

أثر الإبداع التنظيمي علي ريادة الأعمال - بالتطبيق علي المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية¹

د. سيد هارون جمعة²

المعهد التكنولوجي العالي بالعاشر من رمضان - فرع مطروح

ملخص البحث

اتجهت العديد من المنظمات في الآونة الأخيرة إلي الاهتمام بريادة الأعمال، لما تحققه من تنمية اقتصادية واجتماعية، وتعمل علي إيجاد الحلول للمشكلات المختلفة التي تواجه المنظمات بطريقة إبداعية مبتكرة. ومن هذا المنطلق هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي أثر الإبداع التنظيمي علي ريادة الأعمال، بالإضافة إلي دراسة طبيعة العلاقة بين عملية الإبداع التنظيمي وبين ريادة الأعمال. وقد توصلت نتائج الدراسة إلي وجود علاقة طردية بين جميع عناصر الإبداع التنظيمي (الطلاقة- المرونة- الحساسية للمشكلات- الأصالة) وبين عناصر ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة، بمعنى أنه كلما زاد تفعيل الإبداع التنظيمي، أدي إلي ارتفاع مستوي ريادة الأعمال في الشركات المبحوثة. وأن قيمة اختبار (t- test) معنوية لكل إجمالي محاور الدراسة عند مستوي دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، مما يؤكد علي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإبداع التنظيمي وبين ريادة الأعمال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.

الكلمات المفتاحية: الإبداع، الإبداع التنظيمي، ريادة الأعمال، الشخصية المبدعة، المخاطرة، المشروعات الصغيرة والمتوسطة.

1- مقدمة

تعد ريادة الأعمال أحد أبرز الموضوعات المهمة التي يتم تداولها على نطاق واسع في الأوساط الاقتصادية في جميع دول العالم - على حد سواء- ويرجع ذلك إلي التقدم التكنولوجي وظهور العولمة التي كان لها الأثر الكبير في تطور بيئة الأعمال. ويعتبر رائد الأعمال مالك أو مدير مشروع يدر المال عن طريق الابتكار والمخاطرة، فهو المبدع الذي يبتكر حلاً جديداً لمعالجة مشاكل قائمة عبر تأسيس شركة ناشئة (خميس والزعاري، 2017). وتلجأ الشركات الناشئة للتمويل من قبل (حاضنات الأعمال Business Incubators) أو (مستثمر الملاك Angel Investor) أو (رأس المال المخاطر Venture Capitalists) (Mariotti & Glackin, 2012). وهناك إجماع متزايد على أن المشاريع الريادية التي أسسها واحد أو أكثر من رواد الأعمال- تعتبر بمثابة محفز حاسم للنشاط الاقتصادي ومحركاً مهماً لخلق فرص العمل، مع وجود أجيال مؤهلين بشكل يمكنهم من استغلال الفرص المتاحة أمامهم من خلال ما يمتلكونه من إبداع وابتكار،

¹ تم تقديم البحث في 2020/7/12، وتم قبوله للنشر في 2020/9/3.

² مدرس إدارة الأعمال بالمعهد التكنولوجي العالي بالعاشر من رمضان- فرع مطروح (sayed.haroun68@yahoo.com)

واستثمارهم كافة الموارد المتاحة أمامهم لتنفيذ مشروعاتهم الخاصة (Feldman & Reichstein, 2019). وبعد تحديد فرص السوق، يتم تصميم المنظمة من خلال تكامل الجهود، والتعرف علي خطوات عملية الإنشاء وتقييم تلك المشروعات اقتصادياً لتمكينها من النجاح والاستمرار في عالم الأعمال (Bagley & Dauchy, 2018). ويعتبر الإبداع التنظيمي من العوامل الأساسية لنمو المنظمات وتفوقها، فهو يشكل عنصراً مهماً في ظل المنافسة التي تشهدها المنظمات اليوم، حيث لم يعد مقتصرراً على المنظمات الكبيرة أو الصغيرة أو الهادفة للربح فحسب، بل تجاوزه ليشمل جميع المنظمات. ولكي تحقق المنظمات التميز في الأداء يجب من توفير العوامل التي تدعم وتشجع على الإبداع، وإظهار القدرات الإبداعية لدى الأفراد، وغرس الثقافة التنظيمية المناسبة التي تشجعه (Saunila & Ukko, 2014). ومن هذا المنطلق وجب علينا إيجاد علاقة بين الإبداع التنظيمي ومفهومه، وعناصره، ومعوقاته، بهدف تحقيق ريادة الأعمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية. حيث يشكل المبدعون ورواد الأعمال، القوة الدافعة نحو تقدم المجتمع ورفاهيته وإسعاده.

2- مشكلة الدراسة

تعد المشروعات الصغيرة والمتوسطة علي درجة عالية من الأهمية في بيئة الأعمال المصرية. فقد ثبت عالمياً أن المشروعات الصغيرة والمتوسطة لها دور حيوي في توفير نحو 80% من مجموع فرص العمل في معظم اقتصاديات العالم، والمساهمة بنحو 85% من إجمالي الناتج القومي المحلي الإجمالي، وحيث أنها تلعب دوراً حيوياً في تحقيق الأهداف التنموية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وثبت أن الصين واليابان لم يحققا النهضة الاقتصادية، إلا من خلال تشجيع هذا النوع من المشروعات. ومن خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة بهذا الخصوص، فإن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تعاني من مشكلات متعددة، وأن بعض هذه المشكلات ناجمة عن المشكلات التي يعاني منها المجتمع الذي يحتضن هذه المشروعات سواء ما يتعلق بانخفاض الناتج المحلي الإجمالي، وضعف ميل الأفراد للادخار والاستثمار، وشح الموارد المحلية إضافة إلي مشكلات أخرى متفرقة، نذكر منها:

- تتحمل البنوك تكلفة مرتفعة عند تقديم القروض نظراً لارتفاع تكلفة التقييم والإشراف بالإضافة إلى أن هذه المشروعات تحصل على مبالغ قروض صغيرة لا تتناسب مع التكاليف الثابتة التي تتحملها البنوك.
- ارتفاع درجة مخاطر التمويل نظراً لعدم توافر الضمانات الكافية لمنح الائتمان وطبيعة تكوين هذه المشروعات والتي تعتمد في الغالبية على شخص واحد أو عائلة واحدة وضعف المراكز المالية.
- افتقار أغلب القائمين على المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى الخبرة والقدرات التنظيمية والإدارية والفنية والتسويقية.
- ضعف الهياكل التمويلية للمشروعات الصغيرة مما يؤدي إلى انخفاض الجدارة الائتمانية لها.
- عدم ملائمة آجال القروض التي تطلبها المشروعات الصغيرة والمتوسطة مع العمليات البنكية، حيث تحتاج في الغالب إلى قروض طويلة ومتوسطة الأجل لأغراض الإنشاء، بينما تفضل البنوك التجارية منح القروض قصيرة الأجل.

- صعوبة العمليات التسويقية والتوزيعية نظراً لارتفاع تكلفة هذه العمليات وعدم قدرتها على تحمل هذه التكاليف.
- ونظراً للمنافسة الشرسة لمنظمات الأعمال، فالأمر يتطلب إلى تطبيق أفكار وآليات جديدة، يجعلها أكثر حاجة إلى توظيف المعرفة والإبداع التنظيمي ليشكل مدخلاً فعالاً لتحقيق ريادة الأعمال وزيادة الكفاءة والفاعلية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة في جمهورية مصر العربية. ويمكن التعبير عن مشكلة البحث، من خلال التساؤلات التالية:
- ما أثر تطبيق ممارسات الإبداع التنظيمي بأبعاده في تحقيق ريادة الأعمال بالتطبيق على المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية؟
- ماهي طبيعة العلاقة بين عملية الإبداع التنظيمي وريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية؟
- ما هي المقترحات التي يمكن أن تسهم في تطبيق ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية؟

3- أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث لتحقيق ما يلي:

1. التعرف على دور تطبيق ممارسات الإبداع التنظيمي في تحقيق ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.
2. دراسة طبيعة العلاقة بين عملية الإبداع التنظيمي وبين ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.
3. تقديم إطار فكري لعملية الإبداع التنظيمي بأبعاده، والوقوف على مدي توافر تلك الأبعاد لتحقيق ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.
4. التوصل إلى مجموعة من التوصيات في حال الأخذ بها، يمكن من تحسين وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة في بيئة الأعمال المصرية.

4- أهمية الدراسة

4-1 الجانب الأكاديمي

- من الناحية العلمية تعتبر هذه الدراسة إضافة إلى البحوث السابقة التي تناولت موضوع الإبداع التنظيمي وعلاقته بريادة الأعمال، والتي تتصف في مجملها بالندرة على حد علم الباحث.
- من الضروري أن يستفيد من هذا الموضوع محل البحث المفكرون والباحثون في مجال مؤسسات الأعمال، بهدف تطوير البنية التحتية والهيكلية والإدارية والفنية للشركات الصغيرة والمتوسطة في مصر.

- توفر هذه الدراسة معلومات مدعمة بمؤشرات رقمية ناتجة من التحليلات الإحصائية، يمكن من خلالها تعزيز عملية الإبداع التنظيمي بهدف تحقيق ريادة الأعمال.

2-4 الجانب التطبيقي

- تنبع أهمية الدراسة الحالية من إمكانية الاستفادة من نتائجها كمرشد للشركات الصغيرة والمتوسطة. فبناءً على نتائج هذا البحث يمكن تزويده بأساليب جديدة بخصوص الإبداع التنظيمي، بما يؤثر بالإيجاب علي تحقيق ريادة الأعمال ويكون قادراً علي تحقيق قيمة مضافة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.
- لتأهيل جيلاً من رواد الأعمال ودعمهم ومساندتهم لتأسيس أعمال ابتكارية وإبداعية، مما يساعدهم في تنمية الإنتاج، والتغلب علي مشكلة البطالة، والنهوض بالاقتصاد القومي في مصر.
- توعية المسؤولين والقيادات الإدارية، وكذلك المستثمرين، ورجال الأعمال بأهمية ريادة الأعمال، وتنمية الثقافة الريادية لديهم، مما يدعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وانتقالها إلي فئة المشروعات الكبرى في مصر.

5- الإطار النظري

1-5 الإبداع التنظيمي

الإبداع ظاهرة قديمة، فمنذ أن خلق الإنسان وهو يبدع ويخترع في شتى المجالات سعياً للتكيف مع الظروف من ناحية، وإيجاد ظروف معيشية أفضل من ناحية أخرى. وحيث تحتاج المنظمات إلي الإبداع التنظيمي؛ نظراً للتحديات والضغوط المتزايدة التي تتعرض لها المنظمات، كالمنافسة الشديدة، والعولمة، والتعقيد والتنوع والاضطراب البيئي، وتطلعات العاملين نحو مزيد من العمل الإبداعي. والإبداع كلمة تشير إلي التميز والتفرد وغالباً ترمز للموهبة الخلاقة. ويعرف الإبداع في اللغة؛ الإيجاد أو التكوين أو الابتكار. وقد راود (بن منظور، 2000) تفسيراً لكلمة إبداع وهي بدع، وبدع الشيء، مبتدعه، وابتداعه أي أنشأه وبدأه واخترعه واستنبطه.

1-1-5 مفهوم الإبداع التنظيمي

تتعدد المفاهيم وتختلف باختلاف وجهات نظر الباحثين، ومن هذه المفاهيم: عرفه (Mäkimattila, et al., 2014) بأنه مفتاح النجاح في بيئة الأعمال الديناميكية، وتطور التكنولوجيا، وعادات المستهلكين، وبما ينعكس إيجاباً علي ربحية ونمو المنظمات. وعرفته كلاً من (Saunila & Ukko) (2014) بأنه: مجموعة من القدرات الإبداعية الضرورية داخل المنظمة وبين الأفراد العاملين، وينعكس نتائجه علي تحقيق ميزة تنافسية علي نطاق واسع، والتركيز علي كل من الجانب الإيجابي للأداء المالي والتشغيلي. وعرفه كلاً من (Zaied, et al., 2015) بأنه: التأثير الإيجابي علي جودة أداء المنظمة في العمل، وتبادل المعلومات، والقدرة علي التعلم، واستخدام المعرفة، والتركيز علي التكنولوجيا. وعرفه كلاً من

(Sayed, et.al, 2017) بأنه: هو عملية يقوم من خلالها الأفراد العاملين في المنظمة بتوليد أفكار تتعلق بإنشاء أو تحسين أو تعديل المنتجات أو الإجراءات أو السياسات، وإضافة طرق وإجراءات الإنتاج الجديدة. وعرفه (الشليبي، 2019) بأنه: هو عملية استخدام وتحويل المعرفة التي يمتلكها الأفراد العاملين في المنظمة، وللذين يتميزون بقدرات عقلية وإبداعية وذكاء عال في خلق وتوليد أفكار جديدة ومميزة، والوصول إلي حلول إبداعية في حل المشكلات التي تواجه المنظمة وتحقيقها للأرباح العالية. وعرفه الباحث بأنه: هو عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق، فضلاً علي أن الإبداع ناتج من تفاعل متغيرات ذاتية أو موضوعية أو شخصية أو بيئية أو سلوكية، يقودها أشخاص متميزون. والقدرة علي تبني أية أفكار خارجة عن المألوف وحل المشكلات التي تواجهها المنظمة.

2-1-5 أبعاد الإبداع التنظيمي

وفقاً لدراسة (أبو زريق، 2017)؛ ودراسة (الحميش، 2019)؛ ودراسة (الصفدي، 2019) فإن أبعاد الإبداع التنظيمي تنقسم إلي خمسة عناصر، وهي:

- الطلاقة: تعني قدرة الفرد علي تقديم أو إنتاج عدد كبير من المرادفات أو البدائل أو الاستخدامات أو الأفكار، عند المواجهة والاستجابات لحدث أو موقف أو مثير معين، فضلاً عن السرعة في توليدها، حيث أن جوهر الطلاقة يكمن في التذكر والاستحضار للمعلومات أو الخبرات أو المفاهيم التي سبق تعلمها.
- المرونة: تعني القدرة علي تنوع واختلاف الأفكار التي يقدمها أو يطرحها الفرد بالإضافة لقدرته علي تغيير أو تحويل وجهة نظره أو رؤيته أو مسار تفكيره حسب مجريات ومتطلبات الحدث أو المشكلة، بمعنى النظر إلي الأشياء بمنظور جديد غير مألوف وخارج عن إطار ما إعتاد عليه الناس.
- الحساسية للمشكلات: تعني قدرة الفرد علي اكتشاف المشاكل المختلفة ونقاط الضعف والفجوات في المشكلة أو القضية أو الموقف الواحد، حيث أن الفرد المبدع قادر علي رؤية الكثير من المشاكل في الحدث أو الموقف الواحد، وتحديدتها بدقة ومعرفة حجمها وأبعادها وآثارها، لذلك فإن الحساسية للمشكلات تعتبر من أهم عوامل الإبداع.
- الأصالة: تعني قدرة الفرد علي تقديم أو إنتاج شيء غير تقليدي، وغير مألوف ومدهش أو نادر ومتفرد بعيد المدى، حيث يشير العلماء إلي أن الفكرة لا تكون أصيلة وجديدة تماماً إلا إذا لم يسبقها أحد ما. وكانت غير مألوفة وبعيدة المدى، حيث أن الفرد المبدع لا يكرر أفكار الآخرين ولا يتطرق للحلول التقليدية للمشاكل أو الأحداث، لكنه يستفيد من الأفكار المألوفة أو التي سبق التوصل إليها لتساعده علي اكتشاف الأفكار الأصيلة الفريدة أو في التوصل إلي شيء جديد كلياً.
- المخاطرة: وتعني الأخذ بزمام المبادرة في انتهاج أو تبني الأفكار والأساليب الجديدة، والبحث عن حلول لها، والاستعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي تقوم بها المنظمات.

3-1-5 أهمية الإبداع التنظيمي

- وفقاً لكلاً من (Berman and Kim, 2010)؛ (المرشد، 2014)؛ (محمد، 2018)، حيث يشيرون إلي أهمية الإبداع التنظيمي، والمتمثلة في النقاط التالية:
- الإبداع يدعم المنظمات ويمكنها من الاستجابة للتحديات والتغيرات السريعة في البيئة المحيطة والتكيف معها بشكل مرن، مما يجعلها في وضع مستقر بحيث تكون قادرة ومستعدة علي مواجهة التحديات والأحداث المتوقعة أو الفجائية بشكل لا يؤثر علي مسار أنشطتها ومشاريعها الحالية والمستقبلية.
 - الإبداع يساعد في تنمية وتطوير قدرات وإمكانيات الأفراد من خلال إتاحة الفرص لهم عن طريق استخدام الأساليب الإبداعية المواكبة للتطورات الحديثة، واستغلال الأفراد المبدعين والاستثمار بقدراتهم وأفكارهم في البحوث العلمية والتجارب العملية في مجال العمل وتطويره بشكل دوري ومستمر.
 - تلبية احتياجات العملاء، فيعتبر وعي العملاء للمنجزات الحضارية يدفعهم بقوة إلي الإصرار للحصول علي الخدمات ببسر وسهولة وبنوعية أفضل مما عليه.
 - الإبداع يساهم في تخفيض نسبة البطالة من خلال إيجاد مشاريع جديدة وفريدة من نوعها، بحيث يوفر فرص عمل للأفراد في مختلف المجالات.
 - الإبداع يعمل علي استغلال موارد الدولة أفضل استخدام بكل كفاءة وفعالية، وزيادة الإنتاج وتخفيض التكاليف، وبالتالي تحقيق المكاسب.
 - الإبداع يساهم في تحسين ورفع مستويات الأداء للأفراد، وتحقيق الرضا، وبالتالي زيادة الثقة لديهم والإيمان بقدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم لتوظيفها لصالح المنظمة والمجتمع.
 - الإبداع يساعد علي جلب رجال الأعمال ورؤوس الأموال للاستثمار في الدولة، وهذا من شأنه يعزز الاقتصاد والنهوض به، فضلاً علي كافة المنافع العديدة التي تعود علي المجتمع.
 - الإبداع يساهم في عملية التغيير والتطوير في ظل العولمة والمنافسة الشرسة، كما أنه يدعم عمليات تحسين الخدمات، مما يعود بالفائدة علي المنظمات والأفراد.

4-1-5 مراحل عملية الإبداع

تمر عملية الإبداع بمراحل عدة حتي تكتمل العملية بالنضوج العقلي والذهني، ويكون الإبداع قائماً علي الحقيقة، وقد توصل الباحثين لعدة مراحل تمر بها العملية الإبداعية وأكثرها شيوعاً كما يشير إليها كلاً من. (Khalili, 2016); (Pedro Soto, Daniel, 2016)

- مرحلة الإعداد والتحضير: وتتضمن المدة التي يقضيها الفرد في التعلم والقراءة والتدريب في العمل، وحضور المؤتمرات والندوات، ليتمكن الفرد من الإحاطة بكل أبعاد المشكلة والإحساس بها، وهي المرحلة التي ينغمس فيها الإنسان أو الفريق بجمع المعلومات، وتشهد هذه المرحلة في بعض الأحيان بتباطؤ في عملية الإبداع فعلياً أو ظاهرياً، وتشير الأبحاث بأن من يُخصون الكثير من الوقت لتحليل المشكلة ومعرفة عناصرها قبل البدء في حلها هم الأكثر إبداعاً ممن يُسارعون في حل المشكلة.

- مرحلة الاحتضان: وهنا ينخرط الفرد في أعماله اليومية بينما يجول ذهنه في البحث عن المعلومات، وهي المرحلة التي يُرتب فيها العقل العديد من الأفكار التي لا ترتبط بالمشكلة، وتتميز هذه المرحلة بالجهد الكبير الذي يبذله المبدع من أجل حل المشكلة، وإعطاء العقل الفرصة المناسبة للقضاء على الأفكار الخاطئة.
- مرحلة الإلهام: وهي المرحلة التي يعمل فيها العقل، والتي يستطيع فيها أن يولد الأفكار والاختراعات الجديدة، حيث يشعر الإنسان بسعادة كبيرة لقدرته على حل المشكلة التي تعترضه ليشعر بالكثير من السعادة النفسيّة والراحة، وفيها يبحث الفرد عن المعلومات ويعمل على ربطها وإيجاد العلاقات فيما بين الأشياء.
- مرحلة الإثبات والتحقق: ويقصد بها إعادة العملية بكاملها من أجل إثبات الفكرة أو تعديلها أو تجربتها، وهي المرحلة التي يختبر فيها الإنسان المبدع الفكرة، ويُعيد النظر فيها، وليتأكد ما إذا كانت الفكرة كاملة ومفيدة بالفعل، أو إذا كانت بحاجة إلى صقل وتهذيب، ويُمكن القول بأنها مرحلة تجريب للفكرة الجديدة، وتلعب الإدارة في هذه المرحلة دوراً مهماً في تشجيع وإنجاح العمل الإبداعي.

5-1-5 أنواع الإبداع

يتمثل أنواع الإبداع في الآتي: (Muhammad et al., 2016)؛ (سويدات والشيخ، 2017).

- الإبداع الشخصي: وهو الإبداع الذي يُقاس على الحالة الفرديّة، وبهذا النوع يكون للإنسان المبدع العديد من الخصائص الفطرية التي تجعله يتخذ سلوكاً إبداعياً يختلف عن سلوك الأشخاص الآخرين، كما يسهل عليه إيجاد الحلول لمختلف المشاكل المستعصية التي تعترض طريقه وحياته، وأعماله.
- الإبداع الجماعي: وهو الإبداع المرتبط بالأعمال الجماعيّة، والذي يتم بين العديد من المجموعات والأفراد، وذلك بهدف تحويل الإبداعات الفردية إلى إبداعات جماعيّة ناتجة عن جهد مشترك بين عدة أشخاص.
- الإبداع التنظيمي: وهو الإبداع الذي ينتج عن وجود بيئة المنظمات التي تحرص على إخراج كل الطاقات الإبداعية الكامنة داخل الجماعات والأشخاص، وتحويلها إلى عمل منظمي يهدف إلى تحقيق الأهداف الأساسيّة للمنظمات.

5-1-6 معوقات عملية الإبداع

يشير كلاً من: (Chen & Yang, 2016)؛ (حجازي، 2018) إلى أهم معوقات عملية الإبداع كالتالي:

- المعوقات الشخصية
- ضعف الثقة بالنفس، والخوف من الأيام القادمة والمستقبل بوجه عام.

– تقليد الإنسان للآخرين بشكل كبير، مما يقود إلى محدودية التفكير، والإخفاق في استخراج الأفكار الإبداعية.

– سيطرة الحماس الزائد على الإنسان والذي يؤدي مع الأيام إلى استعجال المراحل للحصول على نتائج جيدة بشكل سريع، مما يؤدي إلى الانتقال من مرحلة إلى أخرى دون إتمام المراحل السابقة.

– سيطرة التفكير النمطي على عقل الإنسان، مما يؤدي إلى التفكير المحدود وغياب الإنجاز.

– التسرع في إيجاد أي حل بدائي للمشاكل، دون استيعاب كل جوانبها واتجاهاتها، لإيجاد الحل المناسب والجذري لها.

– المعوقات الظرفية

– وتتمثل هذه المعوقات في مقاومة التغيير، وخوف الإنسان من الأفكار الجديدة وعدم تقبلها، والاعتقاد بأن هذه الأفكار تهدد وضعه المادي والمهني، وترديد بعض العبارات التي تُسبب الإحباط مثل الفكرة قد تكون خاطئة، الفكرة ستحتاج للكثير من الأموال، لن تنجح هذه الفكرة في حل المشكلات.

– أن العديد من الأشخاص يعتقدون بأن التفكير والإبداع يتطلب الجدية في العمل، بينما الحقيقة تقول عكس هذا، إذ أن الإبداع يحتاج للكثير من المرح والتأمل، والتخيل، ولتحقيق التوازن الإبداعي يجب الجمع ما بين الجدية والفكاهة في العمل.

– غياب التوازن بين التنافس والتعاون في المنظمة الواحدة، إذ أن روح التنافس والتعاون مطلوبة لخلق الكثير من الأفكار الإبداعية الضرورية لنجاح أي عمل.

– المعوقات الاجتماعية

– وهي تشمل المعوقات الأخرى، كانهخفاض المستوى التعليمي والاقتصادي فيها، وكثرة الاتجاهات والأفكار السلبية المحيطة، وعدم الاهتمام بالتعامل الصحيح مع الأبناء.

– كثرة معوقات الإبداع داخل الجامعة، كاستخدام طرق التعليم التقليدية والقديمة البعيدة عن الابتكار والحداثة، والاعتماد على أساليب قديمة في الحفظ والمذاكرة، وهذا ما يحد من قدرة الطلاب على استخراج الأفكار الإبداعية وتركها مدفونة.

– معوقات متعلقة بالمجتمع، كالتمييز بين الجنسين، التدهور الاقتصادي، والتجمعات السكانية الكبيرة.

– المعوقات على مستوى المنظمة

– الاهتمام بالنواحي الشكلية والنظامية، وإهمال العملية في الإنتاج والجوانب الإبداعية في العمل والمنظمة.

– عدم الفصل بين الإدارة والسياسة في القطاع الحكومي، وبين الإدارة والملكية في القطاع الخاص، وهذا ما يتسبب في تسليم المناصب الإدارية لأشخاص غير مؤهلين ولا يمتلكون المهارات الإدارية اللازمة.

- التركيز فقط على تحقيق الربح من خلال تقليل التكاليف، والعمل ضمن النظرة والخطط التقليدية للعملية الإنتاجية.
- محدودية الموارد وندرتها، وضعف الدعم المادي الضروري لأداء التجارب الإبداعية على أرض الواقع.

2-5-2 ريادة الأعمال

1-2-5 مفهوم ريادة الأعمال: في الحقيقة هناك العديد؛ والعديد من تعريفات ريادة الأعمال، وكل تعريف منها يتناول جانب أو ميزة أو خاصية من خواص ريادة الأعمال. ومن هنا سوف أعرض مجموعة متنوعة من تعريفات ريادة الأعمال، والتي من خلالها يمكن فهم الفكرة بشكل عميق كالتالي:

- عرفها كلاً من: (Rachman, et al., 2011) بأنها: عملية إنشاء شيء جديد ذو قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع وتحمل المخاطرة المصاحبة والحصول علي الأرباح الناتجة بما يحقق الأهداف والعائد المناسب للمشروع.

- عرفها (الدراس، 2015) بأنها: أحد دعائم الإبداع والابتكار، وترتبط بشكل كبير بالقدرة علي الاستجابة للفرص المتاحة، حيث تظهر روح الريادة من خلال فتح أسواق جديدة، وخلق منتجات مبتكرة، وابتكار أساليب إنتاجية جديدة تساهم في نجاح المؤسسات، والذي ينعكس بدوره علي تحقيق التنمية الاقتصادية.

- عرفها كلاً من (الكنزي ومصطفي، 2018) بأنها: هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها، حيث يعتبر المشروع الريادي الأساس في بناء وتطوير منظمات الأعمال القادرة علي المنافسة والدخول إلي الأسواق الجديدة، والإصرار علي النجاح من خلال المهارة في إدارة المخاطر.

- عرفها كلاً من (Muhammad & Achadi, 2020) بأنها: نظام يدرس قيم وقدرات وسلوك الشخص في مواجهة تحديات الحياة للحصول على فرص في ظل مخاطر مختلفة، من خلال التفكير في المشكلات التي يواجهها الناس، وابتكار حلول، من ناحية، تقديم قيمة للآخرين وتساعدهم على تحسين حياتهم، ومن ناحية أخرى تقدم فرص ربحية استثنائية.

- وأخيراً عرفها الباحث: بأنها عملية خلق نوع جديد من المنظمات التي لم يسبق القيام بمثلها، واستغلال الأفكار المبتكرة التي تخطر ببال كل منا وإمكانية تحويلها لمشاريع على أرض الواقع، أو تطوير منشأة قائمة بأعمالها وتسخير الفرص المتاحة لتطوير هذه المنشأة والتقدم بها بأسلوب ابتكاري ومستحدث، ولا بد أن يأخذ رائد الأعمال بعين الاعتبار مدى المخاطر التي يمكن أن تواجهه ولا بد أن يسلط الضوء على العوائد التي يأتي بها المشروع.

2-2-5 خصائص رواد الأعمال

في محاولة لاستكشاف العوامل التي تدفع، وتحفز رائد الأعمال، ذكرت الدراسات التي بدأت منذ القرن الثامن عشر صفات الشخص الريادي، وفيما يلي ذكرٌ لبعض هذه الصفات: وفقاً لكلاً من (أبو قرن، 2015)؛ (Sari, et al., 2017)؛ (الزبير، 2018).

- التفوق في تحديد الفرص العملية، والتركيز عليها لا على المشكلات أو العقبات.
- الانحياز للفعل؛ فرائد الأعمال يحب أن ينجز المهام، وأن يحوّل أفكاره إلى واقع.
- الإلمام والمعرفة بما يجب أن يفعله تماماً؛ كي ينجح في عمله.
- التمتع بقوة تحمّل تُعينه على الاستمرار في حياته وأعماله.
- البحث عن المساعدة من قبل أشخاص آخرين؛ كي يستفيد من خبراتهم، حيث يعمل حماس رائد الأعمال على جذب العديد من الناس حوله كالمستثمرين، والعاملين، والشركاء وغيرهم.
- المثابرة؛ وتعني قدرة الريادي علي وضع الأهداف الواقعية القابلة للإنجاز، وتوافر العزيمة والالتزام طويل الأجل بتنفيذها.
- التعامل مع الفشل وتحمل المخاطر: يجب أن يجيد الرياديون التعامل مع مواقف الفشل ويعتبرونها درساً مستفادة وخبرات مكتسبة بغض النظر عن الخسائر، كما يسعون للمخاطرة المحسوبة ويرون فيها الواقعية لتحقيق النجاح.

3-2-5 العوامل المؤثرة علي ريادة الأعمال

أشار (Saleh, 2014) إلي أن هناك ثلاثة عوامل تؤثر علي اتجاه الأفراد نحو ريادة الأعمال، تتمثل هذه العوامل فيما يلي:

- الخصائص الديموغرافية: وتشمل الجنس، والسن، والطبقة الاجتماعية، والقودة، والدخل، ومستوي التعليم، والخبرات السابقة، والحالة الاجتماعية، وحجم الأسرة.
- العوامل السياقية: تشمل التعليم، وبيئة الأعمال، والعوامل الثقافية.
- السمات الشخصية: وتشمل الإنجاز، وقبول المخاطرة، وتحمل الغموض، والابتكار، والتحكم الذاتي الداخلي، والاستباقية، الاندفاع للعمل، الاستعداد الذاتي.

4-2-5 وظائف رواد الأعمال: (Klein, et al., 2012)؛ (Danny, 2017)

يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- مفهوم الفكرة: رجل الأعمال هو الشخص الذي لديه عقل مبدع يُمكنه ذلك من تحديد الفرص التجارية واتخاذ خطوات لتحويل الأفكار إلى مشاريع تجارية ناجحة، لتكون علي شكل ملموس.
- الترويج: يُرى أن رائد الأعمال يتحمل عموماً خطر إنشاء مؤسسة صغيرة كمالك وحيد. لكن الآن، وفي الواقع قد يتم الترويج لإنشاء مشروع تجاري جديد أو توسيع لمشروع موجود أو الجمع بين اثنين أو

- أكثر من الشركات التجارية. وعلى صاحب المشروع أن يبدأ بدراسات الجدوى الاقتصادية أولاً، ثم يقرر شكل المنظمة، وتجميع الأموال المطلوبة، والأفراد، وإعطاء شكل ملموس لاقتراح الأعمال.
- الابتكار: يُنظر إلى رائد الأعمال أيضاً على أنه مبتكر يحاول تطوير التكنولوجيا والمنتجات والأسواق. حيث يستخدم صاحب المشروع قدراته الإبداعية للقيام بأشياء جديدة واستغلال الفرص في السوق.
- متحمل المخاطر وعدم اليقين: فعلم أن بدء أي مشروع جديد ينطوي على قدر كبير من المخاطر وعدم اليقين. ورجل الأعمال الذي يتحمل المخاطر ويكون مستعد للخسائر التي تنشأ بسبب غير متوقع لأي مواقف في المستقبل، فيساعده على تحمله مبادرات وإيجاد أساليب جديدة للإنتاج.
- ترتيب رأس المال اللازم: يعد ترتيب الأموال من أكبر العقبات التي تعترض سبيل رواد الأعمال. وهو الذي يتعين عليه توفير رأس المال لبدء المشروع، ثم القيام بما يلزم الترتيبات اللازمة لجمع الأموال الإضافية لمواصلة العمل وتوسيعه.
- الموارد البشرية: يتعين على رائد الأعمال تصميم الهيكل التنظيمي وتوفير الوظائف والأشخاص المناسبين لشغل الوظائف المختلفة. كما أنه يسعى لاختيار العمالة المهرة المطلوبة واتخاذ الترتيبات اللازمة لتوظيفهم.

5-2-5 أبعاد ريادة الأعمال

- اهتم الكثير من الكُتّاب والمُفكرين بقياس ريادة الأعمال؛ عن طريق استخدام عدّة أبعاد ومن أهمها: (الحدراوي، 2013)؛ (أبو الشعر، 2016)؛ (Sandri, 2016).
- الإبداع (creativity): وتقوم على توفير المناخ التنظيمي الملائم لتشجيع العاملين على إطلاق مواهبهم وقدراتهم لحل المشكلات وتلبية الحاجات، وتحتاج المنشآت مهما كانت طبيعة عملها إلى استخدام الإبداع؛ حيث تُعدّ أفضل المنشآت هي التي تطبق الإبداع، ويُعدّ أفضل المديرين هم الذين يحرصون على توفير المناخ المناسب؛ لمساعدة الموظفين على استخدام مهاراتهم الإبداعية بشكل تام.
- المخاطرة (Risk): وتكون على مستوى فردي أو جماعي وهي مخاطر عادة ما تحتسب وتدار، وتتضمن قدرة المنظمات على قياس المخاطر بعقلانية مع تحمل المسؤولية في احتمال الفشل وتكلفته، كما أن شركات الأعمال تسعى إلى الوصول لأدنى حدّ من المخاطرة، ولكن في حال كان سلوكها مُوجّهًا لمحاولة الهروب منها، فقد يؤدي ذلك إلى وصول شركات الأعمال لأكبر مخاطرة، أما المنشآت الريادية بشكل عام فتمتلك قدرةً على القياس العقلاني للمخاطر؛ إذ يتمكن الرياديون من تقدير وفهم المخاطر بشكل مناسب.
- استثمار واقتناص الفرص (Proactiveness): تمثل كيفية المساهمة في بناء واكتشاف وتطوير الفرص؛ حيث يبدأ عمل المنشآت الريادية بتوفير الحاجات غير المُشبعة، وجذب الفرص المُستعدّة من

المنافسين، وتُشكل الفرص موضوعات مهمة تُعدّ من الموارد ذات الأرباح الثابتة، فتظهر أهمية هذه الموارد ضمن احتياجات السوق غير المشبعة، ومُثل استغلالها بطريقة صحيحة تميّزاً لريادة الأعمال.

المبادرة (initiatives): وتمثل الخروج عن المألوف في التفكير واستخدام الموارد المتاحة لتبني أفكار جديدة وتنفيذها، ومن هنا يأتي التحدي الحقيقي للوصول إلى رؤية متكاملة حول عمل الأفراد الحرّ، والسعي إلى التخطيط لمشروعات حديثة، وأدّى ذلك إلى ظهور أهمية المبادرة في ريادة الأعمال؛ حيث يُعدّ تبني المبادرة من المؤثرات الفعالة للوصول إلى ريادة بالأفكار، ومن الممكن أن تُقدم قيمة تنافسيّة للمُنشأة.

يلاحظ أن الريادة تشمل الأفراد والمنظمات على حد سواء، وتتضمن التجديد والاكتشاف بعيداً عن التكرار والروتين، وتصاحبها مخاطر وتحديات في جميع مراحلها.

6- الدراسات السابقة

6-1 الدراسات التي تناولت الإبداع التنظيمي

لقد تعددت الدراسات التي تناولت الإبداع التنظيمي؛ ومن أهم هذه الدراسات كما يلي:
أوضحت دراسة (Chen & Chan, 2012) إلي: أن ارتفاع درجة الشكل الرسمي التنظيمي ينتج عنه البطء في سرعة القرارات التنظيمية وبالتالي انخفاض درجة الإبداع التنظيمي. كما توصلت دراسة (Patrick & Janine, 2015) إلي: أن الأداء المتميز لأنظمة العمل يؤثر علي جودة الخدمة عند توسيط الإبداع التنظيمي من خلال رأس المال الاجتماعي. وهدفت دراسة (صقر، 2015) إلي: التعرف علي مدي تأثير توافر أبعاد الجدية في العمل علي توافر أبعاد سمعة المنظمة بالقطاع المصرفي من خلال دراسة مقارنة بين البنوك الحكومية والبنوك الاستثمارية. وتوصلت الدراسة إلي: وجود أثر ذو دلالة معنوية لأبعاد الجدية في العمل علي سمعة البنوك الحكومية (الثقافة التنظيمية- المسؤولية الاجتماعية- جودة المنتج- الإبداع - بيئة العمل- الأداء المالي) بدرجة أكبر من البنوك الاستثمارية. وهدفت دراسة (Danish, et al., 2016) إلي: معرفة تأثير رأس المال الفكري علي الإبداع التنظيمي في منطقة لاهور بباكستان. وأظهرت النتائج أن هناك أثراً كبيراً لرأس المال الفكري علي الإبداع التنظيمي. أما دراسة (Eskiler, et al., 2016) فتوصلت إلي أن الثقافة التنظيمية تؤثر علي الإبداع والابتكار التنظيمي. وهدفت دراسة (Kamalian, et al., 2016) إلي: اختبار تأثير رأس المال الفكري علي الإبداع التنظيمي للمدراء والعاملين لأحد المصارف الإيرانية. وأظهرت نتائج الدراسة: أن رأس المال الفكري بكل أبعاده يؤثر علي الإبداع التنظيمي للمدراء والعاملين، ووجود علاقة عكسية بين رأس المال البشري والإبداع التنظيمي للمدراء والعاملين. وهدفت دراسة (النجار، 2016) إلي: قياس الفروق بين آراء العاملين الإداريين بجامعتي (المنصورة- الدلتا للعلوم التكنولوجية) حول أبعاد الإبداع التنظيمي وأبعاد الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة، إلي جانب قياس الارتباط بين أبعاد الإبداع التنظيمي وأبعاد الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة. وتوصلت نتائج الدراسة إلي: أن أبعاد الإبداع التنظيمي والانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة متوفرة بدرجة أقل من المتوسط في جامعة المنصورة، وبدرجة أعلى من المتوسط بجامعة الدلتا، ووجود فروق معنوية بين آراء العاملين الإداريين حول أبعاد الإبداع التنظيمي

وأبعاد الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة. وهدفت دراسة (أبو زريق، 2017) إلي: التعرف علي دور عمليات إدارة المعرفة (توليد - تخزين - توزيع - تطبيق) في تحسين الإبداع التنظيمي بأبعاده (الأصالة - الطلاقة - المرونة - المخاطرة - التحليل - الحساسية للمشكلات - الخروج عن المألوف). وتوصلت الدراسة إلي: وجود علاقة طردية متوسطة بمعامل ارتباط (0.323) ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة ومستوي الإبداع التنظيمي، كما تبين وجود تأثيراً موجباً لعمليات إدارة المعرفة ذو دلالة إحصائية علي الإبداع التنظيمي. وهدفت دراسة (النويقة، 2017) إلي: التعرف علي دور عمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي لدي الموظفين الإداريين في أمانة الطائف، وأيضاً التعرف علي طبيعة العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلي: وجود أثر لعمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي، ووجود علاقة ارتباط موجبة بين عمليات إدارة المعرفة وبين الإبداع التنظيمي. وهدفت دراسة (سويدات والشيخ، 2017) إلي: علي أثر التفكير الإبداعي بأبعاده (الطلاقة - المرونة - الأصالة - الإفاضة - الحساسية للمشكلات) علي فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري في شركات التأمين العاملة في الأردن. وتوصلت الدراسة إلي: وجود مستوي مرتفع ذو دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتوافر التفكير الإبداعي بأبعاده الخمسة. ووجود مستوي مرتفع ذو دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لفاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري في شركات التأمين العاملة في الأردن. وهدفت دراسة (محمود، 2017) إلي: معرفة أثر العوامل التنظيمية المرتبطة ببيئة العمل والتي تشمل (الأجور - حوافز العمل - فرص الترقية - العدالة وعدم التحيز) علي الإبداع التنظيمي للعاملين. وتوصلت الدراسة إلي وجود علاقة ارتباط معنوية بين العوامل التنظيمية المرتبطة بخصائص الوظيفة والإبداع التنظيمي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية. وهدفت دراسة (Joel & Wongun, 2018) إلي: مواجهة التحديات التي يواجهها القادة في تعزيز الإبداع الفردي والجماعي عن طريق تطوير واختبار نموذج متعدد المستويات يربط بين القيادة التحويلية والإبداع. وخلصت الدراسة إلي: أن القيادة التحويلية للأفراد لها تأثير إيجابي غير مباشر علي الإبداع الفردي من خلال تنمية المهارات الفردية، في حين لها تأثير مباشر علي الإبداع الجماعي، وأن المعرفة تشكل عاملاً مهماً علي مستوي العلاقة بين القيادة التحويلية والإبداع الفردي وتنمية المهارات. وهدفت دراسة (محمد، 2018) إلي: التعرف علي أثر التكنولوجيا المتقدمة علي إبداع العاملين - دراسة تطبيقية مقارنة بين المصارف الحكومية والأهلية في العراق. وتوصلت الدراسة إلي: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بُعد التكنولوجيا المتقدمة وإبداع العاملين في المصارف الحكومية والأهلية في العراق. وهدفت دراسة (الحميش، 2019) إلي: التعرف علي ممارسات إدارة الجودة بأبعاده (التحسين المستمر - اتخاذ القرارات - دعم الإدارة العليا - التركيز علي العميل) وأثرها علي الإبداع التنظيمي بأبعاده (الأصالة - الطلاقة - الحساسية للمشكلات - المخاطرة - المرونة) في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها. وتوصلت الدراسة إلي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الجودة وأثرها علي الإبداع التنظيمي في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأردن. وهدفت دراسة (الصفدي، 2019) إلي: التعرف علي أثر خلق المعرفة علي الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وقد تناولت الدراسة أربعة أبعاد لعملية خلق المعرفة وهي (التنشئة الاجتماعية - التجسيد - التجميع - الاستيعاب) وأربعة

أبعاد للإبداع التنظيمي وهي (الطلاقة - المرونة - الحساسية للمشكلات - الأصالة). وتوصلت الدراسة إلي: وجود أثر لأبعاد (التنشئة الاجتماعية - التجميع - الاستيعاب) علي الإبداع التنظيمي، في حين بينت النتائج عدم وجود أثر لبعد التجسيد علي الإبداع التنظيمي.

2-6 الدراسات التي تناولت ريادة الأعمال

لقد تعددت الدراسات التي تناولت ريادة الأعمال، ومن أهم هذه الدراسات كما يلي:

هدفت دراسة (الحدراوي، 2013) إلي: أي مدي يؤثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال في مستشفى بغداد التعليمي، وتمثلت أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري - رأس المال الهيكلي - رأس المال العلاقي) أما أبعاد ريادة الأعمال (الشخصية المبدعة - المبادرة - تحمل المخاطر - استثمار الفرص). وتوصلت الدراسة إلي: وجود علاقة ارتباط وتأثير رأس المال الفكري بأبعاده في ريادة الأعمال بأبعادها. وهدفت دراسة (Mcdaniel, 2013) إلي: إلقاء الضوء علي العلاقة بين ريادة الأعمال والإبداع ودورهما في الاقتصاد وتطويره، فالريادة تكون من خلال تقديم منتجات جديدة أو نموذج جديد من الأعمال، بينما الإبداع يكون من خلال وجود طرق وأفكار جديدة في الإنتاج. وخلصت الدراسة إلي: أن التكنولوجيا الحديثة للإنتاج تتجه نحو استخدام الحاسب الآلي في عمليات التصنيع والمعدات والتخزين من أجل تقليل تكلفة الإنتاج، وأن الإبداع في التكنولوجيا قد ساعد علي زيادة الربحية من خلال تقليل التكلفة. وهدفت دراسة (محمد، وآخرون، 2014) إلي: التعرف علي أثر العوامل التنظيمية (كمتغيرات مستقلة) في سلوك ريادة الأعمال (كمتغير تابع) بالتطبيق علي العاملين في شركات التجهيد بالقرية الذكية المصرية. وتوصلت الدراسة إلي: وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية وهي (دعم الإدارة، وحرية التصرف، والحوافز، والوقت المتاح، والقيود الوظيفية) وبين سلوك ريادة الأعمال (السلوك عموماً، والابتكارية، والمبادرة، وتحمل المخاطرة). وهدفت دراسة (عبد الحميد وحسن، 2017) إلي: تحليل أثر أبعاد رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال لشركات الاتصالات السعودية، والتعرف علي مدي توافر متطلبات رأس المال الفكري. وتوصلت الدراسة إلي؛ عدة نتائج منها: زيادة اهتمام شركات الاتصالات في تبوك نحو أبعاد رأس المال الفكري، وجاء الاهتمام بالعملاء بعد أبعاد رأس المال الفكري، ووجود علاقة طردية ذي دلالة إحصائية بين كل من أبعاد رأس المال الفكري وأبعاد ريادة الأعمال. وهدفت دراسة (خليل وشعراوي، 2017) إلي: تحديد العلاقة بين الاتجاه النفسي نحو السلوك الريادي والنية الريادية. وقد توصلت الدراسة إلي: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الثلاثة للدراسة (الاتجاه النفسي- الأعراف الاجتماعية - التحكم السلوكي) وبين النية الريادية، وهناك اختلافات في متغيرات (الاتجاه النفسي- الأعراف الاجتماعية - التحكم السلوكي) باختلاف النوع الاجتماعي للطلاب (ذكر- أنثي). وهدفت دراسة (Bob, 2018) إلي: تحديد الكفاءات الريادية، والتأثير الكبير للكفاءات الريادية على أداء صاحب المشروع. واستخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي مع تصميم نموذج معادلة هيكلية. وتمثلت عينة البحث علي 119 من رواد الأعمال في الصناعة الإبداعية في باندونج. وتوصلت الدراسة إلي: أن بعض الكفاءات هي المكونات التي تخلق الكفاءات الريادية في الصناعات الإبداعية مثل: (العلاقات في المنظمة، الكفاءات الاستراتيجية، الكفاءات البشرية، كفاءات قوة الشخصية). وأن كفاءات ريادة الأعمال لها تأثير على أداء

المشروعات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعة الإبداعية في باندونج. وهدفت دراسة (Hamdi & Cyrielle, 2018) إلي: بيان أهمية ريادة الأعمال، وفهم أعمق لما يحفز رواد الأعمال. وتوصلت الدراسة إلي: أن هناك ثلاثة عوامل مهمة قد تؤدي بالمستهلكين إلي دور منظم، وهي: (1) الدوافع الذاتية- الشغف والتمتع والاستعداد لمساعدة الآخرين والبحث العقلائي عن الربح. (2) عدم وجود طرق بديلة لنشر ابتكاراتهم في السوق. (3) عدم توافر فترات حياة مواتية للحد الأدنى من المخاطر الضمنية لنشاطهم المهني. وهدفت دراسة (الحواجرة، 2018) إلي: قياس وتحليل أثر الريادة التنظيمية في تحقيق النجاح الاستراتيجي من خلال قدرات ذكاء الأعمال في الجامعات الحكومية الأردنية. وتوصلت الدراسة إلي: وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للريادة التنظيمية بأبعادها في النجاح الاستراتيجي، ووجود أثر للريادة التنظيمية في قدرات ذكاء الأعمال، ووجود أثر غير مباشر لقدرات ذكاء الأعمال لمتغير وسيط في العلاقة بين الريادة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي. وهدفت دراسة (أبو أمونه، 2018) إلي: التعرف علي أثر التكنولوجيا المالية علي نماذج الأعمال الإلكترونية ومعرفة أثره علي ريادة الأعمال في الوطن العربي من خلال التمويل التشاركي الإلكتروني كنموذج أعمال إلكتروني. وتوصلت الدراسة إلي: وجود أثر للتكنولوجيا المالية علي ريادة الأعمال، ووجود عوائق تمنع انتشاره عربياً سواء من ناحية التشريعات أو قيود علي التحويلات الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي. وهدفت دراسة (Mabotuwana, et al., 2019) إلي: الوصول لأوجه الاختلاف في توجه ريادة الأعمال بين الصناعات التحويلية والتجارية والصناعية والخدمات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سيريلانكا. وتوصلت الدراسة إلي: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوجه الريادي بين مختلف الصناعات التحويلية والتجارية والصناعية والخدمات للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

بعد استعراض الدراسات السابقة يمكن الخروج بمجموعة من الاعتبارات، أمكن صياغتها على النحو التالي:

- معظم الدراسات السابقة ركزت على أبعاد ريادة الأعمال والإبداع التنظيمي، ولكنها لم تركز علي توجيه الطاقات والأفكار الإبداعية لرواد الأعمال، ومدي ارتباطها بتنمية القدرات المادية والبشرية لخدمة رائدي الأعمال للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، لتصبح نواة لمشاريع كبيرة متطورة. وهذا ما يحاول البحث الحالي الإجابة عليه.
- توافقت معظم الدراسات السابقة إلي أن متغيرات الإبداع التنظيمي تتمثل: (الأصالة - الطلاقة - المرونة - التحليل - الحساسية للمشكلات - الخروج عن المألوف) كدراسات (أبو زريق، 2017)؛ (سويدات والشيخ، 2017)؛ (الحميش، 2019)؛ (الصفدي، 2019).
- توافقت معظم الدراسات السابقة إلي أن متغيرات ريادة الأعمال تتمثل: (المخاطرة- استثمار واقتناص الفرص- المبادرة). كدراسات (الحدراوي، 2013)؛ (محمد، وآخرون، 2014)؛ (عبدالحميد وحسن، 2017).

7- حدود الدراسة

1-7 الحدود الموضوعية

اقتصرت الدراسة على:

- الإبداع التنظيمي، وأبعاده
- الطلاقة - المرونة - الحساسية للمشكلات - الأصالة.
- ريادة الأعمال، وأبعادها
- الشخصية المبدعة - المخاطرة - استثمار واقتناص الفرص - المبادرة.

2-7 الحدود الزمانية

- تجرى الدراسة الميدانية على المشروعات الصغيرة والمتوسطة المقيدة في البورصة المصرية خلال الفترة (2014- 2019).

3-7 الحدود المكانية

- تقتصر الدراسة على المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية والكائنة بالقاهرة والإسكندرية.

8- منهج الدراسة وأسلوب جمع البيانات

1-8 منهج الدراسة

لمعالجة مشكلة البحث، فقد اعتمد الباحث علي المنهج الوصفي التحليلي ويتم علي مرحلتين:

1-1-8 المرحلة الوصفية: يعتمد هذا المنهج علي إجراء مسح مكتبي للمراجع والدوريات العلمية والبحوث السابقة والتقارير والمؤتمرات بهدف الوقوف علي المفاهيم والأساليب المتصلة بالإبداع التنظيمي وعلاقته بريادة الأعمال.

2-1-8 المرحلة التحليلية: يعتمد الباحث علي تجميع البيانات الأولية باستخدام الأساليب الإحصائية من أجل فهم الخصائص المميزة لعناصر المشكلة والمتغيرات المؤثرة فيها ومن ثم اختبار صحة الفروض التي يقوم عليها هذا البحث. ويتم ذلك وفق الأساليب التالية:

- أساليب تجميع البيانات وتصميم قائمة الاستقصاء.
- تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية.
- دراسة نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

2-8 أسلوب جمع البيانات

اعتمد الباحث علي البيانات الثانوية المنشورة من خلال الدراسة المكتبية، والدراسة الميدانية من خلال جمع البيانات الأولية، لتحقيق أهداف البحث واختبار الفروض علي النحو التالي:

1-2-8 الدراسة المكتبية

تتضمن جمع وتحليل الدراسات العلمية والأبحاث المنشورة التي تناولت الجوانب المختلفة للإبداع التنظيمي وعلاقته لتحقيق ريادة الأعمال سواء في مصر أو دول العالم.

2-2-8 الدراسة الميدانية

تهدف الدراسة الميدانية إلى جمع البيانات الأولية المتصلة بمشكلة البحث وذلك لتوظيفها في اختبار مدي صحة فروض البحث، وذلك بالتطبيق علي عينة البحث وهي: عدد (25) شركة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة المقيدة في البورصة المصرية (بورصة النيل).

9- فروض الدراسة

في ضوء مشكلة البحث وأهدافه، بالإضافة إلي ما توصلت إليه مراجعة الباحث للدراسات السابقة. فقد تمت صياغة الفروض علي النحو التالي:

- فرض رئيس

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي بأبعاده وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية. وينبثق من هذا الفرض، الفروض الفرعية التالية:

- الفرض الفرعي الأول

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.

- الفرض الفرعي الثاني

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.

- الفرض الفرعي الثالث

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.

- الفرض الفرعي الرابع

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.

10- متغيرات الدراسة

لكي يتم إجراء البحث، فقد تم تحديد متغيرات البحث على النحو التالي:

1-10 المتغير المستقل: يتمثل في عملية الإبداع التنظيمي، وأبعاده كالتالي:

– الطلاقة. _ الحساسية للمشكلات.

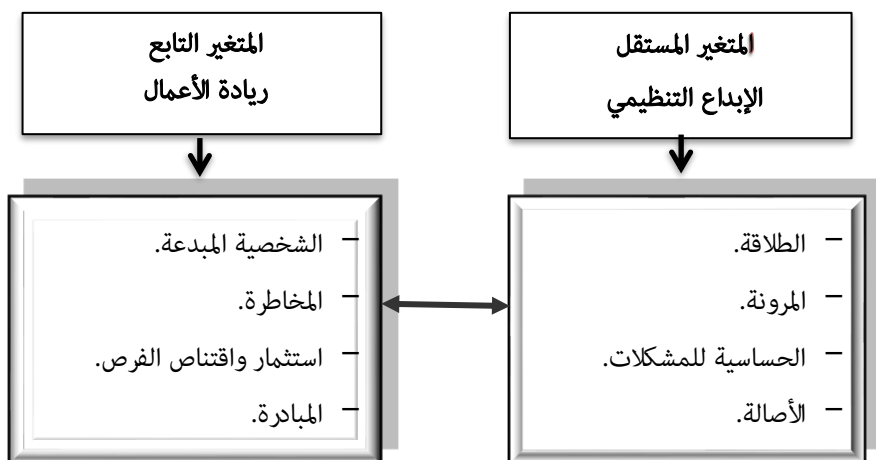
– المرونة. _ الأصالة.

2-10 المتغير التابع: يتمثل في ريادة الأعمال، كالتالي

– الشخصية المبدعة. _ استثمار واقتناص الفرص.

– المخاطرة. _ المبادرة.

11- النموذج النظري للدراسة



شكل 1: العلاقات بين متغيرات البحث

المصدر: إعداد الباحث

12- مجتمع الدراسة والعينة

1-12 مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع البحث في مجموعة الشركات الصغيرة والمتوسطة المقيدة في البورصة المصرية (بورصة النيل).

وبالتالي يبلغ عدد الشركات المقيدة في البورصة (27) شركة. مع استبعاد شركتين؛ وهما:

– شركة ريفا فارما: بسبب شطبها اختياريًا.

- شركة سيد ميديكال: بسبب قيدها في 2019/3/12.
وبالتالي يبلغ مجتمع البحث (25) شركة صغيرة ومتوسطة الحجم مقيمة في البورصة المصرية (بورصة النيل).

جدول 1: بيان بإجمالي الشركات المتوسطة والصغيرة المقيمة في البورصة المصرية (بورصة النيل) من عام 2008 حتى عام 2019

م	اسم الشركة المقيمة	أعضاء مجلس الإدارة	تاريخ القيد	الراعي المعتمد
1	المجموعة المتكاملة للأعمال الهندسية	5	28/07/2014	البيت الأبيض للأوراق المالية
2	الصخور العربية للصناعات البلاستيكية	5	16/03/2016	إيجي ترند للاستشارات المالية عن الأوراق المالية
3	جينيال تورز	5	05/11/2014	ثقات الدولية للاستشارات المالية عن الأوراق المالية
4	مصر جنوب أفريقيا للاتصالات	5	24/12/2014	البيت الأبيض للأوراق المالية
5	انترناشيونال بزنيس كوربوريشن للتجارة والتوكيلات التجارية	5	02/10/2012	البيت الأبيض للأوراق المالية
6	بورسعيد للتنمية الزراعية والمقاولات	5	07/09/2011	شركة إيجل للاستشارات المالية
7	مرسليا المصرية الخليجية للاستثمار العقاري	7	02/08/2011	البيت الأبيض للأوراق المالية
8	ريفا فارما	شطب اختياري	29/12/2010	فينكوب انستمننت هولدينج
9	مصر انتركونناتال لصناعة الجرانيت والرخام (إيجي ستون)	7	15/09/2010	البيت الأبيض للأوراق المالية
10	فيركيم مصر للأسمدة والكيماويات	5	15/09/2010	فرست للاستشارات المالية
11	فاروتك لأنظمة التحكم والاتصالات	5	21/07/2010	البيت الأبيض للأوراق المالية
12	المصرية الكويتية للاستثمار والتجارة	5	21/07/2010	البيت الأبيض للأوراق المالية
13	المؤشر للبرمجيات ونشر المعلومات	5	10/02/2010	البيت الأبيض للأوراق المالية
14	الدولية للأسمدة والكيماويات	5	13/01/2010	فرست للاستشارات المالية
15	بي أي جي للتجارة والاستثمار	5	15/10/2009	البيت الأبيض للأوراق المالية
16	يوتوبيا للاستثمار العقاري والسياحي	5	15/10/2009	جراند القابضة للاستثمارات المالية
17	البدر للبلاستيك	3	11/06/2008	النعيم للاستثمارات المالية
18	المصرية لنظم التعليم الحديثة	5	12/12/2012	البيت الأبيض للأوراق المالية
19	الفنار للمقاولات العمومية والإنشاءات والتجارة والاستيراد	7	17/01/2013	فرست للاستشارات المالية
20	الدولية للصناعات الطبية ايكمي	5	30/12/2012	فرست للاستشارات المالية
21	الأخوة المتضامنين للاستثمار العقاري والأمن الغذائي	7	15/05/2013	فرست للاستشارات المالية
22	الأولي للاستثمار والتنمية العقارية	5	15/05/2013	فرست للاستشارات المالية
23	فرتيكا للصناعة والتجارة	7	10/04/2013	البيت الأبيض للأوراق المالية
24	الدولية للثلج الجاف - ديفكو 2	5	20/11/2013	إيجي ترند للاستشارات المالية عن الأوراق المالية
25	أراب للتنمية والاستثمار العقاري	5	10/09/2014	فرست للاستشارات المالية
26	أم بي للهندسة M.B	7	17/11/2014	كاتلست بارتنز للاستشارات المالية عن الأوراق المال
27	سيد ميديكال	5	21/03/2019	—
	الإجمالي	135		

2-12 عينة الدراسة

لتحقيق أهداف البحث واختبار الفروض، فقد تم اختيار عينة عمدية (تحكمية) غير احتمالية من مجتمع البحث بناءً علي الشروط التالية:

- أن تكون الشركات مقيدة في البورصة المصرية (بورصة النيل).
- أن تتوفر سلسلة زمنية لا تقل عن 3 سنوات.
- أن يتم اختيار عينة البحث من أعضاء مجلس إدارة الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، حيث أن أعضاء مجلس الإدارة لهم الدور الأكبر في تحقيق ريادة الأعمال.

وبناءً علي تلك الشروط السابقة والعينة التحكمية، فقد وقع الاختيار علي حجم العينة كالتالي: يصبح حجم العينة = 130 مفردة.

وقد تم الاعتماد علي أسلوب قوائم الاستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة الميدانية.

13- التحليل الإحصائي للدراسة

اعتمد البحث علي بعض الأساليب الإحصائية التي تناسبه، من حيث الأهداف، والفروض، ونوع البيانات المستخدمة التي تم الحصول عليها من خلال قوائم الاستقصاء باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS VR. E.VIEWS & (23) وتم الاعتماد علي عدد من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات وذلك لاختبار فروض البحث، وتمثلت هذه الأساليب فيما يلي:

- معاملات الصدق والثبات (الفا كرونباخ Cronbach's Alpha).
- المقاييس الوصفية (المتوسط - الانحراف المعياري - معامل الاختلاف - الرتبة - التقدير).
- تحليل الانحدار الخطي البسيط - معامل ارتباط بيرسون - معامل التحديد - تحليل ANOVA - الارتباط والانحدار المتعدد.

1-13 معاملات الثبات والصدق (الفا كرونباخ Cronbach's Alpha)

للتحقق من ثبات أداة البحث فقد تم حساب معامل الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) لكل من المتغير المستقل بأبعاده الفرعية، والمتغير التابع بأبعاده الفرعية. وبعد إجراء الاختبار ظهرت النتائج كما يلي:

جدول 2: قيم معامل الاتساق الداخلي لفقرات المتغير المستقل "ممارسات الإبداع التنظيمي" بأبعاده

م	المقياس	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
1	الطلاقة	8	.734	.857
2	المرونة	8	.857	.925
3	الحساسية للمشكلات	8	.709	.842
4	الأصالة	8	.654	.809

يتضح من الجدول رقم (2) أن قيم معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لفقرات المتغير المستقل "ممارسات الإبداع التنظيمي" والتي تراوحت ما بين (.654 - .857). وكانت القيم جميعها أكبر من (0.60)، وتراوحت

قيم معامل الصدق لفقرات المتغير المستقل ما بين (.809 - .925) وهي نسب مرتفعة تعطي ثقة لدى الباحث في النتائج، وأنه بالإمكان الاعتماد عليها لإجراء عمليات التحليل الإحصائي.

جدول 3: قيم معامل الاتساق الداخلي لفقرات المتغير التابع "ريادة الأعمال" بأبعادها

م	المقياس	عدد الفقرات	معامل الثبات	معامل الصدق
1	الشخصية المبدعة	8	.849	.921
2	المخاطرة	8	.609	.780
3	استثمار واقتناص الفرص	8	.694	.833
4	المبادرة	8	.839	.916

يتضح من الجدول رقم (3) أن قيم معامل الثبات (ألفا كرونباخ) لجميع فقرات المتغير التابع "ريادة الأعمال" والتي تراوحت ما بين (.609 - .849) وهي قيمة عالية، حيث أنها أكبر من (0.60)، وتراوحت قيم معامل الصدق لفقرات المتغير التابع ما بين (.780 - .921) وهي نسب مرتفعة تعطي ثقة لدى الباحث في النتائج، وأنه بالإمكان الاعتماد عليها لإجراء عمليات التحليل الإحصائي.

2-13 المقاييس الوصفية

يعرض هذا الجزء تحليل وصفي للمتغيرات الرئيسية والفرعية، حيث تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث؛ بهدف الحكم علي درجة موافقتهم، وتحديد الأهمية النسبية لكل فقرة، وقد جاءت النتائج علي النحو التالي:

1-2-13 المقاييس الوصفية لفقرات المتغير المستقل "الإبداع التنظيمي".

جدول 4: المقاييس الوصفية لبعده الطلاقة وفقاً لآراء واتجاهات أفراد عينة البحث

م	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	التقدير
1	تمتلك القدرة علي طرح أكبر عدد من الأفكار والحلول السريعة لمواجهة مشاكل العمل.	3.677	1.122	30.518	6	مرتفع
2	تستطيع استرجاع الأفكار والمعلومات السابقة لحل المشكلات التي تواجهك في العمل.	3.577	1.232	34.437	7	متوسط
3	لديك القدرة علي التعبير عن أفكارك بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة.	4.254	.943	22.159	1	مرتفع
4	تمتلك القدرة علي التفكير السريع في الظروف المختلفة.	4.062	1.047	25.787	2	مرتفع
5	لديك القدرة علي تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة.	3.508	1.295	36.932	8	متوسط
6	يوجد لديك القدرة علي الدفاع عن أفكارك بالحجة والبرهان.	3.815	1.160	30.402	3	مرتفع
7	لديك القدرة علي إنتاج أكبر عدد من الأفكار المفيدة في وقت زمني معين لحل المشكلة.	3.739	1.321	35.335	4	مرتفع
8	تمتلك القدرة علي التعبير عن أفكارك بسهولة.	3.685	1.276	34.633	5	مرتفع
	المقياس العام	3.790	1.175	31.275	-	مرتفع

يوضح الجدول رقم (4) بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لفقرات "المتغير المستقل" لبعده الطلاقة؛ وأيضا المحور الكلي. ومن خلال قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف: نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة علي مضمونها لفقرات الطلاقة؛ حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.508 - 4.254) للفقرات (لديك القدرة علي تقديم أكثر من فكرة خلال فترة زمنية قصيرة، لديك القدرة علي التعبير عن أفكارك بطلاقة وصياغتها في كلمات مفيدة) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة بين الآراء لدى أفراد العينة لبعده الفقرات حيث تراوحت قيم معامل الاختلاف ما بين (22.159 - 36.932). أما على مستوى المقياس العام: فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (3.790) بانحراف معياري يساوي (1.175) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة على مستوى المحور حيث بلغ معامل الاختلاف (31.275%) مما يشير ذلك إلى أن هناك اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة بالموافقة على أهمية محور الطلاقة، وهي نسبة جيدة.

جدول 5: المقاييس الوصفية لبعده المرونة وفقاً لآراء واتجاهات أفراد عينة البحث

م	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	التقدير
9	لا أتردد في تغيير موقفي عندما يقنعني الآخرون بعدم صحته.	3.892	1.036	26.620	6	مرتفع
10	تحافظ الشركة علي مرونة التعامل مع عملائها.	4.059	1.109	27.354	1	مرتفع
11	يتم تشجيعي علي استخدام أساليب متجددة ومتطورة في إنجاز الأعمال.	3.946	1.170	29.652	4	مرتفع
12	يوجد مرونة في أداء العاملين بالشركة.	3.885	1.224	31.509	7	مرتفع
13	أرحب بالأفكار الجديدة البناءة ولا أحكم عليها مسبقاً.	3.777	1.170	30.973	8	مرتفع
14	أحرص علي معرفة الرأي المخالف لرأيي ويمكن الاستفادة منه.	3.962	1.1641	29.385	3	مرتفع
15	أنظر إلي المشكلة من عدة زوايا وليس من زاوية واحدة.	3.908	1.216	31.130	5	مرتفع
16	يوجد لدي القدرة علي التفكير السريع في ظروف العمل المختلفة.	4.054	1.130	27.866	2	مرتفع
	المقياس العام	3.935	1.152	29.311	-	مرتفع

يوضح الجدول رقم (5) بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لفقرات "المتغير المستقل" لبعده المرونة؛ وأيضا المحور الكلي. ومن خلال قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف: نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة علي مضمونها لفقرات المرونة؛ حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.777 - 4.059) للفقرات (أرحب بالأفكار الجديدة البناءة ولا أحكم عليها مسبقاً، تحافظ الشركة علي مرونة التعامل مع عملائها). كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة بين الآراء لدى أفراد العينة لبعده الفقرات حيث تراوحت قيم معامل الاختلاف ما بين (26.620 - 31.509). أما على

مستوى (المحور الكلي) المقياس العام: فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (3.935) بانحراف معياري يساوي (1.152) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة على مستوى المحور، حيث بلغ معامل الاختلاف (29.311%) مما يشير ذلك إلى أن هناك اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة بالموافقة على أهمية محور المرونة، وهي نسبة جيدة.

جدول 6: المقاييس الوصفية لبعدها الحساسية للمشكلات وفقاً لآراء واتجاهات أفراد عينة البحث

م	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	التقدير
17	أمتلك القدرة علي التنبؤ بالمشكلات المرتبطة بالعمل قبل حدوثها.	4.200	1.144	27.236	2	مرتفع
18	يحاول المدير تشجيع العاملين علي طرح الأفكار للمشكلات التي تواجههم في العمل.	3.823	.99973	26.150	7	مرتفع
19	أحرص علي معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقوم به الآخرون من أعمال.	4.230	.95154	22.656	1	مرتفع
20	يحاول المدير اكتشاف المشكلات المستقبلية بهدف حلها بشكل فعال.	3.927	1.20378	31.487	3	مرتفع
21	ترحب الإدارة بالاستماع للاقتراحات الإبداعية المقدمة من قبل العاملين لحل المشكلات.	3.923	1.14078	29.839	4	مرتفع
22	يمتلك العاملين بالشركة رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون.	3.908	1.13743	29.107	5	مرتفع
23	تحاول الإدارة توضيح الغموض في المواقف التي تواجه العاملين من خلال إشراكهم في العمل.	3.769	1.22341	32.458	8	مرتفع
24	أقوم بوضع خطط لمواجهة مشكلات العمل التي يمكن حدوثها.	3.892	1.19590	30.725	6	مرتفع
	المقياس العام	3.434	1.125	28.707	-	مرتفع

يوضح الجدول رقم (6) بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لفقرات "المتغير المستقل" لبعدها الحساسية للمشكلات؛ وأيضاً المحور الكلي. ومن خلال قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف: نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة علي مضمونها لفقرات الحساسية للمشكلات؛ حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.769- 4.230) للفقرات (تحاول الإدارة توضيح الغموض في المواقف التي تواجه العاملين من خلال إشراكهم في العمل، أحرص علي معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما يقوم

به الآخرون من أعمال) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة بين الآراء لدى أفراد العينة لبعض الفقرات حيث تراوحت قيم معامل الاختلاف ما بين (22.656-32.458). أما على مستوى (المحور الكلي) المقياس العام: فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (3.434) بانحراف معياري يساوي (1.125) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة على مستوى المحور، حيث بلغ معامل الاختلاف (28.707%) مما يشير ذلك إلى أن هناك اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة بالموافقة على أهمية محور الحساسية للمشكلات، وهي نسبة جيدة.

جدول 7: المقاييس الوصفية لبعده الأصالة وفقاً لآراء واتجاهات أفراد عينة البحث

م	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	التقدير
25	أشعر بأن لي مساهمة خاصة بإنتاج أفكار جديدة أقدمها في مجال العمل.	3.954	1.193	30.183	6	مرتفع
26	أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك القدرة علي الإقناع.	3.846	1.254	32.610	8	مرتفع
27	أحاول تقديم حلول تستمر نتائجها لمدة طويلة.	4.139	.986	23.834	3	مرتفع
28	أحاول الابتعاد عن تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل.	3.862	1.153	29.860	7	مرتفع
29	ينجز العاملون في الشركة ما يسند إليهم من أعمال بأسلوب متجدد.	4.062	1.047	25.787	4	مرتفع
30	أهتم بقيمة الأفكار ونوعيتها وليس بكميتها.	4.008	1.191	29.719	5	مرتفع
31	لا أكرر نفس الحلول للمشكلات.	4.354	.8340	20.155	1	مرتفع
32	لا أتسرع في قبول أو رفض الفكرة المطروحة.	4.266	.928	21.756	2	مرتفع
	المقياس العام	4.061	1.073	26.738	-	مرتفع

يوضح الجدول رقم (7) بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لفقرات "المتغير المستقل" لبعده الأصالة؛ وأيضا المحور الكلي. ومن خلال قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف: نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة علي مضمونها لفقرات الأصالة؛ حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.846-4.354) للفقرات (أتمتع بالمهارة في النقاش والحوار وأمتلك القدرة علي الإقناع، لا أكرر نفس الحلول للمشكلات) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة بين الآراء لدى أفراد العينة لبعض الفقرات حيث تراوحت قيم معامل الاختلاف ما بين (20.155-32.610). أما على مستوى (المحور الكلي) المقياس العام: فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (3.852) بانحراف معياري يساوي (1.073) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة على مستوى المحور، حيث بلغ معامل الاختلاف

(26.738%) مما يشير ذلك إلى أن هناك اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة بالموافقة على أهمية محور الأصالة، وهي نسبة جيدة.

2-2-13 المقاييس الوصفية لفقرات المتغير التابع "ريادة الأعمال".

جدول 8: المقاييس الوصفية "للمتغير التابع" لبعده الشخصية المبدعة وفقاً لآراء واتجاهات أفراد عينة البحث

م	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	التقدير
1	تسعى الشركة إلى توفير مناخ يدفع العاملين إلى الإبداع.	3.862	1.218	31.553	4	مرتفع
2	يسود في الشركة مناخ يشجع علي تقديم أفكار جديدة من قبل العاملين فيها.	3.759	1.017	27.061	7	مرتفع
3	يوجد اهتمام لدي العاملين بتطوير قدراتهم الإبداعية.	3.939	1.146	29.105	3	مرتفع
4	تساند الشركة المقترحات ذات الأفكار الجديدة التي تزيد الإبداعات المقدمة.	4.046	.897	22.162	2	مرتفع
5	تري المنظمة أن زمن الإبداعات التي تستغرقها كل عملية إبداعية مقبول بالنسبة للمعايير التي تضعها الإدارة.	3.692	1.114	30.181	8	مرتفع
6	مصادر التمويل تساعد الريادي علي تقليص الشعور بالخوف من الفشل.	3.808	1.150	30.204	6	مرتفع
7	يتوافر لدي الوقت الكافي للسعي وراء الأفكار الإبداعية.	3.839	1.173	30.569	5	مرتفع
8	تميز المنظمة المبدعين بشكل صحيح وواضح للجميع.	4.077	1.121	27.503	1	مرتفع
	المقياس العام	3.878	1.105	28.542	-	مرتفع

يوضح الجدول رقم (8) بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لفقرات "المتغير التابع" لبعده الشخصية المبدعة؛ وأيضاً المحور الكلي. ومن خلال قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف: نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة علي مضمونها لفقرات الشخصية المبدعة؛ حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.692- 4.077) للفقرات (تري المنظمة أن زمن الإبداعات التي تستغرقها كل عملية إبداعية مقبول بالنسبة للمعايير التي تضعها الإدارة، تميز المنظمة المبدعين بشكل صحيح وواضح للجميع) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة بين الآراء لدى أفراد العينة لبعض الفقرات حيث تراوحت قيم معامل الاختلاف ما بين (22.162- 31.553). أما على مستوى (المحور الكلي) المقياس العام: فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (3.878) بانحراف معياري يساوي (1.105) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة على مستوى المحور، حيث بلغ معامل الاختلاف (28.542%) مما يشير ذلك إلى

أن هناك اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة بالموافقة على أهمية محور الشخصية المبدعة، وهى نسبة جيدة.

جدول 9: المقاييس الوصفية "للمتغير التابع" لبعء المخاطرة وفقاً لآراء واتجاهات أفراد عينة البحث

م	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	التقدير
9	لدي القدرة علي تحمل نتائج المخاطرة.	3.969	1.257	31.673	6	مرتفع
10	لا أستسلم بسهولة عند مواجهة مخاطر العمل.	4.208	.895	21.277	2	مرتفع
11	تبادر الشركة إلي الاستثمار في تكنولوجيا عالية تتطلب رأس مال كبير ومخاطر عالية.	3.808	1.240	32.553	8	مرتفع
12	تساهم الشركة بشكل كبير لمساعدة العاملين علي تحمل المخاطرة.	4.031	1.071	26.562	3	مرتفع
13	تستثمر الشركة في أعمال ذات مخاطرة عالية.	3.946	1.066	27.017	7	مرتفع
14	تتخذ الشركة قرارات جريئة بالرغم من حالة عدم التأكد التي تحيطها.	3.977	1.131	28.432	5	مرتفع
15	تقوم الشركة بتلبية رغبات عملائها علي الرغم من التكاليف المرتفعة المرتبطة بذلك.	3.992	1.096	27.456	4	مرتفع
16	تبادر الشركة للدخول في أسواق جديدة تكون نسبة المخاطر فيها مرتفعة.	4.239	.795	20.766	1	مرتفع
	المقياس العام	4.021	1.069	26.967	-	مرتفع

يوضح الجدول رقم (9) بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لفقرات "المتغير التابع" لبعء المخاطرة؛ وأيضاً المحور الكلى. ومن خلال قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف: نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة علي مضمونها لفقرات المخاطرة؛ حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.808- 4.239) للفقرات (تبادر الشركة إلي الاستثمار في تكنولوجيا عالية تتطلب رأس مال كبير ومخاطر عالية، تبادر الشركة للدخول في أسواق جديدة تكون نسبة المخاطر فيها مرتفعة) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة بين الآراء لدى أفراد العينة لبعض الفقرات حيث تراوحت قيم معامل الاختلاف ما بين (20.766- 32.553). أما على مستوى (المحور الكلي) المقياس العام: فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (4.021) بانحراف معياري يساوى (1.069) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة على مستوى المحور، حيث بلغ معامل الاختلاف (26.967%) مما يشير ذلك إلى أن هناك اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة بالموافقة على أهمية محور المخاطرة، وهى نسبة جيدة.

جدول 10: المقاييس الوصفية "للمتغير التابع" لبعث استثمار واقتناص الفرص وفقاً لآراء واتجاهات أفراد عينة البحث

م	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	التقدير
17	نهتم بتطوير الأعمال التي نتمكن من خلالها من خلق واستثمار فرص جديدة.	4.200	1.144	27.236	2	مرتفع
18	نسعي باستمرار للحصول أو اقتناص الفرص التي تفوق قدراتنا الحالية.	3.823	1.000	26.150	7	مرتفع
19	نشارك في الاجتماعات الدورية المتخصصة بمناقشة الأفكار والبحث عن الفرص الجديدة.	4.220	.956	22.656	1	مرتفع
20	أقيم نقاط قوتي وضعفي بشكل دائم.	3.833	1.204	31.487	6	مرتفع
21	أتحدي نفسي لاختبار قدرتي.	4.031	1.141	28.302	3	مرتفع
22	أنتطح إلي المستقبل غير نادماً علي ما فاتني من فرص.	3.908	1.137	29.107	4	مرتفع
23	أعتقد أن العوائق لا تمنعني من التجربة.	3.769	1.223	32.458	8	مرتفع
24	نرصد التغيرات الحاصلة في البيئة التي نعمل بها وذات العلاقة بتخصصنا.	3.892	1.196	30.725	5	مرتفع
	المقياس العام	3.960	1.125	28.515	-	مرتفع

يوضح الجدول رقم (10) بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لفقرات "المتغير التابع" لبعث استثمار واقتناص الفرص؛ وأيضاً المحور الكلي. ومن خلال قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف: نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة علي مضمونها لفقرات استثمار واقتناص الفرص؛ حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.769 - 4.220) للفقرات (أعتقد أن العوائق لا تمنعني من التجربة، نشارك في الاجتماعات الدورية المتخصصة بمناقشة الأفكار والبحث عن الفرص الجديدة) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة بين الآراء لدى أفراد العينة لبعض الفقرات حيث تراوحت قيم معامل الاختلاف ما بين (22.656 - 32.458). أما على مستوى (المحور الكلي) المقياس العام: فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (3.960) بانحراف معياري يساوي (1.125) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة على مستوى المحور، حيث بلغ معامل الاختلاف (28.515%) مما يشير ذلك إلى أن هناك اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة بالموافقة على أهمية محور استثمار واقتناص الفرص، وهي نسبة جيدة.

جدول 11: المقاييس الوصفية "للمتغير التابع" لبعده المبادرة وفقاً لآراء واتجاهات أفراد عينة البحث

م	البيان	المتوسط	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الرتبة	التقدير
25	تميل الشركة نحو المبادرة إلي تحسين مستوي أدائها وفقاً لبيئة الأعمال المحيطة بها.	3.977	1.096	27.557	7	مرتفع
26	تبادر الشركة إلي التواصل مع عملائها لتحديد احتياجاتهم المستقبلية.	4.300	.895	22.811	1	مرتفع
27	تميل الشركة إلي متابعة رصد السوق الجديدة بهدف اقتناص الفرص.	4.116	1.039	25.248	2	مرتفع
28	أعمل علي بناء منظور مستقبلي لعملي.	4.015	1.134	28.248	6	مرتفع
29	أسعي دائماً نحو استثمار الفرص الجديدة.	4.069	1.137	27.874	5	مرتفع
30	أعمل علي بناء علاقات حميمة مع زملاء العمل لتطوير الخدمات المقدمة.	4.093	1.099	26.869	3	مرتفع
31	أبادر نحو الاستفادة من التطورات العلمية في مجال عملي.	4.074	1.065	26.178	4	مرتفع
32	تبادر الشركة إلي البحث عن أساليب إنتاج جديدة غير مستخدمة من قبل المنافسين.	3.931	1.208	30.743	8	مرتفع
	المقياس العام	4.072	1.084	26.941	-	مرتفع

يوضح الجدول رقم (11) بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لفقرات "المتغير التابع" لبعده المبادرة؛ وأيضاً المحور الكلي. ومن خلال قيم المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعامل الاختلاف: نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة علي مضمونها لفقرات المبادرة؛ حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.931-4.300) للفقرات (تبادر الشركة إلي البحث عن أساليب إنتاج جديدة غير مستخدمة من قبل المنافسين، تبادر الشركة إلي التواصل مع عملائها لتحديد احتياجاتهم المستقبلية) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة بين الآراء لدى أفراد العينة لبعض الفقرات حيث تراوحت قيم معامل الاختلاف ما بين (22.811-30.743). أما على مستوى (المحور الكلي) المقياس العام: فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (4.072) بانحراف معياري يساوي (1.084) كما أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات كبيرة على مستوى المحور، حيث بلغ معامل الاختلاف (26.941%) مما يشير ذلك إلى أن هناك اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة بالموافقة على أهمية محور المبادرة، وهي نسبة جيدة.

13-3 اختبار فروض الدراسة

تم اختبار فروض البحث من خلال تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression Analysis) وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى (OLS)، ومعامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى وجود ارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة، ومعامل التحديد لمعرفة النسبة المئوية التي يفسرها كل متغير مستقل في التابع، بالإضافة إلي اختبار مقدرات الارتباط والانحدار والنموذج الإجمالي (F)، وفيما يلي الاختبارات والنتائج التي توصل إليها الباحث

13-3-1 الفرض الرئيس؛ والذي ينص علي أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي بأبعاده وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية". ولاختبار الفرض، فقد قام الباحث باستعراض نتائج التحليل الإحصائي كما يلي

جدول 12: اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل ANOVA للفرض الرئيس

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة t	مستوي الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل ارتباط بيرسون r
الإبداع التنظيمي	ريادة الأعمال	.215	15.83	0.00	معنوي	.763
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوي الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة المئوية مفسرة %
الانحدار البواقي	1 128	251	0.00	معنوي	58.2%	41.8%

يتضح من نتائج الجدول رقم (12) الآتي:

- أن قيمة مستوى الدلالة (Sig = 0.00) سواء في معاملات الانحدار أو نتائج تحليل التباين وهي أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$)، وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي وبين ريادة الأعمال.
- تشير إشارة معامل الانحدار، ومعامل ارتباط بيرسون الموجبة إلي أن العلاقة بين الإبداع التنظيمي وبين ريادة الأعمال علاقة طردية، بمعنى أنه كلما زاد تفعيل الإبداع التنظيمي كلما ارتفع مستوى ريادة الأعمال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.
- أن قيمة اختبار ($t = 15.83$) وهي معنوية عند مستوى دلالة أقل من 0.05 مما يؤكد ويدعم علي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإبداع التنظيمي وبين ريادة الأعمال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.
- تشير نتائج الانحدار إلي مستوى المعنوية وفقاً لنتائج تحليل التباين ANOVA والتي أظهرت أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة ($F = 251$) عند مستوى دلالة أقل من 0.05 وبدرجاتي حرية (1.128). وهذا يعني إمكانية الاعتماد علي النتائج التقديرية، وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة علي مجتمع البحث.
- بلغت قيمة معامل التحديد ($r^2 = 58.2\%$) وهذا ما يشير إلي قدرة المتغير المستقل (الإبداع التنظيمي) علي تفسير 58.2% في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (ريادة الأعمال)، وهناك ما يقارب نسبته 41.8% يرجع إلي الخطأ العشوائي.

- وبناءً عليه تم رفض فرض العدم H_0 وقبول الفرض البديل H_1 ، والقائل "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التنظيمي بأبعاده وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية".

13-2-3 الفرض الفرعي الأول؛ والذي ينص علي أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية". ولاختبار الفرض، فقد قام الباحث باستعراض نتائج التحليل الإحصائي كما يلي:

جدول 13: اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل ANOVA للفرض الفرعي الأول

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة t	مستوي الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل ارتباط بيرسون r
الطلاقة	ريادة الأعمال	0.367	14.64	0.00	معنوي	.758
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوي الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 128	214	0.00	معنوي	57.5%	42.5%

يتضح من نتائج الجدول رقم (13) الآتي:

- أن قيمة مستوي الدلالة ($Sig = 0.00$) سواء في معاملات الانحدار أو نتائج تحليل التباين وهي أقل من مستوي المعنوية ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة كأحد أبعاد الأبداع التنظيمي وبين ريادة الأعمال.
- تشير إشارة معامل الانحدار، ومعامل ارتباط بيرسون الموجبة إلي أن العلاقة بين الطلاقة وبين ريادة الأعمال علاقة طردية، بمعنى أنه كلما زاد تفعيل الطلاقة كلما ارتفع مستوي ريادة الأعمال.
- أن قيمة اختبار ($t = 14.64$) وهي معنوية عند مستوي دلالة أقل من 0.05 مما يؤكد ويدعم علي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الطلاقة وبين ريادة الأعمال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة في البورصة المصرية.
- تشير نتائج الانحدار إلي مستوي المعنوية وفقاً لنتائج تحليل التباين ANOVA والتي أظهرت أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة ($F = 214$) عند مستوي دلالة أقل من 0.05 وبدرجات حرية (1.128). وهذا يعني إمكانية الاعتماد علي النتائج التقديرية، وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة علي مجتمع البحث.

- بلغت قيمة معامل التحديد ($r^2 = 57.5\%$) وهذا ما يشير إلى قدرة أحد أبعاد المتغير المستقل (الطلاقة) على تفسير 57.5% في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (ريادة الأعمال)، وهناك ما يقارب نسبته 42.5% يرجع إلى الخطأ العشوائي.
- وبناءً عليه تم رفض فرض العدم H_0 وقبول الفرض البديل H_1 ، والقائل "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الطلاقة وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية".

3-3-13 الفرض الفرعي الثاني؛ والذي ينص على أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية. لاختبار فرض البحث قام الباحث باستعراض نتائج التحليل الإحصائي كالتالي

جدول 14: اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل ANOVA للفرض الفرعي الثاني

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة t	مستوي الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل ارتباط بيرسون r
المرونة	ريادة الأعمال	.538	16.72	0.00	معنوي	.798
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوي الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة المئوية مفسرة %
الانحدار البواقي	1 128	280	0.00	معنوي	63.7%	36.3%

يتضح من نتائج الجدول رقم (14) الآتي:

- أن قيمة مستوي الدلالة ($Sig = 0.00$) سواء في معاملات الانحدار أو نتائج تحليل التباين وهي أقل من مستوي المعنوية ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة كأحد أبعاد الأبعاد التنظيمي وبين ريادة الأعمال.
- تشير إشارة معامل الانحدار، ومعامل ارتباط بيرسون الموجبة إلى أن العلاقة بين المرونة وبين ريادة الأعمال علاقة طردية، بمعنى أنه كلما زاد تفعيل المرونة كلما ارتفع مستوي ريادة الأعمال.
- أن قيمة اختبار ($t = 16.72$) وهي معنوية عند مستوي دلالة أقل من 0.05 مما يؤكد ويدعم على وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين المرونة وبين ريادة الأعمال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.

- تشير نتائج الانحدار إلي مستوي المعنوية وفقاً لنتائج تحليل التباين ANOVA والتي أظهرت أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة (F= 280) عند مستوي دلالة أقل من 0.05 وبدرجتي حرية (1, 128). وهذا يعني إمكانية الاعتماد علي النتائج التقديرية، وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة علي مجتمع البحث.

- بلغت قيمة معامل التحديد ($r^2 = 63.7\%$) وهذا ما يشير إلي قدرة أحد المتغير المستقل (المرونة) علي تفسير 63.7% في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (زيادة الأعمال)، وهناك ما يقارب نسبته 36.3% يرجع إلي الخطأ العشوائي.

- وبناءً عليه تم رفض فرض العدم H_0 وقبول الفرض البديل H_1 ، والقائل "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المرونة وبين تحقيق زيادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.

13-3-4 الفرض الفرعي الثالث: والذي ينص علي أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وبين تحقيق زيادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية".
لاختبار فرض البحث قام الباحث باستعراض نتائج التحليل الإحصائي كالتالي

جدول 15: اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل ANOVA للفرض الفرعي الثالث

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة t	مستوي الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل ارتباط بيرسون r
الحساسية للمشكلات	زيادة الأعمال	.656	17.84	0.00	معنوي	.812
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوي الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة المفسرة %
الانحدار البواقي	1 128	318	0.00	معنوي	65.9%	34.1%

يتضح من نتائج الجدول رقم (15) الآتي:

- قيمة مستوي الدلالة (Sig = 0.00) سواء في معاملات الانحدار أو نتائج تحليل التباين وهي أقل من مستوي المعنوية ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات كأحد أبعاد الإبداع التنظيمي وبين زيادة الأعمال.

- تشير إشارة معامل الانحدار، ومعامل ارتباط بيرسون الموجبة إلي أن العلاقة بين الحساسية للمشكلات وبين زيادة الأعمال علاقة طردية، بمعنى أنه كلما زاد تفعيل الحساسية للمشكلات كلما ارتفع مستوي زيادة الأعمال.
- أن قيمة اختبار (t= 17.84) وهي معنوية عند مستوي دلالة أقل من 0.05 مما يؤكد ويدعم علي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الحساسية للمشكلات وبين زيادة الأعمال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.
- تشير نتائج الانحدار إلي مستوي المعنوية وفقاً لنتائج تحليل التباين ANOVA والتي أظهرت أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة (F= 318) عند مستوي دلالة أقل من 0.05 وبدرجتي حرية (128 ، 1). وهذا يعني إمكانية الاعتماد علي النتائج التقديرية، وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة علي مجتمع البحث.
- بلغت قيمة معامل التحديد ($r^2 = 65.9\%$) وهذا ما يشير إلي قدرة المتغير المستقل (الحساسية للمشكلات) علي تفسير 65.9% في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (زيادة الأعمال)، وهناك ما يقارب نسبته 34.1% يرجع إلي الخطأ العشوائي.
- وبناءً عليه تم رفض فرض العدم H_0 وقبول الفرض البديل H_1 ، والقائل "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحساسية للمشكلات وبين تحقيق زيادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية".

13-3-5 الفرض الفرعي الرابع: والذي ينص علي أنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة وبين تحقيق زيادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية". لاختبار فرض البحث قام الباحث باستعراض نتائج التحليل الإحصائي كالتالي

جدول 16: اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط ونتائج تحليل ANOVA للفرض الفرعي الرابع

نتائج اختبار معاملات الانحدار ونتائج الارتباط						
المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الانحدار	قيمة t	مستوي الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل ارتباط بيرسون r
الأصالة	زيادة الأعمال	.747	18.92	0.00	معنوي	.824
نتائج تحليل التباين ANOVA						
مصادر الاختلاف	درجات الحرية	قيمة F	مستوي الدلالة	القرار عند $\alpha = 0.05$	معامل التحديد r^2	النسبة الغير مفسرة %
الانحدار البواقي	1 128	358	0.00	معنوي	67.9%	32.1%

يتضح من نتائج الجدول رقم (16) الآتي:

- قيمة مستوي الدلالة (Sig = 0.00) سواء في معاملات الانحدار أو نتائج تحليل التباين وهي أقل من مستوي المعنوية ($\alpha=0.05$)، وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة كأحد أبعاد الإبداع التنظيمي وبين ريادة الأعمال.
- تشير إشارة معامل الانحدار، ومعامل ارتباط بيرسون الموجبة إلي أن العلاقة بين الأصالة وبين ريادة الأعمال علاقة طردية، بمعنى أنه كلما زاد تفعيل الأصالة كلما ارتفع مستوي ريادة الأعمال.
- أن قيمة اختبار (t= 18.92) وهي معنوية عند مستوي دلالة أقل من 0.05 مما يؤكد ويدعم علي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الأصالة وبين ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.
- تشير نتائج الانحدار إلي مستوي المعنوية وفقاً لنتائج تحليل التباين ANOVA والتي أظهرت أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة (F= 358) عند مستوي دلالة أقل من 0.05 وبدرجتي حرية (1.128). وهذا يعني إمكانية الاعتماد علي النتائج التقديرية، وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة علي مجتمع البحث.
- بلغت قيمة معامل التحديد ($r^2 = 67.9\%$) وهذا ما يشير إلي قدرة المتغير المستقل (الأصالة) علي تفسير 67.9% في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (ريادة الأعمال)، وهناك ما يقارب نسبته 32.1% يرجع إلي الخطأ العشوائي.
- وبناءً عليه تم رفض فرض العدم H_0 وقبول الفرض البديل H_1 ، والقائل "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأصالة وبين تحقيق ريادة الأعمال بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية".

14- نتائج الدراسة

اعتماداً علي ما سبق، يمكن الخروج بالنتائج التالية:

- أظهرت نتائج البحث أن هناك علاقة طردية بين جميع عناصر الإبداع التنظيمي (الطلاقة- المرونة- الحساسية للمشكلات- الأصالة) وبين عناصر ريادة الأعمال بالشركات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية، بمعنى أنه كلما زاد تفعيل الإبداع التنظيمي، أدي إلي ارتفاع مستوي ريادة الأعمال في الشركات المبحوثة.
- توصلت الدراسة أن قيمة اختبار (t- test) معنوية لكل إجمالي محاور الدراسة عند مستوي دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يؤكد علي وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الإبداع التنظيمي وبين ريادة الأعمال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية.

- تشير نتائج البحث إلى وجود مستوي معنوي مرتفع وفقاً لنتائج تحليل التباين ANOVA والتي أظهرت أن النموذج معنوي عند مستوي دلالة أقل من 0.05 للمتغير المستقل (الإبداع التنظيمي بأبعاده)، وتوصلت أيضاً إلى وجود مستوي معنوي مرتفع عند مستوي دلالة أقل من 0.05 للمتغير التابع (زيادة الأعمال بأبعاده)، وهذا يعني إمكانية الاعتماد على النتائج التقديرية، وكذلك إمكانية تعميم نتائج العينة على مجتمع البحث.
- أظهرت الدراسة أن الشركات الصغيرة والمتوسطة المقيدة في البورصة المصرية (بورصة النيل)، شهدت فرص نمو ملحوظة بعد قيدها في سوق الأوراق المالية وبدء حصولها على التمويل المطلوب.
- خلصت الدراسة على ضرورة الاهتمام بالإبداع التنظيمي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، والعمل على دعم ورعاية وتشجيع المبدعين والتميزين، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي، باعتباره مرتكزاً هاماً في تحقيق زيادة الأعمال.
- أثبتت الدراسة عدم وجود برامج تدريبية فعالة في الشركات المبحوثة، تعمل على الاهتمام بالطرق والأساليب الإبداعية الحديثة والخلاقة، للاستفادة من دعم العاملين وزيادة كفاءتهم لتحقيق زيادة الأعمال.
- توصلت الدراسة إلى وجود ضعف في نقل الخبرات والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة والصاعدة، التي تبنت وطورت رؤية استراتيجية للاهتمام بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة. بالإضافة إلى ضعف الاستفادة والتنسيق بين الدول العربية في نفس المجال.
- تُعد صعوبة الحصول على التمويل من العقبان الرئيسية أمام الرياديين وأصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة في مصر.
- أوضحت المؤشرات الإحصائية أن الشركات المبحوثة بحاجة إلى الاستثمار في تكنولوجيا عالية تتطلب رأس مال كبير ومخاطر عالية، وذلك لخلق واستثمار فرص ومشروعات ريادية تكون قادرة على منافسة المشروعات الكبيرة.
- توصلت الدراسة إلى ارتفاع تكلفة العمل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة مما سيؤدي حتماً إلى ارتفاع تكاليف التشغيل. وهنا تعترض هذه المنشآت مشكلة رئيسية وهي مواجهتها للمنافسة من المشروعات الكبيرة مما يمنعها ويحد من قدرتها على رفع الأسعار لتجنب أثر ارتفاع أجور العمالة وأسعار المواد الأولية.

15- توصيات الدراسة

- يطرح البحث عدداً من التوصيات والمقترحات التي تستهدف حفز وتنشيط الإبداع التنظيمي وعلاقته بزيادة الأعمال، وذلك على النحو التالي:
- يجب وضع نظام للحوافز على أسس ومعايير مهنية تتضمن التميز والإبداع ومكافأة المبدعين.

- ضرورة إصدار مجلة تهتم بإلقاء الضوء علي التجارب الناجحة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وتوجيه الشباب إلي كيفية اختيار مشاريعهم، والبحث عن المبدعين.
- يُعد التوسع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة أفضل الحلول لاستيعاب معدلات البطالة المتزايدة في السوق المصري؛ نظراً إلى تنوع فرص العمل أمام الأفراد.
- ضرورة العمل على الاكتشاف المبكر لمعوقات نجاح المشروعات الصغيرة، وتذليل هذه العقبات والمعوقات.
- إنشاء حاضنات المشروعات لمساندة المبادرين من أصحاب المشروعات الجديدة والذين يفتقرون إلى المقومات المادية والإدارية لإقامة مشروعهم.
- إيجاد منظومة خاصة للبحث والتطوير لريادة الأعمال تتبناها وتدعمها الدولة.
- يجب تبني الشركات الكبيرة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، من خلال منح حق الامتياز والإشراف التام علي هذه المشروعات.
- توفير القروض والدعم اللازم لتمويل رأس المال وتطوير المعدات والأصول الرأسمالية أو التوسع في المشروعات القائمة أو تمويل أفكار ريادية جديدة في سبيل تنمية المشروعات الصغيرة اقتصادياً واجتماعياً.
- تشجيع البنوك على تمويل المشروعات الصغيرة بأسعار فائدة منخفضة، من خلال منحها امتيازات مادية كإعفاءات ضريبية على الأرباح المحققة من أنشطة تمويل تلك المشروعات.

16- مقترحات لدراسات مستقبلية

- ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية والخاصة بموضوع الإبداع التنظيمي وعلاقته بريادة الأعمال، للتحقق من مدى إمكانية تعميم واستخدام متغيرات الإبداع وريادة الأعمال علي قطاعات أخرى في السوق المصري. ومن الدراسات المقترحة ما يلي:
- دراسة توضح دور الإبداع التنظيمي بهدف تحقيق الميزة التنافسية للموارد البشرية في الشركات الصناعية المصرية.
- إجراء دراسة مقارنة للشركات الأجنبية والمصرية لبيان أثر الإبداع الإداري علي حاضنات ريادة الأعمال داخل المنظمات المصرية.
- إجراء المزيد من الدراسات حول دور حاضنات الأعمال بهدف إيجاد مشروعات تكنولوجية متقدمة في مصر والوطن العربي.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

أبو الشعر، حنين (2016). مدي توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدي طلبة الجامعات الحكومية في الأردن، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة اليرموك.

أبو أمونه، يوسف محمد يوسف (2018). أثر التكنولوجيا المالية علي نماذج الأعمال الإلكترونية: دراسة ميدانية علي مواقع التمويل التشاركي الإلكتروني، **المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية**، كلية التجارة بالإسماعيلية - جامعة قناة السويس، 4 (9).

أبو زريق، فاتن (2017). دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة الأقصى، فلسطين.

أبو قرن، سعيد محمد (2015). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية التجارة - الجامعة الإسلامية، غزة.

الحدراوي، حامد كريم (2013). الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري- دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي، **مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية**، 27 (9).

الحميش، فراس علي عبدالله (2019). ممارسات إدارة الجودة وأثرها علي الإبداع التنظيمي في المشاريع الصغيرة والمتوسطة في الأردن، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة آل البيت، الأردن.

الحواجرة، كامل محمد يوسف (2018). الدور الوسيط لقدرات ذكاء الأعمال بين الريادة التنظيمية والنجاح الاستراتيجي في الجامعة الحكومية الأردنية، **المجلة الأردنية في إدارة الأعمال**، الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، 3 (14).

الدراس، أسامه (2015). أثر ريادة الأعمال في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي علي المسؤولية الاجتماعية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الأعمال- جامعة عمان العربية، الأردن.

الزبير، علوية (2018). دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة - دراسة تطبيقية علي مركز التوظيف والأعمال الريادية، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، 30 (9).

الشلبي، فراس سليمان (2019). أثر التماثل التنظيمي علي الإبداع التنظيمي: الدور المعدل لإدارة المواهب - دراسة ميدانية في الجامعات الرسمية الأردنية، **مجلة الرماح للبحوث والدراسات**، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، (37).

الصفدي، محمد حمزة حسن (2019)، أثر عملية خلق المعرفة علي الإبداع التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة آل البيت، الأردن.

الكنزي، صابر تاج السر محمد؛ مصطفى، محمد المهدي (2018). أثر حاضنات الأعمال في خفض التكلفة بدعم ريادة الأعمال للمشروعات الصغيرة- دراسة تطبيقية مقارنة، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية**، 2 (2)، جامعة الطائف، السعودية.

المرشد، مني (2014). الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

النجار، حميدة محمد (2016). تأثير الإبداع التنظيمي علي الانتهاك الإيجابي لقواعد المنظمة - دراسة مقارنة، **مجلة التجارة والتمويل**، كلية التجارة- جامعة طنطا، (3).

النويقة، عطاالله بشير عبود (2017). دور عمليات إدارة المعرفة في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق علي الموظفين الإداريين في أمانة الطائف، **المجلة المصرية للدراسات التجارية**، كلية التجارة - جامعة المنصورة، 2 (41).

بن منظور، جمال الدين محمد بن مكرم (2000). **لسان العرب**، دار الحرية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

حجازي، محمود حسن (2018). دور الإبداع الإداري في التميز التنظيمي للوزارات الفلسطينية في المحافظات الشمالية، **مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية**، 9 (3).

خليل، نبيل محمد مرسي؛ شعراوي، محمد فتحي شلقامي (2017). الاستعداد الريادي لدي طلاب جامعة تبوك: دراسة العوامل المؤثرة باستخدام نظرية السلوك المخطط، **مجلة التجارة للبحوث العلمية**، كلية التجارة- جامعة الإسكندرية، 2 (54).

خميس، أحمد سعد محمد؛ الزعابير، عبدالباقي عبدالله (2017). محددات ريادة الأعمال في تبوك: مقترحات وحلول بإشارة إلي مشروعات الريادة في عام 2014، **المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث**، 8 (3).

سويدات، أحمد عبدالله؛ الشيخ، فؤاد نجيب (2017). أثر التفكير الإبداعي علي فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري: دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطي في شركات التأمين العاملة في الأردن، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال: الجامعة الأردنية-عمادة البحث العلمي*، 1(13).

صقر، زكي محمود زكي (2015). دور الجدية في العمل في دعم سمعة المنظمة بالتطبيق علي البنوك الحكومية والاستثمارية، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، كلية التجارة - جامعة عين شمس، (3).

عبدالحميد، كائكان فواز؛ حسن، حنان أسامة (2017)، أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال لشركات الاتصالات السعودية: دراسة ميدانية علي قطاع الاتصالات السعودية بمدينة تبوك، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية*، المركز القومي للبحوث بغزة، 6 (1).

محمد، عادل ريان؛ أبوسيف، رشا أبو سيف النصر؛ السيد، أحمد مصطفى، (2014). دراسة تحليلية للعوامل التنظيمية المؤثرة علي سلوك ريادة الأعمال بالتطبيق علي العاملين في شركات خدمات التعميد بالقرية الذكية في مصر، *مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية*، كلية التجارة - جامعة أسيوط، (57).

محمد، منتصر حسن (2018). أثر التكنولوجيا المتقدمة علي إبداع العاملين: دراسة ميدانية مقارنة بين المصارف الحكومية والأهلية في العراق، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، كلية التجارة - جامعة قناة السويس، 2 (9).

محمود، مني سامي (2017). قياس أثر العوامل التنظيمية المرتبطة بيئة العمل علي الإبداع التنظيمي للعاملين: بالتطبيق علي العاملين بمديرية الشباب والرياضة بمحافظة الدقهلية، *مجلة البحوث التجارية*، كلية التجارة - جامعة الزقازيق، 3 (39).

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

Bagley, E., & Dauchy, C.(2018). *The Entrepreneur's guide to business law* (4th ed.). South-Western: Mason.

Berman, E., & Kim, C. (2010). Creativity Management in Public Organization: Jump-Starting Innovation. *Public Performance and Management Review*, 33(4).

Bob, Foster (2018). An Investigation on Entrepreneurial Competencies of Creative Industry in Bandung, Indonesia. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 7(3).

- Chen, L., Zhang & Yang, B. (2016). Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7), <http://doi.org/10.1108/LODJ-07-2015-0157>.
- Chen, S., & Chang, B. (2012). The Effects of Absorptive Capacity and Decision Speed on Organizational Innovation: A Study of Organizational Structure as an Antecedent Variable. *Contemporary Management Research*, 8 (1).
- Danish, R.; Holbrook, A., & Latif, Y. (2016). Impact of Intellectual Capital on Organizational Creativity through Technical Innovation in Telecom Sector Sizes. *Journal of Statistics*, 23(2).
- Danny, M. (2017). Underdog Entrepreneurs: A Model of Challenge-Based Entrepreneurship. *First Published January1*, <https://doi.org/10.1111/etap.12253>.
- Eskiler, E.; Geri, S.; Sertbas, K., & Calik, F. (2016). The Effects of Organizational Culture on Organizational Creativity and Innovativeness in The Sports Businesses. *Anthropologist*, 23(3).
- Feldman, M. P., & Reichstein, T. (2019). Falling not far from the tree: Entrepreneurs and organizational heritage, *Organization Science*. 30(2).
- Hamdi & Cyrielle (2018). Triggers Entrepreneurship Among Creative Consumer. *Journal of Business Research*, 1(92).
- Joel, F. H., & Wongun (2018). Enhancing Employee Creativity via Individual Skill Development and Team Knowledge Sharing: Influences of Dual-Focused. *Transfer Motional Leadership*, 3 (83).
- Kamalian, A. R.; Aleme, k., & Jami, M. (2016). Study the Effect of Intellectual Capital on Organizational Innovation -Case Study: Managers and Employees of Sade rat Bank Branches.

International Journal of Humanities and Cultural Studies,
Special Issue.

- Khalili, A. (2016). Linking transformational leadership, creativity, innovation, and innovation-supportive climate. *Management Decision*, 54(9). <http://doi.org/10.1108/MD-03-2016-0196>.
- Klein, P. G.; Barney, J. B., & Foss, N. J. (2012). Strategic entrepreneurship. Available at SSRN: available online at: <http://ssrn.com/abstract>
- Mabotuwana, V.; Mohd, Sh. Y.; Khatibi, A., & Jacquien, Th. (2019). Is The Level of Entrepreneurial Orientation Varied Across The Different Sectors of Industry?. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 4, (1).
- Mäkimattila, M.; Saunila, M., & Salminen, J. (2014). Interaction and Innovation Reframing Innovation Activities for a Matrix Organization. *IJKM*.
- Mariotti, S., & Glackin, C. (2012). *Entrepreneurship & Small Business Management*. Upper Saddle River, New Jersey, NJ: Pearson Education, INC., Publishing as Prentice Hall.
- Mcdaniel, B. (2013). A Survey on Entrepreneurship and Innovation. *Social Science Journal*, 37 (2).
- Muhammad Farooq; Irfan, U., & Raja, M. H. (2016). HR. Practices and Organizational Innovation: The Mediating Role of Knowledge Management Effectiveness *Journal of Social and Development Sciences*, 7 (3).
- Muhammad, I. A., & Achadi, B. S. (2020). The Learning Management of Creative Product and Entrepreneurship in Vocational High School in Frontier. Outermost and Least Developed Regions in Al or regency, East Nusa Tenggara Province, *International Journal of Education Humanities and Social Science*, 3(01).

- Patrick, C., & Janine, B. (2015). How do Performance Work Systems Influence Organizational Innovation in Professional Service Firms?. *Employee Relations*, 37(2).
- Pedro Soto-Acosta, & Daniel Palacios - Marqués, (2016). E-business, organizational innovation and firm performance in manufacturing SMEs: an empirical study in Spain. *Journal Technological and Economic Development of Economy*, 22(6).
- Rachman, M. W.; Parvin, L., & Jia, J. (2011). Women entrepreneurship development in Bangladesh: What are the challenges ahead?. *African Journal of Business Management*, 6 (11).
- Saleh, H. (2014). The Perceptions of the Lebanese Students of Choosing their Career in Entrepreneurship. *Jordan Journal of Business Administration*, 10 (02).
- Sandri, S. (2016). The Need for Entrepreneurial Education in Jordan- An Empirical Investigation. *Jordan Journal of Business Administration*, 12(2).
- Sari, P. K.; William R. K., & Tina, Xu. (2017). *Personality Traits of Entrepreneurs: A Review of Recent Literature*, Boston. MA 02163, USA: Harvard Business School, Page 3. Edited. "Key Characteristics of an Entrepreneur", www.eship.ox.ac.uk.
- Saunila, M., & Ukko, J. (2014). A Conceptual Framework for the Measurement of Innovation Capability and its Effects. *Baltic Journal of Management*, 7 (4).
- Sayed, T. H.; Jaffar, A.; Shen, L., & Tayyaba, A. (2017). Transactional Leadership and Organizational Creativity: Examining the Mediating Role of Knowledge Sharing Behavior. *Cogent Business & Management*, 4(1).

Zaied, R. M.; Louati, H., & Affes, H. (2015). The Relationship Between Organizational Innovations, Internal Sources of Knowledge an Organizational Performance. *International Journal of Managing Value and Supply Chains*, 6 (1).www.egx.com.eg/ar/homepage.aspx

ملخص البحث باللغة الإنجليزية

Abstract

Many organizations have recently turned to interest entrepreneurship, due to the economic and social development it achieves, and it works to find solutions to the various problems facing organizations in an innovative and creative way. From this standpoint, this study aimed to identify the impact of organizational creativity on entrepreneurship, in addition to studying the nature of the relationship between the process of organizational creativity and entrepreneurship. The results of the study found a positive relationship between all elements of organizational creativity (Fluency - flexibility - sensitivity to problems - originality) and between the elements of entrepreneurship in small and medium enterprises, meaning that the more activation of organizational creativity, the higher the level of entrepreneurship in the companies researched. And that the value of the (t-test) test is significant for all the study axes at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$), which confirms the existence of a positive significant correlation between organizational creativity and entrepreneurship in small and medium enterprises registered in the Egyptian Stock Exchange.

Keywords: creativity, organizational creativity, entrepreneurship, creative personality, risk taking, small and medium enterprises.

التوثيق المقترح للدراسة وفقا لنظام APA

جمعة، سيد هارون (2020). أثر الإبداع التنظيمي علي ريادة الأعمال - بالتطبيق علي المشروعات الصغيرة والمتوسطة المسجلة في البورصة المصرية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، كلية التجارة- جامعة الإسكندرية 57(5)، 119 - 162.