مجلة علمية محكمة نصف سنوية
تصدر عن مركز البحوث والإسشارات

المجلد | الأول | العدد | 1 | يوليو | 2024 |

مركز البحوث والاستشارات
Research & Consultancy Center

ISSN

مجلة البحوث المستدامة في العلوم الإنسانية

http://www.rcc.edu.ly

مجلة في البحوث المستدامة في العلوم الإنســـانية

info@jsrhs.rcc.edu.ly

مـركز البحوث والإستشارات
Research & Consultancy Center

المهارات الريادية وأهميتها لنجاح العمل بالمنشأة دراسة حالة على شركة الجودة العالمية لصناعة الكرتون بمصراتة

د.محمد الهــادي أخليل.

كلية الاقتصــاد والعلوم السياسية -جامعة مصراتة البريد الالكتروني: m.khalil@eps.misuratau.edu.ly

تاريخ الاستلام:27-02-2024 تاريخ القبول:06-05-2024

الملخّص:

تظهر أهمية هذه الورقة البحثية من أهمية موضوعها، وهو المهارات الريادية وأهميتها لنجاح العمل بالمنشأة أو المشروع، والتمكين من معرفة الصفات والخصائص المطلوبة للشخص الريادي الناجح، والتعرّف على الضغوط التي قد تعترضه نتيجة تأسيس عمل خاص به، بالإضافة إلى المعارف والمهارات التي يجب أن يمتلكها لإدارة منشأته بنجاح. كما تهدف إلى معرفة العلاقة بين المهارات الريادية وأهميتها في نجاح العمل. تمّ استخدام منهج المسح الشامل لجميع القياديين المسؤولين بشركة الجودة العالمية لصناعة الكرتون بمدينة مصراتة. كما تمّ تطبيق المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج تحقيق أهداف الدراسة المتعلقة بالتعرّف على علاقة أهمية المهارات الريادية في نجاح عمل الشركة. أظهرت نتائج الدراسة بأنَّ هناك علاقة طردية ضعيفة ما بين المهارات الريادية وأهميتها لنجاح العمل بمجتمع الدراسة، كما أنَّ درجة مساهمة عامل المهارات الريادية بمجتمع الدراسة في نجاح العمل متدنية بما نسبته 060.

كلمات مفتاحية: الريادة، المهارات الريادية، الشخص الريادي، نجاح العمل

1. المقدمة :

من الواضح أنه توجد مجموعة من المنشآت أو المشروعات المترابطة مع بعضها والتي تعمل في ظل المجالات المختلفة بالنشاط الاقتصادي للدولة، وبالتالي تنشأ فيما بينها العلاقات العديدة في التعامل، وتلعب هذه المنشآت الدور الحيوي والمهم من حيث تنمية الاقتصاد لتلك الدول أو المجتمعات. إن تعزيز ودعم مثل هذه المنشآت لا يتم إلاّ بتأهيل الأفراد العاملين بها وامتلاكهم المهارات المهنية المتخصصة في مجال عمل المنشاة والمهارات الادارية والمحاسبية والخبرات اللازمة التي تجعلهم قادرين على إدارتها بنجاح، كما نجد أنَّ الأشخاص الرياديون يتمتعون بصفات وخصائص شخصية تميزهم عن غيرهم، وتجعلهم قادرين على البدء بمنشآتهم الخاصة وإنجاحها، كصفة الإنجاز، إذ يتمتعون الرياديون الناجحون بقدرة كبيرة على الانتهاء من الأعمال التي يشعرون بضرورة انجازها، بالإضافة إلى ذلك أن يكونوا خبراء في مجال العمل، بحيث يتم تدريب العاملين لديهم، ومراقبة أعمالهم، والعمل على تطوير الانتاج.

2. مشكلة الدراسة:

أصبح الاهتمام بموضوع الريادة في غاية الاهمية في عالم اليوم، لذا وجب على المنظمات أو المؤسسات المختلفة أن تسعى جاهدة من أجل النهوض وتحقيق أهدافها المطلوبة من خلال وجود أصحاب المهارات الريادية والذين يتمتعون بالخبرات اللازمة لنجاح العمل ، هذا وقد تمت الملاحظة من قبل الباحث للمؤسسة موضوع الدراسة، بأن هناك ضعف في مستوى تنظيم وقيادة العمل ، وكذلك قلة الوعي والأخذ بعين الاعتبار دراسة ومواكبة ظروف السوق من أجل معرفة دور المهارات الريادية في نجاح عمل الشركة من خلال تطبيق معرفة جوانب القصور بالمهارات الريادية والتي بدورها تساهم في نمو الشركة وتطويرها، حيثُ يُعزى الباحث مثل تلك الأمور إلى قلة امتلاك أصحاب هذه المنشآت للمهارات الريادية، وهي المهنية المتخصصة في مجال العمل، والادارية والمحاسبية التي يحتاجونها لإدارة منشآتهم بنجاح،

وعليه فإن مشكلة الدراسة تسعى للوصول إلى حل للتساؤل الرئيسي التالي وهو:

هل للمهارات الريادية دورٌ واضح في نجاح العمل بالمنشأة ؟

3. فرضية الدراسة:

لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المهارات الريادية ونجاح العمل .

4. أهداف الدراسة:

من أهداف هذه الدراسة هو التعرّف على المهارات الريادية وعلاقتها بنجاح العمل للأشخاص العاملين بمجتمع الدراسة، وتقييم الصفات والامكانيات الريادية، بالإضافة إلى الوصول لعدد من التوصيات التي تساعد أصحاب المنشآت والأعمال في أخذ موضوع نجاح العمل الخاص بالمنشأة بعين الاعتبار كإعداد خطة للتطوير الشخصي لاكتساب المهارات الريادية.

5. المهارات الريادية:

من الواضح أنه يجب على صاحب العمل أو المشروع " الشخص الريادي " امتلاكه للمهارات المهنية المتخصصة في مجال عمل المنشأة، والمهارات الإدارية والمحاسبية التي تمكنه من إدارتها بنجاح.

1.5. الريادة والشخص الريادي.

لقد شغل مفهوم الريادة حيّزاً من تفكير الإداريين والاقتصاديين، حيث تنبه علماء الإدارة إلى ضرورة توجيه البحث العلمي لدراسة ظاهرة الريادة كونها إحدى التحديات التي رافقت بزوغ الثورة الصناعية، كما تعرّض الكتّاب والدارسين في مجال الإدارة والاقتصاد إلى مفهوم الريادة ومفهوم الريادي على نحوٍ واسع ومتميّز، وبالتالي يصعب إعطاء تعريف محدد أو واحد للريادة وذلك لكون التعريف يرتبط بالنظريات الاقتصادية من جهة، وبطبيعة النموذج الاقتصادي السائد في البلد من جهة أخرى.

فقد عرّف Stevenson الريادة على أنها اكتشاف الأفراد أو المنظمات لفرص الأعمال المتاحة واستغلالها، وهذا التعريف يؤكد على أن الريادة يجب أن يتوفّر فيها التوافق بين الموارد المتاحة والموارد الضرورية لاستغلال الفرصة (إسماعيل،2010: 70). وهي اقتناص الفرص بغض النظر عن المصادر المتاحة أو نقص هذه المصادر، وهي عملية خلق القيمة من خلال تجميع مجموعة من الموارد لاستثمار فرصة (الريادي،2006: 08).

كما أن الريادة بهذا المعنى ليست حكراً على منشئ المشاريع، بل من يمارسها كذلك من المدراء العاملون في المشاريع والمنظمات الكبيرة، حيث يتمثل نشاط هؤلاء المدراء الرّواد بتقديم سلع جديدة أو بناء خط انتاجي جديد أو القيام بإنشاء شركات جديدة، ولضمان بقاء واستمرارية الأنشطة الجديدة فإنه يتوجب على المدراء الروّاد إدارة مواردهم المحدودة بطرق تختلف عن الأسلوب التقليدي المعتمد من قبل الآخرين (السكارنة، 2007: 17). ومن جهةٍ أخرى فإن الريادة تعتبر خاصية أو صفة لشخص معين لديه القدرة على الأخذ بالمخاطرة جزئياً أو كليّاً، وأن جدور هذا المفهوم ترتبط بالتفسير السيكولوجي للأفراد على اختلاف مواقعهم والأدوار التي يقومون بها (حسين، 2016: 74). أما الاتحاد الأوروبي فقد عرّف ريادة الأعمال عام 2003 بأنها الأفكار والطرق التي تمكّن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار أو الابداع والفاعلية في تسيير وإدارة الأنشطة والأعمال ضمن مؤسسة جديدة أو قائمة (التميمي و النعمة، 2021: 20). فالأنشطة الريادية ذات دور محوري في تعزيز النمو الاقتصادي بالدول المتقدمة والنامية على السواء، وينعكس ذلك بزيادة الناتج المحلي الاجمالي، وخلق فرص عمل جديدة، وتحسين نوعية الحياة وتوفير مصادر دخل قابلة للاستدامة للأسر والأفراد على المدى البعيد (المطيري، 2019: 02). وعُرّفَت بأنها العملية والاجراءات التي يتم فيها إنشاء شيء جديد ذي قيمة، ويتطلّب تحمّل المخاطر الناجمة عنه، مع ضرورة تخصيص الوقت والجهد والمال اللازم لتنفيذه، ممّا ينتج استقبال العوائد المادية والمعنوية المصاحبة له (البراشدية، 2022: 04). كما تعني بأنها اقتناص الفرص بغض النظر عن المصادر المتاحة أو نقص هذه المصادر، وهي عملية خلق القيمة من خلال تجميع مجموعة من الموارد لاستثمار فرصة. أمّا الشخص الريادي، فهو الذي يقوم بالسبق إلى البدء بشيء خاص أو القيام بشيءٍ ما كتأسيس منشأة خاصة به. وهو الذي ينشئ عملاً مميّزاً من لا شيء (الريادي، 7-8). ولقد عرّف Druker عام 1985 الريادي بأنه الشخص الذي يستطيع أن ينقل المصادر الاقتصادية من انتاجية منخفضة إلى انتاجية عالية(إسماعيل، 2010: 72).

2.5. المهارات الريادية.

المهارة في أبسط معانيها هي القدرة على عمل شيء ما بإتقان، والشخص الماهر هو من يملك المهارة أو يُظهرها (العجلاني، 2005: 34).

ويقصدُ بالمهارات الريادية هي تلك المهارات المهنية والإدارية والمالية التي يمتلكها الشخص الريادي (الباعث إيجابياً) ويحتاجها لإدارة منشأته بنجاح (صديق وآخرون، 2022: 11).وتلعب السمات الوراثية ومراحل التربية دوراً بارزاً في اكسابها، لكي يمكن تنميتها، وإن احتاجت إلى وقت كونها ترتبط بصفاتٍ سيكولوجية وعقائدية (السيد و موسى، 2020: 63). وتعتبر المهارات الريادية من الأمور الهامة التي يجب أن يكتسبها الريادي من خلال التدريب، وهي أيضاً فن من خلال ممارسة الإدارة في نشاط معين، فيستطيع الشخص اكتساب المهارات من خلال الممارسة والتجربة (الأطرش، 2022: 14).

وتتنوع المهارات الريادية التي يحتاجها الشخص الريادي إلى عدة مهارات أهمها المهارات المهنية أو التخصصية والمهارات الإدارية والمحاسبية، وهي كالتالي :

1.2.5. المهارات المهنية (التخصصية):

وهي مجموعة من القدرات والاتجاهات والمعارف والمفاهيم التي توجه السلوك وتساعدهُ على أداء عمله بمستوى معين من التمكّن، ويمكن قياسهُ بمعايير خاصة متفق عليها (الرشيدي و العمري، 2022 : 122). وتتمثل بالقدرة على استخدام معرفة تخصصية لأداء مهام محددة مثل، القدرات المحاسبية والتسويقية والهندسية والبرمجية، ويتم الحصول على هذه المهارات من خلال التعليم الرسمي والتعلّم والتدريب المناسب والخبرة الوظيفية (درّة، 2009 : 55). وهي المهارات التقنية القابلة للتعلّم واللازمة لأداء عمل معين، وبالتالي فهي مهارات من الممكن تعلّمها، وقياس عائد تعلّمها بشكلٍ واضح ومباشر، وقياس أثرها من خلال النتائج المحققة (غميض، 2022: 12).

2.2.5. المهارات الإدارية:

ومن المهارات الإدارية التي يحتاج الرياديون لامتلاكها ما يلي.

أ. مهارات تطوير المنتج.

تسعى جميع المنظمات على كسب الزبون من خلال منتجاتها المقدمة، ولكي تتماشى مع التغيرات المستمرة لحاجات الزبائن فإن المنظمة تقوم بتطوير المنتجات والعمل على تجديدها (نوراليقين و سعاد، 2021 :06)، وذلك لأن نجاح أي مؤسسة أو مشروع مرتبط بمدى قدرته على تقديم منتجات جديدة، أو تطوير وتحسين المنتجات الحالية. حيث يلجأ كل منافس إلى كسب أكثر حصة سوقية من خلال دوام التفكير في تقديم منتجات جديدة لمسايرة تغيرات الأذواق والرغبات كون أنه لا يوجد أي ضمان لاستمرار الطلب على المنتجات الحالية للمؤسسة (بن قشوة، 2013 :102).

ب. مهارات التسويق والبيع.

من الضروري أن يمتلك رجال البيع المهارات التي تضمن نجاحهم، ومن الإسهام في تحقيق أهداف منظماتهم (عباس و يحي، 2021 :481-482). والملاحظ أن رجل البيع يواجه العديد من الأعمال والواجبات المرتبطة بتنفيذ هذه الوظيفة، والتي تتطلّب بدورها توفّر مجموعة من الخصائص مثل القدرة على تحديد أنماط العملاء، وإدارة المقابلات معهم وكسب ثقتهم من خلال مهارات الحديث والانصات، والإلمام بمهارات التعامل والتفاوض مع الآخرين والتأثير عليهم واقناعهم وتدعيم المصلحة المشتركة معهم، وكذلك القدرة على تحقيق التوازن بين الجوانب الرسمية لأداء العمل والعمل على تحقيق الابداع والتحديث (بوعزة، 2020 :142-143).

ج. مهارات الشراء وتحديد الموردين.

يجب أن يتمتع مدير المشتريات بمهارات اتصال جيدة، فهناك العديد من جوانب التواصل بين الأشخاص مثل التعامل مع الموردين، واحترام رأي آخر، وما إلى ذلك. ويجب أن يكون فعّالاً في نفس الشيء(الخرابشة، 2022: 932). ويجب أن تتضمن عملية الشراء عدة أمور من بينها، تحديد المواصفات واختيار الموردين، والتعاقد معهم، فهي تتطلب البحث عن أفضل الموردين من بين الانشغالات الكبرى للمؤسسات، كما يجب التأكد من أنَّ المورّد الذي تم اختياره قادر على تقديم السلعة أو الخدمة بالمواصفات المطلوبة وبشروط دفع تتفق مع أهداف المنظمة (دحو، 2014 :151-157).

د. مهارات ضبط المخزون.

يجب تسيير المخزون بشكلٍ يضمن استمرارية الإنتاج والتوزيع حتى يفي باحتياجات المؤسسة من المواد المختلفة، ويغطي طلبات المستهلكين بأكبر كفاءة وفعالية ممكنة مع الاستخدام الأمثل للأموال المستثمرة في المواد (حفصه، 2020: 12).

3.2.5. المهارات المحاسبية (المالية):

أكدت جمعية المحاسبين الدوليين بأنَّ بيئة الأعمال المعاصرة تتطلّب خريجاً مؤهلاً لأداء العمل المحاسبي وممارسته في سوق العمل، من خلال اكتسابه عدة مهارات مهنية وصفات تساعده على ممارسة مهنة المحاسبة، وتنقسم إلى المهارات الإدراكية مثل المهارات الفنية، مهارات تشغيل وتطبيق المعرفة المهنية، مهارات تحليلية وبنائية، المهارات التقييمية، وكذلك المهارات السلوكية والتي تتضمّن المهارات الشخصية، المهارات الاجتماعية، والمهارات التنظيمية وتحمّل المسؤولية (حجازي وآخرون، 2021: 57-58).

6. المصادر التي يمكن أن تزوّد الريادي بالمهارات اللازمة لنجاح العمل:

يرجع السبب الأساسي لإخفاق بعض المنشآت وخاصةً الصغيرة منها في معظم الحالات إلى نقص المعرفة والمهارة والخبرة لدى صاحبها في مجالات عمل المنشأة، حيث هناك عدد من المصادر منها ما هو مكلف، ومنها ما هو مجّاني، وفيما يلي بعض المصادر التي تساعدك في الحصول على المهارات اللازمة.

أ. برامج التدريب في مؤسسات التدريب المهني.

بما أنَّ العنصر البشري هو الأساس في عملية الإنتاج والتنمية، كان لزاماً العمل والسعي في تجديده وتطويره، وهذا يأتي عن طريق تزويده بكافة الأساليب المتطوّرة والحديثة التي تعمل على زيادة الأداء وصقله بجميع المهارات اللازمة لعمله (شمس وآخرون، 2018: 279-280). كما تُعَدُّ وظيفة التدريب والتنمية بالمؤسسة إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية، ولا تختلف أهميته وضرورته بالنسبة للمؤسسات الكبيرة أو الصغيرة، ولكن هذه المؤسسات مختلفة الحجم عادةً ما تتخذ أساليب متباينة لإنجاز متطلباتها من التدريب، فتستطيع المؤسسات الكبيرة أن توفّر بإمكاناتها الذاتية أجهزة داخلية للتدريب،

كما نجد المؤسسات المتوسطة والصغيرة تعتمد في تدريب العاملين بها على مراكز ومؤسسات التدريب المتخصصة خارج المؤسسة أو داخلها (جقيدل، 2021: 309).

ب. مراكز تنمية المشاريع الصغيرة.

تدل التجارب الدولية في مجال تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها على أهمية الدور الذي تلعبه تلك المشروعات في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأية دولة، فالمشروعات الصغيرة والمتوسطة من الناحية الاقتصادية تشكّل ما نسبته (90٪ - 95٪) تقريباً من إجمالي عدد المشاريع في العالم (نورالدين وأبو قرين، 2015: 75-76).

كما يتضمن المضمون الأساسي لتلك السياسات في كافة أشكال الدعم المرتبطة بدعم النشاط، مثل برامج المحاضرات والدورات التثقيفية لمنظمي المشروعات الصغيرة الجدد في الجامعات والمؤسسات التعليمية، وبرامج تحسين الأداء، ويقدمه عدد من التنفيذيين والموظفين في المنشآت الكبرى، بالإضافة إلى تقديم الدعم المالي والتدريب لأصحاب المشاريع بالنوادي والجامعات (قنديل، 2019: 76-77).

ج. التدريب في المنشآت المماثلة.

تعمل الحكومة عادةً من جانبها من خلال عدد من المبادرات أو الآليات المتبناة لتمكين المشروعات المختلفة من حيث تقديم الدورات التدريبية المتخصصة في دول أخرى مثل الاتحاد الأوروبي، بالإضافة إلى المساعدة على الانتقال إلى تطبيق الابتكار(عبدالمنعم وآخرون، 2019: 59). وما يهدف إليه هذا المصدر هو تطوير وتزويد أصحاب المشاريع الاقتصادية والعاملين في القطاع الخاص بالمعرفة والخبرة اللازمة لإدارة مشاريعهم وتحقيق أهداف المشروع الخاص، وخلق شبكة علاقات مع جمعيات المهن الصناعية لجعل التدريب يتلاءم مع احتياجات المشروعات، وبناء علاقة مع المؤسسات المجتمعية ذات العلاقة لتنميتها (القوقا، 2007: 45-46).

د. استشارة ذوي الخبرات المطلوبة.

من الواضح أنَّ الخبرة الميدانية والاحتكاك المباشرين بأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والخبرة الممتدة لسنوات طويلة في قاعات تدريب هؤلاء، جعلت بأن يكون هناك اهتمام بتأسيس وإدارة وإنجاح مشاريعهم الخاصة، وبالتالي مساعدة صاحب الفكرة على تحليل فكرته الاستثمارية، حيث تعتبر مرحلة إيجاد فكرة لمشروع صغير مثلاً، من أصعب المراحل التي يمر بها صاحب المشروع، لذا تجد أشخاصاً يلجؤون للمكاتب والهيئات والمنظمات الاستشارية لمساعدتهم في ذلك (الباش، 2018: 7-11). وغالباً ما نجد تلك المكاتب والمنظمات الاستشارية تمتلك ميزة نسبية تتمثل في بعض المهارات الخاصة أو الخبرات القادرة على توريد التخصص أو القدرة الخدمية (ريتشارد، 2005: 149-150).

7. الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي اهتمت بموضوع نجاح وإدارة العمل بالمشروع أو المنشأة وعلاقة ذلك بالمهارات الريادية لصاحب المشروع، إلاَّ أنَّ الدراسات التي هي ذات صلة بموضوع هذه الدراسة هي كالتالي.

ناقشت دراسة السيد وموسى (2020) المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية (دراسة تطبيقية على قطاع غزة)، وكان الهدف منها هو الكشف عن قابلية الخريجين الجامعيين في بعض التخصصات لمزاولة العمل الريادي من خلال فحص مدى امتلاكهم للمهارات الريادية، وخلصت إلى أنَّ المهارات الأكثر توفراً لدى الخريجين الذين سبق لهم العمل هي مهارات الريادة الشخصية، يليها المهارات التقنية، أمَّا مهارة إدارة الأعمال فكانت هي الأقل توفّراً لدى الخريجين.

وتناولت دراسة البنوان (2011) أثر الأنماط الريادية على أداء المشاريع الصغيرة في دولة الكويت، وهدفت إلى التعرّف على أثر الأنماط الريادية على أداء المشاريع الصغيرة، وتوصلت إلى عدد من النتائج أبرزها هو أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في أداء المشاريع الصغيرة تبعاً لاختلاف الأنماط الريادية الثلاثة (المثاليون، الباحثون عن المثالية، المثابرون) عند مستوى دلالة (0.05).

وركزت دراسة اسماعيل (2010) على خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي في نينوى، وهدفت إلى تحليل علاقة الارتباط والأثر بين خصائص الريادي والابداع التقني لدى الأفراد المبحوثين، وخلصت إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الخصائص الشخصية والسلوكية والخصائص الإدارية مع الإبداع التقني بعلاقة معنوية موجبة، ويدل ذلك على الترابط المنطقي بين هذه المتغيرات.

1.7. التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال عرض البحوث والدراسات السابقة، والتي لها صلة بموضوع هذه الدراسة، يتبيّن بأنَّ هناك تنوّع لتلك الدراسات والتي تناولها الباحثون، وكان تركيزها على المهارات والخصائص الريادية وعلاقتها بأداء المشاريع الصغيرة والإبداع التقني، في حين أنَّ هذه الدراسة تناقش العلاقة بين المهارات الريادية وانعكاس أهميتها على نجاح العمل بالمنشأة، كما اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة التي تمت الاشارة إليها من حيثُ المكان، نجد أنَّ تلك الدراسات قد تمت في بيئات تختلف عن المجتمع البيئي الليبي، بالإضافة إلى أنَّ فترة إجراء هذه الدراسة كانت بالسنة الحالية 2024م.

8. مجتمع الدراسة:

تمثّل المجتمع في إجمالي عدد القياديين المسؤولين بشركة الجودة العالمية لصناعة الكرتون الواقعة بمدينة مصراتة، خلال السنة 2024م، أجريت عليهم عملية المسح الشامل من خلال مقابلتهم وتزويدهم باستمارة الاستبيان المعدّة بقصد جمع البيانات المطلوبة، كما تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك لوصف كامل وشامل لدور المهارات الريادية في نجاح العمل بالشركة.

9. التحليل الاحصائي المستخدم في الدراسة:

تمّ اختيار الأساليب الإحصائية بما يتناسب مع طبيعة فرضية الدراسة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائيSPSS (**v21**) في تحليل البيانات التي تمّ جمعها لأغراض الدراسة، وتمّ استخدام أساليب الإحصاء الوصفي مثل النسب المئوية والتكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري من أجل إعطاء وصف شامل لردود أفراد العينة على فقرات الاستبانة المختلفة، وكذلك تمّ استخدام اسلوب تحليل الانحدار لمعرفة أثر علاقة المهارات الريادية على نجاح العمل بالشركة. لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها من المبحوثين والتأكيد على دقة وسلامة استمارة الاستبيان لغرض التحليل الاحصائي، وبالتالي ترميز وادخال البيانات بالاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي، ولتحديد طول فقرات هذا المقياس أو النموذج (الحدود الدنيا والعليا). تم اعتماد المعيار التالي للحكم : حساب المدى(5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فقرات المقياس للحصول على طول الفقرة الصحيح أي(4/5=0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس(أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه العبارة، حيث أصبح طول الفقرات كما يلي:

من 1 إلى 1.80 يمثل (غير موافق بشدة) والذي يدل على أن مستوى الاجابة عن العبارة غير موافق بشدة، ومن 1.80 وحتى 2.60 يمثل (غير موافق) ويدل على أن مستوى الاجابة عن العبارة غير موافق، ومن 2.60 وحتى 3.40 يمثل (محايد) وهذا يدل بأن مستوى الاجابة عن العبارة أيضاً محايد، كذلك من 3.41 إلى 4.20 يمثل (موافق) ويدل على أن مستوى العبارة موافق، ومن 4.21 إلى 5.00 يمثل (موافق بشدة) وهذا يدل على أن مستوى الإجابة عن العبارة موافق بشدة.

10. عرض نتائج الدراسة

1.10. الخصائص العامة لأفراد العينة المختارة.

بالنسبة للجنس يتبين أن المبحوثين من الذكور حيث بلغ عددهم (09) أفراد وبنسبة مقدارها (**100**٪)، ممّا يدل على عدم مشاركة العنصر النسائي في مثل هذا العمل، بالإضافة إلى ذلك كانت النسبة الأكبر فيما يتعلق بالفئات العمرية للفئة (45 فأكثر)، حيث بلغ عددهم سبعة أفراد وبنسبة قدرها (77.8٪)، تليها الفئة العمرية (35-45) سنة وبنسبة كذلك (22.2)، وفيما يتعلّق بالمؤهل العلمي، نجد أنَّ أعلى نسبة كانت للأفراد الذين يحملون الشهادة الثانوية، وعددهم أربعة أفراد، وبنسبة (44.4٪)، تليها نسبة الأفراد الذين يحملون شهادة الدبلوم المتوسط وعددهم ثلاثة، حيث نسبتهم (33.3)، أما الذين يحملون المؤهل الجامعي فهم أقل نسبة من خلال عددهم وهم إثنان وبنسبة (22.2)، ممّا يشير ذلك إلى أن أغلب أفراد العينة ممن يملكون المستوى المتوسط من التحصيل العلمي، بالإضافة إلى وضوح النسبة الأكبر من حيث سنوات الخبرة والتي كانت لذوي الخبرات من خمسة إلى عشرة سنوات وعددهم ستة أشخاص، ممّا شكلت نسبتهم (66.7٪)، تليها مدة الخبرة من عشرة إلى خمسة عشرة سنة، بعدد ثلاثة أشخاص وبنسبة (33.3)، ممّا يدلّ ذلك إلى أنَّ أغلب أفراد عينة الدراسة لا يتمتعون بخبرات طويلة في مجال العمل.

2.10. تحليل متغيرات الدراسة:

بيّنت الدراسة عدداً من الأسئلة التي لها علاقة مباشرة بالمهارات الريادية ونجاح العمل،

حيث سيتم عرض وتحليل فقرات كل متغير (مستقل و تابع) بالاعتماد على ما تمّ جمعه وتحليله من بيانات، وما توضحه الجداول التالية (2،1) فيما يتعلّق بالوسط الحسابي والانحراف المعياري لعبارات كل محور والتكرارات والنسب المئوية لكل عبارة وترتيب متوسط العبارات تنازلياً داخل المتغير الواحد والمتوسط العام لكل متغير.

أ. متغيّر المهارات الريادية.

جدول (1) يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات العينة لمتغيّر المهارات الريادية مرتبة تنازليّاً حسب متوسطات الموافقة

الرقم	الفقرة		درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المتوسط العام
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	تتوفر العزيمة بضرورة إنهاء الأعمال اليومية المطلوبة	ك	0	0	2	6	1	2.11	0.60	1	1.90
		٪	0	0	22.2	66.7	11.1				
2	يمتلك العاملون الخبرات والمهارات اللازمة لإنجاز العمل بنجاح	ك	0	0	2	5	2	2.00	0.70	2	
		٪	0	0	22.2	55.6	22.2				
3	مستوى تنظيم وقيادة العمل بالشركة جيد	ك	0	1	2	5	1	1.88	0.60	3	
		٪	4.3	17.4	21.7	52.2	4.3				
4	يتميز الأفراد العاملين بخصائص وصفات عن غيرهم بالشركات الأخرى	ك	0	0	0	8	1	1.88	0.33	3	
		٪	0	0	0	88.9	11.1				
5	تجري الشركة دراسة من أجل معرفة سلوك المستهلك من فترة لأخرى	ك	0	0	0	3	36	1.66	0.50	4	
		٪	0	0	0	33.3	66.7				

من خلال تحليل نتائج المتغير المستقل(المهارات الريادية) الموضحة بالجدول رقم (01)، والذي يحتوي على خمس فقرات، يتبيّن أنَّ الفقرتين (تتوفّر العزيمة بضرورة إنهاء الأعمال اليومية المطلوبة)، والفقرة (يمتلك العاملون الخبرات والمهارات اللازمة لإنجاز العمل بنجاح)، كانت لهما أعلى رتبة في فقرات المتغير بمتوسطين (2.11)، (2.00) على التوالي بدرجات تطبيق (غير موافق). بينما الفقرات، (مستوى تنظيم وقيادة العمل بالشركة جيد، يتميّز الأفراد العاملين بخصائص وصفات عن غيرهم بالشركات الأخرى، تجري الشركة دراسة من أجل معرفة سلوك المستهلك من فترة لأخرى)، كانت أقل أهمية بمتوسطات حسابية(1.88،1.88،1.66) بدرجات مطابقة (غير موافق وغير موافق بشدة) على التوالي، إضافةً إلى ذلك نجد أنَّ المتوسط العام للموافقة في متغير المهارات الريادية كان (1.90) بدرجة تطبيق غير موافق.

ب. متغيّر نجاح العمل.

جدول(2) يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات العينة

لمتغير نجاح العمل مرتبة تنازليّاً حسب متوسطات الموافقة:

الرقم	الفقرة		درجة الموافقة					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المتوسط العام
			موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة				
1	يمتلك المسؤولين المهارة التسويقية للاتصال بقنوات التسويق	ك	0	0	2	6	1	2.11	0.60	1	1.92
		٪	0	0	22.2	66.7	11.1				
2	يتم اغتنام الفرص المواتية بالسوق	ك	0	1	0	7	1	2.11	0.78	2	
		٪	0	11.1	0	77.8	11.1				
3	تسعى الجهة بتنمية مهارات العاملين عند الضرورة	ك	0	0	1	7	1	2.00	0.50	3	
		٪	0	0	11.1	77.8	11.1				
4	هناك تفكير لمنتجات جديدة لمسايرة تغيرات السوق	ك	0	0	0	7	2	1.77	0.44	4	
		٪	0	0	0	77.8	22.2				
5	هناك مسؤولية بتحمّل المخاطر التي ربما تحدث بالشركة	ك	0	0	0	7	2	1.77	0.44	5	
		٪	0	0	0	77.8	22.2				
6	توجد أفكار إبداعية تساهم في النمو والسيطرة على الأسواق	ك	0	0	1	5	3	1.77	0.66	5	
		٪	0	0	11.1	55.6	33.3				

ومن خلال الجدول رقم (02) والخاص بالمتغيّر التابع (نجاح العمل) والذي يحتوي على ستة فقرات، حيثُ يتّضح بأنَّ الفقرتين وهما (يمتلك رجال البيع المهارة التسويقية للاتصال بقنوات التسويق) و(يتم اغتنام الفرص المواتية بالسوق)، كانتا بمتوسطين (2.11) بدرجات تطبيق (غير موافق)، بينما الفقرة (تسعى الجهة بتنمية مهارات العاملين عند الضرورة) كانت بمتوسط (2.00) بدرجة موافقة (غير موافق)، وكذلك فيما يتعلق ببقية الفقرات(هناك تفكير لمنتجات جديدة لمسايرة تغيّرات السوق) و(هناك مسؤولية بتحمّل المخاطر التي ربما تحدث بالشركة) و (توجد أفكار إبداعية تساهم في النمو والسيطرة على الأسواق)، كان لهم متوسط موافقة وقدرهُ (1.77) بدرجة تطبيق (غير موافق بشدة)، في حين نجد أنَّ المتوسط العام لفقرات المحور قدرهُ (1.92) بدرجة تطبيق (غير موافق).

11. تحليل النتائج والمناقشة:

أ. نتائج الدراسة.

يتضمن تحليل فرضية الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي وهو، هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية ما بين أهمية المهارات الريادية ونجاح العمل ؟

وللإجابة عن هذه الفرضية تمّ استخدام اسلوب تحليل الانحدار البسيط، حيثُ كان معامل الارتباط (R) = 244. ومعامل التحديد =060. وهذا يبيّن بأنَّ هناك علاقة طردية ضعيفة ما بين المهارات الريادية وأهميتها في نجاح العمل، وهذا ما يفسّر بما نسبته (060.) بأنَّ المهارات الريادية تساهم في نجاح العمل بالشركة بنسبة ضئيلة من العوامل المؤثرة في نجاح العمل.

ب. مناقشة النتائج.

من خلال نتائج هذه الدراسة نجد أنَّها تشابهت مع دراسة البنوان (2011) من حيثُ أثر الأنماط الريادية على أداء المشروعات الصغيرة، وكذلك مع دراسة إسماعيل (2010) والتي ركّزت على خصائص الشخص الريادي بالمنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، في حين أنَّها اختلفت مع دراسة السيد وموسى (2020) من حيثُ أنَّ هدفها هو التعرّف على مدى امتلاك الخريجين الجامعيين ببعض التخصصات بالجامعات الفلسطينية للمهارات الريادية، والكشف عن قابليتهم للعمل الريادي.

الخلاصة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1- تبيّن أن معظم أفراد عينة الدراسة من واقع التحليل هم من ذوي أصحاب الخبرات التي ما بين (5-10) سنوات، حيث بلغت نسبتهم (66.7٪)، ممّا يشير ذلك إلى قلة الخبرة والممارسة بمجال العمل من قبل الأفراد القائمين به.

2- بيّنت هذه الدراسة أنَّ هناك علاقة طردية ضعيفة ما بين المهارات الريادية وأهميتها لنجاح العمل بالمجتمع موضوع الدراسة.

3- أظهرت نتائج الدراسة بوجود ضعف في مستوى المهارات الريادية من حيثُ توفّر العزيمة من جانب المسؤولين للتمسك بإنهاء العمل المطلوب، بالإضافة إلى ذلك هناك ضعف من جانب المسؤولين للمهارة التسويقية المؤثرة على نجاح العمل.

4- أوضحت النتائج كذلك أن مستوى التحصيل العلمي الذي يملكه أغلب المسؤولين هو مستوى التعليم المتوسط، حيثُ يتركّز في الثانوية العامة والدبلوم المتوسط وبنسبة (77.7٪)، وهذا معزّز رغم أنَّ خبرة هؤلاء الأشخاص كانت عالية، إلاَّ أنَّ مهاراتهم الريادية ضعيفة بسبب مؤهلاتهم العلمية.

5- أنَّ درجة مساهمة عامل المهارات الريادية لجهة الدراسة والتحليل في نجاح العمل متدنية أي بنسبة 060.

13. التوصيات.

وفقاً للنتائج التي أسفرت عنها الدراسة من خلال الاطار النظري ودراسة الحالة المصاحبة لها، تتبلور عدة توصيات نضعها في نهاية هذه الدراسة المتواضعة وأبرزها:

1-.العمل على استجلاب وتشجيع أصحاب المؤهلات العالية والكفاءات اللازمة للانضمام بالعمل، وذلك لما يتمتعون به من قدرٍ مناسب من المهارات والكفاءات المهنية المطلوبة.

2- يتطلّب من جانب الشركة العمل على تبنّي عقد دورات تدريبية وورش عمل للمسؤولين بها تهدف إلى توضيح دور وأهمية موضوع المهارات الريادية لنجاح سوق العمل.

3- يقترح الباحث بدراسة العديد من العوامل الأخرى التي من شأنها المساهمة في نجاح عمل الشركة، مثل المهارات القيادية والتنظيمية، ووضع خطة تسويقية فعّالة كعنصر أساسي بخطة العمل.

قائمة المراجع :

1. إسماعيل، عمر علي (2010)، خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، المجلد(12)، العدد(04).
2. الأطرش، إبراهيم محمد (2022)، المهارات الريادية لدى مديري المدارس الحكومية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين ودورها في ضمان جودة التعليم الالكتروني بمدارسهم، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، فلسطين.

3. الباش، إبراهيم خالد (2018)، تأسيس وإدارة المشروع الصغير دليل عملي لأصحاب المشاريع، دار البيروني للنشر والتوزيع، ط1، المملكة الأردنية.

4. البراشدية، حفيظة سليمان (2022)، ريادة الأعمال الرقمية في ظل جائحة كورونا (كوفيد19)، الفرص والتحديات، مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، جمعية المكتبات المتخصصة، العدد(01)، جامعة حمد بن خليفة.

5. بن قشوة، جلول (2013)، أهمية تطوير المنتجات الجديدة، مجلة علمية دورية محكمة في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، العدد(02)، جامعة الجزائر 3.

6. البنوان، مشاري عبدالقادر (2011)، أثر الأنماط الريادية على أداء المشاريع الصغيرة في دولة الكويت، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

7. بوعزة، خالد (2020)، خصائص ومميزات رجل البيع في ظل بيئة الأعمال المعاصرة، مجلة الابتكار والتسويق، المجلد(07)، العدد(01)، جامعة محمد البشير الابراهيمي، الجزائر.

8. التميمي، أرشد فؤاد والنعمة، نغم حسين (2021)، المشروعات الريادية الصغيرة لدعم الصناعة الوطنية في العراق بين واقع الاحتضان والدعم اللوجيستي الحكومي، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد(02)، إصدار خاص.

9. جقيدل، سمية وعمومن، رمضان (2021)، واقع التدريب المهني بشركة النسيج الوطنية، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية، المجلد(04)، العدد(01)، الأغواط.

10. حجازي، منتصر أحمد وأبو ريحان، غادة إياد وسعيدة، نسمه سيد (2021)، دور التعليم المحاسبي في تنمية المهارات المحاسبية لطالب كلية فلسطين التقنية، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، المجلد(08)، العدد(01)،كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة مصراتة، يونيو 2021.

11. حسين، قيس إبراهيم (2016)، دور الخصائص الريادية في تعزيز الإلتزام التنظيمي، جامعة السليمانية، الهيئة الكردستانية للدراسات الاستراتيجية والبحث العلمي، الغري للعلوم الاقتصادية والادارية.

12. الخرابشة، زينب موسى (2022)، إدارة المشتريات والمخازن، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد(40).

13. دحو، معتصم (2014)، تحديد الأوزان النسبية لمعايير انتقاء الموردين باستخدام أسلوب التحليل الهرمي، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد(04)، العدد(06)، جامعة معسكر، الجزائر.

14. درّه، عمر محمد (2009)، مدخل إلى الادارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ايبلا للعلوم السياحية والفندقية، دوار الباسل، حلب.

15. الرشيدي، نواف خلف والعمري، بسام مصطفى (2022)، واقع تنمية المهارات المهنية للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في ضوء مجتمع المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد(38)، العدد(06)، الجزء(02).

16. الريادي دليلك لتأسيس مشروعك (2006)، البرنامج التدريبي العملي لدعم قدرات المبادرة ومده بالمهارات المطلوبة لتأسيس وإدارة المشروع الصغير، منظمة العمل العربية.

17. ريتشارد، نورمان (2005)، إدارة الخدمات الإستراتيجية والقيادة في أعمال الخدمات، ترجمة الملاح عمرو، العبيكان للنشر،ط1، الرياض- المملكة العربية السعودية.

18. السكارنة، بلال خلف (2007)، المشاريع الصغيرة والريادة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد(15).

19. سليماني، حفصة وكنزة، مهدي وقويدري، عبدالرحمن (2020)، أثر مراقبة تسيير المخزون على جودة الخدمات الجامعية المقدمة في الإقامات الجامعية، جامعة أحمد دراية- أدرار، الجزائر.

20. السيد، علاء الدين خليل وموسى، خالد يونس (2020)، المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية، المجلة الأكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الادارية.

21. شمس، عبدالفتاح وعبدالنبي، أحمد وعبد الظاهر، ياسر(2018)، دور مراكز التدريب المهني بوزارة القوى العاملة في تأهيل الباحثين عن عمل وفق متطلبات سوق العمل، مجلة العلوم البيئية، المجلد(41)، الجزء(02)، معهد الدراسات والبحوث البيئية،

22. صديق، مروه ورقبان، نعمه وحافظ، دعاء وصالح، أمينه (2022)، الوعي بمهارات الريادة الشخصية والادارية والتفاعلية في ضوء تمكين ذوي الأنامل الناطقة من إقامة المشروعات الصغيرة وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، المجلد(08)، العدد(02).

23. عباس، سهيل لقمان ويحي، علاء عبدالسلام (2021)، دور مهارات رجال البيع في تعزيز قيمة الزبون، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد(17)، العدد(55)، جامعة تكريت.

24. عبدالمنعم، هبة وطلحة، الوليد وإسماعيل، طارق (2019)، النهوض بالمشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، صندوق النقد العربي، أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة.

25. العجلاني، عمر بن علي (2005)، تقييم المهارات المهنية عند الأخصائيين الاجتماعيين، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

26. غمّيض، محمود محمد (2022)، تقييم مستوى وفاعلية المهارات الناعمة لفرق العمل في المنظمات التنموية، رسالة ماجستير، المعهد العالي لإدارة الأعمال، جمهورية سوريا.

27. قنديل، حلمي سلامة (2019)، تحديات المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر وسبل مواجهتها في ضوء التجارب الدولية، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، جامعة الأزهر، العدد(21).

28. القوقا، إبراهيم عبدالحميد (2007)، أثر التدريب على أداء المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

29. المطيري، صفاء (2019)، التعليم الريادي، جسر التنمية "سلسلة دورية تُعنى بقضايا التنمية في الدول العربية"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت.

30. نور اليقين، منحور وسعاد، بلحي (2021)، دور تطوير المنتجات في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل.

31. نورالدين، علي أبوبكر وأبوقرين، سالمة محمد (2015)، تجارب دولية في مجال تنمية وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة، مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، جامعة مصراتة، العدد(01).