

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص ريادة أعمال

دور الإبداع الإداري في ريادة الأعمال: دراسة تطبيقية على شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة

إعداد الطالب/

عبدالرحمن حسين آل لوصه

241002416

إشراف/

د احمد راجح

العام الدراسي:

2024



إهداء

إلى عائلتي الحبيبة وأصدقائي الأعزاء، الذين كانوا دائماً إلهامي ودعوي اللامتناهي،

أهدي هذا العمل العلمي.

بفضلكم وإرشاداتكم القيمة، تجاوزت التحديات وتعلمت الكثير.

شكراً لكم على حبكم وتفانيكم،

وأطلع لمشاركة هذا الإنجاز معكم ولتحقيق المزيد من النجاحات معاً في المستقبل.

دعواتي لكم بكل السعادة والتوفيق

مَشْكُورٌ وَتَقْدِيرٌ

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور /

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في
جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما
قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من المولي عز
وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور الإبداع الإداري بأبعادها (الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المخاطرة) في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة، وتحليل تأثير الأصالة في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل مكوناتها وتأثيراتها.

نتج عن هذه الدراسة أن دور الإبداع الإداري بأبعادها (الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المخاطرة) جاء بدرجة مرتفعة، وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

أوصت الدراسة بتطوير سياسات ريادة الأعمال لتكون أكثر وضوحًا وعدالة، وضمان أن تكون معايير الريادة معلنة ومتاحة للجميع، كما يجب تقليل التأثيرات الشخصية والعلاقات غير المهنية على قرارات الريادة لتحسين فرص للإبداع الإداري، من الضروري تعزيز قنوات التواصل داخل الشركات للاستماع إلى ملاحظات الموظفين حول السياسات الإدارية والأداء التنظيمي، يُوصى بإجراء استبيانات دورية وتحليل آراء الموظفين لضمان معالجة المشكلات بشكل فعال وتحسين بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: الإبداع الإداري – ريادة الأعمال – التحكم التقني والأمني

قائمة المحتويات

ب.....	بسم الله الرحمن الرحيم
ج.....	إهداء
د.....	شكرو وتقدير
ه.....	المستخلص
و.....	قائمة المحتويات
ط.....	قائمة الجداول
ي.....	قائمة الأشكال
1.....	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة
1.....	مقدمة:
3.....	1.1 مشكلة الدراسة:
4.....	2.1 أهمية الدراسة:
4.....	1.2.1 الأهمية العلمية:
5.....	2.2.1 الأهمية العملية
5.....	3.1 أهداف الدراسة:
6.....	4.1 تساؤلات الدراسة
7.....	5.1 فروض الدراسة:
8.....	6.1 الدراسات السابقة:
14.....	الفجوة البحثية:
15.....	7.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

16.....	8.1 المنهجية وطرق البحث:
17.....	9.1 مصادر جمع البيانات
17.....	10.1 أدوات الدراسة:
17.....	11.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة
19.....	12.1 حدود الدراسة:
20.....	الفصل الثاني: الاطار النظري
20.....	المبحث الأول: الإبداع الاداري
20.....	تمهيد:
20.....	1.1.2 مفهوم الابداع الاداري:
21.....	2.1.2 أهمية الابداع الاداري:
22.....	3.1.2 مكونات الابداع الاداري:
23.....	4.1.2 مراحل عملية الإبداع:
24.....	5.1.2 مبادئ الابداع الاداري في المؤسسات:
26.....	6.1.2 عناصر الابداع الاداري:
30.....	المبحث الثاني: ريادة الأعمال
30.....	1.2.2 مفهوم ريادة الأعمال:
30.....	2.2.2 مجالات ريادة الأعمال:
31.....	3.2.2 أهمية ريادة الأعمال:
32.....	4.2.2 أهداف ريادة الأعمال:
32.....	5.2.2 مميزات ريادة الأعمال:

33.....	6.2.2 أنواع ريادة الأعمال:
34.....	7.2.2 نشأة ريادة الأعمال:
35.....	الفصل الثالث: منهجية الدراسة
35.....	مقدمة:
39.....	الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج
54.....	الفصل الخامس: استنتاجات وتوصيات الدراسة
54.....	1.5 مناقشة النتائج:
55.....	2.5 التوصيات:
56.....	Abstract
57.....	المراجع
57.....	أولاً: المراجع العربية:
60.....	ثانياً: المراجع الأجنبية:

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول
35	جدول (1) يوضح المحور الأول : الابداع الإداري
37	جدول (2) يوضح المحور الثاني : ريادة الأعمال
38	جدول (3) معامل الفا كرونباخ لمحاو الاستبيان
39	جدول (4) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر
40	جدول (5) توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة
41	جدول (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير القطاع
42	جدول (7) توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير المؤهل العلمي
43	جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الاصاله
44	جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد المرونة
45	جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الحساسية للمشكلات
46	جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الطلاقة
47	جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد المخاطرة

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل
40	شكل (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر
41	شكل (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة
41	شكل (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب القطاع
42	شكل (4) توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تحولات سريعة في بيئات العمل، ولا سيما في القطاعات التقنية والأمنية، حيث تواجه المؤسسات تحديات متزايدة في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة. أصبح من الضروري للمؤسسات الحديثة تبني أساليب إبداعية في الإدارة تمكّنها من الحفاظ على موقعها التنافسي. يُعد الإبداع الإداري إحدى الركائز الأساسية لتحقيق الريادة المؤسسية، حيث يساهم في تحسين القدرة التنافسية من خلال تقديم حلول مبتكرة وتطوير أساليب عمل مرنة تستجيب لاحتياجات السوق المتغيرة (Al-Khawaldah, 2023).

ويعتبر الإبداع الإداري من أهم العوامل التي تدعم المؤسسات في ظل بيئة الأعمال المعاصرة التي تتسم بالتحديات والتقلبات المتسارعة، حيث يعتمد الإبداع الإداري على قدرة المؤسسة على تطوير أفكار وحلول غير تقليدية للمشكلات الإدارية، مما يعزز من قدرتها على الابتكار وتحقيق التميز في عملياتها اليومية، حيث أن المؤسسات التي تعتمد على الإبداع الإداري قادرة على تحسين الكفاءة الإنتاجية والمرونة في مواجهة التغيرات الخارجية (سراج، 2021). (Nwokebuife et al., 2021)

و يساهم الإبداع الإداري في بناء ثقافة تنظيمية مشجعة للتجديد والاستجابة السريعة للتغيرات، مما يمنح المؤسسة ميزة تنافسية في السوق. يُساعد الإبداع الإداري أيضاً في تكوين بيئة عمل تعزز من التعاون وتحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم من أفكار وابتكارات، وبالتالي يساهم في تطوير استراتيجيات جديدة تتماشى مع متطلبات السوق (الدهيسات، 2021).

و يعزز الإبداع الإداري من المرونة التنظيمية داخل المؤسسة، حيث يساعد في تقليص الفجوة بين القيادة والعاملين، ويوفر حلاً فعالاً لمواجهة المشكلات والأزمات بشكل مبتكر وسريع (الدريان والشعار، 2024).

وتُعد الطلاقة الفكرية والمخاطرة من الأبعاد المهمة للإبداع الإداري التي تعزز من ريادة الأعمال، إذ تساعد المؤسسة على تطوير أفكار مبتكرة واتخاذ قرارات جريئة، مما يساهم في تقليل حواجز الابتكار وتحفيز ثقافة ريادية قائمة على المبادرة والتجديد. تتفق الأدبيات على أن المؤسسات التي تشجع على تحمل المخاطرة وتمنح موظفيها القدرة على التفكير بحرية تكون أكثر قدرة على مواجهة التحديات وتحقيق الريادة، حيث أن هذه الثقافة تدعم المبادرات الجديدة وتُعزز من فرص النجاح (Nwokebuife et al., 2021; سراج، 2021; الدهيسات، 2021).

تعتبر ريادة الأعمال من المجالات التي تمثل جوهر النمو والتقدم في المؤسسات، حيث تتيح للمؤسسات تبني استراتيجيات مبتكرة تساعد على تحقيق النمو المستدام. تدعم ريادة الأعمال المؤسسات في تقديم منتجات وخدمات جديدة تتماشى مع حاجات وتطلعات السوق، مما يساهم في تعزيز موقعها التنافسي وزيادة قدرتها على التوسع. وفقاً لدراسة (الطوره، 2021)، فإن المؤسسات التي تتبنى روح ريادة الأعمال تتمتع بمرونة أكبر وقدرة عالية على مواكبة المستجدات في السوق، مما يعزز من فرصها في استقطاب عملاء جدد والحفاظ على عملائها الحاليين.

كما تشمل ريادة الأعمال عدة أبعاد مثل الابتكار، وتحمل المخاطر، والاستباقية، وهي عناصر تُمكن المؤسسة من الاستجابة السريعة للفرص السوقية والتميز عن المنافسين. أكدت دراسة (أدام وآخرون، 2021) أن الابتكار يعدّ ركيزة أساسية في ريادة الأعمال، حيث يساهم في تطوير منتجات جديدة أو تحسين العمليات الحالية، مما يعزز من رضا العملاء ويزيد من الحصة السوقية للمؤسسة. المؤسسات التي تتبنى الابتكار والاستباقية غالباً ما تكون في طليعة الأسواق، حيث أنها تتجه نحو تحقيق النمو المتواصل وتوسيع نطاقها العملياتي.

وتعتمد ريادة الأعمال أيضاً على استعداد المؤسسة لتحمل المخاطر واتخاذ قرارات جريئة، حيث يُعتبر تحمل المخاطر من أهم الصفات التي تميز المؤسسات الريادية عن غيرها. وبحسب دراسة (ابن كليب وآخرون، 2023)، فإن قدرة المؤسسة على اتخاذ قرارات استباقية ومواجهة التحديات بجرأة تساهم في

تحقيق عوائد مرتفعة، مما يجعلها قادرة على التطور المستمر. وبهذا، تُسهم ريادة الأعمال في تعزيز استدامة المؤسسة وتنافسيتهما على المدى الطويل.

ويُعد الإبداع الإداري عاملاً محفزاً لرغبة المؤسسات في تحقيق ريادة الأعمال، حيث يساعد الإبداع الإداري على تبني أفكار جديدة وأساليب مبتكرة تعزز من تفاعل المؤسسة مع تحديات السوق وتُمكنها من اتخاذ قرارات ريادية (سراج، 2021).

أن المؤسسات التي تعتمد على الإبداع الإداري تمتلك قدرة أكبر على الابتكار وتقديم منتجات أو خدمات متميزة، مما يدعم توجيهها نحو الريادة. ومن هنا، فإن الإبداع الإداري، ويمكن أن يُعتبر حجر الزاوية في تحقيق ريادة الأعمال، حيث يسهم في توفير الأدوات والممارسات التي تدعم الاستدامة والتطور المستمر، كما أن تعزيز بيئة العمل بالإبداع الإداري يسهم في تشجيع الموظفين على تحمل المخاطر، وهي سمة جوهرية من سمات المؤسسات الريادية. (Nwokebuife et al., 2021)

لذا، تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور الإبداع الإداري بأبعاده (الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، والمخاطرة) في تعزيز ريادة الأعمال داخل شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة. كما تسعى لفهم كيفية تأثير هذه الأبعاد على قدرة الشركة في التعامل مع التحديات الأمنية والتقنية، واستغلال الفرص المتاحة للنمو والتميز.

1.1 مشكلة الدراسة:

في ظل التغيرات السريعة والمتزايدة في بيئة الأعمال، وخاصة في مجالات التقنية والأمن، تواجه المؤسسات تحديات كبيرة تتطلب تبني أساليب إبداعية في الإدارة لتعزيز قدرتها على المنافسة وتحقيق الريادة. تعد شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة إحدى الشركات التي تعمل في قطاع حساس يتطلب تميزاً وابتكاراً مستمرين لمواكبة متطلبات السوق وتحدياته.

وتشير الدراسات السابقة إلى أن أبعاد الإبداع الإداري تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة على الابتكار، وهو ما يدعم توجهات المؤسسات نحو الريادة (سراج، 2021؛ الدريبان والشعار،

(2024). كما أظهرت دراسة (الدهيسات، 2021)، أن جوانب مثل المرونة وحل المشكلات تساعد المؤسسات على التكيف السريع مع المتغيرات، وتؤثر إيجابياً على الابتكار والقدرة التنافسية. وعلى الرغم من ذلك، تظل العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري المختلفة وريادة الأعمال داخل شركة تحكم التقني والأمني الشامل محدودة في التحليل والتطبيق، مما يفتح المجال لدراسة معمقة تحقق فهمًا أفضل لهذه العلاقة.

من هنا، تنطلق مشكلة الدراسة من الحاجة إلى استكشاف دور الإبداع الإداري بأبعاده المتعددة في دعم وتعزيز ريادة الأعمال داخل شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة. وبالتالي، تهدف الدراسة إلى الإجابة على السؤال التالي: إلى أي مدى يسهم الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة في تعزيز ريادة الأعمال داخل شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة؟

2.1 أهمية الدراسة:

تكتسب دراسة دور الإبداع الإداري أهمية كبرى، حيث تسلط الضوء على كيفية استثمار الشركات، وخصوصاً تلك العاملة في المجالات الحساسة مثل التقنية والأمن، لأبعاد الإبداع الإداري لتعزيز ريادتها وتفوقها في بيئة تنافسية شديدة.

1.2.1 الأهمية العلمية:

— تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين الإبداع الإداري وريادة الأعمال من خلال تقديم فهم أعمق حول كيفية تأثير أبعاد الإبداع الإداري (الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، والمخاطرة) في تحسين الأداء الريادي للشركات. إنّ هذه الدراسة تضيف إلى الأدبيات الأكاديمية عبر استكشاف هذه الأبعاد في سياق بيئة عمل حقيقية ومحددة، مما يسمح بإجراء مقارنات وتعميمات قد تكون ذات قيمة للأبحاث المستقبلية. كما أنها تساعد في تطوير نماذج نظرية جديدة أو دعم النظريات القائمة التي تربط بين الإبداع الإداري والأداء المؤسسي، مما يوفر للباحثين أدوات منهجية قوية لتحليل الابتكار داخل المؤسسات.

– إلى جانب ذلك، تفتح هذه الدراسة آفاقاً جديدة لدراسات مستقبلية حول كيفية استفادة المؤسسات من الإبداع الإداري لتعزيز ريادة الأعمال في قطاعات مختلفة. من خلال التركيز على شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة، تقدم الدراسة نموذجاً قد يكون مرجعياً لقطاعات أخرى، خاصة تلك التي تواجه تحديات مرتبطة بالتقنية والأمن، مما يعزز أهمية البحث العلمي في توفير رؤى مفيدة لتحسين الأداء المؤسسي.

2.2.1 الأهمية العملية

- تتجلى الأهمية العملية لهذه الدراسة في تقديمها رؤى وتوصيات يمكن تطبيقها فعلياً في تحسين الأداء الريادي للشركات، خاصة في مجالات التقنية والأمن.
- تساعد نتائج الدراسة الشركات، مثل شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة، على فهم كيفية استثمار الأبعاد المختلفة للإبداع الإداري لتعزيز قدرتها التنافسية ومرونتها في بيئة السوق المتغيرة، من خلال توجيه الشركات نحو التركيز على الأصالة في اتخاذ القرارات، وتعزيز المرونة في مواجهة التغيرات السريعة، وزيادة الحساسية للمشكلات المحتملة، وتشجيع الطلاقة الفكرية والمخاطرة المحسوبة.
- تساعد هذه الدراسة الشركات على تحسين ممارساتها الإدارية وتعزيز قدرتها على الابتكار، مما ينعكس بشكل مباشر على أدائها الريادي وتواجدها في السوق.

3.1 أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور الإبداع الإداري بأبعادها (الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المخاطرة) في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة، وتتفرع منها عدة أهداف فرعية منها:

- تحليل تأثير الأصالة في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- تقييم دور المرونة في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

- دراسة أثر الحساسية للمشكلات في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- استكشاف تأثير الطلاقة الفكرية في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- تحليل دور المخاطرة المحسوبة في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

4.1 تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي الأول: ما هو دور الإبداع الإداري بأبعادها (الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المخاطرة) في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة؟ ويتفرع منه عدة تساؤلات فرعية كالآتي:

☞ ما هو تأثير الأصالة في الإبداع الإداري على تعزيز ريادة الأعمال في شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة؟

☞ كيف تسهم المرونة الإدارية في تعزيز ريادة الأعمال داخل شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة؟

☞ ما هو دور الحساسية للمشكلات في دعم وتطوير ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة؟

☞ كيف تؤثر الطلاقة الفكرية على تعزيز ريادة الأعمال في بيئة عمل شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة؟

☞ ما هو تأثير المخاطرة المحسوبة في القرارات الإدارية على تحقيق ريادة الأعمال في شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة؟

5.1 فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإبداع الإداري (الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المخاطرة) في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

وينبثق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأصالة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- **الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحساسية للمشكلات كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- **الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للطلاقة الفكرية كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- **الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمخاطرة المحسوبة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

6.1 الدراسات السابقة:

لـ دراسة (الدريبان والشعار، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر القدرات الديناميكية بأبعادها (الموارد، العمل الجماعي، التمكين حل المشكلات) في ريادة الأعمال والمتمثلة بأبعادها (تحمل المخاطر، الابتكار، الاستباقية، انتماء الفرص) من خلال المتغير الوسيط تكنولوجيا المعلومات في المشاريع الصغيرة في دولة الكويت. تكون مجتمع الدراسة من مالكي المشاريع الصغيرة في دولة الكويت والبالغ عددها (3465) مشروعاً ممولاً من الصندوق الوطني لدعم المشروعات الصغيرة، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تطوير استبانة لجمع البيانات حيث اعتمدت الدراسة استراتيجية المعاينة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، مستخدماً الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث تم توزيع (384) استبانة، وقد تم استرداد (297) استبانة صالحة للتحليل، وقد شكلت ما نسبته (77.34%) من الاستبانات الموزعة. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أنه يوجد أثر للقدرات الديناميكية بأبعادها: (الموارد، العمل الجماعي، التمكين، حل المشكلات) في ريادة الأعمال بأبعاده مجتمعه في المشروعات الصغيرة في دولة الكويت، كما أنه يوجد أثر للقدرات الديناميكية بأبعادها: (الموارد والعمل الجماعي والتمكين وحل المشكلات) في ريادة الأعمال من خلال تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط في المشروعات الصغيرة في دولة الكويت. خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها ضرورة الاهتمام بتعزيز القدرات الديناميكية في المشروعات الصغيرة في دولة الكويت، إضافة إلى ضرورة الاهتمام بتعزيز مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في المشروعات الصغيرة في دولة الكويت، وضرورة الاهتمام بمتابعة تحقيق الريادة في أعمال المشروعات الصغيرة في دولة الكويت.

لـ دراسة (الجرجاوى والعالم، 2024)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر التدريب في الإبداع الإداري لدى العاملين في بلدية غزة، وتمثل مجتمع الدراسة بالعاملين في بلدية غزة، وقام الباحثان باستخدام أسلوب العينة العشوائية،

وبلغت عينة الدراسة (68) موظف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى التدريب في بلدية غزة بدرجة مرتفعة وبوزن نسبي (65.7%). وأن مستوى الإبداع الإداري في بلدية غزة بدرجة مرتفعة وبوزن نسبي (64.5%) وبينت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب وأبعاده (تحديد الاحتياجات التدريبية، التخطيط للتدريب، تنفيذ التدريب، تقييم التدريب) في الإبداع الإداري في بلدية غزة.

لـ دراسة (ابن كليب وآخرون، 2023)

هدفت الدراسة قياس مستوى توافر ريادة الأعمال بأبعادها (التفكير الريادي، الإبداع والابتكار، المخاطرة، المبادرة والثقافة الريادية)، وقياس مستوى توافر التنمية المستدامة بأبعادها: (التنمية الاقتصادية، التنمية الاجتماعية، والتنمية البيئية) في مصنع المكلا لتعليب الأسماك في محافظة حضرموت- اليمن، ثم قياس أثر ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة في المصنع. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة قصدية بلغت (65) مديرا ورئيس قسم، كما تم استخدام الاستبانة لجمع المعلومات والبيانات.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مستوى توافر ريادة الأعمال في المصنع كان مرتفعا، وكان أعلى أبعادها توافرا هو بعد التفكير الريادي بمستوى مرتفع أيضا، أما بعد الإبداع والابتكار فكان أدنى توافرا بمستوى متوسط، كما أظهرت الدراسة أن مستوى توافر التنمية المستدامة في المصنع كان مرتفعا، وكان أعلى أبعادها توافرا هو بعد التنمية الاقتصادية بمستوى مرتفع أيضا، في حين كان أدنى أبعادها توافرا هو بعد التنمية الاجتماعية بمستوى متوسط، وأثبتت الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية معنوية لريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة في مصنع المكلا لتعليب الأسماك. وقد أوصى الباحثون قيادة المصنع بنشر ثقافة ريادة الأعمال والتنمية المستدامة بين أوساط الموظفين، والمحافظة على المستويات المرتفعة التي حققها المصنع في ريادة الأعمال بأبعادها (التفكير الريادي، المخاطرة، المبادرة، الثقافة الريادية)، والعمل على رفع مستوى توافر بعد الإبداع والابتكار، وكذلك

محافظة المصنع على المستويات المرتفعة من تحقيق (التنمية المستدامة ببعديها التنموية الاقتصادية والتنمية البيئية)، والعمل على رفع مستوى تحقيق التنمية الاجتماعية في المجتمع.

لـ دراسة (عيسى والهنداوى، 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري، وقد اتخذت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي منهجا لها، وتكونت عينة الدراسة من (200) فردا، أظهرت النتائج تحصيل المجالات على نسب جيدة في استجابات عينة الدراسة، كما أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، والعمر، كما بينت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الوقت والإبداع الإداري.

وأوصت الدراسة بضرورة ترتيب أولويات العمل حسب درجة أهميتها، وتوضيح المهام للعاملين وتدريبهم على إدارة الوقت، وتوفير مناخ يشجع على الإبداع والابتكار، وتخصيص موازنات مالية له.

لـ دراسة (سراج، 2021)

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على المفاهيم الأساسية في دراسة عناصر الإبداع الأساسية للأبداع حيث قسمت الدراسة المتغيرات المتعلقة بالأبداع إلى متغيرات تتعلق بالجوانب النفسية والشخصية كالذكاء - المخاطرة - الثقة بالنفس - العمل تحت الضغوط - الخروج عن المألوف وجوانب أخرى تتعلق بالخبرة والمعرفة كالتعليم - حل المشكلات - القدرة على التحليل - القدرة على التصميم، كما قامت الدراسة بدراسة وجهة نظر مدراء الإنتاج والعمليات حول أثر الإبداع الإداري في وظيفة الإنتاج والعمليات كتقديم منتج جديد - تطوير المنتج الحالي - تقليد المنتجات الموجودة في السوق - إيجاد عمليات إنتاجية جديدة - تطوير العمليات الإنتاجية القائمة. وتوصلت إلى مجموعة من التوصيات أهمها الاهتمام باختيار الكفاءات ذات العلاقة بالإنتاج والعمليات - التدريب المستمر - إقامة الدورات التدريبية المتخصصة - تشجيع ثقافة الإبداع والابتكار - الاهتمام بإدارة المعرفة.

لـ دراسة (الدهيسات، 2021)

هدفت الدراسة التعرف إلى أثر أبعاد المعرفة الضمنية: (التأهيل، التدريب، الخبرة) في الإبداع الإداري. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت طريقة العينة العشوائية، وتكونت عينتها من العاملين بالبنك الإسلامي الأردني البالغ عددهم (2440) موظفاً، وقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.

وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى المعرفة الضمنية بالبنك الإسلامي الأردني مرتفع نسبياً، وأن مستوى الإبداع الإداري بالبنك الإسلامي الأردني مرتفع نسبياً؛ ويعزى ذلك إلى أن البنك يشجع على تقديم أفكار مبتكرة خلال فترة زمنية قصيرة؛ لتطوير بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات. وأكدت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد المعرفة الضمنية: (التأهيل، التدريب، الخبرة) والإبداع الإداري. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المعرفة الضمنية كمدخل لتحقيق الإبداع الإداري بالبنك الإسلامي الأردني، والعمل على تشجيع الإبداع الإداري من خلال عمل جائزة خاصة بالإبداع والتميز، تمنح للأفراد العاملين المبدعين بالبنك الإسلامي الأردني، وإطلاع كافة العاملين عليها. وضرورة بناء ثقافة تنظيمية داعمة للأنشطة التدريبية، مركزة على القدرة على الإنجاز والكفاءة التنظيمية؛ لتحقيق الإبداع الإداري بالبنك الإسلامي الأردني.

لـ دراسة (المعاينة و ابوزيد، 2021)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة والبالغ عددهم (2100) موظفاً، وتكونت عينة الدراسة من (340) موظفاً وموظفة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الميداني، حيث تم الرجوع إلى الدراسات السابقة، كما تطوير استبانة بهدف جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة. وقد تم اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل الانحدار المتعدد باستخدام الرزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية والإنسانية (V 23. SPSS). توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين بيئة العمل ومستوى

تحقيق الإبداع الإداري في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، ووجود أثر دال إحصائيا للمتغير المستقل (بيئة العمل) في المتغير التابع (الإبداع الإداري). وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة استمرار إدارة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة ببذل المزيد من الجهود لتوفير الظروف العمل المناسبة التي تجعلها قادرة على تشجيع الأداء الإبداعي للعاملين وتحقيق مستويات مرتفعة من الإبداع الإداري.

لـ دراسة (Nwokebuife et al., 2021)

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الإبداع والابتكار في تطوير ريادة الأعمال، من خلال جمع وتوحيد الأفكار من الأدبيات السابقة حول الموضوع، و لتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة على تصميم مسحيّ واستندت إلى عينة مكونة من 257 مشاركاً.

أظهرت الدراسة أن أكثر العوامل أهمية في التأثير على ريادة الأعمال هي التقدم التكنولوجي والاستراتيجية، مما يشير إلى ضرورة تعزيز الإبداع والقدرات الابتكارية مع دعم التكنولوجيا. وخلصت النتائج إلى أن التقدم التكنولوجي يسهم في دعم الإبداع والابتكار، لكن تأثيره المباشر على ريادة الأعمال لم يكن بارزاً بما يكفي، مما يفتح مجالاً لمزيد من البحث.

و أوصت الدراسة بضرورة دعم السياسات والإطارات المؤسسية التي تساند التقدم التكنولوجي وتعزيز الإبداع، ليس فقط في نيجيريا، بل في الدول التي تسعى لتحقيق نجاح اقتصادي. كما أكدت الدراسة أن هذه العوامل تلعب دوراً محورياً في تعزيز ريادة الأعمال، مما يتطلب مزيداً من الدراسات للتحقق من الأبعاد المختلفة لتأثير التكنولوجيا على تطوير ريادة الأعمال.

لـ دراسة (Alwaely et al., 2021)

هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي وتعزيز الإبداع من جهة، وتنمية ريادة الأعمال من جهة أخرى، مع دراسة دور الابتكار والدافعية الذاتية كعوامل وسيطة، و أجريت الدراسة على عينة من 359 مشاركاً من المهنيين في مجال الإدارة المؤسسية في الأردن، باستخدام نمذجة المعادلات

الهيكلية (PLS-SEM) للتحليل الإحصائي. ركزت الدراسة على عناصر الذكاء العاطفي، وتعزيز الإبداع، والدافعية الذاتية، والابتكار، وتأثيراتها مجتمعة على ريادة الأعمال.

كشفت النتائج عن علاقات إيجابية قوية بين الذكاء العاطفي، وتعزيز الإبداع، وريادة الأعمال، حيث ظهر دور الابتكار والدافعية الذاتية كوسيطين فعالين في هذه العلاقات. بيّنت الدراسة أن الذكاء العاطفي يؤثر على ريادة الأعمال بشكل مباشر وغير مباشر، من خلال تأثيره على الدافعية الذاتية ودوره في تعزيز الإبداع، مما يؤدي إلى دعم الابتكار وتعزيز القدرة الريادية لدى الأفراد.

بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز بيئة عمل محفزة تستند إلى تطوير الذكاء العاطفي والدافعية الذاتية وتشجيع الإبداع، مما يسهم في بناء بيئة ريادية قوية.

لـ دراسة (الطوره، 2021)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر القيادة الاستراتيجية بأبعادها، في ممارسات ريادة الأعمال في شركات الصناعات الدوائية المساهمة العامة في الأردن، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (179) فرداً من العاملين في الإدارتين: العليا، والوسطى، في شركات الصناعات الدوائية المساهمة العامة في الأردن، البالغ عددها (6) شركات. وقد قامت الدراسة بمسح شامل لجميع عناصر مجتمع الدراسة، واستخدمت عدداً من الأساليب الإحصائية للإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها؛ باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS 22)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن مستوى توافر القيادة الاستراتيجية، بأبعادها، وممارسات ريادة الأعمال بأبعادها، قد بلغ الدرجة المتوسطة على مقياس (ليكرت) الخماسي، في شركات الصناعة الدوائية المساهمة العامة في الأردن. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية للقيادة الاستراتيجية بأبعادها على ممارسات ريادة الأعمال بأبعادها. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتطبيق أبعاد القيادة الاستراتيجية، في شركات الصناعات الدوائية المساهمة العامة في الأردن؛ لدورها الهام في تعزيز ممارسات ريادة الأعمال.

هدفت الدراسة إلى قياس الأثر المباشر لممارسة استراتيجيات ريادة الأعمال بأبعادها (الإبداع والابتكار - وقبول المخاطر) على المشروعات الصغيرة بأبعادها (تحقيق الربحية - البقاء والاستمرارية)، دراسة حالة عملاء بنك الأسرة في قطاعي الصناعة والأسرة المنتجة، تمثلت مشكلة الدراسة في سؤال رئيس: ما أثر ممارسة استراتيجيات ريادة الأعمال على أهداف المشروعات الصغيرة. بنيت الدراسة على عدة فرضيات منها أن هناك علاقة إيجابية بين استراتيجيات ريادة الأعمال بأبعادها (استراتيجيات الإبداع والابتكار، واستراتيجية قبول المخاطر) على أهداف المشروعات الصغيرة بأبعادها (الربحية، الاستمرارية). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. تم استخدام أسلوب المسح الشامل لجميع مقررات مجتمع الدراسة البالغ عددهم (١٠٠). توصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة إيجابية بين ممارسة استراتيجيات ريادة الأعمال وتحقيق الربحية ، وأيضا توجد علاقة إيجابية بين ممارسة استراتيجيات ريادة الأعمال والاستمرارية، وخلصت الدراسة إلى استراتيجيات ريادة الأعمال المختلفة تؤثر إيجابي معنوي على أهداف المشروعات الصغيرة، أوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بالإبداع والابتكار وذلك لتوسيع المشروعات والدخول في أسواق جديدة.

الفجوة البحثية:

تشترك الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تركيزها على تأثير القدرات الإدارية والتنظيمية مثل الالتزام التنظيمي، التمكين الإداري، والذكاء العاطفي، وأبعاد أخرى مثل الإبداع والابتكار على تطوير ريادة الأعمال والإبداع الإداري. فعلى سبيل المثال، دراسة (Alwaely et al., 2021) تناولت العلاقة بين الذكاء العاطفي والإبداع وريادة الأعمال، بينما ركزت دراسة (الدهيسات، 2021) على دور المعرفة الضمنية وتأثيرها في الإبداع الإداري، في حين تناولت دراسة (الدريبان والشعار، 2024) القدرات الديناميكية وتأثيرها على ريادة الأعمال باستخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط. هذا الاتفاق يشير إلى اهتمام مشترك بأهمية القدرات التنظيمية والإدارية كعامل مؤثر في تطوير ريادة الأعمال وتعزيز الإبداع.

بالرغم من هذا التشابه، تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث التركيز على استخدام القدرات الديناميكية بشكل رئيسي، وبالتحديد في أبعادها المتعلقة بالموارد والعمل الجماعي وحل المشكلات، مع استخدام تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط، مما يضيف بعداً جديداً وغير مستكشف بعمق في الدراسات السابقة. فمعظم الدراسات مثل (ابن كليب وآخرون، 2023) ركزت على أبعاد قيادة الأعمال وعلاقتها بالتنمية المستدامة، بينما ركزت (سراج، 2021) على الجوانب النفسية والشخصية المتعلقة بالإبداع دون تناول واضح للقدرات الديناميكية كعامل مؤثر مباشر أو غير مباشر. كما لم تتناول العديد من الدراسات السابقة مثل (المعاينة وأبوزيد، 2021) أو (عيسى والهنداوي، 2023) تأثير التكنولوجيا بشكل واضح كعامل وسيط في العلاقة بين القدرات التنظيمية وقيادة الأعمال.

7.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

- **الإبداع الإداري:** يُعرف الإبداع الإداري بأنه القدرة التنظيمية على استحداث وتطبيق أفكار وأساليب إدارية جديدة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتطوير طرق العمل. أكدت دراسة (سراج، 2021) أن الإبداع الإداري يُعد عنصراً أساسياً لتحسين العمليات الإنتاجية من خلال تقديم منتجات جديدة وتطوير المنتجات الحالية أو تقليد المنتجات المنافسة، بالإضافة إلى تطوير عمليات إنتاجية مبتكرة. كما أوضحت دراسة (الدهيسات، 2021) أهمية الإبداع الإداري ودور المعرفة الضمنية مثل التدريب والخبرة في تطوير أفكار مبتكرة داخل المؤسسات المصرفية.
- **الأصالة:** تعني الأصالة تقديم أفكار وحلول فريدة وغير تقليدية، وهو ما يساهم في تميّز المؤسسة. وقد أظهرت دراسة (ابن كليب وآخرون، 2023) أن التفكير الريادي، وهو جزء من الأصالة، يُعتبر بعداً رئيسياً في قيادة الأعمال، حيث يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق تميز تنافسي.
- **المرونة:** تتمثل المرونة في قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات بسرعة وفعالية، وهذا ما أكدته دراسة (الدريمان والشعار، 2024) حيث أشارت إلى أهمية القدرات الديناميكية، بما في ذلك المرونة، في التكيف مع المتغيرات لدعم قيادة الأعمال في المشروعات الصغيرة.

- الحساسية للمشكلات: تتعلق الحساسية للمشكلات بقدرة المؤسسة على تحديد المشكلات واستباقها قبل أن تتفاقم، وتطوير حلول مبتكرة. وقد أظهرت دراسة (عيسى والهنداوي، 2023) أن إدارة الوقت والتحسس للمشكلات تسهم في تعزيز الإبداع الإداري.
- الطلاقة الفكرية: تشير إلى القدرة على توليد أفكار جديدة ومتنوعة دون قيود، وقد أظهرت دراسة (سراج، 2021) أهمية العوامل النفسية والشخصية مثل القدرة على التفكير التحليلي والإبداع في تحسين الأداء الإداري وتعزيز التفكير الإبداعي.
- المخاطرة: تتعلق المخاطرة باستعداد المؤسسة لاتخاذ قرارات تتسم بالجرأة المحسوبة لتحقيق الريادة، كما أظهرت دراسة (أدام وآخرون، 2021) أن قبول المخاطر يُعد من العناصر الأساسية لريادة الأعمال ويؤثر بشكل إيجابي على استمرارية المشروعات الصغيرة.
- ريادة الأعمال: تُعرف ريادة الأعمال بأنها قدرة المؤسسة على إنشاء وتطوير منتجات أو خدمات جديدة بشكل مبتكر، مما يعزز قدرتها على المنافسة وتحقيق النجاح. أكدت دراسة (ابن كليب وآخرون، 2023) على أهمية ريادة الأعمال كعنصر أساسي لتحقيق التنمية المستدامة، خاصة من خلال أبعادها مثل التفكير الريادي والمخاطرة. كما أوضحت دراسة (Nwokebuife et al., 2021) أن الابتكار والتقدم التكنولوجي يعتبران من العوامل الداعمة لريادة الأعمال، حيث يعملان على تطوير القدرات الابتكارية واستغلال الفرص السوقية.

8.1 المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحليل مكوناتها وتأثيراتها، من أجل فهم دور الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال، وذلك من خلال فحص العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة. يسعى هذا المنهج إلى فحص العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري وأداء ريادة الأعمال داخل الشركة من أجل فهم أفضل لكيفية توظيف الإبداع الإداري في بيئة الأعمال التقنية والأمنية.

9.1 مصادر جمع البيانات

لتوفير بيانات دقيقة تعكس واقع شركات القطاع العقاري في المملكة العربية السعودية، تم الاعتماد على مصادر بيانات أولية وثانوية:

- **البيانات الأولية:** تم جمع البيانات الأولية من خلال توزيع استبيان على عينة من العاملين والمديرين في شركات القطاع العقاري، حيث تم تصميم الاستبيان بعناية ليتضمن أسئلة تتعلق برأس المال الفكري القائم على العلاقات وأبعاد الميزة التنافسية. الهدف من هذه الاستبيانات هو الحصول على معلومات مباشرة حول كيفية تأثير العلاقات على الأداء التنافسي للشركات.
- **البيانات الثانوية:** تم الرجوع إلى الدراسات السابقة والأبحاث الأكاديمية والتقارير السنوية للشركات العقارية والمصادر الرسمية الأخرى التي تتناول موضوع رأس المال الفكري والميزة التنافسية. تساعد هذه البيانات الثانوية في توفير إطار نظري قوي يسند تحليل نتائج الدراسة ويعزز من موثوقية النتائج.

10.1 أدوات الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من الموظفين والعاملين في الشركة، حيث تم تصميم الاستبانة لتشمل أسئلة متعلقة بأبعاد الإبداع الإداري وأبعاد ريادة الأعمال. كما تم تطوير الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي لقياس مدى الاتفاق أو الاختلاف في آراء المشاركين تجاه تأثير الإبداع الإداري على ريادة الأعمال في الشركة. تم توزيع الاستبانات على المشاركين عبر وسائل مباشرة وغير مباشرة، مع الحرص على جمع استجابات كافية لتحليل النتائج.

11.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحليل بيانات الدراسة وفحص الفرضيات المتعلقة بدور الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، كما يلي:

1. الإحصاء الوصفي:

تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، مثل العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وذلك لفهم تركيبة العينة وتحليل الاستجابات الأولية.

تضمن الإحصاء الوصفي أيضاً حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة، مما ساعد في تحديد الاتجاهات العامة والتوزيع الأساسي لإجابات المشاركين على الأبعاد المختلفة للإبداع الإداري وريادة الأعمال.

2. تحليل الثبات والصدق:

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الاستبيان وقياس مدى الاتساق الداخلي للأداة البحثية، حيث أن القيم العالية لمعامل ألفا تشير إلى ثبات أعلى في نتائج الاستبيان.

تم استخدام تحليل الصدق البنائي للتحقق من أن كل بُعد من أبعاد الإبداع الإداري يقيس بدقة المتغير المقصود، مما يعزز من صدق أداة البحث.

3. تحليل الارتباط: (Correlation Analysis)

تم استخدام تحليل الارتباط لقياس قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري (مثل الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المخاطرة) وريادة الأعمال.

ساعد تحليل الارتباط في تحديد العلاقات الأساسية بين المتغيرات ومعرفة مدى تأثير كل بُعد من أبعاد الإبداع الإداري على أبعاد ريادة الأعمال المختلفة.

4. تحليل الانحدار المتعدد: (Multiple Regression Analysis)

تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير أبعاد الإبداع الإداري بشكل جماعي وفردى على ريادة الأعمال. يساعد هذا التحليل في فهم مدى تأثير كل بُعد من أبعاد الإبداع الإداري على ريادة الأعمال عند التحكم في بقية الأبعاد.

✍️ ساعد تحليل الانحدار المتعدد أيضًا في تحديد القوة التفسيرية لكل بُعد من الأبعاد المستقلة وكيف يؤثر على المتغير التابع، مما يعطي نتائج دقيقة حول العلاقات السببية المحتملة.

12.1 حدود الدراسة:

← حدود موضوعية: تركز الدراسة على استكشاف دور الإبداع الإداري بأبعاده المختلفة

(الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المخاطرة) في تعزيز ريادة الأعمال

← حدود زمنية: يتم إجراء الدراسة خلال عام 2024 م.

← حدود مكانية : أجريت الدراسة في شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة في دولة

محددة.

← الحدود البشرية: تقتصر عينة الدراسة على موظفي شركة تحكم التقني والأمني الشامل

المحدودة.

الفصل الثاني: الاطار النظري

المبحث الأول: الإبداع الاداري

تمهيد:

يعتبر الإبداع استجابة مستحدثة ذات جدوى وفعالية لمنهات أو مشكلات قائمة في البيئة؛ فالنظام المؤسسي الذي يهدف إلى تأصيل الفكر والتجارب الإبداعية لابد أن يكون قائماً على منهج نظامي مفتوح يمكنه من التفاعل الحي والمتميز عن المتغيرات البيئية، كما يستوجب أيضاً أنظمة وقدرات تعين على الاستطلاع والبحث والتحديث لتمكين المنظمة من التفاعل والاستجابة المبدعة لمتطلبات البيئة الحالية وتطلعاتها المستقبلية. (ابن كليب، 223)

1.1.2 مفهوم الابداع الاداري:

هو الإتيان بشيء جديد ومفيد قد تكون فكرة أو خدمة أو سلعة أو عملية أو نشاط يتم داخل المنظمة، ومن خلال التصرف المميز الذي يمارسه الفرد كتبني التغيير وتشجيع الابتكار واستخدام طرق وأساليب حديثة في مجال العمل ومحبة التجريب والمناظرة وعدم الانصياع للأوامر التي تحد من تفكيره، والقدرة على التكيف والمرونة والمساهمة في حل المشاكل. (آدم، 2021)

ويرى البعض بأن الإبداع الإداري يوضح قدرة العاملين على استخدام أساليب التفكير الحديثة والقدرات العقلية والذهنية لابتكار طرق وأساليب جديدة للعمل لم تكن معروفة من قبل، وتكون أكثر كفاءة وفعالية في رفع كفاءة المؤسسات ، وتجويدها باستمرار وزيادة قدرتها التنافسية. (القلع، 2021)

هو الإنتاج غير المألوف من خلال فرد أو مجموعة عمل صغيرة والمتسم بالجدة والمتميز بأفكار ملائمة وقابلة للتنفيذ والتوظيف في استخدامات محددة.

يشير مفهوم الإبداع إلى الوحدة المتكاملة لمجموعة العوامل الذاتية التي تقود إلى تحقيق إنتاج جديد وأصيل وذو قيمة من قبل الفرد والجماعة.

كما يعرف أيضا على أنه إجراء تحسين فائق في الاستراتيجيات أو السياسات أو الإجراءات وأدوات وأساليب العمل ومراجعتها من وقت إلى آخر لضمان جودة العمل

2.1.2 أهمية الإبداع الإداري:

على الرغم بأن الفكرة السائدة أن هناك شرطا متعلقا بحجم المؤسسة، أي أن المؤسسات الكبيرة تبدع أكثر من الصغيرة لإمكانيات الاستثمار في البحث والتطوير وتحمل مخاطر الإبداع، وعليه فنجد أن للإبداع الإداري أهمية حيوية وبالغة داخل المؤسسات والشركات وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي: (الطورة، 2021)

- يساعد الإبداع على اكتشاف ودعم قدرات الأفراد الذاتية وتوجيهها نحو تطوير المؤسسة.
- يساعد الإبداع في تحقيق الذات والشعور بالإنجاز لجميع العاملين في المؤسسات
- كما أنه يساهم في تطوير وتنمية معارف ومهارات الأفراد والتأثير على اتجاهاتهم وسلوكهم بالإضافة إلا أنه يساهم في بناء الثقة لدى الأفراد العاملين
- يساعد الفرد على التغلب على المعوقات الشخصية التي تحول دون قدرته على التعبير عن إمكانياته الإبداعية.

يعد الإبداع من أهم مقومات المؤسسات الناجحة والمتميزة في أدائها وإنجازها والتي تسعى لإحداث نقلة نوعية وتغييرات جوهرية في أساليب عملها الإدارية ودعم الأفراد العاملين فيها وتشجيع السلوك الإبداعي لديهم بحيث تصبح ذات كفاءة وفعالية أعلى.

والإبداع يعني مواصلة التغيير من خلال (المرونة، وتوفير المناخ المناسب والبيئة الإدارية المبدعة، وتفويض السلطات والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومنح المرؤوسين فرصة لأداء الأعمال بحرية

واستقلالية)، فالإبداع الإداري يتضمن في الغالب إيجاد تطوير في الأنظمة الإدارية بحيث تكون مختلفة عما كانت عليه، وتؤدي إلى نتائج إيجابية بشكل مباشر أو غير مباشر

الإبداع الإداري يدخل ضمن معني التغيير بدايته تتمثل في فكرة جديدة تهدف إلى إيجاد أو تحسين عملية إدارية يجري تطبيقها من أجل تقديم خدمات معينة للجمهور بشكل أجود، جميع الإبداعات الإدارية تنطوي على تغييرات ولا تنطوي كل التغييرات التي يحدثها المديرون والعاملون علي الإبداعات (صالح، 2020)

والمبدع في مجال الإدارة هو شخص يحب المخاطرة، ويحاول التفكير بطرق جديدة للعمل، ويتميز بالقدرة على تصوّر بدائل عديدة للتعامل مع المشكلات، والثقة بالنفس وبالآخرين، والجرأة في إبداء الآراء والمقترحات، والاستقلالية الفردية.

وينبغي على المديرين باختلاف أدوارهم، ومهامهم أن يكونوا مبدعين، ومبتكرين في أفكارهم وأساليبهم، وأن تكون لديهم سماحة إدارية تحفيزية يستطيع العاملون معهم القيام بعملية الابتكار، والإبداع والسعي المتواصل لدعم وجذب العناصر المبدعة حيث أن الإبداع الإداري ("الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون والعاملون والتي تقضي إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أهداف المؤسسات وأكثر خدمة للمجتمع"، ولتحقيق الأهداف وحل المشكلات الناشئة من المثير والإثارة، أو التعزيز والدافع، أو الإدراك والحدس).

3.1.2 مكونات الابداع الاداري:

يتكون الابداع من مجموعة من المكونات التي تنقسم إلى ما يلي: (سراج، 2021)

- مهارات التفكير الإبداعي: تمكنه من الخروج عن النطاق التقليدي في التفكير وتجميع أكبر قدر من الأفكار الجيدة والمنفردة والمتنوعة غير المتوقعة ، ومن هذه المهارات:

✓ **الطلاقة** تحدد وتقاس بعدد وكمية ما يعطي الشخص من نوع معين من المعلومات في وحدة زمنية معينة، وتوجد ثلاثة عوامل مميزة للطلاقة وهي: (الطلاقة الفكرية وتُعنى بنسبة توليد كمية من الأفكار - الطلاقة الترابطية وتنتهي إلى إكمال العلاقات - الطلاقة التعبيرية فتعنى بسهولة بناء الجمل).

✓ **المرونة** تعني القدرة على الانتقال الملائم من موضع إلى آخر بسرعة، وعدم التصلب والتشبث بوجهة نظر واحدة.

✓ **الأصالة** هي الاستجابات الجديدة التي يأتي بها الفرد لمثيرات معينة موجودة، وهذه الاستجابات غير معروفة وغير موجودة.

✓ **الحساسية للمشكلات** والوعي بنواحي القصور الشخص المبدع يستطيع رؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد.

✓ **الخيال** الخلاق القدرة على التخيل واختلاق العلاقات عن طريق القراءات المتعددة والاجتماعات و تنمية مدارك العقل وإثراء معرفته.

✓ **الدافعية الداخلية للإبداع** هي أن تتوفر الدافعية الداخلية والحماس للإبداع، ومدى إقباله عليه كأمر أساسي للتفكير الإبداعي.

• **الخبرة:** هي تمثل الخلفية التي تمكن القادة الإداريين من الوصول للحلول الخلاقة وتجعل أفكارهم أكثر قوة وتدفع الآخرين إلى تبني رؤيتهم في العمل.

• **الدافعية:** يتطلب الإبداع سلوكاً مكثفاً من القائد يقف وراءه دافع كبير، وينبع الدافع من داخل الشخص وهو الرغبة في الوصول للحل الأمثل للمشكلة من خلال استغلال الفرص.

4.1.2 مراحل عملية الإبداع:

تبدأ بفكرة جديدة أو تصور كامل للإمكانيات الإدارية والاحتياجات المطلوبة للتطور ودراسة

المنافع الاقتصادية والإدارية والاجتماعية، وتتمثل أهم هذه المراحل فيما يلي: (الطويل، 2021)

- **مرحلة تكوين الفكرة:** تعد هذه الخطوة عمل مبدع وخلاق لتوحيد كل العوامل المطلوب اعتمادها، كما تمثل عملية تقييم تصاحب إدارة الإبداع في كل مرحلة ليتقرر ما إذا كان الأمر ممكن في الاستمرار أو كانت هناك ضرورة للتوقف عن العمل.
- **مرحلة معالجة المشكلة:** تصاحب بعض الأفكار الإبداعية ظهور بعض المشكلات أو المعوقات التي يجب أن يتخذ بشأنها المعالجات والحلول الممكنة لمواصلة فاعلية الإبداع فإذا لم تفلح الإدارات بإجراء المعالجات الممكنة يتوقف أو يلغي العمل بالإبداع.
- **مرحلة الحل:** إذا نجحت نشاطات حل المشكلة يحقق الإبداع نجاح مشروعه المستهدف فإذا حقق إبداعه من خلال الإمكانيات الإدارية المتاحة يسمى "الإبداع بالتبني" أما إذا لم تف الإمكانيات الإدارية المتاحة إمكانية التنفيذ فإن الإدارة تلجأ إلى اعتماد المرحلة الأولى من مراحل الإبداع وهي مرحلة التطوير.
- **مرحلة التطوير:** يحاول المبدع مع المديرين أن يحل مشكلات عدم التأكد كما يراعي حاجة الإدارات والعقبات الإدارية والمالية المرافقة معها ولا يمكن تحقيق الإبداع إلا حيثما يتم تقديم الإبداع فعلا إلى الإدارات العليا.
- **مرحلة الاستعمال أو الاستخدام:** تعتبر مرحلة متطورة نهائية وأخيرة حيث يتم استخدام فكرة الإبداع والنتائج المتحققة فيها.

5.1.2 مبادئ الإبداع الإداري في المؤسسات:

- لقد وضع الكثير من مدراء الشركات والمنظمات العالمية مجموعة من الآراء الرائدة في مجال الابتكار والإبداع، وحتى تكون مؤسساتنا نامية، وأساليبنا مبدعة وخالقة، ينبغي مراعاة بعض المبادئ الأساسية فيها سواء كنا مدراء أو أصحاب قرار، وهذه المبادئ عبارة عن النقاط التالية: (عيسى، 2023)
- افسحوا المجال لأية فكرة أن تولد وتنمو وتكبر ما دامت في الاتجاه الصحيح، وما دمنا لم نقطع بعد بخطئها أو فشلها فكثير من الاحتمالات تبدلت إلى حقائق، وتحولت احتمالات النجاح فيها إلى موفقيّة.

- فإنّ الابتكار قائم على الإبداع لا تقليد الآخرين.. لذلك يجب أن يعطى الأفراد حرية كبيرة ليبدعوا، ولكن يجب أن تتركز هذه الحرية في المجالات الرئيسية للعمل وتصبّ في الأهداف الأهم.
- إنّ الأفراد مصدر قوّتنا، والاعتناء بتنميتهم ورعايتهم يجعلنا الأكبر والأفضل والأكثر ابتكاراً وربحاً، ولتكن المكافأة على أساس الجدارة واللياقة.
 - احترم الأفراد وشجّعهم ونمّمهم بإتاحة الفرص لهم للمشاركة في القرار وتحقيق النجاحات للمؤسسة، فإنّ ذلك كفيل بأن يبذلوا قصارى جهدهم لفعل الأشياء على الوجه الأكمل، وهل المؤسسة إلّا مجموعة جهود أبنائها وتضاهيهم.
 - التخلّي عن الروتين واللامركزية في التعامل تنمي القدرة الإبداعية، وهي تساوي ثبات القدم في سبيل التقدّم والنجاح.
 - حولوا العمل إلى شيء ممتع لا وظيفة فحسب ويكون كذلك إذا حولنا النشاط إلى مسؤولية، والمسؤولية إلى طموح وهمّ.
 - التجديد المستمر للنفس والفكر والطموحات وهذا لا يتحقّق إلّا إذا شعر الفرد بأنّه يتكامل في عمله، وأنّ العمل ليس وظيفة فقط، بل يبني نفسه وشخصيته أيضاً، فإنّ هذا الشعور الحقيقي يدفعه لتفجير الطاقة الإبداعية الكامنة بداخله، وتوظيفها في خدمة الأهداف فإنّ كل فرد هو مبدع بالقوة في ذاته وعلى المدير أن يكتشف مفاتيح التحفيز والتحريك لكي يصنع من أفراده مبدعين بالفعل ومن مؤسسته كتلة خلاقة.
 - التطلّع إلى الأعلى دائماً من شأنه أن يحرك حوافز الأفراد إلى العمل وبذل المزيد لأن الشعور بالرضا بالموجود يعود معكوساً على الجميع ويرجع بالمؤسسة إلى الوقوف على ما أنجز وهو بذاته تراجع وخسارة، وبمرور الزمن فشل، إذن لنسعى إلى تحقيق الأهداف الأبعد باستمرار وكلّما تحقق هدف ننظر إلى الهدف الأبعد حتى نضمن مسيرة فاعلة وحيّة ومستمرة ومتكاملة.
 - ليس الإبداع أن نكون نسخة ثانية أو مكررة في البلد بل الإبداع أن تكون النسخة الرائدة والفريدة لذلك ينبغي ملاحظة تجارب الآخرين وتقويمها أيضاً وأخذ الجيد وترك الرديء لتكون أعمالنا مجموعة من الإيجابيات، فالمؤسسات وفق الاستراتيجية الابتكارية إمّا أن تكون قائدة أو تابعة أو

نسخة مكررة، والقيادة مهمة صعبة وعسيرة ينبغي بذل المستحيل من أجل الوصول إليها، وإلا سنكون من التابعين أو المكررين وليس هذا بالشئ الكثير

- لا ينبغي ترك الفكرة الجيدة التي تفتقد إلى آليات التنفيذ، بل نضعها في البال، وبين أونة وأخرى نعرضها للمناقشة، فكثير من الأفكار الجديدة تتولد مع مرور الزمن، والمناقشة المتكررة ربما تعطينا مقدرة على تنفيذها، فربما لم تصل المناقشة الأولى والثانية إلى تمام نضجها فتكتمل في المحاولات الأخرى.

- يجب إعطاء التعلّم عن طريق العمل أهمية بالغة لأنه الطريق الأفضل لتطوير الكفاءات وتوسيع النشاطات ودمج الأفراد بالمهام والوظائف.

- إنّ الميل والنزعة الطبيعية في الأفراد وخصوصاً أصحاب القرار، هو الجنوح إلى البقاء على ما كان، لأنّ العديد منهم يرتاح لأكثر العادات والروتينات القديمة التي جرت عليها الأعمال وصارت مألوفاً لأنّ التغيير بحاجة إلى همّة عالية ونفّس جديد خصوصاً وأنّ الجديد مخيف لأنّه مجهول المصير والابتكار بطبيعته حذر وفيه الكثير من التحدّي والشجاعة لذلك فإنّ المهم جداً أن يعتقد الأفراد أن أعمالهم الإبداعية ستعود بمنافع أكثر لهم وللمؤسسة، كما أنّها ستجعلهم في محطّ الرعاية الأكثر والاحترام الأكبر وهذا أمر يتطلّب المزيد من الخوض والمحاورة والنقاش حتى يصبح جزء الاعتقادات والمبادئ ويتكرّس هذا إذا اعتقد الأفراد ببساطة أنّ المؤسسة تستقبل المبدعين والأعمال الإبداعية برحابة صدر وتدعمها نفسياً واجتماعياً ومالياً ومادياً.

6.1.2 عناصر الابداع الاداري:

لتطبيق مفاهيم إدارة الابتكار والإبداع بالنسبة للجان العمل أو المؤسسات الإدارية والحكومية على اختلاف أنواعها وتحت أيّ إطار كانت أو في أيّ بلد من البلدان عملت، لابدّ وأن يترافق مع عمليات التنمية والإصلاح الإداري بهدف إحداث تغيير نوعي وجذري في الوسائل والأساليب الإدارية بحيث نتجاوز العادات أو التقاليد التي تعرقل التنمية الإيجابية ومن أولى هذه العادات: الفردية ووضع جميع السلطات في أيدي أفراد الإدارة العليا والتي تخنق فرص المشاركة والإحساس بالانتماء الروحي للمؤسسات وجماعات العمل، وتكبّت الأصوات الحرة والقدرات الإبداعية. (عذرة، 2022)

إنّ الاتجاه الصحيح للمنظمات الرائدة يجب أن يكون على أساس منهجي وعلمي يتخذ من العلوم الجديدة وتكنولوجيا المعلومات ومن اختمار التجارب وتوسّع الأفكار وارتقاء الأهداف والطموحات والقدرات البشريّة الهائلة أسساً استراتيجية للوصول إلى وضع أفضل في البقاء والتطوّر والاستمرار، وهذا ما يتطلّب دائماً توفير عناصر الابتكار والإبداع، وعناصر الابتكار الأساسية هي: (الجرحاوي، 2024)

- **التخطيط الاستراتيجي:** واضح أنّ أهمّ ما يطمح إليه التخطيط هو تحقيق الأهداف بوسائل أفضل وكلفة أقل؛ لذلك فإنّه لا يكتمل ما لم يتم اختيار الوسائل المناسبة الموصلة إلى الأهداف، ولذا عرّفوه بأنّه: العمليّة التي يتم بواسطتها تصوّر مستقبل المؤسسة، وعملية تطوير الوسائل والعمليات الضرورية لتحقيق هذا المستقبل.

- **التفكير الاستراتيجي:** لاشكّ أنّ عملية الابتكار والإبداع تستدعي أن تنظر الإدارة العليا للمؤسّسات إلى المستقبل البعيد الأمد وأن تضع له الخطط الكافية المبنية على التفكير المنطقي السليم ولا ينبغي أن تعدّ النظرة البعيدة أو التخطيط الطويل الأجل مضيعة للوقت كما قد يحسبه بعض الأفراد الذين يميلون إلى الجوانب العملية أكثر فيلجّون على المدراء بالأدوار اليومية أكثر من النظرة المستقبلية لأنّ الوقت الذي تستغرقه الإدارة في التفكير هو الآخر نوع من العطاء والاستثمار قد يكون على مستوى أرقى وأكثر ربحاً إذ ستنشأ عنه خطوات أساسيّة في المستقبل تؤمّن العمل وتحفظ الأدوار وترقى بالجميع إلى المستوى الأفضل فهو في المجموع ليس مضيعة للوقت ولا للطاقات بل هو تكثيف مدروس ومنتج، ووفقاً لهذا فإن المنطق السليم يتطلّب أن نجعل التفكير والوقت معاً في خدمة الاستراتيجية الإبداعية وسنكون قادرين على ذلك إذا راعينا بعض الخطوات منها ما يلي: (ابن كليب، 2021)

1. إذا استثمرت الإدارة وقتاً كافياً في التفكير الطويل الأمد وفي التخطيط لكيفية تهيئة الوسائل والآليات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية سواء في الأفراد أو تكاملية المؤسسات أو إيجاد البرامج الجديدة ونحو ذلك.

2. إذا آمنت الإدارة بأن التفكير السليم هو أهم خطوة في اتجاه تحقيق الأهداف لأنّه ستنشأ عنه خطوات أساسية تساهم بقوة في تفعيل الإبداع وفي تحسين مستوى الأداء.

3. إذا التزم الأفراد - مدراء وعاملون - بشرائط الوقت المطلوب في جميع الوظائف والأدوار وبشكل متكامل ومنسجم.

4. إذا كانت الإدارة تنظر إلى أفراد المؤسسة - على اختلاف مستوياتهم - على أنهم يمثلون جزءاً من الاستراتيجية وعنصراً هاماً في إنجاح الأعمال والتحسينات في أساليب المؤسسة وإنجازاتها.

5. وبعبارة ذلك إذا كانت آفاق التفكير قصيرة الأمد والأفراد العاملون لا ينظرون إلى المستقبل إلا من

زوايا محدودة وإن الإدارة تخصص القليل من الوقت للتفكير وربما لا تخصص أي وقت للتفكير

والإبداع على الإطلاق أو تنشغل بمعالجة المشاكل الصغيرة المحدودة والتي لا تنتهي في يوم من

الأيام، دون أن تكلف نفسها عناء المشاكل المعقدة والكبيرة التي تتطلب التفكير الخلاق والإبداع في

الحلول أو تدفع أفرادها لأداء أدوارهم اليومية دون أن توسع في آفاقهم وتطلعاتهم المستقبلية،

فحينئذ يمكن أن نحكم على هذه المؤسسة بأنها عديمة الفكر الاستراتيجي وبالتالي فهي غير مؤهلة

للقيام بالأدوار الأكبر والأهم والتي بها تتحقق الأهداف الحقيقية إن التفكير السليم والاستراتيجي

ليس سهلاً بل هو أمر في غاية التعقيد كما هو في غاية الأهمية لأنه يتطلب من أصحاب القرار

جملة من الشروط التي يجب القيام بها دائماً حتى يعدون من المبدعين أو الاستراتيجيين، بعضها

يرتبط في المجموع العام للمؤسسة - كما عرفته مما تقدم - وبعضها في خصوصياتهم الخاصة

كأشخاص من سائر البشر والتي منها: (توفير الوقت الكافي للتفكير في أي أمر من الأمور.. وتعرضه

للنقد والمشاورة والاستماع إلى مختلف الرؤى والآراء حوله، خصوصاً الأمور المهمة، فضلاً عن

الأهم، إذ إن الأحكام المرتجلة أو الخاطفة والسريعة تكون أكثر خطأ وأكثر عرضة للانتقاد، بل

ومعرضة إلى تداخل الأحكام مع بعضها فيخرج القرار فيها خال من التوازن والإنصاف فإن

استخدام عقليين بدلاً من عقل واحد يعدّ وسيلة جيدة للتقليل من التحيز في الرأي أو المحدودية في

الفكر فخير الناس من جمع عقول الناس إلى عقله، ومنها: الابتعاد عن المشاعر الساخنة لدى

التخطيط أو التفكير أو اتخاذ القرار فإنه من الممكن أن يتغير تفكيرك عندما تتغير مشاعرك

لذلك يجب الفصل بين الأفكار والمشاعر لكي تكون الأعمال أكثر منطقية وهذا لا يعني تجريد

القرار من المشاعر بل قد نجد في الكثير من الأحيان أن القرار الصحيح هو الذي يمزج بين الفكر

والمشاعر إذ لا يمكن إهمال الجوانب العاطفية والإنسانية في المدراء والعاملين وإنما المقصود أن

يكون قرارنا منطلقاً من التفكير المنطقي السليم، فقد نجد أن خلط المشاعر في بعض القرارات أفضل وقد نجد تجريدها أفضل وهذا أمر إيجابي وبناء، والسلبي يكون في القرار الناشئ من المشاعر بدون وعي ودراية، ومنها: ينبغي أن نضع في بالنا دائماً أن من الصعب أن نفكر بطريقة منطقية كاملة وأن نتجنب الوقوع في الهفوات أثناء التفكير أو العمل أو القرار ما لم نرع طرق التفكير السليم والصحيح لتجنب ذلك وهذا ما يتطلب منا دائماً: (التفكير المتزايد والاستشارة وتقليب الآراء وتجنب المشاعر المفرطة فبذلك نستطيع أن نحقق أعمالاً إبداعية مبتكرة وفعالة).

- بناء ثقافة الأفراد والمؤسسات: تتلخص الثقافة الإنسانية في المؤسسة في التركيز على دمج الأدوار بالمشاعر بحيث يشعر الفرد العامل داخل الجماعة بأنه جزء لا يتجزأ من الكل وأن الكل جزء لا يتجزأ منه ومن الواضح أن إيجاد هذا النوع من الثقيف في غاية الصعوبة لكنه في غاية الأهمية لأنه يقوم على النظرة الإنسانية إلى الأفراد لا الآلية أو الوظيفية لذلك فإن المنهج الأساس لهذه النظرة يقوم على التركيز على احتياجات العاملين والنظر إليهم على أنهم أعضاء أسرة واحدة يتوجب الاهتمام بهم وتدريبهم والعمل على ترسيخ المبادئ في نفوسهم وضمان أداء متميز لأعمالهم وأدوارهم وتوفير أكبر قدر ممكن من الاحترام للعاملين وإتاحة الفرص الكافية لهم للمشاركة في القرار والعمل وهذا ليس بالأمر الغريب أو المثالي حينما ندعو إليه بل قامت عليه منهجية إدارية علمية في العديد من المؤسسات والدوائر ولعل أهم وأكثر الإدارات التي تركز على ثقافة المؤسسة اليوم هي ما يصطلح عليه اسم (إدارة الجودة الشاملة) وقد عرفوها بأنها: نموذج للعادات الإنسانية والمعتقدات والسلوكيات المتعلقة بالجودة تقوم على فلسفة التحسين المستمر في جميع أنحاء المؤسسة وهذا التحسين يتضمن الطرائق الابتكارية والإبداعية لتحقيقه.

وعلى هذا فإن خلق ثقافة إنسانية تتفق مع إدارة الجودة الشاملة تعتبر من أهم التحديات لبرنامج إدارة الجودة الشاملة؛ إذ ليس من المنطقي البدء بتطبيق هذا البرنامج في مؤسسات تقوم على ثقافات مناوئة لا تؤمن بالإنسان إلا بمقدار ما يؤدي من دور وعمل، ولا تتوفر فيها مقومات الرعاية الإنسانية والتنمية الابتكارية للأفراد.

المبحث الثاني: ريادة الأعمال

1.2.2 مفهوم ريادة الأعمال:

تعرف ريادة الأعمال بأنها إنشاء الأعمال التجارية الجديدة بهدف تحقيق الأرباح، باستخدام المهارات اللازمة لتوقع الاحتياجات وطرح أفكار جديدة في الأسواق، وتندرج تلك الأعمال التجارية ما بين أعمال صغيرة أو منزلية إلى شركات متعددة الجنسيات، والتي تُنشأ اعتمادًا على الأرض أو الموارد الطبيعية والعمالة ورأس المال، من أجل إنتاج السلع أو الخدمات، وعلى الرغم من المخاطر التي تحيط بريادة الأعمال؛ إلا أن أنها تتيح النمو الاقتصادي وجني مكاسب جمة، الأمر الذي يجعلها مجزية للغاية. (زبيل، 2023)

أما رائد الأعمال، فهو الشخص الذي يستطيع إنشاء مشروعًا، ويبدأ العمل فيه ويديره بنجاح لتحقيق الأرباح، في ظل المخاطر التي يواجهها، ولذلك فإن رائد الأعمال دومًا ما يكون مبتكر ويستطيع إنتاج أفكار جديدة في السوق.

2.2.2 مجالات ريادة الأعمال:

في مجال ريادة الأعمال، يجب على رواد الأعمال التركيز على عدة مجالات لتحقيق النتائج المرجوة، وتمثل تلك المجالات فيما يلي: (الصيرفي، 2020)

- وسائل التواصل الاجتماعي: ففي الوقت الحاضر، أصبح جميع رواد الأعمال يركزون على الترويج لخدماتهم ومنتجاتهم عبر وسائل التواصل الاجتماعي، من أجل بناء علاماتهم التجارية، الأمر الذي يتطلب تعيين موظفين يمتلكون مهارات أساسية، أبرزها كيفية كتابة بريد إلكتروني احترافي، وكيفية الاستفادة من الفيديو في الاستراتيجية التسويقية، وغيرها من المهارات.

- العلاقات العامة والتسويق: جميع الشركات تبحث عن موظفين موهوبين في ابتكار عروض قيمة للخدمات والمنتجات، تتناسب والعملاء المستفيدين منها، ولذلك، فإن أي رجل أعمال ناشئ يحتاج إلى امتلاك خطة للتسويق.
- البرامج والخدمات السحابية: تُعد البرامج والخدمات السحابية من أفضل الصناعات التي يمكن الاعتماد عليها عند إنشاء شركة جديدة، والتي تمتاز بانخفاض تكلفتها، وقلّة مخاطرها، ومن خلالها يتطور رأس المال الاستثماري، لأنها تتيح إنتاج أفكار جديدة.

3.2.2 أهمية ريادة الأعمال:

تتنوع أهمية ريادة الأعمال للفرد والمجتمع على حد سواء: (الهادي، 2019)

- خلق فرص عمل جديدة: تؤدي السلع والخدمات الجديدة التي يقدمها رواد الأعمال إلى توفير فرص عمل جديدة تحفز الاقتصاد، عن طريق تحفيز الأعمال المرتبطة بالقطاعات التي تدعم المشروع الريادي الجديد، ما يؤدي إلى تحسين التنمية الاقتصادية، وهو ما يؤثر بشكل مباشر على أفراد المجتمع الذي يتواجد فيه المشروع الريادي.
- تحسين الدخل القومي: تساهم ريادة الأعمال بفتح باب جديد للثروة يدعم التنمية الاقتصادية للدول، لأن التأثير المتتابع الناجم عن زيادة فرص العمل وارتفاع الأجور إلى تحسين مستوى الدخل القومي بشكل أساسي، و الذي يترجم على شكل إيرادات ضريبية تُستثمر في تطوير جميع قطاعات الدولة المتعثرة على اختلافها.
- تطوير المجتمع: وجود ريادة أعمال في مجتمع ما يساعده على التطور والتغير بشكل أفضل، لأنه ببساطة يساعده على التخلص من الأنظمة والتقنيات القديمة واستبدالها بأخرى جديدة توفر من وقته وماله وجهده، لضمان التركيز على العمل والإنتاجية بصورة أفضل لتحقيق النمو الاقتصادي.
- تشجيع البحث والتطوير: تعتمد ريادة الأعمال على ابتكار السلع والخدمات وتطويرها، لذلك تساهم بتعزيز البحث والتطوير على كافة المستويات لتحقيق أفضل الابتكارات الناجحة والتي

تمتلك مساهمة إنتاجية فعالة، ومن الجدير بالذكر أنه وبالرغم من أهمية إنتاج أفكار تجارية جديدة فمن الضروري تنمية الأفكار لتطوير هيكل أعمال ناجح. (الغول، 2021)

- زيادة شعبية الأفكار المبتكرة: كثر أولئك الذين يخشون التفكير خارج الصندوق، ولكن رواد الأعمال وجدوا لكسر نمطية الصندوق بمطرفة أفكارهم المبتكرة، فعندما يتصدر الشاشة الأشخاص ذوي غريزة ريادة أعمال، سيسيطرون على العالم أجمع ويغيرون وجهه بأفكارهم وخطط أعمالهم الغير معتادة، وهو ما يزيد من فرص إيجاد منصات مخصصة لاكتشاف أفضل المشاريع الريادية وأكثر كفاءة، وذلك لتحويلها إلى واقع ملموس.

4.2.2 أهداف ريادة الأعمال:

تهدف ريادة الأعمال إلى تحقيق مجموعة من الأمور أبرزها: (حموده، 2021)

1. أن يكون الشخص رئيس نفسه في العمل وقادراً على اتخاذ القرارات الحاسمة التي تساعد على تطوير الأعمال في الشركة.
2. تحقيق مكاسب مالية جديدة أكبر من المكاسب التي يحصل عليها الشخص من العمل التقليدي، علاوة على أن اختيار الأشخاص المهرة الذين يملكون قدرات إبداعية وتوظيفهم في الشركة.
3. تحقيق الكفاءة في جميع القطاعات وتطوير القطاعات بشكل مستمر، تحقيق الاستقرار المالي للشركة، فالاستقرار المالي يساهم في تنظيم الأمور، ويساهم في الحفاظ على الشركة واستقرارها المالي.
4. تحريك عجلة الاقتصاد والحد من البطالة من خلال توفير فرص عمل جديدة لعدد كبير من الأشخاص، توفير منتجات جديدة تلبي حاجة السوق.

5.2.2 مميزات ريادة الأعمال:

هناك عدة مميزات لريادة الأعمال أهمها: (الرشيدى، 2018)

1. تساهم في زيادة الدخل المادي لرجل الأعمال والأشخاص العاملين في الشركة التي يديره

2. يجعل القوى العاملة تشعر بالرضا الوظيفي لوجود فرص عمل لها.
3. دعم وتنمية الصناعات القائمة وتحديثها بشكل مستمر.
4. تعمل على خلق بيئة عمل تنافسية بين الشركات تؤدي لزيادة جودة المنتجات.
5. تقديم عدد كبير من الخدمات والمنتجات للفئة المستهدفة.
6. تعمل على إيجاد أسواق جديدة بشكل مستمر من أجل نشر المنتجات وبيعها.
7. تعطي العمال حافزاً كبيراً من أجل تحقيق إنجازات غير مسبقة.
8. توفر فرص عمل للمواهب وأصحاب العقول مما يحد من هجرتهم وابتعادهم عن أوطانهم.

6.2.2 أنواع ريادة الأعمال:

- ريادة أعمال صغيرة: معظم الشركات الكبرى في جميع أنحاء العالم ومعظم رجال الأعمال الذين يسيطرون على كمية كبيرة من الاقتصاد العالمي كانت لديهم بداياتهم من الشركات والشركات الصغيرة، تكمن أهمية هذا النوع في أنه يشكل نسبة كبيرة من الإجمالي العام للشركات، ويساهم في التوظيف بشكل كبير.

ومن الشركات الصغيرة على سبيل المثال، محلات البقالة ومصنفي الشعر والاستشاريين المتخصصين ووكلاء السفر وواجهات المتاجر عبر الإنترنت والتجارين والسباكين والكهربائيين وغيرهم، ومعظم أصحاب الأعمال هؤلاء يديرون أعمالهم الخاصة. (حندوس، 2021)

تعريفهم للنجاح هو إطعام الأسرة و تحقيق الربح وبما أنهم لا يستطيعون توفير إجراء لجذب رأس المال الاستثماري، فإنهم يمولون أعمالهم من خلال الأصدقاء والعائلات أو القروض التجارية الصغيرة من البنوك.

- أعمال ريادة ناشئة قابلة للتطوير: على عكس الشركات الصغيرة، فإن الشركات الناشئة القابلة للتوسع هي ما يفعله رواد الأعمال والمستثمرون في شركاتهم الاستثمارية، حيث يبدأ رواد الأعمال في هذه الشركات من اليوم الأول في البحث عن كيفية جذب الاستثمارات لتوسيع أعمالهم وكسب المزيد من المال.

- **ريادة الأعمال للشركات الكبيرة:** تتمتع الشركات الكبيرة بدورة حياة محدودة، وتنمو معظم هذه الشركات من خلال الالتزام بالحفاظ على الابتكار، تسعى دائماً لتقديم منتجات جديدة ومتنوعة تختلف عن منتجاتها الأساسية، ويمكن أن تؤدي إلى بعض التغييرات في أذواق العملاء والتقنيات الجديدة والتشريع، يؤدي هذا إلى مزيد من الضغط لمزيد من الابتكار، والذي يسعى في هذه الحالة الابتكار المدمر، الذي يتطلب من الشركات الكبيرة إنشاء منتجات جديدة تماماً يتم بيعها لعملاء جدد في أسواق جديدة، وقد تأتي بنتائج إيجابية أو نتيجة عكسية تماماً.

7.2.2 نشأة ريادة الأعمال:

ترجع بداية ظهور هذا المصطلح إلى أواخر القرن السابع عشر ميلادي، كما يُرجح بعض الخبراء أن المصطلح قد ظهر بالفعل في بدايات القرن الثامن عشر الميلادي، ويُنسب أول استخدام لهذا المصطلح إلى جاك دي بروسلونز (Jacques des Bruslons) حين نشر قاموسه "قاموس التجارة العالمية" عام 1723م، ويقول البعض أن صياغة مصطلح ريادة الأعمال تعود إلى أصل فرنسي، والتي كان يُطلق عليها حينها مسمى "القرض الممنوح لرائد الأعمال"، إلى أن تطور المصطلح ليصبح ما هو عليه الآن. (خضر، 2019)

من المعروف أن ريادة الأعمال عُرُفت في الأوساط الغربية مبكراً، على العكس تماماً من ظهورها الذي تأخر نسبياً في الأوساط العربية. ففي بداية الأمر، كان يطلق على ريادة الأعمال في العالم العربي مصطلح المبادأة، والعصامية، والاعتماد، إلى حين عقدت جمعية ريادة الأعمال مؤتمرها الأول عام 2009 م، والذي نتج عنه ترجمة المصطلح وبقي عليه إلى يومنا هذا.

تتمثل ريادة الأعمال بمعناها البسيط في إنشاء المشاريع التجارية وتوسيع نطاقها واستغلال الموارد المتاحة أفضل استغلال لتحقيق الأرباح، يتغير تعريف ريادة الأعمال عموماً، فكلّ خبير أو رائد يُعرّف الريادة من منظوره الخاص وطبيعة مجاله، إذ يعود أول تعريف لريادة الأعمال إلى منظور اقتصادي بحث، حتّى أصبح كل مجال ريادي يحمل تعريفه الخاص بالريادة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

مقدمة:

يتناول هذا الفصل منه واجراءات الدراسة وذلك من خلال التعرف على منهجية الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة والتعرف على الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة والأداة المستخدمة وحساب صدق وثبات أداة الدراسة.

1.3 منهجية البحث:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يحقق أغراض واهداف الدراسة.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من العاملين في شركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة بالمملكة العربية السعودية وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 92 فرد

3.3 صدق أداة الدراسة:

إن صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاتساق الداخلي للدراسة من خلال القيام بما يلي:

المحور الأول: الابداع الإداري

جدول (1) يوضح المحور الأول : الابداع الإداري

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الأصالة			
1	يتم تطبيق أساليب جديدة لحل مشكلات في الشركة.	0.725**	0.000

2	يتم انجاز المهام بالشركة باسلوب متطور.	.080	.000
3	يتم توفير الافكار الجديدة للعمل.	**.281	.000
4	يتم استخدام التقنية في توليد الافكار الادارية الجديدة.	.008	.000
المرونة			
1	يهتم با الآراء التي تختلف معه للاستفادة منها.	**.259	.000
2	يسعى للوصول إلى الافكار التي تساعد في حل مشاكل العمل بغض النظر عن رأيه الشخصي فيها.	**.246	.000
3	لديه القدرة لابداء أكثر من حل للمشكلة التي تواجهه في العمل.	.087	.000
4	لديه القدرة على حل مشاكل العمل في اسرع وقت .	.127	.0000
الحساسية للمشكلات			
1	يتم اتخاذ القرارات بالشركة بعد دراسة مستفيضه.	**.505	.000
2	يتم تبسيط الافكار عند مواجهه مشاكل العمل في الشركة.	.003	.000
3	يحصل على معلومات مفصلة قبل البدء في العمل .	**.950	.000
4	يملك رؤية دقيقة لمشكلات العمل .	*.149	.000
الطلاقة			
1	احاول تطبيق أساليب جديدة لحل مشاكل العمل.	*.143	.000
2	انجز مهام عملي باسلوب متطور	*.155	.000
3	احرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل با الشركة	.112	.000
4	املك المهارة الكافية لإقناع جمهور المتعاملين مع الشركة	.120	.000
المخاطرة			
1	احرص على طرح اساليب جديدة لاداء العمل مع علمي با المخاطر التي تحتوي عليها	*.121	.000
2	اهتم بتقديم أفكار مستحدثة يا العمل حتى ولو لم تطبق من قبل	*.228	.000

3	اصر على تطبيق اساليب غير مألوفة للأداء واتحمل ما نتيج عنه من تنائج	*.204	.000
4	أهتم بتقديم أفكار مستحدثة با العمل ولو لم تكن نتائجها متقنة.	*.194	.000

**دال عند مستوى دلالة 0.01

* دال عند مستوى دلالة 0.05

يُتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور الابداع الاداري جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.01)

المحور الثاني: ريادة الاعمال

جدول (2) يوضح المحور الثاني : ريادة الأعمال

م	الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
1	منتجات الشركة هي الأقل تكلفة في السوق.	**563	.000
2	تصنع الشركة خطة سوقيه جاذبه للعملاء.	**579	.000
3	أهتم بتقديم أفكار بالعمل ولو لم تكن نتائجها متقنه.	**690	.000
4	لدي القدرة على اتباع أساليب إدارية غير مألوفة	**793	0.000
5	أعمل دائما على تحسين صورة مشروعي لدى العملاء الداخليين والخارجيين	**0.529	0.000
6	لدي القدرة على إيجاد مناخ تنظيمي ملائم لدعم الفكر الإبداعي للعاملين بمشروعي	*.431	0.000
7	اسعى نحو استثمار الفرص الجديدة في عملي	*.452	0.000

**دال عند مستوى دلالة 0.01

* دال عند مستوى دلالة 0.05

يتَّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمحور ريادة الأعمال جاءت جميعها معاملات جيدة ومقبولة؛ حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل أو يساوي (0.01)

4.3 ثبات أداة البحث:

ثبات أداة الدراسة يعنى أن الأداة ستعطي نفس النتائج تقريباً عند تطبيقها العديد من المرات على العينة نفسها ولقياس مدي ثبات الأداة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، ويوضح الجدول التالي قيم معاملات الثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبيان:

جدول (3) معامل الفا كرونباخ لمحاور الاستبيان

المحور	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
الاصالة	4	.780
المرونة	4	.790
الحساسية	4	.680
الطلاقة	4	.562
المخاطرة	4	.815
ريادة الأعمال	3	.651
الدرجة الكلية للاستبيان	23	.911

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي لكافة محاور الاستبيان؛ إذ كانت جميعها مقبولة علمياً وتفي بمتطلبات التطبيق، كما تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على الدرجة الكلية، حيث بلغت (0.911). ومما سبق يتبين أن الاستبيان يتسم بدرجة مرتفعة من الصدق والثبات لذا يمكن الاعتماد عليه كأداة للدراسة والوثوق بنتائجها.

الفصل الرابع: تحليل البيانات ومناقشة النتائج

بعدما أوضحنا في الفصل الثالث للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية عن طريق التعريف بالمنهج وعينة الدراسة وبعد التأكد من صحة وثبات كل من الاستبيانات المستخدمة في الدراسة الحالية وبعد تحصيل النتائج وتفريغها في البرنامج الإحصائي SPSS-27 من أجل إجراء العمليات الحسابية وذلك بالاعتماد على الأساليب الإحصائية الموضحة سابقاً وفيما يلي عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة مع تفسيرها ومناقشتها في ضوء الدراسات السابقة

1.4 خصائص عينة الدراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقاً للمتغيرات:

العمر

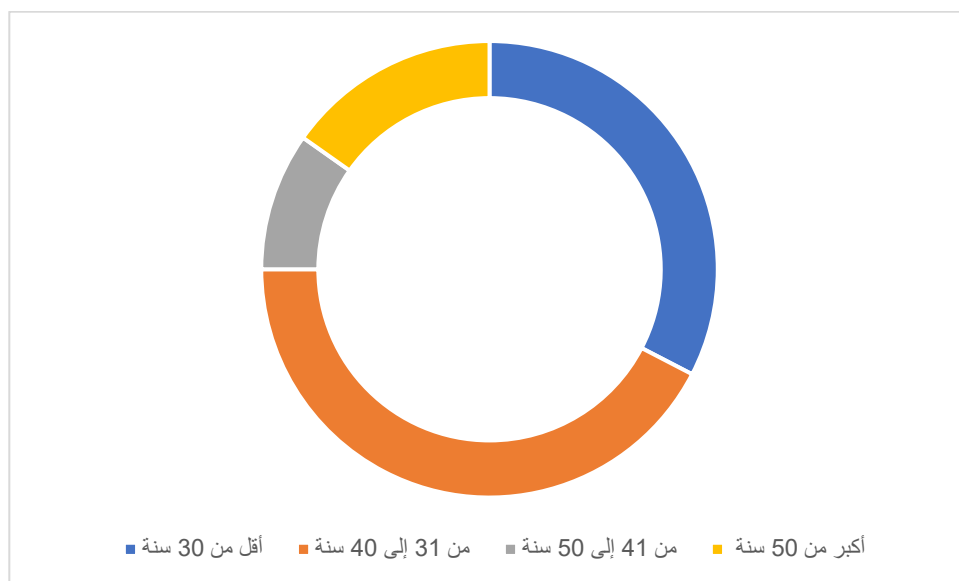
جدول (4) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	30	32.6%
من 31 إلى 40 سنة	39	42.4%
من 41 إلى 50 سنة	9	9.8%
أكبر من 50 سنة	14	15.2%
المجموع	92	100%

يتضح مما سبق أن هناك (42.4%) من إجمالي عينة الدراسة الحالية يتراوح عمرهم ما بين (31-

40 سنة)، بينما هناك (32.6%) من أفراد عينة الدراسة عمرهم أقل من (30 عاماً).

شكل (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر



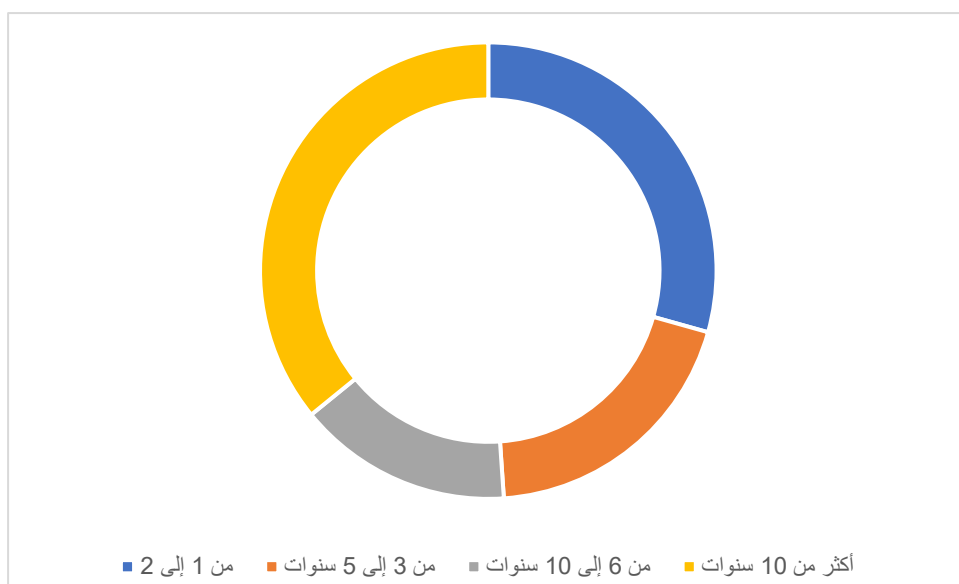
سنوات الخبرة

جدول (5) توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة
من 1 إلى 2 سنة	27	29.3%
من 3 إلى 5 سنوات	18	19.6%
من 6 إلى 10 سنوات	14	15.2%
أكثر من 10 سنوات	33	35.9%
المجموع	92	100%

يتضح من الجدول رقم (5) أن هناك نسبة (35.9%) من إجمالي عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة أكثر من (10) سنوات، وهناك نسبة (29.3%) من إجمالي عينة الدراسة سنوات الخبرة لديهم تتراوح ما بين (1 إلى 2) عاماً.

شكل (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة



القطاع:

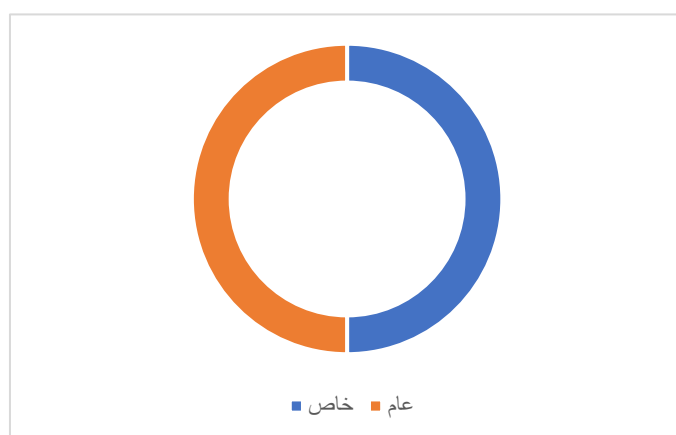
جدول (6) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير القطاع

القطاع	التكرار	النسبة
خاص	46	50%
عام	46	50%
المجموع	92	100%

يتضح من الجدول السابق تكامل أفراد العينة للقطاع الذين يعملون به حيث جاء (50%)

للقطاع الخاص أو العام.

شكل (3) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب القطاع



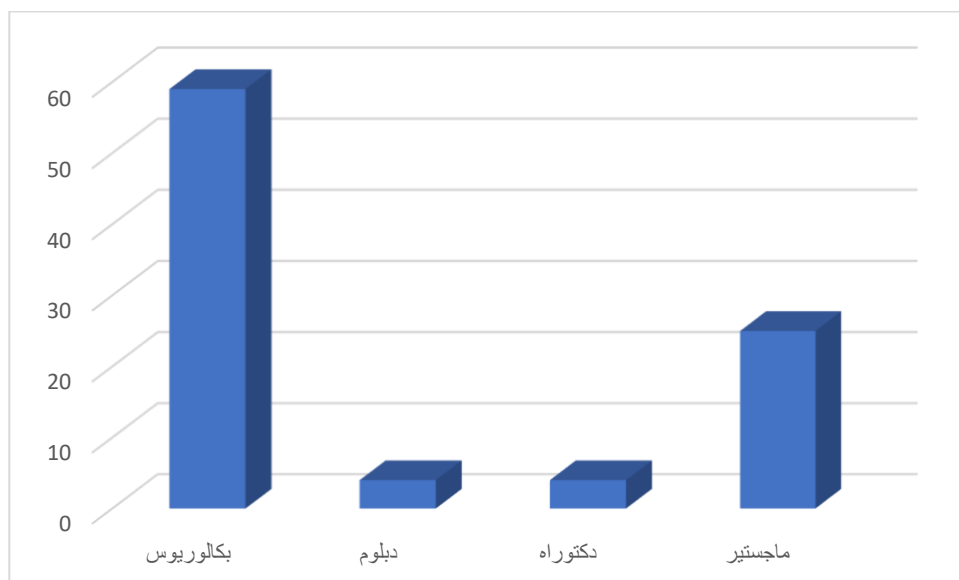
المؤهل العلمي

جدول (7) توزيع أفراد عينة البحث حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة
بكالوريوس	59	%64.1
دبلوم	4	%4.5
دكتوراه	4	%4.5
ماجستير	25	%27.2
المجموع	92	%100

يتضح مما سبق أن النسبة الأكبر من إجمالي عينة الدراسة من حملة البكالوريوس بنسبة (64.1%).

شكل (4) توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي



2.4 دراسة متغيرات البحث:

المحور الاول: الابداع الاداري

تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لأبعاد المحور الأول "الابداع الاداري" وجاءت النتائج كما يلي:

البعد الاول: الاصاله

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الاصاله

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اقل قيمة	أكبر قيمة
1	يتم تطبيق أساليب جديدة لحل مشكلات في الشركة.	4.71	.504	3	5
2	يتم انجاز المهام بالشركة بأسلوب متطور.	3.79	.978	2	5
3	يتم توفير الافكار الجديدة للعمل.	4.25	.834	2	5
4	يتم استخدام التقنية في توليد الافكار الادارية الجديدة.	3.91	.934	2	5
المتوسط العام		16.72	2.219		

يتبين من الجدول السابق أن بعد الاصاله جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (16.72)، بانحراف معياري بلغ (2.219)، وهي قيمة مرتفعة تدلّ على تباين آراء أفراد عينة الدراسة.

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (978، .504)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة، مما يوضح تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع فقرات الاستبيان.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1): (يتم تطبيق أساليب جديدة لحل مشكلات في الشركة.)، بمتوسط حسابي بلغ (4.71)، وانحراف معياري بلغ (504)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (2): (يتم انجاز المهام بالشركة بأسلوب متطور.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.79)، وانحراف معياري بلغ (978).

البعد الثاني: المرونة

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد المرونة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل قيمة	أكبر قيمة
1	يتم تطبيق أساليب جديدة لحل مشكلات في الشركة.	4.30	.659	3	5
2	يتم انجاز المهام بالشركة بأسلوب متطور.	3.60	1.090	2	5
3	يتم توفير الافكار الجديدة للعمل.	3.98	1.089	2	5
4	يتم استخدام التقنية في توليد الافكار الادارية الجديدة.	3.95	.869	2	5
المتوسط العام		16.41	2.24		

يتبين من الجدول السابق أن بعد المرونة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (16.41)، بانحراف معياري بلغ (2.24)، وهي قيمة مرتفعة تدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة.

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (1.090، 659)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة، مما يوضح تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع فقرات الاستبيان.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1): (يتم تطبيق أساليب جديدة لحل مشكلات في الشركة.)، بمتوسط حسابي بلغ (4.30)، وانحراف معياري بلغ (659)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (2): (يتم انجاز المهام بالشركة بأسلوب متطور.)، بمتوسط حسابي بلغ (3.60)، وانحراف معياري بلغ (1.090).

البعد الثالث: الحساسية للمشكلات

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الحساسية للمشكلات

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل قيمة	أكبر قيمة
1	يتم اتخاذ القرارات بالشركة بعد دراسة مستفيضة.	4.65	.501	3	5
2	يتم تبسيط الافكار عند مواجهه مشاكل العمل في الشركة.	3.97	.966	2	5
3	يحصل على معلومات مفصلة قبل البدء في العمل .	4.08	.963	2	5
4	يملك رؤية دقيقة لمشكلات العمل .	4.05	.803	2	5
المتوسط العام		17.21	2.162		

يتبين من الجدول السابق أن بعد الحساسية للمشكلات جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (17.21)، بانحراف معياري بلغ (2.162)، وهي قيمة مرتفعة تدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة.

وتراوح قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (966، .501)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة، مما يوضح تباين آراء أفراد عينة الدراسة حول جميع فقرات الاستبيان.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (1): (يتم اتخاذ القرارات بالشركة بعد دراسة مستفيضه)، بمتوسط حسابي بلغ (4.65)، وانحراف معياري بلغ (501)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (2): (يتم تبسيط الافكار عند مواجه مشاكل العمل في الشركة)، بمتوسط حسابي بلغ (3.97)، وانحراف معياري بلغ (966).

البعد الرابع: الطلاقة

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد الطلاقة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اقل قيمة	أكبر قيمة
1	احاول تطبيق أساليب جديدة لحل مشاكل العمل.	3.85	.949	3	5
2	انجز مهام عملي بأسلوب متطور	3.91	.934	2	5
3	احرص على تقديم الأفكار الجديدة للعمل با الشركة	3.86	.956	2	5
4	املك المهارة الكافية لإقناع جمهور المتعاملين مع الشركة	3.91	.934	2	5
المتوسط العام		16.00	3.052		

يتبين من الجدول السابق أن بعد الطلاقة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (16.00)، بانحراف معياري بلغ (3.053)، وهي قيمة مرتفعة تدل على تباين آراء أفراد عينة الدراسة.

وتراوحَت قيم الانحرافات المعياريَّة لفقرات هذا البعد بين (934، .956)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة، مما يوضِّح تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة حول جميع فقرات الاستبيان.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (2): (انجز مهام عملي باسلوب متطور)، بمتوسِّط حسابي بلغ (3.91)، وانحراف معياري بلغ (934)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (1): (احاول تطبيق أساليب جديدة لحل مشاكل العمل)، بمتوسِّط حسابي بلغ (3.85)، وانحراف معياري بلغ (949).

البعد الخامس: المخاطرة

جدول (12) المتوسِّطات الحسابيَّة والانحرافات المعياريَّة والترتيب لعبارات بعد المخاطرة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اقل قيمة	أكبر قيمة
1	احرص على طرح اساليب جديدة لاداء العمل مع علمي با المخاطر التي تحتوي عليها	4.07	.809	3	5
2	اهتم بتقديم أفكار مستحدثة يا العمل حتى ولو لم تطبق من قبل	3.97	.805	2	5
3	اصر على تطبيق اساليب غير مألوقة للأداء واتحمل ما نتيج عنه من نتائج	4.12	.768	2	5
4	أهتم بتقديم أفكار مستحدثة با العمل ولو لم تكن نتائجها متقنة.	4.01	.883	2	5
المتوسط العام		16.60	2.426		

يتبين من الجدول السابق أن بعد المخاطرة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (16.60)، بانحراف معياري بلغ (2.426)، وهي قيمة مرتفعة تدلُّ على تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة.

وتراوحت قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (768، 883)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة، مما يوضِّح تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة حول جميع فقرات الاستبيان.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (3): (اصر على تطبيق اساليب غير مألوفة للأداء واتحمل ما نتيج عنه من نتائج)، بمتوسط حسابي بلغ (4.12)، وانحراف معياري بلغ (768)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (2): (اهتم بتقديم أفكار مستحدثة يا العمل حتى ولو لم تطبق من قبل)، بمتوسط حسابي بلغ (3.97)، وانحراف معياري بلغ (805).

المتغير التابع: ريادة الاعمال

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات محور ريادة الاعمال

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اقل قيمة	أكبر قيمة
1	منتجات الشركة هي الأقل تكلفة في السوق.	4.39	.726	3	5
2	تصنع الشركة خطة سوقيه جاذبه للعملاء.	3.97	.870	2	5
3	أهتم بتقديم أفكار بالعمل ولو لم تكن نتائجها متقنه.	4.46	.601	2	5
المتوسط العام		12.65	1.700		

يتبين من الجدول السابق أن محور ريادة الأعمال جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساوياً (12.65)، بانحراف معياري بلغ (1.700)، وهي قيمة مرتفعة تدلُّ على تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة.

وتراوحَت قيم الانحرافات المعيارية لفقرات هذا البعد بين (601، 870)، وجاءت جميع الفقرات ذات قيم مرتفعة، مما يوضِّح تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة حول جميع فقرات الاستبيان.

وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (3): (أهتم بتقديم أفكار بالعمل ولو لم تكن نتائجها متقنه)، بمتوسط حسابي بلغ (4.46)، وانحراف معياري بلغ (601)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (2): (تصنع الشركة خطة سوقيه جاذبه للعملاء)، بمتوسط حسابي بلغ (3.97)، وانحراف معياري بلغ (870).

3.4 عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأبعاد الإبداع الإداري (الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المخاطرة) في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة، للتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأصالة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

جدول (14) العلاقة بين الأصالة وتعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

معامل	معامل	معامل		قيمة F		الخطأ المعياري	العلامة	قيمة	Sig
النموذج	الارتباط	التحديد	β و β^2 معاملات			المعيارية	المعيارية	T	
R	R ²								
			6.115					3.815	.000
		.403			.000	1.748	.394		
.635			.839		44.559			6.675	.000

يتضح من الجدول (14) أن قيمة معامل الارتباط (R) بين مستوى الاصاله وتعزيز ريادة الاعمال يساوي (0.635)، والتي تعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين. وتؤكد معنوية هذه النتائج القيم المعنوية (Sig) لكل من المعنوية الكلية للنموذج F (0.000) والمعنوية الجزئية لتعزيز ريادة الاعمال T (0.000)، وهذا يعني توفر شروط المعنوية الكلية (F) والمعنوية الجزئية الاصاله.

لذلك يمكننا قبول الفرضية الصفرية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأصاله كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

جدول (15) العلاقة بين المرونة وتعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

النموذج		الارتباط		التحديد		β_0 و β معاملات		قيمة F		الخطأ المعياري		العلامة المعيارية		قيمة T		Sig	
R		R2															
				</													

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

جدول (16) العلاقة بين الحساسية للمشكلات وتعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

يتضح من الجدول (16) أن قيمة معامل الارتباط (R) بين مستوى الحساسية للمشكلات وتعزيز ريادة الأعمال يساوي (0.524)، والتي تعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين. وتؤكد معنوية هذه النتائج القيم المعنوية (Sig) لكل من المعنوية الكلية للنموذج F (0.000). والمعنوية الجزئية لتعزيز ريادة الأعمال T (0.000)، وهذا يعني توفر شروط المعنوية الكلية (F) والمعنوية الجزئية الحساسية للمشكلات.

(51)

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للطلاق الفكري كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

جدول (17) العلاقة بين الطلاقة وتعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

معامل		معامل		الخطأ		قيمة		قيمة	
النموذج		الارتباط		التحديد		β_0 و β معاملات		قيمة F	
R		R2						المعيارية	
Sig		T		العلامة		قيمة			
.000	2.532					.000	4.090		
		.473	1.762			61.034			
.000	7.812						.989		

يتضح من الجدول (17) أن قيمة معامل الارتباط (R) بين مستوى الطلاقة وتعزيز ريادة الأعمال يساوي (.693)، والتي تعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين. وتؤكد معنوية هذه النتائج القيم المعنوية (Sig) لكل من المعنوية الكلية للنموذج F (.000) والمعنوية الجزئية لتعزيز ريادة الأعمال T (.000)، وهذا يعني توفر شروط المعنوية الكلية (F) والمعنوية الجزئية للطلاق.

لذلك يمكننا قبول الفرضية الصفرية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للطلاق كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمخاطرة المحسوبة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

جدول (18) العلاقة بين المخاطر المحسوبة وتعزيز زيادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

معامل	معامل	الخطأ	العلامة	قيمة	قيمة	β_0 و β معاملات	التحديد	النموذج	معامل
Sig	قيمة	المعيارية	المعيارية	F	قيمة		R2	R	
.000	.744			.000		1.623	.401		
		.392	2.280		44.145	1.137		.633	
.000	6.644								

يتضح من الجدول (18) أن قيمة معامل الارتباط (R) بين مستوى المخاطر المحسوبة وتعزيز زيادة الأعمال يساوي (.633)، والتي تعني وجود علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين. وتؤكد معنوية هذه النتائج القيم المعنوية (Sig) لكل من المعنوية الكلية للنموذج F (.000) والمعنوية الجزئية لتعزيز زيادة الأعمال T (.000)، وهذا يعني توفر شروط المعنوية الكلية (F) والمعنوية الجزئية للمخاطر المحسوبة.

لذلك يمكننا قبول الفرضية الصفرية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمخاطر المحسوبة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز زيادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

الفصل الخامس: استنتاجات وتوصيات الدراسة

بعد ان عرضنا النتائج سنقوم بتحليل النتائج التي تم الوصول إليها من الدراسة ونقدم التوصيات اللازمة بناءً على الاستنتاجات التي تم التوصل إليها. سيتم أيضًا استعراض محددات البحث التي توجد وراء النتائج والتوصيات المقترحة.

1.5 مناقشة النتائج:

توصلت الباحثة إلى مجموعة من النتائج التي يمكن تصنيفها إلى نتائج عامة، ونتائج خاصة على النحو التالي:

- بعد الاضالة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (16.72)، بانحراف معياري بلغ (2.219)، وهي قيمة مرتفعة تدلُّ على تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة.
- بعد المرونة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (16.41)، بانحراف معياري بلغ (2.24)، وهي قيمة مرتفعة تدلُّ على تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة.
- بعد الحساسية للمشكلات جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (17.21)، بانحراف معياري بلغ (2.162)، وهي قيمة مرتفعة تدلُّ على تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة.
- بعد الطلاقة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (16.00)، بانحراف معياري بلغ (3.053)، وهي قيمة مرتفعة تدلُّ على تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة.
- بعد المخاطرة جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (16.60)، بانحراف معياري بلغ (2.426)، وهي قيمة مرتفعة تدلُّ على تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة.
- بعد ريادة الاعمال جاء بدرجة مرتفعة، حيث جاء المتوسط العام للبعد مساويا (12.65)، بانحراف معياري بلغ (1.700)، وهي قيمة مرتفعة تدلُّ على تباين آراء أفراد عينة الدِّراسة.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأصالة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمرونة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للحساسية للمشكلات كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للطلاقة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمخاطرة المحسوبة كأحد أبعاد الإبداع الإداري في تعزيز ريادة الأعمال بشركة تحكم التقني والأمني الشامل المحدودة.

2.5 التوصيات:

- يُوصى بتطوير سياسات ريادة الأعمال لتكون أكثر وضوحًا وعدالة، وضمان أن تكون معايير الريادة معلنة ومتاحة للجميع، كما يجب تقليل التأثيرات الشخصية والعلاقات غير المهنية على قرارات الريادة لتحسين فرص للابداع الاداري.
- من الضروري تعزيز قنوات التواصل داخل الشركات للاستماع إلى ملاحظات الموظفين حول السياسات الإدارية والأداء التنظيمي، يُوصى بإجراء استبيانات دورية وتحليل آراء الموظفين لضمان معالجة المشكلات بشكل فعال وتحسين بيئة العمل.

Abstract

This study aimed to explore the role of administrative creativity with its dimensions (originality, flexibility, problem sensitivity, fluency, and risk-taking) in enhancing entrepreneurship at Tahakom Technical and Comprehensive Security Company. It also analyzed the impact of originality in promoting entrepreneurship within the company. The study adopted a descriptive-analytical approach, which seeks to describe the phenomenon under study and analyze its components and effects.

The results revealed that the role of administrative creativity with its dimensions (originality, flexibility, problem sensitivity, fluency, and risk-taking) was rated as high. There was a statistically significant effect at a significance level ($\alpha \leq 0.05$) of administrative creativity dimensions in enhancing entrepreneurship at Tahakom Technical and Comprehensive Security Company.

The study recommended developing entrepreneurship policies to be more transparent and fair, ensuring that entrepreneurship standards are announced and accessible to all. It emphasized reducing personal and non-professional relationships' influence on entrepreneurial decisions to enhance opportunities for administrative creativity. Strengthening communication channels within companies to gather employee feedback on administrative policies and organizational performance is essential. It is also recommended to conduct regular surveys and analyze employee opinions to effectively address issues and improve the work environment.

Keywords: Administrative Creativity, Entrepreneurship, Technical and Security Control

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابن كليب، محسن محمد، اليزيدي، ناهد محمد، لعني، عدنان حامد، محروس، فاطمة أبو بكر، و باحاج، أمير أحمد. (2023). أثر ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على مصنع المكلا لتعليب الأسماك في محافظة حضرموت -اليمن. مجلة الريان للعلوم الإنسانية والتطبيقية، مج6، ع1 ، 57 95. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1407506>

- أبو عاقوله، ميس محمد سعيد، و الرشيد، عادل محمود. (2022). ريادة الأعمال الأردنية: دراسة استكشافية لمنظمة المجرة للتدريب وتكنولوجيا المعلومات استنادا إلى المنهج الكيفي التفاعلي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1335623>

- آدم، عبدالعزيز حسن عبدالعزيز، علي، علاء الدين أحمد محمد، و بخيت، منتصر الهادي مالك. (2021). أثر ممارسة استراتيجيات ريادة الأعمال على أهداف المشروعات الصغيرة: دراسة ميدانية على عملاء بنك الأسرة - الأبيض. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع7 ، 307. 358 -

مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1151434>

- الجرجاوي، محمد علي، و العالم، وليد عمر. (2024). التدريب وأثره في الإبداع الإداري: دراسة ميدانية بالتطبيق على العاملين في بلدية غزة. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، مج8، ع1 ، 129 -

154. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1473822>

- حمودة، أسماء عادل. (2021). برنامج ريادة الأعمال: تجارب عربية وأجنبية. مجلة الخدمة الاجتماعية، ع70، ج2 ، 107 127. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1270265>

- حندوس، ماجدة محمد ادم، و المكى، محمد عبدالعاطي عبدالله. (2021). دور الإبداع الإداري في قيادة الأعمال: دراسة حالة مجموعة شركات دال (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1205524>
- خضر، اشراق الرشيد، و محمد، مجاهد الصديق عبدالقادر. (2019). دور الابداع الاداري في أداء العاملين: دراسة حالة شركة بترودار (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1016326>
- الدريبان، خالد محمد خلف، و الشعار، قاسم إبراهيم عبدالكريم. (2021). أثر القدرات الديناميكية في قيادة الأعمال: الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات في المشروعات الصغيرة في دولة الكويت (رسالة دكتوراه غير منشورة). (جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1216438>
- الدهيسات، هشام خجيل أحمد. (2021). أثر المعرفة الضمنية في الإبداع الإداري: دراسة حالة البنك الإسلامي الأردني. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، مج21، ع2 ، 290. 302 - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1179062>
- الرشيدى، نواف خلف الخرينج. (2018). التدريب والإبداع الإداري للعاملين: دراسة ميدانية على القطاع الإداري في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، مج32، ع2 ، 531 - 587. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1124460>
- زبيل، حسن هابل، ضاحي، كريم، و مكطوف، نوار علي. (2023). دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الإداري: دراسة استطلاعية في معهد التدريب النفطي / البصرة. مجلة دراسات إدارية، مج17، ع35 ، 46 - 83. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1415033>
- سراج، عبدالله حمود. (2021). الإبداع وعلاقته بالإبداع الإداري في وظيفة الإنتاج والعمليات: دراسة لآراء عينة من مدراء الإنتاج في القطاع الصناعي محافظة حضرموت. مجلة الريادة

لاقتصاديات الأعمال، مج7، ع2 ، 198 ، 210. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1206271>

- صالح، آية خليل محمد، و عبدالحليم، محمد فرح محمد. (2020). دور الإبداع الإداري في الأداء المؤسسي: بالتطبيق على مراكز البحث والتطوير بمجموعة جياذ الصناعية الفترة من 2015-2020 م (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة النيلين، الخرطوم. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1136025>

- الصيرفي، محمد عبدالوهاب حامد بدر، عمر، عصام عطية عبدالفتاح، و علام، رحاب السيد السيد. (2020). ريادة الأعمال: المفهوم والنشأة والأهمية: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، مج8،

ع22 ، 124 - 168. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1347159>

- الطورة، رنا عبدالقادر إسماعيل. (2021). أثر القيادة الاستراتيجية في تعزيز ممارسات ريادة الأعمال: دراسة ميدانية على شركات الصناعات الدوائية المساهمة العامة في الأردن. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع52 ، 87 ، 120. - مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1121353>

- الطويل، منى علي. (2021). دور أخلاقيات الإدارة على الإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على مجموعة من الإداريات بالمدارس بمنطقة عسير التعليمية. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية،

مج5، ع4 ، 125 - 156. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1151168>

- عيسى، عبدالقادر صالح، و الهنداوي، عادل صالح محمد. (2023). علاقة إدارة الوقت بالإبداع الإداري: دراسة ميدانية في ديوان مجلس النواب في ليبيا. مجلة الدراسات الاقتصادية، مج6، ع3 ،

156. 178. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1417791>

- غديري، داود، و بوسالم، أبو بكر. (2022). أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري: دراسة استطلاعية لآراء عينة من الموظفين الإداريين في جامعة جيجل. مجلة الاقتصاد والبيئة، مج5، ع1 ،

95. 123. - مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1267587>

- الغول، هناء حسن إبراهيم، و الرشيد، عادل محمود. (2021). ريادة الأعمال المجتمعية الأردنية: دراسة استكشافية لجمعية تحفيز للريادة والتطوير استنادا إلى المنهج الكيفي التفاعلي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1295622>
- القلع، نجوى محمد الطيب. (2021). دور الإبداع الإداري في فاعلية الأداء المؤسسي: دراسة حالة شركة سكر كنانة الخرطوم 2016-2021 م. مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، ع8 ، 33 - 56. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1189274>
- المعاينة، علاء سعد الله محمود، و أبو زيد، أحمد ناصر أحمد. (2021). تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري: دراسة حالة سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة (رسالة ماجستير غير منشورة). (جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1208543>
- الهادي، طاهر محمد. (2019). تربية ريادة الأعمال: مسار جديد نحو تمكين الشباب وتكوين رأس المال الاجتماعي. المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، مج2، ع4 ، 77 - 90. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1291924>

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Al-Khawaldah, R. A. (2023). Studying the impact of administrative empowerment as a mediating variable in the relationship between organizational commitment and administrative creativity: A field study in the Jordanian pharmaceutical companies in light of COVID-19. Jordan Journal of Business Administration, 19(1).
- Alwaely, S. A., Abusalma, A., Alamayreh, E. M., Fraihat, B. A. M., Taha, I. B., & Bani Ahmad, A. Y. A. (2024). The effect of emotional intelligence, and fostering creativity on entrepreneurship business administration: mediating role of innovation and intrinsic

motivation. *Uncertain Supply Chain Management*, 12(3), 1511-1524.

<https://doi.org/10.5267/j.uscm.2024.4.001>

- Badrun, L. O. M., & Syukur, L. O. A. (2024). The Role Of Creativity In Entrepreneurship Development . *Journal of Education Research*, 5(2), 1792–1797.
<https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.976>
- Hussein, H. M., Hassan, M. A., & Mahmood, A. A. (2021). The Role of Administrative Creativity in the Functioning of the Administration of Sports Clubs for Football in Iraq from the Point of View of Players of Excellent Clubs. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(2)
- Juliana, N. O., Hui, H. J., Clement, M., Solomon, E. N., & Elvis, O. K. (2021). The impact of creativity and innovation on entrepreneurship development: evidence from Nigeria. *Open Journal of Business and Management*, 9(4), 1743-1770.
- Magul, M. A., & Pasqualetto, A. (2023). Entrepreneurship and Innovation in Public Management. *International Journal of Business Administration*, 14(1).
- Zhan, Z., Fong, P. S., Lin, K. Y., Zhong, B., & Yang, H. H. (2022). Creativity, innovation, and entrepreneurship: The learning science toward higher order abilities. *Frontiers in Psychology*, 13, 1063370.

Mid-Ocean University

College of Management



Department of Entrepreneurship

The Role of Managerial Creativity in Entrepreneurship:

An Applied Study on Tahakom Comprehensive Technical and Security Company

Preparation:

Abdulrahman Hussain Al-Lossah

241002416

Supervisor :

Dr. Ahmed Rajeh

1446-2024