



دور ريادة الأعمال في إدارة الإبداع التنظيمي - بحث تطبيقي لعينة من الأكاديميين-جامعة تكريت /السادة العمداء

م . حميد أنور
كلية الإدارة والاقتصاد

م.م منتصر حسن محمد
كلية طب الأسنان

أ. م. د. روى احمد إبراهيم
كلية الإدارة والاقتصاد

المستخلص

تسهم الممارسات الحديثة في مجال المنظمات العالمية إلى أن ريادة الأعمال والإدارة وتقنيتها واستدامتها يتحقق ذلك بزيادة المهارات والمعارف التي تمتلكها من أجل ممارسات الإبداع التنظيمي. وفي إطار ما يرتبط بمفهوم ريادة الأعمال من دعوات مستمرة لتبنيه في العمليات الاستراتيجية إدارة الإبداع التنظيمي، وقد أثمر ذلك لظهور العديد من الفرص أمام المنظمات التي تمارس الريادة في عملها وتطبق مكونات في إدارة الإبداع التنظيمي.

حفزت البيانات الواردة أعلاه تبني كلا من ريادة الأعمال في إدارة الإبداع والموضوع الذي تمت مناقشته مؤخراً، من خلال محاولة تعريف المساهمات في الإدارة التنظيمية الإبداعية التنظيمية في المنظمة لتعزيز أبعاد إدارة الإبداع التنظيمي عن طريق دراسة تطبيقية لعينة من الأكاديميين في جامعة تكريت التي تقع ضمن رقعة الجامعات الأكاديمية العراقية.

ولتحقيق التغطية المناسبة للموضوع فقد استعانة الباحث بالعديد من الأدوات البحثية للحصول على البيانات والمعلومات، واستعانة باستمارة الاستبانة، اذ بلغ عددهم (220) استاذاً يمثلون (أعضاء الهيئة التدريسية) بوصفها مدخلاً للحصول على البيانات التي يحتاجها للوقوف على واقع تلك المتغيرات ميدانياً، وبالتالي تم معالجتها ووضع الحلول المناسبة للواقع عبر مخطط افتراضي يقوم على توظيف مكونات إدارة الإبداع التنظيمي في تعزيز ريادة الأعمال المستدامة.

الكلمات الافتتاحية: ريادة الأعمال، إدارة الإبداع التنظيمي، جذب الفرص، تشجيع الإبداع

The role of entrepreneurship in managing organizational creativity

Applied research for a sample of academics - Tikrit University / Messrs.

Abstract

Modern practices in the field of global organizations contribute to the fact that entrepreneurship and management, its advancement and sustainability is achieved by increasing the skills and knowledge that it possesses for organizational creativity practices. In the context of the continuous calls related to the concept of entrepreneurship, to adopt it in the strategic operations of Organizational Creativity Management, and this has resulted in the emergence of many opportunities for organizations that exercise leadership in their work and apply components in the management of organizational creativity.

The above data stimulated the adoption of Entrepreneurship in Organizational Creativity Management as a new topic for research, by attempting to uncover contributions to organizational creativity management in the researched organization in enhancing the dimensions of organizational creativity management through an applied study of a sample of academics- Tikrit University / Messrs.

In order to achieve the appropriate coverage of the topic, the researcher used many research tools to obtain data and information, and using the questionnaire form, as their number reached (220) professors representing (faculty members) as



an entry point to obtain the data he needs to find out the reality of these variables in the field, and thus they were processed. And developing appropriate solutions to reality through a hypothetical scheme based on employing the components of organizational creativity management in promoting sustainable entrepreneurship.

Key words: Entrepreneurship, Organizational Creativity Management, Attracting Opportunities, Encouraging Creativity,- Tikrit University / Messrs.

المبحث الأول

أولاً: مشكلة البحث

اتسمت عدة موضوعات في مجال الإدارة والاعمال ومنها الريادة والاعمال والمنظمات البارعة والتي اخذت تستحوذ على اهتمام الأكاديميين بشكل عام لدورها في مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها، لأداره الابداع التنظيمي وعلى الرغم من امتلاك بعض المنظمات لمتطلبات البراعة إلا أنها لم تنجح والسبب في ذلك يعود إلى القصور في فهم ابعاد ريادة الاعمال في المنظمة الذي له تأثير في تعزيز إدارة الابداع التنظيمي.

وهذا التصور لدى الباحث جاء من خلال المسح الأولي والذي قاد إلى أن هناك ضعف في تبني الابداع التنظيمي في منظماتنا والسبب هو قلة الدراسات ومجال التطبيق في المؤسسات التعليمية، لذلك فإن مشكلة البحث يمكن صياغتها من خلال الأسئلة الآتية:

أ. هل تمتلك العينة المبحوثة تصوراً واضحاً أو فكرة عن تبني إدارة الابداع التنظيمي وأهميتها وصولاً لتعزيز ريادة الاعمال في المنظمات؟

ب. ما طبيعة علاقات الارتباط والتأثير ونوعها بين كل من ريادة الاعمال وإدارة الابداع التنظيمي في عينة الدراسة المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث

تأتي أهمية البحث كونها محاولة لتقديم إطار نظري وتطبيقي يوضح تبني ريادة الاعمال في تحقيق الابداع التنظيمي في المنظمة عينه الدراسة في ظل ظروف المنظمة وان ربط الباحث بين هذين الموضوعين قد يمثل إضافة متواضعة جديدة بالاهتمام وتتجلى أهمية البحث من خلال الآتي:

1. التركيز والاهتمام بريادة الاعمال في عملية إدارة الابداع التنظيم لما له من دور بارز ومهم في تعزيز المنظمات لدى جامعة تكريت.

2. يوجه البحث ريادة الاعمال (وعلى راسها المنظمة المبحوثة) لضرورة ان تهتم وتؤكد على المنظمات الأكاديمية وكيفية الحصول عليها وماهي مكونات تنظيمية مهمة بتحقيق ذلك الابداعات التنظيمية فيها.

ثالثاً: أهداف البحث

يهدف البحث الى تحديد دور ريادة الاعمال في إدارة الابداع التنظيمي في العينة المبحوثة المتمثلة بجامعة بور سعيد مجتمع البحث فضلاً عن تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مدى اهتمام وإدراك العينة المبحوثة لمفهوم الريادة الاعمال ومدى تطبيقها له.
2. التعرف على مدى قدرة العينة المبحوثة على تعزيز إدارة الابداع التنظيمي والتميز عن المنظمات الأخرى المماثلة من خلال اهتمامها بريادة الاعمال.



3. تقديم مجموعة من التوصيات اعتمادا على التحليل والنتائج التي يتوصل إليها الباحث من خلال المخطط الفرضي للبحث وفرضياته.

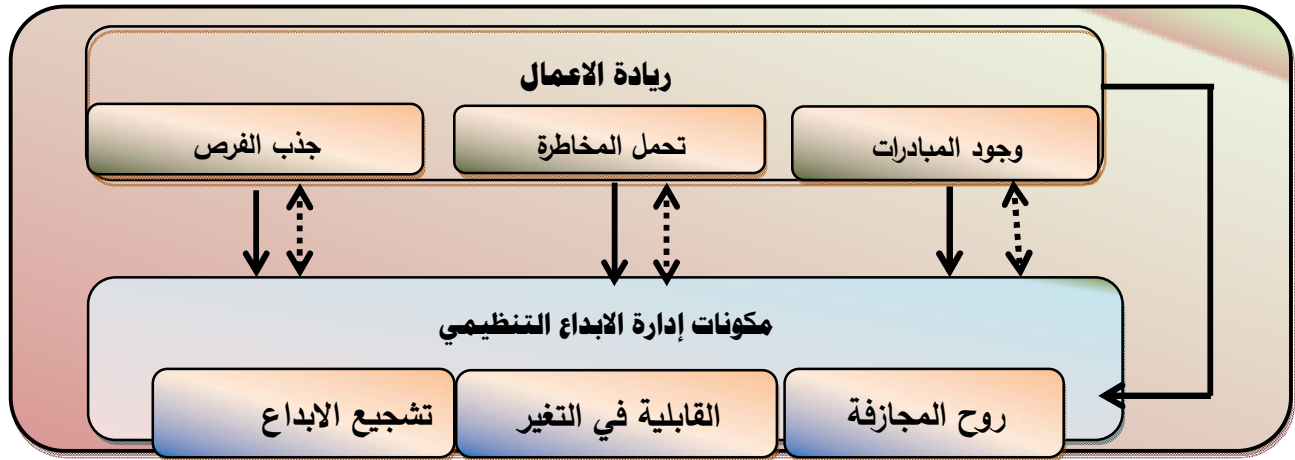
رابعا: حدود البحث

1. الحدود الزمانية: انحصرت الحدود الزمانية للبحث في المدة التي تمت فيها والتي كانت من 2020/9/1 ولغاية 2021/3/13

2. الحدود المكانية: تم تطبيق البحث في جامعة تكريت وانصبت على السادة العمداء.

3. الحدود البشرية: يشكل الأساتذة في العينة المبحوثة مجتمع البحث التي اعتمد عليها في جمع البيانات الخاصة بالبحث حيث تم توزيع (220) استمارة، تم استرجاع (209) استمارة لتكون عينة للبحث. خامسا: مخطط الفرضي للبحث

في ضوء إطار النظري للبحث ومضامينه الميدانية تصميم مخطط افتراضي والذي يشير إلى وجود علاقة تأثيرية بين ريادة الأعمال بوصفه بعدا مستقلا وإدارة الابداع التنظيمي بوصفها البعد المعتمد وذلك تعبيرا عن الحلول المؤقتة التي يفترضها الباحثون للإجابة على التساؤلات التي استثيرت في مشكلة البحث أعلاه...



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

اعداد: الباحثون

سادسا: فرضيات البحث

تتبع من مخطط البحث أعلاه مجموعة الفرضيات الرئيسة التي تبناها البحث، كما يأتي

الفرضية الرئيسة الأولى

وجود علاقة ترابط لذات علامة معنوية ما بين ريادة الأعمال وإدارة الابداع التنظيمي في العينة قيد البحث.

الفرضية الرئيسة الثانية

وجود ترابط لتأثير معنوي بين ريادة الأعمال وإدارة الابداع التنظيمي مجتمع البحث.



سابعاً: جمع البيانات وتحليلها

1. ادوات تجمع البيانات:

ان المتحصل على البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث بجانبها النظري والميداني باعتماد أساليب عديدة وفيه اعتمد الباحث على ما أتيح له من المصادر المتمثلة بالمراجع العلمية (الكتب والأبحاث والرسائل الجامعية والمؤتمرات) فضلاً عن الاستفادة من المصادر المتحصلة من شبكة الانترنت، اما الجانب الميداني اعتمد الباحث لتغطية الجانب الميداني على استمارة الاستبيان تغطي الطرق الرئيسية لجمع الحقول المجانية متغيراتها وقدرتها على تشخيص المتغيرات الرئيسية للدراسة بالرجوع الى دراسة (المالكي 2011)

المبحث الثاني: الإطار النظري

أولاً: المقدمة

تعتبر الريادة الاعمال محورا أساسيا لمستقبل البشرية، وك مفهوم أخذ في الاتساع والانتشار في السنوات الأخيرة وتبنته الأمم المتحدة من خلال منظماتها المتخصصة وتجاربها في بعض الدول. وترتبط الريادة بالإنسان الذي يعتبر الركيزة الأساسية لبناء الريادة والانطلاق بمعدلاتها وتوجيهها الصالحة، وذلك من خلال أنشطته المتعددة وجهوده المتواصلة والتنظيمات التي يقوم بإدارتها والواقع الاقتصادي والاجتماعي الذي يعيش في إطاره (1) حيث تسعى الريادة الاعمال من أجل تحقيق معدلات القيادة في الموارد المتاحة، تتجاوز معدل الزيادة في السكان ويؤدي إلى الأجيال القادمة من هذه الموارد (3). كما تعرف بأنها القضاء على الفقر وتدعيم كرامة وكبرياء الإنسان، وإعمال حقوقه وتوفير فرص متساوية أمام كل الأفراد، عن طريق الحكم الجيد الذي من خلاله يمكن تحقيق حقوق الإنسان في الاقتصاد والاجتماع وفي الثقافة والدين والسياسية (5) والوصول إلى تحقيق الأهداف للمجتمع والتنمية المرغوبة.

و إن ظهور وتطور الريادة والاعمال كمفهوم و تطبيقها أحدث نقلة نوعية في مفهوم العلاقة بين الريادة من وجهة و الاعتبارات البيئية من وجهة أخرى كاستجابة طبيعية لتنامي الوعي البيئي العالمي الذي صار يعي حقيقة أن عملية الريادة ما لم تسترشد بالاعتبارات البيئية والاجتماعية والثقافية والاخلاقية فإن كثيرا منها سوف يأتي بنتائج غير مرغوبة أو يحقق فوائد قليلة أو ربما يفشل تماما بل إن الريادة غير القابلة للاستمرار ستعمل علي تفاقم المشكلات البيئية الموجودة حاليا مما يجب معه إدراك حقيقة محدودة الموارد وقدرات النظم البيئية (7) على الاستمرار والاستدامة لصالح الأجيال القادمة

ويمكن النظر إلى ريادة الاعمال على أنها الطريقة المثلى لدفع المشكلات المترتبة على أنماط الريادة التقليدية، وكذلك الأخطار التي تهدد بقاء الإنسان على وجه الأرض، نتيجة للممارسات الخاطئة تجاه البيئة، واستنزاف مواردها وتدميرها، حيث أن ريادة الاعمال هي الريادة التي تضع في اعتبارها ابعاد الاجتماع والاقتصاد والبيئة للريادة مجتمعة، وكذلك هي النمط الأمثل من أنماط الريادة، والتي تقوم على العقلانية وعدالة التوزيع بين جميع الأجيال الحاضرة والمقبلة.

وإذا كانت ريادة الاعمال تهدف إلى تحقيق نمو المجتمع اقتصاديا واجتماعيا، وتلبية حاجات وطموحات أفراد المجتمع من الموارد بصورة متساوية وعادلة وضمان استمرارها دون الإخلال بالنظام البيئي



على المستوى المحلي والعالم (13) وهي كما تشير غالبية الكتابات والمنظمات الدولية الحل للخروج نحو نجاحات الريادة المنشودة، فإنها ليست مكون يعمل في الفراغ ولكنها منهجية تتعاون فيها العديد من المهن والعلوم والخبراء والمهنيين والمنظمات على اختلاف مستوياتها العالمية والمحلية والمواطنين أنفسهم. والخدمة الاجتماعية كأحد مهن المساعدة الإنسانية بصفة عامة وطريقتها في تنظيم المجتمع بصفة خاصة يلعبان دوراً أساسياً في حدوث ريادة الأعمال وذلك من خلال جوهر أدوار الخدمة الاجتماعية في اكتشاف وبناء وزيادة القدرات الإنسانية وتحديد الإيجابيات والسلبيات لدى العملاء (الأفراد، الجماعات، المجتمعات) وتوظيف واستثمار الإيجابيات والتخلي عن السلبيات أو مواجهتها. وتساعد هذه القدرات الموارد البشرية - عملاء الخدمة الاجتماعية ووحدة تعاملها - وتمكنها من استثمار وتنظيم وتوجيه الموارد المجتمعية بما يساهم إيجابياً في دفع عجلة الريادة وتواصلها واستمراريتها. (19) وتحقيق الريادة في الأعمال.

وفي هذا الصدد تتعدد جهود الخدمة الاجتماعية لتحقيق أهداف ريادة الأعمال وتتباين هذه الجهود من خلال التدخل المهني مع عملائها الأفراد والجماعات والمجتمعات باعتبار أن الإنسان هو محور اهتمام لتحليل خدمة المجتمع كما أن هذه المستويات الريادية المختلفة إضافة إلى دورها في التخطيط وصنع لتحليل سياسات الاجتماع في المجتمع (8). وصولاً لتحقيق الريادة للمستويات المحلية من خلال ممارسات وأنشطة وتدخلات طريقة تنظيم المجتمع الذراع الريادي المحلي للخدمة الاجتماعية للمجتمعات والمنظمات المحلية.

حيث تسعى طريقة تنظيم المجتمع إلى المساهمة في إشباع احتياجات أهالي المجتمع وحل مشكلاته، أي المساهمة في خلق التحول المقصود لصالح أهالي المجتمع وتحسين مستواهم الاقتصادي والاجتماعي (9) "حيث تعد المجتمعات هي العميل الأول للطريقة كما أنها تسعى أيضاً إلى زيادة معدل الأداء وفعالية المنظمات المجتمعية في المجتمع عن طريق توفير الخدمات للرعاية في الصحة والخدمة. ثانياً: تعريف ريادة الأعمال:

في عصر العولمة وتحديات الأعمال البيئة ظهرت تعريفات تحيط بالبيئة وتعد طفرة نوعية بذاتها في عالم الأعمال ومن أبرز نتائجها هو مفهوم الريادة، وسميت أيضاً بالاعتماد، عملية تحديد مشروع أعمال معين للبدء والتركيز على الموارد اللازمة وتوفيرها وتوفير المخاطر ودعمها للحصول على فائدة مالية، ومن المعروف أيضاً باسم إنشاء منظمة أو مجموعة من المنظمات الجديدة أو تطوير المنظمات القائمة، وهذا يعني بشكل خاص وظائف جديدة أو بعض الشركات الجديدة أو تلبية فرص عامة جديدة (12).

في الاقتصاد السياسي، تعرف ريادة الأعمال بالطريقة التي توفر إطاراً لكيفية فعل الفكرة الكبرى أعمالاً رائعة، في جميع مراحل التأسيس والنمو والتمويل بكفاءة وغير تقليدية، بعناية في الاستمرارية للحصول على ربح واستقلال مالي، من خلال تطوير شركة ناشئة تخلق الألفة والانطباع الإيجابي مع العملاء والموردين والمستثمرين.



ريادة الأعمال ليس من السهل أن تفشل معظم الشركات الجديدة. تختلف أنشطة الترفيه وفقا لنوع النشاط تليها هذه المنظمة المتطورة. وتتراوح ريادة الأعمال بين شركات فردية (غالبا ما يعمل فيها الرائد بمفرده بدوام جزئي) وتعهيدات بتوفير فرص عمل جديدة.

تسعى العديد من مشاريع الأعمال الجديدة (المشاريع الرائدة) إلى تحقيق تمويل أو رأس المال الاستثماري أو المستثمرين المعنيين بزيادة رأس المال أو بدء المشروع الجديد. والثاني يرى بديلا عن البديل أو ربما أخطاء وربما، وهناك مشكلة إدارية ومجموعة من القوانين والقرارات القائمة على إعلانات الموارد واستخدامها بشكل أفضل. (15)

يتم تعريف بعض الخبراء على أنها جودة حياة الفرد أو مجموعة من الناس، سلسلة من الكمية ونوعية المتغيرات بين عدد معين من السكان المؤدي إلى مستوى عال من الحياة وتغيير الحياة. وقد عرّف عناصر الريادة الاعمال:

التعريف الاجتماعي: تعرف على انها هيكله أنماط عيش مجتمع ما بشكل يغطي حاجاته دون المساس بحاجات أجيال المستقبل.

التعريف البيئي: الريادة المستدامة نمط تنموي يسهر لحماية البيئة والاستعمال العقلاني في الموارد الطبيعية من اجل توفيرها للمدى البعيد، بمعنى ضمان الحماية للموارد الطبيعية والزراعية والحيوانية، وضمان الاستخدام الأمثل للأراضي الفلاحية والموارد المائية.

تعريف الصحي: هو أحد الحلول الفعالة لزيادة كفاءة الخدمة الصحية هو تدعيم دور الجمعيات الاهلية في تقديم الخدمة الصحية، ما يمكن ان تقدمه هذه الجمعيات من مساعدات لتنفيذ برامج الصحة العامة وفي حالة انخفاض حجم الموارد المالية المتاحة لهذه المؤسسات، يمكن ان ينصب الاهتمام الرئيس لها على تقديم خدمات الرعاية الصحية الأولية. مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار (18) ويخرج باحث الموضوع بتعريف بان ريادة الاعمال أو Entrepreneurship وهي مجموعة المهارات التي تساعد في بدء في بدء مشروع جديد عن طريق ربطها بالقدرة على إنجاز فرص جديدة والاستعداد لإدارة المشروعات وتطويرها للحصول على الأرباح، والاستعداد للمخاطر المتوقعة.

ثالثا: أهمية ريادة الاعمال

تتبع أهمية ريادة الاعمال في علم الإدارة بأنه النشاط الذي يهتم بتأسيس أعمال مختلفة للحصول على الربح مع معرفة احتمالية حدوث مخاطر. (3) وتعتمد على المبادرة في بدء مشروع جديد بالاستفادة بالموارد المتاحة التي تساعد على الحصول على الربح. من هنا، تم إطلاق الأهمية من مبدأ أن البشر هو مركز الاهتمام، حيث يستجيبون لمتطلبات الجيل الحالي دون التذكّر لتوفير حياة كريمة. كما أن أهمية القيادة المستدامة تنعكس أيضا في الأغراض وفوائد تحقيقها، والتي يمكن تلخيصها بالإضافة إلى: (5)

أ - يساعد على تحديد الخيارات ووضع استراتيجيات وسياسات الرسم لرؤية رؤية أكثر توازنا ومتوازنة.
ب - يبدأ أهمية تحليل المواقف الاقتصادية والسياسية والإدارية مع رؤية شاملة ومتكاملة وتجنب أناني في التعامل مع الموارد والطاقة المتاحة.



ج - يشجع توحيد الجهود المبذولة بين القطاعات الحكومية والخاصة، التي وافقت من خلال الأهداف والبرامج التي تسهم في احتياجات جميع فئات الشركات الحالية والمستقبلية.

د - تنشيط وتوفير فرص المشاركة في تبادل الخبرات والمهارات تتسم في تفعيل التعليم والتدريب والتوعية لتحفيز الإبداع.

رابعاً: أبعاد ريادة الأعمال

ريادة الأعمال هي علوم قديمة ويتم تحديثها من خلال المساهمة في النزل في مجالات مختلفة من النشاط. تعتمد أساسيات ريادة الأعمال على نظرية الاحتكار الفوري، عندما تمثل قضايا القيادة أسعار المنتجات التي سيتم إنتاجها وأن الكميات سيتم إنتاجها لتحقيق القرارات المناسبة، واعتبر ماركس المفكر الاقتصادي مفكري ريادة الأعمال أنهم مسؤولون عن تنفيذ التغييرات في الاقتصاد عن طريق التأثير في المجتمع. (15)

تتأثر مجموعة العلوم الإنسانية مثل الأعمال التجارية والتسويق وعلم الاجتماع وعلم النفس والإدارة الاستراتيجية والتاريخ في عالم برامج المشاريع بالعديد من النظريات وتفسيرات مختلفة لفكرة الاختراعات. (6)

في القرن العشرين ميلادياً وبالتحديد في فترتي الستينيات والسبعينيات تم تحديد المفهوم الخاص بريادة الأعمال، وفي الثمانينات والتسعينات انتشر مفهوم ريادة الأعمال بشكل أكبر، وتم المزج بين أرباح العمليات التجارية، والأفكار التي يتم الحصول عليها من المجالات المختلفة، واعتمدوا على ابتكار أدوات حديثة في تطبيق الأعمال.

تم إطلاق مجموعة من المفاهيم الحديثة على ريادة الأعمال بسبب تأثرها بمجموعة من المدارس الفكرية الإدارية التي درستها، واشتملت على العناصر المشاركة في إنتاج حيث عملت على استمرار مؤسسات في تنفيذ أنشطتها. وتنوع علم ريادة الأعمال ما بين تحقيق الأهداف الناتجة عن الابتكار والإبداع وتحقيق الربح وكانت جزءاً من عناصر الإنتاج.

أبعاد ريادة الأعمال اهتم مفكرين وكتاب ريادة الأعمال بقياسها عن طريق استخدام العديد من الأبعاد أهمها (11)

- وجود المبادرات: المقصود بوجود المبادرات هو دعم بيئة العمل بالأشخاص الذين لديهم فكر المبادرة وإبداء الرأي وإعطائهم يد المساعدة لاستثمار فرص متاحة لديهم.
- قدرة المنظمة على تحمل المخاطرة: تحتاج القدرة على تحمل المخاطر على تعاون المؤسسات مع بعضها حتى تستطيع اكمال عوامل النقص في كل منها.
- جذب الفرص: البحث عن الفرص الهامة والمميزة وتشجيعها ودعمها
- الإبداع: الحذر في تقديم جو مناسب لمساعدة الموظفين على الحصول على طاقاتهم الإبداعية ودعمهم بالإدارة.



المبحث الثالث : إدارة الإبداع التنظيمي

أولاً : مفهوم إدارة الإبداع التنظيمي

تعددت المصطلحات التي تخص مصطلح الإبداع منهم من يراه معناه الاختراع والآخر الاكتشاف ومنهم من يثبت جاء معنى التجديد في مسرد العلوم الاجتماعية التي تعني كلمة الإبداع "لا فكرة أو طبيعة أو تجديد مختلفة عن النماذج الحالية (10)، أثبتت العديد من الدراسات التي تعنيها الإبداعية والخلق والابتكار لرؤية أشياء جديدة ومختلفة وشخص مع أشياء غير مسبوقة ومألوفة (17)، وقد يأتي الإبداع من خلال نتائج البحث العلمي أو قيادة الأفراد أو من خلال القرارات الاستراتيجية داخل المنظمة وإدارتها بشكل لم يسبق له مثيل (16). ويرى الباحث بان الإبداع عبارة عن مجموعة من الوحدات المتكاملة والتي تشمل الأسباب الذاتية والهدف الإنتاج الجديد وقيمة جديدة لقيمة الفرد والمجموعة المساهمة في إنشاء ربح كبير يخدم المنظمة والعامل.

فالإبداع هو: تتميز العملية بشخص عندما يصنعه المواقف والعيش فيه بعمق والرد عليه والرد عليه، ويأتي رده مختلف عن الردود الأخرى وهو فردي ويشمل منتجات وأدوات جديدة وأفكار جديدة (14).

ثانياً: إدارة الإبداع التنظيمي

لقد أصبح الحديث عن إدارة وتطوير الإبداع التنظيمي أمراً مألوفاً وشائعاً بين الكتاب والباحثين والمديرين وكثيرون ينظرون إلى الإبداع باعتباره عامل منافسة بالغ الأهمية، في تحقق نجاح منظمة وتولي المؤسسات عنايتها ورعايتها لمصلحة الإبداع التنظيمي وتطويره فسيكون لذلك تأثير كبير على بقائها ونموها وازدهارها وتحقيق ربحية عالية تعود بالنفع للمنظمة والعاملين فيها. ويضيف العالم دراكر (16). أن الإبداع التنظيمية عمل حقيقي وليس إلهاماً أو ومضة، وأنه يمكن بل ويجب أن يدار مثل أي وظيفة أو نشاط آخر في المنظمة، ولكن الطريقة مختلفة، فالإبداع يعنى بالمعرفة (Knowing) وليس بالعمل (doing).

ويرى كثير من الكتاب والباحثين أن من بين الأدوار الرئيسية للمدير في المنظمات المعاصرة هو إدارة الإبداع التنظيمي ودعمه وتشجيعه، وحسب وجهة نظر (18) فإن المديرين المبدعين الذين يتوقعون التغيير هم الأمل الوحيد لمواجهة المستقبل المضطرب بنجاح، أما الكاتبان (12) فيشيران إلى أن الابتكار والإبداع ليسا مقصورين على وحدات وأنشطة البحث والتطوير فقط، بل يمكن أن يبرزوا من مصادر مختلفة عديدة، وعليه سيكون من مهام المديرين تشجيع ورعاية عملية الإبداع التنظيمي في منظماتهم.

ثالثاً: عناصر الإبداع التنظيمي

• روح المجازفة: هي تجربة مثيرة وغير عادية يمر بها الشخص في إدارة الإبداع التنظيمي، في المنظمة المبحوثة يجب ان يكون القائمين في العمل الإداري مبدعون ويمتلكون روح المجازفة او ما تدعى بالمغامرة بالأعمال وقد تكون أحياناً جريئة وخطرة مع نتائج غير مؤكدة، وعادة يكون الخطر جسدي أو المشاركة برياضات خطيرة. (23) أحياناً يشير المصطلح للخطر المعنوي أو النفسي مثل تعهدات الحياة الرئيسية، وروح المجازفة تخلق الإثارة النفسية والفسيولوجية لدى المجازف ويمكن أن تكون إيجابية



(مثل الحماس أو تكون سلبية مثل **الخوف**) وعادة تتسم المغامرات بالمخاطرة سواء كانت مخاطرة نفسية أو جسدية.

- القابلية في التغيير: كل المنظمات قابلة للتغيير من خلال رواد الاعمال التي تقود المنظمات وتتأثر عمليات تغيير تنظيمي بمستوى مهارات موارد بشرية ومدى استعدادها للتغيير، وفي نفس الوقت تؤثر في تطوير وتوسعة هذه الموارد كجزء من عملية التغيير نفسها، ولأن التحدي الرئيسي الذي يواجه المنظمات في خضم التغيير هو كيفية زيادة قدراتها التنافسية، فإن تحقيق ذلك يعزى بدرجة كبيرة إلى دور الموارد البشرية ذات المهارات، (22) وإلى الكفاءات. والاهم في المنظمات هوان المهارات البشرية تحتاج إلى تنمية ويعد ذلك مطلباً أساسياً في ظل إدارة التغييرات التنظيمية، وبناء الكفاءات ويعد ذلك أساس تحقيق التميز. ولأن التغيير أساس نجاح المؤسسات، فالموارد البشرية لها دور فاعل في إنجازه وإنجاحه بالعمل على تنمية العناصر البشرية والكفاءات وتوجيه ذلك لخدمة ودعم تحقيق المزايا التنافسية. (7)
- تشجيع خلق العقدية: عن طريق تعيين الشخص المناسب في العمل المناسب، وفي اتصال مع خبرته ومهاراته، مما أدى إلى الشعلة التي تؤدي بشكل حاد إلى الإحباط والتهديدات بمكانه بشدة يؤدي إلى الإحباط والتهديدات. التشجيع الإبداعي هو إعطاء الموظف لتقرير كيفية تنفيذ المهمة المعينة، فهو دوافع أنفسهم وممتلكاتها الخاصة وأهدافها أو لا تحدد الأهداف والآخرين الذين يقدمون التحرر من الاسم والموظفين ليس لديهم القدرة على تحقيق الحلول الإبداعية. أهم الموردين يؤثرون على الإبداع: الوقت والمال، ويجب أن يكون توزيعها حريصاً للغاية لإطلاق شرارة الإبداع حيث أن كل شخص وتوزيعها الموحد يؤدي إلى الحريات والفضاء حيث يعمل الموظف أكثر. (23) يعمل مع مجموعات العمل، الفريق الأكثر ومتسقاً، كلما زاد عدد مهارات التفكير الإبداعي وخبرات تبادل الإبداعات الأكثر راحة وسوف يكون من خلال الرغبة الإدارية في تحقيق مبادرة الاعتراض لمساعدة الآخرين بشكل خاص في ظروف صعبة، الحاجة إلى كل عضو في المعلومات المتخصصة التي ساعدها أعضاء آخرون في المناقشة وتشجيع الجهود الإبداعية والنظر في أن الوظيفة الإبداعية هي أولوية قصوى، كما تشارك في المعلومات واتخذت في اتخاذ القرارات وتعاون القيم التي ترعى الإبداع. (25)

الجانب العملي للبحث

أولاً: الوصف الإحصائي والتحليل العاملي لمتغيرات البحث:

تم تصميم هذه الفقرة لمعرفة مستوى أبعاد البحث (دور قيادة الأعمال في إدارة إبداع المؤسسات) من خلال استخدام الحسابات، الانحراف المعياري والنسبة المئوية، كل فترة ما بعد الظهر، تلقي مذهباً أقل من (3) مركز قياسي أو نسبة مئوية أقل من (60%) غير مقبولة. كما تهدف هذه الفقرة الى معرفة مدى تتاسق الفقرات حسب نسب التشعب وفق التحليل العاملي فالفقرة التي تحصل على أكثر من (45%) تقبل حسب (Hear, 2010)، ومدى ثبات فقرات الاستبانة حسب (Alpha).



جدول (1) الوصف الاحصائي والتحليل العملي لفقرات ريادة الاعمال

المتغيرات	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	نسب التشبع للتحليل العملي
وجود المبادرات	تركز العينة المبحوثة لريادة الاعمال على بحث مشكلات العمل المكلف بها لرسم مستقبلها	4.18	.74	0.738	.51
	للمبادرات دورا مهما في إدراك التغيرات التي تحصل في إطار البيئة الداخلية والخارجية للكلية.	4.39	.48	0.778	.58
	لدا جامعة تكريت قدرة على إدراك المبادرات قبل حدوثها	3.86	.88	0.772	.65
	وجود المبادرات يعد اهم أسباب نجاح ريادة الاعمال في الجامعة عينة الدراسة القائمة فيما.	3.93	.67	0.785	.56
على المستوى الكلي لبعد وجود المبادرات		4.00	0.73	0.81	
نسبة ثبات (Alpha) لفقرات وجود المبادرات		.85			
جذب الفرص	يجري مناقشات دورية لجذب الفرص التي يمتلكها حول القطاعات المختلفة التابعة للتعليم.	4.31	1.01	0.891	.81
	يعمل على ترتيب واقتناص الفرص من اجل الحفاظ على ريادة الاعمال في الجامعة المبحوثة.	3.12	1.08	0.70	.62
	يضع مجموعة فرص امانا ونقتنص الفرص البديلة التي تفيد العينة المبحوثة واقتناصها فوراً.	4.45	.62	0.822	.73
على المستوى الكلي لبعد الفرص		3.96	0.81	0.73	
نسبة ثبات (Alpha) لفقرات جذب الفرص		.86			
تحمل المخاطر	تتحمل العينة المبحوثة جميع المخاطر التي تحيط بها.	4.60	.49	0.92	.30
	يتبنى الجامعة المبحوثة أساليب جديدة في تحليل ومعالجة مشكلات الاقسام العلمية في الكليات.	3.66	1.07	0.732	.54
	تعمل الجامعة على الارتقاء بمهاراته وقدراته لتقديم ما هو أفضل وتحمل المخاطر المحيطة بها.	3.74	.99	0.748	.63
على المستوى الكلي لبعد تحمل المخاطر		3.65	1.07	0.72	
نسبة ثبات (Alpha) لفقرات تحمل المخاطر		80			

فقد حصل بعد جذب الفرص على أعلى نسبة ثبات مما يدل على ان بعد جذب الفرص قد حصل أعلى نسبة لتحقيق ريادة الاعمال.

يوضح جدول (1) الوصف الإحصائي والتحليل العملي لفقرات القدرات الاستراتيجية وكالاتي:

1. بعد إجراء مبادرات العينة في مكانها بين حساب (4.00)، مع انحراف معياري 0.73، ومجموع مؤوية (81%) وترتيب البعد (81%) وترتيب البعد (81%) وترتيب البعد (2) جاء . كما كانت جميع نسب التشبع للتحليل العملي كبيرة ومقبولة، وايضا فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (Alpha) وهي (0.85).



2. حقق بعد جذب الفرص العينة بوسط حسابي مقداره (3.96)، بانحراف معياري بلغ (3.81)، ووزن مؤوي بلغ (73%)، وجاء ترتيب البعد (1). كما كانت جميع نسب التشبع للتحليل العاملي كبيرة ومقبولة، وايضا فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (Alpha) وهي (0.86).
3. تحقق بعد التحويل لعينة البحث بوسط حسابي قدره (3.65)، وانحراف معياري بلغ (1.07)، بوزن مؤوي بلغت (72%)، واتى ترتيب البعد (3). كما كانت جميع نسب التشبع للتحليل العاملي كبيرة ومقبولة، وايضا فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (Alpha) وهي (80).

جدول (2) الوصف الإحصائي والتحليل العاملي لفقرات إدارة الابداع التنظيمي

المتغيرات	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	نسب التشبع للتحليل العاملي
روح المجازفة	هنالك توجه مستمر من قبل الجامعة المبحوثة لتوفر روح المجازفة والمغامرة.	3.72	.93	0.75	.64
	تبحث الكلية عن أفكار جديدة لتقديم خدمات جديدة عن طريق البحث والتطوير والمغامرة والمجازفة في إدارة الابداع التنظيمي.	4.21	.83	0.81	.71
	تمتلك الجامعة المبحوثة مهارات كبيرة في التنبؤ لتشخيص المجازفة في الاقتراحات والمغامرة.	4.02	1.06	0.80	.36
على المستوى الكلي لبعد روح المجازفة		3.82	1.03	0.75	
نسبة ثبات (Alpha) لفقرات بعد روح المجازفة		.77			
القابلية على التغيير	تعمل جامعتنا باستمرار على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس وخبرات ومهارات جديدة وتواكب التغير	4.46	.72	0.892	.24
	تأخذ جامعتنا بآراء الأساتذة لتطوير الخدمات وباستمرار وتجديدها.	3.58	1.08	0.718	.78
	تراقب الجامعة باستمرار ما يجري في البيئة الخارجية سيما ما يتصل بقطاع التعليم من تغيرات.	4.38	.70	0.878	.21
	تعتمد الجامعة أساليب وتقنيات دقيقة للتعرف على رغبات جميع الأساتذة وطموحاتهم وتلبيتها بسرعة وباستمرار من أجل التجديد	3.44	.88	0.691	.56
على المستوى الكلي لبعد القابلية على التغيير		3.96	0.85	0.78	
نسبة ثبات (Alpha) لفقرات بعد القابلية على التغيير		87			
تشجيع الابداع	هنالك تشجيع من قبل الإدارة العليا بين أقسام ووحدات العلمية في الجامعة يؤدي الى تدفق المعلومات وبشكل ابداعي.	4.66	.46	0.93	.39
	يتوافق التشجيع على الابداع مع مخرجات الجامعة من امن خلال ملائمة الكفاءة مع طبيعة الوظائف المحددة ومهام عملها.	3.72	1.24	0.744	.59
	دعم المشاركة للعاملين بالجامعة بالمحور واتخاذ القرار لتشجيع الإبداع وأدائه	2.99	1.03	0.598	.44
	استخدام أسلوب فرق العمل بالجامعة المبحوثة بما يحقق الإبداع الإداري.	4.25	1.67	0.85	.65
على المستوى الكلي لبعد تشجيع الابداع		3.91	0.90	0.76	
نسبة ثبات (Alpha) لفقرات بعد تشجيع الابداع		86			



يوضح جدول (2) الوصف الاحصائي والتحليل العاملي لفقرات إدارة الابداع التنظيمي وكالاتي:

1. تحقق لروح المجازفة لعينة البحث وسط حسابي قدره (3,82)، بانحراف معياري يبلغ (10.3)، بوزن مؤوي بلغ (75%)، وجاء الترتيب للبعد (3). كما كانت جميع نسب التشبع للتحليل العاملي كبيرة ومقبولة، وايضا فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (Alpha) وهي (77).

2. تحقق عينة البحث وسط حسابي قدره (3,96)، بانحراف معياري بلغ (0,85)، ووزن مؤوي بلغ (78%)، وجاء ترتيب البعد (1). كما كانت جميع نسب التشبع للتحليل العاملي كبيرة ومقبولة، وايضا فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (Alpha) وهي (87).

3. حقق بعد تشجيع الابداع لعينة البحث بوسط حسابي قدره (3,91)، بانحراف معياري بلغ (0,90)، بوزن مؤوي بلغ (76%)، وكان ترتيب البعد (2). كما كانت جميع نسب التشبع للتحليل العاملي كبيرة ومقبولة، وايضا فقرات البعد تتسم بالثبات حسب نسبة (Alpha) وهي (86).

ثانيا: فحص افتراضات علاقة الارتباط لمتغير البحث الرئيسي:

تخصص هذه الدراسة في عرض إحصائي من خلال فحص وتحليل الروابط بين متغيرات البحث (القيادة التجارية والإدارة الإبداعية التنظيمية) واختبارها وفقا لأنظمة الوجود التي هي كالاتي:

جدول (3) مصفوفة العلاقات الارتباطية للمتغيرات الرئيسة والفرعية

ت	البعد	ريادة الاعمال	مستوى المعنوية
1	وجود المبادرات	.07	.28
2	جذب الفرص	.32	.000
3	تحمل المخاطر	-.21	.003
4	ابعاد ريادة الاعمال	.62	.000

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

الافتراض الرئيسي الأول: وجود العلاقة والارتباط بين الذات والدلالة المعنوية بين ريادة الاعمال، وإدارة الابداع التنظيمي على المستويات الكلية. ومن خلال نتائج جدول (3) متضحا بوجود العلاقة والارتباط ذات الاستقطاب الموجب قدرها (0.62)، اما مستوى المعنوية كانت (0.000) وهي اقل من مستوى المعنوية المحددة من قبل الباحث (0.05) لذلك القبول لهذه الفرضية يكون على مستوى البحث.

• ثالثاً: النتائج وعلاقات التأثير بين المتغيرات في البحث: في هذه المادة سيتم نقاش النتائج واختبار والتحليل التأثري بين المتغيرات في البحث وعلى وفق ما أعطت عليه الفرضية التأثريّة الرئيسة (يوجد تأثير لإبعاد ريادة الاعمال وإدارة الابداع التنظيمي على المستوى الكلي) للمخطط البحثي الفرضي:

أ- النتائج والاختبار التأثري للفرضية الرئيسة

يوضح جدول (4) النتائج واختبار التأثير لأبعاد ريادة الاعمال وإدارة الابداع التنظيمي على وفق نتائج تحديد الانحدار البسيط بافتراض وجود علاقة بين ابعاد ريادة الاعمال (X) وإدارة الأبداع التنظيمي (Y) ويمكن التعبير عنها بالمعادلة الآتية:

$$Y = a + \beta X$$



حيث أن y = إدارة الابداع التنظيمي.

X = ريادة الاعمال.

B = ميل المعادلة (مقدار التغير في y الذي يطرأ نتيجة تغير x وحدة).

a = ثابتة إحصائية.

تبين المعادلة اعلاهان إدارة الابداع التنظيمي هي دالة لقيمة حقيقة للأبعاد ريادة الاعمال، وأن التقدير لهذه المعادلة ومؤشراتها الإحصائية قد اعطت على مستوى عينة البحث البالغة (220) فردا وكانت معادلة الانحدار البسيط لعلاقة بين متغيري لأبعاد القدرات الاستراتيجية والمنظمات البارعة كما يأتي:

إدارة الابداع التنظيمي = $(2.62) + (7.24)$ ابعاد ريادة الاعمال

وفي إطار ذلك تم تحليل التباين (ANOVA) للمتغيرين وكانت النتائج كما في الجدول (4).

الجدول (4) تحليل التباين (ANOVA) للعلاقة بين ابعاد ريادة الاعمال وإدارة الابداع التنظيمي.

مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	R^2 المعدل	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية
الانحدار	1	29.04	7.25	.68	118.18	.000
الخطأ	206	12.48	.015			
المجموع	207	42.52				

المصدر: الباحث استناد النتائج الحاسبة. $N=209$

جدول (5) يشير الى النتائج فحص تأثير ابعاد ريادة الاعمال على إدارة الابداع التنظيمي.

العينة	المعاملات غير المعيارية		المعاملات المعيارية		T	صعبد المعنوية
	معامل بيتا	الخطأ المعياري	بيتا			
الثابت	2.60	.20	6.25		13.05	.000
ابعاد ريادة الاعمال	9.08	.72			12.60	.000

المصدر: قبل إعداد الباحث بالاستفادة من نتائج الحاسبة: $N=209$

يوضح الجدول التحليل التبايني وجدول المعاملات للعلاقة بين ريادة الاعمال ((X وإدارة الابداع التنظيمي وعلى مستوى عينة البحث، إن قدر (t) كبير وعند مفاضلتها بقيمتها الجدولية (1.96) وبمستوى معنوية (0.05) هذا يلفت على أن منحني الانحدار واف لوصف العلاقة بين (Y, X) وبمستوى ثقة (0.95) وهذا ما تركزه قيمة احصائية (X) وعلى وفق اختبار (t) فقد بلغت $(t = 12.60)$ وان المعادلة الخاصة بالانحدار والذي اوضح الى الثابت $(a=2.60)$ ، وهذا اعنى بوجود الابداع التنظيمي بمقداره (2.60) حيثما تصبح القيمة للممارسات المقدرة للاستراتيجية تصبح صفراً. وان قيمة الميلان الحدية قد بلغت $(\beta=7.24)$ والمرافقة لـ (X) اذا انها تشير تغيراً مقداره (1) في ريادة الاعمال ((X سيؤدي إلى تغير مقداره (7.24) في إدارة الابداع التنظيمي.

حيث اشارت قيمة معامل التحديد (R^2) إلى معامل مقداره (0.68)، بما يعني أن ريادة الاعمال ((X) يفسر قيمته (0.68) للتباين الحاصل في إدارة الابداع التنظيمي، وان (0.32) من التباين غير المفسر



يعود لمتغيرات لم تدخل نموذج الانحدار، وهو مؤشر مقبول عن مقارنة قيمة (f) المحسوبة (118.18) أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4) في حدود ثقة (0.05) وفي ضوء هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1- تبين ان الجامعة المبحوثة قد تمكنت من خلال التطوير والمهارات من تعزيز فرق العمل الجماعي وجذب واقتناص الفرص، سيما في مجال ريادة الاعمال اذ انها وظفت الابداع التنظيمي في تطوير المعرفة للموارد البشرية مما يؤدي الى تحسين الاداء في وجود المبادرات، وجذب الفرص، وتحمل المخاطر.

2- يبدو ان الجامعة عينة البحث قد وظفت الابداع التنظيمي توظيفاً جيداً في تعزيز ريادة الاعمال وممارساتها المتمثلة روح المجازفة، تشجيع الابداع، والقبالية على التغيير اذ قامت بعض الجامعات باعتماد منظومة حديثة ومتطورة لتسهيل جميع عمليات تبادل المعلومات بشكل أكثر سرعة الامر الذي انعكس ايجاباً في تعزيز الابداع التنظيمي لديهم.

3- تم استثمار التجديد والتطوير في الجامعة المبحوثة استثماراً عالياً وخاصة في مجال وجود المبادرات، وجذب الفرص وتحمل المخاطر، اذ لمس الباحث اهتمام الجامعات بعملية الابداع التنظيمي وادارته اذ قامت العديد من تلك الادارات بعقد الندوات العلمية بين الجامعات لمواكبة التطورات الحاصلة بين الجامعات خارج دولة مصر من اجل مواكبة التغيرات التي تحصل للمنظمات الريادية في عملها.

4- اتضح ان الجامعة عينة البحث تستعمل عناصر إدارة الابداع التنظيمي (روح المجازفة، تشجيع الابداع، والقبالية على التغيير) مجتمعة في تعزيز ريادة الاعمال أكثر مما لو استعملت تلك الابعاد بشكل منفرد، وهذا يؤكد استنتاجاً منطقياً على وجود ترابط وتكامل بين هذه الابعاد.

5- تبين ان الجامعة وظفت التغيرات الايجابية الحاصلة في قدرة مديريها غي ريادة الاعمال، كما انها نجحت في تعظيم تلك التغيرات الايجابية اذ ما كان عبر المتمازجة مع ريادة الاعمال وروح المجازفة لاسيما في مجال امكانية تطبيق قدراتهم لاستيعاب المشكلات وفي قدراتهم لأدراك تلك المشكلات وقدرتهم في إدارة الابداع التنظيمي.

ثانياً: التوصيات

1- لأهمية مواكبة التطور والتغييرات السريعة نقترح قيام الجامعة المبحوثة باستقطاب الموارد البشرية ذوي المؤهلات العلمية العالية والابداعية وذلك من اجل مواكبة التطورات الحاصلة في العلم والانفتاح على العالم الخارجي، فضلاً عن انشاء علاقات جيدة مع الجهات العلمية للاستفادة من البحوث والدراسات المنجزة في الكليات.

2- ينبغي على الجامعة المبحوثة الاستفادة من ابعاد ريادة الاعمال للمديرين والعمل على احداث المزيد من التغيير في تلك القدرات اذ يمكن الاستفادة من خبرة هؤلاء المديرين في تعزيز قدراتهم لأدراك متغيرات البيئة وفي قدرتهم لاستيعاب المشكلات التي تفرزها هذه البيئة فضلاً عن تنمية فرص لقدراتهم التحولية فيها.



3- الحاجة إلى تعزيز الجامعات في طبيعة العلاقات الإيجابية مع إدارة الاقتصاد في تعزيز إدارة الإبداع والأحداث التنظيمية للتغيرات الإيجابية في تعزيز الموظفين والمديرين لتعزيز الأفكار الإبداعية الجديدة تؤدي إلى تنمية رأس المال الفكري والنجاح. زيادة منح الحوافز المادية والمعنوية المناسبة للمبدعين بالعمل في الجامعة المبحوثة.

4- زيادة الدوام المرن، مما يساعد الإدارات على تحقيق عملهم لإبداع بإبداع تنظيمي كاف.

5- جذب المبدعين للعمل في القطاع التعليمي ويغذي مختلف إدارات المبدعين من العمل التنظيمي.

6- عدم التردد لتطبيق الأساليب الجديدة وتحمل المخاطرة في العمل خوفاً من الإخفاقات لهذا الأمر من أهمية بالغة للإبداع، وعدم الخوف وتطبيق الأساليب التي يتوفر بها نسبة كبيرة من المخاطرة.

قائمة المصادر

أولاً: -المصادر العربية

1. سويلم سهير (2008) استراتيجيات استدامة الشوارع التجارية التقليدية حالة دراسية (خان التجار في مدينة نابلس) ، رسالة ماجستير جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين
2. محمد جابر عباس محمد . مجلة الخدمة الاجتماعية (2017) ص 346 ريادية الاعمال الاجتماعية
3. غنيم عثمان محمد (2008) اسس ومبادئ عامة ، دار صفاء للنشر والتوزيع - عمان الطبعة الرابعة
4. مجلس الوزراء ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار القطاع الدراسات التنموية (2005) تجارب دولية في تطوير الخدمات الصحية القاهرة .
5. مصطفى ابو بكر ، فهمي معالي . (2000) دليل اعداد دراسات جدوى المشاريع تحقيق فعالية قرارات استثمار . ص 36 مصر دار الجامعية
6. عبد العزيز مصطفى عبد الكريم . (2004) دراسة الجدوى وتقييم مشروعات . الاردن : دار مكتبة الجامعة
7. مؤيد الفضل ، محمود العبيدي (2005) ادارة المشاريع (منهج كمي) (الاصدار الطبعة الاولى) . عمان : الورق للنشر والتوزيع .
8. ابو الفتوح (2003) اسس اجراءات دراسات الجدوى المشروعات (بيئية ، تسويقية ، مالية) الاسكندرية دار الجامعة الجديدة للنشر .
9. عبد الحميد عبد المطالب (2003) سياسات اقتصادية مستوى المشروع تحليل جزئي مصر مجموعة النيل العربية .
10. بلوط ابراهيم ص 28 ادارة المشاريع دراسة جدواها الاقتصادية دار النهضة العربية .
11. كاظم العيسوي (2001) ص 67 دراسات الجدوى الاقتصادية وتقييم المشاريع . الاردن دار المناهج للنشر والتوزيع .
12. العيسى ، غزيل سعد عبد الله (1996م). المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض : جامعة الملك سعود.
13. الفاعوري رفعت (2005) إدارة الإبداع الإداري، المنظمة العربية للتنمية الإدارية "بحوث ودراسات" جمهورية مصر العربية.
14. القريوتي، محمد قاسم (2000م). السلوك التنظيمي : دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة . عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع.
15. هيجان ، عبد الرحمن بن أحمد (1999م). "معوقات الإبداع في المنظمات السعودية" . مجلة الإدارة العامة ، م(39) ع(1) ، الرياض : معهد الإدارة العامة.
16. محجوب، سر الختم (1986). الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي. عمان : المنظمة العربية للعلوم الإدارية.



Journal of Faculty of Administration and Economics



17. محجوب ، سر الختم (1981م). الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي. عمان : المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
18. المغربي ، كامل محمد (1995م). السلوك التنظيمي : مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. (ط2) ، عمان : دار الفكر للنشر والتوزيع.
19. المطيري ، نواف بن بجاد الجبرين (2005م). التعليم التنظيمي وتنمية مهارات الإبداع الإداري من وجهة نظر ضباط الجوازات بمنطقة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
20. المعاني، أيمن (1996) الولاء التنظيمي : سلوك منضبط وإنجاز مبدع، عمان : مركز أحمد ياسين الفني ص 91-93 .
21. النمر ، سعود بن محمد (1992م). "الإبداع الإداري : دراسة سلوكية". مجلة المدير العربي، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.

ثانياً: المصادر الانكليزية

- 22- Soo, Christine; Timothy Devinney; David Midglers; Anne Deerin, 2002, Knowledge Management: Philosophy, Processes, and Pitfalls, California Management Review, Vol. 44, No.4, PP: 129-150.
- 23-Sundbo, Jon, 1997, Management of Innovation in Services, The Service Industries Journal, Vol. 17, No. 3, PP: 432-455.
- 24-Taylor, C.W. (1993). Various approaches to and definitions of creativity. New York: Press Syndicate of the university of Cambridge.
- 25-Torrance, E.P. (1993). The nature of creativity as manifest testing. New York: Press Syndicate of the university of Cambridge.

الملاحق:

الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

سنقوم بتسليمك الاستبيان المصنف على أنه بحث (دور ريادية الأعمال في تحقيق إدارة الإبداع التنظيمي). نود أن نعرب لك عن شكرنا العميق وامتناننا لك ، لأنك ستقضي جزءاً من وقتك الثمين في الرد على الفقرة بإضافة رمز () قبل الخيار الذي يعبر عن رأيك. بناءً على موقفك الواضح ، سيكون لهذا تأثير كبير في الحصول على اكتشافات واقتراحات قيمة. وتقبلوا خالص شكركم وتقديركم لتعاونكم وأهلنا الكرام.

____الباحثون____

معلومات تعريفية عامة

- 1- موقع العمل: رئاسة الجامعة ☐ كلية ☐
- مركز حاسبة مركز علمي ☐ استشاري ☐
- 2- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
- 3- العمر () سنة
- 4 - التحصيل العلمي: دكتوراه ☐ ماجستير ☐
- 5- اللقب العلمي : ()
- 6- التخصص العلمي : العام () الدقيق ()
- 7- المنصب الوظيفي : ()



Journal of Faculty of Administration and Economics



8- عدد سنوات الخدمة : ()

9- النشاط العلمي

لا	لا	نعم	نعم	❖ تدريس الدراسات الأولية
لا	لا	نعم	نعم	❖ تدريس الدراسات العليا
				❖ عدد الاطاريح والرسائل التي أشرفت عليها
				❖ عدد الاطاريح والرسائل التي قومتها علميا
				❖ عدد البحوث والدراسات والإسهامات العلمية
				❖ عدد المؤتمرات العلمية

اولا: ريادة الاعمال:

وجود المبادلات -

ت	الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق نوعا ما	لا اتفق تماما
1	تركز العينة المبحوثة لريادة الاعمال على بحث مشكلات العمل المكلف بها لرسم مستقبلها.					
2	للمبادرات دورا مهما في إدراك التغيرات التي تحصل في إطار البيئة الداخلية والخارجية للكلية.					
3	لدا جامعة بور سعيد قدرة على إدراك المبادرات قبل حدوثها.					
4	وجود المبادرات يعد اهم أسباب نجاح ريادة الاعمال في الجامعة عينة الدراسة القائمة فيما.					
جذب الفرص						
5	يجري مناقشات دورية لجذب الفرص التي يمتلكها حول القطاعات المختلفة التابعة للتعليم.					
6	يعمل على ترتيب واقتناص الفرص من اجل الحفاظ على ريادة الاعمال في الجامعة المبحوثة.					
7	يضع مجموعة فرص امامنا ونقتنص الفرص البديلة التي تقيد العينة المبحوثة واقتناصها فورا .					
تحمل المخاطر						
8	يتبنى الجامعة المبحوثة أساليب جديدة في تحليل ومعالجة مشكلات الاقسام العلمية في الكليات .					
9	تتحمل العينة المبحوثة جميع المخاطر التي تحيط بها.					
10	تعمل الجامعة على الارتقاء بمهاراته وقدراته لتقديم ما هو أفضل وتحمل المخاطر المحيطة بها.					



Journal of Faculty of Administration and Economics



ثانيا : إدارة الابداع التنظيمي

1- - روح المجازفة:

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق نوعا ما	لا اتفق تماما
1	هناك توجه مستمر من قبل الجامعة المبحوثة لتوفر روح المجازفة والمغامرة.					
2	تبحث الكلية عن أفكار جديدة لتقديم خدمات جديدة عن طريق البحث والتطوير والمغامرة والمجازفة في إدارة الابداع التنظيمي.					
3	تمتلك الجامعة المبحوثة مهارات كبيرة في التنبؤ لتشخيص المجازفة في الاقتراحات والمغامرة.					

2- القابلية على التغيير :

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق نوعا ما	لا اتفق تماما
5	تعمل جامعتنا باستمرار على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس وخبرات ومهارات جديدة وتواكب التغيير.					
6	تأخذ جامعتنا بآراء الأساتذة لتطوير الخدمات وباستمرار وتجديدها.					
7	تراقب جامعتنا باستمرار ما يجري في البيئة الخارجية سيما ما يتصل بقطاع التعليم من تغيرات..					
8	تعتمد الجامعة أساليب وتقنيات دقيقة للتعرف على رغبات جميع الأساتذة وطموحاتهم وتلبيتها بسرعة وباستمرار من اجل التجديد.					

3-تشجيع الابداع: -

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق نوعا ما	لا اتفق تماما
9	هناك تشجيع من قبل الإدارة العليا بين أقسام ووحدات العلمية في الجامعة يؤدي الى تدفق المعلومات وبشكل ابداعي.					
10	يتوافق التشجيع على الابداع مع مخرجات الجامعة من امن خلال ملائمة الكفاءة مع طبيعة الوظائف المحددة ومهام عملها.					
11	دعم مشاركة العاملين بالجامعة المبحوثة في اتخاذ القرارات لتشجيع الإبداع او ادارته.					
12	استخدام أسلوب فرق العمل بالجامعة المبحوثة بما يحقق الإبداع الإداري..					