

خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني

دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/نينوى

عمر علي إسماعيل

مدرس مساعد

كلية الإدارة والاقتصاد / قسم الإدارة الصناعية

جامعة الموصل

Omerali_82@yahoo.com

المستخلص

تعد الريادة احد الركائز الأساسية في تقديم منتجات جديدة، فضلاً عن دورها في تعزيز الإبداع لدى الشركات كافة.

يحاول البحث تقديم إطار نظري وتطبيقي حول مفهوم الريادة وخصائص الريادي ومدى تأثيرها على تقديم منتجات جديدة مبدعة، وبالتالي إمكانية تعزيز موقفها الاقتصادي لمواجهة التحديات التنافسية التي تواجهها في السوق ووصولها إلى النجاح والتميز.

نأمل أن يقدم البحث إضافة متواضعة تسهم في تعزيز مفهوم الريادة والريادي والإبداع في تقديم منتجات جديدة لدى شركات صناعة الأثاث المنزلي في مدينة الموصل.

المقدمة

في ظل العولمة الاقتصادية المستمرة والمتزايدة، أصبحت فكرة الريادة المتعلقة بالشركات موضوع اهتمام القادة والمدراء ليس فقط في مجال فهمهم للموضوع بل القدرة على وضع الاستراتيجيات المناسبة لنجاح المنظمات واستمرار الميزة التنافسية لها، إذ تمثلت الريادة احد الميزات التنافسية لمنظمات اليوم ولكي تنجح المنظمة يجب أن تضع الرؤية التي تشجع على النمو بالأعمال الريادية، وتلعب المشروعات الصغيرة دوراً ملحوظاً في الاقتصاد حيث أنها تلبي العديد من احتياجات المجتمع من سلع وخدمات مما يعني مساهمتها الفعالة في الناتج المحلي، إضافة إلى ذلك فإن المشروعات الصغيرة تقيد المجتمع بإيجاد فرص عمل للأفراد والذي ينعكس إيجابياً على تقليل البطالة، وتعد الريادة احد الأسباب الرئيسية وراء نشوء هذه المشروعات الصغيرة، والريادة تمثل احد الحقول الدراسية المهمة والحديثة في العلوم الاقتصادية والإدارية، ويرجع اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين بهذا المجال إلى النمو الكبير الذي حققه اقتصاديات الدول الكبرى منها الولايات المتحدة والتي اعتمدت على المشروعات الصغيرة والمتوسطة التي تنامت بشكل كبير والتي كانت تتميز بفاعلية في الأداء وقدرة كبيرة في التأقلم مع مختلف الظروف والبيئات.

دورية فصلية علمية محكمة تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد

تأسيساً على ما تقدم يحاول البحث تقديم مفهوم الريادة والريادي ومحددات أهم الخصائص والسمات التي يتمتع بها الريادي في المنظمات الصناعية بشكل عام، ولتحقيق ذلك فقد ضم البحث الخطوات التالية :

المحور الأول : منهجية البحث

المحور الثاني : الجانب النظري والذي يشمل

المبحث الأول : الريادة والريادي — الماهية

أولاً: مفهوم الريادة والريادي

ثانياً: خصائص وادوار الريادي

المبحث الثاني : الإبداع التقني

أولاً : مفهوم الإبداع التقني

ثانياً : مراحل الإبداع التقني

ثالثاً : أنواع الإبداع التقني

المحور الثالث : الجانب الميداني والذي يشمل

أولاً: وصف عينة البحث

ثانياً : اختبار مخطط البحث وفرضياته

ثالثاً: الاستنتاجات والمقترحات

المحور الأول - منهجية البحث

❖ مشكلة البحث

يمثل مفهوم الريادة والريادي من المفاهيم الحيوية التي لها تأثير كبير على دخل المجتمعات وذلك لما توفره المشروعات الصغيرة من عمل يحقق قدراً من المداخل تؤدي إلى تحسين الموقف التنافسي للشركات كافة، ولعل الشخص المسؤول عن إدارة وابتداع المشروعات الصغيرة هذه هو الريادي الذي يتسم بحب العمل والمبادرة والتعلق بهما و الإصرار على النجاح رغم المخاطر والثقة الكاملة وحب التنفيذ والمهارة في إدارة المخاطر ورؤية المتغيرات كفرص يتحتم اقتناصها وغيرها من الخصائص التي يتمتع بها الريادي، وكذلك فإن الإبداع يشير إلى القدرات التي تكون مميزة للأشخاص الرياديين المبدعين فيما إذا كان الفرد يمتلك القدرة على إظهار السلوك الريادي إلى درجة ملحوظة، ولعل دراسة

خصائص الريادي في الشركات العراقية يسهم بشكل أو بآخر في تنمية وتطوير أداء هذه الشركات من خلال معرفة تأثيرهم على الإبداع وإمكانية تقديم منتجات جديدة، وتطابقاً مع موضوع البحث فإن التساؤلات الآتية تعبر عن مضمون مشكلة البحث :

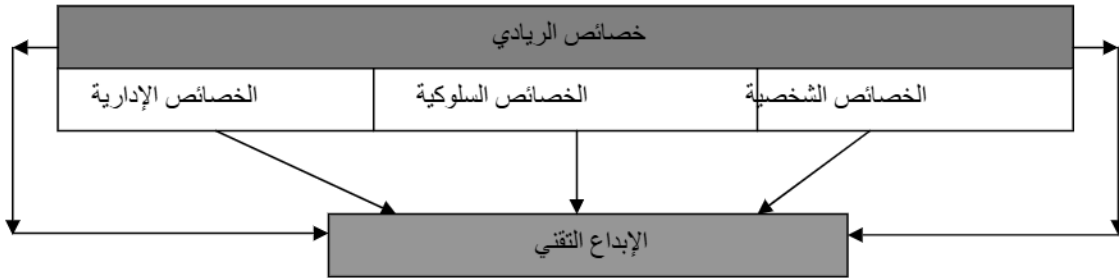
١. ما المقصود بالريادة والريادي ؟
٢. ما هي الأفكار الإدارية والاقتصادية التي تناولت مفهوم الريادة والريادي ؟
٣. ما هي خصائص ودوار وأنواع الريادي ؟
٤. ما هو الإبداع التقني ومراحله وأنواعه ؟

❖ أهمية البحث وأهدافه

تتأتى أهمية البحث من أن تحديد خصائص الريادي والتعرف على مفهوم الريادي وتأثيرها على الإبداع التقني يساعد في إدارة وتنمية الأفراد الرياديين والاستفادة من الإبداعات التي تعد كنتائج عمل لهؤلاء الأفراد، واتساقاً مع ذلك فإن البحث يحاول تحقيق أهدافه الجوهرية التي تتمحور حول تحديد مدى تأثير خصائص الريادي في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي في نينوى على الإبداع التقني وتشخيص وتحليل علاقة الارتباط والأثر بين خصائص الريادي والإبداع التقني لدى الأفراد المبحوثين .

❖ أنموذج البحث

في ضوء مشكلة وأهمية البحث وأهدافه، تم إعداد أنموذج البحث الافتراضي وكما في الشكل (١).



شكل (١)

أنموذج البحث الافتراضي

❖ فرضيات البحث

اتساقاً مع مشكلة وأهمية البحث صيغة الفرضيات التالية :

الفرضية الأولى : هناك علاقة ارتباط معنوية بين خصائص الريادي مجتمعة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي والإبداع التقني لديها ، ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية :

1. هناك علاقة ارتباط معنوية بين الخصائص الشخصية والإبداع التقني.
 2. هناك علاقة ارتباط معنوية بين الخصائص السلوكية والإبداع التقني.
 3. هناك علاقة ارتباط معنوية بين الخصائص الإدارية والإبداع التقني.
- الفرضية الثانية :** هناك تأثير معنوي لخصائص الريادي مجتمعة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي على الإبداع التقني لديها، وتتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية :

1. هناك تأثير معنوي للخصائص الشخصية في الإبداع التقني .
2. هناك تأثير معنوي للخصائص السلوكية في الإبداع التقني .
3. هناك تأثير معنوي للخصائص الإدارية في الإبداع التقني .

❖ أساليب جمع البيانات

بهدف تقديم المعالجات الضرورية والعلمية لمشكلة البحث عمدا الباحث إلى استخدام أسلوبين من أساليب جمع البيانات وهما :

1. المقابلات الشخصية: إذ قام الباحث بزيارات ميدانية إلى الشركة المبحوثة بهدف جمع المعلومات عن واقع البيئة الداخلية لها.
٢. استمارة الاستبانة التي صممها الباحث والتي تم اعتمادها لجمع البيانات الأولية التي تطلبتها طبيعة المشكلة، واشتملت على (37) سؤالاً تغطي مشكلة البحث (الملحق 1)، وقد خضعت هذه الاستمارة إلى اختبارات منها اختبارات الصدق الظاهري، إذ عرضت الاستبانة على عدد من الأساتذة المختصين في حقل إدارة الإنتاج والعمليات في جامعة الموصل، وقد كان لملاحظاتهم وآرائهم بالغ الأثر في تنقيح وإعادة صياغة بعض فقرات الاستبانة، لتصبح أكثر وضوحاً في قياسها لمتغيرات البحث، ولذا فإن أداة جمع البيانات قد حققت على الأقل، الصدق الظاهري وصدق المحتوى.

❖ معالجة البيانات وتحليلها

استناداً إلى طبيعة توجهات أهداف البحث ومضامين فرضياته فقد استعين بمجموعة من الأدوات الإحصائية تتمثل فيما يأتي :

1. معامل الارتباط البسيط والمتعدد : ويستخدم في تحديد قوة وطبيعة العلاقة بين متغيرين ، وقد استخدم في تحديد الاتساق الداخلي لخصائص الريادي والإبداع التقني واختبار العلاقات بينهم.
2. الانحدار البسيط والمتعدد : استخدم في قياس التأثير المعنوي للمتغيرات المستقلة مع المتغير المعتمد .

المحور الثاني

الجانب النظري

المبحث الأول : الريادة والريادي — الماهية

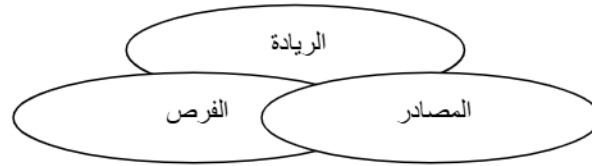
أولاً: ماهية الريادة والريادي

❖ الريادة Entrepreneurship

شغل مفهوم الريادة حيزاً من تفكير الإداريين والاقتصاديين، ولقد تنبه علماء الإدارة إلى ضرورة توجيه البحث العلمي لدراسة ظاهرة الريادة كونها إحدى التحديات التي رافقت بزوغ الثورة الصناعية، وما تلازم معها مدارس فكرية متتالية متعاقبة في رصدها لإبعادها، والسعي لتشخيصها قصد تحليلها، والتنبؤ بنتائجها المتوقعة والتفكير بآلية التعامل معها وفق افتراضات عقلانية تامة ومحدودة وبمنظور مغلق وآخر مفتوح حتى نهاية الحرب العالمية الثانية، إلا أن طبيعة التحولات المعرفية التي شهدتها فضاء الأعمال وبيئتها بعد عقد الخمسينات من القرن العشرين، وما أعقبها من عقود حتى أوائل الألفية الثالثة، أملت حتمية اعتماد منهج تفكير بالتوجهات والنقلات الفكرية في الريادة مفهوماً وأنموذجاً، وخصائصاً وتأثيراً وتأثراً في إبداع منظمات الأعمال وتعلمها وإرادتها للتعامل بلغة التفاوض.

وقد تعرض الكتاب والدارسين في مجال الإدارة والاقتصاد إلى مفهوم الريادة ومفهوم الريادي على نحو واسع وتمتيز وكل منهم عرف هذا المفهوم حسب مجال تخصصه ونوع عمله، لذلك فإن الدارس والباحث في موضوع الريادة يواجه تحديات كبيرة في توضيح أو إعطاء تعريف محدد للريادة، إذ ولحد الآن ليس هناك إطار نظري واضح ودقيق يتفق عليه جميع الباحثين في هذا المجال، وهذا ما أدى إلى التباين والاختلاف في التعاريف والسبب يعود في ذلك إلى انه كثير ما ارتبطت تعاريفهما بالنظريات الاقتصادية من جهة وبطبيعة النموذج الاقتصادي السائد في البلد من جهة أخرى، وقد ازداد الاهتمام من قبل الباحثين بهذا المصطلح وبايجاد تعريف دقيق له، إذ بدأ الاهتمام الحقيقي بالريادة في سنوات ما بعد الحرب العالمية الثانية من طرف الاقتصاديين والإداريين، إذ تم إنشاء أول مركز بحوث لتاريخ الريادة عام ١٩٤٨ بجامعة هارفورد (حمزة، ٢٠٠٩: ١٢)، ويعتبر مفهوم الريادة شائعاً في العالم، ففي الولايات المتحدة الأمريكية، على سبيل المثال، يحاول سنوياً 4% من مجتمع البالغين أن يبدأ عملاً جديداً، بالرغم من أن معظم هؤلاء قد يكون لديهم عمل كامل أو جزئي، وتشير الإحصائيات أن شخصاً من بين اثنين في الولايات المتحدة قد حاول أن يبدأ عملاً جديداً في وقت معين من حياته (العتيبي، ٢٠٠٨ : ٣) ، والريادة مفهوم مشتق من الكلمة الفرنسية *entreprendre* والتي تعني ما الذي يباشر به الشخص وفي مفاهيم إدارة الأعمال تعني خلق المغامرة الجديدة (Eriksson & 15: 2006 , Thunberg)، إذ عرفت من قبل مركز مراقبة الريادة *The Global Entrepreneurship Monitor (GEM)* على أنها محاولة جدية في العمل أو خلق مغامرة جديدة مثل توظيف النفس وإنشاء منظمة جديدة أو توسيع المنظمة الحالية أو توسيع مجالات العمل الحالية من قبل الأفراد أو فرق الأفراد أو تأسيس أعمال تجارية (Morrison & Scott , 2003 : 10) ، والريادة أسلوب لقيادة العمل مبني على عملية تمييز الإمكانيات العالية وهي تقنية لإيجاد فرص العمل

ومصادر الموهبة والمال والنمو السريع واستعمال مهارات اتخاذ القرارات الفورية وخلق فرص عمل جذابة ومبتكرة وملكية عقلية قوية وإيجاد منتجات مبتكرة وامتلاك ميزة تنافسية قوية ومستمرة ومركز تنافسي قوي وهي مبنية على إحداث اختراقاً ثوري في التقنية والتطور (1 : 2009 , Byers) ، والريادة هي عملية خلق قيمة، سواء كان من قبل الأفراد أو المنظمات وتتضمن هذه العملية تمييز الفرص واستعمال المصادر وهي ليست عملية بسيطة بل استخدام الاستراتيجيات التجارية للدخول في المغامرة وقد ظهرت كقضية رئيسة وأداة سياسية للنمو الاقتصادي وإيجاد فرص العمل (Mitchell & 1: 2004 , McKeown) والشكل التالي يوضح عملية الريادة .



شكل (١) عملية الريادة

Source : Mitchell. P. and McKeown ,A. , 2004 , **Importance of peer support and tutor involvement in entrepreneurship education for overseas Bioscience students** , BEE-j Volume 3: May 2004 , <http://bio.ltsn.ac.uk/journal/voln/beej-3.2.htm>

وعرف Stevenson الريادة على أنها اكتشاف الأفراد أو المنظمات لفرص الأعمال المتاحة واستغلالها، وهذا التعريف يؤكد على أن الريادة يجب أن يتوفر فيها التوافق بين الموارد المتاحة والموارد الضرورية لاستغلال الفرصة، وفي نفس السياق فأن هناك وجه نظر أخرى ترى أن الريادة هي التي تصنع الفرص وذلك من خلال الإبداع، إذ تعرف الريادة على أنها عملية يمكن أن نجدها في مختلف البيئات وبأشكال مختلفة تقوم بإدخال تغيرات في النظام الاقتصادي وتكون الثروة الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمجتمع ككل (حمزة، ٢٠٠٩: ١٣) ، أما Druker فيعرفها على أنها فعل الإبداع الذي يتضمن إعطاء الموارد المتاحة حالياً القدرة على إيجاد قيمة جديدة (, Ahmad & Seymour 8 : 2008) فالريادة هي أولوية سياسية لكل الاقتصاديات الحديثة لأن الأعمال التجارية الجديدة تمثل : (Morrison & Scott , 2003 : 4)

١. مصدر الإبداع والأفكار الجديدة

٢. إيجاد الثروة والتوظيف

٣. زيادة القدرة التنافسية

٤. إعطاء الفرصة للأفراد لإظهار إمكانياتهم

❖ **الريادي Entrepreneur**

أن التطورات الفكرية المعاصرة للإدارة الحديثة أسهمت بشكل واسع النطاق على إفراز العديد من المفاهيم التي ساعدت على إرساء القواعد والمراكز المعاصرة للفكر الإداري الحديث وما نجم عنه

من تطورات واسعة سيما مفهوم الريادة وغيرها من المفاهيم التي أثرت الأنشطة الإدارية وجعلت منها علماً متسارعاً في التطوير والتحسين، إذ يؤكد كل من (حمود و اللوزي) أن مفهوم الريادي يشكل حالة فاعلة من النشاطات التي تمارسها الجماعات والأفراد من خلال بذل الجهود الإدارية والتنظيمية نحو إيجاد القيم من خلال تحقيق سبل النمو والتحسين في إشباع حاجات الأفراد والجماعات وتشجيعهم نحو العطاء المتميز من خلال الإبداع والتفرد في الأداء (حمود و اللوزي ، ٢٠٠٨ : ٣٤)، كما أن مفهوم الريادي قدم لأول مرة في الفكر الإداري في مطلع ثمانينات القرن الماضي من خلال الأفكار التي طرحها كل من Gilder و Drucker إذ أكدت دراساتهم على أن الريادي استطاع أن يبرز إلى الساحة الإدارية من خلال قدرته على التخطيط والتنظيم والرقابة إذ يعد المالك لرأس المال والمدير والمسيطر على عناصر الإنتاج ، وكذلك فإن الريادي لا يوجد فقط في الشركات الصغيرة أو المتوسطة بل في الشركات الكبيرة أيضاً ويكمن جوهر الريادي في أنه جعل من التغيير شعاراً له فالريادي ليس بالمقامر أو الرأسمالي أو الأجير (النجار والعلي ، ٢٠٠٦ : ١٠) .

إن المفهوم الواضح للأعمال الريادية يجب أن ينشأ قبل تطبيق أي إستراتيجية تسعى لإيجاد هذه الثقافة في النظام الاقتصادي والإداري ونشر هذا النوع من الثقافة يتطلب جهداً كبيراً وعمليات متواصلة تشارك فيها المنظمات المهنية والجامعات لإنتاج رجال أعمال مهرة ذوي قدرات إبداعية تحقق لهم النجاح في بيئة متغيرة، ولقد استخدم مصطلح الريادة لأكثر من ٢٠٠ عام إلا أنه يكتنفه الغموض بعض الشيء، حيث أن كلمة الريادة أو الأعمال الريادية مشتقة من كلمات فرنسية وتعني (بين - وتأخذ)، لذلك فإن الريادي أو المبادر يأخذ مكاناً بين الموردين والزبائن أو المنتجين والزبائن، وفي نفس الوقت يأخذ المخاطر لتحقيق النجاح، وقد عرف Drucker عام ١٩٨٥ الريادي بأنه الشخص الذي يستطيع أن ينقل المصادر الاقتصادية من إنتاجية منخفضة إلى إنتاجية عالية وهو الشخص المبدع الذي يبني عملاً متميزاً من لا شيء، وقد وصف Schumpeter الرياديين بوكلاء للتدمير الإبداعي حيث أنه ومن وجهة نظره إن هؤلاء الرجال المبدعين يقومون بتعطيل وضع التوازن بالنسبة للعرض والطلب في الأسواق عن طريق طرح منتجات ابتكاريه جديدة يحصدون من ورائها أرباح كبيرة ويحتكرون الأسواق لفترة من الزمن ولو بصفة مؤقتة ولهذا فإن الاقتصاديون غالباً ما يربطون بين الأعمال الإبداعية والقدرة على حسن استغلال وتطبيق التكنولوجيا الحديثة (العتيبي ، ٢٠٠٨ : ٣) .

وتأتي كلمة الريادي في اللغة الإنجليزية لتعطي مصطلحاً ذا دلالة خاصة ، ورغم ثراء اللغة العربية فإن كافة الترجمات لهذا المصطلح اتسمت بالقصور في التعبير عن المدلول المراد باللغة الإنجليزية ، ففي القواميس والأدبيات الإدارية تُرجمت إلى المبادر-الملتزم- المنظم- المخاطر- المخطط- المروج- صائد الفرص- صانع الفرص- المبدع الإنتاجي ، او المستثمر للتعبير عن الراغب في بدء مشروع خاص أو امتلاك مشروعاً بالفعل ويريد أن يديره بصورة صحيحة وسليمة (شلي ، 2008 : 2) ، ولقد اعتمدت اغلب الدراسات التي تطرقت لموضوع الريادي على اسلوبين أساسيين لتعريف الريادي هما : (حمزة، ٢٠٠٩: ١٦)

1. **الأسلوب الوظيفي** : وهو يركز على أعمال الريادي وسلوكياته ووظائفه وهذا الأسلوب يعرف الريادي على حسب سلوكه وأفعاله حيث يصف وظائف الريادي التي على أساسه يتم تمييز الريادي عن غيره .

2. **الأسلوب الوصفي** : وهو الذي يؤكد على خصائص وصفات الريادي .
والريادي هو الشخص الديناميكي الذي يتصرف على أساس توقعاته لتقلبات السوق ويتحمل عمل اللائقين في ديناميكية عمل السوق (8 : 2008 , Ahmad & Seymour) ويرى Kirzner إن الريادي عليه مواجهة مخاطر التجارة لأنه يعمل في سوق غامضة وأمام هذا الغموض والمنافسة القوية لا بد على الريادي إن يطور المميزات التي تسمح له بمواجهة مخاطر السوق ويتمثل فعله في استغلال الفرص التجارية التي تستغل من طرف الآخرين وسلاحه في ذلك اليقظة في محاولة توقع المستقبل (مراح، ٢٠٠٣ : ٤٢) .

و**الرياديون** لديهم الكثير من المميزات التي تجعلهم يعاملوا **كقادة**، فهم غالبا ما يعارضون المديرين و الإداريين الذين يطلبون منهم بأن يكونوا أكثر إتباعا للطرق المعروفة وأقل مخاطرة، وأن اغلب رواد الأعمال يعملون في فرق وليس فقط بشكل فردي، اذ ان الريادي على انه الشخص الذي يسعى نحو إيجاد فرص جديدة للعمل غير معروفة مسبقاً لكسب الثروة من ذلك (: 2003 , Morrison & Scott 10) ، والريادي هو اللاعب الأكثر أهمية في اقتصاد اليوم واختيار الريادي يتطلب فهم واسع لطبيعة العمل، إذ أن الريادي يجب أن يمتلك القدرة على دمج المواهب وإدارة الأعمال بالشكل الذي يضمن تقديم منتجات مبدعة (1 : 2002, Lazear)

ثانياً: خصائص الريادي وأدواره

إن ريادة الأعمال تتطلب روحاً وذهنية خاصة قبل كل شيء فالريادي هو شخص مبادر جريء يريد أن يأخذ مصيره بيده، وهو متفائل بطبيعته، ومؤمن بحتمية النجاح بالرغم من وجود مخاطر قد تؤدي إلى الفشل، ويمتلك طاقة وقوة دافعة تمكنه من تخطي الصعوبات التي تقف عائقاً في سبيل تحقيق أهدافه، وأصحاب تلك النوعية من المبادرات هم أشخاص يشعرون بارتياح لفكرة استحداثهم لمشروع عمل جديد والمساهمة في المجتمع من خلال مبادراتهم الخاصة وإبداعهم وعملهم الشاق، لذا فإن الرياديين يمتلكون خصائص قد تكون فريدة ولهم ادوار مهمة، وسيتم تناول أهم الخصائص والأدوار التي يقوم بها الريادي وعلى النحو التالي :

❖ خصائص الريادي

لقد أثارت نتائج أعمال الرياديين اهتمام الكثير من علماء الإدارة والاجتماع والاقتصاد وغيرهم ولذلك قام العديد منهم بإجراء دراسات وأبحاث عديدة عن الرياديين وأصحاب الأعمال الناجحين لمعرفة الأسباب الكامنة وراء تميزهم وإبداعهم في أعمالهم ونجاحهم، فقد بينت هذه الأبحاث أن الرياديين يتمتعون بخصائص وقدرات عالية ويتحلون بصفات وسمات شخصية تميزهم عن غيرهم وتجعلهم اقدر على البدء بمشاريعهم الخاصة وإنجاحها وهذه الخصائص لا يجب أن تتوفر جميعها في شخص واحد ولكن قد دلت الأبحاث بتمتع الرياديين بالعديد منها وأنه يمكن تطويرها بالتدريب والممارسة، وهذه الخصائص هي: (منظمة العمل العربية، ٢٠٠٦)

١. القدرة على تحمل المخاطرة المدروسة.
 ٢. المبادرة.
 ٣. الانتباه للفرص واقتناصها.
 ٤. الإصرار والمثابرة.
 ٥. البحث عن المعلومات اللازمة للعمل.
 ٦. الاهتمام بالجودة والتميز.
 ٧. الالتزام بالعمل والمتابعة.
 ٨. الفاعلية.
 ٩. التخطيط المنظم.
 ١٠. حل المشكلات.
 ١١. الثقة بالنفس.
 ١٢. الحزم.
 ١٣. الإقناع واستخدام إستراتيجيات التأثير.
 ١٤. الاهتمام بتوفير بيئة عمل ملائمة.
- والخصائص الريادية هي القدرات والسمات الشخصية التي يمتلكها الريادي، ويحتاجها لإدارة مشروعه بنجاح، وهي المهارات السلوكية والإدارية التي تمكنه من النجاح في مشروعه، ووفق هذا التصور يمكن تصنيف خصائص الريادي على النحو التالي: (حمزة، ٢٠٠٩: ٢٤)

أ- الخصائص الشخصية : وتشمل

١. الاستعداد والميل نحو المخاطرة : إن الريادي هو الشخص المخاطر لذلك فإن أهم ميزة في الريادة هو الميل نحو المخاطرة، لذلك نجد أن الشركات الصغيرة التي يمتلكها شخص واحد هي أكثر ميلاً للمخاطرة من الشركات الكبيرة.
٢. الثقة بالنفس : إن الأشخاص الذين يمتلكون الثقة بالنفس ويشعرون أنهم يمكن ان يقابلوا التحديات، والثقة بالنفس يستطيع الريادي من خلالها أن يجعل من عمله عملاً ناجحاً حيث انه يمتلك شعوراً متفوقاً وإحساساً بأنواع المشاكل المختلفة بدرجات اعلى والقدرة على ترتيب هذه المشاكل والتعامل معها بطريقة أفضل من الآخرين .
٣. الاندفاع للعمل : يظهر الريادي مستوى من الاندفاع نحو العمل اعلى من الآخرين حتى ان هذا الاندفاع والحماس يأخذ شكل العناد والرغبة في العمل الصعب والشاق .
٤. الالتزام : لا بد من الريادي من استمرار تركيزه على أهدافه وعدم تخليه عن تخطيط أنشطته كما ان سر نجاح الريادي هو التزامه بواجباته التي رسمها لنفسه .
٥. التفاؤل : يتميز الريادي بأنه متفائل أكثر من غيره مع العلم أن الأشخاص قد يفشلون في تحقيق شيء ما في مراحل الحياة وهذا أمر لا يمكن تفاديه ولكن يجب التعلم من ذلك الفشل لاستمرار النجاح .

ب- الخصائص السلوكية : وتشمل

١. المهارات التفاعلية : وهي المهارات الإنسانية من حيث بناء وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين والإدارة والمشرفين على الأنشطة والعملية الإنتاجية والسعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير والاحترام والمشاركة في حل المشكلات وتنمية الإبداع وإقامة قنوات اتصال فعالة وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الأداء .

٢. **المهارات التكاملية :** وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأنها خلية عمل متكاملة وتضمن إنسانية الأعمال بين الفعاليات وبين والأقسام.

ج- الخصائص الإدارية : وتشمل

١. **المهارات الإنسانية :** وتمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني والتركيز على إنسانية العاملين وظروفهم الإنسانية والاجتماعية وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلاً عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية التي يتم فيها استثمار الطاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني وانعكاس ذلك على الأداء والتميز.

٢. **المهارات الفكرية :** يتطلب من الريادي امتلاك مجموعة من المهارات الفكرية الخاصة وامتلاك المعارف والجوانب العلمية والتخطيطية والرؤيا لإدارة المشروع الصغير وكيفية ارتكازه على الأطر والمفاهيم العلمية والمعرفية والقدرة على تحديد السياقات والنظم وصياغة الأهداف على أساس العقلانية .

٣. **المهارات التحليلية :** ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع وتهتم هذه المهارات بتحليل الأسباب وتحديد عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، كما تركز هذه المهارات على تحديد السلوكيات الخاصة بالمنافسين وتصوراتهم المستقبلية .

٤. **المهارات الفنية :** وتتمثل بالمهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل الإنتاجية والمهارات التصميمية للسلع ومعرفة كيفية أداء الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج وكيفية تحسين أداءه وكل ما يرتبط بالجوانب الفنية والتشغيلية ومعرفة كيفية تركيب الأجزاء وصيانة بعض المعدات، وهذه المهارات تكون ذات تأثير كبير في بعض المشاريع ذات الطابع الفني كالنجارة وصناعة الأثاث وغيرها .

تأسيساً على ما تقدم يمكن القول أن من أبرز خصائص الرياديين هي حب العمل والمبادرة والتعلق بهما و الإصرار على النجاح رغم المخاطر والثقة الكاملة والتصميم وحب التنفيذ والمهارة في إدارة المخاطر ورؤية المتغيرات كفرص يتحتم اقتناصها والاستقلالية في العمل ومجابهة التحديات والشعور بالإنجاز وتحقيق السيطرة المالية والاستقلال المالي كما أن العمليات الريادية تتضمن أبعاداً مختلفة من الخصائص والمهارات التي ينبغي أن يضطلع بها الريادي في مختلف جوانب النشاطات التي يقوم بها.

❖ ادوار الريادي

إن الأفراد الذين ينشؤون أعمال جديدة يؤدون خدمة ذات قيمة كبيرة لبقية أفراد المجتمع، وتلعب الأعمال الصغيرة عدداً من الأدوار الهامة في الاقتصاد وهي : (رفاعي و احمد ، ٢٠٠١ : ١٤٦)

١. توفير الوظائف الجديدة : إن الوظائف التي توفرها المشروعات الصغيرة تختلف عن تلك التي توفرها الشركات الكبرى في نواحي رئيسة عديدة فالمشروعات الصغيرة عادة ما تدفع أجوراً نقدية وتقاعد وما إليهما أقل مما تقدمه الشركات الكبرى، لأن ٢٥% من الوظائف في تلك المشروعات هي وظائف مؤقتة، كما أن العاملين في المشروعات الصغيرة حاصلين على مؤهلات علمية أدنى من تلك التي حصل عليها الذين يعملون في الشركات الكبرى، وهكذا فإن المشروعات الصغيرة باستخدامها العاملين الذين لا يلبون احتياجات الشركات الكبرى إنما تكون بمثابة توفير فرص وظيفية جديدة تقلل من البطالة.

٢. تقديم منتجات وخدمات جديدة : إن تبني المشروعات الصغيرة وتشجيعها للاختراعات يساهم بشكل كبير في تحسين الموقف التنافسي للشركات المشروعات الصغيرة، إذ تشير الدراسات أن حوالي ٩٨% من التطور الجوهري للمنتجات الجديدة انطلقت من المشروعات الصغيرة وهذه النسبة تظهر حقيقة أن المشروعات الصغيرة تتفق نسبة لا تقل عن ٩٥% من تكاليف البحث والتطوير في أمريكا .

٣. توفير احتياجات الشركات الكبرى : بالإضافة إلى توفيرها للوظائف والمنتجات الجديدة فإن المشروعات الصغيرة تلعب دوراً هاماً في نشاط الشركات الكبرى، فهي تقوم بدور الموزع وكذلك وكلاء خدمة الزبائن بالإضافة إلى دورها كمورد .

٤. تقديم المنتجات والخدمات الخاصة : إن العديد من المشروعات الصغيرة إنما وجدت وبقيت لأنها تتمكن من تلبية حاجات ومتطلبات الزبائن الخاصة، كون أن نظام الإنتاج فيها يعتمد في أغلب الأحيان على التنوع وليس على الإنتاج الواسع وهذا قد لا يتماشى مع نظم الإنتاج في الشركات الكبرى التي تركز على الوفورات في الإنتاج .

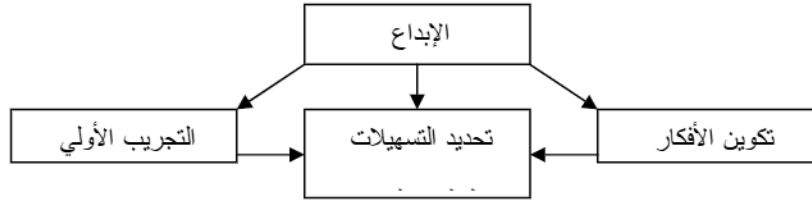
المبحث الثاني : الإبداع التقني

❖ مفهوم الإبداع التقني :

يعني الإبداع تطبيق للأفكار الجديدة، إذ ينظر (Heap , 1989 , 7) أن الإبداع هو عملية خلق منتج جديد غير مألوف أو خصائص جديدة لمنتج موجود، أما Jain فيشير إلى أن الإبداع للمنتج الجديد يتضمن تقديم منتج جديد يحل محل منتج موجود فعلاً بهدف إشباع الحاجات ذاتها بمختلف الطرائق أو تقديم شيء جديد للإيفاء بحاجات قائمة أو حاجات كافية (Jain , 1990 , 453)، ويشير (Daft , 2001 , 357) إن الإبداع هو تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة الشركة أو سوقها أو بيئتها العامة وتعد الشركة الأولى التي تطرح منتجاً جديداً بأنها مبدعة، ويرى الراوي أن الإبداع هو عملية تتطلب التعاون والتنسيق بين عدد من الأنشطة المتداخلة في الشركة من أجل استحداث وتبني أفكار جديدة باعتماد أساليب علمية لغرض تقديم منتج جديد أو تطوير منتج قائم بالنسبة للشركة أو تصميم عملية جديدة أو تطويرها لغرض تحقيق أهداف الشركة في البقاء والنمو وجعلها أكثر قدرة لمواجهة الشركات المنافسة في البيئة التي تعمل فيها الشركة (الراوي ، 2005 : 18) ، أن الإبداع هو كل عملية تتطلب تغييراً وإن عملية الإبداع هي فكرة جديدة تطبق لإنشاء أو تحسين العملية أو المنتج فالأفكار الخاصة بالتحسين تعد إبداعاً حتى وإن كان ينظر لها من خارج الشركة أنها تقليد لأفكار أو منتج موجود في مكان آخر، أما الإبداع التقني فهو منتج أو عملية تشغيلية جديدة أو محسنة فضلاً عن مدخل جديد إلى الخدمة الاجتماعية. كما أن الإبداع التقني هو النشاطات التي تنقل التقنية لاستخدامها في المهارات التصنيعية، وهو عملية تقديم منتج جديد أو تحسين منتج حالي أو قديم أو تصميم عملية إنتاجية جديدة أو تحسين عملية إنتاجية قائمة وذلك لتلبية وإشباع حاجات الزبائن ورغباتهم ، وكذلك إيجاد الفرص الجديدة لجذب الزبائن والتكيف لمتطلبات الأسواق وزيادة قدرة المنظمة على المنافسة في الأسواق، مما يؤدي إلى نمو وبقاء وتطور المنظمة (العبيدي ، 2005 : 52).

❖ مراحل عملية الإبداع التقني

اقترح الكتاب والباحثون نماذج عديدة بشأن مراحل وخطوات عملية الإبداع، إذ يختلف بعضها البعض بدرجات متفاوتة، إذ حدد (الرحمن و حسين ، 2007 : 49) خمسة مراحل لعملية الإبداع وهي: الإعداد و التركيز والاحتضان والإلهام و الإثبات ، أما (العزاوي ، 2002 : 208) فحددت مراحل عملية الإبداع بأربعة مراحل وهي: مرحلة التهيؤ والإعداد و مرحلة الحضانة ومرحلة التبصر ومرحلة التحقق، كما حدد (Schemerhon , 1996 , 661) مراحل الإبداع بالآتي: تكوين الأفكار والتجريب الأولي وتحديد التسهيلات والتطبيق النهائي، والشكل التالي يوضح عمليات الإبداع لتطوير منتج جديد .



الشكل (2)

عمليات الإبداع لتطوير منتج جديد

المصدر : الراوي ، صفوان ياسين ، 2005 ، عوامل البيئة الداخلية وبيئة المهمة وتأثيرها في الإبداع التقني دراسة استطلاعية لأراء المدراء في عينة من الشركات الصناعية / نينوى ، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل : 19

❖ أنواع الإبداع التقني

أن الإبداع التقني يتضمن تطوير لمنتج قائم أو عملية قائمة، وهو وفق معيار المخرجات يصنف إلى إبداع المنتج وإبداع العملية، وذكر (Antonioli , et al) أن من الممكن تمييز أربعة أنواع رئيسة من الإبداعات التقنية وهي: (Antonioli, et al, 2004:23)

١. تقديم تقنيات جديدة، إبداع المنتج والعملية، وضبط الجودة.

٢. التغييرات في أنظمة المكافأة أو التعويض.

٣. الإبداعات المعيارية في منظومة العمل.

٤. الإبداعات المنظمة التي تدل ضمناً على مساهمة واشتراك العامل.

وأشارت (السامرائي، ١٩٩٩ : ١٦) إلى أن أنواع الإبداع التقني هي:

1. تقديم منتج جديد

٢. تحسين منتج حالي

٣. تصميم عملية إنتاجية جديدة

٤. تحسين عملية إنتاجية قائمة.

كما أكد (العبيدي) أن أنواع الإبداع التقني هو : (العبيدي ، ٢٠٠٥ : ٥٤)

١- إبداعات المنتج ، وتتضمن تقديم منتج جديد أو تحسين منتج حالي أو قديم.

٢- إبداعات العملية الإنتاجية، وتتضمن تصميم عملية جديدة أو تحسين العملية الإنتاجية القائمة.

❖ العوامل المؤثرة في الإبداع التقني

أن تأثير المنظمات في انتشار وتطوير وتنفيذ الإبداعات التقنية ينظر إليها على أنها وظيفة من ثلاث مجموعات من العوامل ، هي: (Utterback, 1971: 75) .

١. خصائص بيئة المنظمة.

٢. الخصائص الداخلية للمنظمة نفسها.

٣. الانسبائية والتدفق بين المنظمة وبيئتها.

ويرى (العبيدي) أن هناك عدة عوامل تؤثر على الإبداع التقني وهي : (العبيدي ، ٢٠٠٥ : ٧٢)

١. التقنية والبحث والتطوير

٢. إستراتيجية الإبداع

٣. ثقافة العاملين وشخصية العاملين

وتأسياً على ما عرضه البحث في فقرة الريادي وفقرة الإبداع يرى الباحث أن تمتع الأفراد العاملين في المنظمة بسميزات وخصائص الشخص الريادي ينعكس إيجاباً على تقديم منتجات جديدة وهذا ما سيحاول الباحث إثباته في المحور التالي.

المحور الثالث

الجانب التطبيقي

أولاً: وصف عينة البحث

تأسست الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي عام 1986 ، ويبلغ عدد العاملين حالياً (160) منتسباً ، وتعمل بمكائن آلية حديثة ألمانية المنشأ، تنتج الشركة أنواع مختلفة من الأثاث منها (أثاث استقبال و أثاث مكتبي وغرف طعام وغرف نوم وغيرها من المنتجات)، وتكمن الأسباب التي دفعت الباحث إلى اختيار هذه الشركة عينة للبحث في الآتي :

1. تعد من الشركات الصناعية الكبيرة في محافظة نينوى فضلاً عن قدم تأسيسها .
2. كونها من الشركات التي تمتلك الخبرة نسبةً لطول عمرها الإنتاجي.
3. تتنوع أنشطتها وتنوع أصناف منتجاتها المقدمة للزبائن .
4. ظهور دور الأفراد العاملين في هذه الشركات بشكل واضح

ثانياً : اختبار مخطط البحث وفرضياته

بهدف التعرف على طبيعة العلاقة بين خصائص الريادي و الإبداع التقني في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/ نينوى، خصص هذا المحور للتحقق من مدى سريان المخطط الافتراضي للبحث وكالاتي :

(١) **العلاقة بين خصائص الريادي والإبداع التقني** : بهدف التعرف على طبيعة واتجاه علاقات الارتباط بين خصائص الريادي والإبداع التقني على مستوى الشركة المبحوثة، فإن الجدول (1) يشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بينهما، حيث بلغت درجة الارتباط (المؤشر الكلي) (0.771) وبهذا تحققت الفرضية الرئيسية الأولى على مستوى هذه الشركة.

الجدول (١)

نتائج علاقات الارتباط بين خصائص الريادي والإبداع التقني على مستوى الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/ نينوى

الإبداع التقني	المتغير المعتمد
	المتغير المستقل
*0.752	الخصائص الشخصية
*0.666	الخصائص السلوكية
*0.791	الخصائص الإدارية
*0.771	المؤشر الكلي

الجدول من إعداد الباحث على ضوء نتائج الحاسبة $p \leq 0.05$, * : $N = 40$

وبصدد علاقات الارتباط على المستوى الجزئي بين كل خاصية من خصائص الريادي والإبداع التقني، وفي ضوء الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى فقد تم تحليل علاقات الارتباط بين كل خاصية من خصائص الريادي والإبداع التقني بشكل منفرد وكما يلي :

١. **العلاقة بين الخصائص الشخصية والإبداع التقني** : يشير الجدول (1) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الخصائص الشخصية والإبداع التقني، حيث بلغت درجة الارتباط (0.752) عند مستوى معنوية (0.05). وهذا يدل على دور الخصائص الشخصية في تعزيز الإبداع التقني للشركة من خلال مقدرة الشخص الريادي على تحمل المخاطر واتخاذ القرارات المناسبة في مجال عمله والثقة في النفس والتخطيط وصياغة الأهداف الواضحة والتمتع بالنظرة المستقبلية وبالتالي انعكاسات ذلك واضحة على الإبداع التقني للفرد ومن ثم ظهوره على مستوى أداء العاملين في الشركة .

٢. **العلاقة بين الخصائص السلوكية والإبداع التقني** : يشير الجدول (١) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الخصائص السلوكية والإبداع التقني، حيث بلغت درجة الارتباط (0.666) عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي نستدل على أهمية الخصائص السلوكية في تنمية الإبداع التقني لدى العاملين، إذ أن الإصرار والمثابرة في بلوغ الأهداف والقدرة في إقناع العاملين والقيادة الرشيدة والتأثير في الآخرين تساهم بشكل أو بآخر في تقديم منتجات جديدة ودعم مشاريع البحث والتطوير هذا يساهم في تنمية الإبداع التقني لدى العاملين.

٣. **العلاقة بين الخصائص الإدارية والإبداع التقني**: يشير الجدول (1) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين الخصائص الإدارية والإبداع التقني، حيث بلغت درجة الارتباط (0.791) عند مستوى معنوية (0.05). وتعني هذه العلاقة انه كلما برزت الخصائص الإدارية كلما يقود ذلك إلى أداء أفضل للعاملين في الشركة، إذ أن أهمية الخصائص الإدارية تبرز في كونها تساهم تعزيز مقدرة الشركة على تقديم منتجات مبدعة ومتميزة .

(٢) **تأثير خصائص الريادي في الإبداع التقني** : يشير الجدول (2) إلى تأثير خصائص الريادي مجتمعة في الإبداع التقني على مستوى الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/نيناوي.

الجدول (2)

تأثير خصائص الريادي مجتمعة في الإبداع التقني على مستوى الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/نيناوي

F		R2	خصائص الريادي		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B1	B0	المتغير المعتمد
4.084	*55.615	*0.594	0.615 *(7.458)	1.519	الإبداع التقني

الجدول من إعداد الباحث على ضوء نتائج الحاسبة $N = (40)$, $p \leq 0.05$

df (1 , 38)

() تشير إلى قيم t المحسوبة

تشير نتائج تحليل الانحدار على مستوى الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي إلى وجود تأثير معنوي لخصائص الريادي المتبناة في الدراسة مجتمعة في الإبداع التقني، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (55.615) وهي أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (4.084) عند درجتي حرية (1,38)، وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.594) لها، ومن خلال متابعة معاملات (B) واختبار (t) لها تبين أن قيمة (t) المحسوبة (7.458) وهي قيمة معنوية بمستوى معنوية (0.05) وبذلك فقد تحققت الفرضية الرئيسة الثانية، أي أن هناك تأثير معنوي لخصائص الريادي مجتمعة في الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي على الإبداع التقني لديها، ويؤكد هذا على الدور الكبير لخصائص الريادي في الإبداع التقني .

وبهدف توضيح علاقة الأثر بين كل خاصية من خصائص الريادي والإبداع التقني على مستوى الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي وفي ضوء الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية، فقد تم تحليل علاقات الأثر بين كل نشاط من خصائص الريادي والإبداع التقني بصورة منفردة وكما في الجدول (3).

الجدول (3)

تأثير كل نشاط من خصائص الريادي في الإبداع التقني على مستوى الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/ نينوى

F		R^2	الخصائص الإدارية	الخصائص السلوكية	الخصائص الشخصية	B_0	المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		B_3	B_2	B_1		المتغير المعتمد
2.838	*24.03 3	0.667	0.405 (3.237) *	-0.018 n.s(-0.110)	0.364 *(1.752)	0.97 1	الإبداع التقني

N= (40) , *:p ≤ 0.05

الجدول من إعداد الباحث على ضوء نتائج الحاسبة

df (3 ,36)

() تشير إلى قيم t المحسوبة

تشير نتائج تحليل الانحدار إلى مدى تأثير كل خاصية من خصائص الريادي في الإبداع التقني وعلى النحو الآتي :

يشير الجدول (3) إلى وجود تأثير معنوي لخصائص الريادي في الإبداع التقني، إذ بلغت قيمة (F) المحسوبة (24.033) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.838) عند درجتي حرية (3,36) وبلغ معامل التحديد (R^2) (0.667) ، ومن خلال متابعة معاملات (B) واختبار (t) لها تبين إن أعلى تأثير لتلك الخصائص في الإبداع التقني يتركز في الخصائص الإدارية بمقدار (0.405) وبدلالة (t) المحسوبة (3.237)، ويليه بالدرجة الثانية الخصائص الشخصية بمقدار (0.364) وبدلالة (t) المحسوبة (1.752)، في حين لم يظهر هناك تأثير معنوي للخصائص السلوكية في الإبداع التقني ويظهر هذا واضحاً من خلال قيم (t) المحسوبة والبالغة (-0.110) وهي أقل من قيمة (t) الجدولية والبالغة (1.684) عند درجتي حرية (1,36) ومستوى معنوية (0.05). واتساقاً مع ما تقدم يمكن قبول الفرضيات الفرعية الأولى والثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية على مستوى الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي/نينوى .

ثالثاً: الاستنتاجات والمقترحات

أ- الاستنتاجات

توصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات وكالاتي :

١. تباين آراء الكتاب والباحثين في مجال الإدارة والاقتصاد حول مفهوم الريادة والريادي والسبب يعود في ذلك إلى انه كثير ما ارتبطت تعاريفهما بالنظريات الاقتصادية من جهة وبطبيعة النموذج الاقتصادي السائد في البلد من جهة أخرى، إلا أن اغلب التعاريف تتمحور حول مجموعة من المفاهيم والحقائق منها:

- إن الريادة هي عملية إنشاء منظمة جديدة أو تطوير منظمات قائمة، وهي بالتحديد إنشاء أعمال جديدة أو الاستجابة لفرص جديدة عامة .
 - إن الريادية هي بالأساس تتمحور حول روح الإبداع والمخاطرة .
 - الصفات والخصائص التي يتمتع بها الريادي هي ما تعكس نوع المقدرة التي لديه لتحديد مهنته وموقفه المالي والمخاطرة عن طريق تطبيق فكرته ووضعها محل التنفيذ.
 - هناك مجموعة من الخصائص الشخصية والسلوكية والإدارية تتداخل جميعها لتشكل شخصية الريادي والتي تتمحور حول عوامل سيكولوجية واجتماعية وثقافية واقتصادية .
٢. أوضحت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين خصائص الريادي والإبداع التقني، إذ ارتبطت خصائص الريادي المعتمدة في البحث (الخصائص الشخصية والخصائص السلوكية والخصائص الإدارية) مع الإبداع التقني بعلاقة معنوية موجبة ويدل ذلك على الترابط المنطقي بين هذه المتغيرات.

٣. كشفت نتائج تحليل الانحدار وجود تأثير معنوي في خصائص الريادي مجتمعة في الإبداع التقني، فضلاً عن وجود تأثير معنوي للخصائص الشخصية والخصائص الإدارية بصورة منفردة من جهة وعدم وجود تأثير معنوي للخصائص السلوكية، بصورة منفردة في الإبداع التقني من جهة ثانية.

ب- المقترحات

في ضوء ما توصلنا إليه من نتائج وما بني من استنتاجات وجدنا من المفيد تقديم التوصيات الآتية:

١. التأكيد على الخصائص الريادية في الشركة المبحوثة بغية تعزيز ونشر روح الإبداع لدى العاملين فيها .
٢. تنمية المهارات أو الخصائص السلوكية لدى الأفراد العاملين في الشركة مع مراعاة الجوانب التي يتم التركيز عليها في العمل .
٣. تهيئة البيئة الاجتماعية والثقافية والفنية في الشركة من أجل إيجاد ونشر روح الإبداع فيها.
٤. إتاحة الفرص المناسبة وتدريب العاملين على ثقافة تحمل الخطر ونشر فلسفة المبادأة أو المبادرة لدى جميع العاملين في الشركة .
٥. إشاعة ثقافة الريادي في الشركة وتحفيز العاملين على المبادرة وتقديم أفكار جديدة في عملهم تسهم في تقديم المنتجات الجديدة .

قائمة المصادر

أولاً : المصادر العربية

١. منظمة العمل العربية، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، المشروع العربي لدعم القدرات في مجال إنشاء وتطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦، الوكالة الليبية للترقيم الدولي الموحد للكتاب، دار الكتب الوطنية - بنغازي - ليبيا، ISBN 9959-40-010-7
٢. العبيدي ، بشار محمد ، ٢٠٠٥ ، الإبداع التقني وأثره في تحقيق الميزة التنافسية : دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري المنظمات الصناعية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية.
٣. السامرائي، سلوى هاني ، 1999 ، الإبداع التقني وبعض العوامل المؤثرة فيه : دراسة ميدانية لآراء عينة من مدراء القطاع الصناعي أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
٤. العزاوي ، شفاء محمد ، ٢٠٠٢ ، قياس علاقة تصميم العمل الوظيفي مع إبداع المدراء في الشركة العامة لصناعة البطاريات ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ٩ ، عدد ٢٩ .
٥. الرحمن ، سلطان عبد وحسين ، رأفت عاصي ، ٢٠٠٧ ، تقنية المعلومات وتأثيرها على الإبداع التقني ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد ٣ ، العدد ٨ .
٦. شلبي، نبيل محمد ، ٢٠٠٨ ، إبدأ مشروعك الصغير ولا تتردد ، تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة .
٧. حمزة ، لفقيير ، ٢٠٠٩ ، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاول مع دراسة حالة برنامج Cree Germe المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية والحرف ، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوقرة بومرداس ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، الجزائر .
٨. حمود ، خضير كاظم واللوزي ، موسى سلامة ، ٢٠٠٨ ، مبادئ إدارة الأعمال ، الطبعة الأولى ، إثراء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

٩. العتيبي ، عبد الهادي ، ٢٠٠٨ ، المبادرات الفردية والأعمال الريادية ودورها في التنمية، معهد الكويت للأبحاث العلمية .
١٠. مراح ، حياة ، ٢٠٠٣ ، المقالول الجزائري الجديد بين المعاناة والإبداع ، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر .
١١. النجار ، فائزة جمعة ، العلي ، عبد الستار محمد ، ٢٠٠٦ ، الريادة وإدارة الأعمال الصغير ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
١٢. الرفاعي ، رفاعي محمد ، احمد، محمد سيد ، ٢٠٠١ ، الإدارة المعاصرة ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، المملكة العربية السعودية .
١٣. الراوي ، صفوان ياسين ، 2005 ، عوامل البيئة الداخلية وبيئة المهمة وتأثيرها في الإبداع التقني دراسة استطلاعية لآراء المدراء في عينة من الشركات الصناعية / نينوى، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل

ثانياً : المصادر الأجنبية :

1. Abdul , Kareem & Johansson , Erik , 2009 , Social Entrepreneurship - A Case Study of SIFE Umea University , Bachelor thesis, Umea University, Sweden , www.usbe.umu.se .
2. Antonio, David & Mazzanti, Massimiliano & Pine, Paolo & Tortia, Ermanno , 2004, Diffusion of Techno-Organizational Innovation, and Industrial Relations in Manufacturing Firms: an Analysis for a Local Industrial System.
3. Ahmad , Nadim & Seymour , Richard G. , 2008 , Defining Entrepreneurial Activity , www.oecd.org/dataoecd/2/62/39651330.pdf .
4. Byers , Tom , 2009 , Top 10 Elements of Technology Entrepreneurship for High-Growth Innovation , Stanford University .
5. Daft , Richard , L., (2001) , Organization Theory and Design , 7th ed. , South – Western College, publishing U.S.A.
6. Eriksson , Joel & Thunberg , Nils , 2006 , Resources and entrepreneurial orientation Empirical findings from the software industry of Sri Lanka , Masters thesis within business administration , Junketing International Business School , Junketing University .
7. Heap , John P. , 1989, The Management of Innovation and design cassell educational , lim , London .
8. Jain , Subbashc , 1990 , Marketing planning & Strategy 3rd ed., South western U.S.A ,.
9. Morrison , Leslie & Scott , Terri , 2003 , A Strategy To Increase The Levels Of Entrepreneurial Activity In Northern Ireland .
10. Mitchell P. & McKeown A , 2004 , Importance of peer support and tutor involvement in entrepreneurship education for overseas Bioscience students , <http://bio.ltsn.ac.uk/journal/voln/beej-3.2.htm> .

- 11.Lazear , Edward , p. , 2002 , Entrepreneurship , Hoover Institution And Graduate School of Business , Stanford University .
- 12.Schemerhon, Jr, John R. "Management and Organizational Behavior". U.S.A : John Wiley & Sons, 1996.
- 13.Subramanian, A & Nilakant , a , S. , 1996 , Organizational Innovate Iv euess : Exploring the Relations ship Between Organizational performance , Omega, Vol. 24, No..
- 14.Utterback, James, M. , 1971, The Process of Technological Innovation within the Firm". Academy of Management Journal, Vol. 14, No.1, March, 1971.

الملحق (١)

نموذج استمارة الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم

م / استمارة الاستبيان

السيد المجيب المحترم تحية طيبة

يعتزم الباحث القيام ببحث حول خصائص الريادي وانعكاساتها على الإبداع في الشركة العامة لصناعة الأثاث في الموصل والموسوم (خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني) وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقة ذات اثر ايجابي في إخراج هذا البحث بالمستوى المطلوب ، لذا نرجو تفضلكم باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال علما أن البيانات المدونة تتسم بطابع السرية والأمانة العلمية ، وهي لغرض البحث العلمي حصراً.

نشكر لكم حسن استجابتكم مع وافر الشكر والعرفان

الباحث

عمر علي إسماعيل

المصطلحات الواردة في الاستمارة

١ الريادي : هو الشخص الذي يسعى نحو إيجاد فرص جديدة للعمل غير معروفة مسبقاً لكسب الثروة من ذلك، وهو المبادر - المنظم - المخاطر - المخطط - المروج - صائد الفرص - صانع الفرص - المبدع الإنتاجي .

- ٦ الإبداع : إن الإبداع هو عملية إيجاد منتج جديد غير مألوف أو خصائص جديدة لمنتج موجود وهو عملية تقديم منتج جديد يحل محل منتج موجود فعلا بهدف إشباع الحاجات ذاتها بمختلف الطرائق أو تقديم شيء جديد للإيفاء بحاجات قائمة أو حاجات كافية .
- ٧ الرجاء وضع علامة (✓) أمام العبارة التي تعتقد بأنها أكثر ملائمة من وجهة نظركم.
- اولاً : مؤشرات خصائص الريادي

المقياس					الفقرات	ت
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة		
الخصائص الشخصية						
					1	امتلك القدرة على تحمل المخاطرة في عملي ومعرفة كيفية مواجهتها
					2	أتحمل المسؤولية الكاملة في عملي
					3	اتخذ قرارات حاسمة في عملي
					4	ابحث في عملي عن أشياء تحتاج إلى تحسين
					5	أنجز عملي في الوقت المحدد
					6	أثق بنفسي وفي قدراتي
					7	لي الرغبة في التخطيط لعملي قبل الدخول فيه
					8	أضع أهداف واضحة ومحددة لنجاح عملي في الشركة
					9	اعتمد على نفسي في عملي ويعتمد الآخرون علي
					10	أتمتع بالنظرة المستقبلية
الخصائص السلوكية						
					11	لدي الإصرار والمثابرة لبلوغ أهدافي بفاعلية
					12	لي القدرة على إقناع الآخرين برأي الشخصي
					13	لي القدرة على قيادة العاملين وتوجيههم في الشركة
					14	امتلك لغة الحوار البناء مع أقراني في العمل
					15	اشعر بالضيق عندما يضيع وقتي سدى
					16	استطيع حل المشكلات التي تصاحب عملي
					17	استعين بالآخرين لدعم مقترحاتي

الخصائص الإدارية					
18	استخدم الوقت بكفاءة				
19	عند البدء في مهمة معينة أقوم بجمع أكبر قدر من المعلومات عنها				
20	امتلك القدرة على إدارة العمل بكفاءة في مواقف الفوضى				
21	أثابر في عملي لساعات طويلة دون ملل				
22	افكر في المزايا والعيوب للسبل المختلفة لأجاز المهام بكفاءة				
23	امتلك وعي شامل بكافة تفاصيل العمل الموكل به				
24	دائماً أقدم أفكار جديدة لتحسين عملي				

ثانياً : الإبداع التقني

المقياس					الفقرات	ت
اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة		
					ساهمت في تقديم منتجات جديدة	25
					ساهمت في دعم مشاريع البحث والتطوير لتقديم منتج جديد	26
					توجد المواد ومدخلات العملية الإنتاجية تساعد في تقديم منتج جديد	27
					نسعى لتقديم منتج جديد تأكيداً لتوجيهات الشركة	28
					امتلك مقومات تسهم في تقديم منتج جديد	29
					نمتلك القدرات والمهارات اللازمة لتقديم منتج جديد	30

31	أحرص على تقديم منتج جديد				
32	أقوم بتقديم منتج جديد تلبي احتياجات ورغبات الزبائن .				
33	يوجد في الشركة قسم متخصص مسؤول عن نشاطات البحث والتطوير				
34	أمتلك خبرات متخصصة في مجال تطوير المنتجات				
35	نعمل دائماً على تطوير المنتجات القائمة لتحسين جودتها .				
36	أحرص على تطوير المنتجات الحالية لزيادة المبيعات والأرباح				
37	أشارك مع الزبائن في تقديم الأفكار الجديدة لتطوير المنتجات القائمة				