

## دور ريادة الأعمال في تعزيز الاستقامة التنظيمية

### دراسة استطلاعية في مصرف المنصور

خالد زيدان عبدالهادي<sup>1</sup>

#### المستخلص

يسعى البحث إلى بيان دور ريادة الأعمال في تعزيز الاستقامة التنظيمية من خلال دراسة استطلاعية في مصرف المنصور، ولتحقيق هدف البحث تمّ اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، إذ تمّ توزيع (50) استمارة على عينة من الأفراد العاملين، وبغية تحليل البيانات تمّ استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين ريادة الأعمال والاستقامة التنظيمية على مستوى المصرف المبحوث، ويقترح البحث ضرورة أن تسمح إدارة المصرف بوجود مستوى مقبول من التحكم الذاتي وحرية التصرف للعاملين المتميزين.

**الكلمات المفتاحية:** ريادة الأعمال، الاستقامة التنظيمية، أبعاد ريادة الأعمال

## The Role of Entrepreneurship in Promoting Organizational Integrity An Exploratory Study in the Al-Mansour Bank

Khalid Zaidan Abdulhadi<sup>1</sup>

#### Abstract

The research seeks to demonstrate the role of entrepreneurship in enhancing organizational integrity through a exploratory study in Al-Mansour Bank. To achieve the research objective, the descriptive analytical approach was adopted, and the questionnaire form was used as a tool for collecting data. (50) forms were distributed to a sample of working individuals. In order to analyze the data, a set of statistical methods were used. The research concluded that there is a correlation and a significant impact between entrepreneurship and organizational integrity at the level of the bank under study. The research suggests that the bank management should allow an acceptable level of self-control and freedom of action for distinguished employees.

**Keywords:** Entrepreneurship, Organizational Integrity, Dimensions of entrepreneurship

#### المقدمة

"يُعد القطاع المصرفي من القطاعات التي لها أهمية كبيرة لما له من دور في تحقيق حالة من التقدم الاقتصادي في البلد، إذ تدرك المصارف إلى ضرورة اعتماد ريادة الأعمال وما يترتب عليها من نجاح في تحقيق أهدافها ثمّ بقاءها واستمرارها، وارتباط ريادة الأعمال بالاستقامة التنظيمية والمتمثلة بمزيج من السلوكيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز جاذبية وسعادة الأفراد لإنجاز الأهداف التنظيمية".

#### المحور الأول: منهجية البحث

##### أولاً: مشكلة البحث

"شهدت الحقبة الأخيرة زيادة الاهتمام بموضوع ريادة الأعمال، ويعود ذلك إلى التقدم التقني الذي إنتظم العالم وما رافقه من انتشار للعولمة في كافة القطاعات، ومنها القطاع المصرفي، مما أثر بشكل واضح على بيئة الأعمال وبيئة المنافسة بشكل عام على المستوى الدولي والمحلي في آن واحد، بحيث أصبح ريادة الأعمال مفتاحاً أساسياً للمصارف بغية تعزيز الاستقامة التنظيمية للعاملين لديه، وبذلك يمكن طرح التساؤلات الآتية للتعبير عن مشكلة البحث وكالاتي":

انتساب الباحث  
<sup>1</sup> دائرة المحاسبة، البنك المركزي العراقي،  
العراق، بغداد، 10001

<sup>1</sup> Khalid\_zaidan1987@yahoo.com

<sup>1</sup> المؤلف المراسل

معلومات البحث  
تاريخ النشر: آب 2025

#### Affiliation of Author

<sup>1</sup> Accounting Directorate, Central  
Bank of Iraq, Iraq, Baghdad,  
10001

<sup>1</sup> Khalid\_zaidan1987@yahoo.com

#### <sup>1</sup> Corresponding Author

#### Paper Info.

Published: Aug. 2025

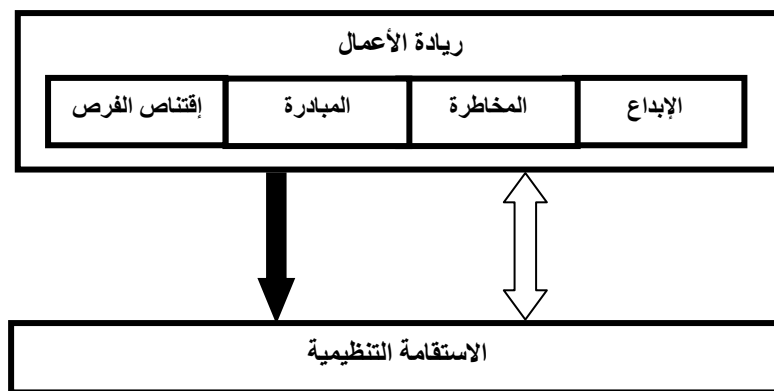
البحث أهميته أيضاً من خلال إبراز أبعاد ريادة الأعمال في المصرف المبحوث في تعزيز الاستقامة التنظيمية لديه".

#### ثالثاً: أهداف البحث

"يسعى البحث إلى بيان دور ريادة الأعمال في تعزيز الاستقامة التنظيمية، فضلاً عن تقديم تأطير نظري لريادة الأعمال والاستقامة التنظيمية، والتعرف على طبيعة علاقات الارتباط والتأثير ومعنويتها بين المتغيرين المبحوثين".

#### رابعاً: مخطط البحث

"يمكن توضيح مخطط البحث الفرضي من خلال الشكل (1)".



الشكل (1): مخطط البحث الفرضي

2. "يوجد تأثير معنوي للمخاطرة في الاستقامة التنظيمية".
3. "يوجد تأثير معنوي للمبادرة في الاستقامة التنظيمية".
4. "يوجد تأثير معنوي لإقتناص الفرص في الاستقامة التنظيمية".

#### سادساً: منهج البحث

"اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في كتابة الإطار النظري للبحث، فضلاً عن تحديد علاقات الارتباط والتأثير بين ريادة الأعمال والاستقامة التنظيمية، واستخدم ما أُتيح من مصادر عبر شبكة الانترنت، واعتمدت استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تم تحليلها من خلال البرنامج الإحصائي الـ (SPSS)".

#### سابعاً: مجتمع البحث وعينته

"تمثل مجتمع البحث بالكوادر العاملة في مصرف المنصور، واختيرت عينة من العاملين فيه، ووزعت (50) استمارة استبيان على الأفراد المبحوثين واسترجعت بشكل كامل، ويوضح الجدول (1) سمات الأفراد المبحوثين في المصرف المبحوث".

1. "هل هناك تصور واضح لدى المصرف المبحوث حول ريادة الأعمال؟"
2. "هل هناك تصور واضح لدى المصرف المبحوث حول الاستقامة التنظيمية؟"
3. "ما طبيعة علاقات الارتباط والتأثير بين ريادة الأعمال والاستقامة التنظيمية؟"

#### ثانياً: أهمية البحث

"يقدم البحث مناقشة لمواضيع غاية في الأهمية ولها دور كبير في الارتقاء بأداء المؤسسات، إذ تتمثل هذه الأهمية بتناولها لريادة الأعمال وربطها بالاستقامة التنظيمية ضمن بحث واحد، ويكتسب

#### خامساً: فرضيات البحث

"اعتمد البحث على فرضيتين رئيسيتين وعلى النحو الآتي":

الفرضية الرئيسة الأولى: "توجد علاقة ارتباط معنوية بين ريادة الأعمال والاستقامة التنظيمية، وتتنبأ عن هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية":

1. "توجد علاقة ارتباط معنوية الإبداع بين والاستقامة التنظيمية".
  2. "توجد علاقة ارتباط معنوية بين المخاطرة والاستقامة التنظيمية".
  3. "توجد علاقة ارتباط معنوية بين المبادرة والاستقامة التنظيمية".
  4. "توجد علاقة ارتباط معنوية بين إقتناص الفرص والاستقامة التنظيمية".
- الفرضية الرئيسة الثانية: "يوجد تأثير معنوي لريادة الأعمال في الاستقامة التنظيمية، وتتنبأ عن هذه الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية":

1. "يوجد تأثير معنوي للإبداع في الاستقامة التنظيمية".

الجدول (1): سمات الأفراد المبحوثين في المصرف المبحوث

| المتغير         | الفئة     | العدد | النسبة المئوية % |
|-----------------|-----------|-------|------------------|
| الجنس           | ذكر       | 28    | 56%              |
|                 | أنثى      | 22    | 44%              |
|                 | المجموع   | 50    | 100%             |
| المتغير         | الفئة     | العدد | النسبة المئوية % |
| التحصيل الدراسي | دبلوم     | 8     | 16%              |
|                 | بكالوريوس | 42    | 84%              |
|                 | المجموع   | 50    | 100%             |

## ثامناً: حدود البحث

"تتمثل حدود البحث مكانياً بمصرف المنصور، أما حدود البحث زمنياً فقد امتدت للمدة 2025/1/1 ولغاية 2025/3/15".

## المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

تعرف ريادة الأعمال على أنها "قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى عمل، وهي تشمل الإبداع والابتكار والمخاطرة، فضلاً عن القدرة على تخطيط وإدارة المشاريع من أجل تحقيق الأهداف" [1]، ويشار إليها بأنها "مفهوم تطوير وإدارة المشاريع الاقتصادية من أجل تحقيق الأرباح وذلك من خلال الخوض في العديد من المخاطر" [2]، أو هي "التوجه الريادي هو ذلك التوجه الإستراتيجي للمنظمة المتضمن لانماط اتخاذ القرار والطرائق والممارسات المتسمة بأنها مبدعة" [3].

## ثانياً: أبعاد ريادة الأعمال

وتتمثل بالآتي:

1. الإبداع: "عملية تطوير وتدفق الأفكار الجديدة في المنظمة، أي الأفكار الابتكارية التي تعكس وتستجيب للفرص في المنظمة، ويُعد الخطوة الأولى للابتكار ويسهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل ويُحسن من عملية صنع القرارات من خلال تشجيع العصف الذهني كأحد الأساليب المستخدمة في جمع أعضاء الجماعة معاً لتطوير أفكار جديدة بحرية وعفوية دون انتقاد، إذ أضحت الإبداع عنصراً حيوياً لتنافس المنظمات وعامل حسم في تميز منتجاتها أو خدماتها وتحقيق قيمة مضافة لربانها وميزة تنافسية لها" [4].

2. المخاطرة: "من السمات الرئيسية المرتبطة بالمنظمة الريادية، لكونها تتعرض للمخاطرة من خلال القرارات التي

يشوبها حالات الغموض أو عدم التأكد في بيئة المنظمة، وهذا يتطلب نطاق واسع من التفكير لتحقيق النجاح داخل المنظمة، وريادي الأعمال هو شخص محفوف بالمخاطر أي أنه يميل نحو تبني المخاطر من خلال إدخال المنتجات أو الخدمات الجديدة، وإن المخاطرة تتمثل في قيام إدارة المنظمة باستخدام طرق وآفاق جديدة مبتكرة من أجل تقادي المخاطر التي من الممكن التعرض عليها وإيجاد الحلول التي تناسب استقرار العمل" [5].

3. المبادرة: "تُعد سمة أساسية كونها ميزة تنافسية في العديد من الأسواق العالمية، إذ أن المنظمات المتنافسة في الصناعات العالمية التي تستثمر أكثر فيها تحقق أيضاً أعلى العوائد، وفي الغالب ما يتفاعل المستثمرون بشكل إيجابي مع إدخال منتج جديد وبالتالي زيادة سعر سهم المنظمة" [6].

4. إقتناص الفرص: "المساهمة في تطوير وبناء وإكتشاف الفرص، وكذلك تقييم المهارات والقدرات المستندة إلى وجود علاقة إستراتيجية، لغرض الاستفادة منها مهما كانت طبيعة دوافعها، إذ أن عمل المنظمات الريادية يبدأ عبر إشباع الحاجات غير المشبعة وأيضاً استغلال وجذب الفرص المستحدثة من قبل المنافسين، ويُعد إقتناص الفرص من الموضوعات التي تساعد في استغلال الموارد وتحقيق الأرباح ويُعد استغلالها بشكل سليم تميزاً لريادة الأعمال" [7].

## ثالثاً: مفهوم الاستقامة التنظيمية

تعرف الاستقامة التنظيمية بأنها "مزيج من السلوكيات التي يمكن العثور عليها في المنظمات والتي يمكن أن تساهم في تعزيز جاذبية وسعادة الأفراد لإنجاز الأهداف التنظيمية" [8]، ويعبر عنها على أنها "كافة الممارسات والتصرفات على المستوى الفردي

والجماعي في المنظمة التي تسهم في بث المشاعر الإنسانية داخل المنظمة وهي السعي وراء أفضل حالة يمكن أن تصل إليها المنظمة، وتشمل كافة المسارات والسياقات التنظيمية التي تؤدي بدورها في زيادة الأداء الفعال للمنظمة" [9]، أو هي "مصطلح يستخدم لإظهار القدرة أو التفوق، وهي مظهر من مظاهر العادات والرغبات التي تنتج أمور إيجابية على المستويين الفردي والتنظيمي" [10].

#### رابعاً: أبعاد الاستقامة التنظيمية

وتتمثل بالآتي:

1. التفاوض التنظيمي: "سمة شخصية وتنظيمية تشير إلى الاعتقاد بالنجاح بغض النظر عن التحديات الحالية، فهو الشعور العميق بالغرض الذي يؤدي إلى ردود فعل وبسببه يتوقع العاملون النجاح والأداء الجيد في مواجهة التحديات، ويشير التفاوض إلى التوقعات المأمولة في موقف معين، إذ هي فكرة فلسفية تفترض أن لدى الأفراد القدرة للوصول إلى تنبؤات مستقبلية دقيقة تفسيراً للأحداث في الماضي والحاضر" [11].

2. النزاهة التنظيمية: "مفهوم شامل يتضمن جميع أوجه السلوك الإيجابي بكافة معانيه الأخلاقية الذي ينتشر بين العاملين ضمن البيئة الداخلية للمنظمة ليعكس بمحتواه حالة الفهم والإدراك الفردي لضوابط التشغيل، المبادئ والغرض، القيم الجوهرية، وثقافة النزاهة، ويهدف إلى تحقيق التكامل والاتساق بينها، ويوجه العاملين نحو الوقاية من كافة الجوانب السلبية ومكافحة مختلف أوجه الفساد ضمن حلقة من المثل

والمعايير الأخلاقية العليا" [12].

3. الثقة التنظيمية: "ظاهرة تتشكل من خلال التفاعلات الأولية بين الطرفين وبمساعدة مجموعة من العوامل التي تساهم في تشكيل تلك الثقة، ويمكن اعتبارها توقعات إيجابية للأفراد حول كفاءة وموثوقية أعضاء المنظمة" [13].

4. التعاطف التنظيمي: "سياق تنظيمي يشعر فيه الأفراد بالقلق إزاء بعضهم البعض، حيث تسود أعمال الرحمة والتعاطف بينهم، كما أنه مساعدة الأفراد العاملين الذين قد يكونون ضعفاء في الأداء أو في تقديم لهم ظروف إيجابية للعمل، وكذلك الذين يعانون من بعض السلوكيات غير المستقرة سواء أكانت نفسية أو إجتماعية، وينعكس التعاطف التنظيمي على الأفراد العاملين الذين يهتمون ببعضهم البعض" [14].

5. التسامح التنظيمي: "عملية قصدية وطوعية مدفوعة بقرار متعمد من الفرد بأن يسامح، وأن التسامح التنظيمي له أهمية كبيرة في مكان العمل، إذ تُعد إستراتيجية لحل النزاعات وإستراتيجية لإعادة بناء التعاون للموارد البشرية، كما أنها ظاهرة متصلة بالعدالة وعملية في تقليل الأخطاء في المنظمات" [15].

#### المحور الثالث: الإطار العملي للبحث

##### أولاً: وصف متغيرات البحث

1. ريادة الأعمال: يبين الجدول (2) إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير المتمثلة بأبعاده (الإبداع، المخاطر، المبادرة، إقتناص الفرص) من خلال مؤشرات (X1-X12):

الجدول (2): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لريادة الأعمال

| المؤشرات | اتفق  |                                                                                         | محايد |       | لا أتفق |       | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري |
|----------|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|---------|-------|---------------|-------------------|
|          | تكرار | %                                                                                       | تكرار | %     | تكرار   | %     |               |                   |
| الإبداع  | X1    | ترعى إدارة المصرف الإبداع والمبدعين من خلال إضافة خدمة أو منفعة جديدة بين الحين والآخر. | 40    | 80.00 | 8       | 16.00 | 2.76          | 0.517             |
|          | X2    | تحفز إدارة المصرف جميع العاملين على تقديم الأفكار الجديدة.                              | 38    | 76.00 | 6       | 12.00 | 2.64          | 0.693             |
|          | X3    | تستعين إدارة المصرف بأعمال إبداعية أو ابتكارية لغرض تطوير الأداء.                       | 41    | 82.00 | 8       | 16.00 | 2.80          | 0.452             |

| المعدل الكلي |     | 79.33                                                                                 |    | 14.67 |   | 6.00  |   | 2.73  |      | 0.550 |
|--------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|---|-------|---|-------|------|-------|
| المخاطرة     | X4  | تميل إدارة المصرف للبحث عن الفرص ذات المخاطر المنخفضة.                                | 43 | 86.00 | 6 | 12.00 | 1 | 2.00  | 2.84 | 0.422 |
|              | X5  | تسمح إدارة المصرف بوجود مستوى مقبول من التحكم الذاتي وحرية التصرف للعاملين المتميزين. | 37 | 74.00 | 9 | 18.00 | 4 | 8.00  | 2.66 | 0.626 |
|              | X6  | تساهم إدارة المصرف بشكل كبير في مساعدة العاملين على تحمل المخاطرة.                    | 40 | 80.00 | 8 | 16.00 | 2 | 4.00  | 2.76 | 0.517 |
| المعدل الكلي |     | 80.00                                                                                 |    | 15.33 |   | 4.67  |   | 2.75  |      | 0.520 |
| المبادرة     | X7  | تحرص إدارة المصرف على إدخال تقنيات وخدمات جديدة مقارنة بالمصارف الأخرى.               | 42 | 84.00 | 5 | 10.00 | 3 | 6.00  | 2.78 | 0.545 |
|              | X8  | تتمكن إدارة المصرف من النفاذ إلى المجتمع وتوصيل خدماته.                               | 38 | 76.00 | 7 | 14.00 | 5 | 10.00 | 2.66 | 0.658 |
|              | X9  | تعمل إدارة المصرف على إنجاز أعمال مبتكرة أو حلول إستثنائية.                           | 37 | 74.00 | 9 | 18.00 | 4 | 8.00  | 2.66 | 0.626 |
| المعدل الكلي |     | 78.00                                                                                 |    | 14.00 |   | 8.00  |   | 2.70  |      | 0.610 |
| إقتناص الفرص | X10 | تعمل إدارة المصرف على ترتيب وإقتناص الفرص من أجل الحفاظ على ريادة الأعمال لديه.       | 38 | 76.00 | 8 | 16.00 | 4 | 8.00  | 2.68 | 0.621 |
|              | X11 | تهتم إدارة المصرف بتطوير الأعمال التي تتمكن من خلالها إنشاء واستثمار فرص جديدة.       | 40 | 80.00 | 6 | 12.00 | 4 | 8.00  | 2.72 | 0.607 |
|              | X12 | تجري إدارة المصرف مناقشات دورية لإقتناص الفرص التي تمتلكها حول القطاعات المختلفة.     | 45 | 90.00 | 3 | 6.00  | 2 | 4.00  | 2.86 | 0.452 |
| المعدل الكلي |     | 82.00                                                                                 |    | 11.33 |   | 6.67  |   | 2.75  |      | 0.560 |

2. الاستقامة التنظيمية: يبين الجدول (3) إجابات الأفراد المبحوثين حول هذا المتغير من خلال مؤشرات (Y1-Y12)

الجدول (3): التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والإنحرافات المعيارية للاستقامة التنظيمية

| المؤشرات                                                     | Y1 | اتفق  |       | محايد |       | لا أتفق |      | الوسط الحسابي | الإنحراف المعياري |
|--------------------------------------------------------------|----|-------|-------|-------|-------|---------|------|---------------|-------------------|
|                                                              |    | تكرار | %     | تكرار | %     | تكرار   | %    |               |                   |
| تظهر إدارة المصرف الصدق والنزاهة في التعامل مع جميع المواقف. | Y1 | 40    | 80.00 | 6     | 12.00 | 4       | 8.00 | 2.72          | 0.607             |

|              |                                                                                                   |       |       |       |       |       |       |      |       |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| Y2           | تركز إدارة المصرف على الشفافية في نشر المعلومات.                                                  | 42    | 84.00 | 5     | 10.00 | 3     | 6.00  | 2.78 | 0.545 |
| Y3           | تطبق إدارة المصرف السياسات الإدارية والتعليمات القانونية على جميع العاملين دون تمييز.             | 41    | 82.00 | 8     | 16.00 | 1     | 2.00  | 2.80 | 0.452 |
| Y4           | تهتم إدارة المصرف بتحقيق الرضا المهني للعاملين لديه.                                              | 37    | 74.00 | 6     | 12.00 | 7     | 14.00 | 2.60 | 0.728 |
| Y5           | تستخدم إدارة المصرف إستراتيجية تكيفية لحل المشكلات وبطريقة عقلانية.                               | 36    | 72.00 | 5     | 10.00 | 9     | 18.00 | 2.54 | 0.788 |
| Y6           | تهتم إدارة المصرف بتلبية إحتياجات العاملين فيها وتقديم الدعم والرعاية لهم.                        | 38    | 76.00 | 7     | 14.00 | 5     | 10.00 | 2.66 | 0.658 |
| Y7           | تحرص إدارة المصرف على أخذ آراء العاملين ومقترحاتهم.                                               | 35    | 70.00 | 10    | 20.00 | 5     | 10.00 | 2.60 | 0.670 |
| Y8           | تتسم علاقة إدارة المصرف بالعاملين بالثقة العالية.                                                 | 37    | 74.00 | 9     | 18.00 | 4     | 8.00  | 2.66 | 0.626 |
| Y9           | تسعى إدارة المصرف إلى إقامة اتصالات بين جميع العاملين وتوسيعها والارتقاء بها سعياً للفهم المشترك. | 34    | 68.00 | 12    | 24.00 | 4     | 8.00  | 2.60 | 0.639 |
| Y10          | تضع إدارة المصرف سياسات واضحة يمكن الوثوق بها.                                                    | 40    | 80.00 | 9     | 18.00 | 1     | 2.00  | 2.78 | 0.465 |
| Y11          | تسامح إدارة المصرف العاملين لديها عند وقوع الأخطاء الناتجة عن إنجاز الأعمال.                      | 33    | 66.00 | 7     | 14.00 | 10    | 20.00 | 2.46 | 0.813 |
| Y12          | تعمل إدارة المصرف على ترسيخ مبدأ التسامح بين العاملين.                                            | 35    | 70.00 | 8     | 16.00 | 7     | 14.00 | 2.56 | 0.733 |
| المعدل الكلي |                                                                                                   | 74.67 | 15.33 | 10.00 | 2.65  | 0.640 |       |      |       |

## ثانياً: عرض علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث

1. "تشير معطيات الجدول (4) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين ريادة الأعمال والاستقامة التنظيمية، إذ بلغت قيمة المؤشر الكلي لمعامل الارتباط (0,731) عند مستوى معنوية (0,05)، وبهذه النتيجة سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة (الفرضية الرئيسة الأولى) والتي تنص على أنه (توجد علاقة ارتباط معنوية بين ريادة الأعمال

والاستقامة التنظيمية)، كما بلغت قيمة معامل الارتباط بين أبعاد ريادة الأعمال (الإبداع، المخاطرة، المبادرة، إقتناص الفرص) والاستقامة التنظيمية على التوالي (0,715)، وبهذه النتيجة سيتم رفض فرضيات العدم وقبول الفرضيات البديلة (الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى)".

الجدول (4): نتائج علاقات الارتباط بين ريادة الأعمال والاستقامة التنظيمية

| المؤشر الكلي | ريادة الأعمال |          |          |         | المتغيرات المستقلة  |
|--------------|---------------|----------|----------|---------|---------------------|
|              | إقتناص الفرص  | المبادرة | المخاطرة | الإبداع | المتغير المعتمد     |
| 0.731        | 0.768         | 0.701    | 0.740    | 0.715   | الاستقامة التنظيمية |

N = 50

P &lt;= 0.05

يُمكن السيطرة عليها أو أنها غير داخلية في نموذج البحث أصلاً، ومن خلال متابعة معاملات ( $\beta$ ) واختبار (T) تبين أن قيمة (T) المحسوبة بلغت (8.183) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (1.677) عند مستوى معنوية (0.05)، وبهذه النتيجة سيتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة (الفرضية الرئيسية الثانية) والتي تنص على أنه (يوجد تأثير معنوي لريادة الأعمال في الاستقامة التنظيمية)".

2. "تشير نتائج تحليل الانحدار والموضحة في الجدول (5) إلى وجود تأثير معنوي لريادة الأعمال في الاستقامة التنظيمية، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (18.504) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.043) عند مستوى معنوية (0.05) ودرجتي حرية (1، 48)، فيما بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) (0.534)، وهذا يعني أن ريادة الأعمال قد أسهمت وفسرت (53,4%) من الاختلافات الحاصلة في الاستقامة التنظيمية وأن نحو (46,6%) من المتغيرات هي عشوائية لا

الجدول (5): نتائج تأثير ريادة الأعمال في الاستقامة التنظيمية على المستوى الكلي

| الاستقامة التنظيمية |          |                |          |          |           | المتغير المعتمد |                 |
|---------------------|----------|----------------|----------|----------|-----------|-----------------|-----------------|
| F                   |          | R <sup>2</sup> | T        |          | $\beta$   |                 | المتغير المستقل |
| الجدولية            | المحسوبة |                | الجدولية | المحسوبة | $\beta_1$ | $\beta_0$       |                 |
| 4.043               | 18.504   | 0.534          | 1.677    | 8.183    | 1.129     | 0.820           | ريادة الأعمال   |

N = 50

P &lt;= 0.05

df = (1,48)

فرضيات العدم وقبول الفرضيات البديلة (الفرضيات الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية).

ويوضح الجدول (6) نتائج تأثير أبعاد ريادة الأعمال (الإبداع، المخاطرة، المبادرة، إقتناص الفرص) في الاستقامة التنظيمية على المستوى الجزئي، ومن خلال النتائج الظاهرة فيه سيتم رفض

الجدول (6): نتائج تأثير ريادة الأعمال في الاستقامة التنظيمية على المستوى الجزئي

| الاستقامة التنظيمية |          |                |          |          |           | المتغير المعتمد |                    |
|---------------------|----------|----------------|----------|----------|-----------|-----------------|--------------------|
| F                   |          | R <sup>2</sup> | T        |          | B         |                 | المتغيرات المستقلة |
| الجدولية            | المحسوبة |                | الجدولية | المحسوبة | $\beta_1$ | $\beta_0$       |                    |
| 4.043               | 18.321   | 0.511          | 1.677    | 7.159    | 1.063     | 0.810           | الإبداع            |
|                     | 18.754   | 0.547          |          | 8.947    | 1.186     | 0.823           | المخاطرة           |
|                     | 17.905   | 0.491          |          | 7.038    | 1.023     | 0.802           | المبادرة           |
|                     | 19.038   | 0.589          |          | 9.590    | 1.247     | 0.847           | إقتناص الفرص       |

N = 50

P &lt;= 0.05

df = (1,48)

1. "تبين من خلال نتائج البحث وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين ريادة الأعمال والاستقامة التنظيمية على مستوى المصرف المبحوث".

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات  
أولاً: الاستنتاجات



الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (13)، العدد (39)، الصفحات (313-348)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.

[5] عيجولي، عبدالله ولزرق، يوسف، 2023، دور الخدمات المالية الرقمية في تعزيز ريادة الأعمال - عرض تجربة، الملتقى العلمي الدولي الافتراضي حول ريادة الأعمال في المنظمات في ضوء التوجه نحو اقتصاد المعرفة، الصفحات (10-1)، جامعة الشهيد حمه لخضر، الجزائر.

[6] أبو شكير، زهراء جمال صبري والكعبي، حسين صبيح محيسن، 2022، دور القيادة الذكية في تبني إستراتيجية ريادة الأعمال وأثرها في تحقيق الاستباقية التنظيمية / بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في معمل سميت كربلاء، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، وقائع المؤتمر العلمي الدولي لكلية الإدارة والاقتصاد، عدد (خاص)، الصفحات (1063-1092)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.

[7] العزاوي، حيدر عليوي خفيف، 2024، فاعلية ريادة الأعمال ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل.

[8] أحمد، هاشم علي، 2022، الاستقامة التنظيمية ودورها في تعزيز الجاذبية التنظيمية / بحث ميداني لآراء عينة من التدريسيين الزائرين بالمعاهد الخاصة في محافظة دهوك، المجلة الأكاديمية لجامعة نورو، المجلد (11)، العدد (1)، الصفحات (112-129)، جامعة نورو.

[9] مصطفى، خولة قادر وأمين، هنار إبراهيم، 2023، دور الاستقامة التنظيمية في تحقيق الإزدهار التنظيمي / دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة زاخو، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو، المجلد (11)، العدد (1)، الصفحات (57-78)، جامعة زاخو.

[10] علي، هالة مصطفى محمد، 2023، الاستقامة التنظيمية كإستراتيجية لتحقيق جودة التميز المؤسسي في المؤسسات التخطيطية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، العدد (64)، الجزء (4)، الصفحات (733-772)، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، مصر.

[11] عبدالمقصود، هاني فتحي عبدالله، 2022، الدور الوسيط للاستقامة التنظيمية في العلاقة بين القيادة الأخلاقية والتمثال التنظيمي / دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك القطاع العام التجارية بمحافظة المنوفية، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد (36)، العدد (3)، الصفحات (513-578)، كلية تجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، مصر.

2. "بينت نتائج البحث أن إدارة المصرف تستعين بأعمال إبداعية أو ابتكارية لغرض تطوير الأداء".

3. "أظهرت نتائج البحث أن إدارة المصرف تجري مناقشات دورية لإقتناص الفرص التي تمتلكها حول القطاعات المختلفة".

4. "بينت نتائج البحث أن إدارة المصرف تطبق السياسات الإدارية والتعليمات القانونية على جميع العاملين دون تمييز".

5. "أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن إدارة المصرف تركز على الشفافية في نشر المعلومات".

### ثانياً: المقترحات

1. "يتطلب من إدارة المصرف أن تحفز جميع العاملين على تقديم الأفكار الجديدة".

2. "ضرورة أن تسمح إدارة المصرف بوجود مستوى مقبول من التحكم الذاتي وحرية التصرف للعاملين المتميزين".

3. "السعي من قبل إدارة المصرف على إنجاز أعمال مبتكرة أو حلول إستثنائية".

4. "ينبغي من إدارة المصرف أن تسامح العاملين لديها عند وقوع الأخطاء الناتجة عن إنجاز الأعمال".

5. "على إدارة المصرف أن تقيم اتصالات بين جميع العاملين وتوسعها والارتقاء بها سعياً للفهم المشترك".

### المصادر

[1] العضاهي، موسى مسفر عبدالله، 2022، دور مشروعات ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة / دراسة ميدانية على منطقة عسير، مجلة بحوث الاقتصاد والمناجمنت، المجلد (3)، العدد (2)، الصفحات (31-51)، معهد العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بالمركز الجامعي مغنية، الجزائر.

[2] الراوي، أحمد عمر أحمد، 2023، ريادة الأعمال وإمكانيات تحقيق التنمية المستدامة في العراق، مجلة المنصور، العدد (39)، الصفحات (1-24)، كلية المنصور الجامعة.

[3] اليزيدي، رزق الله بن عبدالله، 2024، دور ريادة الأعمال في تعزيز التنمية الاقتصادية / دراسة ميدانية على عدد من المشروعات الريادية بمحافظة جدة، المجلة العربية للإدارة، المجلد (44)، العدد (6)، الصفحات (3-22)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية.

[4] عبد، ضرغام حسن، 2016، أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية في تحقيق ريادة الأعمال / دراسة استطلاعية في بعض المصارف التجارية في محافظة النجف الأشرف، مجلة



[14] بن محمد، إيمان، 2021، دور القيادة الإستراتيجية في تفعيل الاستقامة التنظيمية / دراسة حالة بعض جامعات الشرق الجزائري، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد (6)، العدد (2)، الصفحات (97-110)، جامعة محمد بوضياف - المسيلة - الجزائر.

[15] رسن، سالم حيدر وكعيد، أحمد جبار، 2021، دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية للمنظمة / دراسة استطلاعية لآراء الأطباء في مستشفى الصدر العام في ميسان، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد (2)، العدد (3)، الصفحات (39-58)، كلية اقتصاديات الأعمال، جامعة النهرين.

[12] أبو شكير، زهراء جمال صبري، 2018، الدور المعدل للاستقامة التنظيمية في تعزيز تأثير أخلاقيات العمل في الحد من الاستنزاف الشعوري / بحث تحليلي لآراء عينة من الملاكات التربوية في منظمات التعليم الثانوي في محافظة كربلاء المقدسة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.

[13] الميالي، حاكم احسوني والحسني، محمد هادي باسم، 2022، دور الاستقامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة التنظيمية / دراسة استطلاعية في جامعة الكوفة، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (18)، العدد (2)، الصفحات (417-440)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.