

رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال

دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الصناعية العاملة في محافظة نينوى

م. رأفت عاصي العبيدي
الكلية التقنية الإدارية / موصل

م.م. أضواء كمال الجراح
الكلية التقنية الإدارية / موصل

رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة

ريادة الأعمال

دراسة استطلاعية في عينة من الشركات

الصناعية العاملة في محافظة نينوى

• المجلد السادس

• العدد الثاني عشر

• أيار 2014

• استلام البحث: 2012/6/7

• قبول النشر: 2013/3/25

م. رأفت عاصي العبيدي

م.م. أضواء كمال الجراح

المستخلص

استهدف البحث الحالي الوقوف على دور متغيرات بيئة ريادة الأعمال في تعزيز رأس المال الفكري وذلك في ضوء آراء عينة من المدراء ورؤساء الأقسام والوحدات الإدارية في الشركات عينة البحث الذين تم اختيارهم عشوائياً من العاملين في الأقسام المختلفة لهذه الشركات، ووصولاً لهذه الآراء فقد تم تصميم استمارة استبانته أعدت لهذا الغرض ووزعت على أفراد العينة الذين بلغ عددهم (38) شخص وبعد تحليل البيانات المستحصلة بالإفادة من معاملات الارتباط والاتحاد لمتغيرات البحث والذي سبقه توفير إطار نظري أعد من قبل الباحثان توصل الباحثان إلى جملة من النتائج تم في ضوئها بلورة ما يناسبها من استنتاجات تؤكد دور متغيرات بيئة ريادة الأعمال في تعزيز رأس المال الفكري وقادت تلك الاستنتاجات بالباحثان للتوصل إلى تقديم بعض المقترحات للشركات عينة البحث والتي أكدت على أهمية إيلاء موضوع ريادة الأعمال الاهتمام الكافي من قبل المدراء ورؤساء الأقسام والوحدات الإدارية معاً على نحو يزيد من تعزيز رأس المال الفكري .

مقدمة :

شغلت الريادة حيزاً من تفكير علماء الإدارة عامه وعلماء الصناعة والأعمال والمشاريع خاصة، إذ أكد علماء الإدارة ضرورة توجيه البحث العلمي لدراسة ظاهرة الريادة كونها إحدى التحديات التي رافقت بزوغ الثورة الصناعية وما تلازم معها من مدارس فكرية متتالية ومتعاقبة في رصدها لإبعادها وسعيها لتشخيصها بقصد تحليلها والتنبؤ بنتائجها المتوقعة والتفكير بآلية التعامل معها وفق افتراضات عقلانية تامة ومحدودة وبمنظور مغلق

وأخر مفتوح، وان توفير الفكرة الجيدة والجرأة والشجاعة كلها تمثل عناصر مهمة تكون كفيلة للبدء في اتخاذ قرار بالريادية في مشروع معين .

عليه فقد تطابقت منهجية البحث بتصميم أنموذج افتراضي يعكس علاقات الارتباط والأثر بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال ورأس المال الفكري فضلاً عن تمثيله لمجموعة من الفرضيات الفرعية التي تعكس هذه العلاقات بناءً على تشخيص متغيرات البحث واختبار علاقات الارتباط والأثر على وفق ما أفضى إليه أنموذج البحث وتأشير مجموعة من الاستنتاجات، كما أوصى البحث بمجموعة من المقترحات المنسجمة مع هذه الاستنتاجات . ولتحقيق ما تقدم فقد اشتمل البحث على المحاور الآتية :

المحور الأول : اشتمل هذا المحور على منهجية البحث (المشكلة، الأهمية وأهداف الدراسة، فرضيات الدراسة، مجتمع الدراسة ووصف عينتها، أنموذج الدراسة)

المحور الثاني : الإطار النظري الذي وفر بالاعتماد على آراء الكتاب وما تمخض عن وجهة نظر الباحث إطاراً نظرياً مناسباً للتعريف بمتغيري الدراسة .

المحور الثالث : ضم الإطار العملي بكل ما يمكن أن يحتويه من قبول الفرضيات أو رفضها وتحليل نتائج الاختبار

المحور الرابع : اشتمل على استنتاجات الدراسة ومقترحاتها .

الحوار الأول / منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

تعد الريادة واحدة من المتغيرات المهمة في نجاح الشركات واستمرارها وبخاصة في ظل الظروف البيئية التنافسية لكونها تسهم في تحقيق تحسينات كبيرة في عدة جوانب للشركة لعل من بينها رأس مالها الفكري، إذ يعد رأس المال الفكري بدوره أحد الدعامات المهمة في تطوير المنظمات ونجاحها من حيث الوضع المناسب لمتغيرات بيئة ريادة الأعمال (المكافآت، المناقشات، دور الإدارة العليا، ثقافة الريادة، الهيكل التنظيمي) وموائمتها مع رأس

المال الفكري مما قد يسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية وعلى نحو يكسبها ميزة تنافسية .

ومن خلال الإطلاع المتواضع للباحثين عن موضوعي الريادة ورأس المال الفكري وبخاصة دراسة العلاقة بينهما اتضح أنهما لم ينالا الاهتمام الكافي سواء على المستوى الأكاديمي (النظري) أم (التطبيقي) مما قادنا إلى دراسته وصولاً إلى تحديد الدور الذي يمكن أن تسهم به الريادة ممثلة ببعض من متغيراتها في تعزيز رأس المال الفكري، إذ أن عدم الإدراك أو القصور في فهم تلك العلاقة من قبل إدارات الشركات قد ينعكس سلباً على تطورها ونجاحها، وللتعبير عن مشكلة البحث بشكل أدق يمكن إثارة التساؤلات التالية :

- 1) هل يمتلك مدراء الشركات المبحوثة تصورا واضحا عن متغيرات بيئة الريادة ؟
- 2) هل هناك تصور واضح لدى إدارات الشركات المبحوثة عن رأس المال الفكري ؟
- 3) هل هناك علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة الريادة ورأس المال الفكري في الشركات المبحوثة ؟
- 4) هل هناك تأثير معنوي لمتغيرات بيئة الريادة في رأس المال الفكري في الشركات المبحوثة ؟ وبالتالي هل تسهم متغيرات بيئة الريادة في تعزيز رأس المال الفكري في الشركات المبحوثة

ثانياً : أهمية البحث

تتلخص أهمية البحث في جانبين رئيسيين هما :

1. **الأهمية النظرية** : يستمد البحث أهميته النظرية في تناوله لموضوعين مهمين في الأدب الإداري وهما الريادة متمثلة بمفهومها وأهدافها و خصائصها، وما هي متغيرات بيئة ريادة الأعمال في الشركات، فضلاً عن العوامل التي يعتمد عليها نجاح العملية الريادية، أما الجانب الثاني (البعد الثاني) فقد تطرق إلى رأس المال الفكري من حيث المفهوم، الأهمية والمكونات .

2. الأهمية الميدانية : وذلك من خلال التحقق من دور متغيرات بيئة ريادة الأعمال في تعزيز رأس المال الفكري، اعتمادا على علاقات الارتباط والأثر بينهما والتوصل الى استنتاجات وما يبني عليها من مقترحات للشركات المبحوثة .

ثالثا : أهداف البحث

1. تقديم إطار نظري يسهم في بلورة التوجهات الفكرية وأطرها للأبحاث المستقبلية ذات العلاقة بالموضوع .
2. التعرف على واقع الريادة وما هي المتغيرات البيئية التي تحتضنها .
3. التحقق من قدرة الشركات المبحوثة في فهم مبدأ تحقيق رأس المال الفكري .
4. التعرف على الدور الذي تمارسه متغيرات بيئة الريادة (ارتباطاً وأثراً) برأس المال الفكري .

رابعا : فرضيات البحث

لغرض الإجابة عن التساؤلات المثارة في مشكلة البحث، يمكن توضيح الفرضيات الرئيسية والفرعية الآتية :

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال بوصفه متغيرا مستقلا ورأس المال الفكري بوصفه متغيرا معتمدا في الشركات المبحوثة، وتتنبق عنها الفرضية الفرعية الآتية :

الفرضية الفرعية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المكافآت، المناقشات، دور الإدارة العليا، ثقافة الريادة، الهيكل التنظيمي) (**منفردة**) ورأس المال الفكري في الشركات المبحوثة .

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد تأثير ذات دلالة معنوية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال بوصفه متغيرا مستقلا ورأس المال الفكري بوصفها متغيرا معتمدا، وتتنبق عنها الفرضية الفرعية الآتية :

الفرضية الفرعية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لكل متغير من متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المكافآت، المناقشات، دور الإدارة العليا، ثقافة الريادة، الهيكل التنظيمي) (منفردة) في رأس المال الفكري في الشركات المبحوثة .

خامسا : مجتمع البحث ووصف عينته

في ضوء الزيارة الميدانية للباحثين في (الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى، الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي / نينوى) تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (40) شخصاً في الشركتين وهم المدراء ورؤساء الأقسام والوحدات والمسؤولين عن اتخاذ القرارات في الشركات المبحوثة استرجع منها (38) استمارة فكانت نسبة الاستجابة (95 %)، كما هدفت الزيارة إلى التأكد من مدى جاهزية الشركات على اختبار فروض البحث ومعايشتها الحقيقية للمشكلة بهدف إعطاء نتائج حيادية وتفعيل هذه النتائج على مستوى الشركات المبحوثة على أقل تقدير، وان الأسباب التي دفعت الباحثين إلى اختيار هذه الشركتين الصناعيتين في محافظة نينوى هو ان هذه الشركات تتميز بطول عمرها الإنتاجي قياسا بالشركات المماثلة مما يعني تمتعها بخاصية الاستقرار النسبي الذي يسمح بإجراء البحث .

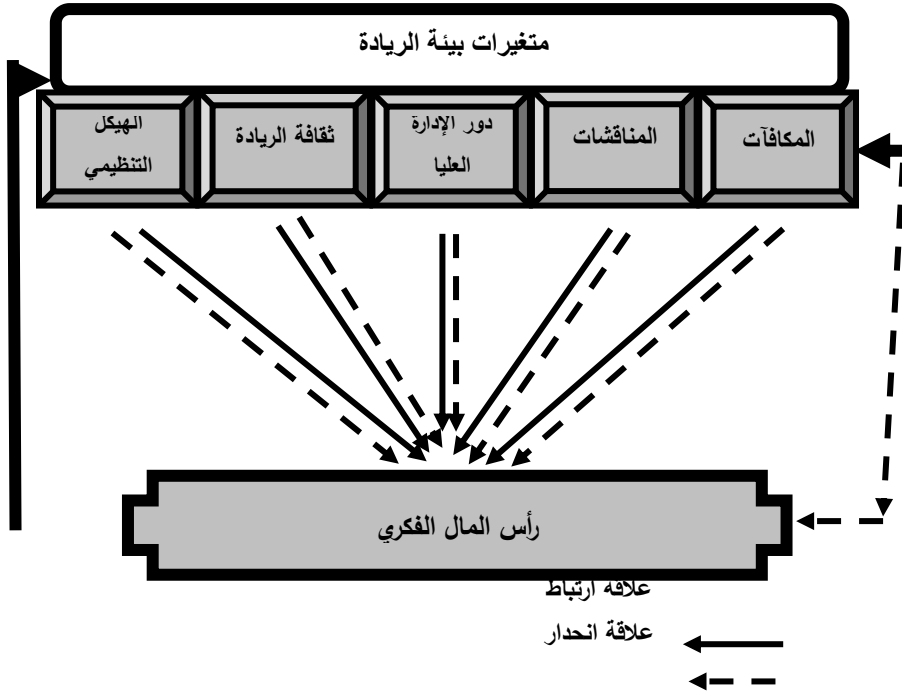
سادسا : منهج البحث وتقاناته

أعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لإنجاز هذا البحث، وذلك لملاءمته كما يظن الباحثان في بلوغ الأهداف المرجوة منه، كما أعتمدا في تحصيل البيانات على استمارة الاستبانة التي اشتملت على ثلاثة محاور تضمن المحور الأول بيانات عامة عن الشركة والمستجيبين فيما تناول المحور الثاني قياس متغيرات بيئة الريادة، وخصص المبحث الثالث لقياس رأس المال الفكري، وقد تم الاعتماد على الأدبيات ذات الصلة في أعداده والذي سنقف عليه لاحقاً، وتم استخدام معاملات الارتباط وانموذج الانحدار الخطي المتعدد في اختبار فرضيات البحث، بغية التحقق من طبيعة الدور (ارتباطاً و تأثيراً) وذلك اعتماداً على البرنامج الإحصائي (SPSS) (MTP) .

سابعاً : أنموذج البحث

تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث تصميم انموذج افتراضي كما هو موضح في الشكل (1) والذي يشير إلى وجود علاقة تأثيرية بين متغيرات بيئة الريادة بوصفها متغيراً قرارياً (مستقلاً) ورأس المال الفكري بوصفه متغيراً (تابعاً) ويفترض الأنموذج وجود اتجاه واحد من العلاقات التنازلية بين متغيرات الأنموذج .

الشكل (1) أنموذج البحث



المحور الثاني / الجانب النظري

أولاً : ريادة الأعمال

1. مفهوم الريادة

لقد أستخدم مصطلح الريادة " Entrepreneurship " قبل أكثر من مائتي عام ، إلا انه لايزال يكتنفه الغموض بعض الشيء، إذ تعد الأعمال الصغيرة في عالم الأعمال اليوم المحرك الرئيس والمصدر الأساس لغرض العمل والإنتاج فهذه الأعمال تحتاج إلى نمط خاص من المؤسسين والمدراء أو المالكين يسمون بالرواد، وأن الرائد يتمتع بمواصفات مختلفة عن بقية المدراء أو العاملين، إذ يعرف الريادي بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة أو القدرة لتحويل خبرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح (ويلز، 2007 : 50) .

وعليه فقد عرف (النجار والعلي، 2006، 6) الريادة بأنها :عملية إنشاء شيء جديد ذي قيمة، و تخصيص الوقت و الجهد و المال اللازم للمشروع و تحمل المخاطر المصاحبة و استقبال المكافئة الناتجة، و إنها عملية ديناميكية لتأمين تراكم الثروة و هذه الثروة تقدم عن طريق الأفراد، الذين يتخذون المخاطر في رؤوس أموالهم و الالتزام بالتطبيق لكي يضيفوا قيمة إلى بعض المنتجات أو الخدمات، هذه المنتجات أو الخدمات قد تكون جديدة أو فريدة ولكن يجب أن يضيف لها الريادي قيمة من خلال تخصيص الموارد والمهارات الضرورية .

ويؤكد (العامري والغالبى ، 2008، 2) بان الريادة هي تنفيذ الأعمال الجديدة وتحمل المخاطر وعدم التأكد المصاحب لها بهدف تحقيق الأرباح والنمو من خلال تشخيص الفرص المتاحة وتهيئة الموارد اللازمة واستثمارها. وان الريادة ما هي إلا مجموعة من الخصائص والسلوكيات والتي تتعلق بالابتداء بعمل والتخطيط له وتنظيمه وتحمل مخاطره والإبداع في إدارته. وذكر (مرزوق، 2009 : 47) بان الريادة هي عبارة عن القدرة على الإبداع وعلى تقديم المخترعات الجديدة وعلى إيجاد حلول حديثة ومتطورة لإدارة الأعمال، وعلى قدرة أصحاب الأعمال على تطوير الأفكار التجارية الحديثة .

وعليه نستطيع القول بان مفهوم الريادية قد تطور مع تطور نظرة الدول المختلفة للأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى لتحقيقها، لذلك فإنه يمكن أن ننظر إلى المفهوم ببعض المرونة عند التعامل معه، إذ يكون في الدول المتطورة مرتبطاً بالاختراعات و التفرد، أما في الدول النامية فإن من يأخذ روح المبادرة و التحرك و يخاطر و ينشئ عملاً جديداً يعمل من خلاله على المساهمة في أهداف التنمية الاقتصادية و الاجتماعية يوصف بأنه ريادياً .

2. أهداف الريادة

أكد (ويلز، 2007 : 56) على أن للريادة جملة من الأهداف تسعى كل الشركات الصناعية والخدمية إلى تحقيقها ومن أبرزها :

1. تحسين الوضع المالي للشركة حالياً ومستقبلاً .
 2. التوظيف الذاتي حيث توفر الريادة المزيد من فرص العمل التي ترضي وتتاسب القوى العاملة .
 3. توظيف الآخرين في وظائف غالباً ما تكون أفضل لهم .
 4. تطوير المزيد من الصناعات، خاصة في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفد بالتطورات الاقتصادية .
 5. التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للأستهلاك المحلي أو للتصدير .
 6. زيادة الدخل وزيادة النمو الاقتصادي .
 7. المنافسة الشريفة و التشجيع على خلق منتجات بجودة أعلى .
 8. السعي إلى إنتاج المزيد من السلع والخدمات .
 9. خلق أسواق جديدة .
 10. التأكيد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية .
- في حين أكد (Bird , 1992 : 87) على أن أهداف الريادة تتمثل في :
1. تشجيع على المزيد من الأبحاث والدراسات وتطوير الأجهزة والمعدات الحديثة للسوق المحلي

2. التحرر والاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين .
3. القدرة على تحقيق إنجازات عظيمة .
4. تقليل قطاع الاقتصاد غير الرسمي .
5. التقليل من هجرة الخبرات بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الأعمال .

3. عناصر الريادة

يؤكد (ويلز، 2007 : 33) على أن عناصر الريادة يمكن حصرها في :

1. إنشاء أسواق جديدة وفقا للمفهوم الحديث للتسويق : السوق هو مجموعة من الأفراد الذين لديهم الرغبة والقدرة لإشباع احتياجاتهم وهذا ما يسمى اقتصاديا بالطلب الفعال، فرواد الأعمال هم أناس مبدعون ومنشئون للموارد وللفرص فهم يخلقون عملاء وبائعين وهذا ما يجعلهم مختلفي عن رجال الأعمال التقليديين الذين يؤدون الوظائف الإدارية التقليدية مثل التخطيط والتنظيم وتحديد المهام .
2. اكتشاف مصادر جديدة للمواد : فرواد الأعمال لا يرضون أبدا بالمصادر التقليدية أو المتاحة للمواد، لذلك ولطبيعتهم الابتكارية فأنهم يعملون على اكتشاف مصادر جديدة للمواد ليحسنوا شركاتهم في مجال الأعمال، فهم يستطيعون تطوير مصادر جديدة للمواد لها ميزة تنافسية من حيث النقل والتكلفة والجودة .
3. تحريك الموارد الرأسمالية : إن رواد الأعمال هم المنظمون والمحددون لمعظم عناصر الإنتاج، مثل الأرض والعمال ورأس المال فهم يمزجون عناصر الإنتاج هذه لخلق بضائع وخدمات جديدة فالموارد الرأسمالية تعني المال ومع ذلك فأن الموارد المالية في علم الاقتصاد تمثل الماكينات والمباني والموارد المادية الأخرى المستخدمة في الإنتاج فرواد الأعمال لديهم الابتكار والثقة في النفس التي تمكنهم من تجميع وتحريك رؤوس الأموال لإنشاء أعمال جديدة أو توسيع أعمال قائمة .
4. تقديم تكنولوجيا جديدة : إن الصناعات الجديدة والمنتجات الجديدة تكون بعيدة عن كونها مبتكرة ، فرواد الأعمال يحسنون استغلال الفرص لإنشاء أعمال جديدة وتحويلها

إلى مكاسب، لذلك فهم يقدمون أشياء جديدة ومختلفة بعض الشيء، حيث أن الروح الريادية تساهم بقوة في تحديث الاقتصاد، ففي كل عام نرى منتجات وتكنولوجيا جديدة تبدأ بالظهور، حيث أن كل هذه المنتجات والتكنولوجيا تهدف لإشباع الاحتياجات البشرية بطريقة مناسبة وجميلة .

5. **خلق فرص عمل جديدة** : حيث أن أكبر موفر لفرص العمل هو القطاع الخاص إذ أن ملايين فرص العمل تقدمها المصانع وصناعة الخدمات والشركات الزراعية وبعض الأعمال الصغيرة والمتوسطة، حيث أن خلق فرص عمل ضخمة تكون لها مضاعفات وتأثيرات تسرع من نمو الاقتصاد ككل، فمزيد من الوظائف يعني المزيد من الدخل وهذا يزيد الطلب على البضائع والخدمات وبالتالي يزيد الإنتاج وبالتالي يزيد الطلب على الوظائف مرة أخرى

فيما أشار (نقشيدي، 2010، 45) أن هناك اتفاقاً بين معظم المؤلفين ان عناصر

ريادة الأعمال تشمل :

- 1 اكتساب السيطرة على الموارد النادرة .
- 2 تسويق المنتج والاستجابة للمنافسة .
- 3 التعامل مع البيروقراطية العامة (التنازلات، التراخيص، الضرائب) .
- 4 إدارة العلاقات الإنسانية في المؤسسة .
- 5 إدارة العلاقات مع الزبائن والموردين .
- 6 الإدارة المالية .
- 7 إدارة الإنتاج (التحكم عن طريق السجلات المكتوبة، الإشراف، تنسيق تدفق المدخلات وفقاً لأوامر الإنتاج، الصيانة) .
- 8 امتلاك هيئة تشرف على المصنع .
- 9 الهندسة الصناعية (تقليص مدخلات العملية الإنتاجية إلى أدنى حد ممكن)
- 10 تحديث العمليات وجودة المنتج .
- 11 إدخال تقنيات الإنتاج والمنتجات الجديدة .

وبناء على ما سبق يمكن القول إن عناصر الريادة قد حددها الباحثان قي :

- ❖ تقييم الفرصة .
- ❖ صياغة مفهوم المشروع وتقييم الموارد اللازمة .
- ❖ الحصول على الموارد اللازمة .
- ❖ إدارة المشروع وجني ثماره .

4. متغيرات بيئة الريادة

إن الإنسان داخل التنظيم لا يعمل في فراغ، بل يتفاعل مع العديد من الظروف التي تحيط به، ومن ثم فإنه عادة ما يحاول التكيف معها، فالإنسان العامل يتأثر بالبيئة التي يعمل فيها، وقد تصبح هذه البيئة عاملاً أساسياً في تلبية احتياجاته ومتطلباته، وقد تكون عائقاً في تحقيق العامل لهذه الاحتياجات والمتطلبات .

وفي السياق نفسه هناك العديد من المتغيرات التي تؤثر على العمل داخل الشركة، وقد يكون هذا الأثر إيجابياً أو سلبياً، لذلك أصبح التعرف على هذه المتغيرات إحدى الوسائل المهمة لتحسين الأداء وتحقيق الرضا سواء الداخلي أم الخارجي، وأن الإدارة الناجحة هي التي تبحث عن هذه المتغيرات وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى وعليه فقد اشار (الطائي، 2008 : 189) ان متغيرات بيئة الريادة تتمثل بالآتي :

1. المكافآت

يتوقع جميع العاملين الحصول على المكافآت مقابل مساهمتهم في أعمال الشركة، والمكافأة تعني المقابل أو العائد المادي أو المعنوي لأداء مهمات معينة، وقد وجد المدراء إن الأداء والرضا يمكن أن يتحسنا بشكل كبير من خلال نظام حوافز يدار بشكل فاعل، وقد تكون المكافآت داخلية تتعلق بمدى الرضا عن العمل والشعور بالإنجاز وتحقيق الذات، أو تكون خارجية تتعلق بمقابل مادي أو معنوي يدفع للفرد من قبل الآخرين مثل المكافآت المالية والترقيات وكتب الشكر والتقدير والإشادة والمدح، وفي إطار العمل عادة ما تدار وتلاحظ المكافآت الخارجية والداخلية مع بعضها البعض وبدرجة معينة من

التداخل بينهما .

2. المناقشات

تحظى مشاركة العاملين مع إدارة الشركة لمناقشة ظروف العمل واتخاذ القرارات بأهمية كبيرة، إذ أن مشاركة العاملين يعد المرنكز الأساسي لنجاح الشركة خاصة بعد أن تعقدت بيئة الأعمال وكثرت المتغيرات التي تؤثر على عملها، ففي البداية كانت مشاركة العاملين مع الإدارة محدودة في اتخاذ القرارات بسبب استقرار البيئة ووفرة الموارد، ولكن بسبب ضخامة حجم الشركات وزيادة حدة التنافس وزيادة مطالبة العاملين للمشاركة في مناقشة ظروف العمل، بدأت الإدارة تسمح بمشاركتهم وعرض أفكارهم والافادة من ملاحظاتهم ومناقشاتهم، إذ كلما كانت المشاركة كبيرة انتقلت الريادة من الفردية إلى الجماعية، ومن ثم زيادة القدرة على اتخاذ القرارات وتحقيق أهداف الشركة .

3. دور الإدارة العليا

تعد الموارد البشرية ممثلة بالعاملين من مختلف المستويات الدعامة الأساسية التي تستند اليها الشركات في الوقت الحاضر، إذ أنها الأداة الحقيقية لتحقيق أهداف الشركة، فهي مصدر الفكر والتطور وهي القادرة على تشغيل وتوظيف الموارد المتاحة للشركة بشكل كفوء وفاعل إذا توفرت الظروف الايجابية التي تدفعه إلى العمل والعطاء . وتستطيع الإدارة العليا أن تلعب دورا كبيرا في تحقيق رضا الزبون الداخلي من خلال تعزيز الانتماء لديهم عن طريق التوظيف الفعال وتدريبهم وتنقيفهم ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب . (حريم، 1997 : 480)

4. ثقافة الريادة

تمثل الثقافة جانباً ذا أهمية كبيرة في البيئة المعاصرة، وهي نظام من القيم والمعتقدات يتقاسمها أعضاء التنظيم وتصبح موجهة للسلوك الفردي والجماعي والمنظمي (العامري والغالي، 2008 : 128) .

وتشير ثقافة الريادة إلى اتجاهات الأفراد داخل الشركة في تقديم فكرة أو ممارسة أو خدمة

جديدة أو طرق فريدة للعمل يمكن تبنيها من الأفراد العاملين بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة الشركة ومن ثم تحمل النتائج المترتبة عليها سواء أكانت ايجابية أو سلبية .

5. الهيكل التنظيمي

إن الهيكل التنظيمي هو النظام الذي تحدد في إطاره المهام والعلاقات بين الأقسام وروابط الاتصالات بين أجزائه، ولكي يوضع الهيكل التنظيمي فان تقسيما للعمل إلى مهام رئيسية وفرعية يصبح أمرا ضروريا وكذلك إيجاد الصيغة التنسيقية الملائمة بين مجمل هذه الأجزاء والمجموعات والأفراد لتحقيق نتائج أداء أفضل .

(ألعامري والغالبي، 2008 : 361)

5. الخصائص والمواصفات الواجب توفرها في الريادي

إن لرواد الأعمال الكثير من المواصفات التي تجعلهم يعملون بكفاءة تامة، إذ أن أغلب نظريات ريادة الأعمال تتعرض للنقد باستمرار، فرواد الأعمال غالبا ما يعارضون المديرين و الإداريين الذين يطلبون منهم بان يكونوا أكثر إبتاعاً للطرق المعروفة وأقل مخاطرة، حيث تبين الحياة العملية أن اغلب رواد الأعمال يعملون في فرق وليس فقط بشكل فردي، اذ يتطلع الرواد إلى أن تكون أعمالهم متميزة وتحقق نجاحاً كبيراً، ولكن يعتمد هذا كله على مدى تتوفر خصائص معينة تساعد في ذلك، فمن يريد أن يكون رياديا أو يمتلك عملا صغيرا لا بد أن تتوفر فيه العديد من الخصائص الشخصية، والتي تميزه عن غيره من الأفراد . ولا بد أن يمتلك الشجاعة والرغبة في أن يبدأ ذلك العمل، ويكون لديه الاندفاع والثقة في الاستمرار فيه متفائلا بالنجاح على الرغم من الصعوبات التي يمكن أن تواجهه مستقبلا، فالريادي شخص غير تقليدي وهذا الشخص يتمتع بمجموعة كبيرة من الخصائص المتميزة إذ يؤكد (السويديان،

2007 : 46) و(العامري والغالبي، 2008 : 173) على أن هذه الخصائص تتمثل في

1. الثقة بالنفس 2. الطاقة و الاجتهاد 3. القدرة على الدخول في المخاطر المحسوبة 4. الابتكار 5. المرونة 6. الرد الإيجابي على التحديات 7. الديناميكية و القيادية 8. القدرة على

التألف مع الآخرين 9. التجاوب مع الاقتراحات 10. التجاوب مع الانتقادات 11. المعرفة بالسوق 12. المثابرة و التصميم 13. غنى الموارد 14. الشعور الملحّ بالحاجة إلى الإنجاز. أما (ويلز، 2007 : 78) و (ياسين، 2009 : 56) فقد حددا تلك الخصائص والصفات بالاتي :

1. امتلاك الرائد هدف طموح , وهي القوة التي تدفعه لبناء الشركة .
 2. يدعم الرائد الهدف بالأفكار القوية المحددة التي ليس لها مثيل في السوق .
 3. يمتلك الرائد رؤية شاملة وواضحة عن كيفية تحقيق الهدف دون الدخول في التفاصيل .
 4. يقوي الرائد نفسه ويدعمها بأمل كبير وعاطفة جياشة نحو تحقيق الهدف .
 5. يضع الرائد استراتيجيه لتحويل حلمه إلى واقع ملموس .
 6. يأخذ الرائد المبادرة للوصول لنجاح فكرته فهم يفكرون بإيجابية ولديهم القدرة على صنع القرار .
 7. يأخذ الرائد مخاطرة محسوبة ويحسبون التكاليف وكيفية الوصول إلى السوق، وكيفية تلبية احتياجات العملاء كما أنهم يقنعون الآخرين للانضمام إليهم والمساعدة .
- فيما حدد (أحمد وبرهم، 2009، 54) تلك الخصائص والمواصفات بالاتي :

- 1 الريادي شخص مقدم يمتلك القدرة على حساب المخاطر ومواجهتها اقتصاديا ونفسيا واتخاذ القرارات المناسبة للتغلب عليها .
- 2 الريادي منافس جيد يعرف التوقيت المناسب لبدء نشاطه ومكان هذا النشاط وكيفيته في ظل بيئة تنافسية تشهد تزاوحا في المنتجات المطروحة في الأسواق .
- 3 الريادي قادر على تحمل المسؤولية دائما ويمتلك روحا عالية من المسؤولية في إدارة أعماله .
- 4 الريادي يبحث عن فرص جديدة ويهتم باستمرار بدراسة وتحليل البيئة المحيطة بحثا عن فرص جديدة فيها .

- 5 الريادي متعدد البدائل ويتسم بسعة الأفق وتعدد الجوانب، ولذلك فإن سلوكه يكون موجها نحو إيجاد المزيد من البدائل التي يحلها بدرجة عالية من العناية وصولا إلى أفضلها لاستخدامه في تحقيق أهدافه الريادية الابتكارية .
- 6 الريادي ذو سلوك حسن ويتسم بالقدرة على بناء علاقات إيجابية وجيدة مع الآخرين، وهذا ينبع مما يتمتع به من سمات شخصية متميزة، ومن هذه السمات التواضع والشخصية القوية والصدق والمعاملة الحسنة وغيرها .

ثانيا : رأس المال الفكري

1. مفهوم رأس المال الفكري

أدركت الكثير من الشركات حقيقة مهمة تتمثل في كون القيمة الحقيقية لها تستند على شيء أكثر أهمية من رأسمالها المادي وهو ما يطلق عليه اليوم بـ(رأس المال الفكري)، ويتمثل بابداع العاملين، ومعرفة الموظفين ومهاراتهم، ومدى ثقافة الشركة، وعملياتها التنظيمية، وبراءات الاختراع، وعلاقاتها مع الزبائن . (النعمة، 2005، 4)

إذ يعد رأس المال الفكري أحد المتغيرات المعاصرة التي تسهم وبشكل مباشر في تحقيق البقاء خاصة إذا تم الإنفاق على عناصره لان الإنفاق يحفز على إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة، حيث أخذت الاتجاهات المعاصرة التوجه نحو معالم موضوع جديد يهتم بالموجودات الفكرية أكثر من الموجودات المادية، إذ أن في بداية التسعينات كان رأس المال الفكري الشغل الشاغل لبحوث رجال الأعمال إلا أنهم توصلوا إلى أنه من الصعوبة قياس رأس المال الفكري من الناحية العملية .

إن ما تقدم يشير بوضوح إلى أن رأس المال الفكري أصبح الآن أهم مصدر لتعظيم الموجودات الأخرى في الشركات لأنه المحفز لزيادتها وتطويرها وتحقيق البقاء من خلالها، فقد عرف (5 : Stewart , 1997) رأس المال الفكري على أنه القدرة العقلية التي تمثل الثروة الحقيقية للشركات التي لم يبتاعها المحاسبون مثلما يبتاعون النقد والموجودات وغيرها، إذ لا يشكل كل العاملين في الشركة رأس مال فكري، وإنما يطلق هذا المصطلح على قيمة معرفة

العاملين ومهاراتهم من حيث تكوين ثروات الشركة، ويرى (العنزي & الصالح) أن رأس المال الفكري يطلق على خبرة الفرد ومهاراته ذات الصلة بتوليد أو تكوين ثروات الشركة بوصفه أهم عناصر رأس المال الفكري نوعين من الأفراد، الأول هم العاملون في الشركة عموماً، أما الثاني فإنه يشير إلى رأس المال الفكري، المتميز بقدرته على إنتاج الأفكار الجديدة والأساليب المتطورة التي تميز الشركة من غيرها من الشركات . (العنزي & الصالح، 2009 : 16) .

وعرفت (الجميل، 2005، 41) رأس المال الفكري بأنه المقدرّة العقلية التي تتضمن المعرفة والمهارات والخبرات التي تمتلكها فئة متميزة من الأفراد العاملين في الشركات والتي تعمل على توليد نتاجات فكرية متمثلة بالإبداع والابتكار باستخدام تقنيات منظّمة تؤدي إلى تحقيق مستوى متميز من الأداء المنظمي ورضا الزبائن وولائهم بهدف تقديم منتجات وخدمات متميزة واكتساب المزايا التنافسية .

وعرف رأس المال الفكري أيضاً على أنه جزء من رأس المال البشري للشركة يتمثل بنخبة من العاملين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم تمكنهم من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة تمكن الشركة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها وتجعلها في مواقع قادرة على اقتناص الفرصة المناسبة (المبرجي و صالح، 2003 : 18)، ويرى (العنزي، 2002، 142) أن رأس المال الفكري هو المقدرّة العقلية القادرة على توليد الأفكار الجديدة والمناسبة والعملية (القابلة للتنفيذ)، وتتمتع بمستوى عالٍ من الجودة، وتمتلك القدرة على تحقيق التكامل والتناغم بين مكونات مختلفة للوصول إلى الأهداف المنشودة، فضلاً عن قدرتها في رؤية الشركة بمجموعها، وإدراك الترابط بين الوظائف وأثر المتغيرات في أي منها تجاه الشركة في مجموعها وعلاقتها مع المجتمع .

كما يعرف رأس المال الفكري بأنه موجودات غير ملموسة تعد اليوم واحداً من أكثر العناصر إيجاداً للقيمة، فضلاً عن كونه مصدر للمنتج النهائي، لذا فقد أصبح لإدارة المصادر الفكرية أهمية أكبر للأعمال والحكومة والناس في مجتمعاتنا المعاصرة .

(Srivastava, 2002,4)

2. أهمية رأس المال الفكري

- يظهر مما طرح سابقاً أن رأس المال الفكري يتمتع بأهمية كبيرة يمكن بلورتها بالنقاط الآتية : (الدوري و صالح، 2009 : 158 - 160) (حسن، 2008 : 129)
1. يعد رأس المال الفكري السلاح الأساس للشركة في عالم اليوم لأن الموجودات الفكرية تمثل القوة الخفية التي تضمن البقاء للشركة .
 2. يمثل رأس المال الفكري قدرات عقلية ذات مستوى معرفي عالي تمتلكها مجموعة محدودة من العاملين من دون غيرهم .
 3. يمثل رأس المال الفكري كنزاً مدفوناً يحتاج إلى من يبحث عنه واستخراجه للوجود والممارسة وأن أحد أساليب استخراجه هو نشر المعرفة .
 4. في حالة ترصين بناء رأس المال الفكري داخل الشركة يصبح بمثابة السلاح التنافسي لها ويضمن لها البقاء في عالم الأعمال .
 5. يكون رأس المال الفكري المصدر الأساس في توليد الثروة للشركة وتطوير الأفراد فيها من خلال قدرته على تسجيل براءة الاختراع .
- في حين أكد (العنزوي و صالح، 2009 : 171 - 176) على أن أهمية رأس المال الفكري تتجسد في :

1. **المنزلة الرفيعة** : لقد فضل الخالق جلت قدرته بني البشر على سائر المخلوقات الأخرى، ومنحهم نعمة العقل والتفكير، وأفرد لأصحاب لعقول والألباب في القران الكريم موقعاً مهماً، إذ أن نعمة العقل ومن خلالها التفكير تعد الآن السلاح الأقوى والمؤثر الأكثر موضوعية لتقرير تقدم المجتمعات والشركات .
2. **تأسيس الشركات الذكية** : إن الشركات الذكية هي الشركات التي تهتم في استثمار العقول الموجودة لديها وتكنولوجيا المعلومات المتوفرة لها من خلال نظام قيمي راق يعتمد

الشفافية والإفصاح المعلوماتي، وينبذ الهياكل الهرمية والمراكز الوظيفية كمبادئ أساسية له .

3. **استثمارات ناجحة وعوائد عالية** : بحلول ما يسمى بمجتمع المعرفة تغيرت لغة الإدارة من تركيزها على القابليات البشرية إلى القابليات الذهنية، ففي عصر الحرفة العقلية يؤلف الفكر رأس مالا ذو قيمة عالية وكنزاً مدفوناً يحتاج إلى من يبحث عنه ويستخرجه وينشره في أرجاء الشركة للإفادة منه في تطوير الإنتاج والإنتاجية .

4. **مورد إستراتيجي وسلاح تنافسي** : في ظل الاقتصاد المعرفي أصبح رأس المال الفكري مورداً إستراتيجياً يشكل قوة فاعلة لهذا الاقتصاد والمصدر الرئيس للثروة و الازدهار لأنه يحمل معرفة متفردة ساهمت في اكتشاف تطبيقات وأساليب جديدة في الإنتاج والخدمات. وأضاف (العنزي و نعمه، 2001، 33) إلى أن أهمية رأس المال الفكري تتجلى في :

1. إن الإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري قد تكون المحدد النهائي للأداء المنظمي، إذ إن الشركات التي ترغب بالنجاح في بيئة أعمال اليوم ينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة لموجداتها الفكرية .

2. إن رأس المال الفكري يعد من أهم مصادر الميزة التنافسية للشركات المعاصرة إذ أن إستراتيجية التميز لا يمكن تحقيقها إلا من خلال النتائج الفكرية والمتمثلة بالإبداع وتقديم منتجات جديدة وما يتعلق بالبحث والتطوير .

3. إن أهمية رأس المال الفكري تأتي من كونه يمثل أهم مصادر الثروة ودعائم القوة لأية شركة، وان الاهتمام به يعد قضية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتقني المعاصر .

اذ ان الازدهار الاقتصادي المستقبلي لم يعد حصراً على الجوانب المادية فحسب، بل يعد رأس المال الفكري العامل الحاسم في إنتاج السلع والخدمات ذات القيمة العالية، ويمثل جوهر تحسين الأداء وجوهر المنافسة، لذا فان زيادة الاهتمام باستثمار رأس المال الفكري في الشركات قد أصبح القضية الأهم بالنسبة للشركات المعاصرة لبناء الاقتصاد المعتمد على المعرفة لمواجهة التحديات والتعقيدات البيئية . (النعمة، 2006، 9)

3. مكونات رأس المال الفكري

إن القيمة السوقية للمنظمات تتكون بشكل عام من نوعين من العناصر والمتمثلة برأس المال المالي ورأس المال الفكري، فقد تعددت آراء الكتاب والباحثين حول مكونات رأس المال الفكري حيث حدد (Xera : 2001 : 1 – 8) هذه المكونات ب :

1. رأس المال الداخلي ويتضمن : (براءة الاختراع و حقوق النشر و العلامات التجارية و الأصول المحولة و فلسفة الإدارة و ثقافة المنظمة و إدارة العمليات و نظم المعلومات و نظام الإنترنت و العلاقات المالية و العمليات التكنولوجية) .
2. رأس المال الخارجي ويتضمن : (التعويضات و حصة السوق و رضاء العميل و أسماء الشركات و قنوات التوزيع و اتفاقيات التراخيص و عقود المفضلة و اتفاقيات الامتياز و معايير الجودة) .

3. رأس المال البشري، ويتضمن : (المعرفة و التعليم و المؤهلات و إشراك الموظفين في لجان اجتماعية و التطوير الوظيفي و روح المبادرة والابتكار والقدرة على مواجهة التغييرات و برامج تدريبية و الإنصاف في العرف والخبرة والدين و قضايا الملكية والإعانة و النشاط الثقافي و نشاط الوحدة و عدد العاملين و شكر العاملين و عروض للموظفين و خطة تقود العاملين و خطة استحقاقات العاملين و منفعة العاملين و حصة العاملين و حصة الموظفين في الخيارات والخطط و متوسط خبرة العاملين و المستوى التعليمي و القيمة المضافة من كل عنصر و القيمة المضافة لكل عامل) . (عبد المنعم، 2002 : 17)

أما (13 : 1999 ، Bernadette) فيرى أن رأس المال الفكري يتكون من المكونات الثلاثة التالية وبشكل مترابط :

- 1 . رأس المال البشري : والذي يعبر عنه دائماً بالمهارات والمعرفة التي يمتلكها العاملون بالشركة، ويعد هذا المكون من أكثر المكونات إشكالية من حيث عملية القياس .

- 2 . رأس مال العملاء : وهو يتضمن ما يحققه من قيمة للشركة والتي يكون مصدرها نوعية الخدمات التي يقدمها المجهزون أو قناعة العملاء و ولائهم، ويكون رأس المال هذا كاملاً في أي جزء أو مكون للبيئة الخارجية للشركة يسهم في خلق قيمة مضافة للشركة.
- 3 . رأس المال الهيكلي : فهو يتجسد في مجموعة من الأنظمة الفرعية للشركة والتي قد تمثل أشكالاً أخرى لرأس المال الفكري وخير مثال عليه هو العمليات التشغيلية والتصنيعية للشركة يضاف إليها جميع أشكال الملكية الفكرية التي تمتلكها .
- وأكد كل من (الدوري & صالح، 2009 : 161) على أن عناصر رأس المال الفكري يمكن حصرها في :
1. صناعة رأس المال الفكري : وهي عبارة عن قدرة الشركة في البحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة وجذبها للعمل فيها .
 2. تنشيط رأس المال الفكري : عبارة عن قدرة الشركة على زيادة رصيدها المعرفي باستمرار من خلال تعزيز القدرات وتنمية العلاقات بين الأفراد للتعاون في حل المشكلات المعقدة (Quinn.et , 1996 : 79) .
 3. المحافظة على رأس المال الفكري : قدرة الشركة على الاهتمام بالطاقات المعرفية والنجوم اللامعة من العاملين القادرين على إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار قديمة تخدم الشركة . (صالح، 2001 : 82)
 4. الاهتمام بالزبائن : عبارة عن مدى اهتمام الشركة بأراء الزبائن ومقترحاتهم وأخذها بنظر الاعتبار عند تصميم منتجات جديدة وحتى تعديل الموجود منها . (عبيد، 2000 : 76)
- في حين يتفق أغلب الباحثين على أن رأس المال الفكري يتكون من ثلاثة مكونات فرعية هي رأس المال البشري و رأس المال الهيكلي و رأس المال العلاقتي (الزبائني)، ومن

- هولاء الباحثين (Bontis, 2001)، (Lothgren, 1999)، (Edvinsson & Malone, 1997)، (يوسف، 2005 : 39)، (النعمة، 2006، 15 و 20) وكما يلي
1. رأس المال البشري : يعرف (يوسف، 2005 : 40) رأس المال البشري بأنه المعرفة والمهارات التنافسية وتشمل الأفراد المعنيين بالنشاط الاقتصادي للمنظمة في حين أشارت (الجميل، 2005 : 48) إلى أن رأس المال البشري يعرف بكونه مزيجاً من أربعة عوامل هي التعليم والوراثة الجينية والخبرة والممارسة والمواقف والسلوكيات
 2. رأس المال الهيكلي : يرى (النعمة، 2006 : 19) بأن رأس المال الهيكلي يعد الهيكل الداعم لرأس المال الفكري ويتمثل بالعناصر المادية للمنظمة إذ يتضمن العمليات الداخلية كافة والبنية التحتية التي تدعم هذه العمليات والتي تشمل المكتبات وتقانة المعلومات والبرامج التدريبية .
 3. رأس المال العلاقتي (الزبائني) : يعرف بأنه قيمة علاقات المنظمة مع الزبائن الذين تتعامل معهم، والتمثل برضا الزبون وولائه ومدى الاحتفاظ بالزبون من خلال الأهتمام بمقترحاته ومعالجة الشكاوي المقدمة منه وتلبية رغباته واحتياجاته بالسرعة الممكنة أو مشاركته في أعمالها وصفقاتها ومد جسور التعاون معه .
(يوسف، 2005 : 44)

المحور الثالث / الجانب الميداني

أولاً: وصف خصائص عينة البحث

الجدول (1)

وصف عينة البحث

الجنس							
أنثى				ذكر			
%		ت		%		ت	
24		9		76		29	
العمر							
أكثر من 50		41 و 50		30 و 40		أقل من 30	
%		ت		%		ت	
8		3		26		10	
				29		11	
				37		14	
المستوى العلمي							
دكتوراه		ماجستير		دبلوم عالي		بكالوريوس	
%		ت		%		ت	
8		3		18		7	
				13		5	
				61		23	
مدة الخدمة في الشركة							
26 فأكثر		16 و 25		5 و 15		أقل من 5	
%		ت		%		ت	
5		2		16		6	
				45		17	
				34		13	

المصدر : الجدول من إعداد الباحثين

يمكن القول اعتماداً على معطيات الجدول (1) بنضوج عينة هذا البحث، وذلك لان أفرادها سواء الذكور، الذين بلغت أعدادهم (29) فرداً، أم الإناث اللواتي بلغت أعدادهن (9) نساء يعدّون من ناحية العمر في قمة عطائهم، لان معظمهم (66%) واقع في الفئات العمرية المتوسطة المحصورة بين (أقل من 30 و 40) سنة، أي ان غالبية العينة هم من الشباب الذين لابد من ان يمارسوا العمل بغض النظر عن طبيعته، بوصفهم المعول عليهم لاستمرار هذا العمل في الشركة المبحوثة .

أما بالنسبة لمؤهلات أفراد العينة التي انحصرت معظمها بين شهادة البكالوريوس بنسبة (61%) والدبلوم العالي بنسبة (13%)، في حين بلغت نسب حملة الماجستير نسبة (18%)، وبلغت نسبة حياة شهادة الدكتوراه (8 %) التي بدت بوصفها اقل الشهادات المعتمدة في العينة، وهكذا بالنسبة لسنوات خدمتهم في مجال العمل في الشركة، فقد تبين أن (66%) منهم خدمة في هذا المجال لمدة لا تقل عن الخمسة أعوام، التي وصلت في حين كان مستوى من لديهم خدمة في مجال هذا العمل لمدة تقل عن الخمسة أعوام (34%) فقط، مما يؤشر مدى الخبرة المتراكمة لدى أفراد هذه العينة عبر الزمن أيضا.

ثانيا : مواقف المستبينة آراؤهم من بعدي البحث

1. مواقف المستبينة آراؤهم من متغيرات بيئة ريادة الأعمال

- المكافآت : يتفق (78%) من المبحوثين ان المكافآت في شركاتهم تكون مفعلة بشكل واضح ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (4.18) (0.68) على التوالي، في حين يبدي (14%) من المبحوثين عدم اتفاقهم على هذا المتغير، ويدعم ذلك الاتفاق المتغير (X3) الذي ينص على ان نظام المكافآت في الشركة يعمل على تحفيز الأفراد العاملين ليقدموا أداء أفضل ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (4.60) (0.74) على التوالي .
- المناقشات : يتفق (82%) من المبحوثين ان الإدارة العليا في شركاتهم تهتم بالمناقشات مع الأفراد العاملين فيها ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (4.05) (0.74) على التوالي، في حين يبدي (11%) من المبحوثين عدم اتفاقهم على هذا المتغير ويدعم ذلك الاتفاق المتغير (X4) الذي ينص على الإدارة العليا في شركاتهم تهتم بالمناقشات مع الأفراد العاملين حول ظروف العمل ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (4.42) (0.80) على التوالي .
- دور الإدارة العليا : يتفق (71%) من المبحوثين ان الإدارة العليا في شركاتهم تلعب دورا كبيرا في تحقيق رضا العاملين فيها ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري

البالغة (3.78) (0.64) على التوالي، في حين يبدي (11%) من المبحوثين عدم اتفاقهم على هذا المتغير ويدعم ذلك الاتفاق المتغير (X9) الذي ينص على الإدارة العليا في شركتهم تتبع إستراتيجية وضع الشخص المناسب في المكان المناسب على أساس الكفاءة ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (4.60) (0.68) على التوالي .

- **ثقافة الريادة :** يتفق (82%) من المبحوثين ان الإدارة العليا في شركاتهم تشجع الأفراد داخل الشركة على تقديم الأفكار أو الممارسات أو طرق فريدة للعمل يمكن تبنيها من قبلهم بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة الشركة ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (4.27) (0.68) على التوالي، في حين يبدي (9%) من المبحوثين عدم اتفاقهم على هذا المتغير ويدعم ذلك الاتفاق المتغير (X11) الذي ينص على اهتمام الشركة بالعمل على شكل فرق وليس العمل الفردي ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (4.78) (0.63) على التوالي .
- **الهيكل التنظيمي :** يتفق (77%) من المبحوثين ان الشركة تمتلك هيكلًا تنظيميًا واضحًا تحدد في إطاره المهام والعلاقات بين الأقسام وروابط الاتصالات بين أجزائه ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (4.45) (0.74) على التوالي، في حين يبدي (9%) من المبحوثين عدم اتفاقهم على هذا المتغير، ويدعم ذلك الاتفاق المتغير (X14, X15) الذي ينص على ان العاملين في شركتهم يحصلون على المعلومات بسهولة ويسر ويكون توصيف الوظائف في شركتهم بشكل جيد ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (4.46) (4.60) (0.62) (0.78) على التوالي .

الجدول (3)

مواقف المستبينة آراؤهم من متغيرات بيئة الريادة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما		المؤشر
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
المكافئات												
0.62	3.42	%35	13	%35	13	27%	10	%3	1	3%	1	X1
0.69	4.53	%40	15	%40	15	17%	6	%3	1	3%	1	X2
0.74	4.60	%45	17	%40	15	%5	2	%5	2	5%	2	X3
0.68	4.18	%40		%38		%16		%7		%7		المعدل
المتناقضات												
0.80	4.42	%50	19	%42	16	%5	2	و و	و و	3%	1	X4
0.79	4.28	%42	16	%42	16	%5	2	%8	3	3%	1	X5
0.62	3.46	%39	15	%32	12	16%	6	%8	3	5%	2	X6
0.74	4.05	%44		%38		%7		%5		%6		المعدل
دور الإدارة العليا												
0.74	3.28	%29	11	32%	12	23%	9	11%	4	%5	2	X7
0.49	3.46	%21	8	52%	20	17%	6	%5	2	%5	2	X8
0.68	4.60	%39	15	39%	15	%8	3	%8	3	%5	2	X9
0.64	3.78	%30		%41		%16		%8		%5		المعدل
ثقافة الريادة												
0.68	4.50	%53	20	32%	12	%5	2	%3	1	7%	3	X10
0.63	4.78	%56	21	32%	12	%3	1	%3	1	5%	2	X11
0.74	3.52	%39	15	34%	13	19%	7	%5	2	3%	1	X12
0.68	4.27	%49		%33		%9		%4		%5		المعدل
الهيكل التنظيمي												
0.83	4.28	%37	14	%39	15	14%	5	%5	2	%5	2	X13
0.62	4.46	%42	16	%39	15	11%	4	%5	2	%3	1	X14
0.7	4.6	%42	16	%32	12	16%	6	%5	2	%5	2	X15

8	0											
0.74	4.45	%40	%37	%14	%5	%4						المعدل

2. مواقف المستبينة آرائهم من متغير رأس المال الفكري

يتفق (76%) من المبحوثين ان الشركة تمتلك وتعمل على تعزيز رأس المال الفكري فيها ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (3.70) (0.69) على التوالي، في حين يبدي (11%) من المبحوثين عدم اتفاقهم على هذا المتغير، ويدعم ذلك الاتفاق المتغير (X17) الذي ينص على ان تقوم الإدارة في شركاتهم تقوم بتنمية رأس مالها البشري من خلال أساليب متعددة كالتدريب والتطوير ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري البالغة (4.53) (0.70) على التوالي .

الجدول (4)

مواقف المستبينة آراؤهم من متغير رأس المال الفكري

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما		المؤشر
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
0.63	3.21	27%	1	54%	2	3%	1	8%	3	8%	3	X16
0.70	4.53	53%	2	32%	1	5%	2	5%	2	5%	2	X17
0.79	3.42	26%	1	47%	1	19%	7	5%	2	3%	1	X18
0.62	3.53	47%	1	26%	1	19%	7	8%	3	و	و	X19
0.74	3.42	37%	1	30%	1	24%	9	3%	1	8%	3	X20
0.68	4.10	45%	1	32%	1	10%	4	8%	3	5%	2	X21
0.69	3.70	%39		%37		%13		%6		%5		المعدل

المصدر : الجدول من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

ثالثاً : اختبار فرضيات البحث

العلاقة والأثر بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال ورأس المال الفكري :

بههدف التعرف على طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات بيئة الريادة ورأس المال الفكري في الشركة عينة البحث تم تخصيص هذا المبحث للتحقق من مدى سريان الأنموذج الافتراضي للبحث، واعتمد الباحثان لهذا الغرض مجموعة من الأدوات التحليلية نذكرها تباعاً بحسب موقع استخدامها، إذ تم اختبار الفرضيات الرئيسية الأولى والثانية والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، حيث نصت الفرضية الرئيسية الأولى على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة الريادة ورأس المال الفكري والفرضية الفرعية المنبثقة عنها، بينما نصت الفرضية الرئيسية الثانية على وجود اثر معنوي لمتغيرات بيئة الريادة في رأس المال الفكري والفرضية الفرعية المنبثقة عنها وكما يلي :

1. اختبار فرضية الرئيسية الأولى :

يتولى هذا المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة الريادية ورأس المال الفكري في الشركتين المبحوثتين، إذ تشير معطيات الجدول (1) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة الريادية ورأس المال الفكري، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.733^*) عند مستوى معنوية (0.05)

الجدول رقم (1)

علاقة الارتباط بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال ورأس المال الفكري بشكل كلي

رأس المال الفكري	المتغير المعتمد
	المتغير المستقل
0.733*	متغيرات بيئة ريادة الأعمال

N = 38

*P

<= 0.05

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

❖ اختبار الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسية الأولى :

أ. العلاقة بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المكافآت) ورأس المال الفكري : يتولى هذا

المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المكافآت) ورأس المال الفكري، إذ تشير معطيات الجدول (2) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين عناصر ريادة الأعمال (المكافآت) ورأس المال الفكري، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.638^*) عند مستوى معنوية (0.05) .

ب. العلاقة بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المناقشات) ورأس المال الفكري : يتولى هذا

المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المناقشات) ورأس المال الفكري، إذ تشير معطيات الجدول (2) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المناقشات) ورأس المال الفكري، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.578^*) عند مستوى معنوية (0.05) .

ج. العلاقة بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (دور الإدارة العليا) ورأس المال الفكري :

يتولى هذا المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (دور الإدارة العليا) ورأس المال الفكري، إذ تشير معطيات الجدول (2) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (دور الإدارة العليا) ورأس المال الفكري، إذ بلغت قيمة الارتباط (0.692^*) عند مستوى معنوية (0.05) .

د. العلاقة بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (ثقافة الريادة) ورأس المال الفكري : يتولى هذا

المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (ثقافة

الريادة) ورأس المال الفكري، إذ تشير معطيات الجدول (2) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (ثقافة الريادة) ورأس المال الفكري، إذ بلغت قيمة الارتباط (*0.402) عند مستوى معنوية (0.05) .

هـ. العلاقة بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (الهيكل التنظيمي) ورأس المال الفكري : يتولى هذا المحور مهمة التحقق من صحة الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال (الهيكل التنظيمي) ورأس المال الفكري، إذ تشير معطيات الجدول (2) إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين عناصر ريادة الأعمال (الهيكل التنظيمي) ورأس المال الفكري، إذ بلغت قيمة الارتباط (*0.555) عند مستوى معنوية (0.05) .

الجدول (2)

علاقة الارتباط بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال ورأس المال الفكري (منفردة)

متغيرات بيئة ريادة الأعمال	المكافآت	المنافشات	دور الإدارة العليا	ثقافة الريادة	الهيكل التنظيمي
رأس المال الفكري	*0.638	*0.578	*0.692	*0.402	*0.555

N = 38

*P <= 0.05

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

2. اختبار فرضية الرئيسة الثانية :

يركز هذا المحور على التحقق من صحة العلاقة الواردة في الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص على أن هناك أثر معنوي لمتغيرات بيئة ريادة الأعمال في رأس المال الفكري، إذ

يوضح الجدول (3) الخاص بتحليل الانحدار من أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (17.938) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.13) عند درجتي حرية (1 ، 36) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.566)، حيث يشير هذا المؤشر إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل بمتغيرات بيئة ريادة الأعمال في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل في رأس المال الفكري بنحو (56%) .

الجدول (3)

تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال في رأس المال الفكري (مجتمعة)

R ²	F		رأس المال الفكري		المتغيرات المعتمدة
	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغيرات المستقلة
0.566	4.13	17.938	1.723	0.575	متغيرات بيئة الريادة

$$df = (1 , 36)$$

$$N = 38$$

$$* P <= 0.05$$

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

❖ اختبار الفرضية الفرعية من الفرضية الرئيسية الثانية :

أ. تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المكافآت) في رأس المال الفكري : يركز هذا المحور على التحقق من صحة العلاقة الواردة في الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن هناك أثر معنوي لمتغيرات بيئة ريادة الأعمال (المكافآت) في رأس المال الفكري، إذ يوضح الجدول (4) الخاص بتحليل الانحدار من أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة والبالغة (13.175) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.13) عند درجتي حرية (1 ، 36) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.486)، حيث يشير هذا المؤشر إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل

مجلة دورية نصف سنوية تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة البصرة

بمتغيرات بيئة ريادة الأعمال (المكافآت) في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل برأس المال الفكري بنحو (48%) .

الجدول (4)

تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المكافآت) في رأس المال الفكري

R ²	F		رأس المال الفكري		المتغيرات المعتمدة
	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغيرات المستقلة متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المكافآت)
0.486	4.13	13.175	0.243	3.002	

df = (1 , 36)

N = 38

* P <= 0.05

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

ب. تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المناقشات) في رأس المال الفكري : يركز هذا المحور على التحقق من صحة العلاقة الواردة في الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن هناك أثراً معنوياً لمتغيرات بيئة ريادة الأعمال (المناقشات) في رأس المال الفكري، إذ يوضح الجدول (5) الخاص بتحليل الانحدار من أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة وبالبالغة (14.088) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.13) عند درجتي حرية (1 , 36) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.637)، حيث يشير هذا المؤشر إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل ببيئة ريادة الأعمال (المناقشات) في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل في رأس المال الفكري بنحو (63%)

(5) الجدول

تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المناقشات) في رأس المال الفكري

R ²	F		رأس المال الفكري		المتغيرات المعتمدة
	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغيرات المستقلة
0.637	4.13	14.088	0.237	0.567	متغيرات بيئة ريادة الأعمال (المناقشات)

df = (1 , 36)

N = 38

* P <= 0.05

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

ج. تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال (دور الإدارة العليا) في رأس المال الفكري : يركز هذا المحور على التحقق من صحة العلاقة الواردة في الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن هناك أثراً معنوياً لمتغيرات بيئة ريادة الأعمال (دور الإدارة العليا) في رأس المال الفكري، إذ يوضح الجدول (6) الخاص بتحليل الانحدار من أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة وبالباغة (15.196) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.13) عند درجتى حرية (1 ، 36) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.549)، حيث يشير هذا المؤشر إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل بمتغيرات بيئة ريادة الأعمال (دور الإدارة العليا) في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل برأس المال الفكري بنحو (54%) .

(6) الجدول

تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال (دور الإدارة العليا) في رأس المال الفكري

R ²	F		رأس المال الفكري		المتغيرات المعتمدة
	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغيرات المستقلة
0.549	4.13	15.196	0.687	0.274	متغيرات بيئة ريادة الأعمال (دور الإدارة العليا)

df = (1 , 36)

N = 38

* P <= 0.05

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

د. تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال (ثقافة الريادة) في رأس المال الفكري : يركز هذا المحور على التحقق من صحة العلاقة الواردة في الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن هناك أثراً معنوياً لمتغيرات بيئة ريادة الأعمال (ثقافة الريادة) في رأس المال الفكري، إذ يوضح الجدول (7) الخاص بتحليل الانحدار من أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة وباللغة (11.085) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.13) عند درجتي حرية (1,36) عند مستوى معنوية (0,05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0. 701)، حيث يشير هذا المؤشر إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل بمتغيرات بيئة ريادة الأعمال (ثقافة الريادة) في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل برأس المال الفكري بنحو (70%) .

الجدول (7)

تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال (ثقافة الريادة) في رأس المال الفكري

R ²	F		رأس المال الفكري		المتغيرات المعتمدة المتغيرات المستقلة
	0.701	الجدولية	المحسوبة	B1	B0
4.13		11.085	0.412	2.553	

df = (1 , 36)

N = 38

* P <= 0.05

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

هـ. تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال (الهيكل التنظيمي) ورأس المال الفكري : يركز هذا المحور على التحقق من صحة العلاقة الواردة في الفرضية الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على أن هناك أثراً معنوياً لمتغيرات بيئة ريادة الأعمال (الهيكل التنظيمي) في رأس المال الفكري، إذ يوضح الجدول (8) الخاص بتحليل الانحدار من أن النموذج معنوي وفقاً لقيمة (F) المحسوبة وباللغة (22.085) وهي

أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.13) عند درجتي حرية (36 ، 1) عند مستوى معنوية (0.05)، وقد بلغت قيمة معامل التحديد (R²) (0.551)، حيث يشير هذا المؤشر إلى قدرة المتغير المستقل المتمثل بمتغيرات بيئة ريادة الأعمال (الهيكل التنظيمي) في تفسير التأثير الذي يطرأ على المتغير المعتمد المتمثل برأس المال الفكري بنحو (55%) .

الجدول (8)
تأثير متغيرات بيئة ريادة الأعمال (الهيكل التنظيمي) ورأس المال الفكري

R ²	F		رأس المال الفكري		المتغيرات المعتمدة
	الجدولية	المحسوبة	B1	B0	المتغيرات المستقلة
0.551	4.13	22.085	0.155	3.609	متغيرات بيئة ريادة الأعمال (الهيكل التنظيمي)

df = (1 ، 36)

N = 38

* P<= 0.05

المصدر : من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

المحور الرابع / الاستنتاجات والمقترحات

يهدف المحور إلى عرض الاستنتاجات وما يتوجب عليها لاحقاً من مقترحات وضمن الفقرتين الآتيتين :

أولاً : الاستنتاجات

بعد أن تمت معالجة مشكلة البحث ضمن إطارين نظري وميداني، تم التوصل إلى جملة استنتاجات :

1 . إن مصطلح الريادة قد تم استخدامه لأول مرة في اللغة الفرنسية وهذا المصطلح كان يتم استخدامه بمعنى المخاطرة وتحمل المصاعب وانتشر استخدام هذا المصطلح بالمعنى نفسه في تلك المدة للدلالة على الأعمال والأنشطة التي تتضمن المخاطرة، وفي بدايات القرن الثامن عشر دخل مصطلح الريادة إلى الأعمال الاقتصادية للتعبير عن الأعمال التي تلازمها المخاطرة، وقد تطور مصطلح الريادة عبر الزمن فبعد أن كان يعني

- المخاطرة وتحمل الصعاب تطور ليعني التوصل إلى أساليب جديدة مبتكرة في إنتاج السلع والخدمات، وابتكار منتجات جديدة، وفتح أسواق جديدة، واكتشاف مصادر جديدة للموارد وأساليب جديدة في إدارة الأعمال الاقتصادية .
- 2 . أثبتت الدراسات والمراجع العلمية على أن الرياديين قادرين على اكتشاف الفرص والعمل على تطوير وتحديد المصادر الجديدة للتوسع .
- 3 . اتضح من خلال نتائج وصف وتشخيص متغيرات بيئة الريادة على مستوى الشركات عينة البحث إلى أن معظم الأفراد المبحوثين يتفقون على أن رأس المال الفكري يتم تعزيزه إلى حد ما من متغيرات بيئة الريادة .
- 4 . يستنتج من خلال نتائج التحليل بأن هناك علاقة ارتباط وأثراً معنوياً بين متغيرات بيئة الريادية ورأس المال الفكري في الشركات المبحوثة .
- 5 . إن غالبية أفراد العينة المبحوثة راضون إلى حد ما عن ظروف العمل التي يمارسون فيها وظائفهم .

ثانياً : المقترحات

- بعد الوصول إلى جملة الاستنتاجات نقترح من خلال هذا البحث الآتي :
- 1 . ضرورة توجيه الأكاديميين من ذوي الاختصاص بتكثيف جهودهم البحثية في مجال ريادة الأعمال، بعد ثبات ضعف اهتمام الأكاديميين فيها .
 - 2 . يوصي الباحثان بضرورة تعزيز دور الريادية كإحدى الإدارات الساندة في الشركات الصناعية ومنها الشركات المبحوثة وتفعيل إسهام أنشطتها في تحقيق مستويات عالية الجودة من خلال تطبيق مشروع الريادة .
 - 3 . حتى يتم تطبيق الريادة بالشكل الصحيح يوصي الباحثان بضرورة تدريب وتعليم المشاركين بأساليب وأدوات هذا المفهوم الجديد حتى يمكن أن يقوم على أساس سليم وصلب وبالتالي يؤدي إلى النتائج المرغوبة من تطبيقه .
 - 4 . من أجل تحقيق الترابط والتنسيق بين متغيرات بيئة الريادة ورأس المال الفكري يوصي الباحثان بضرورة تحسين والتطوير المستمر في عمليات وأنشطة الشركات عينة البحث

- حتى يمكن تحقيق وفر في التكاليف وسرعة أعلى في الأداء مع الالتزام بالمعايير المطلوبة للجودة .
5. إن تعزيز ثقافة الريادة في العينة المبحوثة سوف يعزز من طموحات الأفراد الذين يمتلكون القدرات الإبداعية والابتكارية ومنحهم الإمكانيات المناسبة لتنفيذ مشاريعهم الريادية والابتكارية .
6. السعي إلى اعتماد البرامج التدريبية والتطويرية لتعزيز ونشر وبناء الأفكار الريادية في مراكز متخصصة بالأعمال الريادية واستقطاب الأفراد الرياديين إليها .

المصادر

المصادر العربية :

1. إبراهيم، عيد الستار، (2002)، الحكمة الضائعة : الإبداع والاضطراب النفسي والمجتمع، عالم المعرفة، العدد (280)، الكويت .
2. أحمد، مروة، ونسيم، برهم، (2009)، الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة، منشورات جامعة القدس المفتوحة، القدس .
3. برنوطي، سعاد، (2005)، إدارة الأعمال الصغيرة: أبعاد الريادية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان .
4. الجميل، ريم سعد، (2005)، العلاقة بين أسلوب فرق العمل ورأس المال الفكري واثرها في فاعلية فرق العمل، دراسة لاراء عينة من اساتذة المراكز البحثية والمكاتب الاستشارية وعدد من كليات جامعة الموصل، رسالة ماجستير (غير منشورة)، 2005 . جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد .
5. جواد، شوقي ناجي، (2000)، إدارة الأعمال منظور كلي، دار الحامد، عمان، الأردن .
6. حسن، حسين عجلان (2008) إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان / الأردن .
7. الدوري، زكريا مطلق، صالح، أحمد علي (2009) دارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات أعمال الألفية الثالثة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
8. رائد نقشينيدي، (2010) هل من الممكن أن تتساوى المرأة مع الرجل في الريادة، www.cwe.org/ar/show.art.asp?aid=22950
9. السالمي، فهد عبد الله (2008)، الريادة والأعمال الالكترونية، مجلة الهدى، الرياض، السعودية . www.alhuda.com
10. سعد العنزي و نعم حسين نعمة، (2002)، قياس رأس المال الفكري بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (9)، عدد (31) .
11. السويدان، طارق محمد (2007)، مميزات الريادة، مجلة عالم الإبداع الخليجي، الرياض، السعودية .

12. الشنواني، صلاح، (1999)، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر .
13. صالح، أحمد علي (2001)، أنماط التفكير الاستراتيجي وعلاقتها بعوامل المحافظة على رأس المال الفكري، دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي والمختلط، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
14. الطائي، علي حسون، (2008) خصائص المنظمة المتعلمة وإدارة الريادة، العلاقة والأثر، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القادسية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (10)، العدد (1) .
15. العامري، صالح مهدي والغالي، طاهر محسن، (2008)، الإدارة والاعمال الطبعة 2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
16. العامري، صالح مهدي & الغالي، طاهر محسن، (2008)، الإدارة والأعمال، الطبعة الثانية، دار الوائل للنشر، عمان، الأردن .
17. عبد الله محمد الزيد، (1983)، التعليم في المملكة العربية السعودية، نموذج مختلف، الرياض،
18. عبد المنعم، أسامة (2002) رأس المال الفكري وأثره على منشآت الأعمال الصناعية - دراسة حالة شركة الألبسة الجاهزة الأردنية ، عمان، الأردن .
19. عبيد، نعم حسين نعمة (2000) أثر استثمار رأس المال الفكري في أداء التنظيمي، دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي والمختلط، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
20. العتيبي، عبد الهادي، (2009)، المبادرات الفردية والأعمال الريادية ودورها في التنمية، المدرسة العربية، مطبوع بالحاسوب .
21. عفانة، جهاد وأبو عيد، قاسم، (2004)، إدارة المشاريع الصغيرة، دار اليازوري للنشر، عمان .
22. العنزي، سعد علي، صالح، أحمد علي (2009)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
23. العنزي، سعد و نعمة، نعم حسين (2001)، أثر رأس المال الفكري في أداء المنظمة : دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي والمختلط، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (28)، مجلد (8) .

- القرىوتي، محمد قاسم، (1994)، المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الأردن، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، العدد (5) .
24. اللوزي، سليمان احمد ومرار، فيصل فخري، (1990)، متطلبات المستقبل وتحديات الادارة، المجلة العربية للإدارة، المجلد (14)، العدد (1) .
25. مرزوق، ناصر جبار (2009)، الريادة الإستراتيجية، المنظمة العربية للتنمية والموارد البشرية، عمان، الأردن .
26. المفرجي، عادل حرحوش، صالح، أحمد علي (2003)، رأس المال الفكري، طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة .
27. النجار، فايز جمعة صالح، العلي، عبد الستار محمد، (2006)، الريادة و إدارة الأعمال الصغيرة، دار حامد للنشر و التوزيع، الأردن .
28. النعمة، معتصم هود محمد صالح، (2006)، دور راس المال الفكري في امكانية اقامة مرتكزات التصنيع الرشيق، دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الموصل، كلية الادارة والاقتصاد .
29. ويلز، جيمي (2007)، مؤسسة رواد الأعمال، المجهود العالمي لدراسة وتحديد المؤشرات الاقتصادية التي تحكم أنشطة الريادة، www.Mediowiki.com .
30. ياسين، نوال بنت حامد (2009)، الريادة، ندوة مقدمة إلى جامعة أم القرى، الرياض، السعودية .
31. اليقضي، إبراهيم، (2009)، قوة الثقة بالنفس، سلسلة النجاح (10)، المركز الكندي للتنمية البشرية، سلطنة عمان .
32. يوسف، بسام عبد الرحمن (2005) أثر تقنية المعلومات ورأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل .

المصادر الانكليزية :

1. Bird, B. (1992) "The Roman God Mercury: An Entrepreneurial Archetype *Journal of Management Enquiry* , vol 1, no 3, September

2. Bernadette, L., (1999) ***Intellectual Capital Key to value added*** , success In the next millenium, Financial & management accounting committee ,International Federation of Accountants,p13
3. Stewart , T .A (1997) , ***Intellectual Capital , The new Wealth Of Organization*** , New York , Doubleday Currency .
4. Lara Srivastava, (2002) , ***Intellectual Capital in the Information Society***,. www.itu.int/visions
5. Xera, I, A., (2001) A Framework to Audit intellectual capital, ***Journal of Knowledge Management Practice*** , August,pp1 و 8.
6. Anders, Lothgren, (1999), ***The Legal Protection of Structural Capital*** , Thesis in law , submit to Gothenburg school of Economics and Commercial.
7. COLLERETTE P. ROY M., Pouvoir , (1991) , ***leadership et autorité dans les organisations***, PUQ, , p157 و 158.
8. Pickle Hal B. & Abrahamson Roycy L.,(1990) , ***small Business Management*** 5th ed ., john wiley & sons , New York .
9. Gule , Dkudan & Sarah E . Rzase ,(2004) , ***Teaching Entrepreneurship Aproject Based Approach*** , frontier's in Education Conference T2 E18
10. Chung –Wen Yang , (2008) , the ***Relationship Among leadership styles Entrepreneurial Orientation and Business Performance*** , Managing Global Transition , Vo .6 , N.3 .

م/ استثمارة استبانة

تحية طيبة :

تمثل استثمارة الأستبانة هذه جزء من متطلبات إعداد البحث الموسوم بـ (رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال) / دراسة استطلاعية في (الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى، الشركة العامة لصناعة الأثاث المنزلي / نينوى)، وتعد مشاركتكم في تقديم الصورة الحقيقية ذات اثر إيجابي في إخراج هذه البحث بالمستوى المطلوب، لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال علماً أن البيانات المدونة تتسم بطابع السرية والأمانة العلمية ولا داعي لنتيبت الاسم، نشكر لكم حسن استجابتكم مع وافر الشكر والتقدير

ملاحظة عامة :

- 1) يرجى الإجابة على جميع الأسئلة لان ترك أي سؤال دون الإجابة يعني عدم صلاحية الاستثمارة للتحليل .
- 2) يرجى وضع علامة (√) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك .

الباحثان

أولا : بيانات خاصة بالمستجيب

- و العمر
- و الجنس
- و الشهادة
- و مدة الخدمة في الشركة

ثانيا : متغيرات بيئة ريادة الأعمال

ت	البيان	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
	المكافآت					
1	تمنح شركتنا مكافآت (نقدية أو عينية) للعاملين فيها مقابل مساهمتهم في أعمال الشركة					
2	تزيد المكافآت من رضا العاملين عن عملهم					
3	يعمل المكافآت المقدمة من قبل الشركة على تحفيز الأفراد العاملين ليقدموا أداء أفضل					
	المناقشات					
4	تهتم الإدارة العليا في شركتنا بالمناقشات مع الأفراد العاملين حول ظروف العمل					
5	يشارك الأفراد العاملين في اتخاذ القرارات مع الإدارة العليا					
6	يشعر الأفراد العاملين بالثقة بالنفس عند مشاركتهم للإدارة العليا					
	دور الإدارة العليا					
7	تمنح شركتنا الأفراد العاملين فيها الثقة وذلك					

					باعترابهم الأداة الحقيقية لتحقيق هدف الشركة	
					تعمل الإدارة العليا في شركتنا على تدريب الافراد العاملين وزيادة مهاراتهم في العمل	8
					تتبع شركتنا استراتيجية وضع الشخص المناسب في المكان المناسب على اساس الكفاءة	9
ثقافة الريادة						
					يعمل الافراد العاملين على شكل مجاميع في داخل العمل	10
					تهتم شركتنا بالعمل على شكل فرق وليس العمل الفردي	11
					يقوم الافراد العاملين في شركتنا بتقديم افكار جديدة وطرق جديدة للعمل يمكن تبنيها من قبل الافراد العاملين في الشركة	12
الهيكل التنظيمي						
					تعتمد شركتنا هيكل تنظيمي يساعد على ممارسة الاتصالات بين الافراد العاملين لانجاز اعمالهم	13
					يحصل العاملين في الشركة على المعلومات بسهولة ويسر	14
					يكون توصيف الوظائف بشكل جيد داخل التنظيم	15

ثانيا : رأس المال الفكري

ت	البيان	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
16	يعد رأس المال الفكري المصدر الأساس في توليد الثروة للشركة وتطوير الأفراد فيها					
17	تقوم إدارة المنظمة بتنمية رأس مالها البشري من خلال أساليب متعددة كالتدريب والتطوير.					
18	تحرص الإدارة في شركتنا على مشاركة جميع العاملين لديها في برامج تدريبية لإكسابهم المهارات المطلوبة					
19	تلجأ شركتنا إلى تشجيع العاملين لديها على تقديم أعمال متميزة في مجال اختصاص بهدف الحصول على براءة اختراع .					
20	تعمل إدارة الشركة على توفير دليل لوصف وظائف العاملين لديها بهدف تحقيق أفضل انجاز وأداء لهم.					
21	تسعى شركتنا إلى تحقيق ولاء كادرها العلمي والعملي من خلال الاهتمام بهم كونهم رأس مالها الفكري .					