

العلاقة بين رأس المال الفكري وريادة الأعمال في الجامعات الخاصة بمدينة بنغازي (دراسة ميدانية على الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية)

د. خالد خليل الطيرة

محاضر بقسم الإدارة،

كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي

د. خالد محمد الرفادي

محاضر بقسم الإدارة،

كلية الاقتصاد، جامعة بنغازي

الملخص:

تهدف الدراسة إلى تناول وتعريف مفهوم رأس المال الفكري و علاقته بريادة الأعمال في منظمات الأعمال. و التعرف على واقع أداء المؤسسات التعليمية في مدينة بنغازي وتقييم مستوى اهتمامها بمتطلبات التحول لاعتماد رأس المال الفكري كأحد عناصر الأصول الهامة. بالإضافة للتوصل إلى نتائج قد تساعد في تحقيق ريادة للأعمال تتناسب مع عينة الدراسة و كذلك تقديم رؤية مقترحة للتطوير. و قد شمل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس بالكليات الطبية في الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية عن الفترة من مايو حتي أغسطس 2018, حيث تم تجميع البيانات الخاصة بهذه الدراسة عن طريق توزيع إستمارة إستبيان على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة. شملت متغيرات الدراسة رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة كمتغير مستقل, و ريادة الأعمال كمتغير تابع, كما تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها. و قد أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري وتحقيق ريادة الأعمال مما أدى لقبول الفرضية الصفرية و رفض الفرضية البديلة. كما أوصت الدراسة بتوسيع الدراسة لتشمل باقي الجامعات الخاصة في ليبيا, وكذلك إجراء مثل هذه الدراسات لتشمل منظمات الأعمال الليبية, بالإضافة إلى توظيف مكونات رأس المال الفكري في منظمات الأعمال بشكل أكثر فاعلية, من أجل تعزيز تأثيرها الإيجابي في تحقيق الريادة في العمل.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال, رأس المال الفكري, منظمات الأعمال, الجامعات الخاصة.

Abstract:

The study aims to addressing and defining the concept of intellectual capital and its relation to entrepreneurship in business organizations. Also, to identify the reality of the performance of educational institutions in Benghazi and assess the level of interest in the requirements of the transition to the adoption of intellectual capital as one of the elements of important assets. In addition to reaching results that may help to achieve entrepreneurship for the study sample as well as provide a proposed vision for development. The study population included the members of the teaching staff of the medical colleges at the Libyan of Medical Sciences University for the period from May to August 2018. The data for this study were collected by distributing a questionnaire form on a random sample of the study population. The study variables included intellectual capital in its three components as an independent variable, and entrepreneurship as a dependent variable. The statistical program SPSS was also used to analyze the data obtained. The results showed that there is a statistically significant correlation between intellectual capital and entrepreneurship, which led to acceptance of the null hypothesis and rejection of the alternative hypothesis. The study also recommended expanding the study to include the other private universities in Libya, as well as conducting such studies to include Libyan business organizations. In addition, to employing intellectual capital components in business organizations more effectively, in order to enhance their positive impact in achieving entrepreneurship.

Keywords: Entrepreneurship, Intellectual Capital, Business Organizations, Private Universities.

الإطار العام للدراسة:

المقدمة:

يشهد العالم تحولات واسعة ومتلاحقة في مجالات التطور العلمي والتقني والتكنولوجي والمعرفي. كما تنعكس آثار التغييرات الحاصلة في بيئة الأعمال على المنظمات بمختلف أنواعها. إن التطورات التي حصلت ولا تزال تحصل في مجال الأعمال قد طالت بتأثيراتها كثيراً من مفاهيم الاقتصاد والإدارة، فمنها ما بقي على حاله، ومنها ما اختفى ولم يعد يصلح التعامل به، ومنها ما طرأت عليه تعديلات متنوعة، كما وظهرت للوجود مفاهيم وأفكار جديدة، ومازالت هذه العملية تحدث طالما أن هناك ديناميكية لا تتوقف وحركية مستمرة باقية في عالم الأعمال والمنظمات، ليس ببقاء هذه الأخيرة لأنه لا أحد ضمن ذلك ولكن بقاء العقل البشري والفكر المتواصل.

وما يجسد هذا الواقع حقيقتان معروفتان - على سبيل الذكر لا الحصر - فأما الأولى، فإنه فيما مضى من عقود كان الامتياز والتفوق من نصيب المنظمات التي لديها رأس مال كبير وموارد طبيعية نادرة وموقع استراتيجي غاية في الأهمية، وأما الثانية فهي أننا قد أصبحنا نعيش في عالم يتميز بالتراكم المعرفي والمعلوماتي الكبير، والذي صاحبه تغير في أساليب الاتصال وطرق أداء العمل، وما ذلك إلا من صنع ثورة التكنولوجيا وتطوراتها السريعة اللامتناهية، ومن ثم فإننا لسنا بمخطئين إن همنا بالقول بأنه عصر يقوم على المعرفة البشرية كأساس للقيمة ومصدر للثروة.

لذلك يجب على منظمات الأعمال أن تسعى جاهدة للاستثمار في المورد البشري وتطويره والاحتفاظ به حتى تعزز من قوتها وتنافسيتها، أي أن تبني لها رأس مال متجدد من الأفكار والمعرفة البشرية والموجودات الفكرية بشكل عام، وأن تهتم بما ينمي روح الإبداع والابتكار ويرفع الأداء لدى موظفيها. و المؤسسات التعليمية ليست مستثناة من ذلك طبعاً، وبالتالي يجب أن تنظر في علاقتها وموقعها من اقتصاد المعرفة.

تكم أهمية البحث في الإهتمام الذي يحظى به رأس المال الفكري ، كإحدى المفاهيم المستحدثة والتي مازالت في طور البناء والتطوير ، لكنها أصبحت محورا يتطلب الإهتمام به والمحافظة عليه وتطويره لما يضيفه من مكتسبات تدعم تحقيق ريادة الأعمال و ما تلبيه من احتياجات و ما تقدمه من خدمات و بالتالي تحقيق عوائد و منافع لمنظمات الأعمال . كما تهدف الدراسة إلى تناول وتعريف مفهوم رأس المال الفكري و علاقته بريادة الأعمال في منظمات الأعمال. و التعرف على واقع أداء المؤسسات التعليمية في مدينة بنغازي وتقييم مستوى اهتمامها بمتطلبات التحول لاعتماد رأس المال الفكري كأحد عناصر الأصول الهامة. بالإضافة للتوصل إلى نتائج قد تساعد في تحقيق ريادة للأعمال تتناسب مع عينة الدراسة و كذلك تقديم رؤية مقترحة للتطوير .

2.1 أهداف الدراسة:

يمكن إيجاز أهداف الدراسة في النقاط الآتية:

التعرف إلى مدى اهتمام الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية موضوع الدراسة بكل من رأس المال الفكري و ريادة الأعمال. التعرف إلى العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري و مكونات ريادة الأعمال في الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية. التوصل إلى نتائج تحقق أهداف الدراسة.

تقديم بعض التوصيات التي قد تساعد في تطبيق ريادة الأعمال في ظل تبني مفهوم راس المال الفكري.

أهمية الدراسة:

تتسم أهمية الدراسة في أنها تستمد أهميتها من أهمية موضوعها، و الذي يعتبر من المواضيع الحديثة و المتعلقة بالربط بين كل من رأس المال الفكري و ريادة الأعمال. إضافة إلى ذلك فإن أهمية الدراسة تكمن في الندرة النسبية للدراسات التي تربط بين رأس المال الفكري و ريادة الأعمال في الجامعات الخاصة و بشكل أكثر تحديداً بالجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية. و أخيراً فإن الفائدة الرئيسية هي إلقاء الضوء على واقع رأس المال الفكري و علاقته بريادة الأعمال بمجتمع الدراسة.

4.1 الدراسات السابقة:

1.4.1 دراسة (Eren and Kocapinar (2009): بعنوان (هل رأس المال الفكري سابقة لريادة الأعمال؟)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين رأس المال الفكري و ريادة الأعمال. شملت الدراسة 500 شركة صناعية في تركيا، حيث تم تطوير نموذج لدراسة العلاقة بين كل من رأس المال الفكري و ريادة الأعمال. و قد أشارت النتائج التي تم الحصول عليها من هذه الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية و هامة بين رأس المال الفكري و ريادة الأعمال، كما أشارت النتائج أيضاً، أن رأس المال الفكري له تأثير هام على الابتكار كأحد أبعاد ريادة الأعمال بالإضافة إلى تأثيره على الأداء المالي للشركات الممثلة لعينة الدراسة.

2.4.1 دراسة (Talebi and Bahamir (2012): بعنوان (تحديد آثار رأس المال الفكري على تعزيز ريادة الأعمال

التنظيمية)

هدفت هذه الدراسة إلى إجراء استعراض تجريبي لدور رأس المال الفكري في تنظيم ريادة الأعمال التنظيمية. إلى جانب ذلك ، هدفت إلى تحديد أثر أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري و رأس المال الهيكلي و رأس المال العلاقتي) في خلق روح تنظيمية. و قد تكون مجتمع الدراسة من مديري و موظفي إدارة الرعاية الاجتماعية في محافظة شرماء بختياري بإيران. و تم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع بيانات الدراسة. أشارت النتائج إلى أن رأس المال الفكري يؤثر تأثيراً فعالاً وإيجابياً على ريادة الأعمال التنظيمية. ومع ذلك ، من بين العناصر الثلاثة لرأس المال الفكري، فقد كان التأثير الأكبر فعالية على تنظيم مشاريع إدارة الرعاية الاجتماعية لرأس المال البشري.

3.4.1 دراسة العبيدي و الجراح (2014): بعنوان (رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال)

استهدفت هذه الدراسة الوقوف على دور متغيرات بيئة ريادة الأعمال في تعزيز رأس المال الفكري. تم اختيار عينة الدراسة من العاملين بالشركات الصناعية بمحافظة نينوى بالعراق، كما تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. و قد أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة ارتباط و أثر معنوي بين متغيرات بيئة ريادة الأعمال و رأس المال الفكري.

4.4.1 دراسة (Ayar et al. (2016): بعنوان (دراسة العلاقة بين رأس المال الفكري ريادة الأعمال التنظيمية:

دراسة حالة المؤسسات الحكومية في مقاطعة أذربيجان الغربية في إيران)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة آثار العناصر الرئيسية الثلاثة في رأس المال الفكري على تنظيم المشاريع في المؤسسات الحكومية في إيران. تم جمع بيانات الدراسة بواسطة استمارة استبيان ، حيث تم استخدام طريقة تحليل المكون الرئيسي (The principals component Analysis method) والعلاقات الهيكلية الخطية (Linear Structural Relationship) في تحليل البيانات التي تم الحصول عليها. و قد أظهرت النتائج أن هناك تأثيراً إيجابياً لكل عنصر من عناصر رأس المال الفكري على ريادة الأعمال التنظيمية في المؤسسات الحكومية الإيرانية.

5.4.1 دراسة (Safariyan and Enayati (2018): بعنوان (الأثر التنظيمي لرأس المال الفكري على الدور التأسيسي لريادة الأعمال الأكاديمية في جامعة أزندران الإسلامية)

الهدف من هذه الدراسة هو دراسة تأثير التعلم التنظيمي على رأس المال الفكري باستخدام ريادة الأعمال الجامعية كوسيط بين التعلم التنظيمي و رأس المال الفكري في جامعات آزاد الإسلامية في مقاطعة مازاندران بايران. حيث تم استخدام الإستبيان كوسيلة لجمع بيانات الدراسة كما تكون مجتمع الدراسة من 764 أستاذاً من جامعة آزاد الإسلامية في محافظة مازندران وتم اختيار 260 منهم كعينة من خلال عينة عشوائية عشوائية. كما تم تحليل البيانات باستخدام نهج المعادلة الهيكلية (structural equation approach) وبرنامج LISREL software. أظهرت النتائج أن التعلم التنظيمي بمعامل 0.88 وريادة الأعمال الأكاديمية مع معامل معياري قدره 0.20 كان له تأثير مباشر على رأس المال الفكري ، وكان للتعلم التنظيمي بمعامل قياسي قدره 0.72 تأثير مباشر على ريادة الأعمال الأكاديمية. كما أظهرت النتائج أيضاً أن التعلم التنظيمي وريادة الأعمال الأكاديمية لهما تأثير كبير على رأس المال الفكري. من ناحية أخرى ، تلعب ريادة الأعمال الأكاديمية دور الوساطة في العلاقة بين رأس المال الفكري والتعلم التنظيمي.

6.4.1 دراسة (Wang, Chao and Chen): بعنوان (أثر رأس المال الفكري على ريادة أعمال الشركات و خلق القيمة: دليل من تايوان)

تستند هذه الدراسة إلى إطار ثلاثي الأبعاد لرأس المال الفكري يشمل رأس المال البشري و الملكية الفكرية و رأس مال السمعة. تهدف هذه الدراسة لدراسة أثر رأس المال الفكري بأبعاده الثلاث على ريادة أعمال الشركات و خلق القيمة. تم اختيار 58 شركة في مجال الصناعات الإلكترونية و المسجلة في بورصة تايوان بين عامي 1995 و 2002. و قد أشارت النتائج إلى وجود أثر كبير لرأس المال الفكري على ريادة أعمال الشركات, كما أوضحت النتائج أن ريادة الأعمال تؤدي إلى خلق القيمة في الشركات المبحوثة.

7.4.1 التعليق على الدراسات السابقة:

تعتبر هذه الدراسة من أوائل الدراسات التي تبحث موضوع رأس المال الفكري و ريادة الأعمال في قطاع التعليم الجامعي الخاص الليبي. حيث تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تكوين فكرة عامة عن الدراسة, و إثرائها بالاضافة إلى تحديد الفجوة البحثية بين هذه الدراسة و الدراسات السابقة. كما تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة و المساعدة في تفسير و مقارنة النتائج الحالية للدراسة. إن الدراسات السابقة لم تتطرق لدراسة العلاقة بين رأس المال الفكري و ريادة الأعمال في الجامعات الخاصة بمدينة بنغازي.

5.1 مشكلة الدراسة:

يعتبر رأس المال الفكري مورداً رئيسياً لمنظمات الأعمال, لذا فقد أصبح تقدم هذه المنظمات رهناً بحسن تكوين ذخيرتها العقلية و الاستفادة منها. و قد سعت العديد من المنظمات إلى تنمية أصولها الفكرية بمواردها البشرية و بأصولها الهيكلية و بعلاقاتها مع الزبائن و العملاء. ومن جانب آخر, فإن الرغبة في مواكبة التقدم و التطور المتسارع في العصر الحالي يتطلب وفقاً لذلك, تبني مفهوم الريادة, و ممارسته في أعمالها و أنشطتها.

وعلى الرغم من أهمية هذه الحقيقة, إلا أنه لا يزال هناك قصور و ضعف في الإهتمام برأس المال الفكري, و ريادة الأعمال في المنظمات الليبية و منها المؤسسات التعليمية و من ضمنها الجامعات الخاصة, و التي غالباً ما تتجاهل إدارتها أهمية

أصولها الفكرية و تركزاها ماماتها فقط حول طرق تطبيقها للأنظمة والطرق الخاصة بأصولها المادية فقط. حيث يفترض في الجامعات الخاصة أن تهتم برأس المال الفكري و مكوناته في تحقيق ريادة الأعمال في مجال التعليم الخاص في ليبيا. و بناء على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين رأس المال الفكري و ريادة الأعمال، عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

ما هي العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري و ريادة الأعمال في الجامعات الخاصة بمدينة بنغازي؟

6.1 فرضيات الدراسة

تفترض هذه الدراسة أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري و ريادة الأعمال. و بالتالي يمكن صياغة الفرضية الرئيسية كالآتي:

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري و تحقيق ريادة الأعمال. و تتنبق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري (X_1) و ريادة الأعمال (Y).
الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الهيكلي (X_2) و ريادة الأعمال (Y).
الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس مال العلاقات (X_3) و ريادة الأعمال (Y).

7.1 منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره المنهج المناسب لمتغيرات الدراسة و أهدافها وفرضياتها، بغرض معرفة العلاقة بين رأس المال الفكري و ريادة الأعمال لمجتمع الدراسة.

1.7.1 متغيرات الدراسة:

تشمل متغيرات الدراسة رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، و رأس مال العلاقات) كمتغير مستقل، في حين أن المتغير التابع هو ريادة الأعمال.

2.7.1 عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة 75 فرداً من أعضاء هيئة التدريس و الفنيين بالإضافة للإداريين بالكليات الطبية في الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية. و تم تجميع بيانات الدراسة باستخدام استمارة استبيان على عينة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة.

3.7.1 حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في الآتي:

الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على الكليات الطبية بالجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية.

الحدود البشرية: ستقتصر الدراسة على اختيار عدد من أعضاء هيئة التدريس و الفنيين بالإضافة للإداريين بالكليات الطبية في الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية.

الحدود الزمنية: جمعت بيانات الدراسة خلال شهر أغسطس 2018.

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة علاقة الارتباط بين رأس المال الفكري و ريادة الأعمال.

الإطار النظري للدراسة:

في ظل اقتصاد المعرفة أصبح الاهتمام بالمعرفة هو الأمر الذي توليه المنظمات الأهمية القصوى، و أصبح رأس المال الفكري هو الثروة الحقيقية للمنظمات، باعتباره من أهم الأصول الغير ملموسة في المنظمات و القادرة على تحويل المعرفة إلى قيمة مضافة. فرأس المال الذي لا ينفذ يجب الاستثمار فيه ألا و هو رأس المال البشري (أحد مكونات رأس المال الفكري) و الذي يتمثل في القدرات المتميزة لدى الأفراد. حيث يمكن من خلال استغلال هذه القدرات القيام بالمبادرات التي تؤدي إلى استغلال الفرص و تحمل المخاطرة بالإضافة للإبداع أي التحول إلى التفكير الريادي الذي يساهم في إيجاد استثمارات تقدم منتجات مبتكرة و خدمات جديدة و تجعل المنظمة من ضمن المنظمات الرائدة في مجالها.

بناء على ما سبق، فإن الإطار النظري لهذا البحث يتناول في جزئه الأول رأس المال الفكري، كما سيتناول في الجزء الثاني منه ريادة الأعمال.

رأس المال الفكري:

يعتبر ارتفاع الأهمية النسبية للأصول غير المادية أو ما يعرف بالأصول غير الملموسة (المعنوية) احد أهم نتائج ثورة العلم و التقنية و حركة المتغيرات العولمية، إذ أصبحت هذه الأصول تمثل نسب كبيرة في أصول منظمات الأعمال.

يتضح من خلال التحليل البسيط أن الأصول الغير ملموسة هي المعرفة المتراكمة في عقول الموارد البشرية كنتيجة للممارسات الفعلية للعمل، و التوجيه و المساندة من القادة و المشرفين، إضافة إلى تبادل الأفكار و الخبرات مع الزملاء في فرق العمل و متابعة المنافسين، أيضاً التعرض لمطالب العملاء، و كذلك كنتيجة للتدريب و جهود التنمية و التطوير و التي تقوم فيها المنظمات باستثمار مبالغ طائلة. فهذه المعرفة المتراكمة هي الثروة الحقيقية للمنظمات، و هذا ما يطلق عليه الآن رأس المال الفكري (Intellectual Capital) ، وهي أيضاً محصلة عمليات التعلم المستمرة في المنظمات التي تحولت إلى منظمات متعلمة.

من أجل هذا أصبحت المنافسة الحقيقية بين المنظمات بل وبين الدول هي في محاولة بناء و تنمية رأس المال الفكري بكل الوسائل الممكنة، وحتى بمحاولة السطو على العناصر الفكرية المتميزة من المنافسين أو المنظمات والدول الأخرى. فالمصدر الأساسي لرأس المال الفكري يكمن في العاملين من أصحاب الخبرة و المعرفة في المنظمات، و بناءً على ذلك تضاعف الإهتمام بتطوير نظم و تقنيات إدارة الموارد البشرية من أجل التعامل الإيجابي مع هذه الموارد النادرة ذات القيمة.

بناءً على ما سبق، يمكن تعريف رأس المال الفكري بأنه أصل هام و غير ملموس في الأعمال التجارية اليوم، خاصة في الإقتصاديات التي تعتمد على التكنولوجيا بشكل كبير. فرأس المال الفكري كأصل غير ملموس لا يقدر بثمن فهو يدار و يستخدم لتحفيز الابتكار والإبداع، والقدرة التنافسية، وخلق القيمة وتعزيز أداء الشركات (Bontis et al., (2000) and Tayles et al., (2007) ووفقاً لـ Brooking (1997) فإن رأس المال الفكري يشير إلى مجموعة من الأصول غير الملموسة التي يمكن استخدامها لنجاح و تحسين صورة المنظمة. و وفقاً لـ Sullivan, (1999) فإن الجمع المناسب بين قيم رأس المال الفكري مثل المعرفة والخبرة والموارد المالية والاستراتيجية التشغيلية وعلاقة جيدة مع أصحاب المصلحة، يؤدي إلى تحسن كبير في أداء المنظمات. و كنتيجة لاستخدام رأس المال الفكري كأصل هام من أصول الشركات العالمية مثل مايكروسوفت، مكن هذه الشركات من تحقيق عائدات ضخمة (Raja Adzrin et al. (2009). عندما يكون هناك مواهب بشرية كبيرة وقدرات و إبداع وابتكارات لا حدود لها فإنه يمكن للشركات الحصول على ميزة تنافسية و الإحتفاظ بها. إن أداء الشركات يتأثر بمفهوم رأس المال الفكري حيث يتفق مع نظرية الرؤية القائمة على الموارد التي تدعو إلى أن الشركة يجب أن تحدد وتدير مواردها (الملموسة أو غير الملموسة) على نحو فعال لتحقيق المزيد من الأداء Kristandl & Bontis (2007)

أيضاً عرف (Ross et al. (2005) رأس المال الفكري بأنه جميع الموارد غير النقدية وغير المادية التي تسيطر عليها المنظمة بشكل كامل أو جزئي والتي تسهم في خلق قيمة المنظمة. كذلك قام (Ross et al. (2005) بتصنيف رأس المال الفكري إلى ثلاثة مكونات كالآتي:

رأس المال البشري: و يشمل المعارف والمهارات المهنية والخبرات والمستوى التعليمي والإبداع للموظفين. رأس المال البشري هو العنصر الأساسي في عملية تنمية رأس المال الفكري (Yang & Lin, 2009). فهو ملازم للناس ومن ثم لا يمكن امتلاكه مباشرة من قبل المنظمة (Edvinson & Malone, 1997). يشير رأس المال البشري إلى ما يجلبه الموظفون في عمليات إضافة القيمة ، ويشمل الكفاءة المهنية ، وتحفيز الموظفين ، وقدرات القيادة (Halim, 2010). واعتبر Kavida & Sivakumar (2009) رأس المال البشري بمثابة تجميع لمهارات الموظفين وقدراتهم وخبراتهم وتعليمهم ومواقفهم تجاه الحياة والأعمال. أيضاً يرى كل من (Lings & Greenley, 2005); Sharabati, et al. (2010); Subramaniam & Youndt, (2005) العديد من الكفاءات مثل التعلم والتعليم والخبرة والإبداع وموقف الموظفين بالإضافة إلى التوظيف والتدريب أنها تلعب دوراً هاماً في تنمية رأس المال البشري. فعلى سبيل المثال ، يمكن للموظفين المتعلمين ، ذوي الخبرة ، المدربين ، المبدعين ، والمتحمسين العمل بكفاءة أكبر ، وبالتالي ينتج عنه إنشاء رأس المال التنظيمي.

رأس المال الهيكلي: و يشمل رأس المال الابتكاري وقواعد البيانات ونظم البرمجيات وشبكات التوزيع والخرائط التنظيمية وثقافة الشركات والاستراتيجيات والسياسات. و يشير رأس المال الهيكلي إلى آلية وهيكلة المنظمة حيث تساعد على دعم الموظفين من أجل الأداء الفكري الأمثل (Bollen, et al., 2005). كما أبرز (Edvinson & Malone (1997) أن رأس المال الهيكلي يتألف من الموارد الغير بشرية المخزنة للمعرفة في منظمة مدمجة في الأنظمة وقواعد البيانات والبرامج. علاوة على ذلك، أشار (Bontis, et al. (2002) إلى أن الفرد في منظمة لا يمكنه أبداً الوصول إلى أقصى إمكانات أنظمتها إذا كانت إجراءاته ضعيفة. لذلك رأس المال الهيكلي هو النتيجة التي تمتد من النظم والبرامج وتكنولوجيا المعلومات والثقافة والتجديد والتطوير التي تساهم بشكل كبير في تطوير مقياس رأس المال الهيكلي (Choudhary, 2010; Isaac (et al., 2010; Sharabati et al., 2010). على سبيل المثال ، تعمل الهياكل والبرامج وأنظمة المعلومات وتكنولوجيات المعلومات المحددة جيداً على تحسين كفاءة الموظفين ويمكنها إنشاء علاقات أفضل مع العملاء ، وبالتالي تعزيز القيمة التنظيمية للمنظمة. واعتبر كل من (Ahmadi et al. (2011); Allameh et al. (2010), Cabrita & Bontis (2008), Hsu & Fang (2009), and Shih et al. (2010) أن رأس المال المتبادل ورأس المال الهيكلي. ومع ذلك ، وجد كل من (Cabrita & Bontis (2008) and Allameh et al. (2010) أن رأس المال البشري أثر على رأس مال العلاقات بشكل غير مباشر من خلال رأس المال الهيكلي في البنوك والمستشفيات على التوالي. أيضاً استكمل (Shih et al. (2010) والذي حدد رأس المال البشري على أنه له تأثير إيجابي ومباشر على رأس مال العلاقات ورأس المال الهيكلي في القطاع الخدمي وكذلك في القطاعات المصرفية (Allameh et al (2010). وجدوا أن لرأس المال البشري تأثير على رأس المال الهيكلي في الخدمات ومنظمات التصنيع. علاوة على ذلك ، (Shih et al. (2010) شددوا على أن كل من رأس مال العلاقات و رأس المال الهيكلي لها تأثير إيجابي ومباشر على بعضها البعض. ومن ثم ، استنتجوا أن جميع أبعاد رأس المال الفكري تؤثر على بعضها البعض.

جـ. رأس مال العلاقات: و يشمل قنوات التسويق وعلاقات العملاء والعلاقات مع الموردين وولاء العملاء والشبكات الحكومية والصناعية والوسطاء أو الشركاء. وينتج رأس المال المتبادل من علاقة المؤسسة مع العملاء والشركاء والمساهمين وأصحاب المصالح الآخرين الذين يمثلون أهمية بالغة للأداء التنظيمي (Bontis et al., 2002). أيضاً دافع

كل من Shih et al., (2010) عن رأس المال المترابط باعتباره التفاعل بين المنظمات ، والعلاء ، والموردين ، والمقاولين ، وشركاء آخرين منتسبين. كذلك يرى Low (2000) أن رأس المال العلاقات مرتبط بتدفق المعرفة من المنظمة إلى البيئة الخارجية لها. حيث تلعب الكفاءات مثل العلاقة مع العملاء وكذلك ولاء العملاء والثقة دوراً هاماً في تطوير رأس مال العلاقات (Isaac et al., 2010; Sharabati et al., 2010). فعلى سبيل المثال ، كلما ارتفعت درجة ولاء العملاء وثقتهم ، ستكون العلاقة أفضل مع العملاء مما يعزز القيمة التنظيمية لاحقاً.

2.2 ريادة الأعمال:

يمكن تعريف ريادة الأعمال (Entrepreneurship) بأنها عملية إنشاء منظمات جديدة أو تطوير منظمات قائمة، وتسخير الفرص المتاحة لتطوير هذه المنظمة والتقدم بها بأسلوب ابتكاري ومستحدث، ويأخذ رائد الأعمال في عملية الريادة بعين الاعتبار مدى المخاطر التي يمكن أن تواجهه وكما يسلط الضوء أيضاً على العوائد التي قد يأتي بها المشروع بالإضافة إلى إنشاء أعمال جديدة أو الاستجابة لفرص جديدة عامة (Haidar, 2012). كما يعرفها العدواني و محمد (2012) بأنها تمثل جملة من الخصائص المتعلقة باختيار الأعمال و التخطيط لها و تنظيمها و تحمل مخاطرها و الإبداع في إدارتها. أيضاً عرفها الفيحان و سلمان (2012) بأنها عملية ذات مخاطرة و تتضمن توليفة من رأس المال و التكنولوجيا و المهارة البشرية، و هي ممكنة التطبيق في جميع الأعمال بصرف النظر عن حجمها أو نشاطها.

مما سبق يتضح أن للريادة أبعاد و هي المبادرة بإنشاء منظمات جديدة أو تطوير منظمات قائمة ، أيضاً تحمل المخاطرة و الإستجابة لفرص جديدة و استثمارها بالإضافة للإبداع و الابتكار و استحداث أساليب لتطوير المنظمات.

نقلاً عن شعيب و عواطف (2011)، يرى Frederick Harlison أن الريادي هو الشخص الذي يملك مهارات البناء المؤسسي بالإضافة لمهارات إدارية و إبداعية تساعده في بناء التنظيم و إدارة المنظمة. و وفقاً للشميمري (2011) فإن ريادة الأعمال تهدف لتهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الأعمال على مستوى المنظمة، و تهدف أيضاً إقامة المشروعات الجديدة بالإضافة، لتبني و تشجيع المبادرات التي يقدمها العاملون في التنظيم، و أخيراً إعادة التفكير في توجهات المنظمة و الفرص المتاحة لها.

كما تتميز ريادة الأعمال بمجموعة من الخصائص كسرعة الإستجابة للإبداع و التغيير، و كذلك الإلتزام بالجودة و المبادرة لإنجاح الأفكار الجديدة بالإضافة إلى الإهتمام بالموارد البشرية في المنظمة (شعيب و عواطف، 2011).

أهتم الكثير من الكتاب بقياس أبعاد ريادة الأعمال عن طريق إستخدام عدة أبعاد أهمها: (الحدراوي، 2013)

المبادرة: هي الحرص على إثراء بيئة الأعمال بالأفراد من المبادرين، ومساعدتهم على استثمار الفرص المتاحة؛ عن طريق الاعتماد على الموارد المتوفرة في المجتمع (مراد، 2010). إن تبني روح المبادرة يؤثر بشكل كبير في التوصل إلى أفكار رائدة تضيف قيمة تنافسية للمنظمة، و يشير Morrison إلى المبادرة بأنها نمو شيء ذو قيمة من لا شيء تقريباً حيث تبدأ من إدراك للفرص و من ثم السعي لتحقيقها (الأسرج، 2010). إن المنظمات الريادية تحاول استغلال الفرص النموذجية أولاً و تحاول المنظمات المنافسة المحتملة أن تتبعها، فالمنظمات الريادية تقدم فهماً عميقاً للتسويق إلى الفرص التي لا تمتلكها المنظمات الأخرى (Morgan & Darroch, 2006).

تحمل المخاطرة: تقوم المنظمات الريادية بتحمل المخاطر سواء على مستوى الأفراد أو على مستوى الجماعات، حيث يتم ذلك عن طريق استخدام وسيلة واحدة لإدارتها، وتعتمد على التحالف مع المنظمات الأخرى (Haidar, 2012)؛ لأن هذه المنظمات تعتقد بأنها تستطيع توفير القدرات التي تكمل بعضها بعضاً، كما أن منظمات الأعمال تسعى إلى الوصول

لأدنى حدٍّ من المخاطرة، ولكن في حال كان سلوكها موجهًا لمحاولة الهروب منها، فقد يؤدي ذلك إلى وصول منظمات الأعمال لأكبر مخاطرة (Morgan & Darroch, 2006)، أما المنظمات الريادية بشكل عام فتمتلك قدرةً على القياس العقلاني للمخاطر؛ إذ يتمكن الرياديون من تقدير وفهم المخاطر بشكل مناسب (الأسرج، 2010).

ج. استثمار الفرص: هي المساهمة في بناء واكتشاف وتطوير الفرص، وتقييم القدرات المُستندة على وجود علاقة استراتيجية؛ من أجل الاستفادة منها عن طريق كافة الدوافع سواء أكانت استراتيجية أم لا (Morgan & Darroch, 2006)؛ حيث يبدأ عمل المنظمات الريادية بتوفير الحاجات غير المشبعة، وجذب الفرص المُستحدثة من المنافسين، وتُشكل الفرص موضوعات مهمة تُعدّ من الموارد ذات الأرباح الثابتة، فتظهر أهمية هذه الموارد ضمن احتياجات السوق غير المشبعة، ويُمثل استغلالها بطريقة صحيحة تميّزاً لريادة الأعمال (Ayar et al. (2016)). حيث توجد حلقة وصل من المداخل الإدارية بين السعي وراء الفرص و استغلالها و بين التركيز على الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة، حيث تعد عملية التمييز وملاحقة الفرص من أساسيات و جوهر الريادة (Morris & Schindenuette, 2002).

د. الإبداع: هو من الظواهر ذات الجذور القديمة ولكن يُعدّ الاهتمام به حديثاً؛ حيث يسعى الإنسان بشكلٍ دائم إلى الإبداع في كافة المجالات، وتحتاج المنشآت مهما كانت طبيعة عملها إلى استخدام الإبداع؛ حيث تُعدّ أفضل المنشآت هي التي تطبق الإبداع، ويُعدّ أفضل المديرين هم الذين يحرصون على توفير المناخ المناسب؛ لمساعدة الموظفين على استخدام مهاراتهم الإبداعية بشكلٍ تام (العدواني و محمد، 2012).

و يكون الإبداع فعالاً يجب أن يعتمد على البدء بتحليل الأولويات اللازمة للتطوير، ثم تشجيع المبادرات لمزاولة المشروعات ذات الجدوى الاقتصادية، أيضاً نشر الوعي الإبداعي، و أخيراً تبادل الأفكار و الخبرات المتعلقة بإبراز قدرات الموهوبين و تنمية إمكانياتهم (مراد، 2010).

3 الجانب العملي للدراسة:

تحليل البيانات و مناقشتها:

تحقيقاً لمتطلبات منهجية الدراسة و اختبار فرضيتها الرئيسية و فرضياتها الفرعية، نعرض في هذا الجزء وصفاً تحليلياً لمتغيرات الدراسة و تفسيراً لعلاقات الارتباط باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

تم تفرغ نماذج الاستبيان التي تم تجميعها من عينة الدراسة، كما تم تحليلها إحصائياً باعتماد الوسط الحسابي و الانحراف المعياري و الأهمية النسبية وفقاً لبنود الاستبيان كما يلي:

تم اختيار عينة الدراسة عشوائياً و بلغ عدد الاستثمارات الموزعة 75 استثماراً استبيان. تم استلام 63 استثماراً، و كان عدد الاستثمارات الصالحة للتحليل 60 استثماراً بنسبة 80%.

أولاً: اختبار الصدق و الثبات لأداة الدراسة:

يقصد بالثبات الحصول على النتائج ذاتها أو مقاربة لها في حالة تكرار الدراسة في ظروف مشابهة و باستخدام نفس أداة الدراسة. تم الاعتماد على معادلة ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقياس، و قد كان معامل الثبات (0.861 و 0.948) لرأس المال الفكري و ريادة الأعمال على التوالي، في حين كان معامل الصدق لنفس الأبعاد (0.927 و 0.975) تواليًا. و تعد هذه النتائج إيجابية و يمكن الركون إليها كما هو مبين بالجدول رقم (1).

جدول (1) معاملات الصدق و الثبات لمقياس الدراسة

المحور	معامل الثبات	معامل الصدق
رأس المال الفكري	0.948	0.975
ريادة الأعمال	0.861	0.927

ثانياً: طول فترة الخلية في المقياس و درجة التوافر:

بعد الانتهاء من عملية تجميع الاستمارات و ترميزها بناء على مقياس ليكرت الخماسي, تم تحديد طول خلية المقياس كما هو موضح في الجدول رقم (2).

جدول (2) طول فترة الخلية في المقياس و درجة التوافر

طول الفترة	مقياس الدراسة	درجة التوافر
من 1 إلى أقل من 1.80	غير موافق تماماً	ضعيفة جداً
من 1.80 إلى أقل من 2.60	غير موافق	ضعيفة
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	متوسطة
من 3.40 إلى أقل من 4.20	موافق	مرتفعة
من 4.20 إلى 5.00	موافق تماماً	مرتفعة جداً

ثالثاً: المعلومات العامة:

يتضح من الجدول رقم (3) أن معظم مجتمع الدراسة يتكون من الإناث بنسبة 60%, في حين أن الفئة العمرية الأكثر هي الفئتان العمريتان (25-30 و 31-35) بنسبة 30% لكل منهما, و أن النسبة الأكبر من مجتمع الدراسة يحملون درجة البكالوريوس بنسبة (58.3%), في حين 40% من المبحوثين كانت مدة خدمتهم 5 سنوات أو أقل.

يمثل الجدول رقم (3) خصائص مجتمع الدراسة كالاتي:

يوضح الجدول رقم (4) المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة عن العبارات المكونة لأبعاد الدراسة, و التي توضح أن المتوسطات ضعيفة, حيث كانت المتوسطات الحسابية (2.24 و 2.30) لمتغيرات الدراسة. كما بين اختبار t أن هناك اختلاف ذو دلالة معنوية لمتوسطات متغيرات الدراسة عن الوسط الفرضي عند مستوى معنوية 5%.

جدول (4) إجابات عناصر مجتمع الدراسة تجاه أبعاد رأس المال الفكري و ريادة الأعمال

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	اختبار t		نتيجة الاختبار	مستوى الممارسة
			قيمة t	P-Value		
رأس المال الفكري	2.24	0.63	6.57	0.00	دال إحصائياً	ضعيف
ريادة الأعمال	2.30	0.72	5.30	0.00	دال إحصائياً	ضعيف

رابعاً: رأس المال الفكري:

بعد أن إتحضح أن هناك اختلافات ذات دلالة معنوية لمتغيرات الدراسة، و أن مستوى الممارسة ضعيف فإننا بحاجة إلى إجراء تحليل أعمق و ذلك باستعراض المتوسط الحسابي و الإنحراف المعياري و الوزن النسبي و الترتيب و الاتجاه العام للعبارات المكونة لكل بعد من أبعاد الدراسة كما هو موضح في الجدولين (5) و (6).

جدول (5) أبعاد رأس المال الفكري

الإتجاه	الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
أولاً: رأس المال البشري					
ضعيفة	4	49.4	1.07	2.47	1 تحدد إدارة الجامعة المهام و المسؤوليات لأعضاء هيئة التدريس و الموظفين بشكل دقيق و مفصل
ضعيفة	6	46.6	0.96	2.33	2 تشعر إدارة الجامعة أعضاء هيئة التدريس و الموظفين بأنهم قادرين على إدارة أنفسهم بالمستوى المطلوب.
ضعيفة	5	48.6	1.28	2.43	3 تقوم إدارة الجامعة بشكل مستمر على تطوير مهارات العاملين من خلال برامج تدريبية متعددة و مستمرة.
متوسطة	2	54.6	1.11	2.73	4 تقدم الإدارة الحوافز الملائمة عند المبادرة بفكرة جديدة تساهم في تطوير العمل.
متوسطة	3	52.6	1.22	2.63	5 تسعى الإدارة إلى استمرارية التعلم للموظفين لديها بهدف تكوين خبرات جديدة.
متوسطة	1	55.2	0.95	2.76	6 تخصص الإدارة ميزانية محددة لتطوير الموظفين و إكسابهم المهارات و الخبرات المطلوبة.
ثانياً: رأس المال الهيكلي					
متوسطة	1	53.4	1.09	2.67	7 النظام الإداري المطبق في الجامعة يساعد على الإحتفاظ بالخبرات و استقطابها.
ضعيفة	4	39.4	0.96	1.97	8 العلاقات الداخلية بالجامعة توفر الظروف الملائمة للموظفين للعمل كفريق عمل.
ضعيفة	3	42.6	1.01	2.13	9 تنظيم العمل يوفر أفضل الخدمات للطلاب و للمراجعين على حد سواء.
ضعيفة	2	43.4	0.83	2.17	10 إمكانيات الجامعة تمكنها من التوسع في تقديم الخدمات للمجتمع.
ضعيفة	3	42.6	0.86	2.13	11 يعتبر الإنفاق على تطوير العاملين بالجامعة جزء من الإنفاق على التطوير العام.
ضعيفة جداً	5	32.6	0.72	1.63	12 تؤكد الإدارة على أن أعضاء هيئة التدريس جزء من الخدمات التي تقدمها الجامعة وبدونهم لا تستطيع الجامعة تحقيق أهدافها.
ثالثاً: رأس المال العلاقتي					
ضعيفة	3	36.6	0.83	1.83	13 تسعى الإدارة إلى تعزيزالتفاعل مع الطلبة و تزويدهم بأكبر قدر من المعلومات والخدمات والاتصالات بما يضمن تقديم أفضل الخدمات لهم.

14	تمتلك الجامعة ميزات تنافسية معرفية تؤهلها للتميز بين الجامعات الأخرى.	1.83	0.95	36.6	3	ضعيفة
15	تقيم الإدارة أداء أعضاء هيئة التدريس على أساس جودة الأداء و على مدى إلتزامهم بمعايير الجودة.	1.93	1.01	38.6	2	ضعيفة
16	درجة الرضا تتزايد باستمرار لدى الطلبة عن الخدمات المقدمة لهم بالجامعة.	2.57	1.07	51.4	1	ضعيفة
17	تنظر الإدارة إلى أعضاء هيئة التدريس على أنهم جزء هام من أصول المنظمة و ليس تكاليف إضافية.	1.93	0.91	38.6	2	ضعيفة
	المتوسط الحسابي لجميع الفقرات لجميع الأبعاد	2.24	0.63	44.8		ضعيفة

يوضح الجدول (5) النتائج الخاصة بأبعاد رأس المال الفكري. حيث تبين النتائج الخاصة بالبعد الأول من أبعاد رأس المال الفكري و هو رأس المال البشري حيث إتضح أن مستوى الإجابة لهذا البعد من ضعيف إلى متوسط، و بمتوسط حسابي يتراوح بين 2.33 و 2.76 و بانحرافات معيارية تتراوح بين 0.95 و 1.28 في حين كان الوزن النسبي لرأس المال البشري في حدود المتوسط.

بالإضافة لرأس المال البشري، فإن النتائج الخاصة برأس المال الهيكلي كانت أيضاً من ضعيف جداً إلى متوسط و بمتوسط حسابي يتراوح بين 1.63 و 2.67 و بانحرافات معيارية 0.72 و 1.09 في حين كان الوزن النسبي لهذا البعد ضعيف نسبياً.

كذلك أوضحت النتائج المتعلقة برأس المال العلاقتي، أن هذا البعد ضعيف أيضاً و بمتوسطات حسابية تتراوح بين 1.83 و 2.57 و بانحرافات معيارية بين 0.63 و 1.07 ، و الوزن النسبي أيضاً ضعيف. و بشكل عام فإن المتوسط الحسابي لجميع فقرات رأس المال الفكري يعتبر ضعيف نسبياً و بقيمة 2.24 و بانحراف معياري قدره 0.63 و بوزن نسبي 44.8%. مما يعني أن الإهتمام برأس المال الفكري يعتبر ضعيف بشكل عام لعينة الدراسة.

خامساً: ريادة الأعمال:

جدول (6) أبعاد ريادة الأعمال

الترتيب	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاتجاه
أولاً: المبادرة				
1	46.6	0.88	2.33	ضعيفة
2	41.4	0.83	2.07	ضعيفة
3	42.6	1.07	2.13	ضعيفة
4	36	0.89	1.80	ضعيفة
5	40.6	1.00	2.03	ضعيفة
6	44	1.00	2.20	ضعيفة

ثانياً: تحمل المخاطرة						
7	تتخذ الجامعة الحلول البديلة رغم مخاطرتها العالية.	2.30	0.95	46	4	ضعيفة
8	لدى الجامعة المقدر على إدارة الأزمات رغم مخاطرتها العالية.	2.27	0.87	45.4	5	ضعيفة
9	تؤمن الإدارة بأن الأفكار ذات المخاطرة العالية تكون أغلبها ذات فائدة.	2.63	1.00	52.6	1	متوسطة
10	تتحمل الإدارة مخاطر عالية من أجل إيجاد حلول جديدة و مبتكرة.	2.50	0.90	50	2	ضعيفة
11	لدى الموظفين و أعضاء هيئة التدريس إيمان و ثقة عالية بأن العمل الروتيني سيكون ممل إذا لم يكن جديداً و مصاحباً لنوع من المخاطرة.	2.07	0.91	41.4	6	ضعيفة
12	تقوم الإدارة باستمرار بتقييم حجم المخاطر الداخلية و الخارجية لإتخاذ الإجراءات المناسبة و التصدي لها.	2.47	0.97	49.4	3	ضعيفة
ثالثاً: استثمار الفرص						
13	يتم تقييم الفرص وفق معايير التكلفة و الإيراد المترتب عليها.	2.50	1.14	50	2	ضعيفة
14	تقوم الإدارة برصد التغيرات الحاصلة في البيئة و ذات العلاقة.	2.40	0.86	48	3	ضعيفة
15	تقوم الإدارة باستثمار الفرص المتاحة من أجل حل المشاكل و تقديم الخدمات على أكمل وجه.	2.37	1.00	47.4	4	ضعيفة
16	تسعى الإدارة باستمرار للحصول على أو إقتناص الفرص التي تفوق قدراتها الحالية.	2.53	1.07	50.6	1	ضعيفة
17	تشارك الإدارة أعضاء هيئة التدريس في الاجتماعات الدورية المتخصصة بمناقشة الأفكار و البحث عن الفرص الجديدة.	2.53	1.22	50.6	1	ضعيفة
18	تهتم الإدارة بتطوير الأعمال التي تتمكن من خلالها من خلق و استثمار فرص جديدة.	2.20	1.06	44	5	ضعيفة
رابعاً: الإبداع						
19	تحفز الإدارة أعضاء هيئة التدريس على تقديم الأفكار الجديدة.	2.23	1.10	44.6	4	ضعيفة
20	يستثمر أعضاء هيئة التدريس علاقاتهم من أجل الحصول على أفكار جديدة.	2.13	0.97	42.6	5	ضعيفة
21	تقوم الإدارة بادخال تعديلات بشكل دائم على خدماتها بغرض تحسينها نحو الأفضل.	2.23	0.97	44.6	4	ضعيفة
22	تستعين الجامعة بأفكار خبراء خارجيين من أجل تطوير خدماتها.	2.33	0.96	46.6	3	ضعيفة
23	تحرص الجامعة على تنفيذ الأفكار الجديدة بسرعة.	2.50	1.04	50	1	ضعيفة
24	تساعد الإدارة أعضاء هيئة التدريس ذوي الأفكار الإبداعية، و توفر البيئة البحثية الملائمة لهم.	2.43	1.10	48.6	2	ضعيفة
المتوسط الحسابي لجميع الفقرات لجميع الأبعاد		2.30	0.72	46		ضعيفة

يتناول الجدول (6) النتائج المتعلقة بالمتغير التابع الأ و هو ريادة الأعمال بأبعاده الأربعة و هي المبادرة و تحمل المخاطرة و استثمار الفرص و أخيراً الإبداع. حيث بينت النتائج أن المبادرة لعينة الدراسة تعتبر ضعيفة و بمتوسط حسابي يتراوح بين 1.80 و 2.33 و بانحرافات معيارية تتراوح بين 0.83 و 1.07 و بأوزان نسبية تعتبر ضعيفة.

في حين كانت النتائج المتحصل عليها للبعد الثاني (المخاطرة) كانت نوعاً ما أفضل من النتائج المتحصل عليها لبعد المبادرة إلا أن هذه النتائج لا تزال ضعيفة، حيث تتراوح المتوسط الحسابي بين ضعيف (2.07) و متوسط (2.63) و بإنحرافات معيارية بين 0.87 و 1.00 و بأوزان نسبية و برغم ضعفها إلا أنها تعتبر أفضل نوعاً ما من الأوزان النسبية للبعد الأول.

بالإضافة إلى ذلك، فإن النتائج المتحصل عليها من استثمار الفرص هي أيضاً ضعيفة حيث تتراوح المتوسطات الحسابية بين 2.20 و 2.53 في حين تراوحت الإنحرافات المعيارية بين 0.86 و 1.22 و بأوزان نسبية ضعيفة تتراوح بين 44% و 50.6%.

أيضاً تعتبر النتائج الخاصة بالبعد الرابع ضعيفة، حيث تتراوح المتوسطات الحسابية لهذا البعد بين 2.13 و 2.50 ، في حين كانت الإنحرافات المعيارية بين 0.96 و 1.10، كذلك ظهرت الأوزان النسبية لهذا البعد ضعيفة و تراوحت بين 42.6% و 50%.

و بشكل عام فإن المتوسط الحسابي لجميع فقرات ريادة الأعمال يعتبر ضعيفاً نسبياً و بقيمة 2.30 و بانحراف معياري قدره 0.72 و بوزن نسبي 46%. مما يعني أن الإهتمام بريادة الأعمال يعتبر ضعيف بشكل عام لعينة الدراسة. بالإضافة إلى ذلك فإن الجدول رقم (7) يظهر نتائج معامل بيرسون للإرتباط بين أبعاد رأس المال الفكري و ريادة الأعمال كما يلي:

جدول (7) معاملات الارتباط بين المتغير المستقل و التابع و مستوى المعنوية

رأس المال الفكري	رأس المال الهيكلي	رأس المال البشري	رأس مال العلاقات
ريادة الأعمال	المبادرة	معامل ارتباط بيرسون	0.838**
		مستوى الدلالة	0.000
		حجم العينة	60
تحمل المخاطرة	معامل ارتباط بيرسون	0.355	0.402*
	مستوى الدلالة	0.059	0.003
	حجم العينة	60	60
استثمار الفرص	معامل ارتباط بيرسون	0.584**	0.552**
	مستوى الدلالة	0.001	0.002
	حجم العينة	60	60
الإبداع	معامل ارتباط بيرسون	0.739**	0.630**
	مستوى الدلالة	0.000	0.000
	حجم العينة	60	60

** الارتباط دال عند مستوى 0.01

* الارتباط دال عند مستوى 0.05

تظهر النتائج في الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباط قوية بين رأس المال البشري و كل من المبادرة (0.613) و استثمار الفرص (0.584) و الإبداع (0.739) و بدرجة ثقة (0.99) كما أن هناك علاقة ارتباط متوسطة بين رأس المال البشري

و تحمل المخاطرة (0.355). بناءً على ذلك ترفض الفرضية الصفرية للفرضية الفرعية الأولى و التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري (X_1) و ريادة الأعمال (Y)) و في المقابل يتم قبول الفرضية البديلة.

كما تظهر النتائج أيضاً أن هناك علاقة ارتباط قوية بين رأس المال الهيكلي و كل من المبادرة (0.665) و استثمار الفرص (0.552) و الإبداع (0.630) و بدرجة ثقة (0.99) كما أن هناك علاقة ارتباط متوسطة بين رأس المال الهيكلي و تحمل المخاطرة (0.402) و بدرجة ثقة (0.95). بناءً على ذلك ترفض الفرضية الصفرية للفرضية الفرعية الثانية و التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الهيكلي (X_2) و ريادة الأعمال (Y)) و يتم قبول الفرضية البديلة.

بالإضافة إلى ذلك فإن النتائج تظهر أن هناك علاقة ارتباط قوية بين رأس المال العلاقتي و كل من المبادرة (0.838) و تحمل المخاطرة (0.525) و استثمار الفرص (0.714) و الإبداع (0.621) و بدرجة ثقة (0.99). بناءً على ذلك ترفض الفرضية الصفرية للفرضية الفرعية الثالثة و التي تنص على (لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال العلاقتي (X_3) و ريادة الأعمال (Y)) و يتم قبول الفرضية البديلة.

مما سبق يتضح أن هناك علاقة ارتباط بين أبعاد رأس المال و أبعاد ريادة الأعمال، و الذي ترتب عليه قبول الفرضية البديلة للفرضيات الفرعية الثلاث. بناءً على ذلك فإن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري و تحقيق ريادة الأعمال في الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية في مدينة بنغازي. عليه يتم رفض الفرضية الصفرية الرئيسية و قبول الفرضية البديلة.

إن النتائج التي تم الوصول إليها في هذه الدراسة تتفق مع النتائج التي توصل إليها كل من Eren and Kocapinar (2009) و Talebi and Bahamir (2012) و Ayar et al. (2016) و Safariyan and Enaayati (2018) في حين اختلفت نتائج هذه الدراسة مع النتائج التي توصل إليها الحدراوي (2013)، و قد يرجع سبب الاختلاف بين الدراستين إلى السياسات الإدارية المتبعة في مجتمع الدراسة عن السياسات المتبعة في عينة الدراسة لدى الحدراوي.

النتائج:

من خلال تحليل بيانات الدراسة، توصلت الدراسة للنتائج الآتية:

أن الإهتمام برأس المال الفكري يعتبر ضعيف بشكل عام لعينة الدراسة.

أن الإهتمام بريادة الأعمال يعتبر ضعيف بشكل عام لعينة الدراسة.

أن هناك علاقة ارتباط قوية بين رأس المال البشري و أبعاد ريادة الأعمال. و بناءً على ذلك قبلت الفرضية البديلة.

أيضاً أظهرت النتائج، أن هناك علاقة ارتباط قوية بين رأس المال الهيكلي و أبعاد ريادة الأعمال. و بناءً على ذلك قبلت الفرضية البديلة.

كذلك أظهرت النتائج، أن هناك علاقة ارتباط قوية بين رأس المال العلاقتي و أبعاد ريادة الأعمال. و عليه قبلت الفرضية البديلة.

أظهرت النتائج بشكل عام، أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري و تحقيق ريادة الأعمال في الجامعة الليبية الدولية للعلوم الطبية في مدينة بنغازي. عليه تم رفض الفرضية الصفرية الرئيسية وتم قبول الفرضية البديلة الرئيسية.

التوصيات:

من خلال النتائج التي تم الوصول إليها، فإن الدراسة توصي بالآتي:

تركيز الجهود على الإهتمام برأس المال الفكري و مكوناته باعتباره من الأصول الهامة و التي قد تفوق رأس المال المادي.

ضرورة التعامل مع رأس المال الفكري على أنه من الأصول الهامة للجامعة، و المحافظة عليه باستمرار لأنه عنصر فعال من عناصر النجاح للجامعة في ظل التطور الكبير في بيئة الأعمال.

إعطاء أهمية كبيرة لمكونات رأس المال الفكري منها رأس المال البشري من خلال الدورات التدريبية و التعليم المستمر، و رأس المال الهيكلي من خلال تحديث الهياكل التنظيمية و الكفاءات، و رأس مال العلاقات من خلال تحسين العلاقات مع العملاء.

توظيف مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الخاصة بشكل خاص و في منظمات الأعمال بشكل عام و بشكل أكثر فاعلية، من أجل تحقيق الريادة في العمل.

توفير كافة الإمكانيات المادية و المعنوية في الجامعات الخاصة و التي تساهم في ترجمة الإبداع لواقع يحقق ريادة الأعمال.

ضرورة الاهتمام بجودة الخدمات التي تقدمها الجامعة من حيث الكم و النوع. توسيع هذه الدراسة لتشمل باقي الجامعات الخاصة في ليبيا إضافة لإجراء مثل هذه الدراسة لتشمل منظمات الأعمال الليبية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- الأسرج، حسين عبدالمطلب.(2010). الريادية و دورها في التنمية العربية في ظل إقتصاد المعرفة. مؤتمر الريادية في مجتمع المعرفة، كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن.
- الحدراوي، حامد كريم. (2013). الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري (دراسة ميدانية). مجلة العلوم الإقتصادية و الإدارية، جامعة بغداد - العراق، 9 (27)، 85 - 125.
- الشميمري، أحمد بن عبدالرحمن. (2011). ريادة الأعمال. مركز الأمير سلمان لريادة الأعمال - جامعة الملك سعود.
- العبيدي، رأفت عاصي، الجراح، أضواء كمال. (2014). رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال (دراسة استطلاعية). مجلة كلية الإدارة و الإقتصاد، جامعة البصرة - العراق، 6 (12)، 159 - 202.
- العنواني، عبدالستار محمد و محمد، أثمار عبدالرازق. (2012). حاضنات الأعمال مدخل المنظمات للتحويل نحو الأداء الريادي دراسة لأراء عدد من العاملين في منظمات هيئة التعليم التقني بالموصل. مجلة العلوم الإقتصادية و الإدارية، جامعة بغداد - العراق، 18 (69)، 76 - 94.
- الفيحان، ايثار عبدالهادي و سلمان، سعدون محسن. (2012). دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات. مجلة كلية بغداد للعلوم الإقتصادية، جامعة بغداد - العراق، 30، 69 - 98.
- شعيب، بونوة، و عواطف، خلوط. (2011). أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات في تحقيق ريادة المنظمات الحديثة. الملتقى الدولي بعنوان: الإبداع و التغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة الحديثة - دراسة و تحليل و تجارب وطنية و دولية، جامعة سعد دحلب - كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، البليدة - الجزائر.
- مراد، زايد. (2010). الريادة و الإبداع في المشاريع الصغيرة و المتوسطة. الملتقى الدولي حول: المقاولنية، التكوين و فرص الأعمال بكلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.

المراجع الأجنبية:

- Ahmadi, A., Ahmadi, F., & Shakeri, S. (2011). The survey of relationship between Intellectual capital (IC) and performance (OP) within the national Iranian south oil company. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (5), 1 – 12.
- Allameh, S., Abbasi, S., & Shokrani, S. (2010). The mediating role of organisational learning capability between intellectual capital and job satisfaction. *European Journal of Social Sciences*, 17(1), 1–12.
- Ayar, S., Bakhnoo, M., Abdoullahi, S., & Mahmoodi, A. (2016). Investigating the relation between intellectual capital and organizational entrepreneurship: case study the governmental institutions of west Azerbaijan province in Iran. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 2509 – 2522.
- Bollen, L., Vergauwen, P., & Schnieders, S. (2005). Linking intellectual capital and intellectual property to company performance. *Management Decision*, 43(9), 1161–1185.
- Bontis, N., Chua, W. C. K. & Richardson, S. (2000). Intellectual Capital and Business Performance in Malaysian Industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100.
- Bontis, N., Crossan, M., & Hulland, J. (2002). Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows. *Journal of Management Studies*, 39(4), 439–469.
- Brooking, A. (1997). The management of intellectual capital. *Long Range Planning*, 30 (3), 364–365.
- Cabrita, M., & Bontis, N. (2008). Intellectual capital and business performance in the Portuguese banking industry. *International Journal of Technology Management*, 43(1–3), 1–26.
- Choudhary, J. (2010). Performance impact of intellectual capital: A study of Indian IT sector. *International Journal of Business and Management*, 5(9), 72–80.
- Edvinson, L., & Malone, M. (1997). *Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden roots*. New York, NY: Harper Business.
- Eren, E., & Kocapinar, E., B. (2009). Is Intellectual Capital Antecedent of Entrepreneurship Orientation. *Journal of Global Strategic Management*, 3 (2), 121- 135.
- Haidar, J.I. (2012). Impact of Business Regulatory Reforms on Economic Growth. *Journal of the Japanese and International Economies*, Elsevier, 26(3), 285–307.
- Halim, S. (2010). Statistical analysis on the intellectual capital statement. *Journal of Intellectual Capital*, 11(1), 61–73.
- Hsu, Y., & Fang, W. (2009). Intellectual capital and new product development performance: The mediating role of organizational learning capability. *Technological Forecasting & Social Change*, 76(5), 664 677.

- Isaac, R., Herremans, I., & Kline, T. (2010). Intellectual capital management enablers: A structural equation modeling analysis. *Journal of Business Ethics*, 93(3), 373–391.
- Kavida, V., & Sivakumar. (2009). Intellectual capital: A strategic management perspective. *The IUP Journal of Knowledge Management*, 7(6), 55–69.
- Kristandl, G. & Bontis, N. (2007). Constructing a Definition for Intangibles using the Resource Based View of the Firm. *Management Decision*, 45(9), 1510-1524.
- Lings, I., & Greenley, G. (2005). Measuring internal market orientation. *Journal of Service Research*, 7(3), 290–305.
- Low, J. (2000). The value creation index. *Journal of Intellectual Capital*, 1(3), 252–262.
- Morgan, P. M. & Darroch, J. (2006). Large firms entrepreneurial marketing processes and the cycle of competitive advantage. *European Journal of Marketing*, 40 (5 & 6). 485 – 501.
- Morris, M., & Schindenuite, M. (2002). Entrepreneurial Marketing a Construct for Integrating Emerging Entrepreneurship and Marketing Perspective. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 10 (4), 1 – 19.
- Raja Adzrin, R. A., Abu Thahir, A. N. & Maisarah, M. S. (2009). Value Creation Strategy for Sustainability. *Accountants Today*, 22 (1), 12 – 18.
- Roos, G., Pike, S. & Fernström, L. (2005). *Managing Intellectual Capital in Practice*, Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Safariyan, S., & Enaayati, T. (2018). The Effect of Organizational on Intellectual Capital Considering the Meditating Role of Academic Entrepreneurship in Mazandaran Islamic Azad University. *Revista Publicando*, 16 (1), 483 – 504.
- Sharabati, A., Jawad, S., & Bontis, N. (2010). Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision*, 48(1), 105–131.
- Shih, K., Chang, C., & Lin, B. (2010). Assessing knowledge creation and intellectual capital in banking industry. *Journal of Intellectual Capital*, 11(1), 74–89.
- Subramaniam, M., & Youndt, M. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450–463.
- Sullivan, P. H. (1999). Profiting from Intellectual Capital. *Journal of Knowledge Management*, 3(2), 132-142.
- Talebi, K., & Bahamir, A. (2012). Identification of Intellectual Capital Effects on Promoting organizational Entrepreneurship (Charmahal – E Bakhtiari Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare). *International Journal of Business Economics & Management Research*, 2 (6), 37 – 44.

- Tayles, M., Pike, R. H. & Sofian, S. (2007). Intellectual Capital, Management Accounting Practices and Corporate Performance: Perceptions of Managers. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 20(4), 522-548.
- Wang, k.,H., Chao, C. F., & Chen, M. Effects of Intellectual Capital on Corporate Entrepreneurship and Value Creation: Evidence from Taiwan. Retrieved 15 May 2019 from: <https://pdfs.semanticscholar.org/7853/e57ce524f8c0b883782721dd05d5255d1ab2.pdf>
- Yang, C., & Lin, C. (2009). Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, 2(9), 1965-1984.