



Entrepreneurial Alertness and Its Role In Achieving Proactive Behavior

Dr. Kamal Kazem Taher^{1*} and Ms. Alaa Attia Ghoneim²

^{1,2} *Al-Muthanna University / College of Administration and Economics / Department of Business

ABSTRACT

This study aims to examine the role played by the pioneering spirit in its dimensions (collection and research, linking and communication, evaluation and assessment) in proactive behavior and its dimensions (speaking behavior, individual innovation, avoiding problems, and taking responsibility). The interviewed organizations (public sector banks in the Southern and Central Euphrates Governorates. These included Rafidain Bank in all of its branches, Rashid Bank in all of its branches, and Agricultural Bank affiliated with the Ministry of Finance. The study sample has been intended to include (150) members of the Board of Directors (CEO, Deputy CEO, and Department Head). Also, this study has utilized a questionnaire for collecting data. The range of statistical analyzes represented by confirmatory factor analysis and structural model equations using path analysis and statistical programs (AMOS v.23 & SPSS v.23). The main study hypotheses have been tested. Moreover, this study has presented a set of conclusions and recommendations to ensure that the surveyed banks' executives are supporting technological acceptance by improving entrepreneurial readiness. Also, there is a clear understanding of the bank's management of the dimensions of entrepreneurial readiness and the dimensions of technology acceptance, which indicates the banking management's awareness of adopting entrepreneurial readiness and technology acceptance.

Keywords: Digital Entrepreneurial Readiness, Proactive Behavior

Received:3/8/2022

Accepted:5/9/2022

Published:31/12/2022

*Corresponding Author: kamal@mu.edu.iq

الاستعداد الريادي الرقمي ودوره في تحقيق السلوك الاستباقي

أ.م.د كمال كاظم طاهر^{1*} الباحث الإء عطية غنيم²

^{1,2}جامعة المثنى / كلية الادارة والاقتصاد / قسم العلوم المالية والمصرفية.

المستخلص

سعت الدراسة الحالية الى استشراف الدور الذي يمارسه الاستعداد الريادي بأبعاده (المسح والبحث ، الارتباط والاتصال ،التقييم والحكم) في السلوك الاستباقي بأبعاده (سلوك الصوت، الابتكار الفردي، الوقاية من المشاكل، تولى المسؤولية) في المنظمات المبحوثة (مصارف القطاع الحكومي في محافظات الجنوب والفرات الاوسط) والتي شملت مصرف الرافدين بجميع فروع ومصرف الرشيد بجميع فروع ايضا واخيرا المصرف الزراعي التابعة الى وزارة المالية، وكانت عينة البحث قصدية تضمنت (150) عضواً مجلس الادارة (مدير عام ، معاون مدير عام ، مدير قسم). استعملت الدراسة الحالية الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وباستخدام مجموعة من التحليلات الاحصائية المتمثلة بالتحليل العاملي التوكيدي ومعادلة النمذجة الهيكلية باستخدام تحليل المسار وباستعمال البرامج الاحصائية (AMOS v.23 & SPSS v.24) اختبرت فرضيات الدراسة الرئيسية. وقدمت الدراسة مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات الهادفة منها ان قيادات المصارف المبحوثة يلجأون إلى تحقيق تقبل تكنولوجيا من خلال تعزيز الاستعداد الريادي وان هنالك فهم واضح لإدارات المصارف بأبعاد الاستعداد الريادي وابعاد تقبل التكنولوجيا ، وهذا يعد مؤشراً على إدراك الإدارة المصرفية لتبني الاستعداد الريادي وتقبل التكنولوجيا

الكلمات المفتاحية: الاستعداد الريادي الرقمي ، السلوك الاستباقي.

المقدمة:

ملحة لإجراء الدراسات التي تحدد الاليات الوسيطة التي تساعد في ترجمة هذه الحقائق إلى نتائج تنظيمية مفيدة. وبناءً على ما ذكر فإن مشكلة البحث تتجلى عن طريق التساؤل الآتي : هل يوجد دور للاستعداد الريادي في تحقيق السلوك الاستباقي. وتتفرع من هذا السؤال الجوهرى مجموعة من التساؤلات الفرعية التي يسعى البحث الحالي الى توفير الاجابات المنطقية لها.

1. هل تدرك المنظمات (مجتمع الدراسة) مفهوم ودور الاستعداد الريادي فيها ؟
2. ما مدى اهتمام المصارف المبحوثة في تحقيق السلوك الاستباقي؟
3. ما هو دور الاستعداد الريادي في المصارف المبحوثة في تحقيق السلوك الاستباقي ؟

ثانياً: أهمية الدراسة:

تستند أهمية الدراسة الحالية من أهمية المتغيرات والمواضيع التي اتجهت لاعتمادها ومعالجتها، من خلال متغيراتها المبحوثة (الاستعداد الريادي ، السلوك الاستباقي)، فالمنظمات اليوم تسعى لتحقيق السلوك الاستباقي وعليه تحديد أهمية الدراسة من خلال النقاط الآتية:

1. ابراز الاستعداد الريادي الذي يسهم في تحقيق السلوك الاستباقي
2. تبرز أهمية الدراسة كذلك في الضرورة الملحة سلوك استباقي .
3. لفت انتباه واهتمام أداراه المنظمات بأهمية تبني الاستعداد الريادي.

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الى تحقيق الاهداف الآتية: -

- 1- تشخيص واقع الاستعداد الريادي وتقديم بعض المقترحات التي تساعد المنظمات مجتمع الدراسة على الاستفادة من الاساليب والمفاهيم الحديثة في مجال الابداع والابتكار وتقديم التوصيات من اجل تحقيق الاستعداد
- 2- التعرف على مستوى تطبيق مفهوم السلوك الاستباقي في المنظمات مجتمع الدراسة.
- 3- دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة الاستعداد الريادي ، السلوك الاستباقي، في المنظمات مجتمع الدراسة
- 4-بيان تأثير الاستعداد الريادي في تحقيق السلوك الاستباقي

رابعاً: المخطط الفرضي للدراسة

يوضح مخطط الدراسة مجموعة العلاقات والتأثيرات المنطقية بين متغيرات الدراسة استناداً الى طبيعة

يشهد العالم منذ بداية الألفية تطورات متسارعة على مختلف المجالات، ويرافقه تنافس محموم بين معظم الدول التي تريد أن يكون لمنتجاتها وخدماتها مساحة وحضور في الأسواق العالمية، فقد ازداد الاهتمام بموضوع الريادة في السنوات الأخيرة ،ومعه اتسع نطاق استخدام مفهوم الاستعداد الريادي من قبل المنظمات وتعددت التوجهات التي تفسره، فهو يعد عنصراً حيوياً ينبغي أن يرتبط بالإدارة التي تتبنى الأعمال الريادية والتوجه نحو خلق الرفاهية. والتحول نحو اعتماد التقنية الرقمية في الإجراءات والمعاملات التي تم دمجها في الحياة الخاصة والمهنية للمستخدمين ، ولصعوبة الانسجام والتكيف مع هذه التطورات بسبب النمو السريع والمتلاحق لتقنيات الانترنت لا يزال القرار المتعلق بقبول التكنولوجيا أو رفضها مسألة مفتوحة التي من شأنها تعزيز مجالات الاعمال في المنظمات المصرية ليضمن لها التقدم والارتقاء بواقع اعمالها، من خلال دمج أعمال الابتكار والإبداع التي تعزز القدرة التنافسية للمؤسسة، فضلاً عن ما تضيفه من دعم للمنظمات وتنوع مواردها ومضاعفة دخلها، وتحقيق حضورها محلياً وإقليمياً وعالمياً وقد ازداد الاهتمام بموضوع ريادية المنظمات في السنوات الأخيرة، بسبب التقدم التكنولوجي. هذه الأفكار تمثل جذور لفكرة السلوك الاستباقي التي تبنى على المسؤوليات الملقاة على كاهل الوحدات الاقتصادية ، لأنها لا تقتصر على تنفيذ مصلحة حملة الاسهم فقط بل يتعدى ذلك الافراد والمجموعات التي لها مصلحة في عمل الوحدات الاقتصادية ، كالمجهزين والزبائن والعاملين والمجتمع بشكل عام مما يؤدي الى الدخول في مراحل جديدة تتعلق بكيفية تحول الوحدات الاقتصادية المالية الى كيانات مستجيبة اقتصادياً واجتماعياً وبيئياً واخلاقياً مع العمل اكبر واكثر عمقا على اشراك اصحاب المصالح.

منهجية الدراسة**اولاً: مشكلة الدراسة**

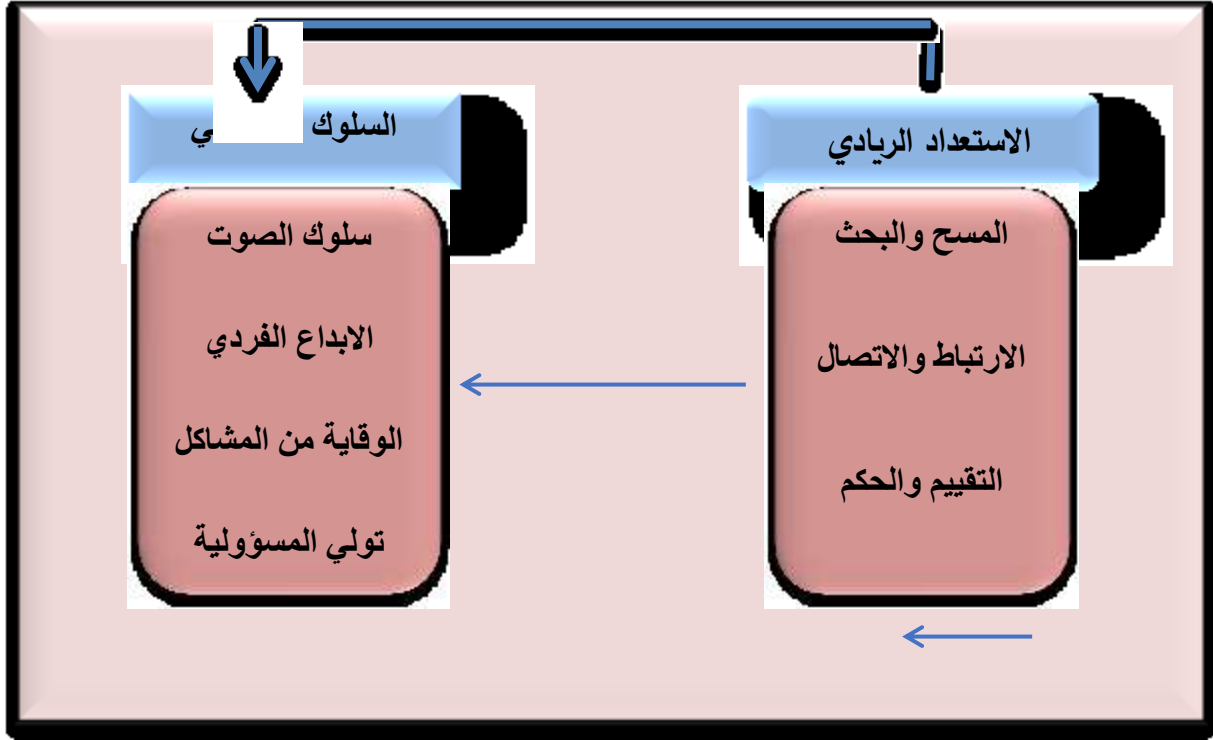
يكتسب سلوك العمل الاستباقي دور مهم في التأثير على العديد من المخرجات التنظيمية الايجابية كزيادة الرضا الوظيفي وتحسين مستوى التزام العاملين بالأداء الوظيفي وتطوير المسار المهني وهذا في واقع الأمر ما أعطى فهم ومعرفة لمحددات سلوك العمل الاستباقي ودراسة التبرير اللازم. وعلى الرغم من ان الدراسات السابقة شملت العديد من العوامل المؤثرة على السلوك الاستباقي مثل الرضا الوظيفي والدعم التنظيمي و انظمة العمل عالية الأداء وغيرها. إلا أنها لم تسلط الضوء على تأثير نماذج ومتغيرات اخرى مثل الاستعداد الريادي. في السلوك الاستباقي. وبالرغم من ان ظاهرة الاستعداد الريادي شائعة في كل منظمة ، الا انه القليل جدا من يعرف عن طبيعة تلك الظاهرة وحدودها بالضبط، وهذا ما يجعل من الاستعداد الريادي كمفهوم مثير للجدل. ويؤكد العديد من الباحثين بان هنالك حاجة

2. المتغير الثاني: والذي يتمثل بالمتغير التابع (السلوك الاستباقي) وتتمثل ابعاده بـ (سلوك الصوت، الابداع الفردي، الوقاية من المشاكل، تولي المسؤولية)

المشكلة والاهداف، المتوقع تحقيقها، ويتكون المخطط من المتغيرات الاتية ا، كما موضح في الشكل (1) الذي يتضمن متغيرات الدراسة كالاتي:

1. المتغير الاول: والذي يتمثل بالمتغير المستقل (الاستعداد الريادي) وتتمثل ابعاده بـ (البحث والمسح، الارتباط والاتصال، التقييم والحكم)

شكل رقم (1) المخطط الفرضي



4- تؤثر ابعاد الاستعداد الريادي الرقمي مجتمعة في تولي المسؤولية تأثيراً معنوياً

الجانب النظري للبحث

اولاً: الاستعداد الريادي الرقمي : تعد القدرة على التجديد وتكييف المصارف مع الظروف البيئية الديناميكية، مبدأ اساسي لبحوث الإدارة منذ عقود، فالاستعداد تجاهها التكنولوجيا يلعب دوراً مهماً في قبول الخدمات والتطبيقات التكنولوجية وقد عرف Schillo,2016:624). الاستعداد بالقدرة والرغبة على القيام بشيء يشير الى البيئة التي يستعد فيها الفرد او المنظمة لأداء مهمة ما في المستقبل اما (Ntale.et al,2015:827) عرف الاستعداد بالحالة العقلية (الذهنية) للمنظمة كونها منظمة اعمال وكفاءتها في مراقبة وتحليل البيئة لاستخدام امكاناتها الابداعية والانتاجية لاستكشاف امكاناتها الريادية فهو بمثابة تهيؤ

خامساً: فرضيات الدراسة:

-الفرضية الرئيسية : يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الاستعداد الريادي الرقمي: (المسح والبحث، الارتباط والاتصال، التقييم والحكم) في السلوك الاستباقي وابعاده: (سلوك الصوت، الابداع الفردي، الوقاية من المشاكل، تولي المسؤولية). وانبثقت عنها الفرضيات الفرعية الاتية :

- 1- تؤثر ابعاد الاستعداد الريادي الرقمي مجتمعة في سلوك الصوت تأثيراً معنوياً.
- 2- تؤثر ابعاد الاستعداد الريادي الرقمي مجتمعة في الابداع الفردي تأثيراً معنوياً.
- 3- تؤثر ابعاد الاستعداد الريادي الرقمي مجتمعة في الوقاية من المشاكل تأثيراً معنوياً.

وتعزيزها ورفع كفاءة الموارد العامة وتحسين الخدمات وتعزيز النمو الاقتصادي المتمثل بزيادة الاستثمار في تقنية المعلومات من أجل خفض التكاليف وزيادة الإيرادات

تعزى أهمية الاستعداد الريادي كونه وسيلة لتصحيح مسار المشروعات الصغيرة والمتوسطة، حيث إن غالبية هذه المشروعات لا تقوى على الصمود والمنافسة إذا لم تكن هناك يد خبيرة تستغل الفرص وتلافي التهديدات وتبحث عن الفرص للتوسع والانتشار بطرق مبتكرة لتحقيق الربح، ويمكن ايجاز أهمية الاستعداد الريادي الرقمي ليس فقط على مستوى المنظمة ولكن أيضا على مستوى الاقتصاد بالنقاط التالية.

1- يعمل الاستعداد الريادي الرقمي كألية فعالة يجمع بين الموارد وقدرات العاملين ذات الصلة وإعادة تكوينها لخلق مزيج فعال لمعالجة التغيرات في البيئة الرقمية، قد يؤدي هذا الاستخدام التارز بين الموارد التكميلية في المنظمة (Kraus, 2018:1359).

2- يعمل الاستعداد على تمكين المنظمات على استيعاب القدرات التكنولوجية المختلفة في الوقت المناسب وتوفير منصة الإلكترونية رائعة لنقل المعرفة، ومع ذلك فإن القدرات الخارجية التي تتميز بحجم التكنولوجيا المطبقة، قد يتم استخدامها بسهولة، وتلك الخاصة قد تفشل في إنشاء أي ميزة تنافسية ما لم تتكامل بفعالية مع الموارد الداخلية، كلما زاد عمق المعرفة وخصائصها، زادت الحاجة إلى التكامل لربط المعرفة بالأداء الرقمي (Baruah & Ward, 2014:246).

ثالثا: ابعاد الاستعداد الريادي

1- **المسح والبحث:** يحدث المسح والبحث أيضًا عندما يبحث رواد الأعمال عن إمكانيات متعددة في الأماكن ذات الارتباط، ويساعد على إرساء الأساس لتطوير المجال المعرفي يُعد المسح والبحث، أي المخططات والنماذج الأولية التي تعكس معرفة ومعتقدات الفرد حول العالم الخارجي (Kadile & Biraglia, 2020:6). وتمثل المجالات المعرفية التعلم والتجربة التراكمية والمعنى الذي أنشأه الفرد حول اطار معين. وتعد هذه الاطر مهمة في معالجة واستخدام المعرفة والمعلومات المخزنة، وذلك لأن الهيكل الخاص بالمخططات يتميز بالخصوصية (Adomako et al., 2018: 457). فإن رواد الأعمال الذين يتمتعون بالمزيد من المسح والبحث المكثف سوف يكون لديهم مجال واسع من المعلومات والمعرفة، والتي يمكن تساعد أداء الخبراء في تحسين الاستعداد لفرص العمل (Chen & Liang, 2015:28).

المنظمة واستجابتها واهليتها ونضجها لا أداء اعمالها (Gozukara & Colakoglu, 2016:36)، فالعديد من المنظمات تمتلك افكار تجارية ولكن القليل منها لديها القابلية على الاستعداد وتحويل تلك الافكار الى اعمال قابلة للتطبيق، يتسم الاستعداد بكفاءة المنظمة في مراقبة وتحليل البيئة حتى يتمكن من استخدام إمكاناته الإبداعية والإنتاجية لاستكشاف إمكاناته الريادية ويرى (Saarikko et al., 2020:829) ان الاستعداد مهم للأنشطة الابتكارية والتنافسية للمنظمة لان الاستعداد يرتبط بالتنفيذ من خلال تمكن الرياديين من التعرف على اصحاب المصلحة والظروف البيئية اثناء عملية تحديد الفرص اذا يعتمد اكتشاف الفرصة والقدرة وكيفية الاستفادة منها بشكل أساسي على استعداد المنظمة للمشاركة في مثل هذه الأنشطة ومدى استجابتها للتغيير. (Breslin, 2008:412). وللمضي قدما في الرحلة الرقمية بدأت العديد من المنظمات التنموية والاقتصادية إطلاق التحركات الصحيحة في الوقت المناسب. لفهم عمق البيئة الرقمية وتوقعها (Yılmaz, & Polat, 2021:224). وفي ظل الدور المتزايد للأنترنت وتكنولوجية الاتصالات التي تلعب دورا جوهريا على نطاق واسع، ركزت معظم المنظمات على الاستعداد الرقمي والنظر في مدى استعداد المنظمة ومهاراتها الرقمية وما إذا كانت لديها المهارات اللازمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والادوات التي يحتاجها لتنفيذ المهام (Asiyanbi, et al., 2018,154). ومن هنا انطلقت عدة مفاهيم لتوضيح الاستعداد الرقمي فقد عرف الاستعداد الرقمي بانه أحد أهم الموارد التي طورته الشركات من خلال التعلم واستيعاب تكنولوجيا المعلومات والرقمنة باستخدامها مورد استراتيجي لمواجهة التحديات الكبيرة في الابتكارات التكنولوجية (Sataalkina & Steiner, 2020:3). في حين عرف (Nasution, et al., 2018:138). الاستعداد الرقمي بانه السهولة التي يمكن من خلالها المنظمة الانتقال إلى تدفقات العمل الرقمية التي يتم تمكينها بواسطة التكنولوجيا والبرامج.

ثانيا: أهمية الاستعداد الريادي

اصبح الاستعداد الريادي الرقمي سواء في اقتصاديات الدول المتقدمة او النامية أكثر أهمية يوم بعد يوم وذلك يعود الى ارتفاع الديناميكية البيئية والتنافس الشديد بين الدول بغض النظر عن حجم وطبيعة اقتصاد الدولة التي تضع المزيد من الاستراتيجيات الريادية من اجل البقاء والمنافسة التي اظهرت العديد من الفرص في مجال ريادة الأعمال الرقمية (Li et al, 2017: 8). وعكست أهمية التحول الرقمي في نجاح الأعمال

، فإنه يفكر في ما سيحدث في المستقبل ، ثم يتخذ إجراءً قبل حدوثه لذلك ، يتطلع السلوك الاستباقي إلى المستقبل ، مع التركيز على العفوية وتغيير الاتجاه المستقبلي. فالسلوك الاستباقي يعتمد على أنماط السلوك الفردي. الذي يجمع بين السلوك الذي يهدف تغيير البيئة الداخلية للمنظمة ، بما في ذلك الابتكار الفردي والوقاية من المشكلات ، وسلوكيات التحكم والسلوك الذي يهدف الى تغيير الفرد نفسه أو جعل نفسه أكثر ملاءمة للمنظمة (Escrig et al, 2018:3). بما في ذلك الملاحظات، والبحث في الملاحظات ، والمبادرات المهنية اي السلوك الذي يهدف الى تغيير استراتيجية المنظمة أو التوافق مع البيئة الخارجية. يبحث الأفراد الاستباقيون بنشاط عن الفرص ، وأخذ زمام المبادرة والمضي قدماً في أعمالهم حتى يحققوا أهدافهم ، التي يمكن أن تؤثر على الدوافع وتنطوي على الإجراءات فالأفراد الاستباقيون لديهم رؤية ومدفوعون بقيمهم. إي يتابعون الأهداف التي يعتقدون أنها تستحق الوصول إليها . اما على مستوى المنظمة فالسلوك الاستباقي يجعل المنظمة تعالج الظروف او الازمات المستقبلية تصميم الخطط لتجنب النتائج سلبية والاستعداد للنتائج الايجابية من خلال ميزه استباقية ناتجة عن التفاعل مع المعلومات الناتجة عن البيئة الديناميكية التي تعمل ضمنها، اما Bateman & Snel) 2009,227). اثار ان السلوك الاستباقي يتضمن التصرف مسبقاً في الموقف المستقبلي ، بدلاً من مجرد الرد اي التحكم في الأمور وجعلها تحدث بدلاً من مجرد التكيف مع الموقف أو انتظار حدوث شيء ما.

سابعاً: ابعاد السلوك الاستباقي :

سلوك الصوت : هو سلوك ترويجي يتضمن اتصالات بناءة وموجهة نحو التغيير تهدف إلى تحسين الوضع. تصف الأصوات الجهود التي يبذلها الموظفون للتحدث وتحدي الوضع الراهن بشأن القضايا المهمة ، (Grant et al., 2009: 33) وتقديم مقترحات مبتكرة للتغيير واقتراح تغييرات على الإجراءات القياسية. يهدف السلوك الصوتي ليكون أكثر نشاطاً في المنظمة. ومع ذلك ، يمكن اعتبار التحدث علانيةً على أنه عمل ملهم لأنه يتحدى الوضع الراهن بشأن القضايا المهمة ، يقدم مقترحات مبتكرة للتغيير ، ويقترح تعديلات على الإجراءات القياسية (Elsaid,2019:4). إذا تم النظر إليه على أنه شكوى أو نقد شخصي وإرشاد وتوقعات لمنع تكرار مشاكل العمل. في منظمة تهدف إلى تحسين الأداء التنظيمي وإيجاد الحلول المناسبة ، يتم تعريفه على أنه جهد نشط لمنع المشاكل التشغيلية وسير العمل ،

2-الارتباط والاتصال : يؤدي هذا البعد إلى تغيير طابع المعلومات وذلك من خلال الارتباط الثنائي ، وهو التشابك المفاجئ الأفكار او مصفوفات المعلومات غير المرتبطة سابقاً (Urban,2019:97) فانه يرى الانخراط في الممارسة المتعمدة يمكن ان يساعد الافراد في اكتساب خبرة في الاداء ، وذلك من خلال تحسين قدرة رواد الأعمال على التفكير وربط النقاط خارج الصندوق مع إدراك الروابط بين الأحداث والأفكار التي تبدو غير متصلة وذلك بمجرد توصيل النقاط ، لك قد يكون الافراد بحاجة إلى مسح البيئة والبحث مرة أخرى ، لغرض اكتشاف فائدة المعلومات المتصلة حديثاً. (Tang et al., 2012:80-81)

3-التقييم والحكم: ويعد التقييم والحكم مرشح يحدد الاطر التي سيتم التعرف عليها (Campos,2017:357). بالإضافة الى ذلك فهو يعكس القدرة التي يمتلكها الفرد على تطوير النظرة الثاقبة لقيمة المعلومات المحددة التي تم تجالها من الآخرون يوفر إصدار الأحكام لرجال الأعمال هدف تحسس الفرص ، مع الاختيار من بين العديد من الاحتمالات اي انه يمثل رؤية تجارية تساعد رائد الأعمال على تصور المستقبل لاتخاذ احكامهم بفرص أعمال قابلة للحياة ، بناءً على أنماط توضح ما تطلبه المعلومات من حيث احتياجات السوق (Adomako et al.,2018:462). ان اعتقد رواد الأعمال المحتملين أن الفرص قد تكون إيجابية ، ولدية القدرة على استغلال هذه الفرص عند الانخراط في عمل ريادي هذا ما يساعده على تقييم استعداده من خلال تحمل أوجه عدم اليقين كما يفترض (Chen&Liang, 2015:28). أن نظرية (Kerzner,1997:67). الاستعداد لمرحلة الانتباه عند التقييم والتركز في الحكم على التغييرات والتحويلات و المعلومات الجديدة لتقرر ما إذا كانت تعكس فرص عمل ذات إمكانية مربحة

سادسا: السلوك الاستباقي:

حظي مفهوم الاستباقية بأهتمام بالغ من قبل العديد من الباحثين ويعد Friesen Miller & عام 1987 اول من اشار الى الاستباقية كعنصر مهم للمنظمات، اذا اشار اليه التصرف الذي يسبق المنافسين اما (Wolsink etal,2019: 3). فقد اشار على أنه الميل المستقر نسبياً لإحداث التغيير البيئي. أي يمكن للأفراد من تغيير ظروفهم الحالية بشكل متعمد ومباشر اجتماعيه أو غير اجتماعيه بما في ذلك البيئة المادية. اما (pinale,2007: 23). أن الافراد ليسوا فقط نتاج بيئتهم ، ولكنهم يعكسون بيئتهم وينظمون أنفسهم ويغيرونها. عندما يكون لدى الشخص هدف طويل المدى

بمستوى عالٍ من القدرة على حل هذه المشكلات ، والمشكلات التي يواجهونها في يضمن منع المشاكل في المنظمة اتخاذ تدابير موجهة ذاتياً واستباقية لمنع تكرار مشاكل العمل كما يشير إلى الحرية والاستجابة الذاتية المستقبلية المصممة لمنع تكرار المشكلة ، مثل معالجة سببها الجذري ، يجب أن أعالجها بطريقة غير مألوفة وغير مألوفة. قم بحلها بطريقة قياسية ، مما يزيد من أهمية منع حدوث المشكلة في المقام الأول بدلاً من انتظار حدوثها (Ouyang et al 2015: 677).

تولي المسؤولية: يعتبر تحمل المسؤولية شكلاً هاماً من أشكال السلوك للحفاظ على البقاء التنظيمي والتنمية الفردية ، فقد أصبح تعلم كيفية تحفيز الموظفين على الانخراط في السلوك المسؤول أحد الموضوعات الساخنة في مجال الإدارة التنظيمية (Kim et al., 2014: 2). والسلوك المسؤول هو سلوك موجه نحو التغيير. يسعى سلوك المواطن التنظيمية إلى تحديد وتنفيذ التغييرات في عمليات العمل والمنتجات والخدمات ، ويظهر البحث أن السلوك المسؤول على أساس عملية العمل أو تحسينات الأسلوب يمكن أن يعزز القدرة على التكيف التنظيمي والجدوى على المدى الطويل. وهو يدعم التوصيات ومبادرات التغيير من الأسفل ، ويعرف المساءلة على أنها جهود تطوعية أنشأها الأفراد العاملون لتحقيق تغيير وظيفي من منظور تنظيمي ، يتم تنفيذه في سياق عملهم أو تنظيمهم أو مكان عملهم. يعني تحمل المسؤولية اتخاذ خطوات لتحسين الهيكل ، ممارسات وممارسات وإجراءات العمل - المسؤولية هي الحل الرئيسي لتعزيز الابتكار & Bindl (Paker,2010:6)

الجانب العملي للدراسة

أولاً. وصف المستجيبين لعينة البحث

لتقديم صورة واضحة المعالم عن خصائص عينة البحث الديموغرافية والوظيفية، تم تصميم الجدول (1) لتوضيح تلك خصائص، وكما موضح أدناه.

الجدول (1) مجتمع البحث وعينته

المجتمع	نسبة الموزع للمجتمع	المسترجع الى الموزع	الصالح للتحليل من المسترجع	عينة البحث/ المجتمع
200%	100%	200	150	200%
100%		100		150
العينة بحسب مناصبها		الموزع	المسترجع	النسبة من المجتمع
مدير عام		30	24	%15
معاون مدير عام		30	24	%15

خاصة في منع تكرار أي مشاكل محتملة (Fuller et al., 2006: 1098).

الابداع الفردي : عندما يكتشف الموظفون فرصاً جديدة وناشئة ، ويولدون أفكاراً جديدة ، ويعملون على تنفيذ تلك الأفكار الإيجابية ، وإعادة تكوين المعرفة الجديدة التي يمتلكها الأفراد لتمكين المؤسسة من إيجاد فرص جديدة والاستفادة بشكل أكثر فعالية من الفرص المتاحة (Wu et al., 2014: 1512). وظهرت العديد من الدراسات أن الابتكار أمر بالغ الأهمية لمستقبل المنظمة ، لذلك يجب على المنظمات التركيز على السلوك المبتكر لموظفيها عند القيام بعملهم ، من خلال التركيز على هذه الابتكارات وتقديم الدعم المناسب ، وخلق تجربة مفيدة وذات مغزى. العمل بالنسبة لهم تساعد المنظمات ذات الغلاف الجوي والاستباقية موظفيها على أن يصبحوا مبدعين وسخيين ومنفتحين على التغيير. يوضح أن الأشخاص الذين يعملون في سياقات تدعم الإبداع يتم توجيههم للتوصل إلى أفكار مفيدة للابتكار وتقديم الدعم اللازم لها ، حيث أن بيئة الابتكار هي عامل إيجابي داعم يحفز الموظفين على المساهمة في أداء الابتكار ، ويختلف الابتكار الفردي. من شخص لآخر. تحمل المسؤولية ويكون لها رأي بسبب تركيزها (Parker & Collins, 2010: 637).

الوقاية من المشاكل: يعد تجنب المشكلات قبل حدوثها أكثر نشاطاً من محاولة حلها بعد حدوثها. والمبدعون الذين يتسمون بالاستباقية والاستجابة العالية هم أكثر قيمة للمنظمات من حل المشكلات التفاعلي. ويركز منع المشكلات على التعامل مع التحديات والعقبات المتكررة في بيئة العمل عندما يكون العمال تحدث محاولة منع المشكلة عندما يتم العثور على السبب الجذري للمشاكل المستقبلية (Parker & Collins, 2010: 63). ويتم تنفيذ الإجراءات والتدابير للتعامل مع السبب ومنع تكراره ، مما يمنع حدوث المشاكل عن بعد. ولفت إلى أن "النية والتوحيد وتوقع الإجراءات لمنع تكرار مشاكل العمل حيث أن العاملين في المنظمة التي ينتمون إليها وعلى مختلف المستويات الإدارية يجب أن يتمتعوا

70%	102	140	مدير قسم
100%	150	200	المجموع
نسبة المصرف الى المجتمع	المستلم	الموزع	المصارف
45%	71	90	مصرف الرافدين
37.5%	52	75	مصرف الرشيد
17.5%	27	35	المصرف الزراعي
100%	150	200	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثان وفقاً لاستمارة الاستبيان

ثانياً. صدق المقاييس وثباتها

1- اختبار صدق القياس: يُمثل اختبار صدق القياس إلى قابلية اداة القياس (الاستبانة) على القياس الدقيق والمصدقية العالية للنموذج المراد قياسه، ومدى تمثيل اداة القياس للخصائص المرتبطة بالظاهرة المراد التحقق منها (Hinkin, 1995: 968). ويمكن التأكد من صدق القياس من خلال جانبين هما الصدق الظاهري واختبار الفا كورنباخ وكالاتي.

أ- الصدق الظاهري: يشير الصدق الظاهري إلى قدرة فقرات اداة القياس على قياس النموذج الذي صُممت من اجله. (Tharenou et al., 2007: 157). وعرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين. وقام الباحثان بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال المحاسبة وضمن تخصص بلغ عددهم (10) محكمين وذلك للتأكد من الصدق الظاهري للاستبانة وبيان قدرة الفقرات على تغطية وقياس البعد الذي ينتمي إليه. وقد اعد الباحثان استبياناً خاصاً لاستطلاع آراء المحكمين حول مدى وضوح كل عبارة من حيث المحتوى الفكري والصياغة لفقرات الاستبانة.

وقامت الباحثان بإجراء التعديلات التي اتفق عليها المحكمين، واعادة صياغة وتعديل بعض العبارات التي رأى المحكمون ضرورة إعادة صياغتها لتكون أكثر وضوحاً.

1- ثبات المقاييس وترميز متغيراتها: من اجل التحقق

من ثبات اداة البحث جرى حساب معامل كرونباخ الفا للتأكد من ثبات اداة المقياس، للتأكد من أن الاستبانة تقيس ما وضعت لقياسه والتأكد من صدقها من خلال معامل الثبات باستخدام طريقة الاتساق الداخلي، وعلى الرغم من عدم وجود قاعدة أساسية تتحدد من خلالها القيم المناسبة فعلاً لألفا، إلا أن (Sekaran 2003:20) يشير إلى وجود شبه اتفاق على أن البحوث التطبيقية تستلزم أن يكون معامل (Cronbach Alpha) اكبر أو يساوي (0.60) ومن هنا فإن الجدول (2) يشير إلى تحقق هذا الشرط لجميع فقرات المقياس. ولكون الاطار النظري للبحث يتكون من متغيرين رئيسيين ويقاس كل متغير بمجموعة من الأبعاد الفرعية الخاصة به، ولتسهيل عملية عرض البيانات الخاصة بمقاييس البحث يُفضل ترميزها، وكما هو معروض في الجدول (2) أدناه

جدول (2)

معاملات كرونباخ الفا لمقاييس البحث

المقياس	معامل كرونباخ الفا	الرمز	عدد العبارات	المصدر
المسح والبحث	0.728	Scan_Search	7	Tang et al.,2012:80
الارتباط والاتصال	0.622	Link_Connect	5	Tang et al.,2012:80
التقييم والحكم	0.733	Evalu_Judg	6	Tang et al.,2012:80
سلوك الصوت	0.722	Sound-Behave	3	Searle, 2011:192
تولي المسؤولية	0.727	Take-Response	3	Searle, 2011:192
الوقاية من المشاكل	0.738	Probe-Prevent	3	Searle, 2011:192
ابداع الفرد	0.770	Individual-Innov	4	Searle, 2011:192

المحددة في الجدول وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (اتفق بشدة - لا اتفق بشدة) المعتمد في الاستبانة. ويمكن تحديد الفئة من خلال ايجاد طول المدى ($5-1=4$)، وقسمة على (5) الذي يمثل عدد الفئات ($4 \div 5 = 0.80$). واطافة الناتج البالغ (0.80) إلى الحد الأدنى للمقياس (1) أو طرحه من الحد الأعلى للمقياس (5)، (Dewberry, 2004: 15)، وكما موضح في الجدول :

جدول (3)

درجات ومستويات تقييم الاوساط الحسابية

تسلسل الفئة	تقدير الدرجات	مستوى الإجابة
1	1.80 - 1	منخفض جداً
2	2.60 - 1.80	منخفض
3	3.40 - 2.60	معتدل
4	4.20 - 3.40	مرتفع
5	5.00 - 4.20	مرتفع جداً

إجابة "مرتفع". بينما حصلت الفقرة (5) والتي تشير إلى (أثناء القيام بالأنشطة اليومية، يبحث المصرف عن الأفكار بخصوص الخدمات الرقمية الجديدة) على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي مقداره (3.72) وانحراف معياري بلغ (0.760) وهذا يؤشر توافق إجابات عينة البحث وضمن مستوى إجابة "مرتفع". أما على مستوى المعدل العام لمتغير المسح والبحث فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (3.86) وبانحراف معياري قدره (0.436) وعند مستوى إجابة "مرتفع"

ثالثاً: الوصف الإحصائي: عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

تتناول هذه الفقرة عرضاً لنتائج البحث مع تحليل وتفسير النتائج لمتغيراتها (الاستعداد الريادي الرقمي والاداء المستدام). وشملت عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية النسبية ل فقرات الاستبانة. وتحديد مستوى الإجابات وفقاً للمتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتماءها للفئات

1- الوصف الاحصائي لمتغير المسح والبحث: يعرض الجدول (4) وصفاً احصائياً متمثلاً بالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة وأهميتها لمتغير المسح والبحث، إذ يلاحظ من خلال الجدول ان الفقرة (7) التي تشير إلى (يهتم المصرف بالفرص الرقمية الجديدة المتاحة وتحاول اقتناصها) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (3.96) وانحراف معياري مقداره (0.713) وهذا يبين انسجام إجابات عينة البحث تجاه هذه الفقرة وضمن مستوى

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية النسبية للمسح والبحث (N=150)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	لدى المصرف تفاعلات مستمرة مع المصارف المنافسة للحصول على المعلومات بخصوص الخدمات الرقمية الجديدة .	3.77	0.677	مرتفع	6
2	ينطلع المصرف دائماً للأفكار الجديدة عند البحث عن المعلومات	3.91	0.674	مرتفع	3
3	يتابع المسؤولين في المصرف المعلومات ذات العلاقة بالأخبار والمنشورات التجارية ذات العلاقة .	3.95	0.627	مرتفع	2
4	تعتمد إدارة المصرف المعلومات الالكترونية للتعرف على آخر المستجدات الرقمية.	3.90	0.717	مرتفع	4
5	أثناء القيام بالأنشطة اليومية ، يبحث المصرف عن الأفكار بخصوص الخدمات الرقمية الجديدة .	3.72	0.760	مرتفع	7
6	يشجع المصرف آليات الحصول على المعلومات الابتكارية .	3.86	0.777	مرتفع	5
7	يهتم المصرف بالفرص الرقمية الجديدة المتاحة وتحاول اقتناصها.	3.96	0.713	مرتفع	1
	المسح والبحث بشكل عام	3.86	.436	مرتفع	

الفقرة (3) والتي تشير إلى (التفكير خارج الصندوق ميزة يتسم بها المصرف)، على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي مقداره (3.61) وانحراف معياري بلغ (0.775) وهذا يؤشر توافق إجابات عينة البحث وضمن مستوى إجابة "مرتفع". أما على مستوى المعدل العام لمتغير التقييم والحكم فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (3.82) وانحراف معياري قدره (0.447) وعند مستوى إجابة "مرتفع".

. الوصف الاحصائي لمتغير الارتباط والاتصال: أما بالنسبة إلى متغير الارتباط والاتصال، يلاحظ من خلال الجدول (5) أن الفقرة (1) التي تشير إلى (يختلف المصرف في النظر تجاه الخدمات الرقمية عن المصارف الأخرى) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (3.96) وانحراف معياري مقداره (0.633) وهذا يوضح انسجام إجابات عينة البحث تجاه هذه الفقرة وضمن مستوى إجابة "مرتفع". بينما حصلت

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية النسبية للارتباط والاتصال (N=150)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	يختلف المصرف في النظر تجاه الخدمات الرقمية عن المصارف الأخرى	3.96	0.633	مرتفع	1
2	يتوصل المصرف غالباً إلى أفكار وأساليب جديدة لحل مشاكل الزبائن الرقمية	3.90	0.721	مرتفع	2
3	التفكير خارج الصندوق ميزة يتسم بها المصرف	3.61	0.775	مرتفع	5
4	لدى المصرف القدرة على الربط والتحليل لأجل تفهم طبيعة المعلومات الجديدة وتأثيراتها.	3.81	0.717	مرتفع	4
5	يبحث المصرف عن أيجاد روابط بين مجالات المعلومات التي لم تكن مترابطة سابقاً.	3.82	0.686	مرتفع	3
	الارتباط والاتصال بشكل عام	3.82	0.447	مرتفع	

تجاه هذه الفقرة وضمن مستوى إجابة "مرتفع". بينما حصلت الفقرة (2) والتي تشير إلى (لدى المصرف آليات عمل لتحديد الفرص الرقمية المحتملة) على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي مقداره (3.70) وانحراف معياري بلغ (0.833) وهذا يؤشر توافق إجابات عينة البحث وضمن مستوى إجابة "مرتفع". أما على مستوى المعدل العام لمتغير التقييم والحكم فقد بلغ المتوسط الحسابي العام (3.79) وانحراف معياري قدره (0.496) وعند مستوى إجابة "مرتفع"

- الوصف الاحصائي لمتغير التقييم والحكم: يعرض الجدول (6) وصفاً احصائياً متمثلاً بالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة وأهميتها لمتغير التقييم والحكم، إذ يلاحظ من خلال الجدول ان الفقرة (6) التي تشير إلى (عند مواجهة العديد من الفرص الرقمية يتوافر لدى المصرف القدرة على اختيار الفرص الجيدة.) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (4.02) وانحراف معياري مقداره (0.654) وهذا يبين انسجام إجابات عينة البحث

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية النسبية للتقييم والحكم (N=150)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	لدى المصرف تاهب أو وعي خاص تجاه الفرص الرقمية المربحة.	3.77	0.836	مرتفع	3
2	لدى المصرف آليات عمل لتحديد الفرص الرقمية المحتملة.	3.70	0.833	مرتفع	6
3	لدى ادارة المصرف القدرة على التمييز بين الفرص الرقمية	3.72	0.769	مرتفع	5

المرجحة والفرص غير المرجحة .					
4	يستطيع المصرف التمييز غالباً بين الفرص الرقمية عالية القيمة بصرف النظر عن الفرص منخفضة القيمة .	3.72	0.705	مرتفع	4
5	عندما يتعلق الأمر بالفرص الرقمية فالمصرف يجيد تصفية أو حجب المعلومات غير المهمة لاتخاذ القرارات .	3.80	0.739	مرتفع	2
6	عند مواجهة العديد من الفرص الرقمية يتوافر لدى المصرف القدرة على اختيار الفرص الجيدة .	4.02	0.654	مرتفع	1
	التقييم والحكم بشكل عام	3.79	0.496	مرتفع	

عينة البحث تجاه هذه الفقرة وضمن مستوى إجابة "مرتفع". بينما حصلت الفقرة (3) والتي تشير إلى (اني) على علم تام بالقضايا التي قد تكون رأيي فيها مقيدا (عني المنظمة). على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي مقداره (3.96) وانحراف معياري بلغ (789) (0). وهذا يؤشر توافق إجابات عينة البحث وضمن مستوى إجابة "مرتفع".

- الوصف الاحصائي لمتغير سلوك الصوت: يعرض الجدول (7) وصفاً احصائياً متمثلاً بالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة وأهميتها لمتغير سلوك الصوت، إذ يلاحظ من خلال الجدول ان الفقرة (2) التي تشير إلى (اتحدث دائما بأفكار جديدة او تغيرات في اجراءات العمل) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (4.08) وانحراف معياري مقداره (0.755) وهذا يبين انسجام إجابات

جدول(7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية النسبية لسلوك الصوت (N=150)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	اتحدث دائما واشجع الاخرين في المنظمة على المشاركة في القضايا التي تؤثر عليهم	4.07	0.786	مرتفع	الثاني
2	اتحدث دائما بأفكار جديدة او تغيرات في اجراءات العمل	4.08	0.755	مرتفع	الاول
3	اني على علم تام بالقضايا التي قد تكون رأيي فيها مقيدا عني المنظمة	3.96	0.789	مرتفع	الثالث

إجابات عينة البحث تجاه هذه الفقرة وضمن مستوى إجابة "مرتفع". بينما حصلت الفقرة (3) والتي تشير إلى (احاول دائما تقديم حلول المشاكل تنظيمية ملحه في المنظمة). على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي مقداره (3.96) وانحراف معياري بلغ (086). (1) وهذا يؤشر توافق إجابات عينة البحث وضمن مستوى إجابة "مرتفع".

2- الوصف الاحصائي لمتغير تولي المسؤولية: يعرض الجدول (8) وصفاً احصائياً متمثلاً بالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة وأهميتها لمتغير سلوك الصوت، إذ يلاحظ من خلال الجدول ان الفقرة (2) التي تشير إلى (احاول وضع اساليب عمل جديدة اكثر فعالية في المنظمة) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (4.15) وانحراف معياري مقداره (0.920) وهذا يبين انسجام

جدول(8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية النسبية لتولي المسؤولية (N=150)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	تتخذ ادارة المصرف الحلول الجديدة والمبتكرة لمواجهة المخاطر التي تتعرض لها.	4.09	0.87	مرتفع	الثاني
2	احاول وضع اساليب عمل جديدة اكثر فعالية في المنظمة	4.15	0.920	مرتفع	الاول

3	احول دائما تقديم حلول المشاكل تنظييه ملحه في المنظمة	3.89	1.086	مرتفع	الثالث
---	--	------	-------	-------	--------

وهذا يبين انسجام إجابات عينة البحث تجاه هذه الفقرة وضمن مستوى إجابة "مرتفع". بينما حصلت الفقرة (1) والتي تشير إلى (اقوم بتطوير إجراءات وانشطة فعالة على المدى الطويل حتى لو كانت تستغرق وقتا طويلا لتعمل). على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي مقداره (4.01) وانحراف معياري بلغ (0.867). وهذا يؤشر توافق إجابات عينة البحث وضمن مستوى إجابة "مرتفع".

4- الوصف الاحصائي للمتغير الوقاية من المشاكل: يعرض الجدول (9) وصفاً احصائياً متمثلاً بالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة وأهميتها لمتغير سلوك الصوت، إذ يلاحظ من خلال الجدول ان الفقرة (3) التي تشير إلى (اقضي وقتا كبير في التخطيط او تقديم حلول لكيفية تكرار المشاكل في المنظمة) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (4.28) وانحراف معياري مقداره (0.767)

جدول(9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية النسبية للوقاية من المشاكل (N=150)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	اقوم بتطوير إجراءات وانشطة فعالة على المدى الطويل حتى لو كانت تستغرق وقتا طويلا لتعمل	4.01	0.867	مرتفع	الثالث
2	احول العثور على السبب الجدي للأشياء السيئة التي تجابهني في العمل	4.29	0.746	مرتفع	الثاني
3	اقضي وقتا كبير في التخطيط او تقديم حلول لكيفية تكرار المشاكل في المنظمة	4.28	0.767	مرتفع	الاول

(0.788) وهذا يبين انسجام إجابات عينة البحث تجاه هذه الفقرة وضمن مستوى إجابة "مرتفع". بينما حصلت الفقرة (1) والتي تشير إلى (اقوم كثير بتوليد افكار ابداعية). على أدنى المتوسطات الحسابية بمتوسط حسابي مقداره (3.88) وانحراف معياري بلغ (0.916) وهذا يؤشر توافق إجابات عينة البحث وضمن مستوى إجابة "مرتفع".

4- الوصفي الاحصائي لمتغير ابداع الفرد: يعرض الجدول (10) وصفاً احصائياً متمثلاً بالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة وأهميتها لمتغير سلوك الصوت، إذ يلاحظ من خلال الجدول ان الفقرة (3) التي تشير إلى (اعمل دائما على توصيل رأيي حول قضايا العمل للأخرين في مكان العمل حتى لو اختلفوا معي) حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية بمقدار (4.17) وانحراف معياري مقداره

جدول(10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الإجابة والأهمية النسبية ابداع الفرد (N=150)

ت	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الإجابة	الأهمية النسبية
1	اقوم كثير بتوليد افكار ابداعية	3.88	0.916	مرتفع	الرابع
2	احرص دائما على ترويج الافكار وطرحها للأخرين	3.98	0.898	مرتفع	الثالث
3	اعمل دائما على توصيل رأيي حول قضايا العمل للأخرين في مكان العمل حتى لو اختلفوا معي	4.17	0.788	مرتفع	الاول
4	اتعلم باستمرار استخدام التقنيات والتكنولوجيا الجديدة بما يتلاءم مع متطلبات العمل	4.05	0.822	مرتفع	الثاني

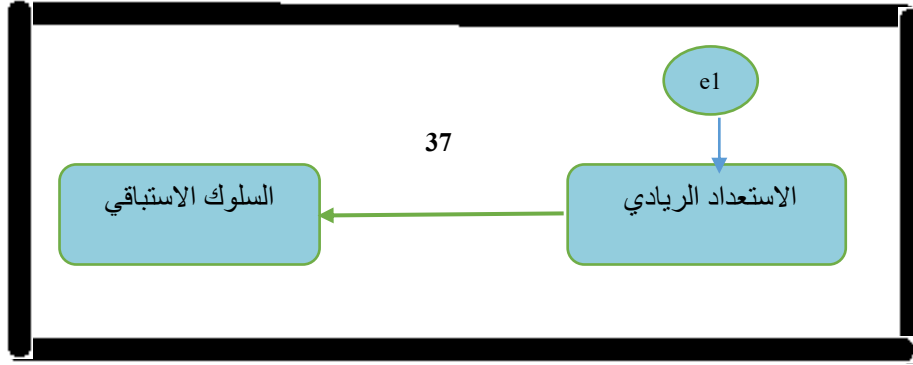
سيتم اختبار فرضيات البحث ومن خلال الاعتماد على معادلة النمذجة الهيكلية. إذ تعد معادلة النمذجة الهيكلية من افضل الوسائل التي تمكن الباحثين من اختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة مجتمعة

المبحث الثاني
اختبار الفرضيات البحث
اولا. اختبار فرضيات التأثير

للمتغيرات المختلفة. فضلاً عن تقييم وتحديد نماذج العلاقات الخطية بين المتغيرات. وعليه فإنها تمثل البديل الأفضل لتحليل المسار، الانحدار المتعدد، والتحليل العاملي التوكيدي وتحليل السلاسل الزمنية.

لغرض اختبار الفرضية الرئيسية التي تشير الى وجود تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد الاستعداد الريادي (المسح والبحث، الارتباط والاتصال، التقييم والحكم) في السلوك الاستباقي وابعاده (سلوك الصوت، الابتكار الفردي، الوقاية من المشاكل، تولي المسؤولية)

شكل رقم (2)



شكل (2) تأثير الاستعداد الريادي في السلوك الاستباقي

الجدول (11)

الأوزان الانحدارية لاختبار فرضيات التأثير المباشر للاستعداد الريادي في السلوك الاستباقي

النتيجة	R ²	P المعنوية	.C.R القيمة الحرجة	.S.E الخطأ المعياري	Estimate قيمة التأثير	مسار الانحدارات المباشرة		
قبول الفرضية	0.29	***	4.796	.076	.37	الاستعداد الريادي	<---	سلوك استباقي
*** Significantly at the 0.001 level (two-tailed).								

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (AMOS v.24)

2- تبين ان المنظمات عينة الدراسة لت تولى اهتماما في اعداد العاملين ليكونوا على استعداد لتحقيق السلوك الاستباقي

3- اتضح ان المنظمات عينة الدراسة تفتقد الى الوسائل المطورة للعداد عاملين ريادين قادرين على تحقيق الفرص واستغلالها.

4- تبين من المنظمات عينة الدراسة عدم الاهتمام بعملية البحث عن المعلومات والتي لها دور كبير في تطوير الخدمة المقدمة.

التوصيات:

1- ايلاء المزيد من الاهتمام بعملية البحث عن الافكار الرقمية الجديدة عند القيام بالأنشطة اليومية من خلال الاعتماد على الانظمة الالكترونية .

2- على المنظمة اتاحة الفرص مع العمل على اتساع نطاق التفكير خارج اطار المنظمة من اجل مواكبة التطورات التي تتسم بها بعض المنظمات المنافسة.

3- الدعم الاجتماعي من المهم قيام المنظمة ببحث المدراء المباشرين وتحفيزهم على تقديم الدعم الاجتماعي للأفراد في المنظمة والمتمثلة بالدعم العاطفي

يلاحظ من الشكل وبيانات الجدول (11) وجود تأثير ايجابي ذو لالة معنوية لمتغير الاستعداد الريادي في السلوك الاستباقي تبين ان معامل التأثير المعياري وقد بلغ (37) هذا يعني ان متغير الاستعداد الريادي يؤثر الاستعداد يؤثر في السلوك الاستباقي (37%) على مستوى المصارف كما بلغ معامل التحديد التفسير (R2) قد بلغ (29) هذا يعني ان الاستعداد الريادي قادر على تفسير (29%) من التغيرات التي تطرأ على السلوك الاستباقي اما النسبة المتبقية والبالغة (71%) تعود الى متغيرات غير داخلية في أنموذج الدراسة وبناء على ماتقديم يمكن قبول الفرضية.

الاستنتاجات

1- اثبتت النتائج وجو تأثير مباشر بين الاستعداد الريادي والسلوك الاستباقي مما يثبت اهتمام أدراه المنظمة للدور الذي يؤديه الاستعداد الريادي في استكشاف واستغلال الفرص.

زيادة محفزات السلوك الاستباقي اذا من الضروري التي تحفز وتحرض الافراد ممارسات السلوك الاستباقي في المنظمة مع الدعم التنظيمي الذي يعد من الطرائق الاساسية لزيادة السلوك وتطويره اذ تقوم ادارة المنظمة بتقديم الدعم للافراد بهدف اظهار السلوكيات المبتكرة.

والدعم الفعلي مما له الاثر البالغ في تعزيز السلوك الاستباقي.

4-تشجيع الفرص وتقديم التسهيلات من اهم الطرق لزيادة السلوك الاستباقي هو تقديم التسهيلات امام من يمارسها لذا على المنظمة تسهيل ممارسة السلوك الاستباقي من خلال الدعم

5- على المنظمة مجتمع البحث ان تولي عناية اكبر بتنمية وتطوير السلوك الاستباقي من خلال مراعاة

المصادر

1. Adomako, S., Danso, A., Boso, N., & Narteh, B. (2018). Entrepreneurial alertness and new venture performance: Facilitating roles of networking capability. *International Small Business Journal*, 36(5), 453-472
2. Ahmed, F., Qin, Y., & Aduamoah, M. (2018, March). Employee Alertness for acceptance of decision support systems as a new technology in E-business environments; A proposed
3. Ajzen, Icek. (1991)"The theory of planned behavior." *Organizational behavior and human decision processes* 50.2, pp. 179-211
4. Asiyambi, H., & Ishola, A. (2018). E-banking services impact and customer satisfaction in selected bank branches in Ibadan metropolis, Oyo state, Nigeria. *Accounting*, 4(4), 153-160 48)
5. Baker, R., & Slemp, G. (2018). An introduction to micro job crafting: How job crafting for 12 minutes or less a day contributes to sustainable positive behaviour change. In CIPD Applied Research Conference.
6. Baruah, B., & Ward, A. (2014, February). Influential characteristics of the CEO that facilitate an intrapreneurial climate. In 2nd International Conference on Innovation and Entrepreneurship (p. 264
7. Bateman , Thomas 's,& Snell, Scott A,(2009), "Management: Leading& Collaborating In A Competitive World ,7th Ed ,Mc Graw-Hill Irwin.
8. Berzin, S. C., Singer, J., & Chan, C. (2015). Practice innovation through technology in the digital age: A grand challenge for social work. *American Academy of Social Work & Social Welfare*, 12, 3-21
9. Bindl, U. K., & Parker, S. K., (2010), Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. *APA handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 2.
10. Breslin, D. (2008). 'A review of the evolutionary approach to the study of entrepreneurship'. *International Journal of Management Reviews*, 10, 399–423
11. Campos, H. M. (2017). Impact of entrepreneurial passion on entrepreneurial orientation with the mediating role of

- entrepreneurial alertness for technology-based firms in Mexico. *Journal of small business and enterprise development*, Vol. 24 No. 2, pp. 353-374.
<https://doi.org/10.1108/JSBED-10-2016-0166>
12. Chen, C. C., & Liang, C. (2015). Job statuses of agrirural workers on their entrepreneurial alertness. *International Journal of Business and Social Science*, 6(8), 80-88
rism Management, 37, 23-32
 13. Chen, C. F., Xu, X., & Arpan, L. (2017). Between the technology acceptance model and sustainable energy technology acceptance model: Investigating smart meter acceptance in the United States. *Energy research & social science*, 25, 93-104.
 14. Coduras, A., Saiz-Alvarez, J. M., & Ruiz, J. (2016). Measuring Alertness for entrepreneurship: An information tool proposal. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(2), 99-108.
Contextual and Individual Differences as Antecedents".
Dissertation of Doctor of
 15. Costa, S. F., Caetano, A., & Santos, S. C. (2016). Entrepreneurship as a career option: do temporary workers have the competencies, intention and willingness to become entrepreneurs. *The Journal of Entrepreneurship*, 25(2), 129-154
 16. Dewberry, C. (2004) *Statistical Methods for Organizational Research Theory and Practice*. Routledge, New York.
 17. Elsaied, M. M. ,(2019), Supportive leadership, proactive personality and employee voice behavior: The mediating role of psychological safety. *American Journal of Business*, Vol .34. No. 1.
 18. Grant, Adam M. & Parker, Sharon & CollIns, Catherine, (2009), "Gettling Credit For Proactive Behavior: Supervisor Reactions Depend On What You Value And How You Feel". *Personnel Psychology*, 62, 31–55
Wiley Periodicals, Inc
 19. Grant, Adam M., and Susan J. Ashford. "The dynamics of proactivity at work." *Research in organizational behavior* 28 (2008): 3-34.
 20. Hamedani, A., Farmanesh, P., & Zargar, P. (2011). Mapping the relationship between proactive behavior and talent management practices: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 11(3), 773-782
 21. Hinkin, T. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21(5), 967-988 .
 22. Kadile, V., & Biraglia, A. (2020). From hobby to business: Exploring environmental antecedents of entrepreneurial alertness using fsQCA. *Journal of Small Business Management*, 1-36
 23. Kim, Tae-yeol & Llu Zhiqiang & Diefendorff, James M.(2014), "Leader–member exchange and job performance: The effects of

- taking charge and organizational tenure" *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav*
24. Kirzner, I.M. (1997). *Entrepreneurial Discovery and the Competitive Market Process: An Austrian Approach. Journal of Economic Literature, 35(1): 60–85*
 25. Kraus, S., Palmer, C., Kailer, N., Kallinger, F. L., & Spitzer, J. (2018). Digital entrepreneurship: A research agenda on new business models for the twenty-first century. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research Vol. 26 No. 2, pp. 1355-2554*
 26. Li, W., Du, W., & Yin, J. (2017). Digital entrepreneurship ecosystem as a new form of organizing: the case of Zhongguancun. *Frontiers of Business Research in China, 11(1), 1-21*
 27. Loi, R., Liu, Y., Lam, L. W., & Xu, A. J. (2016). Buffering emotional job demands: The interplay between proactive personality and team potency. *Journal of Vocational Behavior, 95, 128-137.*
 28. Nasution, R. A., Rusnandi, L. S. L., Qodariah, E., Arnita, D., & Windasari, N. A. (2018). The evaluation of digital Alertness concept: existing models and future directions. *The Asian Journal of Technology Management, 11(2), 94-117*
 29. Ntale, J., Anampiu, R., and Gathaiya, C., (2015): Agro-entrepreneurship Alertness model: An empirical investigation in Kenya, *International Journal of Development and Sustainability ISSN: 2186-8662*
 30. Nunes, A., Limpo, T., & Castro, S. L. (2018). Effects of age, gender, and personality on individuals' behavioral intention to use health applications. In *Proceedings of the 4th international conference on information and communication technologies for ageing well and e-health*
 31. Ouyang, K. & Wing L. & Weidong W. (2015) "Roles of gender and identification on abusive supervision and proactive behavior," *Asia Pacific Journal of Management, Springer, Vol. (32) No. (3), pp. (671-691).*
 32. Özbek, Volkan, et al. "The impact of personality on technology acceptance: A study on smart phone users." *Procedia-Social and Behavioral Sciences 150 (2014): 541-551.*
 33. Parker Sharon K. & Collins Catherine G, (2010), "Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors" *Journal of Management Vol. 36 No. 3, May 633-662 Philosophy The Graduate College at the University of Nebraska*
 34. predictors of german users' willingness to continue using a fitness app: a structural equation modeling approach.

- International journal of human–computer interaction, 34(9), 882-893
35. Puapradit, T., & Supatn, N. (2021). Influence of Entrepreneurial Alertness and Self-Efficacy on Entrepreneurial Intention. *Journal of Business Administration The Association of Private Higher Education Institutions of Thailand*, 10(1), 214-229
36. Rodrigues, N., & Rebelo, T. (2013). Incremental validity of proactive personality over the Big Five for predicting job performance of software engineers in an innovative context. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(1), 21-27
37. Saarikko, T., Westergren, U. H., & Blomquist, T. (2020). Digital transformation: Five recommendations for the digitally conscious firm. *Business Horizons*, 63(6), 825-839..
- Saarikko, T., Westergren, U. H., & Blomquist, T. (2020). Digital transformation: Five recommendations for the digitally conscious firm. *Business Horizons*, 63(6), 825-839
39. Satalkina, L., & Steiner, G. (2020). Digital entrepreneurship and its role in innovation systems: A systematic literature review as a basis for future research avenues for sustainable transitions. *Sustainability*, 12(7), 2764.
40. Schillo, R. S., Persaud, A., & Jin, M. (2016). Entrepreneurial Alertness in the context of national systems of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 46(4), 619-637
41. Schillo, R. S., Persaud, A., & Jin, M. (2016). Entrepreneurial readiness in the context of national systems of entrepreneurship. *Small Business Economics*, 46(4), 619-637
42. Searle, Travis P.,(2011). "A Multilevel Examination of Proactive Work Behaviors: Philosophy The Graduate College at the University of Nebraska
43. Segarra-Ciprés, M., Escrig-Tena, A., & García-Juan, B. (2019). Employees' proactive behavior and innovation performance: Examining the moderating role of informal and formal controls. *European Journal of Innovation Management*.
44. Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*. 4th Edition, John Wiley and Sons, Hoboken.
45. Spinale, M. F. (2007). The relationship among commuter stress, work engagement, and proactive behavior. Doctoral dissertation, Management Organizational Psychology Division, San Diego International University, California , USA
46. Taherdoost, H. (2018). A review of technology acceptance and adoption models and theories. *Procedia manufacturing*, 22, 960-967

47. Tang, J., Kacmar, K. M. M., & Busenitz, L. (2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. *Journal of business venturing*, 27(1), 77-94
48. Tharenou, P., Saks, A., & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes, *Human Resource Management Review*, 17, pp: 251–73.
49. Urban, B. (2019). Academic entrepreneurship: A focus on entrepreneurial alertness, attitudes, norms and beliefs. *South African Journal of Higher Education*, 33(3), 192-204.
50. Wolsink, I., Hartog, D. D., Belschak, F., & Oosterwijk, S. (2019) Do you feel like being proactive today? Trait-proactivity moderates affective causes and consequences of proactive behavior. *Journal of PLOS ONE*, Vol.(14), No.(8), pp.(1-44 .
51. Wu, C.-H., Parker, S. K., & de Jong, J. P. J. (2014). "Need for cognition as an antecedent of individual innovation behavior". *Journal of Management*, 40: 1511–1534.
52. Yilmaz, M., & Polat, V. (2021). Transformational Strategies and Implications for Digital Entrepreneurial Ecosystem. In *Handbook of Research on Management and Strategies for Digital Enterprise Transformation* (pp. 219-239). IGI Global.
53. Yilmaz, M., & Polat, V. (2021). Transformational Strategies and Implications for Digital Entrepreneurial Ecosystem. In *Handbook of Research on Management and Strategies for Digital Enterprise Transformation* (pp. 219-239).
54. Zain, M., Rose, R. C., Abdullah, I., & Masrom, M. (2005). The relationship between information technology acceptance and organizational agility in Malaysia. *Information & management*, 42(6), 829-839