة الضمير) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال  
الجدول (17) يلخص علاقة الارتباط بين متغير (يقظة الضمير) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وذلك من خلال عرض قيمة معامل الارتباط بين متغير (يقظة الضمير) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وهل هناك علاقة، وهل ان هذه العلاقة تحقق الفرضية ام لا.





## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

### جدول (17)

علاقة الارتباط بين متغير (يقظة الضمير) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال

		يقظة الضمير			
مستوى الدلالة	هل تحقق الفرضية ام لا	نوع العلاقة	هل توجد علاقة ام لا	قيمة الارتباط	
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.263**	العقل الريادي
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.126	القيادة الريادية
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.074	الثقافة الريادية
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.075	التجديد الاستراتيجي
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.167	الريادة الاستراتيجية
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.092	الابتكار
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.000	الاستباقية
0.05	تحقق	معنوية موجبة (طردية)	توجد	.216*	تحمل المخاطرة
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.144	الاستقلالية
/	لا تحقق	موجبة غير معنوية	لا توجد	.158	التوجه الريادي
0.05	تحقق	معنوية موجبة (طردية)	توجد	.182*	ريادة منظمات الاعمال

من خلال الجدول (17) الذي تم عرضه، نجد ان هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة طردية قوية واحدة تحقق الفرضية بين (يقظة الضمير و العقل الريادي) عند مستوى دلالة (0.01) و (2) علاقة ارتباط معنوية موجبة طردية تحقق الفرضية بين (يقظة الضمير) وكل من (تحمل المخاطرة، ريادة منظمات الاعمال) عند مستوى دلالة (0.05) و (8) علاقات ارتباط لم تحقق الفرضية.

6- علاقات الارتباط بين (السمات الشخصية) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال  
الجدول (18) يلخص علاقة الارتباط بين متغير (السمات الشخصية) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وذلك من خلال عرض قيمة معامل الارتباط بين متغير (السمات الشخصية) ومتغيرات (ريادية منظمات الاعمال) وهل هناك علاقة، وهل ان هذه العلاقة تحقق الفرضية ام لا.

### جدول (18)

علاقة الارتباط بين متغير (السمات الشخصية) ومتغيرات ريادة منظمات الاعمال

		السمات الشخصية			
مستوى الدلالة	هل تحقق الفرضية ام لا	نوع العلاقة	هل توجد علاقة ام لا	قيمة الارتباط	
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.431**	العقل الريادي
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.409**	القيادة الريادية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.436**	الثقافة الريادية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.382**	التجديد الاستراتيجي
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.488**	الريادة الاستراتيجية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.512**	الابتكار
0.05	تحقق	معنوية موجبة (طردية)	توجد	.212*	الاستباقية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.287**	تحمل المخاطرة
0.05	تحقق	معنوية موجبة (طردية)	توجد	.206*	الاستقلالية
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.429**	التوجه الريادي
0.01	تحقق	معنوية موجبة (طردية) قوية	توجد	.516**	ريادة منظمات الاعمال



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

من خلال الجدول (18) الذي تم عرضه، نجد ان هناك (9) علاقات ارتباط معنوية موجبة طردية قوية تحقق الفرضية بين (السمات الشخصية) وكل من (العقل الريادي، القيادة الريادية، الثقافة الريادية، التجديد الاستراتيجي، الريادة الاستراتيجية، الابتكار، تحمل المخاطرة، التوجه الريادي، ريادة منظمات الاعمال) عند مستوى دلالة (0.01) و(2) علاقة ارتباط معنوية موجبة طردية تحقق الفرضية بين (السمات الشخصية) وكل من (الاستباقية، الاستقلالية) عند مستوى دلالة (0.05) ولا توجد اي علاقة ارتباط لم تحقق الفرضية.

ثالثاً : اختبار علاقات التأثير بين متغيرات البحث الرئيسية

من خلال الجدول (19) يتضح بأن قيمة (F) قد بلغت (47.176)، وهذه النتيجة تعني بان هناك تأثير قوي للسمات الشخصية في ريادة منظمات الاعمال لكون قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (6.83) بمستوى معنوية (0.000) وبمستوى دلالة (0.01). ويتضح ايضا بان قيمة الحد الثابت (a) هو (1.432) والذي يعني بان السمات الشخصية موجودة بمقدار (1.432) وان كانت ريادة منظمات الاعمال مقدارها (صفرًا)، ويتضح ايضا من خلال الجدول (19) بأن قيمة (R<sup>2</sup>) كان (0.266) والذي يمثل مقدار التباين الذي تفسره السمات الشخصية ونسبة (26.6%) من التباين الذي يحصل بريادة منظمات الاعمال، والنسبة المتبقية وهي (73.4%) فهي نسبة التباين الذي تم تفسيره من خلال عدد من العوامل التي لم تدخل ضمن نموذج الانحدار. وكانت قيمة بيتا (0.626) وتفسيرها ان اي تغير بمقدار وحدة واحدة في السمات الشخصية سيؤدي الى تغيير مقداره (0.626) في ريادة منظمات الاعمال. وهذه النتائج تؤكد على امكانية قبول الفرضية الرئيسية الثانية (هناك تأثير ذو دلالة معنوية للسمات الشخصية في ريادة منظمات الاعمال).

جدول (19) تأثير السمات الشخصية في ريادة منظمات الاعمال

ريادية منظمات الاعمال						المتغير التابع
القرار	المعنوية	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل بيتا □	الحد الثابت (a)	السمات الشخصية
يوجد تأثير	.000	47.176	.266	.626	1.432	N=132
* قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.05 = (3.91)						
** قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.01 = (6.83)						

وتم اثبات صحة الفرضية الرئيسية الثانية من خلال النتائج التي اظهرها الجدول (20) الذي سيتم عرضه، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة اكبر من (t) الجدولية وهي على التوالي (6.869)، (2.36) عند مستوى معنوية (0.000) وبمستوى دلالة (0.01).

الجدول (20) اختبار (t) معنوية علاقة تأثير السمات الشخصية في ريادة منظمات الاعمال

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.432	.343		4.178	.000
	السمات الشخصية	.626	.091	.516	6.869	.000
a. Dependent Variable: ريادة منظمات الاعمال						
* قيمة (t) الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ، 0.01						
** t=2.36						



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

(أ) علاقة تأثير السمات الشخصية في الريادة الاستراتيجية من خلال الجدول (21) يتضح بأن قيمة (F) قد بلغت (40.684)، وهذه النتيجة تعني بان هناك تأثير قوي للسمات الشخصية في الريادة الاستراتيجية لكون قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (6.83) بمستوى معنوية (0.000) وبمستوى دلالة (0.01). ويتضح ايضا ان قيمة الحد الثابت (a) هو (1.269) والذي يعني ان السمات الشخصية موجودة بمقدار (1.269) وان كانت الريادة الاستراتيجية مقدارها (صفرًا)، ويتضح ايضا من خلال الجدول (21) بأن قيمة (R<sup>2</sup>) كان (0.238) والذي يمثل مقدار التباين الذي تفسره السمات الشخصية ونسبة (23.8%) من التباين الذي يحصل في الريادة الاستراتيجية، والنسبة المتبقية وهي (76.2%) فهي نسبة التباين المفسر من خلال عدد من العوامل التي لم تدخل ضمن نموذج الانحدار. اما قيمة بيتا فكانت قيمتها (0.734) وتفسيرها ان اي تغير بمقدار وحدة واحدة في السمات الشخصية سيؤدي الى تغيير مقداره (0.734) في الريادة الاستراتيجية. وهذه النتائج تؤكد على امكانية قبول الفرضية الفرعية الاولى (هناك تأثير ذو دلالة معنوية للسمات الشخصية في الريادة الاستراتيجية).

جدول (21) تأثير السمات الشخصية في الريادة الاستراتيجية

الريادة الاستراتيجية						المتغير التابع
						المتغير المستقل
القرار	المعنوية	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	معامل بيتا □	الحد الثابت (a)	السمات الشخصية
	.000	40.684	.238	734.	1.269	N=132
* قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.05 = (3.91)						
** قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.01 = (6.83)						

وتم اثبات صحة الفرضية الفرعية الاولى من خلال النتائج التي اظهرها الجدول (22) الذي سيتم عرضه، حيث كانت قيمة (t) المحسوبة اكبر من (t) الجدولية وهي على التوالي (6.378)، (2.36) عند مستوى معنوية (0.000) وبمستوى دلالة (0.01).

الجدول (22) اختبار (t) لمعنوية علاقة تأثير السمات الشخصية في الريادة الاستراتيجية

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.269	.432		2.934	.004
	السمات الشخصية	.734	.115	.488	6.378	.000
a. Dependent Variable: الريادة الاستراتيجية						
* t=1.66						
** t=2.36						
قيمة (t) الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ، 0.01						

(ب) علاقة تأثير السمات الشخصية في التوجه الريادي من خلال الجدول (23) يتضح أن قيمة (F) قد بلغت (29.332)، وهذه النتيجة تعني بان هناك تأثير قوي للسمات الشخصية في التوجه الريادي لكون قيمة (F) المحسوبة اكبر من قيمة (F) الجدولية والبالغة (6.83) بمستوى معنوية (0.000) وبمستوى دلالة (0.01). ويتضح ايضا ان قيمة الحد الثابت (a) هو (1.574) والذي يعني ان السمات الشخصية موجودة بمقدار (1.574) وان كان التوجه الريادي مقداره (صفرًا)، ويتضح ايضا من خلال الجدول (23) بأن قيمة (R<sup>2</sup>) كانت (0.184) والذي تمثل مقدار التباين الذي تفسره السمات الشخصية ونسبة (18.4%) من التباين الذي يحصل في التوجه الريادي، والنسبة المتبقية وهي (81.6%) فهي نسبة التباين المفسر من خلال عدد من العوامل التي لم تدخل ضمن نموذج الانحدار. اما قيمة بيتا فكانت (0.533) وتفسيرها ان اي تغير بمقدار وحدة واحدة في السمات الشخصية سيؤدي الى تغيير مقداره (0.533) في التوجه الريادي.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

وهذه النتائج تؤثر على امكانية قبول الفرضية الفرعية الثانية (هناك تأثير ذو دلالة معنوية للسمات الشخصية في التوجه الريادي).

جدول (23) تأثير السمات الشخصية في التوجه الريادي

التوجه الريادي						المتغير التابع
القرار	المعنوية	قيمة F المحسوبة	معامل R <sup>2</sup> التحديد	معامل بيتا □	الحد الثابت (a)	المتغير المستقل السمات الشخصية
يوجد تأثير	.000	29.332	.184	533.	1.574	N=132
* قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.05 = (3.91)						
** قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.01 = (6.83)						

وتم اثبات صحة الفرضية الفرعية الثانية من خلال النتائج التي اظهرها الجدول (24) الذي سيتم عرضه، اذ كانت قيمة (t) المحسوبة اكبر من (t) الجدولية وهي على التوالي (5.416)، (2.36) عند مستوى معنوية (0.000) وبمستوى دلالة (0.01).

الجدول (24) اختبار (t) لمعنوية علاقة تأثير السمات الشخصية في التوجه الريادي

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.574	.370		4.253	.000
	السمات الشخصية	.533	.098	.429	5.416	.000
a. Dependent Variable: التوجه الريادي						
* قيمة (t) الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ، 0.01						
** t=2.36						

### المحور الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

أ- الاستنتاجات الخاصة بالجانب النظري

- 1- تعد ابعاد ريادة منظمات الاعمال احد اهم التوجهات التي تستخدمها منظمات الاعمال لتحقيق رضا الزبائن من خلال تحسين مستويات الخدمة المقدمة لهم.
- 2- وجد الباحثان بان اخذ ابعاد ريادة منظمات الاعمال ببعديها الريادة الاستراتيجية والتوجه الريادي بصورة مجتمعة يكون اكثر تكاملاً وترابطاً فيما لو استخدم كل بعد من هذه الابعاد بصورة منفردة.
- 3- ان مفهوم الريادة الاستراتيجية هو من المفاهيم المعاصرة والتي مازالت قيد التطوير على المستويين التطبيقي والنظري وتعد الريادة الاستراتيجية من العوامل الحاسمة في نجاح منظمات الاعمال وتحقيق أهدافها ولذلك نجد ان هذا المفهوم قد حاز على اهتمام الباحثين والدارسين في السنوات الأخيرة.

ب- الاستنتاجات الخاصة بالجانب التطبيقي

1- الاستنتاجات المتعلقة بالسمات الشخصية

- اتسمت عينة البحث في الكليات الاهلية بالتعاون ومحبة الاخرين والمقبولية لديهم وهذا ما يؤكد حصول بعد الوداعة على المرتبة الاولى من بين الابعاد الرئيسية للسمات الشخصية.
- ان عينة البحث تتصف بالاجتهاد في العمل والنظام، ومن ثم يكون من الممكن الاعتماد عليهم.
- يتسم الافراد عينة البحث بالانفتاح والقدرة على التخيل والحساسية وبالثقافة والمعرفة مما يساعدهم على ان يكونوا مبدعين ومحبين للاطلاع والتنوع في الاهتمامات.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

### 2- الاستنتاجات المتعلقة بريادة منظمات الاعمال

#### أ) الريادة الاستراتيجية

1. ان الكليات الاهلية عينة البحث لديهما القدرة على التأثير في الاخرين لادارة الموارد إستراتيجياً والتأكيد على سلوكيات البحث عن الفرصة وهذا ما اكده حصول بُعد القيادة الريادية على المرتبة الاولى من بين الابعاد الرئيسية للريادة الاستراتيجية.
2. الافرد عينة الدراسة يمتلكون عقلاً ريادياً ويقومون بتشخيص واستغلال الفرص الجديدة وذلك لامتلاكهم قدرات معرفية تعطي لهم حلولاً لمختلف الحالات التي تتسم بالغموض.

#### ب) التوجه الريادي

1. ان الجامعات عينة الدراسة تستثمر في التكنولوجيا الجديدة والبحث والتطوير وكذلك تشجع وتحفز الابتكار التكنولوجي والاداري والابداع والتجريب وهذا ما يؤكد حصول بُعد الابتكار على المرتبة الاولى من بين الابعاد الرئيسية للتوجه الريادي.
2. ان الادارة العليا تقوم بدور رئيس في تحديد واختيار فرص ريادة الاعمال التي تتبعها الجامعات وهذا ما يؤكد حصول بُعد الاستقلالية على المرتبة الثالثة من بين الابعاد الرئيسية للتوجه الريادي.

#### ثانياً: التوصيات

- 1- وضع استراتيجيات ريادية خاصة بالبحث والتطوير من خلال الاستفادة من التجارب السابقة للمنظمات المنافسة ومحاولة التفوق عليها.
- 2- على رغم من اهمية تبني الكليات الاهلية لريادية منظمات الاعمال فلا بد من التركيز على التوجه الريادي والريادة الاستراتيجية باعتبارها جزء لا يتجزء من ريادية منظمات الاعمال وذلك من خلال تطبيق ابعاد كل من التوجه الريادي والريادة الاستراتيجية وكالاتي:
  - أ- تعزيز وزرع الثقافة الريادية بين الاقسام والجماعات والافراد .
  - ب- تعزيز الاستباقية من خلال تقديم خدمات جديدة ومبتكرة قبل تقديمها من قبل المنافسين.
  - ت- تشجيع القادة للخوض في الاعمال التي تتسم بالمخاطرة المدروسة واعطاءهم فرصة للتعلم من أخطائهم
  - 3- يجب توعية الادارة العليا الى اهمية السمات عند اختيار القادة كون هناك سمات شخصية تؤدي بالقائد الى ان يكون ذا شخصية ريادية تساهم بشكل فعال في نجاح المنظمة.
  - 4- ضرورة تركيز الكليات الاهلية على القيادات التي تتمتع بعقل ريادي وتتسم بالخبرات والكفاءات من اجل استغلالها في البحث عن الفرص المتاحة لتحقيق الميزة التنافسية.
  - 5- العمل على تفعيل دور القيادة الريادية في الكليات الاهلية من خلال اعطائهم صلاحيات اكبر واستقلالية في اتخاذ القرارات.

#### المصادر العربية

1. جرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت (2009)، "إدارة السلوك في المنظمات"، تعريب ومراجعة: رفاعي، محمد رفاعي وبسيوني، إسماعيل علي، دار المريخ للنشر، الرياض.
2. جلاب ، إحسان دهش (2011)، "إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير"، الطبعة الأولى، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان.
3. جواد، شوقي ناجي (2010)، "السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال"، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
4. دبيري، زاهد محمد (2011)، "السلوك التنظيمي"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
5. الرحاحلة، عبد الرزاق سالم وعزام، زكريا احمد محمد (2011)، "السلوك التنظيمي في المنظمات"، الطبعة الاولى، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان.
6. شعيب، بونوة وعواطف، خلوط (2011)، "أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
7. الشماع، خليل محمد حسين وحمود، خضير كاظم (2014)، "نظرية المنظمة"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.



## دور السمات الشخصية للقائد في ريادة منظمات الاعمال " بحث ميداني "

8. عبد الخالق، احمد محمد (1993)، "استخبارات الشخصية"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
  9. العميان، محمود سلمان (2010)، "السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال"، الطبعة الخامسة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
  10. الفريجات، خضر كاظم واللوزي، موسى سلامة والشهابي، أنعام (2009)، "السلوك التنظيمي: مفاهيم معاصرة"، الطبعة الاولى، دار اثناء للنشر والتوزيع، الشارقة.
  11. الفيحان، ايثار عيد الهادي وسلمان، سعدون محسن (2012)، "دور حاضرات الاعمال في تعزيز ريادة المنظمات"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 30، ص.ص. 69-97، بغداد.
  12. القريوتي، محمد قاسم (2009)، "السلوك التنظيمي"، الطبعة الخامسة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
  13. كنعان، نواف (1995)، "القيادة الإدارية"، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر، عمان.
  14. مبارك، مجدي عوض (2009)، "الريادة في الاعمال- المفاهيم والنماذج والمداخل العملية"، الطبعة الاولى، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، اربد.
  15. مرسي، محمد (1984)، "الادارة التعليمية"، مطبعة دار العطن العربي، القاهرة.
  16. المغربي، كامل محمد (1995)، "السلوك التنظيمي: سلوك الفرد والجماعة في التنظيم"، ط2، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
  17. النجار، فائز جمعة والعلي، عبد الستار محمد (2008)، الريادة وادارة الاعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الاردن.
- المصادر الاجنبية

1. Agarwal, R. (1982), "Organization and Management", New Delhi, McGraw-Hill.
2. Ağca, Veysel & Topal, Yusuf & Kaya, Harun (2009), "Linking intrapreneurship activities to multidimensional firm performance in Turkish manufacturing firms: an empirical study", Int Entrep Manag Journal, DOI 10.1007/s11365-009-0132-5.
3. Ambad, Sylvia N. & Wahab, Kalsom A. (2016), "the relationship between corporate entrepreneurship and firm performance: evidence from malaysian large companies", International Journal of Business and Society, Vol. 17 No. 2, 259-280.
4. Bierwerth, Michael & Schwens, Christian & Isidor, Rodrigo & Kabst, Rudiger (2015), "Corporate entrepreneurship and performance: A meta-analysis", Small Bus Econ, Vol. 45, pp. 255–278.
5. Bleeker, I. (2011), "The influence of Entrepreneurial Orientation on the Innovation Process: An empirical research on manufacturing SMEs", Master thesis Business Administration, University of Twente.
6. Chen, Jin & Zhu, Z. & Anquan, Wang (2005), "A system model for corporate entrepreneurship", International Journal of Manpower, Vol. 26, No. 6, pp. 529-543.
7. Çolakoğlua, Nurdan & Gözükar, İzlem (2016), "A comparison study on personality traits based on the attitudes of university students toward entrepreneurship", Social and Behavioral Sciences, Vol. 229, pp. 133 – 140
8. Costa, P. T. Jr. & Macrae, R.R. (1995), Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory, journal of personality assessment, Vpl. 64, No. 1, pp. 21-50.



9. Costa, P. T. Jr., & MaCrae, R.R. (1992), Normal personality Assessment in clinical practice: The NOE personality, Inventory, Psychological Assessment.
10. Covin, J.G. & Slevin, D.P. (1991), "A Conceptual Model of Entrepreneurship as Firm Behavior", Entrepreneurship, Theory and Practice, Vol, 16, No.1, pp.7-25
11. Daft, Richard L. (2010), "Understanding the Theory and Design of Organization" 10<sup>th</sup>ed, South- Western.
12. Daft, L. Richard (2001). "Organization Theory and Design", South Western College Publishing, USA.
13. Duobiene, Jurga (2017), "Corporate Entrepreneurship in Lithuanian Mature Organisations: is it Really Working?", Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, Vol. 28, No. 1, pp. 56–67
14. Ejdys, Joanna (2016), "Entrepreneurial Orientation vs. Innovativeness of Small and Medium Size Enterprises", Journal of Engineering, Project, and Production Management, Vol. 6, No. 1, pp. 13-24.
15. Ejdys, Joanna (2016), "Entrepreneurial Orientation vs. Innovativeness of Small and Medium Size Enterprises", Journal of Engineering, Project, and Production Management, Vol. 6, No. 1, pp. 13-24.
16. Fox, Julie M. (2008), "Organizational entrepreneurship and the organizational performance linkage in university extension", USASBE, pp. 429-458
17. Garg, M.C. (2015), "Entrepreneurial Development and Small Business Management", Course Code: MC-202 Lesson No.: (1) small scale sector in india
18. Gelard, Parvaneh & Ghazi, Emadoddin (2014), "Strategic Entrepreneurship Element from Theory to Practice", International Journal of Business and Technopreneurship Vol. 4, No. 2, pp. 205-219.
19. Gibson, J. L. & Ivancevich, J. M. & Donnelly, Jr. James H. & Konopaske, R. (2003), "Organizations: Behavior, Structure, Processes", New York, N.Y.: McGraw-Hill.
20. Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. (2012). Managing human resources. New York: Prentice Hall.
21. Griffin (2005), Management, 6<sup>Ed</sup>, Houghton Mifflin Company, USA.
22. Hitt, M., A. & Hoskinsson, E. & Ireland, R. Duane (2007), "Management of strategy: concept and cases", South-Westren, 1<sup>st</sup>, New York.
23. Holt, Daniel T & Rutherford, Matthew W. & Clohessy, Gretchen R. (2007), "Corporate Entrepreneurship: An Empirical Look at Individual Characteristics, Context, and Process", Journal of Leadership and Organizational Studies, 2007, Vol. 13, No. 4
24. Ireland, R. D. & kurako D. f. & Morris, H. A. (2006), "health audit for corporate entrepreneurship: Innovation at all levels", part1, Journal of Business strategy, Vol, 27, No.1, pp.10-17.
25. Irengun, Oquzhan & Arikboga, Sebnem (2015), "The Effect of Personality Traits On Social Entrepreneurship Intentions: A Field Research", Social and Behavioral Sciences, Vol. 195, pp. 1186 – 1195



26. Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (2002), " Organizational Behavior and Management ", 6th ed., McGraw-Hill Irwin, New York.
27. Javalgi, Rajshekhar G. & Hall, Kenneth D. & Cavusgil Tamer S. (2014), "Corporate entrepreneurship, customer-oriented selling, absorptive capacity, and international sales performance in the international B2B setting: Conceptual framework and research propositions", International Business Review, Vol. 23, pp. 1193–1202.
28. Jennifer, M. George & Gareth, R. Jones (2012)," Understanding and managing organizational behavior", 6th Ed., by Pearson Education, Prentice Hall, New Jersey, USA.
29. Katz, Jerome A. & Shepherd, Dean A. (2004), "corporate entrepreneurship, advances in entrepreneurship", firm emergence and growth, volume 7, USA.
30. Kuratko Donald F. & Hodgetts Richard M. (2011)," Entrepreneurship: A Contemporary Approach", Harcourt College Publishers.
31. Laguador, Jake M. (2013), "Correlation study of personal Entrepreneurial competency and the Academic performance in operations Management of Business Administration Student", International Journal of Research in Business and Social Sciences, Vol. 3, No. 5, pp. 61-70.
32. Letaifa, SoumayaBen & Primard, KarineGoglio (2016), " How does institutional context shape entrepreneurship conceptualizations?", Journal of Business Research, Vol. 69, No. 11, pp. 5128-5134.
33. Lumpkin, G. T. & Dess, Gregory G. (1996), "Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct & Linking it to Performance", Academy of management review, Vol. 21, No. 1, pp. 135-172.
34. Lussier, ph. D., Robert N. (2009), "Management Fundamentals: Concepts, Applications Skill Development", South-Western cengage Learning.
35. Majumder, N. & Poria, S. & Gelbukh, A. & Cambria, E. (2017), "Deep learning-based document modeling for personality detection from text", IEEE Intelligent Systems, Vol. 32, No. 2, pp. 74-79.
36. Nga, Joyce Koe Hwee & Shamuganathan, Gomathi (2010), The Influence of Personality Traits and Demographic Factors on Social Entrepreneurship Start Up Intentions, Journal of Business Ethics, Vol. 95, pp. 259–282.
37. Oguntibeju, Jephther A. & Olayinka, Ibitoye & Kehinde, Atoyebi O. & Adedamola, Falana (2014), "Leadership, Corporate Governance and Entrepreneurship Development in Nigeria: A Mutual Link", Journal of Economics and Sustainable Development, Vol. 5, No. 25, pp. 67-83.
38. Rothaermel, Frankt (2013),"Strategic Management", 7<sup>th</sup>ed Mc Graw- HILL International.
39. Serai, Majid Hussain & Johl, Satirenjit Kaur & Marimuthu, Maran (2017), "An Overview on Relationship between Corporate Entrepreneurship and Firm Performance, Global Business and Management Research: An International Journal Vol. 9, No. 1, pp.428-438.





40. Silva, Alberto (2016), "What is Leadership?", *Journal of Business Studies Quarterly*, Vol. 8, N. 1, pp. 1-5.
41. Siviter, Harry & Deeming, D. Charles & Rosenberger, Joanna & Burman , Oliver H. P. & Moszuti, Sophie A. & Wilkinson, Anna (2017), " The impact of egg incubation temperature on the personality of oviparous reptiles ", Vol. 20, No. 1, pp 109–116.
42. Stephen, P., Robbins & Timothy, A. Judge, (2013)." *Organizational behavior*", 15th Ed, publishing as Prentice Hall, USA.
43. Wei, Li-Qun & Ling, Yan (2014), CEO characteristics and corporate entrepreneurship in transition economies: Evidence from China, *Journal of Business Research*, JBR-08206; No of 9. [http:// dx.doi.org /10.1016 /j.jbusres .2014.11.010](http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.010)
44. Wickham, Philip A. (2001), "Strategic Entrepreneurship", 2<sup>nd</sup> ed., Prentice Hall, Pearson Education
45. Xu, Jie-Hui (2017), "Leadership theory in clinical practice", *Chinese Nursing Research*, Vol. 4, pp. 155-157.
46. Yildirim, Burcu Ilgaz & Gulmezb, Mustafa & Yildirimc Furkan (2016), "The relationship between the five-factor personality traits of workers and their job satisfaction: s study on five star hotels in Alanya", *Procedia Economics and Finance*, Vol. 39, pp. 284 – 291
47. Zhang, Zhe & Wan, Difang & Jia, Ming (2008), "Do high-performance human resource practices help corporate entrepreneurship? The mediating role of organizational citizenship behavior", *Journal of High Technology Management Research*, Vol. 19, pp. 128–138.



## The Role of Personality Characteristics of the Leader in Business Organizations Entrepreneurship (Field Research)

### Abstract

This research is aiming to find the effective role of the personality characteristics of the Leader in business organization entrepreneurship by studying the effect of the special dimensions of personality characteristics (neuroticism, extraversion, openness, Agreeableness, and conscientiousness) on business organizations entrepreneurship dimensions representing in the two main dimensions (entrepreneurship direction and strategic entrepreneurship) across field study was conducted in thirteen private colleges in Baghdad.

The problem of the research relies in asking the question, is there an effect for Leader personality characteristics on business organizations entrepreneurship. and statistical methods have been used including (frequency distribution, arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation,...) as statistical program is used (SPSS v. 19), (Excel 2010) to reach results.

The research has come into a set of theoretical and practical conclusions, most important of which is the organizations use the entrepreneurship to achieve customers satisfaction through improving the levels of presented services to them, and through the possessing of the leaders of these organizations of personality characteristics qualify them to reach the level of entrepreneurship in their work, where the respondents sample characterized with cooperation and love for others and acceptableness to them and also characterized diligence at work.

**Key terms of research/** personality characteristics, leadership, business organizations entrepreneurship, entrepreneurship direction, strategic entrepreneurship.