



كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات

مشروع تخرج بعنوان

واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين
فيها (دراسة حالة)

الباحثان:

سلام بسام العلامه

سنابل محمد مناصرة

بإشراف:

د. مروان جلعود

قدمت هذه الدراسة كأحدى متطلبات الحصول على درجة البكالوريوس في تخصص إدارة الأعمال المعاصرة من كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات في جامعة بوليتكنك فلسطين.

أيار، 2018

الشكر والتقدير

إنطلاقاً من قوله تعالى: { وسنجزي الشاكرين } ، وقوله صلى الله عليه وسلم: { لا يشكر الله من لا يشكر الناس }.

فإننا نتوجه بالشكر إلى الدكتور "مروان جلعود" الذي كان مشرفاً أميناً، وأستاذاً ناصحاً، وناقداً بصيراً، ومعلماً قديراً، فلم يدخر جهداً أو نصحاً إلا قدمه لنا فجزاه الله عنا خير الجزاء، والشكر موصول إلى جميع من ساعدنا في إنجاز هذا العمل المتواضع.

الإهداء

إلى من قال فيهما الله تعالى "وأخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل
ربي إرحمهما كما ربياني صغيراً"

أبي وأمي ...

إلى من أعيش معهم أجمل الحكايات وأحلى الذكريات... إلى رمز
عزي

أخوتي ... وأخواتي

إلى من قضيت وأقضي معهم أجمل لحظات العمر

أصدقائي وزملائي...

إلى من إرتقوا شهداء إلى العلا في سبيل تحرير الأرض والإنسان
إلى من هم رهن القيد يعاندون قسوة السجان، ويبحثون عن ضوء في
عتمة النفق...

إلى الشموع التي تنير الوطن...

إلى الهيئة التدريسية في جامعة بوليتكنك فلسطين

نهدي هذا الجهد المتواضع لكم

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الشكر و التقدير
ب	الإهداء
ج	قائمة المحتويات
د - و	قائمة الجداول
و	قائمة الملاحق
ز	ملخص الدراسة باللغة العربية
ح	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
2	مقدمة الدراسة
5	مشكلة الدراسة وأسئلتها
6	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	فرضيات الدراسة
9	حدود الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
10	الهيكل التنظيمي للدراسة
الفصل الثاني: الإطار النظري و الدراسات السابقة	
12	الإطار النظري
12	تمهيد
24	الدراسات السابقة
24	الدراسات السابقة العربية
28	الدراسات السابقة الأجنبية
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	
33	مقدمة
33	منهج الدراسة
33	مجتمع الدراسة

33	عينة الدراسة
34	أداة الدراسة
35	صدق أداة الدراسة
37	ثبات أداة الدراسة
38	خطوات تطبيق الدراسة
38	متغيرات الدراسة
38	المعالجة الإحصائية
39	تصحيح المقياس
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة و تحليل الإستبانة	
41	مقدمة
41	النتائج المتعلقة بالسؤال الرئيسي
42	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول
43	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني
44	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث
45	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الرابع
47	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الخامس
48	النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي السادس
48	النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
49	النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
50	النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
51	النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
52	النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
53	النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة
الفصل الخامس: النتائج و التوصيات	
60	النتائج
62	التوصيات
63	المراجع
65	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الجدول
33	جدول (1): خصائص العينة الديموغرافية
35	جدول رقم (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة.
37	جدول رقم (3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة
39	جدول (4): مفاتيح التصحيح
41	جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها
42	جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أثر الإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، مرتبة حسب الأهمية
43	جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أثر الموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، مرتبة حسب الأهمية
44	جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أثر الثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، مرتبة حسب الأهمية
46	جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر الخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، مرتبة حسب الأهمية
47	جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر القيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، مرتبة حسب الأهمية
49	جدول (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) للإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية
50	جدول (12): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) للموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية
51	جدول (13): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) للثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية
52	جدول (14): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) للخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية
53	جدول (15): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) للقيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية
54	جدول (16): نتائج اختبارات للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر

	العاملين فيها إلى متغير الجنس
54	جدول (17) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المؤهل العلمي
55	جدول (18) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المؤهل العلمي
56	جدول (19) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المسمى الوظيفي
56	جدول (20) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المسمى الوظيفي
57	جدول (21) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير سنوات الخبرة
58	جدول (22) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير سنوات الخبرة

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	الملاحق
67	ملحق رقم (1): الإستبانة
69	ملحق رقم (2): أسماء المحكمين

ملخص الدراسة باللغة العربية

" واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، وإستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل من العام 2018م، والبالغ عددهم (650) موظف و موظفة، وقد تم أخذ عينة تكونت من (49) موظفاً وموظفة، وتم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها بإستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS)، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. تبين أن ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.98) بانحراف معياري قدره (0.56).
2. تبين أنه يوجد أثر (للإبداع الوظيفي، للموظف الريادي، للثقافة الريادية، للخصائص الريادية الشخصية، و للقيادة الريادية) على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.
3. أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها وفقاً للمتغيرات التالية (الجنس، و المؤهل العلمي، و المسمى الوظيفي، و سنوات الخبرة).

وفي ضوء نتائج الدراسة بعدد من التوصيات من أهمها:

- 1- حث إدارة الشركة على تبني الأفكار البناءة التي يطرحها العاملون في الشركة .
- 2- العمل على تكوين فرق إبداعية تعمل على تطوير المنتجات التي تقدمها الشركة.
- 3- تعزيز ودعم الموظفين والموظفات الذين لديهم إبداعات .
- 4- ترسيخ السمات القيادية لدى الموظفين و الموظفات في شركة رويال الصناعية التجارية.

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية

The real situation in Royal Trade and industrial company from the staff point of view.

This study aimed to recognize the reality of leading business in Royal trade and industrial company from the staff point of view. The study used the descriptive and analytical approach. The study focused on the opinions of all the company staff in Hebron in 2018 (650 employee).

The data collected from 49 employee were analyzed using SPSS program.

Top study results are:

1. The staff agree that the level of the leading business in the company is high with an average arithmetic of 3.98 and a standard deviation of 0.56.
2. There is no sign of functional creativity, leading officer, pioneering culture, pioneering personal skills and pioneering leadership) in the administrative and supervisory careers from the staff point of view.
3. The results found that there are no differences that have statistical indication on the indication of $\alpha < 0.05$ depending on the following variables (sex, educational qualification, job title and years of work experience).

The recommendations of the study are:

1. Urge the administration to adapt the ideas of the employees.
2. Work on forming teams that help improving the company products.
3. Encourage and motivate the skilled employees.
4. Enhance the leadership skills among the staff.

الفصل الأول (الإطار العام للدراسة):

✓ مشكلة الدراسة وأسئلتها

✓ أهداف الدراسة

✓ أهمية الدراسة

✓ فرضيات الدراسة

✓ حدود الدراسة

✓ مصطلحات الدراسة

✓ الهيكل التنظيمي للدراسة

مقدمة الدراسة:

لقد زاد الإهتمام بموضوع ريادة الأعمال في السنوات الأخيرة، بسبب التقدم التكنولوجي والعولمة، وزيادة الإهتمام بالقطاع الخاص ليكون له دوراً كبيراً في عملية التنمية الإقتصادية في دول العالم وهذا له أثر واضح في بيئة الأعمال، والبيئة التنافسية للمنظمات المحلية والدولية (الباجوري، 2017).

والريادة متعددة المصطلحات تختلف بإختلاف أهميتها بالنسبة إلى الدول النامية والمتطورة التي تتضمن المخاطر بالمشروعات النامية في المجتمعات وهي اللبنة الأولى في تأسيس منظمات الأعمال على مختلف مستوياتها حتى تصبح تلك المشروعات نواة لمشاريع كبيرة وأهميتها في حد البطالة وزيادة الإنتاج (القرنة، 2014).

ويعد نشاط ريادة الأعمال عموماً محركاً جوهرياً للنمو الإقتصادي القوي عبر إنتشار البيئة الإبداعية، وتعتبر العلاقة وثيقة وقوية بين نمو فرص العمل على المدى الطويل وريادة الأعمال، إذ لا يقدم رواد الأعمال فرص عمل محلية جديدة فحسب، بل يحققون ثروة ونمواً جديداً، وفي الواقع يعتبر رواد الأعمال آلية حرجة لإستحداث الأفكار الجديدة والإبداعية في السوق، الأمر الذي يشير بوضوح إلى الترابط الكبير بين ريادة الأعمال والنمو الإقتصادي، لذلك يمثل معرفة دور ريادة الأعمال في تحقيق التقدم الإقتصادي ركناً أساسياً في معرفتنا لديناميكيات مجتمعنا وإزدهاره (السكري، 2014).

والريادة ليست مصطلح يمكن أن يطلق على أي نجاح ولكنه مصطلح يعني ديمومة النجاح، بل النجاح المطلوب في الحفاظ على مستوى الإستقرار داخل المنظمة خلال أهم دوراتها الإستثمارية، وهي مرحلة الإنتقال من طور الإستقرار إلى طور التوسع (الآغا، 2009).

ويعد قرار الفرد ريادياً فعلاً عندما يتم عن طواعية ووعي شخصي، لذلك وجب علينا أن نعدم إلى تحليل مراحل عملية إتخاذ ذلك القرار، إذ يمكننا إعتبار الريادة عمليةً تحدث مع مرور الوقت، وكذلك إن وجود النية لدى الشخص للشروع في عمل ريادي يعد الخطوة الأولى في هذه العملية، ونستطيع على ذلك إعتبار عامل النية المحدد الرئيسي السابق للشروع في السلوك الريادي (رمضان، 2012).

وتعد ريادة الأعمال القوة الأساسية خلف إزدهار الإقتصاد في الكثير من الدول، حتى أن البعض يعتبر الريادة قارب النجاة لأي إقتصاد في العالم، فهي تمثل أحد أهم أدوات تحقيق وفرة في الوظائف، زيادة الثروة، والإبداع، ونمو إقتصاد الدولة ذاتها (الحمالي، والعربي، 2016).

حيث يتمتع مجال ريادة الأعمال في الوقت الراهن بأهمية بالغة وقبول كبير في العديد من أنحاء العالم، حيث يسهم عدد كبير من العوامل في إثارة الإهتمام بريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، سواء في أوروبا أو الولايات المتحدة الأمريكية أو في غيرها من دول العالم خلال العقد الأخير من القرن العشرين. فقد عانت دول صناعية عديدة من الركود الإقتصادي، وإرتفاع معدلات البطالة، والتقلبات التي شهدتها الدورات التجارية العالمية بدرجة لم يشهدها العالم منذ الحرب العالمية الثانية (العتيبي وموسى، 2015).

وفيما يتعلق بريادة الأعمال في فلسطين، فهي تتركز بشكل أساسي في المشروعات المختلفة، ولكن ثمة فوارق كبيرة بين الحالة الفلسطينية وبين التجارب العالمية، فقد تعرض الإقتصاد الفلسطيني برمته منذ دخول الإحتلال الإسرائيلي عام 1967م وما زال، لسياسات الإحتلال وإجراءاته القسرية التي أدت إلى تفكيك الروابط التشابكية كافة بين قطاعاته والتي تعد الشركات جزءاً مهماً منها، حيث تشكل جزءاً من مؤسسات القطاع الصناعي الفلسطيني (محمد وعبد الكريم، 2011).

وحيث أن ريادة الأعمال في فلسطين حديثة العهد وقد بدأ الإهتمام الفلسطيني بها منذ فترة قصيرة، ومن هنا جاءت الدراسة الحالية للكشف واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

انطلاقاً من أهمية ريادة الأعمال ودورها الهام في النهوض بالقطاعات الاقتصادية عامة، وبالشركات الصناعية خاصة، فإن الدراسة الحالية تناولت موضوع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية، لما لريادة الأعمال من دور هام في تقدم الشركة وفي تقديم منتجات جديدة وفريدة تلبى احتياجات السوق، نابعة من إبداعات وأفكار الموظفين فيها، ومن أجل ذلك فقد سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي: ما واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية؟.

وقد انبثق عن التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما أثر الإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة

نظر العاملين فيها؟

2- ما أثر الموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة

نظر العاملين فيها؟

3- ما أثر الثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة

نظر العاملين فيها؟

4- ما أثر الخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية

التجارية من وجهة نظر العاملين فيها؟

5- ما أثر القيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة

نظر العاملين فيها؟

6- هل يوجد اختلاف في استجابات أفراد عينة الدراسة في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال

الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، والمؤهل

العلمي، والمسمى الوظيفي، و سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

الإجابة عن التساؤلات الرئيسية التالية:

1. التعرف على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل.
2. التعرف على أثر الإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.
3. التعرف على أثر الموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.
4. التعرف على أثر الثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.
5. التعرف على أثر الخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.
6. التعرف على أثر القيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.
7. إيجاد الاختلافات إن وجدت في إستجابات أفراد عينة الدراسة نحو واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، و سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

تأتي أهمية هذه الدراسة في التعرف على واقع ريادة الأعمال في الشركات الصناعية التجارية، وكذلك التعرف على واقع الإبداع الوظيفي في هذه الشركة، وكذلك دور الموظف الريادي في تحقيق الواقع الريادي في الشركات الصناعية التجارية، كما وتأتي أهمية هذه الدراسة في التعرف على الثقافة الريادية في هذه الشركات، ودور القيادة في تبني الأفكار الريادية الصادرة عن الموظفين لديها.

الأهمية التطبيقية:

تتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية فيما ستتوصل إلى نتائج والتي يمكن بالإعتماد عليها من الوصول إلى التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تساعد الشركات التجارية الصناعية في تبني مفهوم ريادة الأعمال وخصوصاً الإداريين منهم وتقديم الدعم والإسناد اللازم لتحقيق ذلك مما يساعدها في تحقيق المكانة التنافسية بين مثيلاتها من الشركات.

أهمية الدراسة بالنسبة لفريق البحث:

- 1- أن يساهم في التعرف على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية.
- 2- مساعدة فريق البحث في إتمام المتطلبات الإجبارية للحصول على درجة البكالوريوس في تخصص إدارة الأعمال المعاصرة.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

الفرضية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للقيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، و سنوات الخبرة).

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل (دراسة حالة).

الحدود المكانية: شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل.

الحدود البشرية: جميع الموظفين العاملين في شركة رويال الصناعية التجارية بإستثناء الأمن و النظافة.

الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول و الثاني من العام الدراسي 2017-2018م

مصطلحات الدراسة:

الريادة: هي عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم لإنشائه وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافئة الناتجة من هذه العملية (إدريس وأحمد، 2016).

ريادة الأعمال : هي الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة، والابتكار، والإبداع، والفاعلية وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة (برهوم، 2015).

الهيكل التنظيمي للدراسة:

حيث يتضمن المواد التمهيديّة صفحة العنوان، وتوطئة البحث، والإهداء، وقائمة المحتويات، وقائمة الجداول، و ملخص الدراسة باللغة العربية و الإنجليزية.

الفصل الاول : ويتضمن هذا الفصل مقدمة الدراسة، ومشكلة الدراسة، وأهداف الدراسة، وأهمية الدراسة، ومصطلحات الدراسة.

الفصل الثاني : ويتضمن هذا الفصل الإطار النظري، و الدراسات السابقة، والتعقيب على الدراسة.

الفصل الثالث : ويتضمن هذا الفصل منهجية الدراسة من حيث المنهج الذي تم إتباعه، وكذلك أدوات جمع البيانات والمعلومات، وعينة الدراسة، ومجتمع الدراسة، وأداة الدراسة، وصدق الأداة، وثبات الأداة، وإجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

الفصل الرابع : يتضمن هذا الفصل تحليل أسئلة وبيانات الدراسة ومناقشتها .

الفصل الخامس : يتضمن هذا الفصل النتائج والتوصيات التي ضمنها الباحثان في هذه الدراسة.

الفصل الثاني: (الإطار النظري و الدراسات السابقة)

✓ الإطار النظري

✓ الدراسات السابقة العربية والأجنبية

✓ التعقيب على الدراسات السابقة

الإطار النظري

تمهيد:

تعتبر الريادة من المفاهيم المهمة للدول المتقدمة والنامية على حد سواء، إذ تساهم المشاريع الريادية مساهمة فعالة في التنمية الاقتصادية في مختلف البلدان، وقد أدلت الدول والمؤسسات الدولية المعنية أهمية خاصة لريادة الأعمال، وقد تناولت الباحثتان في هذا الفصل مفهوم ريادة الأعمال، وأهداف ريادة الأعمال، وأنواع الريادة داخل المنظمة، وخصائص ريادي الأعمال، والمزايا الاقتصادية لريادة الأعمال، وأبعاد ريادة الأعمال، والمعوقات التي تواجه ريادة الأعمال، وبعض الدراسات التي تناولت موضوع ريادة الأعمال.

ريادة الأعمال:

ارتبط مصطلح الريادة منذ منتصف القرن الثامن عشر بمفهوم الريادي، والذي ترجع جذوره إلى الاقتصاد الفرنسي. إذ يقصد بالكلمة الفرنسية (Entrepreneur)، ذلك الفرد الذي يتولى (Undertakes) مشروع أو نشاط مهم. ويعنى في مضمون الأعمال بمصطلح (Undertake) هو بدء الأعمال. وفي قاموس (Webster) يمثل الريادي (Entrepreneur) ذلك الفرد الذي ينظم ويدير ويتحمل مخاطر الأعمال أو المشروع. وقد مثل الرياديون الأفراد التواقون للثروة الذين يتخذون المخاطرة ويصنعون القرار لإدارة الموارد بطرائق غير مألوفة لاستثمار الفرص وبذلك أصبحوا قادة الصناعة في العالم (الزعبي والمري، 2016).

وقد اختلفت المنهجيات في دراسة الأعمال الريادية بين الباحثين، فعمد بعضهم إلى التركيز على سمات الفرد، وبعض المتغيرات الديموغرافية من أجل التمييز بين الشخص الريادي وبين الشخص غير الريادي. فكشفت نتائج تلك الدراسات عن وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين بعض السمات الشخصية، وبعض الصفات الديموغرافية للفرد وبين الإقدام على تنفيذ مشروع ريادي (رمضان، 2012).

وريادة الأعمال من جهة أخرى تشمل مجموعة من المجالات والتخصصات تتضمن إنشاء وتمويل المشروعات الجديدة والصغيرة والمتوسطة والحررة والخاصة والعائلية، والمشروعات التقنية الفائقة، وتطوير المنتجات الجديدة، وتطوير المشروعات متناهية الصغر، والتنمية الاقتصادية، والأعمال النسائية، وأعمال الأقليات (أبو قرن، 2015).

يعرف ستيفنسون ريادة الأعمال بأنها "العملية التي من خلالها الأفراد - سواء من تلقاء نفسها أو من الداخل المنظمات - متابعة الفرص دون اعتبار للموارد التي تسيطر عليها حالياً" (ستيفنسون & جاريلو، 1990، p. 23).

مفهوم ريادي الأعمال:

الريادة هي أن تكون إلي جانب فريق عمل مكمل لمهاراتك ومواهبك وهي معرفة كيفية التحكم وتنظيم الموارد التي غالباً ما تكون مملوكة للآخرين والتأكد من إنفاق المال، وهي استعداد للمخاطرة المحسوبة سواء الشخصية أو المالية ثم القيام بكل شيء ممكن للحصول على المنفعة المرادة (الأغا، 2009).

وقد عُرف مفهوم الريادة في الستينات والسبعينات من القرن العشرين، لكن شهدت الثمانينات والتسعينات انتشاراً واسعاً لهذا المفهوم الذي مزج بين جني الأرباح التي تثمر عنها العمليات التجارية المختلفة من جهة وفكرة التقدم على مختلف الأصعدة من جهة أخرى من خلال ابتكار أساليب جديدة وحديثة في العمل (برهوم، 2015).

كما وتعرف الريادة بأنها عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري، وتكون المحصلة لهذا الجهد، إما زيادة في الدخل أو استقلالية أعلى بالإضافة إلى الإحساس بالفخر نتيجة الجهد الإبداعي المبذول (إدريس وأحمد، 2016).

وتعرف كذلك بأنها إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الجهد والوقت والمال، وتحمل تبعاته النفسية والاجتماعية والمالية، واستثمار عوائد لتحقيق الرفاهية والاجتماعية وبناء المستقبل (العتيبي وموسى، 2015).

وعرف مسرد مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني الريادة بأنها "استثمار الفرد لما يتوفر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة وإدارتها ومواصلة تطويرها (أبو مدلة، 2013).

وفي الإقتصاد السياسي تعرف ريادة الأعمال بأنها عملية تحديد والبدء في مشروع تجاري، وتوفير المصادر وتنظيم الموارد اللازمة واتخاذ كلاً من المخاطر والعوائد المرتبطة بالمشروع في الحسبان، فريادة الأعمال ليست شيئاً سهلاً حيث أن معظم الشركات الجديدة تفشل في المشاريع الريادية (إدريس، 2015).

ويرى الحمالي والعربي (2016) أن ريادة الأعمال تعني إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة تعتمد بشكل أساسي على الابتكار والإبداع، فقد تكون تقنية جديدة، أو منتج جديد يلبي رغبات لم تلبى من قبل، ومن ثم تخلق مكانها في السوق، وأيضاً توفر فرص عمل جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بربح كبير يحقق الثراء لرائد الأعمال ويمثل قيمة مضافة للإقتصاد الوطني.

ويرى أبو قرن (2015) أن مفهوم ريادة الأعمال يرتبط دائماً بأفكار جديدة لتقديم خدمات ومنتجات متميزة أو أسلوب إنتاج جديد أكثر كفاءة، وهي تركز على عنصر المخاطرة من خلال تطوير منتج قديم أم تقديم منتج وخدمة جديدة.

ويعرف الريادي بأنه الفرد الذي يقوم بالمزج بين عناصر الإنتاج المختلفة (الموارد، العمالة، والأصول الأخرى) بنسب متوافقة لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل (عبيد، 2016).

و يرى إدريس وأحمد (2016) أن الريادي هو الذي يتمتع بصفات أخذ المبادرة وينظم الآليات والمتطلبات الإقتصادية والإجتماعية، وكذلك القبول بالفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على طلب الموارد والعاملين والمعدات وباقي الأصول ويجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم شيئاً مبدعاً وجديداً، وكذلك يتمتع بالمهارات والخصائص سواء الإدارية والإجتماعية والنفسية التي تمكنه من ذلك.

ومن خلال التعريفات السابقة للريادة فإن فريق البحث يرى بأن ريادة الأعمال في هذه الدراسة هي إستثمار الشركة للمهارات والقدرات التي يتمتع بها العاملون في الشركة في تقديم أفكار

جديدة تعمل على تطوير المنتجات التي تقدمها، من خلال توفير المصادر والموارد التي تمكنهم من تحقيق الريادة.

الفرق بين الإدارة التقليدية والإدارة الحديثة:

أولاً: الإدارة التقليدية:

تعتمد الإدارة التقليدية على مبدأ عام ألا وهو مبدأ «تقسيم العمل» ويتم تنفيذ هذا المبدأ وفقاً لمعايير وأهداف غير محددة بشكل دقيق، وأي مؤسسة تسير وفق نظام الإدارة التقليدية يكون نظام الترقى أو التدرج الهرمي فيها قائماً على معايير إنسانية وعاطفية مثل: العلاقات الشخصية والمرحلة العمرية والقرباة وغير ذلك من الأمور العاطفية التي لا تؤتي الثمار المرجوة من الإدارة وقد لا تعطي النتائج المطلوبة، وإن دخول العاطفة في العمل في إطار الإدارة التقليدية أدى إلى خلط الحياة الإجتماعية بالحياة العملية؛ حيث يظهر المدير التقليدي في العمل كأنه شخص يمارس حياته في المنزل، حيث تغلب عليه العاطفة والقيم الإنسانية مثل إحترام الأكبر سناً وعدم القدرة على إصدار الأوامر لهم بحزم نظراً لمكانتهم العمرية، وكذلك من صفاته تبادل أطراف الحديث مع الموظفين وإضاعة وقت العمل - من دون قصد - في ذلك الأمر.

ويزداد الأمر سوءاً إذا لم ينجح المدير التقليدي في فصل حياته الإجتماعية عن حياته العملية ويظهر ذلك واضحاً في إدارة الإجتماعات التي تنقلب إلى ساحة حوارية وترفيهية وكل هذه الأمور - وإن كانت صغيرة - لكنها تهدد كيان المؤسسة وتضعفها وتؤدي مع مرور الزمن إلى سقوطها.

وتظهر سلبيات الإدارة التقليدية في نظام سير العمل بين الموظفين؛ لأنه بسبب هذا النظام ينصب إهتمام الغالبية من الموظفين من إنهاء وقت العمل بأي صورة كانت؛ حتى ينعموا بالراحة من دون النظر إلى الإنجاز والسعي لرقى المؤسسة، وهناك طامة كبرى تقف في وجه صغار السن من الموظفين؛ فالعمل قائم على العاطفة مما يؤدي إلى مراعاة توزيع العمل البسيط على كبار السن وزيادة الأعباء على الشباب؛ مما يصيبهم بالإحباط.

ثانياً: الإدارة الحديثة:

وفقاً لطبيعة الحال بين الأنظمة أن يتفادى النظام الحديث السلبيات التي وقعت في الأنظمة القديمة، وهذا - غالباً - ما حدث في الإدارة الحديثة، فالجانب العاطفي ليس من دوافع إتخاذ القرار في الإدارة الحديثة؛ فالمدير في الإدارة الحديثة تحكمه معايير محددة ووقائع ولا يسير خلف مشاعره وعواطفه الشخصية، ولا يعني هذا أن الإدارة الحديثة جامدة تنجرد من المشاعر الإنسانية بصورة عامة، لكنها تتبع ما يحقق المصلحة العامة للعمل، وتضع الإدارة الحديثة نصب عينها توفير البيئة المناسبة للموظفين حتى يؤديوا العمل بالصورة المثلى التي تحقق أفضل النتائج في وقتٍ قياسي، حيث إنها تنظر إلى بعض الأسس المهمة مثل حل المشكلات وإدارة الوقت والتحفيز والقيادة نظرة إهتمامٍ كبيرة كي تتحقق المصلحة وتتقدم المؤسسة، فالإدارة الحديثة تعد منظومة كاملة تختلف اختلافاً كبيراً عن الإدارة التقليدية (الصفدي، 2018).

أهداف ريادة الأعمال:

هناك عدة أهداف تسعى ريادة الأعمال إلى تحقيقها هي (الحدراوي، 2013):

1. تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الأعمال على مستوى التنظيمي المؤسسي.
2. إقامة المشروعات الجديدة أو استقلال المشروعات الجديدة، أو الوحدات داخل المنظمات.
3. تشجيع وتبني المبادرات التي يقدمها العاملون في التنظيم.
4. إعادة التفكير في توجهات الشركة والفرص المتاحة لها أو ما يسمى بالتجديد الاستراتيجي.

أنواع الريادة داخل المنظمة:

هناك أنواع مختلف للريادة تختلف داخل المنظمة وهي (القرنة، 2014):

1. ريادة الأعمال (Business Entrepreneurship) التي تحرك المشاريع التجارية من أجل الربح، وتحقيق النمو والتي تكون بالأغلب لدافع الربح، والمساعدة على الخلق المستمر للابتكار.
2. الريادة الاجتماعية (Social Entrepreneurship) التي تتحقق بخصائص موجودة داخل أصحاب المشاريع التجارية لإيجاد طرق مبتكرة لحل المشاكل التي لا توجد بالعادة في الأسواق أو القطاعات العامة.

خصائص ريادي الأعمال:

يتميز الرواد عن غيرهم بخصائص تؤهلهم إلى تحقيق الأرباح والنمو المستمر لمشاريعهم من خلال تطلعاتهم المستمرة لإحراز التقدم والنجاح ومن خصائصهم ما يلي (الحمالي والعربي، 2016):

1. المبادرة بالقيام من تلقاء نفسه بأفعال تتجاوز متطلبات العمل، وينجز الأعمال قبل أن تفرضها الأحداث، ويعمل على توسيع العمل ليغطي منتجات جديدة.
2. الانتباه للفرص وإقتناصها، حيث يبحث عن الفرص ويتحمل المسؤولية الشخصية، ويستثمر الفرص غير العادية للحصول على مساعدة أو توسيع المنشأة.
3. الإصرار والمثابرة والالتزام بالعمل والمتابعة، بحيث يتخذ قرارات لمواجهة العوائق والتحديات، ويضع أولوية قصوى لتأدية العمل على أكمل وجه، ويتحمل المسؤولية كاملة عن المشاكل المتعلقة بالتزامات العمل ويشارك العمال أعمالهم لإنجاز العمل، ولا يدخر جهداً في إرضاء الزبائن أو العملاء، ويوفي بالتزاماته حتى وإن قام بجهد إضافي، ويطور ويستخدم إجراءات العمل لضمان إكمال العمل وحصوله على الجودة المطلوبة، ويشرف شخصياً على كل جوانب العمل، ولديه الرغبة الشديدة في الانجاز والنمو.
4. البحث عن المعلومات اللازمة للعمل لتحقيق الأهداف أو توضيح المشاكل وتحليلها، ويتولى البحث والتحقيق والتحليل بنفسه فيما يتعلق بتقييم المنتج أو الخدمة.

5. الإهتمام بالجودة والنوعية، حيث يقوم بأعمال تطابق المواصفات أو تفوقها، ويقارن عمله أو عمل منشأته بأعمال المنشآت الناجحة.

6. الفعالية والتخطيط المنظم، حيث يحدد أهدافه ويضع خطط الوصول إليها، ويعدل الخطط في ضوء تقييم الأداء، وينجز أعماله بسرعة ودقة، ويستخدم معلومات وأدوات لتحسين الكفاءة في العمل.

7. الإقناع واستخدام إستراتيجيات التأثير، بحيث يستطيع إقناع الآخرين على شراء منتجاته وتقديم التمويل لمنشأته، ويتمكن من إقناع الآخرين وقيادتهم وتوجيههم، كما يستخدم إستراتيجيات مدروسة للتأثير على الآخرين وإقناعهم، من خلال إستخدام الأشخاص المؤثرين كوسطاء لإنجاز أهدافه.

ويضيف برهوم (2015) الإستقلالية والقدرة على التحكم الذاتي، والمثابرة والإجتهاد والعمل المتواصل الدؤوب، والشعور بالحاجة لتحقيق الذات من خلال إنجازاتهم، والسعي لتحقيق أهداف فيها قدر كبير من التحدي والإستفادة من التغذية الراجعة لأدائهم المتميز، وتحمل المخاطر، وتقبل حالات الغموض، والثقة العالية بالنفس والشعور بطاقة كبيرة للمنافسة والإستعداد لإتخاذ مواقف صعبة، والمرونة بالتفكير والعمل، وعدم الخوف من الفشل.

المزايا الاقتصادية لريادة الأعمال:

تؤدي الريادة في الأعمال دوراً كبيراً في التنمية الاقتصادية تتمثل في الآتي (محمد وعبد الكريم، 2011):

1. **تحسين مستوى الإنتاجية:** ويمكن أن يتحقق ذلك في المؤسسة الريادية من خلال مجموعة من الإجراءات والسياسات في المؤسسة، كإستخدام الأساليب الحديثة في الإدارة والإبتعاد عن القرارات المتسرعة وغير المدروسة، والإستغلال الكامل للمعدات والماكنات والموارد المتاحة، ومتابعة التطورات العلمية والتكنولوجية، وإستقطاب الأيدي العاملة المدربة والمؤهلة، وترشيد النفقات الإنتاجية الثابتة والمتغيرة، وتطبيق أساليب الرقابة على الجودة، والقضاء على مشاكل العمل وزمن الإنتظار.

2. **إستيعاب التكنولوجيا:** تمتاز المؤسسات الريادية بقدرتها على إستيعاب التكنولوجيا الحديثة والعالمية والإلتزام بالمواصفات الدولية وزيادة القيمة المضافة، مما يمكن منتجات تلك المؤسسات من المنافسة في الأسواق، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن تلك المؤسسات تمتلك القدرة على الإستفادة من المراكز التكنولوجية، والحاضنات التكنولوجية الحديثة، وتطبيق تلك الخدمات التكنولوجية على الإنتاج، كما يميز تلك المؤسسات في هذا المجال دعم البحث والتطوير فيها وإستقطاب المتخصصين.

3. **توفير فرص عمل جديدة:** إذ تمتاز المؤسسات الريادية بإيجاد فرص عمل جديدة على الرغم من التطوير التكنولوجي الذي أدى للإستغناء عن كثير من الأيدي العاملة، وذلك من خلال التوسع المستمر لتلك المؤسسات.

4. فتح الأسواق الجديدة: حيث تمتاز المؤسسات الريادية عن غيرها بمعرفة السوق وفهم ما يجري فيه مما يقلل من المخاطرة، وكذلك النفاذ للأسواق المحلية والخارجية من خلال التنويع الإنتاجي، كما أن مشاركة المؤسسات الريادية، ولاسيما الإنتاجية منها في المعارض الدولية تعد من أفضل سبل تسويق المنتجات وإبرام الصفقات التجارية.

أبعاد ريادة الأعمال:

1. المخاطر المحسوبة: تعتبر المخاطرة أن يجازف الريادي أو رواد الأعمال بطرح منتجات جديدة بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق، فالمخاطرة ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض لخسارة، ومن المخاطر التي يمكن أن يواجهها رواد الأعمال مخاطر السوق، والمخاطر التشغيلية، والمخاطر الائتمانية، والمخاطر الاجتماعية أو التنظيمية.
2. الثقافة الريادية: يرتبط مفهوم الثقافة الريادية بالاتجاه الاجتماعي الإيجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية وهو يساعد ويدعم النشاط الريادي، وتعد الثقافة الريادية من العوامل المهمة التي تحدد توجهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، حيث أن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والإستقلالية والإنجاز وغيرها تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات جذرية في المجتمع، وبالتالي فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الإمتثال والطاعة والرقابة والسيطرة والإهتمام بالأحداث المستقبلية لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات التحمل والمخاطرة والإبداع التي تمثل سلوكيات الريادة.

3. **الإبداع والإبتكار:** يتضمن الإبداع القدرة على تلمس المشكلات وحلها بكفاءة وإقتدار، فيعرف الإبداع بأنه عملية تحسس للمشكلات والوعي بمواطن الضعف والثغرات وعدم الإنسجام والنقص في المعلومات والبحث عن حلول، والتنبؤ، وصياغة فرضيات جديدة، واختبار الفرضيات وإعادة صياغتها من أجل التوصل إلى حلول أو إرتباطات جديدة بإستخدام المعطيات المتوفرة، ونقل أو توصيل النتائج للآخرين ويتطلب حل هذه المشكلات توفر إستعدادات خاصة لذلك، ويعد الإبداع بمثابة الخطوة الأولى للإبتكار حيث يسهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل، ويحسن من عملية صنع القرار من خلال تشجيع العصف الذهني كأحد الأساليب لتطوير الأفكار وإستنباط الأفكار الجديدة، فالإبتكار يعني الوصول إلى فكرة جديدة ترتبط بالتقنية وتؤثر في المؤسسات المجتمعية، وهو جزء مرتبط بالفكرة الجديدة.

4. **درجة التنافسية:** تتطلب ريادة الأعمال من رواد الأعمال إمتلاك القدرة على المنافسة من خلال معرفة أين ومتى وكيف وبماذا يبدأ مشروعه، بالإضافة إلى إتقان العمل بطريقة مبتكرة في ضوء قدرته على تحمل تداعيات كل جديد وثقته بنفسه وطموحه وقدرته على الإبداع والإبتكار، حيث تساعده هذه السمات على المنافسة الفعالة وقبول التحديات والتغلب على الصعوبات.

5. **درجة الإستقلالية:** من أهم مبادئ الريادة الناجحة أو الجيدة أن يتمتع صاحب المشروع بما يسمى الإستقلالية وهذه تتنوع بمجموعة من أنواع الإستقلال الفكري والمالي والفلسفي وغيرها، فملكية المشروع تتيح لرائد الأعمال الإستقلالية والفرصة لتحقيق ما يصبوا إليه دون الإعتماد على الآخرين في تحقيق الأهداف، فالريادي لا يرغب في العمل في المنظمات الكبيرة أو

البيروقراطية، بسبب رغباتهم الداخلية وثقتهم العالية في تحقيق طموحاتهم وتطلعاتهم (أبو قرن، 2015).

المعوقات التي تواجه قيادة الأعمال:

تواجه قيادة الأعمال عددا من المعوقات والتحديات في المجتمع على النحو الآتي (العتيبي وموسى، 2015):

1. القيم الإجتماعية السائدة، التي لها دور في تكوين البناء الإقتصادي وكذلك الإجتماعي والثقافي والسياسي للمجتمعات، فهي الإطار المرجعي للسلوك الفردي، وهي الدافعة للسلوك الجماعي وتحتاج ثقافة قيادة الأعمال إلى أنماط سلوكية جديدة وبالتالي تحتاج إلى قيم جديدة تدفعها إلى الطريق الصحيح.

2. صعوبة إحداث تغيير في بعض أنماط الشخصية مثل الإنعزالية والتواكل وعدم احترام قيم العمل خاصة اليدوي أو عدم الإيمان بالجديد والخوف من المستحدثات وعدم الإعتراف بأهمية المرأة ودورها في المجتمع مما ينتج عنه تعطيل طاقات نصف المجتمع بجانب عدم إحترام وتقدير قيمة الوقت.

3. وجود موروثات ثقافية في بعض الأمثال الشعبية تحض الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية بإعتبارها أكثر أماناً، والتمسك بالتبعية وعدم التجديد والإبتعاد عن المخاطرة.

4. معوقات إدارية وقانونية، وتظهر في تعقد الإجراءات والإستغراق في الروتين والبطئ الشديد في إصدار القرارات وإنتشار اللامبالاة والسلبية وسيطرة العوامل الشخصية على علاقات العمل الرسمية والقصور في الكفاءات الإدارية.
5. عدم توافر النوعية من القيادات القادرة على تحريك الأفراد والجماعات وإثارتهم نحو تحقيق هدف مشترك جديد وحثهم نحو إستخدام الموارد المتاحة بصورة أفضل لتحسين مستواهم.
6. عدم توفر الموارد التكنولوجية التي يمكن إستخدامها لإحداث تغيير في قيم المادة والسلوك من حالة حاضرة إلى حالة مستقبلية.
7. نقص الوعي بالمشاركة بين الأفراد وعدم توافر الرغبة والإقتناع بأهميتها منذ الطفولة وفي المراحل الدراسية الأولى إلى أن يخرج الإنسان لمزاولة العمل الخاص به.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة العربية:

دراسة إدريس ومحمد (2016) " دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف: دراسة إستطلاعية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف وهدفت إلى التعرف على أثر إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة على حجم البطالة والدور الذي تلعبه في الحد منها. وإعتمدت على فرضية إن إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة له تأثير إيجابي في الحد من مشكلة البطالة. ويعتبر البحث دراسة إستطلاعية، أما مجتمع البحث

فيمثل في رواد الأعمال بمنطقة الطائف وبلغ حجم العينة (60) رائد أعمال وقد إعتمدت الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي عن طريق المدخل المسحي بإستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات للحصول على المعلومات الأولية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك وعي كبير بأهمية المشروعات الريادية في التنمية الإقتصادية، ودورها في الحد من البطالة، وقدمت الدراسة توصيات من أهمها تشجيع الدولة للمشروعات الريادية وتوفير الدعم المالي والفني لها.

دراسة أبو قرن (2015) " واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية من خلال دراسة مقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية ومركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وإستخدمت الإستبانة كأداة لتطبيق الدراسة، وبلغت عدد أفراد عينة الدراسة (160) طالباً وطالبة، وأظهرت الدراسة وجود دور متوسط للإبداع والإبتكار والمخاطر المحسوبة والإستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل للمجالات المذكورة أعلاه على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها أن تقوم إدارة التعليم المستمر بجامعة الأزهر بالعمل على تطوير مركز التعليم المستمر والإرتقاء بمستوى ريادة الأعمال.

دراسة رمضان (2012) "تأثير مواقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير مواقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، وتتكون أداة الدراسة من إستبانة، ومن خلال المنهج التحليل الإحصائي تم توزيع (406) إستبانة على عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعاً عاماً أم خاصاً. كما بينت نتائج الدراسة وجود نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي، ووجود تأثير للأهل والأصدقاء في نية الطلاب، ووجود تأثير لمتغير الفعالية الذاتية، وتبين نتائج الدراسة أن هناك فروقاً في نية الطالب نحو ريادة الأعمال، تعود لمتغير الجنس، وإلى كون أحد الوالدين أو كليهما يملك عملاً ريادياً. وخلافاً للعديد من الدراسات التي أُجريت في الثقافات الغربية فإن وجود تأثير للمعايير الإجتماعية في نية الطالب تعد الاختلاف الأساسي بين هذه الدراسة وتلك الدراسات، في حين تتفق نتائج هذه الدراسة معها بالنسبة إلى المتغيرات الأخرى، مما يدل على وجود تشابه في المتغيرات العلمية، وإختلاف فيما يتعلق بالمتغيرات الثقافية، كما تختلف نتائج هذه الدراسة مع الدراسات السابقة التي أُجريت في سورية من حيث أفضلية الطلاب للبدء بمشروع ريادي بدلاً من العمل بالقطاع العام أو الخاص، و توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير مجال ريادة الأعمال في سورية بشكل عام وفي الجامعات بشكل خاص.

دراسة القرنة (2014) "أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة"

هدفت هذه الدراسة إلى قياس وتحليل أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ويتكون مجتمع الدراسة من الشركات المتوسطة وصغيرة الحجم والواقعة في مدينة عمان، وتتكون عينة الدراسة من (156) شركة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الإستبانة على عينة الدراسة، وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها، وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان، كما تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق الإبداع في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان، كما وتبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق الجودة في المشروعات المتوسطة والصغيرة، كما وتبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق المرونة الهيكلية في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان، وأخيراً أظهرت النتائج وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التميز في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها العمل على زيادة تمكين العاملين في عملهم وذلك من خلال منح الحرية لهم لتحديد أساليب إنجازهم للأعمال ومناقشة المشاكل التي تواجههم في العمل بحرية وصراحة فيما بينهم.

دراسة محمد وعبد الكريم (2011) "واقع ريادة الأعمال الصغيرة و المتوسطة وسبل تعزيزها في الإقتصاد الفلسطيني"

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع ريادة الأعمال الصغيرة و المتوسطة وسبل تعزيزها في الإقتصاد الفلسطيني من خلال تشخيص أبرز المعوقات المائلة أمامها، وإستخدام الباحثان المنهج الوصفي التحليلي بالإعتماد على البيانات الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وسلطة النقد الفلسطينية، وملفات الدوائر المتخصصة لوزارة الإقتصاد الوطني الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها وجود كثير من المعوقات التي تعترض ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة، منها عدم تطبيق الأساليب الريادية الحديثة، وإعتمادها على الخبرات العائلية الموروثة، وإستخدام الأيدي العاملة غير المدربة والمؤهلة، والأساليب التكنولوجية القديمة، مما ينعكس على مستويات الطاقة الإنتاجية للمشروعات المحلية، وعدم تحقيق أية وفورات إقتصادية، في ضوء ذلك قدم الباحثان عددا من التوصيات منها ضرورة توفير الخدمات الإستشارية وتقديمها في مجال الفرص الإستثمارية.

ثانياً: الدراسات السابقة الأجنبية:

دراسة (Miranda, et all, 2017)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ريادة الأعمال الأكاديمية في الجامعات الإسبانية: تحليل محددات النوايا الريادية من خلال عملهم في الجامعة أو مركز البحوث وإستخدام المعرفة التي تم إنشاؤها في أبحاثهم لإقامة المشاريع التجارية مع نظرية السلوك المخططة، وتم دراسة تأثير

المواقف، والمعايير الذاتية، والسيطرة المتصورة على نوايا رجال الأعمال الأكاديميين، وأجريت الدراسة على (1178) أكاديميا جامعيا في إسبانيا في مختلف مجالات المعرفة والفئات المهنية ومستويات الأقدمية في مؤسساتهم. نموذج المعادلة الهيكلية التي تم تحديدها بإعتبارها سابقة لروح مبادرة النوايا تجاه ريادة الأعمال، وأظهرت النتائج أن مجال تنظيم المشاريع يتأثر بالإبداع، والمنفعة المدركة، والخبرة.

دراسة (Yuana, et all, 2017)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة الزراعة الريادية ذات الصلة بسلوك ريادة الأعمال، واستخدمت الدراسة المقابلة والإستبانة كأسلوب جمع البيانات، حيث أجريت الدراسة على عينة تكونت من (113) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن لبيئة ريادة الأعمال تأثير إيجابي كبير على الدافعية الريادية، وأن البيئة الريادية لها تأثير إيجابي كبير على الموارد الريادية، وأن لفرصة تنظيم المشاريع أثر إيجابي كبير على أداء المشاريع.

دراسة (Welsh, et all, 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تعليم ريادة الأعمال للطلبة الجامعيين، وكان المشاركون في هذه الدراسة الطلاب المسجلين في الأعمال ودورات ريادة الأعمال، وكان عدد أفراد عينة الدراسة (671) طالبا، وتم جمع البيانات مع خلال إستبانة أعدت لذلك، وأظهرت النتائج أن برنامج ريادة الأعمال له تأثير على الطلاب الذين يشاركون في العينة. وهذا قد زاد من مواقف ودوافع ونوايا الطلاب في هذا البرنامج، وأظهرت أيضاً أن طلاب ريادة الأعمال يأخذون دورات تدريبية أكثر

لكسب مجموعة متنوعة من المهارات تمكنهم من بدء الأعمال التجارية، وأن الطلاب الذين يعتزمون بدء أعمالهم الخاصة يعرفون أن لديهم خلفية واسعة في أعمالهم.

دراسة (Hj Din, et all, 2016)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية برنامج التعليم الريادي في تطوير مهارات ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة أوتارا في ماليزيا، ومن خلال إستبانة تم توزيعها على (130) طالباً وطالبة، توصلت الدراسة إلى أن برنامج ريادة الأعمال الذي تقدمه جامعة أوتارا في ماليزيا فعال جدا في تعزيز مهارات تنظيم المشاريع للطلاب، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة قوية بين خطة الأعمال، والتفكير في المخاطر، وكذلك الكفاءة الذاتية وفعالية البرنامج، في حين لوحظ وجود علاقة معتدلة تحتاج إلى تحقيق ومراقبة المشروع.

دراسة (Yıldız, et all, 2014)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير أساليب القيادة والإبتكار على أداء الأعمال وإستخدمت الدراسة الإستبانة لجمع البيانات من عينة تكونت من (576) شخصا يعملون في قطاع الخدمات وقطاع الصناعة في إسطنبول، وأظهرت النتائج أن إثنين من أساليب القيادة والإبتكار لها تأثير إيجابي على أداء الأعمال، وتبين أن الإبتكار والقيادة التحويلية لهما أثر أعلى على أداء الأعمال على التوالي.

التعقيب على الدراسات السابقة

تناولت الباحثتان في هذا الفصل بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضع الدراسة الحالية والمتمثل في ريادة الأعمال.

أوجه التشابه بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

لقد تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة أبو قرن (2015)، ودراسة محمد وعبد الكريم (2011)، ودراسة (Miranda, et all, 2017) في تناولها واقع ريادة الأعمال، كما أنها تشابهت مع دراسة إدريس ومحمد (2016)، ودراسة أبو قرن (2015)، ودراسة القرنة (2014)، ودراسة رمضان (2012)، ودراسة محمد وعبد الكريم (2011)، ودراسة (Miranda, et all, 2017)، ودراسة (Yuana, et all, 2017)، ودراسة (Welsh, et all, 2016)، ودراسة (Hj Din, et all, 2016)، ودراسة (Yildız, et all, 2014) في منهج الدراسة وأداتها، ومن حيث مجتمع الدراسة فقد تشابهت مع دراسة إدريس ومحمد (2016)، ودراسة القرنة (2014)، ودراسة (Yuana, et all, 2017)، ودراسة (Yildız, et all, 2014).

أوجه الإختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

وإختلفت الدراسة الحالية مع دراسة إدريس ومحمد (2016) والتي تناولت دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة، ودراسة رمضان (2012) التي درست تأثير مواقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، ودراسة القرنة (2014) التي تناولت أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة، ودراسة (Yuana, et all, 2017)، ودراسة (Welsh, et all, 2016)، ودراسة (Hj Din, et all, 2016)، ودراسة (Yildız, et all, 2014)، كما

وإختلفت في أدواتها مع دراسة محمد وعبد الكريم (2011)، ومن حيث مجتمع الدراسة دراسة أبو قرن (2015)، ودراسة رمضان (2012)، و دراسة (Miranda, et all, 2017)، و دراسة (Welsh, et all, 2016)، ودراسة (Hj Din, et all, 2016) .

وقد تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في البيئة التي أجريت فيها فهي الدراسة الأولى في فلسطين ومدينة الخليل في تناولها واقع ريادة الأعمال في الشركات الصناعية التجارية في مدينة الخليل - على حد علم الباحثان- كما أنها تميزت بتطبيقها على العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية في الشركة.

الفصل الثالث (منهجية الدراسة):

مقدمة:

يتناول هذا الفصل وصفاً كاملاً ومفصلاً لطريقة وإجراءات الدراسة التي قامت بها الباحثتان لتنفيذ هذه الدراسة وشمل وصف منهج الدراسة، ومجتمع الدراسة، وعينة الدراسة، وأداة الدراسة، وصدق الأداة، وثبات الأداة، وإجراءات الدراسة، والتحليل الإحصائي.

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثتان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة في الوقت الحاضر وكما هي في الواقع، وهو المنهج المناسب والأفضل لمثل هذه الدراسات.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل من العام 2018م، والبالغ عددهم (650 موظف).

عينة الدراسة:

تكون العينة من (49) موظفاً وموظفة يعملون في شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل من العام 2018م، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، والجدول رقم (1) يبين خصائص العينة الديموغرافية:

جدول (1): خصائص العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	34	69.4
	أنثى	15	30.6

46.9	23	دبلوم	المؤهل العلمي
38.8	19	بكالوريوس	
14.3	7	ماجستير فأعلى	
14.3	7	مدير	المسمى الوظيفي
8.2	4	سكرتاريا	
8.2	4	رئيس قسم	
22.4	11	موظف إداري	
8.2	4	موظف جودة	
26.5	13	موظف	
12.2	6	غير ذلك	
32.7	16	أقل من 5 سنوات	
38.8	19	5 - أقل من 10 سنوات	
18.4	9	10 - أقل من 15 سنة	
10.2	5	15 سنة فأكثر	

أداة الدراسة:

تم بناء أداة الدراسة على شكل استبانة من خلال الاستفادة من مشرفين تربويين ودراسات سابقة، وقد كانت الاستبانة مكونة قسمين: حيث أحتوى القسم الأول على البيانات الأولية وهي (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة)، وتكون القسم الثاني من (28) فقرة

موزعة على (5) مجالات، حيث تكون المجال الأول من (5) فقرات تقيس الإبداع الوظيفي، وتكون المجال الثاني (4) فقرات تقيس الموظف الريادي، وتكون المجال الثالث من (5) فقرات تقيس الثقافة الريادية، وتكون المجال الرابع من (7) فقرات تقيس الخصائص الريادية الشخصية، وتكون المجال الخامس من (7) فقرات تقيس القيادة الريادية، وكانت الفقرات جميعها تشترك في قياس واقع زيادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، وبعد عرضها وإجراء التعديلات اللازمة من إضافة و حذف تم اعتمادها بصيغتها النهائية بناء على طلب المحكمين.

صدق أداة الدراسة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص، والذين أبدوا بعض الملاحظات حولها، وبناءً عليه تم إخراج الاستبانة بشكلها الحالي، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تم التحقق من صدق الأداة أيضاً بحساب معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لفقرات الدراسة مع الدرجة الكلية، وذلك كما هو واضح في الجدول (2).

جدول رقم (2): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Person correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية.

الرقم	الفقرات	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
1.	تعزز إدارة الشركة الأفكار المطروحة من الموظف لإثراء المهام الوظيفية.	0.394	0.005
2.	تجتهد إدارة الشركة في تقديم نماذج إبداعية عن موظفين سابقين.	0.680	0.000
3.	تشجع إدارة الشركة الآراء المقدمة من موظفيها لتحسين أساليب العمل.	0.647	0.000
4.	تسعى إدارة الشركة إلى تكوين فرق عمل إبداعية لتطوير خدماتها.	0.678	0.000
5.	تعزز إدارة الشركة محاولات موظفيها الإبداعية لحل مشكلات العمل.	0.749	0.000
6.	تعزز إدارة الشركة السمات القيادية لدى موظفيها.	0.791	0.000

0.000	0.712	تدعم إدارة الشركة حب الاستطلاع في تحسين أداء مهام الموظف.	.7
0.000	0.545	تتجاوز إدارة الشركة عن الفشل الناتج عن التجارب الجديدة لدى موظفيها.	.8
0.000	0.814	تساند إدارة الشركة سمة التحدي عند موظفيها لتعزيز الأداء.	.9
0.000	0.726	ترسخ إدارة الشركة القيم الداعمة للوصول إلى الأداء الريادي في إنجاز المهام.	.10
0.000	0.807	تحشد إدارة الشركة جهودها نحو تكوين فرق ثقافة العمل الريادي في العمل.	.11
0.000	0.775	تشرك إدارة الشركة الموظفين الرياديين لديها مع موظفين آخرين لإحداث التعلم بالقدوة.	.12
0.000	0.652	تمنح إدارة الشركة حوافز مجزية للموظفين ذات السمة المتفوقة في الأداء.	.13
0.000	0.696	تحاول إدارة الشركة أن تقارب بين الثقافات الريادية على مستوى الأقسام بينها.	.14
0.000	0.622	التحكم الذاتي.	.15
0.000	0.792	الحاجة إلى الإنجاز.	.16
0.000	0.702	تحمل المخاطر.	.17
0.000	0.747	الثقة بالنفس.	.18
0.000	0.561	التواصل مع الآخرين.	.19
0.000	0.747	الاستقلالية.	.20
0.000	0.797	القدرة على التخطيط.	.21
0.000	0.629	تعزز إدارة الشركة من تمكين موظفيها الرياديين لتحسين الإنجاز في المهام.	.22

0.000	0.788	تسمح إدارة الشركة بتنمية مهارات القيادة لرفد مواقع الشركة المستقبلية.	23.
0.000	0.728	تعزز الشركة التفوق في مجال العمل الذي يجعل الريادي أكثر كفاءة.	24.
0.000	0.781	تكرس إدارة الشركة موازنة إضافية لتدريب الأفراد ذوي المواهب الريادية.	25.
0.000	0.786	تركز إدارة الشركة على تصميم العمل ليتوافق مع المهارات والمؤهلات العلمية للموظفين.	26.
0.000	0.665	تسمح إدارة الشركة بإشراك كافة المستويات في اتخاذ القرارات.	27.
0.000	0.803	تسعى إدارة الشركة الى تمكين الموظفين واعطاؤهم المجال لطرح الفرص وحل المشكلات.	28.

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، على ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

ثبات أداة الدراسة:

قامت الباحثتان بحساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وبحساب معادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك كما هو موضح في الجدول (3).

جدول رقم (3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات أداة الدراسة

البيان	عدد الحالات	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الدرجة الكلية	49	28	0.963

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أن قيمة الثبات عند الدرجة الكلية بلغت (96.3%)، وبذلك تكون الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة ويمكن اعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة.

خطوات تطبيق إجراءات الدراسة:

1. تحديد عنوان الدراسة مع الدكتور المشرف والذي تمثل في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها.
2. بعد التأكد من صدق أداة الدراسة قامت الباحثتان بطبع وتوزيع (50) استبانة على مجموعة من موظفي شركة رويال الصناعية التجارية في مدينة الخليل.
3. قام الموظفون بتعبئة الاستبانة بما هو مطلوب منهم وبعد ذلك قامت الباحثتان بجمعها وقد بلغت الاستبيانات المسترجعة (49) استبانة.
4. قامت الباحثتان بتسليم الاستبانات للمحل الإحصائي لإجراء التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: الإبداع الوظيفي، والموظف الريادي، والثقافة الريادية، والخصائص الريادية الشخصية، والقيادة الريادية، والجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة.

المتغير التابع: واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع بيانات الدراسة، قامت الباحثتان بمراجعتها وذلك تمهيداً لإدخالها للحاسوب، لعمل المعالجة الإحصائية للبيانات، وقد تم إدخالها وذلك بإعطائها أرقاماً معينة، حيث أعطي كل مستوى من مستويات درجة الموافقة درجة معينة، فأعطيت موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، محايد (3) درجات، معارض (2) درجتان، معارض بشدة (1) درجة واحده، بحيث كلما زادت الدرجة كلما زاد واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها.

وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات بإستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون (Person correlation)، معامل الانحدار الخطي البسيط (Regression)، واختبار ت، واختبار تحليل التباين الأحادي، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية SPSS.

مفتاح تصحيح المقياس:

لأغراض تفسير النتائج تم اعتماد على المؤشرات الإحصائية الآتية التي تظهر في جدول

رقم (4):

جدول(4): يوضح مفاتيح التصحيح للبيانات

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة	2.33 – 1.00
متوسطة	3.67 – 2.34
مرتفعة	5.00 – 3.68

الفصل الرابع (عرض نتائج الدراسة و تحليل الإستبانة):

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل تحليلاً إحصائياً للبيانات الناتجة عن الدراسة، وذلك من أجل الإجابة على أسئلتها وفرضياتها.

الإجابة عن أسئلة الدراسة:

الإجابة عن التساؤل الرئيسي: ما واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (5).

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الواقع
واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها.	3.98	0.56	مرتفع

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أن واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.98) بانحراف معياري قدره (0.56).

وقد تفرع عن التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الأول: ما أثر الإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات أثر الإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (6).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أثر الإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأثر
1.	1	تعزز إدارة الشركة الأفكار المطروحة من الموظف لإثراء المهام الوظيفية.	4.20	0.539	مرتفع
2.	4	تسعى إدارة الشركة إلى تكوين فرق عمل إبداعية لتطوير خدماتها.	4.12	0.726	مرتفع
3.	5	تعزز إدارة الشركة محاولات موظفيها الإبداعية لحل مشكلات العمل.	4.04	0.815	مرتفع
4.	3	تشجع إدارة الشركة الآراء المقدمة من موظفيها لتحسين أساليب العمل.	3.96	0.815	مرتفع
5.	2	تجتهد إدارة الشركة في تقديم نماذج إبداعية عن موظفين سابقين.	3.92	0.786	مرتفع
		الدرجة الكلية	4.04	0.60	مرتفعة

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أن أثر الإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.04)، مع انحراف معياري (0.60) وكان أهم الفقرات والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) والتي نصت على (تعزز إدارة الشركة الأفكار المطروحة من الموظف لإثراء المهام الوظيفية) بمتوسط حسابي (4.20) مع انحراف معياري

(0.54)، وفي المرتبة الثانية الفقرة رقم (4) والتي نصت على (تسعى إدارة الشركة إلى تكوين فرق عمل إبداعية لتطوير خدماتها) بمتوسط حسابي (4.12) مع انحراف معياري (0.73)، وكان أقلها أهمية الفقرة رقم (2) والتي نصت على (تجتهد إدارة الشركة في تقديم نماذج إبداعية عن موظفين سابقين) بمتوسط حسابي (3.92) مع انحراف معياري (0.79).

السؤال الفرعي الثاني: ما أثر الموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أثر الموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (7).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أثر الموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأثر
1.	9	تساند إدارة الشركة سمة التحدي عند موظفيها لتعزيز الأداء.	4.08	0.731	مرتفع
2.	6	تعزز إدارة الشركة السمات القيادية لدى موظفيها.	4.00	0.866	مرتفع
3.	8	تتجاوز إدارة الشركة عن الفشل الناتج عن التجارب الجديدة لدى موظفيها.	4.00	0.736	مرتفع
4.	7	تدعم إدارة الشركة حب الاستطلاع في تحسين أداء مهام الموظف.	4.00	0.764	مرتفع
		الدرجة الكلية	4.02	0.65	مرتفعة

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أن أثر الموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها

جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.02)، مع انحراف معياري (0.65) وكان أهم الفقرات والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (9) والتي نصت على (تساند إدارة الشركة سمة التحدي عند موظفيها لتعزيز الأداء) بمتوسط حسابي (4.08) مع انحراف معياري (0.73)، وفي المرتبة الثانية الفقرة رقم (6) والتي نصت على (تعزز إدارة الشركة السمات القيادية لدى موظفيها) بمتوسط حسابي (4.00) مع انحراف معياري (0.87)، وكان أقلها أهمية الفقرة رقم (9) والتي نصت على (تدعم إدارة الشركة حب الاستطلاع في تحسين أداء مهام الموظف) بمتوسط حسابي (4.00) مع انحراف معياري (0.76).

السؤال الفرعي الثالث: ما أثر الثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أثر الثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (8).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أثر الثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأثر
1.	10	ترسخ إدارة الشركة القيم الداعمة للوصول إلى الأداء الريادي في إنجاز المهام.	4.10	0.823	مرتفع
2.	11	تحشد إدارة الشركة جهودها نحو تكوين فرق ثقافة العمل الريادي في العمل.	4.08	0.786	مرتفع
3.	12	تشرك إدارة الشركة الموظفين الرياديين لديها مع موظفين آخرين لإحداث التعلم بالقدوة.	4.04	0.865	مرتفع
4.	13	تمنح إدارة الشركة حوافز مجزية للموظفين ذوي السمة المتفوقة في الأداء.	3.92	0.862	مرتفع

مرتفع	0.816	4.00	تحاول إدارة الشركة أن تقارب بين الثقافات الريادية على مستوى الأقسام بينها.	14	.5
مرتفعة	0.68	4.03	الدرجة الكلية		

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أن أثر الثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.03)، مع انحراف معياري (0.68) وكان أهم الفقرات والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (10) والتي نصت على (ترسخ إدارة الشركة القيم الداعمة للوصول إلى الأداء الريادي في إنجاز المهام) بمتوسط حسابي (4.10) مع انحراف معياري (0.82)، وفي المرتبة الثانية الفقرة رقم (11) والتي نصت على (تحشد إدارة الشركة جهودها نحو تكوين فرق ثقافة العمل الريادي في العمل) بمتوسط حسابي (4.08) مع انحراف معياري (0.79)، وكان أقلها أهمية الفقرة رقم (13) والتي نصت على (تمنح إدارة الشركة حوافز مجزية للموظفين ذوي السمة المتفوقة في الأداء) بمتوسط حسابي (3.92) مع انحراف معياري (0.86).

السؤال الفرعي الرابع: ما أثر الخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر الخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (9).

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر الخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأثر
1.	15	التحكم الذاتي.	4.10	0.621	مرتفع
2.	18	الثقة بالنفس.	4.04	0.735	مرتفع
3.	19	التواصل مع الآخرين.	4.02	0.721	مرتفع
4.	16	الحاجة إلى الإنجاز.	3.96	0.763	مرتفع
5.	20	الاستقلالية.	3.92	0.812	مرتفع
6.	17	تحمل المخاطر.	3.88	0.832	مرتفع
7.	21	القدرة على التخطيط.	3.86	0.842	مرتفع
الدرجة الكلية			3.97	0.60	مرتفعة

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أن أثر الخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها جاءت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.97)، مع انحراف معياري (0.60) وكان أهم الفقرات والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (15) والتي نصت على (التحكم الذاتي) بمتوسط حسابي (4.10) مع انحراف معياري (0.62)، وفي المرتبة الثانية الفقرة رقم (18) والتي نصت على (الثقة بالنفس) بمتوسط حسابي (4.04) مع انحراف معياري (0.73)، وكان أقلها أهمية الفقرة رقم (21) والتي نصت على (القدرة على التخطيط) بمتوسط حسابي (3.86) مع انحراف معياري (0.84).

السؤال الفرعي الخامس: ما أثر القيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها؟.

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر القيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (10).

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر القيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأثر
1.	27	تسمح إدارة الشركة بإشراك كافة المستويات في اتخاذ القرارات.	3.98	0.901	مرتفع
2.	22	تعزز إدارة الشركة من تمكين موظفيها الرياديين لتحسين الإنجاز في المهام.	3.96	0.644	مرتفع
3.	25	تكرس إدارة الشركة موازنة إضافية لتدريب الأفراد ذوي المواهب الريادية.	3.94	0.922	مرتفع
4.	26	تركز إدارة الشركة على تصميم العمل ليتوافق مع المهارات والمؤهلات العلمية للموظفين.	3.92	0.886	مرتفع
5.	23	تسمح إدارة الشركة بتنمية مهارات القيادة لرفد مواقع الشركة المستقبلية.	3.86	0.707	مرتفع
6.	24	تعزز الشركة التفوق في مجال العمل الذي يجعل الريادي أكثر كفاءة.	3.82	0.782	مرتفع
7.	28	تسعى إدارة الشركة الى تمكين الموظفين واعطاؤهم المجال لطرح الفرص وحل المشكلات.	3.80	1.000	مرتفع
		الدرجة الكلية	3.89	0.71	مرتفعة

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أن أثر القيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها جاءت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.89)، مع انحراف معياري (0.71) وكان أهم الفقرات والتي كانت في المرتبة الأولى الفقرة رقم (27) والتي نصت على (تسمح إدارة الشركة بإشراك كافة المستويات في اتخاذ القرارات) بمتوسط حسابي (3.98) مع انحراف معياري (0.90)، وفي المرتبة الثانية الفقرة رقم (22) والتي نصت على (تعزز إدارة الشركة من تمكين موظفيها الرياديين لتحسين الإنجاز في المهام) بمتوسط حسابي (3.96) مع انحراف معياري (0.64)، وكان أقلها أهمية الفقرة رقم (28) والتي نصت على (تسعى إدارة الشركة الى تمكين الموظفين واعطاءهم المجال لطرح الفرص وحل المشكلات) بمتوسط حسابي (3.80) مع انحراف معياري (1.00).

السؤال الفرعي السادس: هل يوجد اختلاف في استجابات أفراد عينة الدراسة في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)؟، وللإجابة عن هذا السؤال يجب فحص واختبار فرضيات الدراسة.

فرضيات الدراسة:

فحص واختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية

لتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج نتائج الانحدار الخطي البسيط (Regression) للإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (11).

جدول (11): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) للإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية

المتغير	معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R ²	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الإبداع الوظيفي	0.786	0.618	8.717	0.000

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أنه يوجد أثر للإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية، حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل الانحدار بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على رفض الفرضية والتأكيد على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإبداع الوظيفي على ريادة الأعمال، كما تبين أيضاً أن معامل التحديد يساوي (0.618)، وهذا يفسر ما نسبته 61.8% من التغيرات الحادثة في ريادة الأعمال ترجع إلى الإبداع الوظيفي، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، وتبين أن قيمة (ت) بلغت (8.717) وهي أكبر من القيمة الجدولية المعتمدة من قبل الباحثان (1.68)، مما يؤكد على القدرة التنبؤية والتفسيرية لأثر الإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية

لتتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج نتائج الانحدار الخطي البسيط (Regression) للموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (12).

جدول (12): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) للموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية

المتغير	معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R ²	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الموظف الريادي	0.851	0.725	11.126	0.000

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أنه يوجد أثر للموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية، حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل الانحدار بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على رفض الفرضية والتأكيد على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للموظف الريادي على ريادة الأعمال، كما تبين أيضاً أن معامل التحديد يساوي (0.725)، وهذا يفسر ما نسبته 72.5% من التغيرات الحادثة في ريادة الأعمال ترجع إلى الإبداع الوظيفي، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، وتبين أن قيمة (ت) بلغت (11.126) وهي أكبر من القيمة الجدولية المعتمدة من قبل الباحثان (1.68)، مما يؤكد على القدرة التنبؤية والتفسيرية لأثر الموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

الفرضية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية

لتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج نتائج الانحدار الخطي البسيط (Regression) للثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (13).

جدول (13): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) للثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية

المتغير	معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R ²	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الثقافة الريادية	0.885	0.783	13.008	0.000

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أنه يوجد أثر للثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية، حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل الانحدار بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على رفض الفرضية والتأكيد على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة الريادية على ريادة الأعمال، كما تبين أيضاً أن معامل التحديد يساوي (0.783)، وهذا يفسر ما نسبته 78.3% من التغيرات الحادثة في ريادة الأعمال ترجع إلى الإبداع الوظيفي، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، وتبين أن قيمة (ت) بلغت (13.008) وهي أكبر من القيمة الجدولية المعتمدة من قبل الباحثان (1.68)، مما يؤكد على القدرة التنبؤية والتفسيرية لأثر الثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

الفرضية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية

لتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج نتائج الانحدار الخطي البسيط (Regression) للخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (14).

جدول (14): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) للخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية

المتغير	معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R ²	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
الخصائص الريادية الشخصية	0.911	0.829	15.102	0.000

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أنه يوجد أثر للخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية، حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل الانحدار بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على رفض الفرضية والتأكيد على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية الشخصية على ريادة الأعمال، كما تبين أيضاً أن معامل التحديد يساوي (0.829)، وهذا يفسر ما نسبته 82.9% من التغيرات الحادثة في ريادة الأعمال ترجع إلى الإبداع الوظيفي، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، وتبين أن قيمة (ت) بلغت (15.102) وهي أكبر من القيمة الجدولية المعتمدة من قبل الباحثان (1.68)، مما يؤكد على القدرة التنبؤية والتفسيرية لأثر الخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

الفرضية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

لتتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخراج نتائج الانحدار الخطي البسيط (Regression) للقيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (15).

جدول (15): نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression) للقيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية

المتغير	معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R ²	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
القيادة الريادية	0.877	0.769	12.504	0.000

نلاحظ من الجدول السابق ومن خلال المعطيات الواردة في الجدول أنه يوجد أثر للقيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية، حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية لمعامل الانحدار بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على رفض الفرضية والتأكيد على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الريادية على ريادة الأعمال، كما تبين أيضاً أن معامل التحديد يساوي (0.769)، وهذا يفسر ما نسبته 76.9% من التغيرات الحادثة في ريادة الأعمال ترجع إلى الإبداع الوظيفي، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، وتبين أن قيمة (ت) بلغت (12.504) وهي أكبر من القيمة الجدولية المعتمدة من قبل الباحثان (1.68)، مما يؤكد على القدرة التنبؤية والتفسيرية لأثر القيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

الفرضية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

أولاً: حسب متغير الجنس:"

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير الجنس، وقد حصلت الباحثان على النتائج كما هي موضحة في جدول رقم (16).

جدول (16): نتائج اختبارات للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
ذكر	34	3.96	0.63	47	-0.396	0.694
أنثى	15	4.03	0.39			

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير الجنس، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.694) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وقد كانت إجابات المبحوثين بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي للذكور (3.96) وعند الإناث (4.03)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ثانياً: حسب متغير المؤهل العلمي:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المؤهل العلمي، وقد توصلت الباحثتان إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (17)

جدول (17) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدالة الإحصائية
بين المجموعات	0.131	2	0.066	0.200	0.820
داخل المجموعات	15.134	46	0.329		

			48	15.266	المجموع
--	--	--	----	--------	---------

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.820) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (18) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (18) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المؤهل العلمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي
0.55	4.03	23	دبلوم
0.48	3.92	19	بكالوريوس
0.84	3.99	7	ماجستير فأعلى

ثالثاً: حسب متغير المسمى الوظيفي:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المسمى الوظيفي، وقد توصلت الباحثتان إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (19)

جدول (19) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المسمى الوظيفي

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.073	2.103	0.588	6	3.526	بين المجموعات
		0.280	42	11.739	داخل المجموعات
			48	15.266	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($0.05 \geq \alpha$) في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المسمى الوظيفي، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.073) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (20) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (20) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير المسمى الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المسمى الوظيفي
0.45	4.34	7	مدير
0.17	3.81	4	سكرتاريا
0.39	4.51	4	رئيس قسم
0.68	3.95	11	موظف إداري
0.35	3.45	4	موظف جودة

0.59	3.96	13	موظف
0.40	3.78	6	غير ذلك

رابعاً: حسب متغير سنوات الخبرة:

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير سنوات الخبرة، وقد توصلت الباحثتان إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (21)

جدول (21) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير سنوات الخبرة

الدالة الإحصائية	قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.601	0.628	0.204	3	0.613	بين المجموعات
		0.326	45	14.652	داخل المجموعات
			48	15.266	المجموع

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0.05 \geq \alpha)$ في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير سنوات الخبرة، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية المتعلقة بهذا المتغير بلغت (0.601) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وبذلك تقبل الفرضية الصفرية.

ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (22) والذي يوضح الأعداد والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية:

جدول (22) الأعداد، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية للفروق في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها إلى متغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة
0.55	3.84	16	أقل من 5 سنوات
0.52	4.01	19	5 - أقل من 10 سنوات
0.38	4.05	9	10 - أقل من 15 سنة
1.01	4.20	5	15 سنة فأكثر

الفصل الخامس (النتائج و التوصيات):

أولاً: النتائج:

بعد إجراء هذه الدراسة والتي هدفت إلى دراسة واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها، فإن الباحثان قد توصلتا إلى النتائج التالية:

1. تبين أن ريادة الأعمال في شركة رويال التجارية الصناعية من وجهة نظر العاملين فيها كان مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.98) بانحراف معياري قدره (0.56).

وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى اهتمام الشركة بالريادة والتميز في أعمالها والخدمات التي تقدمها، ولكي يتحقق ذلك عليها أن توفر البيئة المناسبة والتي تمكن الموظفين من تحقيق الريادة في أعمالهم من خلال طرح أفكار بناءة.

2. تبين أن أثر الإبداع الوظيفي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.04)، مع انحراف معياري (0.60) وكان أهم الفقرات:

- تعزز إدارة الشركة الأفكار المطروحة من الموظف لإثراء المهام الوظيفية.
- تسعى إدارة الشركة إلى تكوين فرق عمل إبداعية لتطوير خدماتها.

وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى طبيعة الأفكار التي يطرحها الموظفون ومدى قدرة هذه الأفكار على تلبية تطلعات الشركة، وتحقيق أهدافها.

3. تبين أن أثر الموظف الريادي على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.02)، مع انحراف معياري (0.65) وكان أهم الفقرات:

- تساند إدارة الشركة سمة التحدي عند موظفيها لتعزيز الأداء.
- تعزز إدارة الشركة السمات القيادية لدى موظفيها من خلال مكافأة الموظف الريادي.

وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى التفاوت بين الموظفين في الأفكار الريادية التي يقدمونها، حيث يختلف الأفراد في قدراتهم الريادية وفقاً للدعم والإسناد الذي تقدمه الشركة لهم، كتقديم حوافز مادية للموظفين الرياديين.

4. تبين أن أثر الثقافة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها جاء بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.03)، مع انحراف معياري (0.68) وكان أهم الفقرات:

- ترسخ إدارة الشركة القيم الداعمة للوصول إلى الأداء الريادي في إنجاز المهام.
 - تحشد إدارة الشركة جهودها نحو تكوين فرق ثقافة العمل الريادي في العمل.
- وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى اهتمام الشركة بتعزيز الثقافة الريادية بين العاملين، حيث يعمل ذلك على تعزيز مكانة الشركة، ويجعل الموظفين يكنون الولاء لها، ويسعون إلى تقديم ما هو أفضل لديهم، في سبيل نمو الشركة وتقدمها.

5. تبين أن أثر الخصائص الريادية الشخصية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها جاءت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.97)، مع انحراف معياري (0.60) وكان أهم الفقرات:

- التحكم الذاتي.
 - الثقة بالنفس.
- وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى قدرة الموظف على التحكم بمشاعره وقدرته على الحكم على المواقف وفقاً لظروفها، تجعل منه رجلاً ريادياً يلفت انتباه الشركة، والعاملين فيها، كما أن زيادة ثقته بنفسه تمنحه الطاقة التي تمكنه من طرح الأفكار الريادية.

6. تبين أنه أثر القيادة الريادية على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها جاءت بدرجة مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.89)، مع انحراف معياري (0.71) وكان أهم الفقرات:

- تسمح إدارة الشركة بإشراك كافة المستويات في اتخاذ القرارات.
 - تعزز إدارة الشركة من تمكين موظفيها الرياديين لتحسين الإنجاز في المهام.
- وتعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الإدارية تؤدي إلى الكشف عن الموظفين الذين لديهم قدرات وأفكار ريادية، يمكن أن تتبناها الشركة، وبالتالي تحقق التمكين والريادة للموظف المتميز، وتشجع الآخرين على أن يتمتعوا بصفات الريادي.

7. تبين أنه يوجد أثر (للإبداع الوظيفي، وللموظف الريادي، ولثقافة الريادية، وللخصائص الريادية الشخصية، ولقيادة الريادية) على واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإدارية والإشرافية.

8. أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية من وجهة نظر العاملين فيها للمتغيرات التالية (الجنس، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

ثانياً: التوصيات:

بناءً على النتائج السابقة فإن الباحثان تقترحان وتوصيان بما يلي:

- 1- حث إدارة الشركة على تبني الأفكار البناءة التي يطرحها العاملون في الشركة والعمل على تكوين فرق إبداعية تعمل على تطوير المنتجات التي تقدمها الشركة.
- 2- تعزيز ودعم الموظفين الذين لديهم إبداعات من خلال توظيف الأشخاص الذين لديهم خصائص ريادية.
- 3- ترسيخ السمات القيادية لديهم من خلال مكافأة الموظف الريادي.
- 4- دعم الأداء الريادي لدى العاملين في الشركة.
- 5- أن تعمل الشركة على تفعيل مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في الشركة باتخاذ القرارات.
- 6- الحرص على توفير الفرص لكل فرد داخل الشركة بإسلوب عقلائي والذي يعتبر أحد التحديات التي تواجه تحقيق الإبداع ومن ثم الوصول إلى تحقيق هدف الشركة و هو الريادة من كل النواحي.
- 7- تبسيط الإجراءات الإدارية لرواد الأعمال الحاليين والمحتملين.
- 8- نشر ثقافة الوعي والمعرفة عن المشروعات الريادية والفرص المتاحة لرواد المبتدئين وريادي الأعمال.
- 9- عمل دراسات للتعرف على واقع ريادة الأعمال في الشركات الصناعية التجارية الفلسطينية أخرى.

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

1. أبو قرن، سعيد. (2015). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة : دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
2. أبو مدللة، سمير والعجلة، مازن. (2013). التحديات التي تواجه ريادة الأعمال بين الشباب في فلسطين، مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد 5 ، ص 88-108.
3. إدريس، جعفر وأحمد (2016). دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف: دراسة إستطلاعية، مجلة أماراباك، المجلد 7، العدد 21، ص 125-142.
4. الأغا، وفيق. (2009). الريادة في الشركات العربية بمنظور استراتيجي، مجلة جامعة الأزهر، المجلد 11، العدد 1 A، ص 1-40.
5. الباجوري، خالد. (2017). ريادة الأعمال مفتاح التنمية الإقتصادية في العالم العربي، إتحاد الغرف العربية، جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا.
6. الحمالي، راشد والعربي، هشام. (2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 76، ص 387-442.
7. الدراوي، حامد. (2013). الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري: دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي، مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 27، ص 85-128.
8. الزعبي، علي والمري ثامر. (2016). دور منظمات الأعمال الريادية في تعزيز مفهوم وفلسفة المسؤولية الإجتماعية، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، المعهد العربي للدراسات المالية والمصرفية، المجلد 24، العدد 2، ص 20-23.

9.السكري، هالة.(2014).ريادة الأعمال: منظور إمارتي، معهد الدراسات الإجتماعية والإقتصادية، جامعة زايد.

10.الصفدي، يوسف(2018). الفرق بين الإدارة الحديثة والإدارة التقليدية في بيئة العمل، مقال

منشور، <http://123news.co/opinions/873279.html>

11.العتيبي، منصور وموسى، محمد.(2015).الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران وإتجاهاتهم نحوها، مجلة التربية، جامعة الأزهر، المجلد 2، العدد 162، ص615-670.

12.القرنة، لميس.(2014). أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة : دراسة ميدانية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مدينة عمان، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

13.برهوم، بسمة.(2015).دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكلة البطالة لريادي الأعمال في قطاع غزة: دراسة حالة مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

14.رمضان، ريم.(2012).تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق، المجلد 28، العدد 2، ص361-385.

15.محمد، رسلان وعبد الكريم، نصر.(2011). واقع ريادة الأعمال الصغيرة و المتوسطة وسبل تعزيزها في الإقتصاد الفلسطيني، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، المجلد 2، العدد 23، ص43-82.

المراجع الأجنبية:

1. Hj Din, Badariah, Anuar, Abdul Rahim, Usman, Mariana. (2016). The Effectiveness of the Entrepreneurship Education Program in Upgrading Entrepreneurial Skills among Public University Students, Procardia - Social and Behavioral Sciences (224).pp117 – 123.
2. Miranda, Francisco Javier, Chamorro-Mera, Antonio, Rubio, Sergio. (2017). Academic entrepreneurship in Spanish universities: An analysis of the determinants of entrepreneurial intention, European Research on Management and Business Economics (23). Pp113–122.

3. Welsh, Dianne H.B, Tullar, Willian L, Nemati, Hamid. (2016). Entrepreneurship education: Process, method, or both?, Journal of Innovation & Knowledge (1), pp 125–132
4. Yildiz, Sebahattion, Baştürk, Faruk, Taştan Boz, Iknur. (2014). The Effect of Leadership and Innovativeness on Business Performance, Procedia - Social and Behavioral Sciences (150).pp785 – 793.
5. Yuan, Ping, Liu, Yanbin, Ju, Fanghui, Li, Xingesn. (2017).A study on Farmers Agriculture related Tourism Entrepreneurship Behavior, Procardia Computer Science (122). Pp 743-750.

الملاحق



جامعة بوليتكنك فلسطين

كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات

استبانة بحث

عزيزي/تي الموظف/ة المحترم/ة

تقوم الباحثتان بإجراء دراسة حول "واقع ريادة الأعمال في شركة رويال الصناعية التجارية" وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل درجة البكالوريوس في **كلية العلوم الإدارية ونظم المعلومات** من جامعة بوليتكنك فلسطين، وبغرض جمع البيانات اللازمة لأغراض البحث العلمي، أرجو التكرم من حضرتكم بالإجابة عن أسئلتها وفقراتها، علماً بأن البيانات هي لأغراض البحث العلمي فقط .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

القسم الأول: البيانات الديمغرافية:

يرجى وضع إشارة (✓) في مربع الإجابة التي تتناسبك أو تنطبق عليك :

1. الجنس : ذكر أنثى
2. المؤهل العلمي : دبلوم بكالوريوس ماجستير فأعلى
3. المسمى الوظيفي:
4. سنوات الخبرة: 5 سنوات فأقل 5 - 10 سنوات فأقل 10 - 15 سنة فأقل 15 سنة فأكثر

القسم الثاني: أبعاد ريادة الأعمال :

يرجى وضع إشارة (✓) في مربع الإجابة التي تتناسبك أو تنطبق عليك :

التقدير					الفقرات	الرقم
معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الأبعاد التي سيتم في ضوءها التقييم	
البعد الأول: الإبداع الوظيفي						
					1. تعزز إدارة الشركة الأفكار المطروحة من الموظف لإثراء المهام الوظيفية.	
					2. تجتهد إدارة الشركة في تقديم نماذج إبداعية عن موظفين سابقين.	
					3. تشجع إدارة الشركة الآراء المقدمة من موظفيها لتحسين أساليب العمل.	
					4. تسعى إدارة الشركة إلى تكوين فرق عمل إبداعية لتطوير خدماتها.	
					5. تعزز إدارة الشركة محاولات موظفيها الإبداعية لحل مشكلات العمل.	
البعد الثاني: الموظف الريادي						
					6. تعزز إدارة الشركة السمات القيادية لدى موظفيها.	
					7. تدعم إدارة الشركة حب الاستطلاع في تحسين أداء مهام الموظف.	
					8. تتجاوز إدارة الشركة عن الفشل الناتج عن التجارب الجديدة لدى موظفيها.	
					9. تساند إدارة الشركة سمة التحدي عند موظفيها لتعزيز الأداء.	
البعد الثالث: الثقافة الريادية						
					10. ترسخ إدارة الشركة القيم الداعمة للوصول إلى الأداء الريادي في إنجاز المهام.	
					11. تحشد إدارة الشركة جهودها نحو تكوين فرق ثقافة العمل الريادي في العمل.	
					12. تشرك إدارة الشركة الموظفين الرياديين لديها مع موظفين آخرين لإحداث التعلم بالقدوة.	

					13. تمنح إدارة الشركة حوافز مجزية للموظفين ذوي السمة المتفوقة في الأداء.
					14. تحاول إدارة الشركة أن تقارب بين الثقافات الريادية على مستوى الأقسام بينها.
البعد الرابع: الخصائص الريادية الشخصية					
					15. التحكم الذاتي.
					16. الحاجة إلى الإنجاز.
					17. تحمل المخاطر.
					18. الثقة بالنفس.
					19. التواصل مع الآخرين.
					20. الاستقلالية.
					21. القدرة على التخطيط.
البعد الخامس: القيادة الريادية					
					22. تعزز إدارة الشركة من تمكين موظفيها الرياديين لتحسين الإنجاز في المهام.
					23. تسمح إدارة الشركة بتنمية مهارات القيادة لرفد مواقع الشركة المستقبلية.
					24. تعزز الشركة التفوق في مجال العمل الذي يجعل الريادي أكثر كفاءة.
					25. تركز إدارة الشركة موازنة إضافية لتدريب الأفراد ذوي المواهب الريادية.
					26. تركز إدارة الشركة على تصميم العمل ليتوافق مع المهارات والمؤهلات العلمية للموظفين.
					27. تسمح إدارة الشركة بإشراك كافة المستويات في اتخاذ القرارات.
					28. تسعى إدارة الشركة الى تمكين الموظفين و إعطائهم المجال لطرح الفرص وحل المشكلات.

ملحق رقم (2)

- تابع لثبات الأداة، أسماء المحكمين:

اسم المحكم	مكان العمل
د. مروان جلعود	جامعة بوليتكنك فلسطين
أ. ليلى المحتسب	جامعة بوليتكنك فلسطين