

عنوان البحث

الدور الوسيط لرأس المال الفكري في العلاقة بين ريادة الأعمال وإدارة الموارد البشرية
دراسة تطبيقية على المصارف العاملة بولاية الجزيرة

د. أبوبكر عامر محمد لقمة¹ د. صديق عبدالرحمن شعيب صالح² د. تهاني الرشيد أحمد حمزة³

¹ أ. مساعد، جامعة السلام، كلية العلوم الإدارية والمالية، قسم إدارة الأعمال، السودان. ايميل: abubker.logma@gmail.com

² أ. مساعد، جامعة البطانة، كلية علوم الإدارة والإقتصاد، قسم إدارة الأعمال، السودان. ايميل: siddignewsss@gmail.com

³ أ. مساعد، جامعة السلام، كلية العلوم الإدارية والمالية، قسم إدارة الأعمال، السودان. ايميل TahanAlrasheed51@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(8); <https://doi.org/10.53796/hnsj485>

تاريخ القبول: 2023/07/10م

تاريخ النشر: 2023/08/01م

المستخلص

تناولت الدراسة الدور الوسيط لرأس المال الفكري في العلاقة بين ريادة الأعمال وإدارة الموارد البشرية، جاءت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل: ما مدى تأثير ريادة الأعمال ورأس المال الفكري على إدارة الموارد البشرية على العاملون بالمصارف العاملة بولاية الجزيرة؟، هدفت الدراسة للتعرف على أثر ريادة الأعمال على إدارة الموارد البشرية، معرفة أثر ريادة الأعمال على رأس الفكري. إتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحديد ما هي محملة به من معانٍ ودلالات للوصول لرؤية متكاملة مع تحديد إمكانية تطبيقه، توصلت الدراسة لعدة نتائج كان أهمها: توجد علاقة إيجابية بين ريادة الأعمال والموارد البشرية، توجد علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري والموارد البشرية. أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: تعزيز مفهوم ريادة الأعمال لدى المديرين في المصارف مع إتباع سياسات فعالة للموارد البشرية بهدف تفعيل قدرة المصارف على ريادة الأعمال وبنائها على أسس علمية، إعداد خطة إستراتيجية لتطوير العمل الإداري بالمصرف مع توجيه الإهتمام بشكل خاص على العاملون القادرون على تقديم الأفكار المتعددة للمساعدة على إعادة البناء وإحداث التطوير والتغيير المستمر.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، رأس المال الفكري، إدارة الموارد البشرية.

RESEARCH TITLE

**THE MEDIATING ROLE OF INTELLECTUAL CAPITAL IN
RELATIONSHIP BETWEEN ENTREPRENEURSHIP AND
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT****Dr. Abubaker Amer Mohamed Logma¹, Dr. Siddig Abdelrahman Shoaib Saleh²,
Dr. Tahani Elrasheed Ahmed Hamza Tahani³**

¹ Assistant Professor, University of Peace, College of Administrative and Financial Sciences, Department of Business Administration, Sudan. Email: abubker.logma@gmail.com

² Assistant Professor, Butana University, College of Business Administration and Economics, Department of Business Administration, Sudan. Email: siddignewsss@gmail.com

³ Assistant Professor, University of Peace, College of Administrative and Financial Sciences, Department of Business Administration, Sudan. Email: TahanAlrasheed51@gmail.com

HNSJ, 2023, 4(8); <https://doi.org/10.53796/hnsj485>

Published at 01/08/2023

Accepted at 10/07/2023

Abstract

The study dealt with the mediating role of intellectual capital in the relationship between entrepreneurship and human resource management. The problem of the study came to answer the question: What is the extent of the impact of entrepreneurship and intellectual capital on human resource management on the employees of the Sudanese Islamic Bank? The study aimed to identify the impact of entrepreneurship on human resources management, to know the impact of entrepreneurship on the intellectual head. The study followed the descriptive analytical approach to determine its loaded meanings and indications to reach an integrated vision with determining the possibility of its application. The study reached several results, the most important of which are: There is a positive relationship between entrepreneurship and human resources. The study recommended several recommendations, including: Enhancing the concept of entrepreneurship among managers in banks while adopting effective policies for human resources with the aim of activating the ability of banks to entrepreneurship and building it on scientific foundations, preparing a strategic plan to develop the administrative work of the bank with special attention directed to workers who are able to present ideas To help rebuild and bring about continuous development and change.

Key Words: entrepreneurship, intellectual capital, human resource management.

مقدمة: يعتبر رأس المال الفكري من الموارد الأساسية للشركات الحديثة في ظل إقتصاد المعرفة ، وهو شكل آخر من أشكال رأس المال المعترف به في الإقتصاد الجديد وقد امتدت سيطرة رأس المال المادي على المفهوم السائد لرأس المال خلال الفترة من بعد الثورة الصناعية وحتى منتصف القرن الماضي تقريبا ، وعُرف رأس المال الفكري الثروة الجديدة للمنظمات المادية الفكرية المعرفة ، والمعلومات الملكية الفكرية والخبرة التي توضع قيد الإستخدام من أجل خلق ثروة رابحة لأن الإقتصاد اليوم يختلف عن إقتصاد الأُمس ويتكون رأس المال الفكري من مركبات أساسية وهي رأس المال البشري ورأس المال الفكري ، وازداد الاهتمام بموضوع ريادة المنظمات في السنوات الأخيرة، بسبب التقدم التكنولوجي وظهور العولمة والخصخصة التي كان لها الأثر الكبير في بيئة الأعمال، والبيئة التنافسية للمنظمات المحلية والدولية والعالمية. ولقد تزايد الاهتمام بهذا الموضوع، لما له من دور في نمو اقتصاد البلد على المستوى الكلي ونمو المنظمات وتوسعها وحصولها على موارد مالية ومادية، ويعد موضوع ريادة الأعمال من الموضوعات المهمة ومع تسارع معدلات التغيير في بيئة الأعمال ازدادت أهمية هذا الموضوع بوصفه أحد الخيارات التي تلجأ إليها المنظمة للتكيف والتلاؤم مع متطلبات المنافسة والتغيير، وتهتم إدارة الموارد البشرية بتزويد المؤسسة الإقتصادية بالمعارف والطاقات والكفاءات الضرورية للقيام بمختلف وظائفها ، وتحقيق أهدافها ورسالتها ، حيث تعمل على إستقطاب الموارد البشرية وإختيارها وتكوينها وتحفيزها وتطويرها لتعظيم فعالية المؤسسة الإقتصادية بإستمرار من خلال قراراتها وتوجيه خططها وبرامجها ونشاطاتها الإستراتيجية والتنفيذية.

مشكلة الدراسة: تتمثل مشكلة الدراسة في أن المصارف تواجه العديد من التحديات منها التطورات المتسارعة في نظام تقديم الخدمة، والتغييرات المستمرة في البيئة الخارجية، التطور التكنولوجي السريع، بالإضافة إلى ثورة المعلومات والاتصالات، حالة التنافس الدائم مع المصارف الأجنبية التي تطبق معايير الجودة العالية وتفرض تنافسية واضحة في عالم الأعمال، عدم المقدرة على الإستمرار في العمل في ظل الظروف الصعبة بسبب تعطل جهاز الخدمة المصرفية الإلكترونية (EBS)، البطء الشديد في خدمات المقاصة الإلكترونية من وإلى المصارف المختلفة الأمر الذي انعكس على ضعف الأداء للمصارف المحلية، ولذلك كان لا بد أن تبحث المصارف عن ممارسات وآليات جديدة من شأنها أن تحل هذه المشكلة تحقيقاً للرضا العالي للعاملين بها والعملاء على الصعيدين المحلي والعالمي لضمان المزيد من التطور والتحسين، ولتحقيق ذلك يتطلب الأمر عنصر بشري فعّال تتجسد أهميته في أنه أهم عناصر الإنتاج التي تساهم في تنفيذ أنشطة المصارف وتحقيق أهدافها وبالتالي فإن أغلب المصارف تحاول أن تسخر جل مجهوداتها ومختلف وسائلها لتوفير الأيدي العاملة الجيدة والمؤهلة سواء عند اختيارهم لشغل الوظائف أو الحرص على تدريبهم واكسابهم المهارات المختلفة، حيث أن نجاح أي مصرف ما يقاس بمدى تأهيل الطاقة الكامنة لدى الأيدي العاملة لتجسيد ذلك في مستويات مختلفة من أجل إمكانية العطاء والعمل على تطوير هذا العطاء للوصول إلي درجة رضاهم عن العمل وتحسين أدائهم. وتأسيساً لما سبق ذكره يمكن صياغة مشكلة الدراسة بصورة أكثر وضوحاً في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تأثير ريادة الأعمال ورأس المال الفكري على إدارة الموارد البشرية على العاملون بالمصارف العاملة بولاية الجزيرة؟

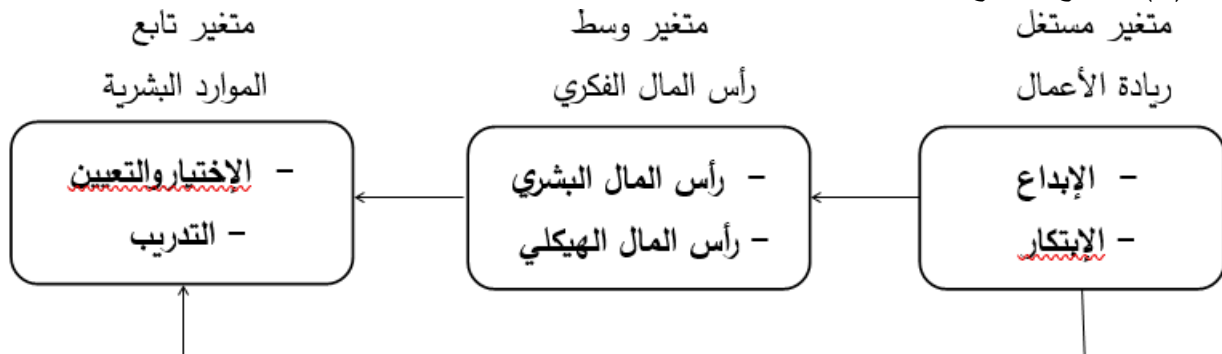
ويتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

1. إلى أي مدى تؤثر ريادة الأعمال على إدارة الموارد البشرية ؟
 2. كيف تؤثر ريادة الأعمال على رأس المال الفكري ؟
 3. إلى أي مدى يؤثر رأس المال الفكري على إدارة الموارد البشرية ؟
 4. هل رأس المال الفكري يتوسط العلاقة بين ريادة الأعمال وإدارة الموارد البشرية؟
- أهداف الدراسة:** الهدف الرئيسي للدراسة هو معرفة أثر ريادة الأعمال ورأس المال الفكري على إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :
1. معرفة أثر ريادة الأعمال على إدارة الموارد البشرية .
 2. معرفة أثر ريادة الأعمال على رأس المال الفكري .
 3. معرفة أثر رأس المال الفكري على إدارة الموارد البشرية .
 4. معرفة الدور الوسيط لرأس المال الفكري في العلاقة بين ريادة الأعمال وإدارة الموارد البشرية.
- فرضيات الدراسة:** من خلال مراجعة الأدبيات ذات العلاقة بريادة الأعمال والأدبيات المتعلقة برأس المال الفكري والأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وبهدف الإقتراب من الموضوعية والتوصل لإستنتاجات منطقية تبعاً لما سبق ذكره في مشكلة وأهداف الدراسة تمت صياغة الفرضيات التالية للدراسة:
- الفرضية الرئيسية هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين ريادة الأعمال ورأس المال الفكري على إدارة الموارد البشرية
- وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

1. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ريادة الأعمال وإدارة الموارد البشرية.
2. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ريادة الأعمال ورأس المال الفكري.
3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري وإدارة الموارد البشرية.
4. رأس المال الفكري يتوسط العلاقة بين ريادة الأعمال وإدارة الموارد البشرية.

نموذج الدراسة:

شكل (1) يوضح نموذج الدراسة:



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

حدود الدراسة:

تم تقسيم حدود الدراسة إلى المجالات الآتية:

1. المجال المكاني: أقتصرت الدراسة على المصارف العاملة بولاية الجزيرة.
2. المجال الزمني: امتدت الحدود الزمانية للدراسة الميدانية حوالي سنتين فقط حيث تغطي الدراسة في الفترة من 2021-2023م.
3. المجال البشري: تشمل جميع العاملون بالمصارف العاملة بولاية الجزيرة عدا شريحة الدرجة العمالية.
4. المجال العلمي: إعتد الباحثون في بحثهم على أبعاد ريادة الأعمال والمتمثلة في (الإبداع، الابتكار) وأبعاد رأس المال الفكري المتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي) وأبعاد إدارة الموارد البشرية المتمثلة في (الإختيار والتعيين، التدريب).

الإطار النظري**ريادة الأعمال****مفهوم ريادة الأعمال:**

عند البحث عن مفهوم ريادة الأعمال أو رواد الأعمال في التحليل الاقتصادي نجد أنه لا يوجد تعريف موحد لرائد الأعمال حيث يعرفها ريتشاد كانتلون (R-Cantillon) عام 1934 وجون باتسيت ساى في بداية القرن التاسع عشر ، وعبرا عنها بنوع من الشخصية التي على استعداد لتأسيس مشروع جديد أو مؤسسة وتقبل المسؤولية الكاملة عن النتائج غير المؤكدة، ويمكن تعريف ريادة الأعمال في أن العملية التي يتم من خلالها إنشاء مشروع جديد قادر على إنتاج السلع والخدمات ، وهي العملية التي يتم من خلالها تحويل الأفكار العظيمة إلى واقع يحقق الأرباح المادية والمعنوية لرائد الأعمال.

الإبداع: يُمكن تعريف الإبداع : على أنه تحويل الأفكار الجديدة والخيالية إلى حقيقة واقعية، ويتميز الإبداع بالقدرة على إدراك العالم بطرق مبتكرة وجديدة، وإيجاد أنماط خفية، وصنع روابط بين ظواهر لم تكن تبدو مرتبطة ببعضها، والمساهمة في إيجاد الحلول خارج الصندوق، وبهذا فإنّ الإبداع يتضمّن عمليتين رئيسيتين هما التفكير ثمّ الإنتاج ، يعدّ الإبداع تفاعلاً لعدّة عوامل عقلية وبيئية واجتماعية وشخصية، وينتج هذا التفاعل بحلول جديدة تمّ ابتكارها للمواقف العملية أو النظرية في أيّ من المجالات العلمية أو الحياتية. Kraus،(2011م).

الابتكار: عُرّف الابتكار بأنه ما يبيده المرء من قدراتٍ للتخلص من نمط التفكير العادي، واتّباع نهجٍ جديد في التفكير، وأشار إلى أنّه عند الاهتمام بالابتكار يجب البحث عن الأشخاص الذين يملكون العقول القادرة على البحث والتطوير والتأليف، وأنّه عند مناقشة موضوع الابتكار ومعناه يجب أخذ الخيال، والاختراع، والاكتشاف وحب الاستطلاع بعين الاعتبار، وقد ورد عن جيلفورد أنّ الابتكار يشتمل على مجموعة من السمات العقلية كالمرونة، والطلاقة. (الديرني، 2015م).

رأس المال الفكري**مفهوم رأس المال الفكري:**

هو الموهبة والمهارات والمعرفة والتقنية والعلاقات والإمكانات الممكن استخدامها لخلق الثروة ، ويشير هذا

التعريف إلى أن رأس المال الفكري هو المعرفة المهارات ، الخبرات ، والتعليم التراكمي لدى العنصر البشري والذي يمكن تحويله إلى قيمة. (بلوناس و قذيفه، 2009م)

وعرفت منظمة OECD في دراستها الخاصة بشركة Skandia رأس المال الفكري بأنه يمثل ملكية المنشأة للمعرفة والخبرة والتكنولوجيا ، إضافة لعلاقتها بالعملاء وجميع المهارات التي تساعد منظمات الأعمال من الحصول على مزايا تنافسية ، [OECD,(1999)]

رأس المال البشري: ويعرف رأس المال البشري من المنظور الفردي بأنه حصيلة تفاعل أربعة عناصر هي: التعليم والإرث التاريخي والتجارب والخبرات وأخيراً مواقف الفرد خلال حياته وعمله أما من منظور المنظمة يعد رأس المال البشري مصدر للابتكار وإستراتيجية للتجديد، إضافة إلى الكفاءة والذكاء والقدرة الاجتماعية للتفاعل والاقتران مع الآخرين في الأداء والتميز. وينسب رأس المال البشري في المنظمة إلى المعارف والمهارات والخبرات المتراكمة عند العاملين التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر، وعليه فهو يعكس فاعلية المنظمة في إدارة مواردها الملموسة وغير الملموسة للحصول على الخبرة والثقافة والمعرفة اللازمة لتحقيق الميزة التنافسية وخلق القيمة (حداد، 2008م)

رأس المال الهيكلي: وفقاً لمفهوم اسكانديا، يتكون رأس المال الهيكلي من رأس المال المنظمي ورأس المال الزبائني، أما رأس المال المنظمي فيعبر عن قدرة المنظمة على مواجهة التحديات الداخلية المتمثلة بالبنية التحتية الداعمة للعاملين والتي تشمل فلسفة المنظمة والنظم الخاصة برفع مقدرتها الإنتاجية ورأس مال العمليات ورأس المال الإبداعي الذي يعكس الملكية الفكرية مثل حق التأليف والنشر وبراءات الاختراع إضافة إلى المواهب والقدرات الذهنية وبذلك يعرف رأس المال الهيكلي بأنه مجموعة من الاستراتيجيات والهيكل والنظم والإجراءات التي بموجبها تستطيع المنظمة من إنتاج وتسليم المنتجات إلى الزبائن أما رأس مال العملاء فيعبر عن المعرفة المتعلقة بأصحاب المصالح، وخاصة الزبائن المؤثرين على حياة المنظمة، وعليه يكمن جوهر هذا المكون في المعرفة الموجودة لدى الزبائن التي لا بد من اكتسابها بضمن استمرار ولائهم للمنظمة وكسب زبائن جدد، ولذلك تصوره الأدبيات بأنه انعكاس كامل قوة رأس المال البشري والهيكل باتجاه العلاقات مع الزبائن لتحقيق رضاهم وولائهم من خلال تحديد المعرفة المطلوبة لتلبية احتياجاتهم و رغباتهم. (بشير البنا، 2007م).

إدارة الموارد البشرية

مفهوم إدارة الموارد البشرية:

الجزء من الإدارة لأفراد المهتم بالأفراد في العمل وبالعلاقاتهم داخل المنظمة أو يقصد بإدارة الموارد البشرية في ذلك الجانب من العملية الإدارية المتضمن لعدد من الوظائف والأنشطة التي تمارس بغرض إدارة لعنصر بشري بطريقة فعالة وإيجابية بما يحقق مصلحة المنظمة ، ومصلحة العاملين ومصلحة المجتمع .

أو هي تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وعمليات إختيار وتعيين وتنمية ، ومكافأة تكامل وصيانة الموارد البشرية بغرض الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة. (دليم، 2012م)

الإختيار والتعيين: بعد أن تضمن إدارة الأفراد توفر عدد من العناصر البشرية المتقدمة للعمل في المنظمة فإنها

تتجه إلى ممارسة عملية الاختيار، والإختيار يعرف على أنه العملية التي تقوم بها الإدارة لتقسيم المرشحين للعمل

إلى فئتين أحدهما تضم أولئك الذين يقبل انتقاؤهم وتعينهم والأخرى تضم المرفوضين، والاختيار يفهم أيضاً على أنه عملية تقييم لمقدرة الأفراد واحتمالات نجاحهم باستخدام مجموعة من الوسائل المعتمدة في عملية الاختيار، فالذي يهتم الإدارة هو أن تتمكن من انتقاء تلك العناصر البشرية الأكثر قدرة على أداء الأعمال التي سيكلفون بها ضمن المنظمة، وذلك يتم من خلال تقييم قدرتهم ومؤهلاتهم، وتحديد درجة احتمال نجاحهم في هذه الأعمال، أي إن الإدارة يجب أن تركز جهودها على البحث عن تلك القدرات الإنسانية المتميزة لتوظيفها بما يضمن تحقيق أهداف المنظمة، كما يضمن خلق حالة إيجابية متميزة في المنظمة، سواء على صعيد العلاقات الإنسانية بين العاملين أنفسهم من جهة، وبينهم وبين الإدارة من جهة أخرى، وعلى صعيد رفع درجة الكفاءة الإنتاجية وبالتالي ضمان بلوغ المستويات المخططة والمستهدفة. (الشنواني، 1990م).

التدريب: أن التدريب هو تغيير في الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد تجاه عمله، تمهيداً لتقديم معارف ورفع مهارات الفرد في أداء العمل (أحمد ماهر، 1988م). كما يعرف بأنه النشاط الخاص بإكساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين، أي إن العملية التدريبية تسعى إلى إكساب فرد معين مهارة ومعرفة جديدة بالنسبة له، وهذا ينطبق على الأفراد العاملين المعينين حديثاً وكذلك على القدامى عندما يكون هناك توجه لاعتماد تكنولوجيا حديثة أو أساليب إنتاج غير معروفة بالنسبة للعاملين في المنظمة، كما يسعى التدريب إلى زيادة معرفة ومهارة أفراد لديهم معرفة ومهارة سابقة، والزيادة قد تشمل تعميق ما متوافر لديهم في مجال معين، أو خلق معرفة ومهارة جديدة إضافية لديهم في مجال جديد بالنسبة لهم، تضاف على ما يمتلكونه سابقاً. (عودة، 1994م).

الدراسات السابقة:

دراسة سناء محمد حاج عبدون، (2022م) بعنوان: أثر رأس المال الفكري على أداء إدارة النقد الأجنبي: هدفت الدراسة على دراسة أثر رأس المال الفكري على إدارة النقد الأجنبي بالسودان، توضيح أثر رأس المال الهيكلي في إدارة النقد الأجنبي، إتبعته الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كما أستقادت من المنهج التاريخي، توصلت الدراسة لعدة نتائج منها يوجد أثر موجب ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وإدارة النقد الأجنبي، يوجد أثر موجب ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي وإدارة النقد الأجنبي، يوجد أثر موجب ذات دلالة إحصائية بين رأس المال العلائقي وإدارة النقد الأجنبي، يوجد أثر موجب ذات دلالة إحصائية بين رأس المال بين الملكية الفكرية وإدارة النقد الأجنبي، أوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: الإعداد للخطة الإستراتيجية يجب أن تتبنى على الفكرية الدولية، أن تقييم الأداء للعاملين يجب أن يتم بواسطة خبراء مختصين، تعديل الأنظمة الفكرية لكي تكون مواكبة للتطور، على المدراء متابعة تقنيات العمل لتتم بصورة منتظمة.

دراسة ندى عوض الكريم الفضل نور المدينة، (2018م) بعنوان: أثر رأس المال الفكري على تطبيق إدارة الجودة الشاملة: هدفت الدراسة هدفت الدراسة إلى توضيح أثر رأس المال البشري في تطبيق إدارة الجودة الشاملة، بيان أثر رأس المال العلائقي في تطبيق إدارة الجودة الشاملة، التعرف على أثر رأس المال الهيكلي في تطبيق إدارة الجودة الشاملة، إتبعته الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، خلصت الدراسة بالعديد من النتائج أهمها: أن العاملون يمتلكون المهارات اللازمة لإداء مهامهم كفريق عمل واحد مما يساهم في الحصول على أفضل المخرجات، يمتلك بنك فيصل الإسلامي السوداني آليات لتطبيق أساليب إدارة الجودة الشاملة، وجود علاقة

إيجابية بين أبعاد رأس المال الفكري وتطبيق الجودة الشاملة، قدمت الدراسة العديد من التوصيات منها: تشجيع عمليات التطوير والإبتكار من خلال مشاركة الأفكار والحلول الإبتكارية التي يقدمها العاملون ووضعها موضع التنفيذ، تطوير العمل الجماعي وإشراك العاملون في إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات العمل من خلال مناقشتها بشكل جماعي، الإهتمام بتطوير الأنظمة الإدارية القائمة، تجديد وبناء الهياكل التنظيمية التي تتماشى مع تطبيقات إدارة الجودة الشاملة.

دراسة الشوابكة علي زياد، (2016م) بعنوان: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: هدف الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية من خلال استطلاع آراء المدراء التنفيذيين ومدراء الإدارات الوسطى ومدراء ورؤساء أقسام الموارد البشرية في قطاع الاتصالات الأردنية، التعرف على أثر تطبيق إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية، إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية تمارس تأثيراً معنوياً في تحقيق الميزة التنافسية تخفيض الكلفة، وتحسين النوعية، وزيادة المرونة، وزيادة الإبتكارية، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.5) لاستراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية تخفيض الكلفة، وتحسين النوعية، وزيادة المرونة، وزيادة الإبتكارية، توصي الدراسة الشركات أن تقوم بتدريب الموظفين باستمرار وذلك ليكونوا قادرين على التكيف والتعامل بمهارات عالية مع التغيرات البيئية، وتوصي الباحثين بعمل دراسات أخرى في قطاعات الصناعة المختلفة.

دراسة الجبوري مروان عامر نصيف (2016م) بعنوان: أثر التعليم في ريادة الأعمال من وجهة نظر مدراء الفنادق الخمسة نجوم في الأردن: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى التعليم التنظيمي السائد في فنادق الخمسة نجوم في الأردن والتعرف كذلك على مستوى تبني ريادة الأعمال. إتبعته الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وإستخدم برنامج (spss) لإختبار الفرضيات والتحقق من أهدافها. توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد التعلم التنظيمي متمثلة بـ (الرؤية المشتركة والحصول على المعرفة وتوزيعها) في ريادة الأعمال. وفي ضوء النتائج تم تقديم التوصيات على إدارة الفنادق أن تتيح الفرص للعاملين والسماح لهم في المشاركة بصياغة استراتيجيات الفندق من أجل تبادل الأفكار من أجل تحقيق الأهداف وتشجيع العاملين في الفنادق على الإبداع والإبتكار من أجل تطوير الخدمات المقدمة للزبائن.

دراسة الدراس أسامة موسى علي الدراس (2015م) بعنوان أثر ريادة الأعمال في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي على المسؤولية الإجتماعية: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ريادة الأعمال في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي على المسؤولية الإجتماعية استخدم الباحث منهج الإنحدار المتعدد والتباين الأحادي في تحليل البيانات الأولية، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (05 . 5) لريادة الأعمال بأبعادها (الإبتكار، المخاطرة، والإستباقية) في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي على مسؤوليتها الإجتماعية، ومن أبرز التوصيات إيلاء الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي مفهوم المسؤولية الطوعية أهمية أكبر لما له من دور في تعزيز رفاهية المجتمع.

دراسة عبدالله عبداللطيف علي محمد، (2015م) بعنوان : اثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي: هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تحقيق التميز المؤسسي، التعرف على أثر دوافع العاملين واستجابة المنظمة لها في تحقيق التميز المؤسسي، إنتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومنهج المسح الاجتماعي بالعينة لاختبار فرضيات البحث، وكانت ابرز النتائج المتحصل عليها هي: تعول الشركة على العاملين من ذوى الكفاءة والخبرة لشغل الوظائف المهمة، تتبنى الادارة العليا الأهداف الإستراتيجية استناداً إلى حاجات ورغبات العملاء، حرص المديرين على منح مرؤوسيههم الصلاحيات التي تساهم في أداء العمل . إما ابرز التوصيات التي تم توصلت إليها الدراسة هي: أن يطبق مقياس المفاضلة فى نتائج المتقدمين للتعيين فى الشركة، أن يتم تطبيق معايير البيئة الصحية والسلامة المهنية المعمول بها فى الشركة بشكل كامل، أن تسعى الادارة العليا باجراء استطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات ورغبات العملاء المتنوعة.

منهجية الدراسة:هدف الباحثون من منهجية الدراسة الميدانية إلى اختبار فروض الدراسة بهدف التحقق من العلاقة بين ريادة الأعمال ورأس المال الفكري على إدارة الموارد البشرية بالمصارف العاملة بولاية الجزيرة باتباع المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة محل الدراسة، حيث يتكون مجتمع الدراسة من الموظفون العاملون بالمصارف العاملة بولاية الجزيرة حيث بلغ عدد العاملون 100 موظف وموظفة، وتم اختيار مفردات عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة من العاملون، حيث تم إختيار (85) موظف وموظفة الممثلة لمجتمع الدراسة وقد تم توزيع أداة الدراسة (الإستبيان) على أفراد عينة الدراسة وبعد إسترجاع الإستبانة وفرزها تم إستبعاد عدد(15) إسبانة لعدم صلاحيتها لإغراض التحليل الإحصائي حيث هنالك من لم يجيب على الاسئلة الواردة بالإستبانة وهناك من لم يكتمل من طرف المستجيبون فتمثلت العينة النهائية ب(70) مفردة وقد مثلت ما نسبته (85%) من العينة الرئيسية حيث أن هذه النسبة مقبولة في تمثيل العينات النهائية في الأبحاث العلمية.

الإطار التحليلي للدراسة:

التحليل العاملي للمتغير المستقل ريادة الأعمال: من خلال استخدام طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عمودياً تم حذف محور البيانات والمعلومات، ومحور رأس المال البشري، كما تم حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.

الجدول (1) التحليل العاملي لريادة الأعمال (حجم العينة: 70)

العبارات	العامل الأول	العامل الثاني
B4	.920	
B2	.797	
A4		.869
A3		.765
Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy		746.
Bartlett's Test of Sphericity		1.9486
Total Variance Explained		74.221

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

التحليل العاملي للمتغير الوسيط رأس المال الفكري: من خلال استخدام طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عمودياً تم حذف محور التغيير الوظيفي، ومحور التغيير السلوكي، وتم حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.

الجدول (2) التحليل العاملي لرأس المال الفكري (حجم العينة: 70)

العبارت	العامل الأول	العامل الثاني
C3	.908	
C2	.760	
C1	.668	
D1		.891
D4		.765
Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy		.705
Bartlett's Test of Sphericity		85.824
Total Variance Explained		70.708

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

التحليل العاملي للمتغير التابع الموارد البشرية: من خلال استخدام طريقة التباين الأقصى Varimax لتدوير المحاور عمودياً تم دمج محور التعيين مع التدريب، وتم حذف بعض العبارات التي لم تستوفي الشروط.

الجدول (3) التحليل العاملي للموارد البشرية (حجم العينة: 70)

العبارت	العامل الأول
H3	.801
G4	.778
H1	.767
G2	.617
Kaiser–Meyer–Olkin Measure of Sampling Adequacy	
Bartlett's Test of Sphericity	
Total Variance Explained	
	.743
	4.8956
	5.3496

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

التحليل العاملي التوكيدي لجميع متغيرات الدراسة: تم بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من ثلاثة متغيرات رئيسية مستقلة وتابعة ووسيلة وتحتوي على تسعة محاور لجميع المتغيرات التي تقيسه (24) عبارة حسب نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، وتم التوصل من التحليل الي أن أبعاد متغيرات الدراسة تتكون من خمسة محاور تقيسه (13) عبارة ، وتم اختبار هذا النموذج بتطبيق التحليل العاملي التوكيدي على بيانات الدراسة وتم قياس بناء النموذج لتوضيح أبعاد العلاقة بين محاور النموذج وكانت مقاييس جودة المطابقة التي تم ادخالها في النموذج الاولي قد اعطت مقاييس جودة ذات صلاحية مقبولة كما في الشكل.

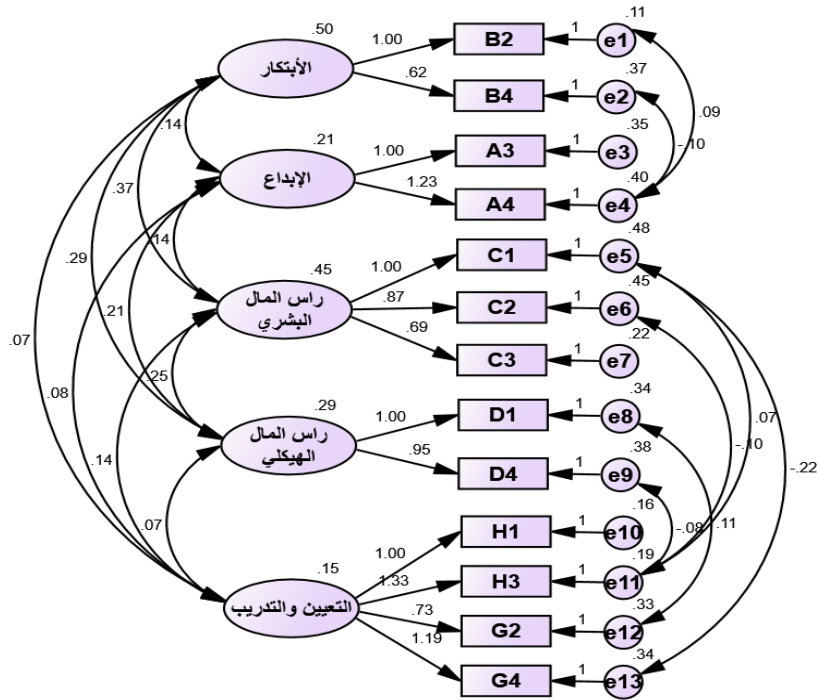
الجدول (4) مؤشرات جودة المطابقة لجميع متغيرات الدراسة

المؤشر	CMIN	DF	CMIN/DF	CFI	GFI	TLI	RMSEA
النسبة	65.294	44	0.049	.939	.888	.901	2.07
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

شكل (2) يوضح التحليل العاملي التوكيدي لجميع متغيرات الدراسة

قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات
 مربع كاي 65.294
 درجات الحرية 48
 مستوى الدلالة .049
 مربع كاي المعياري 1.360
 مؤشر المطابقة المقارن .939
 مؤشر توكر- لويس .901
 مؤشر رمسي .072



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

الاعتمادية وصلاحيّة متغيرات الدراسة:

جدول (5) يبين الاعتمادية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لكل متغيرات الدراسة

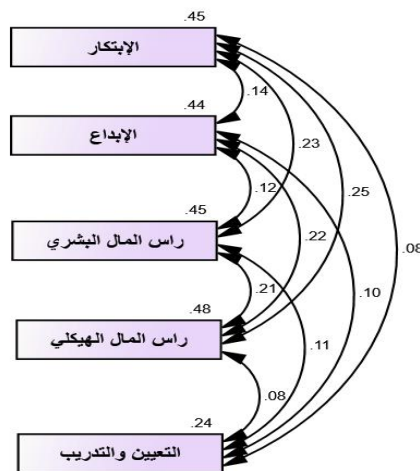
الانحراف المعياري	المتوسطات	الاعتمادية	نوع المتغير	المتغيرات
.6750	4.107	.693	المستقل	الابتكار
.6718	4.092	.616		الإبداع
.6752	4.142	.723	الوسيط	رأس المال البشري
.7003	4.271	.649		رأس المال الهيكلي
.4907	4.282	.723	التابع	التعيين والتدريب

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن رأس المال البشري و التعيين والتدريب كانت نسبة الاعتمادية مرتفعة، والوسط الحسابي لجميع المتغيرات أكبر من الوسط الفرضي 3 مما يدل على قوة وتجانس العبارات. أما الانحراف المعياري فنجد كل المتغيرات كانت مرتفعة مما يدل على وجود تجانس بين إجابات المبحوثين.

تحليل الارتباط (Person Correlation): تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع والوسيط، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 - 0.70) أما اذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين. أوضح اختبار تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة من خلال الجدول (6) أدناه أن جميع الارتباطات ضعيفة بين متغيرات الدراسة.

شكل (3) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

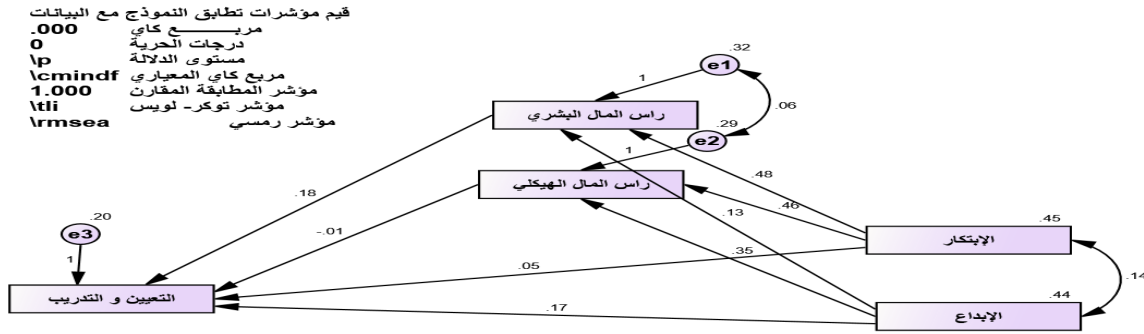
الجدول (6) تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة

العبارات	Estimate
رأس المال البشري <---> رأس المال الهيكلي	.214
التعيين والتدريب <---> رأس المال البشري	.109
الإبتكار <---> رأس المال البشري	.232
الإبداع <---> رأس المال البشري	.125
التعيين والتدريب <---> رأس المال الهيكلي	.081
الإبتكار <---> رأس المال الهيكلي	.253
رأس المال الهيكلي <---> رأس المال الهيكلي	.218
الإبتكار <---> التعيين والتدريب	.082
رأس المال الهيكلي <---> التعيين والتدريب	.102
رأس المال الهيكلي <---> الإبتكار	.136

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

نموذج الدراسة المعدل: بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لمتغيرات الدراسة يتم الاعتماد على النتائج التي يفسر عنها التحليل، حيث أوضحت النتائج أن المتغير المستقل ريادة الأعمال يتكون من محورين هما " الابتكار ، الإبداع " ، أما المتغير التابع الموارد البشرية تتكون من محور واحد وهو التعيين والتدريب، أما المتغير الوسيط رأس المال الفكري يتكون من محورين هما " رأس المال الهيكلية، رأس المال البشري" كما هو موضح بالشكل (4) يوضح نموذج الدراسة المعدل.

الشكل رقم (4) نموذج الدراسة المعدل



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

الجدول (7) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج الدراسة المعدل

المؤشر	CMIN	DF	CMIN/DF	CFI	GFI	TLI	RMSEA
النسبة	0.000	0	0.000	1.000	1.000	1.000	0.34
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

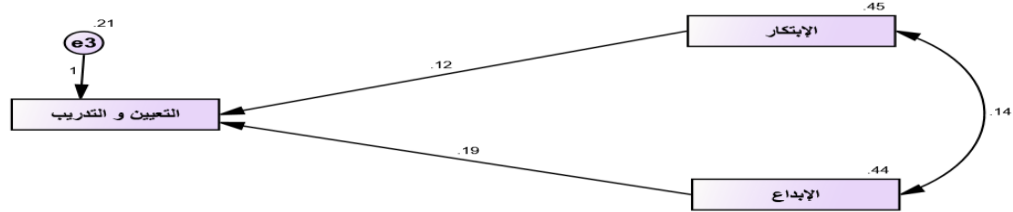
المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

إختبار الفرضيات: لإختبار فروض الدراسة لقد تم استخدام اختبار تحليل المسار عن طريق برنامج (AMOS analysis of moment structure 25) والذي يهدف إلى معرفة العلاقة بين إستراتيجيات التسويق والميزة التنافسية كما في الشكل (5). تم الاعتماد على معامل (Estimate) لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل ، كما تم الاعتماد علي قيمة (R) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة .وقد تم الاعتماد على مستوى الدلالة 0.05 للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) حيث يتم التعرف على المعنوية من خلال المسار الذي ينتقل من المتغير إلي آخر والجدول التالي يوضح قيم تحليل المسار بعد التأكد من جودة المطابقة.

اختبار الفرضية الأولى: تنص على أنه توجد علاقة بين ريادة الأعمال وإدارة الموارد البشرية. ويتضح ذلك من خلال الشكل (5) والجدول (8) أدناه.

الشكل (5) يعكس اختبار الفرضية الأولى:

قيم مؤشرات تطابق النموذج مع البيانات
 مربع كاي .000
 درجات الحرية 0
 مستوى الدلالة .p
 مربع كاي المعياري \cmindf
 مؤشر المطابقة المقارن 1.000
 مؤشر توكر- لويس tli
 مؤشر رمسي \rmsea



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

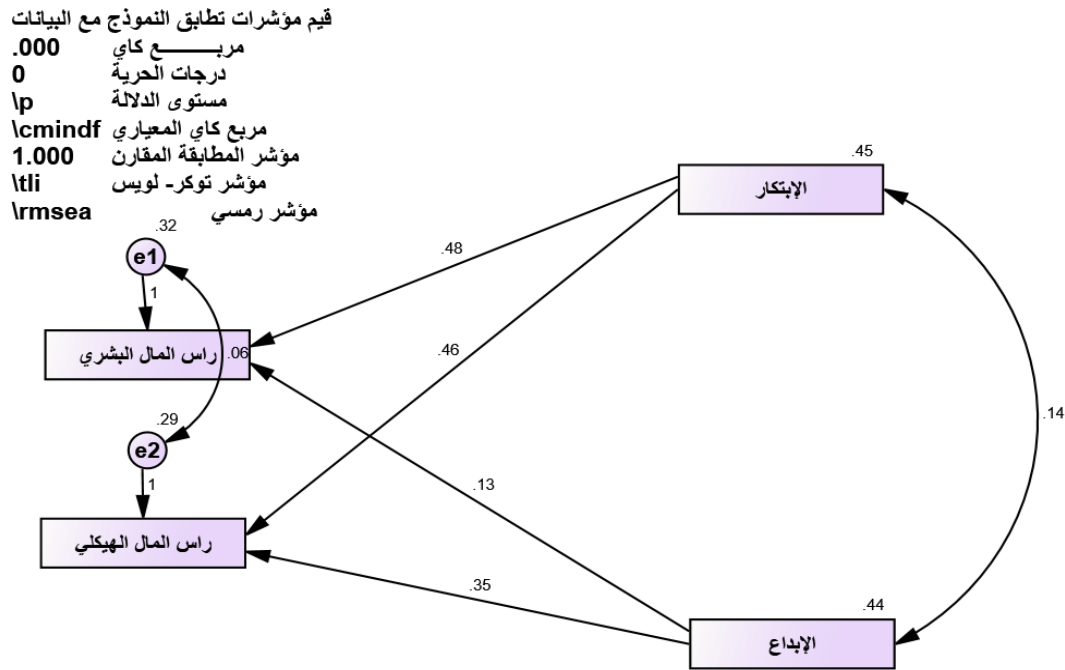
الجدول (8) تحليل المسار من ريادة الأعمال إلى إدارة الموارد البشرية

		الفروض	Estimate	S.E.	C.R.	P	
التعيين والتدريب	<--	الإبتكار	.192	.086	2.222	.026	
التعيين والتدريب	<--	الإبداع	.125	.086	1.454	.146	
المؤشر	CMIN	DF	CMIN/DF	CFI	GFI	TLI	RMSEA
النسبة	0.000	0	0.000	1.000	1.000	1.000	0.21
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المسار من الإبتكار إلى التعيين والتدريب حيث بلغت التقديرات (.192) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.026)، وأن المسار من الإبداع إلى التعيين والتدريب حيث بلغت التقديرات (.125) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.146)، ومما يشير إلى أنه توجد علاقة جزئية بين ريادة الأعمال إلى الموارد البشرية.

اختبار الفرضية الثانية: تنص على أنه توجد علاقة بين ريادة الأعمال ورأس المال الفكري . يتضح ذلك من خلال الشكل (6) والجدول (9) أدناه.
الشكل (6) اختبار الفرضية الثانية:



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

الجدول (9) تحليل المسار من ريادة الأعمال إلى رأس المال الفكري

		الفروض	Estimate	S.E.	C.R.	P	
راس المال البشري	<--	الابتكار	.476	.107	4.450	***	
راس المال البشري	<--	الإبداع	.134	.108	1.250	.211	
راس المال الهيكلي		الابتكار	.457	.102	4.488	***	
راس المال الهيكلي		الإبداع	.349	.102	3.408	***	
المؤشر	CMIN	DF	CMIN/DF	CFI	GFI	TLI	RMSEA
النسبة	0.000	0	0.000	1.000	1.000	1.000	0.08
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

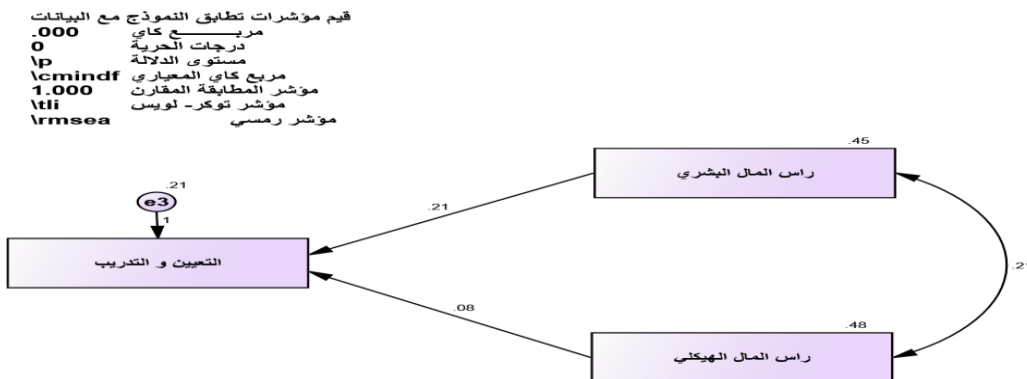
المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المسار من الابتكار إلى رأس المال البشري حيث بلغت التقديرات (.476) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.000)، وأن المسار من الإبداع إلى رأس المال البشري حيث بلغت التقديرات (.134) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (.211) ومما يشير إلى أنه توجد علاقة جزئية بين ريادة الأعمال ورأس المال البشري. كما يلاحظ من ذات الجدول أن المسار من الابتكار إلى رأس المال الهيكلي حيث

بلغت التقديرات (457) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000)، وأن المسار من الإبداع إلى رأس المال الهيكلي حيث بلغت التقديرات (349) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.000) ومما يشير إلى أنه توجد علاقة بين ريادة الأعمال رأس المال الهيكلي. إذ يتضح انه توجد علاقة جزئي بين ريادة الأعمال والموارد البشرية.

اختبار الفرضية الثالثة: تنص على انه توجد علاقة بين رأس المال الفكري وإدارة الموارد البشرية. يتضح ذلك من خلال الشكل (7) والجدول (10) أدناه.

الشكل (7) اختبار الفرضية الثالثة:



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

الجدول (10) تحليل المسار من رأس المال الفكري وإدارة الموارد البشرية

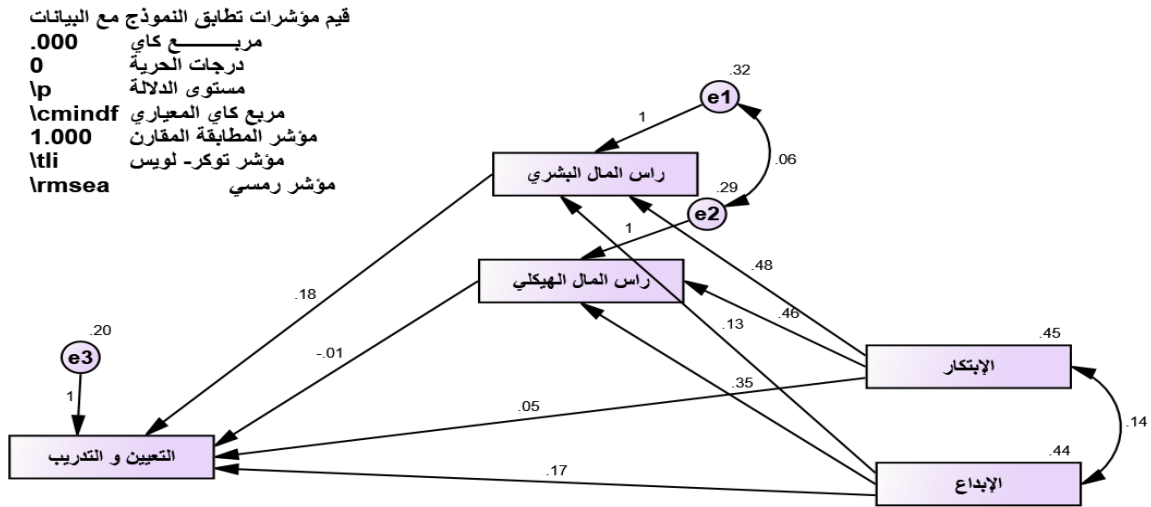
		الفروض	Estimate	S.E.	C.R.	P
التعيين والتدريب	<--	رأس المال البشري	.205	.092	2.223	.026
التعيين والتدريب	<--	رأس المال الهيكلي	.076	.089	.852	.394
المؤشر	CMIN	DF	CFI	GFI	TLI	RMSEA
النسبة	0.000	0	1.000	1.000	1.000	0.33
التفسير	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة	مقبولة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

يلاحظ من الجدول أعلاه أن المسار رأس المال البشري إلى التعيين والتدريب حيث بلغت التقديرات (205) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.026)، وأن المسار من رأس المال الهيكلي إلى التعيين والتدريب حيث بلغت التقديرات (076) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.394)، ومما يشير إلى أنه توجد علاقة بين رأس المال الفكري والموارد البشرية.

اختبار الفرضية الرابعة: تنص على أن رأس المال الفكري يتوسط العلاقة بين ريادة الأعمال والموارد البشرية: تم استخدام تحليل المسار (Path analysis) حيث يتم في البداية التحقق من بعض الشروط لاختبار الدور الوسيط والتي تتمثل في الخطوات التالية (1) وجود إثر معنوي ذو دلالة إحصائياً للمتغير المستقل على المتغير التابع (2) وجود إثر معنوي ذو دلالة إحصائياً للمتغير المستقل على المتغير الوسيط (3) وجود إثر معنوي ذو دلالة إحصائياً للمتغير المستقل والمتغير الوسيط على المتغير التابع. من الجدول أدناه يتضح أن رأس المال

الفكري يتوسط جزئياً العلاقة بين ريادة الأعمال والموارد البشرية عند مستوى معنوية (0.05).
الشكل (8) اختبار الفرضية الرابعة:



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

الجدول (11) اختبار المتغير الوسيط

المتغيرات	العلاقات المباشرة	العلاقات غير المباشرة	النتيجة
الابتكار <-- رأس المال البشري <-- التبعين والتدريب	.069	.686	توسط جزئي
الابتكار <-- رأس المال الهيكلي <-- التبعين والتدريب	.211	.334	لا يوجد توسط
الأبداع <-- رأس المال البشري <-- التبعين والتدريب	.058	.614	توسط جزئي
الأبداع <-- رأس المال الهيكلي <-- التبعين والتدريب	.641	.572	توسط جزئي

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية (2023م)

الخاتمة

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

إستناداً على ما تم عرضه من مفاهيم عن ريادة الأعمال ورأس المال الفكري وإدارة الموارد البشرية في الإطار النظري توصل الباحثون إلى عدد من النتائج وهي على النحو التالي:-

1. توجد علاقة إيجابية بين ريادة الأعمال والموارد البشرية.
2. لدى العاملون بالمصرف القدرة على تقديم أكثر من فكرة في فترة قصيرة.
3. توجد علاقة جزئية بين ريادة الأعمال ورأس المال الفكري.
4. يشجع المصرف العاملون المبتكرون للتعبير عن السلوك الإبتكاري.
5. توجد علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري وإدارة الموارد البشرية.
6. تحرص إدارة المصرف على تزويد العاملون بالتقنيات اللازمة لإداء المهام.
7. رأس المال الفكري يتوسط جزئياً العلاقة بين ريادة الأعمال وإدارة الموارد البشرية.
8. يُساعد التدريب في التأكيد على رؤية المصرف وتطلعاته للمراحل القادمة.

ثانياً: التوصيات

على ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثون بالاتي :-

1. تعزيز مفهوم ريادة الأعمال لدى المديرين في المصارف مع إتباع سياسات فعالة للموارد البشرية بهدف تفعيل قدرة المصارف على ريادة الأعمال وبنائها على أسس علمية.
2. إعداد خطة إستراتيجية لتطوير العمل الإداري بالمصرف مع توجيه الإهتمام بشكل خاص على العاملون القادرون على تقديم الأفكار المتعددة للمساعدة على إعادة البناء وإحداث التطوير والتغيير المستمر.
3. زيادة إهتمام المصارف بريادة الأعمال ورأس المال الفكري معاً لما لهما من تأثير بالغ الأهمية في رفع مستوى أدائها مستقبلاً.
4. التوسع في إستخدام تكنولوجيا المعلومات في إعدادة تصميم العمليات الإدارية مع العمل على سن قوانين وتشريعات تساعد على التعبير عن السلوك الإبتكاري بالمصرف.
5. أن تعمل المصارف على مراعاة إرتفاع الإهتمام بإدارة الموارد البشرية من خلال تحقيق التوازن بين عملية الإختيار والتعيين لإفضل العناصر البشرية ومن ثم تدريبهم بهدف زيادة مقدراتهم العقلية لما لذلك من أثر على الرضا الوظيفي.
6. إنشاء قاعدة بيانات لغرض تزويد العاملون بالمصرف بالتقنيات اللازمة لإداء المهام من بين محتوياتها معلومات عن الراغبين في المشاركة والجهات المرجعية للتنسيق والمشورة والتجارب والخبرات الممكن تبادلها بين العاملون.
7. نشر وتفعيل وتشجيع مبادرات رأس المال الفكري لما له من آثار مباشرة على مختلف الجوانب بالمصرف وخاصة فيما يتعلق بإداء العاملون بالمصرف سعياً لتحقيق التميز المصرفي.
8. ضرورة وضع خطة متكاملة للبرامج التدريبية التي يمكن أن تنتهجها المصرف لكي تستطيع تطبيق إدارة الموارد البشرية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

1. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارية، الإسكندرية، 1988م.
2. بشير عبد العظيم البناء، رأس المال الفكري (المصرفي) ركيزة أساسية للتنمية البشرية في المنطقة العربية ، كلية التجارة، جامعة المنصورة، 2007م .
3. الدينري ، حسين عبدالعزيز الدينري ، الإبتكار تعريفه وتنميته ، جامعة قطر ، قسم علم النفس التعليمي، 2015م.
4. سعيد صالح عودة، إدارة الأفراد، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994.
5. صلاح الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية- مدخل الأهداف، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، 1990م.
6. محمد بن دليم ، إدارة الموارد البشرية ، جامعة الملك فهد ، المملكة العربية السعودية ، الرياض ، الطبعة الثانية ، 2012م

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. OECD, The Organization for Economic Co-operation and Development OECD measuring and reporting intellectual capital: Experience, issues and prospect programme notes and background Tatechnical Meeting and Policy and Strategy Forum, Paris 1999,
2. Kraus Sascha&Kauranen Ilkka&Reschke Car Henning: 2011”Identification of domains for a new conceptual model of strategic Entrepreneurship using the configuration approach “.Management Research Review ,Vol.34, No.1,pp.58-74

ثالثاً: الرسائل العلمية

1. الجبوري ، مروان عامر نصيف الجبوري ، أثر التعلم في ريادة الأعمال من وجهة نظر المدراء في فنادق الخمسة نجوم في الأردن ، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة آل البيت، 2016م.
2. الدراس أسامة موسى علي الدراس ، أثر ريادة الأعمال في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي على المسؤولية الاجتماعية ، رسالة ماجستير، غير منشورة ، جامعة عمان العربية ، 2015م.
3. سناء محمد حاج عبدون، أثر رأس المال الفكري على أداء إدارة النقد الأجنبي بالسودان- دراسة تحليلية تطبيقية على بنك تنمية الصادرات، رسالة دكتوراة، غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية، 2022م.
4. الشوابكة زياد على، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة جوردان، 2016م.

5. عبدالله عبداللطيف على محمد، أثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق التميز المؤسسي، رسالة ماجستير، غير منشورة، جامعة البحر الأحمر، 2015م.
6. مناور حداد ، دور رأس المال الفكري في إدارة المنظمات ، الملتقى الدولي حول إدارة وقياس رأس المال الفكري ، جامعة بليده ، 2-3 ديسمبر 2008م.
7. ندى عوض الكريم الفضل نور المدينة، أثر رأس المال الفكري على تطبيق إدارة الجودة الشاملة-دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي السوداني، رسالة دكتوراة، غير منشورة، جامعة أمدرمان الإسلامية، 2018م.
8. مناور حداد ، دور رأس المال الفكري في إدارة المنظمات ، الملتقى الدولي حول إدارة وقياس رأس المال الفكري ، جامعة بليده ، 2-3 ديسمبر 2008م.
9. عبد الله بلوناس وقذيفة أمينة ، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال ، المؤتمر العلمي الثالث ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة ، الأردن، 27-29/ أبريل 2009م.