

واقع العوامل الريادية في المشروعات المتوسطة ودورها في تحقيق التميز المؤسسي (دراسة حالة على العاملين بشركة كفالي - مصراتة)

أ. هاجر أحمد محمد الشريف

د. يوسف محمد محمد اندارة*

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراتة

*y.endara@eps.misuratau.edu.ly

2024.12.10 تاريخ النشر

2024.09.11 تاريخ الاستلام

الملخص:

يهدف البحث لدراسة واقع العوامل الريادية في المشروعات المتوسطة ودورها في تحقيق التميز المؤسسي، دراسة حالة على العاملين بشركة كفالي - مصراتة؛ حيث تمثل مجتمع البحث في جميع موظفي شركة كفالي بمدينة مصراتة والبالغ عددهم (23) موظف، باستخدام طريقة المسح الشامل، وقد أظهرت النتائج التي توصل إليها البحث وجود دور للعوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي، كما توصلت نتائج البحث إلى عدم وجود دور للمرونة الهيكيلية والمبادرة في تحقيق التميز المؤسسي. كما بينت نتائج البحث قيمة معامل التحديد والمحددة بـ(R^2) بقيمة (0.891) والذي يدل على أن العوامل الريادية تفسر بنسبة (89.1%) من التغير الذي يطرأ على التميز المؤسسي.

وفي ضوء ما أسفر عليه البحث من نتائج، فقد تم اقتراح مجموعة من التوصيات التي تستهدف اهتمام الشركة السعي باستمرار إلى تحقيق مركز تنافسي جيد، إضافة إلى العمل على زيادة تمكين العاملين في عملهم والتشجيع على العمل بروح الفريق الواحد والعمل الجماعي.

الكلمات المفتاحية: العوامل الريادية، التميز المؤسسي، شركة كفالي مصراتة، المشروعات المتوسطة، ريادة الأعمال.

The reality of entrepreneurial factors in medium-sized enterprises and their role in achieving institutional excellence (A case study on employees of Kevalay Company – Misurata)

Hajar A. Al-Sharif

Youssef M. Endara*

Faculty of Economics and Political Science, Misurata University, Libya

*y.endara@eps.misuratau.edu.ly

Received: 11.09.2024

Publishing: 10.12.2024

Abstract:

The aim of this research is to study the reality of entrepreneurial factors in medium-sized enterprises and their role in achieving institutional excellence, a case study on employees of Kevalay Company - Misurata. The research community was represented by all (23) employees of Kevalay Company in the city of Misurata, using a comprehensive survey method. The results of the research showed that there is a role for entrepreneurial factors in achieving institutional excellence. The results of the research also concluded that there is no role for structural flexibility and initiative. In achieving institutional excellence. The research results also showed the value of the coefficient of determination (R2) of (0.891), which indicates that entrepreneurial factors explain (89.1%) of the change that occurs in institutional excellence.

In light of the results of the research, a set of recommendations were proposed that target the company's interest in constantly striving to achieve a good competitive position, in addition to working to increase the empowerment of employees in their work and encourage working in a team spirit and collective work.

Keywords: Entrepreneurial factors, institutional excellence, Kevalay Misurata Company, medium enterprises, entrepreneurship.

1. مقدمة:

تعد ريادة الأعمال عملية تأسيس شركات أو أعمال تجارية جديدة أو تطوير أعمال ومنتجات موجودة مسبقاً عن طريق إضافة أفكار وأساليب تمتاز بالابتكار والإبداع والعمل على التوسيع في هذه الأعمال عند تكوينها من أجل تحقيق الأرباح، إضافة إلى القدرة على مواجهة الصعاب والمخاطرة وتحمل المسؤولية الناتجة عن تلك المخاطرة، كونها تمثل مشاريع يتم تأسيسها لكي

تحسين حياة الأفراد في جميع أنحاء العالم عن طريق حل المشاكل الكبيرة التي تواجههم في أعمالهم، أو إنشاء منتج أو خدمة مبتكرة تتحدى الوضع الحالي (النويران، 2022). فريادة الأعمال تعتبر وسيلة لفرد لكي يحقق حلمه بنفسه والوصول به لأفضل مستوى في حياته المهنية، كما أنها أحد أدوات الدفع للمنظمات من أجل إيجاد فرص جديدة واستغلالها لتحقيق ميزة تنافسية، فالتميز المؤسسي هو كل الجهود المبذولة من قبل المؤسسات من أجل الحصول على مكانة مميزة للمؤسسة بين المؤسسات التي تقدم نفس الخدمة أو المنتج الذي تقدمه، سواء كان ذلك على المستوى المحلي أو الدولي.

يعتبر التميز المؤسسي هو الشيء الذي تملكه المؤسسة ويميزها عن غيرها من المؤسسات في نفس المجال، وهو أقصى درجات التفوق للأداء المؤسسي، ووسيلة للتطور في العمل وحل المشاكل التي تتعرض لها المؤسسة، وتحقيق الأهداف التي تسعى لها بصورة فعالة (منصور، 2022).

2. مشكلة البحث:

يعتبر مفهوم الريادة من المفاهيم الحيوية التي لها تأثير على منظمات الأعمال، حيث بين عبد الرحيم، (2014) أن الريادة تحقق قدرًا من المداخل التي تؤدي إلى تحسين الموقف التنافسي، فقد أصبحت الريادة مطلب أساسى تسعى له الكثير من المنظمات.

وأشارت دراسة (إسماعيل، 2015) لأهمية المنظمات الريادية في دعم القدرات التنافسية وذلك من خلال دعم القدرات الابتكارية، كما بينت دراسة (النويران، 2022) أن الريادة تحظى باهتمام كبير من الباحثين ومسؤولي السياسات الاقتصادية على المستوى الدولي، حيث يعتبر تبني ثقافة الريادة أحد المداخل الرئيسية لزيادة تنافسية المؤسسات المختلفة.

وبذلك أصبح التميز المؤسسي أمراً مفروضًا على المنظمات، فلم يعد مقبولاً في عالم الأعمال اليوم اتباع الأساليب التقليدية لحل المشكلات القائمة، فقد تغيرت طبيعة المشكلات التي تواجهها المنظمات من مشكلات روتينية تعالج من خلال اتباع الأساليب الإدارية التقليدية إلى طرق إبداعية تتمثل في الوصول إلى التميز المؤسسي، وفي السياق نفسه يشير (منصور، 2022) إلى أن التميز المؤسسي أصبح موضع الاهتمام من قبل مختلف الباحثين.

ولمعرفة العوامل الريادية المؤثرة في التميز المؤسسي تم إجراء مقابلات شخصية مع (6) مشاركين من موظفي شركة كفالي مصراتة (يوم الخميس بتاريخ 26/01/2023). وبناءً على المقابلات تبين أن شركة كفالي مصراتة تسعى لتقديم خدمات أفضل للعميل بأفضل الطرق والتقنيات، وتطمح لتحقيق التميز المؤسسي في ظل وجود العديد من المنافسين لها في نفس المجال، وبذلك يسعى هذا البحث لمعرفة أثر العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراتة. ومن هنا ظهرت التساؤلات التالية:

- أ- **ما واقع العوامل الريادية لشركة كفالي مصراتة؟**
- ب- **ما مستوى التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراتة؟**
- ت- **ما دور العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراتة؟**
ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية:
 - ما دور الثقافة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراتة؟
 - ما دور المخاطرة في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراتة؟
 - ما دور المبادرة في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراتة؟
 - ما دور المرونة الهيكلية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراتة؟
 - ما دور الإبداع والابتكار في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراتة؟

3. أهداف البحث:

- أ- سعى هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف متمثلة في التالي:
- ب- التعرف على واقع العوامل الريادية ومستوياتها المتعلقة بالريادة وهي الثقافة الريادية، المخاطرة، المبادرة، المرونة الهيكلية، الإبداع والابتكار في شركة كفالي - مصراتة.
- ت- التعرف على مستوى التميز المؤسسي لشركة كفالي - مصراتة.
- ث- معرفة دور العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي - مصراتة.

4. أهمية البحث:

تبرز أهمية البحث عن طريق تناوله لموضوع مهم في مجال الإدارة، من خلال معرفة دور العوامل الريادية لدى شركة كفالي مصراتة في تحقيق التميز المؤسسي من زوايتين الأولى علمية، والثانية عملية.

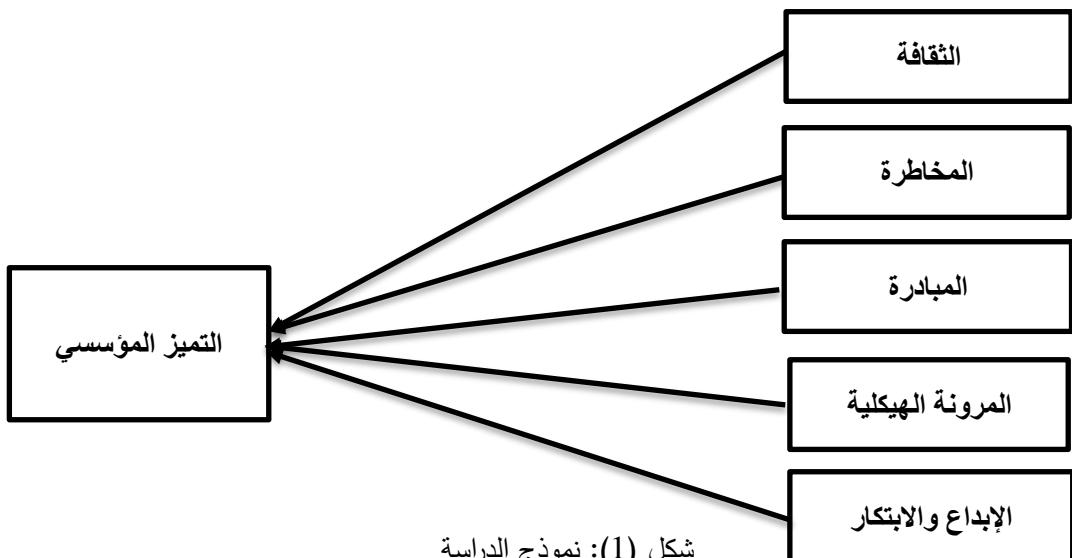
- **الأهمية العلمية:** يكتسب البحث أهميته العلمية من خلال توضيح مدى مساهمة العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي في المشروعات المتوسطة عامة ولشركة كفالي خاصة في الأدب النظري. إضافة إلى إثراء الفكر الإداري في ريادة الأعمال والتميز المؤسسي.
- **الأهمية العملية:** تتمثل أهمية البحث من الناحية العملية في نتائج البحث لشركة كفالي مصراة عن العوامل الريادية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي مما يعطي صورة واضحة عن الجوانب التي يجب زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية.

5. منهجية البحث:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف الوصول إلى المعلومات الدقيقة التي لها علاقة بالدراسة، من خلال تحليل فرضية الدراسة، ومعرفة الأثر بين المتغيرين: التابع والمستقل؛ وذلك للوصول إلى النتائج النهائية لهذا التحليل.

6. نموذج البحث:

يوضح الشكل (1) المتغيرات الخاصة بالدراسة، التي تتكون من خمس متغيرات مستقلة تمثل الثقافة، المخاطرة، المبادرة، المرونة الهيكلية، الإبداع والابتكار (عبدالرحيم، 2014) التي سلطت الضوء على أهم الأنشطة التميز المؤسسي.



شكل (1): نموذج الدراسة

المصدر: الباحثان.

7. فرضية البحث:

بناءً على تساؤلات البحث ومراجعة الأدبيات السابقة، فإن البحث يقوم على الفرضية الرئيسية التالية:

"يوجد دور للعوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي - مصراته".

ويتفرع من الفرضية الرئيسية السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

أ- يوجد دور للثقافة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي - مصراته.

ب- يوجد دور للمخاطرة في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي - مصراته.

ج- يوجد دور للمبادرة في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي - مصراته.

د- يوجد دور للمرونة الهيكلية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي - مصراته.

هـ- يوجد دور للإبداع والابتكار في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي - مصراته.

8. مجتمع البحث:

تمثّل مجتمع البحث في جميع موظفي شركة كفالي- مصراته وكان عددهم (23) موظف، وبناءً على ذلك تم إتباع أسلوب المسح الشامل لصغر حجم المجتمع، حيث يذكر (عقيل، 2010) أن المسح الشامل هو الذي يهدف إلى البحث في كل مفردات المجتمع دون استثناء.

9. التعريفات الإجرائية:

يتناول البحث عدد من التعريفات الإجرائية منها ما يلي:

- **الريادة:** هي القدرة على مواجهة الصعاب والمخاطر وتحمل المسؤولية الناتجة عن تلك المخاطرة وتعتبر أحد أدوات الدفع للمنظمات من أجل إيجاد فرص جديدة واستغلالها لتحقيق ميزة تنافسية.
- **الإبداع:** هو القدرة على إيجاد أفكار جديدة للتعامل مع الأشياء بطرق متطرفة غير تقليدية أي التفكير خارج الصندوق.
- **المرونة الهيكيلية:** قدرة المنظمة على الاستجابة للتغيرات التي قد تحصل.
- **المخاطرة:** القدرة على المغامرة بالموارد من أجل إنتاج منتجات جديدة فيها مخاطرة كبيرة.
- **الثقافة:** مجموعة القيم والمعتقدات والمعرفة والتجارب لكل أفراد المنظمة التي تساهم في تطوير أفكار الأفراد واكتسابهم معلومات جديدة متنوعة.
- **المبادرة:** هي قيام الفرد بتوجيهه أفكاره وقدراته ومواهبه للعمل بشيء ما في مجال معين ينتج عنه نجاحات كبيرة وتساعد في تغيير حال المنظمة من الإنتاج الضعيف إلى الإنتاج القوي.
- **التميز المؤسسي:** هو أقصى درجات التفوق للأداء المؤسسي ويعتبر وسيلة للتطور في العمل وحل المشاكل التي تتعرض لها المؤسسة وتحقيق الأهداف التي تسعى لها بصورة فعالة.
- **المشروعات المتوسطة:** مجموعة محددة من العناصر التي تتطلب قدرًا كبيرًا من العمل. تستغرق عادةً من 3 إلى 6 أشهر. قد يكون هناك العديد من أصحاب المصلحة الذين يتلقون عمومًا على هدف المشروع. قد يتضمن الأمر بعض الأعمال غير المألوفة. يتضمن فريقًا صغيرًا من الأفراد.

10. الدراسات السابقة:

1.10 دراسة: عذاري الهاجري (2011)، بعنوان (أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين):

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. أما أداة جمع البيانات فهي استماراة الاستبيان. أجريت الدراسة على الهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت. من أهم النتائج التي تم الوصول إليها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين والإبداع بالهيئة العامة للصناعة في دولة الكويت عند مستوى دلالة (0.05). وكذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية للتمكين والإبداع على تحسين أداء العاملين بالهيئة للصناعة في دولة الكويت.

2. دراسة: لميس القرنة (2014)، بعنوان (أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التفاضلية المستدامة).

تهدف الدراسة إلى قياس وتحليل أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التفاضلية المستدامة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. أما أداة جمع البيانات فهي استماراة الاستبيان. أجريت الدراسة على المشروعات الصغيرة بالأردن. من أهم النتائج التي تم الوصول إليها وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التفاضلية المستدامة، الإبداع، التميز، المرونة الهيكلية، الجودة.

3. دراسة: محمد الصطوف (2016)، بعنوان (تحليل العوامل الداعمة للإدارة بالإبداع وأثرها على التميز المؤسسي).

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العوامل الداعمة للإدارة بالإبداع ومعرفة أثرها التميز المؤسسي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. أما أداة جمع البيانات فهي استماراة الاستبيان. أجريت الدراسة على جامعة حلب سوريا. من أهم النتائج التي تم الوصول إليها ما يلي: عدم وجود اختلافات جوهرية بين الذكور والإناث في إدراك توافر كل من (التفكير النظمي، التفكير الاستراتيجي، التفكير الإبداعي، العوامل الداعمة للإدارة بالإبداع مجتمعة). عدم وجود اختلافات جوهرية بين الفئات العمرية المختلفة في إدراك توافر كل من المتغيرات (التفكير

الإبداعي، العوامل الداعمة للإدارة بالإبداع مجتمعة، التفكير الاستراتيجي)، وجود اختلافات جوهرية بين الفئات العمرية المختلفة في إدراك توافر متغير (التفكير النظمي).

كما تبين عدم وجود اختلافات جوهرية بين فئات (المؤهل العلمي، المستويات التنظيمية، الخبرة) المختلفة في إدراك توافر كل من (التفكير النظمي، التفكير الاستراتيجي، التفكير الإبداعي، العوامل الداعمة للإدارة بالإبداع مجتمعة).

4.10 دراسة: باسم اللوح (2017)، بعنوان (أثر العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي).

تهدف الدراسة إلى معرفة أثر العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي، وذلك من خلال دراسة حالة موظفي شركات الوساطة للأوراق المالية في فلسطين. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. أما أداة جمع البيانات فهي استمارة الاستبيان. أجريت الدراسة على شركات الوساطة للأوراق المالية فلسطين . من أهم النتائج التي تم الوصول إليها وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية للعوامل الريادية وجميع محاورها والتميز المؤسسي في شركات الوساطة للأوراق المالية في فلسطين، كما أظهرت أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمحاور العوامل الريادية التالية حسب الترتيب (المرونة الهيكيلية، المبادرة) على التميز المؤسسي في شركات الوساطة للأوراق المالية في فلسطين.

5.10 دراسة: آمنة بعزيز (2021)، بعنوان (ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على التميز المؤسسي).

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي لمؤسسة سونالغاز الخدماتية الجزائرية، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. أما أداة جمع البيانات فهي استخدمت استمارة الاستبيان. أجريت الدراسة على مؤسسة سونالغاز للخدمات في الجزائر. من أهم النتائج التي تم الوصول إليها وجود علاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي، علاوة على تأثير الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي.

6.10 دراسة: زيد الشجاع (2021)، بعنوان (أثر التوجه الريادي في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات اليمنية الأهلية في العاصمة صنعاء).

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر التوجه الريادي في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الأهلية اليمنية في العاصمة صنعاء، ومستوى ممارسته في تحقيق التميز المؤسسي، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. أما أداة جمع البيانات فهي استماراة الاستبيان. أجريت الدراسة على الجامعات الأهلية اليمنية في العاصمة اليمنية صنعاء. من أهم النتائج التي تم الوصول إليها أن التوجه الريادي يزيد من التميز المؤسسي في الجامعات اليمنية الأهلية.

7.10 دراسة: فاتن النصراوي (2022)، بعنوان (الثقافة الريادية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مديرية المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد من وجهة نظر رؤساء الأقسام).

تهدف الدراسة إلى معرفة مستوى الثقافة الريادية واتخاذ القرار لدى مديرية المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد من وجهة نظر رؤساء الأقسام، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. أما أداة جمع البيانات فهي استماراة الاستبيان. عينة الدراسة مديرية المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد. من أهم النتائج التي تم الوصول إليها أن هناك علاقة دالة إحصائية بين الثقافة الريادية واتخاذ القرار.

تم استعراض الدراسات السابقة حول موضوع البحث المتمثل في العوامل الريادية والتميز المؤسسي كمتغيرات للبحث، حيث اختلفت بعض الدراسات في دراسة أحد متغيرات البحث مع متغير آخر في حين اتفقت دراسة اللوح (2017) في دراسة نفس متغيرات البحث، نظراً لقلة الدراسات التي تناولت أثر العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي، وكذلك لاستفادة منها في الجانب النظري للوصول لفهم أعمق حول متغيرات البحث، ومعرفة مجتمع البحث المستخدم في كل منها، والتحاليل الإحصائية والاستفادة منها، ومقارنة نتائج الدراسات السابقة بنتائج البحث الحالي.

11. الإطار النظري والأدبيات السابقة:

في ظل الوضع الاقتصادي الحالي والعلومة أصبح من الضروري على المؤسسات أن تفك بشكل رياضي كالتركيز على إيجاد أفكار متقدمة وخلق مناخ عمل مناسب وصنع الفرص للأشخاص لكي ترتفع بالمؤسسة وسط الأسواق التي تعمل في بيئة متغيرة بشكل سريع وشديدة

التعقيد، كما تلعب السمات الشخصية للفرد دوراً مهماً في أداء المؤسسة وتميزها، فعندما تمتلك المؤسسة أفراد ذو كفاءات عالية ولديهم أفكار متطورة وإبداعية ومتطلعين، فهذا يسهم في تميز المؤسسة على المؤسسات التي تعمل معها في نفس المجال.

في العلوم الاجتماعية مفهوم رياادة الأعمال مثل غيره من المفاهيم التي لا يتفق العلماء والباحثون على تعريف واحد لها بل يعملوا على تطوير تعريفها وتتعدد التعريفات للباحثين لريادة الأعمال.

عرفها (موسى، 2017) على أنها القدرة والرغبة في تطوير وتنظيم وإدارة المشروع التجاري في وجود المخاطرة من أجل تحقيق الربح.

وذكر (اللوح، 2017) بأنها عملية تكوين شيء ما جديد مع افتراض للمخاطر والفوائد لأنها عملية تكوين شيء ما مختلف ذو قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري بافتراض مخاطر مالية وسociological واجتماعية مصاحبة وجني العوائد المالية الناتجة.

وذكر أيضاً (البيطار، 2020) على أنها قدرات خاصة لدى الفرد يمكن تمتينها، تساعد في بداية المشروع وإدارته ومواجهة مخاطرة بشكل يتميز بالإبداع والاحترافية.

ويعرفها (ثابت، 2016) بأنها الأنشطة الاقتصادية التي تتطوّر على شيء من المخاطرة والمغامرة.

تعكس رياادة الأعمال بجملة من الفوائد على صعيد المجتمعات، يذكر منها (قديمات، 2019) بأنها تساهم في إيجاد فرص عمل بعيدة الأمد وتنسم بدرجة عالية من الأهمية، وكذلك إيجاد العديد من المشروعات لتنمية الاقتصاد وتطويره، بالإضافة إلى التنوع الشامل في النوعية والجودة، إذ أن المشروعات الجديدة تقدم أفكاراً جديدة وإبداعاً اقتصادياً، وتعمل على زيادة الكفاءة عن طريق التنافس، إذ أن دخول منافسين جدد يحفز الآخرين للاستجابة بشكل كفؤ وفعال لتقديم ما هو جديد وأفضل من المنافسين.

كما يذكر (مشمش والصوالحي، 2023) بأن رياادة الأعمال تعد ذات أهمية كبيرة من خلال تأثيرها في الاقتصاد والإدارة، كونها تعمل على إيجاد قيمة مضافة تعود بالفائدة على كل من الأفراد والمنظمة والمجتمع، ويرى بعض الاقتصاديين أن الريادة هي العنصر الرابع من الإنتاج، وأن الإبداع والابتكار يوجدان تركيبة جديدة للعناصر الاقتصادية. إضافة إلى ذلك فإن توزيع

المصادر مثالية تجعل الأسواق تستجيب للمنتج بطريقة كفؤة، وتمكن الأفراد من تعظيم المكتسبات. وتعظيم عوائد المساهمين الذين سيبحثون عن الريادي الذي يوجد المشروع، ويحقق لهم النجاح، ويعظم عوائدتهم.

تسعى ريادة الأعمال إلى تحقيق مجموعة من الأهداف في بيئة العمل متمثلة في تعزيز استعداد مناخ العمل العام من أجل تنفيذ ريادة الأعمال على مستوى المنشآة. كذلك السعي إلى إنشاء مشروعات جديدة أو استحداث وحدات إدارية داخل المنشآت. إضافة لتشجيع ودعم المبادرات الخاصة بالموظفين والعاملين داخل المنشآت. وتطبيق التجديد الاستراتيجي الذي يشمل إعادة التفكير بالتوجهات والفرص المتاحة للمنشآت (لبيب، 2019).

ويذكر اللوح (2017) أن ريادة الأعمال تسهم في زيادة الدخل أو النمو الاقتصادي، كذلك تساعد في تحسين الوضع الحالي والمستقبلبي للمنشآت. واهتم الكثير من الكتاب والمفكرين بقياس ريادة الأعمال، عن طريق استخدام عدة عوامل من أهمها:

أ- الثقافة الريادية:

تعتبر الثقافة الريادية من العوامل التي تشجع السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع. ويندرج تحت الثقافة الريادية التعليم، حيث يعتبر محوراً أساسياً في تمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات العامة لها، كما يمكن استثمار دور التعليم في تمية ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى مرحلة رياض الأطفال، ويمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي (مشمش والصوالحي، 2023).

ب- المبادرة:

يذكر (اللوح، 2017) المبادرة بأنها بناء المنظور المستقبلي للعمل والسعى لاستثمار الفرص. ويعضيف (قديمات، 2019) للمبادرة بأنها هي السلوك الفعال للأفراد العاملين في الشركات الهدف نحو توقع الاحتياجات المستقبلية والتغيرات في بيئة العمل، والأساليب والتقنيات المعاصرة لتبني أهداف الشركة على المدى البعيد.

ج- الإبداع والابتكار:

يذكر (اللوح، 2017) الإبداع على أنه طرق جديدة في التفكير والتعلم تقوم بشكل رئيسي على عمليات المنظمة ومخرجاتها، ويميل بعض الكتاب إلى التفريق بين مصطلحي "الإبداع والابتكار" ليعطي كل من المصطلحين دلالة مستقلة، وإن الإبداع يتمثل في التوصل إلى حل خالق لمشكلة ما أو إلى فكرة جديدة، في حين أن الابتكار هو التطبيق الخالق أو الملائم لها أي أن الابتكار ما هو إلا تحويل الفكرة الإبداعية إلى عمل إبداعي فالعمل محكم بإمكانية تطبيق الأفكار المبدعة فليس من المهارة دائمًا أن يحمل الإنسان أفكار مثالية مجردة عن الواقع وأكبر من قدرة البشر بل المهارة في أن يحمل أفكاراً مبدعة خلافة قابلة للتطبيق.

ويعرفه (قديمات، 2019) بأنه التعامل مع الأفكار الموجودة بطريقة غير مألوفة، والقيام بتحسين جزءي جديد للمنتج أو السلعة بأساليب مميزة وجديدة.

د- المرونة الهيكلية:

يذكر (اللوح، 2017) بأنه تم استخدام مصطلح المرونة من قبل العديد من الباحثين، وعلى الرغم من ذلك، لا يوجد في الأدبيات التي تناولت هذا المفهوم تعريف جامع يتفق عليه جميع المعنين في هذا المجال وهو بذلك لا يختلف عن بقية المفاهيم الإدارية الأخرى، لاختلاف أراء وتصورات الباحثين حول هذه المفاهيم إلا أنه يمكن القول بأن المرونة هي الاستجابة للتغيرات حيث أن المرونة الهيكلية تعرف على أنها إمكانية المنظمة على التكيف للتغيرات البيئية الجوهرية، وغير المتوقعة وسريعة الحدوث الحاصلة في البيئة.

وتعرف (القرنة، 2014) أيضًا المرونة الهيكلية بأنها إيجاد طرق حديثة تتناسب مع التكنولوجيا الحديثة للعصر يمكن تطبيقها على هيكل المؤسسة بسهولة.

هـ- المخاطرة:

ويذكر (الشجاع، 2021) أن المخاطرة من العوامل المهمة، حيث أنه لا يمكن الانطلاق والدخول في أعمال جديدة دون أن يتحمل كل رياضي وكل مؤسسة قدرًا معيناً من المخاطرة وتأثيراتها الحالية والمستقبلية.

ويضيف (اللوح، 2017) المخاطرة بأنها هي أن يجاذف الريادي أو رواد الأعمال بطرح منتجات جديدة بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق فالمخاطرة ما يتم أخذها بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض لخسارة.

كما يعرفها (قديمات، 2019) بأنها المدى الذي يتمتع به المديرون ورؤساء الأقسام العاملون في الشركات بالانحراف، وتبني القيام بالمبادرات والأفعال شديدة المخاطرة التي تتعكس إيجابياً على مستويات أداء الشركة.

إن أغلب المنظمات اليوم تعاني الكثير من المشاكل والصعوبات التي تقلل من إمكانيتها في رفع مستوى الخدمات المقدمة للمجتمعات التي تعمل بها أو العملاء، مثل عدم القدرة على معرفة التغيرات التي تحدث في الخارج كالفرص التي يجب استغلالها وسرعة مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل، فالتميز المؤسسي هو أن تكون المنظمة هي الوحيدة التي تحقق نتائج متقدمة بين كل المنظمات التي تعمل في نفس المجال وتحصل على أعلى درجة تقييم للأداء على باقي المنظمات، ويعتبر التميز أحد الأساليب التي تسعى للاهتمام بكل من العميل والمنتج. التميز مفهوم جامع يشير إلى الغاية الأساسية للإدارة في المنظمات المعاصرة من ناحية، ويرمز للسمة الرئيسية التي يجب أن تتصف بها من ناحية أخرى، وقد استعمل مفهوم التميز للتعبير عن الأداء كما وجد له صدى كبير في تقارير الجودة والجودة الشاملة، إلى جانب تشجيع المبادرات التطويرية والعمل على تصميم آليات مؤسسية ومحفزة للتميز والإبداع، وذلك تشجيعاً لأفضل الممارسات الإدارية والمبادرات الإبداعية على كافة المستويات بالمؤسسة (اللوح، 2017).

وعرفته (عزيز، 2021) بأنه رغبة المنظمات في استغلال الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال، وأشارت إليه بأنه كل فعل أو نشاط يعزز ويفوي الإنجاز داخل المنظمة ويتضمن العديد من قوى العمل التي تشكل هيكل المنظمة.

ويعرفه (الشجاع، 2021) بأنه عبارة عن الالتزام بالتخطيط الاستراتيجي من أجل العمل على وجود رؤية مشتركة واضحة الهدف، والسعى إلى استغلال جميع الفرص المتاحة، وأن يتفوق أداء المؤسسة على باقي المؤسسات التي تكون لها نفس المنتج أو الخدمات، وأن تفوق كامل التوقعات للعملاء.

وعرفته (عوَدَة، 2021) بأنه حالة من الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي للوصول إلى أعلى مستويات من الأداء من جميع الوظائف التي تمارسها المؤسسة للتفوق في إنجازاتها عن ما يتحققه المنافسين لإرضاء المستفيدين، وجميع الأطراف المتعاملة مع المؤسسة.

وتبيَّن (بعزيز، 2021) مجموعة من الخصائص للتميز المؤسسي متمثلة في النقاط التالية: قبول الأعمال الصعبة.

1- توفر القيادة الكفؤ.

2- برامج التدريب.

3- الخبرات البعيدة عن العمل.

4- تحمل المصاعب.

5- الدقة.

وتضيف (الغمس، 2019) خصائص التميز متمثلة في:

6- الفاعل المفتوح والمنتج، تشمل على أساليب صحية لإدارة الصراع.

7- تركيز خارجي على البيئة والمعاملين والنتائج.

وضَّحَ (حسن، 2010) مجموعة من العوامل للتميز المؤسسي كالانحياز نحو العمل من خلال الخروج عن أنماط الإدارة البيروقراطية، والصلة الوثيقة بالمعاملين والاستجابة لمقترناتهم، وأيضاً السماح بالاستقلالية التنظيمية في العمل، بالإضافة إلى الاهتمام بقيم المنظمة، وكذلك الإنtagجية من خلال العاملين بتوفير الثقة والمشاركة، والبساطة والرشاقة في حجم المنظمة ومستويات هيكلها التنظيمي، وأخيراً رقابة ضمنية فاعلة ومرنة باتباع المركزية واللامركزية.

وتتمثل أهمية التميز المؤسسي كما يذكرها (عوَدَة، 2021) في توجيه الجهود نحو العمل لتحقيق الكفاءة والفاعلية، وتحقيق الأهداف المنشودة، أيضاً العمل على تسهيل الاتصال بين جميع الأفراد في المؤسسة على كافة المستويات الإدارية، كذلك قدرة المؤسسة على إدارة عملياتها وإدارة مواردها بشكل يتناسب مع احتياجات المستفيدين، إضافة إلى ضرورة العمل على تحقيق الولاء والرضا الوظيفي لدى العاملين، للمساهمة ودفعهم إلى بذل كل الجهود والطاقات، وتوفير القيادة والعاملين الأكفاء، والعمل على تميز المؤسسة باكتسابها ثقافة تنظيمية مختلفة عن

الآخرين، ويساعد في تحقيق معدلات التغير للتكيف مع أي مستجدات لتحقيق المنافسة غير المحدودة.

كما تضيف (علاق، 2020) أن أهمية التمييز المؤسسي تبرز في أن المؤسسات بحاجة إلى وسائل وطرق للتعرف على العقبات التي تواجهها حال ظهورها، كما أنه مهم في المؤسسات لأنها بحاجة إلى وسيلة لجمع المعلومات، حتى تتمكن من اتخاذ القرارات المهمة بخصوص الموارد البشرية، أيضاً المؤسسة بحاجة إلى تطوير أعضائها بصفة مستمرة سواء المديرين أو العاملين، حتى يتمكنوا من المساعدة في جعل المؤسسة أكثر تميّزاً في الأداء، قياساً مع المنظمات المنافسة، كذلك المؤسسة بحاجة إلى توفر المهارات الالزمة لصانع القرار سواء أكان فرداً أم جماعة؟ والتمعن في حساسية الدور الذي يقوم به وأهميته في تحقيق الإبداع والتميز في المؤسسات.

12. الدراسة الميدانية:

بناءً على الدراسات السابقة تم تبني الاستبانة من دراسة اللوح (2017)، وذلك لأن معامل الصدق والثبات كان مرتفعاً وفقاً لمعامل ألفا كرو نباخ الذي بلغ (0.946)، كما أن هناك الكثير من الدراسات التي اعتمدت على هذه الأبعاد، وبالتالي تم عرضها على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بقسم إدارة الأعمال بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة مصراته لتحكيمها بما يتناسب مع البيئة المحلية وتم إجراء التعديلات التي يرونها مناسبة.

بعد استكمال تحكيم الاستبانة والتأكد من ثباتها، تم توزيع (23) استبانة على موظفين شركة كفالي مصراته، وقد تم استرجاعها بالكامل لمجتمع البحث.

أولاً: صدق وثبات الاستبانة.

تم عرض الاستبانة على مجموعة من الأساتذة المحكمين بهدف التحقق من صدقها وشموليتها للموضوع قيد الدراسة وأخذت ملاحظاتهم بعين الاعتبار عند التصميم النهائي لها. وتم قياس ثبات استبانة البحث من خلال معامل ألفا كرونباخ وكانت النتائج كما هي مبينة في الجدول (2).

جدول (1): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

معامل ألفا كرونباخ	العبارة	م
0.893	الثقافة الريادية	1
0.828	الإبداع والابتكار	2
0.879	المبادرة	3
0.861	المرؤنة القيمية	4
0.800	المخاطرة	5
0.929	التميز المؤسسي	6
0.946	الاستبانة ككل	7

المصدر: الباحثان.

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول (1) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تتراوح بين (0.828) و (0.893) والتمييز المؤسسي (0.929)، أما قيمة معامل ألفا كرونباخ للاستبانة ككل فقد بلغ (0.946) وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً.

تحليل البيانات واختبار فرضيات البحث ومناقشتها

ثانياً: الوصف الإحصائي لمجتمع البحث وفق البيانات الأولية.

أ- توزيع مجتمع البحث حسب العمر:

جدول (2): توزيع مجتمع البحث حسب العمر

النسبة المئوية	النوع	العمر
%60.9	الذكر	من 20 إلى أقل من 30 سنة
%30.4	الذكر	من 30 إلى أقل من 40 سنة
%8.7	الذكر	من 40 إلى أقل من 50 سنة
%100	المجموع	

المصدر: الباحثان.

يتضح من الجدول (2) والمتعلق بتوزيع مجتمع البحث حسب العمر بأن نسبة الأعلى كانت للفئة العمرية التي تتراوح ما بين 20 إلى 30 سنة حيث بلغت (60.9%)، تليها نسبة الفئة

العمرية التي تتراوح ما بين 30 إلى 40 سنة وبلغت (30.4%)، من ثم النسبة الأقل للفئة العمرية التي تتراوح ما بين 40 إلى 50 سنة حيث بلغت (8.7%).

ب- توزيع مجتمع البحث حسب مستوى التعليم:

جدول (3): توزيع مجتمع البحث حسب مستوى التعليم

مستوى التعليم	النكرار	النسبة المئوية
أقل من الثانوي	4	%17.5
ثانوي	9	%39.1
جامعي	7	%30.4
ماجستير / دكتوراة	3	%13
المجموع	23	%100

المصدر: الباحثان.

يتضح من الجدول (3) والمتعلق بتوزيع مجتمع البحث حسب مستوى التعليم بأن النسبة الأقل كانت ماجستير / دكتوراة حيث بلغت (13) تليها نسبة الجامعي وكانت نسبتها (30.4) نسبة الثانوي جاءت بأعلى نسبة وبلغت (39.1).

ثالثاً: الإجابة عن تساؤلات البحث.

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T لمعرفة مستوى متغيرات الدراسة.

أ- قياس مستوى الثقافة الرياضية.

جدول (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات "الثقافة الرياضية"

النوع	P-value	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ال الفقرة	t
موافق	0.001	3.761	1.1646	3.91	ترسيخ الشركة القيم الداعمة للوصول إلى الأداء الرياضي في إنجاز المهام	1
موافق	0.001	3.906	1.0371	3.86	تعزز الشركة من تمكين العاملين الرياضيين فيها لتحسين إنجاز المهام	2
موافق	0.003	3.272	1.019	3.69	تعطي الشركة أهمية كبيرة للتفكير الرياضي	3
موافق	0.020	2.524	1.09801	3.59	تشجع ثقافة المحافظة في ريادة الأعمال	4
موافق	0.003	3.367	1.1396	3.81	تعمل الشركة على زيادة الوعي بأهمية الأعمال الرياضية والعمل الحر	5
----	0.529	0.640	1.3322	3.18	تمنح الشركة حوافز مجده للعاملين ذوي الأداء المتفوق	6
موافق	0.001	3.765	0.863	3.67	الثقافة الرياضية	

المصدر: الباحثان.

يلاحظ من خلال الجدول (4) أن المتوسط الحسابي لل الفقرة الأولى "ترسيخ الشركة القيم الداعمة للوصول إلى الأداء الرياضي في إنجاز المهام" يساوي 3.91، ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.0001) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) مما يعني أن الاتجاه العام حول هذه الفقرة بالموافقة (سيكاران، 2013).

ب- قياس مستوى المبادرة.

جدول (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات "المبادرة"

المستوى	P-value	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	T
موافق	0.001	3.69	1.072	3.82	تعمل الشركة على استثمار الفرص الجيدة في العمل	1
موافق	0.000	4.48	0.99892	3.95	تبادر الشركة بتطوير امكانياتها	2
موافق	0.003	3.39	0.9233	3.70	تعمل الشركة على بناء علاقات جيدة مع العملاء لتطوير الخدمات المقدمة	3
موافق	0.004	3.21	0.8434	3.56	تدفع ثقافة المبادرة في الشركة نحو مستويات متقدمة من الابتكار	4
موافق	0.000	5.42	0.8047	3.95	تبادر الشركة بدراسة أوضاع المنافسين لتحسين خدماتها	5
---	0.107	1.62	1.140	3.40	لدى الشركة أساليب مبتكرة في استقطاب العملاء مقارنة بغيرها من المنافسين	6
موافق	0.000	5.18	0.6756	3.73	المبادرة	

المصدر: الباحثان.

من خلال الجدول (5) أن المتوسط الحسابي لبعد المبادرة يساوي 3.73، ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية (H0) وقبول الفرضية البديلة (H1) مما يعني أن الاتجاه العام حول هذه الفقرة بالموافقة.

ج- قياس مستوى الإبداع والابتكار.

جدول (6): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات "الإبداع والابتكار"

المستوى	P-value	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ت
موافق	0.001	3.67	0.9637	3.73	تساعد الموارد والمصادر المتاحة في الشركة على الرفع من مستوى الإبداع والابتكار	1
موافق	0.024	2.43	1.140	3.59	تشجع الشركة على استخدام أساليب جديدة في العمل	2
موافق	0.029	2.33	1.160	3.56	تشجع الادارة الافكار المبتكرة والمشاريع الطموحة	3
موافق	0.019	2.53	1.176	3.63	تعمل الشركة على عقد اجتماعات مع رواديين ناجحين للاستفادة منهم	4
موافق	0.031	2.29	1.269	3.60	تعمل الشركة على تنمية روح الإبداع والابتكار بما يعزز دور الريادة	5
موافق	0.002	3.48	0.8674	3.63	الإبداع والابتكار	

المصدر: الباحثان.

من الجدول (6) أن المتوسط الحسابي بعد الإبداع والابتكار 3.63 ، ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.002) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية (H0) وقبول الفرضية البديلة (H1) مما يعني أن الاتجاه العام حول هذه الفقرة بالموافقة.

د- قياس مستوى المرونة الهيكلية.

جدول (7) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات "المرونة الهيكلية"

النوع	P-value	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	ن
موافق	0.040	2.17	1.3395	3.60	تسمح الشركة باشراك كافة المستويات في اتخاذ القرارات	1
موافق	0.018	2.54	1.2287	3.65	تسمح الشركة للفرص المتاحة في البيئة التنافسية بما يتضمن تعزيز موقع تنافسي لها	2
---	0.088	1.78	0.95346	3.36	تسمح الشركة بإعادة تصميم الهيكل التنظيمي ليتوافق مع الاعمال الريادية	3
موافق	0.012	2.73	1.1705	3.68	تضع الشركة الخطط والبرامج التي تحقق حضوراً فاعلاً للمشاريع الريادية	4
---	0.057	2.01	1.0368	3.43	تعمل الشركة على إعادة تشكيل برامجها الريادية بما يتتوافق مع السوق	5
موافق	0.008	2.9	0.886	3.54	المرونة الهيكلية	

المصدر : الباحثان.

يلاحظ من خلال الجدول (7) أن المتوسط الحسابي 3.54، ومستوى المعنوية p- value يساوي (0.008) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) مما يعني أن الاتجاه العام حول هذه الفقرة بالموافقة.

هـ- قياس مستوى المخاطرة.

جدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات "المخاطرة"

المستوى	P-value	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	t
موافق	0.001	3.748	1.2239	3.95	تقوم الشركة بتبني خطوات عقلانية في احتساب المخاطر	1
موافق	0.004	3.234	1.0961	3.73	تحمل الشركة المخاطرة في مشاريع ريادية واضحة النتائج	2
موافق	0.002	3.602	0.92612	3.69	تدعم الشركة المشاريع الريادية حتى وإن كان لديها احتمالية الفشل	3
موافق	0.003	3.364	1.0538	3.73	تتبني الشركة دراسة أولية قبل البدء بالمشاريع الريادية	4
موافق	0.017	2.604	0.94451	3.55	تميل الشركة للمخاطرة في المشاريع الريادية مهما كانت النتائج	5
موافق	0.003	3.400	1.066	3.77	تتخذ الشركة قرارات جريئة بالرغم من حالات عدم التأكيد التي تحبط بالعمل	6
موافق	0.001	4.879	0.73805	3.75	المخاطرة	

المصدر: الباحثان.

يلاحظ من خلال الجدول (8) أن المتوسط الحسابي لبعد المخاطرة 3.75، ومستوى المعنوية p-value يساوي (0.001) وهي أقل من (0.05) مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) مما يعني أن الاتجاه العام حول هذه الفقرة بالموافقة.

و- قياس مستوى التميز المؤسسي.

جدول (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار T لكل فقرة من فقرات "التميز المؤسسي"

النقطة	النحو	المتوسط	الانحراف المعياري	T	P-value	النحو
1	تهتم الشركة بعدد العمالء والوسطاء لديها	4.17	0.886	6.348	0.000	موافق
2	تسعى الشركة لتبني فلسفة التغير والتطوير	3.77	1.020	3.552	0.002	موافق
3	تقوم الشركة بتطوير كفاءات العاملين لتحقيق التميز	3.68	0.945	3.382	0.003	موافق
4	تهتم الشركة بقياس رضا العمالء	3.50	0.912	2.569	0.018	موافق
5	تساهم الشركة في تحديد استراتيجيات العمل وفقاً لاحتياجات العمالء	3.63	1.097	2.731	0.013	موافق
6	تنسق إجراءات تقديم الخدمات للعمالء بالسرعة والدقة	3.68	0.994	3.215	0.004	موافق
7	تختص الشركة ميزانية مناسبة لتقديم اداء متميز	3.77	1.151	3.147	0.005	موافق
8	تعمل الشركة على تقييم وتطوير أنظمة العمل بشكل دوري	3.73	1.053	3.364	0.003	موافق
9	تعمل الشركة على تحسين اداء العاملين بشكل مستمر	3.82	1.336	2.964	0.007	موافق
10	تهتم الشركة ببناء شراكات خارجية مما يعود بالنفع عليها	3.78	1.204	3.116	0.005	موافق
	التميز المؤسسي	3.76	0.801	0.5564	0.000	موافق

المصدر: الباحثان.

يلاحظ من خلال الجدول (9) أن المتوسط الحسابي لمتغير التمييز المؤسسي يساوي 3.67، ومستوى المعنوية p - value يساوي (0.000) وهى أقل من (0.05) مما يشير إلى رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) مما يعنى أن الاتجاه العام حول هذه الفقرة بالموافقة.

رابعاً: اختبار الفرضيات.

الفرضية الرئيسية: يوجد دور للعوامل الريادية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالا - مصراته.

لاختبار هذه الفرضية تم الاعتماد على الانحدار المتعدد من خلال الآتي:

جدول (10): ملخص النموذجb (Model Summary)

Durbin Watson	Std. Error of the Estimate	Adjusted R2	R2	R	النموذج
1.907	0.30125	0.859	0.891	0.944a	1

يتبيّن من الجدول (10) أن قيمة معامل الارتباط بين العوامل الريادية والتمييز المؤسسي (a944) كما يتبيّن أن قيمة معامل التحديد والمحددة بـ(R^2) بقيمة (0.891) والذي يدل على أن العوامل الريادية تفسر بنسبة (89.1%) من التغيير الذي يطرأ على التمييز المؤسسي والباقي يعزى إلى عوامل أخرى لم تدخل في هذا النموذج، كما تم استخدام اختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار. ويقدم الجدول التالي (11) نتائج التباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار.

جدول (11): نتائج تحليل التباين

Sig	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	النموذج
0.000b	27.757	2.519	5	12.595	Regression	1
		0.091	17	1.543	Residual	
			22	14.138	المجموع	

المصدر: الباحثان.

من خلال ما يبينه الجدول (11) فإنه يتضح أن قيمة (F) مقدرة بـ (27.757) بدرجة حرية (5) وبمستوى الدلالة بـ (Sig=0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبهذا يكون نموذج الانحدار ملائم بالنسبة لعينة البحث لقياس العلاقة السببية بين المتغيرات المستقلة (الثقافة الريادية، المبادرة، الإبداع والابتكار، المرونة الهيكلية، المخاطرة) والمتغير التابع (التميز المؤسسي) ومن هذا المنطلق يمكن القول بقبول الفرضية البديلة ورفض الفرضية الصفرية والتي تنص على أن "نموذج الانحدار غير معنوي"، ويتم معرفة ذلك من خلال اختبار معنوية معاملات معادلة الانحدار والتي تتضح من الجدول التالي.

جدول (12): اختبار المعاملات (coefficient)a

Sig	t	Beta	Standarbized Coefficients	Unstandarized Coefficients	Model
			Std.Error	B	
0.651	0.460		0.419	0.193	الحد الثابت
0.008	-2.989	-0.989	0.307	-0.918	الثقافة الريادية
0.072	-1.915	-0.418	0.259	-0.496	المبادرة
0.029	-2.385	-0.673	0.255	-0.609	الإبداع والابتكار
0.068	-1.946	-0.622	0.347	-0.676	المرونة الهيكلية
0.002	3.675	3.273	1.001	3.679	المخاطرة

المصدر: الباحثان.

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد دور للثقافة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالاي مصراتة.

يتضح من خلال الجدول (12) أن قيمة t بلغت (-2.989) عند مستوى معنوية (0.008) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وعليه يمكن القول بقبول الفرضية البديلة التي تنص بأنه "يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) للثقافة الريادية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالاي مصراتة"، كما أن قيمة (B) (معامل الانحدار غير المعياري) بلغت (-0.918) وهي تشير إلى مقدار الزيادة المتحققة في قيمة المتغير التابع "التميز

المؤسسي" نتيجة زيادة المتغير المستقل "الثقافة الرياضية" بوحدة واحدة، أما (β) (معامل الانحدار المعياري) فقد بلغ (0.989) وهي تعزز النتيجة المتحصل عليها.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) للمبادرة في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.

يتضح من خلال الجدول (13) أن قيمة t بلغت (-1.915) عند مستوى معنوية (0.072) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه يمكن القول بقبول الفرضية الصفرية التي تنص بأنه "لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) للمبادرة على تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراته".

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد دور للابداع والابتكار في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.

يتضح من خلال الجدول (12) أن قيمة t بلغت (-2.385) عند مستوى معنوية (0.029) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يمكن القول بقبول الفرضية البديلة التي تنص بأنه "يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) للابداع والابتكار في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراته". كما أن قيمة (B) (معامل الانحدار غير المعياري) بلغت (-0.609) وهي تشير إلى مقدار الزيادة المتحققة في قيمة المتغير التابع "التميز المؤسسي" نتيجة زيادة المتغير المستقل "الابداع والابتكار" بوحدة واحدة، أما (β) (معامل الانحدار المعياري) فقد بلغ (-0.673) وهي تعزز النتيجة المتحصل عليها.

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد دور للمرنة الهيكليه في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.

يتضح من خلال الجدول (12) أن قيمة t بلغت (-1.946) عند مستوى معنوية (0.068) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05). وعليه يمكن القول بقبول الفرضية الصفرية التي تنص بأنه "لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) للمرنة الهيكليه على تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراته".

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد دور للمخاطرة في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراتة.

يتضح من خلال الجدول (12) أن قيمة t بلغت (-3.675) عند مستوى معنوية (0.002) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وعليه يمكن القول بقبول الفرضية البديلة التي تنص بأنه "يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من (0.05) للمخاطرة في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراتة"، كما أن قيمة (B) (معامل الانحدار غير المعياري) بلغت (3.679) وهي تشير إلى مقدار الزيادة المتحققة في قيمة المتغير التابع "التمييز المؤسسي" نتيجة زيادة المتغير المستقل "المخاطرة" بوحدة واحدة، أما (β) (معامل الانحدار المعياري) فقد بلغ (3.273) وهي تعزز النتيجة المتحصل عليها.

1.13 النتائج:

تم التوصل لمجموعة من النتائج المتعلقة بالعوامل الريادية والتمييز المؤسسي كما يلي:

1- مستوى الثقافة الريادية لموظفي شركة كفالي-مصراتة جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي

.(3.67)

2- مستوى المبادرة لموظفي شركة كفالي-مصراتة جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.73).

3- مستوى الإبداع والابتكار لموظفي شركة كفالي-مصراتة جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي .(3.63)

4- مستوى المرونة الهيكيلية لموظفي شركة كفالي-مصراتة جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي .(3.54)

5- مستوى المخاطرة لموظفي شركة كفالي-مصراتة جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي (3.75).

6- مستوى التمييز المؤسسي لموظفي شركة كفالي-مصراتة جاء مرتفعاً بمتوسط حسابي .(3.76)

7- يوجد دور للعوامل الريادية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي- مصراتة.

8- قيمة معامل التحديد والمحددة $b(R^2)$ بقيمة (0.891) والذي يدل على أن العوامل الريادية تفسر بنسبة (89.1%) من التغير الذي يطرأ على التمييز المؤسسي.

2.13 مناقشة نتائج البحث:

توصل البحث إلى عدد من النتائج يمكن مناقشتها في الآتي:

التساؤل الأول: ما واقع العوامل الريادية لشركة كفالي مصراته؟

تبين من خلال تحليل البيانات أن مستوى الثقافة الريادية لموظفي شركة كفالي مصراته جاء بمتوسط حسابي (3.67) بمستوى ثقافة ريادية مرتفعة.

ويعزى البحثان هذه النتيجة إلى أن وجود ثقافة ريادية في الشركة أمرًا ضروريًا وأساسياً يساعد في الابتكار وسرعة الاستجابة للتغيرات في التافسية لتحقيق التميز المؤسسي.

مستوى المبادرة لموظفي شركة كفالي مصراته جاء بمتوسط حسابي (3.73) بمستوى مبادرة مرتفعاً. ويعزى البحثان هذه النتيجة أن موظفي شركة كفالي مصراته يبدون الكثير من العلاقات الجيدة فيما بينهم من أجل تطوير العمل والخدمات المقدمة لدى الشركة.

مستوى الإبداع والابتكار لموظفي شركة كفالي مصراته جاء بمتوسط حسابي (3.63) بمستوى إبداع وابتكار مرتفعين.

ويعزى البحثان هذه النتيجة أن الشركة تشجع التعاون والعمل الجماعي لإنجاز الأعمال، كما تحرص الشركة على تطوير مهارات الموظفين وقدراتهم.

مستوى المرونة الهيكيلية لموظفي شركة كفالي مصراته جاء بمتوسط حسابي (3.54) بمستوى مرونة هيكيلية مرتفعة.

ويعزى البحثان هذه النتيجة أن الموظفين لديهم روح المثابرة والعمل وتبني الأفكار الجديدة وتفيد العمل بنوع من الحرية والمرونة.

مستوى المخاطرة لموظفي شركة كفالي مصراته جاء بمتوسط حسابي (3.75) بمستوى مخاطرة مرتفعاً.

ويعزى البحثان هذه النتيجة أن شركة كفالي تمتلك خبرة في مواجهة تغيرات البيئة، وتتوقع مخاطر العمل قبل حدوثها والاستعداد لمواجهتها.

السؤال الثاني: ما مستوى التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراته؟

مستوى التميز المؤسسي لموظفي شركة كفالي مصراته جاء بمتوسط حسابي (3.76) بمستوى تميز مؤسسي مرتفع.

ويعزى الباحثان هذه النتيجة أن موظفي شركة كفالي مصراته يبذلون كل جهودهم للوصول إلى أقصى درجات التفوق للأداء المؤسسي.

السؤال الثالث: ما دور العوامل الريادية في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراته؟

يتبيّن من الجدول (12) أن قيمة معامل الارتباط بين العوامل الريادية والتميز المؤسسي (a944) كما يتبيّن أن قيمة معامل التحديد والمحددة $b(R^2)$ بقيمة (0.891) والذي يدل على أن العوامل الريادية تقسر بنسبة (89.1%) من التغيير الذي يطرأ على التميز المؤسسي والباقي يعزى إلى عوامل أخرى لم تدخل في هذا النموذج، كما تم استخدام اختبار المعنوية الإجمالية لنموذج الانحدار. ويقدم الجدول التالي (12) نتائج التباين ANOVA لاختبار معنوية نموذج الانحدار.

ويعزى الباحثان هذه النتيجة أن شركة كفالي تؤمن بأن توفر العوامل الريادية جزء أساسي لاستمرار العمل، والأساس الذي تبني عليه الشركة في توجهاتها لزيادة حصتها السوقية وتحقيق الميزة التافيسية وهذا يتضح من خلال التطور الملحوظ في خدمات الشركة، فعلى سبيل المثال وليس الحصر كفتح خط بحري جديد من مدينة طرابلس، من خلال تتمتعها بالعوامل الريادية لتحقيق التميز المؤسسي. كما أظهرت نتائج البحث وجود دور للعوامل الريادية (الثقافة الريادية، المخاطرة، الإبداع والابتكار) في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراته، كما لا يوجد دور للمبادرة والمرونة الهيكلية في تحقيق التميز المؤسسي.

ويعزى الباحثان هذه النتيجة أن شركة كفالي تؤمن بأن توفر العوامل الريادية جزء أساسي لاستمرار العمل، والأساس الذي تبني عليه الشركة في توجهاتها لزيادة حصتها السوقية وتحقيق الميزة التافيسية وهذا يتضح من خلال التطور الملحوظ في خدمات الشركة، فعلى سبيل المثال وليس الحصر فتح خط بحري جديد من مدينة طرابلس، وذلك من خلال تتمتعها بالعوامل الريادية لتحقيق التميز المؤسسي.

كما أظهرت نتائج البحث وجود أثر للعوامل الريادية (الثقافة الريادية، المخاطرة، الإبداع والابتكار) في تحقيق التميز المؤسسي لشركة كفالي مصراته، كما لا يوجد أثر للمبادرة والمرونة الهيكلية في تحقيق التميز المؤسسي.

ويمكن توضيح ملخص لتحقيق أهداف البحث وفرضياته في الجدول التالي:

جدول (13): ملخص تحقيق أهداف البحث وفرضياته

سؤال البحث	فرضية البحث	هدف البحث	النتيجة
ما أثر العوامل الرياضية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	يوجد أثر للعوامل الرياضية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	معرفة أثر العوامل الرياضية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	يوجد أثر للعوامل الرياضية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.
ما أثر الثقافة الرياضية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	يوجد أثر للثقافة الرياضية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	معرفة أثر الثقافة الرياضية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	يوجد أثر للثقافة الرياضية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.
ما أثر المخاطرة في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	يوجد أثر للمخاطرة في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	معرفة أثر المخاطرة في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	يوجد أثر للمخاطرة في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.
ما أثر المبادرة في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	يوجد أثر للمبادرة في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	معرفة أثر المبادرة في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	لا يوجد أثر للمبادرة في تحقيق التمييز المؤسسي.
ما أثر المرونة الهيكيلية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	يوجد أثر للمرونة الهيكيلية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	معرفة أثر المرونة الهيكيلية في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	لا يوجد أثر للمرونة الهيكيلية في تحقيق التمييز المؤسسي.
ما أثر الإبداع والابتكار في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	يوجد أثر للإبداع والابتكار في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	معرفة أثر الإبداع والابتكار في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.	يوجد أثر للإبداع والابتكار في تحقيق التمييز المؤسسي لشركة كفالي مصراته.

المصدر: الباحثان.

14. التوصيات:

بناءً على نتائج البحث يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- 1- العمل على زيادة تمكين العاملين في عملهم.
- 2- تتميم الإبداع والافتتاح على الخبرة عند موظفي الشركة بعمل ورشات تدريبية لذلك.
- 3- اهتمام الشركة بالسعى باستمرار إلى تحقيق مركز تنافسي جيد.
- 4- التشجيع على العمل بروح الفريق الواحد والعمل الجماعي.
- 5- يمكن اقتراح مجموعة من الدراسات المتعلقة بهذا المجال، وهي:
 - أثر الإبداع في تحقيق التميّز المؤسسي.
 - أثر المرونة الهيكلية في تحقيق التميّز المؤسسي.
 - أثر المبادرة في تحقيق التميّز المؤسسي.
 - أثر الخصائص الريادية في النية لإنشاء المشروعات الريادية.

المراجع

إسماعيل، رضا. (2015). العوامل المؤثرة في إقامة المشاريع الريادية، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 45(2)، 339-359.

بعزيز، آمنة. (2021). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على التمييز المؤسسي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العربي بن مهدي، أم البوادي.

البيطار، حمدي. (2020). مهارات ريادة الأعمال لطلاب التعليم الثانوي الفني الصناعي، *مجلة البحوث التربوية والنوعية*، 1(1)، 1-23.

النصراوي، فاتن. (2022). الثقافة الريادية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مديرى المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد من وجهة نظر رؤساء الأقسام، *مجلة الدراسات المستدامة*. السنة الرابعة، المجلد الرابع، العدد الأول.

الصطوف، محمد. (2016). تحليل العوامل الداعمة للإدارة بالإبداع وأثرها على التمييز المؤسسي [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة حلب - سوريا.

القرنة، لميس. (2014). أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التفافية المستدامة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة شرق الأوسط.

اللوح، باسم. (2017). أثر العوامل الريادية في تحقيق التمييز المؤسسي [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.

الهاجري، عذاري. (2011). أثر التمكين والإبداع في تحسين أداء العاملين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة شرق الأوسط.

الأسمري، راشد. (2015). علم الإحصاء بين النظرية والتطبيق. دار أمجد للنشر والتوزيع.

الغمس، وسام. (2019). دور القيادة التحويلية في تحقيق التمييز المؤسسي، *مجلة القراءة والمعرفة*، 19(207)، 297-339.

النويران، تامر. (2022). ريادة الأعمال ودورها في تحقيق التنمية المصرفية المستدامة دراسة تطبيقية على المصارف الإسلامية السعودية. *مجلة التحولات الاقتصادية*، 2(1).

بني هاني، عبد الرزاق. (2018). *مبادئ الإحصاء*. دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.

ثابت، طارق. (2016). العوامل المؤثرة في نجاح اختيار المشاريع الريادية ضمن برنامج "مبادرون" [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية بغزة.

حسن، عبد المحسن. (2010). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة شرق الأوسط.

زيد، شجاع. (2021). أثر التوجه الريادي في تحقيق التميز المؤسسي. مجلة العربية لضمان الجودة في التعليم العالي، 14(50).

أوما، سيكاران. (2013). طرق البحث في الإدارة مدخل بناء المهارات البحثية (إسماعيل علي سبيوني، مترجم). دار المريخ للنشر.

علاق، سارة. (2020). تأثير تمكين العاملين على تحقيق التميز المؤسسي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة العربي بن مهيدى، أم البوابى.

شفيق، جيهان. (2019). علم الإحصاء والقياس. دار المعرفة الجامعية.

عودة، رجاء. (2021). إدارة المعرفة وأثرها على التميز المؤسسي، جامعة القدس المفتوحة.

عبد المحسن، علي. (2019). تعلم من البداية حتى التمكّن. ماستر للنشر والتوزيع.

عبد الرحيم، عاطف. (2014). دور رياديّات الأعمال في تطوير الإبداع المؤسسي (بالتطبيق على بورصة مصرية). مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية، 32(2).

عقيل، حسين عقيل. (2010). خطوات البحث العلمي من تحديد المشكلة إلى تفسير النتيجة. دار بن كثير للطباعة والنشر والتوزيع.

قديمات، محمد. (2019). دور الخصائص الريادية في تبني توجهات الاستراتيجية في الشركات الكبرى في محافظة الخليل.

لبيب، سمية. (2019). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات قسم الاقتصاد المنزلي تخصص الملابس والنساج لدورها الفعال في الحد من البطالة والتنمية الاقتصادية، مجلة العلمية للدراسات والبحوث التربوية والنوعية، 4(8)، 299-315.

منصور، محمد. (2022). الجدارة الإدارية وعلاقتها بالتميز المؤسسي في الاتحادات الرياضية، مجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة، 29(4)، 172-207.

موسى، أحمد. (2017). منظومة ريادة الأعمال بالجامعات. مجلة كلية التربية- جامعة الأزهر، 2(178).

مشمش، أشرف، والصوالحي، عماد. (2023). واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية الفلسطينية دراسة حالة: طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى. مجلة جامعة الأقصى للعلوم الإدارية والمالية، 1(1)، 97-103.

نوري، محمد. (2017). الإحصاء والقياس في العلوم الاجتماعية والسلوكية. خوارزم العلمية.