

تأثير الدافعية الريادية في التقييم التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

الباحثة / إنعام محمود عبد الرزاق

كلية الادارة والاقتصاد -الجامعة العراقية

أ.د. قيس لراهيم حسين

كلية الادارة والاقتصاد -الجامعة العراقية

تاريخ القبول: 2021/10/25

تاريخ النشر: 2022/7/1

المستخلص:

الهدف الرئيسي من هذا البحث هو تحديد مدى تأثير الدافعية الريادية في تحسين التقييم التنظيمي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، أجريت الدراسة في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ، وبلغ مجتمع الدراسة (371) وتم اختيار عينة من أصحاب الشهادات العليا مقسمين الى حمله شهادة الماجستير والدكتوراه ، تم توزيع (162) استبانته وكانت الاستبانة الصالحة والخاضعة للتحليل الإحصائي (147) استبانته ، واعتمدت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات التي شملت على (60) فقره تم تصميمها بالاعتماد على مجموعة من المقاييس الأجنبية حيث خضعت الاستبانة لعدة اختبارات بهدف اختبار ثبات وصدق المقاييس واختيار التحليل الإحصائي المناسب وتمثل (اختبار الصدق والثبات بطريقة اوميغا ، التحليل ألعاملي الاستكشافي والتوكيدي ، ومعامل إلفا ، والتوزيع الطبيعي) وتم استخدام عدد من الاساليب الاحصائية لتحليل البيانات وهي (التوزيعات التكرارية ، والنسب المئوية ، الوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعامل الاختلاف النسبي)، وذلك بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي تدرجات ليكرت الخماسية .

أهم النتائج أظهرت النتائج أثراً إيجابياً في التحفيز الريادي في تحسين التقييم التنظيمي ، استنتج أن جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات اهتمت بالتقييم التنظيمي وحرصت على تعزيز دافعية الريادي من خلال تنمية مواردها البشرية ، وحرصها على الاحتفاظ بهم ، وتهنيئتها لرأس مالها الفكري ، وكذلك استقطاب خبراء متميزين من سوق العمل .

المصطلحات الرئيسية: الدافعية الريادية ، التقييم التنظيمي

المقدمة:

تواجه المنظمات المعاصرة العديد من المشاكل في ظل البيئة التنافسية المتزايدة والمتنامية التعقيد ، وفي هذا السياق تسعى المنظمات باستمرار إلى احتلال مكانة مميزة تجعلها رائدة في مجال سوقها وملزمة به. إذ تساهم عملية ريادة الأعمال بشكل كبير في توجيه قراراتهم التي تؤثر على حاضر ومستقبل المنظمة. ويتأثر العمل التنظيمي لرواد الأعمال في المؤسسة بطبيعة ومستوى الدافع الريادي ، مما يمكنهم من اتخاذ خيارات أكثر ملائمة للوضع التنظيمي وبالتالي الاستجابة بسرعة عند مواجهة تحديات الأعمال التي تطرحها بيئة العمل ، بالإضافة إلى ذلك. لتوفير العامل التمكيني ليكونوا أكثر قدرة على إضاج محامهم ولعب الدور اللازم لبناء ميزة تنافسية مستدامة وتحقيق النجاح المنشود ، حيث يوفر التقييم التنظيمي فرصة لمراجعة الفرص والتحديات التي تواجه المنظمة بشكل علمي و بطريقة منطقية ، بالإضافة إلى معرفة أي مرحلة من مراحل دورة الحياة التنظيمية ثم اتخاذ الإجراءات المناسبة التي تهدف إلى الحفاظ على استمرارية واستمرارية المنظمة وقد تكون البحث من الاتي :-

أولاً : منهجية البحث:

تمثل منهجية البحث سلسلة من الخطوات المنظمة التي يقوم بها الباحث بغرض دراسة موضوع معين والوصول إلى النتائج التي تساهم في حل المشكلات المنهجية، وهي المنارة التي توجه الباحث أثناء بحثه وخارطة الطريق التي تقوده نحو نتائج علمية مرضية. ويمكن تناولها بالاتي :-

1. مشكلة البحث:

تركز مشكلة البحث على أهمية ودور الدافع الريادي وهل يساهم في تحسين التقييم التنظيمي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وينبثق منها عدد من التساؤلات الآتية :-

1. ما مدى الاهتمام بالدافعية الريادية في الجامعة التكنولوجية المعلومات والاتصالات ؟

2. ما مدى تطبيق التقييم التنظيمي في الجامعة التكنولوجية المعلومات والاتصالات ؟

3. هل توجد علاقة ارتباط بين الدافعية الريادية والتقييم التنظيمي في الجامعة التكنولوجية المعلومات والاتصالات ؟

¹ بحث مسجل من رسالة ماجستير

4. هل هناك تأثير معنوي لدافعية الريادية في تقييم التنظيمي في الجامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ؟

2. أهمية البحث:

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال التركيز على جانب حيوي يتمثل في الدافع الريادي والتقييم التنظيمي، وتسلط الضوء على أهميتها في عمل المنظمات العراقية، فهي مواضيع محممة تحتاج إلى الكثير من البحث، خاصة في ظل التطورات الاقتصادية الضخمة التي يشهدها العالم.

3. أهداف البحث:

- أ. عرض المفاهيم النظرية المتعلقة بالدافعية الريادية وأبعاده والتقييم التنظيمي وأبعاده.
- ب. التعرف على مدى اعتقاد الدافعية الريادية بأبعاده المختلفة في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- ج. تقييم الأداء التنظيمي للجامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- د. تحديد تأثير الدافعية الريادية على التقييم التنظيمي في الجامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

4. فرضيات البحث:

أولاً - فرضيات الارتباط

الفرضية الصفرية (H0)

أ. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين الدافعية الريادية وإبعادها وبين التقييم التنظيمي.

الفرضية البديلة (H1)

أ. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية ما بين الدافعية الريادية وإبعادها وبين التقييم التنظيمي.

ثانياً - فرضيات التأثير

الفرضية الصفرية (H0)

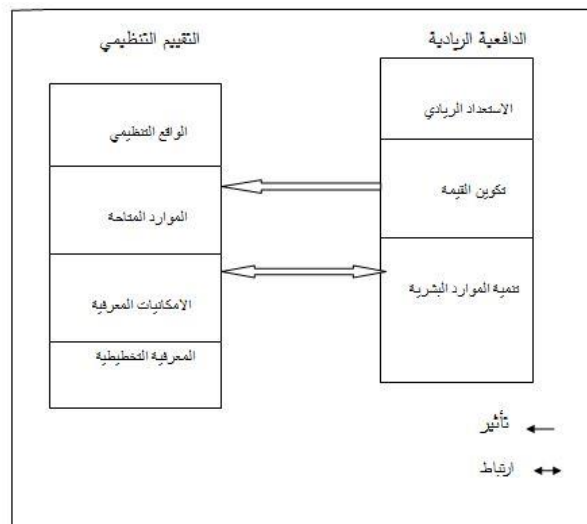
أ. لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ما بين الدافعية الريادية وإبعادها وبين التقييم التنظيمي.

الفرضية البديلة (H1)

توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ما بين الدافعية الريادية وإبعادها وبين التقييم التنظيمي.

هناك أثر معنوي ودلالة إحصائية لمواقع زيادة الأعمال في تحسين التقييم التنظيمي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

5. مخطط البحث الفرضي



المصدر : من إعداد الباحثة

ثانياً: الجانب النظري للدافعية الريادية والتقييم التنظيمي

1. مفهوم الدافعية الريادية

لبيان مفهوم الدافعية، لابد من الإشارة إلى أن بدايات الدراسات في مجال السلوك التنظيمي والدافعية هي تلك التي تمت من قبل (التون مايو) وزملائه في مصانع (هاوثورن) للمنتجات الغذائية منذ عام (1929)، إذ كشفت تلك التجارب عن أهمية وجود الدوافع المعنوية لدى العاملين، والتي لا تزال نتائجها ذات علاقة مباشرة بالمفاهيم المعاصرة للدافعية لحد الآن (الحراشة و البشاشة، 2006، 11).

ويرجع أصل مصطلح الدافعية (motivation) في بداية نشوئها إلى الكلمة اللاتينية (Movere) إي يحرك أو يدفع، ثم اخذ بعدها معنى أوسع ليشتمل على رغبة الفرد في إشباع حاجات معينة ترتبط بالقوى التي تغير اتجاه أو شدة السلوك وكيفية المحافظة على المستوى المطلوب للسلوك المرغوب في المنظمة (المغربي، 1995: 119)، ويعرف قاموس (Webster) كلمة الدافع بأنها الشيء الذي يدفع الإنسان للتصرف أو الحركة، ولو قمنا بتحليل كلمة (motivation) نجد أنها مركبة من كلمتين (motive + action) يعني السلوك الناتج عن الدافع (حمزة، 2009، 30). وقد عرفت الدافعية بأنها الرغبة لدى الفرد في بدل أقصى جهود ممكنة لتحقيق الأهداف المنظمة من أجل زيادة قدرته على تلبية احتياجاته، فهي بالتالي محركات داخلية للسلوك (القريوتي، 2009: 52). إما تعريف الدافعية الريادية فقد أشار لها (Hammad, 2015: 19) أنها عملية التي تحفز رائد الأعمال على بذل جهود أعلى نحو تحقيق أهداف ريادة الأعمال المستدامة. ويراه (Mahendra, 2017: 62) الطاقة التي تشجع الأفراد على القيام بأنشطة تؤدي إلى تحقيق الاحتياجات، والمساهمة في الرضا، من خلال فتح منظمة أو عمل تجاري، وتعرفها الباحثة أنها المحرك الداخلي الذي يوجه السلوك إلى استكشاف واستغلال الفرص لإنشاء عمل جديد، ودافع خارجي يؤدي إلى ارتفاع المعنويات والانعكاس الإيجابي لتحقيق الأهداف الشخصية بشكل فاعل وبالتالي أهداف المنظمة.

2. أهمية الدافعية الريادية

تشير بعض آراء الباحثين إلى الاتفاق على أهمية الدافعية الريادية ومنهم (miner, 1997، 15)، (Johnsson, 2008، 11)، (Elfving et al, 2004، 33)، (Boiton & Thompson, 2004) وكالاتي:

أ. تؤثر الدوافع في اتخاذ قرارات إنشاء المشاريع الجديدة والتي من المحتمل أن تكون ذات مخاطرة واضحة.

ب. تمنح الدوافع القدرات اللازمة لوضع القرارات المتخذة موضع التنفيذ العملي.

ج. تؤثر الدوافع في نتائج المشاريع أي الأعمال الجديدة وجعلها متميزة في القطاع الذي تعمل فيه المنظمة.

د. تعد الدوافع حمة جدا للأعمال الابتكارية، وبالذات الدوافع الداخلية بوصفها مصدراً مهماً للإبداع.

هـ. تمكن الدوافع الأفراد من عملية التقييم الذاتي لسلوكياتهم وسلوكيات الآخرين مما يعدها مصدر قوة موجهة للسلوك التنظيمي.

و. إن السعي خلف الفرص الريادية، والقرارات التي تتخذ بعد اكتشاف الفرص المتاحة، كتحقيق الفرص الإيجابية وتوفير الموارد، وتصميم آليات الاستغلال كلها تتوقف على مدى استعدادات الأفراد أي دوافعهم.

3: أهداف الدافعية الريادية

تتمثل أهداف الدافعية الريادية بالآتي (Chen, 2012: 1075)

- أ. تعد الدافعية الريادية أداة اكتشاف مهمة لتوليد السلوك الريادي للفرد.
- ب. يمكن استخدامها لضمان اتجاه تنمية الفرد والمثابرة ومستوى التركيز على الريادة وأهميتها في الجانب التنظيمي.
- ج. توجيه السلوك الذي يجب تحقيقه بالاعتماد على طبيعة دافع الفرد والدور المكلف به.
- د. تعزيز من استقلالية الأفراد وتنشيط الإبداع وزيادة الربحية وتعزيز الرفاهية الفردية.

4: العوامل المؤثرة في الدافعية الريادية

من العوامل التي تحفز الشخص على أن يصبح رائد أعمال كثيرة ومتعددة يمكن إيجازها بالآتي (Rao, 2013: 139)

أ. المحفزات الرئيسية : تتضمن المقربين من رواد الأعمال كالأصدقاء والأقرباء والمحيطين وتمثل الدوافع الرئيسية خلف بدء مشروع جديد في كسب المزيد من المال، دعم الجانب الاجتماعي، أو الاستمرار في شركة عائلية، أو تحقيق مكانة اجتماعية أعلى قد تجبر العوامل الشخص على بدء عمل تجاري جديد.

2.العوامل الميسرة: وتتضمن توافر الموارد تحت تصرف رائد الأعمال ، والحرص على الاستفادة من المهارات التي اكتسبها الشخص بمرور الوقت ، والخبرة السابقة ، والدعم من الأصدقاء أو الأقارب وجاعات العمل.

3.عوامل الفرصة لريادة الأعمال: منها المعلومات التجارية ، والاتصالات مع مختلف الجهات ، والمعرفة بمصادر المواد الأولية.

5: إبعاد الدافعية

بالاستناد الى مراجعة الأدبيات تم تحديد ثلاثة إبعاد للدافعية الريادية وهي الاستعداد الريادي وتكوين القيمة وتنمية الموارد البشرية وكما يأتي :

أ. الاستعداد الريادي

يمكن تعريف الاستعداد الريادي على أنها "ثقة مجموعة من السمات الشخصية التي تميز الأفراد المستعدين لريادة الأعمال باعتبارهم مؤهلين بشكل خاص لمراقبة بيئتهم وتحليلها بطريقة تجعلهم يوجهون إمكاناتهم الإبداعية والإنتاجية العالية ، بحيث يمكنهم نشر القدرة على الجرأة والحاجة إلى تحقيق الذات (Coduras et al, 2016, 102)، حدد جاهزية ريادة الأعمال على أنها "السمات المعرفية للفرد للقدرة والرغبة في توجيه السلوك في سياق ريادة الأعمال (Lau et al, 2012: 150)

يتم تعريف الاستعداد على أنه استعداد الفرد لمتابعة الأعمال التجارية. اعتمادا على درجة الأساليب التي يتبعها الصانع والعميل والمساهم ، هناك ثلاثة قطاعات رئيسية للاستعداد ، مثل الاستعداد للتكنولوجيا ، والاستعداد للأعمال ، والاستعداد للإدارة تعدد الاستعداد التكنولوجي أمرا محملا لإنشاء مشروع جديد ، والتي يتم تحديثه وفقا للتكنولوجيا الحالية (Candra & Nasution, 2014: 71). إلى جانب الاستعداد التكنولوجي ، تعد جاهزية السوق أيضا قطاعا محملا لرواد الأعمال. يجب أن يكون رواد الأعمال دائما على استعداد للتعامل مع احتياجات السوق. يجب أن يفكر رواد الأعمال فيما إذا كان السوق مستعدا لقبول مشروع جديد ، أم أنهم مستعدون لتغيير مورديهم الجاهزية الإدارية هي استعداد صاحب المشروع للتعامل مع المهام أو الأموال للمشروع الجديد. يعتقد أن الإدارة هي المفتاح لتصبح رائد أعمال ناجحا يسمح الاقتصاد الجديد للمنظمات بالظهور وممارسة الضغط للتنافس بفعالية على شخص يتمتع بمستوى أعلى من المهارة (Boyles, 2012:45) المكون الآخر هو الشبكة الاجتماعية للشخص ، وهو جانب مهم عند إصدار الأحكام حول جدوى واستحسان فرص ريادة الأعمال وقدرته على استغلال هذه الفرص (Schillo et al, 2016:621) قد يشعر الأفراد الذين لديهم شبكات اجتماعية قوية بثقة أكبر في إنشاء المشاريع الجديدة لأنهم في وضع أفضل لاستكمال مواردهم الشخصية من خلال شبكاتهم الاجتماعية وكلما كان الفرد أكثر قدرة ورغبة ، زادت الفرص التي يدركها وكلما زادت شبكاتهم الاجتماعية ، زاد احتمال حصولهم على وجهات نظر إيجابية حول ريادة الأعمال (Jensen, 2012: 49) ان نية الأفراد في إنشاء أعمال جديدة هي بناء أساسي وكثيرا ما يستخدم في البحث عن ريادة الأعمال. أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على نية الفرد في إنشاء شركة جديدة ، مثل الأسرة الشخصية والخلفية التعليمية ، والقدرة الشخصية على التعرف على فرص العمل الجديدة والعوامل البيئية الخاصة بريادة الأعمال على المستويين المنظمي والفرد (Van Stel et al, 2012:173).

ب. تكوين القيمة

من الأمور المحورية لوجود أي منظمة مدى جودة قدرتها لتكوين القيمة والقيمة المضافة ، فيجب عليها أن تسلم زبانتها قيمة اقتصادية جاذبة عن طريق إنتاج وتقديم سلع وخدمات مرغوبة . وعرفها (Kotler, 2020: 38) بأنها الفرق بين إجمالي القيمة وإجمالي التكلفة ، فالقيمة الكلية تعبر عن مجموع المزايا التي يحصل عليها الزبون من المنتج أو الخدمة ، أما التكاليف الكلية فتتمثل في التكاليف النقدية ، التقنية أو الوظيفية ، والنفسية التي يتحملها الزبون عند استخدام المنتج أو الخدمة. تستعمل تكوين القيمة أدوات متعددة لتسهيل تنفيذ استراتيجياتها على مستوى الأعمال وتستعمل سلسلة القيمة للتعرف على الموارد والعمليات الأساسية والتي تمثل القوة والمنطق التي هي بحاجة إلى تحسين ، و الفرص لتطوير الميزة التنافسية (Tur-Porcar et al, 2018:424)

إن المفهوم الأساس لسلسلة تكوين القيمة هو إضافة أكبر قيمة ممكنة بأقل تكلفة ممكنة وقياس مقدار المساهمة في القيمة المقدمة و الربح لكل جزء في السلسلة (السعيد ، 2005: 49). وتتجسد القيمة بنموذج سلسلة القيمة لبورتر هو أن سلسلة القيمة تتشكل من مجموعة من الأنشطة الرئيسية وأخرى داعمة تعمل بالتنسيق من أجل تحقيق مزايا تنافسية للمنظمة مع العلم أن تحليل قيمة كل نشاط يتطلب فهم وتحليل ومتابعة التكلفة مع تحديد مصادرها (Skokic et al, 2016: 2) كما تجدر الإشارة إلى أن الأرباح تتحقق كلما كانت قيمة المخرجات أكبر من قيمة المدخلات أي أن حصة القيمة المضافة لكل الأنشطة أكبر من التكاليف التي تحملها المنظمة نظير كل أنشطة سلسلة القيمة كما أن الخطوط

المتقطعة الظاهرة تبين التنمية التكنولوجية وإدارة الموارد البشرية يمكن إشراكها مع نشاطات رئيسية تدعم السلسلة أو بمعنى آخر أن هناك علاقات وارتباطات بين مختلف نشاطات سلسلة القيمة سواء الرئيسية منها أو الداعمة.

ج. تنمية الموارد البشرية

ظهر مصطلح التنمية البشرية ك مفهوم في عقد التسعينات من القرن الماضي ليكون بديلا عن المصطلحات السابقة (رأس المال البشري تنمية العنصر البشري) لأنه وضع الرياديين في صلب اهتمامات التنمية وان المفاهيم السابقة كانت تنظر للبشر على أنهم وسيلة للتنمية وليست غاية ولن تأخذ بنظر الاعتبار إن البشر أنفسهم هدف للتنمية (حمد و جلوب، 2020:419)

لقد بات تنمية الموارد البشرية أحد أهم الاستراتيجيات التي تتبناها المنظمات ، ولأنها السبيل الوحيد لبناء المعرفة والمهارات والخبرات للموارد البشرية العاملة بها. إن مفهوم تنمية الموارد البشرية يقصد بها تلك العمليات المتكاملة المخطط لها موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوبة أن تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي تركز على أنماط التفكير وسلوك العاملين بالإضافة إلى نوعية التعليم والتدريب ونوعية المشاركة في اتخاذ القرار والعلاقات الاجتماعية والعادات والتقاليد في تلك المنظمات. لذلك فإن تنمية الموارد البشرية هي عملية زيادة المعرفة و المهارات و القدرات للقوى العاملة و التي يتم اتقانها و اختيارها بغية رفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن (احمد، 2019: 19). وأيضاً عرفها الدكتور احمد منصور بأنها تمثل احد المقومات الأساسية في تحريك وصيانة وتنمية القدرات والكفاءات البشرية ، في جوانبها العلمية والعملية والفنية والسلوكية ومن ثم فهي وسيلة تعليمية تمد الأفراد بمعاف أو معلومات أو نظريات، ومبادئ وقيم و فلسفات تزيد من طاقة العمل والإنتاج(منصور، 1975:195).

6. مفهوم التقييم التنظيمي

التقييم عملية منتشرة في كل مكان إنها عملية تحدث ، بشكل رسمي أو غير رسمي ، في جميع المنظمات قد تكون التقييمات المشتقة صحيحة أو زائفة موضوعية أو متحيزة لكنها موجودة دائماً في المنظمات الرسمية قد تفكر في التقييم على أنه عملية تقييم أو تقييم المساهمات الحالية والمحتملة للأفراد كأعضاء في المنظمة وبصورة مختلفة ، يشير التقييم إلى العملية التي تحدد المنظمة من خلالها قيمة مواردها البشرية (Cousins & Bourgeois, 2014: 143).

تعتبر عملية التقييم في المنظمة واحدة من أكثر الوظائف تعقيداً وأهمية لا سيما أنها تواجه إبي مدير لأنه يحدد مستوى أداء الأفراد العاملين والبرامج المتنوعة في أية منظمة والتي بدورها تؤثر على إدراك الفرد لذاته وتقديره لذاته بالإضافة إلى المكافآت المالية وغير المالية التي يحتمل أن يحصل عليها الشخص وسمعة المنظمة تبعاً لذلك (Hudib, 2018: 10). اختلف الباحثين والمهتمين في مجال التقييم حول مصطلح التقييم ، إذ كان معروفاً بأنه تحديد قيمة الشيء ، ولكن التقييم كهيئة وحقل علمي لم يكن معروفاً إلى بعد ستينيات القرن الماضي إذ ظهرت مهنة التقييم لأول مرة في الولايات المتحدة على إنها مهنة مكونة من تخصصات التعليم و وعلم النفس والفلسفة وعلم الاجتماع، وتم تطوير أدوات التقييم بالاعتماد على مجموعة متنوعة من أساليب العلوم الاجتماعية (النوعية والكمية والأساليب المختلطة) لتحديد مستوى الظاهرة المراد تقييمها (Chelimsky, 2012: 80). نظراً للمقبولية التي حققها هذا النظام فقد تم استخدامه في الجانب الإداري من خلال تحليل السياسات العامة للمنظمات وانتقل استخدامه في مختلف العلوم (الاقتصاد، العلوم السياسية، علم الاجتماع، الإدارة) في فترة ثمانينات القرن الماضي اكتسب نظام التقييم أهمية خاصة كونه أصبح البديل عن نظم الرقابة التقليدية كونها أصبحت مكلفة للإدارات ولا تقدم النتائج المرجوة منها، إضافة إلى أن أنظمة التقييم أصبحت ممثلة لمناهج علمية واضحة ومبنية على أسس رصينة ويتصف بالعمل الجماعي وليس النشاط الفردي (Bourgeois & Cousins, 2013: 301). وقد عرف التقييم التنظيمي بأنه مجموعة من الأساليب والعمليات المصممة لتقييم بعض أبعاد المساهمة (الحالية أو المحتملة) في المنظمة (Martz, 2008: 18)، وتراها (Chaneta, 2014: 25) بأنها ممارسة تسعى إلى توفير درجة من الموضوعية في قياس القيمة لظاهرة معينة المقارنة مع الظواهر المشابهة الأخرى. إما (Busienei, 2017: 13) فقد أشار لها بأنها محاولة تحديد ومقارنة المطالب التي يقدمها الأداء الطبيعي لوظيفة معينة من قبل العمال العاديين مع مراعاة القدرات الفردية أو أداء العمال المعينين. ترى الباحثة بان التقييم التنظيمي هو عملية نظامية وليست عشوائية تمكن المنظمة من خلالها فحص عملها بشكل منهجي استباقي شامل لمراجعة أدائها لتحديد نقاط القوة الحالية والفرص ومن ثم يمكنها تصنيف المعلومات المكتسبة لاتخاذ القرارات .

7: أهمية التقييم التنظيمي

أصبحت التقييمات أداة ذات أهمية متزايدة في تحسين العمليات هناك عدة أسباب أدت إلى زيادة الاهتمام بتقييم المنظمات تختلف هذه الأسباب بين المنظمات والنية لاستخدام التقييم يساعد التقييم المنظمة على:

1. تطور المعدلات المعيارية لوظيفة قابلة للمقارنة في المنظمة وبالتالي القضاء على عدم المساواة في الأجور انه يزيل التناقضات الداخلية والخارجية في الأجور المدفوعة في المنظمات المماثلة (Chandi, 2015: 56-57)
2. يعطي التركيز المناسب على العوامل التنظيمية التي يتم إجراؤها بعد الفحص المناسب للعوامل المختلفة التي يحددها تحليل الوظيفة ويتم تقديمها بواسطة قيم الوظيفة فقط بعد اخذ عوامل الوظيفة المختلفة في الاعتبار (Datta, 2009: 37)
3. يساعد في تقييم الأداء. يساعد في تطوير معيار موحد لجميع الوظائف في المنظمة. يصبح من السهل جدا مراجعة معدلات الوظائف و يسهل في السيطرة على العمل ، والتدريب المناسب على الاختيار ، والحوافز للعمال ، وتبسيط العمل ، وتحسين ظروف العمل (Price, 2017: 14)
4. أن التقييم يلعب دورا حاسما في كل من السيطرة من خلال التأثير على سلوك الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية ولتحفيز الناس أو دفعهم للسعي لتحقيق الأهداف التنظيمية من خلال تعزيز أو عدم تعزيز أو معاقبة السلوك أو الأداء الذي حدث بالفعل. يمثل مفهوم التحكم المسبق في التأثير على تصورات الشخص بأن جهوده ستؤدي إلى نتائج (تقييمات) ستكون مفيدة لتحقيق مكافآت والنتائج المرغوبة الأخرى. وهذا يشير بدوره إلى أن التقييم يرتبط ارتباطا وثيقا بأنظمة المكافآت (Linnell, 2003: 23)

8. أهداف التقييم التنظيمي

يهدف التقييم التنظيمي الى تعزيز وزيادة فعالية المنظمة لمساعدتها على التكيف مع بيئتها التي تمتاز بالتقلب المستمر يمكن استخدام التقييم التنظيمي لتحديد الأهداف الآتية:

- أ. يركز على الإنجازات المتوقعة والمتحققة ، ودراسة سلسلة النتائج ، والعمليات ، والعوامل السياقية والسببية ، من أجل فهم الإنجازات أو عدم وجودها و تحديد مدى ملائمة وتأثير وفعالية وكفاءة واستدامة المنظمة (Chaneta, 2014: 25)
- ب. يوفر معلومات قائمة على الأدلة تتسم بالمصداقية والموثوقية والمفيدة ، مما يتيح دمج النتائج والتوصيات والدروس المستفادة في الوقت المناسب في عمليات صنع القرار والإدارة في المنظمة.
- ج. يعد جزء لا يتجزأ من كل مرحلة من مراحل التخطيط الاستراتيجي وهو وسيلة لتحديد الأداء المنظمي والاحتياجات لغرض زيادة القدرة والفعالية (Hay, 2010: 225).
- د. يدعم الجودة من خلال التركيز على التحسين المستمر وتطوير القدرات التنظيمية ومقارنة الأداء الحالي مع الأداء المرغوب من أجل الحصول على ميزة تنافسية وزيادة القيمة (Chaneta, 2014: 25).
- و. يساعد تقييم المرحلة المبكرة على تحديد فجوات الأداء وتحديد أولويات نقاط التركيز ، ويلعب دورا في المساعدة على إنشاء رؤية مستقبلية بالإضافة إلى أولوية الاستثمار. من خلال إظهار المشاكل المتعلقة بتدفق العملية أو الاختناقات في الأداء المنظمي ، توفر التقييمات أداة رئيسية في تحديد فرص التحسين. عند تنفيذ خطة التحول ، يمكن أن يقدم التقييم المستمر بعد ذلك التغذية الراجعة وقياس التقدم والعائد على الاستثمار (Hay, 2010: 225).

9: العوامل التي تساهم في نجاح التقييم التنظيمي

تم تحديد عدد من العوامل أو الشروط التي تؤدي إلى نجاح التقييم التنظيمي في المنظمات مبينه بالاتي (Bourgeois, & Cousins, 2013: 301):

أ. المعرفة الواعية للبيئة الخارجية: غالبا ما تخلق متطلبات البيئة الخارجية طلبا على نتائج التقييم وبالتالي تعمل كمحفز لتطوير قدرة التقييم.

ب. الهيكل التنظيمي: تعمل أنظمة وهياكل التوظيف في المنظمات على التوسط في قدرة الأفراد العاملين على التفاعل والتعاون والتواصل مع بعضهم البعض. يعتمد التقييم التنظيمي الناجح على مرونة الأدوار التنظيمية ، حيث يجب أن يكون الأفراد قادرين على الابتعاد عن مسؤولياتهم الرئيسية للمشاركة في أنشطة التقييم

ج. الثقافة التنظيمية. تعكس ثقافة المنظمة التقاليد والقيم والافتراضات الأساسية التي يتقاسمها أعضائها والتي تحدد معاييرها السلوكية. يجب أن تشجع ثقافة المنظمة المشاركة في التقييم التنظيمي على تثمين العمليات التنظيمية وتجربة مناهج جديدة لأجل تطويرها.

د. القيادة التنظيمية. الدعم الإداري ضروري لتنفيذ واستدامة قدرة التقييم داخل المنظمة

10: إبعاد التقييم التنظيمي

في الدراسة الحالية واستنادا إلى مراجعة الأدبيات تم تحديد إبعاد التقييم التنظيمي وهي (الواقع التنظيمي، الموارد المتاحة، الإمكانيات المعرفية ، المعرفة التخطيطية) الأتي عرض لذلك:

أ.الواقع التنظيمي:

يتشكل الواقع التنظيمي بعدة إبعاد تمثل متركزات أساسية للبيئة التنظيمية تتمثل هذه المحاور بالهيكل التنظيمي ، والثقافة التنظيمية ، و فرق العمل ، والاتصاف العام لدى العاملين في المنظمة اذ يتم بموجبها توزيع الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات و شبكات الاتصال التي تحدد انسياب المعلومات والمعرفة بين المستويات التنظيمية المختلفة ابتداء من الإدارة العليا وصولا الى المستويات الدنيا التنفيذية (Owen et al, 2012: 2) ويحتل موضوع الثقافة التنظيمية محورا مهما في العملية التنظيمية كونه يتكون من مجموعة القيم والمعتقدات واللغة المشتركة ولرموز والأساطير والقصص والعادات المشتركة. اذ تمثل هذه المفردات جوانب سلوكية وقيمة ترتبط بقم القيادة العليا وتأثير ذلك على المنظمة عموما ، اذ يتأثر سلوك الأفراد والعمليات بهذا الموضوع بشكل أساسي فمثلا إذا ما اريد ان يكتب لعملية التغيير التنظيمي لها النجاح دون وجود قيم عليا تجعل من موضوع التغيير حاسما ومهما ويرتبط بحضور المنظمة ومستقبلها في وسط بيئة سريعة التغيير وراغبة في تحقيق الاستدامة التنظيمية(أغالي وإدريس، 2009، 285)، كما يمكن تأثير الثقافة التنظيمية في تحسين الواقع التنظيمي كونها تتألف من عوامل غير ملموسة لكن لها الدور الكبير في بلورة سلوك العاملين وبالتالي يحتاج الواقع التنظيمي خبرة وتمرس في كيفية قيادة مواضيع الثقافة التنظيمية لتمكين الإدارة العليا من الوصول إلى تكوين السلوك منظم لكافة العاملين بأفضل تمثيل في المنظمات (إبراهيم ، 2017، 19)، ويحتل فريق العمل ذو مهارات عالية الأهمية الكبرى في الواقع التنظيمي اذ انه من المفروض ان يمتلك هذا الفريق خبرات عميقة ويتحمل مهام توضيح رسالة المنظمة وغاياتها وإيصالها إلى كافة الأطراف الداخلية والخارجية من جهة ومتابعة عمليات الإشراف والرقابة وسلامة اختيار وتنفيذ الإستراتيجية في كافة المراحل.

ب.الموارد المتاحة:

يطلق على عملية المسح الداخلي بالتحليل التنظيمي و يهتم أساسا بتشخيص وتطوير موارد المنظمة وهي كل الموجودات والإمكانات والمهارات والعمليات التنظيمية والمعلومات والمعرفة والخصائص التنظيمية ، والموارد البشرية ، وقد تكون الموارد ملموسة كالمكانن والمباني والأموال والمواد الأولية والمصنعة ، أو غير ملموسة كسمعة الشركة وبراءات الاختراع والمهارات الفنية ومعرفة والسمعة وتعد الموارد غير الملموسة من أهم موارد المنظمة ومكامن قوتها ، و تشير إلى قدرة الشركة على أداء نشاط حيوي أو مهام مميزة وذلك بتوظيف مواردها على وفق تنسيق تكاملي هادف بصورة فاعلة وكفاءة تزيد من القيمة المتحققة للزبون (David, 2011: 57) .

وهناك خمس خطوات لتطبيق مدخل تحليل الموارد ،هي (Grant,2008:136):

1. تصنيف موارد المنظمة وتحديد على وفق نقاط القوة والضعف
2. تحديد دقيق وتقييم جيد لقدرات المنظمة أو الكفايات الجوهرية التي تستطيع المنظمة انجازها بشكل متميز عن الآخرين وذلك من خلال استخدام التصنيف الوظيفي لأنشطة المنظمة الرئيسة في التسويق والإنتاج والموارد البشرية والتحويل ، لكونها تشمل معظم الجوانب الواجب تغطيتها .
3. تأشير إمكانية تحقيق هذه الموارد للربح في المستقبل من خلال تواصل او استدامة الميزة التنافسية إضافة إلى تحقيق العوائد منها .
4. اختيار الإستراتيجية المناسبة لاستثمار هذه الموارد في ضوء الفرص المتوقعة وبلا شك فان الإستراتيجية التي يتم اختيارها تتوقف على خصائص الموارد لاسيما الكفايات الجوهرية للمنظمة التي يصعب تقليدها إضافة إلى أهمية استدامتها .

5. تعيين فجوات الموارد وتحديد لها والعمل على كيفية تقليص نقاط الضعف وتنمية أسس سليمة للموارد والمحافظة عليها بهدف زيادة مساحة الفرص الاستراتيجية .

ويبدو جليا الأهمية الحيوية لمدخل الموارد في تأشير وتحديد قدرات المنظمة ومواطن قوتها التي تدفعها نحو استثمار المزيد من فرص النجاح وبناء الميزة التنافسية المستدامة ، او مواطن ضعفها والثغرات او الفجوات التي تتطلب تلافيا و الاحتراس واليقظة وتجنب التهديدات المحدقة بمستقبل المنظمة .

ج.الإمكانات المعرفية:

تم تعريف (Ostolaza et al, 2016:4) الإمكانات المعرفية بأنها المهارات القائمة على الذكاء فعند تنفيذ أي مهمة من البسيطة إلى الأكثر تعقيدا تحتاج للقيام باليات كيف نتعلم وكيف نفكر في حل المشكلة أو هي القدرة على التفكير واكتساب المعرفة واستخدامها و عرفت الإمكانات على أنها قدرة الشركة على أداء مجموعة منسقة من المهام باستخدام الموارد المنظمة لتحقيق نتائج معينة (Evans et al, 2017:5). اما (Attia&Salama, 2018:2) عرفا الإمكانات على أنها القدرة على استخدام الموارد لأداء المهام والأنشطة. فمخططات ذات الموارد القيمة والنادرة والفريدة من نوعها وغير القابلة للاستبدال سوف تكون قادرة على تحقيق استراتيجيات خلق القيمة التي لا يمكن تكرارها بسهولة من قبل المنافسين. وعرفت الإمكانات على أنها كيفية قيام الشركة بتوزيع الموارد لتوليد القيمة وتحقيق الأهداف المنظمة، إما المعرفة فقد عرفت على أنها قدرة العمل بفاعلية (Yang & Chen, 2007:97) وأوضح (Gustafsson&Woiff, 2015: 177) بأن الإمكانات المعرفية ذات أهمية كبيرة بكونها تساعد على حل المشكلات الجديدة او الحالات التي لا تقدم فيها إجابات، وتعتبر محدد مهم لتنمية قدرات المعرفية وتساعد على اكتساب المهارات والمعرفة في وقت مبكر وتستخدم في المجالات التي تتطلب فهم العلاقات المعقدة مثل القراءة والحساب والتفسير المجرد والقدرة على معالجة المعلومات في مختلف المجالات، وفي الاتجاه نفسه ذكر (Furnham, 2008:38) الإمكانات المعرفية تساعد الأفراد على التعلم بشكل أسرع، ويكون لديهم مخزون كبير من المعرفة ويميلون إلى أن يكونوا أكثر ثقة بأنفسهم فكريا وكذلك تساعد على حل المشاكل بكفاءة أكبر وبالتالي فإن الإمكانات المعرفية هي أفضل مؤشر لأداء العمل وأشار (Zhang et al, 2013: 3) إن الإمكانات المعرفية، تساعد على معالجة المعلومات المعقدة في الحياة اليومية ابتداء من حل المشاكل إلى التكيف الاجتماعي والتنبؤ بالأداء بشكل أفضل، والدقة والكفاءة في أداء المهام المطلوبة وكذلك تساعد على اختيار أفضل الاستراتيجيات لحل المشاكل الجديدة ويمكن أن تعد الإمكانات المعرفية على أنها تمكن المنظمات الموائمة مع متطلبات البيئة الخارجية بهدف تحقيق التوازن بين عوامل البيئة الداخلية والخارجية.

ء.المعرفة التخطيطية :

يمتاز هذا المفهوم بالحداءة الإدارية وتتميز من خلال الربط ما بين مفهومين مهمين هما المفهوم الأول عملية التخطيط، والمفهوم الثاني المعرفة، ويجسد بحد ذاته موضع قوة للمنظمة على طريق أهدافها بشكل فاعل ومستمر يقود مفهوم المعرفة التخطيطية إلى ضرورة تحول الاهتمام من التركيز على التنبؤ بالمستقبل إلى فهم أساسيات النجاح الرئيسية في القطاع الذي تعمل فيه المنظمات، وان المعرفة التخطيطية تؤدي إلى تركيز موارد المنظمة حول تحقيق الميزة التنافسية القادرة على البقاء لأطول فترة ممكنة (Gluck, et.al, 1982, 21) وأشار (Sweller et al, 1998:346) تعد القدرة على تحديد المعرفة التخطيطية هدفاً مهماً لكل من التقييم والتعليم. وهناك أدلة تشير إلى أن عمق المعرفة يتحسن عندما تصبح المعرفة إجرائية ، وأن الخبرة تزداد مع اكتساب المعرفة التخطيطية (Chi et al, 1982:360).

هناك أيضاً أدلة تشير إلى أن تطوير المعرفة والخبرة في مجال لا ينتقل بالضرورة من التصريحي ، إلى الإجرائي ، إلى التخطيطي بطريقة مرتبة سلس (Rittle-Johnson et al, 2001:345) وان المعرفة التصريحية والإجرائية موجودة جنباً إلى جنب مع المعرفة التخطيطية .

وبرئ يبري واخرون المعرفة التخطيطية السياقية تعكس فيها هيكلها عميقا للمجال ، ولكن هذا السياق العالي يمكن أن يكون له تكلفة أيضا. قد يضع قيودا على توافر معلومات معينة وفي بعض الحالات يمكن أن يؤدي إلى فشل غير المتوقع في نقل المعرفة (Birney et al, 2005) (346) وترى الباحثة يجب على المنظمة ان تنقب عن الفرص الخارجية ونقاط القوة الداخلية وجمع البيانات المهمة ومعالجتها وتحويلها إلى معرفة

منظمة لغرض جدولة الموارد وللكشف عن الاختلاف ما بين المراد تنفيذه وما بين ما تم تحقيقه فعلا إذ تساعد المدير ان يتخذ القرار بشكل دقيق ومحسوب ومرتبطة بقبليات المنظمة لتتواءم مع متطلبات السوق ورغبات كاف أصحاب المصالح بهدف الاستقرار والنمو للمدى البعيد.

ثالثا: الإحصاء الوصفي

وصف وتشخيص وتحليل متغيري البحث

(الدافعية الريادية، التقييم التنظيمي)

أولاً: وصف وتشخيص المتغير المستقل المؤثر الدافعية الريادية:

يمثل المتغير المستقل المؤثر بالدافعية الريادية، وقد قيس من خلال ثلاث إبعاد (الاستعداد الريادي، تكوين القيمة، تطوير الموارد البشرية) في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد خلص التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد الدافعية الريادية على النحو الآتي:

حصلت الدافعية الريادية على وسط حسابي (3.36) معتدل على المستوى العام، فنالت اهتمام نسبي (67.2%) متوسط من قبل الجامعة، ومعامل اختلاف نسبي (15.84%)، وانحراف معياري (0.532) لبشير الى اتفاق العينة وتجانس آرائها وتقاربها حول امتلاك الجامعة للقدرة التي من شأنها إضافة قيمة متميزة للسلوك المنظمي وبما يحقق التميز في الأداء والتفوق في المنافسة، وقد حصل المتغير المستقل اجالاً على قيمة (T) المحسوبة (10.576) وهي تزيد عن قيمتها الجدولة عند مستوى المعنوية (0.05)، اما على مستوى الإبعاد التي قيس بها المتغير المستقل، فرتبها التحليل الإحصائي الوصفي بحسب معامل الاختلاف النسبي من الأقل اختلاف الى الأكثر اختلاف وبحسب الآتي:

حاز تنمية الموارد البشرية على الترتيب الأول، ومعامل اختلاف نسبي (13.91%) الأقل من بين الإبعاد الثلاثة، إذ نال اهتمام الجامعة النسبي (72.2%) الجيد في عدها للمورد البشري المحور الرئيس لمجمل العمليات الإدارية، وبدونه لا يمكن تحقيق النجاح والتفوق، فحصل البعد نتيجة لهذا الاهتمام على وسط حسابي (3.61) مرتفع، وبانحراف معياري (0.502) ليؤكد على اتفاق وتجانس مرتفع في آراء العينة، لبشير إلى التوافق والانسجام والتقارب العالي حول حرص الجامعة على الاحتفاظ بأفرادها وعدم رأس مال فكري لا يمكن التفريط والاستغناء عنه، في ظل امتلاكها لنظام شامل وفاعل لتوظيفهم، والعمل على تصميم برامج لتطوير أفرادها على أساس تقييمهم بحسب الخبرة والمهارة والجدارة المعرفية، إذ تميل الى استقطاب أصحاب الخبرة المتميزة، وتحديد لهم الحوافز والمكافآت لتشجيعهم على النمو والنجاح المستمر، وقد رجحت هذه السلوكيات والأنشطة بقيمة (T) المحسوبة (10.459-2.660)، لاسيما وان الاهتمام النسبي بهذه الممارسات من قبل الجامعة (-80.8% 66.4%) من المتوسط إلى الجيد.

وفي الترتيب الثاني حل الاستعداد الريادي ومعامل اختلاف نسبي (16.48%)، وبوسط حسابي (3.29) معتدل المستوى، وينال اهتمام الجامعة النسبي (65.8%) المتوسط من خلال القدرة المضافة سواء على مستوى الإدارة أو الأفراد، لتكون قاعدة انطلاق نحو أي نشاط جديد يميزها عن الجامعات الأخرى.

وبالعودة لنتائج الجدول (1)، يجد الباحث تكوين القيمة بالترتيب الثالث ومعامل اختلاف نسبي (23.76%)، لينال الاهتمام النسبي (63.4%) المتوسط من قبل الجامعة كونه مؤشر يعبر عن التميز في النشاط الأكاديمي، وتقديم كل ما من شأنه تحقيق الرضا سواء لأصحاب المصلحة أو الجامعة على حد سواء، فحاز إجمالاً على وسط حسابي (3.17) معتدل المستوى، وبانحراف معياري (0.753) وقيمة (T) المحتسبة (2.145) لترجح التوفر والممارسة على ضعفها ومحدوديتها، لتشير إلى عدم تردد الجامعة وملاكاتها في تعديل الخطط والأهداف في ضوء حاجة مستفيديها، لاسيما وان رسالتها تعبر عن تعزيز مكانتها باستمرار، فضلاً عن المتابعة بشكل جدي لمواقف أفرادها جميعاً.

الجدول (1) تحليل ومناقشة الدافعية الريادية (n=147)

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاختبار التائي	معامل الاختلاف %
الاستعداد الريادي	3.29	0.542	65.8	4.640	16.48
تكوين القيمة	3.17	0.753	63.4	2.145	23.76

13.91	10.576	72.2	0.502	3.61	تنمية الموارد البشرية
15.84	10.576	67.2	0.532	3.36	البافعية الريادية

ثانياً: وصف وتشخيص التقييم التنظيمي

يمثل المتغير التابع (المؤثر) بالتقييم التنظيمي والذي تحاول الباحثة تحسينه، وقد قيس من خلال أربع أبعاد (الواقع التنظيمي، الموارد المتاحة، الإمكانيات المعرفية، المعرفة التخطيطية) في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وقد خلص التحليل الإحصائي الوصفي لأبعاد التقييم التنظيمي على النحو الآتي:

حصل التقييم التنظيمي على وسط حسابي (3.29) معتدل المستوى على المستوى العام للمتغير المعتمد، فنال اهتمام نسبي (65.8%) متوسط ، وبمعامل اختلاف نسبي (21.98%) ، وبانحراف معياري (0.723) يشير إلى اتفاق العينة وتجانس آرائها وتقاربها حول تبني الجامعة جميع الإجراءات المعرفية التي تعبر عن عملية نظامية تستهدف اختيار أفضل البدائل لعملياتها الجامعية، لتأخذ بنظر الاعتبار عامل الوقت والكلفة والاستعمال الأمثل للموارد ، وقد حصل المتغير إجمالاً على قيمة (T) المحسوبة (4.016) وهي تزيد عن قيمتها المحدولة عند مستوى المعنوية (0.05)، إما على مستوى الإبعاد التي قيس بها البعد ، فقد رتبها التحليل الإحصائي الوصفي بحسب معامل الاختلاف النسبي من الأقل اختلاف إلى الأكثر اختلاف وبحسب الآتي:

حازت الإمكانيات المعرفية على الترتيب الأول ، وبمعامل اختلاف نسبي (15.60%) الأقل من بين الإبعاد الأربعة التقييم التنظيمي، فحاز على اهتمام الجامعة النسبي (67.6%) المتوسط في امتلاك الإمكانيات المعرفية البشرية ، والتقنية النادرة والمتوفرة ذات الكفاءة والتي قد لا يمتلكها المنافس أو يصعب عليه امتلاكها أو محاكاتها، فحصل البعد نتيجة لهذا الاهتمام على وسط حسابي (3.38) معتدل المستوى ، وبانحراف معياري (0.527) يشير إلى اتفاق وتجانس مرتفع في آراء العينة ، ليرجح توفرها وممارستها من خلال امتلاك رؤية واضحة لإفراء عن واقع مستقبلها، فضلاً عن خضوع جميع ملاكات الجامعة لبرامج التطوير المؤسسي ، كما توفر الجامعة مختلف البيانات اللازمة لأداء واجباتهم. وفي الترتيب الثاني حل المعرفة التخطيطية وبمعامل اختلاف نسبي (24.69%) ، وبوسط حسابي (3.35) معتدل المستوى، وينال اهتمام الجامعة النسبي (67%) المتوسط من خلال القدرة انجاز التخطيط بالاستناد إلى المعرفة الفعلية الموثقة التي تتضمن مختلف مستويات الجامعة ، لغرض جدولة الموارد ، والكشف عن الاختلاف بين ما يطلب تنفيذه وما تم إنجازه بشكل فعلي، مما يشير إلى ترجيح ميل الجامعة إلى الالتزام بالنهج التخطيطي المستند إلى الواقع والمعتمد من قبل ملاكاتها عند انجازهم للمهام الموكلة إليهم، فضلاً عن ميلها إلى دعم جهود البحث والتطوير وما يسهم في تطوير وتحسين أداؤهم.

فيما تجد الباحثة الموارد المتاحة بالترتيب الثالث وبمعامل اختلاف نسبي (26.41%)، فنالت الاهتمام النسبي (64.6%) المتوسط من قبل الجامعة في توفير أفضل الموارد خصوصاً النادر منها ، والعمل على توزيعها بحسب متطلبات العمليات التشغيلية والأنشطة الإدارية وما يضمن عدم الهدر فيها ، فحاز إجمالاً على وسط حسابي (3.23) معتدل المستوى ، وبانحراف معياري (0.853) وقيمة (T) المحتسبة (2.702) لترجح التوفر والممارسة على ضعفها ومحدوديتها ، مما يشير إلى ميل الجامعة إلى إدراك حاجة ملاكاتها للبرامج المختلفة للتكنولوجيا الحديثة ، وتوفيرها للموارد المنظمة لهم وبما يمكنهم من انجاز العمل.

وبالعودة لنتائج الجدول (2)، تجد الباحثة الواقع التنظيمي بالترتيب الرابع وبمعامل اختلاف نسبي (31%)، لينال الاهتمام النسبي (64.2%) المتوسط بقدرة الجامعة على تشخيص نقاط القوة والضعف داخلها، ومدى حاجتها لإجراء نشاط إداري جديد من شأنه توفير القدرة على تحديد دقيق لإيجابية اعتماد مهام جديدة أو مشروعات تنقل الجامعة لواقع تنافسي أكثر قوة ، فحاز الواقع التنظيمي إجمالاً على وسط حسابي (3.21) معتدل المستوى ، وبانحراف معياري (0.995) وقيمة (T) المحتسبة (2.111) لترجح التوفر والممارسة على ضعفها ومحدوديتها ، مما يشير إلى ضعف تشجيع الجامعة للإمكانيات المتميزة لأفرادها عند تنفيذ مهامهم بكفاءة ، مما أدى إلى محدودية فهمهم لإستراتيجيتها بشكل واضح ، لتنال الفئتين وسط حسابي (2.90-2.99) معتدل.

الجدول (2) تحليل ومناقشة التقييم التنظيمي (n=147)

ت	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاختبار الثاني	معامل الاختلاف %
	الواقع التنظيمي	3.21	0.995	64.2	2.111	31
	الموارد المتاحة	3.23	0.853	64.6	2.702	26.41
	الإمكانيات المعرفية	3.38	0.527	67.6	7.219	15.60
	المعرفة التخطيطية	3.35	0.827	67	4.235	24.69
	التقييم التنظيمي	3.29	0.723	65.8	4.016	21.98

ومن مراجعة الجداول السابقة، يجد الباحث توفر الدافعية الريادية بوسط حسابي (3.36) معتدل ومعامل اختلاف نسبي (15.84%)، مما يشير الى اتفاق عالي على اهتمام الجامعة بالدافعية الريادية وهذا ما يتوافق مع توجهها البحثي والأكاديمي وإكساب أفرادها وزبائنها، فيما كان الوسط الحسابي للتقييم التنظيمي (3.29) معتدل المستوى ومعامل اختلاف نسبي (21.98%)، اذ نال المتغير المعتمد اقل الأوساط الحسابية، فكانت العينة أكثر اختلاف عليه، اذ تولد اتفاق على توفر الدافعية الريادية بالترتيب الأول، بينما كان الترتيب الثاني للتقييم التنظيمي، وكما موضح بنتائج الجدول (3).

الجدول (3) ترتيب المتغيرات بحسب معامل الاختلاف النسبي

الترتيب	الأهمية النسبية %	معامل الاختلاف %	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الأول	67.2	15.84	0.532	3.36	الدافعية الريادية
الثاني	65.8	21.98	0.723	3.29	التقييم التنظيمي

ثالثاً: اختبار فرضيات التأثير

فرضيات التأثير لمتغير البحث المستقل (الدافعية الريادية وإبعادها)، في التقييم التنظيمي على المستوى الكلي والإبعاد، باستعمال الأساليب والطرائق الإحصائية والمتمثلة في تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وعبر الفرضية الرئيسة وبحسب المعادلة الانحدار الآتية:

$$Y = a + \beta_1 (x_{i1}) + \beta_2 (x_{i2}) + \dots + e_i$$

ويمثل (a) قيمة الثابت (Constant)، وهو قيمة المتغير (Y) المعتمد عندما تكون قيمة المتغير المستقل تساوي صفراً، بينما تشير قيمة الميل الحدي (β) على ان الانحراف في المتغير المستقل بمقدار واحد ستزيد من قيمة المتغير التابع بمقدار مضروب الانحراف المعياري للمتغير التابع في قيمة الارتباط، وقد اختبر تقدير القيم ومؤشرات الإحصائية وفقاً لآراء عينة البحث (94) مشاهدة، واعتمدت الباحثة معادلة الانحدار البسيط والمؤشرات الإحصائية ($P = 0.05$)، ($T = 1.96$)، ($F = 3.841$) الجدولية، لقبول او رفض الفرضية أعلاه وكما يأتي:

التحقق من الفرضية الرئيسة: لا تؤثر الدافعية الريادية بأبعادها في التقييم التنظيمي تأثيراً معنوياً

فسر النموذج المختبر للدافعية الريادية والمتجسد بأبعادها (الاستعداد الريادي، تكوين القيمة، تطوير الموارد البشرية) ما نسبته (70.5%) من التغيرات التي تطرأ على التقييم التنظيمي، اذ كانت قيمة معامل التفسير المصحح ($AR^2 = 0.705$)، فيما تعزى النسبة المتبقية من النموذج (29.5%) لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج البحث المختبر، بينما كانت قيمة معامل التفسير ($R^2 = 0.717$)، فيما كانت قيمة (F) المحسوبة (59.993) للنموذج عند مستوى الدلالة (0.000)، وهي أكبر من قيمتها الجدولية (3.841)، عند مستوى الدلالة (0.05) ومن كل ما سبق تُقبل الفرضية البديلة (تؤثر الدافعية الريادية بأبعادها مجتمعة في التقييم التنظيمي تأثيراً معنوياً) وترفض فرضية العدم، اذ وُجد تأثير لبعد تكوين

القيمة (0.515) عند مستوى الدلالة (0.000) وبقية (T) المحسوبة (5.009) ، فضلاً عن وجود تأثير إيجابي معنوي لتطوير الموارد البشرية (0.450) عند مستوى الدلالة (0.000) وبقية (T) المحسوبة (3.791) في (التقييم التنظيمي) ، بينما كانت قيمة الثابت (-0.520)، أي عندما تكون قيمة الميل الحدي تساوي صفر، أو قيمة الدافعية الريادية بأبعادها مجتمعة تساوي صفر، فإن قيمة التقييم التنظيمي في جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مساوية لقيمة الثابت، وكما موضح بنتائج الجدول (4) ، وبحسب معادلة التنبؤ الآتية:

$$\text{التقييم التنظيمي (Y)} = (-0.520) + 0.515 * (\text{تكوين القيمة}) + 0.450 * (\text{تطوير الموارد البشرية})$$

الجدول (4) تأثير ابعاد الدافعية الريادية مجتمعة في القيم التنظيمي (n=147)

التقييم التنظيمي								الابعاد
Sig.	F	Tβ	Sig.	AR ²	R ²	β	α	
0.366	59.993	0.910	0.000	0.705	0.717	0.130	-0.520	الاستعداد الريادي
0.000		5.009				0.515		تكوين القيمة
0.000		3.791				0.450		تمية الموارد البشرية

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.26)

رابعا: الاستنتاجات والتوصيات

1: الاستنتاجات الجانب التطبيقي للبحث

أثبتت اهتمام الجامعة بالاستعداد الريادي وبما يحسن من مستوى الدافعية الريادية التي ترغب في تبنيها نتيجة لبنل ملاكاتها الجهد الاستثنائي لإنجاز مهامهم الوظيفية، وبشكل خاص عندما تأخذ منجزاتها الحالية كنقطة انطلاق الى مستقبل أفضل. ب. أظهرت الجامعة قدرتها على تكوين القيمة وبما يرفع دافعيها الريادية، اذ لا تتردد في تعديل خططها وأهدافها في ضوء حاجات زبائنها وتبدل أذواقهم، وتشخص مواطن الخلل في أداء أفرادها أحيانا بشكل دقيق.

ج. حرصت جامعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تعزيز دافعيها الريادية بتطوير مواردها البشرية، لاسيما وإنها تحرص على الاحتفاظ بهم، وتقدم رأس مالها الفكري، ولا يمكنها الاستغناء عنهم، فضلاً عن استقطابها لنوي الخبرات المتميزة من سوق العمل.

ج. أظهرت الجامعة قدرتها على امتلاك التقييم التنظيمي وعملت على رفده بواقع تنظيمي يستند الى مبدأ التعايش بين ملاكاتها التدريسية بغض النظر عن المفروقات والاختلافات الفردية بينهم، فضلاً عن الفهم محدود الوضوح لإستراتيجيتها من قبلهم.

هـ. عمدت الجامعة الى اعتماد الموارد المتاحة في تحسين مستوى التقييم التنظيمي من خلال تشخيصها بشكل دقيق للموارد النادرة للملاكاتها التدريسية ومدى حاجتها لها، اذ تسود ثقافة منع الهدر في مختلف أنواع الموارد بينهم لكنها لا تلي الطموح.

و. عززت الجامعة التقييم التنظيمي بالإمكانيات المعرفية، لاسيما وإنها تمتلك أنظمة معلومات محدثة يستفيد منها ملاكاتها التدريسية والوظيفية في العمل، فضلاً عن ميلها المحدود الى مقارنة إمكانياتهم مع مثيلاتها في النشاط الأكاديمي لتحديد فجوة الأداء.

ز. ثبتت اهتمام الجامعة بالمعرفة التخطيطية وبما يحسن من مستوى التقييم التنظيمي ، وخاصة عندما تستجيب الى التغيرات البيئية التي يطلبها ملاكاتها في أنشطتهم، فضلاً عن ميلها المحدود الى برمجة احتياجاتهم على أساس استراتيجيات دقيقة تخطط إليها بشكل مسبق.

ثانياً: التوصيات

أ- ضرورة اهتمام الجامعة بالاستعداد الريادي، بصفته قوة مضافة لأدائها وإفرادها، ليكون انطلاق لأي نشاط جديد يزيد من دافعيها الريادية من خلال اعتماد الآليات الآتية:

1. تدريب الأفراد على العمل بمختلف الظروف سواء المتوقعة أو غير المتوقعة.
 2. تفعيل ثقافة التعاون والانفتاح على الآخرين وبما يحسن من مستوى مخرجاتهم.
 3. بذل مختلف الجهود الاستثنائية أو الطبيعية عند انجاز المهام الوظيفية.
 4. دعم الأنشطة الإبداعية الريادية لدى ملاكات الجامعة.
 5. اخذ العبر من التجارب الناجحة وجعلها منطلقاً نحو انجاز المهام الجديدة.
- ب. العمل على تحسين تكوين القيمة، كونه مؤشراً لتمييز النشاط الأكاديمي للجامعة، وتقديم كل ما من شأنه تحقيق الرضا لجميع أصحاب المصلحة من خلال:**
- 1- تشخيص مواطن الخلل لدى أفرادها عندما يقل عطائهم عن مستوياته المعتادة.
 2. تعزيز قيمة أفراد الجامعة باستمرار، والإطراء على جهودهم ومتابعة انجازاتهم ومواقفهم وتمنيها إن تطلب الأمر، أو تعديلها في ضوء الخطط والأهداف المتجددة وفقاً لحاجة رباتها.
 3. الاهتمام برسالة الجامعة كونها المعبر عن موقعها وتميزها وأسلوب تأديتها لمهامها وجعلها معلنة ومكتوبة أمام الجميع.
- ج. ضرورة تعزيز الدافعية الريادية من خلال الاهتمام الإضافي بتطوير الموارد البشرية للكلية كونه العنصر الحيوي والجوهري لجميع العمليات الإدارية والمهنية وبدونه لا يمكنها من تحقيق النجاح والاستمرار في القطاع التعليمي من خلال اعتماد الآليات الآتية:**
1. منح الحوافز والمكافآت لتشجيع ملاكاتها على تقديم أقصى ما لديهم من إنتاجية تستديم من خلالها النجاح وتحقيق النمو في القطاع الأكاديمي.
 2. اعتماد نظام شامل وفعال وموضوعي لتوظيف الأفراد الجدد.
 3. تفعيل برامج التدريب ذات التوجه الريادي المستند الى المهارة والمبادأة والخبرة، فضلاً عن تصميم برامج تحاكي حالات التميز والنجاح عند مواجهة مختلف الظروف.
- د. العمل على تحسين مستوى الاهتمام بالواقع التنظيمي للجامعة وبما يزيد من قدرتها على التقييم التنظيمي من خلال:**
1. تشجيع الإمكانيات المتميزة للموظفين وبما يسهم في تمكينهم على تنفيذها بكفاءة.
 2. إيضاح إستراتيجية الجامعة لملاكاتها التدريسية والوظيفية وبما يسهم في سرعة تنفيذها.
 3. إشاعة مبدأ التعايش وسلوكيات المواطنة المنظمية وترك الاختلافات الفردية جانباً.
 4. تكيف العمل بين الهيكل والمسؤوليات وتوضيح الأدوار، وبما يجعلها تبلغ أهدافها بكفاءة وفعالية.
- هـ. الحفاظ على موارد الجامعة والعمل على استدامتها ومنع الهدر والضياع، بغية تحسين التقييم التنظيمي لها من خلال:**
1. تعزيز ثقافة منع الهدر والضياع في مختلف أنواع الموارد والحفاظ عليها من النضوب.
 2. تطوير برامج الأداء الفردي والجماعي وبما يتلاءم مع مواردها وقدراتها.
 3. اعتماد التكنولوجيا المطورة والحديثة في مختلف أقسامها ووحداتها.
- و. ضرورة تعزيز الاهتمام بالإمكانيات المعرفية التي تميز الجامعة عن الجامعات الأخرى وبما يسهم في تحسين مستوى التقييم التنظيمي من خلال اعتماد الآليات الآتية:
1. استعمال المقارنة بين قدرات وإمكانيات ملاكات الجامعة مع جامعات متميزة، كمقارنة مرجعية في تحديد فجوة النجاح والتميز.
 2. توفير البيانات والمعلومات لجميع أفرادها عند الحاجة من خلال أنظمة دعم القرار.
 3. خضوع جميع أفراد الجامعة الى التطوير المستمر وبما يتلاءم مع رؤيتها المستقبلية.
- ز. ينبغي الاهتمام الإضافي بالمعرفة التخطيطية من خلال التركيز على الإنجاز والمعرفة الفعلية الموثقة في جميع الأقسام والمستويات المنظمية، وبما يضمن جدولة الموارد والكشف عن الاختلاف بين المخطط والفعل، وصولاً الى مراحل متقدمة من التقييم التنظيمي .
- المصادر :**
- أولاً: المصادر العربية**

- احمد ، عبد السلام، (2019)، دور القيادة الإدارية في تغير وتطوير الموارد البشرية في العراق، مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية- المجلد 1 ، العدد 2، ص 11-23.
- احمد منصور : (1975قراءات في تنمية الموارد البشرية ،وكالة المطبوعات ،الكويت
- الحراحشة ، مُحمَّد احمد و البشاشة ، سامر عبد المجيد ، (2006) ، " أثر حاجات ماكللاند McClelland، على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الأجهزة الحكومية في محافظة الكرك " ، مجلة جامعة الشارقة للعلوم البحتة والتطبيقية المجلد 3 ، العدد 2
- حمد، عماد عبید و جلوب، نراس عدنان، (2020)، أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية الأساليب والوسائل دراسة نظرية تحليلية، مجلة الآداب ، العدد 134.
- حمزة، لفتير، (2009)، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول / مع دراسة حالة برنامج Cree Germe المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية والحرف – سطيف- رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير والعلوم التجارية ، جامعة أ محمد بوقرة بومرداس
- ألسعيدى يعرب عدنان (2005)"تحليل استراتيجيات مصفوفة قيمة الزبون كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية" دراسة ميدانية تحليلية في عينة من فنادق الدرجة الأولى في بغداد،رسالة ماجستير، كلية الإدارة و الإقتصاد جامعة بغداد.
- الغالبي، طاهر و إدريس ، وائل، (2009)، الإدارة الإستراتيجية : منظور منهجي متكامل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- كمال مُحمَّد المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط2، دارا لفكر للنشر والتوزيع، عمان، 1995 ف .
- مُحمَّد قاسم القريوتي، (2009)، السلوك التنظيمي ،دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال ،عمان ، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع .
- ثانياً:المصادر الأجنبية**
- Attia A., & Salama, I. (2018). Knowledge management capability and supply chain management practices in the Saudi food industry. *Business Process Management Journal*, 24(2), 459–477.
- Boiton & Thompson , (2004) , Entrepreneurs / Talent , Temperament , Technique , 2th .Ed ,Elsevier Butter Worth Heinemann , U.K
- Bourgeois, I., & Cousins, J. B. (2013). Understanding dimensions of organizational evaluation capacity. *American Journal of Evaluation*, 34(3), 299–319.
- Bourgeois, I., & Cousins, J. B. (2013). Understanding dimensions of organizational evaluation capacity. *American Journal of Evaluation*, 34(3), 299–319.
- Boyles, T. (2012). 21 St Century Knowledge , Skills , and Abilities and Entrepreneurial Competencies : a Model for Undergraduate Entrepreneurship Education. *Journal of Entrepreneurship Education*, 15, 41–56.
- Busienei, E. (2017) Effect of job evaluation on employees job satisfaction: a comparative Analysis of male and female employees at Airtel Kenya, Masters project. University of Nairobi, Vol. 1 Iss. 1, 2020 (pp. 1-24)

- Candra, N., & Nasution, R. A. (2014). Gadjah Mada international journal of business. Gadjah Mada International Journal of Business, 16(1), 69–88
- Chandi, S.,(2015), Job evaluation: definition, concept, need and benefits of job evaluation,
- Chaneta, I. (2014). Effects of job evaluation on decision involving pay equity, Asian social Science, 10(4), 123-131.
- Chaneta, I. (2014). Effects of job evaluation on decision involving pay equity, Asian social Science, 10(4), 123-131.
- Chelimsky, E. (2012). Valuing, evaluation methods, and the politicization of the evaluation process. New Directions for Evaluation, 133, 77–84
- Chen JK, Chen IS(2012). Critical creativity criteria for students in higher education: Taking the interrelationship effect among dimensions into account. Quality & Quantity, 46, 4, 1057-1075
- Cousins, J. B., & Bourgeois, I, (2014). Organizational capacity to do and use evaluation [Special issue]. New Directions for Evaluation, 141.
- Datta, L. (2009). Golden is the sand: Memory and hope in evaluation policy and evaluation practice. New Directions for Evaluation, 123, 33–50.
- David, Fred R.(2011)" Strategic Management: Concepts and Cases" Prentice Hall, Boston
- Elfving , Jennie & Brannback , Malin & Carsud , Alan, (2009), " Toward_A contextual Model of Entrepreneurial Intentions " , 1th .Ed, Springer Science + Business Media , LLC , 233 Spring Street New York , U.S.A
- Evans, J. M., Brown, A., & Baker, G. R. (2017). Organizational knowledge and capabilities in healthcare: Deconstructing and integrating diverse perspectives. *SAGE Open Medicine*, 5,
- Furnham, A. (2008), "Personality and intelligence at work Exploring and explaining individual differences at work", Routledge
- Glueck, C. J., Hastings, M. M., Allen, R. D., Hogg, E., Baehler, L., Gartside, P. S., Phillips, D., Jones, M., Hollenbach, E. J., Braun, B. & Anastasia, J. V. (1982). Sucrose polyester and covert caloric dilution. American Journal of Clinical Nutrition 35,
- Grant , R.M. 2008 " Contemporary Strategy Analysis "John Wiley & Sons Ltd, U.K
- Gustafsson, J. E., & Wolff, U. (2015), "Measuring fluid intelligence at age four", Intelligence, Vol.50, Pp.175-185
- Hay, K. (2010). Evaluation field building in South Asia: Reflections, anecdotes, and questions. American Journal of Evaluation, 31(2), 222-231
- Hudib, Hind, (2018), The Role of Evaluation Policy in Organizational Capacity to Do and Use Evaluation, Thesis in business administration, University of Ottawa.

- Johnsson , Anna, (2008) , "Female Entrepreneurs in Sweden and Thailand – differences and Similarities in Motivation" , Master Thesis in Business Administration , Malaroalens Hogskola , School of Sustainable Development of Society and Technology
- khawla Ahmed Hammad,(2015)The Culture of Entrepreneurship :A study of the entrepreneurial motivation and attitudes towards business creation in the UAE in comparison to the US and Brazil
- Kotler, Philip ., Armstrong, Gary & HARRIS, LLOYD C., (2020), Principles of Marketing, Ed¹⁸ , Pearson Education Limited
- Lau, V. P., Dimitrova, M. N., Shaffer, M. A., Davidkov, T., & Yordanova, D. I. (2012). Entrepreneurial readiness and firm growth: an integrated etic
- Linnell, D. (2003). Evaluation of capacity building: Lessons from the field. Washington, DC: Alliance for Nonprofit Management
- Mahendra, A. M., Djatmika, E. T., & Hermawan, A. (2017). The Effect of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention Mediated by Motivation and Attitude among Management Students, State University of Malang, Indonesia. International Education Studies, 10(9)
- Martz, Wesley A., "Evaluating Organizational Effectiveness" (2008), Dissertation in Public Administration Commons, Western Michigan University
- Miner , John, B. , (1997) ," A psychological Typology of Successful Entrepreneurs" ,1th .Ed, Quorum Books , U.S.A
- Ostolaza, J. M., Hernández, P., & Sanchis-Llopis, J. A. (2016), "Do individuals with higher cognitive ability play more strategically?" Journal of Behavioral and Experimental Economics, Pp.1-25.
- Owen, K. O., Steven.A& Dietz, A. S. (2012). *Understanding Organizational Reality. SAGE Open*, 2(4)
- Price waterhouse coopers, competence management and job evaluation, 2017
- Rao, V., Venkatachalm, A., & Joshi, H. (2013). A study on entrepreneurial characteristics and success of women entrepreneurs operating fashion and apparel business. *Asian journal of management sciences & education*, 2, 136-147.
- 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
- Skokic, V., Lynch, P. and Morrison, A. (2016). "Hotel entrepreneurship in a turbulent environment", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 53, pp. 1-11,

- Tur-Porcar, A., Roig-Tierno, N., & Llorca Mestre, A. (2018). Factors Affecting Entrepreneurship and Business Sustainability. *Sustainability*, 10(2), 452
- Van Stel, A., Storey, D. J., & Thurik, A. R. (2012). The effect of business regulations on nascent and young business entrepreneurship. *Small Business Economics*, 28(2-3), 171-186.
- Yang, C., & Chen, L. C. (2007). Can organizational knowledge capabilities affect knowledge sharing behavior? *Journal of Information Science*, 33(1), 95–109
- Zhang, J., Li, Y., & Wu, C. (2013), "The Influence of individual and team cognitive ability on operators' task and safety performance: a multilevel field study in nuclear power plants", *PloS one*, Vol. 8, No. 12.