

## أثر الخصائص الريادية لرواد الأعمال على الإبداع التنظيمي بالتطبيق على بعض الشركات الناشئة المصرية

إيمان عصام أحمد  
معيدة بقسم إدارة الأعمال  
بالكلية

د/أحمد عبد المنعم شفيق  
مدرس إدارة الأعمال  
كلية التجارة - جامعة بنها

أ.د/أحمد إبراهيم عبد الهادي  
أستاذ إدارة الأعمال  
كلية التجارة - جامعة بنها

## أثر الخصائص الريادية لرواد الأعمال على الإبداع التنظيمي بالتطبيق على بعض الشركات الناشئة المصرية

إيمان عصام أحمد  
معيدة بقسم إدارة الأعمال  
بالكلية

د/أحمد عبد المنعم شفيق  
مدرس إدارة الأعمال  
كلية التجارة - جامعة بنها

أ.د/أحمد إبراهيم عبد الهادي  
أستاذ إدارة الأعمال  
كلية التجارة - جامعة بنها

### المستخلص:

الغرض من الدراسة هو التعرف على أثر الخصائص الريادية لرواد الأعمال على الإبداع التنظيمي بالشركات الناشئة المصرية، ومعرفة مدى إدراك رواد الأعمال بأهمية الخصائص الريادية لديهم، وأثر ذلك على الإبداع التنظيمي في الشركات محل الدراسة. اعتمدت الدراسة على البيانات الثانوية والبيانات الأولية التي وجهت لرواد الأعمال بالشركات الناشئة المدرجة بحاضنة رواد النيل، وبلغ مجتمع الدراسة (٢٠٥) مفردة وتم أخذ عينة للدراسة قوامها (٢٠٥) مفردة بالاعتماد على أسلوب الحصر الشامل، وتم تحليل البيانات بالاستعانة بحزمة البرامج التطبيقية في مجال العلوم الاجتماعية والمعروفة اختصاراً باسم (SPSS). أظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية على الإبداع التنظيمي في القطاع محل الدراسة، كما يوجد ارتباط إيجابي قوي ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الخصائص الريادية والإبداع التنظيمي.

**الكلمات الافتتاحية:** الخصائص الريادية - رواد الأعمال - الإبداع التنظيمي - الشركات الناشئة.

## The Impact of Entrepreneurial Characteristics of Entrepreneurs on Organizational Creativity Applied on some Egyptian Startups

<p><b>Prof.Dr/ Ahmed Ibrahim Abd-Elhady</b></p> <p>Professor of Business Administration Faculty of Commerce, Benha University</p>	<p><b>Dr. Ahmed Abd El-Monem Shafeek</b></p> <p>Lecturer of Business Administration, Faculty of Commerce, Benha university</p>	<p><b>Eman Essam Ahmed</b></p> <p>Demonstrator, Business Department</p>
---	--	---

### Abstract:

The main objective of this research is to determine the impact of Entrepreneurial Characteristics on Organizational Creativity, applied on some Egyptian Startups, through a review of previous studies in this regard, A proposed model for research hypotheses was designed to illuminate causal relationships between the variables, based on path analysis to illustrate the strength of the linear relationship between research variables using SPSS.

To collect primary data, a questionnaire has designed Includes two scales: entrepreneurial characteristics scale, Organizational creativity scale, the tests were conducted to assess the validity and Reliability of the research variables scales. The questionnaire was directed to a sample of entrepreneurs in the startups under the research, The sample size was (205) and the response was (205) percentage (100%) of the total sample size.

The findings show that there is a statistically significant positive effect of entrepreneurial characteristics on organizational creativity. The results also showed a significant positive effect of the need for achievement on organizational creativity. The results also showed a significant positive effect of risk-taking on organizational creativity. The results also showed a significant positive effect of creativity on organizational creativity.

**Keywords:** Entrepreneurial Characteristics - Entrepreneurs - Organizational Creativity - Startups.

**المقدمة:**

تشهد البيئة مؤخراً العديد من التطورات والتغيرات المتشابكة والمتلاحقة علي كافة الأصعدة، فهناك متغيرات اقتصادية وتكنولوجية وغيرها من المتغيرات، هذا بالإضافة إلي المنافسة الشديدة التي تعاني منها البيئة علي المستويين المحلي والدولي (شفيق، ٢٠٢٢، ص ١٠)، والتي أدت إلي وجود قيم ومداخل جديدة للإدارة والتي سوف تغير تماما كيفية تصميم المنتجات وتقديم الخدمات، حيث إن النجاح سوف يكون للمنظمات التي تحرص على التوجه والرؤية المستقبلية، ومعرفة وتحديد العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر علي أعمالها، فتبحث عن التحديات لتواجهها وتحدد الفرص وتتحرك نحو المستقبل (عبد الهادي، ١٩٩٨، ص ١) وتعتبر الشركات الناشئة أحد المنظمات الأكثر انتشارا في الوقت الحالي.

يمكن النظر للخصائص الريادية لرواد الأعمال على أنها هي الصفات الشخصية والعوامل التي تحفز الفرد لبدء الأعمال، والاختلافات في تلك الصفات بين رواد الأعمال وغيرهم من الشروط المسبقة الهامة لريادة الأعمال (Zhao&Wibowo,2021)، حيث تلعب الخصائص دورا هاما في تشكيل السلوكيات والممارسات الفعلية للمنظمات (عبد الهادي، ١٩٩١، ص ١)، كذلك تلعب الشخصية دورا مهما في تكوين رائد الأعمال ونجاحه الريادي (Huang&Yu,2022). يجب أن تمتلك الشركات الناشئة الثقافة الريادية للتعامل مع بيئة الأعمال الديناميكية، حيث يجب علي رواد الأعمال امتلاك خصائص ريادية تمكنهم من اتخاذ القرارات المناسبة واستغلال الفرص، بالاعتماد علي الإبداع والابتكار، وتحمل المخاطر الناتجة.

تميل أدبيات ريادة الأعمال السابقة إلى النظر إلى الخوف من الفشل على أنه سمة ثابتة في أي فرد، حيث يمتلك الأفراد إما مستوي مرتفع أو منخفض من الخوف من الفشل، وأن أولئك الذين لديهم مستوي مرتفع من الخوف من الفشل هم أقل ميلا للمخاطرة ومن ثم أقل عرضة لأن يصبحوا رواد أعمال والعكس صحيح (Champan&Phillips,2022,p.1&2).

وبالتالي يجب أن تكون المنظمات أكثر إبداعا لتتمكن من البقاء على قيد الحياة في ظل التغيرات المستمرة التي تواجه بيئة الأعمال (Agius,2015, p.10; Musa,2018; Afriany et al.,2020, p.1)، حيث يمكن الإبداع التنظيمي المنظمات من اكتساب ميزة تنافسية مستدامة (Indriartiningtias et al.,2019, p.1).

**الدراسات السابقة:**

تعتمد الباحثة على الدراسات السابقة في صياغة وتحديد الفجوة البحثية وتحديد متغيرات وأبعاد الدراسة وكذلك تكوين الإطار النظري لها، وتنقسم الدراسات السابقة وفقا لطبيعة الدراسة إلى قسمين:

١- دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٣) "دور الخصائص الريادية للطلاب في العلاقة بين البيئة الجامعية وتعزيز نية العمل الريادي لدى طلاب الجامعات دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية"  
هدفت الدراسة إلى: قياس تأثير البيئة الجامعية على نية العمل الريادي لدى طلاب جامعة الإسكندرية وذلك من خلال توسيط الخصائص الريادية، لعينة مكونة من (٤٠٠) مفردة من طلاب بكالوريوس بعض الكليات المختارة.

وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج، أهمها: وجود تأثير جزئي إيجابي مباشر لخصائص البيئة الجامعية على نية العمل الريادي، تؤثر الخصائص الريادية للطلاب تأثيراً معنوياً موجبا على مستوى نيته للعمل الريادي بعد التخرج، كما تؤثر خصائص البيئة الجامعية تأثيراً معنوياً موجبا على الخصائص الريادية للطلاب محل البحث، وقد بينت النتائج أن تلك الوساطة جزئية.

٢- دراسة (Ahmed et al.,2022)"الدور الوسيط لمؤسسات الدعم في العلاقات بين الخصائص الريادية وتحديد الفرص في قطاع السياحة في مدينة خولنا، بنغلاديش"

هدفت الدراسة إلى: تعزيز فهم ريادة الأعمال في قطاع السياحة في بنغلاديش من خلال التحقيق العلاقة بين الخصائص الريادية وتحديد الفرصة، وذلك لعينة مكونة من (١٥٠) مفردة.

وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج، أهمها: أن الحاجة إلى الإنجاز والتسامح والابتكار والعمل الدؤوب والاستقلالية لها علاقة ذات دلالة إحصائية مع تحديد الفرص السياحية.

٣- دراسة (محمود، ٢٠٢٣) "أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي: تحليل الدور الوسيط للثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية"

استهدفت الدراسة: دراسة أثر الجينات التنظيمية بوصفها متغير مستقل الأبعاد على الإبداع التنظيمي واختبار الدور الوسيط للثقة التنظيمية، وذلك لعينة مكونة من (٣٧٨) مفردة من العاملين بشركات الأدوية

وتوصلت إلى: وجود أثر معنوي للجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي، وجود أثر معنوي للجينات التنظيمية على الثقة التنظيمية، وتوصلت كذلك إلى وجود أثر معنوي للثقة التنظيمية على الإبداع التنظيمي، وأخيراً توصلت الدراسة إلى أن الثقة التنظيمية تتوسط العلاقة بين الجينات التنظيمية والثقافة التنظيمية.

٤- دراسة (Olcer&Coskun,2022) "الدور الوسيط للصمت التنظيمي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والإبداع التنظيمي"

استهدفت تحديد العلاقات بين العدالة التنظيمية والصمت التنظيمي والإبداع التنظيمي ودراسة الدور الوسيط للصمت التنظيمي في تأثير العدالة التنظيمية على الإبداع التنظيمي، لعينة مكونة من (٣٠٧) موظف.

وتوصلت إلى: أن العدالة التنظيمية تؤثر إيجاباً على الصمت التنظيمي، والإبداع التنظيمي يتأثر إيجاباً بالعدالة التنظيمية، والصمت التنظيمي يؤثر إيجاباً على الإبداع التنظيمي.

#### التعليق على الدراسات السابقة:

- تعتبر هذه الدراسة أول دراسة عربية تتناول أثر الخصائص الريادية وأبعادها على الإبداع التنظيمي، حيث يوجد ندرة في الدراسات التي ربطت بين الخصائص الريادية والإبداع التنظيمي - وذلك في حدود علم الباحثة-.
  - تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث قياس أبعاد الخصائص الريادية، حيث ركزت الدراسة الحالية على قياس أبعاد الخصائص الريادية وفقاً للأبعاد الأكثر أهمية وتكراراً وهي: الحاجة إلى الإنجاز، قدرة التحكم، تحمل المخاطرة، الابتكارية.
  - تطبق الباحثة هذه الدراسة على مجتمع آخر " رواد الأعمال في بعض الشركات الناشئة المصرية المدرجة بحاضنة رواد النيل"
  - اختلاف مكان إجراء الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة حيث أجريت معظم الدراسات في بيئات أجنبية مثل دراسة (Ahmed et al.,2022; Olcer&Coskun,2022) ، ولا توجد دراسة مشابهة في نفس المكان، أيضاً قد لا تتفق نتائج تلك الدراسات مع واقع البيئة العربية بشكل عام والبيئة المصرية بشكل خاص، مما يعكس أهمية تناول هذا الموضوع وتأثيره على الإبداع التنظيمي.
- #### مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة إلى أي مدى تؤثر الخصائص الريادية على الإبداع التنظيمي، وبالتالي تصبح المشكلة جديرة بالدراسة من خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي: ما هو أثر الخصائص الريادية لرواد الأعمال على الإبداع التنظيمي في بعض الشركات الناشئة المصرية؟  
ويتفرع عنه مجموعة من التساؤلات الفرعية هي:

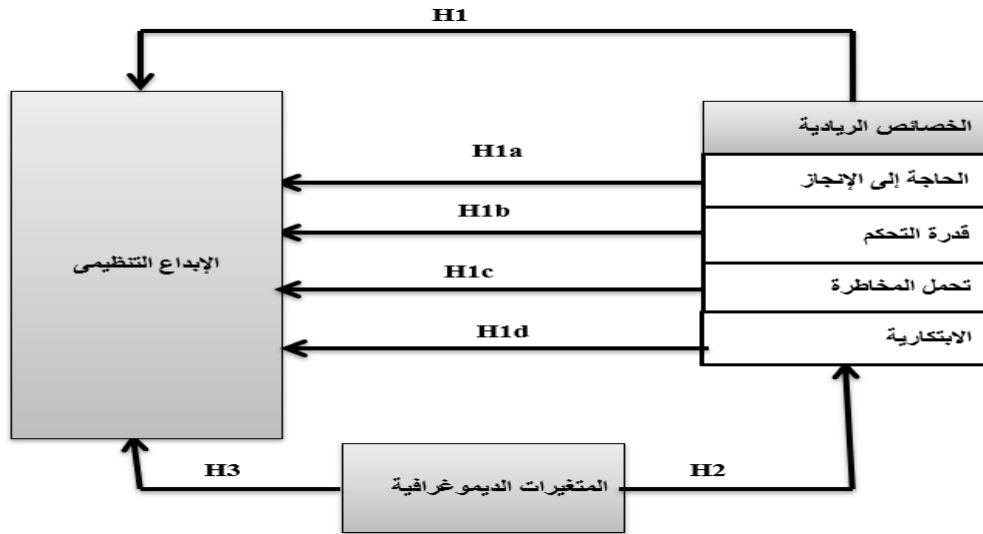
- ما مدى توافر الخصائص الريادية لرواد الأعمال في بعض الشركات الناشئة؟
- ما هو مستوى الإبداع التنظيمي لرواد الأعمال في الشركات محل الدراسة؟
- هل هناك تأثير للخصائص الريادية على الإبداع التنظيمي في الشركات المبحوثة؟
- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء المبحوثين حول أثر الخصائص الريادية على الإبداع التنظيمي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الدور الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الجنس) المبحوثة؟
- ما هي المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز كل من الخصائص الريادية والإبداع التنظيمي في الشركات محل الدراسة؟

## أهداف الدراسة:

- في ضوء طبيعة المشكلة، والتساؤلات التي تسعى الدراسة إلى الإجابة عنها، فإن أهداف الدراسة تتمثل فيما يلي:
- التعرف على مدى توافر الخصائص الريادية لرواد الأعمال في الشركات محل الدراسة.
  - تحديد مستويات الإبداع التنظيمي في الشركات المبحوثة.
  - قياس أثر الخصائص الريادية على الإبداع التنظيمي في بعض الشركات الناشئة المصرية.
  - التعرف على ما إذا كان هناك فروق جوهرية بين آراء المبحوثين حول أثر الخصائص الريادية لرواد الأعمال على الإبداع التنظيمي وفقاً للمتغيرات الديموغرافية (الدور الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، الجنس) في الشركات محل الدراسة.
  - تقديم مقترحات وتوصيات تساعد في تعزيز كل من الخصائص الريادية والإبداع التنظيمي في الشركات المبحوثة.

## نموذج وفروض الدراسة:

يوضح الشكل التالي رقم (١) النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة:



المصدر: من إعداد الباحثة

## شكل رقم (١) النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة

في ضوء الأهداف السابق ذكرها، يمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

- الفرض الأول (H1): يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية على الإبداع التنظيمي، وتتنبثق عنه الفروض الفرعية التالية:
- الفرض الفرعي الأول (H1a): يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للحاجة إلى الإنجاز على الإبداع التنظيمي.

- **الفرض الفرعي الثاني (H1b):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لقدرة التحكم على الإبداع التنظيمي.
  - **الفرض الفرعي الثالث (H1c):** يوجد أثر إيجابي لتحمل المخاطرة على الإبداع التنظيمي.
  - **الفرض الفرعي الرابع (H1d):** يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للابتكارية على الإبداع التنظيمي.
  - الفرض الثاني (H2): يوجد فروق جوهرية لها دلالتها الإحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (النوع، سنوات الخبرة، الدور الوظيفي) فيما يتعلق بالخصائص الريادية.
  - الفرض الثالث (H3): يوجد فروق جوهرية لها دلالتها الإحصائية بين المتغيرات الديموغرافية (النوع، سنوات الخبرة، الدور الوظيفي) فيما يتعلق بالإبداع التنظيمي.
- أهمية الدراسة:**

تشمل أهمية الدراسة على المستويين العلمي والعملي، يمكن توضيحها كالتالي:

#### ١- الأهمية العلمية:

- تظهر أهمية الدراسة من الناحية الأكاديمية، حيث تتمثل في النقاط التالية:
- تساهم الدراسة في إبراز أهمية ونظريات كل من الخصائص الريادية والإبداع التنظيمي، والتأصيل العلمي لمفهوم الخصائص الريادية والإبداع التنظيمي.
- هناك ندرة في الدراسات- العربية بشكل عام والمصرية بشكل خاص - التي تعرضت لدراسة تأثير الخصائص الريادية لرواد الأعمال على الإبداع التنظيمي - وذلك على حد علم الباحثة-، وبالتالي تعتبر الدراسة إضافة علمية جديدة في مجال ريادة الأعمال.
- سد الفجوة في أدبيات ريادة الأعمال عبر تقديم واختبار نموذج مقترح لتأثير الخصائص الريادية على الإبداع التنظيمي.

#### ٢- الأهمية العملية:

- تساهم هذه الدراسة من الناحية التطبيقية في مساعدة رواد الأعمال بالشركات الناشئة المصرية، حيث:
- تقدم هذه الدراسة إطار عملي لرواد الأعمال بالشركات الناشئة من خلال تحديد أهم أبعاد الخصائص الريادية والأكثر تأثيراً في مستويات الإبداع التنظيمي بالشركات الناشئة، وبالتالي إجراء التحسينات اللازمة في مستويات الإبداع التنظيمي، ومن ثم تحسين أداء الشركات الناشئة المصرية في بيئة الأعمال المحلية والعالمية.
- تتبع أهمية البحث من الدور التي تلعبه الخصائص الريادية في التأثير على شخصية رائد الأعمال وبالتالي تأسيس شركات ناشئة ناجحة تعتمد على الإبداع وتساهم في حل مشكلات تقابل الأفراد والمجتمع ككل.



- تهيئ الدراسة نتائج من شأنها إفادة الشركات الناشئة المصرية محل البحث في فهم دور الخصائص الريادية لرواد الأعمال والتي يمكن أن تؤثر على الإبداع التنظيمي وتساهم في تعزيزه.
- تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي يمكن أن تسترشد بها المنظمات المصرية في استغلال الخصائص الريادية في تعزيز الإبداع التنظيمي بالنسبة للشركات الناشئة.

#### خطة البحث:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الخصائص الريادية.

الفصل الثالث: الإبداع التنظيمي.

الفصل الرابع: الدراسة الميدانية.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات والبحوث المستقبلية المقترحة.

المراجع

الملاحق

#### الخصائص الريادية:

##### مفهوم ريادة الأعمال:

يمكن الوصول إلى مجموعة من التعريفات والمفاهيم الخاصة بريادة الأعمال من خلال مراجعة بعض الدراسات السابقة وأدبيات ريادة الأعمال، ويمكن عرضها كما يلي:

عرف (Ariwibowo,2021,P.2) بأنها "أنشطة لتلبية حاجات ورغبات الأفراد من خلال تبني الإبداع والابتكار والمخاطرة للتوصل لأفكار جديدة".

كما أضاف (الصيرفي وآخرون، ٢٠٢٠، ص ٢١&٢٢) بأن ريادة الأعمال "هي العملية التي تهدف لإقامة مشروع جديد لتقديم منتجات تتميز بالابتكار لتقديم قيمة جديدة للمجتمع وتحقيق الأرباح".

وبناء على ما سبق، يمكن للباحثة تعريف ريادة الأعمال في سياق البحث على أنها "هي عملية يتم من خلالها التعرف على احتياجات الأفراد وتلبيتها واستغلال الفرص، حيث يعمل رائد الأعمال على تبني الإبداع والابتكار والمخاطرة لإنتاج منتجات جديدة وذات قيمة للمجتمع".

##### مفهوم رائد الأعمال:

في ضوء مفهوم ريادة الأعمال، يمكن عرض مجموعة من التعريفات الخاصة برائد الأعمال من خلال مراجعة الدراسات السابقة، والاعتماد على مفاهيم وأدبيات ريادة الأعمال، كما يلي:

أشار (Zidan,2021,P231) بأن رائد الأعمال "هو الفرد الذي يؤسس ويدير شركة ما من أجل تحقيق الربح والنمو بأسلوب إبداعي ومبتكر في ظل تحمل المخاطر".

كما أضاف (الصيرفي وآخرون، ٢٠٢٠، ص ٣٤) بأن رائد الأعمال "الشخص المبادر والمجدد الذي يدرك فرص السوق ويستجيب لها ويقوم بعملية تحديد وتطوير وصياغة الرؤية الجديدة للأعمال من خلال فكرة جديدة أو فرصة جديدة أو طريقة جديدة لأداء الأعمال".

وبناء على ما سبق، يمكن للباحثة تعريف رائد الأعمال في سياق البحث على أنه "هو الفرد الذي يتحلّى بخصائص معينة تمكنه من تحديد الفرص واستغلالها بشكل مبتكر لتأسيس منظمة إبداعية مع توجه معين نحو المخاطر".

### مفهوم الخصائص الريادية:

في ضوء مفهوم ريادة الأعمال ورائد الأعمال، يمكن عرض مجموعة من المفاهيم والتعريفات المتعلقة بالخصائص الريادية من خلال مراجعة الدراسات السابقة، كما يلي:

أوضح (Ariwibowo,2021,P.2; Richard,2022,P.3) الخصائص الريادية بأنها "الميل للاستجابة بطريقة معينة في المواقف التي يمر بها رائد الأعمال".

وعرفها (Adelowo et al.,2021, P.2; Xie et al.,2021, P.2) بأنها "هي الكفاءات والسمات الشخصية التي تهيئ رائد الأعمال للنجاح عند إنشاء المشاريع وتؤثر على أدائه".

وبناء على ما سبق، يمكن للباحثة تعريف الخصائص الريادية على أنها "هي صفات معينة تميز رائد الأعمال عن غيره بحيث تجعله يستجيب بطريقة ما في المواقف التي يتعرض لها وتؤثر على أدائه".

### مفهوم الشركات الناشئة:

عرفها (Zaki&Zeini,2019, P.2) بأنها "هي شركة حديثة العهد وسريعة النمو، تهدف إلى حل المشكلات في المجتمع من خلال تطوير نموذج أعمال مرغوب وقابل للتطبيق حول منتج مبتكر، وتعتمد أيضًا على خصائص رواد الأعمال، وإدارة المخاطر، واغتنام الفرص".

### الإبداع التنظيمي:

#### مفهوم الإبداع التنظيمي:

يمكن الوصول إلى مجموعة من التعريفات والمفاهيم الخاصة بالإبداع التنظيمي من خلال مراجعة الدراسات السابقة، ويمكن عرضها كما يلي:

حيث أشار (Souto,2022, P.808) إلى الإبداع التنظيمي بأنه "هو عملية إبداعية تنظيمية ينتج عنها أفكار ذات قيمة تتميز بحداثتها وأصالتها".

ويعد التعريف التالي من أكثر التعريفات شهرة وانتشاراً، حيث أوضح (Olcer&Kocsun,2022, P.5; Bukuyilmaz,2022, P.495; Afriany et al., 2020, P.1; )

أن الإبداع التنظيمي "هو إنشاء منتجات جديدة قيمة من قبل أفراد يعملون معاً في نظام تنظيمي اجتماعي معقد".

**منهجية/أسلوب الدراسة:****أولاً: بيانات الدراسة:**

- **البيانات الثانوية:** حيث تعتمد الدراسة على البيانات الثانوية وهي بيانات تساهم في صياغة الإطار الفكري والفلسفي للدراسة، مصدرها: الانترنت، المراجع، الدوريات العلمية، المؤتمرات، التقارير.
- **البيانات الأولية:** وتتمثل في آراء رواد الأعمال حول مدي توافر الخصائص الريادية وتحديد مستويات الإبداع التنظيمي في الشركات المبحوثة.
- **مصدر البيانات الأولية:** سوف يتم الاعتماد على قائمة الاستقصاء الموجهة لرواد الأعمال في الشركات المبحوثة.

**ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:**

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع رواد الأعمال، والمؤسسين، والمؤسسين المشاركين بالشركات الناشئة (١٢١ شركة) والمدرجة بحاضنة رواد النيل، ويبلغ عددهم ٢٠٥ مفردة، سيتم دراستهم على أساس الحصر الشامل.

**ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة لوصف البيانات واختبار الفروض:**

تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة وهي:

**فحص ثبات وصدق قائمة الاستقصاء باستخدام اختبار الثبات والصدق (اختبار ألفا كرونباخ):**

تم إجراء اختبار الثبات للتأكد من مدي إمكانية الاعتماد على نتائج هذه الدراسة الميدانية في تعميم النتائج وذلك من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ، كما تم إجراء اختبار الصدق للتأكد من أن القائمة تقيس ما أعدت من أجله وقد تم حسابه باستخدام الجذر التربيعي لمعامل الثبات كما يوضح الجدول التالي:

**جدول رقم (١) معاملي الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة**

بيان	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
الخصائص الريادية لرواد الأعمال	١٦	٠.٨٣٣	٠.٩١٣
الإبداع التنظيمي	١٠	٠.٨٩٣	٠.٩٤٥

**المصدر:** من إعداد الباحثة اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS V.25

يتضح من هذا الجدول أن قيم معامل ألفا للثبات وكذلك معامل الصدق لأبعاد ومتغيرات الدراسة تزيد عن ٠.٧٠ وقد بلغ معامل الثبات لمتغير الخصائص الريادية لرواد الأعمال (٠.٨٣٣) ومعامل الصدق (٠.٩١٣)، كذلك يتضح أن معامل الثبات لمتغير الإبداع التنظيمي يساوي (٠.٨٩٣)، ومعامل الصدق (٠.٩٤٥)، مما يشير إلى أن التماسق الداخلي للاستمارة ككل يعد قوياً ومقبولاً بدرجة كبيرة.

## التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يهدف التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة إلى معرفة الخصائص الأساسية لهذه المتغيرات كالوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، التكرار والنسبة، وذلك بالتطبيق على آراء المستقضي منهم، ويوضح الجزء التالي الإحصاءات الوصفية.

## أ) توزيع مفردات المجتمع وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية

قامت الباحثة بوصف البيانات التي حصلت عليها من قائمة الاستقصاء، وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية الواردة بقائمة الاستقصاء (النوع، الدور الوظيفي، وسنوات الخبرة) كما يوضح الجدول رقم (٢).

## جدول رقم (٢) توزيع مفردات المجتمع وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية%
النوع	ذكر	164	80.0%
	أنثى	41	20.0%
الدور الوظيفي	المؤسس	49	23.9%
	المؤسس والرئيس التنفيذي	80	39.02%
	الشريك المؤسس	38	18.54%
	أخري	38	18.54%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	36	17.6%
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	51	24.8%
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	82	40.0%
	١٥ سنة فأكثر	36	17.6%

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS V.25

## ب) التحليل الوصفي لأبعاد الخصائص الريادية لرواد الأعمال:

ينكون المتغير المستقل (الخصائص الريادية لرواد الأعمال) من أربعة أبعاد رئيسية وهم: الحاجة الي الإنجاز وقدرة التحكم، وتحمل المخاطرة، والابتكارية. وذلك وفقاً للدراسة الحالية وكما هو موضح فيما يلي:

١- توصيف الآراء حول عناصر الخصائص الريادية لرواد الأعمال من خلال المقاييس الإحصائية (الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار ت والوزن النسبي وترتيب العناصر).

جدول رقم (٣) توصيف الآراء حول ابعاد الخصائص الريادية لرواد الأعمال

م	العناصر	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مغنوية اختبارات	الوزن النسبي %	ترتيب الوزن النسبي
١	أشعر بالرضا عن عملي فقط عند تحقيق المستوي المطلوب	4.20	1.064	0.000	84.00	4
2	أحقق أهدافي من خلال أداء الأعمال بكفاءة	4.43	0.881	0.000	88.68	3
3	أبدأ يومي بتنفيذ المهام الصعبة أولاً	4.01	1.260	0.000	80.20	5
4	أسعى للتميز في أداء العمل	4.69	0.625	0.000	93.85	1
5	أتعلم من الأخطاء والتجارب السابقة	4.55	0.836	0.000	91.02	2
	الحاجة إلى الإنجاز	4.38	0.553	0.000		
6	أقوم باتخاذ القرارات بعيداً عن الأهواء الشخصية	4.35	0.981	0.000	86.93	2
7	أتحكم في طريقة أداء الأنشطة التي تؤثر على أعمالي	4.20	1.048	0.000	83.90	3
8	ألتزم دائماً بالخطط المتفق عليها مسبقاً	3.84	1.118	0.000	76.88	4
9	أبذل قصارى جهدي لتحقيق النتائج المتوقعة مني	4.54	0.813	0.000	90.83	1
	قدرة التحكم	4.23	0.658	0.000		
10	أرحب باستثمار أموالي في أي عمل جديد	3.74	1.207	0.000	74.83	4
11	أؤمن أن الحياة تتطلب المخاطرة لكي أحصل على ما أريد	4.39	0.987	0.000	87.71	3
12	أسعى للحصول على الفرص المتاحة رغم ما تحمله من مخاطر محسوبة	4.40	0.899	0.000	87.90	2
13	أري أن تحمل المخاطر المحسوبة قد يمكن من الحصول على مزايا	4.60	0.751	0.000	92.00	1
	تحمل المخاطرة	4.28	0.677	0.000		
14	أعمل على توفير أفكار جديدة لضمان البقاء في سوق العمل	4.54	0.795	0.000	90.73	3
15	أحرص على إحداث تغييرات ابتكارية للاستفادة من الفرص	4.57	0.817	0.000	91.41	2
16	أحفز فريق العمل بالشركة دائماً على تطوير أفكار مبتكرة	4.59	0.766	0.000	91.80	1
	الابتكارية	4.57	0.641	0.000		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS V.25

## ويلاحظ من الجدول السابق:

- أن جميع الأوساط الحسابية دالة إحصائياً (بمعنى أنها تختلف عن الوسط الفرضي (٣) محايد) حول عناصر الخصائص الريادية لرواد الأعمال وقد كان آراء المستقضي منهم لجميع العبارات تتراوح بين الموافقة والموافقة تماماً.
- يميل الرأي نحو "الموافقة تماماً" حول بُعد الحاجة الي الإنجاز بمتوسط (٤.٣٨)، وبانحراف معياري (٠.٥٥٣)، وكانت أكثر العبارات موافقة بالنسبة لهذا البعد هي "أسعى للتميز في أداء العمل" بمتوسط (٤.٦٩)، وبانحراف معياري (٠.٦٢٥).
- يميل الرأي نحو "الموافقة تماماً" حول بعد قدرة التحكم بمتوسط (٤.٢٣)، وانحراف معياري (٠.٦٥٨)، وكانت أكثر العبارات موافقة بالنسبة لهذا البعد هي "أبذل قصارى جهدي لتحقيق النتائج المتوقعة مني" بمتوسط (٤.٥٤)، وبانحراف معياري (٠.٨١٣).
- يميل الرأي نحو "الموافقة تماماً" حول بعد تحمل المخاطرة بمتوسط (٤.٢٨)، وانحراف معياري (٠.٦٧٧)، وكانت أكثر العبارات موافقة بالنسبة لهذا البعد هي "أري أن تحمل المخاطر المحسوبة قد يمكن من الحصول على مزايا" بمتوسط (٤.٦)، وبانحراف معياري (٠.٧٥١).
- يميل الرأي نحو "الموافقة تماماً" حول بعد الابتكارية بمتوسط (٤.٥٧)، وانحراف معياري (٠.٦٤١)، وكانت أكثر العبارات موافقة بالنسبة لهذا البعد هي "أحفز فريق العمل بالشركة دائماً على تطوير أفكار مبتكرة" بمتوسط (٤.٥٩)، وبانحراف معياري (٠.٧٦٦).
- تم ترتيب العبارات من الأكبر وزناً إلي الأقل وزناً وفقاً لدرجة الموافقة أو عدم الموافقة علي عبارات كل بعد من أبعاد الخصائص الريادية لرواد الأعمال.

## ج- التحليل الوصفي للإبداع التنظيمي:

- ١- توصيف الآراء حول الإبداع التنظيمي من خلال المقاييس الإحصائية (الوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبارات والوزن النسبي وترتيب العناصر)

## جدول رقم (٤) توصيف الآراء حول الإبداع التنظيمي

م	العناصر	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معنوية اختبارات	الوزن النسبي %	ترتيب الوزن النسبي
17	تحفز الشركة العديد من الأفكار القيّمة	4.31	0.970	0.000	86.24	3
18	لا يتردد فريق العمل بالشركة في تجربة أي أفكار جديدة	4.17	1.087	0.000	83.41	8
19	تتمتع الشركة بسمعة طيبة عبر تطوير منتجات جديدة لتحقيق ميزة تنافسية	4.37	1.009	0.000	87.41	1

م	العناصر	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معنوية اختبارات	الوزن النسبي %	ترتيب الوزن النسبي
20	تطور الشركة إجراءات العمل، لتلبية الاحتياجات المتغيرة للعملاء	4.34	0.939	0.000	86.73	2
21	تحرص الشركة على تحسين الأداء باستمرار	4.04	1.099	0.000	80.88	10
22	تشجع الشركة التدفق الحر للأفكار الإبداعية	4.18	1.049	0.000	83.61	6
23	تهتم الشركة باستكشاف مجالات جديدة	4.21	1.080	0.000	84.20	5
24	تسعي الشركة إلى حل المشكلات بطرق إبداعية	4.21	1.054	0.000	84.29	4
25	تقدر الشركة فريق العمل بسبب أفكارهم الحديثة	4.18	1.075	0.000	83.51	7
26	تستخدم الشركة أساليب غير تقليدية لإنجاز الأعمال	4.07	1.174	0.000	81.37	9
	الإبداع التنظيمي	4.21	0.753	0.000		

**المصدر:** من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS V.25

**ويلاحظ من الجدول السابق:**

- أن جميع الأوساط الحسابية دالة إحصائياً (بمعني أنها تختلف عن الوسط الفرضي (٣) محايد) حول عناصر الإبداع التنظيمي وقد كان آراء المستقضي منهم لجميع العبارات تتراوح بين الموافقة والموافقة تماماً.
- يميل الرأي نحو "الموافقة تماماً" حول الإبداع التنظيمي بمتوسط (٤.٢١)، وانحراف معياري (٠.٧٥٣)، وكانت أكثر العبارات موافقة بالنسبة لهذا المتغير هي "تتمتع الشركة بسمعة طيبة عبر تطوير منتجات جديدة لتحقيق ميزة تنافسية" بمتوسط (٤.٣٧)، وانحراف معياري (١.٠٠٩)، وكانت أقل العبارات موافقة هي "تحرص الشركة على تحسين الأداء باستمرار" بمتوسط (٤.٠٤)، وانحراف معياري (١.٠٩٩).
- تم ترتيب العبارات من الأكبر وزناً إلى الأقل وزناً وفقاً لدرجة الموافقة أو عدم الموافقة على عبارات الإبداع التنظيمي.

رابعاً: نتائج اختبار فروض الدراسة:

(أ) نتائج التحليل الإحصائي للفرض الرئيسي الأول:

ينص هذا الفرض علي أنه "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية علي الإبداع التنظيمي"، وينبثق منه الفروض الفرعية التالية:

- الفرض الفرعي الأول: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للحاجة إلى الإنجاز علي الإبداع التنظيمي.

- الفرض الفرعي الثاني: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لقدرة التحكم علي الإبداع التنظيمي.
- الفرض الفرعي الثالث: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحمل المخاطرة علي الإبداع التنظيمي .
- الفرض الفرعي الرابع: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للابتكارية علي الإبداع التنظيمي.

(١) التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الأول

أ. مصفوفة الارتباط:

جدول رقم (٥) مصفوفة الارتباط بين الحاجة إلى الإنجاز والإبداع التنظيمي

المتغير	الحاجة إلى الإنجاز	الإبداع التنظيمي
الحاجة إلى الإنجاز	1	**0.449
الإبداع التنظيمي	**0.449	1

\*\* دال احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS V.25

يتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقة إيجابية بين الحاجة إلى الإنجاز (كبعد مستقل) والإبداع التنظيمي (كمتغير تابع)، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٤٤٩) وكانت دالة إحصائياً بمستوي ثقة ٩٩%.
- كلما توافرت الحاجة إلى الإنجاز كلما أدي ذلك الى تحسن الإبداع التنظيمي.

ب. نموذج الانحدار الخطي البسيط

يعرض الجدول التالي تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط لانحدار الإبداع التنظيمي علي

الحاجة إلى الإنجاز:

جدول رقم (٦) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير الحاجة إلى الإنجاز علي الإبداع التنظيمي

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى المعنوية	الدلالة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	F (sig.)
الثابت	1.534	4.073	0.000	معنوي	0.201	209.51 (0.000)
الحاجة إلى الإنجاز	0.611	7.156	0.000	معنوي		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS V.25



## يتضح من الجدول السابق:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F=51.209)، وقيمة (sig.=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوي معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة (+0.611) وهو ما يتفق مع إشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة إيجابية بين الحاجة إلى الإنجاز والإبداع التنظيمي.
- أن للحاجة إلى الإنجاز تأثير موجب دال احصائياً على الإبداع التنظيمي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.201) مما يدل على أن البعد المستقل " الحاجة إلى الإنجاز " يفسر 20.1% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع " الإبداع التنظيمي " وربما ترجع باقي التغيرات إلى تغيرات عشوائية أو لوجود متغيرات أخرى تؤثر على المتغير التابع ليست ضمن حدود الدراسة.

## النموذج الكمي:

$$\text{الإبداع التنظيمي} = 1.034 + 0.611 \text{ الحاجة إلى الإنجاز}$$

أي أن الزيادة في قيم الحاجة إلى الإنجاز بوحدة واحدة يؤدي الى تغير إيجابي في الإبداع التنظيمي بمقدار 0.611 وحدة تقريباً.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الأول القائل "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للحاجة إلى الإنجاز على الإبداع التنظيمي".

(٢) التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الثاني:  
أ. مصفوفة الارتباط:

## جدول رقم (٧) مصفوفة الارتباط بين قدرة التحكم والإبداع التنظيمي

الإبداع التنظيمي	قدرة التحكم	المتغير
**0.484	١	قدرة التحكم
١	**0.484	الإبداع التنظيمي

\*\* دال احصائياً عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS V.25

## يتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقة إيجابية بين قدرة التحكم (كبعد مستقل) والإبداع التنظيمي (كمتغير تابع)، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.484) وكانت دالة إحصائياً بمستوي ثقة 99%.
- كلما زادت قدرة التحكم كلما أدى ذلك الى تحسن الإبداع التنظيمي.

## ب. نموذج الانحدار الخطي البسيط

يعرض الجدول التالي تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط لانحدار الإبداع التنظيمي على

قدرة التحكم:

جدول رقم (٨) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير قدرة التحكم علي الإبداع التنظيمي

F (sig.)	معامل التحديد R <sup>2</sup>	الدلالة	مستوى المعنوية	اختبار (ت)	معامل الانحدار	المتغير المستقل
62.135 (0.000)	0.234	معنوي	0.000	6.181	1.862	الثابت
		معنوي	0.000	7.883	0.554	قدرة التحكم

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS V.25

يتضح من الجدول السابق:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F=62.135)، وقيمة (sig.=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوي معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة (+0.554) وهو ما يتفق مع إشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة إيجابية بين قدرة التحكم والإبداع التنظيمي.
- أن لقدرة التحكم تأثير موجب دال احصائياً علي الإبداع التنظيمي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.234) مما يدل على أن البعد المستقل "قدرة التحكم" يفسر 23.4% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع "الإبداع التنظيمي" وربما ترجع باقي التغيرات إلى تغيرات عشوائية أو لوجود متغيرات أخرى تؤثر على المتغير التابع ليست ضمن حدود الدراسة.

النموذج الكمي:

$$\text{الإبداع التنظيمي} = 1.862 + 0.554 \times \text{قدرة التحكم}$$

أي أن الزيادة في قيم قدرة التحكم بوحدة واحدة يؤدي إلى تغير إيجابي في الإبداع التنظيمي بمقدار 0.554 وحدة تقريباً.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثاني القائل "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لقدرة التحكم علي الإبداع التنظيمي".

(٣) التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الثالث:

أ. مصفوفة الارتباط:

جدول رقم (٩) مصفوفة الارتباط بين تحمل المخاطرة والإبداع التنظيمي

الإبداع التنظيمي	تحمل المخاطرة	المتغير
**0.412	1	تحمل المخاطرة
1	**0.412	الإبداع التنظيمي

\*\* دال احصائياً عند مستوى معنوية 0.01

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS V.25

## يتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقة إيجابية بين تحمل المخاطرة (كبعد مستقل) والإبداع التنظيمي (كمتغير تابع)، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٤١٢) وكانت دالة إحصائياً بمستوي ثقة ٩٩%.
  - كلما زاد تحمل المخاطرة كلما أدى ذلك الى تحسن الإبداع التنظيمي.
- ب. نموذج الانحدار الخطي البسيط:

يعرض الجدول التالي تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط لانحدار الإبداع التنظيمي علي تحمل المخاطرة:

جدول رقم (١٠) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير تحمل المخاطرة علي الإبداع التنظيمي

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى المعنوية	الدلالة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	F (sig.)
الثابت	2.243	7.269	0.000	معنوي	0.170	41.588 (0.000)
تحمل المخاطرة	0.459	6.449	0.000	معنوي		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS V.25

## يتضح من الجدول السابق:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F=41.588)، وقيمة (sig.=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوي معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة (+٠.٤٥٩) وهو ما يتفق مع إشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة إيجابية بين تحمل المخاطرة والإبداع التنظيمي.
- أن لتحمل المخاطرة تأثير موجب دال احصائياً علي الإبداع التنظيمي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (٠.١٧٠) مما يدل على أن البعد المستقل "تحمل المخاطرة" يفسر ١٧% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع "الإبداع التنظيمي" وربما ترجع باقي التغيرات إلى تغيرات عشوائية أو لوجود متغيرات أخرى تؤثر على المتغير التابع ليست ضمن حدود الدراسة.

## النموذج الكمي:

$$\text{الإبداع التنظيمي} = ٢.٢٤٣ + ٠.٤٥٩ \times \text{تحمل المخاطرة}$$

أي أن الزيادة في قيم تحمل المخاطرة بوحدة واحدة يؤدي الى تغير إيجابي في الإبداع التنظيمي بمقدار ٠.٤٥٩ وحدة تقريباً.

مما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الثالث القائل "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحمل المخاطرة علي الإبداع التنظيمي".

٤) التحليل الإحصائي للفرض الفرعي الرابع:  
أ. مصفوفة الارتباط:

جدول رقم (١١) مصفوفة الارتباط بين الابتكارية والإبداع التنظيمي

المتغير	الابتكارية	الإبداع التنظيمي
الابتكارية	1	**0.530
الإبداع التنظيمي	**0.530	1

\*\* دال احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS V.25

يتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقة إيجابية بين الابتكارية (كبعد مستقل) والإبداع التنظيمي (كمتغير تابع)، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٥٣٠) وكانت دالة إحصائياً بمستوي ثقة ٩٩%.
- كلما توافرت الابتكارية كلما أدى ذلك الى تحسن الإبداع التنظيمي.

ب. نموذج الانحدار الخطي البسيط

يعرض الجدول التالي تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط لانحدار الإبداع التنظيمي على

الابتكارية:

جدول رقم (١٥) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير الابتكارية على الإبداع التنظيمي

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى المعنوية	الدلالة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	F (sig.)
الثابت	1.366	4.238	0.000	معنوي	0.281	79.286 (0.000)
الابتكارية	0.623	8.904	0.000	معنوي		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS V.25

يتضح من الجدول السابق:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F=79.286)، وقيمة (sig.=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوى معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة (+0.623) وهو ما يتفق مع إشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة إيجابية بين الابتكارية والإبداع التنظيمي.
- أن للابتكارية تأثير موجب دال احصائياً على الإبداع التنظيمي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (0.281) مما يدل على أن البعد المستقل "الابتكارية" يفسر 28.1% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع "الإبداع التنظيمي" وربما ترجع باقي التغيرات إلى تغيرات عشوائية أو لوجود متغيرات أخرى تؤثر على المتغير التابع ليست ضمن حدود الدراسة.

النموذج الكمي:

$$\text{الإبداع التنظيمي} = ١.٣٦٦ + ٠.٦٢٣ \times \text{الابتكارية}$$

أي أن الزيادة في قيم الابتكارية بوحدة واحدة يؤدي الى تغير إيجابي في الإبداع التنظيمي بمقدار ٠.٦٢٣ وحدة تقريباً.

كما سبق يتضح صحة الفرض الفرعي الرابع القائل "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للابتكارية علي الإبداع التنظيمي".

٥) التحليل الإحصائي للفرض الرئيسي الأول:

أ. مصفوفة الارتباط:

جدول رقم (١٢) مصفوفة الارتباط بين الخصائص الريادية والإبداع التنظيمي

المتغير	الخصائص الريادية	الإبداع التنظيمي
الخصائص الريادية	1	**0.577
الإبداع التنظيمي	**0.577	1

\*\* دال احصائياً عند مستوى معنوية ٠.٠١

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS V.25

يتضح من الجدول السابق:

- وجود علاقة إيجابية بين الخصائص الريادية (كمتغير مستقل) والإبداع التنظيمي (كمتغير تابع)، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٥٧٧) وكانت دالة إحصائياً بمستوي ثقة ٩٩%.
- كلما توافرت الخصائص الريادية كلما أدى ذلك الى تحسن الإبداع التنظيمي.

ب. نموذج الانحدار الخطي البسيط

يعرض الجدول التالي تقديرات نموذج الانحدار الخطي البسيط لانحدار الإبداع التنظيمي علي

الخصائص الريادية:

جدول رقم (١٣) نموذج الانحدار المقترح لقياس تأثير الخصائص الريادية علي الإبداع التنظيمي

المتغير المستقل	معامل الانحدار	اختبار (ت)	مستوى المعنوية	الدلالة	معامل التحديد R <sup>2</sup>	F (sig.)
الثابت	0.451	1.201	0.231	غير معنوي	0.333	101.417 (0.000)
الخصائص الريادية	0.863	10.071	0.000	معنوي		

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً علي مخرجات برنامج SPSS V.25

يتضح من الجدول السابق:

- معنوية نموذج الانحدار المقدر من خلال قيمة (F=101.417)، وقيمة (sig.=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار وذلك عند مستوي معنوية 1%.
- إشارة معامل الانحدار موجبة وهو ما يتفق مع إشارة معامل الارتباط مما يعني أن العلاقة إيجابية بين الخصائص الريادية والإبداع التنظيمي.

- أن للخصائص الريادية تأثير موجب دال احصائياً علي الإبداع التنظيمي.
- بلغت قيمة معامل التحديد (٠.٣٣٣) مما يدل على أن المتغير المستقل " الخصائص الريادية " تفسر ٣٣.٣% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع " الإبداع التنظيمي " وربما ترجع باقي التغيرات إلى تغيرات عشوائية أو لوجود متغيرات أخرى تؤثر على المتغير التابع ليست ضمن حدود الدراسة.

#### النموذج الكمي:

$$\text{الإبداع التنظيمي} = ٠.٤٥١ + ٠.٨٦٣ \text{ الخصائص الريادية}$$

أي أن الزيادة في قيم الخصائص الريادية بوحدة واحدة يؤدي الى تغير إيجابي في الإبداع التنظيمي بمقدار ٠.٨٦٣ وحدة تقريباً.

كما سبق يتضح صحة الفرض الرئيسي الأول القائل "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية علي الإبداع التنظيمي".

#### نتائج الدراسة:

حيث نتج عن التحليل الإحصائي عدة نتائج كما يلي:

أولاً: يتضح صحة الفرض الرئيسي الأول والقائل: "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية علي الإبداع التنظيمي"، حيث:

▪ ثبت صحة الفرض الفرعي الأول "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للحاجة إلى الإنجاز علي الإبداع التنظيمي".

▪ ثبت صحة الفرض الفرعي الثاني "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لقدرة التحكم علي الإبداع التنظيمي".

▪ ثبت صحة الفرض الفرعي الثالث "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لتحمل المخاطرة علي الإبداع التنظيمي".

▪ ثبت صحة الفرض الفرعي الرابع "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للابتكارية علي الإبداع التنظيمي".

ثانياً: عدم صحة الفرض الرئيسي الثاني جزئياً والقائل "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المستقضي منهم للخصائص الريادية فيما يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية التالية (النوع، الدور الوظيفي، سنوات الخبرة)".

ثالثاً: عدم صحة الفرض الرئيسي الثالث جزئياً والقائل "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك المستقضي منهم للإبداع التنظيمي فيما يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية التالية (النوع، الدور الوظيفي، سنوات الخبرة)".

#### التوصيات:

بعد استعراض نتائج الدراسة، يهدف هذا الجزء إلى عرض أهم التوصيات المتعلقة بتعزيز الإبداع التنظيمي من خلال أبعاد الخصائص الريادية، والجدول التالي يوضح توصيات الدراسة:

جدول (١٤) توصيات الدراسة

م	التوصية	آليات التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	المدى الزمني
١	توصي الباحثة بتطوير الخصائص الريادية المتوفرة والعمل على زيادة درجة توافرها.	من خلال: <ul style="list-style-type: none"> <li>توفير بيئة عمل مرنة وداعمة لرواد الأعمال داخل الشركات الناشئة.</li> <li>إنشاء مبادرات ريادية داخل المجتمع من خلال الشركات الناشئة لتفعيل الخصائص الريادية.</li> <li>تصميم برامج تدريبية لتعزيز الخصائص الريادية لدى رواد الأعمال.</li> </ul>	رواد الأعمال باختلاف أدوارهم الوظيفية: <ul style="list-style-type: none"> <li>المؤسس</li> <li>المؤسس</li> <li>والرئيس التنفيذي</li> <li>أعضاء الفريق</li> </ul>	المدى الطويل
٢	توصي الباحثة بالعمل على زيادة مستويات الحاجة إلى الإنجاز.	من خلال: <ul style="list-style-type: none"> <li>تحفيز رواد الأعمال والتي يعمل على تنمية الدافع والسلوك الإيجابي تجاه أداء المهام المطلوبة.</li> <li>تأسيس الثقافة التنظيمية المناسبة داخل الشركة الناشئة والتي تؤثر إيجابياً في قدرتها على تحقيق أهدافها.</li> <li>إنشاء علاقة جيدة بين أعضاء فريق العمل، وتعزيز الثقة بينهم.</li> </ul>	رواد الأعمال باختلاف أدوارهم الوظيفية: <ul style="list-style-type: none"> <li>المؤسس</li> <li>المؤسس</li> <li>والرئيس التنفيذي</li> <li>أعضاء الفريق</li> </ul>	المدى القصير
٣	توصي الباحثة بالعمل على زيادة مستويات قدرة التحكم.	من خلال: <ul style="list-style-type: none"> <li>تدريب الأفراد داخل الشركات على التحكم في عوامل الأرهاق والظروف المحيطة بقدر الإمكان من خلال دورات تدريبية.</li> <li>القيام بأخذ القرارات في الوقت الذي تكون فيه نتائج هذه القرارات مؤكدة.</li> <li>استخدام التفكير العقلاني، أي التفكير من خلال الحقائق والوقائع.</li> <li>وضع خطط دقيقة لتحقيق الأهداف المطلوبة، والالتزام دائماً بها.</li> </ul>	رواد الأعمال باختلاف أدوارهم الوظيفية	المدى القصير
٤	توصي الباحثة بالعمل على	من خلال:	الإدارة المالية	المدى

م	التوصية	آليات التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	المدى الزمني
	زيادة مستويات تحمل المخاطرة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>معرفة وفهم أفضل طرق استثمار الأموال بفعالية.</li> <li>متابعة التشريعات والقوانين التي قد تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر علي القرارات الاستثمارية.</li> <li>تحليل البيئة المحيطة لمعرفة الفرص التي يمكن استغلالها والتحديات التي يمكن التغلب عليها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الجمعيات الأهلية</li> <li>المؤسسات الحكومية</li> </ul>	الطويل
٥	توصي الباحثة بالعمل علي زيادة مستويات الابتكارية.	<p>من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>اختيار الأفراد الأفكار بشكل هادئ دون استعجال أو انفعال.</li> <li>احتضان الشركات الناشئة للمشاريع الابتكارية.</li> <li>طرح منتجات جديدة تتناسب مع الاحتياجات المتغيرة للعملاء.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>إدارة التسويق</li> <li>إدارة البحوث والتطوير</li> </ul>	المدى القصير
٦	توصي الباحثة بالعمل علي زيادة مستويات الإبداع التنظيمي.	<p>من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تنمية قدرة الأفراد علي إنشاء أفكار جديدة وذات قيمة.</li> <li>معرفة الطرق الصحيحة لإعلان الأفكار الإبداعية.</li> <li>صياغة سياسة واضحة وقواعد تنظيمية لتنمية الإبداع التنظيمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>رواد الأعمال</li> <li>باختلاف أدوارهم الوظيفية</li> </ul>	المدى الطويل

## المقترحات والدراسات المستقبلية:

- ١- إعادة تطبيق هذه الدراسة في منظمات أخرى.
- ٢- دراسة خصائص ريادة أخرى غير (الحاجة إلي الإنجاز، قدرة التحكم، تحمل المخاطرة، الابتكارية).
- ٣- دراسة أثر الإبداع التنظيمي كمتغير مستقل، ومعرفة ما إذا كان له أثر سلبي ام لا علي المتغيرات الأخرى.



## المراجع

## أولاً: مراجع عربية:

- ١- إبراهيم، أ. (٢٠٢٣)، دور الخصائص الريادية للطلاب في العلاقة بين البيئة الجامعية وتعزيز نية العمل الريادي لدى طلاب الجامعات دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، ١-٤٧.
- ٢- أحمد، ك. (٢٠٢٢). أثر الإبداع التنظيمي في العلاقة بين الجودة الشاملة وريادة الأعمال. مجلة الدراسات المالية والتجارية.
- ٣- باغة، م. (٢٠٢١). الدور الوسيط للسلوك المخطط للنية الريادية في العلاقة بين الخصائص الريادية والتوجه الريادي لدى رواد الأعمال في مصر. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، ٥٨(١)، ٣٤٥-٤٠٠.
- ٤- شفيق، أ. (٢٠٠٦). مدي توافر مقومات المنظمة دائمة التعلم بالبنوك التجارية المصرية وأثره على الإنتماء التنظيمي، جامعة بنها، ١-٢٢٦.
- ٥- الصيرفي، م.، عبد الفتاح، ع.، عطية، علام، ر. ريادة الأعمال (المفهوم والنشأة والأهمية) - دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، ٨(٢٢)، ١-٥٦.
- ٦- عبد الهادي، أ. (١٩٩١). القيم الثقافية البيروقراطية وتأثيراتها على أنماط سلوك العاملين بالأجهزة الحكومية، ١-٤٦.
- ٧- عبد الهادي، أ. (١٩٩٨). رؤية مستقبلية لتأثير بعض المتغيرات البيئية والتنظيمية على خصائص المديرين دراسة تطبيقية على بعض المنظمات الصناعية والخدمية. المؤتمر العلمي السنوي الرابع عشر - استراتيجيات الصناعة المصرية بين الواقع والطموحات، ١-٣٧.
- ٨- محمود، م. (٢٠٢٣)، أثر الجينات التنظيمية على الإبداع التنظيمي: تحليل الدور الوسيط للثقة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بشركات الأدوية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، ١ (٦٠)، ١-٥٤.
- ٩- يس، م. (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي بالتطبيق على القطاعين العام والخاص في مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ١-١١٨.

## ثانياً: مراجع أجنبية:

- 1- Adelowo, C., Ilevbare, O., & Surujlal, J. (2021). Do entrepreneurial characteristics and education influence start-up potentials among undergraduates? Evidence from a developing cou. International
- 2- Afriany, A. N., Prabowo, M. A., Yulianto, A., & Budiarto, D. S. (2020). The Journal of Social Sciences Research. The Journal of Social Sciences Research, 6(2), 209-215.

- 3- Agius, M. (2015). Creativity, Well-being & Leadership: Evaluating Inter-Relationships in the Workplace. The University of Malta.
- 4- Ahmed, F., Uddin, R., & Mondal, S. (2022). The Moderating Role of Support Facilities in the Relationships between Entrepreneurial Traits and Identification of Opportunities in Tourism Sector in Khulna City, Bangladesh. 17(10).
- 5- Ariwibowo, P., Haryanto, & Taufik. (2021). Are Legal Aspects, New Normal (COVID-19), & Entrepreneurial Characteristics Important for The Growth of Higher Education Industry Performance in Dkijakarta,553–561.
- 6- Bukuyilmaz, S. (2022). Linking Leaders' Humor Styles and Employees'
- 7- Champan. P. & Phillips. R. (2022). Entrepreneurial fear of failure: An international comparison of antecedents and impact on venture creation. Journal of the International Council for Small Business. 1-12
- 8- Chapman, P. & Phillips, R. (2022). Entrepreneurial fear of failure: An international comparison of antecedents and impact on venture creation. Journal of the International Council for Small Business, 1-12.
- 9- Hamdan, A., Shoaib, H. M., Alareeni, B., & Hamdan, R. (2022). The Implementation of Smart Technologies for Business Success and Sustainability During COVID-19 Crises in Developing.
- 10- Huarng, K., & Yu, T. H. (2021). Complexity theory of entrepreneur characteristics. International Entrepreneurship and Management Journal, 1–12.
- 11- Indriartiningtias, R., & Hartono, B. (2019). Creativity of small firms in creative industry: Initial evidence from Indonesia. International Journal of Engineering Business Management, 11, 1–13.
- 12- Li, H. (2023). Investigating the Relationships between Creativity and Corporate Social (Ir)responsibility: Empirical Studies of U.S. Firms.
- 13- Li, N., Yan, Y., Yang, Y., & Gu, A. (2022). Artificial Intelligence Capability and Organizational Creativity: The Role of Knowledge Sharing and Organizational Cohesion. Frontiers in Psychology, 13(March), 1–10.
- 14- Locatelli, D. R. S., Mourão, P. J. R., & Silva, R. (2021). Lusophone entrepreneurship: Analysis of entrepreneurial behavioural characteristics in brazilian & portuguese universities. Sustainability, 1–16.
- 15- Musa, S. (2018). Authentic Leadership, Organization Creativity, and Innovation Management. Academy of Management Proceedings, 1–38.
- 16- Olcer, F., & Coskun, Ö. F. (2022). The mediating role of organizational silence in the relationship between organizational justice and organizational creativity. Society and Business Review, 1–24.
- 17- Richard, S. (2022). Personality Traits of Traditional Entrepreneur and Digital Entrepreneur: Personality Traits of Traditional Entrepreneur and Digital Entrepreneur: A Systematic Literature Review. AEJ, 8(2), P56–71.

- 18- Souto, J. E. (2022). Organizational creativity and sustainability-oriented innovation as drivers of sustainable development: overcoming firms' economic, environmental, & social sustainability challenges. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 33(4), 805–826.
- 19- Woodman, R., Sawyer, J., & Griffin, R. (1993). Toward a Theory of Organizational Creativity. *The Academy of Management Review*, 18(2), 293–321.
- 20- Xie, Q., Liu, L., Malik, H., Chupradit, S., Chupradit, P., & Liu, L. (2021). The Influence of Entrepreneurial Characteristics on the Performance of Tourism Vlogger Entrepreneurs. *Frontiers in Psychology*, 12(August), 1–12.
- 21- Yoon, W., Kim, S. J., & Song, J. (2016). Top management team characteristics and organizational creativity. *Review of Managerial Science*, 10(4), 757–779.
- 22- Zaki, H., & Zeini, N. (2019). Descriptive Analysis of Entrepreneurship.
- 23- Zarnadze, G., Dika, I., Çera, G., & Ribeiro, H. N. R. (2022). Personality Traits and Business Environment for Entrepreneurial Motivation. *Administrative Sciences Article*, 1–18.
- 24- Zhao, H., & Wibowo, A. (2021). Entrepreneurship Resilience: Can Psychological Traits of Entrepreneurial Intention Support Overcoming Entrepreneurial Failure? *Frontiers in Psychology*, 1–12.
- 25- Zidan, A. (2021). Differentiating Egyptian Entrepreneurs Small & Micro Business Owner-Managers According to the Entrepreneurial.