

# أثر رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات على الخصائص الريادية للمنظمات بالتطبيق على البنوك التجارية الحكومية في مصر<sup>1</sup>

د. أمل عثمان خليف

مدرس إدارة الأعمال

المعهد العالي للدراسات المتطورة- القطامية- القاهرة

جمهورية مصر العربية

amlrashwan@yahoo.com

## ملخص البحث

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر كل من رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات على الخصائص الريادية للمنظمات في البنوك التجارية الحكومية في مصر. وكذلك هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر المشترك لأبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات تمتلك خصائص ريادية. وقد تم تجميع البيانات من عينة عشوائية بسيطة من العاملين في البنوك التجارية الحكومية المصرية (البنك الأهلي، وبنك مصر، وبنك القاهرة) في محافظتي القاهرة والإسكندرية. وقد تم توزيع عدد 384 قائمة استقصاء وكان عدد القوائم المستردة والصحيحة منها 317 قائمة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد تأثير معنوي لرأس المال الفكري على الخصائص الريادية للمنظمات وأن رأس المال الفكري يفسر 69.6% من التغيرات التي تحدث في الخصائص الريادية للمنظمات. كما يوجد تأثير معنوي لتكنولوجيا المعلومات على الخصائص الريادية للمنظمات وأن تكنولوجيا المعلومات تفسر 54.6% من التغيرات التي تحدث في الخصائص الريادية للمنظمات. كما توصلت الدراسة إلى أنه يوجد تأثير معنوي لمتغيري رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات (كمتغيرات مستقلة) على الخصائص الريادية للمنظمات (كمتغير تابع) وأن هذان المتغيران يفسران 70.7% من التغيرات التي تحدث في الخصائص الريادية للمنظمات. ويرجع هذا التأثير لبعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري وجميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات في البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات تمتلك خصائص ريادية. وقد أوصت الدراسة بزيادة الإهتمام بالعنصر البشري من خلال التدريب على أحدث التغيرات التكنولوجية المطلوبة لتطوير العمل، وإجراء عدد من التعديلات في الهياكل التنظيمية لتصبح أكثر مرونة، وتطوير البرمجيات والتطبيقات المستخدمة في تكنولوجيا المعلومات، وتشجيع العاملين على الابتكار والإبداع من خلال زيادة تمكينهم في العمل، وإنشاء نظم مبتكرة للحوافز، وإشراكهم في حلقات نقاشية للعصف الذهني.

## الكلمات الدالة

رأس المال الفكري، تكنولوجيا المعلومات، الخصائص الريادية للمنظمات، الإبداع الوظيفي، الموظف الريادي، الثقافة الريادية، المرونة الهيكلية، البنوك التجارية.

<sup>1</sup> تم تقديم البحث في 2021/6/30، وتم قبوله للنشر في 2021/8/11.

## (1) المقدمة

تتسم البيئة المحيطة بالمنظمات في العصر الحالي بالتغيير والديناميكية الشديدة، مما خلق صعوبة لكافة المنظمات في التعامل مع هذه البيئة. ونتيجة للضغوط التي فرضتها هذه البيئة المتغيرة، كان على المنظمات التحول نحو أنماط تنظيمية مرنة تركز على المعرفة وعلى الأصول غير الملموسة أو ما يسمى برأس المال الفكري في خلق القيمة. وأصبحت موارد رأس المال الفكري مثل رأس المال البشري والعلاقات مع العملاء من أهم عوامل نجاح الأعمال في الحفاظ على الميزة التنافسية وخلق قيمة للمنظمات (Edvinsson, 2012). كما تعتبر تكنولوجيا المعلومات مورداً إستراتيجياً تعتمد عليه المنظمات في مواجهة ظروف المنافسة، خاصة في ظل ما يشهده العالم من تغيرات مستمرة وسريعة. وأصبحت المنظمات تتعامل مع كمية هائلة من المعلومات لغرض إستخدامها في صنع قراراتها من خلال الإستعانة بتكنولوجيا المعلومات التي أصبحت أحد دعائم المنظمات. الأمر الذي أدى إلى تحقيق العديد من المنافع مثل تخفيض التكاليف وتحسين مستوى الخدمة المقدمة للعملاء.

وتمثل الريادة أحد أهم عوامل النجاح الحاسمة للمنظمات في العصر الحديث. فالمنظمة التي تمتلك خصائص ريادية هي التي تقوم على الإبداع الحقيقي والإبتكار بالعمل وتفعيل دور موظفيها في عملية التنمية والإبداع لزيادة النمو بالداخل ثم التوسع بالنمو إلى الأسواق التنافسية الخارجية (Gandotra, 2010). وتعد البنوك أحد أهم الركائز الأساسية في بناء إقتصاد قوي لأي دولة. ومع تزايد حدة المنافسة داخل القطاع المصرفي والأزمات العالمية في السنوات الأخيرة أرتفعت حدة الضغوط على البنوك التجارية في مصر بصفة خاصة، حيث لم يعد كافياً لهذه البنوك أن تعتمد فقط على الأصول المالية والنسب المالية حتى تحتل مكانة ريادية ويصبح لها موقع تنافسي بين البنوك التي تتسابق في تقديم الخدمات المصرفية. وبالتالي، كان على البنوك التجارية في مصر وخاصة الحكومية منها أن تعتمد على إدارة رأسمالها الفكري، مع إستخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة التي تتناسب مع التطورات المتسارعة. ويعد ذلك مطلباً أساسياً للمنظمات التي تنشُد الكفاءة والريادة في أداء وظائفها. فإدارة رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات في المنظمات يلعبان دوراً مهماً في تشجيع الملكات الإبداعية لدى الأفراد وتعزيزها لكي تتميز عن غيرها ويكون لديها القدرة على الإستمرار والمنافسة (شقلب، 2016؛ السكارنة، 2008).

## (2) أهمية البحث

- تظهر أهمية البحث من الناحية الأكاديمية من خلال:

- مساهمته في دراسة رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات وأثر أبعادهما علي إمتلاك المنظمات للخصائص الريادية، وخاصة في مجال البنوك التجارية الحكومية.
- فتح آفاق البحث العلمي أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات التي تسلط الضوء على أثر كل من رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات على تطوير أداء عمل البنوك وتنمية القطاع المصرفي.
- يساهم هذا البحث من الناحية التطبيقية في مساعدة القائمين على إدارة البنوك التجارية الحكومية المصرية في:
  - تحديد أهم عناصر رأس المال الفكري التي يكون لها الأثر الأكبر في الوصول للريادة.

○ التعرف على مدى كفاية عناصر تكنولوجيا المعلومات المتوفرة في البنوك التجارية الحكومية المصرية في تحقيق الريادة.

○ تحديد مدى توافر الخصائص الريادية للمنظمات في البنوك التجارية الحكومية المصرية.

### (3) أهداف البحث

يهدف البحث إلي تحقيق ما يلي:

(1-3) التعرف على مدى توافر أبعاد كل من رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات في البنوك التجارية الحكومية المصرية.

(2-3) التعرف على مدى توافر الخصائص الريادية للمنظمات في البنوك التجارية الحكومية المصرية.

(3-3) تحديد الأثر الذي تحدثه أبعاد كل من رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات في وصول البنوك التجارية الحكومية المصرية للريادة.

(4-3) التعرف علي الأثر المشترك لأبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات تمتلك خصائص ريادية.

### (4) الإطار النظري

#### (1-4) مفاهيم الدراسة

##### (1-1-4) مفهوم رأس المال الفكري Intellectual Capital

يعرف مالهورترا (Malhotra, 2003) رأس المال الفكري على أنه القيمة الإقتصادية لنوعين من الأصول وهما رأس المال الهيكلي ورأس المال البشري. ويتضمن رأس المال الهيكلي إجراءات وعمليات تنظيمية وقدرات تكنولوجية وحقوق الملكية الفكرية. بينما يتضمن رأس المال البشري الموارد البشرية المتاحة لدى المنظمة بما تملكه من معارف وخبرات وإبداعات بالإضافة إلى العملاء والموردين. ويعرفه أحمددي وآخرون (Ahmadi et al., 2012) على أنه عبارة عن مزيج من القدرات والمعارف والإستراتيجيات والعمليات والإجراءات والموارد الفكرية وشبكات العلاقات التي تتمتع بها المنظمة وتسهم في زيادة قدرتها على تحقيق أهدافها وخلق المزيد من القيم المضافة والمزايا التنافسية. ويعرف الإتحاد الدولي للمحاسبين (2016) رأس المال الفكري علي أنه مصطلح يترادف مع الأصول غير الملموسة أو الفكرية والمعرفية. وينظر إليه كمخزون كلي لرأس المال أو الحقوق المبنية على المعرفة التي تملكها الوحدة ويمثل أيضا الناتج النهائي.

ويمثل رأس المال الفكري كافة العناصر الشكلية والفكرية مثل المعرفة والمعلومات والأصول الفكرية والخبرة التي يمكن وضعها لإنشاء الأصول وتعزيز قيمة الوحدة الإقتصادية (Bhatti & Zaheer, 2014). ويرى حسين (2007) أن بعض المنظمات أدركت أن القيمة الحقيقية التي تمتلكها هي رأس المال الفكري، وهو أكثر أهمية من رأس المال المادي بإعتباره المحرك الأساسي في توظيف وتوجيه الموارد الأخرى للمنظمة، وهو أقوى سلاح تنافسي، ويعتبر رأس المال الفكري إستثمار له عائد مجزي على المدى الطويل. ويضيف جونسون وآخرون (Johanson et al., 2001) أن أهمية رأس المال الفكري تتمثل في أنه يعد مستقبل المنظمات الساعية للنجاح في الأجل الطويل، إذ يمثل إمتلاك

الخبرات والتجارب والتقنيات والكفاءات الفردية في المنظمة. كما يعد ميزة تنافسية، نتيجة ما تقدمه هذه الكفاءات من معرفة فريدة وإسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجها بالمقارنة مع مثيلاتها.

#### (2-1-4) مفهوم تكنولوجيا المعلومات Information Technology

يعرف سعداوي (2014) تكنولوجيا المعلومات بأنها منظومة متكاملة من أجهزة الحاسبات والاتصالات والبرمجيات والشبكات والخدمات والموارد ذات العلاقة، والتي تستخدم في جمع البيانات وتخزينها ومعالجتها، والحصول على المعلومات والمعرفة، ونشرها وتبادلها بالشكل الذي يحقق أهداف المنظمة والعاملين فيها. كما يعرفها شوكت وآخرون (Shaukat et al., 2010) على أنها أي نوع من أنواع التكنولوجيا التي تستخدم في الحصول على المعلومات ومعالجتها وتخزينها وإسترجاعها ونشرها. كما يرى إديسيما و لاسام (Idisemi and Latham, 2011) أن تكنولوجيا المعلومات عبارة عن الأدوات والوسائل الإلكترونية التي تسهل عمليات الإتصال ومعالجة ونشر المعلومات ومشاركة المعرفة. فهي تمثل التقنية التي تسمح بإنتاج المعلومة، مشتملة علي جمعها، ومعالجتها، وتخزينها وتوزيعها.

ويري بن بركة و بن تركي (2010) أن تكنولوجيا المعلومات تشتمل علي فرعين أساسين هما:

- تشغيل المعلومات: ويمثل الوظائف التي تتناول معالجة المعلومات والتي تعتبر الأساس في إنجاز عمليات التشغيل في المنظمات وتدعيم قدرة الإدارة على إتخاذ القرارات.
- نقل وإيصال المعلومات: وتمثل هذه العملية في نقل وإيصال المعلومات التي تم تشغيلها بين المواقع المتباعدة للحاسبات الآلية ووحداتها الطرفية البعيدة وذلك بإستخدام تسهيلات الإتصالات عن بعد ويهدف نظام الإتصالات إلى نقل المعلومات بشكل إلكتروني عبر مسافات بعيدة.

كما أوضح غوال والعجال (2019) أن تكنولوجيا المعلومات والإتصالات تتميز بعدد من الخصائص التي جعلتها تتمتع بقدرة عالية وتأثيرات متزايدة في مختلف المجالات، فهو قطاع قائد ورائد وحيوي، بحيث يزداد فيه جانب التكنولوجيا ويقل فيه جانب العمالة التقليدية. وهذه الخصائص تتمثل في التفاعلية، واللامركزية، والتوسع، والعالمية والكونية، والتعقيد وكثافة الإستخدام.

#### (3-1-4) مفهوم الخصائص الريادية للمنظمات The Entrepreneurial Characteristics of Organizations

أشار البلعاوي (2016) أن الريادة هي مجموعة من النشاطات المتعلقة ببدء الأعمال أو تطويرها والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل المخاطر والإبداع في إدارتها، وضمان نموها وإستمرارها. أما بالنسبة للريادة في حقل إدارة الأعمال، فيطلق هذا المصطلح على كل من ينشأ مشروعاً جديداً، أو يقدم فعالية مضافة للإقتصاد ويبرز الفرق بين الريادة على مستوى المنظمات أو الأفراد. فعلى مستوى المنظمات فالمنظمة الرائدة هي المنظمة التي لديها القدرة على الإبتكار والإبداع وأخذ المخاطرة في تقديم منتجات وخدمات جديدة. أما على مستوى الأفراد، تتمثل الريادة في الشخص القادر على تقييم وإغتنام الفرص من أجل مخاطرة جديدة، كما لا بد أن يكون لديه خصائص القائد الإداري الخاصة والتي تتطلب المرونة والإبتكار وأخذ المخاطرة والرؤية الثاقبة في طرح المنتجات.

وأوضح الكلابي (2012) أن أول من أستخدم مصطلح التوجه الريادي هو ميلر (Miller, 1983)، والذي يعد أول من أدخل هذا المصطلح إلى الفكر الإداري. فالتوجه الريادي هو مجموعة العمليات، والممارسات، والقرارات، والأنشطة، والموارد التي تؤدي إلى تحسين أداء المنظمة من خلال الإستقلالية وتقديم إبتكارات غير مسبوقه من المنتجات والبقاء ضمن المنافسة. وقد عرف السكارنة (2008) المنظمات التي تمتلك خصائص ريادية على أنها تلك المنظمات التي يكون لديها القدرة على الإبداع والابتكار، من خلال منتجات جديدة أو طرق جديدة في الإنتاج، وأسواق جديدة ونماذج جديدة في المنظمات، والتي تركز على إدارة الإستراتيجية في تحسين الأداء. وتمثل المنظمة التي تمتلك خصائص ريادية في تلك المنظمة التي تكون قادرة على إيجاد شيء جديد ذي قيمة في الوقت المناسب، مع الأخذ بالاعتبار الموارد المالية، والمعنوية، والمخاطر الاجتماعية، وتوفير الحوافز والإستقلالية للعاملين لكسب قناعاتهم. كما عرفها رزق و عثمان (Razak & Othman, 2012) على أنها رغبة المشروعات في تقديم الأعمال الإبداعية والإستباقية وإتخاذ المخاطر المحسوبة من خلال جهودها الهادفة إلى إكتشاف وإستغلال الفرص البيئية.

#### (2-4) أبعاد متغيرات الدراسة

##### (1-2-4) أبعاد رأس المال الفكري

يرى نسلموسافا (Naslmosavi, 2011) أن رأس المال الفكري يتكون من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي. أما نافيد ومالك (Naveed and Malik, 2012)، فيرى أن رأس المال الفكري يتكون من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس مال العلاقات. كما يرى شانج و هسية (Chang and Hsieh, 2011) أن رأس المال الفكري يتكون من رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال الإجتماعي، ورأس المال التكنولوجي. كما يرى عبد الدايم (2019) أن تحديد مكونات رأس المال الفكري من الأمور الجوهرية التي تساعد في قياس وتقييم رأس المال الفكري للمنظمات وتحديد القيمة الحقيقية لها في عصر المعرفة. وتنقسم مكونات رأس المال الفكري إلى:

- رأس المال البشري وأهم مؤشراتته هي قدرات العاملين، وإبداع العاملين، وإتجاهات العاملين.
- رأس المال الهيكلي وأهم مؤشراتته هي الثقافة العامة، والهيكل التنظيمي، والتعلم التنظيمي، والعمليات، ونظام المعلومات.

- رأس مال العملاء او العلاقات وأهم مؤشراتته القدرات التسويقية، وكثافة السوق، و ولاء الزبائن.

##### (2-2-4) أبعاد تكنولوجيا المعلومات

أوضح بني خالد (2021) أن مكونات تكنولوجيا المعلومات يطلق عليها البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات. ويوضح المفهوم الواسع لتكنولوجيا المعلومات بأنها تتكون من مجمل الخدمات واليد العاملة والقدرات التطبيقية التي تقدم بواسطة الأجهزة والبرمجيات إلى المؤسسة، والتي هي ممولة من قبل الإدارة. كما أشار راضي وأبو شمالة (2020) أن العناصر المكونة لتكنولوجيا المعلومات هي:

- العناصر المادية: تتمثل في أجهزة الحاسبات الآلية ومكوناتها.
- العناصر غير المادية: تتمثل في برمجيات النظم، وبرمجيات التطبيقات.

- الإتصالات: هي العملية التي من خلالها يتم نقل وتبادل المعلومات بين طرفين أو أكثر في موقع جغرافي أو مكان محدد وتستخدم الوسائل السلكية واللاسلكية للاتصالات.
- كما يرى العوامل (2015) و وداعة الله (2018) أن تكنولوجيا المعلومات تتكون من ثلاثة أبعاد هي المكونات المادية، والبرامج وشبكات الإتصال، ومهارات الموارد البشرية.

#### (3-2-4) الأبعاد الريادية للمنظمات

- أشار كل من ميلر (Mille,1983) والنجار (2012) ورشيد والزيادي (2013) إلى أن الأبعاد الريادية للمنظمات تتمثل في ثلاثة أبعاد رئيسية هي الإبداعية (Innovativeness) ، والاستباقية (Proactiveness) ، وتحمل المخاطر (Risk-Taking). وقد أشار الدامين (Al-Damen, 2015) إلى أن الأبعاد الريادية للمنظمات هي الحاجة إلى الإنجاز، والثقة بالنفس، والمبادرة، والإستقلالية وتحمل المسؤولية، وتحمل المخاطرة، والخبرة. كما أوضح سلطان (2016) أن الأبعاد الريادية للمنظمات هي التحكم الذاتي، والحاجة إلى الإنجاز، وتحمل المخاطر، والثقة بالنفس، والتواصل مع الآخرين، والاستقلالية، والتخطيط، ومستوى عال من الطاقة، والمثابرة والالتزام.
- كما تناول عدد من الباحثين الأبعاد الريادية للمنظمة كما يلي (القرنة، 2014؛ الفرجاني وآخرون، 2018؛ Graeme, 2011; Prasetyo et al., 2013):

- الإبداع الوظيفي: يشير إلى إيجاد أفكار جديدة والقدرة على إيجاد حلول بطريقة منفردة عن الآخرين وتحويل الأفكار إلى واقع ملموس.
- الموظف الريادي: هو الذي له خصائص تميزه عن غيره من الموظفين ويقدم أفكار ومنتجات جديدة ويقبل التحدي وقادر على حل المشكلات بطرق إبداعية.
- المرونة الهيكلية: قدرة نظام العمل المؤسسي على التغير مع التطورات العصرية والذي يمكن تحقيقه من خلال دمج أقسام داخلية للعمل بشكل فرق مع وضع خطط عمل جماعية.
- الثقافة الريادية:- تطوير مهارات الأفراد التي تعزز أداؤهم أمام المنافسين مع الربط بين المعتقدات والتصرفات التي تؤدي إلى الابتكار والإبداع والتوظيف الذاتي.

#### (5) الدراسات السابقة

##### (1-5) الدراسات المتعلقة بمتغير رأس المال الفكري

هدفت دراسة عبد الدايم (2019) إلى التعرف على واقع رأس المال الفكري (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات) وتأثيره على الأداء المالي (العائد على الأصول، والعائد على حقوق الملكية، والعائد على السهم، ونسبة القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية) في البنوك المدرجة في بورصة فلسطين. ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي و المنهج الكمي. وتكون مجتمع الدراسة من البنوك المدرجة في بورصة فلسطين والبالغ عددها ستة بنوك. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تتمثل في أنه لا يوجد تأثير لرأس المال البشري على الأداء المالي بمؤشرات في البنوك المدرجة في بورصة فلسطين. كان هناك تأثير لكل من رأس

المال الهيكلية ورأس مال العلاقات على مؤشرات الأداء المالي المتمثلة في العائد على حقوق الملكية والقيمة السوقية إلى القيمة الدفترية، ولا يوجد تأثير لذلك في باقي المؤشرات في البنوك المدرجة في بورصة فلسطين.

هدفت دراسته إكس و ونج (Xu & Wang, 2018) إلى التعرف على أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي والنمو المستدام في شركات التصنيع الكورية. وتم تطبيق نماذج الإنحدار المتعدد على البيانات التي تم جمعها من 390 شركة تصنيع مدرجة في البورصة الكورية خلال الفترة 2012-2016. واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي باستخدام نماذج الإنحدار المتعدد. وأظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال الفكري له أثر إيجابي على الأداء المالي والنمو المستدام للشركات. كما أظهرت النتائج وجود ارتباط إيجابي بين أداء الشركات والنمو المستدام وبين رأس المال المادي، ورأس المال البشري، ورأس مال العلاقات. وأظهرت نتائج الدراسة أيضاً وجود أثر سلبي لرأس المال الهيكلية على الأداء المالي في شركات التصنيع الكورية.

هدفت دراسة بونتيس وآخرون (Bontis et al., 2018) إلى تقديم دليل تطبيقي على العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء الإقتصادي، مع التركيز على منظمات التعاون الإجتماعي التي تعمل في القطاعات غير الهادفة للربح. وتم تجميع البيانات من خلال قائمة إستقصاء تم توزيعها على 150 منظمة. وتم تطوير فروض بخصوص العلاقة الموجبة بين مكونات رأس المال الفكري (رأس المال الفكري، ورأس المال الهيكلية، ورأس مال العلاقات) والأداء الإقتصادي لمنظمات التعاون الإجتماعي. وقد أشارت النتائج إلى أن رأس المال البشري يساهم في تفسير الأداء الإقتصادي الذي يتأثر بشكل إيجابي بوجود موظفين خريجي جامعات والقيمة المضافة لكل موظف. مع ذلك، يتأثر الأداء الإقتصادي بشكل سلبي بالتدريب السنوي لكل موظف. بالإضافة إلى ذلك، كل من رأس المال البشري ورأس مال العلاقات يساهما في تفسير الأداء المرتبط برسالة المنظمات الذي يتأثر بشكل إيجابي بالتدريب السنوي، والقيمة المضافة لكل موظف، وجودة العلاقات مع العملاء. وأظهرت الدراسة أن رأس المال الهيكلية لا يؤثر على الأداء الإقتصادي لمنظمات التعاون الإجتماعي.

هدفت دراسة المنسي (2018) إلى اختبار مدى الإختلاف في كل من رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي لدى المديرين بالشركات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان في مصر وفقاً لطبيعة نشاط تلك الشركات. كذلك هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وبعدي الإبداع التنظيمي. إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من 306 مفردات. وتم جمع البيانات الأولية باستخدام قائمة إستقصاء تم توزيعها على مفردات العينة. وبلغ عدد قوائم الإستقصاء الصحيحة 197 قائمة بمعدل استجابة 64.4%. وتوصلت الدراسة إلى وجود إختلافات جوهرية بين المديرين بالشركات موضع التطبيق فيما يتعلق برأس المال الفكري، والإبداع التنظيمي وفقاً لطبيعة النشاط. كذلك أظهرت النتائج وجود علاقة معنوية وموجبة بين أبعاد رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي.

هدفت دراسة الشوافي وآخرون (2017) إلى تحديد مدى توافر خصائص أبعاد مناخ العمل الإيجابي، ومدى توافر خصائص أبعاد رأس المال الفكري في كل من شركات الأدوية التابعة لقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، وكذلك تحديد درجة مساهمة أبعاد مناخ العمل في تنمية رأس المال الفكري في كل من القطاعين، وإلى أي مدى يمكن لخصائص أبعاد رأس المال الفكري أن تميز بين قطاعي الدراسة. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن خصائص أبعاد مناخ العمل وخصائص أبعاد رأس المال الفكري تختلف من مستوى إداري لآخر. كما أن تلك

الخصائص تختلف في مدى توافرها بين قطاعي الدراسة. كما أسفرت نتائج التحليلات عن وجود تأثير معنوي لخصائص أبعاد ومناخ العمل على تنمية رأس المال الفكري في قطاعي الدراسة.

هدفت دراسة شقلم (2016) إلى بيان أثر رأس المال الفكري على أداء البنوك المصرية في الفترة ما بين 2010 و2014، مما يساعد على تحديد العلاقة بين أداء البنوك المصرية المسجلة في البورصة ورأس المال الفكري. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وقد استخدمت الدراسة كل من معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري (كفاءة رأس المال الهيكلية، وكفاءة رأس المال البشري، وكفاءة رأس مال الموظف)، ومعادلة تبن القيمة السوقية إلى القيمة الدفترية بهدف إظهار أثر رأس المال الفكري على كل من كفاية رأس المال وجودة الأصول والربحية والسيولة في البنوك المصرية المسجلة في البورصة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لرأس المال الفكري على كل من كفاية رأس المال وجودة الأصول والربحية والسيولة في البنوك المصرية المسجلة في البورصة.

هدفت دراسة إسزو (Isanzu, 2016) إلى الكشف عن أداء رأس المال الفكري في البنوك العاملة في تنزانيا والتعرف على علاقة مكوناته بالأداء المالي فيها من خلال تحديد المكونات التي يمكن إعتبارها مؤشرات لنجاح هذه البنوك. واستخدمت الدراسة منهجية رأس المال الفكري ذو القيمة المضافة لقياس كفاءة رأس المال الفكري في البنوك باستخدام القوائم المالية خلال الفترة ما بين 2010 و2013. وتوصلت الدراسة إلى أن البنوك في تنزانيا لديها مستوى منخفض من رأس المال الفكري ويرتبط بشكل مباشر بالأداء المالي فيها وأن كل مكون من مكونات رأس المال الفكري يؤثر على الأداء المالي بصورة مختلفة عن المكونات الأخرى. وتم الاعتماد في تحليل البيانات على دراسة رأس المال البشري ورأس مال العلاقات ورأس المال الهيكلية وأثرهم على الأداء المالي في البنوك.

هدفت دراسة أكابيل (Ikapel, 2016) إلى معرفة تأثير رأس المال الفكري ذي القيمة المضافة على الأداء المالي للبنوك التجارية المدرجة في بورصة نيروبي للأوراق المالية للفترة من 2010 إلى 2014. وركزت الدراسة على كفاءة استخدام رأس المال، وكفاءة رأس المال البشري، وكفاءة رأس المال الهيكلية كمتغيرات تستخدم للتنبؤ. وكان صافي الربح هو المتغير التابع وتم استخدام تحليل الإنحدار. وأظهرت النتائج أن الكفاءة في استخدام رأس المال الفكري لها التأثير الأكبر في الأداء المالي للبنوك التجارية، حيث يتوجب على البنوك أن تدرك أن رأس المال البشري أمر يعتبر الأكثر أهمية لتحقيق أهدافها المؤسسية. وأظهرت النتائج أن على البنوك في كينيا أن تستثمر في رأس مالها الهيكلية من خلال الخدمات المصرفية للوكالات والخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول والخدمات المصرفية عبر الإنترنت لتحسين أدائها.

## (2-5) الدراسات المتعلقة بمتغير تكنولوجيا المعلومات

هدفت دراسة قاديبي وآخرون (Qaddumi et al., 2021) إلى التعرف على تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التعليم والتدريس من وجهة نظر كلاً من الطلاب و المدرسين في فلسطين. تم عمل قائمة إستقصاء تم توزيعها على 207 مدرس و 276 طالب من 53 مدرسة شاركت في مشروع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في فلسطين. وقد أظهرت النتائج أن الطلاب في المدارس العامة الفلسطينية اعتبروا تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كمتغير وسيط يؤثر على قدرتهم على التعلم. وقد أشار الطلاب إلى أنهم واجهوا تحديات متكررة مثل مدة الدرس والوصول

لأدوات حديثة والقضايا المتعلقة بمهارات البحث عن المعلومات. هذه النتائج تتناقض مع وجهات نظر المدرسين الذين كان لديهم أنطباع أكثر إيجابية عن تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على العملية التعليمية.

هدفت دراسة خضيرات (2020) إلى بيان دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين وتعزيز القرارات الاستثمارية التي تحقق التنمية الاقتصادية المستدامة في المجتمعات العربية بشكل عام والمجتمع الأردني على وجه الخصوص. كما حاولت الدراسة تسليط الضوء على إقتصاد المعرفة من الناحية النظرية، بالإضافة إلى التعرف على مفهوم التنمية المستدامة من المنظور الشامل. وتم بحث أهمية ودور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق التنمية المستدامة بمختلف أشكالها، وذلك من خلال التركيز على بعض المؤشرات المتمثلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمؤشرات الاقتصادية بالدول العربية بشكل عام وفي الإقتصاد الأردني على وجه الخصوص. وكان من أهم النتائج أن الإقتصاد المعرفي والذي يستند في الأساس على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يساعد إقتصاديات الدول على التقدم والتطور ومواكبة الحداثة. كما أن الإقتصاد المبني على المعرفة له دور رئيس وفعال في تحقيق أهداف التنمية المستدامة للدول بشكل عام و للدولة الأردنية على وجه الخصوص.

هدفت دراسة راضي وأبو شمالة (2020) إلى معرفة دور تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات بأبعادها (التجهيزات المادية، واستخدام البرمجيات، وشبكات الإتصالات) في تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية بوزارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي. وتم استخدام قائمة إستقصاء لجمع بيانات الدراسة. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالوظائف الإشرافية بالوزارة وعددهم 55. وتم إستخدام أسلوب الحصر الشامل. وكان من أهم نتائج الدراسة وجود إتفاق بدرجة كبيرة على إستخدام تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات. وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية طردية بين إستخدام تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات في الوزارة وتحقيق التنمية المستدامة.

هدفت دراسة غوال والعجال (2019) إلى تقديم رؤية شاملة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتنمية المستدامة، ومحاولة تقييم واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجزائر ومدى مساهمته في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، وذلك بفتح آفاقاً واعدة للإستثمار و التطوير في هذا القطاع. وتوصلت الدراسة إلى أنه على الرغم من الجهود التي تبذلها الجزائر في تنمية وتعميم قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، إلا أنها لا تزال عاجزة عن مسايرة التطورات العالمية. فهي تحتاج لإستثمارات كبيرة من طرف الحكومة والقطاع الخاص. كما توصلت إلى أن هناك أثر إيجابي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ودورها في تحقيق التنمية الإقتصادية والإجتماعية وفي بلوغها لتحقيق التنمية المستدامة. فهي تسهم إلى حد بعيد في تحفيز الإبتكار وخلق فرص العمل.

هدفت دراسة رشيد (2018) إلى دراسة وتحليل أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات، وتحديد درجة العلاقة والتأثير بينهما، ومن ثم الخروج بجملة من المقترحات التي تساهم في رفع الأداء وتحسين أساليب العمل في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات. وقد خلصت الدراسة إلى أن تكنولوجيا المعلومات تشكل أحد أهم الموارد الإستراتيجية للمنظمة والتي لها تأثير كبير في ترشيد القرارات وزيادة الأداء وفتح فرص النجاح والنمو للمنظمات التي تبحث عن الريادة والتميز في الاداء. وأظهرت الدراسة أن تكنولوجيا المعلومات كان لها تأثير على أداء الأفراد والمنظمات وأنها ساهمت بشكل فعال في زيادة إنتاجيتها وكفاءتها التشغيلية. كما خلصت الدراسة إلى أن التوجه نحو استخدام والاستثمار في تكنولوجيا المعلومات لا يخلو من المخاطر والتحديات التي

تؤثر سلباً على العمل مثل القرصنة والاختراق والفيروسات وهو ما يتطلب وضع خطط وبرامج للحماية الإلكترونية وتدريب العاملين وزيادة الوعي لدى أفراد التنظيم نحو هذه المخاطر.

هدفت دراسة بولوك (Pollock, 2002) إلى التعرف على أداء إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات التي تستخدمها المنظمات العامة والخاصة. كما هدفت الدراسة إلى تقييم كلاً من الأداء الكلي لإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ومخرجات الإستثمار الفردي في المنظمة من أجل تحقيق نجاح ملحوظ وتحسين أداء العمل ومخرجاته. وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لأغراض البحث العلمي. وقد أظهرت الدراسة أن أداء إدارة تكنولوجيا المعلومات في المنظمات لا يزال في بداياته وأن معظم جهودها في تحقيق أهدافها لا تزال في مستوى مؤسسة صغيرة الحجم. ولذلك، أوصت الدراسة بضرورة تدريب المستخدمين النهائيين لنظم تكنولوجيا المعلومات، وتشجيعهم على بناء مقاييس جديدة تحدد مدى جودة ودعم إستراتيجية تكنولوجيا المعلومات لإحتياجات العمل الداخلي.

### (3-5) الدراسات المتعلقة بمتغير الخصائص الريادية للمنظمات

هدفت دراسة الفرجاني وأخرون (2018) إلى التعرف على مستوى الخصائص الريادية للمنظمة، ومستوى الميزة التنافسية المستدامة في بعض شركات الصناعات الغذائية بمدينة بنغازي. كما هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر وعلاقة الأبعاد الريادية للمنظمة (الإبداع الوظيفي، و الموظف الريادي، و القيادة الريادية) على الميزة التنافسية المستدامة. و لتحقيق ذلك، تم إتباع المنهج الوصف التحليلي، وتم توزيع 47 قائمة إستقصاء على جميع مدراء الإدارات، ورؤساء الأقسام، ماعدا الإدارة العليا. كما بلغ عدد الإستثمارات المسترجعة الصالحة للتحليل الإحصائي 34 إستمارة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن المستوى العام للخصائص الريادية للمنظمة كان مرتفعاً، وكان مستوي الميزة التنافسية المستدامة متوسطاً. كما أوضحت نتائج البحث وجود علاقة وأثر معنوي لبعد الإبداع الوظيفي والموظف الريادي على الميزة التنافسية المستدامة. ولا توجد علاقة وأثر معنوي بين القيادة الريادية والميزة التنافسية.

هدفت دراسة غنام (2017) إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الإستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة. وتم إستخدام أسلوب المسح الشامل لإستطلاع آراء مجتمع الدراسة، والذي بلغ 150 مفردة، لرؤساء مجالس الإدارة والمدراء التنفيذيين ومدراء الدوائر في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة وأعضاء إتحاد الصناعات الفلسطينية بغزة. وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن مستوى الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا بأبعادها مرتفع بدرجة كبيرة. كما أن هناك أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى 5% لكل من خاصيتي الإبداع والثقة بالنفس لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية. كما تبين عدم وجود فروق في متوسطات إستجابات المدراء حول الخصائص الريادية والتوجهات الاستراتيجية بسبب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، والعمر، والمسمى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة، والمؤهل العلمي، والحالة الإجتماعية).

هدفت دراسة الدامين (Al-Damen, 2015) إلى الكشف عن أثر الخصائص الريادية والمتمثلة في الأبعاد التالية (الحاجة إلى الإنجاز، والثقة بالنفس، والمبادرة، والإستقلالية وتحمل المسؤولية، وتحمل المخاطر، والخبرة) لدى مالكي ومديري الشركات الصغيرة لتوريد الأجهزة الطبية في العاصمة الأردنية عمان على النجاح الاقتصادي. وقد

إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج. وتكون مجتمع الدراسة من الشركات الصغيرة لتوريد الاجهزة الطبية في عمان والبالغ عددها 66 شركة. وتم إستخدم أسلوب الحصر الشامل لإستطلاع آراء مجتمع الدراسة. وتم إستخدم قائمة إستقصاء كأداة لجمع البيانات وتم توزيعها على جميع أفراد المجتمع البالغ عددهم 150 مدير ومالك. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر موجب للخصائص الريادية لأفراد مجتمع الدراسة على النجاح الإقتصادي للشركات الصغيرة لتوريد الأجهزة الطبية في عمان.

هدفت دراسة القرنة (2014) إلى قياس وتحليل أثر الأبعاد الريادية للمنظمة في تحقيق التنافسية المستدامة في المشروعات الصغيرة والمتوسطة. وكان مجتمع الدراسة عبارة عن الشركات المتوسطة والصغيرة الحجم الواقعة في مدينة عمان، وكان عدد أفراد العينة 156 من العاملين في هذه الشركات. وتم إستخدم قائمة إستقصاء لجمع البيانات وتم إستخدم عدد من الأساليب الإحصائية كالمتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية واختبار (t) لعينة مستقلة وتحليل الإنحدار المتعدد. وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج كان أبرزها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للأبعاد الريادية للمنظمة في تحقيق التنافسية المستدامة في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان عند مستوى معنوية 5%. كما توصلت الدراسة لوجود تأثير ذو دلالة إحصائية للأبعاد الريادية للمنظمة في تحقيق كل من الإبداع، والجودة، والمرونة الهيكلية، والتميز في المشروعات المتوسطة والصغيرة في مدينة عمان عند مستوى معنوية 5%.

هدفت دراسة دودنيك (Dudnik, 2013) إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الخصائص الريادية والنجاح الإقتصادي بشركة Topicus في هولندا. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول للنتائج. وقد تم فحص مدى تأثير الخصائص الريادية (الحاجة للإنجاز، والإستقلالية، والحاجة إلى الطاقة، والقدرة على التحمل، والمخاطرة، والوعي بالسوق، والإبداع والمرونة) لدى العاملين على النجاح الاقتصادي بشركة Topicus في هولندا. وعلى ضوء هذه المتغيرات طبق الباحث أداة قياس دولية للخصائص الريادية

(E-scan) على جميع العاملين في الشركة والبالغ عددهم 335 عامل. وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود تأثير إيجابي لتوافر الخصائص الريادية لدى العاملين على النجاح الاقتصادي في شركة Topicus بهولندا.

#### (4-5) الدراسات المتعلقة بالعلاقات بين متغيرات البحث الثلاثة

أوضحت دراسة بني خالد (2021) أن تكنولوجيا المعلومات والخصائص الريادية للمنظمات أكتسبت أهمية كبيرة في جميع أنحاء العالم لتحسين الأداء الإستراتيجي للمنظمة من خلال التأثير في طرق تنفيذ الأعمال وإبتكار نماذج أعمال وفرص جديدة. وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الخصائص الريادية للمنظمات الحديثة في الإدارة العامة لمؤسسة الإقراض الزراعي في عمان. وكذلك التعرف على الخصائص الريادية التي يجب توافرها في الإدارة العامة لمؤسسة الإقراض الزراعي وأهم التطبيقات لتكنولوجيا المعلومات في إدارة وتنمية الموارد البشرية. وقد أوصت الدراسة بتحفيز الموظفين على المبادرة وتقديم الأفكار الجديدة، واختيار مجالات الأفضلية التنافسية للتكنولوجيا الحديثة وأنشطة البحث العلمي المرتبطة بها والتركيز عليها من خلال

السياسات والبرامج المحفزة، والإستخدام الموسع لتكنولوجيا المعلومات في العمل والتوسع في استخدام الإنترنت وشبكات الإتصال.

هدفت دراسة بولوني وآخرون (Paoloni et al., 2020) إلى تحليل العلاقة بين إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري، والخصائص الريادية للمنظمات. وقد إستخدمت الدراسة منهجية هيكلية لمراجعة الدراسات السابقة عن طريق تجميع دراسات من قاعدة بيانات سكوبس (Scopus) خلال الفترة من 2000 إلى 2019 عن العلاقة بين إدارة المعرفة، ورأس المال الفكري، والخصائص الريادية للمنظمات. كما حاولت الدراسة فهم كيفية إستخدام المديرين لرأس المال الفكري كفرصة للإبتكار وكأداة لنقل المعرفة. وقد خلصت الدراسة إلى وجود جهود محدودة لمحاولة ربط المتغيرات الثلاثة معاً. وأوصت الدراسة بالحاجة إلى التحرك نحو الربط بين إدارة المعرفة ورأس المال الفكري عن طريق الأخذ في الإعتبار رأس المال الإجتماعي الذي يمكن من تحويل المعرفة إلى إبتكار وميزة تنافسية.

هدفت دراسة يونس وآخرون (Yunis et al., 2017) إلى تطوير إطار لفحص العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، والأداء التنظيمي في السوق اللبناني، بالأخذ في الإعتبار أثر الإبتكار وزيادة المنظمات علي هذه العلاقة. ولإختبار الإطار المقترح، تم إرسال قائمة إستقصاء للعاملين والمديرين الذين استخدموا تطبيقات نظم المعلومات والإتصالات في الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم في لبنان. وقد أظهرت النتائج أن تكنولوجيا المعلومات والإتصالات والإبتكار يمثلان موارد إستراتيجية. مع ذلك، فإن مساهمتهما للميزة التنافسية المتواصلة يعتمد علي السلوكيات الريادية للأشخاص المرتبطة بهما. ومن خلال هذه السلوكيات الريادية، فإن تكنولوجيا المعلومات والإتصالات والإبتكارات القائمة عليهما يمكن أن تؤثر علي الأداء التنظيمي في الحاضر والمستقبل.

تناولت دراسة سعداوي (2014) العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات ورأس المال الفكري في أحد الأجهزة الحكومية وهي وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت في ظل إتجاه هذه الأجهزة الحكومية لزيادة إستثماراتها في التطبيقات الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والتحول نحو الحكومة الإلكترونية من خلال استخدام رأس المال الفكري. وقد أجريت الدراسة على عينة من شاغلي الوظائف الإشرافية تضم 75 مفردة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات ورأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلية، ورأس مال العلاقات). كما أكدت النتائج على أهمية تكنولوجيا المعلومات في دعم رأس المال الفكري للأجهزة الحكومية.

هدفت دراسة الشمري (2012) إلى التعرف على دور رأس المال الفكري في تعزيز إستراتيجيات الريادة في البنك السعودي للتسليف والإدخار بجميع فروعهِ بالإضافة إلى أثر المتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، والموقع الإداري، والخبرة) على كل من رأس المال الفكري وإستراتيجيات الريادة. وتم توزيع عدد 175 قائمة إستقصاء. وخلصت الدراسة إلى أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إستراتيجيات الريادة على رأس المال الهيكلية، ورأس مال العلاقات مع العملاء، ورأس المال البشري. كما لا يوجد فروق ذو دلالة إحصائية عند مستوى 5% لكل من رأس المال الفكري وإستراتيجيات الريادة تُعزي للمتغيرات الديموغرافية.

هدفت دراسة شعيب وعواطف (2011) إلى التعرف على أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في توفير الخصائص الريادية في المنظمات الحديثة والرفع من أدائهم. كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الخصائص التي يجب توفرها

في منظمات الأعمال حتى تتمتع بخصائص ريادية وإستراتيجيات التي تساهم في تعزيز الإبداع لدى المنظمة، وأهم التطبيقات الملموسة لتكنولوجيا المعلومات على إدارة وتنمية الموارد البشرية. وقد توصلت الدراسة إلى أنه يجب على المنظمات أن تتعلم كيف تتعامل مع التغيرات الجذرية التي يشهدها الاقتصاد العالمي، وأن تستجيب لهذه التغيرات المحيطة بها برؤية إستراتيجية واضحة تمكنها من إكتشاف أهمية الفرص وتجنب التهديدات لتتمكن من البقاء. كما يجب على المنظمات الحديثة أن تدرك أن الإبداع يمددها بتفوق تنافسي في مواجهة المشروعات المنافسة سواء أكان على المستوى العالمي أو المحلي.

## (6) مشكلة البحث

تحول العالم في الأونة الأخيرة إلى إقتصاديات المعرفة والمعلومات. وكانت مصر من الدول التي طبقت الشمول المالي والذي يعتمد بشكل أساسي على البنوك التجارية الحكومية المصرية. ومن هذا المنطلق، كان لابد من التعرف على مستوى ريادة هذه البنوك وقدرتها على النجاح في ضبط منظومة الشمول المالي في مصر من خلال تحديد مكونات رأس المال الفكري الذي تتمتع به هذه البنوك ومدى قدرة تكنولوجيا المعلومات التي تقوم عليها في الوصول إلى تحقيق ما تصبو إليه الدولة المصرية. ومن هنا، جاءت هذه الدراسة للتعرف على واقع مكونات رأس المال الفكري، ومكونات تكنولوجيا المعلومات في البنوك التجارية الحكومية المصرية بما يحقق لها ميزة تنافسية تمنحها الريادة والتميز عن غيرها. وعلى الرغم من تزايد الإهتمام برأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والخصائص الريادية للمنظمات كمتغيرات تخضع للدراسة والبحث إلا انه يوجد ندرة في الدراسات التي تناولت العلاقات بينهم. وعلى ذلك، تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة البحثية. ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

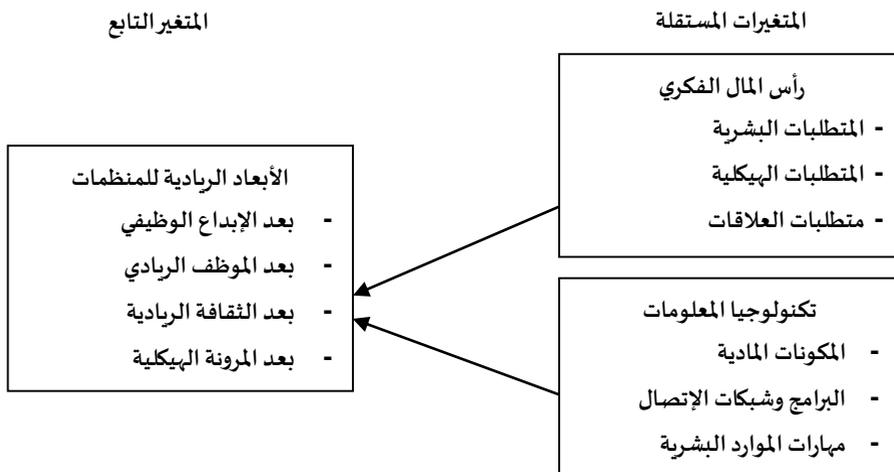
ما أثر رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات في البنوك التجارية الحكومية المصرية على كونها منظمات تمتلك خصائص ريادية؟

ويتفرع من هذا التساؤل ما يلي:

- ما أثر المتطلبات البشرية لرأس المال الفكري على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية؟
- ما أثر المتطلبات الهيكلية لرأس المال الفكري على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية؟
- ما أثر متطلبات العلاقات مع العملاء لرأس المال الفكري على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية؟
- ما أثر المكونات المادية لتكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية؟
- ما أثر برامج وشبكات اتصال تكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية؟

- ما أثر مهارات الموارد البشرية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية؟

و يوضح الشكل التالي العلاقات التي سيتم إختبارها بين المتغيرات في الفروض:-



شكل 1: العلاقات بين متغيرات البحث التي سيتم إختبارها

المصدر: إعداد الباحثة

## (7) فروض البحث

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة ومشكلة البحث، تم صياغة فروض البحث في صورة الفرض البديل كما يلي:

الفرض الرئيسي الأول: يوجد أثر معنوي إحصائياً لأبعاد رأس المال الفكري على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية.

### - الفروض الفرعية

○ يوجد أثر معنوي إحصائياً للمتطلبات البشرية لرأس المال الفكري على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية.

○ يوجد أثر معنوي إحصائياً للمتطلبات الهيكلية لرأس المال الفكري على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية.

○ يوجد أثر معنوي إحصائياً لمتطلبات العلاقات مع العملاء لرأس المال الفكري على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية.

الفرض الرئيسي الثاني: يوجد أثر معنوي إحصائياً لأبعاد تكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية.

## - الفروض الفرعية

- يوجد أثر معنوي إحصائياً للمكونات المادية لتكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادة.
  - يوجد أثر معنوي إحصائياً لبرامج وشبكات إتصال تكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادة.
  - يوجد أثر معنوي إحصائياً للمهارات البشرية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادة.
- الفرض الرئيسي الثالث: يوجد أثر معنوي إحصائياً لأبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادة.

## (8) المنهجية المستخدمة في البحث

### (1-8) متغيرات البحث وقياسها

تنحصر متغيرات البحث في ثلاثة متغيرات هي:

- متغير رأس المال الفكري (متغير مستقل): ويتضمن ثلاثة أبعاد هي المتطلبات البشرية لرأس المال الفكري (6 عبارات)، والمتطلبات الهيكلية لرأس المال الفكري (6 عبارات)، ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري (7 عبارات).
- متغير تكنولوجيا المعلومات (متغير مستقل): ويتضمن ثلاثة أبعاد هي المكونات المادية (4 عبارات)، والبرامج وشبكات الإتصال (8 عبارات)، ومهارات الموارد البشرية (4 عبارات).
- متغير الخصائص الريادية للمنظمات (متغير تابع): ويتضمن أربعة أبعاد هي الإبداع الوظيفي (4 عبارات)، والموظف الريادي (6 عبارات)، والثقافة الريادية (5 عبارات)، والمرونة الهيكلية (5 عبارات).

### (2-8) مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في البنوك التجارية الحكومية المصرية (البنك الأهلي، وبنك مصر، وبنك القاهرة) وذلك في محافظتي القاهرة والإسكندرية. وتم تحديد حجم عينة الدراسة باستخدام المعادلة التالية:-

$$\text{حجم العينة} = \frac{(1.96)^2 \times 50\% \times (1 - 50\%)}{5\%}$$

حجم العينة = 384 مفردة.

وبالتالي، تم توزيع عدد 384 قائمة استقصاء على عينة عشوائية بسيطة من العاملين في البنوك التجارية الحكومية المصرية وكان عدد القوائم المستردة 329 قائمة منها 317 قائمة صحيحة ويمثل الفرق بين القوائم الموزعة و القوائم الصحيحة في القوائم غير المستردة و القوائم غير الصحيحة.

### (3-8) أساليب جمع البيانات

تم تجميع البيانات بالاعتماد على قائمة استقصاء، والتي تم إعدادها لقياس متغيرات البحث. وتتضمن البيانات التالية:

المجموعة الأولى: وتتضمن بيانات ديموغرافية ترتبط بالخصائص الشخصية للأفراد المشاركين في الدراسة وتتعلق بسنوات الخبرة في البنك، والنوع، والمؤهلات الدراسية، والمستوى التنظيمي.

المجموعة الثانية: وتتضمن بيانات عن المتغيرات الرئيسية للبحث وتشتمل على ما يلي:

- رأس المال الفكري (متغير مستقل): وتم قياس هذا المتغير من خلال مقياس مكون من 19 عبارة مقسمة إلى ثلاثة أبعاد مختلفة هي المتطلبات البشرية (العبارات من 1-6)، والمتطلبات الهيكلية (العبارات من 7-12)، ومتطلبات العلاقات (العبارات من 13-19) (Chang and Hsieh, 2011; Naveed and Malik, 2012؛ عبد الدايم، 2019).

- تكنولوجيا المعلومات (متغير مستقل): وتم قياس هذا المتغير من خلال مقياس مكون من 16 عبارة مقسمة إلى ثلاثة أبعاد مختلفة هي المكونات المادية (العبارات من 1-4)، والبرامج وشبكات الإتصال (العبارات من 5-12)، ومهارات الموارد البشرية (العبارات من 13-16) (العوامل، 2015؛ وداعة الله، 2018؛ بني خالد، 2021؛ راضي و أبو شمالة، 2020؛ سليمان، 2013).

- الخصائص الريادية للمنظمات (متغير تابع): وتم قياس هذا المتغير من خلال مقياس مكون من 20 عبارة مقسمة إلى أربعة أبعاد مختلفة هي الإبداع الوظيفي (العبارات من 1-4)، والموظف الريادي (العبارات من 5-10)، والثقافة الريادية (العبارات من 11-15)، والمرونة الهيكلية (العبارات من 16-20) (القرنة، 2014؛ الفرجاني و آخرون، 2018؛ Prasetyo et al., 2013؛ Graeme, 2011).

### (4-8) حدود البحث

تنقسم حدود البحث إلى ما يلي:

- حدود مكانية: تم إجراء الدراسة على عينة من العاملين في البنوك التجارية الحكومية المصرية بالقاهرة والإسكندرية.

- حدود زمنية: تم تجميع بيانات الدراسة في الفترة من أغسطس 2020 حتى ديسمبر 2020.

- حدود موضوعية: إقتصرت أداة تجميع البيانات على قائمة الإستقصاء.

### (5-8) أساليب التحليل الإحصائي

تم الإستعانة بالبرنامج الإحصائي (SPSS) في تحليل البيانات التي تم تجميعها من خلال قائمة الإستقصاء وتم الإعتماد على الأساليب الإحصائية التالية لإختبار الفروض البحثية:

- تحليل الإحصاء الوصفي للبيانات الشخصية والبيانات العامة لمفردات العينة.

- استخدام إختبار صدق وثبات المقاييس المستخدمة Cronbach's Alpha.

- معامل ارتباط بيرسون Pearson's correlation coefficient لتحديد مدى قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات البحث.
- أسلوب الإنحدار البسيط Simple Regression Technique لتحديد نوع العلاقة بين كل متغير مستقل والمتغير التابع، ونسبة التباين التي يمكن تفسيرها في المتغير التابع بواسطة المتغيرات المستقلة.
- أسلوب تحليل الإنحدار المتعدد والمتدرج (Stepwise Multiple Regression Technique) لتحديد نوع العلاقة بين أبعاد المتغيرات المستقلة والمتغير التابع (حسب كل فرض)، ونسبة التباين التي يمكن تفسيرها في المتغير التابع بواسطة أبعاد المتغيرات المستقلة.

## (9) نتائج الدراسة

### (1-9) الإحصاء الوصفي للجوانب الديموغرافية أو الشخصية

يوضح الجدول رقم (1) نتائج تحليل الإحصاء الوصفي للجوانب الشخصية أو الديموغرافية لمفردات العينة المشاركة في الدراسة التطبيقية.

جدول 1: الإحصاء الوصفي لخصائص العينة المشاركة في الدراسة

العدد	النسبة المئوية	فئات الخاصية	بيان
15	4.7%	أقل من سنة	عدد سنوات خبرتك في البنك
20	6.3%	من 1 إلى أقل من 4 سنوات	
31	9.8%	من 4 إلى أقل من 7 سنوات	
52	16.4%	من 7 إلى أقل من 10 سنوات	
199	62.8%	10 سنوات فأكثر	النوع
75	23.7%	أنثى	
242	76.3%	ذكر	المؤهلات الدراسية
10	3.2%	فوق المتوسط	
253	79.8%	عالي	
54	17.0%	دراسات عليا	المستوي التنظيمي
121	38.2%	إدارة إشرافية	
125	39.4%	إدارة وسطي	
71	22.4%	إدارة عليا	

ويتضح من الجدول رقم (1) أن خبرة المشاركين في الدراسة كانت متنوعة فكانت النسبة الأكبر أكثر من 10 سنوات بنسبة 62.8%، يليها من 7 إلى أقل من 10 سنوات بنسبة 16.4%، ثم من 4 إلى أقل من 7 سنوات بنسبة 9.8%، ثم من 1 إلى أقل من 4 سنوات بنسبة 6.3%، وأخيراً أقل من سنة بنسبة 4.7%. وبالتالي، يتميز المشاركون بالخبرة الكافية للحكم علي الظاهرة محل الدراسة. وبالنظر إلي نوع المشاركين، نجد أن النسبة الأكبر (76.3%) من الذكور والنسبة الأقل من الإناث (23.7%). وبالنسبة للمؤهلات الدراسية، نجد أن النسبة الأكبر كانت المؤهلات العليا (79.8%)، يليها الدراسات العليا (17.0%)، ثم المؤهل فوق المتوسط (3.2%). وهذا يعكس مستوي تعليمي مرتفع

يناسب درجة المعرفة المطلوبة للحكم علي الظاهرة محل الدراسة. وبالنسبة للمستوي التنظيمي، فقد ظهرت النسبة الأكبر في فئة الإدارة الوسطي (39.4%)، يليها الإدارة الإشرافية (38.2%) واخيراً الإدارة العليا (22.4%).

## (2-9) اختبار كرونباخ ألفا

تستخدم قيمة إسترشادية لإختبار صدق وثبات المقاييس (Cronbach's Alpha) كمقياس للإتساق الداخلي قدرها 0.7 وهي تمثل الحد الأدنى لقبول أن العناصر المستخدمة تمثل نفس المتغير. ويوضح جدول رقم (2) نتائج إختبار ثبات المقاييس المستخدمة لمتغيرات البحث.

جدول 2: نتائج إختبار صدق وثبات مقاييس المتغيرات

المتغير	عدد العناصر المستخدمة	معامل كرونباخ ألفا
رأس المال الفكري	19	0.974
المتطلبات البشرية	6	0.922
المتطلبات الهيكلية	6	0.936
متطلبات العلاقات	7	0.939
تكنولوجيا المعلومات	16	0.960
المكونات المادية	4	0.892
البرامج وشبكات الإتصال	8	0.931
مهارات الموارد البشرية	4	0.845
الخصائص الريادية للمنظمات	20	0.970
الإبداع الوظيفي	4	0.921
الموظف الريادي	6	0.903
الثقافة الريادية	5	0.903
المرونة الهيكلية	5	0.869

ويتضح من الجدول رقم (2) أن قيمة معامل كرونباخ ألفا أعلى من 0.7 لجميع المتغيرات المستخدمة في البحث. ولذلك، تتسم جميع المقاييس بالثبات والاتساق الداخلي. ولمزيد من التحليل، قامت الباحثة بإجراء معامل الارتباط الكلي المصحح لكل عنصر من عناصر قياس كل متغير من متغيرات البحث وكذلك قيمة معامل كرونباخ ألفا إذا تم حذف عنصر معين من مقياس المتغير. وقد أشارت النتائج إلي وجود معامل ارتباط عالي لكل عنصر بباقي عناصر المقياس المستخدم لكل متغير.

## (3-9) تحليل الفرض الرئيسي الأول: علاقة أبعاد رأس المال الفكري بالخصائص الريادية

### للمنظمات

ينص الفرض الأول علي أنه يوجد أثر معنوي إحصائياً لأبعاد رأس المال الفكري على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية. ويوجد ثلاثة فروض فرعية لهذا الفرض. ولإختبار صحة هذا الفرض وفروضة الفرعية، تم حساب معامل الارتباط لبيرسون وإجراء تحليل الإنحدار البسيط وتحليل الإنحدار المتعدد والمتدرج.

## تحليل معامل الارتباط لبيرسون

علي مستوى المتغيرات الأساسية، كانت علاقة الارتباط بين رأس المال الفكري والخصائص الريادية للمنظمات موجبة وقوية جداً (0.809) ومعنوية إحصائياً (0.000). أما علي مستوى الأبعاد المكونة لمتغير رأس المال الفكري، فيوضح جدول رقم (3) معاملات الارتباط لبيرسون بين أبعاد متغير رأس المال الفكري ومتغير الخصائص الريادية للمنظمات في البنوك التجارية الحكومية المصرية.

جدول 3: معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد متغير رأس المال الفكري والخصائص الريادية للمنظمات

المتغير	المتطلبات البشرية	المتطلبات الهيكلية	متطلبات العلاقات	الخصائص الريادية للمنظمات
المتطلبات البشرية	1			
المتطلبات الهيكلية	**0.915	1		
متطلبات العلاقات	**0.847	**0.897	1	
الخصائص الريادية للمنظمات	**0.824	**0.799	**0.789	1

\*\* معامل الارتباط معنوي إحصائياً عند مستوى 0.01. \*معامل الارتباط معنوي إحصائياً عند مستوى 0.05

باستخدام بيانات معاملات الارتباط، يتضح من الجدول رقم (3) أنه توجد علاقات طردية ومعنوية إحصائياً (0.000) عند مستوى معنوية 1% بين جميع أبعاد متغير رأس المال الفكري ومتغير الخصائص الريادية للمنظمات. هذه العلاقات كانت قوية جداً (أقل معامل ارتباط كان 0.789 ، أعلى معامل ارتباط كان 0.915).

## - نتائج تحليل الإنحدار المتعدد

أظهر تحليل الإنحدار البسيط للعلاقة بين متغير رأس المال الفكري (كمتغير مستقل) ومتغير الخصائص الريادية للمنظمات (كمتغير تابع) وجود علاقة معنوية إحصائياً (0.000) بين المتغيرين عند مستوى معنوية 5%. وبالنسبة لمعامل التحديد المعدل، فقد كان رأس المال الفكري يفسر 69.7% من التغيرات التي تحدث في الخصائص الريادية للمنظمات. ويوضح جدول رقم (4) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (رأس المال الفكري) والمتغير التابع (الخصائص الريادية للمنظمات وأبعاده).

جدول 4: تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة أبعاد رأس المال الفكري والخصائص الريادية للمنظمات

بيان	معامل الانحدار	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	قيمة (T)	المعنوية الإحصائية عند 95%
أبعاد رأس المال الفكري والخصائص الريادية للمنظمات				
المتطلبات البشرية	0.480	0.071	6.767	0.000
المتطلبات الهيكلية	0.051	0.080	0.638	0.524
متطلبات العلاقات	0.263	0.061	4.280	0.000
معامل التحديد المعدل = 0.706. إحصائية (F) = 253.700، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الإنحدار = 0.000				
أبعاد رأس المال الفكري والإبداع الوظيفي				
المتطلبات البشرية	0.469	0.091	5.164	0.000
المتطلبات الهيكلية	0.110	0.102	1.071	0.285
متطلبات العلاقات	0.315	0.079	4.013	0.000

بيان	معامل الانحدار	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	قيمة (T)	المنعوية الإحصائية عند 95%
معامل التحديد المعدل = 0.651، إحصائية (F) = 197.338، المنعوية الإحصائية لمعنوية نموذج الانحدار = 0.000				
أبعاد رأس المال الفكري والموظف الريادي				
المطلبات البشرية	0.693	0.072	9.628	0.000
المطلبات الهيكلية	-0.082	0.081	1.016	0.310
متطلبات العلاقات	0.168	0.062	2.696	0.007
معامل التحديد المعدل = 0.692، إحصائية (F) = 237.669، المنعوية الإحصائية لمعنوية نموذج الانحدار = 0.000				
أبعاد رأس المال الفكري والثقافة الريادية				
المطلبات البشرية	0.431	0.081	5.298	0.000
المطلبات الهيكلية	0.106	0.092	1.153	0.250
متطلبات العلاقات	0.245	0.070	3.479	0.001
معامل التحديد المعدل = 0.640، إحصائية (F) = 187.971، المنعوية الإحصائية لمعنوية نموذج الانحدار = 0.000				
أبعاد رأس المال الفكري والمرونة الهيكلية				
المطلبات البشرية	0.283	0.090	3.133	0.002
المطلبات الهيكلية	0.110	0.102	1.079	0.282
متطلبات العلاقات	0.352	0.078	4.510	0.000
معامل التحديد المعدل = 0.570، إحصائية (F) = 140.604، المنعوية الإحصائية لمعنوية نموذج الانحدار = 0.000				

يظهر من الجدول رقم (4) أنه علي مستوى متغير الخصائص الريادية للمنظمات وجميع أبعاده، نجد أنه يوجد تأثير معنوي إحصائياً لبعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات في البنوك التجارية الحكومية المصرية. وبالتالي، نقبل الفروض البديلة بالنسبة لهذين البعدين. وبالنسبة لبعدي المتطلبات الهيكلية فلم يكن لهما تأثير معنوي إحصائياً علي متغير الخصائص الريادية للمنظمات وجميع أبعاده في البنوك التجارية الحكومية المصرية. وبالتالي، نقبل فروض العدم بالنسبة لهذا البعد.

#### - نتائج تحليل الانحدار التدريجي

ويستخدم تحليل الانحدار التدريجي (Stepwise Regression Analysis)، يوضح الجدول التالي ترتيب تأثير متغير رأس المال الفكري وأبعاده علي متغير الخصائص الريادية للمنظمات وأبعاده في البنوك التجارية الحكومية المصرية.

جدول 5: ترتيب تأثير أبعاد متغير رأس المال الفكري في متغير الخصائص الريادية للمنظمات

#### وأبعاده باستخدام تحليل الانحدار التدريجي

الترتيب	المنعوية	معامل التحديد المعدل	العلاقة
أبعاد رأس المال الفكري والخصائص الريادية للمنظمات			
1	0.000	0.678	المطلبات البشرية
2	0.000	0.706	متطلبات العلاقات
أبعاد رأس المال الفكري والإبداع الوظيفي			
1	0.000	0.617	المطلبات البشرية
2	0.000	0.651	متطلبات العلاقات

الترتيب	المعنوية	معامل التحديد المعدل	العلاقة
<b>أبعاد رأس المال الفكري والموظف الريادي</b>			
1	0.000	0.686	المتطلبات البشرية
2	0.000	0.692	متطلبات العلاقات
<b>أبعاد رأس المال الفكري والثقافة الريادية</b>			
1	0.000	0.612	المتطلبات البشرية
2	0.000	0.639	متطلبات العلاقات
<b>أبعاد رأس المال الفكري والمرونة الهيكلية</b>			
1	0.000	0.535	متطلبات العلاقات
2	0.000	0.570	المتطلبات البشرية

وبإستخدام معامل التحديد المعدل، يتضح من الجدول رقم (5) أن المتطلبات البشرية كان الأكثر تأثيراً على الخصائص الريادية للمنظمات بمعظم أبعادها بصفة عامة. أما متطلبات العلاقات، فقد كانت الأكثر تأثيراً في المرونة الهيكلية.

#### (4-9) تحليل الفرض الرئيسي الثاني: علاقة أبعاد تكنولوجيا المعلومات بالخصائص الريادية للمنظمات

ينص الفرض الثاني علي أنه يوجد أثر معنوي إحصائياً لأبعاد تكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية. ويوجد ثلاثة فروض فرعية لهذا الفرض. و لإختبار صحة هذا الفرض وفروضة الفرعية، تم حساب معامل الارتباط لبيرسون وإجراء تحليل الإنحدار البسيط وتحليل الإنحدار المتعدد والمتدرج.

#### تحليل معامل الارتباط لبيرسون

علي مستوي المتغيرات الأساسية، كانت علاقة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والخصائص الريادية للمنظمات موجبة وقوية جداً (0.740) ومعنوية إحصائياً (0.000). أما علي مستوي الأبعاد المكونة لمُتغير تكنولوجيا المعلومات، فيوضح جدول رقم (6) معاملات الارتباط لبيرسون بين أبعاد متغير تكنولوجيا المعلومات ومتغير الخصائص الريادية للمنظمات في البنوك التجارية الحكومية المصرية.

جدول 6: معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد متغير تكنولوجيا المعلومات والخصائص الريادية للمنظمات

المتغير	المكونات المادية	برامج وشبكات الاتصال	مهارات الموارد البشرية	الخصائص الريادية للمنظمات
المكونات المادية	1			
برامج و شبكات الإتصال	**0.843	1		
مهارات الموارد البشرية	**0.765	**0.880	1	
الخصائص الريادة للمنظمات	**0.671	**0.697	**0.741	1

\*\* معامل الارتباط معنوي إحصائياً عند مستوي 0.01. \*معامل الارتباط معنوي إحصائياً عند مستوي 0.05

باستخدام بيانات معاملات الارتباط، يتضح من الجدول رقم (6) أنه توجد علاقات طردية ومعنوية إحصائياً (0.000) عند مستوي معنوية 1% بين جميع أبعاد متغير تكنولوجيا المعلومات ومتغير الخصائص الريادية للمنظمات. هذه العلاقات كانت قوية جداً (أقل معامل ارتباط كان 0.671، أعلى معامل ارتباط كان 0.880).

#### - نتائج تحليل الإنحدار المتعدد

أظهر تحليل الإنحدار البسيط للعلاقة بين متغير تكنولوجيا المعلومات (كمتغير مستقل) ومتغير الخصائص الريادية للمنظمات (كمتغير تابع) وجود علاقة معنوية إحصائياً (0.000) بين المتغيرين عند مستوي معنوية 5%. وبالنسبة لمعامل التحديد المعدل، فقد كان تكنولوجيا المعلومات يفسر 54.6% من التغيرات التي تحدث في الخصائص الريادية للمنظمات. ويوضح جدول رقم (7) نتائج تحليل الإنحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات) والمتغير التابع (الخصائص الريادية للمنظمات وأبعاده).

جدول 7: تحليل الإنحدار المتعدد لعلاقة أبعاد تكنولوجيا المعلومات والخصائص الريادية للمنظمات

بيان	معامل الانحدار	الخطأ المعياري معامل الانحدار	قيمة (T)	المعنوية الإحصائية عند %95
<b>أبعاد تكنولوجيا المعلومات والخصائص الريادية للمنظمات</b>				
المكونات المادية	0.255	0.071	3.567	0.000
برامج وشبكات الإتصال	0.017	0.092	0.182	0.856
مهارات الموارد البشرية	0.502	0.073	6.925	0.000
معامل التحديد المعدل = 0.572، إحصائية (F) = 141.521، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الإنحدار = 0.000				
<b>أبعاد تكنولوجيا المعلومات والإبداع الوظيفي</b>				
المكونات المادية	0.339	0.088	3.868	0.000
برامج وشبكات الإتصال	0.072	0.113	0.635	0.526
مهارات الموارد البشرية	0.481	0.089	5.407	0.000
معامل التحديد المعدل = 0.533، إحصائية (F) = 121.040، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الإنحدار = 0.000				
<b>أبعاد تكنولوجيا المعلومات والموظف الريادي</b>				
المكونات المادية	0.271	0.070	3.851	0.000
برامج وشبكات الإتصال	-0.122	0.091	-1.342	0.180
مهارات الموارد البشرية	0.607	0.071	8.501	0.000
معامل التحديد المعدل = 0.578، إحصائية (F) = 144.987، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الإنحدار = 0.000				
<b>أبعاد تكنولوجيا المعلومات والثقافة الريادية</b>				
المكونات المادية	0.186	0.082	2.270	0.024
برامج وشبكات الإتصال	0.187	0.106	1.766	0.078
مهارات الموارد البشرية	0.367	0.083	4.423	0.000
معامل التحديد المعدل = 0.477، إحصائية (F) = 97.049، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الإنحدار = 0.000				
<b>أبعاد تكنولوجيا المعلومات والمرونة الهيكلية</b>				
المكونات المادية	0.238	0.084	2.845	0.005
برامج وشبكات الإتصال	-0.031	0.108	-0.284	0.776
مهارات الموارد البشرية	0.529	0.085	6.240	0.000
معامل التحديد المعدل = 0.473، إحصائية (F) = 95.511، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الإنحدار = 0.000				

يظهر من الجدول رقم (7) أنه علي مستوى متغير الخصائص الريادية للمنظمات وجميع أبعاده، نجد أنه يوجد تأثير معنوي إحصائياً لبعدي المكونات المادية، ومهارات الموارد البشرية في البنوك التجارية الحكومية المصرية. وبالتالي، نقبل الفروض البديلة بالنسبة لهذين البعدين. وبالنسبة لبعدي برامج وشبكات الإتصال فلم يكن له تأثير معنوي إحصائياً علي متغير الخصائص الريادية للمنظمات وجميع أبعاده في البنوك التجارية الحكومية المصرية. وبالتالي، نقبل فروض العدم بالنسبة لهذا البعد.

#### نتائج تحليل الإنحدار التدريجي

وباستخدام تحليل الإنحدار التدريجي (Stepwise Regression Analysis)، يوضح الجدول التالي ترتيب تأثير متغير تكنولوجيا المعلومات وأبعاده علي متغير الخصائص الريادية للمنظمات وأبعاده في البنوك التجارية الحكومية المصرية.

جدول 8: ترتيب تأثير أبعاد متغير تكنولوجيا المعلومات في متغير الخصائص الريادية للمنظمات وأبعاده باستخدام

#### تحليل الإنحدار التدريجي

العلاقة	معامل التحديد المعدل	المعنوية	الترتيب
أبعاد تكنولوجيا المعلومات والخصائص الريادية للمنظمات			
مهارات الموارد البشرية	0.548	0.000	1
المكونات المادية	0.573	0.000	2
أبعاد تكنولوجيا المعلومات والإبداع الوظيفي			
مهارات الموارد البشرية	0.497	0.000	1
المكونات المادية	0.534	0.000	2
أبعاد تكنولوجيا المعلومات والموظف الريادي			
مهارات الموارد البشرية	0.559	0.000	1
المكونات المادية	0.576	0.000	2
أبعاد تكنولوجيا المعلومات والثقافة الريادية			
مهارات الموارد البشرية	0.450	0.000	1
المكونات المادية	0.473	0.000	2
أبعاد تكنولوجيا المعلومات والمرنة الهيكلية			
مهارات الموارد البشرية	0.459	0.000	1
المكونات المادية	0.474	0.000	2

وباستخدام معامل التحديد المعدل، يتضح من الجدول رقم (8) أن بعد مهارات الموارد البشرية كان الأكثر تأثيراً في الخصائص الريادية للمنظمات بجميع أبعادها، ويليه في التأثير بعد المكونات المادية علي الخصائص الريادية للمنظمات وجميع أبعادها.

## (5-9) تحليل الفرض الرئيسي الثالث: علاقة أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات بالخصائص الريادية للمنظمات

ينص الفرض الثالث علي أنه يوجد أثر معنوي إحصائياً لأبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات على البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية. ولإختبار صحة هذا الفرض، تم حساب تحليل الانحدار المتعدد والمتدرج.

### - نتائج تحليل الانحدار المتعدد

أظهر تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين متغيري رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات (كمتغيرات مستقلة) ومتغير الخصائص الريادية للمنظمات (كمتغير تابع) وجود علاقة معنوية إحصائياً (0.000) بين المتغيرات عند مستوى معنوية 5%. وبالنسبة لمعامل التحديد المعدل، فقد كان متغيري رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات يفسران 70.7% من التغيرات التي تحدث في الخصائص الريادية للمنظمات. ويوضح جدول رقم (9) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين أبعاد المتغيرين المستقلين (رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات) والمتغير التابع (الخصائص الريادية للمنظمات وأبعاده).

جدول 9: تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والخصائص الريادية للمنظمات

بيان	معامل الانحدار	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	قيمة (T)	المعنوية الإحصائية عند %95
أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والخصائص الريادية للمنظمات				
المتطلبات البشرية	0.326	0.076	4.270	0.000
المتطلبات الهيكلية	0.069	0.081	0.851	0.396
متطلبات العلاقات	0.247	0.061	4.033	0.000
المكونات المادية	0.146	0.059	2.461	0.014
برامج وشبكات الإتصال	0.179-	0.082	2.182-	0.030
مهارات الموارد البشرية	0.236	0.064	3.671	0.000
معامل التحديد المعدل = 0.724، إحصائية (F) = 139.396، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الانحدار = 0.000				
أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والإبداع الوظيفي				
المتطلبات البشرية	0.303	0.098	3.087	0.002
المتطلبات الهيكلية	0.112	0.104	1.079	0.282
متطلبات العلاقات	0.296	0.079	3.752	0.000
المكونات المادية	0.228	0.076	2.991	0.003
برامج وشبكات الإتصال	0.172-	0.106	1.630-	0.104
مهارات الموارد البشرية	0.201	0.083	2.426	0.016
معامل التحديد المعدل = 0.669، إحصائية (F) = 107.396، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الانحدار = 0.000				
أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والموظف الريادي				
المتطلبات البشرية	0.511	0.076	6.691	0.000

بيان	معامل الانحدار	الخطأ المعياري لمعامل الانحدار	قيمة (T)	المعنوية الإحصائية عند %95
المتطلبات الهيكلية	-0.057	0.081	-0.712	0.477
متطلبات العلاقات	0.147	0.061	2.407	0.017
المكونات المادية	0.133	0.059	2.238	0.026
برامج وشبكات الإتصال	-0.209	0.082	-2.546	0.011
مهارات الموارد البشرية	0.305	0.064	4.738	0.000
معامل التحديد المعدل = 0.719، إحصائية (F) = 135.821، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الإنحدار = 0.000				
أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والثقافة الريادية				
المتطلبات البشرية	0.373	0.090	4.136	0.000
المتطلبات الهيكلية	0.092	0.095	0.963	0.336
متطلبات العلاقات	0.225	0.072	3.117	0.002
المكونات المادية	0.062	0.070	0.880	0.379
برامج وشبكات الإتصال	-0.012	0.097	-0.122	0.903
مهارات الموارد البشرية	0.074	0.076	0.976	0.330
معامل التحديد المعدل = 0.641، إحصائية (F) = 95.014، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الإنحدار = 0.000				
أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والمرونة الهيكلية				
المتطلبات البشرية	0.075	0.097	0.768	0.443
المتطلبات الهيكلية	0.162	0.103	1.578	0.116
متطلبات العلاقات	0.348	0.078	4.475	0.000
المكونات المادية	0.180	0.075	2.386	0.018
برامج وشبكات الإتصال	-0.316	0.104	-3.023	0.003
مهارات الموارد البشرية	0.344	0.082	4.199	0.000
معامل التحديد المعدل = 0.598، إحصائية (F) = 79.215، المعنوية الإحصائية لمعنوية نموذج الإنحدار = 0.000				

يظهر من الجدول رقم (9) أنه علي مستوي متغير الخصائص الريادية للمنظمات وبعدي الموظف الريادي والمرونة الهيكلية، نجد أنه يوجد تأثير معنوي إحصائياً لبعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري وجميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات في البنوك التجارية الحكومية المصرية. وبالتالي، نقبل الفروض البديلة بالنسبة لهذه الأبعاد. وبالنسبة لبعدي المتطلبات الهيكلية فلم يكن لة تأثير معنوي إحصائياً علي متغير الخصائص الريادية للمنظمات وبعدي الموظف الريادي والمرونة الهيكلية. وبالتالي، نقبل فروض العدم بالنسبة لهذا البعد. وبالنسبة لبعدي الإبداع الوظيفي، فقد كان هناك تأثير معنوي إحصائياً لبعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري وبعدي المكونات المادية ومهارات الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات. وبالتالي، نقبل الفروض البديلة بالنسبة لهذه الأبعاد. وبالنسبة لبعدي المتطلبات الهيكلية وبرامج وشبكات الإتصال فلم يكن لهما تأثير معنوي إحصائياً علي بعد الإبداع الوظيفي. وبالتالي، نقبل فروض العدم بالنسبة لهذان البعدان. وبالنسبة لبعدي الثقافة الريادية، فقد كان هناك تأثير معنوي إحصائياً لبعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري. وبالتالي، نقبل الفروض البديلة بالنسبة لهذان البعدان. وبالنسبة لبعدي المتطلبات الهيكلية وجميع أبعاد

تكنولوجيا المعلومات فلم يكن لها تأثير معنوي إحصائياً علي بعد الثقافة الريادية. وبالتالي، نقبل فرض العدم بالنسبة لهذه الأبعاد.

#### - نتائج تحليل الإنحدار التدريجي

ويستخدم تحليل الإنحدار التدريجي (Stepwise Regression Analysis)، يوضح الجدول التالي ترتيب تأثير متغيري رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات وأبعادهما علي متغير الخصائص الريادية للمنظمات وأبعاده في البنوك التجارية الحكومية المصرية.

جدول 10: ترتيب تأثير أبعاد متغيري رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات في متغير الخصائص الريادية للمنظمات وأبعاده باستخدام تحليل الإنحدار التدريجي

الترتيب	المعنوية	معامل التحديد المعدل	العلاقة
أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والخصائص الريادية للمنظمات			
1	0.000	0.678	المتطلبات البشرية
2	0.000	0.706	متطلبات العلاقات
3	0.000	0.721	مهارات الموارد البشرية
أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والإبداع الوظيفي			
1	0.000	0.617	المتطلبات البشرية
2	0.000	0.651	متطلبات العلاقات
3	0.000	0.665	المكونات المادية
أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والموظف الريادي			
1	0.000	0.686	المتطلبات البشرية
2	0.000	0.712	مهارات الموارد البشرية
أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والثقافة الريادية			
1	0.000	0.612	المتطلبات البشرية
2	0.000	0.639	متطلبات العلاقات
أبعاد رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات والمرونة الهيكلية			
1	0.000	0.535	متطلبات العلاقات
2	0.000	0.577	مهارات الموارد البشرية
3	0.000	0.588	المتطلبات البشرية

ويستخدم معامل التحديد المعدل، يتضح من الجدول رقم (10) أن المتطلبات البشرية كان الأكثر تأثيراً في متغير الخصائص الريادية للمنظمات بمعظم أبعاده بصفة عامة. أما متطلبات العلاقات، فقد كانت الأكثر تأثيراً في المرونة الهيكلية. وبالتالي، تعتبر أبعاد رأس المال الفكري الأكثر تأثيراً في الخصائص الريادية للمنظمات بصفة عامة.

#### (10) مناقشة النتائج

- أظهر الإحصاء الوصفي لخصائص العينة أن خبرة المشاركين في الدراسة متنوعة فكانت النسبة الأكبر أكثر من 10 سنوات، يليها من 7 إلي أقل من 10 سنوات، ثم من 4 إلي أقل من 7 سنوات، ثم من 1 إلي أقل من 4 سنوات، واخيراً أقل من سنة. وبالتالي، يتميز المشاركون بالخبرة الكافية للحكم علي الظاهرة محل الدراسة.

وبالنظر إلى نوع المشاركين، نجد أن النسبة الأكبر من الذكور والنسبة الأقل من الإناث. وبالنسبة للمؤهلات الدراسية، نجد أن النسبة الأكبر كانت المؤهلات العليا، يليها الدراسات العليا، ثم المؤهل فوق المتوسط. وهذا يعكس مستوى تعليمي مرتفع يناسب درجة المعرفة المطلوبة للحكم علي الظاهرة محل الدراسة. وبالنسبة للمستوي التنظيمي، فقد ظهرت النسبة الأكبر في فئة الإدارة الوسطي، يليها الإدارة الإشرافية واخيراً الإدارة العليا.

- علي مستوى الفرض الرئيسي الأول للدراسة، تمثلت النتائج فيما يلي:

- يرى العاملین في البنوك التجارية الحكومية المصرية أنه يوجد تأثير لرأس المال الفكري على الخصائص الريادية للمنظمات وأن رأس المال الفكري يفسر 69.7% من التغيرات التي تحدث في الخصائص الريادية للمنظمات. ويرجع هذا التأثير إلى تأثير بعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات في الخصائص الريادية للمنظمات. فقد كانت العلاقة بين هذين البعدين لمتغير رأس المال الفكري ومتغير الخصائص الريادية للمنظمات معنوية إحصائياً. وهذا يعني أن العاملين في البنوك التجارية الحكومية المصرية يعتمدون علي المتطلبات البشرية ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري في جعل تلك البنوك منظمات ذات خصائص ريادية. وهذا يتفق مع دراسة عبد الدايم (2019) في أن رأس مال العلاقات يؤثر على زيادة البنوك وأدائها المالي، ولكن يختلف معها في أن رأس المال البشري لا يؤثر على أداء البنوك كمنظمات تمتلك خصائص ريادية. وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشمري (2012) من حيث التأثير العالي لرأس المال الهيكلي في تحقيق الريادة للمنظمات.
- وعلي مستوى أبعاد الخصائص الريادية للمنظمات (الإبداع الوظيفي، الموظف الريادي، الثقافة الريادية، المرونة الهيكلية)، فقد كان أيضاً لبعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري التأثير في البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات تمتلك خصائص ريادية. ويتفق ذلك ما دراسة الشوافي وأخرون (2017) من حيث أن توافر عناصر رأس المال الفكري في المنظمات يحسن من مناخ العمل والأداء ويحقق الريادة.

- علي مستوى الفرض الرئيسي الثاني، تمثلت النتائج في الآتي:

- يرى العاملین في البنوك التجارية الحكومية المصرية أنه يوجد تأثير لتكنولوجيا المعلومات في الخصائص الريادية للمنظمات وأن تكنولوجيا المعلومات تفسر 54.6% من التغيرات التي تحدث في الخصائص الريادية للمنظمات. ويرجع هذا التأثير إلى تأثير بعدي المكونات المادية، ومهارات الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات في الخصائص الريادية للمنظمات. فقد كانت العلاقة بين هذين البعدين لمتغير تكنولوجيا المعلومات ومتغير الخصائص الريادية للمنظمات معنوية إحصائياً. وهذا يعني أن العاملين في البنوك التجارية الحكومية المصرية يعتمدون علي المكونات المادية، ومهارات الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات في جعل تلك البنوك منظمات تمتلك خصائص ريادية، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة بني خالد (2020) من أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يحقق التميز التنظيمي للمنظمات.

- علي مستوي الأبعاد المكونة لمتغير الخصائص الريادية للمنظمات (الإبداع الوظيفي، الموظف الريادي، الثقافة الريادية، المرونة الهيكلية)، فقد كان أيضاً لبعدي المكونات المادية، ومهارات الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات التأثير في البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة زكر (2012) من أن توافر أبعاد تكنولوجيا المعلومات في المنظمة يحقق المرونة الهيكلية وزيادة الموظفين بما يحقق الريادة للمنظمات.
- علي مستوي الفرض الرئيسي الثالث، تمثلت النتائج في الآتي:
  - يرى العاملون في البنوك التجارية الحكومية المصرية أنه يوجد تأثير متغيري رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات (كمتغيرات مستقلة) في الخصائص الريادية للمنظمات وأن هذان المتغيران يفسران 70.7% من التغيرات التي تحدث في الخصائص الريادية للمنظمات (كمتغير تابع). ويرجع هذا التأثير لبعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري وجميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات في البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات تمتلك خصائص ريادية. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة راضي وأبو شمالة (2020) من حيث أهمية أبعاد تكنولوجيا المعلومات في زيادة كفاءة العمل وتحسين الأداء ومن ثم تحقيق الريادة.
  - وعلي مستوي بعدي الموظف الريادي والمرونة الهيكلية كأبعاد للخصائص الريادية للمنظمات، فقد ظهرت نتائج مشابهة من حيث تأثير بعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري وجميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات في البنوك التجارية الحكومية المصرية كمنظمات ذات خصائص ريادية. وهذا يتفق مع دراسة مرعي وحسن (2017) من حيث وجود علاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وتحقيق الريادة في منظمات الأعمال.
  - وبالنسبة لبعدي الإبداع الوظيفي كأبعاد للخصائص الريادية للمنظمات، فقد كان هناك تأثير لبعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري وبعدي المكونات المادية ومهارات الموارد البشرية لتكنولوجيا المعلومات في البنوك التجارية الحكومية المصرية. ويتفق هذا مع ما ورد بدراسة وداعة الله (2018) من تأثير كافة أبعاد تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي، المالي والإداري للعاملين بما يحقق الإبداع الوظيفي.
  - وبالنسبة لبعدي الثقافة الريادية كأبعاد للخصائص الريادية للمنظمات، فقد كان هناك تأثير لبعدي المتطلبات البشرية، ومتطلبات العلاقات لرأس المال الفكري في البنوك التجارية الحكومية المصرية.

## (11) التوصيات وفرص البحث

- ومن خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكننا أن نوصي بما يلي:-
- العمل على زيادة الإهتمام بالعنصر البشري والذي يعد أهم المكونات في تحقيق الريادة في البنوك المصرية من خلال التدريب على أحدث التغيرات التكنولوجية المطلوبة لتطوير العمل.
- إجراء عدد من التعديلات في الهياكل التنظيمية لتصبح أكثر مرونة بالشكل الذي يساعد في زيادة البنوك الحكومية في ظل التغيرات المتسارعة في نظام الشمول المالي في مصر.
- إنشاء أقسام لإدارة المواهب والمبدعين من الموارد البشرية بداخل البنوك التجارية الحكومية المصرية بما يزيد ريادتهم في المنظومة المصرفية محلياً وعالمياً.

- الإهتمام بتطوير البرمجيات والتطبيقات المستخدمة في تكنولوجيا المعلومات بما يساعد على تحقيق المزيد من الريادة في البنوك الحكومية المصرية.
- تطوير أساليب التسويق والترويج في البنوك الحكومية المصرية بما يحسن من العلاقات بالعملاء ويحقق رضاهم مما يزيد من قيمة رأس المال الفكري ويحقق ميزة تنافسية لهذه البنوك.
- تشجيع العاملين على الابتكار والإبداع من خلال زيادة تمكينهم في العمل، وإنشاء نظم مبتكرة للحوافز، وإشراكهم في حلقات نقاشية للعصف الذهني مما يساعد على رفع مهاراتهم وقدراتهم للوصول إلى الموظف الريادي والقائد الريادي.
- كما تقترح الباحثة عدداً من فرص البحث المستقبلية كما يلي:
- يتم تطبيق متغيرات البحث على قطاعات مختلفة كالبنوك الخاصة، أو الشركات الصناعية للتعرف على الإختلافات بين القطاعات المختلفة.
- التعرف على أثر رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات على عدد من المتغيرات التابعة الأخرى كالإحترق الوظيفي أو الإستغراق الوظيفي.
- دراسة أثر تكنولوجيا المعلومات على التغيرات في الثقافة التنظيمية وجودة حياة العمل مقارنة بين البنوك التجارية الحكومية والخاصة.
- التعرف على تأثير الخصائص الريادية على الظواهر السلبية التي قد تتواجد في المنظمات كالتهمك التنظيمي والذي يشير إلي الإتجاه السلبي لدى العاملين حول منظمهم والتي تفتقر إلى النزاهة والثقة والعدالة، والإغتراب الوظيفي و الذي يعني عدم قدرة العاملين على التكيف و العجز عن أداء مهام أعمالهم.
- دراسة أثر أنماط القيادة المختلفة مثل القيادة الريادية، والقيادة الإستراتيجية، والقيادة الجديرة بالثقة على الخصائص الريادية للمنظمات.

## المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية

- البلعاوي، صالح (2015). أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا على النمو في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقطاع غزة. فلسطين: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر- غزة.
- السكرانة، بلال (2008). إستراتيجية الريادة ودورها في تحقيق التنافسية - دراسة ميدانية علي شركات الأنصال في الأردن. مجلة كلية بغداد لجامعة العلوم الاقتصادية، (17)، 77 - 112.
- الشمري، خلف (2012). دور رأس المال الفكري في تعزيز استراتيجية الريادة - دراسة حالة البنك السعودي للتسليف والإدخار. الأردن: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا - الجامعة الأردنية.

الشوادي، محمد؛ مباشر، شيماء؛ صقر، زكي (2017). دور مناخ العمل في تنمية رأس المال الفكري - دراسة تحليلية مقارنة في بيئة الأعمال المصرية. مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق - كلية التجارة، 294 - 324، (2)، 39.

العوامل، فواز (2015). أثر قدرات تكنولوجيا المعلومات في الذكاء المنظمي - دراسة حالة في شركة ماركة VIP في الأردن. الأردن: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال - جامعة الشرق الأوسط.

الفرجاني، سلوى؛ الساعدي، نسمة؛ الشريف، أسمية (2018). العلاقة والتأثير بين أبعاد المنظمة الريادية والميزة التنافسية المستدامة - دراسة استطلاعية على عدد من شركات الصناعات الغذائية الخاصة بمدينة بنغازي. مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، جامعة بنغازي - كلية الآداب والعلوم بالمرج، 52، 1 - 21.

القرنة، لميس (2014). أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة - دراسة ميدانية على المشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم في عمان. الأردن: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.

الكلابي، أمير (2012). دور التوجه الريادي في إدراك الزبون لجودة الخدمة دراسة تطبيقية لأراء عينة من المنظمات السياحية (الفنادق) في محافظة النجف. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 15(1)، 223-237.

المنسي، محمود (2018). رأس المال الفكري وأثره في الابداع التنظيمي - دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بمدينة العاشر من رمضان في مصر. المجلة العربية للعلوم الادارية، 25(2)، 161 - 210.

النجار، حسين (2012). أثر تبني المواصفة الدولية ISO 26000 على تحقيق التوجه الريادي - دراسة استطلاعية مقارنة بين شركتي زين العراق وأسياسيل للاتصالات. العراق: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد قسم ادارة اعمال - جامعة كربلاء.

بن بركة، عبد الوهاب وبن التركي، زينب (2010). أثر تكنولوجيا الإعلام والاتصال في دفع عجلة التنمية. مجلة الباحث، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة بسكرة، 7(7)، 245 - 257.

بني خالد، علي (2021). أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة - دراسة ميدانية في مؤسسة الإقراض الزراعي. المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، 6(1)، 123 - 141.

حسين، ليث (2007). رأس المال المعرفي وتأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية. بحث مقدم لمؤتمر ملتقى المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة حسية بن بو علي بالشلف، الجزائر، ديسمبر 2007، 1-27.

خضيرات، عمر ياسين محمود (2020)، " دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التنمية المستدامة: حالة الاقتصاد الأردني، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة عبدالحميد بن باديس مستغانم - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، (10) - عدد خاص.

- راضى، أيمن؛ أبو شمالة، ناصر (2020). دور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في تحقيق التنمية المستدامة من وجهة نظر موظفى وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات - قطاع غزة. مجلة جامعة الإسراء للمؤتمرات العلمية - جامعة الإسراء، 4، 175 - 208.
- رشيد، بلفكرات (2018). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة لونيبي علي البليدة 2 - مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، 18، 378 - 387.
- رشيد، صالح؛ الزياي، صباح (2013). دور التوجه الريادي في تحقيق الاداء الجامعي المتميز - دراسة تحليلية لأراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعات الفرات الاوسط. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية - جامعة القادسية، 15(2)، 198 - 233.
- زكر، ربيع (2012). دور تقانة المعلومات والإتصالات في تعزيز الريادة الشخصية - دراسة إستطلاعية لأراء عينة من مدراء المنظمات الصناعية في محافظة نينوى. مجلة تنمية الرافدين، كلية الإدارة والإقتصاد - جامعة الموصل، 34(108)، 89 - 107.
- سعداوى، خالد (2014). دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال الفكري للأجهزة الحكومية - دراسة ميدانية لشاغلي الوظائف الإشرافية في وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بدولة الكويت. مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، 0(0)، 83 - 106.
- سلطان، سعدية (2016). مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية - دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص إدارة أعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 24(2)، 102 - 123.
- سليماني، منيرة (2013). دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية- دراسة ميدانية مؤسسة قارورات الغاز- باتنه. الجزائر: رسالة ماجستير غير منشورة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير - جامعة محمد خضر - بسكرة.
- شعيب، بونوة؛ خلوط، عواطف (2011). أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة. أعمال الملتقى الدولي الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التيسير، جامعة سعد حلب، البليدة، الجزائر، مايو 2011، 63 - 74.
- شقلب، رامز (2016) أثر رأس المال الفكري على أداء البنوك المصرية. المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، كلية التجارة - جامعة عين شمس، 3، 41 - 60.
- عبد الدايم، ساجد (2019). واقع رأس المال الفكري وأثره على الأداء المالي في البنوك المدرجة في بورصة فلسطين. فلسطين: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية - الجامعة الإسلامية بغزة.

غنام، محمود (2017). أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الإستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة. فلسطين: رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر- غزة.

غوال، نادية، والعجال، عدالة (2019). دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة بالجزائر. مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 9(2)، 212 – 236.

مرعي، كائنكان؛ حسن، حنان (2017). أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال لشركات الاتصالات السعودية - دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات السعودية بمدينة تبوك. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 6(1)، 1 - 24.

وداعة الله، مجدي (2018). دور تكنولوجيا المعلومات على أداء المؤسسات التجارية بالتطبيق على شركة العزيزية بندة التجارية الطائف. مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد - كلية التجارة، 3، 103 - 137.

#### ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

Ahmadi, S. (2012). Intellectual Capital and New Product Development Performance in Production Firms-A Case Study of Kermanshah Production Firms. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 4(1), 15 – 27.

Al-Damen, R. (2015). The Impact of Entrepreneurs' Characteristics on Small Business Success at Medical Instruments Supplies Organizations in Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 6(8), 164 - 175.

Bhatti, W., & Zaheer, A. (2014). The role of intellectual capital in creating and adding value to organizational performance: A conceptual analysis. *The Electronic Journal of Knowledge Management*, 12(3), 187-194.

Bontis, N.; Ciambotti, M.; Palazzi, F. and Sgro, F. (2018). Intellectual capital and financial performance in social cooperative enterprises. *Journal of Intellectual Capital*, 19(4), 712-731.

Chang, W. and Hsieh, J. (2011). Exploring a Human Capital Driven Intellectual Capital Framework - Evidence from Information Technology Industry in Taiwan. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 392 – 404.

Dudnik, Y. (2013). *Entrepreneurship at Topicus*. Netherlands: Unpublished Master thesis, Faculty of Management and Governance, the University of Twente.

- Edvinsson, L. (2012). Global knowledge Nomad, universal networking intellectual capital. *J. Human Resour. Cost. Account*, 4(1), 21-33.
- Graeme, K. (2011). *Quality management*. United Kingdom, London: ventus puplishing.
- Idisemi, A., & Latham, A. (2011). Drivers for Information and Communication Technology Adoption: A Case Study of Nigerian Small and Medium Sized Enterprises. *International Journal of Business and Management*, 6(5), 50 – 60.
- Ikapel, O. (2016). Analysis of Intellectual Capital and Financial Performance of Commercial Banks In Kenya: An Application of Value Added Intellectual Coefficient. *International Journal of Research in Finance and Marketing*, 6(7), 1-15.
- Isanzu, J. (2016). The relationship between intellectual capital and financial performance of banks in Tanzania. *Journal on Innovation and Sustainability*, 7(1), 28-38.
- Johanson, U.; Martensson, M. and Skoog, M. (2001). Measuring to understand intangible performance drivers. *The European Accounting Review*, 10(3), 407 - 437.
- Malhotra, Y. (2003). Measuring Knowledge Assets of a Nation: Knowledge Systems for Development. *Research Paper Prepared for Ad Hoc Group of Experts Meeting Knowledge Systems for Development*, New York: United Nations, 4-5 Sep.
- Naslmosavi, Seyed (2011). Using Two New Models for Measuring the Intellectual Capital. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(2), 358 - 365.
- Naveed, M. and Malik, K. (2012). A Metaphoric Based Perspective on Intellectual Capital and Firm Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(10), 880 – 896.
- Paoloni, M.; Coluccia, D.; Fontana, S. and Solimene, S. (2020). Knowledge management, intellectual capital and entrepreneurship: A structured literature review. *Journal of Knowledge Management*, 24(8), 1797-1818.
- Pollock, N. (2002). *Knowledge Management and Information Technology, (Know-IT Encyclopedia)*. Publisher: Defense Acquisition University Press.

- Prasetyo, T.; Troena, E. and Djumahim, F. (2013). The effect of uniqueness value and value creative on competitive advantage attraction tourism destination by resource-based view theory. *International journal of business and management invention*, 2(6), 58-64.
- Qaddumi, H.; Bartram, B. and Qashmar, A. (2021). Evaluating the impact of IVT on teaching and learning: A study of Palestinian students' and teachers' perceptions. *Education and Information Technologies*, 26, 1865-1876.
- Razak, W., & Othman, S. (2012). Relationship between physical, anatomical and strength properties of 3-year-old cultivated tropical bamboo *Gigantochloa scortechinii*. *Journal of Agricultural and Biological Science*, 7(10), 782-791.
- Shaukat, M. (2010). Impact of Information Technology on Organizational Performance: An Analysis of Quantitative Performance Indicators of Pakistan's Banking and Manufacturing Companies. *International Research Journal of Finance and Economics*, 39, 229 – 243.
- Xu, J., & Wang, B. (2018). Intellectual Capital, Financial Performance and Companies' Sustainable Growth - Evidence from the Korean Manufacturing Industry. *Sustainability*, 10(12), 1-15.
- Yunis, M.; El-Kassar, A. and Tarhini, A. (2017). Impact of ICT-based innovations on organizational performance: The role of corporate entrepreneurship. *Journal of Enterprise Information Management*, 30(1), 122-141.

<http://www.surveysystem.com/sample-size-formula.htm>

## **The impact of intellectual capital and information technology on the entrepreneurial characteristics of organizations by applying to governmental commercial banks in Egypt**

Dr. Amal Osman Kholif

### **Abstract**

This study aimed at identifying the impact of intellectual capital and information technology on the entrepreneurial characteristics of organizations in governmental commercial banks in Egypt. The study also aimed at identifying the joint effect of intellectual capital and information technology on Egyptian governmental commercial banks as organizations that have entrepreneurial characteristics. Data were collected using a simple random sample from the employees in Egyptian governmental commercial banks (Cairo Bank, Misr Bank, Al-Ahly Bank) in Alexandria and Cairo, where 384 questionnaires were distributed and 317 of them were returned valid. The findings of the study revealed that there was a significant impact of intellectual capital on the entrepreneurial characteristics of organizations and intellectual capital interpersted 69.7% of the changes in the entrepreneurial characteristics of organizations. Information technology also had a significant impact on the entrepreneurial characteristics of organizations and it interpersted 54.6% of the changes in the entrepreneurial characteristics of organizations. Furthermore, the study found that both intellectual capital and information technology as independent variables had significant impact on the entrepreneurial characteristics of organizations as a dependent variable and they interpersted 70.7% of the changes in the entrepreneurial characteristics of organizations. This effect is due to human requirements and relational requirements of intellectual capital and all dimensions of information technology in Egyptian governmental commercial banks as organizations that have entrepreneurial characteristics. The study recommended increasing the focus on the human element through training on recent technological changes required to develop the work, reforming organizational structures to be more flexible, debeloping software and applications, encouraging employees' creativity and innovation via their empowerment, creating an innovative compensation system, and making employees participate in brain-storming sessions.

### **Keywords**

Intellectual capital, information technology, the entrepreneurial characteristics of organizations, functional creativity, entrepreneurial employee, entrepreneurial culture, structural flexibility.

## التوثيق المقترح للدراسة وفقا لنظام APA

خليف، أمل عثمان (2021). أثر رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات على الخصائص الريادية للمنظمات بالتطبيق على البنوك التجارية الحكومية في مصر. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية 58(6)، 1-36.

جميع حقوق النشر والطباعة والتوزيع محفوظة

لمجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية © 2021

