

دور رأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الأعمال دراسة حالة طلاب جامعة الملك خالد¹

د. رانياه محمد زياده

مدرس - بجامعة الملك خالد

المملكة العربية السعودية

Rania1972z@yahoo.com

ملخص البحث

يهدف البحث بصورة أساسية لدراسة مفهوم رأس المال الفكري وتحديد مكوناته الرئيسية، وكيف يساهم في دعم وتنمية جدارات ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية كدراسة حالة، استخدمت الباحثة المنهج الاستقرائي وذلك من خلال الدراسة النظرية المكتبية، والمنهج الوصفي التحليلي من خلال قائمة استبيان الكترونية تم توزيعها على عينة الدراسة (290) مفردة، ومن أهم النتائج ضعف إحساس الطلبة بتأثير رأس المال الفكري بمكوناته الثلاث (البشري، والتنظيمي، والعلاقاتي) بتنمية الجدارات الرئيسية لريادة الأعمال، وتوصلت الدراسة إلى أهمية تفعيل دور مركز ريادة الأعمال بالجامعة، استضافة نماذج من رجال الأعمال الرياديين لعرض تجاربهم الريادية، إقرار مقرر لتدريب الطلاب على كيفية تحديد فرص الأعمال.

الكلمات الدالة

رأس المال الفكري- رأس المال البشري - رأس المال التنظيمي - رأس المال العلاقاتي- ريادة الأعمال - جدارات ريادة الأعمال.

(1) المقدمة

عرف عالم الأعمال تحديات فرضتها العولمة والتحالفات والابتكارات فتحوّلت المنظمات إلى اقتصاد جديد هو اقتصاد المعرفة، وأصبحت المنظمات أشد استيعاباً واستخداماً للمعرفة نتيجة سرعة المتغيرات وتعاضم الفرص الناشئة عنها، كان من أهم نتائج ثورة العلم والتقنية أن بدأت ظاهرة مختلفة في منظمات الأعمال هي ارتفاع الأهمية النسبية للأصول غير المادية (رأس المال الفكري) وتشمل المعرفة المتراكمة في عقول الموارد البشرية والنتيجة عن الممارسة العقلية للعمل وتبادل الأفكار والخبرات مع الزملاء في فرق العمل ومتابعة المنافسين والتعرض لمطالب العملاء، لذلك أصبح لزاماً السعي للاستثمار في المورد البشري وتطويره والارتقاء به، بمعنى أن تتبني لها رأس مال متجدد من الأفكار والمعرفة البشرية والموجودات الفكرية، بما ينمي روح الإبداع والابتكار، خاصة في مجال ريادة الأعمال من خلال دعم الطلاب بالجدارات الداعمة لريادة الأعمال من المعرفة النظرية إلى جانب المهارات السلوكية والقيم المستخدمة في تطوير الأداء، لذلك تسعى الجامعات للوفاء بحاجات المستفيدين

¹ تم تقديم البحث في 2021/10/1، وتم قبوله للنشر 2022/1/27

منها ومتطلباتهم وتحقيق رضاهم بالاستثمار الأمثل لما هو متاح لديها من موارد بشرية ومادية وتكنولوجية، والسعي المستمر نحو تحسين مخرجاتها التعليمية وتطوير مهارات خريجها ومستواهم وإعدادهم لمواكبة متطلبات سوق العمل.

(2) مصطلحات البحث الاساسية

يمكن استعراض مصطلحات البحث ومفاهيمه على النحو التالي:

(1-2) رأس المال الفكري

مخزون معرفي متميز يتم الحصول عليه من العنصر البشري المتميز وينتقل ملكيته للمنظمة في صورة أصول فكرية تستغلها المنظمة في تحسين الاداء المؤسسي، وتعظيم قدرتها التنافسية لتتبوأ مركز ريادا.

(2-2) رأس المال البشري

مجموعة المعارف، والمهارات، والقدرات الفكرية، والخبرات المتراكمة في ذهن الموارد البشرية التي تم اكتسابها من الممارسة العملية والتعليم وتبادل الافكار، كذلك التعلم الذاتي والقدرات الخاصة على الإبداع والابتكار، وهي محفوظة في ذهنه، ولا تملكها المنظمة.

(3-2) رأس المال التنظيمي

الثقافة العامة، والرؤية والرسالة، والقدرات التنظيمية للجامعة، والهيكل التنظيمي، ونظام المعلومات.

(4-2) رأس المال العلاقاتي

قيمة علاقات الجامعة بعملائها ورضا العميل عن خدمات الجامعة.

(5-2) ريادة الاعمال

استثمار ما يتوافر لدى الطلبة من معارف ومهارات وقدرات تمكنهم من البدء في مشروع خاص.

(6-2) جدارات ريادة الاعمال

أسلوب عمل أو قدرة عقلية تنمو، وتكتسب من خلال المعارف والمهارات والخبرات، وتقود إلى إنجاز مهام معينة.

(3) الإطار العام للبحث والدراسات السابقة

(1-3) الدراسات السابقة

يوجد العديد من الدراسات العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة، سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر، وقد تناولت الباحثة هذه الدراسات من زوايا: أهدافها ومجال تطبيقها، وعينتها، وأهم النتائج والتوصيات، وذلك بغرض تحديد الموقف الحالي لهذه الدراسات، وبما يمكن من الاستفادة منها في تحديد الفجوة البحثية، وتحديد منهجية كيفية سد تلك الفجوة، ومعالجتها وذلك كما يلي:

- دراسة عبد الحميد، (2021) تحت عنوان "تصور مقترح لاستثمار رأس المال الفكري في الجامعات المصرية في ظل التحول العالمي نحو اقتصاد المعرفة"، وهدفت إلي وضع تصور مقترح لاستثمار رأس المال الفكري في الجامعات

المصرية في ظل التحول العالمي نحو اقتصاد المعرفة، واستخدمت المنهج الوصفي، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن استثمار رأس المال الفكري يتطلب المسؤولية المشتركة بين القطاع الحكومي ومؤسسات المجتمع المدني وأن نشر المعرفة في الاوساط التعليمية يلعب دورا مهما في تنمية رأس المال الفكري، وقدمت تصورا مقترحا لاستثمار رأس المال الفكري وفقا لمكوناته.

- دراس البنا (2015) تحت عنوان "دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات التنافسية لدى طلاب جامعة أسيوط"، هدفت للتعرف على رأس المال الفكري وأهميته في تنمية القدرات التنافسية، ووضع تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري بجامعة أسيوط من أجل بناء القدرات التنافسية لدي طلابها وتعزيزها والتي تفضي إلى تحقيق الميزة التنافسية في الجامعة أسيوط، اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة على الاعضاء وعينه على الطلاب.

- دراسة الطيب (2019) تحت عنوان "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الاعمال"، وهدفت إلي تناول دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية، وأهميته في منظمات الاعمال، وتحديد مؤسسات قياس ومعرفة العوامل المؤثرة على الميزة التنافسية والعلاقة بينهما، اعتمد البحث على المنهج الاستنتاجي والمنهج الاستقرائي والمنهج التاريخي والوصفي التحليلي، وتوصلت إلى أهمية وضع عالية لاداء العاملين والعمل على تطويرها البحث عن العوامل التي تحدد من دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز.

- دراسة أبو شحاته (2018) تحت عنوان "دور رأس المال الفكري القائم علي نهج التميز والابتكار في تحقيق البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية علي العاملين بالشركة المصرية للاتصالات"، وهدفت إلي التعرف علي دور إدارة رأس المال الفكري القائم على نهج التميز والابتكار لرأس المال البشري، رأس المال التنظيمي، رأس المال التجديد في تحقيق البراعة التنظيمية (القدرات الاستغلالية، القدرات الاستكشافية) وتم اختيار عينة عشوائية 372 مفردة من الشركة المصرية للاتصالات توصلت إلى أهمية المحافظة على قيمة رأس المال الفكري، (المعرفة، والخبرة، والمهارة) باعتباره ثروة قومية تمتلكها الشركة لأنها تسهم في زيادة قيمتها السوقية وبالتالي تحقيق التميز التنظيمي.

- دراسة (2015) Othman & Saud تحت عنوان "رأس المال الفكري في الشركات الصغيرة والكبيرة"، هدفت إلى معرفة تأثير رأس المال الفكري في الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا على أداء المنظمة، وتوصلت إلى أنه يجب الفهم الجيد لأداء الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا أو شدة التوجه الاستراتيجي للأعمال باعتباره مفتاح الحل لوجود الاداء التنظيمي الجيد، وينبغي للشركات أن تعتمد تقنيات رأس المال الفكري باعتباره شرط لنجاح منظماتها.

- دراسة (2017) Engelman; Fracasso; Schmidt, & Zen هدفت إلى دراسة القدرة الاستيعابية كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال الفكري وابتكار المنتجات وذلك بالتطبيق على 500 شركة من شركات الصناعات التكنولوجية بجنوب البرازيل، وتوصلت إلى أن رأس المال الفكري يؤثر على مستوى القدرات الاستيعابية للشركة، وأن القدرات الاستيعابية تؤثر على ابتكار المنتجات.

- دراسة أبوزيد (2015) تهدف إلى التعرف على أثر ممارسات رأس المال الفكري على تحسين جدارات الموارد البشرية، استخدم أسلوب المنهج الوصفي التحليلي النتائج: هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين رأس المال البشري بمكوناته البشرية والهيكلية والعلاقاتية، وتحسين جدارات العاملين بالمنظمة بمكوناتها الانتاجية، والفنية، والقيادية، والشخصية.
- دراسة حسن (2018) تحت عنوان " دور رأس المال الفكري في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، وهدفت لتحديد دور رأس المال الفكري في أداء المشروعات الصغيرة والمتوسطة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي للوصول للنتائج من خلال الاعتماد على المسح المكتبي وتحليل الاحصائيات والمؤثرات، توصلت إلى ضرورة تفعيل مفاهيم رأس المال الفكري ضمن الهيكل التنظيمي كوحدات تنظيمية مستقلة، مع وضع الإطار العلمي والعملية لتطوير وإدارة المواهب، وصياغة النظم لتحقيق التميز المؤسسي لتنمية وتطوير المواهب مما يساهم في تعظيم رأس المال الفكري.
- دراسة الهرامشة (2016) تحت عنوان "اتجاهات طلاب إدارة الاعمال نحو إقامة المشروعات الصغيرة الريادية (دراسة حالة طلبة جامعة الزرقاء)"، وهدفت إلى الوقوف على اتجاهات طلاب إدارة الاعمال نحو إقامة المشروعات الصغيرة الريادية، واتبعت المنهج الوصفي واستخدمت استبانة لجمع البيانات، وتوصلت إلى تفضيل الطلاب الحصول على الوظائف التي تحقق لهم الاستقرار الوظيفي.
- دراسة محمود (2021) تحت عنوان "واقع نشر ثقافة ريادة الاعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية"، هدفت إلى تقصي واقع ثقافة ريادة الاعمال بجامعة السويس من وجهة نظر الطلبة، وتشخيص أهم المعوقات التي تحد من تفعيلها، والتوصل إلى بعض المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الاعمال بالجامعة، واعتمدت على الاستبانة، وخلصت إلى أن واقع نشر ثقافة ريادة الاعمال جاء بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بأهمية تبني الجامعة خطة لتنمية ثقافة ريادة الاعمال.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

- استعرضت الباحثة عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة بالدراسة الحالية، والتي أوضحت أن موضوع رأس المال الفكري، ودوره في تنمية جدارات ريادة الاعمال لم يتم التعامل معه بشكل مباشر، لذا تعتبر من الموضوعات التي تتميز بندرة في تناول، وقد تبين من الاستعراض السابق ما يلي:
- اهتمت دراسة عبد الحميد (2021) بوضع تصور لاستثمار لرأس المال الفكري بالجامعات بينما دراسة البنا (2015) ودراسة الطيب (2019) بعرض دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات والمزايا التنافسية لطلاب الجامعة، بينما أكدت دراسة أبو شحاته (2018)؛ ودراسة (Engelman; Fracasso; Schmidt & Zen, 2017) علي كيفية تحقيق القدرات الابتكارية للمنتجات وتحقيق البراعة التنظيمية، بينما ركزت دراسة أبو زيد (2015) علي دور رأس المال الفكري في تحسين جدارات الموارد البشرية، أما دراسة (Othman & Saud 2015) علي أهمية رأس المال الفكري في الشركات الصغيرة والمتوسطة.

- وقد اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أنها تحاول تسليط الضوء على واقع رأس المال الفكري في جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية كدراسة حالة، ومدى قدرته في تنمية جدارات ريادة الاعمال، نظرا لندرة الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة - على حد علم الباحثة.

- تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد مصطلحات الدراسة، وصياغة مشكلة وفرضيات الدراسة وبناء وتدعيم الإطار النظري لها حيث ساعدت هذه الدراسة في تعميق فهم متغيرات الدراسة، وتناول أوسع لمفهوم كل منها وأهميته مما ساعد الباحثة على التحديد الدقيق والواضح لمتغيرات الدراسة، وبالتالي دراسة العلاقة فيما بينهم وفي تكوين تصور واضح للموضوع، كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تدعيم بعض النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

(2-3) مشكلة وأئلة البحث

في ضوء ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية أجرت خلالها العديد من المقابلات الشخصية مع عينة من طلاب جامعة الملك خالد، لم تستخدم الباحثة إطارا محددا للدراسة، وإنما قامت بالاعتماد على عينة ميسرة قوامها 50 مفردة، استخدمت خلالها المقابلة المفتوحة المتعمقة، وأمكن من خلالها رصد العديد من الظواهر المتعلقة بالجوانب المختلفة بموضوع الدراسة، ومن أهمها: عدم وجود رغبة في إنجاز مشروع خاص بعد التخرج للخوف من الفشل، عدم الوعي بمصادر لتمويل المشروع، عدم وجود خبرة سابقة في إنشاء مشروعات، عدم وجود مقررات دراسية تدعم ريادة الاعمال، الرغبة في وجود دورات مكثفة تدعم ريادة الاعمال، وجود استفسارات كثيرة لدى الطلاب عن ريادة الاعمال، كما قامت الباحثة بالاطلاع على الدراسات المكتتبية السابقة التي أكدت هذه النتائج ومنها: دراسة المخلافي (2017) التي سعت إلى التعرف على الجهود الحكومية لتطوير منظومة التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية بما يؤدي إلى تكوين طلبة مزودين بمهارات وقدرات ريادية عالية يمكنهم من تأسيس شركات ناجحة، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي من خلال استبانة طبقت على 40 من أساتذة إدارة الأعمال بالجامعات الحكومية، وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود برنامج أو مسار متخصص في ريادة الأعمال في الجامعات السعودية ويقنصر تقديم مقررات ريادة الأعمال على كليات إدارة الأعمال وأن منظومة التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية تعاني من ضعف كبير من حيث عدم الاهتمام بتنظيم زيارات ميدانية للشركات الريادية وضعف العلاقة بين الجامعات الحكومية وقطاع ريادة الأعمال في المملكة، كما قامت دراسة المبيريك والشيباني (2016) بمسح مقررات وبرامج ريادة الأعمال في بعض الجامعات السعودية والحكومية والأهلية وتوصلت إلى أنه من أصل 35 جامعة 26 حكومية وأهلية 41 % فقط لديه مقررات لتعليم ريادة الأعمال، وكذلك أشارت دراسة خالد؛ المليحي؛ وعبد الله (2017) إلى أن 7% فقط من المؤسسات الجامعية السعودية بدأت تدريس مقررات ريادة الأعمال في بعض كلياتها بينما على مستوى دولة نامية كالهند وصلت النسبة إلى 49%، المكسيك 27%، وفي البرازيل 26%، وفي ضوء تلك الظواهر أمكن للباحثة صياغة التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة كالآتي: ما هو دور رأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الملك خالد؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما هو مفهوم رأس المال الفكري، وما أنواعه؟
- ما مفهوم جدارات ريادة الأعمال وأنواعها؟
- ما هو دور رأس المال الفكري بأبعاده (البشري، الهيكلي، العلاقتي) في تحسين جدارات ريادة الأعمال؟
- ما أهم التوصيات التي يمكن أن تساهم في تنمية جدارات الطلاب باستغلال رأس المال الفكري بالجامعة؟

(3-3) هدف البحث وأهميته

يهدف البحث بصورة أساسية لدراسة مفهوم رأس المال الفكري وتحديد مكوناته الرئيسية، وكيف يساهم في دعم وتنمية جدارات ريادة الاعمال لدي طلاب الجامعة؟، وهذا الهدف الرئيسي للدراسة تتفرع منه عدد من الأهداف الفرعية هي:

- التعرف علي مفهوم ومزايا رأس المال الفكري.
- تسليط الضوء علي مساهمة رأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الأعمال.
- تقديم توصيات قد تساعد أصحاب القرار والجهات ذات العلاقة في تطوير الاستفادة من رأس المال الفكري.
- التعرف على مدى إدراك الطلاب لجدارات ريادة الأعمال ودورها في تحقيق النمو والبقاء للمشاريع.
- اختبار العلاقة بين رأس المال الفكري وتنمية الجدارات الريادية للأعمال للطلاب.

(4-3) فرضيات الدراسة

ينص الفرض الرئيسي للدراسة على أنه "يوجد علاقة وتأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في دعم وتنمية جدارات ريادة الأعمال من وجهة نظر عينة الدراسة" وهذا الفرض الرئيسي للدراسة تتفرع منه عدد من الفروض الفرعية هي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في دعم وتنمية جدارات ريادة الأعمال.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي في دعم وتنمية جدارات ريادة الأعمال.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال العلاقتي في دعم وتنمية جدارات ريادة الأعمال.

(5-3) أهمية البحث

تنبع أهمية البحث من ناحيتين هي:

- الناحية العلمية: تتلخص الأهمية العلمية للبحث في تعرضه لأحد المفاهيم الحديثة، وهو رأس المال الفكري وجدارات ريادة الاعمال مما يمثل إضافة علمية جديدة في عالم الاعمال، خاصة في ظل إفتقار المكتبة العربية للكثير من المعلومات حول كيفية تنمية جدارات الطلاب لبدء مشروعات جديدة.
- الناحية العملية: تسهم نتائج الدراسة في تقديم معلومات ورؤية متكاملة تساعد المسؤولين وذوي العلاقة في التعرف على الواقع الفعلي لرأس المال الفكري بالجامعة، وكيفية استثماره في تطوير جدارات الطلاب لريادة الأعمال، تقديم عدد من التوصيات التي يمكن أن تساهم في توفير وظائف للطلاب واستثمار طاقاتهم في

مشروعات تحقق تنمية مجتمعية في ظل رؤية المملكة 2030 في الاهتمام بالمشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر.

(6-3) منهج الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الاستقرائي، وذلك من خلال الدراسة النظرية المكتبية للأبحاث والكتابات السابقة في مجالات رأس المال الفكري وجدارات الريادة، كما استفادت الدراسة من منهج دراسة الحالة لجمع البيانات كأحد أنواع المنهج الوصفي التحليلي في تصميم استبانة موجهة لعينة الدراسة، للوقوف على الواقع الفعلي لتنمية جدارات الطالب لبدء مشروع صغير بعد التخرج جامعة الملك خالد - المملكة العربية السعودية كدراسة حالة.

(7-3) حدود البحث

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

- الحدود الموضوعية : ركزت الدراسة في حدودها الموضوعية على رأس المال الفكري من حيث المفهوم والمزايا، وكيف يساهم في تنمية ودعم جدارات ريادة الأعمال لدى الطلاب.
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني 2021/2020.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على جامعة الملك خالد- المملكة العربية السعودية، كدراسة حالة باعتبارها قطعت شوطا كبيرا في الاهتمام بالأصول غير المادية، ونظرا لتواجد الباحثة بالمملكة مما يسهل تجميع البيانات الخاصة بالجزء التطبيقي للدراسة.
- الحدود البشرية: جميع طلبة كليات جامعة الملك خالد والبالغ عددهم (10692) طالبا وطالبة خلال العام الجامعي 1442 هـ وفق الإحصائيات الرسمية لعمادة القبول والتسجيل بالجامعة <https://dar.kku.edu.sa>

(4) الاطار النظري للدراسة

(1-4) الاطار المفاهيمي لرأس المال الفكري

عرفه المشهداني (2018) مجموعة الأفكار والمعارف الإبداعية التي يمتلكها الأفراد وتنطلق من فلسفة المجتمع وتنسجم مع أهداف المؤسسة ولا تتوفر لغيرهم من المؤسسات الأخرى المماثلة ومن ثم تساهم في تطوير الإدارة، بينما عرفه سالم (2020) وفقا لمكوناته أنه يتكون من عناصر غير محددة لأنها تتعلق أساسا بمفاهيم ذات معاني متعددة ومتنوعة مثل القدرة والمهارة والقوة الذهنية الإبداع التعلم الموجودات المحسة والمعرفة، أما بركات (2020) ذكر أنه مجموعة من العناصر والطاقت غير الملموسة لدى فئة معينة من الموارد البشرية التي تعمل المؤسسة علي توظيفها من خلال ما تمتلكه من أنظمة وبرامج وهيكل لإنتاج أفكار جديدة تساعدها في تلبية مختلف حاجيات زبائنها وتحسين أدائها مقارنة بمنافسها، وركز ابو شحاته (2018) عليه كمجموعة من الأصول غير الملموسة التي تتسم بعدم وجود كيان مادي لها ولكنها تعتبر جزءا من رأس المال المنظمة والذي يتكون من أربع مكونات أساسية وهي (البشري والاجتماعي والتنظيمي والتجديد) التي تتفاعل مع بعضها البعض من أجل المساهمة في إنتاج أو تقديم خدمات متميزة مما يؤدي إلي استمرارية المنظمة وقدرتها علي المنافسة في دنيا الأعمال وعلي تعظيم قيمتها.

(2-4) خصائص رأس المال الفكري

- خصائص شخصية: من أهم الخصائص الشخصية والسلوكية التي يتسم بها رأس المال الفكري توفر درجة عالية من الثقة بالنفس والاستقلالية في الفكر والعمل، بالإضافة إلى توفر نسبة متميزة من الذكاء، والمبادرة بتقديم أفكار ومقترحات جديدة ومبتكرة لحل مشكلات المنظمة، والقدرة على اتخاذ إجراءات وقرارات بالإضافة إلى الاستعداد للإفادة من خبرات الآخرين. (عبد الحميد، 2021).
 - خصائص مهنية: يتسم رأس المال الفكري بالمعرفة والخبرة والكفاءة المهنية، والتمتع بدرجة عالية من التعلم الذاتي المستمر، والتدريب الاثرائي، وامتلاك عديد من المهارات المهنية النادرة، والخبرات المتراكمة عالية الجودة مما يصعب على المؤسسات إيجاد بديل لهم، كما يتسم باهتمام المؤسسات الأخرى باستقطاب هذه الكفاءات (عبد الحميد، 2021).
 - خصائص تنظيمية: من أهم الخصائص التنظيمية لرأس المال الفكري هو توفره في جميع المستويات الإدارية فهو لا يقتصر على مستوى إداري دون آخر، كما يتسم أيضا بالمرونة التي توفر مناخ مناسب للتجديد والإبداع وإظهار المواهب والطاقات المتميزة، كما يتسم بالبعد عن المركزية فهو مزيج من الفكر والخبرة والممارسة (عبد الحميد، 2021).
 - خصائص إبداعية: من أهم الخصائص التي تحاول أن تكتسبها المؤسسات هي القدرة على التجديد والإبداع في تميز المؤسسات يكون باستثمار رأس المال الفكري في قدراتهم ومواهبهم وإدارتها بالشكل الأمثل الذي يحقق النجاح والتميز المستمر (عبد الحميد، 2021).
- من خلال ما سبق نجد أن رأس المال الفكري من المصطلحات الحديثة التي ظهرت مؤخرا في تسعينات القرن العشرين وهو يمثل المعارف التطبيقية أو المعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة أنه يعنى العمل الفكري أكثر من مجرد المعرفة أو الفكر المجرد، وهو أحد أدوات التحسين والتطوير المستمر في طريق الجودة والتميز في الأداء، وقد تعددت تعريفاته وفقا لتنوع مجالات اهتمام الباحثين في دراستهم، وتعرفه الدراسة الحالية على "مخزون معرفي متميز يتم الحصول عليه من العنصر البشري المتميز وينتقل ملكيته للمنظمة في صورة أصول فكرية تستغلها المنظمة في تحسين الأداء المؤسسي، وتعظيم قدرتها التنافسية لتتبوأ مركز ريادا.

(3-4) مكونات رأس المال الفكري

البنية التحتية للمنظمة النظاري (2015): ونقصد بالبنية التحتية للمنظمة هي محصلة نتاج وتفاعل الأفكار والمهارات والابتكارات المتنامية لرأس المال الفكري في المنظمة، التي تستخدم في تحديد الهياكل التنظيمية، والعمليات التشغيلية، والاستراتيجيات، والأدلة، والإجراءات، والسياسات، ودراسات الجدوى، وقواعد البيانات، وأنظمة المعلومات، والاتصالات والتكنولوجيا، وثقافة المنظمة، وحقوق الملكية، وبراءات الاختراع وغيرها من المنتجات الفكرية للبنية التحتية التي تساعد على تطوير الأعمال الإدارية في المنظمة، أي أن البنية التحتية عبارة عن الأصول الفكرية للمنظمة التي حصلت عليها، ويمكن تطويرها وصيانتها وتحديثها وتحويلها إلى قيمة سوقية من خلال الاستخدام الجيد لهذه الأصول، وتسويقها بحيث تكون داعمة للموظفين في تحسين وتطوير الأداء الفكري للمنظمة، بنية العلاقات الخارجية للمنظمة: وهي عبارة عن محصلة تفاعل ونتاج العلاقات المتنامية بالبيئة

الخارجية للمنظمة، والتي تستطيع من خلالها إعطاء أكبر قدر للمعلومات والمعرفة الحقيقية لمنتجاتها وخدماتها من خلال: جمع المعلومات عن حاجات الزبائن، والاهتمام بأرائهم ومقترحاتهم ودراستها، والأخذ بها عند وضع الخطط الاستراتيجية للمنظمة وأهدافها، وتتركز هذه العلاقات مع عملاء المنظمة من خلال تلبية حاجاتهم ورغباتهم، والسمعة الجيدة، وولاء المستهلكين، وتمسكهم، واعتزازهم بالتعامل مع المنظمة، وكسب رضاهم، وكذلك العلاقات مع الموردين والمنافسين والحكومة، حيث تهدف هذه العلاقات إلى إقامة الروابط، وتعزيز الثقة، وتشجيع التعاون بين المنظمة والمجتمع مما يساعد المنظمة على البقاء والنمو وتحقيق الميزة التنافسية، وذكر الرفيق (2018): السيد (2019) خليف (2021) أن مكونات رأس المال الفكري تشمل:

- رأس المال البشري: ويتمثل في جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية والفنية والتي لديها القدرات الإبداعية والابتكارية، وكذلك المعارف المتطورة التي يمتلكونها وخبراتهم المتراكمة على التجارب الحياتية والعلمية ومهاراتهم التقنية والفنية فضلا عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل ويشمل المعرفة والخبرات والمهارات والإبداع والابتكار والمعنويات، ويستدل علي رأس المال البشري بعدة مؤشرات تتمثل في: قدرات العاملين وتشمل القيادة الاستراتيجية لإدارة المؤسسة، ومستوى جودة العاملين، وقدرة التعلم لدى العاملين، وكفاءة عمليات تدريب العاملين، وقدرة العاملين علي المشاركة في اتخاذ القرارات، إبداع العاملين وتشمل قدرات الإبداع والابتكار لدى العاملين، والدخل المتحقق من الأفكار الأصيلة لديهم، اتجاهات العاملين وتشمل تطابق اتجاهات العاملين مع قيم المؤسسة، ودرجة رضا العاملين، ومعدل دوران العمل، ومتوسط مدة خدمة العاملين بالمؤسسة (سالم، 2020)

- رأس المال الهيكلي: ويمثل البني الارتكازية لرأس المال البشري بما في ذلك القدرات التنظيمية لمواجهة متطلبات السوق، كما يتضمن نوعين نظم المعلومات التقنية وإمكانية الوصول إليها ورؤى المؤسسة وقواعد المعلومات والمفهوم والتوثيق التنظيمي، ويتكون من أنظمة فرعية تشمل براءات الاختراع والاكتشاف وحقوق النشر والتأليف والعلامة التجارية وقواعد البيانات وأنظمة المعلومات، ويستدل عليه من مؤشرات الثقافة العامة وتشمل طبيعة بناء ثقافة المؤسسة وتطابق رؤية العاملين مع منظور المؤسسة ورؤيتها المستقبلية، الهيكل التنظيمي ويشمل صلاحية نظام التدقيق، والمراجعة الداخلية بالمؤسسة، ووضوح العلاقة بين السلطة والمسؤولية، التعلم التنظيمي ويشمل بناء شبكة معلومات داخلية واستخدام هذه الشبكة، وبناء مخزون تعليمي للمؤسسة واستخدام هذا المخزون، العمليات وتشمل مدة عمليات الأنشطة والأعمال، ومستوى جودة الخدمات، وكفاءة العمليات التشغيلية، نظام المعلومات ويشمل الدعم المتبادل والتنسيق بين العاملين، وتوفير البيانات والمعلومات ذات العلاقة بأنشطة المؤسسة وأعمالها والمشاركة في المعرفة (سالم، 2020).

- رأس المال العلائقي: تعكس قيمة العلاقات التي تربط التنظيم بعاملاته الحاليين والمحتملين، ويشمل قوة علاقة المنظمة بهؤلاء العملاء ودرجة ولائهم ورضاهم وهو يعمل على تحقيق قيمة للمنظمة والتي يكون مصدرها من المصدقية أو السمعة أو نوعية الخدمات التي يقدمها الموردين أو من ولاء وقناعة العمل، ويشمل هذا الجانب رضا وولاء الزبون والاحتفاظ بالزبون وتمكين الزبون، المشاركة، ويستدل عليه من مؤشرات: القدرات التنافسية وتشمل بناء واستخدام قاعدة بيانات للمستفيدين وتوفير القدرات اللازمة لخدمة المستفيدين،

مؤشرات ولقاء المستفيدين وتشمل رضا المستفيد وشكاوي المستفيد مستوى كسب مستفيدين جدد (سالم، 2020).

- رأس مال المعلومات: ويقصد به معلومات عن آليات عمل المؤسسة والتكنولوجيا المعتمدة، والمعرفة التطبيقية والبنية التحتية لدعم استراتيجية المؤسسة، ويستدل عليه من مؤشرات: معلومات عن آلية عمل المؤسسة والتكنولوجيا المعتمدة لديها إضافة إلى البيئة التحتية التي تمتلكها المؤسسة التي تدعم العمليات الداخلية بها حيث تضم البنية التحتية الحواسيب وشبكات الاتصالات والخبرة لدى العاملين المسؤولين، تساهم الجامعات في خلق الوعي وزيادة المعرفة لدى فئة في المجتمع لتكون مسئولة بشكل مباشر عن إدارة وتشغيل مختلف القطاعات الإنتاجية والخدمية (سالم، 2020).

(4-4) أهمية رأس المال الفكري

Feiz, Olsson, (2014) أهميته في المساهمة في بناء وتشيد العقول البشرية عالية التميز وتعظيم القيمة البشرية للعاملين في المنظمة، بينما ذكر (2007) Ingham & أبو شحاته (2018) & علي (2021) قدرات غير ملموسة تدل على أهمية مكونات رأس المال الفكري وهي: رأس المال البشري وتتوافر فيه القدرتان الموهبة: الجذب والتحفيز والحفاظ على الأفراد ذوي الكفاءة والالتزام، القيادة "وضع القادة في جميع أنحاء المنظمة، أما رأس المال التنظيمي وتتوافر فيه القدرات التالية السرعة: إحداث تغييرات هامة وبسرعة عند الضرورة، المساءلة: المطالبة بالأداء العالي من العاملين، التعلم" توليد الأفكار بين العاملين التي تحدث الفارق والتأثير في الابتكار، إحداث الإنجاز من خلال المنتجات والعمليات المتطورة في المنظمة، الكفاءة "القدرة في إدارة الموارد واستخدامها أحسن استخدام، بينما رأس مال التجديد وتتوافر فيه القدرة التالية الابتكار والإبداع والتميز: القدرة على الإبداع في المنظمة ويمثل الثروة الفكرية المستقبلية وتبني الإبداع لتحقيق التميز.

(5) الإطار المفاهيمي لريادة الأعمال

يمكن القول إن ريادة الأعمال ليست عملاً إبداعياً صعباً، وإنما هي مجال يتضمن محاولات متكررة للسيطرة على العمل بهدف تحقيق العائد المنشود، وقد تعددت مداخل الباحثين في تناول ريادة الأعمال كمفهوم ومنهم الجبالي (2017) عرفها بأنها عملية المبادرة باستحداث مشروع أعمال يتسم بالجدة والمخاطرة المحسوبة، والحصول على الموارد اللازمة له، وتحمل المخاطر، والحصول على العوائد المرتبطة به، وتعرف ريادة الأعمال في هذه الدراسة بأنها عملية مبتكرة لإنشاء مشروع جديد متفرد بإمكانات محدودة قادرة على المنافسة مع أخذ المخاطرة في اقتناص الفرص وتفي التهديدات، أي أنها تشمل الابتكار والتفرد، اقتناص فرصة متاحة لتلبية حاجة، تحمل قدر مناسب من المخاطرة المحسوبة، لذلك تحتاج لمهارات بشرية خاصة"، وقد تعددت أبعاد ريادة الأعمال إلا أن أكثرها استخداماً وتوظيفاً في الأدبيات السابقة ما يلي: النزعة الاستباقية تمثل النزعة الاستباقية جانباً أو بعداً من أبعاد ريادة الأعمال يسعى من خلاله الإنسان إلى محاولة التأثير على متغيرات البيئات الداخلية والخارجية في مجال ريادة الأعمال، وتهدف إلى دراسة وتقييم مؤثرات البيئة الخارجية على تخطيط ونشاطات المؤسسة وكيفية التأثير منها: وتعني كيفية اكتشاف رغبات الزبائن التي يجهلها أو يتحاشاها المنافسون وكيفية اشباعها كما تعني تنفيذ شيء جديد ومبتكر وإيجاد واستثمار الفرص الريادية التي تتطلب جهداً لإيجادها، قبول المخاطر المحسوبة: يعني الرغبة

في استخدام الموارد المحدودة المتاحة والمحدودة في استثمارات فرص ربما كانت في الغالب غير مؤكدة، الابتكار تعني نشاطات المؤسسة المتركزة على الابتكار قدرات إضافية في اكتشاف أفكار أو أسواق أو منتجات جديدة (الشاعر؛ الدوغان؛ شاكر؛ و مصطفى، 2020).

Okoro (2015) السمات والخصائص الأساسية التي تظهر في سلوكيات رائد الأعمال والتي تؤهله لكي يكون منفردا أو متميزا عن غيره ومنها: التحكم الذاتي: وتعني أن الريادي شخص يعتمد على قدراته ومعارف لا يستسلم للعوامل البيئية الداخلية والخارجية المحيطة به ولا يسمح لها بالسيطرة عليه، بل يكون قادرا على ضبطها والسيطرة عليها الثقة بالنفس ويقصد بها قدرة الريادي على أن يندفع بحماس لإنجاز وأدائه حركة العمل الذي يؤديه بنجاح وهي أساس دال على ثقته بمهارته وقدراته الشخصية وبقدراته على التفوق والتميز، وأن لديه إمكانيات كثيرة ومتنوعة تساعده على النجاح في مشروعه، الرغبة في الانجاز: وتعني أن الريادي شخص لديه الدافعية لتحقيق مستويات أعلى من الانجاز وحب التميز والرغبة الجامحة في النجاح، لذا فهو دائم الرغبة بزيادة مسؤولياته وتطوير مهارته، الاستقلالية وتحمل المسؤولية: وتتجسد في سعي الريادي إلى امتلاك زمام المبادرة في الأعمال، وتنفيذ المهام المرتبطة بها واتخاذ القرارات بنفسه بعيدا عن تأثيرات المحيطة وتحمل مسؤولياتها بغض النظر عن النتائج، الميل نحو المخاطرة وهي ميزة الأعمال الريادية فالريادي يتسم برغبته في تحمل عنصر المخاطرة، والعمل في مواقف تتسم بعدم التأكد، كما أنه يستثمر الفرص الضائعة، ويتحمل المخاطر المحسوبة التي تساعده على تحقيق النجاح، الابداع وتعني قدرة الريادي على التفكير المبدع، المبني على حل تحليل المشكلات، والتوصل بحلول جديدة أو مزيد منها، وبرز الابداع في مجموعة من الوسائل التي يبتكرها الريادي بهدف تقديم منتجات وخدمات ذات قيمة وفائدة للمستفيدين.

(1-5) جداريات ريادة الأعمال

عرفها الخطيب و محمد (2019) علي أنها مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة التي تمكن العامل بالمنظمة من إتقان الوظيفة الخاصة به، وتحقيق معدلات أداء متميزة تفوق المعدلات العادية الأمر الذي ينعكس علي استراتيجية المنظمة عبر أحداث ميزة تنافسية من خلال مواكبة التغيير، بينما ذكر السيد والطحان (2014) أنها ميزات معينة من المعرفة والمهارات والدوافع الاجتماعية والذكاء يمتلكها الأفراد لإنجاز الأداء المطلوب، عرفت الدماطي (2019) الجدارة علي أنها تلك القدرات والمهارات والمعارف والسمات والقيم المهنية والقيم الأخلاقية التي تحدد من خلال السلوكيات الضرورية لأداء العمل الجيد وفقا للمعايير المطلوبة، وذلك لأن استغلال القدرات والمهارات والمعارف والسمات والقيم المهنية والأخلاقية استغلالها جيدا ينعكس علي تحقيق التميز في الأداء، أما Bacigalupo et al., (2016) فعرفها أنها مجموعة المعارف والقيم والانجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي، تشجع على تملك المشروعات وادارتها وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع من خلال توظيف المعرفة التخصصية والعاملة على تطوير مسارات تفكيره المهني والتقني والعمل نحو تطبيقها في مجال عمله والتوجه نحو الانتاجية والابتكارية.

(2-5) أبعاد الجدارات

صنف (2017) Camacho & Del & أبو بكر، (2019) الجدارات إلى الجدارات السلوكية تعرف بأنها توقعات السلوك أي نوع السلوكيات المطلوبة لتقديم نتائج، وذلك تحت بنود منها العمل الجماعي والاتصالات والقيادة واتخاذ القرار أحيانا تعرف بالمهارات الناعمة. الجدارات الفنية تعرف بأنها ما يجب أن يعرفه الأفراد ولديهم القدرة علي عمله أي المعارف والمهارات المطلوبة للوفاء بتوقعات الأداء وهي ترتبط أما بأدوار عامة تخص مجموعة من الأدوار المتشابهة أو أدوار فردية وتعرف بالمهارات الصعبة، بينما حددها أبو بكر (2014) في ثلاث جدارات إبداعية والتي تتمثل في: النزعة إلى التفكير الابتكاري والإبداع لتطوير الآراء الجديدة التي تستثمر في الفرصة وتحسن استخدام الموارد وتساعد في حل المشكلات والاستباقية وهي القيادة النشطة للتأثير في المستقبل وقيادته بدلا من الانتظار للتأثير به واستغلال الفرص وأخيرا تولي المسؤولية وهي الرغبة في تولي عبء المسؤولية عن المستقبل، وقسم الجبالي (2017) الجدارات الإدارية إلى قسمين: القسم الأول ويعني بالجدارات الناعمة التي يجب توافرها لدي أي مربي ناجح لاسيما رائد الأعمال وأهم هذه الجدارات جدارة التفكير الابتكاري، وجدارة التواصل مع الغير، وجدارة التعلم مدى الحياة، وجدارة التفاوض، والجدارات الانفعالية مثل (الذكاء الانفعالي والسلوك التوكيدي والعادات السلوكية)، وجدارة التعامل الفريقي، أما القسم الثاني فيعني بالجدارات الصلبة والتي تتمثل في جدارة تقييم الفرص، وجدارة إدارة المشروعات الصغيرة، وجدارة التسويق، وجدارة المحاسبة، وجدارة إدارة الموارد البشرية، وجدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

وتبني الدراسة الحالية التصنيف التالي لجدارات ريادة الاعمال (الشوربيجي، 2020)

جدارة الإدارة الفكرية: يتجلى دورها في اكساب الطلاب المعارف والمهارات اللازمة لتلبية متطلبات سوق العمل وتحديد الفرص والتهديدات المرتبطة بريادة الاعمال (الشوربيجي، 2020)، وتكمن أهميتها في تعلم كيفية النفاذ إلى المعلومات وتحليلها واستخدامها وتحويلها إلى معارف جديدة، بالإضافة إلى أن تنمية جدارة الإدارة الفكرية تكسب القائد القدرة علي التفكير المنطقي، وحل المشكلات واختيار البديل الأفضل من البدائل المطروحة كما تكسبه منهجية في أداء العمل (Heinrichs & Jacklin, 2018) مما يكسب الطلاب القدرة علي المعرفة بريادة الاعمال وتنمية المعارف والمهارات الريادية.

جدارة الابتكار الإداري: تعنى تطبيق أفكار جديدة ومبتكرة للخروج عن المؤلف في الإدارة (Minano & Del, 2017)، من خلال تنمية القدرة على استخدام الموارد المتاحة لتبني أفكار جديدة وتنفيذها، وتشجيعهم على توظيف مهارات التفكير الابتكاري في ابتكار حلول فريدة للمشكلات.

جدارة الاستباق الإداري: وتعنى تنمية القدرة على المبادرة، وتنمية النظرة المستقبلية للاستجابة السريعة للبيئة المحيطة باستغلال ما تحتويه من فرص حقيقية أو تفاعلية ما يكمن فيها من تهديدات (Sardana, 2018).

جدارة الإدارة بالمخاطرة: وتعنى تنمية القدرة على مواجهة التحديات والجاهزية لكل الاحتمالات، والسعي للدخول في أعمال جديدة غير مألوفة، وتعامل مع المشكلات لفرصة يجب الاستفادة منها، مما يعنى القدرة على التعامل مع المواقف التي تتسم بالوضوح غير التام وعدم التنبؤ بالنتائج ومن ثم تتخذ قرارات تتسم بالجرأة والمخاطرة (Burmaoglu, 2018) (محجوب، 2020).

جدارة تطوير الآخرين: وتعني أن يكون القائد مصدرا لتشجيع الآخرين ودعمهم ومساعدتهم، وتساعدته على استغلال طاقته الكامنة في رؤية مواطن القوة والضعف لدي الموظفين، وتشجيعهم على تنمية قدراتهم وتطويرها، وخلق التحديات التي تثير حماسهم مما يساعدهم على إدراك قدراتهم الكامنة (الخراشي، 2016)

(6) دور رأس المال الفكري في دعم جدارات ريادة الأعمال

إن تعلم ريادة الأعمال والتدريب عليها يعنى إعداد المتعلم من خلال ثلاثة مجالات: المجال الأول يتناول استيعاب المعلومات والمهارات الخاصة بريادة الأعمال والعمليات الإبداعية المتعلقة بنجاحها، أما المجال الثاني فيتناول تعلم مجال معرفي معين والجدارات المرتبطة به من خلال استخدام طرق تعلم ريادة الأعمال، وأخيرا يتناول المجال الثالث تنمية جدارات معينة هي المبادرة والإبداع والابتكار والوعي والرغبة في المخاطرة والثقة بالنفس والعمل الفريقي والمهارات الاجتماعية لبناء العلاقات وترسيخ الثقة (شحاته، 2013)، ومن التجارب الرائدة في ذلك خطة العمل الإجرائية لوزارة التربية والاستثمار الأيرلندية حيث ركزت علي تعلم ريادة الأعمال تعنى عدد من القدرات والمهارات، أما عن القدرات فتقسم إلي المبادرة، الإبداع القدرة علي العمل والإنجاز، والثقة بالنفس، والولاء للمؤسسة، والانضباط، والاتجاه الإيجابي نحو العمل مع رغبة حقيقية في التنمية المهنية المستمرة، أما عن المهارات فتقسم إلي العمل الفريقي، العمل الفردي، والتفكير الابتكاري المبدع، والقدرة علي تطبيق أفكار جديدة مبدعة بطرق جديدة في عمل ما، واستخدام المعارف والمهارات في معالجة المواقف والمشكلات، والمخاطرة المحسوبة، والمرونة في أداء الأعمال إلي جانب عدد من المهارات اتفقوا علي تسميتها مهارات مفتاحية أساسية فتقسم إلي: التواصل بكل أنواعه، والتعامل مع الحسابات والأرقام وحل المشكلات وتنمية الأداء والتعامل مع تكنولوجيا المعلومات.

ويساهم رأس المال الفكري في تنمية قدرة المتعلمين بالجدارات الأساسية ليحققوا مشاريع فريدة مبتكرة من خلال تحويل الفكرة إلى مشروع قائم مما يخلق فرص توظيف، وذلك من خلال تنمية المعارف والمهارات المتعلقة بالممارسة التطبيقية خاصة الإجراءات القانونية والاقتصادية والإدارية المتعلقة بتكوين مشروع وتنمية روح المبادرة.

(7) منهجية البحث

يشتمل منهج البحث على أنواع ومصادر البيانات، مجتمع وعينة البحث، ومتغيرات الدراسة والقياس، وأساليب تحليل البيانات واختبار الفروض كما يلي:

- أنواع ومصادر البيانات: بالإضافة إلى البيانات الثانوية (الكتب والدوريات العلمية)، فقد تم الاعتماد على البيانات الأولية التي تم تجميعها من خلال الاستبيان الموجه للمستقيمين.

- مجتمع البحث: نظرا لأن هذا البحث يهتم بدراسة دور رأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الأعمال دراسة حالة طلاب جامعة الملك خالد، فإن مجتمع البحث يجب أن يشتمل على جميع طلبة كليات الجامعة والبالغ عددهم (10692) طالبا وطالبة خلال العام الجامعي 1442 هـ وفق الإحصائيات الرسمية لعمادة القبول والتسجيل بالجامعة <https://dar.kku.edu.sa>.

- عينة البحث: نظرا لضخامة حجم مجتمع البحث، وكذلك بسبب قيود الوقت والتكلفة، وظروف أزمة كورونا مما فرضته من إجراءات صحية وتباعد، فقد تم تطوير استبانة الكترونية وارسال الرابط لفئات المجتمع المختلفة، وذلك لسهولة تجميع البيانات الأولية، وتم تحديد مفردة الدراسة في جميع طلاب وطالبات الجامعة، وتم ارسال الرابط للاستبانة لسرعة التواصل مع الطلاب، وإرسال رسائل على الجوال، مع تكرار الارسال لحثهم على تعبئة الاستبانة والحصول علي أكبر عدد من الاستجابات، وصل عددها (290 مفردة).
- متغيرات الدراسة والقياس: اشتملت الدراسة الميدانية علي ثلاثة أنواع من المتغيرات، النوع الأول فإنه يتعلق ببعض الخصائص الديمغرافية للمستقصي منهم (النوع، العمر، المستوى التعليمي)، أما النوع الثاني فإنه يتعلق رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال التنظيمي، رأس المال العلاقي) واشتمل علي (18) فقرة بالاعتماد علي مقياس طوره (العودي، 2020)؛ بومجان؛ قرايدي؛ وعديله (2019)، خليل (2015) والمحور الثاني خاص بجداريات ريادة الأعمال وتم الاعتماد علي مقياس (الشوربيجي، 2020) مع الحذف والاضافة لبعض العبارات وفقا للدراسة، ويشمل المحور (44) فقرة، وقد تم الاعتماد علي السؤال متعدد المحتوي لقياس متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي للموافقة وعدم الموافقة، كما تم استخدام بعض الاسئلة المغلقة النهاية ومتعددة الاستجابات لقياس الخصائص الديمغرافية للمستقصي منهم واشتمل علي (3) فقرة، وتم الاستفادة من الدراسات السابقة في تطوير استبانة لجمع البيانات من المستقصين.
- أسلوب تحليل البيانات واختبارفروض البحث: في ضوء أهداف التحليل وطبيعة فروض البحث تم استخدام بعض أساليب تحليل المتغيرات لتحليل بيانات الاستقصاء، وذلك علي النحو الموضح: أسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الثقة والاعتمادية في المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، وتم اختيار هذا الأسلوب لتركيزه علي درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات، أسلوب تحليل الانحدار البسيط للكشف عما إذا كان هناك علاقة بين رأس المال الفكري، ودوره في تنمية جداريات ريادة الأعمال لدي المستقصي منهم إضافة إلي أسلوب تحليل الارتباط بغرض التحقق من قوة هذه العلاقة، واشتمل التحليل علي استخدام اختبار F، واختبار t المصاحبين لأسلوب تحليل الانحدار لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، مقاييس الإحصاء الوصفي حيث تم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوضيح متوسط وتباين الآراء حول أبعاد الاستقصاء.

(8) مناقشة نتائج التحليل واختبار الفروض

تمثلت الخطوة الأولى في عملية تحليل البيانات في التأكد من مصداقية المحتوي لقائمة الاستقصاء، في عرضها على بعض أعضاء هيئة التدريس لمراجعتها وإبداء الرأي، ووفقا لذلك تم حذف وتعديل بعض عبارات الاستقصاء، ولتحديد درجة صلاحية والاعتماد على قائمة الاستقصاء في قياس استجابات مفردات العينة قامت الباحثة باستخدام التالي:

- معاملات الصدق والثبات

استعانت الباحثة لقياس صدق الاستبيان تم إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات، كما تم استخدام معامل ألفا كرو نباخ لتقييم ثبات قائمة الاستقصاء والتأكد من تناولها الجوانب الأساسية لأبعاد الدراسة، وفيما يلي عرض لنتائج التحليل الإحصائي الخاص بمعامل الصدق والثبات.

جدول 1: معاملات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء

معامل الصدق	معامل الثبات	عدد عناصر البعد	الأبعاد
.786	.619	6	رأس المال البشري
.787	.620	6	رأس المال التنظيمي
.819	.671	6	رأس المال العلاقي
.880	.776	3	مجمّل أبعاد رأس المال الفكري
.926	.858	8	جدارة الإدارة الفكرية
.983	.967	11	جدارة الابتكار الإداري
.986	.974	8	جدارة الاستباق الإداري
.966	.934	8	جدارة الإدارة بالمخاطرة
.974	.949	9	جدارة تطوير الآخرين
.985	.972	5	مجمّل أبعاد جدارات ريادة الأعمال

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول السابق نجد أن جميع معاملات الصدق والثبات تجاوزت (0.6) مما يعكس درجة عالية من ثبات وصدق القائمة المستخدمة في التعبير عن أبعاد رأس المال الفكري وجدارات ريادة الأعمال، وإمكانية الاعتماد على جميع العبارات في كل جزء من أجزاء الاستبيان دون حذف أي منها وذلك لأجراء التحليل الإحصائي مما يمكن من تعميم نتائج الدراسة على مجتمع الدراسة.

خصائص عينة الدراسة: الجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة كما يلي:

جدول 2: التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	المتغير
66.9	194	ذكر	النوع
33.1	96	أنثى	
40.0	116	من 20 - 25	العمر
59.3	172	من 26 - 30	

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
	من 31 - 36	2	.7
	دبلوم	147	50.7
المؤهل العلمي	بكالوريوس	141	48.6
	ماجستير	2	.7

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

- بالنسبة لمتغير النوع: يوضح الجدول توزيع أفراد العينة الكلية وفقا لمتغير النوع (ذكر- أنثي) حيث بلغت نسبة الذكور 66.9% من إجمالي العينة في حين بلغت نسبة الإناث 33.1%.
- بالنسبة لمتغير العمر: يوضح الجدول توزيع أفراد العينة الكلية وفقا لمتغير العمر حيث بلغت من 20 - 25 سنة نسبة 40.0% من إجمالي العينة، في حين بلغت 26 - 30 سنة نسبة 59.3%، وبلغت من 31-36 سنة نسبة 7.7%.
- بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي: يوضح الجدول توزيع أفراد العينة الكلية وفقا لمتغير المؤهل العلمي حيث بلغت الدرجة الدبلوم علي نسبة 50.7%، تلتها درجة (بكالوريوس) فحصلت علي نسبة 48.6%، وأخيرا حصلت الدرجة (ماجستير) على نسبة 7.7%.

(1-8) مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بأبعاد رأس المال الفكري

تتناول الدراسة في هذا الجزء مناقشة النتائج الميدانية المتعلقة بأبعاد رأس المال الفكري (المتغير المستقل) طبقا لاستجابات مفردات عينة الدراسة بجامعة الملك خالد باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية المتمثلة في الوسط الحسابي كأحد مقاييس النزعة المركزية والانحراف المعياري مع الأخذ بعين الاعتبار أن تدرج المقياس وقيم المتوسطات الحسابية قد تم حسابها على أساس مقياس ليكرت الخماسي الذي يتضمن خمسة مستويات أداها (1) وأعلىها (5)، وسيتم التعامل معها لتفسير البيانات علي النحو التالي:

جدول 3: تدرج المقياس وقيم المتوسطات

الدرجة	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
المتوسط الحسابي	4.20 فأكثر	4.19-3.40	3.39-2.60	2.59-1.80	1.79-1.00
الأهمية النسبية	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما

وقد تم تحديد الوزن النسبي وهو الفرق من حساب المدى من مقياس ليكرت الخماسي، ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في التدرج الخماسي وهي الواحد الصحيح، وذلك لتحديد الحد الأعلى لكل فئة.

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده رأس المال البشري: يوضح الجدول التالي الوصف الاحصائي لاستجابات الطلاب عن بعد توافر رأس المال البشري بالجامعة.

جدول 4: لمتغير رأس المال البشري

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	4	1.41605	2.9586	يتوافر بالجامعة أعضاء هيئة التدريس والإداريين ذوي معارف وقدرات ومهارات وخبرات نوعية عالية.
متوسط	6	.99441	2.6276	أعضاء هيئة التدريس والإداريين لديهم القدرة والكفاءة في مجالات الابتكار.
مرتفع	1	1.61175	3.6138	يكرس أعضاء هيئة التدريس والإداريين وقتهم في مساعدة الطلبة على تحقيق أهدافهم.
متوسط	5	1.21628	2.6759	يوجد نظام لاكتشاف المتميزين من أعضاء هيئة التدريس والإداريين.
مرتفع	2	1.49985	3.3517	تقوم الجامعة بتنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين.
مرتفع	3	1.52662	3.3241	تقوم الجامعة بمتابعة الطاقات الفكرية من أعضاء هيئة التدريس والإداريين لجذبها.
مرتفع		.81730	3.0920	الدرجة الكلية لمتغير رأس المال البشري

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير رأس المال البشري كان (3.0920) وبانحراف معياري قدره (0.81730)، ويلاحظ ارتفاع المتوسطات الحسابية للعبارات مما يعني موافقة عينة الدراسة على كل عناصر بعد مفهوم رأس المال الفكري ومدى الوضوح له لدى العينة حيث حصلت كل عبارة على متوسط يقترب من (3) مما يدل على أهمية تلك العبارات جميعها من وجهة نظر العينة. واحتلت العبارة " يكرس أعضاء هيئة التدريس والإداريين وقتهم في مساعدة الطلبة على تحقيق أهدافهم" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.6138) وانحراف معياري (1.61175)، في حين حصلت العبارة "أعضاء هيئة التدريس والإداريين لديهم القدرة والكفاءة في مجالات الابتكار" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.6276).

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده رأس المال التنظيمي

يوضح الجدول التالي الوصف الإحصائي لاستجابات الطلاب عن بعد توافر رأس المال التنظيمي بالجامعة

جدول 5: لمتغير رأس المال التنظيمي

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	2	1.43078	3.5552	تتمتع الجامعة بالتوسع والتنوع في مجالات التخصص المختلفة.
متوسط	6	1.15358	2.7621	توظف الجامعة جميع مرافقها ومواردها المادية لدعم الطلاب.
مرتفع	1	1.37246	3.7207	يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة والقدرة على التفاعل مع المتغيرات.
مرتفع	3	1.34187	3.5207	الثقافة العامة بالجامعة تشجع اتقان العمل.
مرتفع	5	1.36633	3.3690	تتسم إجراءات وسياسات العمل بالجامعة بالمرونة.

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	4	1.16537	3.4931	تستخدم الجامعة تكنولوجيا المعلومات لعمليات الاتصال.
مرتفع		.76913	3.4034	الدرجة الكلية لمتغير رأس المال التنظيمي

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير رأس المال التنظيمي كان (3.4034) وانحراف معياري قدره (0.76913)، ويلاحظ ارتفاع المتوسطات الحسابية للعبارات مما يعنى موافقة عينة الدراسة علي كل عناصر بعد مفهوم رأس المال التنظيمي ومدى الوضوح له لدي العينة حيث حصلت كل عبارة علي متوسط يقترب من (3) مما يدل علي أهمية تلك العبارات جميعها من وجهه نظر العينة. واحتلت العبارة "يتميز الهيكل التنظيمي بالمرونة والقدرة على التفاعل مع المتغيرات" علي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.7207) وانحراف معياري (1.37246)، في حين حصلت العبارة "توظف الجامعة جميع مرافقها ومواردها المادية لدعم الطلاب" علي المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.7621)

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده رأس المال العلاقتي

يوضح الجدول التالي الوصف الاحصائي لاستجابات الطلاب عن بعد توافر رأس المال العلاقتي بالجامعة

جدول 6: لمتغير رأس المال العلاقتي

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
مرتفع	1	1.21784	3.7483	تسعي الجامعة إلي تحسين العلاقات مع الطلاب بشكل مستمر.
مرتفع	2	1.14392	3.5897	تسعي الجامعة إلي تخريج كوادر ذات خبرات عالية.
مرتفع	5	1.30651	3.1828	تسعي الجامعة إلي إقامة الندوات والمؤتمرات لتبادل المعارف.
مرتفع	4	1.10365	3.1552	تسعي الجامعة إلي إقامة علاقات مع المؤسسات الاقتصادية لتحقيق التوافق مع احتياجات سوق العمل.
متوسط	6	1.10281	2.9276	تسعي الجامعة إلي جذب الطلبة ذوي الكفاءات والقدرات العالية.
مرتفع	3	1.42439	3.5862	تسعي الجامعة إلي تحقيق الرضا عن خدماتها التعليمية والإدارية والخدمية.
مرتفع		.75130	3.3649	الدرجة الكلية لمتغير رأس المال العلاقتي

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير رأس المال العلاقتي كان (3.3649) وانحراف معياري قدره (0.75130)، ويلاحظ ارتفاع المتوسطات الحسابية للعبارات مما يعنى موافقة عينة الدراسة علي كل عناصر بعد مفهوم رأس المال العلاقتي ومدى الوضوح له لدي العينة حيث حصلت كل عبارة علي متوسط يقترب من (3) مما يدل علي أهمية تلك العبارات جميعها من وجهه نظر العينة. واحتلت العبارة "تسعي الجامعة إلي تحسين العلاقات

مع الطلاب بشكل مستمر" علي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.7483) وانحراف معياري (1.21784)، في حين حصلت العبارة "تسعي الجامعة إلى جذب الطلبة ذوي الكفاءات والقدرات العالية" علي المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.9276)

(2-8) مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بأبعاد جدارات ريادة الأعمال

تتناول الدراسة في هذا الجزء مناقشة النتائج الميدانية المتعلقة بأبعاد جدارات ريادة الأعمال طبقاً لاستجابات مفردات عينة الدراسة بجامعة الملك خالد باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية المتمثلة في الوسط الحسابي كأحد مقاييس النزعة المركزية والانحراف المعياري على النحو التالي:

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد جدارة الإدارة الفكرية

جدول 7: متغير جدارة الإدارة الفكرية

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ضعيف	8	.64785	1.6966	تسعي الجامعة لتنمية المعارف اللازمة لريادة الأعمال.
ضعيف	2	.65457	2.3483	توفر الجامعة معارف حول تحديات سوق العمل المتغيرة المرتبطة بريادة الأعمال.
ضعيف	7	1.02288	1.7207	تدعم الجامعة تنمية المهارات العليا لريادة الأعمال اللازمة لفرق العمل المتغيرة.
ضعيف	6	1.11815	2.0483	تسعي الجامعة لتنمية مهارات تقييم الفرص وإدارة المشروعات الريادية الصغيرة ومنها التسويق، المحاسبة، إدارة الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
ضعيف	1	1.39217	2.3517	تعقد الجامعة ندوات للتعريف بريادة الأعمال.
ضعيف	4	.89718	2.2517	تعرض الجامعة نماذج من التجارب الناجحة لبعض رواد الأعمال.
ضعيف	3	.94045	2.2586	تطرح الجامعة أفكاراً لمشاريع ريادية متنوعة.
ضعيف	5	1.03920	2.1000	توفر الجامعة معلومات كافية عن الجهات الداعمة للمشاريع الريادية.
ضعيف		.70121	2.0970	الدرجة الكلية لمتغير جدارة الإدارة الفكرية

المصدر: بناء علي نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير جدارة الإدارة الفكرية كان (2.0970) وبانحراف معياري قدره (0.70121)، ويلاحظ ارتفاع المتوسطات الحسابية للعبارات مما يعني موافقة عينة الدراسة علي كل عناصر بعد جدارة الإدارة الفكرية ومدى الوضوح له لدي العينة حيث حصلت كل عبارة علي متوسط يقترب من (3) مما يدل علي أهمية تلك العبارات جميعها من وجهه نظر العينة. واحتلت العبارة "تعقد الجامعة ندوات للتعريف بريادة الأعمال" علي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.3517) وانحراف معياري (1.39217)، في حين حصلت العبارة "تسعي الجامعة لتنمية المعارف اللازمة لريادة الأعمال" علي المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (1.6966)

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده جدارة الابتكار الإداري

جدول 8: متغير جدارة الابتكار الإداري

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ضعيف	10	1.00307	2.1207	توفر الجامعة بيئة تنظيمية تشجع على الابداع والابتكار من خلال السماح تجربة الرأي وطرح أفكار جديدة.
ضعيف	2	.90631	2.4379	تطرح الجامعة بدائل جديدة للتعريف بريادة الاعمال.
ضعيف	3	1.27967	2.3655	تتبنى الجامعة أفكارا خارجة عن المؤلف في دعم تعليم ريادة الاعمال.
ضعيف	5	1.15500	2.3241	تبتكر الجامعة أساليب تدريب جديدة ترتب متطلباته سوق العمل وريادة الاعمال.
ضعيف	9	1.01864	2.2207	تطرح الجامعة حلولاً قابلة للتطبيق لمشكلات البدء بمشروع ريادي جديد.
ضعيف	11	1.23735	1.8897	تحرص الجامعة على تكوين الخصائص الريادية لدى الطلاب باستخدام أساليب مبتكرة.
ضعيف	7	1.09821	2.2655	توفر الجامعة أنشطة جامعية ابداعية في إدراك الفرصة المتاحة للقيام لمشروع ريادي.
ضعيف	1	1.29211	2.5000	تشجع الجامعة على الابتكار بطرق نشاط تسهم في صنع مشروع ريادي.
ضعيف	4	1.24957	2.3655	تدعم الجامعة ترجمة الافكار الابداعية في مشاريع ريادية مرتبطة بسوق العمل.
ضعيف	6	.98418	2.2759	تحرص على إنجاز الاعمال بشكل جماعي مبدع.
ضعيف	8	1.14347	2.2207	تشجع على ممارسة العمل الريادي والانخراط في سوق العمل.
ضعيف		.98131	2.2715	الدرجة الكلية لمتغير جدارة الابتكار الإداري

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير جدارة الإدارة الفكرية كان (2.2715) وانحراف معياري قدره (0.98131)، ويلاحظ ارتفاع المتوسطات الحسابية للعبارات مما يعني موافقة عينة الدراسة علي كل عناصر بعد جدارة الإدارة الفكرية ومدى الوضوح له لدي العينة حيث حصلت كل عبارة علي متوسط يقترب من (3) مما يدل علي أهمية تلك العبارات جميعها من وجهة نظر العينة، واحتلت العبارة " تشجع الجامعة على الابتكار بطرق نشاط تسهم في صنع مشروع ريادي " علي المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (2.5000) وانحراف معياري (1.29211)، في حين حصلت العبارة " تحرص الجامعة على تكوين الخصائص الريادية لدي الطلاب باستخدام أساليب مبتكرة" علي المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.8897)

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده جدارة الاستباق الإداري

جدول 9: متغير جدارة الاستباق الإداري

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ضعيف	3	1.40720	2.5276	تنفذ تغييرات ضرورية بالجامعة لتعليم ريادة الأعمال قبل الحاجة إليها.
ضعيف	4	1.00755	2.4379	تضع الجامعة خطط استباقية للتعامل مع التحديات المحتملة لتعليم ريادة الأعمال.
ضعيف	6	1.18882	2.3138	تبادر الجامعة بتقديم أفكار ومقترحات لتطوير تعليم ريادة الأعمال.
ضعيف	5	1.21157	2.3310	تشجع الجامعة الطلاب على التحلي بروح المبادرة واستباق الآخرين.
ضعيف	8	1.22932	2.2138	تشجع الجامعة روح المبادرة في البيئة الجامعية.
ضعيف	1	.83892	2.6034	تشجع الجامعة الطلاب على الاستثمار المبكر للفرص الريادية المتاحة.
ضعيف	7	1.24966	2.2172	تحرص الجامعة على اكساب الطلاب مستوى من الاستعدادية والحماسة للعمل.
ضعيف	2	1.29808	2.6103	تضع الجامعة برامج تدريبية مستشرقة للمستقبل تواكب متطلبات سوق العمل.
ضعيف		1.09653	2.4069	الدرجة الكلية لمتغير جدارة الاستباق الإداري

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير جدارة الإدارة الفكرية كان (2.4069) وانحراف معياري قدره (1.09653)، ويلاحظ ارتفاع المتوسطات الحسابية للعبارات مما يعني موافقة عينة الدراسة على كل عناصر بعد جدارة الإدارة الفكرية ومدى الوضوح له لدي العينة حيث حصلت كل عبارة على متوسط يقترب من (3) مما يدل على أهمية تلك العبارات جميعها من وجهه نظر العينة. واحتلت العبارة " تشجع الجامعة الطلاب على الاستثمار المبكر للفرص الريادية المتاحة" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.6034) وانحراف معياري (0.83892)، في حين حصلت العبارة " تشجع الجامعة روح المبادرة في البيئة الجامعية " على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (2.2138)

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده جدارة الإدارة بالمخاطرة

جدول 10: متغير جدارة الإدارة بالمخاطرة

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ضعيف	8	1.41259	2.1793	تشجع الجامعة الطلاب على القبول بدرجة من المخاطرة والمحسوبة للتفوق.
ضعيف	6	1.09300	2.5655	توجه الجامعة الطلاب إلى الدخول في أعمال جديدة غير شائعة.
ضعيف	7	1.10415	2.5241	تدعم الجامعة تعامل الطلاب مع المشكلات الجديدة كفرصة يجب اقتناصها.
ضعيف	5	.91560	2.6207	توفر الجامعة فرصا للطلاب للتعامل مع أعمال تتسم بالتحدي.
ضعيف	1	.93193	2.9966	تشجع الجامعة الطلاب على تحمل مسئولية قراراتهم والمخاطر الناتجة عنها.

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ضعيف	3	1.20124	2.8690	تدفع الجامعة الطلاب إلى اتخاذ قرارات جريئة محسوبة تميزهم عن غيرهم.
ضعيف	2	.80983	2.8759	تساعد الجامعة الطلاب على تقييم المخاطر بشكل جيد.
ضعيف	4	.89347	2.6414	توجه الجامعة الطلاب إلى وضع خطط بديلة عن التعرض لمخاطر غير محسوبة.
ضعيف		.87779	2.6591	الدرجة الكلية لمتغير جدارة الإدارة بالمخاطرة

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير جدارة الإدارة الفكرية كان (2.6591) وبانحراف معياري قدره (0.87779)، ويلاحظ ارتفاع المتوسطات الحسابية للعبارات مما يعني موافقة عينة الدراسة على كل عناصر بعد جدارة الإدارة الفكرية ومدى الوضوح له لدي العينة حيث حصلت كل عبارة على متوسط يقترب من (3) مما يدل على أهمية تلك العبارات جميعها من وجهه نظر العينة. واحتلت العبارة "تشجع الجامعة الطلاب على تحمل مسئولية قراراتهم والمخاطر الناتجة عنها" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.9966) وانحراف معياري (0.93193)، في حين حصلت العبارة "تشجع الجامعة الطلاب على القبول بدرجة من المخاطرة والمحسوبة للتحقق" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2.1793).

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد جدارة تطوير الاخرين

جدول 11: لمتغير جدارة تطوير الاخرين

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ضعيف	7	1.24801	2.3517	تسعي الجامعة لوضع خطة لتطوير قدرات الطلاب في ريادة الاعمال.
ضعيف	1	.85104	2.7828	توفر الجامعة بيئة عمل إيجابية تقبل أخطاء الطلاب غير المقصودة في تعلم ريادة الاعمال.
ضعيف	3	1.00523	2.6241	تشجع الجامعة الطلاب على تجربة إنجاز مشاريع ريادة مرتبطة بسوق العمل.
ضعيف	4	1.04652	2.6172	تدرب الجامعة الطلاب على توظيف بعض أساليب التعلم الذاتي في ريادة الاعمال.
ضعيف	8	1.00556	2.3310	تحرص الجامعة على اشراك الطلاب في برامج تدريبية متنوعة بشكل مستمر لتحسين أدائهم، ومنها وضع خطط مالية لمشروع، تحديد القيمة السوقية للمشروع، الادارة الاستراتيجية الحديثة.
ضعيف	9	1.05951	1.9552	تكشف الجامعة عن الفرص المهنية المتاحة للطلاب وتحركهم نحوها كان تشجيعي للقيام بعمل تجاري وادارته.
ضعيف	2	.90222	2.7138	تقدم الجامعة حوافز مادية أو رمزية لدعم جهود الطلاب في ريادة الاعمال.
ضعيف	6	1.04934	2.4690	تهتم الجامعة بأفكار الطلاب ومقترحاتهم المتعلقة بالمشروعات الريادية.

الدرجة	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
ضعيف	5	1.24698	2.5621	توجه الجامعة الطلاب إلى كشف الفرص وتحويلها إلى مشروع ناجح.
ضعيف		.88012	2.5377	الدرجة الكلية لمتغير جدارة تطوير الآخرين

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمتغير جدارة الإدارة الفكرية كان (2.5377) وانحراف معياري قدره (.88012)، ويلاحظ ارتفاع المتوسطات الحسابية للعبارات مما يعنى موافقة عينة الدراسة على كل عناصر بعد جدارة الإدارة الفكرية ومدى الوضوح له لدى العينة حيث حصلت كل عبارة على متوسط يقترب من (3) مما يدل على أهمية تلك العبارات جميعها من وجهة نظر العينة. واحتلت العبارة " توفر الجامعة بيئة عمل إيجابية تتقبل أخطاء الطلاب غير المقصودة في تعلم ريادة الأعمال " علي المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.7828) وانحراف معياري (.85104)، في حين حصلت العبارة " تكشف الجامعة عن الفرص المهنية المتاحة للطلاب وتحركهم نحوها كان تشجيعي للقيام بعمل تجاري وإدارته " علي المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1.9552).

اختبار الفرض الرئيسي:

ينص الفرض الرئيسي للدراسة على أنه "يوجد علاقة وتأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في دعم وتنمية جدارات ريادة الأعمال من وجهة نظر عينة الدراسة " ولإثبات صحة أو عدم صحة هذا الفرض نقوم بالاختبارات التالية كما يلي:

أ- معامل الارتباط: يبين الجدول التالي رقم (7) معاملات الارتباط بين رأس المال الفكري كمتغير مستقل وجدارات ريادة الأعمال كمتغير تابع.

جدول 12: نتائج اختبار معامل الارتباط للفرض

المعاملات	المتغير التابع جدارات ريادة الأعمال
الارتباط	.073a
مستوي المعنوية	.000
العدد	289

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

ويتضح للباحثة من الجدول السابق ما يلي: أنه توجد علاقة ارتباط طردية بين رأس المال الفكري كمتغير مستقل وجدارات ريادة الأعمال كمتغير تابع، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (.073a) بقيمة احتمالية (.000) وهي أقل من مستوي الدلالة الإحصائية (0.05)، مما يعنى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري كمتغير مستقل وجدارات ريادة الأعمال كمتغير تابع لعينة الدراسة.

- تحليل الانحدار البسيط

جدول 13: اختبار تحليل التباين الأحادي لأثر رأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الأعمال

Sig	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المتوسطات	مصدر التباين
.213a	1.558	.652	1	.652	الانحدار
		.419	288	120.654	البواقي
			289	121.307	الإجمالي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من الجدول رقم (8) بأن العلاقة دالة إحصائياً، وأن هناك أثر دال لرأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الاعمال وفيما يلي جدول رقم (9) يوضح معادلة الانحدار

جدول 14: معادلة انحدر رأس المال الفكري وتنمية جدارات ريادة الاعمال

Sig	T	R2	Beta	B	النموذج
.000	30.628	.005		3.418	الثابت
.213	-1.248-		-.073-	-.055-	تنمية جدارات ريادة الاعمال

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

نجد من الجدول السابق أن معامل التحديد تساوي (0.005). وهذا يعني أن رأس المال الفكري يفسر تنمية جدارات ريادة الاعمال بنسبة (0.005%)، أما الباقي للنسبة فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية، بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن سحب العينة ودقة القياس وغيرها، كانت قيمة مستوي الدلالة أقل من قيمة مستوي المعنوية مما يعني إمكانية تعميم النتائج للعينة علي مجتمع الدراسة ومما سبق يثبت صحة فرض الدراسة، وبناء على ذلك فإن معادلة الانحدار هي على النحو التالي: تنمية جدارات ريادة الاعمال = 3.418 + 0.055. وتفسر الباحثة ذلك بقدرة رأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الاعمال من خلال استحداث آليات تساهم في مهارات ريادة الاعمال لدى الطلاب.

جدول 15: تأثير أبعاد رأس المال الفكري وتنمية جدارات ريادة الاعمال

Sig	F	Sig	T	R2	Beta	B	النموذج
.000a	35.268	.000	12.864	.270		2.959	الثابت
		.000	7.093		.451	.479	رأس المال البشري
		.000	-9.593-		-.627-	-.708-	رأس المال التنظيمي
		.140	1.479		.093	.108	رأس المال العلاقتي

المصدر: بناء على نتائج التحليل الإحصائي

(9) توصيات الدراسة

من خلال نتائج الدراسة الميدانية، يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات كما يلي: تفعيل دور مركز ريادة الاعمال بالجامعة، مع اعداد لائحة تفصيلية لأنشطة ريادة الاعمال داخل الجامعة، إنشاء حاضنة أعمال داخل الجامعة،

إنشاء بنك للأفكار الريادية، بناء قاعدة بيانات للشركات في محيط الجامعة، استضافة نماذج من رجال الأعمال الرياديين لعرض تجاربهم الريادية، إقرار مقرر لتدريب الطلاب علي كيفية تحديد فرص الأعمال، الفكرة الريادية، طرق وأساليب التمويل، عمل حملات توعوية من خلال تدشين مجلة وعمل قناة على اليوتيوب تتحدث عن ريادة الأعمال، آلية اعداد الدراسة التسويقية، التحليل المالي للمشروعات الريادية، مهارات الاقناع والتفاوض، قياس المخاطر والعائد من رأس المال، مهارات المسائل القانونية والتنظيمية لبدء نشاط الأعمال.

المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

- أبو بكر ، مصطفى. (2014). منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال بعنوان: نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الاوسط (59-81). الرياض - المملكة العربية السعودية: جمعيات ومراكز ريادة الأعمال.
- أبو بكر ، منة الله أحمد محمد. (2019). أثر الجدارات الوظيفية للعاملين علي فاعلية تطبيق بطاقات الاداء المتوازن : دراسة تطبيقية علي بنك الشركة المصرفية العربية الدولية SAIB. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 89-104.
- أبو زيد ، صلاح محمد. (2015). العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري وتحسين جدارات الموارد البشرية : دراسة ميدانية علي وزارة الاسكان والمرافق بليبيا. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 55-88.
- أبو شحاته ، ثناء معوض علي. (2018). دور رأس المال الفكري القائم علي نهج التميز والابتكار في تحقيق البراعة التنظيمية : دراسة تطبيقية علي العاملين بالشركة المصرية للاتصالات. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 97-176.
- البننا ، أحمد عبد الله الصغير. (2015). دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات التنافسية لدى طلاب جامعة أسيوط - دراسة ميدانية. المجلة التربوية، 2-143.
- الجبالي، سعد (2017). تعليم ريادة الأعمال في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مصر: نحو نموذج معياري. مجلة كلية التربية بالاسماعيلية، 40، 1-58.
- الخراشي، نورة (2016). مدي توافر جدارة تحفيز الآخرين لدي قائدات مدارس وحدة البرنامج الوطني لتطوير المدارس بمنطقة الرياض. برنامج تطوير المدارس.
- الخطيب، محمود أحمد؛ محمد، محمد رمضان (2019). دور مدخل الجدارات في الاستبقاء علي المواهب بالبنوك التجارية في مصر. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 33، 1-26.
- الدماطي ، حنان السيد أحمد. (2019). التبادل بين القائد والمرؤوس كمتغير وسيط في العلاقة بين الجدارات القيادية وتحقيق استراتيجية التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية علي القطاعات الخدمية بوزارة المالية.

السيد ، أشرف السيد عبد الباري ، و الطحان، عماد عبد الخالق صابر. (2014). تأثير حزم الجداريات الوظيفية في تفعيل التسويق الابتكاري: دراسة ميدانية علي البنوك المصرية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 601-537.

السيد ، عبد القادر محمد عبد القادر. (2019). واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار في ضوء عدد من المتغيرات. مجلة العلوم التربوية، 2-28.

الشاعر، إبراهيم عبد الحميد واخرون(2020). التسويق وريادة الاعمال لرؤية متكاملة من منظور صناعة الحرف اليدوية كدراسة تطبيقية علي محافظة الاحساء بالمملكة العربية السعودية. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل العلوم الانسانية والادارية، 21، 25-36.

الشوربيجي، هند سيد أحمد (2020). برنامج مقترح لتنمية الجداريات الادارية لدي قيادات التعلم الثانوي التجاري الداعمة لتعليم الطلاب ريادة الاعمال. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، 44، 15-129.

الطيب ، أبو بكر عبد الباقي محمد. (2019). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الاعمال. مجلة أماراباك، 19-32.

العودى ، محمد قايد. (2020). دراسة تحليلية لعلاقة رأس المال الفكري بإدارة الجودة الشاملة وأثر ذلك علي الاداء الجامعي بالتطبيق علي جامعة صنعاء في الجمهورية اليمنية. مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، 313-358.

المخلافي ، عبد الملك بن طاهر. (2017). التعليم الحكومي لريادة الاعمال ودوره في تحقيق لاهداف رؤية المملكة 2030: دراسة استطلاعية علي الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. بحث مقدم لمؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030.

المشهداني ، خالد أحمد فرحان. (2018). رأس المال الفكري بمنظور علمي متقدم. عمان- الاردن: دار الايام للنشر والتوزيع.

المبيرك ، وفاء ناصر ، و الشيباني ، صفية مختار. (2016). منظومة ريادة الاعمال في الجامعات السعودية: جامعة الاميرة نورة نموذجاً. المؤتمر السعودي الدولي لريادة الاعمال.

المليحي ، عباده خالد، رضا ، و ، مجدى. (2017). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي . مجلة المعرفة التربوية، 66-104.

الهرامشة حسين عليان. (2016). اتجاهات طلاب إدارة الاعمال نحو إقامة المشروعات الصغيرة الريادية (دراسة حالة طلبة جامعة الزرقاء). مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الانسانية.

ب بركات ، أحمد. (2020). أهمية وقياس رأس المال الفكري . مجلة دراسات وأبحاث، 930-942.

بومجان، عادل؛ قرايدي، رشدي؛ وعديله، نادية (2019). دور رأس المال الفكري في تحسين جودة التعليم العالي في ظل التحول نحو الاقتصاد الرقمي: دراسة عينة من آراء اساتذة جامعة بسكرة. مجلة علوم الانسان والمجتمع، 4، 131-154.

حسن ، منى محمد علي. (2018). دور رأس المال الفكري في تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة . المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 262-245.

حنفي، خالد هاشم عبد الحميد (2017). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحسين أداء الاقتصاد الرقمي المصري. مجلة التجارة والتمويل(3)، 342-386.

خليف، أمل عثمان (2021). أثر رأس المال الفكري وتكنولوجيا المعلومات علي الخصائص الريادية للمنظمات بالتطبيق علي البنوك التجارية الحكومية في مصر. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 58(6)، 1-36. خليل، تامر محمد أحمد. (2015). إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم تطوير المنظمات. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 1، 133-156.

سالم ، أحمد عبد العظيم أحمد. (2020). توظيف رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية : رؤية استراتيجية مقترحة. مجلة كلية التربية، 438-391.

شحاته ، صفاء أحمد. (2013). تنمية جدارات سوق العمل لدي المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الاعمال : رؤية استراتيجية. دراسات تربوية واجتماعية، 19، 208-33.

عبد الحميد ، أسماء عبد الفتاح نصر. (2021). تصور مقترح لاستثمار رأس المال الفكري في الجامعات المصرية في ظل التحول العالمي نحو اقتصاد المعرفة. المجلة التربوية ، 767-713.

علي، ياسر السيد (2021). أثر استراتيجيات إدارة المواهب البشرية وخصائص المنظمة المتعلمة في تعزيز الابتكار المؤسسي: دراسة تطبيقية علي شركة مياه الشرب والصرف الصحي في الإسكندرية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، 58(6)، 154-105.

محجوب، إبراهيم جمال الدين (2020). أثر الهوية الذاتية الريادية والميل إلي المخاطرة والإبداعية والمعوقات المدركة علي النية الريادية لطلاب الجامعات المصرية الحكومية. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية ، 57(5)، 118-73.

محمود ، باسنت فتحي. (2021). واقع نشر ثقافة ريادة الاعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة : دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، 115-56.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

Engelman, R.; Fracasso, E.; Schmidt, S., & Zen, A. (2017). Intellectual capital, absorptive capacity and product innovation. Management Decision, 490-474.

- Ingham, J. (2007). *Strategic Human Capital Management - creating value though people*. Oxford: Elsevier.
- Okoro, J. (2015). Lecturers perception of constraints facing the teaching of entrepreneur- ship education in collges of education in south Nigeria. *World journal of education*, 106-99.
- Heinrichs, K. & Jacklin, B. (2018). Assessing critical incidents in the post-formation phase: Amatter of entrepreneurial experties? *Journal of international education in business*, 160-144.
- Armstrong, M. & Taylor S. (2017). *Armstrong"s handbook of human resource management practice*. London: 14 th Edition london: kogan page.
- Othman, M., & Saud, M. B. (2015). Intellectual Capital in small and medium enterprises: case study of Malaysian Manufacturing smes. Conference on business management research (103-95). School of business management, university utara Malaysia.
- Thomas Pistorius.(2017). *Heterodox Investment Theory:Stochastic Predictability and uncertainty*. Palgrave Macmillan .the Netherlands.
- Bacigalupo, M.; Kamylyis, P.; Punie,Y., &Van den Brande, G. (2016). *Entrecomp; The entrepreneurship competence Franework*.
- Camacho-Minano, M. & Del, C.,(2017).The role of creativity in entrepreneurship: An empirical study on businness undergraduates. *Education & Training*, 688-672.
- Burmaoglu, G. (2018). The investigation of the relationship between the risk management with creation and the entrepreneurship of erzurum sport staffs. *Journal of education and training studies*, 82-76.
- Feij, A.; Olsson, J. (2014). *How Does Managerial leadership influence organizational Ambidexterity? Astudy of the public sector*. Kristianstad University.
- Sardana, D. (2018). What facilitates cultural entrepreneurship? Astudy of indian cultural entrepreneurs. *Journal of creative behavior*, 35-5.

The role of intellectual capital in the development of entrepreneurial merits King Khalid University Student Case Study

Dr. Rania Mohamed Zeyada

Abstract

The research aims mainly to study the concept of intellectual capital and identify its main components, and how it contributes to supporting and developing the entrepreneurial merits of students of King Khalid University in Saudi Arabia as a case study. The researcher used the inductive approach through the office theoretical study, and the descriptive analytical approach through an electronic questionnaire list distributed to the study sample (290) individual. One of the most important results is the poor sense of intellectual capital's sense of its three components (human, organizational and relationship) by developing the main merits of entrepreneurship. The study found the importance of activating the role of the university's entrepreneurship center, hosting models of entrepreneurs to showcase their entrepreneurial experiences, and endorsing a course to train students on how to identify business opportunities.

Keywords

Intellectual capital - human capital - organizational capital - relationship capital - entrepreneurship - entrepreneurship merits.

التوثيق المقترح للدراسة وفقا لنظام APA

زياده، رانيه محمد (2022). دور رأس المال الفكري في تنمية جدارات ريادة الاعمال- دراسة حالة طلاب جامعة الملك خالد. مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية 59(1)، 371 - 399.

جميع حقوق النشر والطباعة والتوزيع محفوظة

لمجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية © 2022

