

مدى توافر أبعاد التحليل السلوكي وأبعاد الريادة الإنتاجية من وجهة نظر المديرين والعاملين في 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 توافر أبعاد التحليل السلوكي وأبعاد الريادة الإنتاجية من وجهة نظر المديرين والعاملين في شركات صناعة الدواء في مصر، وقد تم الاعتماد على قائمة الأسئصال 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 "ت" عينات مستقلة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول أبعاد التحليل السلوكي وأبعاد الريادة الإنتاجية.

الكلمات المفتاحية : مقياس هيرمان ، الريادة الإنتاجية

Abstract:

The aim of the current research is to identify the availability of the dimensions of behavioral analysis and the dimensions of productivity leadership from the point of view of managers and workers in pharmaceutical companies in Egypt. The survey was relied on to obtain the primary data from a sample consisting of (260) individual workers and (45) individual workers. Managers in pharmaceutical companies in Egypt, and the t-test was used independent samples, and the study concluded that there are

statistically significant differences at the level (0.01) between the opinions of the two study groups (managers - workers) about the dimensions of behavioral analysis and the dimensions of productivity leadership.

Key Words : Herrmann Scale , Productive Entrepreneurship

مقدمة:

يعد العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاجية ، والتي تؤثر بشكل مباشر في مستوى أداء المنظمة ، وتعتمد المنظمات بشكل عام في نجاحها على مدى فاعلية الأفراد في أدائهم لأعمالهم ، الأمر الذي يؤكد أهمية المورد البشري و ضرورة الاهتمام به والحفاظ عليه ، كما أنها تعد مؤشراً يعكس مدى الكفاءة في استخدام الموارد البشرية وغير البشرية المتاحة داخل الوحدات الاقتصادية، فضلاً عن أنها تعد دليلاً على ما يطرأ على القطاعات الاقتصادية من تطور علمي وتقني ، ومن هنا زاد الإهتمام بتحسين أداء العاملين من خلال فهم أساليب تفضيلات المعلومات لديهم وقدرتهم على إتخاذ القرار و حل المشكلات وفق النمط الإدراكي ، بالإضافة إلى اهتمام بعض المنظمات بتصميم برامج تدريبية تتناسب مع اختلاف أنماط العاملين داخل المنظمة و العملاء لفهم احتياجاتهم و سرعة تلبية رغبتهم (herrmann,2015).

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 يركز 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 عبد الحق ، العجيلي (٢٠١٥) : هدفت إلى التعرف على أنماط السيطرة الدماغية بمقياس هيرمان وعلاقتها بالتفكير الإبداعي، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في أنماط السيطرة الدماغية تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي لصالح التخصصات الإنسانية مقارنة بالتخصصات الطبية و الهندسية.

٢. دراسة (Al-Mohammadi (2017): استهدفت الدراسة معرفة العلاقة بين السيطرة الدماغية وأساليب التعلم واختيار التخصص والمستوى الدراسي لدى طالبة من طالبات جامعة الملك سعود، وقد أتضح من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أساليب التعلم (الجماعي والفردى) باختلاف نمط السيطرة الدماغية لصالح ذوي سيطرة الدماغ الأيسر.

٣. دراسة بلكراد (٢٠١٧) : سعت هذه الدراسة فحص الفروق حسب متغيري الجنس والتخصص، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في قيم نمط التفكير (C و D) ويمثلان الجزء الأيمن من الدماغ لصالح الإناث ، في حين لا توجد فروق دالة إحصائية في قيم نمط التفكير (A و B) تعزى لمتغير الجنس.

٤. دراسة محيسن (٢٠١٨): هدفت إلى التعرف على الفروق بين ذوي أنماط التعلم والتفكير على نصفي الدماغ في الذكاءات المتعددة، وقد أظهرت النتائج سيطرة الجزء الأيسر بنسبة (٤٤,٦٠%) تلاه المتكامل (٣٢,٢٠%) ثم الجانب الأيمن بنسبة (٢٣,٢٠%) وكان نوع الذكاء السائد هو الذكاء الشخصي ثم الاجتماعي.

٥. دراسة (Alghraibeh, Alshalawi (2019) : استهدفت الدراسة توضيح الفروق في أرباع الدماغ القائمة على نظرية السيطرة الدماغية لهيرمان ، وقد استنتجت الدراسة أن الذكور يتفوقون على الإناث في نصف المخ الأيسر وذلك لسيطرة التفكير الإستراتيجي و العمليات المنطقية المرتبة والمتزامنة و حل المشكلات وفك الرموز بينما تفوقت الإناث في سيطرة النصف الأيمن للمخ والذي يتأثر بالمشاعر و إطلاق الخيال و الإبداع والشكل الجمالي.

٦. دراسة توفيق (٢٠١٩) : استهدفت الدراسة التعرف على أساليب التفكير ومعالجة المعلومات السائدة باستخدام مقياس هيرمان، وأثبتت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الطموح.

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 كالتالي:

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

مدى توافر أبعاد التحليل السلوكي وأبعاد الريادة الإنتاجية من وجهة نظر المديرين والعاملين ...

أ/ نرمين سمير بيومي

الاستفادة من نتائجه، الأمر الذي يكون قد انعكس على قصور ممارسة أنشطة الريادة الإنتاجية في الشركات موضع التطبيق".

وهو الأمر الذي يثير التساؤلين الآتيين:

١. ما مدى وجود فروق بين آراء كل من المديرين والعاملين فيما يتعلق بأبعاد التحليل السلوكي؟

٢. ما مدى وجود فروق بين آراء كل من المديرين والعاملين فيما يتعلق بأبعاد الريادة الإنتاجية؟

رابعاً : أهمية البحث

١. **الأهمية العلمية:** تستمد الدراسة أهميتها العلمية من أهمية مقاييس 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. التعرف على مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء المديرين والعاملين حول أبعاد مقياس هيرمان للتحليل السلوكي بشركات صناعة الأدوية في مصر.

مدى توافر أبعاد التحليل السلوكي، وأبعاد الريادة الإنتاجية من وجهة نظر المديرين والعاملين ...

أ/ نرمين سمير بيومي

٢. التعرف على مدى وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء المديرين والعاملين حول أبعاد الريادة الإنتاجية بشركات صناعة الأدوية في مصر.

سادساً: فروض ومتغيرات البحث

ولتحقيق أهداف الدراسة تم وضع مجموعة من الفروض كما يلي :

١. توجد فروق معنوية بين آراء المديرين والعاملين حول أبعاد مقياس هيرمان للتحليل السلوكي بشركات صناعة الأدوية في مصر.

٢. توجد فروق معنوية بين آراء المديرين والعاملين حول 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 الأولية :** تم الحصول عليها باستخدام استمارة استقصاء موجهة لعينة من المديرين والعاملين في شركات صناعة الأدوية في مصر، فضلاً عن 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 اوريكديا 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 أسلوب العينات، وأسفر عن (٢٦٠) مفردة.

أساليب جمع البيانات

تم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء كأداة لجمع البيانات وقد تم إعداد قائمة بغرض الدراسة موجهة إلى المديرين، العاملين في شركات صناعة الأدوية في مصر.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

تم الاعتماد على برنامج (SPSS) لتحليل البيانات وتم اختبار 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 بسلوك الفرد. ويعد 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 انه طريقة لفهم ميل الفرد إلى الاعتماد بشكل متنسق على أحد الأنماط الأربعة (D، C، B، A) 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 ونقدتها، 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 قراءه 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 مرنا 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 المديرين 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

- والمتميزين 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 وهيئة 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 وتسعيرة وتسويقية وإجرائية ومنها (مصطفى، ٢٠١٥):
٢. أن الشركات المصرية تعتمد على استيراد المواد الفعالة (الخامات الدوائية)، حيث تستورد حوالي ٨٥% من المواد الخام اللازمة وتحكم 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

١. **ينص الفرض الأول على:** "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول أبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان في شركات صناعة الأدوية في مصر".

للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت" عينات مستقلة، ويوضح الجدول رقم (١) قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول أبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان في شركات صناعة الأدوية في مصر كالآتي:

مدى توافر أبعاد التحليل السلوكي وأبعاد الريادة الإنتاجية من وجهة نظر المديرين والعاملين ...

أ/ نرمين سمير بيومي

جدول رقم (١)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول أبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان في شركات صناعة الأدوية في مصر

م	أبعاد التحليل السلوكي	فئتي الدراسة	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	النمط التحليلي	المديرين	45	23.60	3.518	303	9.315	0.01
		العاملين	260	18.01	4.694			
2	النمط التنظيمي	المديرين	45	23.80	3.500	303	8.867	0.01
		العاملين	260	17.92	4.198			
3	النمط الحسي	المديرين	45	19.66	3.503	303	5.104	0.01
		العاملين	260	16.65	4.984			
4	النمط الإبداعي	المديرين	45	19.40	4.726	303	2.357	0.05
		العاملين	260	17.63	4.635			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (١) ما يلي:

أ. بلغت قيمة (ت) لبُعد النمط التحليلي (9.315) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وبلغ المتوسط الحسابي للمديرين (23.60) وانحراف معياري (3.518)، وبلغ المتوسط الحسابي للعاملين (18.01) وانحراف معياري (4.694)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول بُعد النمط التحليلي لصالح المديرين.

وترى الباحثة أن شركات الأدوية موضع الدراسة تهتم باختيار المديرين

الذي لديهم قدرة على التحليل والاستنتاج المنطقي للمتغيرات البيئية والتكيف مع المستجدات وتقييم الوضع الراهن واتخاذ القرارات المناسبة وفقاً لمعلومات وتقارير موثقة كما حدث في التعامل مع أزمة كورونا.

ب. بلغت قيمة (ت) لبُعد النمط التنظيمي (٨.٨٦٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وبلغ المتوسط الحسابي للمديرين (٢٣.٨٠) بانحراف معياري (٣.٥٠٠)، وبلغ المتوسط الحسابي للعاملين (١٧.٩٢) بانحراف معياري (٤.٩٨)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول بُعد النمط التنظيمي لصالح المديرين.

وترى الباحثة أن النتيجة السابقة ترجع إلى اهتمام الشركات موضع الدراسة إلى تطبيق السياسات والإجراءات والقيود المفروضة عليها سواء من الاتفاقيات الدولية لإنتاج تصنيع الدواء وعلى رأسها اتفاقية حقوق الملكية (TRIPS) أو السياسات الاقتصادية التي تفرضها الدولة على شركات الأدوية مثل التعريفية الجمركية وتحرير سعر الصرف الذي أثر بشكل مباشر على تسعير الدواء في السوق المصري كما أن الشركات موضع الدراسة تعتمد في أدائها على خطط تشغيلية مع متابعة دورية لتقييم الأداء وتحسينه.

ج. بلغت قيمة (ت) لبُعد النمط الحسي (٥.١٠٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وبلغ المتوسط الحسابي للمديرين (١٩.٦٦) بانحراف معياري (٣.٥٠٣)، وبلغ المتوسط الحسابي للعاملين (١٦.٦٥) بانحراف معياري (٤.٩٨٤)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول بُعد النمط الحسي لصالح المديرين.

وترى الباحثة أن الشركات محل الدراسة تهتم بشكل كبير بتوقع احتياجات العملاء سواء الأطباء أو المرضى أو الصيدليات ووضع خطط للمبيعات للحصول على حصة سوقية مناسبة لذا تهتم الشركات بشكل خاص بمسؤولي الدعاية للأدوية فهو حلقة الوصل بين الشركة وبين العملاء فهو يعد واجهة الشركة ويقدم خدمات علمية وتسويقية للأدوية تُسهم في زيادة الحصة السوقية للشركة.

د. بلغت قيمة (ت) لُبعد النمط الإبداعي (٢.٣٥٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥)، وبلغ المتوسط الحسابي للمديرين (١٩.٤٠) بانحراف معياري (٤.٧٢٦)، وبلغ المتوسط الحسابي للعاملين (١٧.٦٣) بانحراف معياري (٤.٦٣٥)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين آراء فنتي الدراسة (المديرين-العاملين) حول بُعد النمط الإبداعي لصالح المديرين.

وترى الباحثة أن النتيجة السابقة ترجع إلى أن المديرين في الشركات موضع الدراسة لديهم رؤية كلية لقطاع صناعة الدواء في مصر وعلاقة ذلك بالمتغيرات العالمية في سوق الدواء العالمي كما أن الخطط الاستراتيجية للشركات موضع الدراسة تتغير وفق قدرة تلك الشركات على عقد اندماجات وشراكات لنقل تكنولوجيا صناعة الدواء أو محاولة التطوير في بعض الأساليب والطرق المستخدمة في الإنتاج والصناعة.

ومما سبق يتضح أنه تم قبول الفرض الفرعي الأول والذي ينص على وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين آراء المديرين والعاملين حول أبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان في شركات صناعة الأدوية في مصر.

٢. ينص الفرض الثاني على: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء

مدى توافر أبعاد التحليل السلوكي وأبعاد الريادة الإنتاجية من وجهة نظر المديرين والعاملين ...

أ/ نرمين سمير بيومي

فنتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول أبعاد الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر".

للتحقق من هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت" عينات مستقلة، ويوضح الجدول رقم (٢) قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي آراء فنتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول أبعاد الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر كآلاتي:

جدول رقم (٢)

قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية للفروق بين متوسطي آراء فنتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول أبعاد الريادة الإنتاجية في شركات صناعة الأدوية في مصر

م	أبعاد الريادة الإنتاجية	فنتي الدراسة	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
1	إدارة المخاطر	المديرين	45	30.26	2.240	303	16.447	0.01
		العاملين	260	23.13	4.466			
2	المرونة التشغيلية	المديرين	45	44.51	3.395	303	15.115	0.01
		العاملين	260	32.87	9.355			
3	التكنولوجيا الإنتاجية	المديرين	45	21.46	4.943	303	4.503	0.01
		العاملين	260	17.72	6.208			
4	استثمار الفرص الريادية	المديرين	45	31.91	2.502	303	11.445	0.01
		العاملين	260	26.35	5.018			
5	القدرات التنافسية	المديرين	45	31.11	4.401	303	9.766	0.01
		العاملين	260	23.58	6.506			
6	الإبداع التكنولوجي	المديرين	45	29.26	7.158	303	2.413	0.05
		العاملين	260	32.56	8.668			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (٢) ما يلي:

أ. بلغت قيمة (ت) لُبعد إدارة المخاطر (١٦.٤٤٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وبلغ المتوسط الحسابي للمديرين (٣٠.٢٦) بانحراف معياري (٢.٢٤٠)، وبلغ المتوسط الحسابي للعاملين (٢٣.١٣) بانحراف معياري (٤.٤٦٦)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل

الفرض البديل ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول بُعد إدارة المخاطر لصالح المديرين.

وترى الباحثة أن تطوير الشركات بشكل دائم، سياسات إدارة المخاطر بشكل استباقي، تماشياً مع تنوع الأخطار التي يمكن أن تهدد بيئات وأعمال الشركة المتعدد يرجع إلى ضمان استمرارية وجود الشركة ككيان في الاقتصاد وتسهم إدارة المخاطر في بلوغ أهداف الشركات من خلال استقرار الأرباح وتعظيم القيمة السوقية والقدرة على مواجهة الأزمات المفاجئة كما حدث في جائحة كورونا.

ب. بلغت قيمة (ت) لبُعد المرونة التشغيلية (١٥.١١٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وبلغ المتوسط الحسابي للمديرين (٤٤.٥١) بانحراف معياري (٣.٣٩٥)، وبلغ المتوسط الحسابي للعاملين (٣٢.٨٧) بانحراف معياري (٩.٣٥٥)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول بُعد المرونة التشغيلية لصالح المديرين.

وترى الباحثة أن أزمة كورونا أظهرت صدمة العرض والطلب التي تعرضت لها قطاع المنتجات الدوائية ومحاولة تكيف الشركات موضع الدراسة أثناء الأزمة من خلال مواجهة الارتفاع الضخم في الطلب على الأدوية وخاصة المضادات الحيوية وبعض المستلزمات الطبية كالكحول والكمادات ومحاولة معظم شركات الأدوية سد العجز وإنتاج مزيج من المنتجات وتغيير أوقات التسليم بما يتلاءم مع محاولة التخفيف من صدمة العرض الناتجة من آثار الأزمة.

ج. بلغت قيمة (ت) لبُعد التكنولوجيا الإنتاجية (٤.٥٠٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وبلغ المتوسط الحسابي للمديرين (٢١.٤٦)

بانحراف معياري (٤.٩٤٣)، وبلغ المتوسط الحسابي للعاملين (١٧.٧٢) بانحراف معياري (٦.٢٠٨)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول بُعد التكنولوجيا الإنتاجية لصالح المديرين.

وترى الباحثة أن الشركات موضع الدراسة تسعى للبحث عن تحالفات إستراتيجية جديدة مع شركات الأدوية العالمية الناقلة للتكنولوجيا لمنع اشتراط الشركات الناقلة للتكنولوجيا والمانحة للترخيص الانفراد بالإننتاج والاستثمار لنقل التكنولوجيا لبعض الأنواع من الأدوية مما يؤدي إلى الآثار الإيجابية على سوق الدواء في مصر ومنع الاحتكار لهذه النوعيات من الأدوية والتحكم في أسعارها بالسوق المصري وخفض المؤشرات السلبية وزيادة المؤشرات الإيجابية وذلك عن طريق منع المغالاة في تقدير قيمة المدخلات من الكيماويات الدوائية والمواد المساعدة التي ينتجها الطرف الناقل للتكنولوجيا والمحتكر له مما يؤدي إلى خفض تكلفة الإنتاج وزيادة هامش الربح للشركات المنتجة.

د. بلغت قيمة (ت) لُبعد استثمار الفرص الريادية (١١.٤٤٥) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)، وبلغ المتوسط الحسابي للمديرين (٣١.٩١) بانحراف معياري (٢.٥٠٢)، وبلغ المتوسط الحسابي للعاملين (٢٦.٣٥) بانحراف معياري (٥.٠١٨)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين آراء فئتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول بُعد استثمار الفرص الريادية لصالح المديرين.

وترى الباحثة أن الشركات موضع الدراسة تهتم بتحليل المتغيرات المحلية والعالمية التي تؤثر على سوق صناعة الدواء في مصر والتعرف على

العوامل المؤثرة في الطلب والعرض وتحليل السوق تحليل جزئي وكلي للتعرف على الفرص التسويقية وفجوة السوق والاستجابة لها.

هـ. بلغت قيمة (ت) لبُعد القدرات التنافسية (٩.٧٦٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وبلغ المتوسط الحسابي للمديرين (٣١.١١) بانحراف معياري (٤.٤٠١)، وبلغ المتوسط الحسابي للعاملين (٢٣.٥٨) بانحراف معياري (٦.٥٠٦)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين آراء فنتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول بُعد القدرات التنافسية لصالح المديرين.

ترى الباحثة أن السبب لذلك يرجع إلى أن صناعة الدواء تتسم بطبيعة احتكارية يعرف باحتكار القلة ويقصد بيه سيطرة عدد قليل من الشركات للاستحواذ على حصة سوقية عالية إلا أن الشركات المحلية ومنها الشركات موضوع الدراسة تجاهد بالاعتماد على مدخلات إنتاجية وبشرية وتمويلية وتسويقية تساعدها في دعم قدرتها التنافسية ومحاولة تلبية احتياجات العملاء للحصول على حصة سوقية مناسبة في السوق المحلي والحفاظ على النمو والاستمرار في الأسواق.

و. بلغت قيمة (ت) لبُعد الإبداع التكنولوجي (٢.٤١٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وبلغ المتوسط الحسابي للمديرين (٢٩.٢٦) بانحراف معياري (٧.١٥٨)، وبلغ المتوسط الحسابي للعاملين (٣٢.٥٦) بانحراف معياري (٨.٦٦٨)، وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل ويعني ذلك وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين آراء فنتي الدراسة (المديرين- العاملين) حول بُعد الإبداع التكنولوجي لصالح العاملين.

ترى الباحثة الشركات موضع الدراسة تهتم بدور إبداع المنتج والعملية في

تحسين جودة المنتجات، وأثر ذلك على قدرة المنظمة في تحسين عمليات التسليم والسرعة في تقديم المنتجات كما حدث في أزمة كورونا وعندما تم إدخال تعديلات على خطوط إنتاج حتى تستطيع مواجهة الطلب الزائد على المطهرات والكمادات وأدوات التعقيم.

عاشراً: النتائج والتوصيات

أ. النتائج

١. توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين المديرين والعاملين حول أبعاد التحليل السلوكي باستخدام مقياس هيرمان (النمط التحليلي، النمط التنظيمي، النمط الحسي، النمط الإبداعي) في شركات صناعة الأدوية في مصر لصالح المديرين، وتوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين المديرين والعاملين حول بُعد النمط الإبداعي في شركات صناعة الأدوية في مصر لصالح المديرين.

٢. توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين المديرين والعاملين حول أبعاد الريادة الإنتاجية (إدارة المخاطر، المرونة التشغيلية، التكنولوجيا الإنتاجية، استثمار الفرص الريادية، القدرات التنافسية) في شركات صناعة الأدوية في مصر لصالح المديرين، وتوجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) بين المديرين والعاملين حول بُعد الإبداع التكنولوجي في شركات صناعة الأدوية في مصر لصالح العاملين.

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 الإعتدال 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.

المراجع العربية

١. توفيق ، جنان محمود (2019) أساليب التفكير و علاقتها بمستوى الطموح لدى طلبة الجامعة ، المؤتمر الخامس للعلوم الانسانية واللغة ، المجلد 1، العدد 6 ، كلية التربية ، جامعة كيرمان ، العراق ، ص ص 664- 639 .\
٢. جواد ، شوقي ناجي(2000) المرجع المتكامل في إدارة الأعمال، عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
٣. 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.
٤. 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.
٥. محيسن ، عون عوض (2018) أنماط التعلم والتفكير على نصفي الدماغ وعلاقته بالذكاءات المتعددة ، المجلة التربوية ، المجلد 29، العدد 114 ، كلية التربية ، جامعة الاقصى ، غزة ، ص ص559-598.
٦. مصطفى ، فاطمة ،(2015) ، إقتصاديات صناعة الدواء فى مصر (دراسة جغرافية) ، مجلة كلية الدراسات الانسانية ، العدد 2، كلية الدراسات الانسانية ، جامعة الازهر، ص ص 459-436 .

المراجع الأجنبية:

- 1- Alghraibeh, Ahmad & Alshalawi, Bander. (2019). Brian Dominance: Whole Brain Theory Based Brain Quadrants among King Saud University Students, Open Access Library Journal, 6: e5293 , College of Education, King Saud University pp.1-10.
- 2- 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.
- 3- 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.
- 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.