

دور القابلية الامتصاصية للمعرفة في تحقيق النجاح الريادي

(بحث ميداني في عينة من شركات وزارة الصناعة والمعادن العراقية)

أ.د. احسان دهش جلاب الباحث: فلاح حسن حسن الجبوري

جامعة القادسية/كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال

تاريخ استلام البحث: 2013/11/7 تاريخ قبول النشر: 2014/1/14

المقدمة

ان البيئة الدينامية والمضطربة، تمثل المعرفة فيها المصدر الالهم لتكوين القيمة والتطوير واستدامة المزايا التنافسية. ولهذا برزت اهمية القابلية الامتصاصية للمعرفة خياراً استراتيجياً من اجل مواكبة التأثيرات الدينامية للتفاعل بين المعرفة الداخلية والمعرفة الخارجية للمنظمات، اذ ان المعرفة الخارجية تُمكن المعرفة الداخلية للمنظمة من التوسع والامتداد من خلال التحفيز على المنافسة والإبداع والذي يمثل بدوره الركن الاساس في تحقيق متطلبات الريادة في أنشطة المنظمات من اجل تحقيق النجاح الريادي في اداء مهامها .

المستخلص

ركز البحث الحالي على معرفة تأثير القابلية الامتصاصية للمعرفة في تحقيق النجاح الريادي في شركات وزارة الصناعة والمعادن العراقية، ولتحقيق هذا الهدف تم اعداد استمارة استبيان بالاعتماد على مقياس (Jenson et al., 2005) لقياس المتغير المستقل (القابلية الامتصاصية)، وكذلك مقياس (Zwerus, 2013) لقياس المتغير المعتمد (النجاح الريادي)، وكانت عينة البحث تمثلت برئيس وأعضاء مجلس ادارة الشركات عينة البحث. وقد تم جمع البيانات عن طريق استمارة استبيان والتي تتكون من ثلاث محاور، الاول منها يختص بالمقدمة التعريفية حول المستجيب، والثاني يتعلق بأبعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة، اما الثالث فقد تضمن ابعاد النجاح الريادي الرئيسة والفرعية. لقد اعتمد البحث على مجموعة من الوسائل الاحصائية كالمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط، واختبار المعنوية F. & T. ، ومعامل التحديد R² لإثبات صحة فرضيات البحث، اذ بينت النتائج صحة الفرضيات الرئيسة والفرعية، والتي من اهمها وجود تأثير لأبعاد القابلية الامتصاصية للمعرفة على تحقيق النجاح الريادي للشركات عينة البحث. وانتهى البحث بعدد من التوصيات لعل من ابرزها ضرورة توجه ادارة الشركات المحلية نحو امتلاك بنية علمية محفزة على الابداع والابتكار في اعمالها وأنشطتها، فضلاً عن الاهتمام في الجوانب البحثية الاخرى بشكل متوازن .

The role of absorptive capacity of knowledge in achieving entrepreneurial success

(Empirical research in a sample in companies of Iraqi Ministry of Industry & Minerals)

Master's student

Falah H. Hasan AL-Jiboury

Assistant Professor

Dr. Ihssan Dahash Chalab

Abstract

The current research focused on known of the impact of absorptive capacity in achieve entrepreneurial success in companies of Iraqi Ministry of Industry & Minerals, In order to achieve this purpose, questionnaire has been prepared based on (Jenson et al, 2005) scale to measure absorptive capacity, as well as (Zwerus, 2013) scale to measure the entrepreneurial success. The research's sample was the president and members of the Board of directors of companies research's sample. The questionnaire consists of three axes, the first regard to introduction about respondent, and the second regard to the dimensions of absorptive capacity of knowledge, while the third has included the dimensions of entrepreneurial success of the main

and subsidiary. The Search has used a set of statistical tools such as mean, standard deviation, simple correlation coefficient, F.&T. test, the coefficient of determination R2 to validate the hypotheses of the research, as the results show expect the main and subsidiary hypotheses, the most important of which is the existence of the effect of the dimensions of capacity absorptive of knowledge on the entrepreneurial success of the research's sample companies. The research concluded with a number of recommendations of the most one was the need to orientation the administration of local companies towards owning a scientific infrastructure incentive innovation and creativity in its business and activities, as well as concern in other research aspects in a balanced manner.

اولاً : منهجية البحث و دراسات سابقة مشكلة البحث

لاشك ان اهتمام المنظمة بالحصول على المعرفة من خلال تطوير وتحسين قابليتها الامتصاصية، يزيد من قدرتها على تحقيق النجاح الريادي المنشود في عملياتها وانشطتها المتنوعة بالإفادة من استثمار وتطبيق المعرفة الجديدة في تلك الانشطة والعمليات. لذا تظهر مشكلة البحث الحالي من خلال الحاجة الى ايجاد اجابات مناسبة حول الاسئلة الاتية: ما مقدار حاجة منظماتنا المحلية لتحسين وتنمية قابليتها الامتصاصية؟ والى اي مدى يمكن وصف منظماتنا بكونها ناجحة ريادةياً؟ وكذلك ما هو نوع وطبيعة العلاقة بين القابلية الامتصاصية والنجاح الريادي؟ وما طبيعة الدور الذي تلعبه القابلية الامتصاصية للمعرفة في بلوغ النجاح الريادي؟.

اهمية البحث

البحث الحالي له اهمية علمية من حيث مساهمته بالتعريف بمتغيرات البحث (القابلية الامتصاصية للمعرفة، والنجاح الريادي) التي تعد من الموضوعات الحديثة في الفكر التنظيمي. وكذلك بيان المؤشرات الأكثر تناسباً مع بيئتنا المحلية لقياس هذين المتغيرين في اطار العديد من المؤشرات التي طرحت من قبل الباحثين في الأونة الاخيرة فضلاً عن المساهمة في تعريف الادارات بمفاهيم القابلية الامتصاصية للمعرفة ودورها في تحقيق النجاح الريادي المنشود في ظل حالة المنافسة المفرطة التي تعيشها منظماتنا المحلية في الوقت الراهن.

اهداف البحث

تتلخص اهداف البحث في الكشف عن مستوى القابلية الامتصاصية في المنظمات المبحوثة مع بيان مستوى توافر اي من ابعاد هذه القابلية، وتحديد مستوى النجاح الريادي الذي حققته المنظمات المبحوثة. وكذلك بيان نوع وطبيعة العلاقة بين القابلية الامتصاصية للمعرفة والنجاح الريادي. الامر الذي يمكّن من توضيح طبيعة الدور الذي تلعبه القابلية الامتصاصية للمعرفة في تحقيق النجاح الريادي للمنظمات. كما يهدف البحث الحالي الى توضيح اهم السبل التي يمكن من خلالها تنمية القابليات الامتصاصية للمنظمات المبحوثة والتي توصلها الى تحقيق النجاح الريادي.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الاولى: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة وابعاد النجاح الريادي. تنفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الاتية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة وبعد الثقة.
2. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة وبعد التقدم.
3. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة وبعد المدخل.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة وابعاد النجاح الريادي. تنفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الاتية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة وبعد الثقة.

2. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة وبعد التقدم.
3. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة وبعد المدخل.

اداة البحث

اعتمد البحث بشكل رئيس على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات المطلوبة (الملحق 1)، وقد تمحورت هذه الاستبانة في ثلاث محاور: المحور الاول يضم مقدمة تعريفية حول المستجيب، اما المحور الثاني فهو يختص بالأسئلة المتعلقة بالقابلية الامتصاصية، علماً أن البحث الحالي اعتمد في هذا المحور على مقياس جاهز لـ (Jansen et al., 2005). اما المحور الثالث فيتضمن الاسئلة الخاصة بالنجاح الريادي، علماً أن مقياس (Zwerus, 2013) هو المقياس المعتمد لقياس النجاح الريادي في هذا البحث. تم توزيع استمارات الاستبيان بمجموع (113) استمارة على عينة البحث، وكان عدد الاستمارات المسترجعة (101) استمارة وبذلك تكون نسبة الاسترجاع لاستمارات الاستبيان (89%) .

وصف عينة البحث

لقد وقع اختيار الباحثان على (113) من اعضاء مجلس ادارة (13) شركة من الشركات العامة التابعة لوزارة الصناعة والمعادن(الملحق 2)، والتي تقع في مناطق وسط وجنوب العراق لتمثل موقع البحث كونها شركات رابحة اعتمادا على تقارير وزارة الصناعة والمعادن، والوضع الامني الذي يسمح بالوصول الى هذه الشركات لغرض جمع البيانات منها. لقد تم توزيع (113) استمارة استعيد منها (101) استمارة اي ان نسبة الاسترجاع كانت (89%). وكانت نسبة (92%) من عينة البحث للذكور، اما من حيث العنوان الوظيفي فقد كانت نسبة (45%) من تلك العينة لعنوان (رئيس مهندسين اقدم)، وكانت نسبة (50%) من العينة من الفئة العمرية (51 سنة فاكثر)، اما من حيث المؤهل التعليمي فقد كانت النسبة (88%) من عينة البحث تخص حملة شهادة البكالوريوس، اما نسبة (90%) من العينة لمن كانت خدمته الوظيفية (اكثر من 16 سنة).

دراسات سابقة

فيما يأتي توضيح لدراسات وجهود معرفية سابقة أطلع عليها الباحثان وقاما بمراجعتها، وتمت الاستفادة منها في إعداد البحث الحالي، وقد تم الترتيب في عرض الدراسات السابقة تناولها للمتغيرات ابتداءً بالمتغير المستقل ومروراً بالمتغير المعتمد على وفق البعد الزمني لتلك الدراسات من الأقدم للأحدث على وفق متغيرات القابلية الامتصاصية، والنجاح الريادي:

1. دراسة (Cohen & Levinthal, 1990): (القابلية الامتصاصية: منظور جديد في التعلم والابداع). دراسة تجريبية تهدف الى تطوير مفهوم القابلية الامتصاصية ووضع انموذج جديد يظهر فيه اثر القابلية الامتصاصية في الانفاق على البحث والتطوير على مستوى المنظمة، وبيان تأثير ذلك على الانشطة الابداعية وعملية التعلم التنظيمي. وكانت عينة البحث تشمل مدراء البحث والتطوير في (318) منظمة لقطاع الصناعة الامريكية. وكانت نتائج البحث هي التوصل الى انموذج جديد اكثر تطوراً يبين اثر تطوير القابلية الامتصاصية للمنظمة على الانفاق على البحث والتطوير والانشطة الابداعية وبالتالي تطور عملية التعلم التنظيمي بين المنظمات في نفس السياق.

2. دراسة (Zahra & George, 2002) (القابلية الامتصاصية: مراجعة، واعادة نظر مفاهيمية، والتوسع). دراسة نظرية تهدف الى اعادة تحديد الابعاد الرئيسة للقابلية الامتصاصية، واعادة صياغة مفهومها وهيكلها. نتجت عنها بناء اطار عام لأنموذج وابعاد القابلية الامتصاصية عندما تستطيع قابليات المنظمة المحتملة والمدركة ان تؤثر بشكل مختلف في تكوين واستدامة الميزة التنافسية.

3. دراسة (Jansen et al., 2005) (ادارة القابلية الامتصاصية المحتملة والمدركة: كيف تؤدي الاسبقيات التنظيمية؟). دراسة تجريبية اذ تستكشف هذه الدراسة كيفية التي تؤثر الاسبقيات التنظيمية القابلية الامتصاصية المحتملة والمدركة. تحدد التأثيرات المختلفة لمكونات القابلية الامتصاصية. وكانت عينة البحث تشمل (769) مدير وحدة في (220) فرع لمؤسسات مصرفية. ومن نتائج البحث هذه أن الآليات التنظيمية المرتبطة بتنسيق القابليات (أي البنى

- متعددة الوظائف، والمشاركة في صنع القرار، والتناوب الوظيفي) أساساً في تعزيز وحدة القابلية الامتصاصية المحتملة.
4. دراسة (Makhbul, 2011) (النجاح الريادي: دراسة استطلاعية بين الرياديين). دراسة استطلاعية تهدف الى التحقق من العلاقة بين العوامل الريادية و النجاح الريادي. وكانت (163) ريادي في الشركات الصغيرة والمتوسطة في غرب ماليزيا. اكدت نتائج البحث وجود عدة عوامل ريادية ترتبط بشكل كبير بالنجاح الريادي، تلك العوامل تتضمن قدرة الريادي على الوصول للمعلومات، وانماط قيادتهم، ودعمهم من قبل الاخرين.
5. دراسة (Anderson -Morales, 2011) (الريادة الناجحة في البلدان النامية دراسة حالة في كوتونو، في بينين). دراسة تطبيقية تهدف الى معرفة عوامل النجاح الريادي الرسمية على مستوى الأفراد ومستوى المنظمة وتحديد كيفية فهم بيئة الأعمال وما هي أنواع من العوائق الموجودة وكيفية تجاوزها. وكانت عينة البحث تضم (22) شركة مختلفة القطاعات في جمهورية بنين. من نتائج هناك عوامل على مستوى الفرد الريادي والمنظمة الريادية تعمل على تحقيق النجاح الريادي للأعمال الرسمية.
6. دراسة (Olakitan & Ayobami, 2011) (دراسة الشخصية في النجاح الريادي التحقق من تأثير الخصائص الشخصية على النجاح الريادي). دراسة تجريبية اذ هدفت الى معرفة تأثير النوع الاجتماعي، ومركز الضبط، وسلوك تحمل المخاطرة على نجاح الريادي لـ (35) ريادي في نيجيريا. وظهرت نتائج هذه البحث أن سلوك تحمل المخاطرة ومركز الضبط لم يكن لها تأثير كبير على النجاح الريادي، كما لم يكن هناك فوارق كبيرة بين سلوك تحمل المخاطرة والنجاح الريادي، وظهرت أن هناك اختلافاً كبيراً كان قائماً بين مركز الضبط الداخلي والنجاح الريادي، وكذلك عدم وجود فارق جوهري في النجاح الريادي بالاستناد إلى الاختلافات بين الجنسين. وأخيراً، مركز الضبط، وسلوك تحمل المخاطرة لم يتنبأ أو تحدد بشكل جمعي بالنجاح الريادي.
7. دراسة (جلاب، 2012) (العلاقة بين القابلية الامتصاصية للمعرفة واداء ادارة المعرفة): وهي دراسة تحليلية هدفت الى تحديد طبيعة العلاقة التي تربط بين القابلية الامتصاصية للمعرفة واداء ادارة المعرفة، وقد كانت عينة الدراسة (120) موظفاً في شركة زين العراق للاتصالات في العراق، وقد خلصت الدراسة الى نتيجة مفادها ان قدرة المنظمات على اكتساب المعرفة واستيعابها ونقلها واستثمارها تؤثر ايجابيا في اداء ادارة المعرفة.
8. دراسة (Zwerus, 2013) (التخطيط والنجاح الريادي). دراسة تجريبية تهدف الى بيان كيفية تأثير ابعاد التخطيط الريادي للأعمال في التنبؤ بتحقيق النجاح الريادي في المنظمات الحاضنة للرياديين. وكانت عينة البحث قد شملت (179) ريادي في منظمات حاضنة للمشاريع الريادية. وأظهرت ان ابعاد التخطيط للأعمال في المنظمة تؤثر بشكل ايجابي في الاداء الريادي وهو مؤشر للنجاح الريادي.

ثانياً: الجانب المفاهيمي

The Absorptive Capacity of knowledge القابلية الامتصاصية للمعرفة

في البيئة الديناميكية المضطربة تمثل المعرفة المصدر الأهم لتكوين القيمة ولتطوير واستدامة المزايا التنافسية. وبمنظرة فاحصة على تكوين المعرفة، نجد ان المنظمة تعتمد على مواردها الخاصة التي تبرز على انها خياراً استراتيجياً، كما في حالة المنظمات التي تفقد تأثيراتها الدينامية على التفاعل بين المعرفة الداخلية والمعرفة الخارجية. اذ ان المعرفة الخارجية تمكن المعرفة الداخلية للمنظمة من التوسع والامتداد من خلال التحفيز على المنافسة والإبداع. لقد دفع ظهور الاقتصاد القائم على المعرفة بالمنظمات الى الاعتماد اكثر فاكثراً على الإبداع والتطوير للمشاريع والمنظمات الاخرى، اذ ان المنظمات ترتقي بأدائها الإبداعي من خلال تشكيل وصياغة الشبكات الإبداعية التي تربطها بالمنظمات الاخرى من اجل التعلم عبر المنظمات ومشاركة المعرفة (Yongping et al., 2011:2015). استعمل مفهوم القابلية الامتصاصية للمعرفة في مجالات بحثية مختلفة مثل الادارة الاستراتيجية والتعلم التنظيمي والتفاعلات الخارجية وادارة الإبداع

الامتصاصية تم التركيز عليه بشكل واسع من قبل الباحثين ، في مجالات الإدارة التقنية، والتجارة الدولية والبحوث التنظيمية في السنوات الماضية (George et al., 2001:210; Minbaeva) (et al., 2003:587; Lenox & King, 2004:335)، فهو من أكثر المفاهيم أهمية في الأدبيات التنظيمية (Lane et al., 2002: 12). لذا يعدّ مفهوم القابلية الامتصاصية مفهوماً مرناً بحيث يمكن تطبيقه في مستويات ووحدات تحليل مختلفة وفي مجالات بحث متنوعة مثل المنظمات الصناعية، والتعليم التنظيمي، والإدارة الاستراتيجية، وإدارة الأبداع (Zahra & George, 2002:186).

مفهوم القابلية الامتصاصية للمعرفة

ليس هناك إجماع بخصوص مفهوم القابلية الامتصاصية للمعرفة، لكن اغلب المناهج تميّز بين مكونين رئيسيين هما، التوجّه الخارجي والمعالجة الداخلية. إذ يشير التوجّه الخارجي إلى قابلية المنظمة على إدراك، واكتساب، واستيعاب المعرفة الخارجية، وفي هذه المرحلة تميّز المنظمة، وتحلّل، وتحول المعرفة التي تكون مهمة لعملياتها. أما المعالجة الداخلية فإنها تستلزم تحويل واستثمار المعرفة الجديدة ، هذا يعني بأنّ المنظمة تحتاج الى أن تطبّق الأساليب والاستراتيجيات التي تمكّنها من جمع المعلومات الداخلية والخارجية وتطبيقها في عملياتها (Brehm & Lundinc 2012:840). إذ يشير (Cohen & Levinthal, 1989:569) ان القابلية الامتصاصية تمثل قابلية المنظمة على تمييز واستيعاب واستثمار المعرفة من البيئة الخارجية ، ثم قام الباحثان بتطوير هذا المفهوم من خلال اعتبار القابلية الامتصاصية هي قابلية المنظمة على ادراك قيمة المعلومات الخارجية الجديدة، واستيعابها، وتطبيقها في اعمالها المختلفة (Cohen & Levinthal, 1990:128). فيما يرى (Lane & Lubatkin, 1998:461) قابلية المنظمة على التعلم من منظمة اخرى من خلال مدخل الاندماج و الاقتران بين المنظمات وهو ما يسمى (بالتعلم الاقتراني)، وتقاس من خلال تشابه اعضاء المنظمات من حيث المعرفة العلمية والقابلية البحثية. ويعتقد (Zahra & George, 2002:185) ان القابلية الامتصاصية تتضمن مجموعة من الأساليب والعمليات التنظيمية كالاكتساب، واستيعاب، وتحويل ، واستثمار المعرفة . او هي: تركيب متعدد الابعاد تشتمل على مكونين اساسيين هما القابلية الامتصاصية المحتملة والمدرّكة ، فالقابلية الامتصاصية المحتملة (او الممكنة) تمكّن المنظمة من تقبّل المعرفة الخارجية ، بينما القابلية المدرّكة تمثل القابلية على تحويل المعرفة التي تم امتصاصها الى ابداع . بعض الباحثين توصل على انها تمثل كفاءة المنظمة في امتصاص ما يمكن أن يكون قابلاً للامتصاص من الموارد المتاحة والمنشرة حولها (Narasimhan et al., 2006:510). وأشار (Chen et al., 2009:155) انها القابلية التي تمكّن المنظمة من اكتساب المعرفة الداخلية والخارجية التي تؤثر في الابداع و تكيف المنظمة لمواجهة تغييرات البيئة اضافة الى الانتفاع من تلك المعرفة. ان القابلية الامتصاصية تعد من القابلية الدينامية التي تسمح للمنظمات بإنشاء قيمة والحصول على الميزة التنافسية المستدامة من خلال ادارة المعرفة الخارجية (Camiso'n & Fore's, 2010:707) ، في حين عدها (Yongping et al., 2011: 2017) سلسلة من الأساليب التنظيمية التي تستعمل من اجل تمييز واستيعاب وتطبيق المعرفة. ويؤكد (Colombo et al., 2012:3) على انها مجموعة من الأساليب والعمليات التنظيمية التي تخص قابلية المنظمة على اكتساب واستيعاب وتحويل واستثمار المعرفة لإنتاج القابلية الدينامية التنظيمية. وهذا ما بيّنه (جلاب ، 2012 : 12) إذ عدّ القابلية الامتصاصية على انها قدرة الافراد وفرق العمل وبالتالي المنظمة على تمييز قيمة المعلومات الخارجية الجديدة ، والسعي لاكتسابها واستيعابها ، ونقلها ، واستثمارها بطريقة تؤثر في اداء ادارة المعرفة، كما اشار (Yu, 2013:3) انها تمثل قابلية المنظمة على فهم وامتصاص وتطبيق المعرفة الجديدة والتي تم تحصيلها من المصادر الخارجية.

اهمية القابلية الامتصاصية للمعرفة

ان المنظمات والمدراء اذا ادركوا منافع تعزيز القابلية الامتصاصية للمعرفة في منظماتهم من خلال الممارسة ، فانهم سيمتلكون الاسباب التي تدفعهم لتقييم مواردهم لتلك الممارسات التي

تسهل انشاء القابلية الامتصاصية (Kallio, 2012: 4)، فان القابلية للتعلم لدى العاملين والدافعية للتعلم تمثل المظاهر الرئيسية في القابلية الامتصاصية (Minbaeva et al., 2003:588). لذا يرى (Tsai, 2001: 999) ان المشروع الذي له مستويات عالية من القابلية الامتصاصية غالبا ما يكون له قدرة على الابداع أقوى من غيره من المشاريع الأخرى. ويعتقد (Lawer, 2010:14) ان القابلية الامتصاصية مهمة لبقاء ونجاح المنظمة في الامد الطويل لأنها يمكن أن تقوي، وتكمل، وتعيد تركيز قاعدة المعرفة الحالية للمنظمة. فمن خلال فهم القابلية الامتصاصية، يمكن فهم كيف تنشئ المنظمات، وتعُدّل أو توسع قاعدة مواردها من خلال القابليات الدينامية للمنظمة. في حين يرى (Zahra & George, 2002:187) ان القابليات التنظيمية الاربعة في اكتساب واستيعاب ونقل واستثمار المعرفة تبنى لتكوين القابلية الامتصاصية للمنظمة والتي هي قابلية دينامية تؤثر في قابلية المنظمة على انشاء ونشر المعرفة الضرورية لبناء القابليات التنظيمية الأخرى مثل التسويق والتوزيع والانتاج، وتلك القابليات المتنوعة تعطي المنظمة اساساً في تحقيق الميزة التنافسية التي تساهم في الاداء المتفوق للمنظمة. فالمستويات العالية للقابلية الامتصاصية للمنظمة مع المستوى الضروري من التفاعل الخارجي والداخلي يمكن المنظمات من تبني استراتيجيات بيئية فاعلة (Kuss, 2009:5). فيما يشير (Fabrizio, 2009:258) الى ان القابلية الامتصاصية تعزز من أنشطة البحث وتوفر منافع من ناحية مستوى المعرفة العلمية الخارجية المتاحة او التي يمكن ان تتاح بمرور الوقت، وهذا يساعد على توجيه بحوث عدم التأكد للإبداعات الجديدة. وكنتيجة لذلك، تستثمر المنظمات اكثر في القابلية الامتصاصية وتولد الأنشطة البحثية والتي سوف تتمتع ببحث متفوق من جهة سرعة البحث واهمية نتائج الابتكار.

محددات القابلية الامتصاصية للمعرفة

بعض الدراسات في مجال القابلية الامتصاصية للمعرفة بينت ان هناك محددات لوجود وعمل وتأثير القابلية الامتصاصية في المنظمة، مثل دراسات (Lane et al., 2006; Daghfous, 2004; Vinding, 2000) وغيرها والتي تضمنت تلك المحددات للقابلية الامتصاصية للمنظمة، والتي بالاساس تم تأصيلها من قبل (Cohen & Levinthal, 1990) (Indarti, 2010:22). ان هناك مجموعة من المحددات التنظيمية للقابلية الامتصاصية مثل: المستوى التعليمي للمدراء والهيكل التنظيمي وحجم المنظمة ومزيج القابليات التنظيمية تناولها الباحثون (Cohen & Levinthal, 1990:130; Van Den Bosch et al., 1999:556; Daghfous, 2004:24; Gray, 2006:347). ان محددات القابلية الامتصاصية يمكن ان تصنّف بشكل واسع الى مجموعتين هما: العوامل الداخلية والعوامل الخارجية (Daghfous, 2004:23). فالعوامل الداخلية تتضمن قاعدة المعرفة المسبقة، المستوى التعليمي، وجود البوابين للمعرفة، والاستثمار في البحث والتطوير. اما العوامل الخارجية فتشمل المعرفة الخارجية، والتفاعل مع المنظمات الأخرى (Indarti, 2010:23).

ابعاد و مكونات القابلية الامتصاصية للمعرفة

على الرغم من انتشار الادبيات ذات الصلة بالقابلية الامتصاصية للمعرفة، الا انه مازال هناك بعض الغموض في تحديد الابعاد والمكونات التي تشكل هيكلها، لذا لا توجد اداة قياس واحدة مكيفة لهذه الأبعاد (Jimenez-Barrionuevo et al., 2011:190). لقد حدد (Cohen and Levinthal, 1990:129) ثلاثة ابعاد للقابلية الامتصاصية تتضمن التقييم (Value)، والاستيعاب (Assimilate)، والتطبيق (Apply) للمعرفة الجديدة. بعد ذلك قام كل من (Zahra & George, 2002:185) بتطوير هذا المفهوم للقابلية الامتصاصية وابعاده من خلال التمييز بين نوعين من القابلية الامتصاصية للمعرفة هما: القابلية الامتصاصية المحتملة او الممكنة (Potential Absorptive Capacity) والتي تلعب دوراً مهماً في اكتساب (Acquiring) واستيعاب المعرفة الخارجية، والقابلية الامتصاصية المُدركة (Realized Absorptive Capacity) والتي تشير الى تحويل (Transformation) واستثمار (Exploitation) المعرفة الخارجية هذه. لقد جاء هذا النموذج (Jansen et al., 2005) تطويراً للنموذج (Zahra & George, 2002) في دراسة القابلية الامتصاصية، اذ أكد (Jansen) وزملاؤه على بيان

الاسبقيات التنظيمية التي تؤثر على مكونات القابلية الامتصاصية المختلفة والتي تتمثل بالقابلية الامتصاصية المحتملة، والقابلية الامتصاصية المُدرّكة. ان هذا الانموذج اشار الى ان الاليات التنظيمية عندما ترتبط مع قابليات التنسيق والتعاون (مثل التواصل عبر الوظائف، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والتناوب الوظيفي) ستعمل على تعزيز مكونات القابلية الامتصاصية المحتملة للمنظمة. لقد اوضح هذا الانموذج ان الاليات التنظيمية عندما ترتبط مع القابليات الاجتماعية للمنظمة (مثل اساليب التواصل الاجتماعي) فإنها ستؤدي الى تدعيم القابلية الامتصاصية المُدرّكة للمنظمة. اصف الى ذلك ان هذا الانموذج وقف على مكامن واسباب الصعوبات التي تواجهها المنظمة في ادارة قابليتها الامتصاصية المحتملة والمُدرّكة، والاختلاف بين تلك القابليات في تكوين واطافة القيمة للمنظمة. ان جميع ابعاد القابلية الامتصاصية المذكورة اعلاه تتكون من خلال التفاعل الاجتماعي، اذ يؤثر التفاعل على اليات التكامل الاجتماعي بين المنظمات (Zahra & George, 2002: 189 ; Todorova & Durisin, 2007: 776).

1. **الاكتساب:** يشير الى قابلية المنظمة على تمييز وتقييم واكتساب المعرفة المتولدة خارجياً، كونها ذات اهمية لعملياتها (Zahra & Cohen & Leventhal, 1990: 129; George, 2002: 189). فتراكم المعرفة وعدم تراكمها امر مهم في القابلية الامتصاصية للمنظمة من اجل نموها (Cohen & Leventhal, 1990: 129).
2. **الاستيعاب:** يشير الى قابلية المنظمة على امتصاص المعرفة الخارجية، او هي العمليات والاساليب التي تسمح بإمكانية تحليل، ومعالجة، وتفسير، وفهم، وقبول، وتصنيف المعلومات او المعرفة الجديدة المكتسبة (Zahra & George, 2002: 189; Szulanski, 1996: 29 ; Kim, 1997: 89).
3. **التحويل:** يمثل التحويل قابلية المنظمة على تطوير وتمييز الاساليب الداخلية التي تسهل من دمج المعرفة الحالية مع المعرفة المكتسبة والمعرفة المستوعبة (Zahra & George, 2002: 190). وان الهدف الاساس لهذه القابلية هو الحصول على الكيفية التي تتبنى بها المنظمة المعرفة المكتسبة الجديدة بشكل حقيقي وبما يتسق مع حاجاتها (Camiso'n&Fore's, 2011: 69)، وهذا الانشاء يكون عن طريق اضافة او حذف المعرفة من خلال تفسير المعرفة المشابه في اسلوب مختلف (Zahra & George, 2002: 190).
4. **الاستثمار او التطبيق:** يشير الاستثمار او التطبيق الى قابلية المنظمة على استعمال المعرفة الجديدة في اعمالها لتحقيق اهدافها التنظيمية (Lane & Lubatkin, 1998: 463). ولعل من نتائج اساليب الاستثمار او التطبيق للمعرفة الخارجية هو المثابرة في تقديم منتجات، وانظمة، وعمليات، ومعرفة جديدة او صيغ تنظيمية جديدة، الامر الذي يعني تحديد المكامن التي يمكن من خلالها للمنظمة ان تنشئ مقدراتها الجديدة، وتحدد اساليبها الجديدة التي تستهدف وتستعمل المعرفة لتعزيز مبادراتها الحالية او تشجيع مبادراتها المستقبلية الجديدة (Fletcher, 2007: 75).

النجاح الريادي Entrepreneurial Success

يتمتع ميدان الريادة (*Entrepreneurship*) في الوقت الراهن بشعبية وقبول كبيرين في انحاء عديدة من العالم. وقد ساهم عدد كبير من العوامل في اثاره الاهتمام المتزايد بالريادة وبالمشروعات الصغيرة سواء في اوروبا او في الولايات المتحدة الامريكية خلال عقد التسعينيات من القرن المنصرم. لعل من ابرزها ما شهدته العديد من الدول الصناعية اثناء السنوات القريية الماضية من ارتفاع مستوى الركود الاقتصادي، وارتفاع معدلات البطالة، فضلاً عن التقلبات الواضحة والملفتة للانتباه التي شهدتها حركة التجارة العالمية في الآونة الاخيرة. لقد ادركت العديد من الدول هذه الحقيقة من خلال تبني معايير سياسية جديدة لدعم المشروعات الصغيرة والريادة. كما بذلت تلك الدول جهوداً خاصة للترويج للأنشطة الابتكارية وتحسين القدرات التنافسية للمنظمات العاملة فيها (Garavan & O' Cinneide, 1994: 18).

مفهوم النجاح الريادي

ان كلمة النجاح في اللغة العربية وكما جاء في لسان العرب (ابن منظور ، 2003:726) من نجح: والنجح والنجاح: الظفر بالشئ. ويقال: نجح: اذا اصاب طلبته، وتتججت الحاجة واستنجحتها: اذا تنجزتها. ورأيٌ نجيح : صواب. ان اختلاف الرؤية بين الباحثين، نتيجة لمتبنياتهم الفكرية واهدافهم، ادى الى اختلافهم حول وجود وجهة نظر موحدة باتجاه مفهوم النجاح الريادي في بيئة الاعمال والذي يتوقف على التوجه الريادي للمنظمة وتحقيق الكفاءة والفاعلية في استعمال الموارد الضرورية المختلفة (Zahra et al., 1999:6). فالريادة كعملية ابداع وابتكار يجب ان ينظر الى النجاح فيها من خلال اربعة ابعاد والتي تتمثل بالأفراد والمنظمة والعوامل البيئية والعملية (Samisoni, 2008:240). لذا يرى (Duschesneau & Gartner 1990 : 198) ان النجاح الريادي هو وضع المنظمة لأهداف طموحة تؤدي الى ان يمتلك رياديو المنظمة افكارا واسعة وواضحة حول اعمالها. في حين يعده (Solymossy ,1998:8) كنتيجة متحققة من خلال النجاح الاقتصادي للمنظمة، وقدرتها على تحقيق رضا العاملين لديها . اما (Baron,2000:15) فقد اشار انه يمثل قدرة الريادي على استعمال المقدرات الادراكية والاجتماعية في تحقيق العوائد المالية والاجتماعية. واكد (Saravathy,2001:248) انه العملية الناتجة من استعمال الريادي للمرونة، واستثمار الفرص وتطويرها، وجعلها في موضع الاستعمال في ظل ظروف عدم التأكد. ان النجاح الريادي يعده بعض الباحثين على انه نتيجة تتحقق من خلال امتلاك الافراد الرياديين لمجموعة من السمات والخصائص النفسية والسلوكية، منها الحاجة للإنجاز، ومركز الضبط، ومستوى عالي للطاقة، والثقة بالنفس، والوعي بأهمية الوقت، والتعاطي مع الغموض او عدم التأكد (Wheelen & Hunger,2004:217). في حين يعتقد (Wiklund & D., 2005:72) انه تحقيق المنظمة الموائمة بين انشطتها والبيئة المحيطة بها من خلال التوجه الريادي في أعمالها. بينما يرى (Katz & Green ,2007:588) بانه قدرة المنظمة على تحقيق الأرباح وتحقيق الرضا للمالكين والعاملين فيها. ان (Inyang & Enuoh,2009:65) يبين ان النجاح الريادي يمثل قدرة المنظمة على الاستعمال الكفوء والفعال للمقدرات الريادية المتنوعة التي تمتلكها لتحقيق الاهداف التنظيمية مثل ادارة الوقت بفاعلية، وكفاءة الاتصالات، واخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية، والفاعليات القيادية، ومهارات اتخاذ القرارات، والقرارات التسويقية، والادارة المالية والتدريب والتطوير الفعال وغيرها. في حين يرى البعض من الباحثين انه قدرة المنظمة على الابداع بشكل مستمر من خلال الانخراط في عملية مستمرة راعية للنشاط الريادي حتى تصبح هذه القدرة مصدراً للميزة التنافسية المستدامة (Kuratko,2009:421). لذا يشير (Abou - Moghli & Aluala,2012:2) الى ان النجاح الريادي هو قدرة المنظمة الريادية على تحقيق العوائد المالية، والبقاء، والنمو، وانجاز الاعمال ذات الربحية من خلال مد جسور من الشبكات لإقامة العلاقات مع البيئة الخارجية ، والتي بدورها تحتاج الى وسيلة سريعة لوصول المعلومات المختلفة.

ابعاد النجاح الريادي

يمكن بيان ابعاد النجاح الريادي وفق النموذج (Zwerus,2013)، والذي اكد فيه على عدم وجود اجماع حول ابعاد ومقاييس ومؤشرات النجاح الريادي، فهو يعد مفهوماً ذو ابعاد متعددة. وقد قام بتقسيم ابعاد النجاح الريادي الى ثلاثة ابعاد تتمثل بالثقة (Confidence)، والتقدم (Progress)، والمدخل (Approach). ف (الثقة) تعتمد على متغيرين فرعيين هما: الثقة في اداء مهام الاعمال، والرضا عن التقدم. لذا فالنجاح مرتبط بكيفية القيام بالنشاط والمهام المحددة والرضا عن التقدم الحاصل في هذا الاداء. لقد بيّن (Zwerus) في هذا النموذج ان نتيجة استعمال مؤشر الثقة بأداء مهام الاعمال ستحدد مدى ميل الافراد الرياديين بالتوجه نحو العمل الذاتي لأداء تلك الاعمال، ومن هنا يتبين انه كلما ارتفع مستوى هذا المؤشر يعني ذلك ان هناك ميل كبير نحو الاداء الذاتي للأعمال وبالتالي يزيد من مستوى الثقة بالقيام بأداء مهام الاعمال للمنظمة. ولما كانت هناك صعوبة في الحكم والقياس لمستوى اداء المنظمات حديثة النشوء في بداية انطلاق اعمالها، قام (Zwerus) باستعمال مؤشر الرضا عن التقدم من خلال الحصول بيان للمواقف التالية والتي تعد مؤشرات فرعية عن متغير الرضا عن التقدم: مثل التقدم المتوقع: توقع مستوى التقدم في المدة

القادمة. والثقة بالتقدم: الثقة بتحقيق المنظمة للتقدم المتوقع في المدة القادمة، وكذلك التقدم المرضي او المقبول: مستوى الرضا عن التقدم الذي قدمته المنظمة في المدة السابقة. اما بُعد (التقدم) فانه يشير الى التقدم في عملية نشوء وانطلاق وتطور المنظمة فعلاً. ولما كان هناك صعوبة في قياس النجاح الريادي في المنظمة الجديدة في بداية انطلاقتها، فقد استعمل هذا البعد كمؤشر يمكن من خلاله الاشارة الى (مهام ملموسة)، اي تحديد العلاقة بين عملية انطلاق المشروع الريادي الجديد والاداء القابل للقياس. في حين يشير بُعد (المدخل) الى العملية والانشطة الريادية التي تقوم بها المنظمة. ويتضمن هذا البعد العديد من المؤشرات منها أنشطة بدء الاعمال (او الأنشطة الجديدة)، والقروض، والسبب والنتيجة. ومن هنا فان قياس النجاح الريادي يعتمد على قياس السلوك الريادي، مما يستدعي تشخيص مستوى الادراك الريادي للمنظمة.

ثالثاً: الجانب التطبيقي

الفرضية الرئيسية الاولى: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة وابعاد النجاح الريادي)

يعتمد اختبار هذه الفرضية على استعمال تحليل الانحدار المتعدد (Multi Regression Analysis)، وهذا التحليل يضمن للباحثين ادخال المتغيرات المستقلة (القابلية الامتصاصية) على شكل دفعة واحدة لغرض التعرف على القيمة التفسيرية التنبؤية للنموذج. وتنفرد من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة وبُعد الثقة تهتم هذه الفرضية الفرعية بتأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة (الاكتساب والاستيعاب) في بُعد الثقة. وكما يلاحظ من خلال الجدول (1) وجود دعم للفرضية الفرعية التي تخص تأثير بُعد اكتساب المعرفة في بُعد الثقة ($\beta=0.53, P < .05$). ويشير فحوى هذه النتيجة الى ان عملية اكتساب المعرفة للشركات عينة البحث له دور ايجابي في تعزيز قدرتها على اداء مهام اعمالها. كما يظهر الجدول (1) نتائج اختبار العلاقة التأثيرية بين بُعد استيعاب المعرفة في بُعد الثقة، وتنبأ هذه الفرضية بان بُعد استيعاب المعرفة سيكون له تأثير ايجابي في زيادة مستوى ثقة الشركات بقدرتها على اداء مهامها وكيفية اداءها. اذ تعرض النتائج بأن بُعد استيعاب المعرفة ($\beta=0.49, P < .05$) له تأثير ايجابي ومعنوي في بُعد الثقة عند مستوى (5%) . وهذا يعني بأن حالة استيعاب المعرفة من قبل الشركات عينة البحث سوف يكون له دور ايجابي في تعزيز ثقة تلك الشركات بقدرتها على اداء مهامها في بيئة الاعمال. وهذه النتيجة جاءت مطابقة لتوقعات البحث. ويلاحظ من خلال الجدول (1) بأن بُعدي القابلية الامتصاصية المحتملة (الاكتساب والاستيعاب) تساهم في تفسير (61%) من التغيير الحاصل في بُعد الثقة و(39%) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج. وكما تؤكد قيمة ($F = 10.39, P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير بُعد الثقة من خلال مفهوم القابلية الامتصاصية المحتملة. وفي ضوء ما تقدم فان هذه النتيجة تقدم دعم كلي اتجاه هذه الفرضية الفرعية.

جدول (1) نتائج اختبار تأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة في بُعد الثقة

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	قيم بيتا غير المعيارية B	قيمة t المحسوبة	قيم المعنوية Sig.	معامل التفسير R2	قيمة f المحسوبة
الثقة	الاكتساب	.53 *	2.58	.027	0.61	10.39 **
	الاستيعاب	.49 *	2.50	.048		

* is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة وبُعد التقدم تركز هذه الفرضية الفرعية على تأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة (الاكتساب والاستيعاب) في بُعد التقدم. وكما يظهر من خلال الجدول (2) وجود دعم للفرضية الفرعية التي تخص تأثير بُعد اكتساب المعرفة في بُعد التقدم ($\beta=0.59, P < .05$). وتعبّر هذه النتيجة على ان قابلية اكتساب المعرفة للشركات عينة البحث له دور مهم في تعزيز قدرتها على التقدم والانجاز والمباشرة في اعمالها. كما يبين الجدول (2) نتائج اختبار الفرضية حول تأثير بُعد استيعاب المعرفة

في بُعد التقدم وتتوقع هذه الفرضية بأن بُعد استيعاب المعرفة سيكون له تأثير مهم وإيجابي في زيادة مستوى قدرة تلك الشركات على التقدم. إذ تبين النتائج بأن بُعد استيعاب المعرفة ($\beta=0.33, P > 0.05$) ليس له تأثير إيجابي ومعنوي على بُعد التقدم لا عند مستوى (5%) ولا مستوى (1%). وهذا يعني بأن قابلية استيعاب المعرفة من قبل الشركات عينة البحث سوف لن يكون له دور إيجابي في تعزيز قدرتها على التقدم والانجاز بشكل ملحوظ. وهذه النتيجة جاءت مغايرة لتوقعات البحث. ويظهر من خلال الجدول (2) بأن بُعدي القابلية الامتصاصية المحتملة (الاكتساب والاستيعاب) يساهمان في تفسير (56%) من التغيير الحاصل في بُعد التقدم و(44%) يعود لتدخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج. وكما تؤكد قيمة ($F = 8.91, P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير بُعد التقدم من خلال مفهوم القابلية الامتصاصية المحتملة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعم جزئي اتجاه هذه الفرضية الفرعية.

جدول (2) نتائج اختبار تأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة و بُعد التقدم

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	قيم بيتا غير المعيارية B	قيمة t المحسوبة	قيم المعنوية Sig.	معامل التفسير R2	قيمة f المحسوبة
التقدم	الاكتساب	.59 *	2.75	.020	0.56	8.91 **
	الاستيعاب	.33	1.55	.152		

* is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة و بُعد المدخل تتناول هذه الفرضية الفرعية طبيعة تأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة (الاكتساب والاستيعاب) في بُعد المدخل. وكما يظهر من خلال بيانات الجدول (3) وجود دعم للفرضية الفرعية التي تهتم بتأثير بُعد اكتساب المعرفة في بُعد المدخل ($\beta=0.71, P < 0.01$). وتشير فحوى هذه النتيجة الى ان قابلية اكتساب المعرفة في الشركات عينة البحث له دور مهم في تعزيز قدرتها على الدخول في الاعمال الريادية والجديدة. كما يظهر الجدول (3) نتائج اختبار الفرضية حول تأثير بُعد استيعاب المعرفة في بُعد المدخل، وتتنبأ هذه الفرضية بأن بُعد استيعاب المعرفة سيكون له تأثير إيجابي في تحسين مستوى قدرة تلك الشركات على الدخول في الاعمال الريادية والجديدة. إذ توضح النتائج بأن بُعد الاستيعاب ($\beta=0.68, P < 0.01$) له تأثير إيجابي ومعنوي على بُعد المدخل عند مستوى (1%). وهذا يعني بأن حالة استيعاب المعرفة من قبل الشركات عينة البحث سوف يكون له دور إيجابي في تعزيز قابليتها على الدخول في الاعمال الجديدة والريادية. ويتضح من خلال الجدول (2) بأن بُعدي القابلية الامتصاصية المحتملة (الاكتساب والاستيعاب) تساهم في تفسير (64%) من التغيير الحاصل في بُعد المدخل و(36%) يعود لتدخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج. وكما تؤكد قيمة ($F = 12.05, P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير بُعد المدخل من خلال مفهوم القابلية الامتصاصية المحتملة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعم كلي اتجاه هذه الفرضية الفرعية.

جدول (3) نتائج اختبار تأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المحتملة و بُعد المدخل

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	قيم بيتا غير المعيارية B	قيمة t المحسوبة	قيم المعنوية Sig.	معامل التفسير R2	قيمة f المحسوبة
المدخل	الاكتساب	.71**	4.07	.002	0.64	12.05 **
	الاستيعاب	.68**	3.52	.005		

* is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الفرضية الرئيسية الثانية: (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المُدرَكة وابعاد النجاح الريادي)

يعتمد اختبار هذه الفرضية على استعمال تحليل الانحدار المتعدد وهذا التحليل يضمن للباحثين ادخال المتغيرات المستقلة (القابلية الامتصاصية المحتملة) على شكل دفعة واحدة لغرض التعرف على القيمة التفسيرية التنبؤية للنموذج. وتنبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

1. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المُدرَكة و بُعد الثقة

تهتم هذه الفرضية الفرعية بتأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة (التحويل والتطبيق) في بُعد الثقة. وكما يتبين من خلال الجدول (4) وجود دعم للفرضية الفرعية التي تخص تأثير بُعد تحويل المعرفة في بُعد الثقة ($\beta=0.51, P < .05$). ويشير فحوى هذه النتيجة الى ان عملية تحويل المعرفة في الشركات عينة البحث يساهم بشكل ايجابي في تعزيز قدرتها على اداء مهام اعمالها بنجاح. كما يشير الجدول (4) الى نتائج اختبار الفرضية حول تأثير بُعد تطبيق المعرفة في بُعد الثقة، وتتوقع هذه الفرضية بان بُعد تطبيق المعرفة سيكون له تأثير ايجابي في زيادة مستوى ثقة الشركات عينة البحث بقدرتها على اداء مهامها وتنفيذها. اذ توضح النتائج بأن بُعد تطبيق المعرفة ($\beta=0.83, P < .01$) له تأثير ايجابي ومعنوي في بُعد الثقة عند مستوى (1 %). وهذا يعني بأن حالة تطبيق المعرفة من قبل الشركات عينة البحث سوف ينعكس ايجابياً في تعزيز ثقة تلك الشركات بقدرتها على تأدية مهامها في بيئة الاعمال. وهذه النتيجة جاءت ايضا مطابقة لتوقعات البحث. ويلاحظ من خلال الجدول (4) بأن بُعدي القابلية الامتصاصية المدركة (التحويل والتطبيق) تساهم في تفسير (70 %) من التغيير الحاصل في بُعد الثقة و(30 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج. وكما تؤكد قيمة ($F = 15.29, P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير بُعد الثقة من خلال مفهوم القابلية الامتصاصية المدركة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعم كلي اتجاه هذه الفرضية الفرعية.

جدول (4) نتائج اختبار تأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة و بُعد الثقة

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	قيم بيتا غير المعيارية B	قيمة t المحسوبة	قيم المعنوية Sig.	معامل التفسير R2	قيمة f المحسوبة
الثقة	التحويل	* .51	2.55	.029	0.70	** 15.29
	التطبيق	** .83	4.45	.001		

* is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة و بُعد التقدم. يركز هذه الفرضية الفرعية على تأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة (التحويل والتطبيق) و بُعد التقدم. وكما يظهر من خلال الجدول (5) عدم وجود دعم للفرضية الفرعية التي تخص تأثير بُعد تحويل المعرفة في بُعد التقدم ($\beta=0.11, P > .05$). وهذه النتيجة تعني ان عملية تحويل المعرفة في الشركات عينة البحث لا يساهم بشكل ملحوظ في تعزيز قدرتها على التقدم في اداء مهام اعمالها بشكل جيد. كما يوضح الجدول (5) نتائج اختبار الفرضية حول تأثير بُعد تطبيق المعرفة في بُعد التقدم، وتتنبأ هذه الفرضية بان بُعد تطبيق المعرفة سيكون له تأثير ايجابي في زيادة مستوى تقدم الشركات في اداء مهامها ومتابعتها. اذ توضح النتائج بأن بُعد تطبيق المعرفة ($\beta=0.93, P < .01$) له تأثير ايجابي ومعنوي على بُعد التقدم عند مستوى (1 %). وهذا يفيد بأن حالة تطبيق المعرفة من قبل الشركات عينة البحث سوف يساهم ايجابياً في تعزيز قدرتها على التقدم في انجاز الاعمال المخطط لها. وهذه النتيجة جاءت منسجمة مع توقعات فرضيات البحث. ويظهر من خلال الجدول (5) بأن بُعدي القابلية الامتصاصية المدركة (التحويل والتطبيق) تساهم في تفسير (65 %) من التغيير الحاصل في بُعد التقدم و(35 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج. وكما تؤكد قيمة ($F = 12.28, P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير بُعد التقدم من خلال مفهوم القابلية الامتصاصية المدركة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعم جزئي اتجاه هذه الفرضية الفرعية.

جدول (5) نتائج اختبار تأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة و بُعد التقدم

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	قيم بيتا غير المعيارية B	قيمة t المحسوبة	قيم المعنوية Sig.	معامل التفسير R2	قيمة f المحسوبة
التقدم	التحويل	.11	0.36	.722	0.65	** 12.28
	التطبيق	** .93	4.87	.000		

* is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة و بُعد المدخل

تركز هذه الفرضية الفرعية على تأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة (التحويل والتطبيق) وبعُد المدخل. وكما يشاهد من خلال الجدول (6) وجود دعم للفرضية الفرعية التي تخص تأثير بُعد تحويل المعرفة في بُعد المدخل ($\beta=0.75, P < .05$). ويشير فحوى هذه النتيجة الى ان عملية تحويل المعرفة في الشركات عينة البحث قد يساهم بشكل ملحوظ في تعزيز قدرتها على الدخول في الاعمال الريادية والجديدة. كما يظهر الجدول (6) نتائج اختبار الفرضية حول تأثير بُعد تطبيق المعرفة في بُعد المدخل ، وتتوقع هذه الفرضية بان بُعد تطبيق المعرفة سيكون له تأثير ايجابي في زيادة مستوى دخول الشركات عينة البحث في المشاريع والاعمال الجديدة الريادية. اذ تبين النتائج بأن بُعد تطبيق المعرفة ($\beta=0.77, P < .05$) له تأثير ايجابي ومعنوي على بُعد المدخل عند مستوى (5 %). وهذا يفيد بأن حالة تطبيق المعرفة من قبل الشركات عينة البحث سوف يساهم ايجابياً في تعزيز قدرة تلك الشركات في متابعة الاعمال الجديدة والريادية. وهذه النتيجة جاءت متطابقة مع توقعات فرضيات البحث. ويتضح من خلال بيانات الجدول (6) بأن بُعدي القابلية الامتصاصية المدركة (التحويل والتطبيق) تساهم في تفسير (61 %) من التغيير الحاصل في بُعد المدخل و(39 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج. وكما تؤكد قيمة ($F = 10.33, P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير بُعد المدخل من خلال مفهوم القابلية الامتصاصية المدركة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعم كامل اتجاه هذه الفرضية الفرعية.

جدول (6) اختبار تأثير ابعاد القابلية الامتصاصية المدركة وبعُد المدخل

المتغير المتغير	المتغير المستقل	قيم بيتا غير المعيارية B	قيمة t المحسوبة	قيم المعنوية Sig.	معامل التفسير R2	قيمة f المحسوبة
المدخل	التحويل	0.75 *	3.58	.026	0.61	10.33 **
	التطبيق	0.77 *	3.71	.022		

* is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الاستنتاجات

1. توجه اغلب الشركات عينة البحث الى الانخراط بعملية اكتساب المعرفة الخارجية والتي تؤدي الى تعزيز قدراتها على اداء مهامها واعمالها الحالية ، وكذلك زيادة قدرتها على الدخول في اعمال جديدة وريادية ومحاولة انجازها بنجاح .
2. ان عملية اكتساب المعرفة للشركات عينة البحث كان لها دور ايجابي في تعزيز قدرتها على اداء مهام اعمالها بشكل ناجح.
3. ان الاهتمام بأبعاد القابلية الامتصاصية المحتملة والمدركة من شأنه ان يزيد من مستوى النجاح الريادي للمنظمات .
4. حرص الشركات عينة البحث على تطبيق المعرفة المكتسبة وكذلك المعرفة الحالية التي تمتلكها في الدخول في اعمال مشاريع جديدة وانجازها بنجاح .
5. هناك سعي واضح لدى ادارة الشركات عينة البحث الى تدوين التجارب الناجحة والفاشلة بقصد الاستفادة منها مستقبلاً والعمل على خزنها في قواعد بيانات يسهل الرجوع اليها عند الحاجة.
6. ان زيادة قدرة الشركات على اكتساب المعرفة واستيعابها وتحويلها وتطبيقها يظهر نتائج ايجابية في مستوى اداء الانشطة والعمليات داخل الشركات عينة البحث وانجازها بشكل جيد.

التوصيات

1. ضرورة تطوير شركات وزارة الصناعة والمعادن فلسفتها اتجاه القابلية الامتصاصية ببعديها (المحتملة والمدركة) من خلال ترسيخ مفهومها ، والياتها ، واساليبها ، ومجالات تعزيزها في تلك الشركات بحيث تصبح جزءا من استراتيجيتها الهادفة الى تحقيق الميزة التنافسية من خلال النجاح في اداء مهامها واعمالها وانشطتها المختلفة .

2. التأكيد على تعزيز دور اقسام البحث والتطوير في المنظمات العراقية وتوفير المستلزمات المطلوبة للارتقاء بالمستوى المعرفي للشركات ، ورفد قابليتها الامتصاصية للمعرفة وتطويرها بما يضمن الافادة منها اضافة الى معرفتها الحالية التي تمتلكها ، ونشر تلك المعرفة الجديدة وتحويلها الى ممارسة لدى تلك الشركات.
3. ضرورة توجه ادارة الشركات المحلية نحو امتلاك بنية علمية محفزة على الابداع والابتكار في اعمالها وأنشطتها ، فضلاً عن الاهتمام في الجوانب البحثية الاخرى بشكل متوازن ، ولعل ذلك يكون من خلال الاعتماد على اساليب تطوير الابداع والابتكار ولاسيما العصف الذهني او اعتماد المجموعات الاسمية .
4. دعم الاعمال والمبادرات الريادية والافادة من الفرص المتاحة والمقدرات والقابليات التي تمتلكها الشركات من اجل انجازها بنجاح ، ويمكن ان يكون ذلك عبر اعتماد نظام حوافز مشجّع للمبادرة وداعم للأفكار الريادية.
5. العمل على اعتماد هياكل تنظيمية افقية داعمة للقابلية الامتصاصية للشركات تتسم بالمرونة وتسهل من عملية الاتصال والتواصل سواء داخل الشركات او خارجها ، والتركيز على اكتساب المعرفة ودمجها مع المعرفة الحالية لإنجاز المهام والاعمال بشكل جيد.
6. اهمية سعي الشركات المحلية الى تشجيع المنتسبين على ابداء افكارهم الريادية وآرائهم ومقترحاتهم ذات التوجه التطويري من خلال المؤتمرات الداخلية ونظام تعويضات للأفكار الابداعية والابتكارية .

المصادر

1. ابن منظور، ابو الفضل جمال الدين محمد، 2003، لسان العرب، الجزء الثاني، الطبعة الاولى، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان.
2. جلاب، احسان دهش، 2012 ، العلاقة بين القابلية الامتصاصية للمعرفة واداء ادارة المعرفة، دراسة تحليلية لآراء عينة من المنتسبين لشركة زين العراق للاتصالات، مجلة روى اقتصادية، العدد الثالث، الجزائر.
3. Anderson-Morales, Stephanie I.,(2011),Successful entrepreneurship in a developing country A case study in Cotonou, Benin, Presented to the Faculty of International Development Studies of Utrecht University in Partial Fulfillment of the Requirements for the degree of MSc in International Development Studies.
4. Abou-Moghli ,Azzam & AlMuala ,Ayed,(2012),Impact of entrepreneurial networks in the success of business on-going stage in Jordanian manufacturing companies ,American Academic & Scholarly Research Journal,Vol.4,No.2.
5. Baron, R.A., (2000), Psychological Perspectives on Entrepreneurship: Cognitive & Social Factors in Entrepreneurs' Success. Current Directions in Psychological Science, Vol. 9, No.1, 15-18.
6. Brehm, Stefan & Lundinc, Nannan, (2012), University–industry linkages & absorptive capacity: an empirical analysis of China’s manufacturing industry, Economics of Innovation & New Technology, vol.21, No.8, 837–852.
7. Caloghirou, Y., Kastelli, I., & Tsakanikas, A., (2004). Internal & capabilities external knowledge sources: complements or substitutes for innovative performance. Technovation, 24(1), 29-39.

8. Camiso'n, Ce'sar & Fore's, Beatriz, (2010), knowledge absorptive capacity: new insights for its conceptualization & measurement, journal of business research, 63, 707-715.
9. Camiso'n, Ce'sar & Fore's, Beatriz, (2011), Knowledge creation and absorptive capacity: The effect of intra-district shared competences, Scandinavian Journal of Management, 27, 66-86.
10. Chen, Y.S.; Lin, M.J.J. & Chang, C.H., (2009), the positive effects of relationship learning & absorptive capacity on innovation performance & competitive advantage in industrial markets. Int. Mark Manag. 38(2): 152–158.
11. Cohen, W. M. & Levinthal, D. A. (1989). Innovation & learning: The two faces of R&D. The Economic Journal, 99(397), 569-596.
12. Cohen, W. M. & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning & innovation. Administrative Science Quarterly, 35(1), 128-52.
13. Colombo, Massimo; Foss, Nicolai & Rossi-Lamastra, Cristina, (2012), Organization design for absorptive capacity linking individual & organizational levels. Work Paper to be presented at the Druid, 1-27.
14. Daghfous, A., (2004). Absorptive capacity & the implementation of knowledge -intensive best practices. SAM. Advanced Management Journal, 69(2), 21-27.
15. Duschesneau, D., & Gartner, W., (1990). A profile of new venture success & failure in an emerging industry. Journal of Business Venturing, 5, 197-312.
16. Fabrizio, K.R., (2009), Absorptive capacity & the search for innovation .Research Policy, (38) 255–267.
17. Fletcher, Margret, (2007), Internationalizing small & Medium Sized Enterprises (SMEs): A Learning Approach, Submitted in partial fulfillment of the requirement for Degree of Doctor of Philosophy, Department of Management, University of Glasgow.
18. Garavan, T. N. & O'Kinneide, B., (1994), Entrepreneurship Education & Training Programs: A Review & Evaluation - part 1, journal of European industrial training, Vol. 18, No. 8, 3-12.
19. George, G., Zahra, A.S., Wheatley, K.K. & Khan, R., (2001). The effects of portfolio characteristics & absorptive capacity on performance a study of biotechnology firms. Journal of High Technology Management Research, vol.12, 205-226.
20. Gray, C. (2006). Absorptive capacity, knowledge management and innovation in entrepreneurial small firms. International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research, 12(6), 345-360.
21. Indarti, Nurul, (2010), The Effect of Knowledge Stickiness & Interaction on Absorptive Capacity, Submitted to in partial fulfillment of requirement for the degree Doctor of philosophy to the Graduate School of the University of Groningen, Groningen , Netherlands.
22. Inyang, Benjamin J. & Enuoh, Rebecca O., (2009), Entrepreneurial Competencies: the missing links to successful entrepreneurship in Nigeria, International Business Research, vol.2, No.2, 62-70.

23. Jansen, J. J. P.; Van Den Bosch, F. A. J. & Volberda, H. W. (2005) **Managing Potential and Realized Absorptive Capacity: How Do Organizational Antecedents Matter?**, *Academy of Management Journal*, vol. 48, No.6, 999-1015.
24. Jimenez-Barrionuevo, Mari'a Magdalena; Garcí'a-Morales, Víctor J., & Molina Luis Miguel, (2011), **Validation of an instrument to measure absorptive capacity**, *Technovation*, 31, 190–202.
25. Kallio, Anne, (2012), **Enhancing Absorptive Capacity in a non- research & developing context submitted in partial fulfillment of requirement for the degree Doctor of science (Technology) in Lappeenranta University of Technology**, Lahti, Finland.
26. Katz, J.A. & Green, R.P., (2007), **Entrepreneurial Small Business .3rd: ed.**, McGraw-Hill, New York, USA.
27. Kuratko, Donald F., (2009), **the entrepreneurial imperative of the 21st century**. *Business Horizons*, 52, 421- 428.
28. Kuss, Matthias Johannes, (2009), **Absorptive capacity , Environmental strategy & Competitive Advantage**, A dissertation submitted to ETH Zurich for the degree of Doctor of Sciences, Dipl-Phys, Albert-Ludwig's - University Freiburg in Breslau.
29. Lane, P. J. & Lubatkin, M., (1998), **Relative Absorptive Capacity & Intraorganizational Learning**. *Strategic Management Journal*, 19(5), 461-477.
30. Lane, P. J.; Koka, B. R. & Pathak, S., (2002). **A thematic analysis & critical assessment of absorptive capacity research**. Paper presented at The Annual meeting of the Academy of Management, Denver.
31. Lane, P., Koka, B. & Pathak, S. (2006), **the Reification of Absorptive Capacity: A Critical Review & Rejuvenation of the Construct**, *Academy of Management Review*, vol. 31, 833-863.
32. Lawer, Christopher, (2010), **How does Absorptive Capacity Influence the origin & evolution of dynamic capabilities?** .Thesis submitted to degree of Master of Science management in Grandfield school of management.
33. Lenox, M. & King, A., (2004). **Prospect for developing absorptive capacity through internal information provision**. *Strategic Management Journal*, 25(4), 331-345.
34. Makhbul, Zafir Mohd, (2011), **Entrepreneurial Success: An Exploratory Study among Entrepreneurs**, *International Journal of Business & Management*, Vol. 6, No.1.
35. Minbaeva, D.; Pedersen, T.; Bjorkman I.; Fey, C.F. & Park, H.J., (2003) **.MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, & HRM**. *Journal International Business Studies*, Vol.34, 586-599.
36. Narasimhan, O.; Rajiv, S. & Dutta, S., (2006). **Absorptive capacity in high-technology markets: The competitive advantage of the haves**. *Marketing Science*, 25(5), 510-532.
37. Olakitan, Owoseni Omosolape & Ayobami, Akanbi Paul ,(2011), **An Investigation of Personality on Entrepreneurial Success**, *Journal of Emerging Trends in Economics & Management Sciences*, 2 (2), 95-103.
38. Powell, Gary N. & Eddleston, Kimberly A., (2013), **Linking family-to-business enrichment & support to entrepreneurial success: Do female &**

- male entrepreneurs experience different outcomes? *Journal of Business Venturing*, 28, 261–280.
39. Samisoni, Mere Tuisalalo, (2008), *Factors Influencing Entrepreneurial Success in Fiji: What are their implications?* A dissertation submitted to the Faculty of the partial fulfillment of the requirements the degree of Doctor of Business Administration, University of the Sunshine Coast, Suva, Fiji, Queensland, Australia.
 40. Saravathy, S.D., (2001), *Academy of management review*, vol.26, 243 - 263.
 41. Solymossy, Emeric, (1998), *Entrepreneurial Dimensions: The relationship of individuals, ventures & environmental factors to success*, submitted to the Faculty of the partial fulfillment of the requirements for the Degree of doctor of philosophy, case Western Reserve University.
 42. Szulanski, G., (1996). *Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm*. *Strategic Management Journal*, 17: 27-43.
 43. Todorova, G. & Durisin, B., (2007). *Absorptive capacity: Valuing a reconceptualization*. *Academy of Management Review*, 32(3):774-786.
 44. Tsai, W., (2001). *Knowledge transfer in intraorganizational networks: Effects of network position & absorptive capacity on business unit innovation & performance*. *Academy of Management Journal*, 44, 996-1004.
 45. Van den Bosch, F.; Volberda, H. & de Boer, M. (1999). *Coevolution of firm absorptive capacity & knowledge environment: Organizational forms & combinative capabilities*. *Organization Science*, 10(5) 551-568.
 46. Vinding, A. L. (2000). *Absorptive capacity & innovative performance: A human capital approach*. Working Paper Department of Business Studies –Druid/IKE Group. Aalborg University, Denmark.
 47. Wheelen, Thomas L. & Hunger, David J., (2004), *Strategic management & business policy ,concepts & business policy ,concepts & cases.10th : ed.*, Person Education ,Inc., Upper Saddle River, New Jersey ,USA.
 48. Wiklund, J. & Shepherd, D., (2005), *Entrepreneurial orientation & small business performance: A configurationally approach*, *Journal of Business Venturing* , vol 20, 71- 91.
 49. Yongping, Xie; Yanzheng, Mao & Haomiao, Zhang, (2011), *Analysis of Influence of Network Structure, Knowledge Stock & Absorptive Capacity on Network Innovation Achievements*, *Energy Procedia* 5, 2015–2019.
 50. Yu, Sui Hua, (2013), *Social capital, absorptive capability, & firm innovation*, *Technological Forecasting & Social Change* xxx, 1-10.
 51. Zahra, S. A. & George, G., (2002). *Absorptive Capacity: a Review, Reconceptualization & Extension*. *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203.
 52. Zahra, S.; Jennings, D., & K., D., (1999), *Guest Editorial: Corporate Entrepreneurship in a Global Economy*. *Entrepreneurship: theory & practice*, vol., 24(1):5-7.
 53. Zwerus, Thiemo, (2013), *Planning & Entrepreneurial Success, The Effects of Planning dimensions on entrepreneurial success*, A Thesis Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for Degree of Master of Business Administration ,University of Twente.

الملحق (1) استمارة الاستبيان
 أولاً : القابلية الامتصاصية للمعرفة: مقياس (Jansen et al., 2005)

المقياس				الابعاد		ت
اتفق تماماً	اتفق غالباً	محايد	اتفق نادراً	لا أتفق تماماً	لا أتفق إطلاقاً	القابلية الامتصاصية المحتملة: أولاً: اختساب المعرفة
						1 تحرص الشركة على التفاعل المستمر مع الشركات الاخرى والبيئة الخارجية لاكتساب وتمييز وتقييم المعرفة الجديدة
						2 يزور منتسبو الشركة الشركات المناظرة الاخرى بشكل دوري من اجل تبادل المعرفة .
						3 الشركة تجمع المعرفة ذات الصلة بعملياتها من خلال استعمال وسائل غير رسمية (موائد العمل مع النظراء في الصناعة ، او المحادثات مع الشركاء) .
						4 نادراً ما يقوم منتسبو الشركة بزيارة الشركات المناظرة الاخرى لغرض الحصول على المعرفة (R) .
						5 تعقد الشركة لقاءات دورية خاصة مع اصحاب المصالح الاخرين للحصول على المعرفة الجديدة .
						6 تعمل الشركة على مفاتحة بعض الاطراف من خارجها مثل الخبراء والاستشاريين والمنظمات الاكاديمية للحصول على المعرفة .
						ثانياً استيعاب المعرفة:
						7 تسعى الشركة وبسرعة عالية الى تحديد وتحليل الفرص الجديدة في السوق والتي يمكن من خلالها ان تخدم زبانتها .
						8 تستشعر الشركة بشكل بطيء التغيرات في السوق (R) .
						9 تحلل وتفسر الشركة المعرفة المتولدة خارجياً بشكل سريع من خلال أنظمة متطورة لتحليل المعلومات وتفسيرها وتصنيفها .
						القابلية الامتصاصية المدركة: أولاً : تحويل المعرفة :
						10 تربط الشركة بشكل متواصل نتائج التغيرات الحاصلة في اتجاهات السوق مع متطلبات تقديم المنتجات الجديدة .
						11 يقوم العاملون في الشركة على تدوين وتخزين المعرفة الجديدة المكتسبة لغرض الاستفادة منها مستقبلاً .
						12 لدى الشركة القدرة على التمييز السريع للإضافة التي تقدمها المعرفة المكتسبة الجديدة الى المعرفة التي تمتلكها الشركة حالياً .
						13 يشارك منتسبو الشركة بشكل جدي في الخبرات العملية التي يمتلكونها .
						14 تقف امام الشركة الكثير من التحديات لغرض الاستفادة من الفرص التي تقدمها المعرفة الخارجية الجديدة (R) .
						15 تعقد الشركة لقاءات دورية لمناقشة نتائج اتجاهات الطلب في السوق وتطوير منتجات جديدة من خلال الاستفادة من المعرفة الجديدة المستوعبة .
						رابعاً تطبيق او استثمار المعرفة:
						16 تؤدي الادوار الوظيفية في الشركة بشكل واضح بالافادة من المعرفة الجديدة .
						17 تتامل الشركة بشكل متواصل الكيفية التي تستثمر فيها المعرفة المكتسبة الجديدة بشكل جيد .
						18 تواجه الشركة صعوبة في تطبيق افكار المنتجات الجديدة على أرض الواقع
						19 يمتلك منتسبو الشركة لغة تفاهم مشتركة حول المنتجات التي تقدمها الشركة تمكنهم من تطبيق المعرفة الجديدة المستوعبة .

ثانياً: النجاح الريادي: مقياس (Zwerus, 2013) .

المقياس				الابعاد		ت
امتك الثقة التامة	اتفق غالباً	محايد	اتفق نادراً	ليس لدي ثقة اطلاقاً	لا أتفق تماماً	الثقة : بين مدى ثقتك في قدرة الشركة على اداء المهام التالية بنجاح :
						20 لدى الشركة القدرة على رؤية الفرص السوقية للمنتجات الجديدة
						21 تعمل الشركة على اكتشاف طرائق جديدة لتحسين المنتجات الحالية .
						22 تسعى الشركة الى تحديد المجالات الجديدة للنمو المحتمل .
						23 تقوم الشركة بتصميم المنتجات التي تعمل على اشباع حاجات الزبائن الحالية .
						24 تعمل الشركة على تقديم المنتجات التي تلبى احتياجات الزبائن المحتملة .
						25 تسعى الشركة الى تقديم المنتج الى السوق في الوقت المناسب .
						26 تمتلك الشركة القدرة على الحصول على الاموال الكافية للنمو في المستقبل .
						27 تطوير علاقات ايجابية مع المستثمرين المحتملين والمحافظة عليها .
						28 تطور الشركة العلاقات مع المصادر الرئيسية للحصول على الاموال المطلوبة .
						29 تعمل الشركة بشكل منتج في ظل الظروف المتغيرة باستمرار .
						30 تمتلك الشركة القدرة على التكيف مع الاحداث غير المتوقعة في ظروف العمل .
						31 تواجه الشركة التحديات والمشاكل وتعمل على حلها .
						32 تسعى الشركة الى تحمل المخاطرة المحسوبة في تنفيذ المشاريع
						33 تتخذ الشركة القرارات في ظل ظروف عدم التأكد والمخاطرة .
						34 تعمل الشركة على ادارة نفقاتها .
						35 تقوم الشركة بالمرابة الدقيقة على تكاليفها .
						36 تعمل الشركة على ادارة تدفقاتها النقدية .
						الرضا عن التقدم الحاصل من اعمال الشركة
						37 الشركة راضية عن التقدم الذي قامت به في المدة الماضية .
						38 تتوقع الشركة الكثير من التقدم في المدة القريبة القادمة .
						39 الشركة واثقة من تحقيق نمو ملحوظ في المدة القريبة القادمة .
						ثانياً : التقدم :من اجل معرفة المرحلة الحالية التي وصلت اليها شركتك ، يرجى تحديد درجة الاتفاق مع الفقرات الاتية :
						40 تمتلك الشركة أفكاراً جيدة لاداء اعمالها الجديدة .
						41 طورت الشركة بشكل جيد نموذجاً لأعمالها .

42	وضعت الشركة خطة عمل جيدة لأداء المهام المطلوبة.				
43	تنفذ الشركة أعمالها بشكل جيد وفق الامتدادج والخطة الموضوعية .				
44	لدى الشركة نمو واضح في مستوى مبيعاتها .				
45	تمتلك الشركة عدداً كافياً من الأفراد ذوي الأفكار الريادية.				
46	استطاعت الشركة استقطاب الأفراد الرياديين بشكل مستمر.				
47	يحصل الأفراد ذوي الأفكار الريادية في الشركة على رواتب ومكافآت مغرية.				
ثالثاً	بعد المدخل : يشير الى العملية المتعلقة بالريادة ، من حيث الانشطة الجديدة ، والاموال المستثمرة في الاعمال ، وتأثيرات مبادئ السبب والنتيجة في انجاز العمليات الريادية للشركة .				
48	تخصص الشركة وقتاً كافياً للتفكير عند المباشرة بأعمال جديدة.				
49	تتبنى الشركة اقامة ورش عمل حول الاعمال الجديدة المراد القيام بها .				
50	تدخر الشركة الاموال اللازمة للقيام بالأعمال الجديدة.				
51	تستثمر الشركة اموالها للقيام بالأعمال ولا تبقيها معطلة .				
52	تعلم الشركة على تطوير اكثر من نموذج اولي للمنتجات قبل المباشرة بإنتاجها .				
53	تحدد الشركة الفرص السوقية وتتابعها وتعمل على استثمارها بنجاح.				
54	تمتلك الشركة فرقاً خاصة ومنظمة من اجل المباشرة بالأعمال الجديدة.				
55	تقوم الشركة بكافة النشاطات التسويقية والترويجية الخاصة بالمنتجات الجديدة.				
56	تعمل الشركة على زرع الطمأنينة في التعامل مع المجهزين.				
57	تحاول شركتنا تطبيق براءات الاختراع واستثمار حقوقها في الملكية الفكرية أو العلامة التجارية.				
58	تعمل الشركة على التعاقد مع الخبراء من موظفين ومدراء لغرض الافادة من خبراتهم ومعرفتهم.				
59	ايرادات الشركة تتجاوز نفقاتها الشهرية خلال نفس المدة .				
60	تمتلك الشركة خط هاتف خاص بكل مشروع من اجل التواصل ونشر المعرفة بين اقسامها المختلفة.				
61	تمتلك الشركة موقعاً إلكترونياً خاص بكل مشروع من مشاريعها لغرض الحصول على التغذية العكسية عن اعمالها.				
	التمويل :				
	كمية الاموال المستثمرة في اعمال الشركة وانواعها.	محدودة جداً	محدودة	وسط	كبيرة جداً
62	القروض المصرفية				
63	المنظمات الحكومية				
64	راس المال المستثمر				
65	الأرباح المحتجزة				
	السبب و النتيجة :				
	لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق تماماً	
66	تمتلك الشركة رؤية واضحة ومتناسقة لما تريد القيام به من اعمال .				
67	تطور الشركة الاستراتيجيات التي تمكنها من تحقيق افضل افادة من الموارد والقابليات التي تمتلكها .				
68	تقوم الشركة بعمليات الرقابة للتأكد من انها تسير باتجاه بلوغ اهدافنا المخططة .				
69	تعمل الشركة على اجراء مسح للأسواق المستهدفة بشكل دقيق وتعمل على اختيار الافضل منها.				
70	تسعى الشركة الى تركيز جهودها الانتاجية والتسويقية وفقاً للفرص السوقية .				
71	تخطط وتصمم الشركة جهودها الانتاجية والتسويقية بكل دقة.				
72	تقوم الشركة بتجربة عدة نماذج لمنتجاتها الجديدة قبل انتاجها وتسويقها .				
73	المنتجات التي تقدمها الشركة الان تختلف الى حد كبير عن المنتجات التي قدمتها عند التأسيس.				
74	تحرص ادارة الشركة على عدم ضياع الموارد التي تمتلكها وبالخصوص عندما يكون وضعها المالي غير جيد.				
75	تتحمل الشركة مخاطرة محسوبة في تنفيذ مشاريعها .				
76	تطور الشركة اعمالها وفقاً للفرص المحتملة والمحددة .				
77	تكيف الشركة اعمالها وفق ما تمتلكه من موارد.				
78	لدى الشركة مرونة عالية تمكنها من استثمار الفرص البيئية .				
79	تتجنب الشركة الاعمال التي تقلل من مرونتها .				
80	تعول الشركة كثيراً على ولاء الزبائن وأصحاب المصالح الاخرين للحد من عدم لتأكد				

الملحق (2) الشركات عينة البحث

ت	اسم الشركة
1	الشركة العامة لصناعة الأسمدة / المنطقة الجنوبية
2	شركة ابن ماجد العامة
3	شركة اور العامة
4	الشركة العامة للإسمنت الجنوبية
5	الشركة العامة لصناعة السيارات
6	الشركة العامة للإسمنت العراقية
7	الشركة العامة لتنظيم المعلومات
8	الشركة العامة للتصميم والانشاء الصناعي
9	الشركة العامة للتصاميم والاستشارات الصناعية
10	شركة الزوراء العامة
11	شركة الربيع العامة
12	شركة الكرامة العامة
13	شركة العز العامة