

أثر المسار الوظيفي في ريادة الأعمال في شركات صناعة الأدوية الأردنية

فؤاد مصطفى الجبالي^١، اياد فاضل التميمي^٢، شاكر جارالله الخشالي^٣

^١ المؤسسة العامة للغذاء والدواء- الأردن

^٢ قسم إدارة الأعمال- كلية إدارة الأعمال- جامعة البيان- العراق

^٣ أستاذ دكتور في قسم الإدارة- كلية المال والأعمال- جامعة العلوم الإسلامية العالمية- الأردن

¹Fuad.jabali@jfd.a.jo, ³drshaker55@yahoo.com

استلام البحث: ٢٠٢٠/٨/٨ مراجعة البحث: ٢٠٢٠/٩/١٣ قبول البحث: ٢٠٢٠/٩/٢٨ DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2020.9.2.7>

الملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف على أثر المسار الوظيفي في ريادة الأعمال في شركات صناعة الأدوية الأردنية. تناولت الدراسة المتغير المستقل وهو المسار الوظيفي بأنواعه: المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الإنجاز. كما تناولت ريادة الأعمال كمتغير تابع بأبعادها الخمسة: الابتكار، والمبادأة، وتبني المخاطر، والاستقلالية، والرغبة في الإنجاز. تكون مجتمع الدراسة من (٦٣٠٦) عاملاً في شركات تصنيع الأدوية من مختلف المستويات، وقد تم استخدام العينة العشوائية الطبقية المناسبة، حيث تم توزيع (٣٥١) استبانة، في حين كانت الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي والتي أجريت عليها الدراسة (٣١٦) استبانة. خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان من أهمها أن مستويات الأهمية النسبية لأنواع المسار الوظيفي (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الإنجاز) كانت جميعها متوسطة. أما بالنسبة للأهمية النسبية لأبعاد ريادة الأعمال فقد تراوحت بين المرتفعة والمتوسطة. كما شارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه في ريادة الأعمال في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وكذلك وجود أثر للمسار الوظيفي في جميع أبعاد ريادة الأعمال. من خلال النتائج التي خلصت إليها الدراسة قدم الباحثون مجموعة من التوصيات لصانعي القرار في شركات صناعة الأدوية الأردنية منها ضرورة قيام إدارات شركات صناعة الأدوية الأردنية بوضع سياسة واضحة ومحددة لنظام الترقيات التي سيحصل عليها الموظف خلال حياته الوظيفية حتى يصبح مساره الوظيفي واضحاً.

الكلمات المفتاحية: المسار الوظيفي؛ ريادة الأعمال؛ شركات صناعة الأدوية الأردنية.

المقدمة:

تعتمد تنافسية منظمات الأعمال بشكل كبير على الموارد البشرية وإدارتها، الأمر الذي أعطى المنظمات بعداً استراتيجياً في إدارتها للموارد البشرية، وجعلها تسلط الضوء على الموارد البشرية كأحد أهم أصول المنظمة، حيث تشكل الموارد البشرية مصدراً هاماً للمعلومات والابتكارات المعرفية والجودة الشاملة وأحد العناصر الفعالة القادرة على المشاركة الإيجابية، وتحقيق المنظمات لأهدافها، فلا يمكن للمنظمة أن تحقق أهدافها في ظل غياب العنصر البشري الكفؤ والمؤهل بشكل صحيح، ولا يمكن تحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفعالية عالية في ظل غياب ريادة الأعمال بأبعادها المختلفة، لذلك فإن امتلاك أفراد المنظمة للخصائص الريادية، ووضوح المسار الوظيفي للعاملين في المنظمة وتمتعهم بالذكاء الثقافي كلها تعمل مجتمعة على تنمية الموارد البشرية وبالتالي تحقق الميزة التنافسية للمنظمة وتحقيق الأهداف المرسومة وبأقصر الطرق وأسرع وقت وأقل التكاليف، هذا ويعتبر العاملان في المنظمة هم الوسيلة الفعالة التي تستخدمها المنظمات لمواكبة التقدم والنمو في عالم يتسم بسرعة الإيقاع والتغيير في البيئة الخارجية المحيطة.

إن الريادي هو الشخص الذي يجلب الموارد والعمالة والأصول الأخرى تناغم لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل، والشخصية الريادية هي تلك الشخصية التي تمتلك روح المبادرة والتي تتحرك وتعمل على إنشاء عملاء جديداً يضاف من خلاله قيمة، ويسهم في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

من هنا جاءت هذه الدراسة لاستكشاف دور المسار الوظيفي في ريادة الأعمال في ظل وجود الذكاء الثقافي في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

أهمية الدراسة:

لهذه الدراسة أهميتان تكتسبهما من أهمية المتغيرات التي تبنتها، الأولى أهمية نظرية والثانية تطبيقية.

1. الأهمية النظرية: تبرز الأهمية العلمية لهذه الدراسة في تشكيلها رافداً من الروافد العلمية لمتغيرات الدراسة (المسار الوظيفي، وريادة الأعمال)، حيث تعتبر هذه الدراسة على حد علم الباحثين الدراسة من الدراسات القليلة التي تناولت المسار الوظيفي وأثره في ريادة الأعمال على مستوى الشركات الأردنية، بالتالي من المتوقع أن تثري المكتبة العربية في هذا المجال.
2. الأهمية التطبيقية: تبرز أهمية الدراسة العملية من إجرائها في ظل منافسة كبيرة بين الشركات على البقاء والاستمرار في السوق في ظل الأزمات الاقتصادية التي تعاني منها شركات صناعة الأدوية الأردنية في مختلف القطاعات الاقتصادية، وبالتالي من المتوقع أن تسهم النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها في تحسين توجهات إدارات الشركات، وخاصة بما يتعلق باهتمام الشركات بريادة الأعمال وأثر المسار الوظيفي في ظل وجود الذكاء الثقافي مما يسهم في تنمية قدرة الشركات على الابتكار والمنافسة.

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى الأهمية النسبية للمسار الوظيفي في شركات صناعة الأدوية الأردنية.
2. التعرف على مستوى الأهمية النسبية لريادة الأعمال للعاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية.
3. التعرف على أثر المسار الوظيفي في ريادة الأعمال في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتمثل مشكلة الدراسة في صعوبة تحقيق ريادة الأعمال في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وإن عدم أخذ الخصائص الريادية وتنمية الشخصية الريادية بعين الاعتبار يؤدي إلى انخفاض تدريجي في قدرة المنظمة على النمو والازدهار، وبالتالي يؤدي إلى عدم تحقيقها للميزة التنافسية مما يؤدي ذلك إلى سرعة فشلها وخروجها من السوق. حيث تعتبر ريادة الأعمال من أسباب ديمومة واستمرارية هذه المنظمات ولها دور أساس في تحقيق أهداف المنظمات بأسرع وقت وأقصر الطرق. لقد إرتباط العديد من حالات فشل المنظمات بفشل موظفيها في الإبداع والابتكار وعدم إقدامهم على اتخاذ العديد من القرارات الهامة في الوقت المناسب.

قد يساعد تبني المسارات الوظيفية على اختلاف أنواعها بوضوح وشفافية على إيجاد بيئة من شأنها أن تحفز العاملين على امتلاك الخصائص الريادية وبالتالي تحقيق الريادة على مستوى قطاع صناعة الأدوية من خلال المجهود بأفكار لمنتجات جديدة يكون لهذه الشركات فيها دور السبق والريادة، حيث أن أصل الريادة هم العاملين في هذه المنظمات.

تكمن مشكلة الدراسة في معرفة مدى أثر المسار الوظيفي في ريادة الأعمال في شركات صناعة الأدوية الأردنية، ويمكن التعبير عن مشكلة الدراسة

من خلال الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الأهمية النسبية لأنواع المسارات الوظيفية للعاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية؟
2. ما مستوى الأهمية النسبية لريادة الأعمال للعاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية؟
3. ما أثر المسار الوظيفي في ريادة الأعمال للعاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية؟

فرضيات الدراسة:

من خلال مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، ويهدف تحقيق أهدافها فقد تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

H01: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الانجاز) في ريادة الأعمال بدلالة أبعادها مجتمعة في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

ينبثق عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في الابتكار في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

الفرضية الفرعية الثانية: Ho1-2: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في المبادأة في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

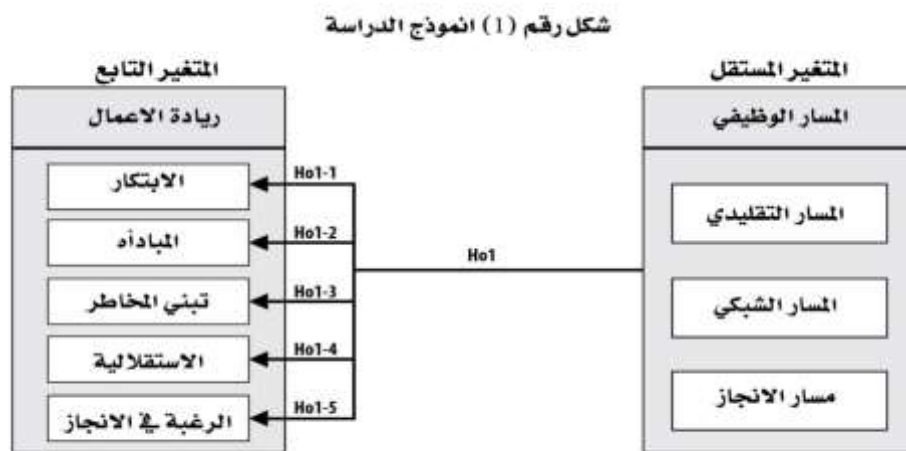
الفرضية الفرعية الثالثة: Ho1-3: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في تبني المخاطر في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

الفرضية الفرعية الرابعة: Ho1-4: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في الاستقلالية في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

الفرضية الفرعية الخامسة: Ho1-5: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في الرغبة في الإنجاز في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

أنموذج الدراسة:

يشير الشكل (١) إلى أنموذج الدراسة والذي يتضمن متغيرات الدراسة وأبعادها.



شكل (١): أنموذج الدراسة

التعريفات المفاهيمية:

المسار الوظيفي Career Path: يشير إلى سلسلة تجارب العمل التي تتعلق بالأهداف الفردية والتي يمر بها العاملون خلال وجودهم بالمنظمة (Kalei, Denis, Josephine, Susan & Katinda, 2015).

المسار التقليدي Traditional Path: هو المسار الذي يمثل حركة الموظف بشكل عمودي، حيث ينتقل من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى عن طريق الترقية على أن تكون الوظيفة التي انتقل إليها ذات علاقة بالوظيفة القديمة من حيث طبيعتها.

المسار الشبكي Network Path: هو مسار مرن لا يعتمد على التخصص الضيق بل يتعداه إلى توسيع نطاق تخصص العاملين (افقي وعمودي) لتوفير فرص وبدائل ترقية متنوعة تسهم بشكل كبير في تحقيق طموحات العاملين المستقبلية بسهولة ومرونة تفوق المسار التقليدي (السالم، ٢٠١٤، ٢١٥).

مسار الانجاز Achievement Path: في هذا المسار يتم التركيز على أن تكون الترقية معتمدة على النجاحات والإنجازات التي يحققها العاملون بغض النظر عن المدة الزمنية في الوظيفة (جوده، ٢٠١٠، ٢٩٥).

ريادة الأعمال Business Entrepreneurship: هي قدرة العاملين على الابتكار والمبادأة وتبني المخاطر والاستقلالية والرغبة في الانجاز والنجاح من خلال إنشاء مشاريع جديدة وذات الأفكار مختلفة والسير بها نحو النجاح (Wickham, 2001, 8).

الابتكار Innovation: عملية توفر قيمة مضافة ودرجة من الجدية للمنظمة والموردين والعملاء، من قبل العاملين تعمل على تطوير إجراءات وحلول ومنتجات جديدة (Yeboah, 2013, 2).

المبادأة Proactive: هي قدرة العاملين على بدء التعامل مع الآخرين، ومد يد العون لهم، بمعنى آخر هو السلوك الذي يجعل العامل يقوم بنشاط ذاتي مباشر لإنقاذ موقف ما، أو تصرف مناسب وملائم لمواجهة مشكلة معينة، وإذا لم يقم بهذه المبادأة ربما تعرض أحد ما إلى خطر ما، أو حدثت مشكلة سببت الضرر (Lumpkin & Dess, 2001, 430).

تبني المخاطرة Risk Taking: هي قدرة العاملين على استغلال واستخدام كافة الموارد لتقديم منتجات جديدة، أو دخول أسواق جديدة، أو العمل في بيئة عمل ذات درجة مرتفعة من عدم التأكد وعدم توفر المعلومات الكافية (Tuan, 2017).

الاستقلالية Autonomy: تحرر العاملين من القيود التنظيمية من حيث إتخاذ القرارات وتحدي طرق وإجراءات العمل (Beliaeva, 2014, 20).

الرغبة في الانجاز Desire to Achievement: هي الإرادة المتوفرة لدى العاملين لتحقيق هدف معين، مستخدمين معرفتهم وعلمهم وعزيمتهم للوصول إلى إنجاز هذا الهدف (ماضي وجفال، ٢٠١٩).

الدراسات السابقة:

- دراسة (Kalei, Denis, Josephine, Kasimu and Katinda) (2015) حاولت الدراسة تقييم فرص تطوير المسار الوظيفي في الشركات العمانية من خلال الدورات التدريبية التي تقدمها لموظفيها، وقد ركز الباحثون على نوعين من الاستراتيجيات التدريبية، وهي الدورات الداخلية أثناء العمل والدورات الخارجية. توصلت الدراسة إلى وجود فجوة كبيرة بين تصور العاملين في برنامج التطوير الوظيفي الحالي والمشرفين والمدبرين التنفيذيين ومديري الموارد البشرية، كما تبين أن هناك ضعف في إدراك دور التدريب في تنمية وتطوير المسار الوظيفي للعاملين، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مخاوف لدى الموظفين نتيجة للاحتياجات والطموحات التي تم تجاهلها من قبل المنظمة والتي لها تأثير سلبي في رضاهم.
- دراسة أبو تايه (٢٠١٦) جاءت هذه الدراسة لمعرفة أثر الاتصالات الإدارية في المسار الوظيفي للعاملين في شركات التأمين في الأردن. اعتمدت الدراسة أربعة أبعاد لقياس المسار الوظيفي وهي: التأهيل المهني، والإبداع، والاستقلالية، والأمن الوظيفي. أظهرت نتائج الدراسة وجود مستويات مرتفعة لكافة أبعاد المسار الوظيفي في شركات التأمين الأردنية، يتقدمها الإبداع، وبعد ذلك الاستقلالية، وثم الأمن الوظيفي، وأخيراً التأهيل المهني، كما أشارت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للاتصالات الإدارية في المسار الوظيفي للعاملين في شركات التأمين في الأردن، وأن أبعاد الاتصالات الإدارية (اتصالات المهمة، واتصالات الأداء، واتصالات الوظيفة، والاتصالات الشخصية، والاستجابة للاتصال) قد أثرت بشكل إيجابي في التأهيل الوظيفي والاستقلالية والإبداع للمسار الوظيفي، ولم تبين نتائج الدراسة أثراً ذو دلالة إحصائية لأبعاد الاتصالات الإدارية في الأمن الوظيفي.
- دراسة (Ng, Lai, Su, Yap, Teoh and lee) (2017) الهدف من هذه الدراسة هو استكشاف العوامل المؤثرة على تفضيل طلاب المحاسبة تجاه مساراتهم الوظيفية. تشير المسارات الوظيفية إلى اختيار الوظائف، والمهن التي قد يختارها الفرد. أشارت نتائج الدراسة إلى أن طلاب المحاسبة في المرحلة الجامعية يتأثرون بالدوافع الجوهرية والتعرض الوظيفي في اختيار مسار حياتهم المهنية، في حين أن الجهات الخارجية والدافع الخارجي هي أقل تأثيراً على الاختيار الوظيفي لطلاب المحاسبة الجامعيين، وأن الدافع الجوهرية والتعرض الوظيفي لهما علاقات إيجابية مع المسار الوظيفي، ومع ذلك فإن الدافع الخارجي وتأثير الأطراف الأخرى ليس لها علاقة معنوية بالمسار الوظيفي، كما أن التعرض الوظيفي له علاقة إيجابية بالمسار الوظيفي، وأن الدافع الخارجي ليس له علاقة مع المسار الوظيفي. وأن الأطراف الأخرى لها علاقة ضئيلة بالمسار الوظيفي.
- دراسة النشعي (٢٠١٧) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية (التحكم الذاتي، والثقة بالنفس، والحاجة إلى الإنجاز، والاستقلالية، وتحمل المسؤولية، وتحمل المخاطرة، والابتكار)، لدى طلبة تخصصات العلوم الإدارية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية في النوايا الريادية لديهم. أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للخصائص الريادية لدى الطلبة في نواياهم لإنشاء مشروعاتهم الريادية الخاصة، كما أظهرت النتائج أن قدرة الطلبة على التحكم الذاتي وعلى مستوى الإبداع يحدان من الخصائص الريادية الأكثر تأثيراً في النية الريادية لديهم، كما تبين أن الثقة بالنفس هي الأقل تأثيراً بين الخصائص الريادية في نية الطلبة نحو إنشاء مشاريع ريادية عديدة، وبدرجة كبيرة، وهذا يُعزز لديهم الحماس نحو الشروع بأعمالهم الخاصة وبدرجة نجاح عالية، في حال توفرت الظروف البيئية المساعدة لذلك.
- دراسة المتبوتي والجبايلي (٢٠١٧) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التوجه الريادي وتحسين عمليات الانتاج، وقد تم التعبير عن التوجه الريادي كمتغير مستقل من خلال أبعاده (الابتكار، والاستباقية، وتحمل المخاطر، والتنافسية، والاستقلالية). توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها، أن الإدارة العليا بحاجة إلى مزيد من القناعة والادراك لأهمية التوجه الريادي وذلك من خلال تحمل المخاطرة في تقديم منتجات جديدة ودخول أسواق جديدة، وأن تحسين العمليات يسهم في تحقيق الميزة التنافسية، وأن الريادة تؤدي دوراً مهماً في التنسيق بين مراكز التدريب والمؤسسات الاستثمارية والهيئات الحكومية لوضع خطط تلبي احتياجات العمليات الإنتاجية.
- دراسة (Villaverde, Alarcon, Ortege and Requena) (2018) سعت الدراسة إلى معرفة تأثير رأس المال الاجتماعي الإدراكي بأبعاده (الثقافة المشتركة، والمعايير المشتركة) في الشخصية الريادية بأبعاده (الابتكار، والمبادأة، والميل نحو المخاطرة، والاستقلالية)، كما سعت أيضاً إلى التعرف على الدور المعدل للقدرة الاستيعابية للمعرفة بأبعاده (الاستحواذ على المعرفة، واستيعاب المعرفة، واستغلال المعرفة، ونقل المعرفة) في العلاقة برأس المال الاجتماعي الإدراكي والتوجه الريادي. أظهرت النتائج وجود أثر لرأس المال الاجتماعي في التوجه الريادي، وأن القدرة الاستيعابية للمعرفة تحسن وتعديل أثر رأس المال الاجتماعي الإدراكي في التوجه الريادي.

- دراسة ماضي وجفال (٢٠١٩) هدفت الدراسة التعرف إلى واقع الخصائص الريادية لدى العاملين في جامعة فلسطين بالمحافظات الجنوبية، وكذلك هدفت إلى إبراز مستوى جودة القرارات في جامعة فلسطين وفحص واختبار العلاقة بين الخصائص الإدارية، كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن أهم الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الخصائص الريادية وجودة القرارات التي تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الريادية وتحسين جودة القرارات في الجامعة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الخصائص الريادية وجودة القرارات يمكن أن تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية (العمر، وسنوات الخدمة، والمؤهل العلمي) مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.
- دراسة الليمون والربابعة (٢٠١٩) جاءت هذه الدراسة للكشف عن أثر ممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية في تحقيق الريادة في الجامعات الرسمية الأردنية. من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن تصورات المبحوثين لفقرات ممارسة إدارة تنوع الموارد البشرية بأبعادها، وتصورات المبحوثين نحو تحقيق الريادة بأبعادها قد جاءت بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية في تحقيق الريادة في الجامعات الأردنية الرسمية.
- دراسة بريس، البناء والدهان (٢٠١٩) هدف الباحثون في هذه الدراسة لبيان تأثير رأس المال الفكري الأخضر في التوجه الريادي، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة أبعاد التوجه الريادي والمتضمنة أخذ المخاطرة والابتكار والاستباقية والتنافسية العدوانية والاستقلالية، وأبعاد رأس المال الفكري الأخضر والمتضمنة رأس المال البشري الأخضر، ورأس المال الهيكلي الأخضر، ورأس المال الاجتماعي الأخضر. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها وجود علاقة تأثير قوية وذات دلالة معنوية لرأس المال الفكري الأخضر في التوجه الريادي.

الإطار النظري:

أولاً: المسار الوظيفي Career Path

الوظيفة هي الموقع الذي يشغله العاملون خلال حياتهم العملية (عباس، ٢٠٠٦، ٢٠٠٨). المسار الوظيفي كما عرفه (Dessler, 2008, 354) بأنه مجموعة من المراكز الوظيفية التي يتدرج من خلالها الموظف خلال حياته الوظيفية، لذلك ينظر العاملون في المنظمة نظرة رضا إلى المسار الوظيفي في حال حقق لهم ما يتفق مع إنجازاتهم وطموحاتهم، ويحدث العكس إذا لم يسهم المسار الوظيفي بما كانوا يأملون به.

كما عرفه ملدعون والتره (٢٠١٤، ٢٠٣-٢٠٤) بأنه المسلك أو الخط المرين الذي يبين الوظائف التي يمكن أن يمر بها الموظف، أو ينتقل من خلالها أثناء حياته المهنية، ويكون هذا التنقل إما عمودياً من خلال المستويات التنظيمية من قاعدة الهيكل التنظيمي حتى قمته (وهذا مايسمى بالترقية)، أو أفقياً وذلك بالتنقل من وظيفة إلى أخرى. أما (Kalei et al. 2015) فقد عرفه بأنه هو عبارة عن سلسلة متعاقبة من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف العملية سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي والنجاح الذي يحرزه في عمله والذي يرافقه الحصول على أجر أعلى، أو مكانة وظيفية أفضل، وتحمل أعباء ومسئوليات أكبر، ويمكن ان يعبر عن هذه التغيرات الوظيفية بالترقية راسياً إلى وظيفة أعلى ضمن الهيكل التنظيمي المعتمد.

عرف السالم (٢٠١٤، ٢١٥) المسار الوظيفي بأنه انتقال الفرد من وظيفة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر لتحقيق مستقبله بالشكل الذي يتمناه. قد تكون التغيرات عبارة عن تعاقب في الوظائف التي يشغلها الموظف خلال تاريخه الوظيفي بصرف النظر عن مكانته الوظيفية التي يشغلها أو مستواها في الهيكل التنظيمي والتي تحدث عادة على مستوى أفقي أو دون ارتباطها بمراكز إشرافية أعلى، وعليه فإن للمسار الوظيفي مفهوماً ذو بعدين يتمثل في تدرج الموظف من وظيفة لأخرى ذات مستويات ومسئوليات وواجبات ومتطلبات وشروط تأهيل أعلى، ويتمثل الثاني في تدرج الموظف في السلم الفني والتخصصي دون أن يرافقه ذلك تدرجه في سلم الوظائف الإداري (بو راس، ٢٠١٥).

عادة ما يبدأ الموظف حياته الوظيفية في المستويات الإدارية الدنيا، وبعدها يتدرج في تلك الوظائف رأسياً أو أفقياً، حسب الفرص المتاحة في المنظمة، وعادة يصل إلى أعلى وظيفة إدارية في نهاية حياته الوظيفية وتكون في العادة أعلى من تلك التي بدأ بها مشواره الوظيفي، وتزداد الامتيازات والمسؤوليات كلما ارتقى الفرد إدارياً على السلم الوظيفي، والمسار الوظيفي في العادة يرتبط بالتخطيط للمهنة أو الوظيفة، وذلك من خلال دراسة تفصيلية تجعل الموظف أكثر ادراكاً لمهاراته واهتماماته وحوافزه ومعرفته، وذلك من خلال وضع خطة لتحقيق أهدافه وأهداف المنظمة. يؤدي المدير دوراً مهماً في تطوير المسار الوظيفي لموظفيه من خلال إشراكهم في النشاطات الرسمية وغير الرسمية والمتمثلة في توفير معلومات دقيقة عن أداء الموظف في الوقت المناسب، وبيان نقاط قوته ونقاط ضعفه، وتوفير فرص التقدم له وتقديم النصح للموظف ودعمه في خطته للارتقاء بوظيفته (Dessler, 2015, 842).

أن العبء الأكبر يقع على الموظف لتطوير مساره الوظيفي في المنظمة التي يعمل فيها، وأن الموظف الطموح في الرقي في السلم الوظيفي يجب عليه أن يقيم مهاراته واهتماماته فيما إذا كانت تلك المهارات تتلائم مع الوظيفة المستقبلية المنشودة، لذلك يجب عليه قبول المهام والمسؤوليات التي يكلف بها، وعليه أيضاً أن يجد المعلومات التي تسهم في توضيح المسارات الوظيفية المتاحة أمامه، وأن يضع خطط واقعية لمستقبله الوظيفي في المنظمة التي

يعمل فيها. أن الفرد مسؤول عن تخطيط مساره الوظيفي والذي يعكس إدراكه ووعيه لقدراته ومهاراته ومعرفته التي يمتلكها، ثم يضع الخطط اللازمة لتحقيق أهدافه في التقدم الوظيفي (Dessler, 2015, 843).

أن التخطيط لتحديد المسار الوظيفي يأخذ اهمية خاصة للفرد وللوحدة التي يعمل فيها لما له من علاقة بالمستقبل الوظيفي والاجتماعي للفرد. فعندما تتوفر للفرد الوظيفة المناسبة وتتاح له الفرصة فإن ذلك سينعكس إيجابياً في إنتمائه لعمله وللوحدة التي يعمل فيها، وبالتالي زيادة الرضا والقناعة الوظيفية والعكس تماماً، فإن ضعف أو عدم توفر برامج تنمية وظيفية، فإن الروح المعنوية للموظف تضعف ويمكن أن يصل الأمر به إلى الإحباط والملل وإلى ضعف روح الإبداع والإبتكار لديه (بو رأس، ٢٠١٥).

كما بين القريوتي (٢٠١٠، ٢٤٧-٢٤٨) فإن مفهوم تخطيط المسار الوظيفي يعبر عن دور الإدارة في التنسيق بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد، وبما يساعد في زيادة ولاء الأفراد للمنظمة، كونه يقلل الفجوة بين أهداف الفرد والأهداف التنظيمية، مما يعزز الثقة لدى الموظف بأن تحقيق أهدافه مرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق أهداف المنظمة، ولا يوجد بينهما أي تعارض، مما يتطلب من المنظمة أن توضح لموظفيها الواجبات التي عليهم القيام بها لتحقيق الأهداف المنشودة، ويجب على كل موظف معرفة اهتماماته وقيمه ومهاراته، وعليه أن يحدد الفرص المتاحة في التنظيم لتحقيق تلك الأهداف، والتواصل مع رؤسائه لحل المشاكل التي تواجهه. أما دور الرؤساء فهو محوري وهام في عملية التخطيط حيث يتوجب عليهم تطوير ودعم المرؤوسين لتحقيق أهدافهم واهداف المنظمة في نفس الوقت، أما دور المنظمة في عملية تخطيط المسار فإنه يتحتم عليها أن تنشر رسالتها ورؤيتها وفرص التدريب المتاحة والخيارات والفرص الوظيفية المتاحة.

١. أنواع المسارات الوظيفية:

إعتماداً على بدائل النقل والترقية الوظيفية فإن المسارات الوظيفية تقسم إلى عدة أنواع، منها الأفقي ومنها، ويتميز كل شكل من هذه المسارات عن الآخر في درجة المرونة وسرعة الترقية والمكافأة على الانجاز وفي سرعة الوصول إلى مرحلة الركود والوصول إلى مرحلة التقاعد، وفيما يلي أنواع المسارات الوظيفية للعاملين:

- **المسار التقليدي Traditional Path**: يسمى بالمسار الضيق أو المحدد، وذلك لأنه يحدد سلسلة او مجموعة من الوظائف المتتالية ذات النوعية الواحدة المرتبطة ببعضها البعض والتي تجبر الفرد على السير من خلالها، وهذا المسار يفتقد للمرونة ويجعل بدائل الترقية والانتقال الوظيفي والخبرات شبه معدومة، ولا يحتوي هذا المسار على أي نوع من الحوافز للأفراد (عقيلي، ٢٠٠٥، ٥٥٠).
- المسار التقليدي هو حركة انتقال عمودية تصاعديّة من وظائف أدنى إلى وظائف أعلى عن طريق الترقية، بحيث تكون الوظيفة التي سينتقل إليها الموظف ذات علاقة بالوظيفة السابقة من حيث طبيعتها. يتضح من ذلك أن الوظائف التي تقع على مسار واحد هي وظائف من ذات النوع وتخصص واحد من أجل تنسيق الترابط الموضوعي في المسار الواحد، وبالرغم من وضوح هذا المسار وسهولة فهمه من قبل العاملين لكن يعاب عليه انه ضيق ومحدود وغير مرّن، وذلك كونه لا توجد فيه بدائل للترقية لاسيما في نهاية المسار مما قد يؤدي إلى إبقاء الفرد فترة طويلة في الوظيفة الأخيرة قبل أن يحال على التقاعد، لذلك يشعر الفرد بالملل وربما يتجه إلى عدم الاهتمام بالعمل وذلك بسبب عدم زيادة الراتب أو العلاوات (السالم، ٢٠١٤، ٢١٥).
- إن المسار التقليدي يبين مسار ترقية الموظف بشكل عمودي إلى الوظائف الأعلى من الوظائف التي يشغلها الموظف والمرتبطة بوظيفته الحالية وبمجال تخصصه، يعتبر المسار التقليدي مساراً ضيقاً، حيث ان الوظائف المتاحة أمام الموظف للترقية تكون محدودة، فهو لا يستطيع أن يترقى إلا للوظائف المرتبطة بوظيفته الحالية، مثلاً: يترقى الباحث إلى مشرف أبحاث، ومشرف الأبحاث يترقى إلى مشرف أبحاث أول، والذي يترقى إلى رئيس فريق بحث ثم إلى مدير دائرة البحث (جودة، ٢٠١٠، ٢٩٤-٢٩٣).
- **المسار الشبكي Matrix Path**: يوضح مدى إمكانية انتقال الموظف بشكل عمودي (كما في المسار التقليدي) وبشكل أفقي في نفس المستوى الإداري لوظيفته، وذلك بهدف إكساب الموظف مهارات وقدرات إدارية وفنية متعددة في عدة وظائف مختلفة، وذلك بقصد إعداد الأفراد لسد الشاغر من الوظائف في حال وجودها، مثلاً أن مشرف الأبحاث يمكن ترقيته عمودياً إلى مشرف أبحاث أول كذلك يمكن للمنظمة أن توسع خبراته من خلال نقله أفقياً إلى إحصائي أول مثلاً (جودة، ٢٠١٠، ٢٩٤-٢٩٥). الانتقال الأفقي يستخدم لغرض إكساب الفرد مهارات وخبرات متعددة في نفس المستوى الواحد مما يتيح له إمكانية الترقية إلى أكثر من وظيفة في المستوى الإداري الذي يشغله (السالم، ٢٠١٤، ٢١٦). لقد بين ملدعون والتزه (٢٠١٤، ٢١١) بأنه في هذا المسار تكون حركة انتقال العامل عمودية وافقية بنفس الوقت في الهيكل التنظيمي خلال عمره الوظيفي، أي أن الموظف لا يقتصر وجوده في الوظيفة التي تم ترقيته إليها، بل ينتقل بين مجموعة من الوظائف في نفس المستوى الإداري، وهذا يكسبه المزيد من الخبرات والمهارات في المستوى الإداري الواحد، مما يتيح له فرصة الترقية إلى أكثر من وظيفة في المستوى الإداري الأعلى. كذلك فإنه في هذا المسار يستطيع الفرد الانتقال عمودياً وأفقياً في الهيكل التنظيمي للوظائف عبر حياته الوظيفية، أي أن هذا المسار يحقق للفرد الانتقال إلى المستوى الإداري الأعلى ويتيح له الانتقال إلى عدة وظائف في مستوى إداري واحد وخلال فترة زمنية محددة.

• مسار الانجاز **Achievement Path**: يوضح هذا المسار حركة انتقال الموظف من خلال الترقيّة والانتقال إلى وظيفة أخرى والتي قد تقع على خط المسار الجديد، ويصمم مثل هذا الشكل من المسارات الوظيفية بناءً على ترقيّة أو بناءً على النجاحات التي قد يحققها الفرد في عمله، وذلك بغض النظر عن المدة الزمنية التي قضاها في الوظيفة، وفي هذه الحالة يلاحظ أن الفترة اللازمة لبلوغ الموظف نهاية مسار الخدمة الوظيفية لا يتوقف عليها بلوغ نهايته، فكلما زادت نجاحاته ساعده ذلك في سرعة الترقيّة والانتقال، وبلوغ النهاية غير مرتبط بسن الاحالة على التقاعد. طبقاً لهذا المسار فإن ترقيّة الموظف لا تعتمد على عدد سنوات الخدمة التي قضاها في المنظمة وإنما تعتمد على نجاحاته وابداعاته في العمل الذي يؤديه في الوظيفة الواحدة، أي أن طول الفترة الزمنية للوصول إلى نهاية المسار الوظيفي لا يتوقف على سنوات محددة مسبقاً وإنما تعتمد على انجازات الفرد، لذلك فالنجاح في العمل والإبداع فيه شرط اساس للترقيّة إلى الوظائف الأعلى، وهذا الإسلوب يشجع الموظفين على الإبداع والنجاح المتميز في العمل من أجل الوصول إلى أعلى المناصب في سن مبكرة (السالم، ٢٠١٤، ٢١٧).

إن مسار الانجاز يركز على فكرة واقعية مضمونها إن إنجازات الموظف وأدائه يمكن أن تقرر ترقيته بدون النظر إلى المدة التي يقضيها الموظف في الوظيفة الحالية حتى يترقى إلى الوظيفة الأعلى. من هذا المنطلق فإنه كلما زادت إنجازات الموظف كلما أدى ذلك إلى زيادة معدل السرعة في ترقيته إلى الوظائف الأعلى. تتوافق الكثير من المنظمات مع إمكانية تعديل المسار الوظيفي لبعض العاملين فيها وذلك بالتجاوز عن بعض المراحل الوسيطة، وهذا يتم عندما يكون هؤلاء الأفراد متميزين في أدائهم، وينتج هذا الإختصار في فترة المسار الوظيفي بسبب إنجازاتهم ونجاحاتهم (جودة، ٢٠١٠، ٢٩٥-٢٩٦).

ثانياً: ريادة الأعمال

اقترن مصطلح الريادة Entrepreneurship في بدايات القرن العشرين بمفهوم التحديث الذي انتشر على نطاق واسع في عالم الأعمال اليابانية، وفي الأونة الأخيرة أصبحت الريادة، وبخاصة في مجال الأعمال تعني السبق في ميدان ما عن طريق الشجاعة، والإقدام، والتصميم، والنجاح، وتحمل المخاطرة، وتحقيق التميز (Histrich & Peters, 2002, 10).

يرى النجار والعلبي (٢٠١٩، ٢٨) أن الريادة تمثل التفرد المعتمد على الإختلاف، والتنوع، والتوافقات الجديدة، والطرائق الجديدة والنماذج والعيادات المتبعة للوصول إلى تأمين منتجات متميزة. عرفها ناصر والعمرى (٢٠١٥) بأنها مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي تشير إلى أن الشخص الذي يتصف بها يتمتع بالريادة بدرجات قوية أو جيدة، أو احتمالية أن يكون ريادياً.

عرف العاني، جواد، ارشيد وحجازي (٢٠١٠، ٣٧) ريادة الأعمال بأنها مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها الفرد أو مجموعة من الأفراد لغايات خلق منظمة ريادية وذلك من أجل تقديم شيء مميز يلبي رغبات وحاجات العملاء وبالتالي يحقق قيمة مضافة إلى المنتجات أو طريقة انتاجها.

كما عرفها الخصاونة (٢٠١١، ١٤٠) بأنها الطريقة الإبداعية التي يتم استخدامها من قبل الفرد أو المنظمة بشكل عام للوصول إلى تحقيق القيمة المضافة وتطوير العمل بما يتناسب ورغبات وحاجات أصحاب المصالح

تتبع أهمية ريادة الأعمال من دورها الكبير في تنمية رأس المال الفكري الذي تسعى إليه كافة المجتمعات من أجل تنمية وتطوير وتدريب الأفراد على إدراك الفرص وتبنيها وامتلاك روح الإبداع والابتكار واستثمار الموارد المتاحة بطرق منظمة، ومن أجل الوصول لمشاريع ناجحة تحقق النمو والربح (العبادي، غنيم، والحدراوي، ٢٠١١).

حسب (Chen and Anquan 2005) فإن ريادة المنظمات تأتي من خلال الدور الرئيس الذي تلعبه في تحسين الإنتاج وتشجيع النمو الاقتصادي، وقد بين (Wickham 2001, 9) بأن ريادة المنظمات هي حجر الأساس في تنمية الإقتصاد من خلال ربط ريادة المنظمات بظاهرة الإبتكار، وقد وصف (Hitt, Hoskinsson and Ireland 2007, 84) أهمية ريادة المنظمات كونها عنصراً حيوياً لكل المنظمات الفتية والهرمة، والكبيرة والصغيرة، والخدمية والصناعية. تساعد الريادة المنظمات في تكوين الأعمال الجديدة وذلك من خلال إبداعها بمنتج ما أو عملية إنتاجية أو من خلال تطوير السوق أو تبني إستراتيجية جديدة (Ireland, Kurako and Morris 2006). وفقاً لمؤسسة كوفمان، وهي منظمة ترعى بحوث الريادة، يعتمد إقتصاد الولايات المتحدة والعديد من الدول الأخرى على إنشاء مؤسسات جديدة، وتصنع الريادة وظائف وتحفز الإبتكار، وتوفر فرصاً لأشخاص متنوعين في المجتمع (Gomez-Mejia, Balkin & Cardy, 2012, 233).

١. أبعاد ريادة الأعمال

لقد تعددت وجهات النظر في وصف خصائص الريادة، والتي أصبحت أبعاداً للريادة، وكانت الخصائص أو الأبعاد الأكثر تكراراً بين المؤلفين والباحثين للريادة هي (الابتكار، والمبادأة، وتبني المخاطر، والاستقلالية، والرغبة في الإنجاز)، ومن خلال الدراسات والأبحاث السابق ذكرها في هذا السياق، سوف تعتمد هذه الدراسة على الخمس خصائص الوارد ذكرها والتطرق لها بشيء من التفصيل.

• **الابتكار Innovation**: يعتبر الابتكار قلب الريادة والبعد الرئيس لها وهو بمثابة العمود الفقري لجميع الأبعاد الأخرى، وكذلك يمثل قدرة التوصل لكل ما هو جديد، ويضيف القيمة من خلال تحويل الأفكار الجديدة إلى منتجات جديدة وتقديمها للسوق بطرق أفضل من المنافسين (محمد، ٢٠١٣).

يعرف الابتكار بأنه عملية تقديم منتجات جديدة غير مألوفة، أو إيجاد خصائص جديدة للمنتجات الحالية وتطويرها، ويكون ذلك عن طريق تطبيق الأفكار الجديدة، أو عن طريق تبني الأفراد لسلوكيات جديدة في مكان عملهم (عبدالرحيم، ٢٠١٤). عن طريق الابتكار يمكن للأفراد من إيجاد وسائل وطرق جديدة للتفكير وحلول جديدة للمشاكل وطرق جديدة لاتخاذ القرارات، مما يمكنهم من النظر إلى كل ما هو مألوف وشائع بطريقة غير شائعة وغير مألوفة (السويدان والعدلوني، ٢٠٠٤، ١٧).

يمكن أن يكون الابتكار في شكل تصميم عمليات جديدة، أو من خلال تطوير العمليات الموجودة، أو من خلال ادخال تكنولوجيا جديدة، ويمكن تصنيفه إلى ابتكار منتج أو ابتكار عملية (عبدالرحيم، ٢٠١٤).

إن الابتكار هو حالة من الإبداع يطلق على الشيء الجديد، فالإبداع مرتبط بالسبق وكل ما هو جديد، فمن توصل إلى شيء جديد قبل الآخرين فهو مبدع، ومن سماته أيضاً السبق في الفكر، فكل فكرة لم يسبق إليها أحد يكون صاحبها مبدعاً، بينما الابتكار يكون في الأداء، وإن الابتكار هو حالة خاصة من الإبداع، وإن كل أداء يكون جميلاً يقال عنه ابتكار، في حين يطلق على من قام بهذا العمل مبتكراً، المعاني (٢٠١١، ٣٥٣). في هذا الصدد يقول نجم (٢٠٠٣، ١٧-١٨) في الفرق بين الإبداع والابتكار، إن الإبداع هو الجزء المرتبط بالفكرة الجديدة في حين إن الابتكار هو الجزء الملموس المرتبط بالتنفيذ أو التحويل من الفكرة إلى المنتج. من وجهة نظر (Yeboah (2013, 3) إن الإبداع والابتكار جزء لا يتجزأ من الريادة، وتوجد بعض الأساليب التي من خلالها يمكن معرفة مستوى الإبداع في المنظمة، ومنها: المبالغ المالية المخصصة للإستثمار في مجال الإبداع، والموارد البشرية المخصصة للقيام بالأنشطة الإبداعية، وتتابع التغييرات في المنتجات وخطوط الإنتاج.

● **المبادأة Proactive:** تعرف المبادأة بأنها قدرة المنظمات على توقع الاحتياجات والرغبات المستقبلية، والقيام بتحويلها إلى فرص جديدة، وتكون استباقية في ذلك أي هي صاحبة الخطوة الأولى في السوق (الساير، ٢٠١٧)، وبذلك تكون هي المبادرة والسباق قبل المنافسين، ويكون دورها قيادي في السوق Leader وليس تابعاً Follower. على المنظمات المبادأة أن تتوقع التغييرات في طلبات السوق وفق الرؤى المستقبلية (داوده وسلمان، ٢٠١٤)، كما تمثل المبادأة قيام المنظمات بالبحث عن الفرص السوقية واقتناصها بسرعة، وبذلك يتضح أن المبادأة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالإبداع مما يدفع المنظمات إلى تبني استراتيجية المبادأة للتفوق على المنافسين من خلال اطلاق المنتجات الإبداعية قبلهم (Yan, 2010) أن المبادأة أو الاستباقية كما وصفها (Lumpkin and Dess (2001, 431) هي عملية البحث عن فرص استثمارية مستقبلية، والتي تتضمن ادخال منتجات جديدة للسوق بحيث تنافس الشركات الموجودة أصلاً في السوق، بالإضافة إلى توقع الطلب على منتجات معينة، ويكون ذلك من أجل إيجاد التغيير وإيجاد الأسس والخطط حسب التطورات الحديثة.

أشار (Morris, Webb, and Franklin (2011, 949) إلى أن المبادأة هي رغبة المنظمة للتنبؤ بالمستقبل من حيث رغبات وحاجات الزبائن والسعي لتحقيق التغيير والتحول والانتقال إلى التفوق على المنافسين. كما أضاف (Lin and Yang (2014, 13-14) إلى أن تبني المخاطر وتقبلها والمبادأة هي الأبعاد الرئيسة للتوجه الريادي. كما يعتقد (Ujowary-Gil (2013, 7) بأن فكرة المبادأة هي القيام بالمبادرات ومتابعة الفرص الإستثمارية الجديدة في الأسواق الناشئة.

يهدف مصطلح المبادأة إلى إيجاد الفرص الجديدة غير الموجودة أو المرتبطة بخطوط العمليات الموجودة، وتهدف إلى إدخال منتجات وعلامات تجارية جديدة قبل وصول المنافسين إلى هذه الفرص والخروج بإستراتيجية مدروسة من العمليات التي تكون في مرحلة الانخفاض أو في مرحلة النضج (Venkatraman, 1989).

● **تبني المخاطرة Risk Taking:** هي خاصية التعامل مع المواقف في ظل حالات عدم التأكد والأزمات والفشل بغض النظر عن الخسائر، مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطرة المحسوبة على أنها فرص مواتية لتحقيق النجاح (ماضي وجفال، ٢٠١٩).

يعد الخطر أحد العناصر المهمة للريادة إذ لا يمكن البدء بالأعمال والمشاريع دون أن يتحمل الريادي وصاحب المشروع مهما كان حجمه قدراً معيناً من الخطر وماله من تأثيرات حالية أو مستقبلية (عبدالله والمختار، ٢٠١٢، ٧٨٠).

لقد عرف السكارنه (٢٠١٠، ٧٥) المخاطرة بأنها مقدار ميل المنظمات نحو المخاطرة والجرأة في البيئة المحيطة بالمنظمة، وذلك بطرح وتقديم منتجات جديدة إلى الأسواق في ظل بيئة الغموض وعدم التأكد، ويعتقد السكارنه (٢٠١٠، ٧١) بعدم وجود حدود معينة لسلوك أخذ المخاطرة بين المنظمات والأشخاص، فكلما قل الخطر يكون الأشخاص في المنظمة مجرد عوامل، ولكن إذا ازدادت المخاطرة داخل المنظمة يصبح الأفراد ربايون، لأن أخذ الخطر في هذه الحالة يأتي بمنفعة اقتصادية للمنظمة، ويكون ذا علاقة القرار.

يتجه الشخص الريادي عادة نحو المخاطرة، ويعمل في بيئة تتميز بعدم التأكد، وكلما ازدادت الرغبة في النجاح يزداد توجهه نحو المخاطرة والأخذ بها، حيث يدفع ذلك الريادي إلى الجرأة والسرية في اتخاذ القرارات في بيئة غير مستقرة وتتوفر الحد الأدنى من المعلومات (النشعي، ٢٠١٧). إن تبني المخاطرة يرتبط عادة بعدم توفر المعلومة وعدم التأكد، وعدم مضمونية النتائج بدرجة عالية (Tuan, 2017).

يرى (Soininen (2013, 24) بأن إستراتيجية تبني المخاطر وتقبلها تعني مجموعة الإجراءات والخطوات التي تتخذها المنظمة بالمضاربة في المشاريع التجارية والمخاطرة بالدخول فيها مثل: الديون الثقيلة والمخاطرة في موجودات المنظمة للدخول في مشروعات غير مؤكدة. كما أوضح Lumpkin and

Dess (1996, 144) بأن الريادة في المشروعات الاقتصادية تتصف بأسلوب المخاطرة والمجازفة مثل تحمل الديون الثقيلة، وعمل العديد من التعهدات والالتزامات للمصادر المهمة في المنظمة على أمل الحصول على عوائد مالية عالية والفرص المتاحة في السوق، وبذلك تم الربط بين التوجه الريادي بمدى تقبل المخاطر.

● **الاستقلالية Autonomy:** يمكن القول بأن الاستقلالية هي الحكم الذاتي للمنظمات لتطوير أفكارها بهدف إيجاد الفرص واستغلالها، وهي أيضاً الإجراءات والممارسات التي يقوم بها الأفراد في المنظمة بهدف اتخاذ القرارات الاستراتيجية من أجل توفير الموارد لمواجهة المنافسين (Beliaeva, 2014, 20).

يعتقد (Bleeker 2011, 15) بأن الاستقلالية هي مصدر الإبداع من أجل ممارسة الأعمال بشكل مستقل، وهي تساعد المنظمات على معرفة الفرص الاستثمارية، حيث يتحتم عمل تقييم لمراحل العمليات التشغيلية بشكل منظم ومستمر. يؤكد المعاضيدي (٢٠١٠) بأن الفعل المستقل الذي يطلقه الفرد أو الفريق بهدف تقديم مفاهيم جديدة للأعمال أو رؤيا محددة ويصل بها الى حالة الإتمام أو الإكمال.

عرف كل من (Bojica, Fuentes and Gomez-Gras 2011) التوجه الريادي الإستقلالي بأنه درجة الحرية للمديرين في العمل، والإستقلالية للأفراد في جدولة عملهم، وتحديد الإجراءات وطرق العمل.

من وجهة نظر (Ejdys 2016, 4) فإن الإستقلالية تعني القدرة على إتخاذ القرارات والإجراءات بطريقة مستقلة داخل المنظمة، فالأمر عندما يتعلق بالتوجه الريادي وتنفيذه، يتم دعم المديرين لتشجيع العاملين في المنظمة على الإستقلالية والموارد اللازمة لمشاريع الريادة.

تعتبر الاستقلالية وممارسة العمل بدرجة عالية من الحرية سمة مهمة لدى الرياديين، وهي من السمات التي ترتبط بالمهارات المطلوبة لإدارة المشروعات، وتتجسد في سعي الريادي إلى امتلاك زمام المبادرة في العمل وتنفيذ المهام بما يتفق مع رؤيته، فالاستقلالية في جدولة الأعمال وتحديد الإجراءات وطرق تنفيذ العمل وغيرها ترتبط بشخصية الفرد، وتختلف من شخص إلى آخر (النشعي، ٢٠١٧).

● **الرغبة في الانجاز Desire to Achievement:** يمكن اختصار الرغبة في الإنجاز على أنها درجة الدافعية العالية لاشباع الحاجة نحو النجاح والبراعة والتفوق في العمل مع الآخرين وتحقيق الأهداف التي تتسم بالصعوبة والتعقيد للوصول لأعلى درجات الرضا (ماضي وجفال، ٢٠١٩).

يعرف الرياديون أهدافهم جيداً ويعملون بمثابة لإنجاز تلك الأهداف فهم منظمون فسيولوجيا على أنهم يختلفون في درجة الرغبة في النجاح، ويملكون درجات أكبر من الأشخاص العاديين حيث يقدمون مسؤولية ذاتية لأعمالهم ووظائفهم، فالنجاح في عالم الأعمال ليس سهلاً وليس مستحيلاً (الزعيبي، ٢٠١٦، ٩٦).

منهجية الدراسة:

مجتمع الدراسة والعينة

تمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وعددها (٢١) شركة حسب المركز الاعلامي في وزارة الصحة (<http://www.moh.gov.jo>)، ويعمل فيها (٦٣٠٦) عاملاً، كما هو مبين في الجدول (١)

تم استخدام العينة الطبقية المتناسبة لغايات تمثيل مجتمع الدراسة، وعلى هذا الأساس بلغ حجم عينة الدراسة (٣٥١) عاملاً حسب جدول العينات وبالإستناد إلى حجم المجتمع الكلي بحيث يكون هامش الخطأ المسموح به (٥٪) (النجار، النجار، والزعيبي، ٢٠١٧، ١٠٩).

قام الباحثون بتوزيع الاستبانة على العاملين عينة الدراسة، وقد تم توزيع (٣٥١) استبانة، وتم استرجاع (٣٢٧) استبانة، وبعد فحص الاستبانات المسترجعة تبين أن (١١) استبانة كانت غير صالحة، وذلك لوجود نقص فيها، مما أدى إلى استبعادها، وبذلك يكون المتبقي من الاستبانات التي تم اخضاعها للتحليل الاحصائي (٣١٦) استبانة، وهذا يمثل مانسبته (٩٠،٠٢٨٪) من حجم العينة، كما في الجدول (١).

جدول (١): عدد العاملين والعينة في شركات صناعة الأدوية في الأردن

الرقم	الشركة	عدد العاملين	العينة
١	شركة ادوية الحكمة	١٨٠٦	١٠٠
٢	دار الدواء	٨٧٢	٤٩
٣	الشركة الثلاثية لصناعة الادوية	٩٠	٥
٤	شركة عمان للصناعات الدوائية	٢٠٨	١٢
٥	شركة الحياة للصناعات الدوائية	٢١١	١٢
٦	الاردنية السويدية للمنتجات الطبية	٣٥٠	١٩
٧	الشركة الاردنية لانتاج الادوية	٣٧٦	٢١
٨	الشرق الاوسط للصناعات الدوائية	١٣٠	٧
٩	الشركة الدولية للصناعات الدوائية والكيمائية	٦٥٥	٣٦
١٠	شركة الرام للصناعات الدوائية	٢٦٠	١٤

٧	١٣٠	فيلاذلفيا للصناعات الدوائية	١١
٢٥	٤٥٠	الشركة المتحدة لصناعة الادوية	١٢
٤	٧٧	شركة سنا للصناعات الدوائية	١٣
٣	٥٦	شركة اتقان للصناعات الدوائية	١٤
٦	١٠٥	شركة نهر الاردن	١٥
١٢	٢٠٧	التقدم للصناعات الدوائية	١٦
٤	٦٩	بيلا للصناعات الدوائية	١٧
٢	٣٩	سافي فرما للصناعات الدوائية	١٨
٧	١٢٠	شركة جرش للصناعات الدوائية	١٩
٥	٨١	شركة الجديد للصناعات الدوائية	٢٠
١	١٤	شركة ريتاج للصناعات الدوائية	٢١
٣٥١	٦٣٠٦	المجموع	

المصدر: المركز الاعلامي في وزارة الصحة (<http://www.moh.gov.jo>)

وحدة التحليل:

وحدة المعاينة والتحليل لهذه الدراسة تكونت من العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية وفي جميع المستويات الإدارية.

طرق جمع البيانات والمعلومات:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يناسب هذا المنهج الظاهرة موضوع الدراسة، كما أنه يشير إلى محاولة الوصول إلى المعرفة الدقيقة لعناصر الظاهرة من خلال جمع البيانات اللازمة من مجموعة من المبحوثين المرتبطين بالظاهرة محل البحث وأسلوب الدراسة الميدانية، واستندت الدراسة لجمع البيانات والمعلومات على مصدرين هما:

أولاً: المصادر الثانوية:

قام الباحثون بجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة من خلال الرجوع إلى مصادر البيانات الثانوية كالمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات، والتقارير، والمقالات، والدراسات السابقة التي بحثت موضوع الدراسة، ومواقع الانترنت.

ثانياً: المصادر الأولية:

قام الباحثون بجمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة؛ وذلك لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث، وتضمنت الاستبانة عدد من الفقرات التي تعكس أهداف الدراسة واستلتمها وتفسر فرضياتها، كما تعكس متغيرات الدراسة وأبعادها بحيث تغطي كل من المتغير المستقل (المسار الوظيفي)، والمتغير التابع (ريادة الأعمال).

أداة الدراسة:

لجمع البيانات اعتمد الباحثون على الاستبانة كونها تناسب مثل هذه الدراسات، وتضمنت الاستبانة أربعة أجزاء هي:

الجزء الأول: تضمن هذا الجزء الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتشمل (النوع الاجتماعي، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: تضمن هذا الجزء على الفقرات التي تقيس المسار الوظيفي، وقد تم تطوير فقرات أبعاد هذا المتغير بعد مراجعة مجموعة من الدراسات منها: البلوشي، ٢٠٠٨؛ محافظة، ٢٠١٦؛ بني هاني، ٢٠١٧؛ رحاحلة، ٢٠١٥؛ الجديتاوي، ٢٠١٧؛ الخزايلة، ٢٠١٥.

الجزء الثالث: تضمن هذا الجزء الفقرات التي تقيس ريادة الأعمال، وقد تم تطوير فقرات أبعاد هذا المتغير بعد مراجعة مجموعة من الدراسات منها: عوجه، ٢٠١٧؛ ابو طه، ٢٠١٨؛ ماضي وجفال، ٢٠١٩؛ جلاب، ٢٠١٣؛ رشيد والزيادي، ٢٠١٣؛ بريس، البناء والدهان، ٢٠١٩؛ العبيدي والتميمي، ٢٠١٧؛ السويطي، ٢٠١٨؛ الجازي، ٢٠١٤؛ مبارك، ٢٠٠٥؛ الحرايزه، ٢٠١٩؛ الجبوري، ٢٠١٦.

لقد تم تحديد الاجابات عن هذه الفقرات وفق مقياس ليكرت الخماسي: موافق بشدة ٥ - غير موافق بشدة ١.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاغراض التحليل الإحصائي استخدم الباحثون مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة وهي: التكرارات، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل كرونباخ الفا للثبات، واختبار كولموجوروف - سميرونوف للتوزيع الطبيعي، ومعامل تضخم التباين، والانحدار البسيط والمتعدد.

صدق وثبات أداة الدراسة:

من أجل اختبار صدق Validity أداة الدراسة، فقد تمت الاستعانة بمجموعة من الأكاديميين في تخصص إدارة الأعمال وكان عددهم (١٨) محكماً من مختلف الجامعات الأردنية، وذلك لغايات اختبار الصدق الظاهري لأداة الدراسة، وقد أخذ المهم من تلك الملاحظات والمقترحات لتأخذ الاستبانة شكلها النهائي.

لقد تم التأكد من ثبات أداة الدراسة وفقاً لمغيرات الدراسة ووفقاً لإجابات الأفراد المبحوثين فيما يتعلق بتلك المتغيرات والمتمثلة بالمسار الوظيفي وريادة الأعمال، وذلك من خلال احتساب قيمة معامل كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha Coefficient والذي يقيس الاتساق الداخلي لفقرات الدراسة ويوضح مدى جودتها مما يعني قوة التماسك بين فقرات المقياس. الجدول (٢) يبين معامل الثبات لأبعاد الدراسة وقد تراوحت قيم ألفا بين (٠,٧٤٦) كأدنى قيمة للمسار التقليدي كأحد أنواع المسار الوظيفي، و(٠,٩٣١) كأعلى قيمة للرغبة في الانجاز كأحد أبعاد ريادة الأعمال. يلاحظ أن جميع قيم ألفا قد تجاوزت النسبة الدنيا والمقبولة لأغراض التحليل الإحصائي إذ تعتبر قيمة ألفا أكبر أو يساوي (٠,٧٠) مقبولة في البحوث المتعلقة في العلوم الإدارية والانسانية (النجار وآخرون، ٢٠١٧، ١٥١).

جدول (٢): معامل الثبات لفقرات أبعاد متغيرات الدراسة

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا
المسار الوظيفي	المسار التقليدي	٥	٠,٧٤٦
	المسار الشبكي	٥	٠,٧٧٩
	مسار الانجاز	٥	٠,٨٨٤
ريادة الأعمال	المسار الوظيفي	١٥	٠,٩٠١
	الابتكار	٥	٠,٨٨١
	المبادأة	٥	٠,٨٣٢
	تبني المخاطر	٥	٠,٨٠٨
	الاستقلالية	٥	٠,٨٨٦
	الرغبة في الانجاز	٥	٠,٩٣١
	ريادة الأعمال	٢٥	٠,٩٥١

المصدر: من اعداد الباحثين

ملاءمة نموذج الدراسة:

أولاً: اختبار الارتباط الخطي المتعدد Multicollinearity

يظهر الجدول (٣) احتساب معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor أبعاد المتغير المستقل للتأكد من عدم وجود ارتباط عالي وتداخل خطي بين أبعاد المتغير المستقل.

جدول (٣): نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به

المتغير	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به Tolerance
المسار التقليدي	١,٦٤٩	٠,٦٠٦
المسار الشبكي	١,٩٦٩	٠,٥٠٨
مسار الانجاز	٢,٠٥٩	٠,٤٨٥

يشير الجدول (٣) إلى أن جميع قيم معامل تضخم التباين VIF كانت أكبر من (١) وأقل من (١٠)، كما يتضح من الجدول أن جميع قيم التباين المسموح به كانت أكبر من (٠,١) مما يشير إلى عدم وجود ارتباط خطي بين أبعاد المتغير المستقل (Sekar & Bougie, 2010, 353).

ثانياً: اختبار التوزيع الطبيعي

يظهر الجدول (٤) إلى اختبار One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test والذي يبين التوزيع الطبيعي لبيانات متغيرات الدراسة، وذلك بهدف التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة. حيث تبين بان قيم Kolmogorov-Smirnov Z قد بلغت (١,٠٢٢) للمسار الوظيفي وعند مستوى دلالة (٠,٢٤٧)، و(٠,٣٣١) لريادة الأعمال وعند مستوى دلالة (٠,٢٣٧). حيث يلاحظ أن جميع القيم جاءت عند مستوى دلالة أكبر من (٠,٠٥) مما يدل على أن بيانات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي (Bohm & Zech, 2010, 263).

جدول (٤): إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

ريادة الأعمال	المسار الوظيفي	
١,٠٣٣	١,٠٢٢	كولموجروف - سميرنوف Kolmogorov-Smirnov Z
٠,٢٣٧	٠,٢٤٧	درجة المعنوية Asymp. Sig. (2-tailed)

التحليل الوصفي لبيانات الدراسة:

أولاً: الخصائص الشخصية والوظيفية:

يظهر الجدول (٥) توزيع العاملين عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع الاجتماعي، حيث تبين أن عدد الذكور الذين شاركوا في الدراسة بلغ (١١٩) موظفاً بنسبة بلغت (٣٧,٧٪) من إجمالي عينة الدراسة، بينما بلغ عدد الإناث اللواتي شاركن في الدراسة (١٩٧) موظفة وبنسبة بلغت (٦٢,٣٪) من إجمالي حجم العينة وهي أعلى من نسبة الذكور، ويمكن أن يكون السبب في زيادة عدد الإناث على الذكور هو ميل الإناث في المجتمع الأردني للعمل في المجال الأدوية أكبر منه من الذكور. كما يبين الجدول أن الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) هي الفئة الأكثر ضمن أفراد العينة وعددهم (١٤٩) موظفاً وبنسبة (٤٧,٢٪)، بينما كانت الفئة العمرية (٥٠ سنة فأكثر) هي الفئة الأقل ضمن أفراد العينة وعددهم (١٣) موظفاً وبنسبة (٤,١٪)، ويمكن تفسير كون غالبية العاملين من الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة) هو بسبب ضعف الأجور في سوق العمل بشكل عام والذي يجعل من الشركات محطة للخريجين الجدد لإكتساب الخبرة والتفكير بعد ذلك للبدء بعمل على الخصوص في مجال تجارة الأدوية والمستحضرات الطبية. كما يوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، حيث بينت النتائج أن النسبة الأكبر كانت ممن يحملون الشهادة الجامعية البكالوريوس حيث بلغ عددهم (٢٤٥) موظفاً بنسبة (٧٧,٥٪)، وهذه نتيجة طبيعية في شركات هذا القطاع والتي تتطلب من العاملين فيها في الغالب شهادة البكالوريوس، وكذلك بسبب إمكانية الحصول على الشهادة في التخصص من الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن. يشير الجدول كذلك إلى أن العاملين الذين يمتلكون عدد سنوات خبرة من (أقل من ٥ سنوات) يحتلون النسبة الأعلى في عينة الدراسة وكان عددهم (١٠٨) موظفين بنسبة (٣٤,٢٪)، وتنسجم هذه النتيجة مع ما تم ذكره بخصوص العمر والتحصيل العلمي والذي ينظر فيه العاملون إلى الشركة على أنها محطة لإكتساب الخبرات استعداداً للانتقال إلى شركات أخرى أعلى من حيث الأجر.

جدول (٥): توزيع العاملين عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	١١٩	٣٧,٧
	أنثى	١٩٧	٦٢,٣
	المجموع	٣١٦	١٠٠
العمر	أقل من ٣٠ سنة	١٤٩	٤٧,٢
	٣٠- أقل من ٤٠ سنة	١٠٨	٣٤,٢
	٤٠- أقل من ٥٠ سنة	٤٦	١٤,٥
	٥٠ سنة فأكثر	١٣	٤,١
	المجموع	٣١٦	١٠٠
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فما دون	٩	٢,٨
	دبلوم كلية مجتمع	٢٧	٨,٥
	بكالوريوس	٢٤٥	٧٧,٥
	دراسات عليا	٣٥	١١,٢
	المجموع	٣١٦	١٠٠
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	١٠٨	٣٤,٢
	٥- أقل من ١٠ سنوات	٨٦	٢٧,٢
	١٠- أقل من ١٥ سنة	٦٢	١٩,٦
	١٥ سنة فأكثر	٦٠	١٩,٠
	المجموع	٣١٦	١٠٠

ثانياً: المسار الوظيفي:

يبين الجدول (٦) ملخصاً للمتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لأنواع المسار الوظيفي، وقد جاءت جميعها بأهمية نسبية متوسطة، وكان أعلى متوسط حسابي لمسار الإنجاز والذي بلغ (٣,٣٣٢)، وهذا يبين أهمية مسار الإنجاز لأنه كلما كان لدى العاملين مسار إنجاز واضح والإدارة تكون داعمة له وتمكنوا من تطبيقه فأن ذلك يدعم ويعزز مساهمهم الوظيفي ويجعلهم يتقدمون بسرعة أعلى، وهذا يساعد الشركات على استغلال قدرات العاملين

ويزيد من انجازتهم وبالتالي ينعكس على أداء الشركة وتميزها عن مثيلاتها في نفس القطاع. بينما كان أقل متوسط حسابي للمسار التقليدي وبلغ (3,270) وبدرجة متوسطة أيضاً، وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم وجود مسار وظيفي واضح وعدم اهتمام الشركة بالخبرات وسنوات الخدمة بشكل كافي، مما يؤدي إلى إحباط أصحاب الخبرات وتركهم للعمل في الشركة وفقدان هذه الخبرات، وبالتالي سوف تضطر الشركة للبحث عن وسائل أخرى لتعويض هذا الانخفاض قد تكون مكلفة وصعبة أحياناً.

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لأنواع المسار الوظيفي

أنواع المسار الوظيفي	المتوسط الحسابي	المرتبة	الأهمية النسبية
المسار التقليدي	3,218	3	متوسطة
المسار الشبكي	3,270	2	مرتفعة
مسار الإنجاز	3,332	1	مرتفعة

ثالثاً: ريادة الأعمال:

يبين الجدول (٧) ملخصاً للمتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لأبعاد ريادة الأعمال، وقد جاءت جميعها بأهمية نسبية متوسطة، باستثناء الرغبة في الإنجاز جاءت مرتفعة، وكان أعلى متوسط حسابي للرغبة في الإنجاز والذي بلغ (3,720)، وهذا يدل على أهمية رغبة العاملين الأكيدة في إنجاز الأعمال المطلوبة منهم سواء من حيث المدة اللازمة لإنجاز العمل أو الكيفية التي ينجز فيها العمل، وهنا ومن وجهة نظر الباحثان لا بد لأدارة الشركات من تحفيز العاملين وتدريبهم لانجاز اعمالهم بأفضل السبل وأقصرها، لأن هذا كله يصب في مصلحة الشركة وزيادة إنتاجيتها وبالتالي زيادة أرباحها. بينما كان أقل متوسط حسابي لبعده الاستقلالية وبلغ (3,120) وبدرجة متوسطة.

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لأبعاد ريادة الأعمال

أبعاد ريادة الأعمال	المتوسط الحسابي	المرتبة	الأهمية النسبية
الابتكار	3,492	2	متوسطة
المبادأة	3,388	3	متوسطة
تبني المخاطر	3,264	4	متوسطة
الاستقلالية	3,120	5	متوسطة
الرغبة في الإنجاز	3,720	1	مرتفعة

اختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسة الأولى: H_01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الإنجاز) في ريادة الأعمال بأبعادها مجتمعة في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

جدول (٨): أثر المسار الوظيفي في ريادة الأعمال

المعاملات المعيارية Standardized Coefficients			معاملات الانحراف المعياري Unstandardized Coefficients		المتغير المستقل	المتغير التابع
Sig. T	T المحسوبة	معامل بيتا β	الخطأ المعياري	معامل B		
0,060	1,888	0,096	0,047	0,0889	المسار التقليدي	ريادة الأعمال
0,000	5,571	0,308	0,050	0,280	المسار الشبكي	
0,000	7,160	0,405	0,045	0,322	مسار الإنجاز	
Sig. F			قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	
0,000			110,251	0,015	0,717	

يظهر الجدول (٨) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر المسار الوظيفي بدلالة أنواعه (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الإنجاز) في ريادة الأعمال بأبعادها مجتمعة في شركات صناعة الأدوية الأردنية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.717$) وهذا يدل على وجود علاقة بين المسار الوظيفي وريادة الأعمال. فيما بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.515$) وهذا يعني أن المسار الوظيفي قد فسر ما نسبته (51,5%) من التباين في ريادة الأعمال، وبلغت قيمة F (110,251) عند مستوى معنوية ($Sig.=0.000$)، وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي في ريادة الأعمال.

كما يبين جدول المعاملات بأن هناك تأثير لنوعي المسار الوظيفي الشبكي، والإنجاز في ريادة الأعمال حيث بلغت قيمة B للمسار الشبكي (0,280) وبخطأ معياري (0,050) وقيمة T (5,571) عند مستوى دلالة ($Sig.=0.000$)، فيما بلغت قيمة B لمسار الإنجاز (0,322) وخطأ معياري (0,045) وقيمة T (7,160) عند مستوى دلالة ($Sig.=0.000$)، فيما لم يكن للمسار التقليدي تأثيراً في ريادة الأعمال حيث بلغت قيمة B للمسار

التقليدي (0,089) وبخطا معياري (0,047)، وقيمة T (1,888) عند مستوى دلالة (Sig. = 0.060) وبمستوى معنوية غير دالة احصائياً. بناءً على نتائج تحليل الانحدار المتعدد فلا يمكن القبول بالفرضية الصفرية الرئيسية الأولى والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على ما يلي: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الانجاز) في ريادة الأعمال بدلالة أبعادها مجتمعة في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

الفرضية الفرعية الأولى: Ho1-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في الإبتكار في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

جدول (٩): أثر المسار الوظيفي في الإبتكار

جدول المعاملات Coefficient					المتغير التابع
Sig. T	T المحسوبة	معامل بيتا β	Std. error	معامل B	
0,000	15,112	0,649	0,052	0,793	المتغير المستقل المسار الوظيفي
Sig. F		المحسوبة F		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
0,000		228,358		0,421	0,649

يوضح الجدول (٩) نتائج الانحدار البسيط لأثر المسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في الإبتكار، فقد تبين وجود علاقة بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.649) في حين بلغت قيمة معامل التحديد (R²= 0.421)، وهذا يعني أن المسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الانجاز) فسر ما مقداره (42,1%) من التباين في الإبتكار. كما بلغت قيمة F (228,358) وبمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي في الإبتكار في شركات الأدوية الأردنية.

كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمة B قد بلغت (0,793)، فيما بلغت قيمة Beta ($\beta = 0.649$) وان قيمة T (15,112) عند مستوى دلالة (Sig. = 0.000) وهذا يؤكد معنوية المعامل عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما سبق لا يمكن قبول الفرضية الصفرية الفرعية الأولى والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في الإبتكار في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

الفرضية الفرعية الثانية: Ho1-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في المبادأة في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

جدول (١٠): أثر المسار الوظيفي في المبادأة

جدول المعاملات Coefficient					المتغير التابع
Sig. T	T المحسوبة	معامل بيتا β	Std. error	معامل B	
0,000	15,119	0,649	0,049	0,743	المتغير المستقل المسار الوظيفي
Sig. F		المحسوبة F		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
0,000		228,572		0,421	0,649

يشير الجدول (١٠) إلى نتائج الانحدار البسيط لأثر المسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في المبادأة، فقد تبين وجود علاقة بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.649)، في حين بلغت قيمة معامل التحديد (R²= 0.421)، وهذا يعني أن المسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الانجاز) قد فسر ما مقداره (42,1%) من التباين في المبادأة. كما بلغت قيمة F (228,572) وبمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي في المبادأة.

كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمة B قد بلغت (0,743)، فيما بلغت قيمة Beta ($\beta = 0.649$) وأن قيمة T (15,119) عند مستوى دلالة (Sig. = 0.000) وهذا يؤكد معنوية المعامل عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما سبق لا يمكن قبول الفرضية الصفرية الفرعية الثانية والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في المبادأة في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

الفرضية الفرعية الثالثة: Ho1-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في تبني المخاطر في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

جدول (١١): أثر المسار الوظيفي في تبني المخاطر

جدول المعاملات Coefficient						المتغير التابع
Sig. T	T المحسوبة	معامل بيتا β	Std. error	معامل B	المتغير المستقل	
.,.,.,.	١٠,٩٣٢	.,٥٢٥	.,٠٥٣	.,٥٨٤	المسار الوظيفي	تبني المخاطر
Sig. F		المحسوبة F		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
.,.,.,.		١١٩,٥٠٥		.,٢٧٦	.,٥٢٥	

يوضح الجدول (١١) نتائج الانحدار البسيط لأثر المسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في تبني المخاطر، فقد تبين وجود علاقة بين المتغيرين، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.525) في حين بلغت قيمة معامل التحديد (R²= 0.276)، وهذا يعني أن المسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الإنجاز) فسر ما مقداره (٢٧,٦٪) من التباين في تبني المخاطر. كما بلغت قيمة F (١١٩,٥٠٥) وبمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في تبني المخاطر لشركات صناعة الأدوية الأردنية.

كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمة B قد بلغت (0.584)، فيما بلغت قيمة Beta (β = 0.525) وأن قيمة T (١٠,٩٣٢) عند مستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهذا يؤكد معنوية المعامل عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05)، مما سبق لا يمكن قبول الفرضية الصفرية الفرعية الثالثة والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α ≤ 0.05) للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في تبني المخاطر في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

الفرضية الفرعية الرابعة: Ho1-4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α ≤ 0.05) للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في الاستقلالية في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

جدول (١٢): أثر المسار الوظيفي في الاستقلالية

جدول المعاملات Coefficient						المتغير التابع
Sig. T	T المحسوبة	معامل بيتا β	Std. error	معامل B	المتغير المستقل	
.,.,.,.	١٣,١٧٨	.,٥٩٧	.,٠٥٩	.,٧٨٣	المسار الوظيفي	الاستقلالية
Sig. F		المحسوبة F		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
.,.,.,.		١٧٣,٦٦٥		.,٣٥٦	0.597	

يبين الجدول (١٢) نتائج الانحدار البسيط لأثر المسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في الاستقلالية، فقد تبين وجود علاقة بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.597) في حين بلغت قيمة معامل التحديد (R²= 0.356)، وهذا يعني أن المسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الإنجاز) قد فسر ما مقداره (٣٥,٦٪) من التباين في الاستقلالية. كما بلغت قيمة F (١٧٣,٦٦٥) وبمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي في الاستقلالية.

كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمة B قد بلغت (٠,٧٨٣)، فيما بلغت قيمة Beta (β = 0.597) وان قيمة T (١٣,١٧٨) عند مستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهذا يؤكد معنوية المعامل عند مستوى دلالة (α ≤ 0.05). بذلك لا يمكن قبول الفرضية الصفرية الفرعية الرابعة والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α ≤ 0.05) للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في الاستقلالية في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

الفرضية الفرعية الخامسة: Ho1-5: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (α ≤ 0.05) للمسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة في الرغبة في الإنجاز في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

جدول (١٣): أثر المسار الوظيفي في الرغبة في الإنجاز

جدول المعاملات Coefficient						المتغير التابع
Sig. T	T المحسوبة	معامل بيتا β	Std. error	معامل B	المتغير المستقل	
.,.,.,.	١٠,٧١٤	.,٥١٧	.,٠٦٤	.,٦٨١	المسار الوظيفي	الرغبة في الإنجاز
Sig. F		المحسوبة F		معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	
.,.,.,.		١١٤,٧٩٥		.,٢٦٨	.,٥١٧	

يظهر الجدول (١٣) نتائج الانحدار البسيط لأثر المسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في الرغبة في الإنجاز، وقد تبين وجود علاقة بين المتغيرين، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (R=0.517) في حين بلغت قيمة معامل التحديد (R²= 0.268)، وهذا يعني أن المسار الوظيفي بأنواعه مجتمعة (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الإنجاز) قد فسر ما مقداره (٢٦,٨٪) من التباين في الرغبة في الإنجاز. كما بلغت قيمة F (١١٤,٧٩٥) وبمستوى دلالة

(Sig.=0.000)، وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي في الرغبة في الانجاز.

كما يبين جدول المعاملات أن قيمة B قد بلغت (٠,٦٨١)، فيما بلغت قيمة Beta ($\beta = 0.517$) وأن قيمة T (١٠,٧١٤) عند مستوى دلالة (Sig. = 0.000)، وهذا يؤكد معنوية المعامل عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). مما سبق لا يمكن قبول الفرضية الصفرية الفرعية الخامسة والقبول بالفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بدلالة أبعاده مجتمعة في الرغبة في الانجاز في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

مناقشة النتائج:

- بينت نتائج التحليل الوصفي التي تم إجراؤها على المسار الوظيفي بأن مستويات الأهمية النسبية لأنواع المسار الوظيفي (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الانجاز) جاءت جميعها متوسطة، وقد جاء مسار الانجاز بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بين باقي الأنواع، فيما جاء المسار الشبكي في المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية، وقد جاء المسار التقليدي في المرتبة الثالثة والأخيرة بين أنواع المسارات من حيث الأهمية النسبية. بهذه النتيجة تكون الأهمية النسبية لأنواع المسار الوظيفي جميعها متوسطة، وجاء في المرتبة الأولى مسار الانجاز، ويمكن أن يعزى ذلك إلى طبيعة عمل شركات الأدوية ونوعية العاملين فيها، حيث تجعل شركات الأدوية تميل إلى تبني مسار الإنجاز أكثر من المسارات الأخرى، وذلك كون الترقية في هذا المسار تعتمد على الأداء والإنجاز، وهو ما يتناسب فعليا مع طبيعة عمل شركات صناعة الأدوية، وقد جاء المسار الشبكي في المرتبة الثانية، حيث ينتقل الموظف بشكل عمودي وبشكل أفقي في نفس المستوى الإداري للوظيفة التي يشغلها، وبذلك تستطيع الشركة سد أي نقص في أي شاغر، فيما جاء المسار التقليدي في المرتبة الثالثة والأخيرة من حيث الترتيب بين المسارات الوظيفية المستخدمة.
- أظهرت نتائج التحليل الوصفي لريادة الأعمال ومن وجهة نظر العاملين في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وجود مستويات تراوحت بين المرتفعة والمتوسطة لأبعاد ريادة الأعمال (الابتكار، والمبادأة، وتبني المخاطر، والاستقلالية، والرغبة في الإنجاز)، حيث جاءت الرغبة في الإنجاز في المرتبة الأولى بمستوى أهمية نسبية مرتفعة، في حين كانت باقي أبعاد ريادة الأعمال (الابتكار، والمبادأة، وتبني المخاطر، والاستقلالية) جميعها بمستويات متوسطة من الأهمية النسبية، وقد جاء الإبتكار في المرتبة الثانية بعد الرغبة في الإنجاز، وجاءت في المرتبة الثالثة المبادأة، في حين جاء تبني المخاطر في المرتبة الرابعة، وأخيرا وفي المرتبة الخامسة جاءت الاستقلالية، ويمكن أن يعزى تصدر الرغبة في الإنجاز لباقي الأبعاد من حيث الأهمية النسبية وبدرجة مرتفعة، إلى أن إصرار شركات صناعة الأدوية الأردنية على تحقيق أهدافها وأن تكون الأفضل على مستوى القطاع واستخدام أفضل الوسائل لتحقيق تلك الأهداف، فإن ذلك ينعكس على العاملين ورغبتهم في إنجاز الأعمال المطلوبة منهم، وبما يحقق اشباع حاجاتهم نحو النجاح والتفوق، هذا وليس غريباً أن يأتي الإبتكار في المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية، يلاحظ أن هذه الأهمية نابعة من ضرورة إيجاد كل ما هو جديد في عالم صناعة الدواء، من حيث استحداث الأدوية الجديدة أو التعديل على خصائص الأدوية الموجودة سابقا، وذلك من خلال تطبيق الأفكار الجديدة وتبنيها أو عن طريق دفع العاملين لتبني سلوكيات جديدة في عملهم.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه (المسار التقليدي، والمسار الشبكي، ومسار الانجاز) في ريادة الأعمال بدلالة أبعاده مجتمعة (الابتكار، والمبادأة، وتبني المخاطر، والاستقلالية، والرغبة في الانجاز) في شركات صناعة الأدوية الأردنية. حيث تبين وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمسار الشبكي ومسار الإنجاز في ريادة الأعمال، فيما لم يكن للمسار التقليدي تأثير معنوي في ريادة الأعمال، وقد يعزى السبب في ذلك إلى أهمية مسار الإنجاز والمسار الشبكي لدى شركات صناعة الأدوية الأردنية في تحقيق الريادة، حيث أن شركات صناعة الأدوية تهتم بالإنجازات من قبل العاملين لديها لتحقيق الريادة وذلك كون الإنجاز هو المحرك الرئيس للإنتاج، فشركات صناعة الأدوية وحسب وجهة نظر العاملين تدعم العاملين، وتعمل على ترقيتهم في حال حصلوا على مهارات جديدة، وكذلك أن شركات صناعة الأدوية تربط بين نتائج التقييم الدورية للعاملين وبين التقدم الوظيفي لهم، فكلما كان التقييم مرتفعاً فإن ذلك يسرع في الترقية والتقدم الوظيفي للعاملين، كذلك الحال فيما يخص المسار الشبكي، والذي هو الآخر له تأثير ذو دلالة إحصائية في ريادة الأعمال، إذ يلاحظ من التحليل لفقرات المسار الشبكي أن تنقل الموظف بين وظائف متنوعة في الشركة يعزز نمو المسار الوظيفي له، أي أن تكليف الموظف بأكثر من عمل وتنقله بين مجموعة من الوظائف يعزز فرصة هذا الموظف في الترقية والتقدم، وهذا يفسر رغبات شركات صناعة الأدوية باستقطاب والمحافظة على العاملين لديها ممن يكون أدائهم عالي، وممن تكون لديهم خبرات متنوعة في مختلف الوظائف والأعمال، وذلك لما تتمتع به شركات صناعة الأدوية الأردنية من خصوصية في مجال العمل.
- في المقابل يلاحظ أن المسار التقليدي لم يكن له تأثير معنوي في ريادة الأعمال، وهذه النتيجة من الممكن وحسب وجهة نظر الباحث بأنها منطقية، حيث أن شركات صناعة الأدوية لا تهتم كثيرا في الخبرات المتكررة والمتراكمة التي لا تدفع بالشركة إلى الأمام، كون طبيعة عمل هذه الشركات فنيا تقل فيه الحاجة إلى الخبرات المتكررة والمتراكمة بسبب اعتماد هذه الشركات على التكنولوجيا الحديثة في عملها، ومثل هذه الخبرات المتكررة ربما تشكل عبئا على الشركة في مرحلة من المراحل، فأصحاب هذه الخبرات تكون لديهم سنوات طويلة من العمل في الشركة، والشركة مطالبة بأن

تدفع لهم رواتب عالية، في حين أن شاباً حديث التخرج وبعد خبرة بسيطة يستطيع أن يقوم بمثل عملهم ويراتب أدنى بكثير، أما العيب المعنوي الذي قد يشكله هؤلاء على الشركة فيتمثل في أنهم ومن وجهة نظرهم وبسبب هذه الخبرات المكررة والمترابطة هم أحق الناس في الترقية وشغل المناصب الإشرافية والقيادية.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في الإبتكار في شركات صناعة الأدوية الأردنية. وقد يعزى هذا التأثير إلى طبيعة العمل الذي تمارسه شركات الأدوية بشكل عام، فشرركات الأدوية تسعى دائماً لتقديم منتجات جديدة لعملائها، وتحرص على إجراء تعديلات جذرية على منتجاتها، ولتعزيز هذا العمل ودعمه كونه يميزها عن مثيلاتها من الشركات من نفس القطاع فإنه لا بد لها من أن تتبنى طرقاً جديدة في العمليات الانتاجية التي تقوم بها وتوفر الدعم اللازم والمناسب لمنتسبها لطرح وتنفيذ الأفكار الجديدة، ولا بد لها من تبني الأفكار الإبداعية التي يقدمها العاملون، وهنا لا بد للشركات من الدفع بموظفيها وتعزيز مساهمهم الوظيفي وترقيتهم كي يقدموا لها الأفكار الإبداعية حتى تصبح الشركة رائدة في مجال عملها. عند ترقية الموظف في قطاع مثل قطاع الأدوية سوف يدفع بالعاملين إلى تقديم كل ما هو جديد في مجال عملهم.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في المبادرة في شركات صناعة الأدوية الأردنية. حيث تبين أن المسار الوظيفي يؤثر معنوياً في المبادرة، ويمكن أن يكون سبب ذلك أن المسار الوظيفي الواضح والذي يعتمد على الإنجاز والأداء العالي واكتساب مهارات متعددة ومتنوعة في العمل، والعمل في وظائف مختلفة، فإن ذلك يجعل لدى الموظف الرغبة في تقديم الأفكار التي من شأنها أن تتنبأ بالحاجات والرغبات المستقبلية، والتي من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق التفوق على المنافسين، فعندما تدفع الشركة بموظفيها إلى الأمام، فإن ذلك سوف يكون محفزاً لهم بالبحث عن طرق جديدة لإنجاز أعمالهم، وبالتالي سوف يجعل الشركة تمسك زمام المبادرة لتحسين الأداء ويجعلها سباقة إلى العديد من الممارسات الإيجابية، ويمنحها القدرة على تلبية احتياجات الزبائن وبما يفوق توقعاتهم.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في تبني المخاطر في شركات صناعة الأدوية الأردنية. فقد تبين أن المسار الوظيفي يؤثر معنوياً في تبني المخاطر، إذ أن تبني المخاطر تكون بالعادة مجموعة من الإجراءات تتخذها المنظمة للمضاربة في المشاريع التجارية، أو تبني طرق جديدة للعمل، أو دخول الشركة في مشروعات غير مؤكدة، ولتبني المخاطر يجب أن يكون لدى الشركة القدرة على المجازفة بدخول الأسواق الجديدة، وكلما ارتفعت نسبة المخاطرة زادت نسبة الأرباح المكتسبة في حال تحقق الربح، لذا فإن اتخاذ مثل هذه القرارات يحتاج إلى مديرين لديهم مهارات عالية، ولديهم القدرة على السيطرة والتحكم بقراراتهم، لذا لا بد للشركة أن يكون لديها مسار وظيفي واضح لفرز مثل هؤلاء المديرين.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في الاستقلالية في شركات صناعة الأدوية الأردنية. فقد بين التحليل الإحصائي أن المسار الوظيفي له تأثير معنوي في الاستقلالية، ويمكن تفسير هذه النتيجة من خلال تعريف الاستقلالية، وهي تعني القدرة على اتخاذ القرارات بطريقة مستقلة داخل المنظمة، ويتم تقديم الدعم للمديرين لتشجيع العاملين على الاستقلالية واتخاذ القرارات اللازمة لمشاريع الريادة، أن المسار الوظيفي الواضح والذي ينصف العاملين يحقق الاستقلالية في العمل، ويزيد من قدرة العاملين على اتخاذ القرارات بعيداً عن أي ضغوطات داخل المنظمة، ويكون ذلك من خلال اعطاء الفرص لهؤلاء الموظفين، وتعزيز موقفهم من خلال الدفع بهم إلى مواقع ومراكز قيادية وإشرافية ليتمكنوا من اتخاذ قراراتهم بأريحية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تمكين هؤلاء العاملين من تطوير أساليب العمل بتوفير المعلومات اللازمة لهم، وتشكيل فرق العمل التي من شأنها أن تعزز التفكير الإبداعي ومنح العاملين مساحة من الحرية لتنفيذ الأعمال المطلوبة منهم.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمسار الوظيفي بدلالة أنواعه مجتمعة في الرغبة في الإنجاز في شركات صناعة الأدوية الأردنية. فقد تبين أن المسار الوظيفي له تأثير معنوي في الرغبة في الإنجاز، وقد حقق هذا البعد أعلى النتائج بين الأبعاد الأخرى للريادة، حيث جاءت الأهمية النسبية جميعها مرتفعة ولغالبية الفترات، وهذا مؤشر على أن المسار الوظيفي يؤثر في الرغبة في الإنجاز، ويمكن أن يعزى السبب في ذلك إلى أن المسار الوظيفي الواضح والجيد يعزز الدافعية العالية لاشباع الحاجات نحو النجاح والبراعة والتفوق، وبالتالي تحقيق الأهداف التي تتسم بالصعوبة والتعقيد وصولاً إلى أعلى مستويات الرضا، فشركات صناعة الأدوية تضع جل اهتمامها في تحقيق أقصى الإنجازات لكي تكون هي الأفضل في قطاعها الصناعي، واعتماد أفضل الوسائل لتحقيق أهدافها، والاستغلال الأمثل للموارد، ويتم ذلك من خلال رغبة العاملين في إنجاز ما يوكل إليهم من أعمال، ويأتي ذلك من خلال دفعهم وتحفيزهم لتبوء الوظائف القيادية والإشرافية لتعزيز دافعيتهم العالية وتحقيق ذاتهم.

التوصيات

- من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يقدم الباحثون مجموعة من التوصيات لصانعي القرار في شركات صناعة الأدوية الأردنية وهي:
- ضرورة قيام إدارات شركات صناعة الأدوية الأردنية بشكل عام وإدارات الموارد البشرية فيها بشكل خاص بوضع سياسة واضحة ومحددة لنظام الترقيات التي سيحصل عليها الموظف خلال حياته الوظيفية حتى يصبح مساره الوظيفي واضحاً، ويكون ذلك من خلال وضع الأنظمة والتعليمات

- والأسس لذلك، وعلى أن يتم تعميمها على الموظفين بكافة الوسائل المتاحة (مثل: النشرات الإرشادية، المطويات، الكتيبات، الرسائل الالكترونية، المحاضرات، ورشات العمل،..... الخ)، ويتم إعلامهم بها من تاريخ مباشرتهم لعلهم في الشركة.
- على شركات صناعة الأدوية الأردنية العمل على تبني مسار الإنجاز والمسار الشبكي لغايات ترقية العاملين بها، وذلك كون هذين النوعين الأكثر تأثيراً في ريادة الأعمال، وذلك بوضع تعليمات واضحة لآليات الترقية في الشركات، كون الإنجاز يعتمد على أداء الموظفين وتحقيق أهداف الشركة، وبالتالي تعتمد ترقية الموظف على مقدار مساهمته في تحقيق أهداف الشركة، وكذلك يمكن لشركات صناعة الأدوية تحفيز وتشجيع العاملين فيها على الريادة من خلال تبني المسار الشبكي، بحيث يتم ترقية الموظف بشكل عامودي بناء على خبراته ومدة خدمته وكذلك بناء على الوظائف الأخرى التي هي من نفس المستوى الوظيفي، وذلك لتعويض أي نقص في الشواغر.
 - على إدارات شركات صناعة الأدوية الأردنية بشكل عام وإدارة الموارد البشرية فيها بشكل خاص، وضع خطة واضحة لنظام التدوير الوظيفي وتشجيعه، وذلك لما لهذا النظام من فوائد عديدة تعود على الشركات، ومن أهمها تنوع الخبرات التي يكتسبها العاملون، وبالتالي يصبح لدى الشركة القدرة على ملء أي شاغر من شواغر الشركة في حال وجوده، ويكون ذلك من خلال تكليف الموظف بوظائف أخرى غير الوظيفة التي يشغلها، وفي نفس المستوى الإداري لوظيفته الحالية، ليصبح على إطلاع ومعرفة مهام الوظائف الأخرى.
 - على شركات صناعة الأدوية الأردنية تبني الأفكار الإبداعية الجديدة والتي يقدمها العاملون، وهذا من شأنه أن يمنح هذه الشركات الميزة التنافسية المنشودة على المدى الطويل. ويكون ذلك من خلال قيام إدارات هذه الشركات بإخراج هذه الأفكار إلى حيز التنفيذ وبالسرعة الممكنة، علماً بأن شركات الأدوية بمجملها لديها دوائر متخصصة في مجال البحوث والتطوير والتي تعنى بأبتكار منتجات جديدة وتطوير المنتجات الموجودة لديها وبشكل مستمر، ويمكن لهذه الشركات استقطاب وتعيين هؤلاء الموظفين لديها ممن لديهم أفكار إبداعية جديدة للاستفادة من أفكارهم.
 - على إدارات شركات صناعة الأدوية الأردنية، القيام بتشجيع العاملين من ذوي الخبرات والسير الوظيفية الجيدة لديهم على المبادرة وتقديم أفكار واقتراحات تتعلق بمنتجات جديدة أو تطوير المنتجات الموجودة، حتى لو تعارضت تلك الأفكار المقدمة من العاملين مع أفكار الإدارات، ومنحهم الفرصة الكافية لأظهار هذه الأفكار وخروجها لترى النور. فربما هذه الأفكار تكون ذات جدوى وتعود على الشركة بفوائد عظيمة وغير متوقعة.
 - لا بد لشركات تصنيع الأدوية الأردنية من أن تتقبل المبادرات الجديدة رغم عوائدها غير المضمونة، وكذلك اقتناص الفرص رغم خطورتها، لأن هذا يحقق للشركة أرباح عالية في حال نجاح مثل هذه المبادرات، ومن الممكن أن يحقق للشركة ميزة تنافسية، ويمكن للشركات التقليل من هذه المخاطر من خلال إجراء التحليلات المناسبة لبيئة العمل والتي من شأنها حل بعض المشاكل وتقليل أثارها.
 - على إدارات شركات صناعة الأدوية الأردنية تشجيع الاستقلالية فيها، وذلك من خلال تشجيع التفكير الاستقلالي للعاملين، وتشكيل فرق العمل، وتشجيع الحوار بين العاملين، وتمكينهم من الوصول إلى المعلومات اللازمة لتطوير العمل ومنحهم حرية إتخاذ القرار، حيث من الممكن أن يرفد هذا التفكير الشركة بأفكار جديدة، ومنحهم حرية إتخاذ القرار والبعد عن المركزية، كل هذا من شأنه أن يحسن ويطور العمل وبالتالي يحقق نتائج جيدة على مستوى الأرباح الذي هو الهدف الرئيس لكل الشركات.
 - على إدارات شركات صناعة الأدوية الأردنية وضع منهجيات واضحة لحل المشاكل التي من المتوقع ان تواجه الشركات وذلك من خلال وضع خطة للطوارئ وإدارة المخاطر وخطط بديلة للخطة الموجودة التي هي قيد التنفيذ، وإجراء التحليلات المناسبة لبيئة العمل الداخلية والخارجية، حتى لا تكون هناك عوائق لإنجاز الأعمال المطلوب إنجازها، والتي من شأنها أن تحافظ على ديمومة واستمرارية الشركة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. بريس، احمد كاضم، البناء، زينب مكي، والدهان، جنان مهدي. (٢٠١٩). "رأس المال الفكري الأخضر وتأثيره في التوجه الريادي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في جامعة وارث الأنبياء". مجلة الادارة والاقتصاد: ٨(٢٨): ٧٠-٩٤.
2. البلوشي، عادل خميس. (٢٠٠٨). "العوامل المؤثرة على المسار الوظيفي لموظفي الوزارات في سلطنة عمان". رسالة ماجستير غير منشورة. عمادة الدراسات العليا. جامعة مؤتة. الاردن.
3. ابو تايه، بندر كريم. (٢٠١٦). "أثر الاتصالات الادارية في المسار المهني للعاملين في شركات التأمين في الاردن". دراسات العلوم الادارية: ٢(٤٣): ٨٣٩-٨٥٦.
4. الجازي، فيصل محمد. (٢٠١٤). "أثر الريادة الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية في شركة الاتصالات الاردنية". رسالة ماجستير غير منشورة الادارة العامة، عمادة الدراسات العليا. جامعة مؤتة. الكرك. الاردن.

٥. الجبوري، مروان عامر نصيف. (٢٠١٦). "أثر التعلم التنظيمي في ريادة الأعمال من وجهة نظر المدراء في فنادق الخمسة نجوم في الأردن". رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة الأعمال. كلية إدارة المال والأعمال. جامعة آل البيت. المرق. الأردن.
٦. الجديتاوي، احمد علي سودي. (٢٠١٧). "إدارة المسار الوظيفي وأثرها على ضغوط العمل لدى العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة في محافظة إربد". رسالة ماجستير غير منشورة. قسم ادارة الموارد البشرية. كلية الاقتصاد والأعمال. جامعة جدارا. اربد. الاردن.
٧. جلاب، احسان دهش. (٢٠١٣). "العلاقة بين التوجه الريادي والريادة المستدامة: بحث ميداني في عينة من المنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مدينة الديوانية". مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية: ١٦(٢): ٢١-٤٤.
٨. جودة، محفوظ احمد. (٢٠١٠). إدارة الموارد البشرية. (ط ٨). دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع. الاردن. عمان.
٩. الحرايزة، أروى محمد حسين. (٢٠١٩). "التوجه الريادي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية: الدور الوسيط لإدارة المعرفة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة في مدينة سحاب الصناعية". اطروحة دكتوراه غير منشورة. قسم الإدارة. كلية الدراسات العليا. جامعة العلوم الاسلامية العالمية. عمان. الاردن.
١٠. الخزاعلة، حماد محمد حماد. (٢٠١٥). "أثر فاعلية وعدالة نظم تقييم أداء العاملين في المسار الوظيفي: من وجهة نظر العاملين في الوظائف الاشرافية في جامعة مؤتة (دراسة حالة)". رسالة ماجستير غير منشورة. عمادة الدراسات العليا. جامعة مؤتة. الكرك. الاردن.
١١. الخصاونة، عاكف لطفي. (٢٠١١). إدارة الابداع والابتكار في متطلبات الأعمال. دار الحامد للنشر والتوزيع. الاردن. عمان.
١٢. داوده، رهنج، وسلمان، دوفان. (٢٠١٤). "دور التحالفات الاستراتيجية في تعزيز التوجه الريادي للمنظمة دراسة ميدانية لعينة من مدراء شركات السفر والطيران في محافظة دهوك". مجلة جامعة زاخو: 2B(٢): ٤٣٤-٤٥١.
١٣. بو رأس، فائزة. (٢٠١٥). "إدارة الموارد البشرية ودورها في تخطيط المسار الوظيفي للكفاءات- دراسة حالة مجمع صيدال-". أطروحة دكتوراه في علوم التسيير. جامعة الحاج لخضر. باتنة.
١٤. الرحاحلة، زكريا محمد. (٢٠١٥). "تطوير المسار الوظيفي ودوره في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في المستشفيات الخاصة في العاصمة عمان". رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الموارد البشرية. كلية الاقتصاد والأعمال. جامعة جدارا. اربد. الاردن.
١٥. رشيد، صالح عبدالرضا، والزيادي، صباح حسين شناوة. (٢٠١٣). "دور التوجه الريادي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز: دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعات الفرات الاوسط"، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية: ١٥(٢): ١٩٨-٢٢٣.
١٦. الزعبي، علي فلاح مفلح. (٢٠١٦). ريادة الأعمال (صناعة القرن الحادي والعشرين). دار الكتاب الجامعي. دولة الامارات العربية المتحدة.
١٧. السالم، مؤيد سعيد. (٢٠١٤). إدارة الموارد البشرية المعاصرة: مدخل استراتيجي تكاملي. (ط ٢). اثناء للنشر والتوزيع. الاردن. عمان.
١٨. السامر، عمر. (٢٠١٧). "العلاقة بين التوجه الريادي والتوجه السوقي واثريهما في الميزة التنافسية: دراسة لعينة من العاملين في المصارف الاهلية في مدينة دهوك". مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة: ١(٥١): ٤٢٣-٤٤٦.
١٩. السكارنه، بلال خلف. (٢٠١٠). الريادة وادارة منظمات الأعمال. دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة. الاردن، عمان.
٢٠. السويدان، طارق، والعدلوني، محمد. (٢٠٠٤). ميادئ الابداع. (ط ٣). حقوق الطبع والنشر محفوظة للمؤلفان.
٢١. السويطي، ليلى موسى سلامة. (٢٠١٨). "الريادة المؤسسية وأثرها في الأداء المنظمي: دراسة تطبيقية على المصارف الفلسطينية". اطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. قسم الإدارة. جامعة العلوم الاسلامية العالمية. عمان. الاردن.
٢٢. ابو طه، نهى احمد يونس. (٢٠١٨). "الخصائص الريادية للمنظمات وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية: الدور الوسيط للبراعة التنظيمية". اطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. قسم الادارة. جامعة العلوم الاسلامية العالمية. عمان. الاردن.
٢٣. العاني، مزهر سفيان، جواد، شوقي، ارشيد، حسين، وحجازي، هيثم علي. (٢٠١٠). إدارة المشروعات الصغيرة. دار صفاء للنشر والتوزيع. الاردن. عمان.
٢٤. العبادي، هاشم فوزي، غنيم، أزهار نعمة، والحدراوي، حامد كريم. (٢٠١١). "الريادة ودورها في صياغة استراتيجيات التسويق الريادي في منظمات الأعمال". دراسة تطبيقية في معمل ببسي الكوفة. مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية: ١٣(١): ١٨.
٢٥. عباس، سهيلة محمد. (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي. دار وائل للنشر والتوزيع. الاردن، عمان.
٢٦. عبدالرحيم، عاطف. (٢٠١٤). "دور ريادة الأعمال في تطوير الابداع المؤسسي (بالتطبيق على البورصة المصرية)". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات: ٣٢(٢): ٤٧-٩٠.
٢٧. العبيدي، ارادن حاتم خضير، والتميمي، إيلاف مطلق حميد. (٢٠١٧). "تأثير ادارة المواهب في تحقيق الريادة الاستراتيجية- دراسة تحليلية في الشركة العامة للصناعات الجلدية". مجلة الادارة والاقتصاد: ٤٠(١١١): ١٠٣-١٤٥.
٢٨. عقيلي، عمر وصفي. (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي). دار وائل للطباعة والنشر. الاردن. عمان.

٢٩. عوجه، أزهار مراد. (٢٠١٧). "دور خفة الحركة الاستراتيجية في تعزيز السلوك الريادي: دراسة تحليلية لأراء عينة من مدراء فنادق النجف الاشرف". مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية: ١٤(١): ٢٧٩-٣٠٥.
٣٠. القريوتي، محمد قاسم. (٢٠١٠). الوجيز في إدارة الموارد البشرية. دار وائل للنشر والتوزيع. الاردن. عمان.
٣١. الليمون، عودة عطية، والرابعة، فاطمة علي. (٢٠١٩). "ممارسات إدارة تنوع الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الريادة في الجامعات: دراسة ميدانية على الجامعات الرسمية الاردنية". مجلة الاقتصاد وعلم الادارة: ١١٣(٢٥): ٢٢١-٢٥١.
٣٢. ماضي، خليل اسماعيل، وجفال، تهاني حسين. (٢٠١٩). "الخصائص الريادية وعلاقتها بجودة القرارات الادارية في الجامعات الفلسطينية الخاصة- دراسة ميدانية على جامعة فلسطين-المحافظات الجنوبية". مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية: ٢٧(١): ١-٢٦.
٣٣. مبارك، مجدي عوض. (٢٠٠٥). "واقع الريادة في بيئة الأعمال الاردنية: دراسة وصفية تحليلية ميدانية". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية ادارة الأعمال. جامعة اليرموك. اربد-الاردن.
٣٤. المتبوتي، احمد محمد، والحيايلى، سارة عبدالفتاح. (٢٠١٧). "التوجه الريادي للقيادات الادارية وأثره في تحسين عمليات الانتاج- دراسة استطلاعية لأراء عينة من المدراء في الشركة العامة للألبسة الجاهزة في محافظة نينوى". مجلة الادارة والاقتصاد: ١١٦(١٠): ١٢٩-١٤٩.
٣٥. محافظه، أوس رائد. (٢٠١٦). "أثر تخطيط المسار الوظيفي على اداء العاملين في البنوك التجارية الاردنية في محافظات الشمال". رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الأعمال. جامعة عمان العربية. عمان. الاردن.
٣٦. محمد، اثير (٢٠١٣). "تأثير مرونة الموارد البشرية الإستراتيجية في تحسين الأداء التشغيلي دراسة استطلاعية لأراء عينة من المديرين والمهندسين والفنيين في مديرية محطة كهرباء جنوب بغداد الغازية/الثانية". مجلة دراسات محاسبية ومالية: ٨(٢٣): ٣٧٠-٣٩٩.
٣٧. المختار، جمال عبدالله مخلف. (٢٠١٢). "دور ابعاد الريادة الاستراتيجية والسياسات والبرامج الحكومية في بناء حاضنات الأعمال: نموذج مقترح لحضانة اعمال الموصل". اطروحة دكتوراه في ادارة الأعمال. كلية الادارة والاقتصاد. جامعة الموصل.
٣٨. المعاضيدي، معن وعبدالله. (٢٠١٠). "دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في الاداء الريادي دراسة لأراء القيادات الاستراتيجية في الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات". المؤتمر العلمي السادس للريادة وذكاء الأعمال في المنظمات العراقية. كلية الادارة والاقتصاد. جامعة الموصل. العراق.
٣٩. المعاني، أحمد اسماعيل. (٢٠١١). قضايا ادارية معاصرة. دار وائل للنشر والتوزيع. الاردن. عمان.
٤٠. ملدعون، عيسى، والتزه، بسام. (٢٠١٤). إدارة الموارد البشرية. مركز التعليم المفتوح. سوريا. دمشق.
٤١. ناصر، محمد جودت، والعمري، غسان. (٢٠١٥). "قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في ادارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية". مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية: ٢٧(٤): ٢٣-٥١.
٤٢. النجار، فايز جمعة صالح، والعلي، عبد الستار محمد. (٢٠١٩). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة. (ط ٣). دار الحامد للنشر. الاردن. عمان.
٤٣. نجم، نجم عبود. (٢٠٠٣). إدارة الابتكار - المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة. دار وائل للنشر والتوزيع. الاردن. عمان.
٤٤. النجار، فايز، النجار، نبيل، والزعي، ماجد. (٢٠١٧). اساليب البحث العلمي: منظور تطبيقي. (ط ٤). دار الحامد للنشر والتوزيع. الاردن، عمان.
٤٥. النشحي، مراد محمد. (٢٠١٧). "أثر الخصائص الريادية في النية لإنشاء المشروعات الريادية لدى طلبة تخصصات العلوم الإدارية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية". المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي: ١٠(٣١): ١٠٣-١١٩.
٤٦. بني هاني، عدي احمد. (٢٠١٧). "أثر تخطيط المسار الوظيفي في تعزيز تمكين الموظفين (دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية)". رسالة ماجستير غير منشورة. قسم ادارة الأعمال. كلية الاقتصاد والأعمال. جامعة جدارا. اربد. الاردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- [1] Beliaeva, Tatiana (2014). "Antecedent and performance outcomes of entrepreneurial orientation: A comparative cross-country study". Lappeenranta University of Technology.
- [2] Bleeker, Ian (2011). "The influence of entrepreneurial orientation on the innovation process: An empirical research on manufacturing SMEs". Master Thesis Busniss Administration, Specialization Track Innovation and Entrepreneurship University of Twente.
- [3] Bohm, C., & Zech, G. (2010). Introduction to statistics and data analysis for physicists. Herausgeber, Hamburg: Deutsches Elektronen-Synchrotron.
- [4] Bojica, Ana Maria, Fuentes, Maria del Mar, & Gomez-Gras, Jose Maria (2011). "Radical and incremental entrepreneurial orientation: The effect of Knowledge acquisition". Journal of Management & Organization. 17(3): 326-343, <https://doi.org/10.5172/jmo.2011.17.3.326>.
- [5] Chen, Jin, Zhu, Z., & Anquan, Wang (2005). "A system model for carporate entrepreneurship". International Journal of Manpower. 26(6): 529-543.

- [6] Dessler, Gary (2008). *Human resource management*. (11th ed.), U.S.A., Pearson Prentice-Hall.
- [7] Dessler, Gary (2015). *Human resource management*. (14th ed.), U.S.A., Pearson Bosten.
- [8] Ejdys, Joanna (2016). "Entrepreneurial orientation vs. innovativeness of small and medium size enterprises". *Journal of Engineering, Project and Production Management*. 6(1): 13-24, <https://doi.org/10.32738/jepm.201601.0003>.
- [9] Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. (2012). *Managing human resources*. New Yourk: Prentice Hall.
- [10] Histrich, Robert D., & Peters, Micheal (2002). *Entrepreneurship* (5th ed.). Irwin: McGraw-Hill Companies, Inc.
- [11] Hitt, M., Hoskinsson, E., & Ireland, R. Duane (2007). *Management of strategy: concept and cases*. South-Westren: New Yourk.
- [12] Ireland, R. D., Kurako, D. F., & Morris, H. A. (2006). "Health audit for carporate entrepreneurship: Innovation at all levels". Part(1), *Journal of Business Strategy*. 27(1): 10-17, <https://doi.org/10.1108/02756660610640137>.
- [13] Kalei, Anne Favour, Denis, Muchangi Jamleck, Josephine Kateuunge Kasimu, Susan, & Katinda, Lewa (2015). "Training strategy and employees performance: Lessons from Kenya power". *International Journal of Science and Engineering*. 1(9): 183-198,
- [14] Lin, Ding-Li, & Yang, Phil, Y. (2014). "Fostering academic entrepreneurship in Taiwan: A survey of academic patent owners". Paper to be Presented at the DRUID society Conference 2014, CBS, Copenhagen, June 16-18.
- [15] Lumpkin, G. T., & Dess, Gregory G. (2001). "Linking tow dimensions of enterpreneurial orientation to firm performance: The moderating role of environment and industry life cycle". *journal of Business Venturing*. (16): 29-451.
- [16] Morris, C. H., Webb, J. W., & Franklin, R. J. (2011). "Understanding the manifestation of entrepreneurial orientation in the national commissions on excellence in education,(1983)". *Anational at risk: The Imperative for Educational Re form: Federal Department of Education*.
- [17] Ng, Yen-Hong, Lai, Sue-Pei, Su, Zhi-Peng, Yap, Jing-yi, Teoh, Hui-qi, & Lee,Han (2017). "Factors influencing accounting students career Paths". *Journal of Management Development*. 36(3): 319-329, <https://doi.org/10.1108/jmd-11-2015-0169>.
- [18] Sekaran, Uma, & Bougie, Roger (2010). *Research methods for business: Askill bulding approach* (5th ed.). New York, NY: John Wiley and Sons, Inc.
- [19] Soinenen, Juha (2013). "Entrepreneurial orientation in small and medium - size enterprises during economic crisis". Thesis for the degree of Doctor of Science (Economics and busniss Administration), to be presented with due Permission for puplic examination and criticism in the auditorium of the Student Union Hous at Lappeenranta University of Technology, Lappeenranta, Finland, on the 12th of September, 2013.
- [20] Tuan, Luu (2017). "Under entrepreneurial orientation, how does logistics performance activate customer value co-creation behavior?" *The International Journal of Logistics Management*. 28(2): 600-633, <https://doi.org/10.1108/IJLM-12-2015-0242>.
- [21] Ujowary-Gil, Anna (2013). "Entrepreneurial orientation and opportunities". *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation (JEMI)*. 9(2): 307-341.
- [22] Venkatraman, N. (1989). "Strategic orientation of business enterprises: The construct, dimensionality, and measurement". *Manegement Science*. 35(8): 942-962, <https://doi.org/10.1287/mnsc.35.8.942>.
- [23] Villaverde, P. M., Alarcon, J. R., Ortega, M. J., & Requena, G. P. (2018). "The role of knowledge absorptive capacity on the relationship between cognitive social capital and entrepreneurial orientation". *Journal of knowledge Management*. <http://dio.org/10.1108/JKM-07-2017-0304>.
- [24] Wickham, Philip A. (2001). *Strategic Entrepreneurship* (2nd ed.), Prentice Hall, Pearson Education.
- [25] Yan, Jun (2010). "The impact of entrepreneurial personality traits on perception of new venture opportunity". *New England Journal of Entrepreneurship*. 13(2): 21-35, <https://doi.org/10.1108/NEJE-13-02-2010-B002>.
- [26] Yeboah, Moses A. (2013). "Do auto artisans practice entrenpreurial orientation? emprical evidance from the cape CoastMetropolis, Ghana". *International Journal of Development and Sustainability*. 2(4): 3-22.



The impact of career path on business entrepreneurship in Jordanian pharmaceutical companies

¹ Fuad Mustafa Al-Jabali, ² Eyad Fadel Al-Tamimi, ³ Shaker Jarallah Al-Khashali

¹ Jordan Food and Drug Administration, Jordan

² Department of Business Administration, College of Business Administration, Al-Bayan University, Iraq

³ professor at the Department of Management, College of Finance and Business, The World Islamic Sciences and Education University, Jordan

¹Fuad.jabali@jfda.jo, ³drshaker55@yahoo.com

Received : 8/8/2020 Revised : 13/9/2020 Accepted : 28/9/2020 DOI : <https://doi.org/10.31559/GJEB2020.9.2.7>

Abstract: This study aimed to identify the impact of career path on entrepreneurship in Jordanian pharmaceutical companies. The study dealt with the independent variable, which is the career path of its kind: traditional path, network path, and path achievement path.

The study population is made up of (6306) employees in pharmaceutical companies and of different levels, and the random sample was used proportional class, where the random samples were distributed (351) questionnaires, while the questionnaires valid for statistical analysis were (316) questionnaires.

The study concluded several results, the most important of which was that the levels of relative importance of the types of career path (traditional path, network path, and achievement path) were all intermediate. As for the relative importance of the dimensions of entrepreneurship, it ranged between high and medium. The results of the study also indicated a statistically significant impact on career path on terms of its types of entrepreneurship in Jordanian pharmaceutical companies, and also the presence of a career path effect on all dimensions of entrepreneurship.

Through the study results, researchers made a set of recommendations to decision makers in Jordanian pharmaceutical companies, including the need for the departments of the Jordanian pharmaceutical industry companies to develop a clear and specific policy for the system of promotions that the employee will receive during his career to become his path.

Keywords: Career Path; Entrepreneurship; Jordanian Pharmaceutical Companies.

References:

- [1] Al'any, Mzhr Sfyah, Jwad, Shwqy, Arshyd, Hsyn, Whjazy, Hythm 'ly. (2010). Adart Almshrw'at Alsghyrh. Dar Sfa' Llnshr Waltwzy'. Alardn. 'man.
- [2] Al'bady, Hashm Fwzy, Ghnym, Azhar N'mh, Walhdrawy, Hamd Krym. (2011). "Alryadh Wdwrha Fy Syaghh Astratyjy Altswyq Alryady Fy Mnzmat Ala'mal". Drast Ttbyqyh Fy M'ml Bbsy Alkwfh. Mjlt Alqadsyh Ll'wlm Aladaryh Walaqtsadyh: 13(1): 18.
- [3] 'bas, Shylh Mhmd. (2006). Edart Almward Albshryh, Mdkhl Astratyjy. Dar Wa'l Llnshr Waltwzy'. Alardn, 'man.
- [4] 'bdalrhyh, 'Eatf. (2014). "Dwr Ryadat Ala'mal Fy Ttwyr Alabda' Alm'ssy (Balttbyq 'la Albwrsh Almsryh)". Mjlt Jam't Alqds Almftwhh Llabhath Waldrasat: 32(2): 47-90.
- [5] Al'bydy, Aradn Hatm Khdyr, Waltmymy, Eylaf Mtlk Hmyd. (2017). "Tathyr Adarh Almwahb Fy Thqyq Alryadh Alastratyjy-Drash Thlylyh Fy Alshrkh Al'amh Llsna'at Aljldyh". Mjlt Aladarh Walaqtsad: 40(111): 103-145
- [6] 'qyly, 'mr Wsfy. (2005). Adarh Almward Albshryh Alm'asrh (B'd Astratyjy). Dar Wa'l Ltba'h Walnshr. Alardn. 'man.
- [7] 'wjh, Azhar Mrad. (2017). "Dwr Khfh Alhrkh Alastratyjy Fy T'zyz Alslwk Alryady: Drast Thlylyh Lara' 'ynh Mn Mdra' Fnadq Alnjf Alashrf". Mjlt Alghry Ll'elwm Alaqtsadyh Waledaryh: 14(1): 279-305.

- [8] Brys, Ahmd Kadm, Albna', Zynb Mky, Waldhan, Jnan Mhdy. (2019). "Ras Almal Alfkry Alakhdr Wtathyrh Fy Altwjh Alryady: Drash Asttla'yh Lara' 'ynh Mn Al'amlyn Fy Jam't Warth Alanbya". Mjlt Aladarh Walaqtsad: 8(28): 70-94.
- [9] Alblwshy, 'adl Khmys. (2008). "Al'waml Alm'thrh 'la Almsar Alwzyfy Lmwzfy Alwzarat Fy Sltnt 'man". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. 'madh Aldrasat Al'lya. Jam't M'th. Alardn.
- [10] Bny Hany, 'dy Ahmd. (2017). "Athr Tkhtyt Almsar Alwzyfy Fy T'zyz Tmkyn Almwzfy (Drash Mydanyh Fy Albnwk Altjaryh Alardnyh)". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Qsm Adart Ala'mal. Klyt Alaqtsad Wala'mal. Jam't Jdara. Arbd. Alardn.
- [11] Alhrayzh, Arwa Mhmd Hsyn. (2019). "Altwjh Alryady Wathrh Fy Thqyq Almyzh Altnafsyh: Aldwr Alwsyt Ledarh Alm'rfh Llmshary' Alsghyrh Walmtwsth Fy Mdynt Shab Alsna'yh". Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Qsm Aledarh. Klyt Aldrasat Al'lya. Jam't Al'lwm Alaslamyh Al'almyh. 'man. Alardn.
- [12] Aljazy, Fysl Mhmd. (2014). "Athr Alryadh Alastratyjyh Fy Thqyq Almyzh Altnafsyh Fy Shrkt Alatsalat Alardnyh". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh Aladarh Al'amh, 'madh Aldrasat Al'lya. Jam't M'th. Alkrk. Alardn.
- [13] Aljwbry, Mrwan 'amr Nsyf. (2016). "Athr Alt'lm Altnzyzy Fy Ryadt Ala'mal Mn Wjht Nzr Almdra' Fy Fnadq Alkhmsh Njwm Fy Alardn". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Qsm Edart Ala'mal. Klyt Edart Almal Wala'mal. Jam't Al Albyt. Almfrq. Alardn.
- [14] Aljdytawy, Ahmd 'ly Swdy. (2017). "Edart Almsar Alwzyfy Wathrha 'la Dghwt Al'ml Lda Al'eamlyn Fy Almstshfyat Alhkwmlyh Walkhash Fy Mhafzt Arbd". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Qsm Adarh Almwward Albshryh. Klyt Alaqtsad Wala'mal. Jam't Jdara. Arbd. Alardn.
- [15] Jlab, Ahsan Dhsh. (2013). "Al'laqh Byn Altwjh Alryady Walryadh Almstdamh: Bthh Mydanyh Fy 'ynh Mn Almnzmat Alsghyrh Walmtwsth Alhjm Fy Mdynh Aldywanyh". Mjlt Alqadsyh Ll'lwm Aladaryh Walaqtsadyh: 16(2): 21-44.
- [16] Jwdh, Mhfwz Ahmd. (2010). Adarh Almwward Albshryh. (T 8). Dar Wa'l Ltba'h Walnshr Waltwzy'. Alardn. 'man.
- [17] Alkhsawnh, 'akf Ltfy. (2011). Edart Alabda' Walabtkar Fy Mttlbat Ala'mal. Dar Alhamd Llnshr Waltwzy'. Alardn. 'man.
- [18] Alkhza'lh, Hmad Mhmd Hmad. (2015). "Athr Fa'lyt W'dalh Nzm Tqyyim Ada' Al'amlyn Fy Almsar Alwzyfy: Mn Wjht Nzr Al'amlyn Fy Alwza'f Alashrafy Fy Jam'h M'th (Drash Halh)". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. 'madh Aldrasat Al'lya. Jam't M'th. Alkrk. Alardn.
- [19] Allymwn, 'wdh 'tyh, Walrbab'h, Fatmh 'ly. (2019). "Mmarsat Edart Tnw' Almwward Albshryh Wathrha Fy Thqyq Alryadh Fy Aljam'at: Drast Mydanyt 'la Aljam'at Alrsmlyh Alardnyh". Mjlt Alaqtsad W'lm Aladarh: 113(25): 221-251.
- [20] Alm'adydy, M'n W'dallh. (2010). "Dwr Mmarsat Alqyadh Alastratyjyh Fy Alada' Alryady Drash Lara' Alqyadat Alastratyjyh Fy Alshrkh Al'amh Lsna'h Aladwyh Walmtstlzmat". Alm'etmr Al'lmy Alsads Llryadh Wdka' Ala'mal Fy Almnzmat Al'raqy. Klyt Aladarh Walaqtsad. Jam't Almwsl. Al'raq.
- [21] Alm'any, Ahmd Asma'yl. (2011). Qdaya Adaryh M'asrh. Dar Wa'l Llnshr Waltwzy'. Alardn. 'man.
- [22] Mady, Khlyl Asma'yl, Wjfal, Thany Hsyn. (2019). "Alkhsa's Alryadyh W'laqtha Bjwdh Alqrrat Aladaryh Fy Aljam'at Alflstynyh Alkhash-Drash Mydanyh 'la Jam't Flstyn-Almhafzat Aljnwbhyh". Mjlt Aljam'h Alaslamyh Lldrasat Alaqtsadyh Waladaryh: 27(1): 1-26.
- [23] Mbark, Mjdy 'wd. (2005). "Waq' Alryadh Fy By't Ala'mal Alardnyh: Drash Wsfyh Thlylyh Mydanyh". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Adarh Ala'mal. Jam't Alrymwk. Arbd-Alardn.
- [24] Mhafzh, Aws Ra'd. (2016). "Athr Tkhtyt Almsar Alwzyfy 'la Ada' Al'amlyn Fy Albnwk Altjaryh Alardnyh Fy Mhafzat Alshmal". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Klyt Ala'emal. Jam't 'man Al'rbyh. 'man. Alardn.
- [25] Mhmd, Athyr (2013). "Tathyr Mrwnt Almwward Albshryh Alestratyjyh Fy Thsyn Alada' Altshghyly Drash Asttla'yh Lara' 'ynh Mn Almdyryn Walmhndsyn Walfnyyn Fy Mdyryt Mhth Khrba' Jnwb Bghdad Alghazyh/Althanyh". Mjlt Darsat Mhasbyh Wmalyh: 8(23): 370- 399.
- [26] Almkhtar, Jmal 'bdallh Mkhlf. (2012). "Dwr Ab'ad Alryadh Alastratyjyh Walsyasat Walbramj Alhkwmlyh Fy Bna' Hadnat Ala'mal: Nmwdj Mqtrh Lhdanh A'mal Almwsl". Atrwht Dktwrah Fy Adart Ala'mal. Klyt Aladarh Walaqtsad. Jam't Almwsl.
- [27] Mld'wn, 'ysa, Waltzh, Bsam. (2014). Edart Almwward Albshryh. Mrkz Alt'lym Almftwh. Swrya. Dmshq.
- [28] Almtwyty, Ahmd Mhmd, Walhyaly, Sarh 'bdalfat. (2017). "Altwjh Alryady Llqyadat Aladaryh Wathrh Fy Thsyn 'mlyat Alantaj- Drash Asttla'yh Lara' 'ynh Mn Almdra' Fy Alshrkh Al'amh Llalbh Aljahzh Fy Mhaft Nynwa". Mjlt Aladarh Walaqtsad: (101): 116-129.
- [29] Nasr, Mhmd Jwdt, Wal'mry, Ghsan. (2015). "Qyas Khsa's Alryadh Lda Tlbh Aldrasat Al'lya Fy Adart Ala'mal Wathrha Fy Ala'mal Alryadyh". Mjlt Jam't Dmshq Ll'lwm Alaqtsadyh Walqanwny: 27(4): 23-51.
- [30] Alnjar, Fayz Jm'h Salh, Wal'ly, 'bd Alstar Mhmd. (2019). Alryadh Wedart Ala'emal Alsghyrh. (T 3). Dar Alhamd Llnshr. Alardn. 'man.
- [31] Alnjar, Fayz, Alnjar, Nbyl, Walz'by, Majd. (2017). Asalyb Albhth Al'lmy: Mnzwrtybyqy. (T 4). Dar Alhamd Llnshr Waltwzy'. Alardn, 'man.

- [32] Njm, Njm 'bwd. (2003). Adart Alabtkar- Almfahym Walkhsa's Waltjarb Alhdythh. Dar Wa'l Llnshr Waltwzy'. Alardn, 'man.
- [33] Alnshmy, Mrad Mhmd. (2017). "Athr Alkhsa's Alryadyh Fy Alnyh Lensha' Almshrw'at Alryadyh Lda Tlbh Tkhssat Al'lwm Aledaryh Bjam't Al'lwm Waltknwlvjya Alymnyh". Almjhl Al'rbyh Ldman Jwdh Alt'lym Aljam'y: 10(31): 103-119.
- [34] Alqrywty, Mhmd Qasm. (2010). Alwjyz Fy Adart Almward Albshryh. Dar Wa'l Llnshr Waltwzy'. Alardn, 'man.
- [35] Bw Ras, Fa'zh. (2015). "Edart Almward Albshryh Wdwrha Fy Tkhtyt Almsar Alwzyfy Llkfa'at- Drash Halh Mjm' Sydal-". Atrwht Dktwrah Fy 'lwm Altsyyr. Jam't Alhaj Lkhdr. Batnh.
- [36] Alrhahlh, Zkrya Mhmd. (2015). "Ttwyr Almsar Alwzyfy Wdwrh Fy T'zyz Alaltzam Altnzymy: Drash Mydanyh Fy Almstshfyat Alkhash Fy Al'asmh 'man". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh. Qsm Almward Albshryh. Klyt Alaqtsad Wala'emal. Jam't Jdara. Arbd. Alardn.
- [37] Rshyd, Salh 'bdalrda, Walzyady, Sbah Hsyn Shnawh. (2013). "Dwr Altwjh Alryady Fy Thqyq Alada' Aljam'y Almtmyz: Drash Thlylyh Lara' Alqyadat Aljam'yh Fy 'ynh Mn Klyat Jam'at Alfrat Alawst", Mjlt Alqadsyh Ll'lwm Aladaryh Walaqtsadyh: 15(2): 198- 223.
- [38] Alsalm, M'yd S'yd. (2014). Edart Almward Albshryh Alm'asrh: Mdkhl Astratyjy Tkamly. (T2). Athra' Llnshr Waltwzy'. Alardn, 'man.
- [39] Alsayr, 'mr. (2017). "Al'laqh Byn Altwjh Alryady Waltwjh Alswqy Wathrhma Fy Almyzh Altnafsyh: Drash L'ynh Mn Al'amlyn Fy Almsarf Alahlyh Fy Mdynh Dhwk". Mjlt Klyt Bghdad Ll'lwm Alaqtsadyh Aljam'h: 1(51): 423-446.
- [40] Alskarnh, Blal Khlf. (2010). Alryadh Wadarh Mnzmat Ala'mal. Dar Almysrh Llnshr Waltwzy' Waltba'h. Alardn, 'man.
- [41] Alswydan, Tarq, Wal'edlwny, Mhmd. (2004). Mbad'e Alabda'e. (T3). Hqwq Altb'e Walnshr Mhfwzh Llm'elfan.
- [42] Alswyty, Lyna Mwsa Slamh. (2018). "Alryadh Alm'ssyh Wathrha Fy Alada' Almnzmy: Drash Ttbyqyh 'la Almsarf Alflstynyh". Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Klyt Aldrasat Al'lya. Qsm Aledarh. Jam't Al'lwm Alaslamyh Al'almyh. 'Eman. Alardn.
- [43] Abw Tayh, Bndr Krym. (2016). "Athr Alatslat Aladaryh Fy Almsar Almny Ll'amlyn Fy Shrkat Altamyn Fy Alardn". Drasat Al'lwm Aladaryh: 2(43): 839-856.
- [44] Abw Th, Nha Ahmd Ywns. (2018). "Alkhsa's Alryadyh Llmnzmat Wathrha 'la Thqyq Almyzh Altnafsyh: Aldwr Alwsyt Llbra'h Altnzymy". Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh. Klyt Aldrasat Al'lya. Qsm Aladarh. Jam't Al'lwm Alaslamyh Al'almyh. 'man. Alardn.
- [45] Alz'by, 'ly Flah Mflh. (2016). Ryadh Ala'mal (Sna't Alqrn Alhady Wal'shryn). Dar Alktab Aljam'y. Dwlh Alamarat Al'rbyh Almthdh.

استبانة

أخي الموظف...أختي الموظفة

تحية طيبة...،،

يقوم الباحثون بإجراء دراسة بعنوان: "أثر المسار الوظيفي في ريادة الأعمال في شركات صناعة الأدوية الأردنية". ونظراً لذلك نأمل منكم التعاون والتكرم بالمساعدة في تعبئة الإستبانة المرفقة من خلال الأجابة على الفقرات التي تضمنتها وذلك بوضع علامة (✓) تحت الإجابة الأكثر إنطباقاً مع رأيكم، ونفيدكم بأن جميع المعلومات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستعامل بسرية تامة. ولكم جزيل الشكر والاحترام...،،

الجزء الأول: الخصائص الشخصية والوظيفية

يرجى وضع إشارة (✓) أمام الإجابة المناسبة:

١. النوع الاجتماعي: ذكر () أنثى ()
٢. العمر: أقل من ٣٠ سنة () ٣٠-٤٠ أقل من ٤٠ سنة () ٤٠-٥٠ أقل من ٥٠ سنة () ٥٠ سنة فأكثر ()
٣. المؤهل العلمي: ثانوية عامة فما دون () دبلوم كلية مجتمع () بكالوريوس () دراسات عليا ()
٤. عدد سنوات الخدمة: أقل من ٥ سنوات () ٥-١٠ أقل من ١٠ سنوات () ١٠-١٥ أقل من ١٥ سنة () ١٥ سنة فأكثر ()

الجزء الثاني: المسار الوظيفي: مجموعة من المراكز الوظيفية التي يتدرج من خلالها الموظف خلال حياته الوظيفية

الفقرات التالية تتعلق بالمسار الوظيفي، يرجى بيان مدى موافقتك عليها بوضع (✓) تحت الإجابة المناسبة

غير موافق اطلاقاً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً	الفقرة
					المسار التقليدي: يمثل حركة انتقال عامودية من وظائف أدنى عن طريق الترقية إلى وظائف أعلى، وتكون الوظيفة التي يرقى إليها الموظف ذات علاقة بوظيفته القديمة من حيث طبيعتها.
					١ يتم اختيار بعض العاملين في الشركة لإشغال وظائف أعلى بناء على الأقدمية
					٢ تناسب الوظيفة التي يشغلها العاملون في الشركة مع سنوات الخدمة المتراكمة لديهم
					٣ يحصل العاملون في الشركة على ترقياتهم بشكل دوري
					٤ توجد علاقة بين الوظيفة التي يترقى إليها الموظف والوظيفة التي كان يشغلها سابقاً
					٥ يعرف الموظف جيداً الترقيات التي سيحصل عليها خلال حياته الوظيفية
					المسار الشبكي: يوضح مدى إمكانية انتقال الموظف بشكل عامودي (كما في المسار التقليدي) وبشكل أفقي في نفس المستوى الإداري لوظيفته، وذلك بهدف إكساب الموظف مهارات وقدرات إدارية وفنية متعددة في عدة وظائف مختلفة، وذلك بقصد أعداد الأفراد لسد الشاغر من الوظائف في حال وجودها.
					٦ يعد إشغال الموظف لعدة وظائف أساساً لترقيته في المستقبل
					٧ يجمع نظام الترقية في الشركة بين الأقدمية والكفاءة في جميع المستويات الوظيفية
					٨ تحرص إدارة الشركة على تفعيل سياسة التدوير الوظيفي
					٩ يسرع تكليف الموظفين بمهام جديدة من انتقالهم إلى وظائف ذات مستوى أعلى من الوظائف التي يشغلونها
					١٠ يعزز تنقل الموظف بين الوظائف المتنوعة في الشركة من نمو مساره الوظيفي
					مسار الانجاز: يقوم على أن إنجازات الموظف وأدائه يمكن أن تقرر ترقيته بغض النظر عن المدة التي يقضيها الموظف في الوظيفة الحالية حتى يترقى إلى الوظيفة الأعلى.
					١١ تربط إدارة الشركة بين نتائج تقييم الأداء في الشركة والتقدم الوظيفي للعاملين
					١٢ تقوم الشركة بترقية الموظفين من منصب إلى آخر بناء على أداؤهم
					١٣ يزيد اكتساب العاملين لمهارات جديدة من فرصهم في الترقية
					١٤ تهتم الشركة بتطوير العاملين الذين يمتلكون قدرات إبداعية
					١٥ تحدد الشركة المهارات المطلوب امتلاكها لإشغال وظيفة أعلى من التي يشغلها الموظف

الجزء الثالث: ريادة الأعمال: هي الطريقة الإبداعية التي يتم استخدامها من قبل الفرد او المنظمة بشكل عام للوصول إلى تحقيق القيمة المضافة وتطوير العمل بما يتناسب ورغبات وحاجات أصحاب المصالح.

العبارات التالية تتعلق بريادة الأعمال، يرجى بيان مدى موافقتك عليها بوضع (✓) تحت الإجابة المناسبة

غير موافق اطلاقاً	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق تماماً	الفقرة
					الابتكار: هو عملية خلق منتجات جديدة غير مألوفة، أو إيجاد خصائص جديدة للمنتجات الحالية وتطويرها، ويكون ذلك عن طريق تطبيق الأفكار الجديدة، أو عن طريق تبني الأفراد لسلوكيات جديدة في مكان عملهم.
					١٦ تسعى الشركة لتقديم منتجات جديدة لعملائها
					١٧ تحرص الشركة على إجراء تعديلات جذرية على منتجاتها كلما تطلب الوضع ذلك
					١٨ تتبنى الشركة الأفكار الإبداعية الجديدة التي يقدمها العاملون دون تأخير
					١٩ تشجع الشركة العاملين على تبني طرق جديدة في عملياتها الإنتاجية
					٢٠ توفر الشركة الدعم الكافي لمنتسبيها لتنفيذ الأفكار الجديدة
					المبادرة: هي رغبة المنظمة للتنبؤ بالمستقبل من حيث رغبات وحاجات الزبائن والسعي لتحقيق التغيير والتحول والانتقال الساليفين على المنافسين.
					٢١ يدافع العاملون عن أفكارهم المتعلقة بمنتجات جديدة حتى وأن تعارضت مع أفكار الآخرين
					٢٢ يبحث العاملون عن أساليب أفضل لإنجاز أعمالهم
					٢٣ تكون شركتنا سبباً في العديد من الممارسات التي يتبناها منافسينا لاحقاً
					٢٤ تحاول الشركة أخذ زمام المبادرة في المواقف لتحسين مستوى الأداء
					٢٥ تستطيع الشركة تلبية احتياجات عملائها بما يفوق توقعاتهم
					تحمل المخاطرة: هي مجموعة الإجراءات والخطوات التي تتخذها المنظمة بالمضاربة في المشاريع التجارية والمخاطرة بالدخول فيها مثل: الديون الثقيلة والمخاطرة في موجودات المنظمة للدخول في مشروعات غير مؤكدة.
					٢٦ تتخذ الشركة قرارات جريئة بالرغم من حالة عدم التأكد التي تحيط بطبيعة عملها
					٢٧ تمتاز الشركة بالجرأة لاقتناص الفرص رغم خطورتها
					٢٨ تمتلك الشركة كادراً قادراً على تحديد درجة المخاطرة للفرص الجديدة
					٢٩ تمتلك الشركة القدرة على المجازفة بدخول الأسواق الجديدة
					٣٠ تتقبل الشركة المبادرات الجديدة وأن كانت نتائجها غير مضمونة العوائد
					الاستقلالية: هي القدرة على اتخاذ القرارات والإجراءات بطريقة مستقلة داخل المنظمة، فالأمر عندما يتعلق بالتوجه الريادي وتنفيذه، يتم دعم المدراء لتشجيع العاملين في المنظمة على الاستقلالية والموارد اللازمة لمشاريع الريادة.
					٣١ يتم تشكيل فرق عمل في الشركة لتعزيز تفكير الموظفين الإبداعي
					٣٢ يتحاور العاملون في الشركة بشأن تبني مشاريع جديدة دون تحفظات
					٣٣ تشجع ثقافة الشركة على التفكير الاستقلالي
					٣٤ تمكن الشركة العاملين من الوصول إلى المعلومات اللازمة لتطوير العمل
					٣٥ يمتلك العاملون في الشركة حرية القرار بكيفية القيام بعملهم
					الرغبة في الإنجاز: هي درجة الدافعية العالية لإشباع الحاجة نحو النجاح والبراعة التفوق في العمل مع الآخرين وتحقيق الأهداف التي تتسم بالصعوبة والتعقيد للوصول لأعلى درجات الرضا.
					٣٦ تعمل الشركة على أن تكون الأفضل في قطاعها الصناعي
					٣٧ تعتمد الشركة أفضل الوسائل لتحقيق أهدافها
					٣٨ تمتلك الشركة القدرة على حل المشكلات التي تواجهها
					٣٩ تعتمد الشركة عدة أساليب للوصول للأهداف المرغوبة
					٤٠ تعمل الشركة على الإستغلال الأمثل للموارد لتحسين أداؤها