

عوامل النجاح الحرجة لممارسة الأعمال الريادية في المكتبات من وجهة نظر العاملين في المكتبات الفلسطينية

عيسى أحمد قراقع

رئيس المكتبة الوطنية الفلسطينية
رام الله - فلسطين

إبراهيم ياسر أبو الوفا

مدير المكتبة - جامعة فلسطين الأهلية
باحث دكتوراه - الجامعة الوطنية الماليزية
بيت لحم - فلسطين

الملخص:

تمثل ريادة الأعمال في المكتبات تحدياً وفرصة لتطوير الخدمات المكتبية وتوفير مزيد من الفرص للمستفيدين من خلال التوسع في المبادرات الريادية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العناصر التي يجب مراعاتها لضمان نجاح مبادرات ريادة الأعمال في المكتبات من وجهة نظر اختصاصيي المكتبات والمعلومات الفلسطينية. وصولاً لهذه الهدف، تبنى الباحثان المنهج الوصفي التحليلي في إجراء هذه الدراسة، حيث تم اعداد استبانة مكونة من (36) فقرة موزعة على (6) عوامل رئيسية، ولغايات جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة تم توزيع الاستبانة على عينة قصدية مؤلفة من (100) موظفاً في المكتبات المستهدفة، وقد تم تحليل الاستبانات المستردة والبالغ عددها (41) باستخدام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS). وقد توصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات، كان أهمها أن عوامل النجاح الحرجة لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات تتطلب وجود ثقافة تنظيمية تتلاءم مع سعي المكتبات للريادة وذلك بدرجة مرتفعة جداً، إضافة الى ذلك أظهرت نتائج هذه الدراسة بأن عوامل النجاح المتعلقة بممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات تتضمن أيضاً بدرجة مرتفعة وجود ممارسات تتعلق بإدارة الموارد البشرية لتشجيع وتحفيز الموظفين على الابداع والابتكار، اعداد الاستراتيجية الخاصة بالريادة، التعاون والشراكات مع المؤسسات والمجتمعات ذات العلاقة، توافر البنية التحتية التكنولوجية وأخيراً القيادة الداعمة. وبناءً على ذلك يوصي الباحثان بضرورة العمل على توافر هذه العوامل من أجل ضمان نجاح مبادرات ومشاريع ريادة الاعمال في المكتبات.

الكلمات الدالة: ريادة الأعمال، المكتبات، عوامل النجاح، فلسطين



1. المقدمة:

حازت المكتبات منذ القدم على مكانة متميّزة في حياة الشعوب؛ لأنها قامت بدور مهم في تحسين حياتها الاقتصادية والاجتماعية بإتاحة المعرفة لمن يحتاجها دون مُقابل، وتستمرّ المكتبات بالقيام بهذه الرسالة في ظلّ تهديد يفقد مكانتها في بيئة تتسم بعدم التأكيد والاستقرار، والمنافسة الشديدة.. وتشكل هذه البيئة التّحدّي الأكبر لاستمرار المكتبات في أداء رسالتها.

ومن أهمّ عوامل عدم الاستقرار في بيئة المكتبات: التغيّرات النّاتجة عن التطوّر السّريع في تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات التي أسفرت عن مظاهر متعددة كتغيّر مستمرّ في أشكال مصادر المعلومات، والتّزايد الكبير في المعلومات المنشورة وغير المنشورة، وصعوبة السّيطرة عليها، والتغيّر الكبير في طرق إتاحة المعلومات وطرق تخزينها.

وكنتيجة لهذه التغيرات في بيئة المكتبات أصبح لا بد لها من تبني استراتيجيات أكثر فاعلية لملاحقة التطورات التي حدثت في بيئتها، حيث يجمع العديد من الباحثين في هذا الشأن أنه من أجل ضمان بقاء واستمرارية المكتبات عليها أن تبني أساليب جديدة في أعمالها. ومن هنا جاءت فكرة إنشاء مشاريع ريادية تهدف إلى تطوير الخدمات المكتبية وجعلها أكثر جاذبية وفاعلية، إذ يعد مجال ريادة الأعمال في المكتبات من المجالات المهمة والمثيرة للاهتمام في عالم المكتبات، فقد اكتسبت ريادة الأعمال في مؤسسات المعلومات والمكتبات زخماً على مدى العقود القليلة الماضية كوسيلة لتوليد الدخل وخلق فرص العمل ودعم مجتمعات المستفيدين. إذ لا يقتصر هذا الأمر على البلدان المتقدمة، ولكن على البلدان النامية مثل فلسطين. فالبيئة العامة التي تمارس بها المكتبات أعمالها في فلسطين، على سبيل المثال، تؤثر بلا شك على فعالية العمل الريادي، فالمؤشرات الإحصائية تشير إلى انخفاض نسبة الرياديين قياساً على الدول العربية الدول المشابهة. الغرض من هذا الدراسة هو استكشاف مفهوم ريادة الأعمال في المكتبات، وذلك من خلال التعريف بمفهوم ريادة الأعمال في المكتبات والعناصر التي يجب مراعاتها من أجل نجاح تنفيذ الأنشطة الريادية في المكتبات.

1.1 مشكلة الدراسة:

تواجه المكتبات ومؤسسات المعلومات الفلسطينية الكثير من التحديات السياسية والاقتصادية، حيث أن هذه المؤسسات تعمل في بيئة تتميز بانعدام الاستقرار السياسي، والذي يتبعه عدم وجود استقرار اقتصادي، مما يشكل تحدياً أمام هذه المكتبات في تحقيق أهدافها. علاوة على ذلك فإن التطورات التي أحدثتها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها وما تبع ذلك من تغيّر في حاجات المستفيدين مقرونا بالانخفاض في ميزانيات هذه المكتبات فرض على المكتبات ضرورة تبني استراتيجيات تضمن لها البقاء والاستمرارية. وبالتالي فإن أفضل الحلول المقترحة في هذا السياق كما تشير العديد من الدراسات هو تبني

الريادة في أعمال المكتبة وأنشطتها (MacDonald, K. I., & vanDuinkerken, W. 2015). (Keshavarz, H. ، 2021). وبالرغم من الأهمية الخاصة لريادة الأعمال في منظمات الأعمال، إلا أنه وفي حدود علم الباحثين- لا توجد دراسات تناولت موضوع ريادة الأعمال في المكتبات الفلسطينية. وعليه وفي ضوء هذه التغيرات والمعوقات التي تمر بها المكتبات الفلسطينية جاءت هذه الدراسة الاستكشافية للتعرف على العناصر التي يجب توافرها من أجل ضمان تمكين ونجاح ريادة الأعمال في المكتبات الفلسطينية.

2.1. أهمية الدراسة:

لهذه الدراسة أهمية على الصعيد العلمي والعملي؛ فعلى الصعيد العلمي تتناول هذه الدراسة موضوعاً علمياً يتزايد الاهتمام به بشكل كبير عالمياً وهو ريادة الأعمال وعوامل نجاحها. وما يزيد أهميتها أيضاً أنها تتناول موضوع الريادة في المكتبات، الموضوع الذي لم يحظ بالكثير من الاهتمام في الأدبيات العربية، وعليه فإن هذه الدراسة ستكون إضافة نوعية للمكتبة العربية. أما على الصعيد العملي، تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال استعراضها وتحليلها لبعض عوامل نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات من وجهة نظر العاملين فيها، الأمر الذي يمكن متخذي القرارات في هذه المكتبات الاستفادة من نتائج هذا الدراسة لإحداث التغيير من أجل تعزيز وتمكين الأعمال الريادية.

3.1. أهداف الدراسة:

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة يتمثل في التعرف على بعض عوامل نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات، وقياس درجة أهميتها من منظور اختصاصي المكتبات والمعلومات في المكتبات الفلسطينية.

4.1. أسئلة الدراسة:

تبعاً لأهمية هذه الدراسة وأهدافها فقد تم صياغة السؤال الرئيسي لهذه الدراسة والمتمثل: ما هي عوامل نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات ودرجة أهميتها من وجهة نظر اختصاصي المكتبات والمعلومات الفلسطينية؟ وللإجابة عن هذا السؤال فلا بد من الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي درجة نجاح وجود القيادة الداعمة لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟
- ما هي درجة نجاح وجود التعاون والشراكات الداعمة لتمكين الأنشطة الريادية في المكتبات؟
- ما هي درجة نجاح وجود الثقافة التنظيمية لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟
- ما هي درجة نجاح وجود الاستراتيجية لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟
- ما هي درجة نجاح وجود ممارسات إدارة الموارد البشرية الداعمة لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟



- ما هي درجة نجاح توافر البنية التحتية التكنولوجية لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟

1.2 حدود الدراسة:

- الحد الموضوعي: اقتصر هذه الدراسة على عناصر نجاح ريادة الأعمال بأبعادها التي تتضمن القيادة الداعمة، التعاون والشراكات، الثقافة التنظيمية، الاستراتيجية، إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- الحد المكاني: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على العاملين في المكتبات الفلسطينية.
- الحد الزمني: تم جمع البيانات المتعلقة بهذه الدراسة خلال العام (2023).

2. الإطار النظري وأدبيات الدراسة:

1.1 مفهوم ريادة الأعمال:

اختلفت تعريفات الريادة بين العلماء والباحثين، حيث يعكس هذا الاختلاف مستوى التعقيد وتعددية الأبعاد في ريادة الأعمال (Kuratko, Morris & Schindehutte, 2015). فقد عرّف (Hisrich, Peters, & Shepherd, 2008) الريادة على أنها عملية إنشاء شيء ذو قيمة، يختلف عما هو موجود، من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين، وتحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية المصاحبة، لقاء الحصول على مزايا مالية ومادية، وتحقيق الرضى الشخصي. كما عرّفها (Stevenson, 2000) على أنها مطاردة الفرص لاستغلالها من خلال الموارد التي يمتلكها الشخص. في حين عرّف (Venkataraman, 1997) ريادة الأعمال على أنها حقل علمي يسعى إلى فهم كيف يتم اكتشاف وإيجاد واستغلال الفرص المتعلقة بالسلع والخدمات المستقبلية التي من الممكن أن تكون متاحة للوجود.

أما (العاني وآخرون، 2010، ص 26) فقد عرّف ريادة الأعمال بأنها مجموعة الإجراءات التي يقوم بها شخص ما أو مجموعة أشخاص أو منظمة معينة أو قطاع معين أو حتى شعب معين، من أجل إيجاد منظمة ريادية تهدف إلى إيجاد قيمة مضافة إلى السلعة، أو الخدمة، أو الطريقة، أو الإجراءات وبشكل متميز. وبشكل عام يتضح من التعريفات السابقة بأن ريادة الأعمال هي تلك الأعمال التي يمارسها الأفراد في منظمة ما من أجل خلق قيمة ما تعمل على إكساب المنظمة ميزة تنافسية.

2.2 عناصر نجاح ممارسة الأنشطة الريادية:

للريادة في منظمات الأعمال مجموعة من العناصر تساهم في نجاحها، وبعد اطلاع الباحثين على العديد من الدراسات (بونوة وخلوط، 2011)، (أبو صيني وهمشري، 2015)، (Keshavarz, H. 2021) وتحليلها تم اعتماد مجموعة من العناصر بما يتناسب مع مجتمع الدراسة وأهدافها، على النحو الآتي:



القيادة الداعمة: يرى (AL-Khalifah, 2014) القيادة الداعمة بأنها قدرة الفرد أو المجموعة على تطوير الأفكار والرؤية بواسطة القيم التي تدعم تلك الأفكار وصنع القرارات المتعلقة بالموارد البشرية والموارد الأخرى والتي غالباً ما تكون صعبة بهدف تحفيز الأفراد داخل المنظمة حتى تتمكن من تحقيق أهدافها الشاملة.

إن القادة الرياديين يتصفون بخصائص وصفات تؤثر في صياغة وتوجيه الاستراتيجية الشاملة للمنظمة، وفي سياق المكتبات يشير (Carpenter, 2012) إلى هذا الصفات التي تركز على الشجاعة والإيمان بأهداف المكتبة والقدرة على التحمل وممارسة الأعمال الشاقة ولديهم إحساس بالرضا عن أنفسهم للتغلب على العقبات. كذلك أشار (Kumar and Kaopan, 2007) إلى بعض الخصائص الواجب توافرها في القيادة الريادية والتي تتضمن أن يكون لديه رؤية استراتيجية وقدرة على إلهام وتحفيز الفريق، وتوجيهه، وبناء فريق قوي، والتكيف مع التغييرات، وتمكين الموظفين، والتواصل الفعال، وتحمل المخاطر. من خلال الجمع بين هذه السمات، يمكن للقائد أن يدعم ويشجع ممارسة الأعمال الريادية في المكتبات ويساهم في تحقيق الابتكار والنجاح المستدام (غايب وزاهر، 2022).

التعاون والشراكات: يلعب التعاون والشراكات دوراً حاسماً في النمو وتحقيق نجاح المنظمات بشكل عام، ولكن عندما يتعلق الأمر بالممارسات الريادية، يمكن للتعاون والشراكات أن يوفر مجموعة من المزايا والفرص التي يصعب الحصول عليها بشكل فردي، فعلى سبيل المثال يساعد التعاون والشراكات على توسيع دائرة النفوذ والوصول إلى شبكات وعلاقات جديدة كما يمكن المنظمات الاستفادة من فرص جديدة والتواجد في مناطق جغرافية جديدة، وبالتالي تحقيق تأثير أكبر وزيادة رؤية المنظمة عن طريق الاستفادة من خبرات وموارد الشركاء. هذا فيما يتعلق بالتعاون والشراكات الخارجية.

أما بخصوص التعاون والشراكات الداخلية، فغالبا يسمح التعاون بين الزملاء في بيئة العمل بتحمل المزيد من المسؤولية في اتخاذ القرارات الصحيحة والمناسبة، ويسمح أيضاً لأعضاء الفريق بالتحكم بشكل أكبر في العملية الإنتاجية، ويُمكن أن يؤدي هذا إلى تحسين الروح المعنوية؛ حيث يكتسب الموظفون المزيد من السلطة والملكية على الأعمال التي يعملون عليها. ومن أساليب التعاون والشراكات الداخلية التي يمكن تبنيها تنظيم ورش عمل واجتماعات مبتكرة تجمع بين الموظفين لمناقشة الأفكار وتبادل المعرفة والخبرات، وفي إطار المكتبات يمكن أن يتم ذلك من خلال قيام المكتبة بإجراء استطلاعات رأي واستبيانات لفهم احتياجات وتطلعات المستخدمين، واستخدام وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات الرقمية للتفاعل معهم وتقديم المحتوى والخدمات التي يحتاجونها، كما ويشمل التعاون الخارجي بناء شراكات مع مؤسسات أخرى مثل الاتحادات الوطنية والإقليمية والمؤسسات التعليمية والثقافية والشركات



التكنولوجية. وبناء عليه لتعزيز الممارسة الريادية، يجب تشجيع التعاون وتوفير بيئة تسهل التواصل وتبادل المعرفة والأفكار بين جميع الأطراف المعنية سواء كان ذلك تعاوناً داخلياً أو خارجياً.

الثقافة التنظيمية: يمكن تعريف الثقافة التنظيمية على أنها تلك المواقف والقيم والمهارات وقدرة المجموعة أو الأفراد الذين يعملون في مؤسسة أو منظمة ما لتحقيق نتيجة ما تساهم في تعزيز استراتيجية المنظمة. تلعب الثقافة التنظيمية دوراً حاسماً في تعزيز الروح الريادية، إذ يجب على المنظمات التي تتبنى الريادية في أعمالها أن توجد نوعاً جديداً من الثقافة داخلها يحرر عقول العاملين فيها من القيود التقليدية، التي تحدّ من الابتكار، ومن القيود البيروقراطية والروتينية (حببية، 2017). كما ويجب تعزيز الثقافة التنظيمية التي تحفز العاملين على إطلاق الأفكار الجديدة، واختبارها، وأن يكون ولاؤهم لمنظمتهم، وأن يسود جوٌّ من الألفة والمودة، وهذا يسمح بالتواصل بين العاملين أنفسهم وبين إدارة هذه المنظمة، في اتجاهات الاتصال كافتها. كما يمكن تعزيز ممارسة الأنشطة الريادية من خلال تبني ثقافة داعمة للابتكار والتجريب والتعلم المستمر؛ حيث يمكن أن تتضمن هذه الثقافة على سبيل المثال التشجيع على الابتكار وتقديم الأفكار الجديدة. ولتشجيع ثقافة الابتكار لدى العاملين يمكن أن تُعدّ المكافآت والترقيات وسبل التقدير والاعتراف بالإسهامات التي يقدمها العاملون.

كما يجب أن يكون هناك مساحة للتجريب والتعلم وذلك من خلال تخصيص وقت وموارد للموظفين للتجربة والتعلم من الخبرات وأن يتم تشجيع الموظفين على تبني المبادرات الجديدة واختبار الأفكار المختلفة. كما أن للقادة دور هام في هذا الإطار باعتبارها جزءاً من الثقافة التنظيمية، إذ يجب أن تكون القيادة قدوةً ومشجعةً للممارسة الريادية، وتوفير الموارد والفرص الضرورية لدعم الابتكار وتحقيق التغيير والتحسين المستمر.

الاستراتيجية: يعد وجود استراتيجية واضحة من أهم العوامل التي تحفز الممارسة الريادية. مما يعني أنه يجب أن تقوم المنظمة بوضع استراتيجية تحدد فيها رؤية واضحة واتجاهها وأهدافها الرئيسية. حيث يمكن أن تشمل الرؤية الاستراتيجية تحسين الخدمات المكتبية، وزيادة الوصول إلى المعلومات، وتقديم البرامج والفعاليات التي تلبّي احتياجات المستخدمين، والاستفادة من التقنيات الحديثة في تحسين عمليات المكتبة وتوفير الموارد الرقمية. إن وضع خطة زمنية لتحقيق الأهداف وتحديد المؤشرات والمقاييس لقياس التقدم. يجب أن تتماشى الرؤية الاستراتيجية مع رؤية المكتبة ومهمتها واحتياجات المجتمع المستخدم. عندما يكون لديك رؤية استراتيجية واضحة، يتمكن فريق العمل في المكتبة من توجيه جهودهم واتخاذ القرارات الملائمة بناءً على تلك الرؤية. تعزز الرؤية الاستراتيجية الروح الريادية وتشجع على ابتكار الأفكار والمبادرات الجديدة التي تساهم في تحقيق الأهداف المحددة، يجب أن يكون لدى المكتبة رؤية محددة للتحويل والتطوير واستخدام التقنيات الحديثة في تقديم الخدمات المكتبية.



إدارة الموارد البشرية: تساهم ممارسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في زيادة إنتاجية المنظمة بشكلٍ فعّال، فمن خلال نقل المعرفة للموظفين وتزويدهم بالخبرات والقدرات والمهارات اللازمة؛ سيؤدي ذلك إلى تحسين إنتاجية الأفراد بالإضافة إلى تحسن جودة المخرجات التي يقدمها الأفراد للمنظمة، فقد يصبح جميع العاملين مؤهلين بالشكل الصحيح للقيام بالأداء الجيد. إضافة إلى ذلك تعمل إدارة الموارد البشرية على جذب واختيار المواهب المثلى للعمل في الأعمال الريادية، حيث يعتبر اختيار الكوادر البشرية المناسبة من أهم العمليات التي تساهم في بناء فرق عمل متكاملة ومتناغمة تسهم في تحقيق رؤية وأهداف الأعمال الريادية. وأخيراً تعتبر إدارة الموارد البشرية شريكاً حيوياً للأعمال الريادية، حيث تعمل على تعزيز الأداء العام وزيادة الكفاءة وتعزيز التفوق التنافسي، من خلال استراتيجيات تطوير الموظفين وإدارة المهارات وتوفير الدعم المادي والمعنوي وخلق بيئة عمل إيجابية ومثيرة للإبداع والنمو، وبالتالي تساعد على تحقيق النجاح المستدام للأعمال الريادية (ولي وحمد، 2021).

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: للتكنولوجيا عدة معاني، ولكن إن تعلق الأمر بنظام الأعمال فإنها تتضمن كل الأساليب التي تستطيع المنظمة من خلالها خلق القيمة إلى أصحاب المصلحة والشأن فيها، فالتكنولوجيا تضم المعرفة الإنسانية، طرق العمل، التجهيزات المادية، الاتصالات والإلكترونيات، ومختلف نظم العمل والمعالجة التي تستخدم في تنفيذ نشاطات الأعمال للمنظمة، ويستعمل مصطلح تكنولوجيا المعلومات (IT) عموماً لوصف المنفعة الموحدة للإلكترونيات والاتصالات اللاسلكية والبرمجيات، بالإضافة إلى تكامل وسائل المعلومات (الصوت، النص، البيانات والصورة). تعتبر تكنولوجيا المعلومات بكل أبعادها وقدراتها من الأمور المهمة الاستراتيجية في للمنظمات الريادية (بونة وخلوط، 2011)، وكنتيجة لهذا التطور أصبحت تكنولوجيا المعلومات مورداً هاماً لأيّة منظمة، بل أصبحت من الأبعاد الأساسية للعملية الإدارية من خلال مساهمتها في تحرير العنصر البشري من قيود الأعمال الروتينية وإلى الأعمال الإبداعية والفكرية.

ومن هنا فإن استخدام التكنولوجيا الحديثة تسمح بالعمل عن بعد وكذلك إعطاء التوجيه عن بعد مما ينعكس على كل من عنصرى الزمن والكلفة وسرعة تداول المعلومات ضمن المؤسسة وبالتالي المساعدة في دعم الأنشطة الريادية (حبيبة، 2017).

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها:

تبنى الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعتبر هذا المنهج هو الأكثر شيوعاً في الدراسات الإدارية وذلك لما يتمتع به من مزايا أهمها تمكين الباحثين من وصف ظاهرة معينة من خلال الأدبيات السابقة ودراسة المتغيرات بشكل كمي.



1.3. أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة والإجابة على استفساراتها تم إعداد الاستبانة كأداة بالاعتماد على المصادر الثانوية. حيث قام الباحثان بتطوير استبانة من قسمين. القسم الأول، وهو عبارة عن البيانات الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة والمتمثلة في (نوع المكتبة، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) والتي تفيد في التعرف على خصائص مجتمع الدراسة. أما القسم الثاني وهو عبارة عن المحاور المتعلقة بعناصر نجاح زيادة الاعمال، حيث تكونت من (36) فقرة توزعت على جميع عوامل نجاح الأعمال الريادية المتعلقة بهذه الدراسة.

2.3. مجتمع الدراسة وعينتها:

يتمثل مجتمع الدراسة بجميع العاملين في المكتبات الفلسطينية بأنواعها (عامة، خاصة، أكاديمية، وطنية)، ونظرا لصعوبة حصر عدد مجتمع الدراسة بدقة تم اعداد استبانة الدراسة من خلال نماذج جوجل، وتوزيعها عبر البريد الالكتروني على عينة قصدية مؤلفة من (100) موظفا، تم استرداد (41) استبانة منها قابلة للتحليل، وبهذا بلغت نسبة العينة (41%) من أصل مجتمع الدراسة. حيث يبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة المستجيبين حسب الجنس، نوع المكتبة، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

الجدول رقم (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس، نوع المكتبة، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	البيانات الديموغرافية	
53.6	22	ذكر	الجنس
46.3	19	انثى	
100 %	41	المجموع	
12.2	5	عامة	نوع المكتبة
9.8	4	متخصصة	
68.2	28	أكاديمية	
9.8	4	وطنية	
100 %	41	المجموع	
9.8	4	دبلوم	المؤهل العلمي
73.1	30	بكالوريوس	
17.1	7	دراسات عليا (ماجستير، دكتوراه)	
100 %	41	المجموع	

14.6	6	5 سنوات فأقل	سنوات الخبرة
22	9	6 – 10 سنوات	
17.1	7	11 – 15 سنة	
46.3	19	16 فأكثر	
% 100	41	المجموع	

يبين الجدول رقم (1) أنّ غالبية أفراد مجتمع الدّراسة المستجيبين هم من الذكور وذلك بنسبة (53.6%) ، وأنّ ما نسبته (46.3%) منهم من الإناث، ويعكس هذا الطبيعة الذكورية العاملة في المكتبات الفلسطينية، كما يبين الجدول أيضاً أنّ غالبية أفراد مجتمع الدّراسة هم من حملة شهادة البكالوريوس، بنسبة (73.1%) يليهم حملة شهادات الدراسات العليا، ماجستير، ودكتوراه بنسبة (17.1%)، ثم حملة شهادات الدبلوم بنسبة (9.8%)، وتشير هذه النتيجة إلى أنّ المستوى التّعليمي للعاملين في المكتبات جيّد، إذ إن معظمهم من حملة شهادتي البكالوريوس والدراسات العليا، وهو مستوى يتناسب مع سعي المكتبات الفلسطينية نحو تطوير مستوى أداءها وخدماتها. أما بالنسبة لأفراد العينة المستجيبين تبعاً لنوع المكتبة؛ فيظهر من خلال الجدول بأن غالبية أفراد العينة هم من العاملين في المكتبات الأكاديمية بنسبة (68.2%)، يليه العاملين في المكتبات العامة بنسبة (12.2%) وأخيراً العاملين في المكتبات المتخصصة والوطنية بنسبة (9.8%) كما يظهر من الجدول أنّ غالبية أفراد مجتمع الدّراسة المستجيبين (46.3%) يمتلكون سنوات خبرة 16 سنة فأكثر، يليهم الذين يمتلكون سنوات خبرة 11 – 15 سنة، بنسبة (17.1%)، ثم الذين تراوحت سنوات خبرتهم بين 6-10 سنوات، وذلك بنسبة (22%)، يليهم الذين يمتلكون سنوات خبرة 5 سنوات فأقل بنسبة (14.6%).

3.3 المعالجة الإحصائية:

للإجابة على أسئلة الدّراسة تم تفرغ الاستبانة التي تم استرجاعها من أفراد مجتمع الدّراسة إلى الحاسوب، وتم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام حزمة برمجيات (SPSS) لاستخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتحليل فقرات الاستبانة، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات (1 - 5) لتحديد أهمية كل فقرة من فقرات الاستبانة، وذلك لقياس استجابات أفراد مجتمع الدراسة لفقرات الاستبانة. وقد اختار الباحثان لتفسير قيمة المتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة الدرجات التالية والدلالات المبيّنة في الجدول رقم (2).



الجدول رقم (2): دلالة المتوسط الحسابي

الدلالة	المتوسط الحسابي
منخفض جداً	1.80 > - 1.00
منخفض	2.60 > - 1.80
متوسطة	3.40 > - 2.60
مرتفع	4.20 > - 3.40
مرتفع جداً	5.00 > - 4.20

4. نتائج الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وتحديد رتبة ودرجة التقدير لإجابات أفراد العينة حول عوامل نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات من وجهة نظر اختصاصي المكتبات والمعلومات الفلسطينية وذلك وفقاً لما يعرضه الجدول رقم (3).

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة التقدير لعوامل النجاح الحرجة لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات مرتبة تنازلياً

رقم العبارة	عوامل نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدلالة
	القيادة الداعمة						
2	التشجيع على الإبداع والابتكار في طرق أداء العمل			3.66	1.132	1	مرتفع
3	الاستعداد لتحمل المسؤولية			3.54	1.185	2	مرتفع
6	سرعة الاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئة المكتبة			3.54	1.098	3	مرتفع
4	التسامح عند الفشل			3.44	1.119	4	مرتفع
5	القدرة على بناء الثقة المتبادلة لدى العاملين			3.41	1.183	5	مرتفع
1	الاستعداد لاتخاذ قرارات تتسم بالمخاطرة			3.29	0.955	6	متوسط
المجموع الاجمالي							
التعاون والشراكات							
6	الشراكة مع مزودي الخدمات الالكترونية وشركات تكنولوجيا المعلومات			3.80	0.928	1	مرتفع
2	التعاون مع المؤسسات ذات العلاقة لتدريب وتوعية			3.76	1.067	2	مرتفع



				العاملين بالأنشطة الريادية.	
مرتفع	3	1.035	3.68	الشراكة مع الجمعيات الوطنية والإقليمية والدولية للمكتبات	4
مرتفع	4	0.911	3.66	الشراكة مع اتحادات الناشرين	5
مرتفع	5	1.048	3.59	التعاون من مجتمع المستفيدين من المكتبة لفهم احتياجاتهم	3
متوسطة	6	1.241	3.10	التعاون مع المكتبات المحلية	1
مرتفع		0.842	3.60	المجموع الاجمالي	
				الثقافة التنظيمية	
مرتفع جداً	1	0.457	4.93	وجود الدافعية لدى العاملين نحو التغيير	2
مرتفع جداً	2	0.840	4.25	وجود الرغبة لدى العاملين في المكتبة نحو التغيير والتطوير	6
مرتفع	3	0.715	4.20	الاحترام المتبادل بين العاملين في المكتبة	4
مرتفع	4	0.748	4.12	المساواة بين العاملين في المكتبة	3
مرتفع	5	0.917	4.10	تنظيم لقاءات دورية بين العاملين في جميع المستويات لتبادل الخبرات	5
مرتفع	6	0.721	4.07	إعطاء الفرصة للعاملين للقيام بأعمالهم بالطريقة التي يرونها مناسبة	1
مرتفع جداً		0.896	4.27	المجموع الاجمالي	
				الاستراتيجية	
مرتفع	1	0.961	4.02	توافر الموارد والمصادر اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية	6
مرتفع	2	1.012	4.02	تضع المكتبة استراتيجيتها بناءً على التغذية الراجعة	5
مرتفع	3	0.972	3.83	تضع المكتبة الخطط والأليات اللازمة لتنفيذ استراتيجيتها	3
مرتفع	4	1.096	3.73	تضع المكتبة رؤية استراتيجية طويلة المدى	1
مرتفع	5	0.873	3.71	تعمم المكتبة استراتيجيتها على العاملين	2
مرتفع	6	0.986	3.68	تحليل بيئة المكتبة الداخلية والخارجية لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات	4



المجموع الاجمالي					
مرتفع		0.782	3.83		
إدارة الموارد البشرية					
مرتفع جداً	1	0.830	4.24	1	تقييم العاملين في المكتبة على أسس الابتكار
مرتفع جداً	2	0.852	4.22	4	تحفيز ومكافأة العاملين (ماديا) مقابل انجازاتهم
مرتفع	3	0.892	4.17	5	تحفيز ومكافأة العاملين (معنويا) مقابل انجازاتهم
مرتفع	4	0.919	4.17	3	تخصيص جزء من وقت العاملين في المكتبة للبحث والتطوير
مرتفع	5	0.818	4.07	2	تدريب العاملين في المكتبة على المهارات الريادية كإدارة المشاريع
مرتفع	6	0.973	3.95	6	استقطاب أفراد ذوي خبرات معرفية عالية في المكتبة
مرتفع		0.716	4.14		المجموع الاجمالي
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات					
مرتفع	1	0.848	3.93	6	توفر خدمات الحفظ الرقمي والتخزين السحابية للموارد الرقمية
مرتفع	2	0.954	3.88	4	إتاحة استخدام الأجهزة المحمولة وتطبيقات الهاتف النكي للوصول إلى الموارد والخدمات
مرتفع	3	1.090	3.76	1	توظيف وسائل التواصل الاجتماعي لتقديم الخدمات للمستخدمين
مرتفع	4	1.083	3.68	3	حل مشاكل المستخدمين من خلال التواصل معهم على الخط المباشر
مرتفع	5	1.135	3.63	2	ابتكار آليات جديدة لتطوير خدمات المعلومات
مرتفع	6	1.140	3.59	5	توفر بنية تحتية تكنولوجية متقدمة وموثوقة لدعم أنشطة الأعمال الريادية
مرتفع		0.884	3.74		المجموع الاجمالي

السؤال الأول: ما هي درجة نجاح وجود القيادة الداعمة لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟

من خلال الجدول رقم (3) يتبين بأن المتوسطات الحسابية لعامل القيادة الداعمة قد تراوحت ما بين (3.29 – 3.66)، وأنّ العامل ككل قد حاز على متوسط حسابي (3.48)، وانحراف معياري (0.920)، مما يدل على درجة تقدير مرتفعة لهذا العامل. كما يتضح من خلال هذا الجدول بأن الفقرة رقم (2) لعامل القيادة الداعمة قد حازت على الترتيب الأول وبدرجة مرتفعة جدا من بين جميع فقرات هذا العامل والتي تنص على أهمية التشجيع على الإبداع والابتكار في طرق أداء العمل من أجل ضمان نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات. كما حازت الفقرة رقم (1) من هذا العامل على الترتيب السادس والأخير وبدرجة متوسطة الأهمية.

السؤال الثاني: ما هي درجة نجاح وجود التعاون والشراكات لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟

من خلال الجدول رقم (3) يتبين بأن المتوسطات الحسابية لعامل التعاون والشراكات قد تراوحت ما بين (3.10 – 3.80)، وأنّ العامل ككل قد حاز على متوسط حسابي (3.60)، وانحراف معياري (0.842)، مما يدل على درجة تقدير مرتفعة لهذا العامل. كما يتضح من خلال هذا الجدول بأن الفقرة رقم (6) لعامل التعاون والشراكات قد حازت على الترتيب الأول وبدرجة تقدير مرتفعة من بين جميع فقرات هذا العامل والتي تنص على أهمية الشراكة مع مزودي الخدمات الالكترونية وشركات تكنولوجيا المعلومات من أجل ضمان نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات. كما حازت الفقرة رقم (1) من هذا العامل على الترتيب السادس والأخير وبدرجة متوسطة الأهمية.

السؤال الثالث: ما هي درجة نجاح وجود الثقافة التنظيمية لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟

من خلال الجدول رقم (3) يتبين بأن المتوسطات الحسابية لعامل الثقافة التنظيمية قد تراوحت ما بين (4.07 – 4.97)، وأنّ العامل ككل قد حاز على متوسط حسابي (4.72)، وانحراف معياري (0.896)، مما يدل على درجة تقدير مرتفعة جدا لهذا العامل. كما يتضح من خلال هذا الجدول بأن الفقرة رقم (2)، والفقرة رقم (6) لعامل الثقافة التنظيمية قد حازتا على الترتيب الأول والثاني على التوالي، وبدرجة مرتفعة جدا من بين جميع فقرات هذا العامل واللذان تنصان على أهمية وجود الرغبة والدافعية لدى العاملين في المكتبة نحو التغيير والتطوير من أجل ضمان نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات. كما حازت الفقرة رقم (1) من هذا العامل على الترتيب السادس والأخير وبدرجة مرتفعة.

السؤال الرابع: ما هي درجة نجاح وجود الاستراتيجية لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟

من خلال الجدول رقم (3) يتبين بأن المتوسطات الحسابية لعامل الاستراتيجية قد تراوحت ما بين (3.68 – 4.02)، وأنّ العامل ككل قد حاز على متوسط حسابي (3.83)، وانحراف معياري (0.782)، مما يدل على درجة تقدير مرتفعة لهذا العامل. كما يتضح من خلال هذا الجدول بأن الفقرة رقم (6) لعامل



الاستراتيجية قد حاز على الترتيب الأول وبدرجة تقدير مرتفعة من بين جميع فقرات هذا العامل، والتي تنص على ضرورة توافر الموارد والمصادر اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية من أجل ضمان نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات. كما حازت الفقرة رقم (4) من هذا العامل على الترتيب السادس والأخير وبدرجة مرتفعة.

السؤال الخامس: ما هي درجة نجاح وجود ممارسات إدارة الموارد البشرية لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟

من خلال الجدول رقم (3) يتبين بأن المتوسطات الحسابية لعامل إدارة الموارد البشرية قد تراوحت ما بين (3.95 – 4.24)، وأن العامل ككل قد حاز على متوسط حسابي (4.14)، وانحراف معياري (0.716)، مما يدل على درجة تقدير مرتفعة لهذا العامل. كما يتضح من خلال هذا الجدول بأن الفقرة رقم (1)، والفقرة رقم (4) لعامل إدارة الموارد البشرية قد حازتا على الترتيب الأول والثاني على التوالي وبدرجة تقدير مرتفعة جدا من بين جميع فقرات هذا العامل واللذان تنصان على أهمية تقييم العاملين في المكتبة على أسس الابتكار أولا، وثانيا تحفيز ومكافأة العاملين (ماديا) مقابل انجازاتهم وذلك من أجل ضمان نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات. كما حازت الفقرة رقم (6) من هذا العامل على الترتيب السادس والأخير وبدرجة مرتفعة.

السؤال السادس: ما هي درجة نجاح وجود البنية التحتية والتكنولوجية لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات؟

من خلال الجدول رقم (3) يتبين بأن المتوسطات الحسابية لعامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قد تراوحت ما بين (3.59 – 3.93)، وأن العامل ككل قد حاز على متوسط حسابي (3.74)، وانحراف معياري (0.844)، مما يدل على درجة تقدير مرتفعة لهذا العامل، كما يتضح من خلال هذا الجدول بأن الفقرة رقم (6) لعامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قد حازت على الترتيب الأول وبدرجة تقدير مرتفعة من بين جميع فقرات هذا العامل، والتي تنص على ضرورة توافر خدمات الحفظ الرقمي والتخزين السحابية للموارد الرقمية من أجل ضمان نجاح ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات، كما حازت الفقرة رقم (5) من هذا العامل على الترتيب السادس والأخير وبدرجة مرتفعة.

السؤال الرئيس للدراسة: ما هي العوامل التي تساهم في نجاح ممارسة الأعمال الريادية في المكتبات ودرجة أهميتها من وجهة نظر اختصاصيي المكتبات والمعلومات الفلسطينية؟

من خلال الجدول رقم (4) الذي يوضح المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومرتبة كل عامل ودرجة التقدير لكل عامل من عوامل نجاح "ريادة الأعمال"، يتبين أن محور "الثقافة التنظيمية" احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.27) وانحراف معياري بلغ (0.896)، مما يعني أن آراء العاملين المستطلعة

آراؤهم كانت مرتفعة جدا بالنسبة لمحور " الثقافة التنظيمية"، وتؤكد هذه النتيجة ضرورة وجود ثقافة تنظيمية تدعم الأنشطة الريادية في المكتبات الفلسطينية. كما يتضح من الجدول بأن محور " القيادة الداعمة" جاء بالترتيب السادس والأخير وذلك بمتوسط حسابي بلغ (3.48)، وانحراف معياري بلغ (0.920)، مما يعني أنّ آراء العاملين المستطلعة آراؤهم كانت مرتفعة أيضا بالنسبة لمحور " القيادة الداعمة"، وتؤكد هذه النتيجة أيضا ضرورة توافر القيادة الداعمة لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات الفلسطينية. وعليه يمكن القول إنّ المتوسط الإجمالي لجميع عناصر نجاح ريادة الأعمال في المكتبات من وجهة نظر اختصاصيي المكتبات والمعلومات الفلسطينية هو (3.84)، وانحراف معياري بلغ (0.791)، مما يعني أنّ آراء العاملين المستطلعة آراؤهم كانت بدرجة مرتفعة بالنسبة لجميع أبعاد محاور ريادة الأعمال مجتمعة، وتؤكد هذه النتيجة أهمية توافر هذه العناصر ككل من أجل ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات.

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمرتبة ودرجة التقدير لعوامل النجاح الحرجة لممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات مرتبة تنازلياً من وجهة نظر العاملين في المكتبات الفلسطينية

الرقم	عناصر الريادة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدلالة
3	الثقافة التنظيمية	4.27	0.896	1	مرتفع جداً
5	إدارة الموارد البشرية	4.14	0.716	2	مرتفع
4	الاستراتيجية	3.83	0.782	3	مرتفع
6	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	3.74	0.884	4	مرتفع
2	التعاون والشراكات	3.60	0.842	5	مرتفع
1	القيادة الداعمة	3.48	0.920	6	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.84	0.791		مرتفع



الخاتمة والتوصيات:

أظهرت نتائج هذه الدراسة إلى أنّ ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات مرتبطة ببعض العوامل التي تعد حاسمة لضمان نجاح الأعمال الريادية، حيث أشارت نتائج التحليل بأن جميع العوامل التي تم قياسها تشكل عوامل نجاح بدرجة مرتفعة من منظور اختصاصي المكتبات والمعلومات الفلسطينيين، وبناءً على ذلك فإنّه على المكتبات بشكل عام والفلسطينية بشكل خاص تبني هذه العوامل في أعمالها لما لها من أهمية لضمان نجاح المكتبات في ممارسة العمل الريادي. وفي ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الدراسة بالآتي:

1. على المكتبات الفلسطينية أن تبني ثقافة تنظيمية تشجع الابتكار، والإبداع، واقتناص الفرص واستثمارها، والتقدير، واحترام الآخرين، والعمل ضمن فريق عمل لزيادة ولاء العاملين وانتمائهم لمكتباتهم.
2. تنمية العاملين في المكتبات وتدريبهم من خلال إيجاد خطة متكاملة، لتطوير مهاراتهم الريادية، والتكنولوجية، ومهارات التفكير الإبداعي، ومهارات إدارة المشاريع، والمهارات القيادية.
3. التشبيك مع جمعيات المكتبات والمؤسسات ذات العلاقة بعمل المكتبات، والاطلاع على نماذج من المشاريع الريادية التي قامت بها المكتبات في الدول المتقدمة لما له من أثر بالغ في تبادل الخبرات ونقلها إلى داخل المكتبات الفلسطينية.
4. توفير مساحات للابتكار والتفاعل داخل المكتبة تشجع على التفاعل والتعاون بين الزوار والمستخدمين.
5. استخدام التكنولوجيا والتحول الرقمي لتحسين خدمات المكتبة وتوفير تجارب مستخدمة فريدة وجذابة والتفاعل مع المحتوى.
6. نشر ثقافة ريادة الأعمال وأهميتها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال وسائل الاعلام ومواقع التواصل الاجتماعي.
7. ادراج ريادة الأعمال كمساق في خطط اقسام المكتبات والمعلومات العربية لتدريب الطلبة على تحويل أفكارهم الى مشروعات ريادية.

المراجع: المراجع العربية:

- أبو مدالله، سمير مصطفى، والعجلة، مازن صلاح. (2012). ريادة الأعمال في فلسطين: الخصائص والتحديات. أعمال مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين.. مشكلات وحلول، فلسطين. غزة: الجامعة الإسلامية بغزة. كلية التجارة، 1 - 25.
- بونوة، شعيب، وخلوط، عواطف. (2011). أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة. أعمال الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة :دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، ج، 2، البليدة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير - جامعة سعد دحلب البليدة، 7-63.
- أبو زيد، أحمد ناصر أحمد، الطراونة، خلف ابراهيم خليف، و النسور، بلال هاشم. (2021). العوامل المؤثرة في النجاح الريادي من وجهة نظر الرياديين في الأردن. مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، مج 7، ملحق 601 - 570 .
- جندب، علي أحمد علي، والساعد، رشاد محمد. (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على استراتيجيات ريادة الأعمال في شركات الاتصالات الأردنية. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج 3 ع 1، 142-168.
- أبو صبي، بيان صالح محمد، وهمشري، عمر أحمد. (2015). درجة ممارسة الأنشطة الريادية في المكتبات الجامعية الرسمية في الأردن والعوامل المؤثرة فيها والمعوقات التي تواجهها من وجهة نظر المديرين فيها. رسالة ماجستير غير منشورة.
- ولي، أحلام إبراهيم، وحمد، دهام صابر. (2021). دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الريادة الاستراتيجية دراسة تحليلية لآراء أعضاء مجالس الكليات في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. م 71، ع 5، 337 - 361.
- عامر، حبيبة. (2017). دور تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المؤسسات الاقتصادية الحديثة: حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، ع 1، 32 - 42.



المراجع الأجنبية:

- Kumar, s., & Kapoan, R. (2007). The leadership in Management, (A.P.H). Corporation, India
- Kuratko, D., Morris, M., & Schindehutte, M. (2015). Understanding the dynamics of entrepreneurship through framework approaches. *Small Business Economics*, 45(1), 1-13.
- Danish, R. Q., Asghar, J., Ahmad, Z., & Ali, H. F. (2019). Factors affecting "entrepreneurial culture": the mediating role of creativity. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 8(1), 1-12.
- MacDonald, K. I., & vanDuinkerken, W. (2015). Libraries surviving as entrepreneurial organizations: A creative destruction perspective. *New Library World*, 116(7/8), 406-419.
- Keshavarz, H. (2021). Entrepreneurial capabilities of librarians in university libraries: A cross-contextual study on the impact of information literacy. *Journal of Business & finance liBrarianship*, 26(3-4), 200-222.
- Moraima De Hoyos-Ruperto, José M. Romaguera, Bo Carlsson, Kalle Lyytinen, (2013) "Networking: A Critical Success Factor for Entrepreneurship," *American Journal of Management*, Vol. 13, Iss. 2, pp. 55 -72.
- Ratten, V., Jones, P., Braga, V., Marques, C.S. (2019). Sustainable Entrepreneurship: The Role of Collaboration in the Global Economy. In: Ratten, V., Jones, P., Braga, V., Marques, C.S. (eds) *Sustainable Entrepreneurship. Contributions to Management Science*. Springer, Cham.