

أثر أنماط التفكير وفقاً لهيرمان كمدخل للريادة الإنتاجية دراسة ميدانية على شركات صناعة الدواء في مصر

الباحثة/ نرمين سمير بيومي

أ.د/ جاد الرب عبد السميع أ.د/ نجلاء حسن جمعة

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مدى أثر أنماط التفكير وفقاً لهيرمان كمدخل للريادة الإنتاجية على شركات صناعة الدواء في مصر، وقد تم الاعتماد على قائمة الأستقصاء للحصول على البيانات الأولية من عينة مكونة (٢٦٠) مفردة من العاملين و(٤٥) مفردة من المديرين في شركات صناعة الدواء في مصر، وتم استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان (النمط التحليلي، النمط الحسي) على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر، ووجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) لُبُعد (النمط التنظيمي) على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر، وعدم وجود أثر دال إحصائياً لُبُعد (النمط الإبداعي) على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر.

الكلمات المفتاحية: مقياس هيرمان ، الريادة الإنتاجية

Abstract:

The aim of the current research is to identify the extent of the impact of thinking patterns according to Hermann as an entrance to productive leadership on pharmaceutical companies in Egypt, and the survey list was relied on to obtain primary data from a sample consisting of (260) single employees and

(45) single managers in companies Pharmaceutical industry in Egypt, multiple regression analysis was used. the study found a statistically significant effect at the level (0.01) of the dimensions of behavioral analysis using the Hermann scale (analytical pattern, sensory pattern) on productivity leadership in pharmaceutical companies in Egypt, and there was a statistically significant effect at the level (0.05) of the dimension (organizational pattern) on the Productive leadership in pharmaceutical companies in Egypt, and the absence of a statistically significant effect of the dimension (innovative pattern) on productivity leadership in pharmaceutical companies in Egypt.

Key Words : Herrmann Scale , Productive Entrepreneurship

مقدمة:

قد نال موضوع أنماط التفكير والتحليل السلوكي اهتمام الباحثين باعتباره نشاطاً عقلياً يقوم به المخ، وقد تزايد الاهتمام بدراسة العقل وما يتعلق بأهم الوظائف التي يؤديها وطريقة معالجته للمعلومات التي ترد إليه، ومختلف العمليات التي تحدث على مستواه، حيث أن نمط التفكير " يتمثل في الطريقة التي يستقبل بها المعرفة والمعلومات، والخبرات، والأسلوب الذي يرتب وينظم به هذه المعلومات، وبالطريقة التي يسجل، ويرمز، ويدمج فيها هذه المعلومات، ويحتفظ بها في مخزونه المعرفي، وبالتالي يسترجعها بوسائله التعبيرية الخاصة وتختلف هذه الأساليب والأدوات التي يستخدمها الأفراد في ذلك، ومن هنا أصبح لكل فرد طريقته الخاصة ونمطه الخاص في التفكير ومعالجة المعلومات التي تؤثر في سلوكه وإثارة طاقات الإبداع وخلق روح التنافس والمبادأة لديه (بلكراد، ٢٠١٧).

وتسعى منظمات الأعمال الحديثة للبحث عن مختلف الأساليب التي من شأنها أن تجعلها رائدة في مجالها للحفاظ على بقائها وتحقيق أرباح وحصص سوقية مناسبة ، ومع إزدياد احتياجات العملاء وشدة المنافسة والانفتاح على الأسواق العالمية ، ونظراً لتعدد الثقافات والتنوع الفكري والإداري أصبح هناك ضرورة لتكامل أدوات التحليل السلوكي والتوجه الريادي للمنظمات ، لإعطاء صورة شاملة عن أداء المنظمات واستثمار الفرص وإعداد مبادرات التطوير التي تعتمد على الفكر الريادي التي تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها الإستراتيجية والمساهمة بالنهوض بالاقتصاد القومي ، وهو الأمر الذي دفع الباحثة لدراسة موضوع التحليل السلوكي وعلاقته بالريادة الإنتاجية وذلك بتطبيق مقياس هيرمان للتحليل السلوكي للتعرف على أبعاده ودوره في تحقيق الريادة الإنتاجية للمنظمات الصناعية (Almusawi,Ubad,2020).

أولاً. مصطلحات الدراسة

١. مقياس هيرمان (Herrmann) للتحليل السلوكي: هو نموذج رباعي لتحليل تفضيلات معالجة المعلومات في العقل البشري، يقاس من خلال تقسيم طرق معالجة المعلومات داخل المخ بأربعة طرق مختلفة: وهي التفكير التحليلي (A)، المنظم (B)، الاجتماعي العاطفي، (C) والإبداعي (D)، وذلك لتوظيف قدرات الأفراد من خلال تنظيم أفكارهم واكتساب المعارف، والتعبير عنها بما يتلاءم مع المهام والمواقف التي يتعرضون لها.

٢. الريادة الإنتاجية في المنظمات الصناعية: هي أي نشاط يرتكز على الابتكار والقدرة على التكيف والمرونة مع ديناميكية الاقتصاد لخلق قيمة جديدة تؤدي إلى الربح وتؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على الناتج القومي وذلك من خلال إدخال عمليات جديدة أو إجراءات أو سياسيات لتعظيم المخرجات وتوليد الثروة وزيادة النمو الاقتصادي.

ثانياً: الدراسات السابقة

١. دراسة (Gohmann , et al ., 2016) : استهدفت الدراسة كشف وتحليل

الارتباط بين درجة الحرية الاقتصادية في مؤسسات الدولة و نمو العمالة الصناعية و أثر ذلك على الريادة المنتجة والغير منتجة، وقد توصلت الدراسة إلى أن نمو العمالة في الصناعات التي تتميز بإرتباط سلبي بانخفاض نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي للدولة في حالة انخفاض الحرية الاقتصادية.

٢. **دراسة التميمي (٢٠١٦) :** سعت الدراسة إلى بناء واختبار نموذج مفاهيمي وعملي يحقق التميز في أداء الأعمال بالبنوك العراقية باعتمادها لمتغيرات التوجه الريادي ، وقد توصلت الدراسة إلى أن التميز بالأداء يتأثر بدرجة قوية بالتوجه الريادي وأبعاده (الإبداع – المخاطرة – المبادرات التنافسية).

٣. **دراسة البوعينين، وآخرون (٢٠١٨) :** هدفت الدراسة إلى تحديد أثر التوجه الريادي للشركات العائلية البحرينية على الأداء التشغيلي من خلال اختبار العلاقة بين (اقتناص الفرص، المخاطر، الابتكار) والأداء التشغيلي في الشركات العائلية البحرينية، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين التوجه الريادي والأداء التشغيلي.

٤. **دراسة الدماغ (٢٠٢٠) :** تهدف الدراسة الي دراسة أثر الريادة التكنولوجية على نجاح المشروعات الصغيرة وما هي أهم أشكال تطبيقات التكنولوجيا، ومحدداتها والتعرف على مدى إسهام التكنولوجيا في نجاح المشروعات وتطويرها، وقد توصلت الدراسة إلى أهمية استقطاب المهارات المدربة وتبني مناهج لتدريبهم مع ضرورة وجود حاضنات تكنولوجية لكل مؤسسة لخلق بيئة عمل تتلاءم مع الريادين حتى يتمكنوا من تطوير أفكارهم وتحويلها إلى فرص حقيقية.

٥. **دراسة بلل، المشرقي (٢٠٢١) :** هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أثر التوجه الريادي بأبعاده (الإبداعية- المخاطرة – التنافسية –الاستقلالية) على الأداء التسويقي للشركات وفهم دور عدم التأكد البيئي في العلاقة بين التوجه الريادي والأداء التسويقي ، و أثر ذلك على تحقيق الميزة التنافسية ، وتوصلت الدراسة إلى أن لتبني سلوكيات التوجه الريادي دور هام في تحسين أداء الشركات ،

وكذلك العمل على منح العاملين مساحة من الحرية والاستقلالية في عملهم.

ثالثاً: مشكلة البحث:

قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية، وذلك لتحديد مشكلة البحث وقد قامت الباحثة بسؤال عينة ميسرة حجمها ٦٠ مفردة من المديرين العاملين في شركات صناعة الدواء في مصر، وكانت نتيجة الاستقصاء كالاتي:

١. وجود قصور في فهم وإدراك عند (٥١%) من عينة الدراسة ممن تمت مقابلتهم فيما يتعلق بمقياس التحليل السلوكي وأهميته لمعرفة أنماط التفكير وبالتالي عد تطبيقه تقريباً في مرحلة الاختيار.
٢. تشير (٤٥%) من عينة الدراسة إلى وجود قصور في ميزانيات البحث والتطوير في الشركات.
٣. ترى (٩٠%) من العينة أن هناك العديد من المشاكل التي تواجه شركات صناعة الأدوية

وباستعراض الظواهر السابقة يمكن للباحثة صياغة مشكلة البحث على النحو التالي: "قصور في فهم وتطبيق أسلوب التحليل السلوكي للمورد البشري وبالتالي عدم الاستفادة من نتائجه، الأمر الذي يكون قد انعكس على قصور ممارسة أنشطة الريادة الإنتاجية في الشركات موضع التطبيق"، وهو الأمر الذي يثير التساؤل الاتي:

ما مدى وجود تأثير معنوي لتطبيق مقياس هيرمان للتحليل السلوكي على أبعاد الريادة الإنتاجية بالشركات محل التطبيق؟ وما هي أبعاد المقياس الأكثر تأثيراً؟

رابعاً : أهمية البحث

١. الأهمية العلمية: تستمد الدراسة أهميتها العلمية من أهمية مقياس أنماط التفكير والتحليل السلوكي ومعالجة المعلومات، وكما أنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسلوك الريادي للمنظمات وبالرغم من أهميته إلا أنه لم يجد الاهتمام بالبحث والدراسة

بشكل مفصل، لذا حاولت الباحثة فتح المجال أمام الباحثين لتناول متغيرات مقياس هيرمان بالدراسة وعلاقة كل منها الريادة الإنتاجية.

٢. **الأهمية التطبيقية:** يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تعزيز السلوك الريادي في شركات صناعة الأدوية في مصر لوجود مقياس محدد يدرس العوامل المؤثرة على المورد البشري وتفضيلاته في معالجة المعلومات مما يؤدي لرفع القدرات التنافسية للمنظمات وقدرتهم على استثمار الفرص من خلال دعم الابتكار والإبداع التكنولوجي ومن ثم الوصول للريادة الإنتاجية والتي تساهم في زيادة النمو الاقتصادي.

خامساً : أهداف البحث

١. تحديد مدى وجود تأثير معنوي لأبعاد مقياس هيرمان للتحليل السلوكي على أبعاد الريادة الإنتاجية بشركات صناعة الأدوية في مصر واختبار مدى التأثير بينهم.
٢. تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها أن تساعد متخذي القرار في دراسة وتحليل العوامل المؤثرة على الريادة الإنتاجية لشركات صناعة الأدوية في مصر.

سادساً: فروض ومتغيرات البحث

ولتحقيق أهداف الدراسة تم وضع الفرض التالي:

يوجد تأثير معنوي لأبعاد مقياس هيرمان للتحليل السلوكي على أبعاد الريادة الإنتاجية بشركات صناعة الأدوية في مصر.

سابعاً: منهجية البحث

نوع ومصادر البيانات

أ. **المصادر الثانوية:** تم الحصول على البيانات الثانوية من خلال تقارير : المركز المصري للدراسات الاقتصادية ، مركز معلومات قطاع الأعمال العام ، معهد التخطيط القومي ، غرفة صناعة الأدوية الهيئة العالمية لصناعة الأدوية (IMS) ،

المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM)، وتقارير وزارة الصناعة والتجارة، الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء جمعية المستثمرين بالعاشر من رمضان

ب. البيانات الاولية : تم الحصول عليها باستخدام استمارة استقصاء موجهة لعينة من المديرين والعاملين في شركات صناعة الأدوية في مصر، فضلاً إجراء بعض المقابلات الشخصية.

مجتمع وعينة البحث

مجتمع البحث : يكون مجتمع الدراسة من وحدات معاينة من مديري الإدارات والعاملين في شركات صناعة الأدوية بالقطاع العام والخاص في مصر ويشمل 350 منشأة لصناعة الدواء، ونحو 1300 شركة تجارية تصنع منتجاتها لدى الغير، ونحو 20 شركة دواء أجنبية، وقد بلغ عدد العاملين بالقطاع الدوائي حوالي (84000 فرد)، وقد تم اختيار 8 شركات وهي: شركة ممفيس للأدوية والصناعات الكيماوية، شركة العبوات والمستلزمات الطبية، شركة ابيكو، شركة دلتا فارم، شركة مينا فارم للأدوية والصناعات الكيماوية، ايفا فارم للصناعات الدوائية، شركة نابكو، شركة اوريكيديا للصناعات الدوائية.

عينة البحث: بالنسبة للمديرين اعتمدت الباحثة على أسلوب الحصر الشامل نظراً لقله عدد مفردات هذه الفئة والبالغ عددها (٦٦) مفردة، وبالنسبة لمجتمع العاملون اعتمدت الباحثة اسلوب العينات، وأسفر عن (٢٦٠) مفردة.

أساليب جمع البيانات

تم الاعتماد على أسلوب الأستقصاء كأداه لجمع البيانات و قد تم إعداد قائمة بغرض الدراسة موجهه إلى المديرين، العاملين في شركات صناعة الأدوية في مصر.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

تم الاعتماد على برنامج (SPSS) لتحليل البيانات وتم إختبار الفروق بين المتغيرات باختبار "ت" عينات مستقلة.

ثامناً: الإطار المفاهيمي لمتغيرات الدراسة

قامت الباحثة بمناقشة الإطار المفاهيمي على النحو التالي:

أولاً: مفاهيم أساسية لمقياس هيرمان للتحليل السلوكي: شهد الاتجاه المعرفي في علم النفس والإدارة اهتماماً بسلوكيات التفكير والعمليات المعرفية، كواحدة من أهم الاتجاهات التي تؤثر في سلوك الفرد. ويعد التفكير وأنماطه (Styles Thinking) واحداً من المجالات العقلية للفروق الفردية بين الأفراد، حيث تختلف الأساليب والأدوات التي يستخدمها الأفراد، ومن هنا أصبح لكل فرد نمطه الخاص في التفكير والتعلم.

عناصر مقياس هيرمان للتحليل السلوكي

يعد مقياس هيرمان لأنماط التفكير من أفضل النظريات وأكثرها مرونة في تفسير طريقة تفكير الإنسان وسلوكه (شطب، الفتلاوي، ٢٠١٩) وعرف مقياس هيرمان أنه طريقة لفهم ميل الفرد إلى الاعتماد بشكل متنسق على أحد الأنماط الأربعة (A، B، C، D)، ويشمل النموذج الكلي للمخ أربعة أنماط لمعالجة المعلومات على النحو التالي: (Herrmann, 2015)

النمط A: التفكير التحليلي (المنطقة الزرقاء) الأشخاص في هذا المجال من نموذج هيرمان يفضلون التفكير التحليلي المعتمد على الحقائق، ويتفوقون في حل المشكلات الرياضية والرقمية والتقنية بطريقة منطقية، والتركيز على البيانات الكمية، وتقييم الأفكار بناءً على الحقائق، التي تم جمعها وبناء النظريات وتقييمها ونقدها، ويريدون أيضاً معرفة المعايير التي يتعاملون معها، وما إذا كانت هناك أي إجراءات يجب عليهم اتباعها بدقة، وتقييم النتائج بعقلانية والتركيز على الهدف النهائي.

النمط B: التفكير العملي والمنظم (المنطقة الخضراء) تهتم الأشخاص في هذا المجال بإظهار المواهب التنظيمية الحقيقية، التي تعمل بشكل أساسي بطريقة مسيطر عليها، ومحافظة، ومخطط لها وتسلسلي. يمكنهم العمل بطريقة مفصلة ومنظمة ودقيقة للغاية، ويفضل البحث عن حلول للمشكلات خطوة بخطوة، وإنهم قادرين على إعداد وتطوير إجراءات العمل بشكل جيد للغاية بسبب أسلوب عملهم المخطط المحدد بوقت، فإنهم يتفوقون في تنفيذها، ولديهم القدرة على التخطيط التشغيلي.

النمط C: التفكير العاطفي (المنطقة الحمراء) يمكن لهؤلاء الأشخاص في هذا المجال التواصل التفاعلي بشكل جيد جداً، وإقناع الآخرين جيداً. يجدون الاتصال الشخصي مع الآخرين ولديهم موقف حركي (حساس) ومعبر جيد بالحواس والحركة ولدية مهارات فنية وموسيقية، إنهم متعاطفون للغاية مع الأشخاص والأحداث ويستمعون إلى أفكار وآراء الآخرين داعمين لغيرهم، ولديهم القدرة على التعبير بأكثر من أسلوب بشكل جيد وأيضاً قراءة لغة الجسد، وهم أيضاً ذو تفكير روعي، ويجدون متعة في البحث عن المعنى الشخصي للمعلومات، ويعالج المشكلات أحياناً بالتخمين بتحمس للأفكار الجديدة.

النمط D: التفكير التجريبي والإبداعي (المنطقة الصفراء): الأشخاص في هذا المجال هم أشخاص مبدعون وفنيون لديهم عقل مفاهيمي تكاملي، ونهج بصري وشامل وبديهي ومبتكر وتخيلي، ويسعدهم أخذ زمام المبادرة، وفي نظرهم يمكن دائماً حل المشكلات بطريقة أو بأخرى لأنهم مستكشفون للمعلومات بأنفسهم ويستمتعون بالتحديات ويميلون إلى التجريب للوصول للأشياء والأفكار الجديدة الإبداعية، ولديهم القدرة على إعادة ترتيب الأفكار، ويفضلون العمل في بيئة تحتوي على المخاطر، ويركزون على التفكير والتخطيط الاستراتيجي على وجه الخصوص.

أهمية استخدام مقياس هيرمان للتحليل السلوكي. (Almusawi , Ubadi,2020)
- تعزيز فهم الاتصالات الشخصية و"العقل الكامل" العمل الجماعي في حل المشكلات الإبداعية والتصميم.

- فهم الأنماط الإدارية المختلفة (القيادات، زملاء العمل، العاملين)، والتعرف على ملف تعريف الهيمنة الدماغية للفرد والمجموعات المهنية الأخرى داخل الشركات وتأثير ذلك على الشركة والأفراد.
- تحسين الاتصال، الفهم والتنبؤ بالطريقة التي قد تؤثر بها الملفات الشخصية المختلفة على الاتصال بالآخرين مما يترتب عليه تحسين فاعلية فريق العمل واستعمال القدرات العقلية بشكل أفضل.
- تعزيز الإنتاجية من خلال العمل الجماعي وتعلم كيفية زيادة الإنتاجية والتمتع بالعلاقات الشخصية.
- تعزيز الظروف المواتية لمناخ عمل إيجابي يعزز القدرات الإبداعية والابتكارية لدى الأفراد والجماعات وكيفية تطويرها.
- لتحسين إدارة النشاط البشري في المجموعات المتنوعة من الوظائف كالقيادة والإشراف العلاقات والابتكار وأثر ذلك على مجموعات العمل مما يساعد على فهم تناغم العلاقات بين أفراد الفريق وتحسين الأداء من المستوى الأدنى إلى الأعلى.
- المساهمة في حل المشكلات وإدارة الصراع التنظيمي داخل الشركات.
- دعم وتطوير التعلم التنظيمي داخل الشركات.

ثانياً: الريادة الإنتاجية في المنظمات الصناعية

يعتبر مصطلح ريادة الأعمال بمفاهيمه المختلفة محل نقاش مستمر بين مختلف التخصصات الأكاديمية في علم النفس والاقتصاد والإدارة و علم الاجتماع ويمكن تصنيف مفهوم ريادة الأعمال إلى ثلاثة محاور: (Ghura, 2019)

١. المنظور المهني: هي مرتبطة بالشخص سواء صاحب العمل أو من يعمل لحسابه، ويعد هذا النوع من أنشطة ريادة الأعمال موجه بالدافع الشخصي للأفراد

٢. المنظور السلوكي: ويرتبط باستغلال الفرص، عن طريق عمليات اكتشافها أو توليد أفكار إبداعية، ويشترك مفهوم ريادة الأعمال بالمنظور السلوكي مع المنظور المهني من خلال توجيه طاقتهم نحو المبادرة في إنشاء المشروعات.

٣. المنظور المبني على النتائج: يعتمد مفهوم الريادة المبني على النتائج وفق النظريات الاقتصادية الحديثة، على تعريفها من خلال النتائج التي تساهم فيها الأنشطة في النمو الاقتصادي، وقد تبني هذا الاتجاه العالم الاقتصادي وليام بومول والذي أشار في كتابته، أن أنشطة ريادة الأعمال في كل دول العالم قد تظهر بنتائج مختلفة في كل سوق

متطلبات الريادة الإنتاجية في منظمات الأعمال:

تباينت آراء الباحثين حول المتطلبات الواجب توفرها لدى المنظمات التي تنوي الاتجاه نحو الريادة الإنتاجية حيث (جواد، ٢٠٠٠) أن أهم متطلبات الريادة الإنتاجية توافر العوامل الآتية:

١. دعم الإدارة العليا: فلا يمكن توقع وجود أي ميل باتجاه الأفكار الريادية ما لم تدعم الإدارة العليا في المنظمة تشجيع وترويج تلك الأفكار، وتشجيعها نحو تبنيها من قبل الآخرين.

٢. مرونة الهيكل التنظيمي: يجب أن يكون الهيكل التنظيمي مرناً وقادر على التكيف، من خلال قدرة المديرين التعامل مع الأفكار الريادية، ومنحهم الصلاحيات اللازمة لذلك، وأن يكون لديهم الميل الواضح نحو نقل المنظمة نحو اللامركزية في إدارة عملياتها.

٣. استقلالية الفريق المكلف بتنفيذ الفكرة الرائدة: أي أن يتمتع الفريق المكلف بمهمة ما بحرية الحركة وبدرجة من الاستقلالية في التفكير والعمل التحرك نحو التنفيذ.

٤. التحفيز للمخاطرة: وهي أن تدعم المنظمة التحرك المغامر والجريء لمن يطرح الأفكار الإبداعية الريادية التي تساهم في نقلها إلى موقع أفضل.

٥. نظام رقابي ملائم: فالنظام المتشدد يحبط التوجهات الرائدة، ويخمد الروح الريادية عند الفرد، لذلك يجب أن يعمل النظام الرقابي في المنظمة على توفير التغذية العكسية المناسبة ليتمكن المدبرون الرواد من التنبؤ وتقديم تغذية مرتجعة إذا ما تم تنفيذ الفكرة الرائدة.

خصائص الريادة الإنتاجية: (زغمار، 20017)

تتصف ريادة الأعمال الإنتاجية بمجموعة من الخصائص أهمها:

١. تتزامن الريادة مع مهارات وقدرات رجال الأعمال المبتكرين والمبدعين والتميزين وبذلك فإن الأنشطة الريادية تتطلب مهارات خاصة غير اعتيادية
٢. تتميز الأنشطة الريادية بتوافر رؤيا إستراتيجية مستقبلية.
٣. تتميز العمليات الريادية بالقدرة على إنشاء مشاريع صغيرة ذات الصفة المستمرة مع تطوير وتهيئة المقومات التنافسية لهذه المشاريع لخلق إجراءات ابتكارية.
٤. إن المنظمات الريادية تتميز بروح المبادرة في اتخاذ القرارات والعمل على حل المشكلات الغير المتكررة والغير الروتينية مما يضمن معالجة سريعة للخلافات..
٥. تتصف الريادة الإنتاجية بالقدرة على التكيف والموائمة مع الأحداث والمتغيرات البيئية وسرعة الاستجابة للحاجات والرغبات الخاصة بالمستهلكين، فضلاً عن القدرة على مواجهة التحديات التنافسية وفقاً لأخلاقيات الأعمال.
٦. تتصف ريادة المنظمات بالرؤية الواضحة للقدرات المتميزة على تحقيق أهداف أصحاب المصالح وتعظيم ثروة المالكين.

التحديات التي تواجه الريادة الإنتاجية في قطاع صناعة الدواء في مصر

١. تعد مصر من الدول الرائدة في صناعة الأدوية واستطاعت الشركات المصرية أن تحقق الاكتفاء الذاتي وتغطي معظم الأسواق العربية بأرخص الأسعار، وأعلى جودة إلا أنها تراجعت بشكل ملحوظ بسبب السياسات الدوائية، وتنوع المشكلات ما بين إنتاجية وتسويقية وإجرائية ومنها (مصطفى، ٢٠١٥):

٢. أن الشركات المصرية تعتمد على استيراد المواد الفعالة (الخامات الدوائية)، حيث تستورد حوالي ٨٥% من المواد الخام اللازمة وتحتكر معظم إنتاجها الشركات الأمريكية والأوروبية.
٣. سوء الإدارة في شركات القطاع العام وتوقف تطويرها على رغم من بنيتها الأساسية القوية التي تؤهلها للمنافسة العالمية.
٤. دخول بعض الشركات العالمية لشراء شركات قائمة للاستحواذ على السوق المحل، فعلى سبيل المثال شركة جلاكسو العالمية تستحوذ على 9% من حجم السوق المحلي.
٥. تدنى إمكانيات ومخصصات البحث والتطوير، وعدم وجود التحالفات البحثية والتسويقية والتجارية.
٦. المنافسة بين شركات القطاع الخاص والقطاع العام والاستثماري، تسبب تكرار المستحضرات التي تنتجها الشركات، وتشابه خطوط الإنتاج في كل منها، وبالتالي التنافس على نفس شرائح السوق دون الاستحواذ على شرائح أخرى، وتركيز شركات القطاع الخاص على مزاحمة شركات القطاع العام في المجموعة الدوائية التي تنتجها، والابتعاد عن إنتاج الأدوية الهامة، والتي لا يزال يتم استيرادها.
٧. الاقتصار على التطور الأفقي، المتمثل في زيادة عدد المصانع لتغطية الاستهلاك المحلي، مع استمرار الاعتماد الكامل على استيراد تكنولوجيا التصنيع والمواد الخام، والاعتماد على التشكيل الدوائي التي هي أقرب إلى مفهوم صناعات التجميع أكثر من كونها صناعة تعتمد على الابتكار.
٨. ضعف الترابط والتنسيق بين مراكز البحوث وقطاع الصناعات الدوائية أدى إلى صعوبة الارتقاء بمستوى الجودة وتحقيق التطوير اللازم.

تاسعاً: الدراسة الميدانية

ينص الفرض الرئيس الأول على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد

أثر أنماط التفكير وفقاً لميرمان كمعدل للريادة الإنتاجية دراسة ميدانية على شركات صناعة الدواء في مصر

أ/ نرمين سمير بيومي

التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر".

قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على مدى أثر أبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر، ويوضح الجدول رقم (1) نتائج معاملات الارتباط المتعدد لأثر أبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر كما يلي:

جدول رقم (1)

نتائج معاملات الارتباط لأثر أبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر

الأبعاد المؤثرة	قيمة (R)	قيمة (R ²)	قيمة Adjusted (R ²)	الخطأ المعياري	النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
النمط التحليلي	0.633	0.400	0.398	24.41510	الانحدار	120565.562	1	120565.562	202.258	0.01
					البواقي	180617.435	3	596.097		
					المجموع	301182.997	304	-		
النمط الحسي	0.660	0.435	0.431	23.73393	الانحدار	131066.519	1	131066.519	116.338	0.01
					البواقي	170116.477	3	563.300		
					المجموع	301182.997	304	-		
النمط التنظيمي	0.668	0.446	0.440	23.55281	الانحدار	134207.752	1	134207.752	80.644	0.01
					البواقي	166975.245	3	554.735		
					المجموع	301182.997	304	-		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (١) أن القدرة التنبؤية للأبعاد الآتية: (النمط التحليلي، النمط الحسي، النمط التنظيمي) على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر بلغت (٣٩.٨%، ٤٣.١%، ٤٤%) على التوالي، وأن قيمة (F) بلغت (٢٠٢.٢٥٨، ١١٦.٣٣٨، ٨٠.٦٤٤) على التوالي، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، مما يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لهذه الأبعاد على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر، لذا يمكن التنبؤ بالريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر من النمط التحليلي والنمط الحسي والنمط التنظيمي، حيث أسهم بُعد النمط التحليلي في تفسير (٤٠%) من تباين الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر، وأسهم بُعد النمط الحسي في تفسير (٤٣.٥%) من تباين الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر، وأسهم بُعد النمط التنظيمي في تفسير (٤٤.٦%) من تباين الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر، ويوضح الجدول رقم (٢) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر كالآتي:

جدول رقم (٢)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر

الأبعاد المؤثرة	معاملات الانحدار غير المعيارية (B)	الخطأ المعياري لمعاملات النموذج	معاملات الانحدار المعيارية (Beta)	قيمة (T) لمعاملات النموذج	مستوى الدلالة
النمط التحليلي	٢.٧٢٨	٠.٤٠٠	٠.٤٢٩	6.827	٠.٠١
النمط الحسي	1.338	٠.٣٢٣	٠.٢٠٩	4.141	0.01

0.05	2.380	٠.١٤٠	٠.٤٠٢	٠.٩٥٦	النمط التنظيمي
------	-------	-------	-------	-------	----------------

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٢) وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) للأبعاد الآتية: (النمط التحليلي، النمط الحسي) على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر محل الدراسة والتطبيق، حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة (٠.٤٢٩، ٠.٢٠٩)، وبلغت قيم "T" (٦.٨٢٧، ٤.١٤١) على التوالي، كما بلغت قيم التأثير لهذه الأبعاد على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر (٢.٧٢٨، ١.٣٣٨) على التوالي، كما يتضح وجود أثر إيجابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) لبعد النمط التنظيمي على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر محل الدراسة والتطبيق، حيث بلغت قيم معامل الانحدار المحسوبة (٠.١٤٠)، وبلغت قيم "T" (٢.٣٨٠)، كما بلغت قيمة تأثير النمط التنظيمي على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر (٠.٩٥٦)، وبهذا يعدُّ بعد النمط التحليلي أفضل أبعاد التحليل السلوكي في التأثير على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر يليه بعد النمط الحسي، ثم بعد النمط التنظيمي، ويوضح الجدول رقم (٣) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان غير المؤثرة على الريادة الإنتاجية كما يلي:

جدول رقم (٣)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان غير المؤثرة على الريادة الإنتاجية

الأبعاد غير المؤثرة	قيمة (Beta)	قيمة (T)	مستوى الدلالة	الارتباط الجزئي
النمط الإبداعي	٠.٠٧٠-	١.٠٧٨-	0.282	0.062-

يتضح من الجدول رقم (٣) عدم وجود أثر دال إحصائياً لبُعد النمط الإبداعي على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر محل الدراسة والتطبيق، وبالتالي لا يؤثر النمط الإبداعي بدرجة مرتفعة على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر.

ومما سبق يتضح أنه تم قبول الفرض الثالث والتي ينص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر.

عاشراً: النتائج والتوصيات

أ. النتائج

١. تم إثبات الفرض الثالث تبين من نتائج الدراسة وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان (النمط التحليلي، النمط الحسي) على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر، ووجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) لبُعد (النمط التنظيمي) على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر، وعدم وجود أثر دال إحصائياً لبُعد (النمط الإبداعي) على الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر.

٢. أكدت نتائج الدراسة على وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان (النمط التحليلي، النمط الحسي) على إدارة المخاطر في شركات صناعة الأدوية في مصر، وعدم وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد (النمط التنظيمي، النمط الإبداعي) على إدارة المخاطر في شركات صناعة الأدوية في مصر.

٣. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان (النمط التحليلي، النمط الحسي، النمط التنظيمي) على المرونة التشغيلية في شركات صناعة الأدوية في مصر، وعدم وجود أثر دال إحصائياً لبُعد (النمط الإبداعي) على المرونة التشغيلية في شركات صناعة الأدوية في مصر.

٤. أكدت نتائج الدراسة على وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لبُعد (النمط التحليلي) على استثمار الفرص الريادية في شركات صناعة الأدوية في مصر، وعدم وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد (النمط التنظيمي، النمط الحسي، النمط الإبداعي) على التكنولوجيا الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر.

٥. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان (النمط التنظيمي، النمط التحليلي) على القدرات التنافسية في شركات صناعة الأدوية في مصر، وعدم وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد (النمط الحسي، النمط الإبداعي) على القدرات التنافسية في شركات صناعة الأدوية في مصر.

٦. أسفرت نتائج الدراسة عن وجود أثر دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) لأبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان (النمط الحسي، النمط التحليلي) على الإبداع التكنولوجي في شركات صناعة الأدوية في مصر، وعدم وجود أثر دال إحصائياً لأبعاد (النمط التنظيمي، النمط الإبداعي) على الإبداع التكنولوجي في شركات صناعة الأدوية في مصر.

ب. التوصيات:

١. ضرورة دعم الإدارة العليا لشركات الأدوية لإستخدام مقاييس التحليل السلوكي لإستقطاب وتوظيف الموارد البشرية وفق مهاراتها وقدراتها على معالجة المعلومات المتاحة و إتخاذ القرارات التي تدعم الريادة الإنتاجية .
٢. تصميم برامج الأفكار الإبداعية بما يسهم في تطوير المنظمة ككل ويحقق رضا وثقة العملاء والعاملين مع مراعاة الإعتماد على تلك الأفكار الإبداعية في برامج التقييم السنوية.
٣. زيادة الإهتمام بالثقافة التنظيمية ودعم الفكر الريادي وترسيخ القيم الإيجابية من قبل الإدارة العليا من خلال تشجيع الريادة الداخلية للعاملين بالمنظمة.
٤. إعداد خطة للمسؤولين عن المبيعات باستخدام مقياس هيرمان ، تعتمد على شرح أنماط التفكير وتحليل سلوك مسؤولي البيع والعملاء والإعتماد على أدوات التفكير مثل الخرائط الذهنية والعصف الذهني في حل المشكلات ، بالإضافة إلى رقمنة جميع عمليات البيع و تصنيف العملاء وخدمة ما بعد البيع والشكاوى بشكل إلكتروني يسهل العمليات ويقلل نسبة الخطأ و يساعد على الرقابة بشكل أفضل.
٥. تطوير المواقع الإلكترونية لشركات صناعة الأدوية المحلية والإنتقال إلى الرقمنة بدأ من طرح الأفكار من داخل وخارج الشركة ، من خلال التنسيق بين الدولة وشركات الأدوية لدعم الأفكار الريادية التي تساعد في دعم الصناعة وتحقيق الريادة الإنتاجية.
٦. تشجيع الإدارة العليا الإستثمار في البحث العلمي وزيادة الميزانيات المخصصة للبحوث والتطوير وبرامج التدريب والمؤتمرات ورصد جوائز مادية ومعنوية للمبدعين وأصحاب الأفكار المبتكرة.

٧. التحول من الريادة الإنتاجية إلى الريادة الرقمية وتصميم برامج تعمل كحلقة وصل بين الباحثين و شركات الأدوية و الجهات البحثية وحاضنات الأعمال لتنفيذ الأفكار وتحويلها إلى مشروعات إبتكارية.

المراجع العربية

١. البوعيين، محمد عيسى & بلبل ، ابراهيم بلبل & اسحق ، عماد الدين عيسى (٢٠١٨) أثر التوجه الريادي على الأداء التشغيلي للشركات العائلية البحرينية ، مجلة الدراسات العليا ، كلية الدراسات التجارية ، مجلد ١١ ، عدد ٤٢ ، جامعة النيلين ، ص ص ١٥٧- ١٧٤ .
٢. التميمي ، رأفت عواد (2016) التوجه الريادي ونظام المعلومات التسويقي و دورهما في تحقيق التميز باداء الاعمال، مجلة القادسية للعلوم الادارية و الاقتصادية ، كلية الادارة والاقتصاد، مجلد 18، عدد 2، جامعة البصرة ، ص ص 39- 58.
٣. بلبل، صديق بلبل إبراهيم & المشريقي، أحمد عبدالله أحمد (2021) عدم التأكد البيئي كمتغير معدل بين التوجه الريادي والأداء التسويقي للشركات الصناعية اليمنية ، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية ، مجلد 1 عدد 8 ، ص ص 59-80.
٤. جواد ، شوقي ناجي(2000) المرجع المتكامل في إدارة الأعمال، عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
٥. زغمار، سلمى (2017) أبعاد التوجه الريادي ودورها في تحقيق فاعلية القرارات الإستراتيجية في قطاع الصناعات الغذائية الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشوره ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي ، الجزائر.
٦. محمد ، بلكراد (2017) بناء مقياس للكشف عن أنماط التفكير حسب نظرية هيرمان، رسالة دكتوراه غير منشورة فى القياس النفسى والتحليل السلوكى ، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة مستغانم.
٧. مصطفى ، فاطمة (2015) ، إقتصاديات صناعة الدواء فى مصر (دراسة جغرافية) ، مجلة كلية الدراسات الانسانية ، العدد 2، كلية الدراسات الانسانية ، جامعة الازهر، ص ص 436-459 .

المراجع الأجنبية:

- 1-Al-Mohammadi , Afaf Salim (2017) "Brain Dominance and the correlation with Learning styles, choosing specialization and academic level among university students," International Journal for Research in Education: Vol. 41, Iss. 1, pp.133-162.
- 2-Alubadi , Sanaa A. & Almusawi , Adham D. (2020) Diagnosing and analyzing the entrepreneurial mindset according to the Hermann scale of creative thinking: A case study in the Training and Development Department – General Secretariat of the Iraqi Council of Ministers , International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 24, Iss. 8, pp. 6694 – 6705.
- 3-Gohmann , Stephan F. & Hobbs Bradley K. & McCrickard ,Myra J., (2016) "Productive versus unproductive entrepreneurship: Industry formation and state economic growth," Journal of Entrepreneurship and Public Policy, Emerald Group Publishing, vol. 5. No.2 , pp. 145-160.
- 4-Herrmann, N., & Herrmann-Nehdi, A. (2015). The Whole Brain business book: Unlocking the power of whole brain thinking in organizations, teams, and individuals. McGraw Hill Professional.