

الريادة كمدخل لمنظمات الاعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم راس المال الفكري دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي

المدرس الدكتور حامد كريم الحدراوي

جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد

المستخلص

تنعكس اثار التغيرات الحاصلة في بيئة الاعمال على المنظمات بمختلف نشاطاتها، الامر الذي يستلزم وجود موارد فكرية قادرة على التكيف مع هذه التغيرات، ومن هنا زاد الاهتمام براس المال الفكري واصبح من الموارد الاساسية للمنظمات الحديثة واحد اهم مصادر الميزة التنافسية المستدامة، خاصة مع توفر الخبرة والمهارة والقدرة على احداث تغييرات جوهرية في مختلف اعمال المنظمة، بفضل الابداعات والابتكارات التي يقدمها لدعم اعمال المنظمة، وبهذا يكون راس المال الفكري المورد الاكثر ندرة والاعلى قدرة على الابداع والانتاج، حيث اعتبره الاقتصاديون بانه العنصر الانتاجي الاول في المنظمة بشرط ان يكون على مستوى عالي من الفهم والدراية والمعرفة والكفاءة والقدرة على الابداع ، وبالتالي تحقيق تفوق وريادة في عالم الاعمال .

يسعى هذا البحث لتحديد الى اي مدى يؤثر راس المال الفكري في تحقيق ريادة للاعمال ، وتم اختبار ذلك عن طريق تحليل علاقات الارتباط والتاثير بين المتغيرين الرئيسيين المتغير المستقل (راس المال الفكري) ، والمتغير المعتمد (ريادة الاعمال) ، في الميدان الطبي ، وتحديدًا في مستشفى بغداد التعليمي، وقد تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات اهمها ان هناك علاقة ارتباط وتأثير لراس المال الفكري في ريادة الاعمال ، كما وان هناك اهتمام لدى المنظمة المبحوثة براس المال الفكري، ولديها جهود حثيثة من اجل ان تكون رائدة في مجال اختصاصها ولكنها تفتقر للمخصصات المالية الكافية، وفي وفي ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها طرحت بعض التوصيات بهذا الشأن نتيجة لما تم الإطلاع عليه خلال مدة البحث ومن خلال إنجاز البحث والنتائج والاستنتاجات الناتجة عنه وبما يتلائم مع طبيعة المنظمة المبحوثة.

Abstract

The effects of changes in the business environment, has reflected on the organizations, which requires the existence of intellectual resources able to adapt to these changes, hence the increased interest in the intellectual capital and became basic resources for modern organizations and one of the main sources of sustainable competitive advantage, especially with the availability of skilled and experienced and the ability to make changes in the various acts of the organization, from the creativity and innovation that provided to support the work of the Organization, and the intellectual capital is the supplier of the most

rare and highest capacity on the creativity and production, where economists considered it as a first component of productive in the organization, with high level of understanding , know-how, knowledge , competence and capacity for innovation, lead to achieve entrepreneurship in the business world.

This research aims to determine the affect of intellectual capital in achieving the entrepreneurship of the business, through analysis of correlations and effect between the two variables independent variable (intellectual capital), and the dependent variable (entrepreneurship), in the medical field, specifically in Baghdad Teaching Hospital, with conclusions, mainly that there is a correlation and impact of intellectual capital in entrepreneurship, and the organization has a concern to the intellectual capital, and has efforts to be a leader in its field of competence, and in light of the findings reached put forward some recommendations in this regard as a result of what has been viewed during the period of research and findings and conclusions resulting from it in line with the organization environment.

المحور الاول / منهجية البحث

أولاً / مشكلة البحث

اصبح راس المال الفكري من السمات البارزة في العصر الحالي ، عصر ثورة المعرفة وثورة التكنولوجيا الذكية ، حيث اصبح من الموجودات القومية في ظل الاقتصاد الجديد الذي تجاوز مفهوم الاعتماد الكبير على العنصر المالي لتحقيق التفوق ، واصبح راس المال الفكري باعتباره يمثل قوى تتسم بالموهبة والمهارة المؤهلة يساهم الى حد كبير في احداث تغيير ايجابي على كافة المجالات والاصعدة وبالتالي تحقيق ريادة عالية في مجال الاعمال ، من شأنها ان تكسب المنظمات ميزة تنافسية عالية ، كما وان المنظمات الصحية ليست بمعزل عن منظمات الاعمال ، فهي تحتاج الى راس مال فكري لتحقيق الريادة في اعمالها .

ومن هنا ومن خلال الاطلاع على الادبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع راس المال الفكري وما يقترن به من موضوعات ذات صلة ، استمدت مشكلة البحث في تحديد دور راس المال الفكري في تحقيق ريادة للاعمال في المنظمات الصحية.

ومن هنا تبرز مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية :

- مامفهوم راس المال الفكري وماهي مكوناته وخصائصه.
- هل هنالك تصورا وفهما لدى المبحوثين عن اهمية راس المال الفكري ومكوناته وريادة الاعمال ومكوناتها.
- ماهو دور راس المال الفكري ومكوناته في تحقيق ريادة الاعمال في القطاع الصحي.
- ماهي اهم نقاط القوة ونقاط الضعف التي تتصف بها المستشفى المبحوثة .

ثانياً : أهمية البحث

تتسم اهمية البحث في تناولها لموضوع حيوي يتسم بالحدثة، يتمثل بأهمية راس المال الفكري ومكوناته، والتي برزت وتزايدت، وتؤكدت من خلال الدور الواضح الذي تؤديه في تحقيق ريادة الاعمال، ونشاطاته، وفي تحديد الوسائل والأساليب والتقنيات المستخدمة في هذه النشاطات، وفي توسعها، وفي ما تنتجه، وفي ما تلبيه من احتياجات، وما تقدمه من خدمات، ومن ثم في مدى ما تحققه من منافع وعوائد للمنظمات .

ثالثاً: اهداف البحث

في ضوء مشكلة البحث وأهميتها فان البحث يهدف الى تحليل اثر راس المال الفكري في تحقيق ريادة الاعمال، من وجهة نظر الاطباء العاملين في مستشفى بغداد التعليمي، وكذلك يهدف البحث الى تحقيق الاهداف التالية :

١. التعرف على مفهوم راس المال الفكري ومكوناته وريادة الاعمال وابعادها.
٢. التعرف على مستوى الاهتمام براس المال الفكري ومكوناته، من وجهة نظر العاملين في القطاع الصحي (ضمن عينة البحث).
٣. التعرف على مدى الاهتمام بتحقيق ريادة الاعمال، من وجهة نظر العاملين في القطاع الصحي (ضمن عينة البحث).
٤. التوصل الى مجموعة من النتائج التي يمكن ان تساعد في تحقيق ريادة للاعمال تتناسب مع طبيعة المنظمة المبحوثة .

رابعاً: مجتمع وعينة البحث

أ- مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من جميع الاطباء العاملين في مستشفى بغداد التعليمي ، والتي تعد من اكبر المستشفيات في بغداد ، وهي احدى المستشفيات التابعة لمدينة بغداد الطبية ، وتقدم العديد من الخدمات التشخيصية، العلاجية، الطبية، الجراحية والتعليمية في مختلف فروع الطب وتشمل (جراحة

عامة ، نسائية وتوليد، باطنية ، أمراض الكلية ، وغسل الكلية ، إنعاش الرئة ، الكشف المبكر لأورام الثدي) وتضم مجموعة من العيادات الخاصة ، كما وتقدم تدريب لطلاب كلية الطب والدراسات العليا . يعمل في المستشفى (491) طبيب، (189) طبيب اختصاص ، و (302) طبيب متدرب وممارس ، سعة المستشفى (1000) ألف سرير ، ويقدر عدد المرضى الراقدين حوالي (٢٢١٢) مريض شهريا ، وعدد العمليات (380) عملية شهرياً ، وعدد المرضى للعيادات الاستشارية (26883) مريض شهرياً .

ب- عينة البحث

تتمثل عينة البحث بالاطباء العاملين في المستشفى المبحوثة والبالغ عدده (491) طبيب، تم اختيار عينة عشوائية من بينهم ، حيث تم حساب حجم العينة المطلوبة بحسب معادلة (Steven :10 K. Thompson,2002) والتي تحسب من المعادلة التالية (الحدراوي ، ٢٠١٣ :٢):

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N - 1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

حيث ان :

N	حجم المجتمع
Z	الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة
d	نسبة الخطأ
p	نسبة توفر الخاصية والمحايدة

ومن المعادلة اعلاه تم التوصل الى ان حجم العينة يجب ان يكون ($n \geq 129$) وبناءا عليه تم اختيار العينة عشوائيا، وبلغ عدد الاستثمارات الموزعة (150) استثمار، تم استرجاع (141) استثمار (حيث لم يتم استلام 9 استثمارات)، وكان عدد الصالح للتحليل منها (134) استثمار ، وهنا اصبح حجم العينة ($n=134$) ، وهي مناسبة للعدد المطلوب، وحسب الجدول الاتي :

حجم مجتمع البحث	حجم العينة المطلوبة	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المستردة	عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل	نسبة الاسترداد
491	129	150	141	134	94%

خامسا: حدود البحث

تحدد حدود البحث بما يأتي:

- (١) الحدود المكانية: عدت مستشفى بغداد التعليمي بوصفها الحدود المكانية للبحث، وقد تم اختيارها لاسباب تتعلق بتوافر مقومات راس المال الفكري وريادة الاعمال فيها، لكونها مستشفى تعليمي تضم عدد كبير من الاطباء الاختصاص والاطباء المتدربين على الاختصاصات .
- (٢) الحدود الزمانية: مدة تطبيق البحث من كانون الاول/٢٠١٢ إلى آذار/٢٠١٣ .

سادسا: أنموذج البحث الفرضي

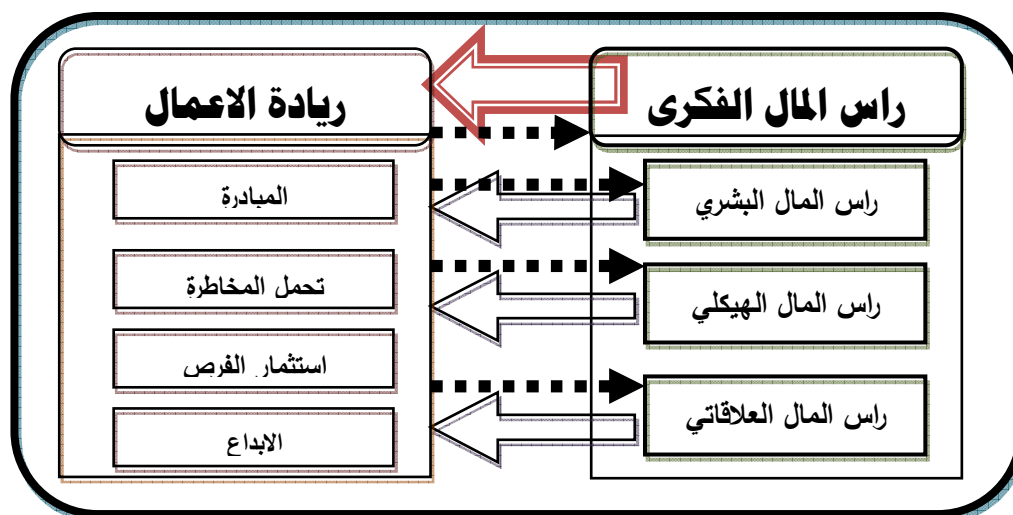
تتطلب المعالجة المنهجية لمشكلة البحث في ضوء مضامينها الرئيسية وتحقيق أهداف البحث، وانطلاقاً من مقدمة البحث 1112wsx، وجملة التساؤلات التي أثارت في مشكلته، يتطلب تصميم انموذج او مخطط فرضي، وكما في الشكل (1) والذي يشير الى العلاقة المنطقية بين ابعاد راس المال الفكري وتحقيق ريادة الاعمال، والذي يتضمن نوعين من المتغيرات الأساسية.

(١) المتغير المستقل: راس المال الفكري (X) :

ويشمل (راس المال البشري (x1) ، راس المال الهيكلي (x2) ، راس المال العلاقتي (x3).

(٢) المتغير المعتمد : (ريادة الاعمال) (Y)

ويشمل (المبادرة y1 ، تحمل المخاطرة y2، استثمار الفرص y3، الابداع y4) :



الشكل (1) أنموذج البحث الفرضي

سابعاً: فرضيات البحث

استكمالاً لمتطلبات البحث وبهدف الإجابة عن التساؤلات المثارة في المشكلة تم وضع مجموعة من الفرضيات التي تساهم في وضع إجابة على التساؤل (هل هناك دور لراس المال الفكري في تحقيق ريادة الاعمال) وكالاتي :

الفرضية الرئيسية الأولى :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين راس المال الفكري وتحقيق ريادة الاعمال. وتنبتق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

- (١) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين راس المال البشري (x1) وريادة الاعمال (Y) .
 - (٢) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين راس المال الهيكلي (x2) وريادة الاعمال (Y) .
 - (٣) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين راس المال العلاقتي (x3) وريادة الاعمال (Y) .
- الفرضية الرئيسية الثانية :

يؤثر راس المال الفكري معنوياً في ريادة الاعمال.

وتنبتق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

- (١) يؤثر راس المال البشري معنوياً في ريادة الاعمال.
- (٢) يؤثر راس المال الهيكلي معنوياً في ريادة الاعمال .
- (٣) يؤثر راس المال العلاقتي معنوياً في ريادة الاعمال .

المحور الثاني**الاطار النظري****أولاً/ راس المال الفكري**

ان ادراك المنظمات لمصدر نجاحها وسر بقائها يكمن في مدى استثمارها الصحيح لطاقتها الفكرية بالشكل الذي يعزز ويعمل على صيانتها، ويضمن المحافظة عليها، الامر الذي ادى الى حتمية وجود ادارة واهتمام لراس المال الفكري، فالقدرات العالية اصبحت من اهم عوامل التفوق والتميز التنافسي في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة، فكل الابداعات تبدا بالافكار الخلاقة، كما ان عملية بناء قاعدة فكرية تمثل التزاما كبيرا للادارة العليا، فهي تتطلب وقتا وموارد مادية ومالية، بل قد يتطلب الامر اعادة وتنظيم وهندسة جديدة لمختلف الانشطة والعمليات (بني حمدان، ٢٠٠٣ : ١٢)، بالإضافة الى العمل وفق المنظور المنظومي فان كل منظمات الاعمال ماهي الا منظومات، وان المنظومة هي وحدة ما مكونة من عناصر واجزاء ذات ترابط تباعي ، وان الافراد هم مكونات المنظمات الى جانب المكون التقني، والتي تستخدم لتنفيذ العمل يطلق عليها المنظمات الاجتماعية / التقنية (لفته ، ٢٠٠٦ : ٧٣) وهذا يشير الى ان المورد الفكري جزء كبير من هذه المنظومة، ومن هنا بات

من الضروري الاهتمام بالموارد غير الملموسة في المنظمة، ولعل راس المال الفكري يعد الأهم من بين تلك الموارد، لكونه المصدر الأساسي للأفكار لابتداعية التي تأخذ حيزاً كبيراً من نجاحات منظمات الأعمال في وقتنا الحالي، والذي تجاوز فكرة ان الموارد المالية والاقتصادية هي السبب الوحيد في نجاح وريادة الأعمال .

(١) مفهوم راس المال الفكري

لقد أصبحت الموارد غير الملموسة ذات قيمة حقيقية للمنظمة، وقد ازداد الوعي بأهمية هذا المورد التنظيمي الذي يمثل المعرفة الموجودة في المنظمة والتي لها التأثير الكبير في إعطائها قيمة حقيقية وميزة تنافسية عالية ، وأصبح يطلق على هذه الموارد براس المال الفكري الذي أصبح اليوم احد عوامل إنجاح المهمة بالنسبة للمنظمات (عبد ، ٢٠٠٩ : ١٥).

وعلى الرغم من ان مفهوم راس المال الفكري قديم نسبياً، حيث ترجع بدايته الى خمسينات القرن الماضي الا ان عقد التسعينات شهد اهتماماً كبيراً بهذا المفهوم واتسع الاهتمام ليشمل جميع المنظمات على اختلاف انواعها وانتماءاتها، كما وان الاهتمام بهذا المصطلح نابع من التباين الكبير بين متطلبات السوق وبين الطروحات النظرية في الاختصاصات التي تمارسها تلك المنظمات (الطائي ، ٢٠٠٥ : ٨٠)

وقد وردت تعريفات متعددة لمفهوم راس المال الفكري عكست توجهات وافكار بعض الكتاب والباحثين ، فقد عرف بانه زيادة قدرات منظمات المجتمع على التكيف من خلال تطوير منتجاتها وتقنيات إنتاجها وخفض تكاليفها وابتجاهات مستحدثة غير مسبوقة من خلال تنمية الابداع والتعلم والاستثمار المتعاطف في البشر تعليماً وتدريباً (عاشور، ١٩٩٨ : ١) فهو يمثل قوة ذهنية متكاملة تتضمن تركيبة من المعرفة والمعلومات والخصائص الفكرية والخبرات الإبداعية التي يمتلكها العاملون في المنظمة والتي تعد الموارد الرئيسة لاقتصاد اليوم (Yogesh,1997:2) ومن هنا يمكن القول بان راس المال الفكري يمثل الافراد ذوي المهارات والخبرات والمعلومات والقدرات الذهنية المتميزة والذين يبدعون ويساهمون بشكل كبير في تحقيق اهداف المنظمة .

وهناك عدد من الاسس والخصائص التي يتم بموجبها معرفة إن كان الافراد يعدون راس مال فكري ام غير ذلك وهي (stewart,1997 :65) (عبد ، ٢٠٠٩ : ١٥)

(١) مميزة : أي لا يوجد من يمتلك المهارات والمعلومات نفسها من المنظمات المنافسة الأخرى .

(٢) استراتيجية : أي إن المهارات والمعلومات لها قيمة أي يمكن إن يدفع ثمنها للحصول عليها.

وعلى الرغم من ان الباحثين اوردوا عددا غير قليل من التعاريف المتعلقة بمفهوم راس المال الفكري ، الا انه لازال البعض يرى صعوبة في وضع تعريف محدد له، وهنا يشير (العزبي ، ٢٠٠١ : ٣)

بانه يمكن اعتبار اي من العاملين راس مال فكري اذا توفرت فيهم مجموعة من المستويات المعرفية وهي :

(١) المعرفة الادراكية (Cognitive Knowledge): وتتمثل في قدرة استفادة العاملين من البرامج التدريبية والتعليم المستمر والتعليم المهني والحصول على شهادة علمية .

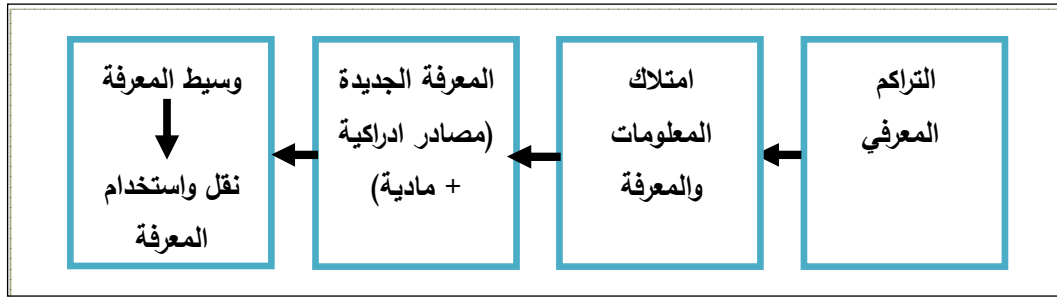
(٢) المهارات المتقدمة (Advanced Skills): وتتمثل في كيفية وضع تلك المعرفة النظرية في واقع تطبيق ملموس .

(٣) فهم الانظمة (Understanding): وتتمثل بفهم العلاقات المبنية ونسيجها بين المواقف والاشياء .

(٤) الابداع المحرك ذاتيا (Self. Motivated Creativity): ويتمثل بتنمية الدوافع الذاتية للعاملين من قبل الادارة ورعاية الاستعدادات والتكيف مع النجاح وخلق حاجات الاندفاع العالي والفرق المبدعة والجماعات المتماسكة . (عطية ، ٢٠٠٨ : ٤٩)

ويتم تكوين راس المال الفكري المعرفي عبر مراحل تبدا بالمنتجات المعرفية سواء كانت داخل الانسان نفسه او عن طريق وسطاء المعرفة، والذين يمثلون طريقا ممهدا لتدفق المعرفة ثم يتم تحويل المعرفة عن طريق وسائل الاتصال كوسطاء كما موضح في الشكل (2).

الشكل (2) مراحل تكوين راس المال الفكري

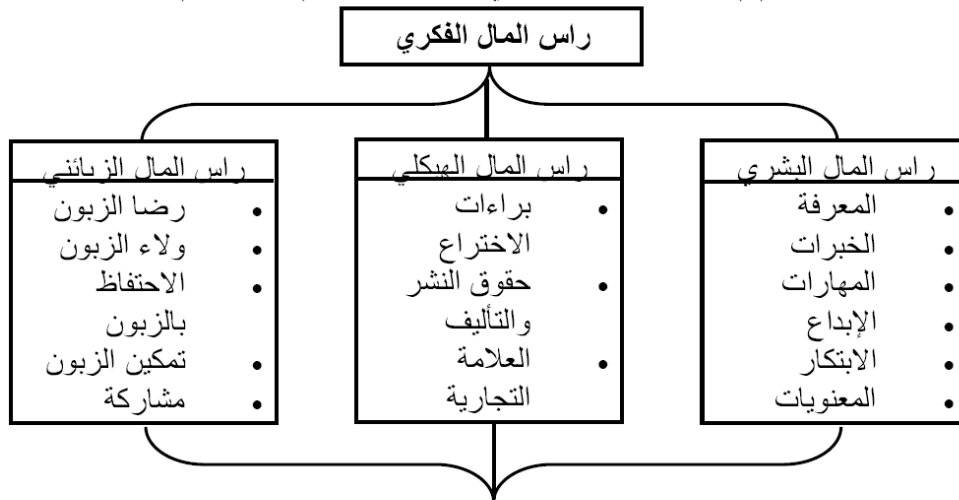


Source : World Bank knowledge for development world & development report, Oxford university press, New York, 1998 : p58.

(٢) مكونات راس المال الفكري

يتكون راس المال الفكري من عدد من المكونات غير الملموسة والتي تشكل مجتمعة راس المال الفكري في المنظمة، ووفقا لـ (خليفة ، ٢٠١١ : ٦) فان تقسيم (Stewart) لراس المال الفكري يعد الاكثر شيوعا في ادبيات الموضوع المتداولة حاليا حيث قسمه الى (راس المال البشري، الهيكلي، الزبائني) وكما موضح في الشكل (٣).

الشكل (3) مكونات راس المال الفكري



Source: Stewart, T.A., Intellectual Capital: the new wealth of Organization, Doubleday-Currency, New York, 1999.

وانسجاما مع اهداف البحث سيتم اعتماد هذا مكونات النموذج الرئيسية لغرض البحث الحالي ، اما الفقرات الفرعية فسيتم الاعتماد على (الدوري ، وابوسالم ، ٢٠١١) .

(١) راس المال البشري : وهو ما يمتلكه الأفراد من مهارات وخبرات ومعارف وقدرات والتي تشكل مجتمعة الرصيد المعرفي للفرد بما يمكنه من الاضطلاع بالمهام والواجبات المختلفة وانجازها على أكمل وجه (ابو الغنم ، ٢٠١٢ : ١٠) ويتكون راس المال البشري من الابتكار والمهنية الرفيعة والمقدرة الاجتماعية (Lothren, 1999:215) والتفوقية التي يمتلكها الافراد ذوي الامكانات المتميزة على شغل الوظائف الادارية والفنية، وتشمل معارف العاملين المتطورة وخبراتهم المتراكمة على التجارب العملية، ومهاراتهم الثقافية والفنية، فضلا عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل (ابو دية، ٢٠١١ : ٥) وبهذا فهو يمثل مخزون المعارف والمعلومات والمهارات المدرجة في فكرهم (David et.al, 2002 : 294). وهنالك عدد من المقاييس وضعت من قبل عدد من الباحثين، التي تتضمن مؤشرات لقياس راس المال الفكري، وهي على العموم مؤشرات ليست رقمية ، وانما هي عبارة عن صفات واتجاهات تستخدمها المنظمات للقياس، وهي تتبع طبيعة المنظمة او البيئة التي يتم قياس راس مالها البشري (سلمان ، ٢٠٠٥ : ١٠٠) .

(٢) راس المال الهيكلي *Structural Capital* : ويمثل البنى الارتكازية لرأس المال البشري، بما في ذلك القدرات التنظيمية لمواجهة متطلبات السوق، كما يتضمن نوعية نظم المعلومات التقنية

٣) وإمكانية الوصول إليها، ورؤى الشركة، وقواعد المعلومات والمفهوم والتوثيق التنظيمي، وهو يمثل الهيكل التنظيمي للشركة ومادتها الصلبة، وتعتمد قيمته على مدى قدرته على تمكين الشركة من تحريك استخدام رأس المال البشري، أي معارف الشركة في خدمة أهدافها (عبد الناصر ، وآخرون ، ٢٠١٠ : ٢٣).

٤) رأس المال العلاقتي (العملاء) : ويعكس هذا المصطلح قيمة العلاقات التي تربط التنظيم بعملائه الحاليين والمحتملين، ويشمل قوة علاقة المنظمة بهؤلاء العملاء ودرجة ولائهم ورضائهم، ويعرف ايضا بأنه ولاء الزبون للمنظمة ودرجة ارتباطه بها (العنزي: ٢٠٠٢ : ٥) ، وهو يعمل على تحقيق قيمة للمنظمة والتي يكون مصدرها من المصادقية او السمعة، او نوعية الخدمات التي يقدمها الموردون او من ولاء وقناعة العملاء ويكون كاملاً في أي جزء او مكون في البيئة الخارجية للمنظمة والتي تساهم في خلق قيمة مضافة للمنظمة (الساكني ، ٢٠٠٨ : ١٣٠) ، وهنا لابد من ان تقوم المنظمات في الوقت الحاضر بوضع متطلبات وحاجات ورغبات الزبائن في صميم استراتيجياتها ، لما يشكله من اهمية كبيرة لنجاح المنظمة في منافستها مع المنظمات المنافسة الاخرى (بدرابي ، وصبحي ، ٢٠٠٥ : ٨٣)

ومن خلال ماسبق نستخلص ان هنالك شبه اتفاق على اعتبار رأس المال الفكري يتكون من هذه المكونات الثلاثة مجتمعة ، ويمكن تلخيصه بالمعادلة :

$$IC=HC+SC+CC$$

(٣) قياس رأس المال الفكري

مرت مقاييس رأس المال الفكري بمراحل مختلفة وطورت مقاييس متعددة لقياسه لكونه لايعبر عن ارقام يمكن قياسها بشكل مباشر والتعبير عنها كمي ، وقد قدم العديد من الباحثين مقاييس متعددة ، ولضمان ان يكون قياس رأس المال الفكري مفيداً ويحتوي على افكار قيمة يجب تضمينه الاتي (كنزة ، ٢٠١١ : ١١) :

١) الموثوقية : اي من البيانات يجب ان تستوفي معايير ثابتة لرصد وتقييم الاداء على مر الزمن ، ولاغراض التدقيق فان البيانات يجب ان تعالج المستقبل بدلا عن الماضي .

٢) الادارة الاستراتيجية : يجب ان يكون هنالك ارتباط واضح بين القياس والادارة من اجل الاهداف الاستراتيجية للمنظمة، وان الادارة على مختلف مستوياتها تلمس وترى اثر هذه الاجراءات او الارتباطات على كل من العمليات التشغيلية والتغيرات الهيكلية المطلوبة في المنظمة .

٣) المعلومات لاصحاب المصالح : يجب توفير نظام لادارة المعلومات والبيانات لتحديد الاثر المحتمل على جميع اصحاب المصالح بغية تجنب مفاجات غير مرغوبة .

ثانيا: ريادة الأعمال

(١) مفهوم ريادة الأعمال

يعد مفهوم الريادة مفهوما قديما استعمل لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن المفهوم آنذاك معنى المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشاف العسكرية، ودخل مفهوم الريادة إلى النشاطات الاقتصادية في مطلع القرن الثامن عشر من قبل (RICHARD CANTILLON) الذي وصف التاجر الذي يشتري سلعا بسعر محدد لبيعها في المستقبل بسعر لا يعرفه مسبقا بأنه ريادي ، ويعود الفضل لأحد الصناعيين وهو (J.B. SAY) الذي رأى في الريادي مقدرة فائقة على الإدارة (شعيب ، وعواطف، ٢٠١١: ٢) وهنا يشير (مراد ، ٢٠١٠: ٣) إلى ان المشروعات لا يمكن أن تزدهر إلا في مجتمع تتوفر فيه روح الريادة وحب العمل الحر، وتوجد مجموعة من رجال الأعمال أصحاب المواهب الإدارية الخاصة من ذوي الإستعداد للمخاطرة، وتبني الأفكار الجديدة، و فهم آليات التنافس في السوق .

وقد تغيرت الترجمة العربية لمصطلح (Entrepreneurship) ثلاثة مرات خلال العقود الأخيرة، فقد كانت منظم ثم مقال ثم تحولت في التسعينات إلى ريادة (مراد ، ٢٠١٠: ٦) كما وان كلمة (Entrepreneurship) هي في الاصل كلمة فرنسية تعني الشخص الذي يباشر او يشرع بانشاء مشروع تجاري (عبد الرحمن ، ٢٠١١: ٥)

ويشير (الجوهري ، ٢٠٠٧: ٤٣٦) إلى انها مصدر مشتق من الفعل (رود) واسم فاعله رائد ، والرائد هو الذي يرسله قومه لاستكشاف وتحديد مواطن الكلا ، فلما يحددها يرسل إليهم فيلحقون أو يقتدون به (العدواني ، ومحمد ، ٢٠١٢: ٨٥) فالريادة هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة العمل ذات الصلة بها، حيث يعتبر المشروع الريادي الأساس في بناء و تطوير منظمات الأعمال القادرة على المنافسة والدخول إلى الأسواق الخارجية (مراد ، ٢٠١٠: ٦) ويشير لها (العامري والغالبي ، ٢٠٠٧: ١٦٨) إلى انها تمثل جملة الخصائص وأنواع السلوك المتعلقة باختيار الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل مخاطرها والإبداع في إدارتها (العدواني، ومحمد، ٢٠١٢: ٨٥) ويعرفها (Morrison 2006) تكوين ونمو شيء ذو قيمة من لاشيء ، من خلال تكوين واستغلال الفرص (Shahzad 2012: 4). et al. ويرى (7: Sethi, 2005) إنها عملية حركية وذات مخاطرة، تتضمن توليفة من راس المال والتكنولوجيا والمهارة البشرية، وهي ممكنة التطبيق في جميع الأعمال بصرف النظر عن حجمها وتوجهها الاقتصادي أو الخدمي (الفيحان ، وسلمان ، ٢٠١٢: ٧٣)

والريادي في نظر (hoselitz, 1952) هو الذي تتوفر فيه مهارة الإبداع وروح القيادة، اما (frederick harlison) فيرى أن الريادي هو الشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بجانب مهارات إدارية وإبداعية تساعده في بناء التنظيم أو إدارة المؤسسة (شعيب ، وعواطف : ٢٠١١: ٣)

ويستخدم مصطلح الريادي لوصف الفرد المخاطر الذي يحرز التقدم الاقتصادي من خلال ايجاد طرائق جديدة افضل لعمل الاشياء (الفيحان، وآخرون، ٢٠١٢ : ٣١٥) والتحرك باستراتيجية واضحة المعالم لتحقيق التفوق والريادة بحيث تركز هذه الاستراتيجية على ثلاث خصائص رئيسية هي (الشمولية، التكاملية، والمنظور المستقبلي بعيد الامد) (شيلي، ومنهل، ٢٠٠٩ : ٤٣) وهنا ستوفر بيئة صالحة لتحقيق الريادة للاعمال .

(٢) اهداف ريادة الاعمال

هنالك عدة اهداف تسعى ريادة الاعمال الى تحقيقها وهي (عبد الرحمن، ٢٠١١ : ٥) :

- (١) تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الاعمال على مستوى التنظيم المؤسسي .
- (٢) اقامة المشروعات الجديدة او استقلال المشروعات الجديدة ، او الوحدات داخل المنظمات .
- (٣) تشجيع وتبني المبادرات التي يقدمها العاملون في التنظيم .
- (٤) اعادة التفكير في توجهات الشركة والفرص المتاحة لها او مايسمى بالتجديد الاستراتيجي.

(٣) خصائص وصفات ريادة الاعمال

يشير (Don Harvey, Brown) الى ان المنظمات في القرن الواحد والعشرين تتمتع بخصائص تجعل منها منظمات ريادية في طبيعة الأعمال والخدمات التي تقدمها، حيث تمتاز بما يلي (شعيب ، وعواطف : ٢٠١١ : ٣)

- ١- السرعة : أي أنها تستجيب بسرعة للإبداع و التغيير.
- ٢- أدراك الجودة : الالتزام الأمثل للجودة.
- ٣- انغمار العاملين : إضافة قيمة من خلال الموارد البشرية.
- ٤- الاتجاه للزبائن : إيجاد الأسواق
- ٥- محدودة : وحدات أكثر استقلالية.

ويرى (Peter Drucker) ان الريادة تتميز باربعة صفات اساسية وهي (عبد الرحمن ، ٢٠١١ : ٥):

- ١- مقدار خلق الثروات : فالمشروعات الصغيرة تهدف الى توليد مستمر ومرضي لصاحبه يتجاوز ويكون افضل من التوظيف التقليدي، اما ريادة الاعمال فتهدف الى انشاء ثروة مستمرة ودائمة يتجاوز مداها الاحلام البسيطة الى بناء الثراء الكبير .
- ٢- سرعة بناء الثروة : ان المشروعات الصغيرة تبني ثروتها عادة عبر حياة صاحبها وفق وقت زمني طويل ، في حين ان الثروة الريادية يبنيها رائد الاعمال خلال زمن قياسي في حياته العملية لانتجاوز عادة خمس الى عشر سنوات .
- ٣- المخاطرة : تتميز ريادة الاعمال بالمخاطرة العالية ، وهي الثمن الذي يتوقع لرائد الاعمال ان يدفعه مقابل الثراء ، وبغير المخاطرة فان الريادة تزول وتكون مشروعا صغيرا .

٤- الابتكار والابداع : تتصف ريادة الاعمال بالابداع والابتكار، وتحويل تلك الافكار الى منتجات وخدمات مربحة وهي اكثر بكثير مما يمكن ان تتصف به المنشآت الصغيرة، هذا الابتكار والابداع يحقق لريادة الاعمال الميزة التنافسية المستديمة التي تخلق الثروة، ويمكن ان تظهر تلك الابداعات والابتكارات بصيغة منتجات جديدة ، او خدمات ذات قيمة مضافة، او اساليب ادارية وعملية وتقنية جديدة .

(٤) ابعاد ريادة الأعمال

يشير عدد من الكتاب والباحثين الى ان ريادة الاعمال تقاس من خلال مجموعة من الابعاد يوضحها

الجدول (1)

الجدول (1) ابعاد ريادة الأعمال من وجهة نظر بعض الكتاب والباحثين

الكاتب	السنة	المبادرة	السلوك	الابداع	الثقافة الريادية	اغتنام الفرص	التوجه الاستراتيجي	تعظيم الموارد	الهيكل الإداري	تحمل المخاطرة	الاستقلالية	المكافأة	التنافسية	الاستباقية
Danny	1983			*						*	*		*	*
Kuratko, Montagno, & Hornsby	1990								*			*		
Covin & Slevin	1991			*						*	*		*	*
Morris	1996	*	*	*			*	*	*	*	*	*	*	*
Lumpkin & Dess	1997			*						*	*		*	*
Brown, Davidsson, & Wiklund	2001				*		*	*	*		*			
Morgan P. Miles & Jenny Darroch	2006	*				*		*		*				
Thomson	2006			*		*				*				
Denrell, Jerker	2008	*				*		*	*	*				
Jones ,Rosalind & Rowley, Jennifer	2009	*				*		*	*	*				
الشبيري	2010			*	*		*	*	*	*	*	*	*	*
Kilenthong , Pitsamorn & Hills	2010			*		*		*						
مراد	2010	*		*		*	*	*	*	*	*	*	*	*

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات اعلاه

• المبادرة

إن إثراء البيئة التي تحيط بالمبادرين وإشباع إحتياجاتهم وإستثمار الفرص بإستخدام كافة الموارد المتاحة في المجتمع هو التحدي الحقيقي الذي يواجههم لتحقيق رؤية متكاملة لتعزيز مفهوم العمل الحر لدى أفراد المجتمع ، والتخطيط لإبتكار نماذج مشروعات جديدة (مراد ، ٢٠١٠ : ٨) ومن هنا

جاءت أهمية المبادرة للقيام بالأعمال الرائدة ، ومحاولة تحقيق الأفكار وجعلها ترى النور ، وبهذا فان تبني روح المبادرة يؤثر بشكل كبير وفعال في التوصل الى افكار رائدة يمكن ان تضيف قيمة تنافسية للمنظمة ، وبهذا الصدد يشير (Morrison) الى المبادرة باعتبارها تشكل وتنمي شيء ذو قيمة من لاشيء تقريبا حيث تبدأ من انشاء او ادراك للفرصة ومن ثم السعي لتحقيقها (الاسرج ، ٢٠١٠ : ٣) وتقدم المنظمات الريادية فهما عميقا للتسويق الى الفرص التي لا تمتلكها المنظمات الاخرى ، فهم يرون ان الفرص ضمن منتج او سوق او مجال تكنولوجي ، لذلك فهم يحاولون من استغلال الفرص النموذجية اولا ، وتحاول المنظمات الاخرى ان تتبع المنظمة الاولى وهي اشارة للمنافسين المحتملين (Miles & Darroch,2006:497) ، لذلك تهدف فكرة بيئة صناعة المبادرين إلى غرس روح المبادرة لدى الشباب الناشئ في حقل الأعمال وتعميق مفهوم العمل الحر بينهم وتحفيزهم على إنشاء وتنظيم المشروعات، وترويج ثقافة التفكير التجاري الصحيح وتنمية المهارات والإستفادة من مصادر المعلومات المتنوعة في البحث والإستكشاف عن الفرص الواعدة (مراد ، ٢٠١٠ : ٨).

• تحمل المخاطرة

تقوم المنظمات الرائدة بتحمل للمخاطر سواء على مستوى الافراد ام الجماعات ، وهنالك طريقة واحدة يتم اعتمادها وتعمل بنجاح من اجل ادارة هذه المخاطر ، وهي العمل بالتحالف مع الاطراف الاخرى (Venkataraman,1997:119) لان هذه المنظمات تعتقد ان بإمكانهم معا ان يقدموا القدرات المكملة للبعض والمساعدة في تحويل المخاطر الى اطراف اخرى (صادق ، ٢٠١٠ : ٨٧) وتسعى منظمات الأعمال الى تقليل مخاطرها للحد الأدنى ، ولكن اذا كان سلوكها محكوما او موجهها بمحاولة تجاوزها او التهرب منها فقد تنتهي الى اختيار اكبر المخاطر واقلها معقولة وقبولا وهو خطر عدم القيام بشيء فهناك سبب جيد يسوغ عدم القيام بأي عمل اذا ارادت المنظمة ، والأعمال التي تقوم بها المنظمة يجب ان تكون منتقاة ومختارة لزيادة الفرص (دراكر ، ١٩٨٨ : ٣١٧) ويضيف (Miles & Darroch,2006:495) ان المنظمات الريادية لها القدرة على قياس المخاطر بعقلانية ، وهي لاتجازف كثيرا لكن الرياديين يفهمون المخاطر من ادراك الابداع التكنولوجي الفكري ، والبنية الاقتصادية هي اصلا عدم تاكد يتطلب العقلانية (العطوي ، ٢٠١٢ : ١٤٢) .

• استثمار واقتناص الفرص :

يمثل استثمار الفرص كيفية خلق الفرصة واكتشافها وتطويرها ، وتقييم للامكانات التي يجب ان تستند على نوع العلاقة الاستراتيجية لهذه الامكانات ، والاستفادة منها بالاعتماد على كل من الدوافع الاستراتيجية وغير الاستراتيجية (Morgan,2006:486) فتبدأ عمليات المنظمات الريادية بالقدرة على خدمة الحاجات غير مشبعة واستحواذ الفرص الناشئة قبل المنافسين ، فالإبداع والابتكار هما أداتان حاسمتان يساعدان المنظمات الريادية الالتفات للفرص والحقائق التي تركز على ابتكار صنف جديد من المنتجات التي تقصد قيادة الزبون من خلال الابتكار (Kilenthong et al,2010:3) كما

وتوجد حلقة من المداخل الادارية تتراوح ما بين التاكيد على السعي وراء الفرص بغض النظر عن الموارد المتاحة حاليا (السلوك الاكثر رياديا) الى التركيز على الاستثمار الامثل للموارد المتوافرة (السلوك الاكثر اداريا) وتعد عملية التميز وملاحقة الفرص من اساسيات الريادة وجوهر الريادة (6: Morris, 2002) وتمثل الفرص موضوعات سوقية غير ملحوظة التي هي موارد محتملة الربح الثابت ، اذ تبرز هذه الموارد من حاجات السوق غير المشبعة واستغلالها على تميز الريادة ، وتميل وفرة الفرص الى الارتباط بالعلاقة المتبادلة مع نسب التغير البيئي مشيرة الى حاجة الرياديين الى الانخراط بكل مستويات اكثر من البحث الفاعل والاكتشاف (العطوي ، ٢٠١٢ : ١٤١)

• الإبداع

يعد الإبداع ظاهرة قديمة الجذور حديثة الاهتمام، فمنذ بدء الخليقة والإنسان يبدع ويبكر في مختلف المجالات ، وقد ازداد الاهتمام بالإبداع في جميع المنظمات بغض النظر عن طبيعة عملها ونشاطها فالإبداع تحتاجه جميع المنظمات الصناعية والتجارية والخدمية وأن أفضل المنظمات هي تلك التي تملك القدرة على الإبداع وأفضل المدراء وقادة العمل هم أولئك الذين يستطيعون توفير المناخ التنظيمي الملائم لمساعدة أعضاء المنظمة في استخدام مواهبهم الإبداعية بشكل كامل(الكلكاوي ، ٢٠٠٤ : ٢١) وقد ورد معنى كلمة إبداع في مختار الصحاح بهذه الصورة (إبداع الشيء) اخترعه لاعلى مثال (الرازي، ١٩٨١ : ٤٣) ، ويرى البعض بأن الإبداع هو المبادرة التي يبديها الفرد بقدرته على الخروج عن المألوف في التفكير، ويحصل التغير من خلال العملية التي يصبح عندها الفرد حساسا للمشكلات التي يواجهها والتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة، فعندها يوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية و خاصة في مجال الأعمال حيث يؤدي إلى تطوير الإنتاج كما و نوعا و خفض في التكاليف، وهنا يبرز مفهوم الإبداع إلى باتجاهين : الأول يهتم بتطوير الفكرة المبدعة وبلورتها أما الثاني يتعلق بطريقة تنفيذ الفكرة وتحويلها لأشياء نافعة (مراد ، ٢٠١٠ : ٤) وعرفه (Mead, 1959: 223) بقوله أنه: العملية التي يقوم بها الفرد وينتج عنها ناتج أو شيء جديد .

و حتى يكون الإبداع فعالا يجب أن يعتمد على الأسس التالية (مراد ، ٢٠١٠ : ٤):

- البدء بتحليل الأولويات اللازمة للتطوير
- تشجيع المبادرات الفردية لمزاولة الأعمال و المشروعات ذات الجدوى الإقتصادية الواعدة
- نشر الوعي الإبداعي و تسليط الضوء على شريحة المتكرين و الموهوبين بالدولة.
- تبادل الأفكار والخبرات المتعلقة بإبراز قدرات الموهوبين و تنمية إمكانياتهم

المحور الثالث

الاطار الميداني

وصف متغيرات راس المال الفكري وريادة الأعمال

تحقيقاً لمتطلبات منهجية البحث وبيان مدى سريان أنموذجها واختبار فرضياتها الرئيسية والفرعية ، يعرض هذا المحور وصفاً تحليلياً للمتغيرات ، وتفسيراً لطبيعة علاقات الارتباط والأثر بين هذه المتغيرات باعتماد مجموعة من البرامج الإحصائية المناسبة (Data Analysis ,SPSS)

أولاً: وصف متغيرات البحث

تهتم هذه الفقرة ببيان مستوى استجابة أفراد العينة المبحوثة على محاور الاستبانة، وذلك في محاولة للإجابة عن تساؤلات البحث، ولأجل ذلك قام الباحث بالآتي:-

- ١- عمل جداول تكرارية لبيانات الاستمارة.
- ٢- تفرغ الاستجابات ومعالجتها إحصائياً باعتماد (الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، الأهمية النسبية) لتشخيص قوة الاستجابة على مستوى الفقرات والمحاور، وكما يأتي:-

(١) راس المال الفكري

يعرض الجدول (2) نتائج استجابات أفراد العينة على عناصر ومتغيرات راس المال الفكري حيث يشير إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ، لفقرات هذه المتغيرات، وقد قيس بعدد من المتغيرات الفرعية ولكل واحد منها مجموعة أسئلة وهي كما يلي:

أ- راس المال البشري

تشير النتائج إلى اتفاق إيجابي لراس المال البشري وذلك من اتفاق (61.4%) من عينة المبحوثين، وعدم اتفاق (12.9%) منهم ، بوسط حسابي (3.7) وانحراف معياري (0.964) وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو (x3) الذي يتضمن (تقوم الادارة بشكل منظم ومستمر على تطوير مهارات وقدرات الاطباء من خلال البرامج التدريبية متعددة الاغراض) حيث كان الاتفاق عليها بنسبة (69.4%) وبوسط حسابي (3.95) وانحراف معياري (0.944) ، وهذا يشير الى ان هنالك اهتمام باشتراك الاطباء بالبرامج التدريبية من اجل تحسين ادائهم وفاعليتهم .

بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (x4) التي تتضمن (تعطي الادارة الحوافز الملائمة للاطباء عند المبادرة بفكرة واسلوب جديد) وهذا ربما يعود الى محدودية الصلاحيات في صرف المكافآت والحوافز ، ومحدودية المبالغ المخصصة لهذا الباب، حيث كانت شدة الإجابة (54.5%) وبوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.972) .

ب- راس المال الهيكلي

حيث أظهر اتفاق (59%) من أفراد العينة وأن (14%) غير متفقين بوسط حسابي (3.62) وانحراف معياري (0.950) وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا المتغير هي (X9) التي تتضمن (تنظيم اقسام العمل في المستشفى يساعد على تقديم خدمات افضل للمرضى الراقدين والمراجعين على حد سواء) وباتفاق (71.6%) بوسط حسابي (3.95)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.956) ، من الواضح ان ادارة المستشفى تحسن عملية الفصل بين اقسام العمل وتوزيع الواجبات ، من اجل تقديم الخدمة للمرضى الراقدين بمعزل عن المرضى المراجعين .

بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (X10) والتي تتضمن (ان الميزانية الموجودة كافية وتعطي ثقة كبيرة داخل المستشفى وتمكنها من التوسع في تقديم الخدمات)، حيث كانت شدة الإجابة (48.5%) وبوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (0.944) ، وهذا يشير الى محدودية الميزانية المخصصة للقطاع الصحي ، فهي في الحقيقة غير كافية للنهوض بالواقع الصحي على اكمل وجه، وتشكل تحدي امام جميع الادارات لذلك يجب ان تتصرف بحكمة وحسب الاولويات .

ت- راس المال العلاقتي

أظهر المعدل العام أن شدة إجابة أفراد العينة عند مستوى الاتفاق (57.4%) في مقابل (16.9%) غير متفقين، ويدعم ذلك قيمتا الوسط الحسابي، والانحراف المعياري اللتان بلغتا (3.59) و(1.01) على التوالي وأن أبرز العناصر التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو (X14) والذي يتضمن (تمتلك المستشفى ميزات تنافسية معرفية من حيث الخدمات المقدمة للمرضى والتي تؤهلها للتميز بين المستشفيات الاخرى) ، باتفاق (65.6%) وبوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري بلغت قيمته (1.01) ولا بد من الإشارة هنا الى ان الباحث لمس هذا الامر حينما لاحظ ان هذه المستشفى تختلف نحو الافضل عن المستشفيات الاخرى في نفس الدائرة ، وربما من اهم الاسباب انها مستشفى تعليمي ، فهي تحصل على الدعم المعرفي واللوجستي من مؤسسات اخرى بالاضافة الى وزارة الصحة ، مثل وزارة التعليم ، والمجلس العربي للاختصاصات الطبية .

بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (X16) (تقيم الادارة اداء اطباء على اساس جودة الخدمات التي يقدمونها للمرضى ورضاهم وليس على عدد المرضى المخدمين)، حيث كانت شدة الإجابة (48.5%) وبوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.986) ، وهذه مشكلة يمكن ان تكون عامة وهي ان الزخم الشديد لعدد المرضى والمراجعين ، جعل الاهتمام بالكم على حساب النوع في اغلب المؤسسات الصحية.

الجدول (2): التكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد راس المال الفكري

الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	إجابات أفراد العينة										المتغيرات	
			لا اتفق إطلاقا		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما			
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
62.7	0.95	3.54	1.49	2	16.4	22	19.4	26	51.5	69	11.2	15	x1	المتغيرات
64.9	1.02	3.77	0.75	1	13.4	18	20.9	28	38.1	51	26.9	36	x2	
69.4	0.94	3.95	0	0	8.21	11	22.4	30	35.8	48	33.6	45	x3	
54.5	0.97	3.62	0.75	1	11.9	16	32.8	44	33.6	45	20.9	28	x4	
59.7	0.93	3.72	0	0	10.4	14	29.9	40	37.3	50	22.4	30	x5	
57.5	0.93	3.6	0	0	14.2	19	28.4	38	40.3	54	17.2	23	x6	
61.4	0.964	3.70	0.497	4	12.4	100	25.6	206	39.4	317	22.01	177	100 %	
57.4	0.970	3.45	1.492	2	19.4	26	21.6	29	47.0	63	10.4	14	x7	المتغيرات
69.4	0.974	3.85	0.746	1	10.4	14	19.4	26	41.0	55	28.3	38	x8	
71.6	0.956	3.95	0	0	9.70	13	18.6	25	38.0	51	33.5	45	x9	
48.5	0.944	3.41	1.492	2	15.6	21	34.3	46	36.5	49	11.9	16	x10	
56.7	0.805	3.65	0	0	5.97	8	37.3	50	41.7	56	14.9	20	x11	
50.7	0.899	3.38	0.746	1	18.6	25	29.8	40	43.2	58	7.46	10	x12	
59.0	0.950	3.62	0.746	6	13.3	107	26.8	216	41.2	332	17.7	143	100 %	
53.7	1.031	3.37	2.239	3	23.13	31	20.9	28	42.54	57	11.19	15	x13	المتغيرات
65.6	1.014	3.75	0.746	1	14.18	19	19.4	26	40.3	54	25.37	34	x14	
63.4	0.996	3.76	0	0	13.43	18	23.13	31	36.57	49	26.87	36	x15	
48.5	0.986	3.47	0	0	18.66	25	32.84	44	31.34	42	17.16	23	x16	
58.2	0.965	3.66	0	0	13.43	18	28.36	38	36.57	49	21.64	29	x17	
55.2	0.962	3.55	0.746	1	14.93	20	29.1	39	38.81	52	16.42	22	x18	
57.4	1	3.59	0.622	5	97.76	131	153.7	206	226.1	303	118.7	159	100 %	
59.3	0.972	3.63	0.622	15	14.01	338	26.04	628	39.47	952	19.86	479	الأبعاد	

المصدر: الجدول من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسوب

ونستخلص من معطيات الجدول (2) المؤشرات التحليلية الآتية:-

١. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي مجال أبعاد راس المال الفكري (3.63) بانحراف معياري قدره (0.972) ووزن مئوي (59.3%)، والوسط الحسابي هو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3)، المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة.
٢. جاء بعد راس المال البشري بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بوزن مئوي مقداره (61.4%) بوسط حسابي قدره (3.7) وجاءت الأبعاد الأخرى متسلسلة بالأهمية (راس المال الهيكلي، راس المال العلاقتي) لتحل المرتبة الثانية والثالثة على التوالي من حيث الأهمية النسبية.

واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب المتغيرات حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (3)

الجدول(3)/ترتيب الاهمية النسبية بين المتغيرات

الترتيب	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	المتغيرات
الاول	61.4%	0.964	3.7	راس المال البشري
الثاني	59%	0.950	3.62	راس المال الهيكلي
الثالث	57.4%	1.01	3.59	راس المال العلاقتي

(٢) ريادة الاعمال

يعرض هذا المحور وصفاً لبعيد ريادة الاعمال على وفق ما أسفرت عنه نتائج الاستبيان الميداني ، إذ يركز مضمونه على وصف هذه البعد وطبيعته ، والذي يوصفه الجدول (4) وكما يلي:

١. المبادرة

تشير النتائج إلى اتفاق إيجابي وذلك من اتفاق (55.3%) من عينة المبحوثين، وعدم اتفاق (18%) منهم ، بوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (1.01). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو (y2) و (y3) الذان يتضمنان (تبذل الادارة جهدا كبيرا في ايجاد امكانيات جديدة) (تعمل المستشفى على ان تكون الاولى في تقديم الخدمات الى المرضى والمراجعين) حيث كان الاتفاق عليها بنسبة متساوية بلغت (64.9%) وبوسط حسابي (3.73) و (3.83) على التوالي وانحراف معياري (1.00) لكل منهما ، وهذا يعكس التوجه والرغبة لتبني المبادرات من اجل الوصول الى الاداء الجيد والريادة في العمل .

بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (y4) التي تتضمن (تهدف المستشفى الى ان تكون الاولى في استخدام الاساليب التكنولوجية الحديثة) ، حيث كانت شدة الإجابة (50.7%) وبوسط حسابي (3.52) وانحراف معياري (0.979) ، وهذا يعكس الامكانيات المحدودة لدى المؤسسات الصحية غير الكافية لاقتناء التكنولوجيا الحديثة بشكل كافي ، وذلك لان انواع التكنولوجيا الحياتية والطبية (سواء كانت العلاجية او التشخيصية) باهضة الثمن ولايمكن الحصول عليها بسهولة .

٢. تحمل المخاطرة

حيث أظهر اتفاق (57.5%) من افراد العينة وان (17.7%) غير متفقين بوسط حسابي (3.59) وانحراف معياري (1.01) وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا المتغير هي (y8) التي تتضمن (نتمكن من ادارة الازمات الطبية، رغم مخاطرها العالية) وباتفاق (63.4%) بوسط حسابي (3.72) ، وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.04) ولا بد هنا ان نشير بان اغلب مستشفيات العاصمة اصبحت تمتلك خبرة واسعة في مجال ادارة الازمات الطبية على الرغم من المخاطر العالية، وذلك يعود الى سببين مهمين:

الاول : معاناة الدولة قبل الاحتلال، من الحصار الاقتصادي انعكس على جميع المؤسسات ومنها الطبية، وجعلها تخاطر من اجل ادارة الازمات التي تعصف بها ، مما اكسبها خبرة في ابتكار سبل واساليب عديدة لادارة ازماتها .

الامر الثاني : وهو ان العراق عانى ولايزال من تبعات الاحتلال، واهم ماواجه المؤسسات الصحية هو ضحايا الارهاب والتفجيرات التي تعصف بالعاصمة بشكل مستمر، الامر الذي جعل المؤسسات الصحية دائمة الاستعداد لهذا الامر الطارئ . هذان السببان من وجهة نظر الباحث اكسبا المؤسسات الصحية ومن ضمنها (عينة البحث باعتبارها في قلب العاصمة)، خبرة كافية في المخاطرة من اجل ادارة ازماتها .

بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (y10) (تتحمل المستشفى مخاطر عالية من اجل ايجاد حلول جديدة ومبتكرة)، حيث كانت شدة الإجابة (49.3%) وبوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري (1.03) وهذا ربما يعود الى ضعف الامكانيات المادية، التي تجعل من الصعب التوجه نحو الحلول الجديدة والمكلفة .

٣. استثمار الفرص

أظهر المعدل العام أن شدة إجابة أفراد العينة عند مستوى الاتفاق (56.8%) في مقابل (19%) غير متفقين، ويدعم ذلك قيمتا الوسط الحسابي، والانحراف المعياري اللتان بلغتا (3.56) و(1.01) على التوالي وأن أبرز العناصر التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو (y15) والذي يتضمن (نستثمر كافة الفرص المتاحة من اجل حل المشاكل وتقديم الخدمة على اكمل وجه) باتفاق (64.2%) وبوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري بلغت قيمته (1.02) وهذا يعكس رغبة العينة في اقتناص واستثمار الفرص المتاحة من اجل الوصول الى ريادة في العمل .

بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (y16) حيث تضمنت (نسعى باستمرار للحصول او اقتناص الفرص التي تفوق قدراتنا الحالية) ، حيث كانت شدة الإجابة (38.8%) وبوسط حسابي (3.17) وانحراف معياري (1.03) وهنا نعتقد ان السبب مر ذكره في فقرات سابقة وهو ضعف التخصيصات المالية .

٤. الابداع

أظهر المعدل العام أن شدة إجابة أفراد العينة عند مستوى الاتفاق (53.1%) في مقابل (20%) غير متفقين، ويدعم ذلك قيمتا الوسط الحسابي، والانحراف المعياري اللتان بلغتا (3.49) و(1.00) على التوالي وأن أبرز العناصر التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو (y21) والذي يتضمن (تقوم دائرتنا بادخال التعديلات الدائمة على خدماتها بغرض تحسينها نحو الافضل) باتفاق (64.2 %) وبوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.999) ، حيث يساهم الاطباء

الاختصاص والمتدربون واساتذة التعليم العالي والمجلس العربي في تقديم المقترحات التي تساهم في اجراء التعديلات المناسبة للعمل .

بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (y23) والتي تضمنت (تحرص دائرتنا على تنفيذ الافكار الجديدة بسرعة) ،حيث كانت شدة الإجابة (35.8%) وبوسط حسابي(3.06) وانحراف معياري (0.932)، وهذا ربما يعود الى كثرة الاجراءات الروتينية التي تتطلبها الموافقات على المشاريع والمقترحات الجديدة ، وكذلك قلة التخصيصات المالية الكافية لتنفيذ مثل هذه الافكار بالسرعة الكافية .

الجدول (4) التكرارات والنسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد ريادة الأعمال

الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	إجابات أفراد العينة											المتغيرات	
			لا اتفق إطلاقا		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق تماما				
			%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%		
40.3	1.00	3.09	1.49	2	35.1	47	23.1	31	33.6	45	6.72	9	y1	المبادرة	
64.9	1.00	3.73	0.75	1	14.2	19	20.1	27	41	55	23.9	32	y2		
64.9	1.00	3.83	0	0	12.7	17	22.4	30	34.3	46	30.6	41	y3		
50.7	0.979	3.52	0.75	1	14.9	20	33.6	45	32.8	44	17.9	24	y4		
56.7	0.952	3.65	0	0	12.7	17	30.6	41	35.8	48	20.9	28	y5		
54.5	0.956	3.52	0.75	1	15.7	21	29.1	39	39.6	53	14.9	20	y6		
55.3	1.01	3.56	0.62	5	105	141	159	213	217	291	115	154	100	تعمل الخاطرة	
58.2	0.986	3.46	1.49	2	20.1	27	20.1	27	47	63	11.2	15	y7		
63.4	1.04	3.72	0.75	1	15.7	21	20.1	27	37.3	50	26.1	35	y8		
61.2	1.06	3.72	0	0	17.9	24	20.9	28	32.8	44	28.4	38	y9		
49.3	1.03	3.49	0.75	1	18.7	25	31.3	42	29.1	39	20.1	27	y10		
56	0.959	3.6	0	0	14.9	20	29.1	39	37.3	50	18.7	25	y11		
56.7	0.97	3.56	0.75	1	15.7	21	26.9	36	40.3	54	16.4	22	y12	استثمار الفرض	
57.5	1.01	3.59	0.62	5	103	138	149	199	224	300	121	162	100		
58.2	0.986	3.46	1.49	2	20.1	27	20.1	27	47	63	11.2	15	y13		
62.7	1.01	3.69	0.75	1	14.9	20	21.6	29	39.6	53	23.1	31	y14		
64.2	1.023	3.78	0	0	14.9	20	20.9	28	35.8	48	28.4	38	y15		
38.8	1.03	3.17	0.75	1	32.1	43	28.4	38	26.9	36	11.9	16	y16		
58.2	0.936	3.65	0	0	12.7	17	29.1	39	38.8	52	19.4	26	y17	الادباء	
59	0.968	3.58	0.75	1	15.7	21	24.6	33	42.5	57	16.4	22	y18		
56.8	1.01	3.56	0.62	5	110	148	145	194	231	309	110	148	100		
56	1.00	3.43	1.49	2	21.6	29	20.9	28	44	59	11.9	16	y19		
57.5	1.03	3.59	0.75	1	17.9	24	23.9	32	36.6	49	20.9	28	y20		
64.2	0.999	3.78	0	0	13.4	18	22.4	30	36.6	49	27.6	37	y21		
49.3	1.001	3.54	0.75	1	14.2	19	35.8	48	28.4	38	20.9	28	y22		
35.8	0.932	3.06	0	0	35.1	47	29.1	39	30.6	41	5.22	7	y23		
56	0.947	3.53	0.75	1	15.7	21	27.6	37	41.8	56	14.2	19	y24		
53.1	1.00	3.49	0.62	5	19.7	158	26.6	214	36.3	292	16.8	135	100		
55.7	1.01	3.55	0.62	20	18.2	585	25.5	820	37.1	1192	18.6	599	جميع الأبعاد		

المصدر: الجدول من إعداد الباحث وفقاً لنتائج الحاسوب

ونستخلص من معطيات الجدول (4) المؤشرات التحليلية الآتية:-

1. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي مجال أبعاد ريادة الأعمال (3.55) بانحراف معياري قدره (1.01) ووزن مئوي (55.7%)، والوسط الحسابي هو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3)، المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبسوثة.
 2. جاء بعد تحمل المخاطرة بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بوزن مئوي مقداره (57.5%) بوسط حسابي قدره (3.59) وجاءت الأبعاد الأخرى متسلسلة بالأهمية (استثمار الفرص ، المبادرة) لتحتل المرتبة الثانية والثالثة على التوالي في حين جاء الأبعاد في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية النسبية إذ بلغت (53.1%) ووسط حسابي بلغ (3.49) .
- واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب المتغيرات حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (5)

الجدول (5) ترتيب الأهمية النسبية بين المتغيرات

المتغيرات	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
المبادرة	3.56	1.01	55.3%	الثالث
تحمل المخاطرة	3.59	1.013	57.5%	الأول
استثمار الفرص	3.56	1.011	56.8%	الثاني
الابداع	3.49	1.00	53.1%	الرابع

ثانيا : الصدق البنائي للمقياس

نموذج او نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) (Structural Equation Modeling)

تعد طريقة (SEM) (Structural Equation Modeling) من أفضل الطرق التي تستخدم لاختبار النماذج متعددة المتغيرات، وذلك لأنها تعطي للباحث إمكانية اختبار العلاقة بين هذه المتغيرات دفعة واحدة مع تحديد مدى ملائمة النموذج للبيانات التي يتم تجميعها من خلال مجموعة مؤشرات يطلق عليها مؤشرات جودة المطابقة (الكبيسي، ٢٠٠٢: ٤٧)

ومن هنا سيتم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) من أجل اختبار مدى ملائمة النموذج، وذلك عن طريق برنامج ليزرل (LISREL 9.1) (Linear Structural Relationships)، والذي يستخدم للتأكد من مدى ملائمة النموذج مع بيانات العينة المستخدمة وإنها تقيس سفعلا ما وضعت من أجل قياسه.

يتم الحكم على مدى ملائمة النموذج الهيكلي من خلال مؤشرات الملائمة والموضحة في الجدول (6)، حيث تستخرج مؤشرات جودة المطابقة والتي من خلالها يتم التعرف على مدى مقبولة العلاقة المفترضة سابقا، وعندما يكون هنالك قبول جيد طبقا لهذه المؤشرات فإن الاختبار يكون دقيق جدا، وعكس ذلك يكون ضعيف وغير جيد ويمكن رفض النموذج (Byrne, 2010: 3). ويشير عدد غير قليل من الكتاب والباحثين ومنهم (Bentler, 1990)، (Hewitt, et al., 2004)، (Fong et al., 2007)، (Daire et al. 2008)، (Jirawat, 2011)، (Hadrawi, 2011)، (الكبيسي، ٢٠١٢)، (العباسي، ٢٠١٢) إلى أهمية وضرورة استخدام هذه الطريقة لكونها أكثر دقة في الاختبار ويوضحون عدد من مؤشرات المهمة وكما في الجدول.

الجدول (6) مؤشرات جودة المطابقة بحسب نموذج المعادلات الهيكلية (SEM)

المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	قيمة أفضل مطابقة
مربع كاي (Chi-square)	أن تكون (Chi-square) غير دالة	أن تكون (Chi-square) غير دالة
نسبة قيمة (Chi-square) الى درجات الحرية df (χ^2/df)	أقل من 5 قبول وتطابق حسن	القيم المنخفضة تشير الى تطابق أفضل
الصدق الزائف المتوقع للنموذج (ECVI)	قيمة (ECVI) للنموذج الحالي أقل من قيمتها للنموذج المشيع	قيمة (ECVI) للنموذج الحالي أقل من قيمتها للنموذج المشيع
مؤشرات المطابقة المطلقة (Absolute Fit Indexes) ومنها :		
مؤشر حسن او جودة المطابقة او الموائمة Goodness of Fit (GFI)	(GFI > 0.90)	(GFI = 1) مطابقة تامة
مؤشر حسن المطابقة المصحح Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)	(AGFI > 0.90)	(AGFI = 1) مطابقة تامة
جذر متوسط مربعات خطأ الاقتراب (التقريبي) (Approximation (RMSEA))	(RMSEA) (0.05-0.08)	(RMSEA < 0.05) القيم المنخفضة تشير الى تطابق أفضل
جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية SRMR	(SRMR < 0.05)	(SRMR = 0) مطابقة تامة
مؤشرات المطابقة المتزايدة (Incremental Fit Indexes) ومنها :		
مؤشر المطابقة المعياري Normed Fit Index (NFI)	(NFI > 0.90)	(NFI = 1) مطابقة تامة
مؤشر المطابقة المقارن Comparative Fit Index (CFI)	(CFI > 0.95)	(CFI = 1) مطابقة تامة
مؤشر توكير لويس (Tucker-Lewis Index) ((TLI))	(TLI > 0.95)	(TLI = 1) مطابقة تامة
مؤشر المطابقة المتزايدة (Incremental Fit Index (IFI))	(IFI > 0.95)	(IFI = 1) مطابقة تامة

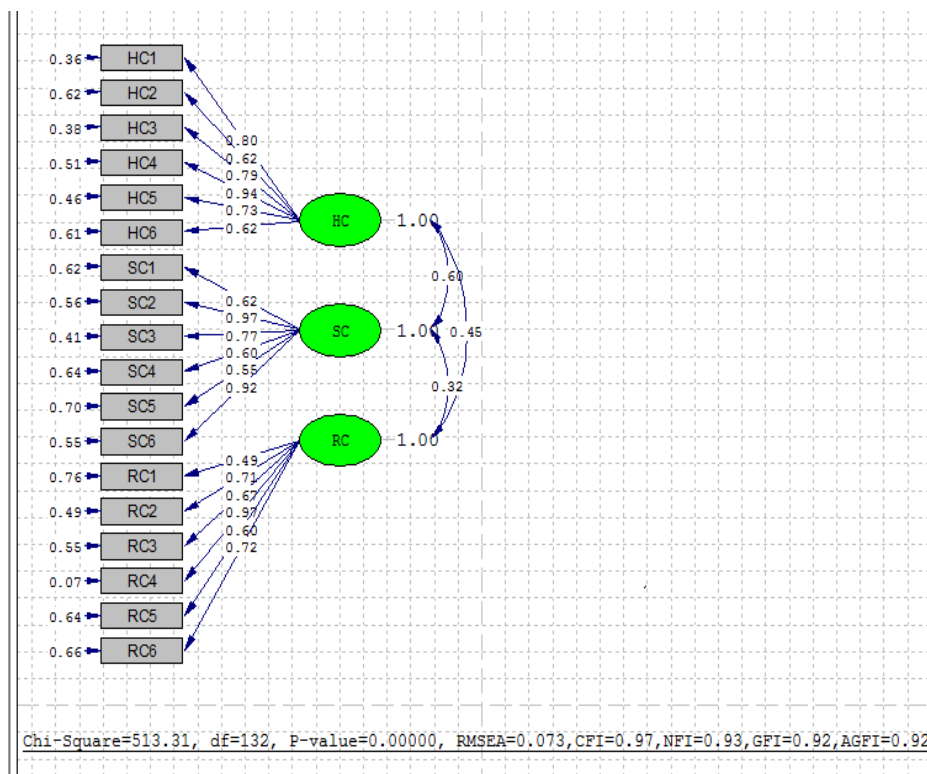
المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على : (Bentler, 1990)، (Fong et al., 2007)، (Hewitt, et al., 2004)، (Daire et al. 2008)، (Jirawat, 2011)، (Hadrawi, 2011)، (الكبيسي، ٢٠١٢)، (العباسي، ٢٠١٢).

ومن اجل التحقق من الصدق البنائي للمقياس ، تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي او الاثباتي (Confirmatory Factor Analysis) (CFA) ، عن طريق تحديد النموذج المفترض (المتغيرات الكامنة (Latent Variable) (غير المشاهدة) التي تمثل ابعاد المقياس المفترضة ، ثم تخرج منها اسهما الى النوع الثاني من المتغيرات (المتغيرات التابعة (المشاهدة)) وتمثل فقراتها بالعوامل (Factors) ، وعن طريق استخراج مجموعة من المؤشرات التي يطلق عليها (مؤشرات جودة المطابقة) ، وعندما يكون هنالك قبول جيد طبقاً لهذه المؤشرات فان الاختبار يكون دقيق جداً ، وعكس ذلك يكون ضعيف وغير جيد ويمكن رفض النموذج (Byrne, 2010: 3) كما وان أفضل النماذج من حيث مطابقته للبناء العاملي الضمني للمتغيرات موضوع البحث هو النموذج الذي يتميز بتوفر أفضل قيم لأكثر عدد من المؤشرات الإحصائية السابقة مجتمعة ولا يتم الحكم في ضوء مؤشر معين أو أكثر (Hadrawi, 2011: 12)

المتغير المستقل: راس المال الفكري (IC)

يتكون هذا المقياس من ثلاثة ابعاد اساسية وثمان عشر فقرة ،(راس المال البشري (HC) ، راس المال الهيكلي (SC)، راس المال العلاقتي (RC)) ، ويتضح من النموذج في الشكل (4) لمؤشرات جودة او حسن المطابقة (Goodness of Fit) المستخرجة بان النموذج قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة او حسن المطابقة وكالاتي :

- ١) نسبة قيمة (Chi-square) الى درجات الحرية
 - بلغت قيمتها (3.88) وتحقق ($df < 5$)
 - ٢) مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI):
 - مؤشر جودة المطابقة (0.92) (GFI > 0.90)
 - مؤشر جودة المطابقة المعدل (0.92) (AGFI > 0.90)
 - مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (التقريبي) (0.073) (RMSEA بين (0.05-0.08))
 - ٣) مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)
 - مؤشر المطابقة المعياري (0.93) (NFI > 0.90)
 - مؤشر المطابقة المقارن (0.97) (CFI > 0.95)
- وهذا يشير الى صدق الفرضية بان ست فقرات تقيس بعد واحد ، كذلك كانت قيمة معاملات الصدق او التشبع المتمثلة بالقيم المعيارية الظاهرة مع الاسهم (بين المتغير الكامن وكل فقرة من الفقرات) يمكن الحكم بالقبول والصدق للفقرات وانها حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (0.40) اي بمحك قبول مقداره لا يقل عن (0.40) كدرجة لقبول تشبع كل فقرة بالعامل الذي تنتمي إليه (Costello& Osborne,2005)
- القرار الاحصائي : ان جميع هذه القيم هي قيم مقبولة احصائيا (ضمن منطقة القبول) ، وقد تراوحت قيمها ما بين القيم المثالية للمؤشرات والقيم الافضل لمطابقة النموذج ، ومن هنا فهي مطابقة للمعايير الاحصائية المعتمدة في الجدول (6).



HC راس المال البشري SC راس المال الهيكلي RC راس المال العلاقتي

الشكل (4) / نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لقياس متغير راس المال الفكري (IC)

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (LISREL 9.1)

المتغير المعتمد: ريادة الأعمال (ENT)

يتكون هذا المقياس من اربعة ابعاد اساسية هي (المبادرة (INT) ، تحمل المخاطرة (REL) ، استثمار الفرص (OPP) ، الابداع (INO)) وكل منها تتكون من مجموعة فقرات ، وبحسب مؤشرات جودة او حسن المطابقة (Goodness of Fit) المستخرجة والموضحة في الشكل (5) ، يتضح بان النموذج قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة او حسن المطابقة وكالاتي :

- ٤) نسبة قيمة (χ^2) الى درجات الحرية
- بلغت قيمته (2.12) وتحقق ($df < 5$) ((χ^2 / df))
- ٥) مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI):
- مؤشر جودة المطابقة (0.94) ($GFI > 0.90$)
- مؤشر جودة المطابقة المعدل (0.94) ($AGFI > 0.90$)
- مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (التقريبي) (0.058) (RMSEA بين (0.05-0.08))

الغرض للعلم (التخصصية واللازمية)

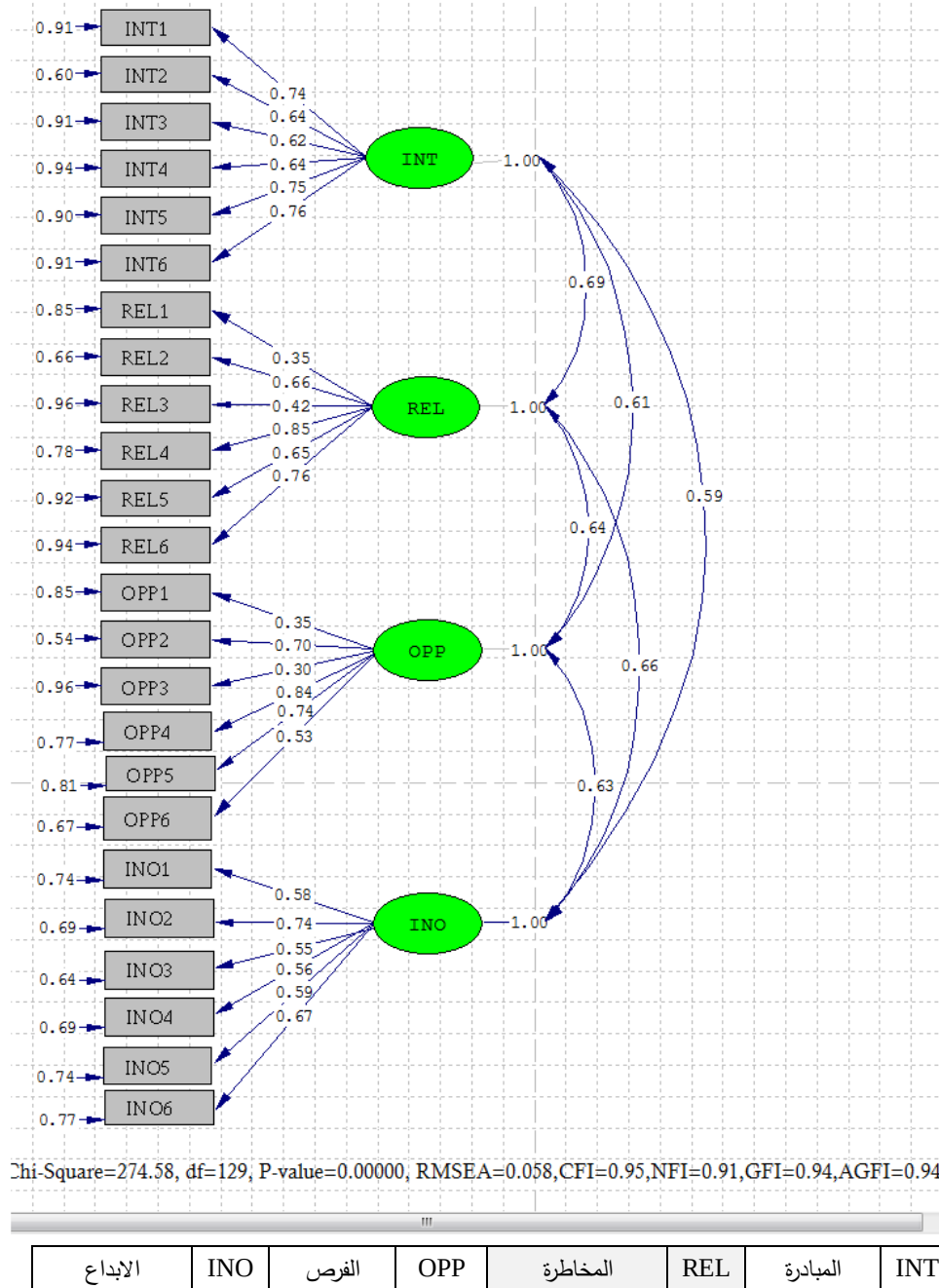
٦ مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)

• مؤشر المطابقة المعياري (0.91) (NFI >0.90)

• مؤشر المطابقة المقارن (0.95) (CFI >0.95)

وهذا يشير الى ان الفقرات الفرعية تقيس البعد الذي وضعت من اجله ، كذلك كانت قيمة معاملات الصدق او التشبع تتسم بالقبول والصدق للفقرات وانها حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (0.40) اي بمحك قبول مقداره لا يقل عن (0.40) كدرجة لقبول تشبع كل فقرة بالعامل الذي تنتمي إليه .

والقرار الاحصائي : ان جميع هذه القيم هي قيم مقبولة احصائيا (ضمن منطقة القبول) ، وقد تراوحت قيمها ما بين القيم المثالية للمؤشرات والقيم الافضل لمطابقة النموذج ، ومن هنا فهي مطابقة للمعايير الاحصائية المعتمدة في الجدول (6).



الشكل (5)

نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لقياس متغير ريادة الاعمال (ENT)

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (LISREL 9.1)

ثالثا : اختبار فرضيات البحث

(١) علاقات الارتباط : (الفرضية الرئيسية الأولى)

من اجل إعطاء إجابة دقيقة بشأن إثبات صحة الفرضية الرئيسية الأولى أو عدم صحتها والقائلة بان " هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين راس المال الفكري (X) وريادة الاعمال (Y) ينبغي أولا اختبار صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها أو عدم صحتها وكما يأتي:

أ- العلاقة بين راس المال البشري وريادة الاعمال

من الجدول (7) تظهر نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بين راس المال البشري وبين ريادة الاعمال حيث بلغت قيمة الارتباط (0.836) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى.

ب- العلاقة بين راس المال الهيكلي وريادة الاعمال

من مراجعة النتائج الواردة في الجدول (7) فقد اثبتت وجود علاقة ارتباط معنوية بين راس المال الهيكلي وبين ريادة الاعمال حيث بلغت قيمة الارتباط (0.748) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

ت- العلاقة بين راس المال العلاقتي وريادة الاعمال

من معطيات الجدول (7) تبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين راس المال العلاقتي وريادة الاعمال حيث بلغت قيمة الارتباط (0.808) عند مستوى معنوية (0.05) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

الجدول (7) نتائج علاقات الارتباط بين ابعاد راس المال الفكري وريادة الاعمال

قيمة (t) الجدولية		ابعاد راس المال الفكري				المتغيرات المستقل المتغير المعتمد
		المؤشر الكلي	راس المال العلاقتي (x3)	راس المال الهيكلي (x2)	راس المال البشري (x1)	
%1	%5	0.883**	0.808**	0.748**	0.836**	ريادة الاعمال (Y)
2.46	1.69					قيمة (t) المحسوبة
درجة الثقة		0.000	0.002	0.000	0.000	معنوية (t) P-Value
%99	%95	توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	القرار (النتيجة)

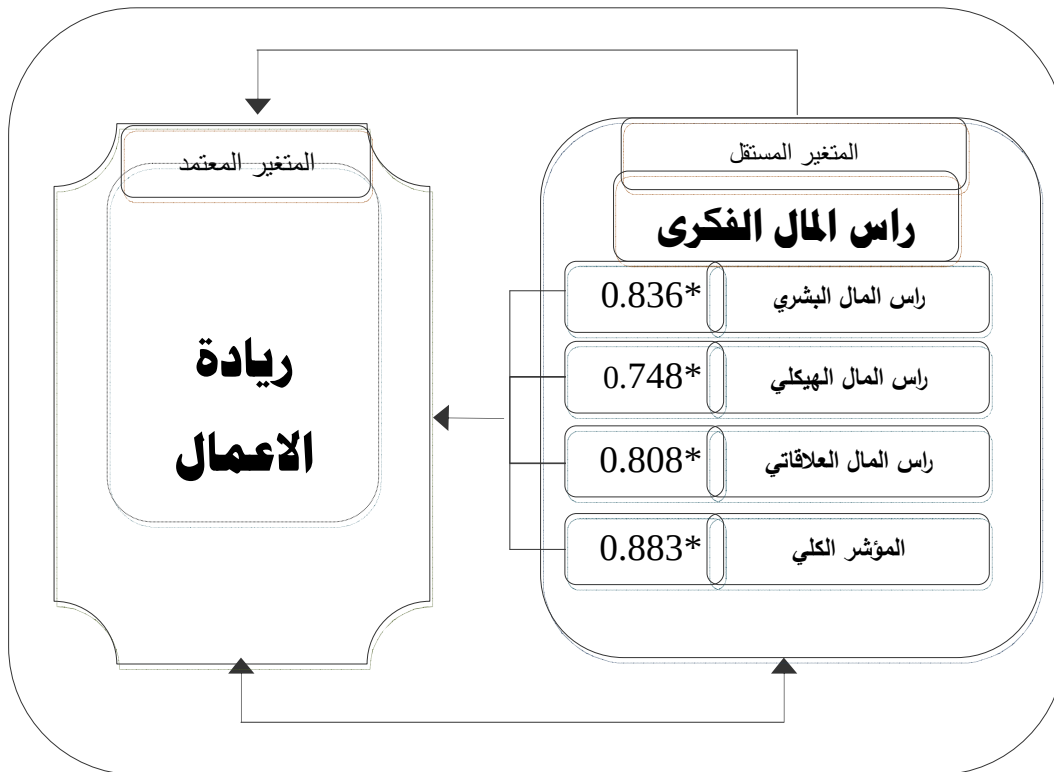
(*) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

(**) تعني الارتباط معنوي عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$) $P \leq 0.05$ n=134

بناءً على ما تقدم ، حيث تم اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى ، لذا ينبغي أن نثبت صحة الفرضية الرئيسية الأولى أو عدم صحتها والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائيا بين راس المال الفكري (X) وريادة الاعمال (Y)) :

تشير معطيات الجدول (7) عن تحقق الفرضية الرئيسية الأولى وذلك بوجود علاقة ارتباط موجبة بين راس المال الفكري (x) وريادة الأعمال ، ويتضح من خلال قيمة معامل الارتباط التي تشير الى وجود ارتباط موجب على المستوى الكلي حيث بلغت قيمته (0.883) ، ومن متابعة قيم (t) نلاحظ معنوية هذه العلاقة حيث كانت قيمة (t) المحسوبة اكبر من الجدولية . ويمكن استخلاص النتائج بالشكل الاتي :

الشكل (6) نتائج علاقات الارتباط بين راس المال الفكري وريادة الأعمال



الجدول : من إعداد الباحث . * مستوى المعنوية (0.05)

(٢) علاقات التأثير (الفرضية الرئيسية الثانية)

تفيد هذه الفرضية بـ (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لراس المال الفكري (X) في ريادة الأعمال (Y)) وفي ضوء هذه الفرضية تشير معادلة الانحدار البسيط الى ان راس المال الفكري (X) يؤثر في ريادة الأعمال (Y) ويمكن تمثيل معادلته طبقاً للنموذج :

$$Y = \alpha + \beta X$$

وهذه العلاقة تعني ان راس المال الفكري هو دالة للقيمة الحقيقية لريادة الأعمال ، وقد كانت معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين المتغيرين كالآتي

$$\text{راس المال الفكري} (0.883) + (0.831) = \text{ريادة الأعمال}$$

وفي هذا الاطار فقد اسفر جدول تحليل التباين بين المتغيرات عن المؤشرات الدالة على العلاقة كما هو موضح في الجدول (8)

الجدول (8) تحليل التباين (ANOVA) للعلاقة بين راس المال البشري وريادة الاعمال

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	15.519	1	15.519	466.963	0.000
Residual	4.387	132	.033		
Total	19.906	133			

وجداول معاملات النموذج الموضح في الجدول (9)

الجدول (9) معاملات النموذج

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
Constant	0.541	0.140		3.865	0.000
X	0.831	0.038	0.883	21.609	0.000

ويخلص الجدول (10) مؤشرات التحليل على مستوى الابعاد الفرعية والذي نستنتج منه الاتي:
 (١) حقق بعد راس المال البشري أثرا ذو دلالة معنوية في ريادة الاعمال، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا المتطلب (0.71) ، في حين كانت قيمة (β) (0.836) ، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الاتية:

$$\text{راس المال البشري} = (0.71) + (0.836) \text{ ريادة الاعمال}$$

وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بعد راس المال البشري يحدث تغييراً مقداره (0.836) في ريادة الاعمال ، وان المتغير المستقل (راس المال البشري) يفسر (69.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (ريادة الاعمال) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.699$) وهذا يعني أن (30.01%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود الى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

(٢) أظهر بعد راس المال الهيكلي أثرا ذو دلالة معنوية في (ريادة الاعمال) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وقيمة (α) تعادل (0.619) ، في حين كانت قيمة (β) (0.748)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الاتية:

$$\text{راس المال الهيكلي} = (0.619) + (0.748) \text{ ريادة الاعمال}$$

وهذا يعني ان تغييراً مقداره (1) في بعد راس المال الهيكلي يقود إلى تغيير مقداره (0.748) في زيادة الاعمال، وان المتغير المستقل (راس المال الهيكلي) يفسر (55.9%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (زيادة الاعمال) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.559$) وهذا يعني أن (44.1%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود الى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

٣) حقق بعد راس المال العلاقتي أثراً ذو دلالة معنوية في (زيادة الاعمال)، عبر ما تؤشره قيمة (F) المحسوبة التي تجاوزت قيمتها الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$) ، وقيم المعلمة (α) التي بلغت (0.675)، ثم قيمة المعلمة (β) (0.808) ، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الاتية:

$$\text{(راس المال العلاقتي)} = (0.675) + (0.808) = \text{زيادة الاعمال}$$

وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بُعد راس المال العلاقتي يحدث تغييراً مقداره (0.808) في زيادة الاعمال. وان المتغير المستقل (راس المال العلاقتي) يفسر (65.3%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (زيادة الاعمال) اذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.653$) وهذا يعني أن (34.5%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود الى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

٤) حققت ابعاد راس المال الفكري مجتمعة تأثيرات كبيرة ودالة معنوياً في (زيادة الاعمال)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.01$) ، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذه العوامل مع زيادة الاعمال (0.321) ، في حين كانت قيم (β) (0.384) ، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الاتية:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$\text{(راس المال الهيكلي)} + 0.748 + \text{(راس المال البشري)} + 0.836 + 0.321 = \text{زيادة الاعمال} \\ + 0.808 \text{(راس المال العلاقتي)}$$

وهذا يعني ان تغييراً مقداره (1) في ابعاد راس المال الفكري مجتمعة يحدث تغييراً مقداره (0.384) في زيادة الاعمال، وان المتغير المستقل (ابعاد راس المال الفكري) يفسر (78%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (زيادة الاعمال) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.780$) وهذا يعني أن (22%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

الجدول (10) خلاصة المؤشرات التحليلية لأثر راس المال الفكري في ريادة الاعمال

الابعاد راس المال الفكري	المؤشرات		ريادة الاعمال	الدلالة
راس المال البشري	قيمة F		المحسوبة	دالة على مستوى 5%
			الجدولية	3.89
	درجة الحرية		1,132	
	قيمة P		0.000	
	R2		0.699	
	قيمة α		0.71	
	قيمة β		0.836	
راس المال الهيكلي	قيمة F		المحسوبة	دالة على مستوى 5%
			الجدولية	3.89
	درجة الحرية		1,132	
	قيمة P		0.000	
	R2		0.559	
	قيمة α		0.619	
	قيمة β		0.748	
راس المال العلائقي	قيمة F		المحسوبة	دالة على مستوى 5%
			الجدولية	3.89
	درجة الحرية		1,132	
	قيمة P		0.000	
	R2		0.653	
	قيمة α		0.675	
	قيمة β		0.808	
ابعاد راس المال الفكري مجتمعة	قيمة F		المحسوبة	دالة على مستوى 1%
			الجدولية	2.65
	درجة الحرية		3,130	
	قيمة P		0.003	
	R2		0.780	
	قيمة α		0.321	
	قيمة β		0.384	

وعلى ضوء المؤشرات التحليلية انفة الذكر يتضح أن جميع ابعاد راس المال الفكري كان لها أثرا معنويا جوهريا في ريادة الاعمال وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات المنبثقة منها، ولكن قوة هذا التأثير كانت متفاوتة بين هذه الأبعاد .

ويرجع ارتفاع قيمة القوة التفسيرية للنموذج الى ان الاطباء (ضمن عينة البحث) يدركون تماما اهمية دور راس المال الفكري في تحقيق ريادة الاعمال في مجال اختصاصاتهم ، وهذا ما لمسها الباحث اثناء توزيع استمارة الاستبيان، حيث كان الاطباء يدركون معنى متغيرات البحث دون ان

يكون هنالك حاجة للشرح والتوضيح، وهنا اتضحت معالم اثبات فرضيات النموذج قبل الشروع باختبارها ، وكان الاطباء يشجعون على مثل هذا النوع من الدراسات والابحاث ، لكونه يسلط الضوء على دورهم في تحقيق ريادة الاعمال .

المحور الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولا : الاستنتاجات

اعتمادا على ماورد في الاطارين النظري والميداني ، يمكن الخروج بنوعين من الاستنتاجات وكالاتي:

الاستنتاجات النظرية :

(١) ان مفهوم راس المال الفكري يرتكز على اهمية الفرد بشكل لا يستهان به، واعتباره من اهم الموارد التي تؤثر على المنظمة والمجتمع .

(٢) اتضح واعتمادا على ماورد في الاطار النظري للبحث معالم المزايا التي يتمتع بها راس المال الفكري ، لاسيما الخصائص المتوافقة مع البيئة العراقية، ومنها الخصائص المتعلقة بامكانية استثمار الكفاءات العلمية بدلا من اهمالها .

(٣) اتضحت مدى الحاجة الماسة لريادة الاعمال في المنظمات الصحية ، لما لها من تاثير مباشر على المجتمع ، يوجب الاهتمام والعمل بمزيد من الجهد من اجل تحقيقها بكافة الوسائل المتاحة .

الاستنتاجات الميدانية :

١ . اشارت النتائج الى محدودية الميزانية المخصصة وعدم كفايتها مما تسبب في:

أ- عدم توفر امكانيات للتوسع في تقديم الخدمات .

ب- عدم القدرة على اقتناء التكنولوجيا الحديثة (العلاجية والتشخيصية)

ت- صعوبة ايجاد حلول جديدة ومبتكرة ذات مخاطر عالية .

ث- التلکؤ في اقتناص الفرص التي تفوق القدرات الحالية .

ج- عدم القدرة على تنفيذ الافكار الجديدة بسرعة .

ح- ضعف في منح واعطاء الحوافز الملائمة للاطباء .

٢ . تمتلك المستشفى ميزات تنافسية معرفية من حيث الخدمات المقدمة للمرضى والتي تؤهلها للتميز بين المستشفيات الاخرى، ولكونها مستشفى تعليمي، فهي تحصل على الدعم المعرفي واللوجستي من مؤسسات اخرى بالاضافة الى وزارة الصحة، مثل وزارة التعليم، والمجلس العربي للاختصاصات الطبية .

٣. تشير النتائج الى ان الاطباء يمتلكون خبرة ومهارة جيدة في ادارة الازمات الطبية ، واجراء التعديلات وتحسين الخدمات، واستثمار كافة الفرص المتاحة والعمل على ان تكون المستشفى الاولى في تقديم الخدمات الى المرضى والمراجعين .

٤. من الواضح ان ادارة المستشفى تحسن عملية الفصل بين اقسام العمل وتوزيع الواجبات ، من اجل تقديم الخدمة للمرضى الراقدين بمعزل عن المرضى المراجعين.

٥. هنالك اهتمام بالكم على حساب النوع في المستشفى المبحوثة ، حيث تقيم الادارة اداء الاطباء على اساس عدد المرضى المخدومين وليس على اساس جودة الخدمات التي يقدمونها للمرضى ورضاهم وهذا ربما ناتج عن الزخم الشديد لعدد المرضى والمراجعين .

٦. في ضوء النتائج التي بينت مستويات الاجابة على مكونات راس المال الفكري وفق الاحصاء الوصفي نلاحظ ان هنالك تقدم واهتمام كبير بهذه المكونات، على المستوى الكلي، والمستوى الفرعي ، وهذا يشير الى ان الكفاءات الطبية المتمثلة بالاطباء تعير الاهمية الكبيرة براس المال الفكري وابعاده، باعتباره يحقق طموحاتهم المتمثلة بالاهتمام الكبير بهم واحتضانهم ، واعطائهم حقوقهم الكاملة ، بصفتهم يمثلون راس مال فكري مهم لتحقيق ريادة للمنظمة .

٧. اظهرت النتائج الاحصائية ان هنالك ارتباط وتأثير معنوي احصائيا بين راس المال الفكري ومكوناته في تحقيق ريادة الاعمال ، وهذا يشير الى ان هنالك وعي لدى افراد العينة ، باهمية راس المال الفكري في تحقيق الريادة لمنظمتهم .

٨. جاء بعد تحمل المخاطرة بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية ، وهذا يشير الى طبيعة عمل الاطباء في البيئة الصحية التي يصاحبها نوع عالي من المخاطرة بشكل دائم .

٩. جاء بعد الابداع بالمرتبة الاخيرة من حيث الأهمية النسبية، وهذا يشير الى ان افراد العينة (الاطباء) ، يترددون او يتجنبون الاجتهاد من اجل الابداع، وقد يعزى ذلك اما رغبة منهم بتجنب الاجتهاد غير المدروس الذي قد يؤدي الى نتائج سلبية، او عدم توفر البيئة الابداعية المناسبة لهم.

ثانياً: التوصيات

اعتماداً على ما ورد من عرض وتحليل ومناقشات سابقة يمكن استثمارها في صياغة توصيات يمكن الاستفادة منها انطلاقاً من الاستنتاجات التي تمخض عنها هذا البحث وكآلاتي :

(١) العمل على زيادة التخصيصات المالية للقطاع الصحي بشكل عام ، وللمستشفى المبحوث بشكل خاص ، من أجل توفير الامكانيات المادية والتكنولوجية التي تتبنى الابداع الفكري وتساهم في ترجمته الى واقع ملموس ينعكس ايجاباً على العمل الصحي.

(٢) ضرورة الاهتمام بجودة الخدمة الطبية المقدمة ، اي الاهتمام بالنوع بدل الكم .

(٣) ضرورة العمل على اشاعة روح العمل الجاد والتنافس المشروع بين جميع الاطباء ، وتحفيزهم للوصول الى اداء عالي وريادة للاعمال .

(٤) العمل على تنمية قدرات ومهارات الاطباء العاملين ، من اجل تهيئتهم للاستجابة للضغوط التي تفرضها عليهم طبيعة عملهم داخل المستشفى .

(٥) وضع الخطط والبرامج المستقبلية لتفعيل دور راس المال الفكري ، المتمثل بالاطباء بشكل يجعلهم اكثر فاعلية .

(٦) ضرورة اشراك الاطباء في اتخاذ القرار حتى يشعروا بانهم شركاء في العمل ، فيتحملوا المسؤولية بثقة عالية ويبدلوا مزيد من الجهود الفكرية التي تؤدي الى الاداء الافضل .

(٧) تركيز الجهود على الاهتمام براس المال الفكري ومكوناته، باعتباره يفوق راس المال المادي في العصر الحديث ، والعمل على جذب الافراد ذوي الكفاءة والمهارة والموهبة للعمل داخل المنظمة .

(٨) رعاية الافراد ذوي الافكار الابداعية وتوفير الفرص لهم بشكل يضمن توفير بيئة ابداعية تشجعهم على مواصلة الابداع في مجال اختصاصاتهم ، فالطبيب الذي يحاول التوصل الى عقار لمرض معين يحتاج الى اهتمام وبيئة خاصة، من شأنها ان تنعكس على اسلوبه في العمل على تطوير هذا العقار او الدواء.

(٩) ضرورة توظيف مكونات راس المال الفكري ، في المنظمة المبحوثة بشكل اكثر فاعلية ، من اجل تعزيز تأثيرها الايجابي في تحقيق الريادة في العمل .

المصادر

أولاً: المصادر العربية

- (١) ابو دية ، هنادي خليل ، واقع راس المال البشري والميزة التنافسية دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية بمحافظتي الخليل وبيت لحم من وجهة نظر الهيئة الاكاديمية ، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ، جامعة الخليل ، كلية الدراسات العليا ، ٢٠١١ .
- (٢) الاسرج ، حسين عبد المطلب ، الريادية ودورها في التنمية العربية في ظل اقتصاد المعرفة ، مؤتمر الريادية في مجتمع المعرفة ، بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الزيتونة الأردنية ، الأردن ، ٢٦ - ٢٩ نيسان (ابريل) ٢٠١٠ .
- (٣) البدرابي ، عبد الرضا فرج ، وصبحي ، وائل محمد ، بطاقة التقديرات المتوازنة اداة حديثة لتقييم اداء المنظمات ، مجلة العلوم الاقتصادية ، جامعة البصرة ، العدد ١٥ ، ٢٠٠٥ .
- (٤) الجوهري ، اسماعيل بن حماد ، معجم الصحاح ، ط ٢ ، دار المعرفة ، بيروت ، ٢٠٠٧ .
- (٥) الحدراوي ، حامد كريم ، دور الابتكارات الكاسحة في تحقيق اقتصاد المعرفة ، بحث مقدم الى المؤتمر الدولي لفاكتلي القانون والادارة ، جامعة دهوك ، ٢٠١٣ .
- (٦) الدوري ، زكريا مطلق ، وابوسالم ، ابو بكر ، راس المال الفكري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة ، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة جامعة حسيبة بن بوعلي شلف ، الجزائر ، ديسمبر ٢٠١١ .
- (٧) الكبيسي ، صلاح الدين عواد ، تاثير التفكير الاستراتيجي في استراتيجيات ادارة الموارد البشرية ، دراسة ميدانية تحليلية لآراء عينة من المديرين في وزارة الصحة ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، جامعة بغداد ، المجلد ١٨ ، العدد ٦٧ ، ٢٠١٢ .
- (٨) خالد محمد طلال بني حمدان :تحميل معطيات العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري، المؤتمر العلمي الأول لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية حول اقتصاد الأعمال في ظل عالم متغير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية ، 2003 .
- (٩) الرازي، محمد أبو بكر بن عبد القادر، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي، بيروت ١٩٨١ .
- (١٠) الساكني ، سعد عبد الكريم ، رأس المال الفكري والتحديات التي تواجه المحاسبين في قياسه ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد ١٨ ، ٢٠٠٨ .
- (١١) العامري ، صالح مهدي ، والغالبي ، طاهر محسن ، الادارة والاعمال ، دائر وائل للنشر ، عمان ، ٢٠٠٧ .
- (١٢) العدواني ، عبد الستار محمد ، ومحمد ، أثمار عبد الرزاق ، حاضنات الاعمال مدخل المنظمات للتحويل نحو الاداء الريادي ،مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، مجلد ١٨ العدد ٦٩ ، ٢٠١٢ .
- (١٣) العطوي ، مهند حميد ، اثر المرونة الإستراتيجية في ريادة منظمات الأعمال دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري الشركات الصغيرة العاملة في قطاع صناعة المواد الإنشائية في محافظة النجف ،رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ، جامعة الكوفة ، كلية الادارة والاقتصاد ، ٢٠١٢ .

- ١٤) الفيحان ، ايثار عبد الهادي، وسلمان، سعدون محسن ، دور حاضنات الاعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد ٣٠ ، ٢٠١٢
- ١٥) الفيحان، ايثار عبد الهادي، وسلمان، سعدون محسن، وسعيد، سناء عبد الرحيم، دور ريادة منظمات الاعمال في التنمية الاقتصادية :تجارب عربية بالتركيز على التجربة العراقية ،مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية، عدد خاص، ٢٠١٢ .
- ١٦) الكلكاوي ، احمد حميد ، العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع المنظمي وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية ،دراسة تطبيقية في عينة من المصارف التجارية العراقية ،رسالة ماجستير في ادارة الاعمال ، جامعة القادسية ، كلية الادارة والاقتصاد ، ٢٠٠٤ .
- ١٧) خليفة ، منبة ، اسس تنمية راس المال الفكري في المؤسسات الاقتصادية ، الملتقى الدولي الخامس حول راس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة ، جامعة حسيبة ، الشلف ، الجزائر ، ديسمبر ، ٢٠١١ .
- ١٨) دراكر ، بيتر ، ترجمة ، الكبيسي ، عامر ، والجلبى ، راقية ، ادارة بالنتائج الهمم الاقتصادية ومخاطر اتخاذ القرار ، جامعة بغداد ، كلية الادارة والاقتصاد ، ١٩٨٨ .
- ١٩) سلمان، قيس حمد ،إدارة المعرفة الشاملة وأثرها في الفاعلية التنظيمية على وفق مدخل رأس المال الفكري دراسة ميدانية في وزارة الكهرباء ،أطروحة دكتوراه غير منشورة /كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة بغداد، ٢٠٠٥ .
- ٢٠) شبلي ، مسلم علاوي ، ومنهل ، محمد حسين ، بناء منظور إستراتيجي لنظام الحوكمة وقياس مستوى أدائه دراسة استطلاعية في جامعة البصرة ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ، جامعة بغداد ، المجلد ١٥ ، العدد ٥٦ ، ٢٠٠٩ .
- ٢١) شعيب ، بونوة ، وعواطف ، خلوط ، أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة ، الملتقى الدولي بعنوان : الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية ،جامعة سعد دحلب -البليدة ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،مايو ٢٠١١
- ٢٢) صادق ، درمان سليمان ، قياس مكانة عمليات التسويق الريادة في منظمات الاعمال الصغيرة ، دراسة استطلاعية في عينة من مصانع المياه المعدنية في اقليم كردستان - العراق ، مجلة جامعة كربلاء العلمية ، المجلد الثامن ، العدد الرابع ، ٢٠١٠ .
- ٢٣) عاشور ، احمد صقر ، التحديات العشرة للتنمية البشرية والتدريب في المنطقة العربية ، ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، العدد ٢٤ ، أيلول ، ١٩٩٨ .
- ٢٤) عبد ، غسان فيصل ، اثر راس المال الفكري في امكانية تطبيق ادارة الجودة الشاملة دراسة استطلاعية في جامعة تكريت ، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد ٥ ، العدد ١٥ ، ٢٠٠٩ .
- ٢٥) عبد الرحمن ، احمد ، ريادة الاعمال، مركز الأمير سلمان لريادة الأعمال ، جامعة الملك سعود، ٢٠١١ .

٢٦) عطية ، لطيف عبد الرضا ، راس المال الفكري وادارة المعرفة ، دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري المصارف الحكومية في محافظة الديوانية ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، المجلد ١٠ ، العدد ٣ ، ٢٠٠٨ .

٢٧) كنزة ، سكر ، دور راس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، الملتقى الدولي لراس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بو علي، الشلف ، الجزائر ، ٢٠١١ .

٢٨) لفقة، جواد كاظم، خارطة طريق منهجية في بحث منظومة ادارة منظمة اعمال معاصرة ، مجلة دراسات ادارية ، المجلد الاول ، العدد ٢ ، ٢٠٠٦ .

٢٩) مراد، زايد، الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة و المتوسطة، الملتقى الدولي حول : المفاضلة ، التكوين وفرص الأعمال بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر ، حزيران ، ٢٠١٠ .

٣٠) نور، عبد الناصر، والقشي، ظاهر، وقرقيش، جهاد، راس المال الفكري: الهمية، والقياس، والافصاح دراسة فكرية، من وجهات نظر متعددة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد ٢٥ ، ٢٠١٠ .

ثانياً: المصادر الأجنبية

- 1) Bentler, P.M.), Comparative Fit Indexes in Structural Models, Psychological Bulletin, 107 (2), 1990
- 2) Byrne, B. M. Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming. Second Edition, Taylor and Francis Group, LLC, 2010 .
- 3) David, Begg , Stanley ,Fischer & Rudiger, Dornbusch: Macroéconomie. Ed. Dunod , Paris , 2002 .
- 4) Daire H., Joseph C., Michael R. Mullen, Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit, Journal of Business Research Methods Volume 6 Issue 1 2008 .
- 5) Fong,C.,Lee, G., Lee, E., Kubota, C., & Allen, Ch Structural Equation Modeling in Rehabilitation Counseling Research, Rehabilitation Counseling Bulletin, 51:1,2007.
- 6) Kilenthong , Pitsamorn And Hills, Gerald And Hultman, Claes And Sclove, Stanley, Entrepreneurial Marketing Practice: Systematic Relationships With Firm Age, Firm Size, And Operator's Status, University Of Illinois At Chicago, Usa , 2010.
- 7) Lothren , Anders, the Lehal protection of structural Capital , thesis in low of Economies and commercial Low,1999 .
- 8) Lumpkin, G.T., & Dess, G.G. ,Clarifying the entrepreneurial orientation construct and linking it to performance, Academy of Management Review, 1997.
- 9) MILLER, Danny , The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms, Management Science, 29, 7, 1983.
- 10) Morgan P. Miles, Jenny Darroch, Large firms,entrepreneurial marketing processes, and the cycle of competitive advantage", European Journal of Marketing, Vol. 40 Iss: 5/6, 2006.
- 11) Morris, Michael And Schindenuutte, Minet , Entrepreneurial Marketing A Construct For Integrating Emerging Entrepreneurship And Marketing Perspective , Journal Of Marketing Theory And Practice , 2002.
- 12) Stevenson's conceptualization of entrepreneurship as opportunity based firm behavior, Strategic Management Journal, 22, 2001.
- 13) Shahzad, Irfan 1, Subhan Ullah2, Kamran Azam3, Anwar khan Marwat, Global Financial Crisis and its Effects on Entrepreneurshipin, COMSATS Institute of information Technology , World Journal of Social Sciences. Vol. 2. No. 1. January 2012.
- 14) Yogesh, M., Knowledge Management in Inquiring Organization, Fobes:1-6,1997.

الملحقات

(استمارة الاستبيان)

University of Kufa
College of
Administration &
Economics
Department of Business
Management



جامعة الكوفة
كلية الادارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال

حضرة الدكتور / الدكتورة المحترمون
السلام عليكم ورحمته وبركاته.....

نضع بين يديك استمارة الاستبيان التي أعدت من أجل أكمل متطلبات البحث الموسوم بـ
(الريادة كمدخل لمنظمات الاعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم راس المال الفكري - دراسة ميدانية
في مستشفى بغداد التعليمي).
يرجى الإجابة عن جميع التساؤلات التي تضمنها الاستبيان من أجل الوصول إلى نتائج تتسم
بالدقة والموضوعية. علماً بأن هذه المعلومات سيتم استخدامها لأغراض البحث العلمي فقط.
مع فائق شكرنا وتقديرنا لكم

الباحث

الدكتور. حامد كريم الحدراوي
جامعة الكوفة/ كلية الإدارة والاقتصاد

المحور الاول :معلومات عامة

الجنس	ذكر	القسم	انثى
الاختصاص			٤٦-٥٥
الفئة العمرية	٢٦-٣٥	٥٦ فأكثر	
	٣٦-٤٥		
سنوات الخدمة	٥ أقل من	٢٠-١٥	
	١٠-٥	٢٥-٢٠	
	١٥-١٠	٢٥ فأكثر	

ملاحظة : يرجى وضع علامة (صح) داخل المربع المناسب والذي يتفق مع اجابتك

المحور الثاني:راس المال الفكري

الفقرة	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق إطلاقاً
اولا /راس المال البشري					
١. تحدد الادارة المهام والمسؤوليات للأطباء بشكل دقيق ومفصل .					
٢. تشعر الادارة الاطباء العاملين بانهم قادرين على ادارة انفسهم بالمستوى المطلوب ومسؤولين عن انتاجية عملهم المعرفي.					
٣. تقوم الادارة بشكل منظم ومستمر على تطوير مهارات وقدرات الاطباء من خلال البرامج التدريبية متعددة الاغراض.					
٤. تعطي الادارة الحوافز الملائمة للأطباء عند المبادرة بفكرة واسلوب جديد.					
٥. تسعى الادارة الى استمرارية التعلم للأطباء بهدف تكوين الخبرات الجديدة.					
٦. تخصص الادارة ميزانية محددة لتطوير الاطباء واكسابهم المهارات والخبرات المطلوبة.					
ثانيا /راس المال الهيكلي					
٧. الانظمة الادارية المطبقة في المستشفى تساعد على الاحتفاظ بالخبرات والمعارف واستقطابها .					
٨. العلاقات الداخلية في المستشفى توفر الظروف الملائمة لعمل الاطباء كفريق عمل .					
٩. تنظيم اقسام العمل في المستشفى يساعد على تقديم خدمات افضل للمرضى الراقدين والمراجعين على حد سواء .					
١٠. ان الميزانية الموجودة كافية وتعطي ثقة كبيرة داخل المستشفى وتمكنها من التوسع في تقديم الخدمات.					
١١. يعتبر الانفاق على تطوير الاطباء العاملين جزء من الانفاق على التطوير العام					
١٢. تؤكد الادارة على ان الاطباء العاملين جزء هام من الخدمات المقدمة وبدونهم لاتستطيع المستشفى من تحقيق اهدافها .					

الغري للعلوم والاقتصاد والادارة

ثانيا / راس المال العلاقتي					
				١٣.	تسعى الادارة الى تعزيز التفاعل مع المرضى والمراجعين وتزويدهم باكبر قدر ممكن من المعلومات والخدمات والاتصالات بما يضمن تقديم الخدمة المناسبة لهم .
				١٤.	تمتلك المستشفى ميزات تنافسية معرفية من حيث الخدمات المقدمة للمرضى والتي تؤهلها للتميز بين المستشفيات الاخرى .
				١٥.	تهتم الادارة بتحقيق الولاء مع المرضى والمراجعين، من خلال التعامل الانساني للخدمات المقدمة لهم .
				١٦.	تقيم الادارة اداء الاطباء على اساس جودة الخدمات التي يقدمونها للمرضى ورضاهم وليس على عدد المرضى المخدومين.
				١٧.	درجة الرضا لدى المرضى والمراجعين عن الخدمة المقدمة لهم يتزايد باستمرار.
				١٨.	تنظر الادارة الى الاطباء على انهم جزء هام من اصول المنظمة وليس تكاليف اضافية.
المحور الثالث:ريادة الاعمال					
اولا / المبادرة					
				١.	تهتم ادارة المستشفى في تعديل وتحسين الامكانيات قبل الاخرين .
				٢.	تبذل الادارة جهدا كبيرا في ايجاد امكانيات جديدة .
				٣.	تعمل المستشفى على ان تكون الاولى في تقديم الخدمات الى المرضى والمراجعين.
				٤.	تهدف المستشفى الى ان تكون الاولى في استخدام الاساليب التكنولوجية الحديثة .
				٥.	تؤكد الادارة على اهمية التطوير المستمر وفهم جيد للاعمال والمبادرات الاخرى .
				٦.	تحتضن الادارة المبادرات الجديدة ، وتعمل على انضاجها وتوفير البيئة المناسبة لها

ثانيا / تحمل المخاطرة	
-----------------------	--

٧.	تتخذ المستشفى الحلول البديلة رغم مخاطرتها العالية .				
٨.	نتمكن من ادارة الازمات الطبية ، رغم مخاطرها العالية .				
٩.	يؤمن اطباء بان الافكار ذات المخاطرة تكون اغلبها ذات فائدة .				
١٠.	تتحمل المستشفى مخاطر عالية من اجل ايجاد حلول جديدة ومبتكرة .				
١١.	لدى اطباء ايمان وثقة عالية بان العمل الروتيني سيكون مملا اذا لم يكن جديدا ومصاحبا لنوع من المخاطرة.				
١٢.	نقوم باستمرار بتقييم حجم المخاطر الداخلية والخارجية لاتخاذ الاجراءات المناسبة والتصدي لها .				
ثالثا / استثمار الفرص					
١٣.	نقيم الفرص وفق معايير التكلفة والايراد المترتب عليها .				
١٤.	نرصد التغيرات الحاصلة في البيئة التي نعمل بها وذات العلاقة باختصاصنا .				
١٥.	نستثمر كافة الفرص المتاحة من اجل حل المشاكل وتقديم الخدمة على اكمل وجه .				
١٦.	نسعى باستمرار للحصول او اقتناص الفرص التي تفوق قدراتنا الحالية .				
١٧.	نشارك في الاجتماعات الدورية المتخصصة بمناقشة الافكار والبحث عن الفرص الجديدة .				
١٨.	نهتم بتطوير الاعمال التي نتمكن من خلالها من خلق واستثمار فرص جديدة				
رابعا / الابداع					
١٩.	تحفز الادارة جميع اطباء العاملين على تقديم الافكار الجديدة .				
٢٠.	نستثمر علاقاتنا مع الجميع من اجل الحصول على افكار جديدة.				
٢١.	تقوم دائرتنا بادخال التعديلات الدائمة على خدماتها بغرض تحسينها نحو الافضل .				
٢٢.	تستعين دائرتنا بافكار الخبراء الخارجيين من اجل تطوير الخدمات.				
٢٣.	تحرص دائرتنا على تنفيذ الافكار الجديدة بسرعة .				
٢٤.	تساعد الادارة اطباء ذوي الافكار الابداعية ، وتوفر البيئة البحثية الملائمة لهم .				