



The relationship Social Capital with the Dynamic Capabilities and its effect on Organization Entrepreneurship : An exploratory study of the opinions of a sample of employees in the University of Babylon

*علاقة رأس المال الاجتماعي بالقدرات الديناميكية وتأثيرها في ريادية المنظمة
دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في جامعة بابل

*** م. م. محمد جاسم خليل

** أ.م. د. بشار عباس الحميري

Abstract

The purpose : The current research sought for test the correlation relation between of the social capital in its dimensions that resembled by (structural, cognitive and relational) and the organization entrepreneurship in its dimensions that resembled by (innovativeness, proactiveness and risk-taking) and between the dynamic capabilities in their dimensions that resembled by (sensing capabilities, seizing capabilities and reconfiguration capabilities) and the organization entrepreneurship in its dimensions that resembled by (innovativeness, proactiveness and risk-taking), As well as test multiple effect relationship between among the three search variables, that the research in its theoretical framework has adopted the social capital and dynamic capabilities as independent variables, whereas the organization entrepreneurship was adopted as a dependent variable.

Methodology : By using the stratified random sample, (380) questionnaires were distributed to a number of employees in the presidency of the university of babylon and its affiliated colleges which are considered as the research sample, (373) has been retrieved from the total number of the questionnaires,

(13) items of the questionnaires have been excluded due to the incomplete response of the sample, so (360) questionnaires become ready-to-analysis, which means the response ratio has reached (95%).

The importance of the research : The research derives its importance from the importance of the variables which had studied, That the availability of good social relations and the organization ownership of the dynamic capabilities as well as the organization has reached the status of entrepreneurship in its work is one of the most important aspects. In addition to its research to the important part which is education, because the educational institutions are the cornerstone of the growth and advancement of any society.

Research hypotheses : The research was based on three main hypotheses : the first (there is no correlation relationship and spiritual sign between social capital and organization entrepreneurship) and the second (there is no correlation relationship and spiritual sign between dynamic capabilities and organization entrepreneurship) while the third hypothesis was (there is no multiple effect relationship and spiritual sign among social capital, dynamic capabilities and organization entrepreneurship).

The most important results : The existence of multiple and positive effect relationship and spiritual sign among the three search variables which are (social capital, dynamic capabilities and organization entrepreneurship).

The most important conclusions: The existence of multiple effect relationship emphasizes that social capital and dynamic capabilities are so suitable as two independent variables to achieve the dependent variable (organization entrepreneurship). The availability of social capital and dynamic capabilities together in the organization which is the research sample have bigger and faster effect in achieving entrepreneurship to the organization better than the application of each concept individually.

المستخلص:-سعى البحث الحالي لاختبار علاقة الارتباط بين رأس المال الاجتماعي بأبعاده المتمثلة بـ(الهيكلي، الإدراكي، والعلاقاتي) وريادية المنظمة بأبعادها المتمثلة بـ(الإبداعية، المبادرة، وتقبل المخاطر) وبين القدرات الديناميكية بأبعادها المتمثلة بـ(قدرات الاستشعار، قدرات الاستحواذ، وقدرات إعادة ترتيب الموارد) وريادية المنظمة بأبعادها المتمثلة بـ (الإبداعية، المبادرة،

وتقبل المخاطر) فضلا عن اختبار علاقة التأثير المتعدد بين متغيرات البحث الثلاثة، إذ إنها تبنت في إطارها النظري رأس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية كمتغيرين مستقلين، اما ريادة المنظمة فقد جاء كمتغير معتمد.

المنهجية : باستخدام العينة العشوائية التطبيقية تم توزيع (380) استبانة على عدد من العاملين في رئاسة جامعة بابل والكليات التابعة لها عينة البحث، وأسترجعت منها (373) استبانة، وقد تم استبعاد (13) استبانة لم تكتمل فيها استجابة افراد العينة للفقرات المدرجة فيها، لتصبح الاستبانات الجاهزة للتحليل (360) استبانة، أي ان نسبة الاستجابة قد بلغت (95%).

أهمية البحث : يستمد البحث أهميته من أهمية المتغيرات التي تناولها، اذ ان توافر العلاقات الاجتماعية الجيدة وامتلاك المنظمة للقدرات الديناميكية فضلا عن بلوغها حالة الريادية في اعمالها تعد من الامور البالغة الاهمية، هذا الى جانب تناوله لقطاع مهم وهو قطاع التعليم، حيث تعد المؤسسات التعليمية الركيزة الاساسية لنمو ونهوض أي مجتمع.

فرضيات البحث : أستند البحث الى ثلاث فرضيات رئيسة : الاولى (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي وريادية المنظمة) و الثانية (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القدرات الديناميكية وريادية المنظمة) وفي حين كانت الفرضية الثالثة (لا توجد علاقة تأثير متعدد ذات دلالة معنوية بين راس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة).

أهم النتائج : وجود علاقة تأثير متعدد موجبة وذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث الثلاثة وهي (راس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة).

أهم الاستنتاجات : وجود علاقة التأثير المتعدد يؤكد على ان راس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية مناسبين جدا كمتغيرين مستقلين لتحقيق المتغير المعتمد (ريادية المنظمة)، وان توفر راس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية مجتمعين في المنظمة عينة البحث لهما تأثير اكبر واسرع في تحقيق الريادية لها مما لو كان كل مفهوم يطبق بشكل منفرد.

أهم التوصيات : ضرورة تطوير راس المال الاجتماعي واستمرارية دعمه في المنظمة عينة البحث لما له من اهمية كبيرة في خلق المناخ الملائم والداعم والمشجع لتحقيق الريادية.

الكلمات المفتاحية : رأس المال الاجتماعي، القدرات الديناميكية، ريادة المنظمة.

المقدمة : ان التطورات المتسارعة في بيئة الاعمال والتوجه نحو المعرفة قد خلق تحديات كثيرة امام المنظمات والتي بات من الصعب بقائها واستمرارها مالم تمتلك ما يؤهلها لمواجهة هذه التحديات مما تتطلب تغيير المفاهيم التقليدية المتبعة من قبلها بمفاهيم معاصرة تساعدها على البقاء والنمو، ومن هذا المنطلق تبلورت فكرة البحث الحالي ليتناول موضوعات معاصرة لها الدور الفاعل والتميز في أداء الاعمال للمنظمات في ظل التحديات التي تواجهها والتي قد تكون سبباً لجعل أي منظمة خارج ميدان المنافسة، الا وهي راس المال الاجتماعي، والقدرات الديناميكية، وريادية المنظمة.

تم هيكلة البحث الحالي على أربعة مباحث، تضمن المبحث الاول منها منهجية البحث. بينما تناول المبحث الثاني الاطار النظري للبحث. وفي حين جاء المبحث الثالث متضمنا اختبار فرضيات البحث. وأخيرا اختتم البحث بالمبحث الرابع الذي تضمن جملة من الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الاول / منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث / إنَّ التغيرات التي شهدتها العقود القليلة الماضية كان لها الاثر الكبير في المشهد التنافسي، فقد أصبحت بيئة الاعمال اليوم أكثر تعقيداً وديناميكية سواء كان ذلك على المستوى المحلي او العالمي، مما فرض تحديات كبيرة امام المنظمات التي تعيش في هذه البيئة، إذ أدركت إنَّ الكثير من المفاهيم التقليدية التي سبق وأن ساعدتها على النجاح لا يمكن الاعتماد عليها في ادارة التغيرات الجديدة التي تشهدها البيئة التنافسية مما يتطلب الموازنة بين استمرارية المنظمات ومتطلبات التطوير، والتحديات الداخلية والخارجية المؤثرة في بقائها ونموها، مما كان دافعاً للبحث عن مداخل اخرى ومن بين هذه المداخل (متغيرات البحث الحالي)، حيث تعد من الموضوعات المهمة في الوقت الحاضر التي تتطلب تحليلاً معرفياً وميدانياً متزايداً. ومن هنا جاءت مشكلة البحث لمعرفة مدى اهتمام المنظمة عينة البحث براس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية، وما لهذا الاهتمام من تأثير على ريادة المنظمة ؟ وفي ضوء ذلك يمكن ان تتجسد مشكلة البحث بالتساؤلات التالية :

1. ما طبيعة علاقة الارتباط بين راس المال الاجتماعي وريادية المنظمة ؟
2. ما طبيعة علاقة الارتباط بين القدرات الديناميكية وريادية المنظمة ؟
3. ما طبيعة علاقة التأثير المتعدد بين متغيرات البحث لثلاثة ؟

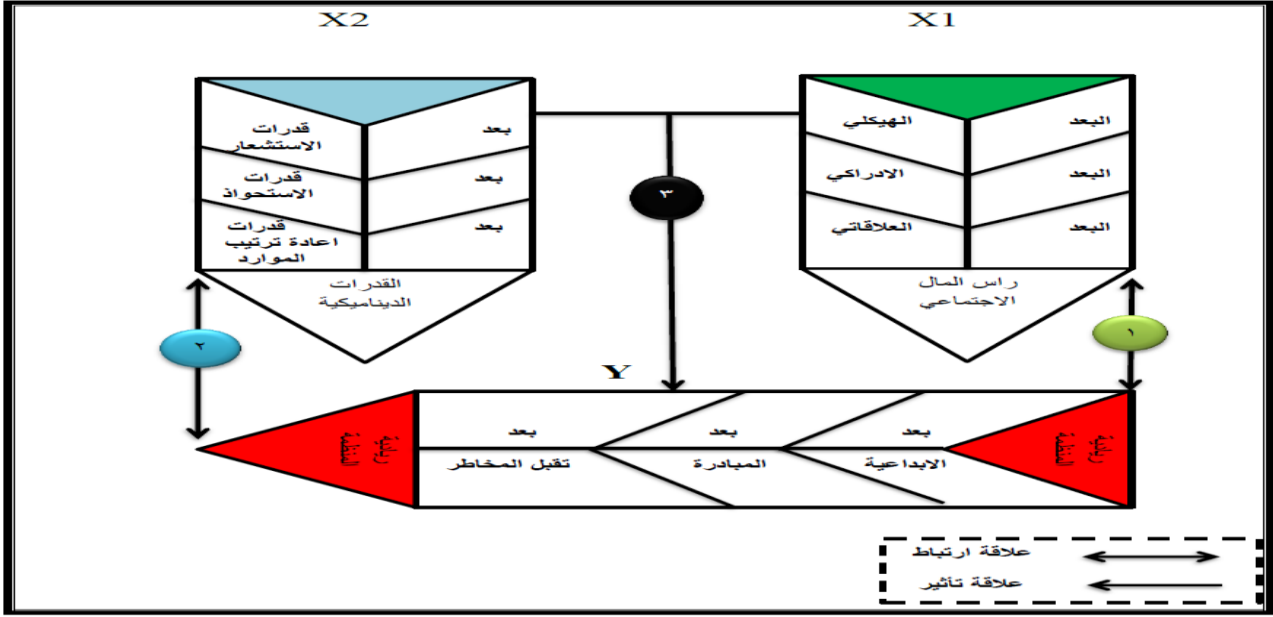
ثانياً : أهمية البحث / تتجسد أهمية البحث الحالي بالاتي :

1. يستمد البحث أهميته من أهمية المتغيرات التي تناولها، اذ ان توافر العلاقات الاجتماعية الجيدة وامتلاك المنظمة للقدرات الديناميكية فضلا عن بلوغها حالة الريادية في اعمالها تعد من الامور البالغة الاهمية.
2. تناولها لقطاع مهم وهو قطاع التعليم، حيث تعد المؤسسات التعليمية الركيزة الاساسية لنمو ونهوض أي مجتمع.
3. لا توجد دراسة سابقة بحد علم الباحثان قد جمعت بين متغيرات البحث (رأس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة)، مما يبرر الشروع في دراسة واختبار هذه المتغيرات.

ثالثاً : أهداف البحث / يسعى البحث الى تحقيق عدة اهداف وهي :

1. عرض الأطر النظرية المرتبطة بمتغيرات البحث وتوضيح مفاهيمه.
2. اختبار طبيعة علاقات الارتباط والتأثير المحتملة بين متغيرات البحث.
3. محاولة تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج والاستنتاجات التي سيتم التوصل اليها والتي من شأنها ان تنهض بواقع المنظمة المبحوثة نحو الافضل.

رابعاً : مخطط البحث الافتراضي / استناداً إلى الإطار النظري لأدبيات رأس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة وفي ضوء مشكلة البحث وأهميتها وأهدافها تم تصميم مخطط البحث الافتراضي ليوضح العلاقة بين هذه المتغيرات واتجاهات التأثير فيها، وكما هو موضح في الشكل التالي :



الشكل (1) مخطط البحث الافتراضي

خامساً : فرضيات البحث / تضمن البحث ثلاثة فرضيات رئيسية، تنبثق عن بعضها فرضيات فرعية وهي :

1. الفرضية الرئيسية الأولى : (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي

وريادة المنظمة). ولقد تفرع عنها ثلاث فرضيات فرعية وكما هو مبين ادناه :

أ. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الهيكلي وريادية المنظمة بأبعادها المتمثلة بـ(الابداعية، المبادرة، تقبل المخاطر).

ب. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الإدراكي وريادية المنظمة بأبعادها المتمثلة بـ(الابداعية، المبادرة، تقبل المخاطر).

ت. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد العلاقتي وريادية المنظمة بأبعادها المتمثلة بـ(الابداعية، المبادرة، تقبل المخاطر).

2. الفرضية الرئيسية الثانية : (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القدرات الديناميكية

وريادة المنظمة). ولقد تفرع عنها ثلاث فرضيات فرعية وكما مبين في ادناه :

أ. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستشعاري وريادية المنظمة بأبعادها المتمثلة بـ(الابداعية، المبادرة، تقبل المخاطر).

ب. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستحواد وريادية المنظمة بأبعادها المتمثلة بـ(الابداعية، المبادرة، تقبل المخاطر).

ت. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد إعادة ترتيب الموارد وريادية المنظمة بأبعادها المتمثلة بـ(الابداعية، المبادرة، تقبل المخاطر).

3. الفرضية الرئيسية الثالثة : (لا توجد علاقة تأثير متعدد ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة).

سادساً : مجتمع البحث وعينته

1. مجتمع البحث / تم اختيار (جامعة بابل) كميدان للبحث، لما للمؤسسات التعليمية وبالأخص

الجامعات من الدور الفاعل والمتميز في التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية للبلاد.

2. عينة البحث / يبلغ حجم مجتمع البحث الكلي (4835) مكون من موظفين وأساتذة، ومن خلال ذلك

حدد الباحثان حجم العينة المطلوبة بـ(356) من الموظفين والاساتذة، اعتماداً على معادلة الباحث

(Stephen Sampson) الواردة في (الحديدي،2012:19).

سابعاً : توزيع الاستبانة وأستلامها / لقد تم توزيع الاستبانة بشكل عشوائي طبقي على عينة البحث،

ومن الامور التي كانت محط اهتمام الباحثان عند توزيع استبانة الاستبيان هي :

- توضيح المفاهيم التي تضمنتها الاستبانة وفقراتها لأفراد عينة البحث من خلال المقابلة للبعض منهم.

- محاولة الوصول الى الاجابة الدقيقة.

- المحافظة على الحد الادنى لعينة البحث التي تم تحديدها من خلال المعادلة سابقة الذكر اعلاه.

لذلك وحرصاً من الباحثان للحفاظ على الحد الادنى لعينة البحث التي تم تحديدها فقد تم توزيع

(380) استبانة على عدد من العاملين في المنظمة عينة البحث، واسترجعت منها (373) استبانة، وقد

تم استبعاد (13) استبانة لم تكتمل فيها استجابة افراد العينة للفقرات المدرجة فيها، لتصبح الاستبانات

الجاهزة للتحليل (360) استبانة ، أي ان نسبة الاستجابة قد بلغت (95%).

المبحث الثاني / الاطار النظري للبحث

أولاً : رأس المال الاجتماعي Social Capital

1. مفهوم رأس المال الاجتماعي The Concept of Social Capital

اختلف المختصون في العلوم الاجتماعية في تحديد مفهوم واضح لرأس المال الاجتماعي وذلك

بسبب تعدد وجهات نظرهم واختلاف الزوايا التي ينظرون من خلالها الى هذا المفهوم الامر الذي صعب

اعطاء تعريف موحد لرأس المال الاجتماعي. اذ ينظر (Egeland & Birkeland,2012: 12) الى

رأس المال الاجتماعي على انه مفهوم شامل يركز على جوانب مختلفة من العلاقات الاجتماعي بين

الافراد الفاعلة، ودور هذه العلاقات في توفير الموارد المحتملة، مستندا بذلك على العلاقات المتبادلة

وحسن النية، فهو نتيجة للارتباطات بين الاطراف ولا يمكن امتلاكه من طرف واحد. وفيما نظر (القيسي

والطائي،2014: 726) الى رأس المال الاجتماعي على انه العلاقات الاجتماعية للأفراد والتي تساعدهم

على التفاعل والتشارك مع الآخرين ويتضمن هذا المنظور المنظمات الاجتماعية وعلاقات الثقة التشارك المتبادلة ويشمل ذلك الفرد والمجموعة والمجتمع. وبحسب رأي (Aguilera,2016: 6) فان راس المال الاجتماعي هو كل ما يسهل العمل الفردي أو الجماعي الناتجة عن شبكات العلاقات والمعاملة بالمثل والثقة والأعراف الاجتماعية.

وبناءً على ما تقدم، يرى الباحثان ان " رأس المال الاجتماعي Social capital " يمكن تعريفه على انه احد موارد المنظمة متجسد في العلاقات الاجتماعية بين العاملين يؤمن اشكال متنوعة من العلاقات الاجتماعية المتبادلة وعلى المستويين الرسمي وغير الرسمي ومتضمنة مجموعة من الافكار والمعلومات والموارد الاخرى المشتركة والمتبادلة بين العاملين والتي تسهم في التفاعل والتشارك الايجابي الهادف الى ضمان سير العمل وتطويره بما يتوافق مع أهداف المنظمة وغاياتها.

2. أبعاد رأس المال الاجتماعي Dimensions of Social Capital

اختلف الكتاب والباحثون في تصنيف ابعاد راس المال الاجتماعي ولكل منهم وجهة نظر في تحديده لأهم ابعاده، والجدول الاتي يبين لنا ابعاد راس المال الاجتماعي من وجهة نظر بعض الباحثين والمختصين.

جدول (1) ابعاد راس المال الاجتماعي وفقا لأراء بعض الباحثين والمختصين

ت	ابعد راس المال الاجتماعي الباحث	الهيكلي	الادراكي	العلاقاتي	الثقة	المعاملة بالمثل	المشاركة	التعاون	الاعراف	الالتزامات	التكافل	الصدقية
1	(Nahapiet&Ghoshal, 1998: 244)	*	*	*								
2	Wei-ping,2008: (130)	*	*	*								
3	(Avery,2010: 17)	*	*	*								
4	(العبيدي،2010: 72)	*	*	*	*			*	*	*	*	*
5	Li&Luo,2011: (1764-1765)	*	*	*								
6	Pieter-Paul & (Gindo,2012: 3)				*	*	*	*				

								*	*	*	(Kraner,2014: 107)	7
								*	*	*	Jonsson,2015:) (200	8
								*	*	*	(العنزي والملا،2015: (19	9
								*	*	*	Esfandabadi et (al.,2016: 2)	1 0
1	1	1	1	2	1	1	2	9	9	9	المجموع	
%10	%10	%10	%10	%20	%10	%10	%20	%90	%90	%90	النسبة المئوية	
الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المذكورة فيه												

ومما تقدم فان البحث الحالي سيعتمد على الابعاد الثلاثة وهي البعد الهيكلي، والبعد الادراكي، والبعد العلاقتي للأسباب التالية :

✓ يظهر الجدول (1) اتفاق اغلب الكتاب والباحثين مع هذه الابعاد الثلاثة، حيث يبين الجدول ان هناك نسبة اتفاق (90%) لكل بعد من هذه الابعاد الثلاثة، بينما حصلت الابعاد الاخرى على نسب اتفاق

متدنية، الأمر الذي مهد السبيل أمام الباحثان لاختيارها.

✓ توفر القناعة التامة لدى الباحثان بان هذه الابعاد تتسجم مع البحث الحالي، لذا سيتم اعتمادها كأبعاد أساسية تعبر عن المتغير المستقل الاول وهو راس المال الاجتماعي.

أ- البعد الهيكلي Structural Dimension

يشير البعد الهيكلي الى خصائص غير شخصية "رسمية" لعلاقات شبكة العمل ومدى ارتباط الافراد العاملين فيما بينهم ومقدار وصولهم لراس المال الفكري للأخرين (كاظم ومتعب،2012: 172). وينظر (Fongtanakit,2013: 22) الى البعد الهيكلي على انه الروابط بين الافراد او المجموعات داخل المنظمة وتكرار الاتصال فيما بينهم لتبادل المعلومات، واكد على دور تكرار الاتصال بين افرار المنظمة ككل في زيادة التفاهات وتعزيز التعاون المتبادل، واوضح انه من الممكن النظر إلى المنظمة كشبكة اجتماعية.

وعليه يمكن القول، ان " البعد الهيكلي Structural dimension " هو علاقات غير شخصية "رسمية" بين العاملين تنشأ من خلال مد جسور التواصل الايجابي بين مختلف المستويات الادارية لتبادل الافكار والمعلومات التي تسهم في تحقيق الاداء العالي للعاملين.

ب- البعد الادراكي Cognitive Dimension

ينظر (القيسي والطائي، 2014: 728) الى البعد الادراكي بأنه أشتراك المجتمع ثقافيا وانفتاحه حول المعاني المولدة والمحفوظة، وكذلك القصص المشتركة واللغة المطورة وسياقات الكلام المتماثل والرموز، ومتى ما وجد هذا البعد بنسبة عالية كان هنالك راس مال اجتماعي بنسبة عالية ايضاً، وان الفرد في المجموعة سيتوقع من الاخرين امتلاكهم نفس المستوى من الادراك بما يوفر امكانية المشاركة والتعاون وتناقل الخبرات. ووفقاً لرأي (Mani & Lakhal, 2015: 903) فان البعد الإدراكي يشير إلى الموارد التي توفر انظمة المعاني والرؤية والاهداف المشتركة بين افراد المنظمة، وتتضمن الموارد الرموز أو التفسيرات المشتركة التي تعزز المفاهيم المشتركة للأهداف الجماعية والوسائل المقبولة للعمل في النظام الاجتماعي، اذ ان البعد الادراكي له دور في تعزيز التواصل المشترك والتكامل بين الأفكار. ومما تقدم، نستطيع القول ان " البعد الادراكي Cognitive dimension " هو موارد متضمنة مجموعة من المفردات اللغوية والرموز والروايات والرؤية المشتركة والتي يمكن للمنظمة من خلالها تقديم تفسيرات ومفاهيم واضحة للعاملين تحد من التدخل والازدواجية في مسؤوليات العمل وتساهم في تقارب مستوى الادراك بين العاملين.

ت- البعد العلاقتي Relational Dimension

يشير البعد العلاقتي من رأس المال الاجتماعي الى مجموعة من العلاقات غير الرسمية للأفراد العاملين متضمنة الثقة والالتزامات والمعايير التي تؤثر على مشاركة الأفراد في تبادل الموارد (Woudstra et al. 2012: 622). ووفقاً لرأي (Li et al., 2016: 796-797) فان البعد العلاقتي يتمثل بقوة العلاقات المتضمنة الثقة والصدقة والاحترام والمعاملة بالمثل وتطويرها من خلال المعاملات المتكررة بين الافراد او المجموعات ضمن شبكة اجتماعية واحدة، و اشار الى دور الثقة في جعل الافراد او المجموعات أقل قلقاً من السلوك الانتهازي الذي قد يتبع في ما بينهم، واوضح ان المستويات المناسبة من الصدقة والاحترام والمعاملة بالمثل تشجع على التواصل المفتوح والسلوك الشفاف والدعم المتبادل وتبادل الموارد الأكثر أهمية لأفراد المنظمة.

ومن خلال ما تقدم، يمكننا القول ان " البعد العلاقتي Relational dimension " هو علاقات شخصية "غير رسمية" بين العاملين تنشأ عبر تاريخ طويل من التفاعلات وتستند الى الثقة والتعاون والالتزام والاحترام المتبادل في انجاز كل ماله صلة بمهام المنظمة.

ثانياً : القدرات الديناميكية Dynamic capabilities

1. مفهوم القدرات الديناميكية The Concept of Dynamic Capabilities

اختلف الكتاب والباحثين في اعطاء مفهوم محدد للقدرات الديناميكية ويعود سبب ذلك الى اختلاف ثقافة الكتاب والباحثين ودراساتهم حول هذا المفهوم. اذ ينظر (Eisenhardt & Martin, 2000: 1107) الى القدرات الديناميكية على انها عمليات المنظمة وبشكل خاص العمليات المرتبطة بتكامل واعادة ترتيب واكتساب الموارد ونشرها من اجل مواكبة التغيرات في بيئة المنظمة. و اشار (Zollo & Winter, 2002: 340) الى ان القدرات الديناميكية هي انماط مستقرة ومتعلمة للنشاط الجماعي تستطيع

المنظمة من خلالها توليد وتكييف فعاليتها التشغيلية بشكل نظامي من اجل تحسين فاعليتها. وفيما نظر (Jiang et al.,2015:1185) الى القدرات الديناميكية على انها القدرات التي تستخدمها المنظمة في انشاء وتعديل وإعادة ترتيب قاعدة مواردها استجابة الى ديناميكيات السوق الخارجية. وبحسب رأي (الطار والموسوي،2016: 162) فان القدرات الديناميكية هي مهارة تنظيمية تتفرد بها المنظمة عن منافسيها وتستخدمها في تحويل مواردها الوظيفية (التشغيلية) إلى موارد ديناميكية تمكنها من مواجهة بيئتها المتجددة من اجل تحقيق ميزة تنافسية.

وبناءً على ما تقدم، يعرف الباحثان " القدرات الديناميكية Dynamic capabilities " على انها مجموعة من العمليات التنظيمية المترابطة تمكن ادارة المنظمة من فهم التغيرات التي تحدث في بيئة عملها والاستجابة لها عن طريق تعديل قاعدة مواردها وهيكلها التنظيمي وتكييف فعاليتها بما ينسجم مع تلك التغيرات.

2. أبعاد القدرات الديناميكية Dimensions of Dynamic Capabilities

اختلف الكتاب والباحثون في تصنيف ابعاد القدرات الديناميكية ولكل منهم وجهة نظر مختلفة في تحديده لاهم تلك الابعاد، والجدول التالي يوضح ابعاد القدرات الديناميكية من وجهة نظر بعض الباحثين ونسبة الاتفاق بينهم على أهم هذه الابعاد.

الجدول (2) أبعاد القدرات الديناميكية وفقا لرأي بعض الباحثين.

ت	أبعاد القدرات الديناميكية	الباحث	اعادة الترتيب	الاستشعار	الاستحواد	التعلم	تكامل الموارد	التنسيق	الاستيعاب	الاكتساب	التحويل	التوسيع
1	Teece et al.,1997: (518		*			*	*	*			*	
2	Zahra & George,2002: (188								*	*	*	*
3	Teece,2007:) (1322		*	*	*							
4	Ellonen et)		*	*	*							

										al.,2009: (757	
							*	*	*	Jantunen et) al ,2012: (145	5
							*	*	*	Nedzinskas) et al.,2013: (384	6
							*	*	*	:2014 (اليساري، (52	7
							*	*	*	Žitkienė et) al.,2015: (271	8
							*	*	*	(رشيد والعبودي، (18 :2015	9
	*						*	*		Tallott&) Hilliard,2016: (344	10
1	3	1	1	1	1	1	8	8	8	المجموع	
%10	%30	%10	%10	%10	%10	%10	%80	%80	%80	النسبة المئوية	
الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر المذكورة فيه											

مما تقدم سيعتمد البحث الحالي على الابعاد الثلاثة وهي الاستشعار والاستحواذ واعادة ترتيب الموارد ولأسباب الآتية :

- ✓ يظهر الجدول (2) اتفاق اغلب الباحثين مع الابعاد التي جاء بها الباحث (Teece,2007) حيث يبين ان هناك نسبة اتفاق (80%) لكل من الابعاد الثلاثة، بينما حصلت الابعاد الاخرى على نسب اتفاق متدنية، الامر الذي مهد السبيل امام الباحثان لاختيارها.
- ✓ توفر القناعة التامة لدى الباحثان بان هذه الابعاد تتسجم مع البحث الحالية، لذا سيتم اعتمادها كأبعاد أساسية تعبر عن المتغير المستقل الثاني وهو القدرات الديناميكية.

أ- قدرات الاستشعار **Sensing Capabilities**

تشير قدرات الاستشعار الى قدرات المنظمة على استكشاف البيئة وفهم احتياجات ورغبات الزبائن وديناميكيات السوق والاستجابة الملائمة لها (Tallott & Hilliard,2016:339). ووفقا لرأي (Tabarsa et al.,2014: 180) فان قدرات الاستشعار هي الاليات والعمليات والقدرات التي يتم من خلالها تحديد الفرص والتهديدات البيئية ثم يتم بعد ذلك اتخاذ اجراءات ديناميكية مناسبة وهذا يتطلب من المنظمة اقامة علاقات وثيقة ومتواصلة مع المجهزين والزبائن والاحتفاظ بها بهدف استمرارية الاطلاع على المعارف الجديدة.

ومما تقدم يمكن القول، ان " قدرات الاستشعار Sensing capabilities " هي القدرة على جمع البيانات وتحويلها الى معلومات تستطيع من خلالها المنظمة فهم التغيرات الدورية التي تحدث في البيئة التي تعمل فيها.

ب- قدرات الاستحواذ Seizing Capabilities

تشير قدرات الاستحواذ الى قدرات المنظمة على استثمار الفرص المتوفرة في الاسواق لتقديم منتجات او خدمات او عمليات جديدة (Cao,2011: 457). ويؤكد (Teece,2011: 514) على ان استثمار ما تم الاستشعار به من الفرص يكون من خلال تصميم نماذج اعمال تمكن المنظمة من الاستجابة السريعة الى احتياجات الزبائن وتأمين لها الموارد المادية والبشرية فضلا عن انشاء قيمة للمنظمة، بالإضافة الى تصميم نظام فاعل لتحفيز الافراد العاملين واقامة علاقات وثيقة مع المجهزين والزبائن والاطراف المكملة الاخرى. ويرى (Wilden et al.,2013: 74) ان قدرات الاستحواذ تتضمن تقييم القدرات الحالية والمحتملة او الجديدة التي تستخدم في التصاميم التكنولوجية المناسبة استجابة لحاجات ورغبات الزبائن في الاسواق.

وعليه نستطيع القول، ان " قدرات الاستحواذ Seizing capabilities " هي القدرة على تصميم نماذج اعمال يمكن بواسطتها تنظم مصادر توليد المعرفة وتدوينها ونشرها وادارتها وفق استراتيجية مناسبة تستطيع المنظمة من خلالها العمل بصورة منظمة للحد من الصراع والتعارض الذي يمكن ان يحدث بين الوحدات التنظيمية وبما يحقق الاستثمار الافضل للموارد.

ت- قدرات اعادة ترتيب الموارد Reconfiguration Capabilities

تشير قدرات اعادة ترتيب الموارد الى قدرة المنظمة على تطوير واعادة ترتيب وتكامل الموارد والعمليات بما يتوافق مع التغيرات البيئية الخارجية، وبالخصوص تلك التغيرات التكنولوجية المتسارعة التي تتطلب ادخال التحسينات باستمرار لتلبية الاحتياجات الاجتماعية التي تعود بالفائدة الى المنظمة (Zolfaghari,2015: 30). وبالنسبة الى (Borland,2016: 304) تشير قدرات اعادة ترتيب الموارد الى اعادة ترتيب المدراء والافراد وعمليات المنظمة ككل منذ البدء وحتى الانتهاء من عملية الانتاج بطريقة استراتيجية تحقق لها الانسجام مع التغيرات الجديدة وبالتالي ضمان سير العمليات نحو تحقيق الاهداف المطلوبة.

وبناءً على ذلك يرى الباحثان ان "قدرات اعادة ترتيب الموارد Reconfiguration Capabilities" هي قدرة المنظمة على اعادة تجميع وترتيب ونشر مواردها بشكل مرن وبما يضمن استخدامها في المجالات التي تتسجم مع التغييرات المطلوبة في بيئة عملها عبر وجود ثقافة تنظيمية داعمة لأجراء التغييرات المذكورة متى ما تطلب ذلك.

ثالثاً : ريادة المنظمة Organization Entrepreneurship

1. مفهوم ريادة المنظمة The Concept of Organization Entrepreneurship

يعد مفهوم الريادية من المفاهيم المعاصرة حالياً والتي أصبحت تمثل تحدياً أمام المنظمات المختلفة فهو مفهوم متعدد الأبعاد يتناغم مع علوم مختلفة، منها على سبيل المثال الاقتصاد والاجتماع والادارة وعلم النفس. لذلك لم يتفق الكتاب والباحثين حول موضوع اعطاء تعريف محدد ومتفق عليه لريادية المنظمة او الريادية بصورة عامة. وبهذا الخصوص ينظر (Hoque et al.,2014: 131) الى الريادية على انها وسيلة لإنشاء وادارة منظمة جديدة فريدة من نوعها تهدف الى تحقيق النمو السريع والمريح. ومن وجهة نظر (Kassa & Raju,2015: 151) فالريادية هي العملية التي يقوم فيها فرد أو مجموعة أفراد او منظمة بإنشاء مشروع جديد تابع لمنظمة قائمة او الابداع في منتج جديد داخل تلك المنظمة. اما (Farhangmehr et al.,2016: 864) فقد نظر الى الريادية على انها ايجاد الفرص الجديدة والتنفيذ الناجح لها في بيئة تتسم بدرجة عالية من التعقيد وعدم اليقين.

وبناءً على ما تقدم، نستطيع تعريف "ريادية المنظمة Organization Entrepreneurship" على انها جهود منتظمة تحمل في طياتها بعض المخاطر تستطيع المنظمة من خلالها القيام بنشاط ما كإنتاج منتجات او خدمات جديدة او توسيع الاعمال القائمة او الدخول في اسواق جديدة او اي مبادرة اخرى يمكن ان تميز المنظمة عن غيرها وتضيف قيمة معينة لها.

Dimensions Organization

2. أبعاد ريادة المنظمة

Entrepreneurship

تباينت آراء الكتاب والباحثين فيما يخص تحديد أبعاد ريادة المنظمة، فلكل منهم رأي في هذه الأبعاد يتناسب مع طبيعة الميدان المبحوث، والجدول التالي يوضح بعض وجهات النظر المتشابهة والمختلفة للكتاب والباحثين بشأن هذه الأبعاد.

جدول (3) ابعاد ريادة المنظمة وفق آراء بعض الكتاب و الباحثين.

ت	أبعاد ريادة المنظمة
الباحث	الابداعية تقبل المخاطر المبادرة الاستقلالية التنافسية الابتكار ادراك الفرص المرونة والنمو الرؤيا

						*	*	*	(Okhomina , 2006: 9)	1
				*	*	*	*	*	Zimmerer&Scarborough,2 (008: 13)	2
						*	*	*	(Andersen,2010: 318)	3
					*	*	*	*	(Huang et al.,2011: 3050)	4
	*	*	*				*	*	Barringer & (Ireland,2012:8)	5
*						*		*	(EL-Annan,2013: 150)	6
				*	*	*	*	*	Sharma and) (Gogia,2014	7
						*	*	*	Málovics et al.,2015:) (21	8
				*		*	*	*	(الخالدي واخرون، 2015: (123	9
				*		*	*	*	(Ziyae,2016: 233)	1 0
1	1	1	1	4	3	9	9	10	المجموع	
%10	%10	%10	%10	%40	%30	%90	%90	100	النسبة المئوية	
الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على الادبيات الواردة فيه										

ومما تقدم فان البحث الحالي سوف يعتمد على الابعاد الثلاثة وهي الابداعية والمبادرة وتقبل المخاطرة وذلك للأسباب التالية :

- ✓ يظهر الجدول اعلاه اتفاق اغلب الكتاب والباحثين مع هذه الابعاد الثلاثة، حيث يوضح الجدول(3) ان هناك نسبة اتفاق (100%) على بعد الابداعية، وقد حصل البعدين الاخرين تقبل المخاطر والمبادرة على نسبة اتفاق متساوية وهي (90%)، بينما حصلت الابعاد الاخرى على نسب اتفاق متدنية، الامر الذي مهد السبيل امام الباحثان لاختيارها.
- ✓ توفر القناعة التامة لدى الباحثان بان هذه الابعاد تتسجم مع البحث الحالي، لذا سيتم اعتمادها كأبعاد أساسية تعبر عن المتغير المعتمد وهو ريادة المنظمة.

أ- الابداعية Innovativeness

ينظر (خليف و جميل، 2015: 235) الى الابداعية على انها محاولة المنظمة الخروج عن كل ما هو مألوف وترجمة السلوك الابداعي بناتج قد يكون فكرة او سلعة او خدمة او اسلوب او نظرية ومفهوم. اما (Pett & Wolff, 2016: 73) فانه يرى ان الابداعية تعد العنصر الرئيسي في ريادة المنظمة لأنها تمثل اهتمام المنظمات في تبني الأفكار الجديدة ودعمها والتي تسهم في تطوير المنتجات والخدمات أو العمليات والإجراءات في المنظمة، حيث يمكن ان تتحقق من خلال الحداثة والتجريب وذلك بإدخال منتجات او خدمات جديدة.

ومن خلال ما تم طرحه من آراء، يرى الباحثان ان " الابداعية Innovativeness " هي مجموعة من الانشطة تقوم بها المنظمة بهدف دعم وتحفيز لكل ما هو جديد من اجل الخروج عن الممارسات المألوفة وتقديم شيء جديد يمكن ان يعالج مشكلة ما او ان يكون مفتاح لتحقيق التميز على المنافسين.

ب- المبادرة Proactiveness

يرى (الحدراوي والكلابي، 2013: 228) ان المبادرة تشير الى ميل المنظمة لاستباق الاحتياجات المستقبلية والسعي للاستفادة من الخبرات السابقة والمعلومات المتوفرة واستخدامها في تطوير المنظمة لبيان امكانياتها في انتاج وابتكار منتجات جديدة وعمليات انتاجية فعالة من خلال التكنولوجيا الحديثة. وفيما ينظر (Amin, 2015: 218) الى المبادرة على انها استعداد المنظمة للاستجابة وبشكل استباقي لتلبية حاجات ورغبات الزبائن المتوقعة في المستقبل ونجاح وهذا ما يتطلب من المنظمة القدرة على الاستجابة بطرق استراتيجية تتناسب مع التغيرات الجديدة.

وبناءً على ما تقدم، نستطيع القول ان " المبادرة Proactiveness " هي مجموعة من الانشطة تقوم بها المنظمة بهدف اكتساب المعارف ذات الصلة باحتياجات الجهات المستفيدة منها والاستجابة لها بشكل استباقي يميزها عن غيرها من المنظمات ويحقق لها الصدارة في المنافسة.

ت- تقبل المخاطر Risk-Taking

يشير تقبل المخاطر الى توجه المنظمة للاستثمار في مشاريع تتسم بدرجة عالية من حالة الغموض أو عدم التأكد من نجاحها بهدف تحقيق عوائد استثنائية كبيرة في المستقبل (النجار، 2012: 83). وبالنسبة الى (Belfort et al., 2016: 408) فان تقبل المخاطر هي ادراك المنظمة حالة من عدم اليقين واحتمالية الخسارة او النتائج السلبية، وتوجهها نحو استثمار مواردها في مشاريع قد تكون نتائجها غير مضمونة.

وبحسب رأي الباحثان، ان " تقبل المخاطر Risk-Taking " هي درجة استعداد المنظمة لتتحمل كلفة الخسارة الممكن حدوثها نتيجة الدخول في مجالات او استثمارات تتصف بالغموض او بحالة من عدم التأكد من نتائج النجاح لتحقيق النمو السريع والمريح.

المبحث الثالث / اختبار فرضيات البحث

أولاً : اختبار الفرضية الرئيسية الاولى/ والتي تنص على انه (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي وريادية المنظمة). ولقد تفرع عنها ثلاث فرضيات فرعية وكما هو مبين ادناه :

1. (H_0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الهيكلي وريادية المنظمة بأبعادها.

(H_1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الهيكلي وريادية المنظمة بأبعادها.

2. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الادراكي وريادية المنظمة بأبعادها.

(H_1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد الادراكي وريادية المنظمة بأبعادها.

3. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد العلاقتي وريادية المنظمة بأبعادها.

(H_1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين البعد العلاقتي وريادية المنظمة بأبعادها.

اعتمد الباحثان على معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسية الاولى، ويبين

الجدول (30) علاقات الارتباط.

جدول (13) اختبار الفرضية الرئيسية الاولى

		البعد الهيكلي	البعد الادراكي	البعد العلاقتي	راس المال الاجتماعي
الابداعية	Pearson Correlation	.698**	.779**	.792**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360
المبادرة	Pearson Correlation	.645**	.719**	.732**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360
تقبل المخاطر	Pearson Correlation	.659**	.780**	.770**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360
ريادية المنظمة	Pearson Correlation	.710**	.807**	.813**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360

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

المصدر: اعداد الباحثان اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

وقبل الدخول في اختبار هذه الفرضية فأن الجدول (13) يشير أيضاً إلى حجم العينة (360) ونوع الاختبار (2-tailed). ومختصر (Sig.) في الجدول يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط من خلال مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية من غير أن يظهر قيمها. فإذا ظهر وجود علامة (*) على معامل الارتباط فأن هذا يعني بأن الارتباط معنوي عند مستوى (5%)، أما في حال وجود علامة (***) على معامل الارتباط فان ذلك يعني بأن الارتباط معنوي عند مستوى (1%). ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen,1977:79-81)، وكالآتي :

✓ علاقة الارتباط منخفضة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط يتراوح بين (0.10 الى 0.29)

✓ علاقة الارتباط متوسطة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط يتراوح بين (0.30 الى 0.49).

✓ علاقة الارتباط قوية: إذا كانت قيمة معامل الارتباط يتراوح بين (0.5 الى 1).

يظهر جدول(13) مصفوفة الارتباط الذي اختبر الفرضية الرئيسة الاولى وما تفرع عنها من فرضيات بأن هناك علاقات ارتباط قوية (لأن قيمتها أكبر او يساوي 0.50) وموجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين راس المال الاجتماعي بأبعاده (البعد الهيكلي والبعد الادراكي والبعد العلاقتي) وريادية المنظمة، إذ بلغت قيم معاملات الارتباط البسيط بين هذه الأبعاد على الترتيب (0.710 ، 0.807 ، 0.813)، أما معامل الارتباط بين راس المال الاجتماعي بشكل عام وريادية المنظمة فقد بلغت قيمته (0.826).

وعلى مستوى الأبعاد كانت اقوى علاقة ارتباط بين كل من البعد العلاقتي من متغير راس المال الاجتماعي وبعد الإبداعية من متغير ريادية المنظمة، إذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (0.792) وتعد علاقة قوية بضوء قاعدة (Cohen). فيما كانت اضعف علاقة ارتباط بين البعد الهيكلي من متغير راس المال الاجتماعي وبعد المبادرة من متغير ريادية المنظمة، إذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (0.645) وتعد علاقة ارتباط قوية بضوء القاعدة (Cohen).

وتدل النتائج المتحصلة من الجدول (13) على رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) بالنسبة للفرضية الرئيسة الاولى وفرضياتها الفرعية.

ثانياً : اختبار الفرضية الرئيسة الثانية / والتي تص على انه (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القدرات الديناميكية وريادية المنظمة). ولقد تفرع عنها ثلاث فرضيات فرعية وكما مبين في ادناه :

1. (H_0) لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستشعار وريادية المنظمة بأبعاده.

(H_1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستشعار وريادية المنظمة بأبعاده.

2. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستحواذ وريادية المنظمة بأبعاده.

(H_1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الاستحواذ وريادية المنظمة بأبعاده.

3. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد إعادة ترتيب الموارد وريادية المنظمة بأبعاده.

(H₁) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد إعادة ترتيب الموارد وريادية المنظمة بأبعادها. اعتمد الباحثان على معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية ، ويبين الجدول (14) علاقات الارتباط.

جدول (14) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

		الاستشعار	الاستحواذ	إعادة ترتيب الموارد	القدرات الديناميكية
الابداعية	Pearson Correlation	.792**	.827**	.874**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360
المبادرة	Pearson Correlation	.787**	.807**	.855**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360
تقبل المخاطر	Pearson Correlation	.734**	.786**	.803**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360
ريادية المنظمة	Pearson Correlation	.821**	.858**	.898**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	360	360	360	360

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

المصدر: اعداد الباحثان اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

يظهر جدول (14) مصفوفة الارتباط الذي اختبر الفرضية الرئيسية الثانية وما تفرع عنها من فرضيات بأن هناك علاقات ارتباط قوية (لأن قيمتها أكبر أو يساوي 0.50) وموجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى (1%) بين القدرات الديناميكية بأبعادها (الاستشعار، والاستحواذ وإعادة ترتيب الموارد) وريادية المنظمة، إذ بلغت قيم معاملات الارتباط البسيط بين هذه الأبعاد على الترتيب (0.821 ، 0.858 ، 0.898)، أما معامل الارتباط بين القدرات الديناميكية بشكل عام وريادية المنظمة فقد بلغت قيمته (0.909).

وعلى مستوى الأبعاد كانت أقوى علاقة ارتباط بين كل من إعادة ترتيب الموارد من متغير القدرات الديناميكية وبعد الإبداعية من متغير ريادة المنظمة، إذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (0.874) وتعد علاقة قوية بضوء قاعدة (Cohen). فيما كانت اضعف علاقة ارتباط بين بعد الاستشعار من متغير القدرات الديناميكية وبعد تقبل المخاطر من متغير ريادة المنظمة، إذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (0.734) وتعد علاقة ارتباط قوية بضوء القاعدة (Cohen).

وتدل النتائج المتحصلة من الجدول (14) على رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) بالنسبة للفرضية الرئيسية الثانية وفرضياتها الفرعية.

ثالثاً : اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة المتعلقة بالتأثير المتعدد بين متغيرات البحث الثلاثة.

سيتم اختبار فرضية العدم (H_0) التي تنص على انه (لا توجد علاقة تأثير متعدد ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة).

مقابل الفرضية البديلة (H_1) والتي تنص على انه (توجد علاقة تأثير متعدد ذات دلالة معنوية بين رأس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة). ويبين الجدول (15) نتائج اختبار الانحدار المتعدد بين رأس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة.

جدول (15) تحليل علاقات الانحدار المتعدد بطريقة الحذف التراجعي بين رأس المال الاجتماعي

والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.250	.084		2.976	.003
	رأس المال الاجتماعي	.205	.043	.193	4.781	.000
	القدرات الديناميكية	.732	.040	.746	18.457	.000

a. Dependent Variable: ريادة المنظمة

المصدر: اعداد الباحثان اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

تضمن الانموذج (1) كلا من المتغير المستقل الأول (راس المال الاجتماعي) والمتغير المستقل الثاني (القدرات الديناميكية)، ويتبين منه ان معاملات انحدار رأس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية على ريادة المنظمة كانت معنوية عند مستوى (1%)، وبالتالي لم يكن هناك من داعي لحذف أي متغير، وتضمن الانموذج الآتي :

1. كان معامل انحدار راس المال الاجتماعي على ريادة المنظمة (0.205) وهذا يعني ان ريادة رئاسة الجامعة والكليات التابعة لها عينة البحث ستزداد بمقدار (20.5%) اذا ازداد راس المال الاجتماعي بمقدار وحدة واحدة. علما ان هذه التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار كانت (4.781) وهي قيمة معنوية عند المستوى المذكور.

2. كان معامل انحدار القدرات الديناميكية على ريادة المنظمة (0.732) وهذا يعني ان ريادة رئاسة الجامعة والكليات التابعة لها عينة البحث ستزداد بمقدار (73.2%) اذا ازدادت القدرات الديناميكية بمقدار وحدة واحدة. علما ان هذه التأثير كان معنويا عند مستوى (1%) لان قيمة (t) المحسوبة لمعامل الانحدار كانت (18.457) وهي قيمة معنوية عند المستوى المذكور.

3. بلغت قيمة معامل تحديد (R^2) الانموذج الاول (0.915) وهذا يعني ان البعدين يفسران ما نسبته (91.5%) من التغيرات التي تطرأ على ريادة المنظمة، اما النسبة المتبقية فتعود لعوامل أخرى غير داخله في الانموذج.

عليه يستدل الباحثان من تحليل نتائج الجدول (15) رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) بمعنى توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين راس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة وكان قبول الفرضية بنسبة 100%.

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

اولاً : **الاستنتاجات:** تضمن هذا المبحث أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث من واقع المنظمة عينة البحث والتي يمكن عرضها بالصورة الآتية :

1. أثبتت النتائج الاحصائية ان رأس المال الاجتماعي يرتبط بعلاقة إيجابية بريادية المنظمة سواء بشكل عام أو على مستوى الأبعاد، فقد كانت اضعف علاقة ارتباط بين البعد الهيكلي من متغير راس المال الاجتماعي وبعد المبادرة من متغير ريادة المنظمة، اذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (0.645) وتعد علاقة ارتباط قوية بضوء قاعدة (Cohen) التي تم اعتمادها للحكم على مقدار قوة معامل الارتباط. مما يؤكد على أهمية رأس المال الاجتماعي لخلق مناخ ملائم وداعم ومشجع لتوجه المنظمة عينة البحث نحو تحقيق الريادية، على اعتبار ان العلاقات الاجتماعية الايجابية بين

العاملين والثقة والتعاون والالتزام والتفاهات والتي تساعد على تحقيق ذلك منطوية تحت مفهوم راس المال الاجتماعي.

2. اتضح ان القدرات الديناميكية وريادية المنظمة يرتبطان بعلاقة ايجابية سواء بشكل عام أو على مستوى الأبعاد، فقد كانت اضعف علاقة ارتباط بين بعد الاستشعار من متغير القدرات الديناميكية وبعد تقبل المخاطر من متغير ريادة المنظمة، اذ بلغت قيمة علاقة الارتباط بينهما (0.734) وتعد علاقة ارتباط قوية بضوء القاعدة (Cohen) التي تم اعتمادها للحكم على مقدار قوة معامل الارتباط. مما يؤكد على أهمية القدرات الديناميكية في تهيئة قدرات المنظمة عينة البحث والاستجابة للتغيرات المطلوبة من اجل تحقيق الريادية، على اعتبار ان القدرة على التحليل والتفسير وفهم التغيرات الدورية وتوليد المعرفة وتدوينها ونشرها وادارتها بالإضافة الى القدرة على اعادة الترتيب ونشر الموارد، والتي تساهم في تحقيق ذلك منطوية تحت مفهوم القدرات الديناميكية.

3. تبين وجود علاقة تأثير متعددة موجبة وذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث الثلاثة وهي (راس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية وريادية المنظمة)، مما يؤكد ان راس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية مناسبين جدا كمتغيرين مستقلين لتحقيق المتغير المعتمد ريادة المنظمة، وان توفر راس المال الاجتماعي والقدرات الديناميكية مجتمعين في المنظمة عينة البحث لهما تأثير اكبر واسرع في تحقيق الريادية لها مما لو كان كل مفهوم يطبق بشكل منفرد.

ثانياً : التوصيات: بناءً على الاستنتاجات التي تم التوصل إليها يعرض الباحثان جملة من التوصيات وكما يلي:

1. ضرورة تطوير راس المال الاجتماعي واستمرارية دعمه في المنظمة عينة البحث لما له من أهمية كبيرة في خلق المناخ الملائم والداعم والمشجع لتحقيق الريادية، ويمكن تحقيق ذلك من خلال ما يلي :

أ- فيما يخص البعد الهيكلي :

- التقليل من الروتين في العمل والذي من شأنها ان يعيق اداء الانشطة والمهام الموكلة للعاملين في المنظمة عينة البحث من خلال منح مزيد من الصلاحيات اللازمة بما يسمح بسهولة نقل البيانات والمعلومات والافكار بين العاملين.
- ضرورة ان تولي ادارة المنظمة عينة البحث اهتماما متزايدا بمد جسور التواصل بين العاملين والذي من شأنه ان يزيد من التفاعلات الايجابية فيما بينهم من خلال تشجيعهم على ابداء المساعدة اللازمة لزملائهم حتى وان كانوا في وحدات تنظيمية اخرى.

ب- وبخصوص البعد الادراكي :

- معرفة مستوى ادراك العاملين لواجباتهم ومهامهم من خلال الاهتمام بمعرفة وجهات نظرهم حول مختلف النشاطات والفعاليات، ومحاولة توضيح التداخلات والازدواجية التي قد تحصل في اداء المهام.

• الاستفادة من اسلوب عصف الافكار لعقد حلقات نقاشية يمكن من خلالها زيادة مستوى الادراك للعاملين.

ت- اما بالنسبة الى البعد العلاقتي :

• تعزيز الثقة بين العاملين من خلال عقد اللقاءات والندوات بين الإدارات العليا ورؤساء الاقسام والشعب والوحدات الادارية.

• سيادة مبدأ الالتزام والضبط لدى العاملين في تأدية الواجبات والمهام الموكلة اليهم والتي من شأنها ان تعزز الثقة المتبادلة فيما بينهم من خلال وضع معايير موضوعية لتقييم ادائهم.

2. على المنظمة عينة البحث الاهتمام بالقدرات الديناميكية بصورة أكبر ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي:

أ- فيما يخص بعد قدرات الاستشعار:

• ينبغي على ادارة المنظمة عينة البحث ان تولي اهتمام اكبر بتحديد احتياجات ورغبات الجهات المستفيدة ويمكن تحقيق ذلك من خلال تفعيل الجهد البحثي بصورة اكبر وتوجيهه نحو سوق العمل.

• زيادة اهتمام المنظمة عينة البحث بدراسة تأثير التغيرات البيئية على برامجها وخدماتها التعليمية ووضع الخطط اللازمة للاستجابة للتغيرات المطلوبة من خلال توفير الوقت الكافي لتحليل وتفسير البيانات والمعلومات المستقاة من بيئتها الداخلية والخارجية.

ب- وفيما يخص بعد قدرات الاستحواذ :

• على ادارة المنظمة عينة البحث بذل الجهود اللازمة للحد من حالات الصراع الضار الذي قد يحصل على الموارد بين الوحدات التنظيمية من خلال معرفة اسباب نشوؤها وتغيير اماكن وادوار الاطراف المتصارعة.

• ضرورة الاهتمام بصورة اكبر على تصميم برامج علمية تتناسب مع المستجدات العلمية في اختصاصاتها من خلال الاطلاع على تجارب المنظمات الاخرى المناظرة لها والتي حققت مراتب متميزة على المستوى الاقليمي والعالمي.

ت- وبخصوص بعد قدرات اعادة ترتيب الموارد :

• زيادة اهتمام المنظمة عينة البحث بتوفير الصورة الكاملة والواضحة عن مواردها وقدراتها وفرص تطورها من خلال العمل على تحليل البيئة الداخلية لتحديد نقاط القوة والضعف وبالتالي تحديد الفجوة بين الموارد والقدرات التي تمتلكها والاخرى تسعى للحصول عليها.

• تعزيز المرونة اللازمة لإعادة هيكلة موجوداتها وعملياتها بطريقة استراتيجية تتوافق مع التغيرات المطلوبة من خلال الاهتمام في بناء ثقافة تنظيمية داعمة لأجراء التغيرات بالوقت المناسب.

3. الاهتمام بصورة اكبر من قبل المنظمة عينة البحث بريادية المنظمة والحفاظ عليها لما لها من دور كبير في تعزيز موقفها التنافسي، ويمكن ان يتحقق ذلك من خلال ما يلي :

أ- بخصوص بعد الابداعية :

- زيادة تقديم الدعم المادي والمعنوي للعاملين الذين يقدمون انجازات متميزة وبالخصوص على صعيد البحوث العلمية أو التأليف والترجمة للكتب والمراجع العلمية.
- تهيئة بيئة العمل الداعمة والملهمة للتجارب الابداعية والتي تؤثر بشكل فاعل على اداء الكادر البشري المبدع.

ب- وفيما يخص بعد المبادرة :

- ضرورة الاهتمام بآليات وسياسات التوظيف سواءً تلك المتعلقة بالاستقطاب أو الاختيار لضمان الحصول على عاملين من ذوي الكفاءة والخبرة بشكل يفوق جهود المنافسين في هذا المجال.
- الاخذ بزمam المبادرة في مجال استحداث اقسام ذات تخصصات علمية جديدة او استخدام برامج علمية جديدة او استحداث مناهج دراسية جديدة مناسبة للأقسام العلمية المتوفرة يمكن ان تلبي احتياجات الاسواق من الكوادر بشرية.

ت- اما ما يخص بعد تقبل المخاطر :

- ضرورة تشجيع العاملين على القيام بالأعمال التي تنسم بنوع من المخاطرة من خلال إعطائهم فرصة اتخاذ القرار والتعلم من الأخطاء لتعزيز توجهاتهم الريادية بدون خوف او تردد.
- زيادة الاهتمام بتعزيز السياسات والاجراءات الضرورية لتحقيق الاهداف المرجوة وان كانت في دائر الشك او الغموض.

المصادر:

أولاً : المصادر العربية

• الكتب

1. القيسي، فاضل حمد ؛ الطائي، علي حسون، (2014)، " الإدارة الاستراتيجية: نظريات- مداخل-أمثلة وقضايا معاصرة "، الطبعة الاولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن
- الرسائل والأطاريح
2. الحديدي ، عبدالله فتحي، " التسويق العكسي ودوره في تحديد مواقف المستفيدين دراسة استطلاعية لآراء عينة من المستفيدين من مديرية ماء محافظة نينوى "، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، 2012.
3. العبيدي، نور خليل ابراهيم،(2010)، " بناء نموذج ادارة الاحتواء العالي في اطار معالجات تنوع الموارد البشرية ومقدرات تطوير راس المال الاجتماعي "، رسالة ماجستير في علوم ادارة الاعمال، غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
4. النجار، حسين عبد الأمير،(2012)، " اثر تبني المواصفة الدولية ISO 26000 على تحقيق التوجه الريادي"، رسالة ماجستير في علوم ادارة الاعمال، غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.

5. اليساري، احمد كاظم بريس،(2014)،" انعكاس القدرات الديناميكية ومهارات التفكير الاستراتيجي على الأداء المنظمي المستدام ضمن إطار نظرية تعدد المستويات"، اطروحة دكتوراه فلسفة في علوم إدارة الأعمال، غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.

• المجلات العلمية

6. الحدراوي، حامد كريم ؛ الكلابي، امير نعمة مخيف،(2013)،" دور التوجه الريادي في ادراك الزبون لجودة الخدمة"، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (15)، العدد (1).
7. الخالدي، عواد كاظم ؛ العنزي، سعد علي ؛ فرعون، محمد ثابت،(2015)،"صياغة استراتيجية ريادية الاعمال لتطوير نموذج المنظمات الذكية"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد(10)، العدد(33).
8. خليف، سلطان احمد ؛ جميل، خالد محمد،(2015)،" الاشرطة التنظيمية الحمراء وانعكاساتها على التوجه الريادي"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (21)، العدد (86).
9. رشيد ، صالح عبد الرضا ؛ العبودي، علي عبد الرزاق لفته،(2015)،" دور القابليات الديناميكية في تعزيز الميزة التنافسية"، مجلة المثلى للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد (5)، العدد (2).
10. العطار، فؤاد حمودي ؛ الموسوي، نادية ناصر عكلة،(2016)،" دور القيادة الخلاقة في تطوير القيادة التنظيمية الديناميكية"، مجلة جامعة كربلاء العلمية، المجلد (14)، العدد (1).
11. العنزي، سعد ؛ الملا، حميد علي احمد،(2015)،" اطار مفاهيمي للعلاقة بين راس المال البشري وراس المال الاجتماعي"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد(21)، العدد(84).
12. كاظم، اياد حسن ؛ متعب، حامد كاظم،(2012)،" دور راس المال الاجتماعي في نقل المعرفة"، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد(14)، العدد(1).

ثانياً : المصادر الاجنبية

• Books

13. Cohen, J.,(1977)," Statistical power analysis for the behavioral sciences", New York: Academic Press.
14. Zimmerer, Thomas & Scarborough, Norman M. ,(2008)," Essentials of Entrepreneurship & small Business management ", 5th Ed prentice-Hall.

• Dissertations & Thesis

15. Aguilera, Juan Carlos.,(2016)," Social Capital and Economic Growth", Master, Thesis, lund university.
16. Avery, Sherry, (2010)," Impact of social capital on buyer supplier relations in a multicultural context ", doctor of philosophy, Faculty of the Graduate School ,The University of Texas at Arlington.

17. Egeland, Jesper & Birkeland, Johann P.,(2012),"Social capital as a source for innovation", Master, thesis, Copenhagen Business School.
18. Fongtanakit, Krishna,(2013),"Social Capital, Knowledge Sharing, and Performance", Doctor of Philosophy, Dissertation, School of Public Administration, National Institute of Development Administration.
19. Kraner, Mariah Ann,(2014)," Friends or Foes?: Examining Social Capital of International NGOs and Food Security Programs", Doctor of Philosophy, dissertation, Portland State University.
20. Zolfaghari, Leila, (2015),"the Impact of Dynamic Capacities on Sustainability Performance in the Biotechnology Industry ", Doctor of Business Administration, Dissertation, Alliant International University San Diego.

● **Journal & Periodicals**

21. Andersen, Jim, (2010),"A critical examination of the EO–performance relationship", International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, Vol. (16), No.(4), pp.309–328.
22. Amin, Muslim,(2015)," The effect of entrepreneurship orientation and learning orientation on SMEs’ performance: an SEM–PLS approach", Journal International Business and Entrepreneurship Development, Vol. (8), No. (3), pp.215–230.
23. Belfort, Ana Claudia ; Martens, Cristina Dai Prá & Freitas, Henrique Mello Rodrigues,(2016)," Entrepreneurship In project Management Systems: proposal of Model and preliminary empirical evidence ", Journal of Information Systems and Technology Management, Vol. (13), No. (3), pp. 405–422.
24. Borland ,Helen ; Ambrosini , Ve´ronique ; Lindgreen, Adam &Vanhamme, Joe¨lle, (2016)," Building Theory at the Intersection of Ecological Sustainability and Strategic Management", journal Springer Science, Vol. (135), pp.293–307.
25. Cao, L.,(2011),"Dynamic capabilities in a turbulent market environment: empirical evidence from international retailers in China", Journal of Strategic Marketing, Vol. (19), No. (5), pp.455–469.

26. Eisenhardt, Kathleen M., & Martin, Jeffrey A.,(2000),"Dynamic Capabilities: What Are They?", *Strategic Management Journal*, Vol. (21), No.(8), pp.1105–1121.
27. EL–Annan, Saher H. ,(2013)," Innovation, proactive, and Vision are three integrated dimensions between Leadership and Entrepreneurship ", *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. (1), No. (12), pp. 148–163.
28. Esfandabadi, Hossein Moghimi ; Farsi, Jahangir Yadollahi ; Mobaraki, Mohammad Hassan & Esfandabadi, Ali Reza Moghimi,(2016),"The Effect of Social Capital on Opportunity Recognition in Entrepreneurs as Mediated by the Social Network", *Arabian Journal of Business and ar A Management Review*, Volume (6), Issue (3).
29. Farhangmehr, Minoos ; Gonçalves, Paulo & Sarmento, Maria, (2016)," Predicting entrepreneurial motivation among university students The role of entrepreneurship education ", *Education & Training*, Vol. (58), Iss. (7/8), pp. 861 – 881.
30. Hoque , Nazamul ; Mamun, Abdullahil ; Mohammad , Abdullah & Mamun , Ahshanul,(2014)," Dynamics and traits of entrepreneurship: an Islamic approach", *World Journal of Entrepreneurship*, Vol. (10), Iss. (2), pp. 128 – 142.
31. Huang, Kai Ping ; Wang, Karen Yuan ; Chena, Kuo–Hsiung & Yien, Jui–Mei,(2011)," Revealing The Effects Of Entrepreneurial Orientation On Firm Performance: Conceptual Approach", *Journal of applied Sciences* Vol. (11), No.(16), pp.3049–3052.
32. Jantunen, Ari ; Ellonen, Hanna–Kaisa & Johansson, Anette, (2012),"beyond appearances – Do dynamic capabilities of innovative firms actually differ?", *European Management Journal*, Vol.(30), pp. 141– 155.
33. Jiang,Wei ; Mavondo, Felix Tinoziva & Matanda , Margaret Jekanyika, (2015)," Integrative capability for successful partnering: a critical dynamic capability ", *Management Decision*, Vol. (53). Iss (6), pp. 1184 –1202.

34. Jonsson, Sara,(2015),"Entrepreneurs' network evolution – the relevance of cognitive social capital", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. (21), Iss (2), pp. 197 – 223.
35. Kassa , Afework G. & Raju ,R. Satya ,(2015),"Investigating the relationship between corporate entrepreneurship and employee engagement", *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, Vol. (7) , No. (2), pp. 148–167.
36. Li, Yao ; Zhang, Yu & Zheng, Songyue,(2016),"Social capital, portfolio management capability and exploratory innovation: evidence from China", *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. (31), Iss (6), pp. 794 – 807.
37. Málovics, Éva ; Farkas, Gergely & Vajda, Beáta,(2015)," Appearance of entrepreneurial values and strategic orientations in the basic values" ,*International Journal of Business and Management* Vol. III (1), pp.18–35.
38. Mani, Yosra ; Lakhal, Lassaad, (2015)," Exploring the family effect on firm performance The impact of internal social capital dimensions on family firm performance", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. (21), Iss (6), pp. 898 – 917.
39. Nahapiet, J. & Ghoshal, S. ,(1998), "Social capital, intellectual capital and the organizational advantage", *Academy of Management Review*, Vol.(23), No. (2), pp.242–66.
40. Nedzinskas ,Šarūnas ; Pundzienė ,Asta ; Buožiūtė–Rafanavičienė ,Solveiga & Pilkienė ,Margarita,(2013)," The impact of dynamic capabilities on SME performance in a volatile environment as moderated by organizational inertia ", *Baltic Journal of Management*, Vol. (8), Iss. (4), pp. 376 – 396.
41. Okhomina, Donatus , (2006)," Entrepreneurial Orientation and Psychological Traits : The Moderating Influence of Supportive Environment" , *Journal of Behavior Studies in Business*, pp. 1 – 16.
42. Pett, Timothy & Wolff, Jim A.,(2016)," Entrepreneurial Orientation and Learning in high and Low performing SMEs, *Journal of Small Business Strategy*, Vol. (26), No. (2), pp. 71–86.

43. Pieter–Paul, Verhaeghe & Gindo, Tampubolon,(2012),"Individual social capital, neighbourhood deprivation, and self–rated health in England", *Social Science*,pp1–9
44. Sharma, Nandini, & Gogia, Jyoti,(2014),"Infusing The Elements Of Sustainability Into Entrepreneurial Orientation Construct: An Approach To Intensify The Development Of Business Enterprises", *Advance In Economics and Business*, Vol. (2), No.(4), pp. 155–163.
45. Tabarsa, Gholamali ; Moghadam, Akram Hadizadeh & Hamidian, Mohammad,(2014),"Explaining the Relationship between Customer Knowledge Management and Sensing Dimension of Dynamic Capabilities", *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, Vol. (5), No.(2), pp. 180–183.
46. Tallott, Margaret & Hilliard, Rachel,(2016)," Developing dynamic capabilities for learning and internationalization A case study of diversification in an SME ", *Baltic Journal of Management*, Vol. (11), Iss (3), pp. 328 – 347.
47. Teece, David J ; Pisano, Gary & Shuen, Amy,(1997), "Dynamic Capabilities and Strategic Management", *Strategic Management Journal*, Vol. (18), No. (7), pp. 509–533.
48. Teece, David J.,(2007),"Explicating Dynamic Capabilities: The Nature And Micro Foundations of (Sustainable) Enterprise Performance", *Strategic Management Journal*, Vol. (28), No.(13), pp. 1319–1350.
49. Teece, David J.,(2011),"Achieving integration of the business school curriculum using the dynamic capabilities framework", *Journal of Management Development*, Vol. (30), Iss (5), pp. 499 – 518.
50. Wei–ping, Wu, (2008)," Dimensions of Social Capital and Firm Competitiveness Improvement: The Mediating Role of Information Sharing", *Journal of Management Studies*, Vol. (45), No. (1), pp.122–146.
51. Wilden, Ralf ; Gudergan, Siegfried P. ; Nielsen, p.p. & Lings, Ian,(2013), "Dynamic Capabilities and Performance: Strategy, Structure and Environment", *Long Range Planning*,Vol. (46), pp. 72–96.

52. Woudstra, Lilian ; Hooff, Bart van den & Schouten , Alexander P. ,(2012), "Dimensions of quality and accessibility: Selection of human information sources from a social capital perspective", journal Information Processing and Management, Vol. (48), pp. 618–630.
53. Zahra, S.A. & George, G., (2002)," Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. Academy of Management Review, Vol. (27), No. (2), pp. 185–203.
54. Ziyae, Babak, (2016)," Presenting an evaluation model of human resource management's effect on corporate entrepreneurship ", World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, Vol. (12), Iss. (3), pp. 228 – 242.
55. Zollo, Maurizio & Winter, Sidney G.,(2002),"Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities", Organization Science ,Vol. (13), No.(3), pp. 339–351.
- 56. Conference**
57. Žitkienė, Rima ; Kazlauskienė, Eglė & Deksnys, Mindaugas, (2015),"Dynamic Capabilities for Service Innovation", management international conference, Mykolas Romeris University, Lithuania.