

د.رندة محجوب بوكر

قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي

أسالمة مفتاح المصراطي

قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي

أحنان مصطفى يازينة

قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد- جامعة بنغازي

**رأس المال الفكري وعلاقته بريادة الأعمال:
بحث ميداني على مديري الإدارات العاملين
بجامعة بنغازي.**

ملخص:

يهدف هذا البحث للتوصل إلى معرفة العلاقة بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (البشري والهيكلية والعلاقاتية) وريادة الأعمال لدى مديري الإدارات بجامعة بنغازي. ويتكون مجتمع الدراسة من جميع المدراء العاملين بجامعة بنغازي، والبالغ عددهم (60) مديراً. وقد تم في هذا السياق إعداد استمارة استبيان بالاستبانة ببعض الدراسات السابقة، وبعد توزيع الاستبيان واسترجاعه، تبين أن هناك (47) استمارة تم تعبئتها من قبل المشاركين. ومن خلال إخضاع البيانات والمعلومات الواردة فيها للتحليل، توصل البحث إلى أنه لا توجد علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة وريادة الأعمال لدى مدراء الإدارات بجامعة بنغازي. كما أظهرت النتائج وجود ممارسة جيدة لمفهوم ريادة الأعمال. وقد أوصى البحث بضرورة الاهتمام برأس المال الفكري وأبعاده الثلاثة لما له أهمية في تحقيق الأداء المتميز، كما أوصى بزيادة الوعي الإداري بمفهوم ريادة الأعمال من أجل الارتقاء بمستوى الجامعة.

مقدمة:

ومن جهة أخرى فقد أصبحت ريادة الأعمال هدفاً من أهداف المنظمات له أولوية في خططها وإستراتيجيتها، التي تسعى عن طريقها لتكون الأولى بمجال تخصصها، والعمل على تقديم كل جديد من السلع والخدمات، وتبني طرق الابتكار والإبداع واستخدام التكنولوجيا، لتعكس حقيقة أهمية الدور الذي تؤديه الريادة في المجال الاقتصادي في العالم.

وانطلاقاً من ذلك، يسعى هذا البحث إلى التعريف برأس المال الفكري ومكوناته: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقاتية، وإظهار

مع تزايد الضغوط والتحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات في الوقت الحاضر، والتي تتمثل في التغيرات المعقدة المتسارعة للظروف البيئية المحيطة، ووجود الصراعات الداخلية والخارجية في البيئة المتمثلة بظاهرة العولمة والاقتصاد المعرفي التي جعلت العالم بأسره عبارة عن قرية صغيرة، وما نجم عنه من بروز أهمية حاجة المنظمات إلى كوادر بشرية متعلمة، تمتلك طاقات ذهنية وفكرية يكون لها دور كبير في تحويلها من حالة ضعف وانحدار إلى منظمات رائدة في مجال أعمالها.

بين رأس المال الفكري ومكوناته الثلاثة وريادة الأعمال لدى مدراء الإدارات بجامعة بنغازي.

وتتبع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وريادة الأعمال.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي وريادة الأعمال.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال العلاقتي وريادة الأعمال.

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مفهوم رأس المال الفكري وأبعاده الثلاثة (رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي) لدى مدراء الإدارات بجامعة بنغازي.
2. معرفة مدى الاهتمام بريادة الأعمال لدى مدراء الإدارات بجامعة بنغازي.
3. توضيح طبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري وأبعاده الثلاثة (البشري والهيكلية والعلاقاتية) بريادة الأعمال.

أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من النقاط التالية:

1. أهمية متغيرات البحث المتمثلة في رأس المال الفكري وأبعاده الثلاثة وريادة الأعمال.

مدى علاقته بريادة الأعمال لدى مدراء الإدارات العاملين بجامعة بنغازي.

مشكلة البحث:

بسبب التقدم التكنولوجي وظهور العولمة والخصخصة التي كان لها أثر كبير في بيئة الأعمال، والبيئة التنافسية للمنظمات المحلية والدولية والعالمية، يعتبر رأس المال الفكري وريادة الأعمال من المفاهيم الاقتصادية العامة التي أصبحت محل اهتمام من قبل الكثير من الباحثين، وعلى الرغم من أهمية هذه المفاهيم إلا أن الجامعات الليبية بصورة عامة وجامعة بنغازي بصورة خاصة تفتقر إلى مفهوم ومعنى شامل لكل من مفهوم رأس المال الفكري ومكوناته، ومفهوم وخصائص ريادة الأعمال.

ومن هنا فإن مشكلة البحث تكمن في الإجابة عن السؤال التالي:

ما علاقة رأس المال الفكري ومكوناته الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي) بريادة الأعمال لدى مدراء الإدارات بجامعة بنغازي؟

فرضيات البحث:

يسعى البحث إلى اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية للبحث على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية

2. توضيح طبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري وأبعاده الثلاثة بريادة الأعمال.

3. يُسهم هذا البحث في إثراء المكتبة العربية بموضوع جديد قد يحظى باهتمام الباحثين ويُعد نقطة انطلاق لدراسات جديدة.

منهجية البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتضمن أسلوب المسح المكتبي، وذلك بالرجوع إلى المصادر العلمية المتوفرة، بهدف بناء إطار نظري لهذا البحث، إلى جانب أسلوب المسح الشامل الميداني لجمع البيانات بواسطة أداة البحث (الاستبيان) وتحليلها إحصائياً لاختبار صحة الفرضيات والإجابة عن أسئلتها. ولقد خُدد مجتمع البحث في مدراء الإدارات بجامعة بنغازي البالغ عددهم (60) شخصاً، كما تم توزيع استمارة استبيان على العدد المذكور. وقد بلغ عدد الاستثمارات المستلمة (47) استثماراً، أي بنسبة 78% من المجتمع ككل.

الإطار النظري:

رأس المال الفكري (مفهومه ومكوناته):

1. مفهوم رأس المال الفكري:

على الرغم من الأهمية المتزايدة لرأس المال الفكري والدور الفعال الذي يلعبه لضمان استمرارية ونجاح منظمات الأعمال في العصر الحديث، إلا أنه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد وشامل لهذا المفهوم. ونظراً لتعدد المفاهيم المرتبطة

برأس المال الفكري، فسوف نتعرض لأهم هذه المفاهيم. فقد عرفه زايد بأنه: "ناتج التفاعلات بين خبرات ومعارف كل الموارد البشرية بمنظمات الأعمال والذي يساعد على تحسين كفاءة تلك المنظمات" (زايد، 2003: 205).

أما (توماس ستيوارت T. Stewart) فقد عرفه بأنه: "يتمثل في المعرفة والمعلومات وحقوق الملكية الفكرية والخبرات التي يمكن توظيفها لإنتاج الثروة وتدعيم القدرات التنافسية للمنظمة" (خديجة وعاشور، 2001: 2).

ويرى العنزي وصالح بأن رأس المال الفكري "يعتبر أساساً مهماً في بناء المنظمات الذكية، وذلك من خلال توفير العقول المتميزة بذكائها وقدرتها على استثمار باقي الموارد وتسخيرها لصالح توسيع مساحة التميز لمنظمتهم" (العنزي وصالح، 2009: 173). في حين يرى Darker "أن رأس المال الفكري يتمثل في مهارات العاملين والمعارف إذا كانت هذه المهارات وتلك المعارف متميزة ولا يوجد من يمتلكها في المؤسسات الأخرى" (الهالي، 2011: 24).

كما عرف كل من ناصر وآخرون رأس المال الفكري بأنه: "القدرات التي يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المؤسسة والتي تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تمكن المؤسسة من زيادة إنتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمؤسسات المماثلة". (ناصر وآخرون، 2011)، حيث يركز رأس المال الفكري داخل المؤسسة على أبعاد

(ب) رأس المال الهيكلي:

يصنع رأس المال الهيكلي المعرفة الصريحة التي يتم الاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة وإجراءات المنظمة، فهو يمثل كل القيم التي تبقى في المنظمة عندما تطفئ الأضواء فيها في آخر يوم العمل. ويشير ماك إيلروي (M.W. Mc Elroy) إلى رأس المال الهيكلي بالقول " إنه كل الأشياء التي تدعم رأس المال البشري، ولكنه يبقى في المنظمة عندما يترك الأفراد منظمتهم ويذهبون إلى بيوتهم، ولأن رأس المال الهيكلي بوصفه المعرفة الصريحة فإنه يمثل ما ينضج من معارف وخبرات الأفراد ليتحول إلى قواعد بيانات وإجراءات وأدلة عمل وبرمجيات تظل في المنظمة " (عبدالرازق ونذير، 2012:7).

(ج) رأس المال العلاقتي:

يشير رأس المال العلاقتي والذي يطلق عليه أحياناً رأس المال الزبائني أو رأس المال الخارجي إلى طبيعة العلاقات التي تربط المؤسسة بعملائها ومورديها أو أي طرف آخر يساعد في تطوير الفكرة إلى منتج أو خدمة (حسن، 2002:368). ويمكن توضيح مكونات رأس المال الفكري من خلال الشكل رقم (1) التالي:

أساسية كرأس المال البشري ورأس المال العلاقتي ورأس المال الهيكلي (Bonit & Wei Choo, 2002: 7).

وكتعريف شامل لرأس المال الفكري، فهو مجموعة من الخبرات والقدرات والمهارات والكفاءات التي يمتلكها مجموعة من أفراد المنظمة ومجموعة أفراد مبدعة ومبتكرة لكل ما هو متميز بالنسبة للمنظمة. ولا يركز رأس المال الفكري في مستوى إداري معين، بل إنه يمثل مجموعة من القدرات المعرفية المتميزة التي يمكن أن توجد في جميع المستويات الإدارية.

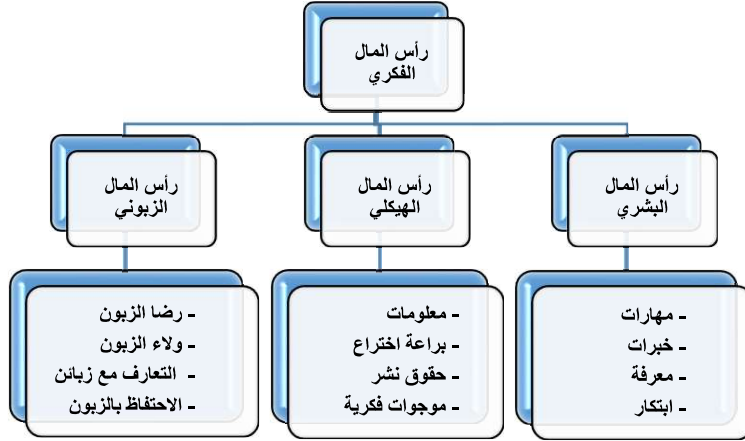
2. مكونات رأس المال الفكري:

لقد قدمت نماذج عديدة لمكونات رأس المال الفكري، ولعل أهمها النموذج الذي قدمه توماس ستيورات (T. Stewart) والذي يحدد مكونات رأس المال الفكري، في ثلاث فئات، هي رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال الزبوني "العلاقتي"، وهو الأكثر شيوعاً واستخداماً لأنه يتضمن المكونات الأساسية لرأس المال الفكري. وفيما يلي بعض التعريفات لمكونات رأس المال الفكري:

(أ) رأس المال البشري:

يعرف رأس المال البشري على أنه "مجموعة من الخبرات والمعارف والطاقات والإبداعات والصفات التي يمتلكها العاملون في المؤسسة ويستثمرونها في العمل" (عبد الستار وآخرون، 2006:343).

الشكل رقم (1) مكونات رأس المال الفكري



المصدر: حسين، عجلان. 2008. إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، عمان، دار الإثراء للنشر، ص 133.

3. مفهوم ريادة الأعمال:

أما الناصري فقد عرف الريادة بأنها "قدرة المنظمات على إيجاد أشياء جديدة (منتجات أو خدمات) تتسم بالتقدير من خلال قدرات إبداعية والبراعة في تشخيص الفرص البيئية والعمل على استغلالها والاستعداد للتعامل مع المخاطرة التي قد ترافقها من أجل تحقيق النجاح والتفوق" (الناصرى، 2006: 200). كذلك "يعرفها القاموس الدولي للاقتصاد بأنها: "من الأركان الأساسية للإبداع في الإنتاج بعد رأس المال الفكري، المكان، والأموال في منظمات المشاريع" (Rutherford, 2005: 131)، حيث تتأسس ريادة الأعمال على عملية خلق قيمة، سواء كان من قبل الأفراد أم المنظمات وتتضمن هذه العملية بتميز الفرص واستعمال المصادر. إن هذه العملية ليست بسيطة بل تتطلب استخدام الإستراتيجيات التجارية للدخول في المغامرة (إسماعيل، 2010: 70).

لقد أشارت أدبيات الإدارة إلى العديد من نماذج التعريب لمصطلح ريادة الأعمال، ولمصطلح رائد الأعمال ومن الترجمات التي اقترحت لهذا المصطلح: المبادرة، الريادة، المبادأة، العمل الحر، وبالمقابل بوصف الشخص بأنه المبادر، الرائد، المبادئ وغيرها (الشميمري والمبيرك، 2016: 6).

وقد وردت عدة تعريفات لريادة الأعمال، حيث يرى مراد الريادة "هي القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها، حيث يعتبر المشروع الريادي الأساسي في بناء وتطوير منظمات الأعمال القادرة على المنافسة والدخول إلى الأسواق الخارجية" (مراد، 2010: 6).

3. تشخيص وتبني المبادرات التي يقدمها العاملون في التنظيم.
4. إعادة التفكير في توجهات الشركة والفرص المتاحة لها أو ما يسمى بالتجديد الإستراتيجي.

الدراسات السابقة:

فيما يلي استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت جوانب تتعلق بموضوع البحث:

1. دراسة العساف (2013)، التي استهدفت التعرف على أثر رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة المتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي) على تحقيق الميزة التنافسية في شركة الاتصالات الأردنية، علي عينة من (245) موظفا وإداريا تم سحبهم بالطريقة العشوائية البسيطة تمثل حوالي (42.3%) من إجمالي مجتمع الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك أثر إيجابي لرأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة المتمثلة في (رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتي) على تحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات الأردنية.

2. دراسة أبو مدللة والعجلة (2013)، التي حاولت تحديد أهم التحديات التي تقف في وجه الشباب للمبادرة في مجال الأعمال المتمثلة في مشكلات التمويل والتسويق والخدمات اللوجستية والتعليم والتدريب، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: نقص التدريب وقصور المهارات لإنشاء المشاريع الريادية، وعدم اهتمام مؤسسات التعليم بأساليب التعليم

وفي نفس السياق يرى "Mc Clelland" أن الريادي "هو الانسان غير التقليدي الذي يقوم بأعمال بطريقة متميزة ومبتكرة ولديه دافعية قوية لبلوغ الهدف" (بودرامة، 2012:420). في حين يعرف كل من الشميمري والمبيرك رائد الأعمال " بأنه ذلك الشخص الذي يمتلك ويدير عمله بنفسه" (الشميمري والمبيرك، 2016:12).

ويمكن تحديد أهم الخصائص التي يتصف بها رائد الأعمال، وهي (آل فيحان ومحسن، 2012:310):

1. الرغبة في المسؤولية الشخصية عن نتائج المخاطرة والسيطرة الذاتية على المواد لتحقيق أهداف محددة.
2. التفاؤل والثقة في قابلية النجاح.
3. درجة عالية من الالتزام صوب نجاح المنظمة.
4. الطموح والتوجه نحو المستقبل.
5. مستوى عال من الطاقة والجهد غير المتوقع.
7. المرونة من خلال القابلية على التكيف مع الطلبات المتغيرة للزبائن والأعمال.
8. التفكير الإبداعي والرؤية السبابة.

أهداف الريادة:

هناك عدة أهداف تسعى ريادة الأعمال إلى تحقيقها (الحدراوي، 2013:96):

1. تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الأعمال على مستوى التنظيم المؤسسي.
2. إقامة المشروعات الجديدة أو استغلال المشروعات الجديدة أو الوحدات داخل المنظمات.

المعتمد على الابتكار والإبداع ومن ثم التي تؤسس لخريجين رياديين، تفصي في القوانين اللازمة لتنظيم العمل الريادي وتشجيعه.

3. الحدراوي (2013)، التي استهدفت أيضاً التعرف على أثر رأس المال الفكري بمكوناته (رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتية) في تحقيق ريادة الأعمال من وجهة نظر الأطباء العاملين في مستشفى بغداد التعليمي، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط وتأثير لرأس المال الفكري في ريادة الأعمال.

4. دراسة قنصوه (2016)، التي ركزت على التعرف على علم ريادة الأعمال باعتباره عنصراً هاماً في بناء الشخصية الريادية ودور الريادي في إنتاجية وربحية المؤسسة، بهدف معرفة دور ريادة الأعمال في كفاءة الأداء وتوضيح الفرق بين الأداء والعبقرية والابتكار ووصف تحليل ريادة الأعمال من خلال دراسة تطبيقية (شركة كونكريت). وتوصلت الدراسة من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الشركة أنها تحقق تعادل بين الإيرادات والمصروفات للفترة 2011-2014 م كما توصلت إلى أن هناك زيادة متواصلة لعدد وقيمة المشروعات التي قامت الشركة بتنفيذها حتى بلغ عددها 53 مشروعاً، وقد نالت رضا العملاء من خلال جودة منتجاتها والشهادات التي حازت عليها.

5. دراسة لويذة (2016)، التي حاولت من جانبها تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الزبوني، رأس المال الهيكلي)

وتحقيق الميزة التنافسية بأبعاده المتمثلة في (الجودة، الكفاءة، الإبداع، الاستجابة) في شركة الإسمنت، عين التوتة. وقد كانت أهم النتائج هي: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة وتحقيق الميزة التنافسية في الشركة محل الدراسة، حيث وضحت الدراسة توفر أبعاد كل من رأس المال البشري والهيكلية بدرجة تفوق أبعاد رأس المال الزبوني، حيث يسهم كل منهما في تحقيق الميزة التنافسية أكثر من رأس المال الزبوني.

بعد استعراض الدراسات السابقة نلاحظ أن هذا البحث يلتقي مع بعض الدراسات السابقة التي تناولت كلاً من موضوعي ريادة الأعمال ورأس المال الفكري في بعض المتغيرات والأبعاد. ولكن ما يميزه عن غيره من الأبحاث أنه يحاول دراسة العلاقة بين رأس المال الفكري وأبعاده المتمثلة في (رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتية) وريادة الأعمال لدى مديري الإدارات بجامعة بنغازي. وبناءً على ما سبق يحاول البحث الحالي سد النقص الحاصل في هذا المجال.

الجانب التطبيقي:

تحقيقاً لمتطلبات منهجية البحث واختبار فرضيته الرئيسية والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها، يعرض هذا الجانب وصفاً تحليلياً لمتغيرات البحث المعتمدة على البرامج الإحصائية المناسبة لها.

تحليل البيانات:

2. اختبار (t) لعينة واحدة.

3. معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرات.

لتحليل بيانات البحث التي تم تجميعها، تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. أساليب الإحصاء الوصفي: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية.

وبوضح الجدول رقم (1) التالي توزيع الخصائص العامة لمفردات البحث.

جدول رقم (1) الخصائص العامة لمفردات البحث

المتغير	فئة المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	24	51.1%
	أنثى	23	48.9%
	المجموع	47	100%
العمر	أقل من 25 سنة	7	14.9%
	من 25 إلى أقل من 35 سنة	20	42.6%
	من 35 إلى أقل من 45	13	27.7%
	من 45 إلى أقل من 55	4	8.5%
	من 55 فما فوق	3	6.4%
	المجموع	47	100%
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط	8	17%
	دبلوم عالي	10	21.3%
	بكالوريوس أو ليسانس	27	57.4%
	ماجستير	1	2.1%
	دكتورة	1	2.1%
	المجموع	47	100%
مدة الخدمة	أقل من 5 سنوات	19	40.4%
	من 5 إلى 10 سنوات	7	14.9%
	من 10 إلى 15 سنة	11	23.4%
	من 15 إلى 20 سنة	3	6.4%
	20 سنة فأكثر	7	14.9%
	المجموع	47	100%

العمل، كما يتبين أن مفردات البحث وفقاً للمؤهل العلمي هم من حملة المؤهلات الجامعية (بكالوريوس أو ليسانس) ونسبة (57.4%)، وهذا يشير بوضوح إلى أن مفردات البحث ذات مؤهلات علمية جيدة، مما يدل على أن الجامعة تستقطب كوادر بشرية من حملة المؤهلات العليا، ويؤشر

يتضح من الجدول رقم (1) أن أغلب مفردات مجتمع البحث من الذكور، حيث بلغت نسبتهم (51.1%)، بينما بلغ عدد الإناث ما نسبته (48.9%)، وأن الغالبية تتراوح أعمارهم من 25 إلى أقل من 45 سنة ونسبة (70.3%) يمثلون فئة الشباب مما يدل على وجود مهارات في

1. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعنوية واختبار (t):

لمعرفة ميول مفردات مجتمع البحث تم حساب كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجاور البحث، واختبار (t) لعينة واحدة لمعرفة مكونات رأس المال الفكري الأكثر توفراً وتقبله لمفردات البحث، وكذلك معرفة مستوى التوفر والممارسة لمفهوم ريادة الأعمال، وذلك لتحقيق أهداف البحث.

في نفس الوقت على توفر المعلومات والمعرفة الجيدة لديهم في مجال أعمالهم، وعند التدقيق في سنوات الخدمة لدى مفردات البحث تبين أن (59.6%) لديهم خبرات طويلة نسبياً تعكس قدرتهم على الأداء الجيد في مجالات العمل المختلفة داخل الجامعة، بينما كانت نسبة (40.4%) خبراتهم أقل من 5 سنوات. وبصفة عامة يشير تحليل هذه البيانات إلى إمكانية الحصول على إجابات دقيقة من مفردات البحث فيما يتعلق بمفهوم رأس المال الفكري وعلاقته بريادة الأعمال.

جدول رقم (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الرتبة	معنوي أو غير معنوي	قيمة p-Value*	قيمة (t)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجاور
3	غير معنوي	0.252	-1.160	0.93085	2.8426	رأس المال البشري
2	غير معنوي	0.321	-1.003	0.78546	2.8851	رأس المال الهيكلي
1	غير معنوي	0.225	1.230	0.80617	3.1447	رأس المال العلاقتي
	غير معنوي	0.702	-0.386	0.75660	2.9574	المتوسط العام لرأس المال الفكري
	معنوي	0.000	10.802	0.53451	3.8422	المتوسط العام لمحور ريادة الأعمال

مستوى معنوية 0.05

درجة الحرية: 46

على وجود تقبل منخفض من وجهة نظر مفردات البحث تجاه توفر هذا البعد، لأن قيمة المتوسط الحسابي أقل من المتوسط الفرضي (3).

3. متوسط رأس المال العلاقتي بـ (3.14) وبانحراف معياري (0.8061)، وهذا يدل على وجود تقبل إيجابي من قبل مفردات البحث تجاه توفر هذا البعد لأن المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الفرضي (3).

يتبين من الجدول رقم (2) الآتي:

1. متوسط رأس المال البشري بلغ (2.84) وانحراف معياري (0.930)، وهذا يدل على وجود تقبل منخفض من وجهة نظر مفردات البحث تجاه توفر هذا البعد لأن قيمة المتوسط الحسابي أقل من المتوسط الفرضي (3).

2. متوسط رأس المال الهيكلي بلغ (2.55) وبانحراف معياري (0.7854)، وهذا يدل

4. وفقاً لما تقدم فإن المتوسط العام لمتغير رأس المال الفكري حسب أبعاده الثلاثة بلغ (2.957) وبانحراف معياري (0.7566) ، وهذا يدل على تقبل منخفض نسبياً اتجاه توفر أبعاد رأس المال الفكري من قبل مفردات البحث، حيث بلغت قيمة (-0.386) (t=0.702) وذلك يعني ليس هناك اختلاف معنوي للمتوسط الحسابي.

5. إذ يلاحظ بأن بُعد رأس المال العلاقتي جاء في المرتبة الأولى، لأنه تحصل على أعلى قيمة للمتوسط الحسابي، وهذا يدل على وجود علاقات جيدة سواء داخل الجامعة أم خارجها، حيث بلغت قيمة (1.230) (t=0.225) أي ليس هناك اختلاف معنوي لأن القيمة الاحتمالية أكبر من مستوي المعنوية 0.05.

6. بُعد رأس المال البشري تحصل على أقل متوسط حسابي وبلغت (-1.160) (t=0.252) هذا يعني ليس هناك اختلاف معنوي، لأن القيمة الاحتمالية أكبر من مستوي المعنوية 0.05، مما يدل

على عدم الاهتمام بالخبرات والمهارات المعرفية التي يمتلكها الأفراد.

7. قد تحصل المتغير التابع (ريادة الأعمال) على متوسط حسابي (3.842) وبانحراف معياري (0.5345) ، وهذا يدل على وجود تقبل إيجابي مرتفع من قبل مفردات البحث تجاه توفر هذا البعد، لأن المتوسط الحسابي أعلى من المتوسط الفرضي (3) ، حيث بلغت قيمة (10.502) (t=0.000) أقل من مستوى المعنوية 0.05 وهذا مؤشر جيد على وجود بعض الممارسات لمفهوم ريادة الأعمال لدى مفردات البحث.

2. اختبار العلاقة بين رأس المال الفكري وريادة الأعمال:

لمعرفة العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري وريادة الأعمال تم استخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون). وبين الجدول رقم (3) نتائج معامل الارتباط بين متغيرات البحث.

جدول (3) نتائج معامل الارتباط بين متغيرات البحث

المتغيرات	رأس المال البشري	رأس المال الهيكلي	رأس المال العلاقتي	رأس المال الفكري
Pearson Correlation	.125	.280	.332	.266
Sig. (2-tailed)	.404	.056	.023	.071
N	47	47	47	47

مستوي المعنوية 0.05

الفرضية الرئيسية:

الفكري وريادة الأعمال لدى مدراء الإدارات بجامعة بنغازي. ومن أجل

تنص الفرضية الرئيسية على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال

إعطاء إجابة دقيقة بشأن إثبات صحة هذه الفرضية أو عدم صحتها، ينبغي أولاً اختبار صحة الفرضيات المنبثقة عنها أو عدم صحتها وذلك كما يأتي:

أ. العلاقة بين رأس المال البشري وريادة الأعمال:

نستنتج من الجدول رقم (3) أنه لا يوجد ارتباط معنوي بين رأس المال البشري وريادة الأعمال، إذ بلغ معامل الارتباط بينهما (0.125)، وبالتالي ترفض الفرضية الفرعية الأولى.

ب. العلاقة بين رأس المال الهيكلي وريادة الأعمال:

لا يوجد ارتباط معنوي بين رأس المال الهيكلي وريادة الأعمال، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.280)، وبالتالي ترفض الفرضية الفرعية الثانية.

ج. العلاقة بين رأس المال العلائقي وريادة الأعمال:

هناك ارتباط معنوي ضعيف بين رأس المال العلائقي وريادة الأعمال، حيث بلغت قيمة الارتباط بينهما (0.331)، وبالتالي يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

بناءً على ما تقدم، حيث تم اختبار الفرضيات الفرعية الثلاثة للفرضية الرئيسية، نستنتج أنه لا يوجد ارتباط معنوي بين رأس المال الفكري وريادة الأعمال لدى مدراء الإدارات بجامعة بنغازي، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.071)، وعليه ترفض الفرضية الرئيسية.

إن ربط التحليل الإحصائي سابق الذكر بالسياق القائم في مؤسسة جامعة بنغازي وحلول "بُعد رأس المال العلائقي" في المرتبة الأولى يؤثر على وجود اتصالات خارجية وداخلية جيدة سواء داخل الجامعة أم خارجها (كأنشطة مكتب التعاون الدولي بالجامعة والتواصل النسبي مع مؤسسات المجتمع على سبيل المثال). فيما يشكل حلول رأس المال البشري في المرتبة الأخيرة مؤشراً على عدم الاهتمام بالاستثمار في الخبرات والمهارات المعرفية والبحثية لكوادر المؤسسة.

وفي هذا السياق، يعتبر ضعف "المخرجات والناتج البحثية والإبداعية" في نواحي النشر والإبداع وتقديم الحلول للمجتمع دليلاً على ضعف هذا المكون. إن هذا التراجع والضعف يتوازى مع ضعف موارد بيئة العمل المتصلة بما تعانيه الجامعة الآن من تقطع في نظم بياناتها ومواردها ومكوناتها المادية (المقر، قواعد البيانات، الموارد المالية). وبموجب ربط الإطار المفاهيمي والنظري بالتحليل التجريبي الإحصائي، توصل البحث إلى تقديم نتائج وتوصيات للبحوث المستقبلية.

الاستنتاجات والتوصيات:

1. الاستنتاجات:

توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها:

1. أظهرت نتائج البحث عدم الاهتمام بمفهوم رأس المال الفكري ومكوناته لدى مدراء الإدارات بجامعة بنغازي.

تأثيرها الإيجابي في تحقيق الريادة في العمل.

6. العمل على استقطاب موارد بشرية ذات مؤهلات علمية عالية للاستفادة من خبرتها وقدراتها المتميزة في تطبيق الأساليب العلمية الحديثة بأفضل أداء ممكن.

قائمة المراجع

1. المراجع العربية:

1. أبو مدله، سمير مصطفى والعجيله مازن صلاح. 2013. التحديات التي تواجه ريادة الأعمال بين الشباب في فلسطين. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، العدد الخامس، ص 88-108.

2. آل فنجان، إيثار عبد الهادي ومحسن سعدون. 2012. دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد 30، ص 69-97.

3. الحاج نعاس، خديجة ومزرق عاشور. 2011. دور إدارة الجودة الشاملة في تنمية رأس المال الفكري للمنظمات. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، (13-14 ديسمبر).

4. الحدراوي، حامد كريم. 2013. الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري: دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي. مجلة الغربي للعلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة الكوفة، ص 85-128.

5. الشميمري، أحمد والمبيرك وفاء. 2016. مبادئ ريادة الأعمال لغير المتخصصين. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

6. العساف، أحمد هاشم. 2013. أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 6، العدد 4، ص 498-519.

2. أظهرت النتائج وجود ممارسة جيدة لمفهوم ريادة الأعمال لدى مفردات البحث.

3. لا يوجد ارتباط معنوي بين رأس المال الفكري وريادة الأعمال.

4. لا يوجد ارتباط معنوي بين رأس المال البشري وريادة الأعمال.

5. كما أنه لا يوجد ارتباط معنوي بين رأس المال الهيكلي وريادة الأعمال.

6. توجد استجابة ضعيفة لرأس المال العلاقتي لدى مفردات البحث، مما يدل على وجود تواصل واتصالات داخلية وخارجية في الجامعة.

7. التوصيات:

يوصي البحث بالآتي:

1. ضرورة اهتمام الجامعة بشكل كبير برأس المال الفكري وأبعاده الثلاثة (البشري والهيكلية والعلاقاتية) لما له من أهمية في تحقيق الأداء المتميز.

2. استحداث بعض البرامج التدريبية لتنمية المهارات وقدرات العاملين على العمل كمجموعة وبناء فرق العمل.

3. ضرورة العمل على تطوير الهيكل التنظيمي باستمرار، وجعله أكثر مرونة بما يسمح بتوفير بيئة داعمة لتنمية رأس المال الفكري.

4. زيادة الوعي الإداري بمفهوم ريادة الأعمال عن طريق عقد المؤتمرات والدورات التي تساهم في ترسيخ هذا المفهوم.

5. ضرورة توفير مكونات رأس المال الفكري بشكل أكثر فاعلية، من أجل تعزيز

17. قنصوه، عبيد أحمد. 2016. دور ريادة الأعمال في كفاءة أداء المؤسسات في شركة كونكرت الهندسية المحدودة في السودان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا.

18. مراد، زائد. 2010. الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة. الملتقى الدولي حول: التكوين وفرص الأعمال بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.

19. مهدي، هند وصباح رقيقة. 2011. دور رأس المال الفكري في الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية داخل منظمات الأعمال. ورقة عمل مقدمة لمؤتمر رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، (13 - 14 ديسمبر).

20. ناصر وآخرون. 2011. إدارة المعرفة. عمان: دار إثراء للنشر والتوزيع.

21. نجم، عيود نجم. 2004. إدارة المعرفة والمفاهيم والإستراتيجيات والعمليات. عمان، دار الوراق للنشر.

2. المراجع الإنجليزية:

1. Bonit, Nick, and Wei Choo, Chun. 2002. *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*. Oxford University Press.

2. Rutherford, Donald. 2005. *Rutledge Dictionary of Economics*. Taylor & Francis Group, London and New York.

7. العنيزي، سعد علي وصالح أحمد علي. 2009. إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

8. الناصري، طارق كاظم. 2016. ريادة المنظمات في إطار ممارسات القيادة الإستراتيجية: دراسة ميدانية في وزراء النفط. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 87، ص ص 191-212.

9. الهاللي، الشريبي الهاللي. 2011. إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي. مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، عدد 22، ص ص 1-66.

10. حسين، عجلان حسين. 2008. إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال. عمان: دار الإثراء للنشر والتوزيع.

11. راوية، حسن. 2002. مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. القاهرة: الدار الجامعية.

12. زايد، عادل محمد. 2003. إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية. القاهرة: جامعة القاهرة.

13. سلام، عبد الرازق وبوسهوه نذير. 2012. دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والكبيرة. مدخل، ملتقى حول إستراتيجيات التنظيم ومراقبة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، (الجزائر: 18-19 أبريل).

14. عبد الستار العي وآخرون. 2006. مدخل إدارة المعرفة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

15. علي، اسماعيل. 2010. خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني: دراسة حالة لشركة الأثاث. مجلة القادسية، المجلد 12، العدد 4، ص ص 66-90.

16. فرحات، لويضة. 2016. دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة: دراسة حالة شركة الإسمنت - عين التوتة. رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة محمد خضير - بسكرة، الجزائر.