



جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا



كلية الدراسات التجارية

قسم إدارة الأعمال

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال

بعنوان:

الدور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية في العلاقة ما بين
المنظمات الريادية والميزة التنافسية المستدامة

**The mediating Role of social responsibility in the
relationship between enterprenuership orgnazation and
sustainable competitive advantage**

دراسة استكشافية وصفية على عينة من الشركات الصغيرة و المتوسطة (SEM)

إشراف

أ. عماد الدين عيسى

إعداد الباحثين :

1. الاء دريا محمد علي
2. حسان حسن عبد الرازق سعد.
3. دعاء حسن عابدين حسن .
4. منذر بدري أحمد محمد.
5. مودة أسامة هاشم جابر.

سُبْحَانَ اللَّهِ الْمُبَارَكِ

إهداء

الى النور الذي ينير لي درب النجاح

الى سندي وقوتي

الى سبب وجودي في الحياة

أبي الغالي

الى يتبوع الصبر والأمل والتفاؤل

الى كل من في الوجود بعد الله ورسوله

أمي الغالية

الى من كانوا ملاذي وملجئي

الى من تذوقت معهم أجمل اللحظات

الى من سأفتقدهم وأتمنى أن يفقدوني

إلى من جعلهم الله اخوتي بالله

أصدقائي

شكر وعرفان

تتسابق الكلمات وتتزاحم العبارات لتنظم عقد الشكر ، إليك يا من كان له قدم السبق في ركب العلم والتعليم ،إليك يا من كان له قدم السبق في ركب العلم والتعليم ،إليك يا من بذلت ولم تنتظر العطاء ، اليك أهدي عبارات الشكر والتقدير

أستاذي الجليل : عماد الدين عيسى

للنجاح أناس يقدرون معناه ،وللإبداع أناس يحصدونه، لذا نقدر جهودك المضيئه فأنت أهل للشكر والتقدير ووجب علينا تقديرك، فلك منا كل الثناء والتقدير

نخص بجزيل الشكر والعرفان الى كل من كان عوننا لنا في بحثنا هذا والى كل من أشعل شمعة في

دروب علمنا

الى أساتذتي الكرام

مستخلص البحث :-

تعتبر الميزة التنافسية المستدامة من الأولويات التي تسعى كفاءة المنظمات للحصول عليها وتعزيزها حتي تتمكن من دعم وقفها تجاه المنافسين هدفت الدراسة إستكشاف الدوافع التي تقود الأفراد على تأسيس المشروعات الريادية وايضاً إستكشاف العوامل التي قد تحقق لصالح النجاح و كذلك الي قياس أثر المنظمات الريادية علي الميزة التنافسية المستدامة مع وجود المسؤولية الإجتماعية كمتغير وسيط وإظهار الدور الذي تلعبه المنظمة الريادية في تعزيز الميزة التنافسية المستدامة للعاملين ، ولتحقيق هذا الهدف تم إختيار عدد من الشركات الصغيرة والمتوسطة كمجتمع للدراسة حيث تم تصميم إستبانة وزعت على عينة غير إحصائية ميسرة مكونه من 230 مبحوث ، تم إستخدام المنهج الإستكشافي الوصفي وتم جمع البيانات وتحليلها وإختبار الفرضيات بإستخدام برنامج (AMOS 25) وقد توصلت الدراسة الي عدة نتائج من أهمها : أن بعض أبعاد المنظمات الريادية (القيادة الريادية) تؤثر ايجابياً على الميزة النافسية المستدامة ، وايضا أن المنظمات الريادية تؤثر تأثيراً ايجابياً على المسؤولية الإجتماعية . أوصت الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتعلق بالمنظمات الريادية والمسؤولية الإجتماعية لما لها من تأثير على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة .

الكلمات المفتاحية: المنظمات الريادية ، الميزة التنافسية المستدامة ، المسؤولية الإجتماعية .

Abstract

Competitive advantage is a priority that organizations seek to obtain and strengthen so they can support their cessation against competitors. The aim of the study was to measure the impact of leading organizations on sustainable competitive advantage with social responsibility as a medium variable, to clarify the importance of pioneering organizations in small and medium enterprises, and to show the role of the leading organization in enhancing the competitive advantage of employees. A questionnaire was designed and distributed to a non-probabilistic sample of 230 respondents. The descriptive exploratory approach was used. The data were collected, analyzed and tested using the AMOS program. Results of the most important: that some leading organizations dimensions (entrepreneurial leadership) positively affect sustainable positive feature, and also that the entrepreneurial organizations have a positive impact on social responsibility.

The study recommended more future studies related to leading organizations and social responsibility because of their impact on achieving sustainable competitive advantage.

Keyword: entrepreneurial organizations, sustainable competitive advantage, social responsibility.

فهرس الموضوعات

رقم الصفحة	الموضوع
ا	الاستهلال
ب	الإهداء
ج	الشكر و العرفان
د	المستخلص
هـ	Abstract
و	فهرس الموضوعات
	الفصل الأول : الإطار العام و الدراسات السابقة
1	المقدمة
1	مشكلة الدراسة
2	أهمية البحث
3	أهداف الدراسة
4	التعريفات الإجرائية
6	الدراسات السابقة
	الفصل الثاني : الإطار النظري
9	المبحث الأول : الدوافع التحفيزية وعوامل النجاح
10	المبحث الثاني : المنظمات الريادية

14	المبحث الثالث : المسؤولية الإجتماعية
17	المبحث الرابع : الميزة التنافسية المستدامة
	الفصل الثالث : المنهجية
24	المقدمة
24	النظريات
26	نموذج الدراسة
27	الفرضيات
32	منهجية الدراسة
32	أداة الدراسة
44	مقاييس الدراسة
45	أدوات التحليل
	الفصل الرابع : لتحليل الإحصائي
95-47	التحليل الإحصائي
	الفصل الخامس : مناقشة النتائج
96	النتائج
98	المضامين النظرية والتطبيقية
99	محددات الدراسة
100	التوصيات
101	الخاتمة

102	المصادر والمراجع
112-104	الملاحق

الفصل الأول

الإطار العام

الاطار العام للدراسة .:

المقدمة .:

إزداد الإهتمام بموضوع المنظمات الريادية في السنوات الاخيرة بسبب التقدم التكنولوجي وظهور العولمة التي كأن لها أثر كبير في بيئة الأعمال والبيئة التنافسية للمنظمات المحلية والدولية والعالمية ،ولما للمنظمات الريادية دور نحو اقتصاد البلد علي المستوى الكلي والحصول على الموارد المالية والمادية ،حيث يعد موضع ريادة الأعمال من الموضوعات المهمة ومع تسارع معدلات التغير في زيادة المنافسة الشديدة ولي أهمية الريادة بواقعها أحد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمات لتكيف والتأقلم مع متطلبات المنافسة والتغير،حيث يرتبط نجاح المنظمات الريادية التي تبني مفهوم المسؤولية الإجتماعي ه بالعديد من العوامل المرتبطة بالرؤية والتنظيم التي تتمثل في ضرورة الإهتمام بالمسؤولية الإجتماعي ه نحو المجتمع وقيام الشركة بتخصيص مسؤول متفرغ لهذا النشاط وتحدد له الاهداف والمخططات المطلوبة حيث تعمل على تغطية مصروفاتها ذاتيا والحرص على تقديم هذه البرامج بأداء قوي ومتميز وجودة عالية حيث لعوامل النجاح اثر كبير في تطوير وازدهار المنظمات الريادية نسبة للتغيرات الإقتصاد ية والإجتماعي ة السريعة والمتلاحقه الي جانب رغبة المنظمات في الاستمرار وتحقيق اعلى العوائد الممكنة، مما ادى الي تكثيف جهود الباحثين والمفكرين في مجال الإدارة للبحث عن عوامل النجاح التي تقوم على أسس علمية رشيدة تساعد المنظمة على الارتقاء في ظل المنافسة الإقتصادية القوية بعد ذلك تتمكن المنظمة من الحصول على ميزة تنافسية .

2-1 مشكلة الدراسة .:

أن تطوير استراتيجيات الريادة يسأهم في تحقيق الميزة التنافسية مما يؤدي الي زيادة قدرة المنظمات على المنافسة من خلال خلق الكلف وتحسين الجودة وتقديم سلع وخدمات مميزة عن غيرها من

المنظمات الأخرى (بلال خلف 2008) ، لذلك لابد من إيجاد بيئة اجتماعية واقتصادية مناسبة والتي تخلو من ضعف توجه الطاقات والأفكار الابدائية حتى تكون ريادة لتصبح نواه لمشاريع كبيرة ومتطورة مما يؤدي وجود المنظمات الريادية التي تمنح فرص للعمل في السوق وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة والعمل على تقديم آليات تعزز من قدرة العاملين على إيجاد بيئة ثقافية (لميس يوسف 2014) .

وعلى الرغم من كون موضوع الإستدامة اقترن مع موضوع البيئة إلا أن ذلك لا يمكن إجتيازه بهذا الشكل دون ربطه مع بقية المتغيرات الإستراتيجية والتخطيط المعتمد في منظمات الأعمال ، فأصبحت الإستدامة مقرونة مع الميزة التنافسية المستدامة في بيئة الأعمال المعاصرة ومن بين الأولويات الرئيسية إستراتيجية الأعمال في أغلب المنظمات الرائدة في القرن الحادى والعشرين ولعل ذلك يعود إلا أن قياس نجاح المنظمات واستمرارها يقترن بمدى توافقها مع توجهات المجتمع والحوكومات في تحسين مستوى وأساليب الإنتاج من تحقيق الحدث الإستراتيجي (تامر المبكري 2013) ، كما هو الحال في دراسة (السكرانة 2006) التي تناولت إستراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية وكذلك دراسة

(القرنة 2014) التي هدفت الي قياس وتحليل أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة.

وعليه تسعى هذه الدراسة إلى معرفة الدوافع التي تقود الأشخاص إلى تأسيس المشروعات في السودان وأيضاً التعرف على أهم العوامل التي اقود إلى إنجاح تلك المشروعات الريادية ومن ثم دراسة أبعاد المنظمات الريادية المتمثلة في (الموظف الريادي، القيادة الريادية، الثقافة الريادية) وتأثر تلك العوامل على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة وأيضاً إدخال المسؤولية الإجتماعية كمتغير وسيط بين تلك العلاقات.

3-1 اسئلة البحث .:

تسعى هذه الدراسة إلى إستكشاف الدوافع التي تؤثر على إنشاء المشروعات الريادية في السودان و كذلك معرفة اهم العوامل التي تقود إلى إنجاح تلك المشروعات عن طريق مقياس قام (Chc2011) بتكوينها ومن ثم دراسة اثر المنظمات الريادية على الميزة التنافسية المستدامة عبر المسؤولية الإجتماعية كمتغير وسيط وعليه يصبح سؤال البحث الرئيسي على النحو التالي :

هل المسؤولية الإجتماعية تتوسط العلاقة الإيجابية ما بين المنظمات الريادية و الميزة التنافسية المستدامة.

1. ما هي اهم الدوافع التي تقود إلى تأسيس المشروعات الريادية ؟
2. ما هي اهم العوامل التي تقود المنظمات الريادية إلى الميزة التنافسية المستدامة ؟
3. هل تؤثر المنظمات الريادية على الميزة التنافسية المستدامة ؟
4. هل المسؤولية الإجتماعية تتوسط العلاقة ما بين المنظمات الريادية و الميزة التنافسية المستدامة؟

1-4 أهداف البحث:.

1. التعرف على اهم الدوافع التي تقود إلى تأسيس المشروعات الريادية .
2. معرفة اهم العوامل التي تقود المنظمات الريادية إلى الميزة التنافسية المستدامة.
3. التعرف على المنظمات الريادية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.
4. التعرف على توسط المسؤولية الإجتماعية في العلاقة ما بين المنظمات الريادية و الميزة التنافسية المستدامة.

5-1 الأهمية النظرية .:

هذه الدراسة يتوقع أن تساهم في سد الفجوات المتعلقة بدراسة العلاقة بين للدور الوسيط للمسؤولية الإجتماعية في العلاقة مابين المنظمات الريادية والميزة التنافسية المستدامة ، حيث نجد هناك قلة قليلة من الدراسات و أيضاً إضافة الي ذلك دراسة نظريتين توضح تفسير العلاقة بين تلك الابعاد و التركيز على المسؤولية الإجتماعية من خلال بعد المسؤولية الانسانية بإعتبارها من اهم الابعاد تأثيراً و التركيز على التميز باعتباره من اهم الابعاد في الميزة التنافسية المستدامة .كذلك هذه الدراسة قامت بإستخدام المسؤولية الإجتماعية وعوامل النجاح كمتغير وسيط ، بينما معظم الدراسات السابقة كانت تدرس العلاقة بشكل مباشر .

6-1 الأهمية التطبيقية.:

هذه الدراسة من المتوقع أن تساعد متخذي القرارات في معرفة المنظمات الريادية الأكثر تأثيراً للحصول علي الميزة التنافسية المستدامة و أيضاً سيتم التركيز من قبل متخذي القرار على القيادة الريادية باعتبارها اهم ابعاد المنظمات الريادية .

أيضاً يعمل على إكتشاف أهم الدوافع التي تقود الأشخاص إلى تأسيس المشروعات الريادية الواجب التركيز عليها وكذلك التركيز على أهم عوامل النجاح التي تقود تلك المشروعات إلى تحقيق التنافسية المستدامة.

7-1 التعريفات الاجرائية.:

سوف نتناول كل عنصر من نموذج الدراسة على النحو التالي .:

1. المنظمات الريادية .:

العملية التي ينشأ بموجبها الفرد والمنظمة ابتكارات جديدة ذات قيمة جديدة عن طريق استثمارات

بموارد متفردة (Klamer 2011)

2. الميزة التنافسية المستدامة.:

مايمكن أن تقدمه المنظمة بشكل يفوق المنافسين مما يزيد رضا الزبائن ويعزز ديمومة المنتج

وعدم قدرة الآخرين على تقليده (البكري 2008)

3. عوامل النجاح.:

هي عدد محدود من المجالات التي يمكن من خلالها تحقيق نتائج مرضية تتضمن الاداء

التنافسي الناجح للإدارة على مستوى الأفراد والمنظمة. (chi, 2001)

4. المسؤولية الإجتماعية:

هي الإلتزامات والواجبات المطلوبة من المنظمات والشركات والأفراد اتجاه المجتمع. (بشير بن عيشى ,

عمار بن عيشى 2003)

هيكل الدراسة .:

يتناول الفصل الأول مقدمة عامة عن البحث كما يتناول مشكلة الدراسة و اهدافها و اهمية البحث

و ايضاً الدراسات السابقة . اما في الفصل الثاني سلطت الدراسة الضوء على المفاهيم النظرية لمتغيرات

الدراسة حيث يتكون هذا الفصل من أربعة مباحث دراسية تغطي جميع محاور الدراسة المبحث الأول

الدوافع التحفيزية وعوامل نجاح لتأسيس المشاريع الريادية ، و تتأول المبحث الثاني المنظمات الريادية

وتتأول المبحث الثالث المسؤولية الإجتماعية ، وتتأول المبحث الرابع الميزة التنافسية المستدامة وفي الخاتمة تتأول الفصل العلاقة بين متغيرات الدراسة. اما في الفصل الثالث تناولت الإطار المنهجي ويتضمن مقدمة الفصل و النظريات و نموذج الدراسة و الفرضيات كما يتطرق للادوات و المقاييس المتبعة و اخيراً أدوات التحليل . و الفصل الرابع تناول التحليل الإحصائي للدراسة . و اخيراً الفصل الخامس تناول النتائج و التوصيك و التأثيرات النظرية و التطبيقية و ايضاً محددات الدراسة .

المؤلف	عنوان الدراسة	نوع الدراسة	منهج الدراسة	نتائج الدراسة	محددات الدراسة	الدراسات المستقبلية
Joaquin Alegre	اهمية القدرة على التعلم التنظيمي	دراسة تجريبية	جمع البيانات	<p>اولا:- ان اداء الأبتكار يعمل كمتغير وسيط بين التوجه الريادي والاداء الثابت .</p> <p>ثانيا:- ان توجه المشاريع يرتبط ارتباطا ايجابيا بالمقدرات التنظيمية على التعلم .</p> <p>ثالثا:- تلعب القدرة على التعلم التنظيمي دورا مهما في تحديد اثار توجه المشاريع على اداء الابتكار .</p>	<p>فعالية ابتكار المنتج .</p> <p>كفاءة مشروع الأبتكار . المنتج وعملية الأبتكار تعكس درجة نجاح الأبتكار .</p> <p>يعكس كفاءة مشروع الأبتكار الجهد المبذول لتحقيق النجاح .</p>	<p>يمكن للدراسات تقييم نتائج منظمة أصحاب العمل على المدى الطويل .</p>
Ali Reza Ma,atoofi Kayhan Tajeddini	تأثير توجيه ريادة الأعمال على التعلم والأبتكار .	دراسة استكشافية.	تحليل الأنداد		<p>اولا: اقتصرت على الصناعات الصغيرة وبالتالي فإن العينة الأحصائية لا يمكن تعميم نتائجها على الدراسات الأخرى .</p> <p>ثانيا: جمعت جميع البيانات في وقت محدد .</p>	

		<p>رأس المال الاجتماعي له تأثير إيجابي على الابتكار التنظيمي والتوجه الريادي بين الموظفين .</p>	<p>. تحليل البيانات . نمذجة المعادلة الهيكلية</p>	<p>دراسة سببية.</p>	<p>اجتماعي تنظيمي.</p>
<p>إجراء دراسة في سياق الصناعة والمنطقة ومقارنة النتائج .</p>	<p>تعتمد على السياق المنطقة والصناعة .</p>		<p>. الخلفية . اختيار العينات . طريقة تحليل البيانات . السياق التجريبي . جمع البيانات</p>	<p>دراسة تجريبية.</p>	<p>ي في .</p>

<p>. البحوث المستقبلية والأساليب الكمية . البحوث المستقبلية و الأساليب النوعية . البحوث المستقبلية في الإدارة</p>	<p>يتأثر اداء الشركات الصغيرة والمتوسطة بكل من ريادة الأعمال والتسويق .</p>		<p>. عملية اخذ العينات . تصميم الأستبيان . المتغيرات . الأختبار المسبق . التعليقات العامة</p>	<p>دراسة تجريبية لمستويات توجه المشاريع والتوجه نحو السوق</p>	<p>ة بين تنظيم جبهات لشركات فوسطة ها بالأداء</p>
---	---	--	---	---	--

الفصل الثاني

الإطار النظري

المبحث الأول : الدوافع التحفيزية وعوامل النجاح لتأسيس المنظمات الريادية

أن تأثير دافعية أصحاب المشاريع على نجاحهم هو موضوع معروف على نطاق واسع في البلدان المتقدمة. وقد أجري عدد من الدراسات لتحديد هذه العلاقة هي كوراتكو، هورنسي و نافزجر (1997) و روبيتشود ، ماكجر و روجر (2001) استطلعت رواد الأعمال من امريكا الشمالية لتحديد دوافع الفئات التي تؤدي إلى نجاح الأعمال. أن تبين الدافع من رجال الأعمال يندفع في أربعة فئات متميزة :

1. المكافآت الخارجية ،2. الاستقلال، الحكم الذاتي ،3. الجوائز الجوهرية ،4. أمن الاسرة .هذه المجموعات الأربعة من العوامل التي تحدد مستوى الدافعية من رجال الأعمال و التي بدورها تؤثر على نجاح أعمالهم . وقد أجريت دراسة استقصائية تركز على رواد الأعمال الناشئين في الولايات المتحدة (إدلمان ، بروش ، مأنولوفا أند غرين 2010) وأسفرت عن نتائج مفادها أن أسباب رغبة رواد الأعمال الناشئين في اطلاق مشروع تجاري ، هي نفسها وجدت في السابق ولكن هنالك إختلافات في الدوافع لنمو مشروع جديد بين رجال الأعمال الجدد في السابق و اللاحق. وقد أجرى بالاشفلور و أوزوالد (1998) .إستطلاعاً وجدا فيه أن الأشخاص الذين يعملون في حسابهم الخاص يحققون مستوى عالي من الرضا عن العمل و الحياة مقارنة ع الموظفين . بنزينغ ، تشو و كارا (2009) في دراستهم لرجال الأعمال في تركيا قدمت نتائج مقارنة للعديد من الأبحاث و ذكرو أن سويرزريك وها (2003) وجدوا أن التحدي و الإنجاز كأنا حافزين أكثر أهميه من الضرورة و الأمن . وفي رومانيا كانت إحتياجات الدخل و الأمن الوظيفي حافز اقوى من الرضا الذاتي و الإحتياجات الشخصية . بينما رواد الأعمال في الهند أكثر دوافعهم الرغبة في الإستقلال الذاتي و زيادة دخلهم (بنزينغ و تشو 2005) بينما رواد الأعمال في تركيا يحفزو على بدء أعمالهم الخاصة حتى يتمكنوا من توفير الأمن لأنفسهم و أسرهم و زيادة دخلهم (وزوي ، أكسوي ، و كوز أن 2001) بينما رواد الأعمال في أفريقيا (الوغنديون) يحفزوا على كسب المال.

المبحث الثاني : المنظمات الريادية

مقدمة .:

الأعمال الريادية يجب أن تنشأ قبل تطبيق اي إستراتيجية تسعى لإيجاد هذه الثقافة في النظام الإقتصادي و الإداري ونشر مثل هذا النوع من الثقافة يتطلب جهداً كبيراً وعمليات متواصلة تشارك فيها المنظمات المهنية والجامعات للإنتاج رجال أعمال مهرة ذوي قدرات إبداعية تحقق لهم النجاح في بيئة متغيرة ،لذلك فإن الريادي أو المبادر يأخذ مكدً بين الموردن والزبائن أو المنتجين والزبائن وفي نفس الوقت يأخذ المخاطر للتحقيق النجاح (اسماعيل 2010) وبحسب رأي (Gandotra 2010) فإن المنظمة الريادية هي التي تقوم على الإبداع الحقيقي و الإبتكار بالعمل على تفعيل موظفيها بعملية التنمية و الإبداع من الداخل لزيادة النمو بالداخل ثم التوسع بالنمو للأسواق التنافسية الخارجية .

تختلف قيادة أعمال الشركات علي المستوي الإداري وعلي وجه تعبير المديرين بالإنخراط في السلوكيات الريادية التي هي أساس التفاعل مع المستويات المتوسطة عن طريق ضبط التكيف و الإنخراط في سلوكيات المشاريع .

هنالك أنواع مختلفة للريادة تختلف داخل المنظمة وهي: (Kuratko 2010) .:

. ريادة الأعمال التي تحرك المشاريع التجارية من أجل الربح ، وتحقيق النمو والتي تكون في الاغلب بدافع الربح ، والمساعدة على الخلق المستمر للإبتكار .

الريادة الإجتماعية التي تتحقق بخصائص موجودة داخل أصحاب المشاريع التجارية لإيجاد طرق مبتكرة لحل المشاكل التي لا توجد بالعادة في الأسواق أو القطاعات العامة .

لمفهوم الريادة أبعاد إجتماعية و إقتصادية مختلفة و عدة تعريفات حسب وجهات نظر مختلفة منها :الجهد المنظم نحو التنسيق الكامل بين عمليات الإنتاج والبيع (النجار ، و العلى2010) ، ومن أهم خصائص الرياديين و أصحاب المشاريع الصغيرة : الإستعداد والميل نحو المخاطرة والرغبة في النجاح ، والثقة بالنفس ، و الأندفاع للعمل ، و الإستعداد الطوعي نحو للعمل ساعات طويلة التفاوض والإلتزام (النجار ، و العلى2010) كما أن الرياديين يمتازون بصفات القادة الذين يسعون الي خلق فرص جديدة (اسماعيل2010)

- تعريف المنظمات الريادية:-

تتضمن منتجات حديثة أو تطويرا لمنتجات حالية أو الأنتقال الي السوق بحدث رئيسي لتطبيق إحتتمالات التنافس ضمن المتغيرات التكنولوجية الحديثة لتعزيز منتجات جديدة ونادرة بين المتنافسين .

- أبعاد المنظمات الريادية:-

- **الموظف الريادي:-** تكمن أهميته في الاداء الريادي من حيث أفكاره وثقته بنفسه بوجود خصائص له تميزه عن غيره من الموظفين ويعتبر الشخص المجدد الذي يقدم منتجات جديدة ولا يفوت فرص السوق.

فإن هنالك خصائص تجعل الموظف مبدعا أو مفكرا هي: قبول التحدي ، تعريف المشكلة بشكل صحيح ، افتراض عدم وجود اجراءات أو نظريات صحيحة بشكل مطلق ، والتفكير كيف يمكن أن تتصرف المنظمة مماثلة لحل هذه المشكلة .

الثقافة الريادية:- يختلف مفهومها من بلد إلى آخر حسب التعليم و أهمية دور المرأة فيه و مدى التطور الإقتصادي يلعب دورا مهما لتحقيق هذه الثقافة مما يساعد على التقليل من الهجرة إلى الخارج التي لم

تلقى إهتماما في الشركة لدى المنظمات العمل على تطوير تلك المهارات لدى الأفراد و بالتالي تعزز أدائها مع المنافسين و في النهاية قام الباحثون بربط هذه العلاقات بالمعتقدات و التصرفات التي تؤدي إلى ابتكار الريادة و التوظيف الذاتي مما يؤدي إلى الإبداع و توظيف تلك الثقافات و المعتقدات في المنظمة.

- القيادة الريادية:- و التي وجود قدرة على التنبؤ بحل مشكلة و وجود نمط معين متبع لجعل الأفراد يتقنون بشكل شخصي بتقنيات ذلك الشخص الذي يحفزهم على العمل بشكل غير مباشر حسب الأنظمة .

النظم التنظيمية لشركات ريادة الأعمال هو العامل الأكثر أهمية في إنشاء المنظمة الريادية و هو التأكد من وضع العاملين في بيئة العمل المبتكرة . بحكم التعريف القيادة الريادية هي عملية خلق رؤية ريادة الأعمال الملهمة لفريق العمل و لها ثلاث مكونات منها :

1. المبادرة:- القدرة على التأثير على الآخرين بالإبداعات بدلا من الأنتظار من الفرصة الجيدة من القدوم.

2. الإبتكار:- القدرة على التفكير بابتكار و تطوير الأفكار المفيدة للمنظمة و زيادة الاستفادة بشكل أفضل للموارد

3. تحمل المخاطر:- هو الإستعداد لتحمل عدم اليقين و اتخاذ عبء المسؤولية عن المستقبل .

على الرغم من الأسئلة التي تواجه الباحثين في خلق ثقافة ريادية حقيقية فقد كأن مفهوم الزعامة أو السيطرة غير أخلاقي ، الا أن هنالك أربعة جوانب أو سلوكيات لجعل ريادة قيادية و هي
.: (Furmanczyk 2010)

1- النظر إلى كل فرد على أنه فريد يوفر فرص للقادة الرياديين و الذي يعني فهم مخوف الآخرين و توفير فرص داعمة لنمو الفرد.

2- الدوافع الملهمة :والتى تعني توضيح الأهداف المشتركة والمتبادلة ببساطة بتشجيع الأتباع بتوقعات إيجابية على الأشياء التى يجب القيام بها.

3- التحفيز الفكري : والذي يعني تعزيز الإعتراف بالمشاكل بطرق جديدة تحفز الأفراد على الإعتراف بالإحتياجات والقيم وإيجاد طرق لتحسينها إستخدامها كوسيلة جيدة لحل المسائل فى المستقبل .

4- التأثير الذى يحدث بوجود مشاعر قوية و تطويرها بوضع أهداف تستثمر فيها الكثير من الثقة و هكذا يحصل القائد على الحب و الثقة.

المبحث الثالث : المسؤولية الإجتماعية

مقدمة .:

أن مسؤولية اي منظمة تتحدد من خلال أدائها الإجتماعي و المنفعة المتحققة للمجتمع ، و تعد المسؤولية الإجتماعية من أهم الواجبات الواقعة على عاتق المنظمة ، و إلتزام ها المستمر فى تطوير تحسين المستوى التعليمي و الثقافي و الإقتصادى و الضمان الإجتماعي لأفراد المجتمع من خلال توفير و الخدمات المتنوعة و مراعاة حقوق الإنسان و خاصة حقوق العاملين و تطوير المجتمع المحلي ، و المشاركة فى إيجاد حلول للمشكلات البيئية و ينطلق الباحثين فى تعريفهم بأنواع المسؤوليات من خلفيات مختلفة مما خلق نوعا من التمايز و صعوبة الإلتفاق على تعريف و أحد للمسؤولية ، لذلك نستعرض أبرز التعريفات خلال فترات زمنية مختلفة كما توضح لاحقا :-

الإلتزام المستمر من قبل منظمات الأعمال بالتعرف اخلاقيا والمساهمة فى تحقيق التنمية الإقتصادية و العمل على تحسين نوعية المعيشة للقوى العاملة و عائلاتهم ، وإضافة إلى المجتمع . (WBCSD1999) المحلي و المجتمع ككل .

2- هي إلتزام أصحاب النشاطات الإقتصادية بالمساهمة فى التنمية المستدامة من خلال العمل مع المجتمع المحلي بهدف تحسين مستوى معيشة السكان بأسلوب يخدم الإقتصاد ويخدم التنمية فى أن وأحد. (ASONGU 2007)

3- هي إلتزام المنظمة إتجاه المجتمع الذي تعمل فيه (Durker) .

4- وقد أشار (Holmer) الي أن المسؤولية الإجتماعية ماهي إلا إلتزام على منشأة الأعمال تجاه المجتمع الذي تعمل فيه وذلك عن طريق المساهمة بمجموعة كبيرة من الأنشطة مثل محاربة الفقر وتحسين الخدمة ومكافحة التلوث وخلق فرص عمل وحل مشكلة الإسكأن والمواصلات وغيرها .

أبعاد المسؤولية الإجتماعية:

تختلف وجهات نظر الكتاب والباحثين في محاولة تحديد أبعاد أنواع السؤولية ، فوضعوا لها مسميات متباينة ، ولكنها تحددت في أربعة أبعاد تمثلت في (إلياس وزهراء2012)(Carroll) .:

1- **المسؤولية الإنسانية:-** أي أن تكون المنظمة صالحة وأن تعمل على الإسهام في تنمية وتطوير وتحسين المجتمع وأن تعمل على تحقيق نوعية الحياة ، وأن تلتزم المؤسسة طوعيا بتقديم خدمة للمجتمع من خلال تحسين جوانب الحياة فيه والمساهمة في حل مشاكله ، ودعم القضايا البيئية وإستخدام مواد صديقة للبيئة، وتبني أنظمة إنتاج خضراء مثل نظام الإنتاج الأنظف ودعم مؤسسات المجتمع المدني .

2- **المسؤولية الأخلاقية:-** بمعنى أن تكون المنظمة مبنية على أسس أخلاقية ، وتلتزم بالأعمال وأن تمتنع عن إذاء الآخرين فالأخلاق هي الضوابط والمعايير التي تستند إليها المؤسسة لتحديد ماهو صحيح وماهو خاطئ، وبما أن القيم و الأخلاق أصبحت من الدعائم التي يقوم عليها الإقتصاد اليوم ولم تعد هامشية ، فعلى المؤسسة أن تستوعب الجوانب الأخلاقية و القيمة للمجتمع وأن تمارس أعمالها ضمن قواعد وضوابط هذه القيم ومنها إحترام حقوق الإنسان، و إحترام عادات وتقاليد المجتمع وتقدم ما يتوافق معها من منتجات .

3- **المسؤولية القانونية :-** أي أن المنظمة يجب أن تلتزم بإطاعة القوانين وأن تكسب ثقة الآخرين من خلال إلتزامها بتنفيذ الأعمال الشرعية وعدم القيام بالأعمال المخلة بالقانون . حيث يعمل البعد

القانوني على حماية المؤسسات من بعضها وحماية العمال الذين يشتغلون فيها مثل: القوانين

المتعلقة بسلامة العمال وظروف العمل كذلك حماية المستهلكين ، إضافة إلى حماية البيئة .

4- **المسؤولية الاقتصادية :-** ويقصد بها أن تكون المنظمة نافعة ومجدية واقتصادية، وأن تحاول

جاهدة في توفير الأمان للآخرين ويمثل هذا البعد مجموعة من المسؤوليات التي يجب أن تتحملها

المؤسسة ، كإنتاج سلع وخدمات ذات قيمة للمجتمع بنوعية جيدة بأسعار معقولة من خلال تبني

طرق إنتاج حديثة، تمكن المؤسسة من تحقيق العائد الكافي لإستمرارها وتلبية حاجات المساهمين ،

إضافة إلى مكافحة الممارسات التي قد تضر المستهلكين مثل إحتكار السلع والرفع من اسعارها،

وعدم إحترام قواعد المنافسة الشديدة والإضرار بالمنافسين بطريقة غير شرعية و يندرج ضمن هذا

البعد كذلك توفير البيئة الملائمة للعمل،والعدالة الوظيفية و إتاحة فرص التقدم للعمال والحفاظ على

أمنهم وسلامتهم ، و كذلك العمل على محافظة البيئة من خلال إستخدام تكنولوجيات حديثة غير

ملوثة .

المبحث الرابع : الميزة التنافسية المستدامة

مقدمة .:

تسعى المؤسسات المعاصرة في ظل بيئة شديدة التنافس الي كسب ميزة تنافسية عن غيرها من المؤسسات وذلك من خلال تقديم قيمة مميزة للعميل ، وتحقيق التميز بشكل مستمر ومتناسب مع إحتياجات العملاء (ماهيتاب،داليا،2011). وقد قدمت عدة تعاريف للتنافسية منها توصل المنشأة الي إكتشاف طريقة جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين (بشير،وعمار،2003) اما التنافسية بالنسبة ل(Hazier) فتعني إيجاد ميزة تنافسية تجعل المؤسسة فريدة ومتميزة عن الآخرين كما تعرف التنافسية على أنها المهارة أو التقنية والمورد المتميز الذي يتيح للمظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه المنافسون(لويزة وحبيبة،2012) .

مصادر الميزة التنافسية المستدامة:

يعد الإهتمام برصد المتغيرات البيئية وتحديد أساليب التعامل معها التحدي الأكبر أمام منظمات الأعمال .وتتخصر مصادرها في(العامري2012):-

مصادر داخلية تنبع من داخل المنظمة بقدرتها الإستراتيجية ومواردها وتمثل مصدر قوة لها ومنها: الإمكانات المادية والبشرية والقوات المميزة، طرق وأساليب العمل، وتحليل سلسلة القيمة للأنشطة التي تؤديها بكفاءة عالية.

أما المصادر الخارجية فتتمثل بالبيئة الخارجية وما يوجد فيها من فرص وتمثل مصدرا للتفوق التنافسي تتضمن: التكنولوجيا ، وبراءة الاختراع، والمنافسة ، و التحالفات والتشريعات .

أبعاد الميزة التنافسية المستدامة:-

1- إبداع المنتج :- القيام بالأعمال بطرق مبتكرة بصورة غير المعمول بها بين المتنافسين بصورة صحيحة ومن أول مرة (بشير،وعمار،2003) وهو عبارة عن أفكار جديدة ومتصلة بحل مشكلات معينة وإعادة تركيب الأنماط المعروفة إلى اشكال فريدة والا يقتصر على تطوير السلع ،ومن هنا يأتي التركيز على عدة أنواع للإبداع منها :الإبداع التكنولوجي والذي يعني بتحويل فكرة معينة إلى منتج قابل للتوسيق أو تحسين منتج ما، الإبداع التنظيمي والمقصود به إحلال نماذج تنظيمية جديدة تزيد من المرونة في اداء المهمات وتحسين علاقات العمل (بوقموم ،وغياط،2011)، تبين في بعض الدراسات أن الإبداع في بعض المنظمات قد يعاني بعضا من المعوقات منها(بشير،والعزأوي ،2011):

- المحافظة على الوضع وعدم الرغبة في خلق صراع سلبي ناشيء عن الإختلافات بين الثقافات السائدة في المنظمة .
- الرغبة في المحافظة على أساليب وطرق الاداء المعروفة .
- عدم الرغبة في تخفيض قيمة الاستثمار الرأسمالي في السلعة الحالية .
- عدم الرغبة في تغيير الوضع الحالي بسبب التكاليف .
- ثبوت الهيكل البيروقراطي لمدة طويلة ورغبة أصحاب الإمتيازات بالحفاظ على تلك الإمتيازات لمدة طويلة .

الإبداع هو التنمية الناجحة للميزة التنافسية وهو المفتاح لريادة الأعمال وأصحاب المشاريع "الحالمين" ووجود الإبداع يميزورجل الأعمال من الآخرين لذا يجب توافر عدة عناصر للإبداع (Okpara2007):

- التحدي : محاولة التغيير و الإنجاز.

- التركيز على العملاء : خلق قيمة خاصة للعملاء .

- الإبداع: توليد وتقاسم الأفكار.

- التعاون .

- الإنجاز:تنفيذ الأفكار الجديدة .

2- الجودة:- تشير إلى أداء المنتجات الجديدة بصورة صحيحة تتلائم مع إحتياجات الزبائن

بخصائص مطلوبة من قبلهم وهي الدرجة التي يشبع بها منتج معينة حاجة مستهلك معين في حدود

إقتصادية معينة(احمد ،ورابح ،2006) أربع مستويات للجودة وهي :

- جودة المطابقة :أي مطابقة المنتج للخصائص والمواصفات المحددة في التصميم .

- ارضاء الزبائن .

- القيمة المطلوبة من قبل السوق الخاصة بالمنافسة .

- إدارة القيمة للزبون .

3- المرونة التشغيلية: - تعد المرونة بأنها الأساس لتحقيق الميزة التنافسية من خلال الإستجابة السريعة

للتغيرات التي تحدث في تصميم المنتجات وربما يفيد أداء العمليات وكذلك وقت وأداء العمليات لتوفير

أربع متطلبات هي:

- مرونة المنتج : هي قدرة العمليات على تقديم منتجات جديدة أو معدلة .

- مرونة المزيج : هي قدرة العمليات لإنتاج مزيج من المنتجات .

- مرونة التسليم : قدرة العمليات لتغيير أوقات تسليم المنتجات .

- مرونة الحجم : قدرة العمليات على التغيير في المستوى الإنتاج أو نشاط الإنتاج .

يوجد أنواع اخرى للمرونة منها: مرونة العمل وتعني قدرة العامل على التأقلم مع مدى أكبر من العمل، و

ثانياً مرونة السوق: وتعنى القدرة على التغيير مع التطورات البيئية بسهولة، وثالثاً مرونة العمليات: وتعني

قدرة عمليات وتسلسل المواد على التغيير مع متغيرات العمليات الإنتاجية، واخيراً قدرة التوسع : وتعني

القدرة على زيادة إمكانات الإنتاج بسهولة عند الحاجة إليها (Awwad . Khattab and

.Anchor2013).

4- التميز:- كل ما يتم تقديمه بشكل متفرد وغير قله للتقليد وبحسب رأي(جرار،2013) فإن التميز

يتطلب مقومات عدة أهمها : بناء إستراتيجي متكامل يعبر عن رسالة ورؤية المنظمة ، نظام متطور

لتكامل الجودة ، نظام متطور لتكامل إدارة الموارد البشرية وإدارة الاداء ، وأن المنظمات التي تسعى

لتحقيق التميز تقوم باستقطاب الأفراد المبتكرين الذين يحفزون الإبتكار والإبداع .

أما إستراتيجية التميز التي تركز عليها المؤسسة على أن يكون عرضها مميزاً عن عروض المنافسين ، فيجب وضع تصميم مميز لمنتجاتها المتمثلة بالخصائص والمميزات المنفردة والمبدعة لكسب ولاء الزبائن ورفع هوامش الربح (احمد ، ورايح،2006) .

العلاقة بين المتغيرات :-

العلاقة بين المنظمات الريادية و الميزة التنافسية المستدامة:-

الشركة التي ليس لها ثقافات مطلوبة في السوق لا يمكنها الإنخراط أو تعديل ثقافتها لكي تكون نادرة أو لا يستطيع أن يقلدها أحد ، لذا فإن المنظمة التي تشجع الابتكار التعاوني هي التي تولد تفوقاً مستداماً وتستطيع البقاء في السوق لمدة اطول و أن مساهمة التنافسية في المنظمات تحافظ على الدفاع عن مزايا كل نشاط من أنشطة المنظمة اذا كانت ريادية و فريدة في سوقها فإن عناصر كثيرة تلعب دوراً مهماً في الحفاظ على الريادة و بالتالي إبقاء التنافسية مسيطرة منها: معرفة مدى نفوذ الشركة في السوق اللازمة للنمو المستمر، تراكم المعرفة لضمان هذا النمو، و حماية المعرفة للمحافظة على هذا النمو، وعلى الشركة التعرف على طبيعة البيئة التي تسعى المنظمة التعامل معها ، و رعاية ثقافة ريادة الأعمال وتطويرها ، وتنمية مجموعة القيم والمعتقدات و السلوكيات التي تؤثر في عمل المشروعات الصغيرة و المتوسطة في جعل الأفراد ريادةيين أو لا، لتدعيم منتجات أو إمكانيات المنظمة في السوق و بالتالي الحفاظ على مزاياها بشكل مستدام .

وبالتالي في هنالك علاقة قوية بين التفوق التنافسي و الإقتصادي للمنظمة الذي يتنامى مع ريادية الأفراد فيها والتي تؤثر بقوى على أن تكون ناجحة وبالتالي تحقق التنافسية و الريادة لمواصلة تأثيرها في السوق (Nguyen . Neck.and Nguym2008) .

العلاقة بين المنظمات الريادية و المسؤولية الإجتماعية :-

تمثل علاقة المنظمات الريادية في نشر و تحقيق المسؤولية الإجتماعية من خلال ثلاثة إتجاهات في

الآتي:-

أ- المسؤولية الإجتماعية التطوعية : ويلقى هذا المجال معظم الإهتمام في الدول التي يكون فيها الحوار حول المسؤولية الإجتماعية لشركات حديثاً نسبياً . ومن الممكن أن يتضمن ذلك الهيئات الخيرية وبرامج التطوع و الإستثمارات طويلة الأمد في الصحة أو التعليم أو المبادرات الأخرى ذات المردود المجتمعي . ويلتزم عدد من الشركات متعددات الجنسيات بالتبرع بنسبة 1% من أرباحها قبل خصم الضرائب لخدمة القضايا المجتمعية، ويمكن لشركات متعددات الجنسية إنشاء مؤسسات بمبالغ وقيمة كبيرة و تقديم منح للمنظمات الدولية الغير هادفة لربح و العاملة في الدول النامية .

ب- العمليات الجوهرية للأعمال وسلسله القيمة:غالباً ماتكون رؤية وقيادة الأفراد والمنظمات الوسيطيه ضروريه لادخال المسؤولية لأجتماعي ه للمنظمات.وتستطيع أي منظمة من خلال التفاعل النشط مع عمالهاتحسين الظروف و الأوضاع وتعظيم فر ص التنميه المهنية. ومن ذلك تطبيق إجراءات لتقليل استهلاك الطاقة والمخلفات . وتستطيع المنظمات الريادية أن تكفل صدق وسهولة ألتصّالات مع عملائها ، ومن ناحية تأثيراتها غير المباشرة عبر سلسله القيمة ومواثيق الشرف في تدبير ألتحياجات وبرامج بناء القدرات ، وتستطيع كذلك مساعدة مورديها وموزعيها على تحسين أداء قوة العمل والحد من الضرر البيئي .

ج- حشد التأييد المؤسسي وحوار السياسات و البناء المؤسسي : على الصعيد الداخلي تضع قيادات

المسؤولية الأجتاعية ه للمنظمات الريادية الرؤية وتهيئ المناخ العام الذي يساعدها في تحقيق

التوازن المسؤل بين المتطلبات المتعارضه لزيادة الأرباح ومبادئ المسؤولية الإجتماعية أما على

الصعيد الخارجي فإن كثير من رؤساء مجالس أإدارات وكبار المديرين يقودون مشاركة الأعمال في قضايا التنمية بمفهومها أأوسع ويؤيدون المبادرات الخاصة بأنشطة المسؤولية الإأتماعية وغيرها بالمبادرات

العلاقة بين المسؤولية الإأتماعية والميزة التنافسية المستدامة .:

يجب معرفة الدور الذى تقوم به شركات الأعمال في التنمية المستدامة للمجتمعات وفي تحملها مسؤولية التطور الإأقتصادي بشكل يعكس مباشرة على المستوى الإأتماعي مستخمة نظرية التبادل الإأتماعي لجورج هومنز ، هدفت هذه الدراسة للتعرف على أأثر المسؤولية الإأتماعية على تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الريادية في السودان لتحقيق هذا الهدف ومن خلال مراجعة الأدبيات السابقة تم صياغة عدة فرضيات لقياس ذلك الأأثر . حيث إستخدمت هذه الدراسة المنهج الإأستكشافي الوصفي عن طريق إستخدام برنامج الأساليب الإحصائية من عينة ميسرة حجمها 230 وزعت على الشركات الصغيرة والمتوسطة وتوصلت الدراسة الي عدد من النتائج أهمها وجود علاقة إيجابية تتوسط العلاقة بين المسؤولية الإأتماعية والمنظمات الريادية إلا أن نسبة الأأثير جزئي بين المتغيرات .

الفصل الثالث

المنهجية

مقدمة:

تعد المنهجية هي حلقة ربط بين ما هو متحقق من تراكم معرفي ، نظري ، تطبيقي ، وبين امكانية تجسيده في منظمات الاعمال لذلك فقد قام الدارس بما يلزم من اجراءات منهجية لتحقيق اهداف الدراسة . يحتوي هذا الفصل على نموذج الدراسة المقترح ، وفرضيات الدراسة من الواقع النموذج المقترح ، وعرض لمنهج ومجتمع العينة الدراسية ، اضافة الى مصادر جمع البيانات و كذلك قياس متغيرات الدراسة ، و المعالجات الاحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات لتوصل الى نتائج ومن ثم تحقيق اهداف الدراسة ، و النظريات التي تم استخدامها.

النظريات:-

نظرية التوقعات:-

تقترح ان الفرد يقرر ان يتصدق بطريقة معينة لان هنالك دافع يحفزه على اختيار سلوك معين دون سلوكيات اخرى ، بسبب النتيجة التي يتوقع الحصول عليها من ذلك السلوك (Oliver .R1974) اما جوهر النظرية فهو ان الدافع لاختيار سلوك معين يحدد من خلال الرغبة في النتيجة لكن ثمة امر جوهري في هذه النظرية وهو عملية الاستعراف كيفية تعامل الفرد مع العوامل المحفزه ، ويتم ذلك قبل اتخاذ القرار النهائي . النتيجة ليست العامل الحازم الوحيد في اتخاذ قرار كيفية التصرف (Oliver .R1974) .

تتمحور نظرية التوقع حول العمليات الذهنية فيما يتعلق بالاختيار او الخيارات . فهي تشرح العمليات التي يخضع لها الفرد لقرار الخيارات . فهي تشرح العمليات التي يخضع لها الفرد لتقرير

الخيارات .في دراسة الدراسات التنظيمية ، نظرية التوقع هي نظرية الدافع اقترحها فكتور كروم من كلية الادارة في جامعة بيل .

تؤكد هذه النظرية على اهمية ان تربط منظمات المكافحات بالاداء بشكل مباشر ، و ذلك لضمان ان المكافحات المتوقعه هي ما يستحقه وما يرغب المستحقون في الحصول عليه (مونتأ، بانتريك، (2008) .

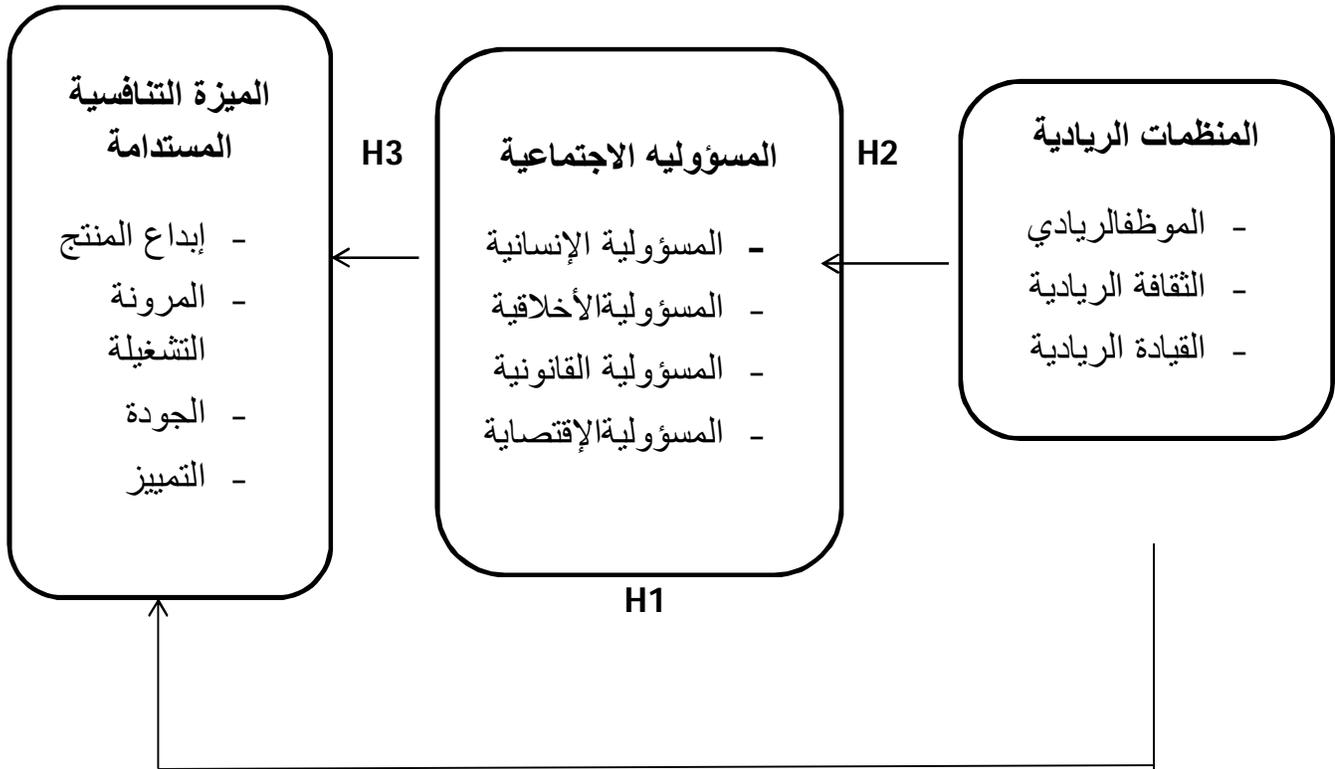
نظرية التبادل الاجتماعي :- هي نظرية اجتماعية نفسية ورؤية اجتماعية تفسر التغيير والاستقرار الاجتماعي كعملية تبادل تفاوضية بين الاطراف المختلفة . وتطرح هذه النظرية فكرة ان العلاقات الانسان ية تنشأ من حسابات غير موضوعية للتكلفة والمنفعة ومن مقارنة البدائل . وترجع جزور نظرية التبادل الاجتماعي الى الاقتصاد و علم النفس وعلم الاجتماع. وكثيرا ما تستخدم النظرية اليوم في عالم الاعمال .

ظهرت نظرية التبادل الاجتماعي كاحدى الاتجاهات النظرية التي تبلورت في اوائل الستينات من القرن العشرين , نتيجة لما نشأ من راي حول اخفاق البنية الوظيفية في تطوير نظرية تعكس الواقع الامبريقي وتفسير السلوك الانسان ي في مستوياته المختلفه . فجاءت المحاولة الاولى لتعتمد تفسير السلوك بناء على عوامل نفسية بحته ترتبط في بعض مضمونها بعوامل بيولوجية . اما المحاولات اللاحقة فقد حاولت تجاوز اختزال السلوك الانسان ي برده للعوامل النفسية بادخال ارتباط السلوك بالبناء الاجتماعي والثقافي . وبالرغم من هذا التباين بين اصحاب التبادلية , الا انه الاستعادة من الجانبين :

الاول: في دراسة عملية التفاعل , وما يمكن ان تتضمن من تاثيرات متبادلة بين طرفي التفاعل .

الثاني: فترتكز اهميته في امكانية الانتقال من مستويات التفاعل الاولى الى بعث مستويات التنظيمات
معقدة التركيب .

استفاد اصحاب هذا الاتجاه، وخاصة في بداياته من مصادر معرفية متعددة ، من اهمها بعض
افكار وافتراضات مفكري الاقتصاد السياسي الكلاسيكي ، بما في هذا مبدا النفعية ، الانثربولوجيين ،
وبشكل خاص الافكار التي جاءت في المدرسة السلوكية (عثمان ، واخرون 2010) ، ويرجع جزور هذا
الفكر الى الاتجاهات الفكرية في علم الاقتصاد وعلم النفس و الانسان (عمر ، معن خليل ، 2013) .



إعداد الباحثين (2017)

الفرضيات :

الفرضيات الرئيسية .:

- توجد علاقة ايجابية بين المنظمات الريادية و الميزة التنافسية المستدامة .
- توجد علاقة ايجابية بين المنظمات الريادية و المسؤولية الإجتماعية .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الإجتماعية و الميزة التنافسية المستدامة .
- المسؤولية الإجتماعية تتوسط العلاقة المنظمات الريادية و التميز .

الفرضيات الفرعية:-

الفرضية الفرعية الاولى:-

- توجد علاقة ايجابية بين الموظف الريادي وابداع المنتج .
- توجد علاقة ايجابية بين الموظف الريادي و الجودة .
- توجد علاقة ايجابية بين الموظف الريادي و المرونة التشغيلية .
- توجد علاقة ايجابية بين الموظف الريادي و التميز .
- توجد علاقته ايجابية القيادة الريادية و ابداع المنتج .
- توجد علاقة ايجابية بين القيادة الريادية و الجودة .
- توجد علاقة ايجابية بين القيادة الريادية و المرونة التشغيلية .
- توجد علاقة ايجابية بين القيادة الريادية و التميز .
- توجد علاقة ايجابية بين الثقافة الريادية و ابداع المنتج .
- توجد علاقة ايجابية بين الثقافة الريادية و الجودة .

- توجد علاقة ايجابية بين الثقافة الريادية و المرونة التشغيلية ,

الفرضية الفرعية الثانية :-

- توجد علاقة ايجابية بين الموظف الريادي المسؤولية الانسانية .
- توجد علاقة ايجابية بين الموظف الريادي المسؤولية الاخلاقية .
- توجد علاقة ايجابية بين الموظف الريادي و المسؤولية الاقتصادية .
- توجد علاقة ايجابية بين الموظف الريادي و المسؤولية القانونية .
- توجد علاقة ايجابية بين القيادة الريادية و المسؤولية الانسانية .
- توجد علاقة ايجابية بين القيادة الريادية و المسؤولية الاخلاقية .
- توجد علاقة ايجابية بين القيادة الريادية والمسؤولية الاقتصادية .
- توجد علاقة ايجابية بين المنظمات الريادية والمسؤولية القانونية .

الفرضية الفرعية الثالثة :-

- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الانسانية و الابداع .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الانسانية و الجودة .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الانسانية و المرونة التشغيلية .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الانسانية والتميز .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الاخلاقية والابداع .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الاخلاقية والجودة .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الاخلاقية والمرونة التشغيلية .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الاخلاقية والتميز .

- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الاقتصادية والابداع .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الاقتصادية والجودة .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الاقتصادية والمرونة التشغيلية .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية الاقتصادية والتميز .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية القانونية والابداع .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية القانونية والجودة .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية القانونية والمرونة التشغيلية .
- توجد علاقة ايجابية بين المسؤولية القانونية و التميز .

الفرضية الفرعية الرابعة :-

- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و ابداع المنتج .
- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و ابداع المنتج .
- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و ابداع المنتج .
- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادية و الجودة .
- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و الجودة .
- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و الجودة .
- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و التميز .

- المسؤولية الانسانية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و التميز .
- المسؤولية الانسانية تتوسط العاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و التميز .
- السؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و ابداع المنتج .
- السؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و ابداع المنتج .
- السؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و ابداع المنتج .
- المسؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و الجودة .
- السؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و الجودة .
- المسؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و الجودة .
- المسؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافه الريادية و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و التميز .
- المسؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و التميز .
- المسؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و التميز .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة بين الموظف الريادي و ابداع المنتج .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة بين القيادة الريادية ابداع المنتج .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و ابداع المنتج .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الجودة .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و الجودة .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و الجودة .

- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و التميز .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و التميز .
- المسؤولية الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و التميز .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و ابداع المنتج .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و ابداع المنتج .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و ابداع المنتج .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و الجودة .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و الجودة .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و الجودة .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و المرونة التشغيلية .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين الموظف الريادي و التميز .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين القيادة الريادية و التميز .
- المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين الثقافة الريادية و التميز .

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي الشركات الصغيرة و المتوسطة حين يتم الاعتماد على اسلوب العينة لانه ليس بالامكان دراسة المجتمع كله حتى اذا امكن فان عنصر الوقت والتكلفة لا يسمحان.

عينة الدراسة:

يتم الاعتماد على العينة الميسرة (غير الاحتمالية) لانها تتيح للباحث جمع البيانات من افراد المجتمع الموجودين في ظروف مريحة للدارس لجمع البيانات كما ذكرت دراسة (اومه السيكاران2006) تكونت عينة الدراسة من 230 موظف او موظفة في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

ادوات ومصادر الحصول على البيانات:

لغرض الحصول على معلومات من اجل استنفاد متطلبات الدراسة والحصول على النتائج و تقديم التوصيات و اظهار المساهمات العملية و اعتمد على نوعين رئيسين لجمع البيانات والمعلومات وهي :-

1/ المصادر الثانوية .:

اعتمد الدارسون في هذه الدراسة على الكتب والمراجع المتخصصة والنشرات والابحاث الاجنبية والابحاث المنشورة .

2/ المصادر الاولية .:

وهي مصادر ذات معلومات حية المتعلقة بموضوع الدراسة بصورة مباشرة وهي الاستبانة التي قام الباحثين بتصميمها من اجل الحصول على البيانات المطلوبة وكان عددها 230 استبانة حيث احتوى القسم الاول على البيانات الاساسية ، وفي القسم الثاني والثالث والرابع لكل فقرات الاستبيان ، حيث ان

هذا المقياس صمم للتعرف على قوة موافقة او عدم موافقة المستقصى منه على جمل وذلك باستخدام مقياس مكون من خمسة فئات او درجات بحيث تعطى اجابة موافق بشدة خمسة درجات او موافق اربعة درجات ومحاييد ثلاثة درجات ولا اوافق درجتين ولا اوافق بشدة درجة واحدة .

لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة	التصنيف
1	2	3	4	5	النقاط

القسم الاول: يحتوي على البيانات الديموغرافية (النوع ، الفئة العمرية ، المؤهل العلمي ،سنوات الخبرة ، المركز الوظيفي) .

القسم الثاني : يتكون من محتويات او متغيرات المنظمات الريادية (الموظف الريادي ، الثقافة الريادية ، القيادة الريادية)

القسم الثاني : يتكون من عوامل النجاح

القسم الثالث : يتكون من المسؤولية الإجتماعية

القسم الرابع : يتكون من الميزة التنافسية المستدامة

مصادر فقرات الاستبيان .:

تم الاعتماد على العديد من الدراسات السابقة بغرض تصميم الاستبيان وهي علي النحو التالي :

تم اعداد الاستبيان من اجل تحديد كل من نوع المبحوث ، عمر المبحوث ، المستوى التعليمي ، المهنة ، الخبرة ، وهي موضحة في الجدول التالي :

الرقم	العبرة	المصدر
1	النوع	اعداد الباحثين
2	الفئة العمرية	
3	المؤهل العلمي	
4	سنوات الخبرة	
5	المركز الوظيفي	

المنظمات الريادية .:

هي التي تمتلك القدرات لتطوير منتجات وخدمات جديدة ، بالاضافة الي القدرة على تنظيم وادارة

عمليات الابتكار ، والربط بين الابتكار والتحديث ودورها في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات .

حيث تمت دراسة ثلاثة ابعاد اساسية وهي (الموظف الريادي ، القيادة الريادية ، الثقافة الريادية) .

1. الموظف الريادي .:

الرقم	العبارة	المصدر
1	تعزز ادارة الشركة السمات القيادية لدى موظفيها.	لميس 2014
2	تدعم ادارة الشركة حب الاستطلاع في تحسين اداء مهام الموظف .	
3	تتجاوز ادارة الشركة عن الفشل الناتج عن التجارب الجديدة لدى موظفيها .	
4	تساند ادارة الشركة سمة التحدي عند موظفيها لتعزيز الاداء .	

2. الثقافة الريادية .:

الرقم	العبارة	المصدر
1	ترسخ ادارة الشركة القيم الداعمة للوصول الي الوصول الريادي لانجاز المهام .	لميس 2014
2	تحشد ادارة الشركة جهودها نحو تكوين فرق ثقافة العمل الريادي في العمل	
3	تشارك ادارة الشركة الموظفين الرياديين لديها مع موظفين اخرين لاحداث التعلم بالقدوة .	
4	تمنح ادارة الشركة حوافز مجزية للموظفين ذات السمة المتوقعة في الاداء .	
5	تحاول ادارة الشركة ان تقرب بين الثقافات الريادية على مستوى الاقسام بينها .	

3. القيادة الريادية:

الرقم	العبارة	المصدر
1	تعزز ادارة الشركة من تمكين موظفيها الريادين لتحسين الانجاز في المهام .	لميس 2014
2	تسمح ادارة الشركة بتمتية مهارات القيادة لرفع موقع الشركة المستقبلية .	
3	تعزز الشركة التفوق في مجال العمل الذى يجعل الريادة اكثر كفاءة .	
4	تكرس الشركة موازنة اضافية لتدريب الافراد ذوى المواهب الريادية .	

القسم الثاني :-

عوامل النجاح :-

المصدر	العبرة	الرقم
Ivan Stefanovic . Sloboda Prokic et 2010 Motivaitonal and success factors of entrepreneurs	المهارات الادارية الجيدة	1
	الكاريزما / الود	2
	الدعم الحكومي المرضي	3
	التدريب المناسب	4
	توافر راس المال	5
	الخبرة السابقة في الاعمال	6
	دعم الاسرة و الاصدقاء	7
	التسويق /ترويج المبيعات	8
	منتجات جديدة واسعار تنافسية	9
	خدمات العملاء جيدة	10
	العمل الجاد	11
	الوضع الاجتماعي	12
	متابعة العمل بشكل دقيق	13
	القدره على ادارة شؤون الموظفين	14
	المهارات انواع الجيدة	15
	الانتماء السياسي	16
	السمعة الجيدة و الصدق	17

القسم الثالث :-

المسؤولية الاجتماعية :-

هي التزام اصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي ككل لتحسين مستوى معيشة الناس ، بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في ان واحد . حيث تمت دراسة اربعة ابعاد اساسية وهي : (المسؤولية الاقتصادية والقانونية والاخلاقية والانسانية)

1. المسؤولية الاقتصادية :

الرقم	العبرة	المصدر
1	تحرص الشركة على تحقيق الربح بأساليب مشروعة	ايتار و كلثوم
2	تساهم الشركة في دعم الاقتصاد المحلي والوطني	
3	تهدف الشركة للوصول الى مستوى اعلي من الكفاءة في العمل	
4	تساهم الشركة في توفير مصادر الحياة الكريمة للمجتمع المحلي	
5	تؤدي الشركة تعاملاتها بأساليب واضحة وغير ملتوية	
6	تهتم الشركة بشكاوي العملاء والعمل علي حلها بصورة عاجلة	

2. المسؤولية القانونية :

المصدر	العبرة	الرقم
ايثار و كلثوم	تساهم الشركة في الحفاظ على البيئة من خلال القوانين والانظمة التي تطبقها	1
	تلتزم الشركة بممارسة الاعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع	2
	تؤكد الشركة التزام العاملين بتعليمات و اجراءات الصحة والسلامة والبيئة الامنية	3
	تلتزم الشركة بتوفير حقوق العاملين من خدمات اجتماعية (تامين ، نقل ، سكن ،)	4
	تحترم الشركة القوانين الخاصة بالحماية من الاخطار المهنية و الامراض والحوادث الناتجة عن العمل	5
	تحرص الشركة على السلوك والتعامل الاخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والانظمة السائدة	6

3. المسؤولية الاخلاقية:.

الرقم	العبارة	المصدر
1	تقوم الشركة بالترويج لاعمالها بشكل اخلاقي .	ايتار و كلثوم
2	تستخدم الشركة تقنيات حديثة لتجنب مسببات التلوث .	
3	توفر الشركة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع .	
4	تتوافق رسالة الشركة و اهدافها مع اهداف وقيم المجتمع .	
5	تمتلك الشركة نظاما صارما لمحاربة الفساد الاداري .	
6	تمتلك الشركة دليل اخلاقي واضح و معلن لجميع العاملين لديها .	

4. المسؤولية الانسانية :.

الرقم	العبارة	المصدر
1	تقدم الشركة منح وهبات لدعم المجتمع المحلي	ايتار و كلثوم
2	تخصص الشركة جزء من ارباحها لدعم المؤسسات الخيرية وانواع	
3	تساهم الشركة في دعم البنية التحتية للمجتمع المحلي (الطرق ، المراكز الصحية ، المدارس ،.....)	
4	تساهم الشركة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة	
5	تساهم الشركة في حل المشاكل والتخفيف من الاضرار التي تحل بالمجتمع المحلي اثناء الازمات	
6	تدعم الشركة برامج حماية البيئة والمجتمع	

القسم الرابع:.

الميزة التنافسية المستدامة :.

هي المهارة او التقنية او المورد المتميز الذي يتيح للمنظمة انتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما قدمه المنافسون .

1. المرونة التشغيلية :.

المصدر	العبرة	الرقم
لميس 2014	تمتلك الشركة القدرة على تقليل زمن العملاء في الحصول على المنتج.	1
	تمتلك ادارة الشركة علاقة مرنة تسهل لها عملية الحصول على الموارد من مورديها .	2
	تنوع ادارة الشركة اساليبها في استقطاب الكوادر المؤهلة.	3
	تنوع ادارة الشركة في تقديم منتجاتها في الاسواق.	4
	تمتلك الشركة القدرة على تقليل زمن تطوير المنتجات .	5

2. ابداع المنتج :

الرقم	العبارة	المصدر
1	تدعم ادارة الشركة الافراد المبتكرين .	لميس 2014
2	توفر ادارة الشركة وسائل اتصال مباشرة تدعم الافكار الابداعية .	
3	يتم استقطاب الافكار الابداعية وتطبيقها في الشركة .	
4	تطبق ادارة الشركة وسائل لتقييم اداء الموظفين .	

3- الجودة :

الرقم	العبارة	المصدر
1	تتبادل الشركة المعلومات مع شركائها في الوقت المناسب .	لميس 2014
2	لدى الشركة القدرة علي المنافسة على اساس الجودة .	
3	عدد شكاوي الزبائن المتعلقة بالجودة قليلة بالنسبة للمنافسين .	
4	تطمح ادارة الشركة ان يكون معدل الوحدات التالفة قليلة بالمقارنة مع المنافسين .	
5	تحاول ادارة الشركة مطابقة اداء المنتج مع متطلبات العملاء .	

التميز:.

المصدر	العبرة	الرقم
لميس 2014	قدرة الشركة على المنافسة الخارجية ساهم بتنشيط الطلب على المنتج	1
	تمتلك ادارة الشركة قدرة تقديم منتجات حسب طلب العملاء	2
	تملك الشركة لقاعدة بيانات كبيرة تميز عملاءها المميزين .	3
	تمتلك الشركة القدرة علي تسليم طلبات الزبائن في الوقت المحدد .	4
	قدرة الشركة على تغيير عروض المنتجات لتلبية احتياجات العملاء .	5

اختبار الصدق وثبات الاستبانة :-

ثبات الاداة :

يشير الي قدرة الاستبيان في الحصول علي نفس النتائج لو كرر البحث في ظروف متشابهة باستخدام نفس الاداة او علي نفس العينة كذلك تشير دقة القياس وثبات نتائجه الي خطوه من الاخطاء وذلك يتأكد لنا تماسك وثبات نتائجه عند قياس مختلف العناصر الموجودة به (سيكاران،2006) تم توزيع عينة استطلاعية مكونة من 30 استبانة للتأكد من صدق وسلامة الاستبيان ، تم الحصول علي 30 استبيان .

صدق الاداة :

تعني مدى قدرة الاستبيان على قياس المتغيرات التي صممت الاستبيان لقياسها ولأجل ذلك عرضت على خمسة محكمين من ذوي الخبرة والدراية من صدقه .

اساليب التحليل الاحصائي :-

تم استخدام برنامج الحزم الاحصائية للعلوم انواع لتطبيق الاساليب الاحصائية لوصف مفردات العينة لاختيار فرضيتها ووصف متغيراتها على النحو التالي :-

1. اساليب الاحصاء الوصفي :-

تستخدم التكرارات - النسب المئوية - الانحراف المعياري لوصف استجابة مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة من خلال احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية .

2- اساليب الاحصاء التحليلي :

تستخدم اساليب الاحصاء التحليلي في هذه الدراسة لقياس احتمالية الاداء وجودة توفيق المتغيرات ونموذج الدراسة واختبار الفرضيات حيث يستخدم معامل الارتباط (لكرونباخ الفا) لقياس مصداقية الاداء المستخدمة في الدراسة ويستخدم اختبار تحليل الانحدار المتعدد للتعرف على تأثير مكونات المنظمات الريادية.

3- اسلوب التحليل العاملي :

تستخدم هذه الدراسة اسلوب التحليل العاملي متمثلا في طريقة المكونات الاساسية للوصول لالى جودة تحقيق المتغيرات ونموذج الدراسة .

4- معامل الارتباط :

لقياس درجة الارتباط بين المتغيرات والتي تعكس قوة الارتباط من جهة وبين بنود المتغير الواحد من جهة اخرى .

5- تحليل المسار Path Analysis

وهو احد اساليب نمذجة المعادلة البنائية، والتي تعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير او اكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة او متقطعة، ومتغير او اكثر من المتغيرات التابعة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة او متقطعة بهدف تحديد اهم المؤشرات او العوامل التي يكون لها تأثير على المتغير او المتغيرات التابعة، حيث ان نمذجة المعادلة البنائية تجمع بين اسلوب تحليل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996)

ويستخدم تحليل المسار فيما يماثل الاغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث ان تحليل المسار يعتبر امتدادا لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار، اكثر فعالية حيث انه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات، The Modeling of Interactions، وعدم الخطية Nonlinearities واخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon ,2002)

كما يختلف تحليل المسار عن تحليل الانحدار المتعدد فيما يلي

- 1- انه نموذج لاختبار علاقات معينة، بين مجموعة متغيرات، وليس للكشف عن العلاقات السببية، بين هذه المتغيرات.
- 2- يفترض العلاقات الخطية البسيطة بين كل زوج من المتغيرات.
- 3- ان المتغير التابع يمكن ان يتحول الى متغير مستقل بالنسبة لمتغير تابع اخر.
- 4- يمكن ان يكون في النموذج متغيرات وسيطة بالاضافة الى المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة
- 5- تسهيل علاقات التأثير بين المتغيرات بغض النظر عن كونها متغيرات تابعة او متغيرات مستقلة، والتي تمثل بسهم ثنائي الاتجاه في الشكل البياني للنموذج .
- 6- يعد نموذج تحليل المسار وسيلة، لتلخيص ظاهرة معينة ووضعها في شكل نموذج مترابط، لتفسير العلاقات بين متغيرات هذه الظاهرة، مما يتطلب من الباحث، تفسير السببية، واتصال المتغيرات ببعضها البعض والتي تسمى بالمسارات.
- 7- معاملات المسارات في النموذج تكون معيارية.

الفصل الرابع

التحليل الإحصائي

تحليل البيانات

1.4 المقدمة:

يحتوى هذا الفصل على الخطوات التي تمت من حيث تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة ومن ثم خطوات جمع البيانات وتصميم الإستبانة وقياس مدى صدق وثبات الإستبانة والتحليل العملي لمتغيرات الدراسة بالإضافة الى درجة اعتمادية متغيرات الدراسة وتعديل فرضيات الدراسة ونموذج الدراسة وبجانب الاحصاء الوصفي ، والمتوسطات ، والانحراف المعياري للمتغيرات ثم تحليل الفرضيات .

2.4 تمهيد

تم تصميم الإستبانة وفق مقياس ليكرت المتدرج والذي يتكون من خمسة مستويات على النحو التالي " اوافق بشدة ، اوافق ، محايد ، لا اوافق ، لا اوافق بشدة " حيث تم اعطاء الاوزان في عملية التحليل علي النحو التالي : الرقم (1) يقابل اوافق بشدة ، الرقم (2) يقابل اوافق ، الرقم (3) يقابل محايد، الرقم (4) يقابل لا اوافق ، الرقم (5) يقابل لا اوافق بشدة ، و تم توزيع عدد (200) استبانة على عدد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

3.4 معدل الاستجابة:

الجدول رقم (1.4) التالي يوضح معدل الاستجابة للمبحوثين ، يلاحظ من الجدول انه تم توزيع عدد (96) استبانة عن طريق العينة القصدية للعاملين ببعض بالشركات المذكورة اعلاه و الموجودة في ولاية الخرطوم كما تم توزيع الاستبانات في كل شركة عن طريق العينة العشوائية عن طريق اليد وكان يتم استلام الإستبانيات بعد تعبئتها مباشرة وكان عدد الإستبانيات المستردة يساوي (73) استبانة بنسبة (%) من إجمالي الإستبانيات الموزعة، الإستبانيات التي لم تسترد () استبانة بنسبة (%) . بينما يبلغ

عدد الإستبيانات الغير صالحة للتحليل () استبانة بنسبة (%) . أما عدد الإستبيانات الصالحة للتحليل فيساوي () استبانة بنسبة (%) من إجمالي الإستبيانات الموزعة والمستلمة وهي نسبة تعتبر كبيرة في البحوث الوصفية التي تعتمد علي قوائم الأسئلة أو الإستبيانات وتعكس مدى استجابة المبحوثين ومدى وضوح عبارات الإستبيان المستخدمة في جمع بيانات الدراسة الميدانية.

جدول رقم (1.4)

معدل استجابة المبحوثين (حجم العينة = 600)

النسبة %	العدد	البيانات
100%	250	الاستبانات الموزعة
84 %	210	الاستبانات المستردة
16 %	40	الاستبانات التي لم تسترد
8.5%	18	الاستبانات الغير صالحة للتحليل
91.5%	192	الاستبانات الصالحة للتحليل

المصدر :إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2015

1-4 :التحليل الوصفي للمتغيرات الديمغرافية :

الجدول رقم (2.4) يوضح توزيع مفردات العينة حسب الخصائص الديمغرافية من حيث النوع حيث بلغت نسبة الذكور (54.5%) من العينة وتشكل اكبر نسبة تليها فئة الاناث بنسبة (45.5%) ، اما متغير العمر من الجدول نجد أن الفئة العمرية اقل من 30 سنة شكلت نسبة (47.4%) وهي اكبر نسبة ، بينما شكلت الفئة من 30 - 40 سنة بنسبة بلغت (29.9%) ، ثم الفئة من 41-50 سنة

بلغت نسبة (15.6%) و اخيرا الفئة اكثر من 50 سنة بلغت نسبة (7.1%) اما متغير المؤهل العلمي فقد اظهر التحليل ان الحاصلين علي شهادة البكالوريوس بلغت نسبة (52.6%) تمثل اكبر فئة يليها الحاصلين علي شهادة الماجستير بنسبة بلغت (28.6%) ، يليها الحاصلين علي شهادة الدبلوم بنسبة بلغت (11.7%) ثم فئة الحاصلين علي شهادة الدكتوراه بنسبة (4.5%) والذين كان مستوي تعليمهم دون الجامعي بنسبة (2.6%)، وكما اظهر التحليل توزيع مفردات العينة حسب سنوات الخبرة من الجدول نجد أن الفئة اقل من 5 سنوات شكلوا نسبة (54.5%) وهي اكبر نسبة ، بينما شكلت الفئة من 5-10 سنوات نسبة بلغت (24.7%) ، ثم الفئة من 11-15 سنة بنسبة بلغت (11%) واخيرا الفئة من 16 سنة فاكثر بلغت نسبة (9.7%)، اما توزيع أفراد العينة حسب متغير المركز الوظيفي فقد بلغت فئة الموظفين نسبة (58.4%) وتمثل اكبر فئة تليها فئة روساء الاقسام بنسبة (15.6%)، ثم فئة اخري بنسبة (13.6%) واخيرا المدراء بنسبة (12.3%). اما توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي فقد بلغت فئة تخصص علوم ادارية نسبة (47.4%) وتمثل اكبر فئة تليها فئة اخري بنسبة (27.9%)، ثم فئة علوم هندسية بنسبة (11%) ثم فئة علوم طبية بنسبة (7.8%) ثم علوم اجتماعية بنسبة (5.8%).

جدول رقم (2.4) يبين الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة	العدد	بيان	النوع
54.5	84	نكر	النوع
45.5	70	أنثى	
100%	154	المجموع	
47.4	73	اقل من 30	العمر
29.9	46	من 30 الي 40	
15.6	24	من 41 الي 50	
7.1	11	اكثر من 50	
%100	154	المجموع	
2.6	4	ما دون الجامعي	المؤهل العلمي
11.7	18	دبلوم	
52.6	81	بكالوريوس	
28.6	44	ماجستير	
4.5	7	دكتوراة	
%100	154	المجموع	
54.5	84	اقل من 5سنوات	سنوات الخبرة
24.7	38	من 5 الي 10سنوات	
11.0	17	من 11 الي 15سنة	
9.7	15	من 16سنة فاكثر	
%100	154	المجموع	

النسبة	العدد	بيان	
12.3	19	مدير	المستوي الوظيفي
15.6	24	رئيس قسم	
58.4	90	موظف	
13.6	21	اخرى	
%100	154	المجموع	
47.4	73	علوم ادارية	التخصص
11.0	17	علوم هندسية	
7.8	12	علوم طبية	
5.8	9	علوم اجتماعية	
27.9	43	اخرى	
%100	154	المجموع	

التحليل العاملي الاستكشافي: *Exploratory Factor Analysis*

يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير عروفة وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصف إليها المتغيرات ولإختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة ، حيث تقوم عملية التحليل العاملي بتوزيع عبارات الإستبانة على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير على حسب إنحرافها عن الوسط الحسابي وتكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل الواحد أقوى من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الأخرى (زغلول ، 2003 : 178) ، ويؤدي التحليل العاملي إلى تقليل حجم البيانات وتلخيصها والإقلال من المتغيرات العديدة إلى عدد ضئيل من العوامل مستنداً في ذلك إلى معامل الارتباط بين متغير وغيره من المتغيرات الأخرى(سامي ، 2009 : 43) ، حيث تستند غريفة متغيرات الدراسة بواسطة التحليل العاملي على عدد من الافتراضات (Hair et al , 2010) كشرط لقبول نتائجها وهي :

1/ وجود عدد كافي من الإرتباطات ذات دلالة إحصائية في مصفوفة الدوران.

2/ ألا تقل قيمة (KMO) عن 60% لتناسب العينة.

3/ ألا تقل قيمة إختبار (Bartlett's Test of Sphericity) عن الواحد.

4/ أن تكون قيمة الإشتراكات الأولية (Communities) للبنود أكثر من 50%.

5/ ألا يقل تشبع العامل عن 50%، مع مراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن 50% في العوامل الأخرى.

6/ ألا تقل قيم الجذور الكامنة (Eigen values) عن الواحد.

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل : تم إستخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS)

في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي

أستخدمت لقياس كل متغيرات الإستبانة، ويوضح الجدول (4-2) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعباراتعبارة) .

الجدول (4-3) التحليل العاملي الاستكشافي (حجم العينة

(154 :

1	2	تعزز ادارة الشركة السمات القيادية لدى موظفيها.
.541		تدعم ادارة الشركة حب الاستطلاع في تحسين اداء مهام الموظف.
.687		تتجاوز ادارة الشركة عن الفشل الناتج عن التجارب الجديدة لدى موظفيها.
.870		تساند ادارة الشركة سمة التحدي عند موظفيها لتعزيز الاداء.
.608		تعزز ادارة الشركة السمات القيادية لدى موظفيها.
.630		ترسخ ادارة الشركة القيم الداعمة للوصول الي الوصول الريادي لانجاز المهام.
.707		تحشد ادارة الشركة جهودها نحو تكوين فرق ثقافة العمل الريادي في العمل
.760		تمنح ادارة الشركة حوافز مجزية للموظفين ذات السمة المتفوقة في الاداء
.704		تعزز ادارة الشركة من تمكين موظفيها الريادين لتحسين الانجاز في المهام.
.653		تسمح ادارة الشركة بتنمية مهارات القيادة لرفع موقع الشركة المستقبلية.
.672		تعزز الشركة التفوق في مجال العمل الذي يجعل الريادة اكثر كفاءة.
.719		تكرس الشركة موازنة اضافية لتدريب الافراد ذوى المواهب الريادية.

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع : تم إستخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في

إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي

أستخدمت لقياس كل متغيرات الإستبانة، ويوضح الجدول (4-2) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعباراتعبارة) .

الجدول (4-4) التحليل العاملي الاستكشافي (حجم العينة: 230)

1	2	3	4
	.768		تمتلك ادارة الشركة علاقة مرنة تسهل لها عملية الحصول على الموارد من مورديها.
	.823		تنوع ادارة الشركة اساليبها في استقطاب الكوادر المؤهلة.
.766			تمتلك الشركة القدرة على تقليل زمن تطوير المنتجات
.742			تدعم ادارة الشركة الافراد المبتكرين .
.733			توفر ادارة الشركة وسائل اتصال مباشرة تدعم الافكار الابداعية.
.693			يتم استقطاب الافكار الابداعية وتطبيقها في الشركة .
		.838	تتبادل الشركة المعلومات مع شركائها في الوقت المناسب .
		.637	لدى الشركة القدرة علي المنافسة على اساس الجودة.
	.790		عدد شكاوي الزبائن المتعلقة بالجودة قليلة بالنسبة للمنافسين .
	.751		قدرة الشركة على تغيير عروض المنتجات لتلبية احتياجات العملاء .

التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير الوسيط : تم إستخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS)

في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي

أستخدمت لقياس كل متغيرات الإستبانة، ويوضح الجدول (4-2) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعباراتعبارة) .

الجدول (4-5) التحليل العاملي الاستكشافي (حجم العينة: 230)

1	2	3	4	5
				تساهم الشركة في دعم الإقتصاد المحلي والوطني .838
				تهدف الشركة للوصول الى مستوى اعلي من الكفاءة في العمل .639
			.726	تساهم الشركة في توفير مصادر الحياة الكريمة للمجتمع المحلي
			.671	تؤدي الشركة تعاملاتها باساليب واضحة وغير ملتوية
			.590	تهتم الشركة بشكاوي العملاء والعمل علي حلها بصورة عاجلة
		.748		تساهم الشركة في الحفاظ على البيئة من خلال القوانين والانظمة التي تطبقها
		.593		تلتزم الشركة بممارسة الاعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع
		.630		تقوم الشركة بالترويج لاعمالها بشكل اخلاقي .
	.719			تستخدم الشركة تقنيات حديثة لتجنب مسببات التلوث.
	.658			توفر الشركة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع.
	.663			تتوافق رسالة الشركة و اهدافها مع اهداف وقيم المجتمع.
.509				تمتلك الشركة نظاما صارما لمحاربة الفساد الاداري.
.572				تقدم الشركة منح وهبات لدعم المجتمع المحلي
.749				تخصص الشركة جزء من ارباحها لدعم المؤسسات الخيرية وانواع

.787				تساهم الشركة في دعم البنية التحتية للمجتمع المحلي (الطرق ، المراكز الصحية ، المدارس ،....)
.735				تساهم الشركة في توفير فرص عمل لذوي الاحتياجات الخاصة
.536				تساهم الشركة في حل المشاكل والتخفيف من الاضرار التي تلحق بالمجتمع المحلي اثناء الازمات

التحليل العاملي الاستكشافي لدوافع تاسيس المشروعات الريادية : تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغيرات الإستبانة، ويوضح الجدول (4-2) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات.... عبارة) .

الجدول (4-6) التحليل العاملي الاستكشافي (حجم العينة: 230)

1	2	
.715		بأن اكون مديرا للمشروع
.702		لكي احقق لذاتي الرضا والنمو
.683		لكي اثبت للأخرين بأنني قادر على تأسيس المشروع.
.678		لضمان الأمن الوظيفي.
.558		لتوفير فرص العمل لأفراد الأسرة
.541		لزيادة دخلي.
	.834	بأن اكون قريب من عائلتي

.641	لتأسيس الأعمال التجارية.
.561	الحفاظ على حريتي الشخصية

التحليل العاملي الاستكشافي لدوافع تأسيس المشروعات الريادية : تم إستخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي أستخدمت لقياس كل متغيرات الإستبانة، ويوضح الجدول (4-2) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات.... عبارة).

الجدول (4-7) التحليل العاملي الاستكشافي (حجم العينة: 230)

1	2	3	4
.807			التسويق /ترويج المبيعات
.787			خدمات العملاء جيدة
.703			منتجات جديدة واسعار تنافسية
	.778		العمل الجاد
	.754		المهارات الإجتماعية الجيدة
	.633		السمعة الجيدة و الصدق
		.778	الدعم الحكومي المرضي
		.757	التدريب المناسب
			.887
			الأنتماء السياسي

			.744	الوضع الاجتماعي
	Total Variance Explained			
	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy			
	Bartlett's Test of Sphericity			

تحليل الاعتمادية :

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرو نباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، اذا كانت قيم معامل ألفا كرو نباخ أقرب إلي(1) يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير، و لاتخاذ قرار بشأن قيمة الفا كرو نباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير (Nunnally, 1967) إلى أن المصدقية من 0.50-0.60 تكفي وأن زيادة المصدقية لاكثر من 0.80 وربما تكون إسراف، أما (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرو نباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 ومع ذلك، يعتبر ألفا كرو نباخ من 0.50 فما فوق مقبولة أيضاً في الأدب. (Bowling, 2009) ، ، والجدول رقم (4-9) يوضح نتائج اختبار الفا كرو نباخ (Cronbach's alpha) بعد اجراء التحليل العاملي الاستكشافي .

الجدول (4-6) معامل الإعتدائية ألفا كرونباخ لعبارات الإستبيان (حجم العينة: 230)

جدول رقم (4-8)

الاعتمادية (Cronbach's alpha)

المتغيرات	عدد العبارات	Cronbach's alpha
المتغير المستقل	5	0.823
القيادة	2	0.550
الموظف الريادي	4	0.750
المسئولية القانونية	4	0.715
المسئولية الانسانية		
الوسيط		

0.679	4	المسئولية الاقتصادية	المتغير التابع
0.694	3	المسئولية الأخلاقية	
0.827	5	ابداع المنتج	
0.659	3	المرونة التشغيلية	
0.633	2	التميز	
0.520	5	الجودة	

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2017

التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis

يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نودج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال . تم استخدام المصفوفة التي تتضمن هذه الارتباطات الجزئية في اختبار النموذج وذلك باستخدام برنامج AMOS analysis of moment structure (23).

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة، ونذكر منها:

1- النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية The relative chi-square DF

وهي عبارة عن قيمة مربع كاي المحسوبة من النموذج مقسومة على درجات الحرية، فإذا كانت هذه النسبة أقل من 5 تدل على قبول النموذج، ولكن إذا كانت أقل من 2 تدل على أن النموذج المقترح مطابق تماماً للنموذج المفترض لبيانات العينة

2- مؤشر حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI)

يقيس هذا المؤشر مقدار التباين في المصفوفة المحللة، عن طريق النموذج موضوع الدراسة وهو بذلك يناظر مربع معامل الارتباط المتعدد في تحليل الانحدار المتعدد أو معامل التحديد وتتراوح قيمته بين (1,0) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع بيانات العينة، وكلما كانت هذه القيمة أكبر من 0.9 دل ذلك على جودة النموذج وإذا كانت قيمته 1 دل ذلك على التطابق التام بين النموذج المقترح والنموذج المفترض (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell,) (1996)

3- مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي:

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

وهو من أهم مؤشرات جودة المطابقة، إذا ساوت قيمته 0.05 فأقل دل ذلك على أن النموذج يطابق تماماً البيانات، وإذا كانت القيمة محصورة بين 0.05 و0.08 دل ذلك على أن النموذج يطابق بدرجة كبيرة بيانات العينة أما إذا زادت قيمته عن 0.08 فيتم رفض النموذج. (James Lattin and Others,) (2002 & George A. Marcoulides and Irini Moustaki2002)

4- مؤشر المطابقة المعياري (NFI) Normed Fit Index

تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع

بيانات العينة، (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell 1996)

5- مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index

وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع

بيانات العينة، (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell 1996)

6- مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) Incremental Fit Index

وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0,1) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع

بيانات العينة (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996)

7- مؤشر توكر لويس (TLI) Tucker-Lewis Index

وتتراوح قيمة هذا المؤشر بين (1,0) وتشير القيمة المرتفعة بين هذا المدى إلى تطابق أفضل للنموذج مع

بيانات العينة، حيث أن (Joseph F. Hair, JR. and Others 1995)

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل : تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي

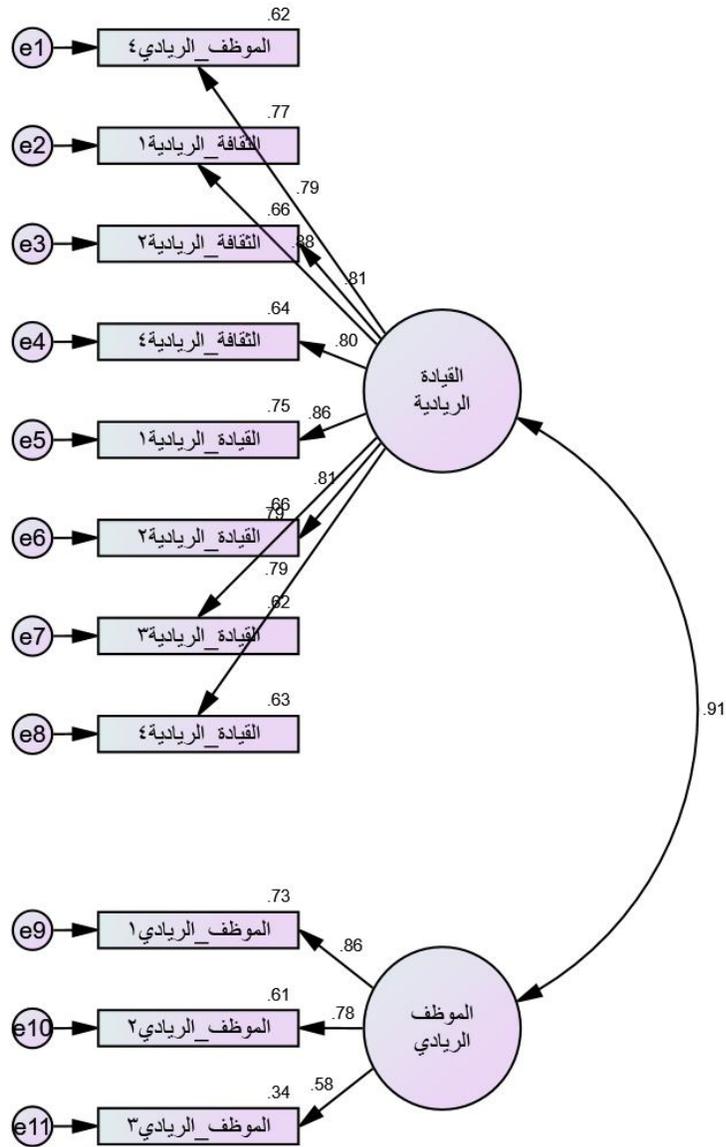
(AMOSv24) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل يستخدم هذا النوع لأجل

أختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم

التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نودج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية

وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. الشكل رقم () يوضح التحليل العاملي التوكيدي

شكل التحليل العائلي التوكيدي



إعداد الباحثين من بيانات التحليل 2017

مؤشرات جودة النموذج :

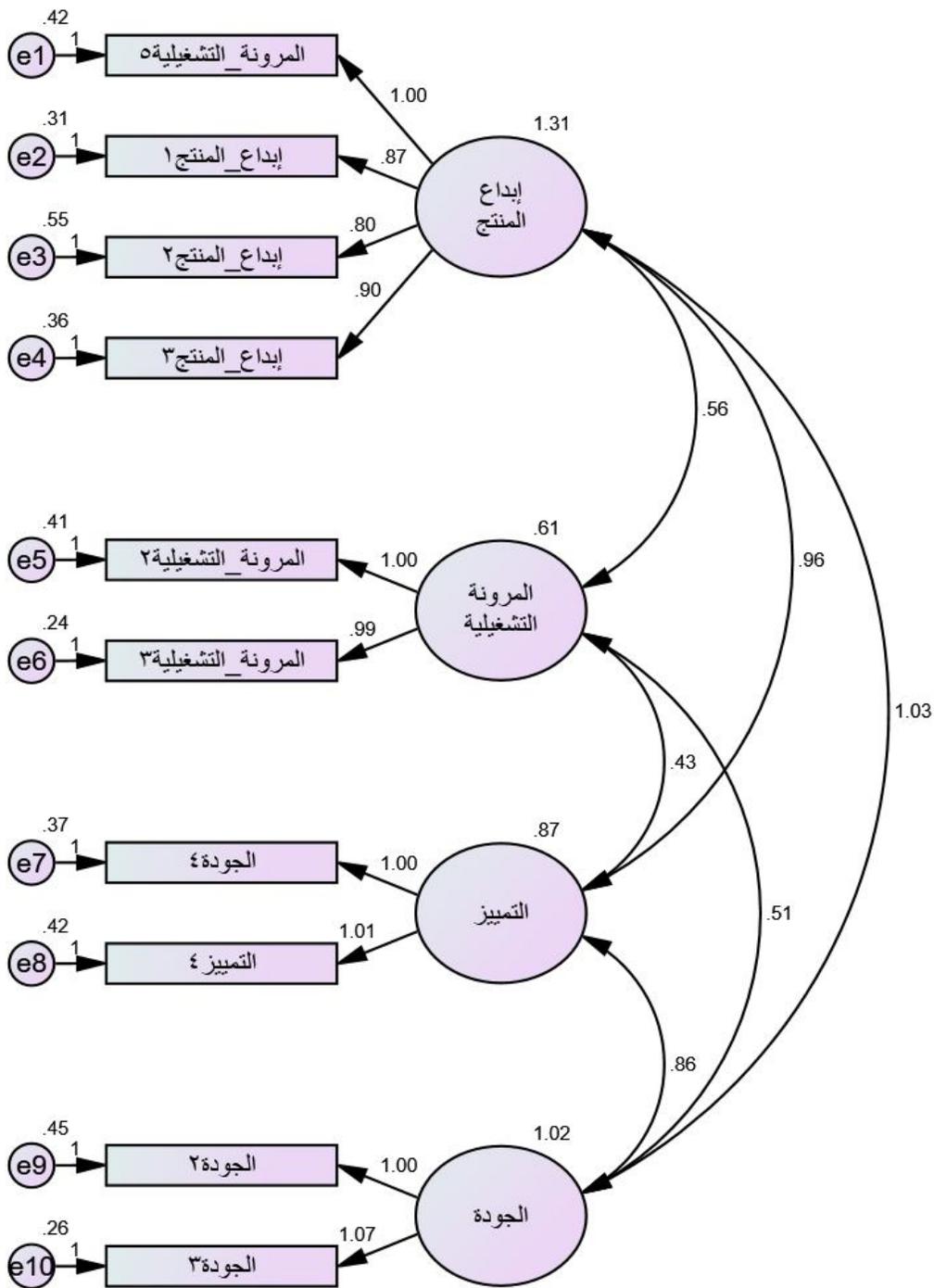
في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباير للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة

الجدول (9.4) مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	59.530	--	--
DF	43	--	--
CMIN/DF	1.384	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.989	>0.95	Excellent
SRMR	0.030	<0.08	Excellent
RMSEA	0.046	<0.06	Excellent
PClose	0.573	>0.05	Excellent

Congratulations, your model fit is excellent!

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع : تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOSv24) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نودج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. الشكل رقم () يوضح التحليل العاملي التوكيدي



أعداد الباحثين من بيانات التحليل 2017

مؤشرات جودة النموذج :

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة

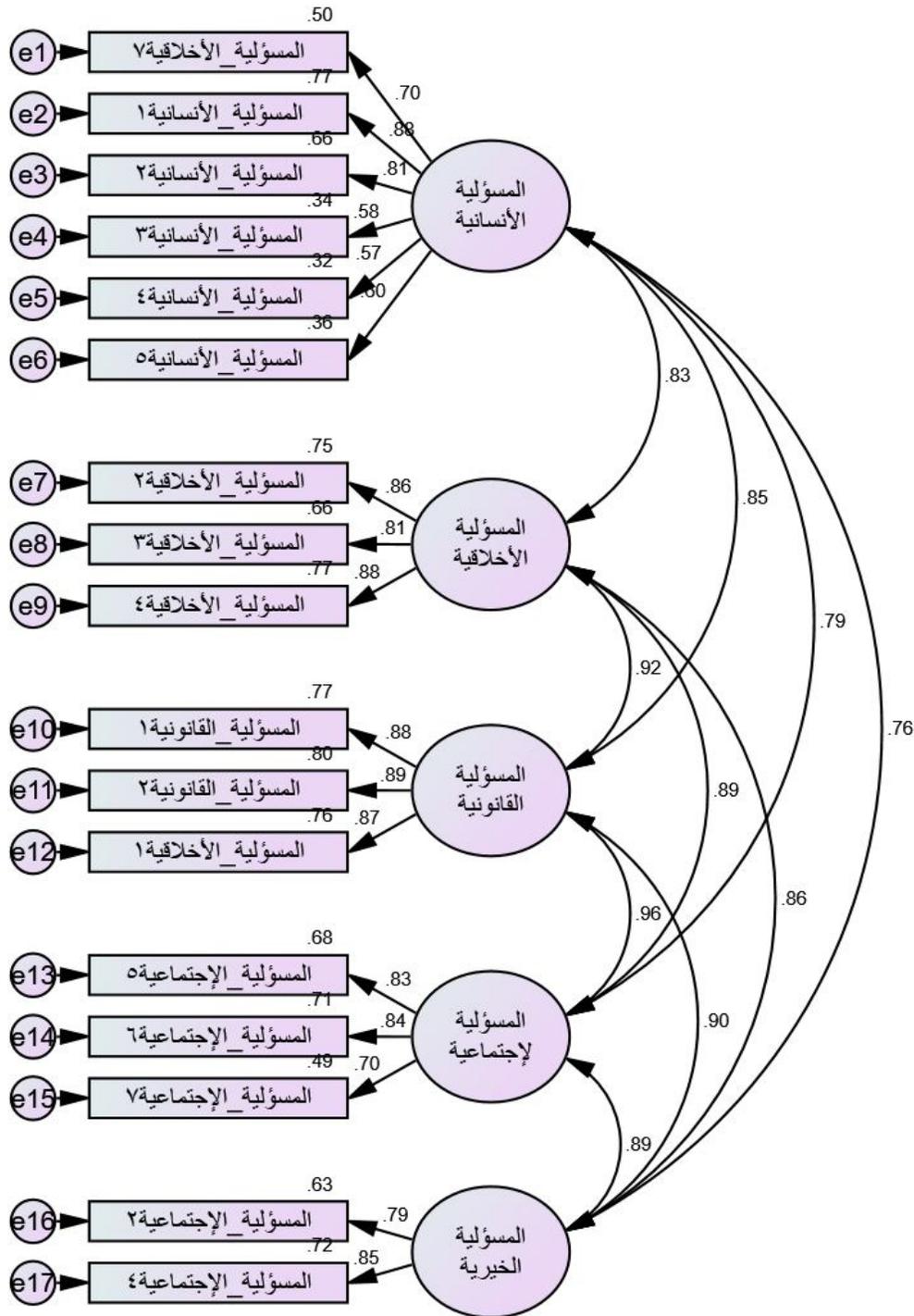
الجدول (10.4) مؤشرات جودة المطابقة

Measure Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN 58.324	--	--
DF 29	--	--
CMIN/DF 2.011	Between 1 and 3	Excellent
CFI 0.978	>0.95	Excellent
SRMR 0.032	<0.08	Excellent
RMSEA 0.074	<0.06	Acceptable
PClose 0.074	>0.05	Excellent

Congratulations, your model fit is acceptable.

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل : تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOSv24) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نودج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. الشكل رقم () يوضح التحليل العاملي التوكيدي

التحليل العائلي التوكيدي



إعداد الباحثين من بيانات التحليل 2017

مؤشرات جودة النموذج :

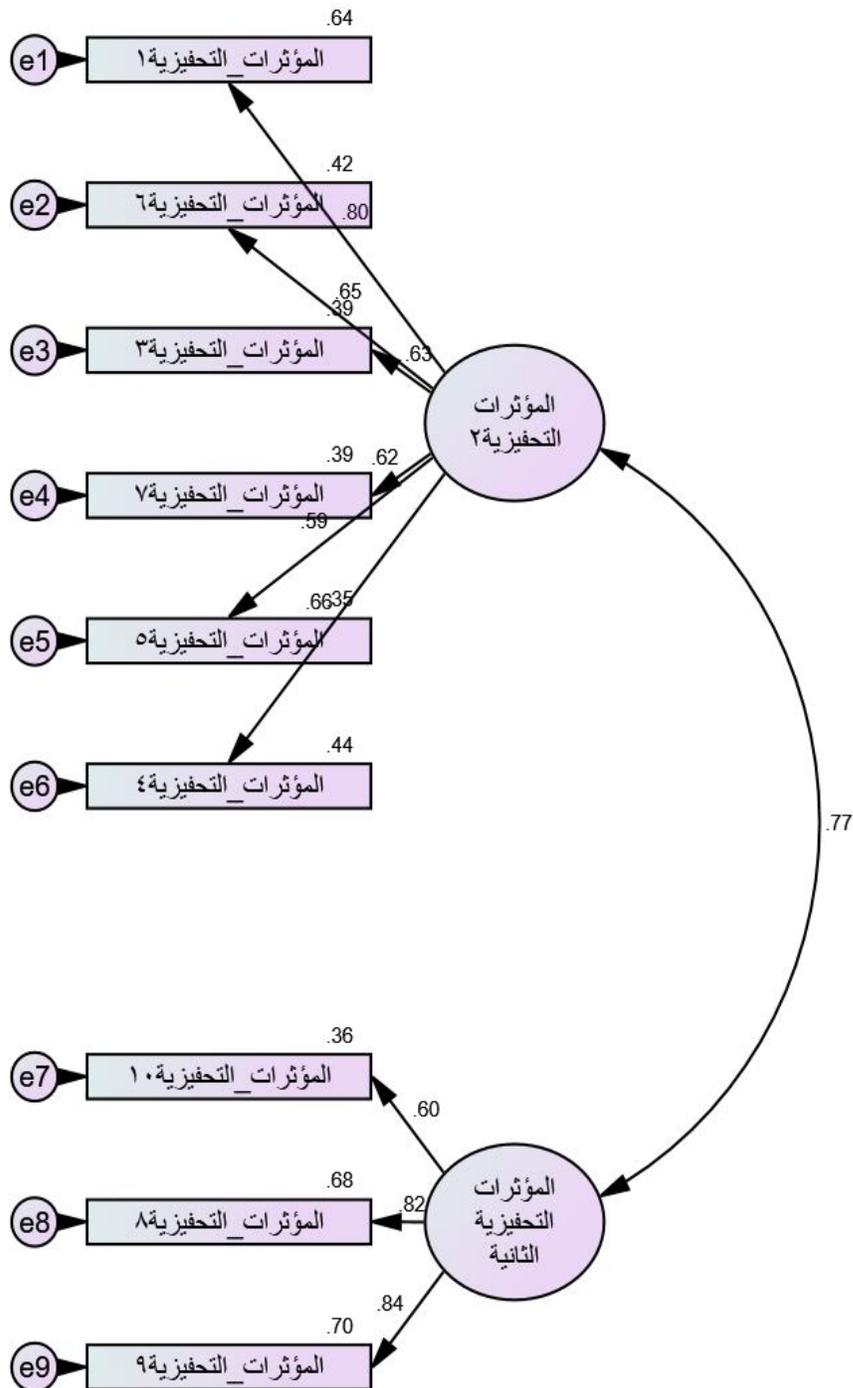
في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباير للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة

الجدول (11.4) مؤشرات جودة المطابقة

Measure Estimate	Threshold Interpretation
CMIN 300.317	-- --
DF 109	-- --
CMIN/DF 2.755	Between 1 and 3 Excellent
CFI 0.921	>0.95 Acceptable
SRMR 0.064	<0.08 Excellent
RMSEA 0.098	<0.06 Terrible
PClose 0.000	>0.05 Terrible

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل : تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOSv24) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نودج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. الشكل رقم () يوضح التحليل العاملي التوكيدي

التحليل العاملي التوكيدي



إعداد الباحثين من بيانات التحليل 2017

مؤشرات جودة النموذج :

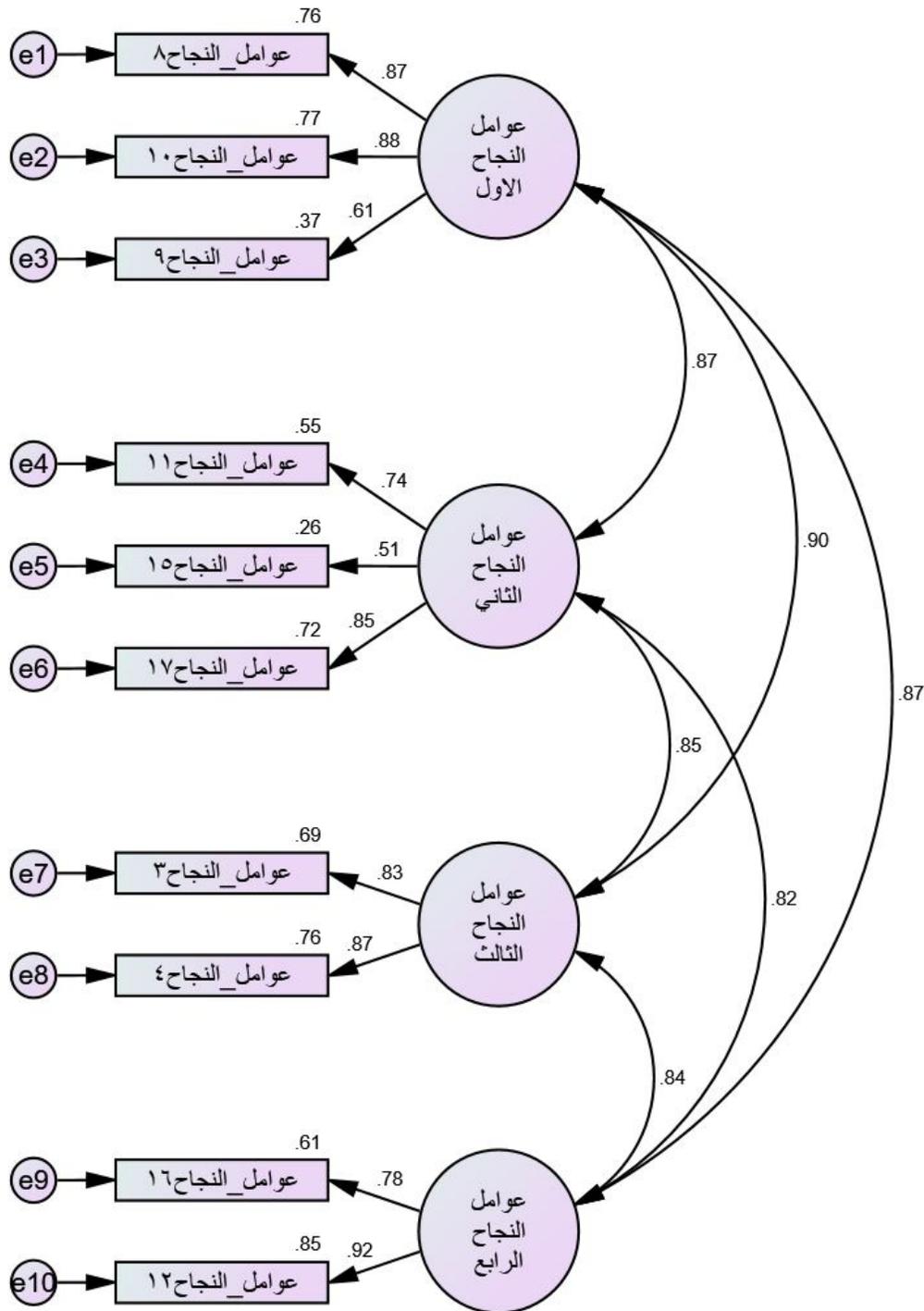
في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباير للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة

الجدول (12.4) مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	477.349	--	--
DF	36	--	--
CMIN/DF	13.260	Between 1 and 3	Terrible
CFI	0.655	>0.95	Need More DF
SRMR	0.187	<0.08	Terrible
RMSEA	0.259	<0.06	Terrible
PClose	0.000	>0.05	Terrible

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل : تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOSv24) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نودج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. الشكل رقم () يوضح التحليل العاملي التوكيدي

التحليل العاملي التوكيدي



إعداد الباحثين من بيانات التحليل 2017

مؤشرات جودة النموذج :

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة

الجدول (13.4) مؤشرات جودة المطابقة

Measure Estimate	Threshold Interpretation
CMIN 37.625	-- --
DF 29	-- --
CMIN/DF 1.297	Between 1 and 3 Excellent
CFI 0.992	>0.95 Excellent
SRMR 0.037	<0.08 Excellent
RMSEA 0.040	<0.06 Excellent
PClose 0.647	>0.05 Excellent

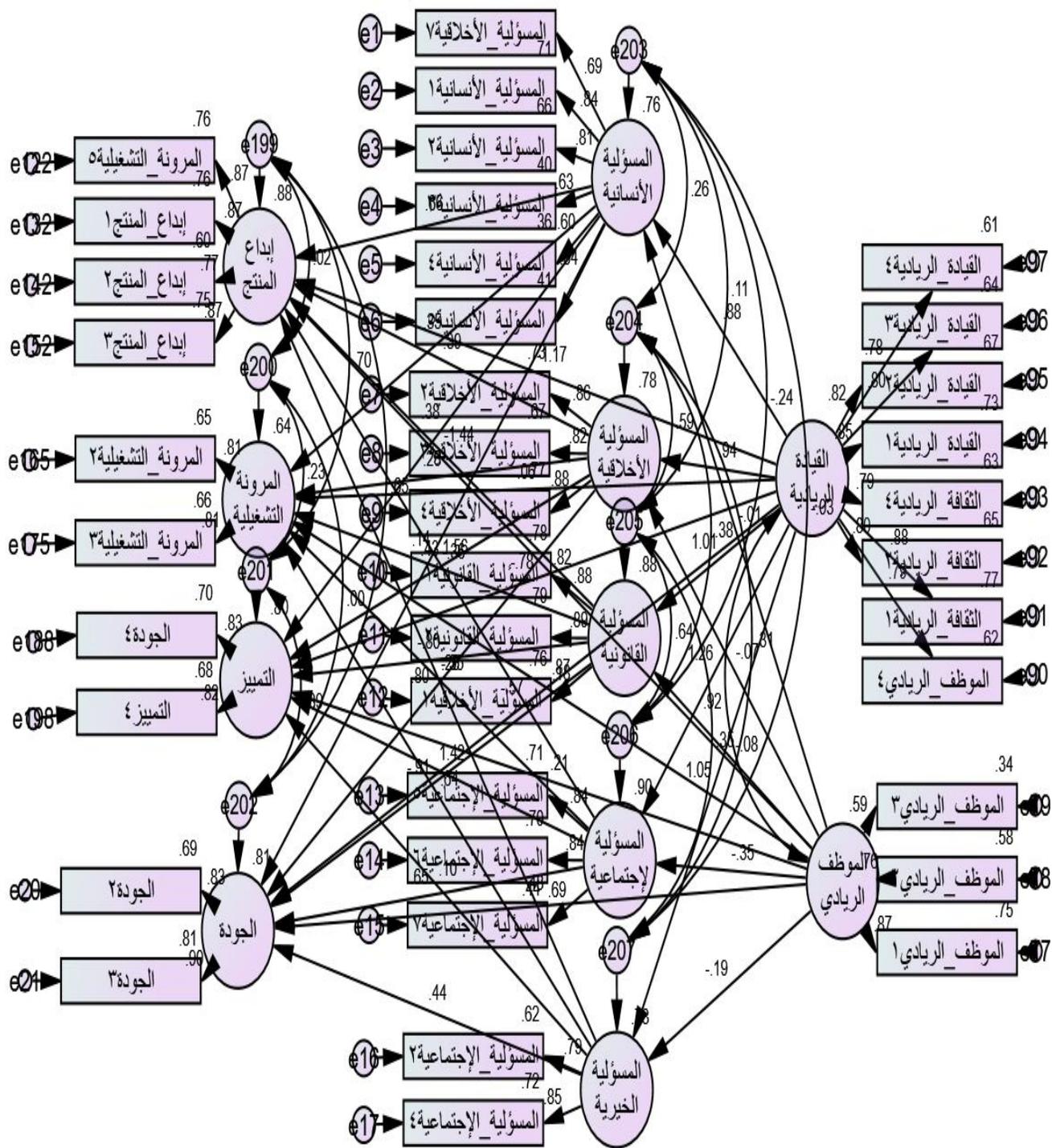
Congratulations, your model fit is excellent

نموذج الدراسة المعدل

بعد اجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي للمتغيرات الدراسة يتم الاعتماد على النتائج التي يسفر عنها التحليل اذا ما كان نموذج الدراسة يستند على نظرية قوية عادة ما يطابق الواقع اما في حالة عدم الاعتماد على نظرية فانه عادة ما يتم تعديل النموذج حتي يطابق الواقع وكذلك الاعتماد على مقياس الفا كرو نباخ للاتساق الداخلي للبيانات اذا قلت نتيجة التحليل المحسوبة عن القيمة المعتمد فانه يتم استبعاد

البعد تماماً والشكل التالي يوضح نموذج الدراسة المعدل

التحليل العائلي التوكيدي



إعداد الباحثين من بيانات التحليل 2017

مؤشرات جودة النموذج :

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة

الجدول (14.4) مؤشرات جودة المطابقة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	1184.801	--	--
DF	610	--	--
CMIN/DF	1.942	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.907	>0.95	Acceptable
SRMR	0.048	<0.08	Excellent
RMSEA	0.072	<0.06	Acceptable
PClose	0.000	>0.05	Terrible

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

الجدول (4-7) أدناه يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل اسئلة الدراسة فنجد ان الانحراف المعياري لجميع الاسئلة أقرب إلى الواحد وهذا يدل على التجانس بين إجابات أفراد العينة عن جميع عبارات المتغيرات .

الجدول (15.4)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين عبارات دوافع تاسيس المشروعات

الاهمية النسبية	Mean	Std. Deviation	
62.20%1=	1.89	.940	المهارات الإدارية الجيدة
15=54.20%	2.29	1.219	الكاريزما / الود
8=59.40%	2.03	1.099	الدعم الحكومي المرضي
7=60.00%	2.00	1.106	التدريب المناسب
6=60.20%	1.99	1.030	توافر رأس المال
14=55.60%	2.22	1.250	الخبرة السابقة في الأعمال
12=57.00%	2.15	1.283	دعم الأسرة و الأصدقاء
9=59.40%	2.03	1.248	التسويق /ترويج المبيعات
15=55.00%	2.25	2.595	منتجات جديدة واسعار تنافسية
3=61.40%	1.93	1.167	خدمات العملاء جيدة

11=57.60%	2.12	1.134	العمل الجاد
61.60%2=	1.92	1.178	الوضع الاجتماعي
10=57.80%	2.11	1.198	متابعة العمل بشكل دقيق
13=56.00%	2.20	1.249	القدرة على ادارة شؤون الموظفين
16=46.20%	2.69	1.300	المهارات الإجتماعية الجيدة
5=60.60%	1.97	1.226	الانتماء السياسي
4=61.00%	1.95	1.184	السمعة الجيدة و الصدق

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

الجدول (4-7) أدناه يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل اسئلة الدراسة فنجد ان

الانحراف المعياري لجميع الاسئلة أقرب إلى الواحد وهذا يدل على التجانس بين إجابات أفراد العينة عن جميع عبارات المتغيرات .

الجدول (16.4)المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بين عبارات دوافع تاسيس المشروعات

	Mean	Std. Deviation	
3=57.80%	2.11	1.135	بأن اكون مديرا للمشروع.
4=56.80%	2.16	1.235	لكي استخدم تجربتي السابقة والتدريب.
5=56.60%	2.17	1.196	لكي اثبت للأخرين بأنني قادر على تأسيس المشروع.
9=52.80%	2.36	1.273	لزيادة دخلي.
1=59.60%	2.02	1.180	لتوفير فرص العمل لأفراد الأسرة .
2=58.00%	2.10	1.181	لكي احقق لذاتي الرضا والنمو.
7=56.00%	2.20	1.248	لضمان الأمن الوظيفي.
6=56.60%	2.17	1.277	لتأسيس الأعمال التجارية.
8=55.00%	2.25	1.323	الحفاظ على حرיתי الشخصية.
10=47.80%	2.61	1.398	بأن اكون قريب من عائلتي .
11=20.60%	3.97	.329	من أجل المتعة .

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة:

الجدول (4-7) أدناه يبين المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة فنجد

ان الانحراف المعياري لجميع المتغيرات أقرب إلى الواحد وهذا يدل على التجانس بين إجابات أفراد العينة عن جميع عبارات المتغيرات .

الجدول (17.4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

	Mean	Std. Deviation	
7=56.47%	2.1765	.98307	الموظف الريادي
3=61.20%	1.9398	.86245	القيادة الريادية
4=60.98%	1.9511	.88527	المسؤولية الخيرية
5=58.94%	2.0531	1.01403	المسؤولية الإجتماعية
9=54.79%	2.2604	1.07018	المسؤولية القانونية
8=55.19%	2.2404	1.02072	المسؤولية الأخلاقية
10=51.68%	2.4162	1.00030	المسؤولية الأنسانية
6=57.53%	2.1234	.97722	الجودة
2=62.20%	1.8902	.89281	التمييز
1=63.05%	1.8476	.74501	المرونة التشغيلية
11=50.67%	2.4666	1.11831	إبداع المنتج

تحليل الارتباط (Person Correlation):

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، والوسيط، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) اما اذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين.

Correlations: (Group number 1 - Default model)

		Estimate
الموظف_الريادي	<-->	.908
القيادة_الريادية		
إبداع_المنتج	<-->	.826
القيادة_الريادية		
المرونة_التشغيلية	<-->	.681
القيادة_الريادية		
التمييز	<-->	.783
القيادة_الريادية		
الجودة	<-->	.789
القيادة_الريادية		
المسؤولية_الأنسانية	<-->	.871
القيادة_الريادية		
المسؤولية_الأخلاقية	<-->	.873
القيادة_الريادية		
المسؤولية_القانونية	<-->	.933
القيادة_الريادية		

		Estimate
القيادة_الريادية	<--> المسؤولية_لإجتماعية	.927
القيادة_الريادية	<--> المسؤولية_الخيرية	.866
الموظف_الريادي	<--> إبداع_المنتج	.806
الموظف_الريادي	<--> المرونة_التشغيلية	.659
الموظف_الريادي	<--> التمييز	.674
الموظف_الريادي	<--> الجودة	.751
الموظف_الريادي	<--> المسؤولية_الأنسانية	.792
الموظف_الريادي	<--> المسؤولية_الأخلاقية	.793
الموظف_الريادي	<--> المسؤولية_القانونية	.847
الموظف_الريادي	<--> المسؤولية_لإجتماعية	.802
الموظف_الريادي	<--> المسؤولية_الخيرية	.787
إبداع_المنتج	<--> المرونة_التشغيلية	.622
إبداع_المنتج	<--> التمييز	.900
إبداع_المنتج	<--> الجودة	.887

		Estimate
إبداع_المنتج	<--> المسؤولية_الأنسانية	.818
إبداع_المنتج	<--> المسؤولية_الأخلاقية	.826
إبداع_المنتج	<--> المسؤولية_القانونية	.782
إبداع_المنتج	<--> المسؤولية_لإجتماعية	.816
إبداع_المنتج	<--> المسؤولية_الخيرية	.730
المرونة_التشغيلية	<--> التمييز	.596
المرونة_التشغيلية	<--> الجودة	.642
المرونة_التشغيلية	<--> المسؤولية_الأنسانية	.701
المرونة_التشغيلية	<--> المسؤولية_الأخلاقية	.676
المرونة_التشغيلية	<--> المسؤولية_القانونية	.646
المرونة_التشغيلية	<--> المسؤولية_لإجتماعية	.587
المرونة_التشغيلية	<--> المسؤولية_الخيرية	.725
التمييز	<--> الجودة	.918
التمييز	<--> المسؤولية_الأنسانية	.733

		Estimate
التمييز	<--> المسؤولية_الأخلاقية	.830
التمييز	<--> المسؤولية_القانونية	.806
التمييز	<--> المسؤولية_لإجتماعية	.856
التمييز	<--> المسؤولية_الخيرية	.723
الجودة	<--> المسؤولية_الأنسانية	.729
الجودة	<--> المسؤولية_الأخلاقية	.868
الجودة	<--> المسؤولية_القانونية	.791
الجودة	<--> المسؤولية_لإجتماعية	.791
الجودة	<--> المسؤولية_الخيرية	.801
المسؤولية_الأنسانية	<--> المسؤولية_الأخلاقية	.826
المسؤولية_الأنسانية	<--> المسؤولية_القانونية	.835
المسؤولية_الأنسانية	<--> المسؤولية_لإجتماعية	.778
المسؤولية_الأنسانية	<--> المسؤولية_الخيرية	.756
المسؤولية_الأخلاقية	<--> المسؤولية_القانونية	.924

		Estimate
المسؤولية_الأخلاقية	<--> المسؤولية_لإجتماعية	.893
المسؤولية_الأخلاقية	<--> المسؤولية_الخيرية	.856
المسؤولية_القانونية	<--> المسؤولية_لإجتماعية	.960
المسؤولية_القانونية	<--> المسؤولية_الخيرية	.898
المسؤولية_لإجتماعية	<--> المسؤولية_الخيرية	.885

اختبار الفرضيات

Structural Equation Modeling [SEM] نمذجة المعادلة البنائية

أعتمد الباحث في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة , وبمعنى أوسع تمثل نماذج المعادلة البنائية ترجمات لسلسلة من علاقات السبب والنتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات. وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار، لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا، تتناسب مع طبيعة الدراسة في هذا البحث، وفيما يلي عرض مختصر لهذا الأسلوب ومبررات استخدامه:

تحليل المسار Path Analysis

وهو أحد أساليب نمذجة المعادلة البنائية، والتي تعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة، ومتغير أو أكثر من المتغيرات التابعة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة بهدف تحديد أهم المؤشرات او العوامل التي يكون لها تأثير على المتغير أو المتغيرات التابعة، حيث أن نمذجة المعادلة البنائية تجمع بين أسلوب تحليل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996) ويستخدم تحليل المسار فيما يماثل الأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار، أكثر فعالية حيث أنه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات، The Modeling of Interactions، وعدم الخطية Nonlinearities وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon ,2002)

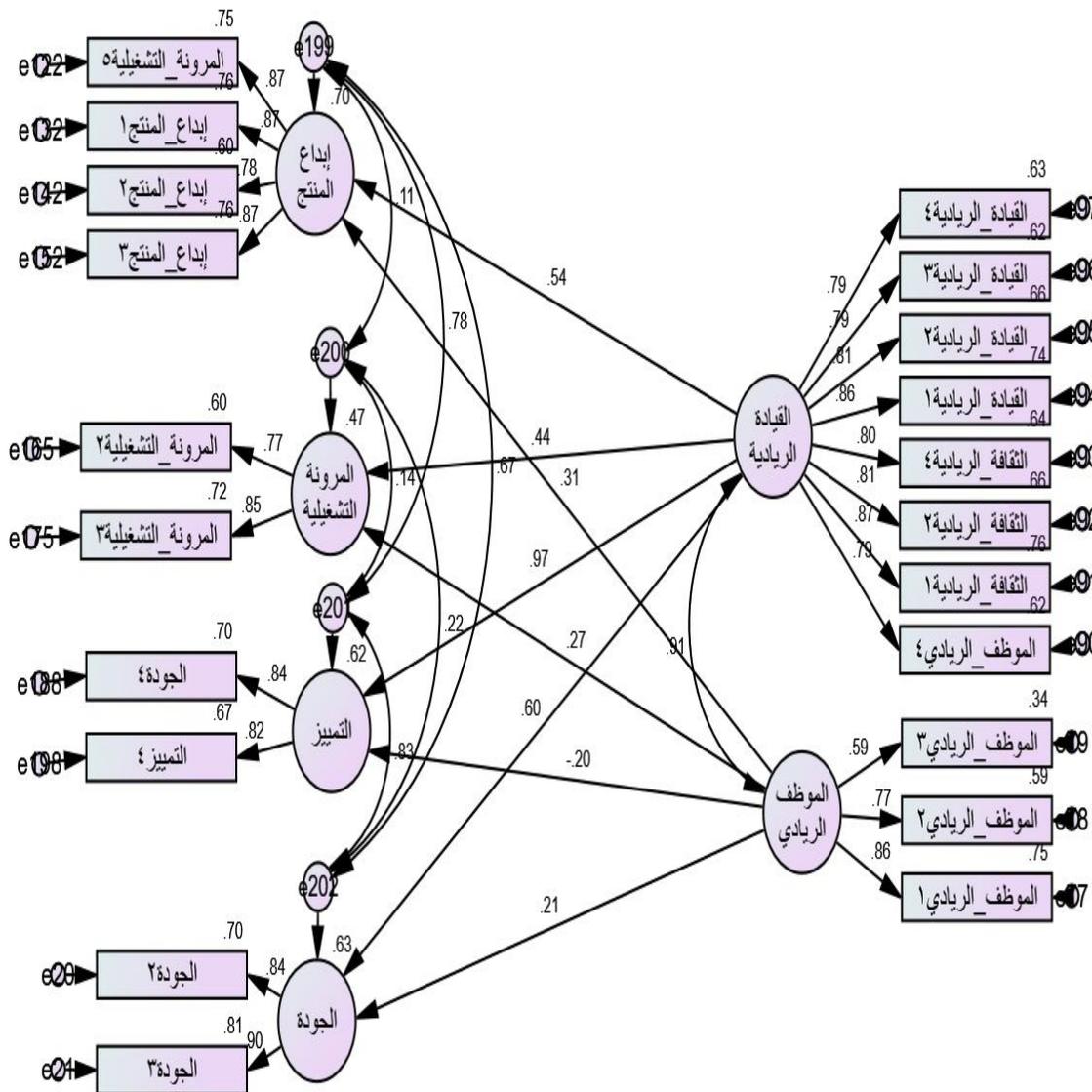
كما يختلف تحليل المسار عن تحليل الانحدار المتعدد فيما يلي

- 1- أنه نموذج لاختبار علاقات معينة، بين مجموعة متغيرات، وليس للكشف عن العلاقات السببية، بين هذه المتغيرات.
- 2- يفترض العلاقات الخطية البسيطة بين كل زوج من المتغيرات.
- 3- إن المتغير التابع يمكن أن يتحول إلى متغير مستقل بالنسبة لمتغير تابع آخر.
- 4- يمكن أن يكون في النموذج متغيرات وسيطة بالإضافة إلى المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة
- 5- تسهيل علاقات التأثير بين المتغيرات بغض النظر عن كونها متغيرات تابعة او متغيرات مستقلة، والتي تمثل بسهم ثنائي الاتجاه في الشكل البياني للنموذج .
- 6- يعد نموذج تحليل المسار وسيلة، لتلخيص ظاهرة معينة ووضعها في شكل نموذج مترابط، لتفسير العلاقات بين متغيرات هذه الظاهرة، مما يتطلب من الباحث، تفسير السببية، واتصال المتغيرات ببعضها البعض والتي تسمى بالمسارات.
- 7- معاملات المسارات في النموذج تكون معيارية.

الفرضية الرئيسية الاولى :

توجد علاقة إيجابية بين المنظمات الريادية والميزة التنافسية

الشكل (1-4) العلاقة بين المنظمات الريادية والميزة التنافسية المستدامة



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2017)

لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة , وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح , والجدول التالي قيم تحليل المسار .

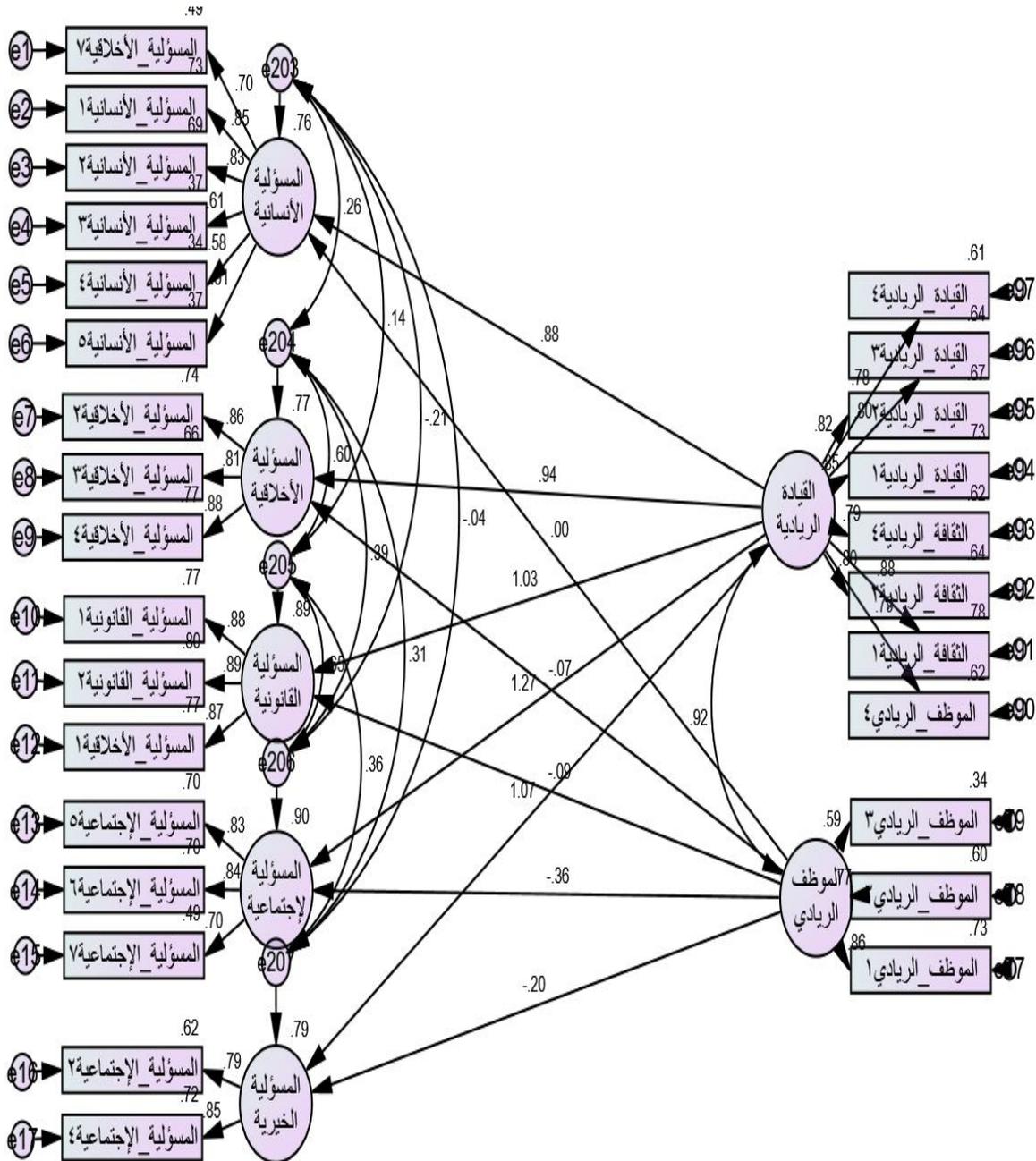
المسار بين الأبعاد

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
القيادة_الريادية <--- إبداع_المنتج	.706	.242	2.911	.004	par_17
القيادة_الريادية <--- المرونة_التشغيلية	.390	.222	1.757	.079	par_18
القيادة_الريادية <--- التمييز	1.029	.253	4.063	***	par_19
القيادة_الريادية <--- الجودة	.693	.241	2.873	.004	par_20
الموظف_الريادي <--- إبداع_المنتج	.350	.211	1.656	.098	par_21
الموظف_الريادي <--- المرونة_التشغيلية	.202	.194	1.042	.297	par_22
الموظف_الريادي <--- التمييز	-.185	.215	-.861	.389	par_23
الموظف_الريادي <--- الجودة	.208	.209	.997	.319	par_24

الفرضية الرئيسية الثانية :

توجد علاقة إيجابية بين المنظمات الريادية والمسؤولية الإجتماعية

الشكل (2-4) العلاقة بين المنظمات الريادية والمسؤولية الإجتماعية



لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام أسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة , وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05) للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح , والجدول التالي قيم تحليل المسار .

المسار بين الأبعاد

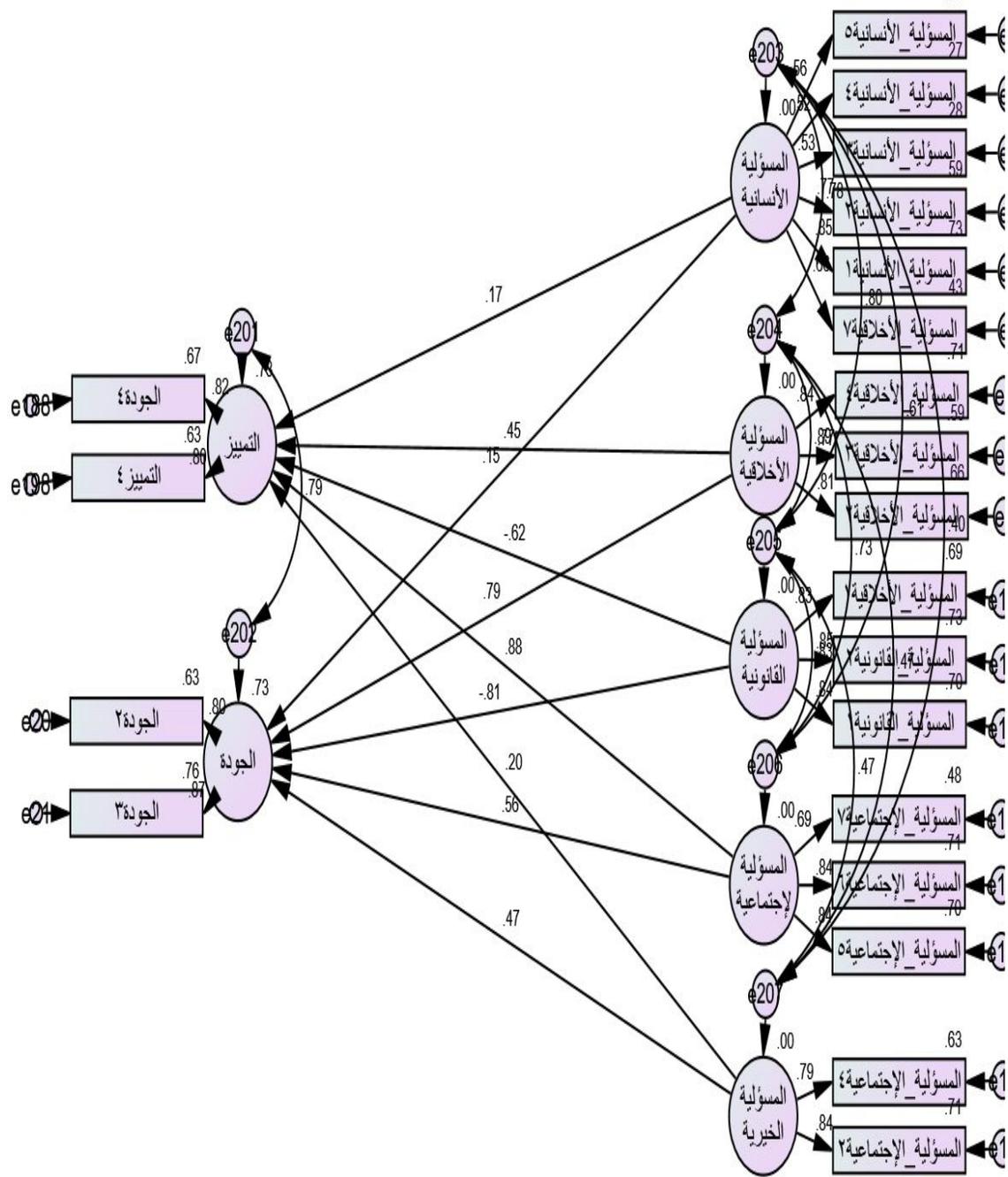
	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
<-- القيادة_الريادية المسؤولية_الأنسانية -	1.061	.25 1	4.221	***	par_2 3
<-- الموظف_الريادي المسؤولية_الأنسانية -	-.005	.20 4	-.025	.98 0	par_2 4
<-- القيادة_الريادية المسؤولية_الأخلاقية -	1.140	.23 8	4.800	***	par_2 5
<-- الموظف_الريادي المسؤولية_الأخلاقية -	-.072	.19 9	-.363	.71 6	par_2 6
<-- القيادة_الريادية المسؤولية_القانونية -	1.269	.20 9	6.072	***	par_2 7
<-- الموظف_الريادي المسؤولية_القانونية -	-.099	.16 9	-.584	.55 9	par_2 8

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
المسؤولية_اجتماعية <-- القيادة_الريادية	1.500	.253	5.929	***	par_2 9
المسؤولية_اجتماعية <-- الموظف_الريادي	-.369	.206	1.786	.074	par_3 0
المسؤولية_الخيرية <-- القيادة_الريادية	1.142	.232	4.912	***	par_3 1
المسؤولية_الخيرية <-- الموظف_الريادي	-.187	.192	-.973	.331	par_3 2

الفرضية الرئيسية الثالثة:

توجد علاقة إيجابية بين المسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية المستدامة

الشكل (3-4) العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية المستدامة



لغرض التعرف على معنوية التأثير بين المتغيرات اعتمد البحث على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام اسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة , وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة (0.05)

للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح ، والجدول التالي قيم تحليل المسار .

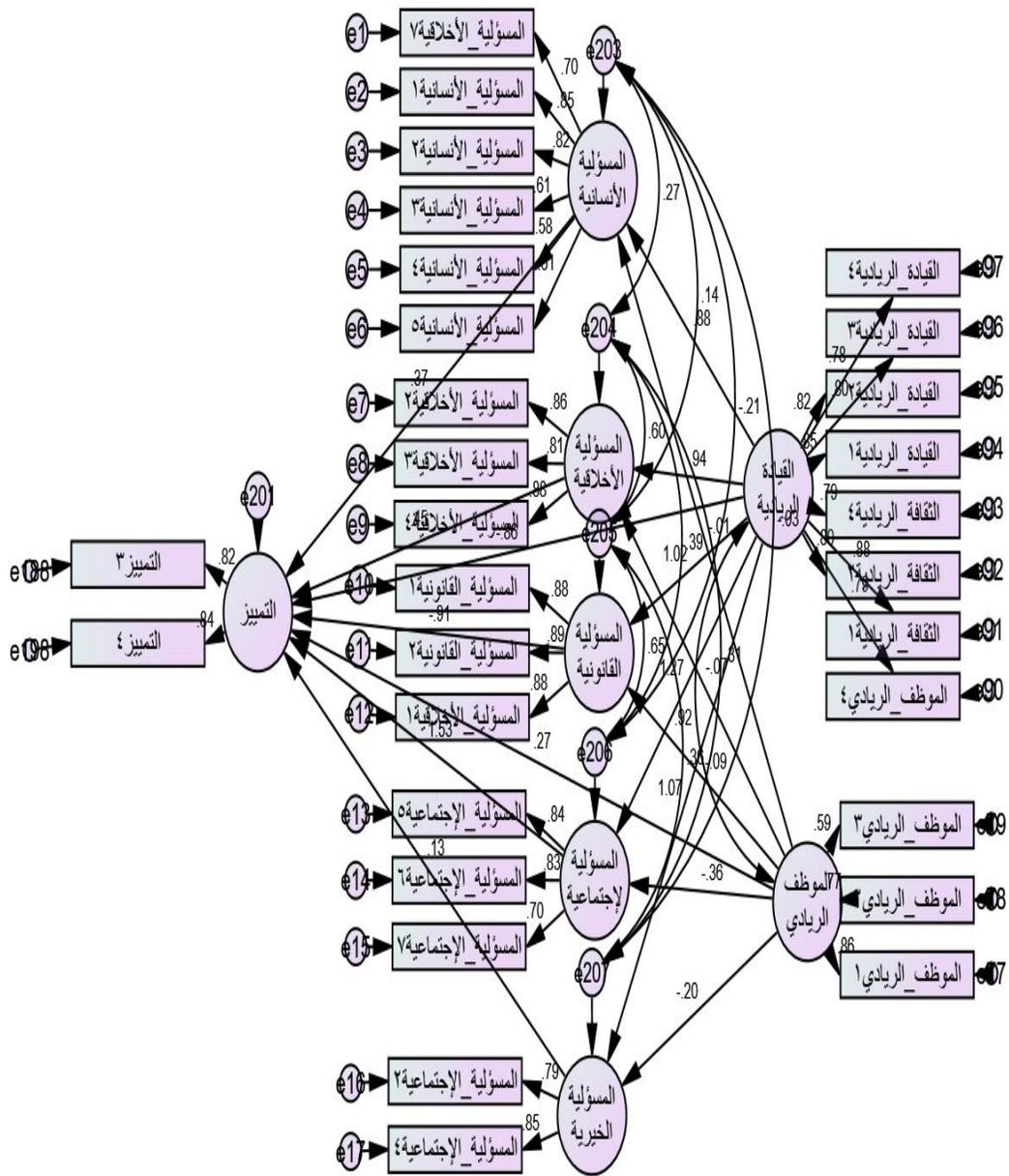
المسار بين المسؤولية الإجتماعية والميزة التنافسية المستدامة

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
المسؤولية_الأنسانية <--- < التمييز	.161	.153	1.054	.292	par_15
المسؤولية_الأنسانية <--- < الجودة	.141	.156	.904	.366	par_16
المسؤولية_الأخلاقية <--- < التمييز	.433	.224	1.937	.053	par_17
المسؤولية_الأخلاقية <--- < الجودة	.782	.244	3.205	.001	par_18
المسؤولية_القانونية <--- < التمييز	-.596	.654	-.911	.362	par_19
المسؤولية_القانونية <--- < الجودة	-.791	.683	-1.159	.246	par_20
المسؤولية_لإجتماعية <--- < التمييز	.731	.425	1.719	.086	par_21
المسؤولية_لإجتماعية <--- < الجودة	.472	.431	1.096	.273	par_22
المسؤولية_الخيرية <--- < التمييز	.177	.251	.703	.482	par_23
المسؤولية_الخيرية <--- < الجودة	.413	.262	1.576	.115	par_24

الفرضية الرئيسية الرابعة :

المسؤولية الإجتماعية تتوسط العلاقة الإيجابية بين المنظمات الريادية والتمييز

الشكل (4-4) العلاقة بين المسؤولية الإجتماعية و المنظمات الريادية والتمييز



ولاختبار الفرضية غير المباشرة اعتمد الدارسين على اسلوب (Parameter A*B) لمعرفة الاثر غير المباشر الذي قام (Gaskin 2016J); بتطويره والذي يهدف الي استخلاص الاثر غير المباشر من خلال ضرب الاثر المباشر في الاثر غير المباشر حيث يتم الاعتماد على مستوي الدلالة (0.05) والجدول التالي قيم تحليل المسار.

العلاقات الغير مباشرة

Parameter	Estimate	Lower	Upper	P
A x B	-.124	-.251	-.033	.005
A x B	.586	.341	.858	.001
A x B	-1.213	-1.605	-.901	.001
A x B	3.927	3.279	4.588	.001
A x B	.515	.300	.795	.000
A x B	-2.545	-3.106	-2.062	.000
A x B	-.108	-.233	-.022	.017
A x B	.657	.445	.917	.000
A x B	-.009	-.104	.118	.928
A x B	.628	.446	.850	.001

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

المقدمة:.

يحتوى هذا الفصل على ملخص من نتائج الدراسة ثم مناقشة نتائجها مع نتائج الدراسات السابقة من حيث الاتفاق والاختلاف ثم نتائج الدراسة ثم توصيات و مقترحات لبحوث مستقبلية ثم يختم بملخص الدراسة .

عرض النتائج:

- 1- توجد علاقة ايجابية بين المنظمات الريادية (القيادة الريادية) والميزة التنفسية المستدامة .
- 2- توجد علاقة ايجابية بين المنظمات الريادية والمسؤولية الاجتماعية .
- 3- توجد علاقة ايجابية بين الميزة التنافسية والمسؤولية الاجتماعية .
- 4- المسؤولية الاجتماعية تتوسط العلاقة الايجابية بين المنظمات الريادية والتميز .

مناقشة النتائج :-

1- العلاقة ما بين المنظمات الريادية والميزة التنافسية المستدامة

وعليه من واقع بيانات التحليل المستخرجة تم التوصل الي ان هنالك علاقة تؤثر المنظمات الريادية

على الميزة التنافسية المستدامة :

دعمت العلاقة دعم جزئي بين بعد متغير المنظمة الريادية المتمثل في (القيادة الريادية) مع

ابعاد المتغير الميزة التنافسية المستدامة المتمثلة في (التميز ، الجودة و ابداع المنتج) ، ولكن هنالك

خمسة فرضيات لم تدعم العلاقة بين بعد متغير المنظمة الريادية المتمثل في (الموظف الريادي) مع كل

ابعاد المتغير الميزة التنافسية المستدامة المتمثلة في (التميز ، الجودة ، ابداع المنتج و المرونة التشغيلية).

اتفقت مع دراسة لميس يوسف(2014) بان الموظف الريادي والثقافة الريادية لا يؤثران في الميزة التنافسية المستدامة. واختلفت مع دراسة لميس يوسف(2014) حيث وجد ان للمرونة التشغيلية تركيز في نجاح المنظمات الريادية علي عكس دراستنا ان الميزة التنافسية تؤثر بكل ابعادها.

2- العلاقة بين المنظمات الريادية و المسؤولية الاجتماعي :-

دعمت العلاقة دعم تام بين بعد المنظمة الريادية المتمثل في (القيادة الريادية) مع ابعاد المتغير المسؤولية الاجتماعية المتمثلة في (المسؤولية الانسانية ، المسؤولية الاخلاقية ، المسؤولية القانونية ، المسؤولية الاقتصادية و المسؤولية الخيرية) بينما بعد متغير المنظمة الريادية المتمثل في (الموظف الريادي) لم يدعم العلاقة مع ابعاد المتغير المسؤولية الاجتماعية المتمثلة في (المسؤولية الانسانية ، المسؤولية الاخلاقية ، المسؤولية القانونية ، المسؤولية الاقتصادية و المسؤولية الخيرية). اختلفت مع دراسة وصفي نزال، واسامة عمر ان المسؤولية الاجتماعية قد دعمت جميع الفرضيات، بينما دراستنا لم تدعم المسؤولية الاقتصادية.

3- العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و الميزة التنافسية المستدامة :-

دعمت العلاقة دعم جزئي بين بعد متغير المسؤولية الاجتماعية المتمثل في الاتي اظهرت النتائج ان المسؤولية الانسانية تتوسط اعلاقة الايجابية بين بعد المنظمة الريادية المتمثل في (الموظف الريادي) وبعد المتغير الميزة التنافسية المستدامة المتمثل في (التمييز) . اظهرت العلاقة ان المسؤولية الاخلاقية تتوسط العلاقة الايجابية بين بعد المنظمة الريادية المتمثل في (الموظف الريادي) وبعد المتغير الميزة التنافسية المستدامة المتمثل في (التمييز) . وايضا اظهرت العلاقة ان المسؤولية القانونية تتوسط العلاقة الايجابية بين بعد المنظمة الريادية المتمثل في (الموظف الريادي) وبعد المتغير الميزة التنافسية المستدامة المتمثل في (التمييز) . كما اظهرت العلاقة ان المسؤولية

الاقتصادية تتوسط العلاقة الايجابية بين بعد المنظمة الريادية المتمثل في (الموظف الريادي) وبعد المتغير الميزة التنافسية المستدامة المتمثل في (التمييز) . و اظهرت العلاقة ان المسؤولية الخيرية تتوسط العلاقة الايجابية بين بعد المتغير الميزة التنافسية المستدامة المتمثل في (التمييز) .

من نتائج الدراسة اتضح ان العلاقة ما بين المسؤولية الاجتماعية يمكن ان تضيف ابعاد جديدة لانه لا توجد دراسة اختبرت الدور الوسيط للمسؤولية انواع اي ان المنظمات الريادية لا يمكن ان تعكس ميزة تنافسية مستدامة في واقعها الا اذا كان لها قبول من المجتمع وتستطيع ان تلبي احتياجات المجتمع بكل اطرافه المتمثلة في المسؤولية الانسانية ، المسؤولية الاخلاقية ، المسؤولية القانونية ، المسؤولية الاقتصادية والمسؤولية الخيرية .

اتفقت مع دراسة امال عبد المجيد وعبد القادر احمد ان القيادة الريادية كانت مرتفعة.

اختلفت في الدراسة الحالية ان المسؤولية الاجتماعية لا تآثر علي المنظمات الريادية.

تأثيرات الدراسة .:

التأثيرات النظرية .:

هذه الدراسة قامت باختبار اثر المنظمات الريادية بابعادها على الميزة التنافسية المستدامة و المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط ، تاتي الاهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال معرفة الدور الذي تساهم به المنظمات الريادية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة مع وجود متغير وسيط (المسؤولية الاجتماعي ه) التعرف على متغيرات الدراسة و المؤثرات المنصبة عليها .

اظهرت النتائج (ان القيادة الريادية) اثرت تأثيرا كبيرا على الميزة التنافسية المستدامة ، اما الموظف الريادي و الثقافة الريادية لا يآثرو على الميزة التنافسية . اما المسؤولية الاجتماعي ه فقد اظهرت نتائج تأثيرها على الميزة التنافسية المستدامة تأثيرا كبيرا ، اما المسؤولية الاقتصادية لا تؤثر على الميزة التنافسية المستدامة.

وهذه اشارة الى اهمية المسؤولية الاجتماعي ه على الميزة التنافسية وكما اظهرت ايضا الدور الفعال في توسط العلاقة بين المنظمات الريادية و الميزة التنافسية المستدامة .

التاثيرات التطبيقي :-

قام الباحثين في جامعة السودان بعمل دراسة استكشافية وصفية في (2017) وجد الباحثون عند القيام بعمل منظمة ريادية ولا بد ان تركز على الثقافة الريادية تؤثر على الميزة التنافسية ويمكن ان تحقق ميزة تنافسية مستدامة .

ووجد في السودان لا توجد مسؤولية خيرية انما وجدت مسؤولية انسانية ، مسؤولية اقتصادية ، و مسؤولية اخلاقية.

محددات الدراسة :-

استخدام دراسة المنهج الاستكشافي عن طريق الاسئلة المغلقة المنظمات الريادية حسب الدراسات السابقة مرتبطة بخمس ابعاد و اخذت هذه الدراسة ثلاثة ابعاد ، وربطت المنظمات الريادية بالميزة التنافسية المستدامة في حين اولى ان تاخذ الميزة التنافسية العادية ، و اخذت الدوافع التحفيزية كمتغيرات تفسيرية لانشاء المنظمات و هذا المفهوم من المفترض دراسة بشكل مقابلات .

ثم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات وفيها تم استخدام الاسئلة المغلقة ولم يتم استخدام الاسئلة المفتوحة.

مقترحات ببحوث مستقبلية :-

- اجراء دراسة اخرى يتم فيها استخدام متغير معدل في نفس بيئة الدراسة وبنفس المقاييس.

- اعتمادت هذه الدراسة على نظرتين ومن المفترض ان تاخذ ثلاثة نظريات او اكثر لان النموذج لدراسة معقد.
- ان يتم تطبيق الدراسة في مجتمعات مختلفة مثل طلاب الدراسات العليا ، لمعرفة نية الشروع بتأسيس مشروعات ريادية و كذلك التعرف على الدوافع التي تقود الي انشاء المشروع وكذلك اهم عوامل النجاح من خلل المقاييس التي طورها (Chc2001) .
- استخدام المنهج الاستكشافي عن طريق المقابلات لاستكشاف دوافع جديدة خلاف الدوافع (11) التي حددتها دراسة (chi, 2001)
- استبدال المتغير الوسيط (المسؤولية الإجتماعية) لمتغير آخر.
- إدخال متغير معدل للعلاقة.
- إدخال متغيرات تحليلية.

الخاتمة :-

تناولت الدراسة المنظمات الريادية و الميزة التنافسية المستدامة و المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و توصلت النتائج الى الاتي :-

اظهرت النتائج دعم جزئي لتأكيد ايجابية العلاقة بين المنظمات الريادية و الميزة التنافسية المستدامة و المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط.

كما اكدت دعم ايجابية العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية و الميزة التنافسية المستدامة و كذلك دعمت العلاقة صورة جزئية بين المنظمات الريادية و الميزة التنافسية المستدامة في وجود المسؤولية الاجتماعية كمتغير وسيط .

المصادر و المراجع :-

- (1) احمد ،بتيت ،رايح و اوكيل (2006) ، مكانة الجودة في الاستراتيجية التنافسية للمؤسسة الاقتصادية.
- (2) اسماعيل ،عمر(2010) ، خصائص الريادي في المنظمات الريادية واثرها على الابداع التقني .
- (3) امال عبدالمجيد ،عبدالقادر احمد، مدى مساهمة القيادة الريادية في تعزيز المسؤولية انواع في مجموعة الاتصالات الفلسطينية .
- (4) بشير بن عيشي ،عمار بن عيشي (2003)، اثر المسؤولية انواع على الميزة التنافسية في المؤسسات الصناعية الجزائرية .
- (5) البكري ،تامر (2008)، استراتيجيات التسويق .
- (6) بلال خلف السكارنة (2008) ،استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة.
- (7) بومقوم ،محمد ،غياط ،شريف (2009) ،حاضينات الاعمال التكنولوجية ودورها في تطوير الابداع والابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .
- (8) ثامر البكري (2013) ،الاطار المفاهيمي للاستدامة والميزة التنافسية المستدامة .
- (9) العامري ،سارة (2012)، اثر سماع صوت الزبون في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة .
- (10) لميس يوسف احمد القرنة (2014) ،اثر ابعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة .
- (11) ماهيتاب ،داليا (2011) .
- (12) الويزة ،قويدر ،حبيبة ،كشيدة (2012)، دور الميزة التنافسية في بيئة الاعمال ومصادرها .
- (13) الياس سليمان ، زهراء صادق (2012)، المسؤولية انواع للشركات ودورها في حماية المستهلك .

المصادر الاجنبية :

- 1) Klamer,A.(2011).Cultural entrepreneurship , (unpublished) Erasmus university , Nehterland.
- 2) Gandotra,N.(2010).Innovation culture for sustainable competitive advantage,APJRBM,1(2)2229-4104
- 3) Kwatko,D.(2007).Entrepreneurial leadership in the 21st century guest editors perspective .
- 4) Okpara,F.(2007). The value of creativity and innovation in entrepreneurship . journal of asia entrepreneurship and sustainability.
- 5) Awwd,A.Khattab and Anchor(2013). Compete priorities and competitive advantage in Jordanian manufacturing ; journal of service and management.
- 6) Ivan Stefanovic, Sloboda Prokic et (2010). Motivational and success factors of entrepreneurs . journal of intercultural management.

الملاحق

ملحق رقم (2)

الإستبيان



بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات التجارية
قسم إدارة الأعمال



إستمارة إستبانة

المستجيب/المستجيبة:

يضع الباحثون بين ايديكم هذه الإستبانة لإجراء بحث علمي تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال بعنوان:

الدور الوسيط للمسؤولية الاجتماعية في العلاقة ما بين المنظمات الريادية والميزة التنافسية المستدامة وذلك للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لإستكمال البحث .

أملين تعاونكم بالإجابة على فقرات هذه الإستبانة بكل صدق وموضوعية، ومراعات الدقة قدر الإمكان، نظرا لأهمية إجابتكم على نتائج هذه الدراسة، شاكرين جهودكم وتكريس جزء من وقتكم لتشجيع البحث العلمي، ودعم مسيرة العلم، علما بأن هذه البيانات تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم وتقبلو فائق الإحترام والتقدير.

الباحثون :

الاء دريا محمد علي

حسان حسن عبدالرازق سعد

دعاء حسن عابدين حسن

منذر بدري أحمد محمد

مودة اسامه هاشم جابر

إشراف:

أ/ عمادالدين عيسى

القسم الأول:

الخصائص الديموغرافية والوظيفية:

يرجى وضع علامة () في المربع الذي يناسب:

1. النوع:

أنثى

ذكر

2. العمر:

من 30 الى 40

اقل من 30

اكثر من 50

من 41 الى 50

3. المؤهل العلمي:

دبلوم

ما دون الجامعي

دكتورة

ماجستير

بكالوريوس

4. عدد سنوات الخبرة:

من 5 الى 10 سنوات

أقل من 5 سنوات

من 16سنة فأكثر

من 11 الى 15 سنة

5. المركز الوظيفي:

رئيس قسم

مدير

أخرى

موظف

6. التخصص:

علوم هندسية

علوم إدارية

أخرى

علوم إجتماعية

علوم طبية

القسم الثاني : البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

أولاً: متغير المنظمات الريادية

البعد الأول: الموظف الريادي

الرقم	العبارة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تعزز إدارة الشركة السمات القيادية لدى موظفيها.					
2	تدعم إدارة الشركة حب الإستطلاع في تحسين أداء الموظف.					
3	تتجاوز إدارة الشركة عن الفشل الناتج عن التجارب الجديدة لدى موظفيها.					
4	تشجع إدارة الشركة سمة التحدي عند موظفيها لتعزيز الأداء.					

البعد الثاني: الثقافة الريادية

الرقم	العبارة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	ترسخ إدارة الشركة القيم الداعمة للوصول الى الأداء الريادي لإنجاز المهام.					
2	تحشد إدارة الشركة جهودها نحو تكوين فرق عمل ذات ثقافة ريادية.					
3	تشرك إدارة الشركة الموظفين الريادين لديها مع موظفين آخرين لإحداث التعلم بالقدوة.					
4	تمنح إدارة الشركة حوافز مجزية للموظفين ذوي الأداء المتفوق.					
5	تحاول إدارة الشركة أن تقارب بين الثقافات الريادية على مستوى الأقسام بينها.					

البعد الثالث: القيادة الريادية:

الرقم	العبرة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تعزز إدارة الشركة من تمكين موظفيها الرياديين لتحسين الإنجاز في المهام.					
2	تسمح إدارة الشركة بتنمية مهارات القيادة لرفع مواقع الشركة المستقبلية.					
3	تعزز الشركة التفوق في مجال عملها الرئيسي.					
4	تخصص إدارة الشركة ميزانية إضافية لتدريب الأفراد ذوي المواهب الريادية.					

ثانيا : المسؤولية الإجتماعية:

البعد الأول: المسؤولية الاقتصادية

الرقم	العبرة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تحرص الشركة على تحقيق الربح بأساليب مشروعة					
2	تساهم الشركة في دعم الإقتصاد المحلي والوطني					
3	تهدف الشركة للوصول الى مستوى اعلي من الكفاءة في العمل					
4	تساهم الشركة في توفير مصادر الحياة الكريمة للمجتمع المحلي					
5	تؤدي الشركة تعاملاتها بأساليب واضحة وغير ملتوية					
6	تهتم الشركة بشكاوي العملاء والعمل علي حلها بصورة عاجلة					

البعد الثاني: المسؤولية القانونية

الرقم	العبرة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تساهم الشركة في الحفاظ على البيئة من خلال القوانين والانظمة التي تطبقها					
2	تلتزم الشركة بممارسة الأعمال التي تتوافق مع القوانين المحلية السارية في المجتمع					
3	تؤكد الشركة التزام العاملين بتعليمات و اجراءات الصحة والسلامة والبيئة الأمنية					
4	تلتزم الشركة بتوفير حقوق العاملين من خدمات إجتماعية (تأمين ، نقل ، سكن ،)					
5	تحترم الشركة القوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية و الأمراض والحوادث الناتجة عن العمل					
6	تحرص الشركة على السلوك والتعامل الأخلاقي الذي يتطابق مع القوانين والأنظمة السائدة					

البعد الثالث: المسؤولية الأخلاقية

الرقم	العبرة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تقوم الشركة بالترويج لأعمالها بشكل أخلاقي .					
2	تستخدم الشركة تقنيات حديثة لتجنب مسببات التلوث .					
3	توفر الشركة فرص وظيفية متكافئة وعادلة للجميع .					
4	تنوافق رسالة الشركة و اهدافها مع اهداف وقيم المجتمع .					
5	تمتلك الشركة نظاما صارما لمحاربة الفساد الإداري .					
6	تمتلك الشركة دليل أخلاقي واضح و معلن لجميع العاملين لديها .					

البعد الرابع : المسؤولية الإنسانية

الرقم	العبرة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تقدم الشركة منح وهبات لدعم المجتمع المحلي					
2	تخصص الشركة جزء من أرباحها لدعم المؤسسات الخيرية والإجتماعية					
3	تساهم الشركة في دعم البنية التحتية للمجتمع المحلي (الطرق ، المراكز الصحية ، المدارس ،.....)					
4	تساهم الشركة في توفير فرص عمل لذوي الإحتياجات الخاصة					
5	تساهم الشركة في حل المشاكل والتخفيف من الأضرار التي تحل بالمجتمع المحلي اثناء الأزمات					
6	تدعم الشركة برامج حماية البيئة والمجتمع					

ثالثا: الميزة التنافسية المستدامة:

البعد الأول: المرونة التشغيلية

الرقم	العبرة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تمتلك الشركة القدرة على تقليل زمن العملاء في الحصول على المنتج.					
2	تمتلك إدارة الشركة علاقة مرنة تسهل لها عملية الحصول على الموارد من مورديها .					
3	تنوع إدارة الشركة أساليبها في إستقطاب الكوادر المؤهلة.					
4	تنوع إدارة الشركة في تقديم منتجاتها في الأسواق.					
5	تمتلك الشركة القدرة على تقليل زمن تطوير المنتجات .					

البعد الثاني: إبداع المنتج

الرقم	العبرة	وافق بشدة	وافق	محايد	لا اوافق بشدة	لا اوافق
1	تدعم ادارة الشركة الأفراد المبتكرين .					
2	توفر إدارة الشركة وسائل إتصال مباشرة تدعم الأفكار الإبداعية .					
3	يتم استقطاب الافكار الابداعية وتطبيقها في الشركة .					
4	تطبق ادارة الشركة وسائل لتقييم اداء الموظفين .					

البعد الثالث: الجودة:

الرقم	العبرة	وافق بشدة	وافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تتبادل الشركة المعلومات مع شركائها في الوقت المناسب .					
2	لدى الشركة القدرة علي المنافسة على اساس الجودة .					
3	عدد شكاوي الزبائن المتعلقة بالجودة قليلة بالنسبة للمنافسين .					
4	تطمح إدارة الشركة ان يكون معدل الوحدات التالفة قليلة بالمقارنة مع المنافسين .					
5	تحاول إدارة الشركة مطابقة اداء المنتج مع متطلبات العملاء .					

البعد الرابع: التمييز

الرقم	العبرة	وافق بشدة	وافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	قدرة إدارة الشركة علي المنافسة الخارجية ساهم بتنشيط الطلب علي المنتج .					
2	تمتلك إدارة الشركة قدرة تقديم منتجات حسب طلب العملاء.					
3	تنوع إدارة الشركة أساليبها في إستقطاب الكوادر والخبرات المؤهلة .					
4	تنوع إدارة الشركة في تقديم منتجاتها في الأسواق المنافسة لها.					
5	تمتلك الشركة القدرة علي تقليل الزمن المستغرق لتطوير منتجاتها .					

عوامل النجاح :

الرقم	العبارة	وافق بشدة	وافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	المهارات الإدارية الجيدة					
2	الكاريزما / الود					
3	الدعم الحكومي المرضي					
4	التدريب المناسب					
5	توافر رأس المال					
6	الخبرة السابقة في الأعمال					
7	دعم الأسرة و الأصدقاء					
8	التسويق /ترويج المبيعات					
9	منتجات جديدة واسعار تنافسية					
10	خدمات العملاء جيدة					
11	العمل الجاد					
12	الوضع الاجتماعي					
13	متابعة العمل بشكل دقيق					
14	القدره على ادارة شؤون الموظفين					
15	المهارات الاجتماعية الجيدة					
16	الانتماء السياسي					
17	السمعة الجيدة و الصدق					

المؤثرات التحفيزية لتأسيس المشروعات الريادية:

الرقم	العبارة	وافق بشدة	وافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	بأن اكون مديرا للمشروع.					
2	لكي استخدم تجربتي السابقة والتدريب.					
3	لكي اثبت للأخرين بأنني قادر على تأسيس المشروع.					
4	لزيادة دخلي.					
5	لتوفير فرص العمل لأفراد الأسرة .					
6	لكي احقق لذاتي الرضا والنمو.					
7	لضمان الأمن الوظيفي.					
8	لتأسيس الأعمال التجارية.					
9	الحفاظ على حريتي الشخصية.					
10	بأن اكون قريب من عائلتي .					
11	من أجل المتعة .					

ملحق رقم (2)

المحكمين

الاستاذة	الرقم
عبد السلام آدم	1
تيسير فضل	2
مزاھر	3
ميسون	4
حاتم	5