

**تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية<sup>1</sup>**  
**\*ريادة الاعمال متغيراً وسيطاً\***  
**دراسة تطبيقية في الكليات الاهلية في محافظات وسط**  
**وجنوب العراق**

**الباحث: سندس جهاد عبد الفتاح العيسى**  
**أ.د. محمد حسين منهل**

**جامعة البصرة/ كلية الإدارة والاقتصاد**

---

<sup>1</sup> بحث مستل من رسالة ماجستير

---

---

**The impact of the job imprint on market share:  
entrepreneurship as a mediator variable  
(An analytical study in private colleges in Iraqi middle  
and southern provinces)**

**The Researcher: Sondos Jihad Abdul Fattah  
Prof. Dr. Mohammad H. Manhal**

**Abstract**

The study presents a literature review on functional imprint represented by its dimensions (capabilities, Confidence, Connection, Cognition) focusing on the individual level, and identify the effect on the market share measured by (market analysis, market measurement) by mediating entrepreneurship represented by its dimensions (innovation, proactive, Risk Taking, Exploit opportunities).

We discuss all of above in university education environment in Iraq, within public and private sectors. To collect the study information, we use the questionnaire method presented to a sample of teaching staff working in a selected group of private colleges within central and southern provinces.

By using a set of statistical methods, we analyze the questionnaire to find out the direct and indirect effect relationships between a set of hypotheses suggested by the study.

The study presented a set of recommendations based on a set of findings, as well as a set of proposals for future studies in order to cover the areas that the study did not seek to cover.

**Keywords:** Imprint, Market share, Entrepreneurship.

• المجلد الخامس عشر  
• العدد الثلاثون  
• تشرين الاول 2021  
• استلام البحث: 2020/10/6  
• قبول النشر: 2020/11/17

## تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية:

### زيادة الاعمال متغيراً وسيطاً

### (دراسة تطبيقية في الكليات الاهلية في محافظات

### وسط وجنوب العراق)

الباحث: سندس جهاد عبد الفتاح  
أ.د. محمد حسين منهل

## المستخلص

يسعى البحث للتعرف على واقع متغير البصمة الوظيفية متمثلة بإبعادها (القدرات، الثقة، الروابط، الادراك) في المنظمات المبحوثة وتأثير ذلك في حصتها السوقية مقاسة بواسطة (تحليل السوق، قياس السوق) وذلك بتوسيط متغير زيادة الاعمال بأبعاده (الابداع، الاستباقية، مواجهة المخاطر، انتهاز الفرص)، توضح الدراسة مفهوم البصمة الوظيفية ضمن المجال التنظيمي في شحوص مؤسسي الكليات الاهلية بصفتهم رياديو اعمال، وتأثير ذلك في الحصة السوقية لتلك الكليات متمثلة باعداد الطلبة المقبولين والمتوقع ضمن الطاقة الاستيعابية اذ تمثل الحصة السوقية احد المؤشرات المهمة والفعالة في تعزيز المركز التنافسي للمنظمات عموماً وذلك مايرمي بالاثر السلبي على واقع الكليات الحكوميه من حيث خسارتها للكفاءات، تعالج الدراسة ذلك من خلال النتائج التي توصلت اليها والتوصيات التي تم طرحها. وقد جرى تطبيق البحث في مجموعة من الكليات الاهلية في المحافظات الوسطى والجنوبية في العراق، وقد شملت عينة الدراسة مجموعة من التدريسيين في الكليات المذكورة بلغ عددهم (59)، وجرى اعتماد الاستبانة كاداة رئيسة في جمع بيانات الدراسة، تكونت من 50 سؤالاً تناولت ابعاد متغيرات البحث الثلاث، وتم تحليل النتائج اعتماداً على البرنامج الاحصائي (SPSS V24 Statistical Package Analysis Moment of Structure) (كذلك برنامج Amos) for Social Sciences (كذلك تم الاعتماد على البيانات المتحصلة من موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وذلك من اجل تدعيم مشكلة الدراسة والاستبانة والحصول على بيانات اكثر واقعية، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات استناداً الى الاستنتاجات التي تمخضت عنها الدراسة. كذلك مجموعة مقترحات للباحثين في المستقبل من اجل تغطية المجالات التي لم تسع الدراسة تغطيتها.

**الكلمات المفتاحية:** البصمة، الحصة السوقية، زيادة الاعمال

## المقدمة:

أحد التحديات التي تواجه المؤسسات اليوم هي مغادرة الكفاءات ذات الخبرة فكيف إذا انتقلت تلك الكفاءات لتبدا مشاريع ريادية منافسة لتلك المنظمات في الحصة السوقية. يبدأ الاساتذة المغادرين للكليات الحكومية في بدأ اعمالا ريادية متمثلة في افتتاح اقساماً ريادية غير موجودة ضمن الكليات الحكومية على مستوى المحافظة، ذلك ما يسيطر على حصة سوقية جيدة لصالح القطاع الخاص. يكتسب الموضوع اهمية كبيرة بسبب الفرق في مصدر التمويل لكلا القطاعين والذي يكون غير عادلا امام شريحة كبيرة من الطلبة. يضاف لذلك ان مفهوم البصمة الوظيفية من المفاهيم الحديثة جدا في مجال الادارة عموما حيث تزايد اهتمام الكتاب به مؤخرا نظرا لما يشكله المفهوم من اهمية حول ماضي المنظمات وكيف يؤثر ذلك على مستقبلها مما يساهم في المساعدة في التنبؤ بمستقبلها ووضع الرؤية المناسبة لذلك. اضافة لذلك لا يوجد بحث يربط المتغير مع متغير الحصة السوقية على مستوى العالم ولا توجد أي دراسة عربية حول المفهوم عموما، مما يجعل الدراسة مرجع متواضعا للباحثين في مجال الادارة.

تقدم الدراسة اطارا فكري وميداني ضمن اطار شامل توضيحا لعلاقات التأثير التي تشكلها البصمة الوظيفية بابعادها (القدرات،الاتصالات،الثقة، والادراك) والتي يحملها الاساتذة بصفتهم رياديين اعمال ومايمثل ذلك من (استباقية، ابداع، انتهاز الفرص، اتخاذ المخاطرة) على الحصة السوقية مقاسة بواسطة (قياس السوق وتحليل السوق) في مجال التعليم العالي والمتمثلة باعداد الطلبة . وبعد وصف متغيرات الدراسة يتم تقديم بعض المقترحات والتوصيات استنادا الى الاستنتاجات التي توصلت لها الدراسة.

## المحور الاول : الجانب المنهجي

### اولاً : مشكلة الدراسة *Study Problem*

شكل استحداث الكليات الاهلية بعد عام 2003 اهتمام الكثير من الباحثين الاكاديميين وذلك لما له من اثار كبيرة على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، يبدأ ذلك في ظاهرة انتقال الاساتذة من القطاع الحكومي الى القطاع الخاص سواء اكان ذلك بعد سن التقاعد او قبله عن طريق التقاعد المبكر ، حيث يأخذ هؤلاء الاساتذة المغادرين المواهب والخبرات التي تراكمت خلال العمل في القطاع الحكومي لتوظيفها في الكليات الاهلية ويتمثل ذلك في انشاء اقسام ريادية (غير متوفره ضمن التعليم الحكومي على مستوى المحافظات) والذي يؤدي بالتالي الى سحب حصة سوقية من سوق التعليم العالي متمثلة باعداد الطلاب، يترك ذلك مجموعة من العواقب التي تبحث بها الدراسة والتي يتم النظر اليها من منظورين:

### 1- منظور اقتصادي

ينظر الى تلك الحالة من ناحية اقتصادية حيث من المفترض ان ترفع تلك الاستثمارات من اقتصاد البلد بشكل عام وذلك من خلال توظيف اعداد من العاطلين عن العمل كقطاع خاص داعما بذلك القطاع الحكومي، اما ما يحصل واقعيا فهو زيادة الثقل عليه

تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية: زيادة الاعمال متغيراً وسيطاً ...

باعداد من الخريجين (غير مؤهلين) لسوق العمل بسبب زيادة اعداد الخريجين غير المخطط لها على مستوى الدولة، خاصة فيما يتعلق بالجوانب المالية، اذ يعتمد القطاع التعليمي الخاص في تمويله على اقساط الطلبة فقط.

## 2- منظور اجتماعي

وبحسب البيانات الاولية للدراسة تجذب الاقسام الريادية المستحدثة اعداد كبيرة من الطلبة بسبب عدم توفرها ضمن القطاع الحكومي مما يشكل فرقا غير عادلا بينهم وبين اقرانهم من نفس المستوى العلمي ذوي الدخل المحدود الغير قادرين على تحمل نفقات الاقساط الدراسية العالية.

### ثانيا : اهمية الدراسة *Importance of Study*

1- هناك القليل من البحوث التي تناولت موضوع الدراسة ومن خلال اطلاع الباحثة وعلى حد علمها لا يوجد اي دراسته عربية او اجنبية تناولت متغيرات البحث كما في النموذج الذي تقدمه الدراسة الحالية والتي تجمع بين متغير البصمة الوظيفية وريادة الاعمال وتأثير ذلك في الحصة السوقية لسوق التعليم العالي، كما لا توجد أي دراسة عربية تناولت موضوع البصمة الوظيفية او البصمة ضمن المجال التنظيمي بشكل عام، مما يساهم في ان تكون الدراسة الحالية مرجع متواضع للباحثين في هذا المجال.

2- الوقوف على الاسباب التي تدفع بعض الاساتذة لاتخاذ خيار تاسيس مثل هذه الاعمال الريادية ولماذا ليس غيرها من الاعمال التي قد ترفع الاقتصاد العام للبلاد.

3- الجدل المتزايد حول واقع التعليم الحكومي والاهلي وخاصة على مستوى المنافسه ونتائجها التي قد تؤدي كلا الطرفين لرفع مستوى الجوده مما يعطي الزبون (الطالب) مساحه للمفاضله بين الكليات.

4- مناقشة الفرق بين مصادر التمويل العام لكلا القطاعين اذ يعتمد القطاع الحكومي على تمويل الدولة بالكامل بينما يعتمد القطاع الاهلي على اقساط الطلبة فقط .

### ثالثا : اهداف الدراسة *Study Objectives*

❖ التعرف على درجة توافر أبعاد البصمة الوظيفية (القدرات، الثقة، الإدراك والروابط) في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

❖ التعرف على واقع ريادة الأعمال بأبعادها (الإستباقية، تحمل المخاطر، إنتهاز الفرص والإبداع) في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

❖ تحديد مستوى الحصة السوقية ببعديها (قياس السوق وتحليل السوق) في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

❖ قياس تأثير توافر البصمة الوظيفية بأبعادها في الحصة السوقية ببعديها في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

❖ قياس تأثير توافر البصمة الوظيفية بأبعادها في ريادة الأعمال بأبعادها في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

❖ تحديد تأثير ريادة الأعمال بأبعادها في الحصة السوقية ببعديها في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

❖ قياس الدور الوسيط لريادة الأعمال بأبعادها في العلاقة بين البصمة الوظيفية والحصة السوقية في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

#### رابعاً : اسلوب الدراسة *Study Methodology*

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي (Descriptive analytical method) في الدراسة، وذلك بسبب ملائمة هذا المنهج مع طبيعة واهداف الدراسة، وهو يعد أسلوب من أساليب التحليل المرتكزة على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال مدة أو مدد زمنية معلومة من أجل الحصول على نتائج عملية لتفسيرها بطريقة موضوعية تتسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة (عبيدات وآخرون، 1999: 46). وتم اعتماد الاسلوب المسحي (survey) في جمع المعلومات والذي قد يكون وجها لوجه لو عن طريق الهاتف او عن طريق الاستبانات والتي نعتمدها في الدراسة الحالية والذي يهدف الى جمع معلومات مفصلة عن ظاهرة موجوده فعلا في مجتمع معين وتحديد المشاكل واجراء المقارنة والتقييم لتحديد العلاقة بين متغيرات الظاهرة (Adams et al , 2007, p:128).

#### خامساً : فرضيات الدراسة *Study Hypotheses*

##### أولاً: فرضيات التأثير المباشر *Direct Impact Hypotheses*

1- الفرضية الرئيسية الأولى  
H<sub>a1</sub>: تؤثر البصمة الوظيفية بأبعادها (القدرات، الثقة، الإدراك والروابط) في الحصة السوقية بأبعادها (قياس السوق، تحليل السوق) في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

2- الفرضية الرئيسية الثانية  
H<sub>a2</sub>: تؤثر البصمة الوظيفية بأبعادها (القدرات، الثقة، الإدراك والروابط) في زيادة الأعمال بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

3- الفرضية الرئيسية الثالثة  
H<sub>a3</sub>: تؤثر زيادة الأعمال بأبعادها (الإستباقية، تحمل المخاطر، إنتهاز الفرص والإبداع) في الحصة السوقية بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

##### ثانياً: فرضيات التأثير غير المباشر *Indirect Impact Hypotheses*

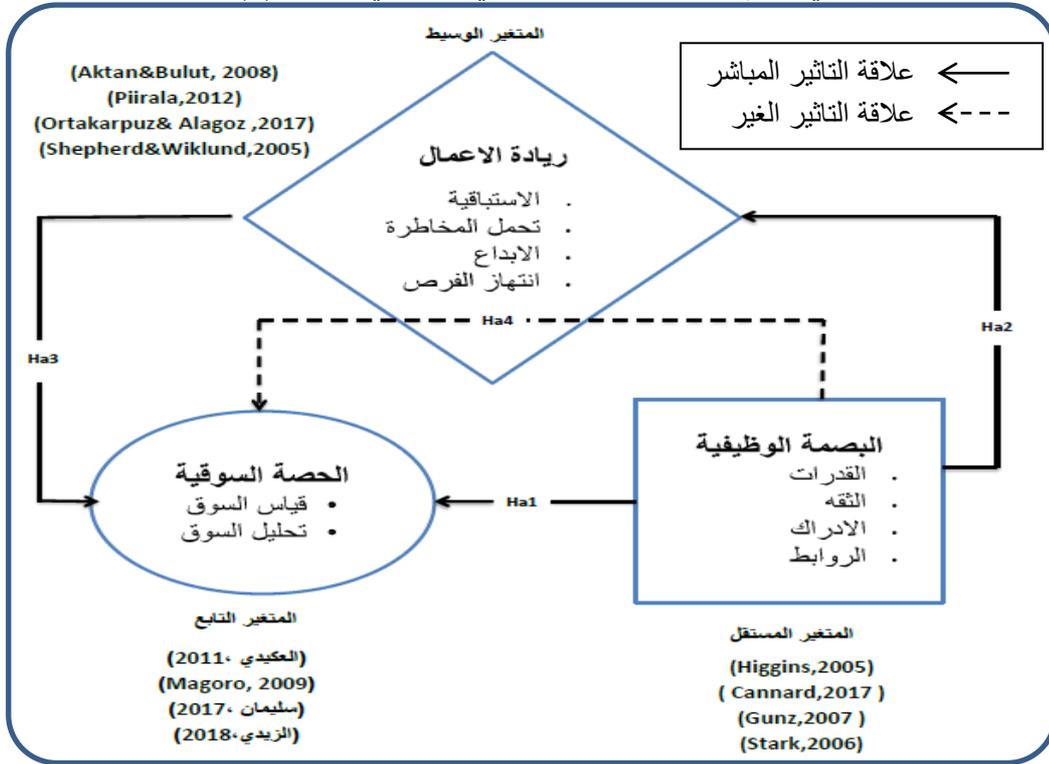
4- الفرضية الرئيسية الرابعة  
H<sub>a4</sub>: تؤدي زيادة الأعمال بأبعادها (الإستباقية، تحمل المخاطر، إنتهاز الفرص والإبداع) دوراً وسيطاً في العلاقة بين البصمة الوظيفية والحصة السوقية في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

#### سادساً : المخطط الفرضي للدراسة *Conceptual Framework*

تم اختيار ابعاد المتغيرات استنادا الى الادبيات والدراسات السابقة والتي تتعلق بمتغيرات الدراسة، و استنادا على ذلك قامت الباحثة بتطوير المخطط الفرضي والذي

تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية: ريادة الاعمال متغيراً وسيطاً ...

يوضح طبيعة العلاقة بين تلك المتغيرات وتم الاعتماد على كل من ( Bougie & Sekaran, 2010) في رسم شكل المخطط الفرضي وكما في الشكل (1) ادناه.



المصدر : اعداد الباحثة

شكل (1)

المخطط الفرضي للدراسة

سابعاً : اساليب جمع البيانات *Data collection method*

تتمثل اساليب جمع بيانات الدراسة بالاتي:

### 1- ادوات الجانب النظري

تم الاعتماد على كل من مصادر البيانات الثانوية مثل الكتب والمجلات والاطاريح والبحوث باللغتين الانكليزية والعربية، فضلا عن ذلك استخدام شبكة المعلومات الدولية (الانترنت). كذلك المعلومات المتحصلة من الزيارات الميدانية لمواقع الوزارات وغيرها من المواقع.

### 2- ادوات الجانب العملي

تم استخدام عددا من الادوات والاساليب لجمع البيانات وهي:

اولاً: المصادر الثانوية

أ- الكتب والمجلات والاطاريح والبحوث باللغتين الانكليزية والعربية، فضلا عن ذلك استخدام شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

ب- الاعتماد على للبيانات المتحصلة من الزيارات الميدانية لمواقع الوزارات وغيرها من الدوائر الحكومية.

ثانيا: المصادر الاولية

#### • استمارة الاستبيان

وهي الاداة الاساسية والمعول عليها في جمع البيانات والمشار اليها في الملحق (B)، حيث تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي ( Five-Point Likert ) فيها ، وقد خضعت الاستبانة لاختبارات الصدق والثبات كما موضح ادناه من اجل التاكد من صلاحيتها لاجراء اختبارات فرضيات الدراسة .

ثامنا: اختبارات صدق وثبات اداة الدراسة *Validity and reliability*

#### 1- اختبارات الصدق

##### ■ الصدق الظاهري (المحتوى) *Content validity*

يعد اختبار الصدق الظاهري من اهم خصائص الصدق الجيدة للتحقق من مصداقية فقرات الاستبانة، وقد جرى عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في المجال الاداري وذلك للتاكد من مطابقة الفقرات للفرضيات الموضوعه وقد تم اجراء التعديلات عليها وحذف و اضافة بعض الفقرات وحصلت نسبة كبيرة من الفقرات على تقدير جيد.

##### ■ الصدق الداخلي (البناء)

#### أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي *Exploratory Factor Analysis*

احد اهم استخدامات هذا الاسلوب الاحصائي هو التاكد من كفاية عينة البحث، ان كفاية عينة البحث من الامور التي يجب توافرها ويمكن التحقق من ذلك عبر مقياس (KMO) حيث تعتبر القيم مقبولة اذا كانت اكبر من (0.50) والقيم الادنى من هذه القيمة تعد مؤشرا للحاجة لزيادة حجم العينة، اما اختبار (Bartlett's) فانه يهدف لقياس

الابعاد بين المتغيرات الفرعية (Adams et al , 2007, p:217)

يوضح الجدول (1) ادناه نتائج إختبار KMO و Bartlett's لملاءمة حجم العينة للمتغيرات الثلاث، وقد بلغت أعلى من القيمة المعيارية المحددة وفقاً لقاعدة (KMO) وهو ما يؤكد بأن حجم العينة كافياً وملائماً في الجامعات المبحوثة.

تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية: ريادة الاعمال متغيراً وسيطاً ...

### الجدول (1)

#### مجموعة اختبارات الصدق الداخلي

القيمة المستخرجة			القيمة المعيارية	الاختبار
الحصة السوقية	ريادة الأعمال	البصمة الوظيفية		
0.898	0.890	0.870	أعلى من (0.50)	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) لملاءمة حجم العينة
				Bartlett's اختبار
552.590	1113.201	1173.230		قيمة مربع كاي Chi-Square
45	190	190		درجات الحرية (DF)
0.000	0.000	0.000	أقل من 0.05	مستوى الدلالة (Sig)

ويوضح الجدول ادناه معدلات التحميل لكل فقرة ، ووفقاً لما أشار إليه ( Hair et al,2010) فإن معدل التحميل الملائم للدراسة الحالية هو ( 0.70).

### جدول (2)

#### معدلات التحميل لكل فقرة

Factors loading	Factors						
0.718	Q40	0.725	Q27	0.487	Q14	0.583	Q1
0.796	Q41	0.748	Q28	0.788	Q15	0.749	Q2
0.822	Q42	0.834	Q29	0.728	Q16	0.721	Q3
0.860	Q43	0.867	Q30	0.706	Q17	0.748	Q4
0.840	Q44	0.828	Q31	0.707	Q18	0.709	Q5
0.860	Q45	0.753	Q32	0.688	Q19	0.727	Q6
0.796	Q46	0.742	Q33	0.735	Q20	0.709	Q7
0.883	Q47	0.736	Q34	0.829	Q21	0.708	Q8
0.832	Q48	0.838	Q35	0.771	Q22	0.473	Q9
0.807	Q49	0.728	Q36	0.826	Q23	0.791	Q10
0.706	Q50	0.859	Q37	0.821	Q24	0.758	Q11
		0.748	Q38	0.763	Q25	0.702	Q12
		0.738	Q39	0.789	Q26	0.718	Q13

### ثانياً: التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis

لإجراء التحليل العاملي التوكيدي، قامت الباحثة بالإستناد إلى (Kline, 2011) بمراعاة الاعتبارات التالية:

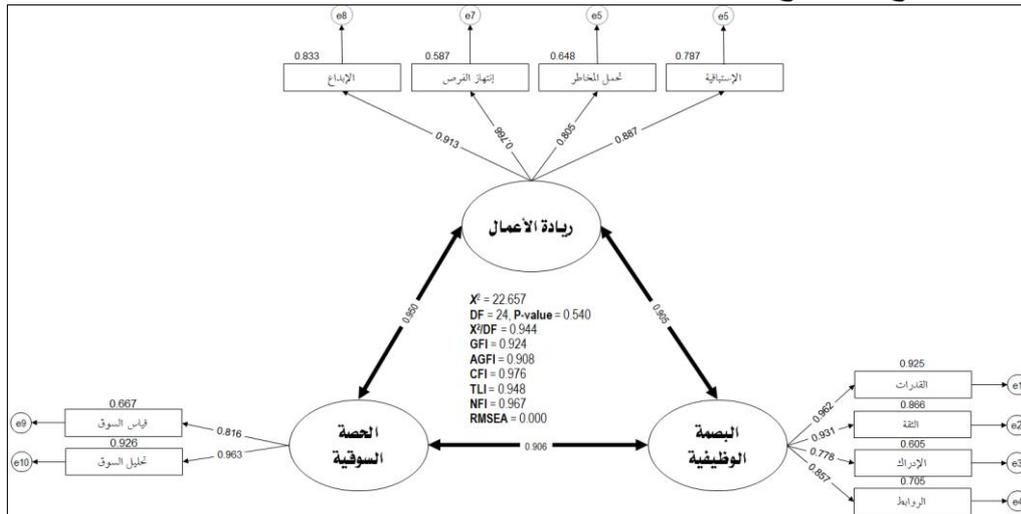
1. تحديد الأنموذج البنائي والمتضمن المتغيرات غير المقاسة والمتغيرات المقاسة
2. التحقق من جودة المطابقة للأنموذج المفترض للحكم على صدق فقراته بالإعتماد على مؤشرات المواءمة الموضحة بالجدول (3)

3. قبول الأوزان الانحدارية المعيارية والتي تعرف بمعاملات الصدق أو التشبع التي لا تقل عن (0.70) .  
وقد تم اعتماد المؤشرات الموضحة ادناه في الجدول.  
**الجدول (3)**  
**مؤشرات المواءمة**

مستوى القبول	محتوى المؤشر	اسم المؤشر	تصنيف المؤشر
P > 0.05	النسبة الإحصائية لمربع كاي	$\chi^2$ (Chi Square)	مؤشرات المواءمة المطلقة
أصغر من 0.08	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي	RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)	
أعلى من 0.90	مؤشر مواءمة الجودة	GFI (Goodness of Fit Index)	مؤشرات المواءمة التزايدية
أعلى من 0.90	مؤشر مواءمة الجودة المعدل	AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index)	
أعلى من 0.90	مؤشر المواءمة المعياري	NFI (Normed Fit Index)	
أعلى من 0.90	مؤشر توكر - لويس	TLI (Tucker - Lewis Index)	
أعلى من 0.90	مؤشر المواءمة المقارن	CFI (Comparative Fit Index)	
أقل من 5	حاصل قسمة النسبة الإحصائية لمربع كاي على درجات الحرية	$\chi^2 / df$ (Chi Square / Degree of freedom)	مؤشرات المواءمة الاقتصادية

Source: Hair et al, (2010).

يوضح الشكل (2) ادناه الأتمودج البنائي لقياس متغيرات الدراسة مجتمعة. ونلاحظ الموائمة التامة للأتمودج البنائي لمؤشرات لقياس متغيرات الدراسة مجتمعة، وهو ما عكسته نتائج الأتمودج.



شكل (2)

الأتمودج البنائي لقياس متغيرات الدراسة مجتمعة

تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية: زيادة الاعمال متغيراً وسيطاً ...

## 2- اختبارات الثبات

ان ثبات اداة الدراسة يعني بانها اذ ما تم اعادة توزيعها بعد فترة من الزمن على نفس العينة المختارة فانها سوف تعطي نفس النتائج الحالية. وقد تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للتحقق من الاتساق الداخلي والتناسق لفقرات الاستبانة، حيث ان الحصول على ( $\text{Alpha} \geq 0.70$ ) يعتبر ملائماً في العلوم الإدارية (Hair et al., 2010). والجدول (4) يبين نتائج أداة الثبات لهذه الدراسة.

### الجدول (4)

معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبانة (مقياس كرونباخ ألفا)

ت	المتغير	عدد الفقرات	قيمة $(\alpha)$ ألفا
1	البصمة الوظيفية	16	0.956
1 - 1	القدرات	4	0.895
2 - 1	الثقة	4	0.794
3 - 1	الإدراك	4	0.882
4 - 1	الروابط	4	0.896
2	ريادة الأعمال	20	0.958
1 - 2	الاستباقية	5	0.892
2 - 2	تحمل المخاطر	5	0.911
3 - 2	إنتهاز الفرص	5	0.881
4 - 2	الإبداع	5	0.861
3	الحصة السوقية	10	0.949
1 - 3	قياس السوق	5	0.918
2 - 3	تحليل السوق	5	0.933

تاسعا: الاساليب المعتمدة في التحليل الاحصائي للبيانات

## أ - الرزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية Statistical Package for Social Science (SPSS)

1- التحليل العاملي الاستكشافي (EFA: Exploratory Factor Analysis) بهدف فحص العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة واستخلاص الأسس التصنيفية العامة فيما بينها.

2- اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

3- المتوسطات الحسابية لتحديد مستوى استجابة أفراد عينة الدراسة عن متغيراتها.

4- الانحراف المعياري لقياس درجة تباعد استجابات أفراد عينة الدراسة عن وسطها الحسابي.

5- اختبار التوزيع الطبيعي لغرض التحقق من طبيعة توزيع البيانات.

6- معامل تضخم التباين واختبار التباين المسموح للتأكد من عدم وجود تعددية ارتباطية Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة .

## ب - التحليل الآني للهياكل Analysis Moment of Structure (Amos)

1- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis (CFA): لاختبار الفروض حول وجود صلة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة استناداً إلى الدراسات السابقة ذات العلاقة بمؤشرات القياس لمتغيرات الدراسة الحالية.

2- تحليل المسار باستخدام أنموذج المعادلة الهيكلية (Structural Equation Modeling (SEM): وذلك بهدف تحديد التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة والوسيط.

### عاشراً: مجتمع الدراسة

يوضح الجدول (5) ادناه الاقسام العلمية التي مثلت مجتمع الدراسة

#### جدول (5)

#### الاقسام العلمية مجتمع الدراسة

القسم	ت	الكلية   الكلية الجامعة		ت
الهندسة الالكترونيه والاتصالات	1	كلية الحسين (ع) الهندسيه الجامعه   كربلاء\2010		1
هندسة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	2			
هندسة تقنيات الاجهزه الطبيه	3			
هندسة تقنيات الحاسوب	4	كلية الصفوه الجامعه\كربلاء\2013		2
التربيه الفنيه	5			
هندسة تقنيات الحاسوب	6	كلية الطف الجامعه \كربلاء\2014		3
هندسة تبريد وتكييف	7	كلية الهندسه\	جامعة وارث الانبياء\كربلاء\	4
هندسة حاسوب	8	جامعة الامام جعفر الصادق (ع)\ميسان\2017		5
اقتصاديات النفط والغاز	9			
هندسة نפט	10	كلية العمارة الجامعه ميسان   2017		6
تقنيات بصريات	11	كلية التقنيات الصحيه\2018	جامعة العين اذي قار\2017	7
تقنيات تخدير	12	كلية التقنيات الطبيه\2018		
هندسة اتصالات	13	كلية العراق الجامعه  البصرة\2010		8
العلوم السياسيه	14			
هندسة اتصالات	15	كلية البصره للعلوم والتكنولوجيا الجامعه\البصرة\2015		9
تحليلات مرضيه*	16	كلية الكنوز الجامعه  البصرة\2013		10

المصدر: اعداد الباحثة اعتمادا على الموقع الالكتروني لوزارة التعليم العالي ، اضافة للزيارات الميدانية  
\*تم استحداث القسم مؤخرا ضمن القطاع الحكومي

## المحور الثاني: الجانب النظري

### المبحث الاول: البصمة الوظيفية

#### اولاً: مفهوم البصمة الوظيفية

### Job imprint

#### Job imprint concept

يعرف مفهوم البصمة الوظيفية بكونه "مجموعة أنماط يمكن ملاحظتها في أنواع القدرات والروابط والثقة والإدراك التي تطورها مجموعات من الأفراد نتيجة لمجموعة مشتركة من الخبرات الوظيفية"، هذه الفئات يتردد صداها في الأبحاث الحديثة ضمن النظريات الوظيفية والتي ذكرها Arthur وزملاءه (1995) (Higgins, ) (2005,p:9) (Gunz, 2007,p:82) ، والذين اشاروا لما يعرف بـ "معرفة السبب" و "معرفة كيف" و "معرفة من" بكونها كفاءات أساسية يطورها الأفراد في حياتهم المهنية (Arther et all,1995,p:7). ان المسارات الوظيفية التي يتبعها الافراد خلال مسيرتهم المهنية يمكن ارجاعها الى العوامل الوظيفية الاولى (Dobrev& Merluzzi,2018,p:2). يقترح Kacperczyk ان الظروف الموجودة في المرحلة الاولى من حياة الفرد ، والتي يسميها بصماتهم الوظيفية تترك علامة لاتمحي يستمر تأثيرها على قرارات الفرد وسلوكياته، قد تكون تلك الظروف على سبيل المثال درجة التعرض للمخاطرة وطبيعة زملاء العمل. وتؤثر تلك البصمات الوظيفية على الخيارات المستقبلية لنشاطات ريادة الاعمال حيث ان التعرض الوظيفي المبكر للمخاطر يزيد من احتمال قيام رواد الاعمال من نشر جهودهم خارج مؤسساتهم الحالية وتأسيس اعمال جديدة (Kacperczyk,2009,p:22).

#### ثانياً: أبعاد البصمة الوظيفية

#### Dimensions of the functional imprint

#### 1- القدرات Capability

تعرف القدرة على أنها "الامكانية البدنية والعقلية للفرد على فعل شيء ما "في الفلسفة الثنائية، يوصف الإنسان بأنه تكوين من الجسد والعقل بينما يكون جسد الإنسان هو الأساس المادي بكون العقل هو الجزء غير المادي (Wang & Zeng, ) (2017,p:7). ادناه مجموعة من التعاريف الاخرى لمفهوم القدرات.

يستكشف (Crocker,1995) مفهوم القدرة بمزيد من التفصيل ويأتي بخمس

تفسيرات محتملة للقدرات capability (Özdemir, 2018,p:195):

أ- الميول الشخصية

ب- الاحتياجات

ج- المهارات المتاحة لكل فرد

د- السمات الفردية

هـ- الفرص المتاحة

#### 2- الروابط Connection

تشير الروابط إلى أنواع رأس المال الاجتماعي، بما في ذلك العلاقات داخل المنظمة وخارجها المتعلقة بالعمل وإنجاز العمل، بما في ذلك قوة وهيكل هذه الروابط (Higgins , 2005, p : 9).

يعرف كل من (Berscheid & Lopes, 1997) روابط العمل بكونها "النسيج الحي الموجود بين شخصين في العمل عندما يكون هناك بعض التفاعل الذي ينطوي على الوعي المتبادل". توجه الروابط الباحثين إلى تجربة التفاعلات المنفصلة التي تحدث في مناسبة واحدة، أو في سياقات محددة ضمن علاقة مستمرة بين شخصين (على سبيل المثال، محادثة في مكان ما، أو تفاعل حول مسألة ما في ردهة الاجتماعات، أو الاعتذار من موقف معين) (Stephens et al, 2012, p:4)

نركز على ثلاث فئات رئيسية من اليات الاتصال - المعرفي والعاطفي والسلوكي - كونها مسارات اجتماعية ونفسية أساسية في بناء روابط عالية الجودة في العمل (Stephens et al, 2012, p:4):

- 1- الروابط المعرفية: تبرز الآليات المعرفية كيف أن عمليات التفكير الواعي و اللاواعي تهيئ الأفراد لبناء روابط جيدة في العمل.
- 2- الروابط العاطفية: تشير الآليات العاطفية إلى كيف تعمل المشاعر على فتح الاتصال بين الأفراد ومشاركة تلك العواطف بين الأفراد بطرق تبني روابط العمل.
- 3- الروابط السلوكية: أخيراً، تُظهر الآليات السلوكية دور أنواع التحركات أو التصرفات الفردية المختلفة و التي تشرح جودة الاتصال التي يشكلها شخصان.

### 3- الإدراك Cognition

ما هو الإدراك؟ يأتي مصطلح الإدراك من المفردة اللاتينية cognoscere والتي تعني "ان تعرف"، وتم تعريف الإدراك ببساطة على أنه " القدرة على القيام بأنواع الأشياء التي يمكن أن يفعلها المدركون مثلنا، بالإضافة إلى الآليات الوظيفية الأساسية للقيام بها " (Dror, & Harnad, 2008, p:1). يعتبر الإدراك ( الجزء الخارجي) للذاكرة وهو عبارة عن مصطلح شامل للظواهر الموجودة في كل مكان من حياتنا العقلية مثلاً: اكتساب لغة جديدة واستخدامها، أداء وتعلم المهارات، الاتصال والتواصل الاجتماعي، الروتين اليومي، وأي شكل من أشكال العمل الأخرى (Wilson, 2004, p:148). يوضح Dror و Harnad أيضاً وجهة نظرهما حول الإدراك بكونه يمثل (التفكير والتفهم والمعرفة) وهو يعبر عن حالة ذهنية، ويجب الانتباه الى انه يمكن للأنظمة التي لا تحتوي على حالات ذهنية ، مثل التكنولوجيا المعرفية، أن تساهم أحياناً في الإدراك البشري ، لكن هذا لا يجعلها مدركة (Dror, & Harnad, 2008, p:2).

### 4- الثقة Confidence

الثقة بالنفس او ما يسمى في البحوث التنظيمية "الكفاءة الذاتية" يعكس المفهوم الافكار الداخلية للفرد حول ما اذا كان لديه القدرة او المهارة الضرورية لاداء مهمة معينة وتحويل هذه المهارة الى نتائج جيدة، وتعتمد الثقة بالنفس على تصورات الافراد الذاتية لتلك المهارات والقدرات ضمن مجال معين (Wilson et al , 2007, p: 388). يلاحظ الباحثون عادة اننا عادة ما نكون متحمسين تجاه تصوراتنا حول القدرات التي

تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية: زيادة الاعمال متغيراً وسيطاً ...

نملكها بدلاً من التركيز حول القدرات الفعلية الحالية وان تلك التصورات تؤثر بشدة على كل من سلوكياتنا و حالاتنا العاطفية (Markman et al , 2002,161).

ثالثاً: الخصائص المميزة للبصمة الوظيفية **Distinctive imprint characteristics at individuals level**

### 1- المرحلة الحرجة

وهي شكل من أشكال المرحلة الانتقالية التي يمر خلالها الفرد، يتضمن ذلك مرحلة أثناء الطفولة، بدء المدرسة، او المراهقة وكذلك المراحل المهنية الأولية ( Dickel et al , 2019,p:108) كذلك مراحل ما بعد المهنة والتي تشكل فترات حرجة بالنسبة للأفراد (McEvily et al ,2012,p:5) يفترض ان الافراد يشكلون قائمه بيضاء خالية خلال تلك الفترة وحين يتلقون التأثيرات الخارجية فهم يحاولون تحقيق التوافق مع بيئاتهم لإدارة أوجه عدم اليقين ( Marquis & Tilcsik,2013, p:201).

### 2- انعكاس البيئة

يتعلق هذا الجانب بمصادر التأثير التي يمتصها الفرد من البيئة وينعكس في تصرفاته المستقبلية (Dickel et al , 2019,p:108) حيث تؤدي السمات الأساسية للبيئة تأثيراً كبيراً على الكيان البشري (الفرد) خلال تلك الفترات الحساسة حيث يصبح الأفراد منفتحون بشكل خاص على المنبهات البيئية ( Marquis & Tilcsik, 2013, p:201) ونتيجة لذلك، يمكن أن توفر وسائل الحد من عدم اليقين، بما في ذلك النظر إلى الأقران والموجهين والقادة، إشارات قوية حول كيفية التصرف (Higgins,2005,p:338) مما يتسبب في أن سلوكياتهم اللاحقة تحمل طابع البيئة التي عاشوها خلال الفترات الحرجة ( Azoulay et al. ، 2011 ؛ Kacperczyk ، 2009 ؛ Tilcsik ، 2012).

### 3- الاستمرارية

تتمثل إحدى السمات المميزة للبصمة على المستوى الفردي في استمرار البصمات على المدى الطويل لما بعد الفترة الحساسة (Marquis & Tilcsik, 2013, p:201) حتى عندما يترك الأفراد وراءهم المراحل الأولى من حياتهم المهنية ، فإنهم يستمرون في حمل المعتقدات والسلوكيات والتوجهات المتبعة خلال تلك الفترة التكوينية (والتي اشيرنا لها كابعاد للبصمة الوظيفية ) ( Azoulay et al. ، 2011 ؛ Higgins ، 2005 ؛ McEvily et al. ، 2012). وعلى الرغم من اكتسابها خلال فترة محدودة الا انها تمارس تأثيراً دائماً على سلوك الافراد على المدى البعيد ، حيث يكون التأثير للتجربة المبكرة بطريقة لا واعية أي ليس للأفراد تحكم كبير بها ( Tilcsik ، 2013,p:9) يؤكد ذلك ( Immelmann ، 1975,p:22) بقوله "ان تأثير التجارب المبكرة يقاوم الاضمحلال بدرجة عالية".

## المبحث الثاني: ريادة الأعمال Entrepreneurial

اولاً: مفهوم ريادة الأعمال

### Entrepreneurial concept

غالبًا ما يتم استخدام مفهوم ريادة الأعمال Entrepreneurship بدون تعريف دقيق و لم يتم الاتفاق على تعريف متماسك, في حين أن هذا من شأنه أن يعقد المناقشات النظرية حول هذه القضايا (Iversen et al,2007, p: 2).

تعرف عمليات اجتماعيه محدده يتمكن من خلالها الافراد والفرق تكوين الثروه من خلال الجمع بين مجموعات فريدة من الموارد لاستغلال الفرص المتاحة في السوق (Hitt , et al , 2011, p : 59).

كذلك تعرف بكونها قدرة الأفراد على إدراك نوع المنتجات أو الخدمات التي يحتاجها الآخرون وتقديمها في الوقت المناسب، في المكان المناسب، إلى الأشخاص المناسبين، بالسعر المناسب. إنه علم لتحويل الأفكار إلى أعمال ، أو نشاط تجاري أو تجاري يعمل كوسيلة لكسب العيش (Laguador, 2013, p : 61) .

### ثانياً: ابعاد قياس ريادة الأعمال Dimensions of measuring

#### entrepreneurial

#### 1- الاستباقية \المبادرة:

يشير مصطلح الاستباقية إلى موقف توقع واحتياجات المستقبل في السوق، مما يؤدي إلى توفير ميزة أولية مقابل المنافسين، مع هذا المنظور التطلعي فإن الشركات الاستباقية لديها الرغبة في أن تكون رائدة، وبالتالي الاستفادة من الفرص الناشئة (Ortakarpuz & Alagoz,2017,p:7).

#### 2- الإبداع والابتكار

التفكير الإبداعي ينطوي على تفكيك وإعادة هيكلة معرفتنا حول شيء ما من أجل اكتساب رؤى جديدة حول طبيعته (Proctor , 2014 , p: 3) ويعد احد أهم ميزات ريادة الأعمال، ويشمل ذلك جميع التغييرات في المنتجات الحالية، والمصادر، والتصنيع، والخدمات اللوجستية أو التسويق، وعمليات إنتاج معلومات العمل ، أو تنفيذ أفكار جديدة تمامًا (Ortakarpuz & Alagoz, 2017 ,P : 6,7).

اما الابتكار فهو جوهر ريادة الأعمال، وان التعامل مع ظروف السوق المتغيرة بسرعة والاستفادة منها لن تكون ممكنة إلا إذا تم إنشاء أعمال مبتكرة مناسبة وعندما يتم دعم هذه المبادرات التنظيمية وتنسيقها داخل المنظمة، يتم اعتبار النتائج كميزة تنافسية مستدامة (Aktan & Bulut, 2008,p:71).

#### 3- انتهاز الفرص

هو عملية اكتشاف وتقييم التغييرات في بيئة الأعمال، مثل التكنولوجيا الجديدة، أو الاتجاهات الاجتماعية - الثقافية، أو التحولات في طلب المستهلكين، والتي يمكن استغلالها (Dess et all , 2016,p: 323) .

تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية: زيادة الاعمال متغيراً وسيطاً ...

كذلك يشير المصطلح إلى موقف توقعات والاحتياجات المستقبلية في السوق، مما يؤدي إلى توفير ميزة أولية امام المنافسين (Wiklund & Shepherd, 2005, p: 74).

لتكون الفرص قابله للتنفيذ يجب ان تتصف باربع مميزات:

1- جذابة (attractive) ينبغي ان تكون الفرصة ذات جاذبية للسوق بمعنى ان يكون هناك طلب على المنتجات والخدمات الجديدة .

2- قابلة للتحقيق (achievable) اي تكون معقولة ماديا وقابلة للتطبيق.

3-الاستمرارية (durable) اي ان تكون جذابة لمدة زمنية كافية للتطوير والانتشار الذي سيكون ناجحا بمعنى ان تكون نافذة الفرصه مفتوحة لمدة كافيه لكي تكون مجدية.

4- خلق القيمة (value creating) ان تتمتع الفرصه بالربحية المحتملة اي تتجاوز قيمة المنفعة التكاليف بنسبة جيدة (Dess et al , 2016, p:325).

#### 4- تحمل المخاطر

أن البعد المتعلق بالمخاطرة يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالأداء، في حين تكون العلاقة بين الأداء وبقية الأبعاد الأخرى أقل وضوحاً (Rauch et al, 2009, p:7). وتنعكس عادة المخاطر في مختلف قرارات تخصيص الموارد، وكذلك في اختيار المنتجات والخدمات والأسواق التي يجب التأكيد عليها (Shrader & Hills, 2003, p:99). وهذا يعني أيضاً تخصيص موارد لمشاريع لا تكون النتائج فيها معروفة (Wiklund, 2005, p: 74,75). كذلك يمكن اعتبار المخاطر كاحتمال خسارة السمة الرئيسية للحركات العدوانية أو الاستباقية للشركات العاملة في أنشطة الابتكار (P: 6,7, Ortakarpuz, 2017).

### المبحث الثالث: الحصة السوقية market share

#### اولا : مفهوم الحصة السوقية The market share concept

يشار إليها عادة بكونها "نسبة مبيعات المنتج الخاص بالشركة إلى إجمالي مبيعات هذا المنتج في الصناعة"<sup>2</sup>. وهي تمثل "مقياس لقوة المنظمة في السوق" (علوان، 2011: 17) يعرف كوتلر الحصة السوقية بكونها "مقياس ذو أهمية لمعرفة الأداء التسويقي الجيد والتي يتم من خلالها التمييز بين المنظمات سواء كانت ناجحة ام غير ناجحة في نشاطها". وعن طريق قياس الحصة السوقية يظهر مستوى أداء المنظمة من خلال حجم المبيعات نسبة إلى المنظمات المنافسة لذلك فإن إدارات المنظمات بحاجة ماسة لمتابعة حصتها في السوق (Kotler, 2000, p: 697). يعتبر Massey حصة السوق بكونها "مجرد وسيلة لتقدير قوة السوق، عندما تكون هناك حاجة لأفضل الطرق لتقدير قوة السوق، يجب على المنظمة استخدامها" (Massey, 2000, p:324).

#### ثانيا: أهمية الحصة السوقية Market share importance

ان أهمية الحصة السوقية يمكن اجمالها بما يأتي:

<sup>2</sup> (<http://www.quickmba.com/marketing/market-share/>)

- 1- تؤثر الحصة السوقية المتحققة لمؤسسة معينة على ارباحها ومستوى النقدية فيها. فكلما كانت المنظمة تمتلك حصة سوقية اكبر من المنافسين الموجودين في السوق فانها بالتالي تستطيع ان تحقق أرباحا اكبر من المنافسين وذلك لان مبيعاتها تكون اكبر من مبيعات المنافسين ( مالك ، 2007: 55).
- 2- المنظمات التي تكون حصتها السوقية مرتفعة تستطيع المنافسة اكثر من تلك التي تملك حصة سوقية اقل ذلك لان مجموعة مبيعات هذه المنظمة اعلى من مبيعات المنظمات المنافسة ولو كانت الاسعار متساوية (الحديدي ، 2010: 55) .
- 3- تمنح الحصة السوقية المنظمة القدرة على اختراق جيد للسوق فالعلامة التجارية ذات الحصة السوقية العالية غالبا ماتكون معروفة بشكل واسع . وتمثل احد الموجودات التسويقية الاساسية غير الملموسة والتي تساعد على التطوير اللاحق لمركز المنظمة (علوان ، 2011: 17).
- 4- طبقا لمجموعة بوسطن الاستشارية فان الحصة السوقية للمنظمة تعكس مزايا تخفيض الكلف عبر تحقيق اقتصاديات الحجم وزيادة فاعلية اداء القوى العاملة وتحسين العملية الانتاجية (السعيدى ، 2015 : 65 ) .

### ثالثا: طرائق قياس الحصة السوقية Methods of measuring market share

هنالك مجموعة من المقاييس المهمة التي تحتاجها اي منظمة لمعرفة حصتها السوقية، منها: تحليل السوق و قياس السوق.

#### أ - تحليل السوق Market Analysis

تعد عملية تحليل الحصة السوقية اهم خطوة في حياة المنظمة اذ من خلال تحليل الحصة السوقية تتمكن المنظمة من معرفة موقعها في السوق ومكانة منتجاتها بالنسبة للمنتجات المنافسة (الزبيدي، 75، 2018) .

#### ب - ادوات قياس السوق Market Measurement tools

##### 1- الحصة السوقية الاجمالية Overall Market Share

هي مبيعات الشركة معبراً عنها كنسبة مئوية من إجمالي مبيعات السوق. تقاس الحصة السوقية الاجمالية للشركة عن طريق قسمة مبيعات المنظمة على مبيعات الصناعة (اي جميع الشركات العاملة في السوق) ( Paley, 2005,p:136 ) ( Ren, 2010,p: ) (58).

##### 2- الحصة السوقية المخدومة Served Market Share

عبارة عن عدد الوحدات التي تنتجها أو تقدمها المنظمة (سلعة أو خدمة) إلى إجمالي عدد الوحدات التي يحققها المنافسون في السوق المستهدف خلال نفس الفترة" (صفر، 2018 ، 86)

3- الحصة السوقية النسبية Relative-Market Share تُظهر هذه الحصة السوقية مبيعات الشركة معبراً عنها كنسبة مئوية من المبيعات الكلية، وذلك مقارنة مع

تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية: زيادة الاعمال متغيراً وسيطاً ...

أكبر ثلاثة منافسين لها في الصناعة. يعد هذا الإجراء سارياً بشكل خاص عندما تحظى ثلاث أو أربع شركات بالنصيب الأكبر من السوق (Paley, 2005, p:137).

#### 4- الحصة السوقية النسبية المقارنة لقائد سوق المنافسة Relative-Market Share to leader Competitor

تقوم بعض الشركات بمقارنة حصتها كنسبة مئوية من مبيعات الشركة القائمة في الصناعة او اكبر المنافسين (العكدي، 2011: 59).

#### المحور الثالث: الجانب الميداني

##### اولا : اختبار التوزيع الطبيعي

يتم اختبار طبيعة توزيع البيانات من اجل تحديد الاسلوب الاحصائي الملائم، ونستخدم لذلك اختبار (Kolmogorov Smirnov) لاختبار بيانات الدراسة ، وفي حال كانت نتائج الاختبار اكبر من مستوى الدلالة (0.05) فذلك يعني ان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً وان الاسلوب الاحصائي المعلمي هو المناسب للدراسة. وبغير ذلك فانها تتبع السلوب الاحصائي اللامعلمي (Hair et al, 2010).

##### جدول (6)

##### اختبار التوزيع الطبيعي

النتيجة	Sig. *	Kolmogorov - Smirnov	المتغير	ت
يتبع التوزيع الطبيعي	0.200	0.093	البصمة الوظيفية	1
يتبع التوزيع الطبيعي	0.200	0.095	القدرات	1 - 1
يتبع التوزيع الطبيعي	0.183	0.107	الثقة	2 - 1
يتبع التوزيع الطبيعي	0.191	0.103	الإدراك	3 - 1
يتبع التوزيع الطبيعي	0.200	0.099	الروابط	4 - 1
يتبع التوزيع الطبيعي	0.200	0.094	ريادة الأعمال	2
يتبع التوزيع الطبيعي	0.193	0.101	الإستباقية	1 - 2
يتبع التوزيع الطبيعي	0.200	0.092	تحمل المخاطر	2 - 2
يتبع التوزيع الطبيعي	0.175	0.111	إنتهاز الفرص	3 - 2
يتبع التوزيع الطبيعي	0.163	0.114	الإبداع	4 - 2
يتبع التوزيع الطبيعي	0.200	0.098	الحصة السوقية	3
يتبع التوزيع الطبيعي	0.200	0.096	قياس السوق	1 - 3
يتبع التوزيع الطبيعي	0.183	0.104	تحليل السوق	2 - 3

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V.24

\* يكون التوزيع طبيعياً عندما يكون مستوى الدلالة ( $\alpha > 0.05$ )

### ثانياً: الإحصاء الوصفي

لوصف درجة التوافر للبصمة الوظيفية بأبعادها وواقع ريادة الأعمال بأبعاده ومستوى الحصة السوقية في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق، لجأت الباحثة لإعتماد المقياس النسبي التالي (Tiemann, 2010):

$$\frac{\text{الحد الأعلى للبيدول} - \text{الحد الأدنى للبيدول}}{\text{عدد المستويات}} = \text{التوافر / الواقع / المستوى}$$

#### الجدول (7)

المتوسطات الحسابية ونسبة التوافر للمتغيرات الثلاث

المتغير	المتوسط الحسابي العام	التوافر
البصمة الوظيفية	3.536	متوسطة
ريادة الأعمال	3.392	متوسطة
الحصة السوقية	3.335	متوسطة

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V.24

### ثالثاً: الإحصاء الاستدلالي

#### 1. تحليل مدى ملائمة البيانات لاختبار فرضيات الدراسة

للتأكد من عدم وجود تداخل خطي بين أبعاد البصمة الوظيفية لملاءمتها لإختبار فرضيات الدراسة، قامت الباحثة بإجراء مجموعة من الإختبارات، هي:

- معامل تضخم التباين Variance Inflation Factor (VIF) مع مراعاة عدم تجاوز قيمته (10).
- إختبار التباين المسموح به Tolerance مع مراعاة أن تتجاوز قيمته (0.05).
- معامل الإلتواء Skewness ومعامل التفرطح Kurtosis بهدف من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي على أن تتراوح قيمة معامل الإلتواء بين (±1) ومعامل التفرطح بين (±2).

والجدول رقم (8) يبين نتائج هذه الإختبارات.

#### جدول (8)

نتائج اختبار تضخم التباين VIF والتباين المسموح به Tolerance ومعامل الإلتواء

#### Skewness

ت	المتغيرات المستقلة	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به Tolerance	معامل الإلتواء Skewness	معامل التفرطح Kurtosis
1	القدرات	6.128	0.163	-0.264	0.090
2	الثقة	5.487	0.182	-0.250	-0.728
3	الإدراك	2.532	0.395	-0.674	1.073
4	الروابط	3.231	0.309	-0.086	0.401

تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية: زيادة الاعمال متغيراً وسيطاً ...

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V.24

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (8) عدم وجود تداخل خطي متعدد بين أبعاد البصمة الوظيفية وهو ما يؤشر إن أبعاد البصمة الوظيفية في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق تخضع للتوزيع الطبيعي وبالتالي بالإمكان إختبار فرضيات الدراسة.

## 2. إختبار فرضيات الدراسة

### أولاً: فرضيات التأثير المباشر Direct Impact Hypotheses

#### 1- الفرضية الرئيسية الأولى

**Ha1:** يؤثر توافر البصمة الوظيفية (القدرات، الثقة، الإدراك والروابط) في الحصة السوقية بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق. يوضح الجدول (9) تأثير توافر البصمة الوظيفية (القدرات، الثقة، الإدراك والروابط) في الحصة السوقية بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق. حيث بينت النتائج بأن توافر البصمة الوظيفية (القدرات والروابط) أثر في الحصة السوقية بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق، حيث بلغت القيم التأثيرية (الأوزان الإنحدارية المعيارية) (0.356) للقدرات و (0.409) للروابط، وهذه القيم التأثيرية دالة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بدلالة قيم المسار الحرج C.R (t) البالغة (2.211) و (3.246) على التوالي. كما تبين أن كلاً من بعدي الثقة والإدراك لا يؤثران في الحصة السوقية في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

#### الجدول (9)

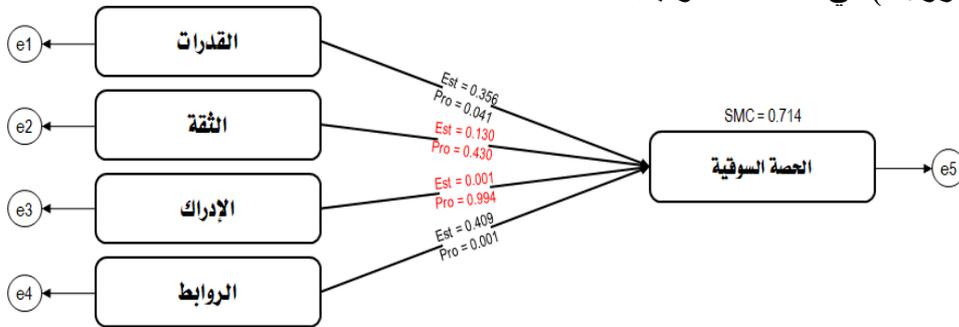
نتائج اختبار تأثير توافر البصمة الوظيفية (القدرات والروابط) في الحصة السوقية

المستوى الإحتمالي P	المسار الحرج C.R.	الخطأ المعياري S.E.	قيم التأثير Estimate	مربع الارتباط المتعدد SMC		
0.041	2.211	0.161	0.356	0.714	←	القدرات
0.430	0.751	0.173	0.130		←	الثقة
0.994	0.008	0.116	0.001		←	الإدراك
0.001	3.246	0.126	0.409		←	الروابط

المصدر: مخرجات برنامج SPSS.V.24

كما يبين الجدول (9) قيمة مربع الارتباط المتعدد Squared Multiple Correlations للبصمة الوظيفية ببعديها (القدرات والروابط) (0.714)، وهو ما يعكس بأن البصمة الوظيفية (القدرات والروابط) في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق ساهمت بمقدار (0.714) في الحصة السوقية. وعليه تقبل الفرضية الرئيسية الأولى بشكل جزئي التي تنص على:

يؤثر توافر البصمة الوظيفية (القدرات والروابط) في الحصة السوقية بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق .  
والشكل (3) يوضح الأنموذج التأثيري لتوافر بعد البصمة الوظيفية (القدرات والروابط) في الحصة السوقية.



الشكل (3)

الأنموذج التأثيري لتوافر البصمة الوظيفية (القدرات والروابط) في الحصة السوقية

## 2- الفرضية الرئيسية الثانية

**Ha2**: يؤثر توافر البصمة الوظيفية (القدرات، الثقة، الإدراك والروابط) في زيادة الأعمال بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق .  
يوضح الجدول (10) تأثير توافر البصمة الوظيفية (القدرات، الثقة، الإدراك والروابط) في زيادة الأعمال بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق. حيث بينت النتائج بأن توافر البصمة الوظيفية (القدرات، الإدراك والروابط) أثر في زيادة الأعمال بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق، حيث بلغت القيم التأثيرية (الأوزان الإنحدارية المعيارية) (0.444) للقدرات و (0.187) للإدراك و (0.339) للروابط، وهذه القيم التأثيرية دالة عند مستوى  $\alpha \leq 0.05$  بدلالة قيم المسار الحرج C.R البالغة (3.609) و (2.101) و (3.494) على التوالي. كما تبين أن الثقة لا تؤثر في زيادة الأعمال بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

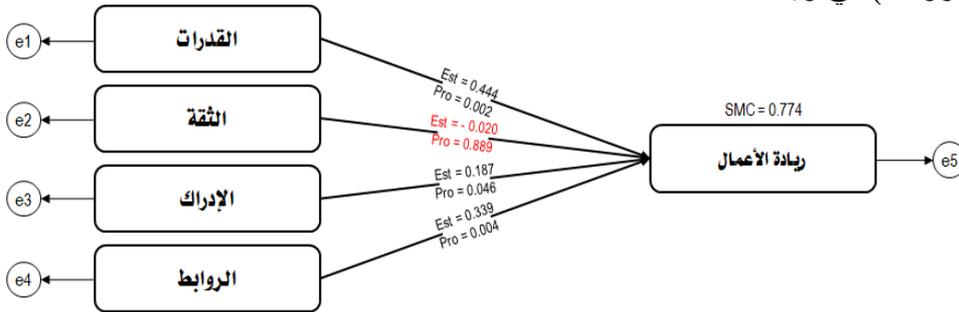
الجدول (10)

نتائج اختبار تأثير توافر البصمة الوظيفية (القدرات، الإدراك والروابط) في زيادة الأعمال

المستوى الإحتمالي P	المسار الحرج C.R.	الخطأ المعياري S.E.	قيم التأثير Estimatie	مربع الارتباط المتعدد SMC		
0.002	3.609	0.123	0.444	0.774	←	القدرات
0.889	- 0.150	0.133	- 0.020		←	الثقة
0.046	2.101	0.089	0.187		←	الإدراك
0.004	3.494	0.097	0.339		←	الروابط

تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية: زيادة الاعمال متغيراً وسيطاً ...

كما يبين الجدول (10) قيمة مربع الارتباط المتعدد Squared Multiple Correlations للبصمة الوظيفية ببعديها (القدرات، الإدراك والروابط) (0.774)، وهو ما يعكس بأن البصمة الوظيفية (القدرات، الإدراك والروابط) في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق ساهمت بمقدار (0.774) في زيادة الأعمال بأبعادها مجتمعة. وعليه تقبل الفرضية الرئيسية الثانية بشكل جزئي التي تنص على: يؤثر توافر البصمة الوظيفية (القدرات، الإدراك والروابط) في زيادة الأعمال بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق. والشكل (4) يوضح الأنموذج التأثيري لتوافر بعد البصمة الوظيفية (القدرات، الإدراك والروابط) في زيادة الأعمال بأبعادها مجتمعة.



شكل (4)

الأنموذج التأثيري لتوافر البصمة الوظيفية (القدرات، الإدراك والروابط) في زيادة الأعمال

### 3- الفرضية الرئيسية الثالثة

**Ha3:** تؤثر زيادة الأعمال (الإستباقية، تحمل المخاطر، إنتهاز الفرص والإبداع) في الحصة السوقية بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

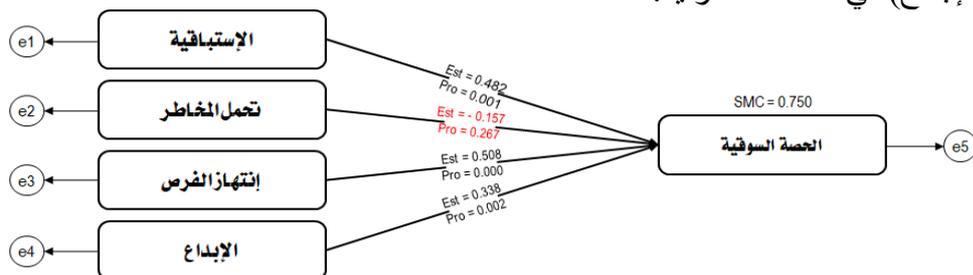
يوضح الجدول (11) تأثير زيادة الأعمال (الإستباقية، تحمل المخاطر، إنتهاز الفرص والإبداع) في الحصة السوقية بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق. حيث بينت النتائج بأن زيادة الأعمال (الإستباقية، إنتهاز الفرص والإبداع) تؤثر في الحصة السوقية بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق، حيث بلغت القيم التأثيرية (الأوزان الإنحدارية المعيارية) (0.482) للإستباقية و (0.508) لإنتهاز الفرص و (0.338) للإبداع، وهذه القيم التأثيرية دالة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بدلالة قيم المسار الحرج C.R (t) البالغة (3.192) و (3.602) و (3.313) على التوالي. كما تبين أن تحمل المخاطر لا تؤثر في الحصة السوقية بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

**الجدول (11)**

**نتائج اختبار تأثير أبعاد ريادة الأعمال في الحصة السوقية**

المستوى الإحتمالي P	المسار الحرج C.R.	الخطأ المعياري S.E.	قيم التأثير Estimate	مربع الارتباط المتعدد SMC			
0.001	3.192	0.151	0.482	0.750	←	الإستباقية	الحصة السوقية
0.267	-1.113	0.141	- 0.157		←	تحمل المخاطر	الحصة السوقية
0.000	3.602	0.141	0.508		←	إنتهاز الفرص	الحصة السوقية
0.002	3.313	0.102	0.338		←	الإبداع	الحصة السوقية

كما يبين الجدول (11) قيمة مربع الارتباط المتعدد Squared Multiple Correlations لريادة الأعمال (الإستباقية، إنتهاز الفرص والإبداع) (0.750)، وهو ما يعكس بأن ريادة الأعمال (الإستباقية، إنتهاز الفرص والإبداع) في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق ساهمت بمقدار (0.750) في الحصة السوقية. وعليه تقبل الفرضية الرئيسية الثالثة بشكل جزئي التي تنص على: تؤثر ريادة الأعمال (الإستباقية، إنتهاز الفرص والإبداع) في الحصة السوقية بأبعادها مجتمعة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق. الشكل (5) يوضح الأنموذج التائيري لريادة الأعمال (الإستباقية، إنتهاز الفرص والإبداع) في الحصة السوقية.



الشكل (5)

الأنموذج التائيري لريادة الأعمال (الإستباقية، إنتهاز الفرص والإبداع) في الحصة السوقية

**ثانياً: فرضيات التأثير غير المباشر Indirect Impact Hypotheses**

**4- الفرضية الرئيسية الرابعة**

**Ha4:** تؤدي ريادة الأعمال بأبعادها مجتمعة دوراً وسيطاً في العلاقة بين البصمة الوظيفية والحصة السوقية في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

يوضح الجدول (12) نتائج الدور الوسيط الذي تلعبه ريادة الأعمال بأبعادها مجتمعة في العلاقة بين البصمة الوظيفية والحصة السوقية في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق. حيث بينت النتائج وجود أربعة مسارات تأثيرية وكما يلي:

**1. المسار التائيري الأول "تأثير مباشر" (البصمة الوظيفية ← ريادة الأعمال)**

تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية: زيادة الاعمال متغيراً وسيطاً ...

إذ تبين وجود تأثير مباشر للبصمة الوظيفية على زيادة الأعمال بقيمة بلغت (0.823) وهو ما يعكس بأن البصمة الوظيفية تعزز من زيادة الأعمال، وبالتالي فإن الإهتمام المتزايد بالبصمة الوظيفية من شأنه توليد تأثير في زيادة الأعمال، وما يدل على معنوية قيمة التأثير معامل المسار الحرج البالغة قيمته (13.491) وهو دال عند مستوى إحتمالي  $(\alpha \leq 0.05)$ .

## 2. المسار التأثيري الثاني "تأثير مباشر" (البصمة الوظيفية ← الحصة السوقية)

إذ تبين وجود تأثير مباشر للبصمة الوظيفية في الحصة السوقية بقيمة بلغت (0.464) وهو ما يعكس بأن البصمة الوظيفية تعزز من الحصة السوقية، وبالتالي فإن الإهتمام المتزايد بالبصمة الوظيفية من شأنه توليد تأثير في الحصة السوقية، وما يدل على معنوية قيمة التأثير معامل المسار الحرج البالغة قيمته (3.093) وهو دال عند مستوى إحتمالي  $(\alpha \leq 0.05)$ .

## 3. المسار التأثيري الثالث "تأثير مباشر" (زيادة الأعمال ← الحصة السوقية)

إذ تبين وجود تأثير مباشر لزيادة الأعمال في الحصة السوقية بقيمة بلغت (0.538) وهو ما يعكس بأن زيادة الأعمال تعزز من الحصة السوقية، وبالتالي فإن الإهتمام المتزايد بالبصمة الوظيفية من شأنه توليد تأثير في الحصة السوقية، وما يدل على معنوية قيمة التأثير معامل المسار الحرج البالغة قيمته (3.405) وهو دال عند مستوى إحتمالي  $(\alpha \leq 0.05)$ .

## 4. المسار التأثيري الرابع "تأثير غير مباشر" (البصمة الوظيفية ← زيادة الأعمال ← الحصة السوقية)

إذ تبين وجود تأثير غير مباشر لزيادة الأعمال في العلاقة بين البصمة الوظيفية والحصة السوقية بقيمة بلغت (0.405)، وهو ما يؤكد الدور الوسيط الذي تلعبه زيادة الأعمال في تعزيز تأثير البصمة الوظيفية في الحصة السوقية.

وقد بلغت قيمة Squared Multiple Correlations لزيادة الأعمال (0.760) و (0.739) للحصة السوقية، والجدول (12) يوضح نتائج التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لمتغيرات الدراسة المبحوثة في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.

### الجدول (12)

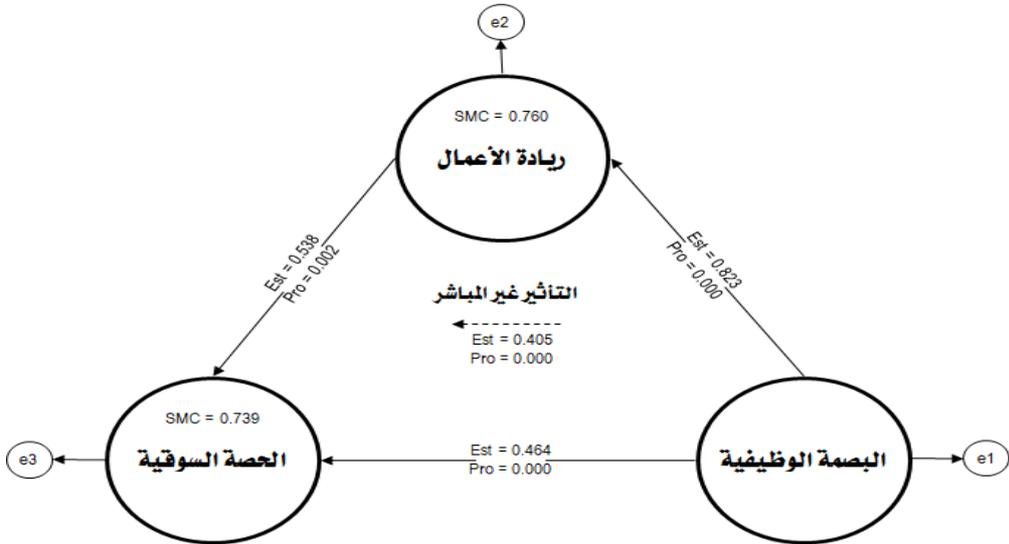
نتائج التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين البصمة الوظيفية وزيادة الأعمال والحصة السوقية في الكليات

الأهلية وسط وجنوب العراق

P	المسار الحرج C.R.	الخطأ المعياري S.E.	قيمة التأثير Estimate	نوع التأثير			
0.000	13.491	0.061	0.823	مباشر	زيادة الأعمال	←	البصمة الوظيفية
0.000	3.093	0.150	0.464	مباشر	الحصة السوقية	←	البصمة الوظيفية
0.002	3.405	0.158	0.538	مباشر	الحصة السوقية	←	زيادة الأعمال
0.000	-	-	0.405	غير مباشر	الحصة السوقية	زيادة الأعمال	البصمة الوظيفية

وهذا يؤكد صحة قبول الفرضية الرئيسية الرابعة التي تنص على :  
تلعب زيادة الأعمال بأبعادها مجتمعة دوراً وسيطاً في العلاقة بين البصمة الوظيفية والحصة السوقية في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق .

والشكل (6) يوضح الأنموذج البنائي للدور الوسيط لريادة الأعمال في العلاقة بين البصمة الوظيفية والحصة السوقية في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق.



الشكل (6)

الأنموذج البنائي للدور الوسيط لريادة الأعمال في العلاقة بين البصمة الوظيفية والحصة السوقية

## الاستنتاجات والتوصيات

### اولاً: الاستنتاجات Conclusions

وفقاً للنتائج التي تم الحصول عليها من التحليل الإحصائي للبيانات، تم الخروج بالاستنتاجات الآتية:

- 1- تأكيد الحاجة للاهتمام بأصحاب البصمة الوظيفية وطرق تعزيزها والاحتفاظ بها اصبح ضرورة للكليات الحكومية اذ ما ارادت ان تكون في مصاف الكليات المرموقة كونها تعتبر منهج ودليل عمل نحو تعزيز الحصة السوقية. وجاء ما تقدم مقروناً بالنتائج الإستدلالية، التي عززت النتائج الوصفية إذ أظهرت أنّ التأثيرات المباشرة للبصمة الوظيفية بوصفها متغيراً مستقلاً في المتغير التابع كانت إيجابية.
- 2- تبين بأن توافر البصمة الوظيفية للكليات الأهلية وسط وجنوب العراق يساهم بشكل عال في تعزيز ريادة الأعمال، حيث أن توافر القدرات والإدراك والروابط يعطي مجالاً خصباً في تحمل المخاطر وإنتهاز الفرص والإبداع وبالتالي تحقيق الإستباقية. وما تقدم جاء مقروناً بالنتائج، وهي إشارة إلى أن النتائج عززت التأثيرات المباشرة للبصمة الوظيفية بوصفها متغيراً مستقلاً في المتغير الوسيط كانت إيجابية.

- 3- ظهر بالدليل أنّ الكليات الاهلية ميدان البحث إذا ما أردت التفوق عليها الإهتمام بزيادة الأعمال منهجاً في عملها، لأنّ ريادة الأعمال تعزز من إمكانياتها تجاه تعزيز الحصة السوقية. وذلك حسبما اشارت اليه النتائج الوصفية لواقع ريادة الأعمال في الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق، أمّا النتائج الاستدلالية فقد توصلت إلى وجود تأثير مباشر لريادة الأعمال في الحصة السوقية، و تدل النتائج التي تم التوصل إليها أنّ هناك وعي بأهمية ريادة الأعمال بأبعدها في الكليات الأهلية ميدان البحث.
- 4- اتضح أنّ الكليات الأهلية وسط وجنوب العراق إذا ما أردت أن تحقق البقاء والنمو والانتقال إلى التميز والتفوق عليها الاهتمام الاستثنائي في ريادة الأعمال بأبعدها لما لها من دور إيجابي في تعزيز العلاقة بين البصمة الوظيفية والحصة السوقية. وهذا جاء بالاستناد إلى النتائج الوصفية والاستدلالية. فمن خلال النتائج الوصفية تبين أنّ الجامعات العراقية المبحوثة تعي أهمية ريادة الأعمال بأبعدها، ومن خلال النتائج الاستدلالية يتبين وجود تأثير غير مباشر (دور إيجابي) لريادة الأعمال بأبعدها في علاقة البصمة الوظيفية بالحصة السوقية.

## ثانياً : التوصيات Recommendations

### أ- توصيات عامة

- 1- العمل على توفير بيئة تعزز تكوين البصمة الوظيفية لدى الاساتذة ضمن الكليات الحكومية من حيث اكتساب القدرات وتعزيز الثقة وزيادة الوعي الذهني.
- 2- احتضان الخبرات التي يتمتع بها الاساتذة ضمن التعليم الحكومي والاستفادة منها ضمن مجالات التطوير ومعالجة المشاكل، والاستفادة من الافكار من اجل اقتناص الفرص المختلفة التي من شأنها ان ترتقي بالواقع العام للتعليم العالي.
- 3- ان تعمل الوزارة على اعداد برامج التعاون مع الكليات الاهلية ضمن القطاع الخاص.
- 4- ضرورة اجراء دراسات اقتصادية واجتماعية وثقافية تخص مجال التعليم بصورة عامة.
- 5- دراسة طرق التمويل لكلا القطاعين والعمل على تقليل الفارق بينها، وايجاد طرق متنوعه للتمويل.
- 6- زيادة التخصيصات المالية من قبل وزارة التعليم العالي من اجل استحداث جامعات وكليات جديدة في سبيل استيعاب اعداد الطلبة المقبولين ضمن التعليم الحكومي.
- 7- دراسة نوع الصلاحيات التي يتم تفويضها للجامعات والمقارنة بينها وبين الصلاحيات التي يملكها القطاع الاهلي والتي قد تكون السبب في اقبال الطلاب على التعليم الاهلي.
- 8- التعلم من التجارب والخبرات السابقة من اجل التجاوب مع التغييرات الحاصلة في بيئة الاعمال المنافسة وذلك لكلا القطاعين.

9- التأكيد على أهمية العمل الجماعي وبالتالي اتخاذ القرارات وفق ما تم الاتفاق عليه كفريق عمل وذلك من اجل زيادة الروابط بين التدريسيين وجميع العاملين ضمن المؤسسة التعليمية.

10- تبني منظورا مستقبليا وامتلاك رؤيا واضحة لكيفية تحقيق الاهداف الاستراتيجية.

#### ب- توصيات خاصة

1- تنويع مصادر التمويل من خلال العمل على العلامة التجارية مثلا او استغلال البحوث العلمية للطلاب والاساتذة والاستثمار بها، كذلك الاستثمار بالموهب الطلابية المختلفة وبما يخدم مصالح كلا الطرفين.

2- العمل على الجانب التسويقي من خلال محاولة اعفاء الطلبة المتفوقين من بعض الرسوم الدراسية و كذلك تقديم المنح للطلاب الموهوبين والمتفوقين، مما يساهم في جذب حصة سوقية اكبر.

3- يجب ان تكون طبيعة الاستحداث للكليات على اساس متطلبات سوق العمل.

## المصادر

### ❖ المصادر العربية

#### ❖ اولا : الكتب

1. عبيدات , ذوقان وآخرون ( 1998), البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه , ط 6 , دار الفكر للطباعة والنشر , عمان .

#### ثانيا : الرسائل والاطاريح

1. الزبيدي ،مرتضى ،2018 ،انعكاس بهجة الزبون على الحصة السوقية في سوق المفرد الكبير ، بحث تطبيقي مقارنة ،كلية الإدارة والأقتصاد، جامعة بغداد.

2. العكيدي ، سعد ، 2011 ، نظم المعلومات التسويقية وانعكاساتها على الحصة السوقية ، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في الشركة العامة لمنتجات الالبان (مصنع البان الموصل )،كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل.

3. صفر، زهراء ، 2018 ، العلامة التجارية وأخلاقيات العمل وتأثيرهما في زيادة الحصة السوقية للمنظمات السياحية،(دراسة تطبيقية لآراء عينة من العاملين في فنادق الدرجة الممتازة بمدينة بغداد.

### ❖ المصادر الاجنبية

#### First: Books

1. Adams, J., Khan, H.T., Raeside, R. and White, D.I.( 2007).  
Research methods for graduate business and social science students.  
SAGE publications India.

2. Dess, G.G., Lumpkin, G.T., Eisner, A.B. and McNamara, G., (2016). Strategic Management: MGMT 466. McGraw-Hill Education Create.
3. Dickel, P., Walter, A., Sienknecht, M. and Rasmus, A., (2019), Fallstudien zu akademischen Ausgründungen
4. Dror, I.E. and Harnad, S. eds., (2008). Cognition distributed: How cognitive technology extends our minds (Vol. 16). John Benjamins Publishing.
5. Hair, G., Black, B., Babin, B., Anderson, R. and Tatham, R. (2010) Multivariate Data Analysis. 7th Edition, Pearson, Upper Saddle River, New Jersey.
6. Higgins, M.C., 2005. Career imprints: Creating leaders across an industry (Vol. 16). John Wiley & Sons.
7. Kline, R.B., 2011. Convergence of structural equation modeling and multilevel modeling. na.
8. Özdemir, F., (2018). Managing Capability: Ein Ansatz zur Neubestimmung von Diversity Management. Springer-Verlag
9. Proctor, Tony, (2014), Creative Problem Solving for Managers: Developing Skills for Decision Making and Innovation, Routledge, London and New York.
10. Paley, N., 1999, The Manager's Guide to Competitive Marketing Strategies, Second Edition, CRC Press.
11. Sekaran, U., and Bougie, R. (2010). Research Method For Business, 5th ed, John Wiley and Sons Ltd.
12. Tiemann, T.K., 2010. Introductory Business Statistics with Interactive Spreadsheets: 1st Canadian Edition.
13. Wilson, R.A., (2004). Boundaries of the mind: The individual in the fragile sciences-Cognition. Cambridge University Press.

#### **Second: Dissertation and theses**

1. Kacperczyk, A.J., (2009). Inside or Outside: The Social Mechanisms of Entrepreneurship Choices. Evidence from the Mutual Fund Industry.
2. Tilcsik, A., (2012). Remembrance of things past: Individual imprinting in organizations (Doctoral dissertation) Cambridge, MA: Harvard University
3. Ren, Q., (2010) Market share competition in the Chinese online game industry , Doctoral dissertation, Bournemouth University.

**Third: Periodicals & Journals**

1. Aktan, B. and Bulut, C., (2008). Financial performance impacts of corporate entrepreneurship in emerging markets: A case of Turkey. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 12(8), pp.1530-2275.
2. Arthur, M.B., Claman, P.H. and DeFillippi, R.J., (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Perspectives*, 9(4), pp.7-20.
3. Azoulay, P., Liu, C.C. and Stuart, T.E.,(2017). Social influence given (partially) deliberate matching: Career imprints in the creation of academic entrepreneurs. *American Journal of Sociology*, 122(4), pp.1223-1271.
4. Dobrev, S.D. and Merluzzi, J., (2018). Stayers versus movers: Social capital and early career imprinting among young professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), pp.67-81.
5. Gunz, H., 2007. Career Imprints: Creating Leaders Across an Industry.
6. Hitt ,Michael ,A.& Ireland ,R.Duane & Sirmon ,Daivd .G & Trahms ,Cheryl. A ,(2011), Strategic Entrepreneurship :Creating Value for Individuals ,Organizations ,and ,Society ,*Journal of Management* ,pp 57-75 .
7. Immelmann, K., (1975). Ecological significance of imprinting and early learning. *Annual review of ecology and systematics*, 6(1), pp.15-37.
8. Iversen, J., Jørgensen, R. and Malchow-Møller, N., (2007). Defining and measuring entrepreneurship. *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, 4(1), pp.1-63.
9. Laguardor, Jake M.,(2013)," A Correlation Study of Personal Entrepreneurial Competency and the Academic Performance in Operations Management of Business Administration Students", *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* May 2013, Vol. 3, No. 5 ,pp:61-70.
10. Markman, G.D., Balkin, D.B. and Baron, R.A., 2002. Inventors and new venture formation: The effects of general self–efficacy and regretful thinking. *Entrepreneurship theory and practice*, 27(2), pp.149-165.

11. Marquis, C. and Huang, Z., 2010. Acquisitions as exaptation: The legacy of founding institutions in the US commercial banking industry. *Academy of Management Journal*, 53(6), pp.1441-1473.
12. Marquis, C., & Tilcsik, A. (2013). Imprinting: Toward a multilevel theory. *Academy of Management Annals*, 7: 193-243.
13. Massey, P.,( 2000). Market definition and market power in competition analysis: some practical issues. *Economic and Social Review*, 31(4), pp.309-328.
14. McEvily, B., Jaffee, J. and Tortoriello, M., (2012). Not all bridging ties are equal: Network imprinting and firm growth in the Nashville legal industry, 1933–1978. *Organization science*, 23(2), pp.547-563.
15. Shrader, R.C. and Hills, G.E.,( 2003). Opportunity recognition: Perceptions of highly successful entrepreneurs. *Journal of Small Business Strategy*, 14(2), pp.92-108.
16. Stephens, J.P., Heaphy, E. and Dutton, J.E., 2012. High quality connections. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, pp.385-399.
17. Wang, X. and Zeng, Y., (2017). Organizational capability model: Toward improving organizational performance. *Journal of Integrated Design and Process Science*, 21(1), pp.5-24.
18. Wiklund, J. and Shepherd, D.,( 2005). Entrepreneurial orientation and small business performance: a configurational approach. *Journal of business venturing*, 20(1), pp.71-91.

#### **Fourth: International Organizations papers**

1. ORTAKARPUZ, M. and ALAGÖZ, A., 2017, THE RELATIONSHIP BETWEEN CORPORATE WISDOM AND CORPORATE ENTREPRENEURSHIP. Conference: Entrepreneurs. Entrepreneurship: Challenges and Opportunities in the 21st Century At Bucharest, Romania, p.245
2. Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G.T. and Frese, M., 2009. Entrepreneurial orientation and business performance: Cumulative empirical evidence.

#### **Fifth: Internet**

1. (<http://www.quickmba.com/marketing/market-share/>)