

أثر خصائص الريادي في إدارة الأزمة

حالة دراسية - البنك الاسلامي الأردني

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر خصائص الريادي في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني . ومن أجل تحقيق هدف الدراسة، وإختبار صحة فرضياتها فقد تم تطوير استبانة لجمع البيانات من المديرين ورؤساء الأقسام في البنك الاسلامي الاردني. وقد قام الباحثان بتوزيع (210) استبانة على عينة الدراسة، واسترجاع (200) استبانة؛ أي ما نسبته (95%) من الاستبانات الموزعة. وقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط و المتعدد لإختبار تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة وتوصلت الدراسة الى الكثير من النتائج فيما يلي أهمها:

أولاً: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقدرة على التحكم بالذات، والقدرة على اتخاذ القرار، والقدرة على الإنجاز، والاهتمام بالوقت، بينما لا يوجد اثر للثقة بالنفس في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

ثانياً: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقدرة على التحكم بالذات في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

ثالثاً: هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقدرة على اتخاذ القرار في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني. وفي ضوء هذه النتائج تم صياغة بعض التوصيات التي تعزز من خصائص الريادي في إدارة الأزمة.

الكلمات الدالة: الريادة، الأزمة، إدارة الأزمة، البنك الإسلامي الأردني.

كانت الريادة كمصطلح تعني الاستحداث , وانتشر هذا المفهوم على نطاق واسع , وفي الاونة الاخيرة اصبح للريادة معنى اخر في مجال الاعمال واصبحت تعني السبق في ميدان ما اضافة الى انها تعني ادارة شيئاً جديداً في ميدانه او ابتكار شيئاً جديداً يلاقي طلباً ورواجاً ما , والريادة قد تكون انشاء مشروع جديد او القيام بفعالية مضافة او ادارة الموارد لتقديم شيء جديد او ابتكار مشروع جديد وبالتالي فانها ليست حكراً على اقامة مشروع جديد بل تعني ممارسة المدراء العاملون في المنظمات لنشاط يهدف الى تقديم سلع وخدمات جديدة او انشاء خطوط انتاج جديدة ولضمان بقاء واستمرارية الانشطة الجديدة فانه يتطلب من المدراء ادارة مواردهم المحدودة بطرق تختلف عن الاسلوب التقليدي المعتمد من قبل الاخرين .

مشكلة الدراسة

في ضوء المقابلات الاستطلاعية التي تم إجراؤها مع عينة عشوائية من الإدارة العليا والوسطى من خارج وحدة المعاينة في البنك الاسلامي الأردني تم جمع المعلومات اللازمة عن خصائص الريادي ومفهوم الريادة؛ وتم أيضاً جمع المعلومات اللازمة عن إدارة الأزمات التي باتت تعصف في منظمات الأعمال في بيئة مضطربة ونظراً للتفاوت في معرفة خصائص الريادي وأثرها في إدارة الأزمات جاءت هذه الدراسة لقياس أثر خصائص الريادي في إدارة الازمة .
(القدرة على التحكم بالذات، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على الإنجاز، الاهتمام بالوقت، الثقة بالنفس)

أسئلة الدراسة

يمكن التعبير عن عناصر مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات التالية:

- 1- ما أثر خصائص الريادي في إدارة الازمة؟
- 2- ما اثر القدرة على التحكم بالذات في إدارة الأزمة ؟
- 3- ما اثر القدرة على اتخاذ القرار في إدارة الأزمة ؟
- 4- ما اثر القدرة على الانجاز في إدارة الأزمة ؟
- 5- ما اثر الاهتمام بالوقت في إدارة الأزمة ؟
- 6- ما اثر الثقة بالنفس في إدارة الأزمة ؟

المفهوم

اختلف الباحثون في تعريفهم للريادة وتحديد مفهومها , فمنهم من عرف الريادة على انها " عملية حركية وذات مخاطرة , تتضمن توليفة من راس المال والتكنولوجيا والمهارات البشرية , وهي ممكنة التطبيق في جميع الاعمال بصرف النظر عن حجمها وتوجهها الاقتصادي او الخدمي " (1)

ومنهم من عرفها " عملية بدء عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به " (2)

كما وعرفت بانها " نشاط مبدع , وهي القابلية على تكوين وبناء شيء ما من لاشيء عمليا وانها موهبة الاحساس والفرصة التي يراها الاخرون مشوشة ومتناقضة , فيما يمثل الريادي هو المبتكر الذي يخلق الاعمال من خلال منظمات او طرائق انتاج او اسواق او اشكال جديدة من المنظمات من اجل تحقيق الثروة ويمكن ان تساهم حاضنات الاعمال بشكل مباشر في دعم الاعمال الريادية من خلال احتضان المشروعات المختلفة منذ بدايتها من خلال توفير راس المال المادي المصرفي " (3)

فيما عرفها (النجار والعلي) بانها " انشاء شيء جديد ذي قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطر المصاحبة واستقبال المكافأة الناتجة " (4)

انواع الريادة

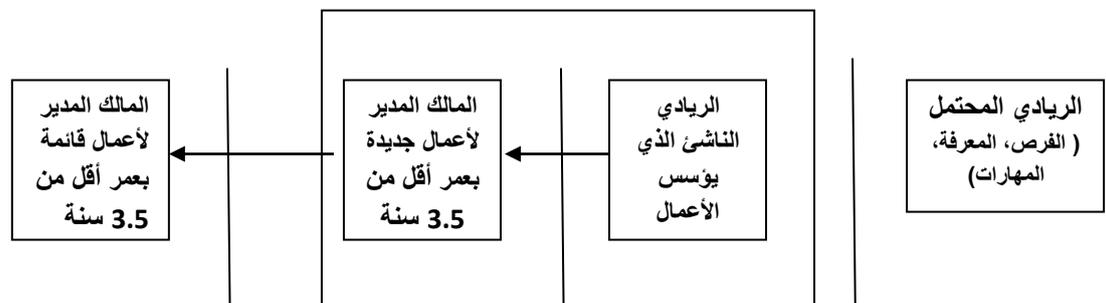
ينطوي مفهوم الريادة على منظورين :

اولهما داخلي , فالريادة الداخلية تمثل الريادة داخل المنظمة القائمة وتتعامل مع الموارد الداخلية التي تمتلكها وتشكل الريادة الداخلية احد مقاييس الاداء الريادي الى جانب مؤشرات العائد والتحكم والبقاء .

اما الريادة الخارجية فتتمثل الابتكار خارج حدود المنظمة ضمن شبكات خارجية كالمخاطر المشتركة , والمقاولات الثانوية والتحالفات الاستراتيجية . (5)

مراحل الريادة

يمكن عرض المراحل المختلفة للريادية التي تبدأ بالمفهوم ثم الولادة والاستمرارية , وكذلك من الريادي المحتمل الى المدير والمالك لاعمال جديدة قائمة وناجحة مروراً بالريادي الناشئ الذي يؤسس الاعمال , والشكل الاتي يوضح ذلك . (6)





الاستمرار

ولادة الشركة

المفهوم

Source : [Tracagna, andrea,(2009),”Entrepreneurship Development : Key issues & Challenge “:10

اهمية الريادة

تكمّن اهمية الريادة في مجموعة من المنافع التي تقدمها للمجتمع وللمنظمة وللعاملين فيها من خلال خلق الثروة نتيجة توفير منتجات (سلع وخدمات) لتلبية حاجات متقدمة للزبائن وانشاء اسواق جديدة وفقا للمفهوم الحديث للتسويق , ومن ثم توسع ونمو المنظمات وتطوير المناطق المتواجدة فيها وان مثل هذه الروح الريادية ستساهم بقوة في تحديث الاقتصاد وتمتينه , كما ان الريادة تعمل على خلق فرص عمل جديدة وان لذلك تاثيرات واضحة في نمو الاقتصاد , فمزيد من الوظائف يعني المزيد من الدخل وهذا يؤدي الى زيادة الطلب على السلع والخدمات وبالتالي زيادة الانتاج الذي سيؤدي الى زيادة الطلب على الوظائف , كذلك فان الريادة تعزز الانجاز المتفوق للتحفيز والمحافظة على افضل المهارات اضافة الى انها تحقق رضا الزبائن بامتلاك المرونة الاستراتيجية اللازمة وتشجيع الابتكار , كل ذلك سيصب في تعزيز سمعة الاعمال من خلال الاستقامة والمسؤولية , واخيرا فانها بمثابة المحرك والدافع الاساسي لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الاعمال .

الشروط الاساسية للانشطة الريادية

هناك مجموعة من الشروط يجب توافرها في العملية الادارية وتتمثل بما يأتي :- (7)

- 1- التزام الادارة العليا .. للادارة العليا في اية منظمة دور اساس في تنشيط المناخ الريادي في المنظمة من خلال تدليلها للعقبات وتوفير المتطلبات للعملية الريادية وبالتالي فانه لايمكن ان نتوقع قبول الافكار الريادية مالم تلتزمها الادارة العليا .
- 2- مرونة الهيكل التنظيمي: يعني قبول الهيكل التنظيمي للمنظمة للافكار الريادية ويكون قادرا على التكيف معها .
- 3- استقلالية العاملين : وحرية التنفيذيين بالحركة دون الحاجة للغير واخذ الموافقات والتصاريح بالعمل التي تعتبر معرقل لتنفيذ الفكرة الرائدة وبالتالي ستقتل روح الابداع .
- 4- التحفيز : تقوم الادارة العليا بتحفيز وتكريم اصحاب الافكار الرائدة لكي تدفعهم باتجاه الابداع الذي ينهض بالمنظمة ويجعلها دائما في المقدمة .
- 5- الرقابة : لابد من منح اصحاب الافكار والتنفيذيين الثقة لانجاز اعمالهم وعدم التشدد في رقابتهم التي قد تحبط التوجهات الريادية وتعرقل التقدم فبدلا من تضيق الخناق بالرقابة , على الادارة العليا ان توفر البيانات المطلوبة والمتطلبات الاخرى لاجل انجاح العمل الريادي .

الريادي

اختلف الباحثون في تعريفهم للريادي , كما اختلفوا في تعريفهم للريادة فمنهم من يركز على ان الريادي هو الذي ينظم وينفذ الفرص " الفرد الذي يميز الفرص الريادية ويتخذ المخاطر من اجل تطوير الابتكارات بهدف استثمار ومواصلة تلك الفرص " (8)

ومنهم من حدده بانه من يحصل على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الاخرى بتوافق لجعل قيمتها اكبر من ذي قبل فعرّف

بانه " الفرد الذي يتولى تكوين منظمة ما لغرض اقتصادي " (9)

كما وعرف بانه " الفرد الذي يمتلك الرغبة والقدرة على تحويل فكرة جديدة او اختراع الى ابتكار ناجح من اجل ايجاد منتجات

ونماذج اعمال جديدة تحقق نمو اقتصادي طويل الامد " (10)

خصائص الريادي

بالرغم من اختلاف آراء الباحثين حول خصائص الريادي , الا ان هناك اتفاق على مجموعة من الخصائص الشخصية المتمثلة بما يأتي :- (11)

- 1- القدرة على التحكم بالذات : تعتبر من المفردات الشخصية التي تنمو عبر مسيرة حياة الفرد وتتصهر في سلوكياته والتي يمكن تطويرها بقدر علاقتها بالريادة الادارية وبالتالي فان الريادي هو من لديه ايمان بالمستقبل والقدرة على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة فيه , وتعد هذه السمة عكس سمة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثرا بالعوامل الخارجية الى درجة سيطرتها عليه في قراراته .
- 2- القدرة على اتخاذ القرار : امتلاكه لرؤية واسعة وبعيدة يحيط من خلالها بمعظم العوامل المؤثرة على المنظمة وقراءة المستقبل والعمل على جعله حقيقة واقعة من خلال رسم الخطط والسياسات المستقبلية للمنظمة واتخاذ القرارات المناسبة مع تلك الخطط للوصول الى الاهداف المرسومة , وتكون قراراتهم مستندة على معلومات دقيقة مستقاة من واقع المنظمة ومحيطها وبالتعاون مع العاملين في المنظمة .
- 3- القدرة على الانجاز : تمثل هذه الخاصية الرغبة في موقف تنافسي معين , الراغبون بتقديم افضل انجاز يتحملون مسؤولية بلوغ الهدف بجدارة ويميلون الى تحمل الصعاب ويتوقعون ردود فعل سريعة تجاه نشاطهم وانجازهم حيث يسعى اصحاب الريادة الادارية الى قياس نجاحهم بقابلياتهم على بلوغ الاهداف وميالين الى التحديث وتحمل الابعاء .
ولكون الريادي شخص لديه الدافعية لاشباع الحاجة للانجاز بدرجة عالية لانه متفوق ويختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي والاهداف الصعبة ليحقق بها درجات عالية من الرضا .
- 4- الاهتمام بالوقت : يهدف الريادي الى انجاز عمله في وقته ولايؤجل عمل يومه الى غده لذلك فهو يعتبر شخص غير صبور ومستعجل وينتهاز اللحظة من الوقت لكونها تعني الكثير عنده
- 5- الثقة بالنفس : كون الريادي مهتما بالوقت وبضرورة الانجاز فانه بالتاكيد يحمل ثقة كبيرة بالنفس التي تقوده الى المزيد من النجاح حيث ان الثقة بالنفس تنشط الجوانب الادراكية والتصورية للفرد لما يجعله اكثر تقاؤلا تجاه الموقع من اعماله الجديدة . لكثرة الخصائص التي يتمتع بها الريادي والتي اوردها الباحثون والمعنيون فان الباحثان يرون ان ماتقدم من خصائص يمكن اعتمادها في بحثهم هذا وتأثير تلك الخصائص على كيفية ادارة الازمة .

مفهوم الازمة

تختلف مفاهيم الازمة باختلاف موضوعاتها , ولقد وردت عدة مفاهيم للازمة من قبل العديد من الباحثين , فمنهم من عرفها بانها " سلسلة متصلة من الاحداث تبدأ بحادثة صغيرة تتطور الى حدث اكبر ثم تتحول الى مايشبه الصراع وتنتهي بالوصول الى درجة الازمة

Incident → accident → conflict → crisis

فالازمة هي نوع من التمزق والتدهور الذي يؤثر فعليا على نظام المنظمة ككل ويهدد قواعدها الاساسية وشعورها بذاتها وكيانها " . (12)

كما وتعرف " مجرد احداث مفاجئة وغير متوقعة وربما يمكننا ان نتوقع حدوثها " (14)

وبشكل عام فانها نقطة تحول في حياة المنظمة نحو الاسوء او الافضل , فهي حالة من عدم الاستقرار يوشك ان يحدث فيها تغيير حاسم يؤدي الى نتائج مرغوب فيها او قد يؤدي الى نتائج غير مرغوب فيها .

ادارة الازمات

ان ادارة الازمات ليست بالامر السهل كونها محاطة بالغموض وعدم التاكيد وعلى الرغم من امكانية التنبؤ او توقع حدوث مثل هذه الازمات فان ادارتها كممارسة عملية تحتاج الى متطلبات ليست بالسهلة ولا بالمتوفرة دائما وفي جميع المنظمات , وعليه فلا بد من ان تفهم ادارة الازمات كفعل وليس كرد فعل لانها تعني الاستعداد لمواجهة الازمات من خلال تخطيط وتنفيذ عدد من الاستراتيجيات التي يمكنها منع او تقليل الاثار السيئة على المنظمة . (16)

كما ان ادارة الازمات تعني تحديد منهج واضح للتعامل مع الازمة عند حدوثها بالاعتماد على الوعي الكامل بقدرات المنظمة من حيث اسلوب الادارة السائد وطبيعة العمل والقدرات الشخصية للمدراء التي تتمثل بالانفتاح على الموظفين وتقبل مقترحاتهم التي تساعد على حل الازمة , وان يتمتع بالصبر والتأني وعدم التسرع باتخاذ القرارات غير المدروسة وبالذات الوقت , فعلى المدراء ان يكونوا

حاسمين في تعاملهم مع الازمات من خلال تفاعلهم معها بسرعة معتمدين بذلك على مهاراتهم وخبراتهم الفائقة في سرعة اتخاذ القرار الصائب , كما ويجب ان يتم تقدير القدرات المادية والبشرية المتوفرة لدى المنظمة بشكل سليم لان اي خطأ او مبالغة بذلك سيؤدي الى نتائج سلبية . (18)

مراحل نظام ادارة الازمات

يتفق الكثير من الباحثين من الباحثين على مجموعة من المراحل لادارة الازمة وتكون تلك المراحل مؤثرة ومتأثرة ومكملة بعضها البعض وان اي فشل في اي من تلك المراحل سيؤدي الى تفاقم الازمة وبالتالي الفشل في حلها , وتتمثل تلك المراحل بالاتي :-

1- مرحلة الاكتشاف .. في هذه المرحلة يتم التركيز على رصد وتحليل الاشارات التي تنبئ بوقوع الازمة ويتم وضع مؤشرات خاصة للمنظمة لكي تساعد على اكتشاف الازمة .

2- مرحلة الاستعداد .. وهي المرحلة التي تركز على استعداد المنظمة في التصدي للازمة وعدم وقوعها من خلال التنبؤ بها , اما بالنسبة للازمات التي يمكن التنبؤ بها فيتم رسم سيناريوهات لها , وذلك للحد من الخسائر الى ادنى حد ممكن .

3- مرحلة الاحتواء .. تهتم المنظمة في هذه المرحلة بالازمة حال وقوعها , وذلك يعني ان الازمة تقع في هذه المرحلة وعلى المنظمة ان تقوم بوضع خططها موضع التنفيذ وتستخدم الوسائل اللازمة للحد من انتشار الازمة

4- مرحلة استعادة النشاط .. تتمثل هذه المرحلة بقدرة المنظمة على استعادة نشاطها وممارسة اعمالها الاعتيادية والعودة بوضعها الى مرحلة ما قبل وقوع الازمة .

5- مرحلة التعلم .. آخر المراحل , حيث تقوم المنظمة بدراسة اسباب وقوع الازمة وظروفها لاستخلاص الدروس والعبر لضمان عدم تكرار مثل هذه الازمة مستقبلا .

في المرحلتين الاولى والثانية من مراحل ادارة الازمة تكون قدرة الادارة على استخدام عنصر المبادرة , اما في المرحلتين الثالثة والرابعة فان الادارة تقوم برد الفعل للازمة في حين يتم توفير عنصر الادارة الفعالة في المرحلة الخامسة .

طريقة الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي من خلال دراسة ميدانية لجمع البيانات من البنك الاسلامي الأردني، ويعد المنهج الوصفي من أكثر المناهج التي يستخدمها الباحثون في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية؛ وذلك لأنه يعد طريقة للحصول على معلومات دقيقة وواقعية تصور الواقع بشكل دقيق، وتساعد على تحليل ظواهره للوصول إلى فهم أفضل لهذه الظواهر.

مجتمع الدراسة ووحدة المعاينة

يتكون مجتمع الدراسة من الإدارة العليا والوسطى في البنك الإسلامي الأردني البالغ عدد العاملين فيه (1904) موظفاً، حيث يبلغ العدد الاجمالي للمديرين ورؤساء الأقسام (280) وتمثلت وحدة المعاينة بالمديرين ورؤساء الأقسام، وتم أخذ عينة عشوائية من المديرين ورؤساء الأقسام، وتكونت عينة الدراسة من (210) مديراً ورئيس قسم، وشكلت العينة ما نسبته (75%) من العدد الكلي للمديرين ورؤساء الأقسام. وتم توزيع (210) استبانة على عينة الدراسة، واسترجاع (200) استبانة؛ كانت (10) استبانة منها غير مكتملة فتم استبعادها ليبقى (200) استبانة صالحة للتحليل؛ أي ما نسبته (95%) من الاستبانات الموزعة.

أداة الدراسة

تم تصميم استبانة لغرض قياس متغيرات الدراسة، وتكونت من الأجزاء التالية:
الجزء الأول: تضمن فقرات حول الخصائص الديموغرافية والوظيفية للمبحوثين.

الجزء الثاني: تضمن فقرات تقيس المتغيرات المستقلة (خصائص الريادي)، وتم قياس القدرة على التحكم بالذات بالفقرات من (6-8)، والقدرة على اتخاذ القرار بالفقرات من (9-12)، والقدرة على الانجاز بالفقرات من (13-16) والاهتمام بالوقت بالفقرات من (17-20) والثقة بالنفس بالفقرات من (21-25).

الجزء الثالث: تضمن فقرات تقيس المتغير التابع إدارة الأزمة وتم قياسها بالفقرات من (26-50).

صدق أداة الدراسة

للتأكد من تحقيق الصدق الظاهري لأداة الدراسة فقد تم عرض الاستبانة على مجموعة محكمين من أعضاء هيئة التدريس؛ لمعرفة آرائهم حول فقرات الاستبانة ومدى وضوحها وواقعيتها وقدرتها على قياس ما تهدف إليه. وقد تمت دراسة ملاحظات ومقترحات المحكمين، وتم تبني المقترحات التي تقدم بها المحكمون وإجراء التعديلات اللازمة.

ثبات أداة الدراسة

لغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة فقد تم حساب معامل الثبات (كرونباخ ألفا) Cronbach Alpha، وتراوحت قيم معامل الثبات بين (0.71) إلى (0.98) للمتغيرات و(0.95) للأداة الكلية، وتعد قيمة ($\alpha > 0.60$) مقبولة في البحوث في المجالات الإدارية والإنسانية. ويبين الجدول رقم (1) قيمة معامل كرونباخ ألفا للمتغيرات كافة وللاستبانة ككل.

الجدول رقم (1) نتائج معامل الثبات كرونباخ ألفا

المتغير	أرقام الفقرات	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
القدرة على التحكم بالذات	8-6	3	0.98
القدرة على اتخاذ القرار	12-9	4	0.71
القدرة على الانجاز	16-13	4	0.71
الاهتمام بالوقت	20-17	4	0.73
الثقة بالنفس	25-21	5	0.77
مرحلة الاكتشاف	30-26	5	0.77
مرحلة الاستعداد	35-31	5	0.88
مرحلة احتواء الاضرار	40-36	5	0.95
مرحلة استعادة النشاط	45-41	5	0.90
مرحلة التعلم	50-46	5	0.91
الاستبانة ككل	50-1	50	0.95

فرضيات الدراسة

تسعى الدراسة لاختبار الفرضيات الصفرية التالية:

H01 الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) لخصائص الريادي (القدرة على التحكم بالذات، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على الإنجاز، الاهتمام بالوقت، الثقة بالنفس) في إدارة الأزمة في البنك الإسلامي الأردني. وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

H01-1: الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

للقدرة على التحكم بالذات في إدارة الأزمة في البنك الإسلامي الأردني.

H01-2: الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

للقدرة على اتخاذ القرار في إدارة الأزمة في البنك الإسلامي الأردني.

H01-3: الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

للقدرة على الإنجاز في إدارة الأزمة في البنك الإسلامي الأردني.

H01-4: الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

للاهتمام بالوقت في إدارة الأزمة في البنك الإسلامي الأردني.

H01-5: الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

للتقنة بالنفس في إدارة الأزمة في البنك الإسلامي الأردني.

أنموذج الدراسة

في ضوء مراجعة الدراسات ذات الصلة، قام الباحثان بصياغة أنموذج الدراسة الذي تمثل فيه خصائص الريادي المتغيرات المستقلة، في حين تمثل إدارة الازمة المتغير التابع. ويبين الشكل (1) أنموذج الدراسة.

الشكل رقم (1) أنموذج الدراسة

المتغيرات التابعة

إدارة الازمة
■ مرحلة الاكتشاف
■ مرحلة الاستعداد
■ مرحلة احتواء الأضرار
■ مرحلة استعادة النشاط
■ مرحلة التعلم

المتغيرات المستقلة

خصائص الريادي
■ القدرة على التحكم بالذات
■ القدرة على اتخاذ القرار
■ القدرة على الإنجاز
■ الاهتمام بالوقت
■ الثقة بالنفس

عرض البيانات واختبار الفرضيات

تصورات المبحوثين حول خصائص الريادي

لاغراض التحليل وتحديد تقديرات استجابات المبحوثين، وبناءً على النتائج التي تم التوصل إليها تم الاعتماد على مقياس ليكرت (Likert) الخماسي، وتم تقسيم مستويات الأهمية النسبية لإجابات المبحوثين وفقاً للمعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{القيمة العليا للإجابة} - \text{القيمة الدنيا للإجابة}) / \text{عدد مستويات الأهمية}$$
$$\text{طول الفئة} = 3 / (5 - 3) = 1.33$$

فيكون الحد الأدنى للمستوى المنخفض هو 1، ويمكن حساب الحد الأعلى للمستوى المنخفض كما يلي: $2.33 = 1.33 + 1$ ، أما المستوى المتوسط فيتراوح بين $2.34 - 3.67$ ، ويكون المستوى المرتفع من $3.68 - 5$

ويوضح الجدول رقم (2) المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لخصائص الريادي. ويتبين من خلال استخراج قيم المتوسطات الحسابية أن " القدرة على التحكم بالذات " قد احتل الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.47)، بينما احتل الترتيب الأخير متغير " الاهتمام بالوقت " بمتوسط حسابي (3.49).

جدول رقم (2) المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لخصائص الريادي

الترتيب	مستوى الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	المتغير
1	مرتفع	4.47	القدرة على التحكم بالذات
3	مرتفع	4.06	القدرة على اتخاذ القرار
4	مرتفع	3.91	القدرة على الانجاز
5	متوسط	3.49	الاهتمام بالوقت
2	مرتفع	4.07	الثقة بالنفس

تصورات المبحوثين حول إدارة الأزمة

يوضح الجدول رقم (3) المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لمتغير إدارة الازمة. وتبين من خلال استخراج قيم المتوسطات الحسابية أن متغير "مرحلة الاكتشاف" قد احتل الترتيب الأول

بمتوسط حسابي (4.28)، بينما احتل الترتيب الأخير متغير "مرحلة استعادة النشاط" بمتوسط حسابي (3.59).

جدول رقم (3) المتوسط الحسابي والأهمية النسبية لإدارة الأزمة

الترتيب	مستوى الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	المتغير
1	مرتفع	4.28	مرحلة الاكتشاف
4	مرتفع	3.89	مرحلة الاستعداد
3	مرتفع	3.94	مرحلة احتواء الاضرار
5	متوسط	3.59	مرحلة استعادة النشاط
2	مرتفع	4.21	مرحلة التعلم

اختبار التحقق من ملاءمة البيانات للتحليل الإحصائي

قبل البدء بتطبيق تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات، تم التأكد من عدم وجود ارتباط عالٍ بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) باستخدام اختبار معامل تضخم التباين (VIF) واختبار التباين المسموح به (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة، وتم التأكد أيضاً من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) من خلال اختبار معامل الالتواء (Skewness)؛ مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10)، وأن تكون قيمة اختبار التباين المسموح به (Tolerance) أكبر من (0.05)، وأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1). ويتضح من الجدول رقم (4) أن جميع هذه الشروط قد تحققت، وذلك من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار المتعدد.

الجدول رقم (4) اختبارات التحقق من ملاءمة البيانات للتحليل الإحصائي

معامل الالتواء (Skewness)	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح به (Tolerance)	خصائص الريادي
0.09	6.7	0.14	القدرة على التحكم بالذات
-0.16	4.2	0.23	القدرة على اتخاذ القرار
0.11	1.2	0.79	القدرة على الإنجاز
-0.23	2.4	0.40	الاهتمام بالوقت
-0.81	2.6	0.38	الثقة بالنفس

اختبار الفرضيات

اختبار الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05 α) لخصائص الريادي (القدرة على التحكم بالذات، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على الإنجاز، الاهتمام بالوقت، الثقة بالنفس) في إدارة الأزمة في البنك الإسلامي الأردني.

جدول (5): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لخصائص الريادي في إدارة الأزمة

Sig(t)	t	β	Sig(f)	F	R ²	R	خصائص الريادي
0.000	0.382	1.184	0.000	56.2	0.592	0.76	القدرة على التحكم بالذات
0.000	9.919	0.497					القدرة على اتخاذ القرار
0.003	5.275	0.154					القدرة على الانجاز
0.006	1.854	0.134					الاهتمام بالوقت
0.115	1.583	0.117					الثقة بالنفس

وقد بينت النتائج في الجدول رقم (5) أن لخصائص الريادي (القدرة على التحكم بالذات، القدرة على اتخاذ القرار، القدرة على الإنجاز، الاهتمام بالوقت، الثقة بالنفس) مجتمعة ذات تأثير كبير في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني؛ إذ كان التأثير دال من الناحية الإحصائية، وذلك لأن قيم مستويات الدلالة جميعها والمرافقة لقيمة f البالغة (56.2) هي أقل من (0.05)، مما يعني وجود أثر لخصائص الريادي في المتغير التابع (إدارة الأزمة)، وتفسر المتغيرات الأربعة ما نسبته (59.2%) من تباين المتغير التابع.

ويظهر من الجدول رقم (5) قيمة (t) المحسوبة لمتغير القدرة على التحكم بالذات (0.38) وبمستوى دلالة (0.000) و لمتغير القدرة على اتخاذ القرار (9.91) بمستوى دلالة (0.000) و لمتغير القدرة على الانجاز (5.27) بمستوى دلالة (0.003) و لمتغير الاهتمام بالوقت (1.854) بمستوى دلالة (0.006)، و لمتغير الثقة بالنفس (1.58) بمستوى دلالة (0.115) وهذا المستوى أكبر من (0.05) وبناءً على ذلك يتم رفض الفرضية الصفرية، وقبول الفرضية البديلة فيما يتعلق بجميع خصائص الريادي باستثناء الثقة بالنفس.

وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقدرة على التحكم بالذات، والقدرة على اتخاذ القرار، والقدرة على الإنجاز، والاهتمام بالوقت، بينما لا يوجد أثر للثقة بالنفس في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقدرة على التحكم بالذات في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

جدول رقم (6) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للقدرة على التحكم بالذات في إدارة الأزمة

المتغير المستقل	المتغير التابع	B	معامل التحديد R2	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
-----------------	----------------	---	------------------	------	-----------------	---------------

0.000	14.06	0.70	0.500	8.63	إدارة الأزمات	القدرة على التحكم بالذات
-------	-------	------	-------	------	---------------	--------------------------

ويتبين من الجدول رقم (6) ان قيمة (t) المحسوبة لمتغير القدرة على التحكم بالذات هي (14.06) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.70)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (50%) من تباين المتغير التابع وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بمعنى ان هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) $\alpha =$ للقدرة على التحكم بالذات في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقدرة على اتخاذ القرار في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

جدول رقم (7) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للقدرة على اتخاذ القرار في إدارة الأزمة

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	Beta	معامل التحديد R2	B	المتغير التابع	المتغير المستقل
0.000	5.319	0.354	0.125	3.62	إدارة الأزمات	القدرة على اتخاذ القرار

ويتبين من الجدول رقم (7) ان قيمة (t) المحسوبة لمتغير القدرة على اتخاذ القرار هي (5.319) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.354)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (12.5%) من تباين المتغير التابع وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بمعنى ان هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقدرة على اتخاذ القرار في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للقدرة على الانجاز في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

جدول رقم (8) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للقدرة على الانجاز في إدارة الازمة

المتغير المستقل	المتغير التابع	B	معامل التحديد R2	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
القدرة على الانجاز	إدارة الازمة	3.183	0.100	0.316	4.674	0.000

ويتبين من الجدول رقم (8) ان قيمة (t) المحسوبة لمتغير القدرة على الانجاز هي (4.674) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.316)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (10%) من تباين المتغير التابع وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بمعنى ان هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للقدرة على الانجاز في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

اختبارالفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للاهتمام بالوقت في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

جدول رقم (9) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للاهتمام بالوقت في إدارة الازمة

المتغير المستقل	المتغير التابع	B	معامل التحديد R2	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الاهتمام بالوقت	إدارة الازمة	2.613	0.253	0.503	8.195	0.000

ويتبين من الجدول رقم (9) ان قيمة (t) المحسوبة لمتغير الاهتمام بالوقت هي (8.195) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.503)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (25.3%) من تباين المتغير التابع وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بمعنى ان هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للاهتمام بالوقت في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

اختبارالفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$) للثقة بالنفس في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

جدول رقم (10) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للثقة بالنفس في إدارة الازمة

المتغير المستقل	المتغير التابع	B	معامل التحديد R2	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الثقة بالنفس	إدارة الازمة					

0.000	6.635	0.427	0.182	3.139	إدارة الأزمة	الثقة بالنفس
-------	-------	-------	-------	-------	--------------	--------------

ويتبين من الجدول رقم (10) ان قيمة (t) المحسوبة لمتغير الاهتمام بالوقت هي (6.635) وبمستوى دلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً، حيث ان (Beta) بلغت قيمتها (0.427)، ويفسر المتغير المستقل ما نسبته (18.2%) من تباين المتغير التابع وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة بمعنى ان هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) للثقة بالنفس في إدارة الأزمة في البنك الاسلامي الاردني.

مناقشة النتائج والتوصيات

- 1- Sethi, Jyotsna (2005) , "Lesson -1 : Entrepreneur & Entrepreneurship , " p : 2
- 2- Daft, Richard , " New era of management (2010) , " 9th , south – western , cengage learning . Australia , p : 602
- 3 – Liussa , Fernanda , Tavares , Jose & Branco , Ruben , (2009) . " Entrepreneurship : Concept & Measurement , p : 4
- 4- النجار , فايز والعلي , عبد الستار , (2006) , الريادة وادارة الاعمال الصغيرة , دار الحامد للنشر والتوزيع , عمان , الاردن , الطبعة الاولى , ص 5
- 5 – Christensen Karina Skovvang , (2004) , A Classification of the Corporate Entrepreneurship Umbrella : Labels & perspectives . " International Journal of Management Enterprise Development , Vo 1 , 1 , No 4 , p : 304
- 6 – Tracagna , Andrea , (2009) , " Entrepreneurship Development : Key Issues & Challenges , " p : 10
- 7 – Nicholas , Siropolis , "(1994) , " Small Business Management , " 5th edition , Houghton Mifflin Company , p : 48
- 8 – Kamalanabhan , T. J. (2006) , " Module 7 : , " Entrepreneurship , " Indian Institute of Technology Madras . p: 8
- 9 – Thomson Business & Professional Publishing , (2006) , " Innovating Through Strategic Entrepreneurship , p : 8

10 - – Tracagna , Andrea مصدر سابق

11- النجار والعلي , مصدر سابق , ص 10 – 13
Draft , مصدر سابق ص 607
– Nicholas , Siropolis , ص 43-48

12- الجمال , راسم و عياد , خيرت (2005) , ادارة العلاقات العامة , الدخل الاستراتيجي , القاهرة , الدار المصرية اللبنانية , ص 334

14-Armstrong , Michael (2001) , How To An Even Better Manager . U.K : Kogan Page . 194

16 – الجمال و عياد , مصدر سابق , ص 340

18 - Armstrong , مصدر سابق , ص 100 – 101

20- المحملوي , محمد رشاد , " ادارة الازمات : تجارب محلية وعالمية " , (1995) , مكتبة عين شمس , القاهرة , ط 2 , ص 62 – 65 .