أثر رأس المال الفكري في بناء القدرات الريادية لموظفي الجامعات الخاصة

الاستـلام: 15/ 05 /2025
التحكيم: 02/ 09 /2025
القبـــول: 03/ 09 /2025

نبيل مدهش محمد [1،*]
محمود عبده ثابت [1]

© 2025 University of Science and Technology, Aden, Yemen. This article can be distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original author and source are credited.

© 2025 جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس عدن، اليمن. يمكن إعادة استخدام المادة المنشورة حسب رخصة مؤسسة المشاع الإبداعي شريطة الاستشهاد بالمؤلف والمجلة.

1 قسم إدارة الأعمال - كلية العلوم الإدارية - جامعة العلوم والتكنولوجيا، عدن، اليمن
* عنوان المراسلة: almozn77@gmail.com

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023

أثر رأس المال الفكري في بناء القدرات الريادية لموظفي الجامعات الخاصة

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر رأس المال الفكري بكل أبعاده في بناء القدرات الريادية بأبعادها مجتمعة لموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات من عينة عشوائية عادية، بلغت (150) مفردة من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (208) موظفاً إدارياً وأكاديمياً كفئة مستهدفة، وكانت (123) استبانة صالحة للتحليل فقط، وتم استخدام برنامج SPSS لتحليل البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين رأس المال الفكري وبناء القدرات الريادية للموظفين، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين أبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، الزبوني)، كلاً على حده في بناء القدرات الريادية بأبعادها مجتمعة؛ إذ حصل بُعد رأس المال الهيكلي على المرتبة الأولى، يليه بُعد رأس المال الزبوني، ثم بُعد رأس المال البشري، وبينت الدراسة أيضاً وجود دور إيجابي لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري والهيكلي والزبوني) في تحقيق بناء القدرات الريادية بأبعاده (الابداع، اقتناص الفرص، تحمل المخاطرة) لموظفي الجامعة، وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في التدريب والتطوير لتعزيز مهارات الموظفين، والاستثمار في تكنولوجيا المعلومات لتحسين نظم إدارة الموارد البشرية، وانشاء وحدة لمتابعة الخريجين وتقديم الدعم اللازم لهم.

الكلمات المفتاحية: ***رأس المال الفكري، بناء القدرات الريادية، جامعة العلوم والتكنولوجيا.***

"The Impact of Intellectual Capital on Building the Entrepreneurial Capacities of Private University Employees"

Nabeel Modhesh Mohammed Hashem[1,*]

Mahmood Abdo Thabet [1]

Abstract:

The study aimed to understand the impact of intellectual capital, in all its dimensions, on building entrepreneurial capabilities, in all their dimensions, for employees of the University of Science and Technology, Aden. To achieve the study's objectives, the descriptive analytical approach was followed, and a questionnaire was used as a data collection tool from a simple random sample of (150) individuals from a study population of (208) administrative and academic employees as the target group. Only (123) questionnaires were valid for statistical analysis. SPSS software was used for data analysis. The study reached several key findings: a strong positive correlation between the dimensions of intellectual capital (human, structural, and customer) individually in building entrepreneurial capabilities in all their dimensions. Structural capital ranked first, followed by customer capital, then human capital. The study also showed a positive role of intellectual capital in its various dimensions (human, structural, and customer) in achieving entrepreneurial capabilities (creativity, opportunity seizing, risk-taking) for university employees. The study recommended the necessity of investing in training and development to enhance employee skills, investing in information technology to improve human resource management systems, and establishing a unit to follow up with graduates and provide them with necessary support.

Keywords: *Intellectual capital, Entrepreneurial capacity building, University of Science and Technology.*

[1] Department of business administration, Faculty of administrative and human sciences, University of Science and Technology, Aden, Yemen.
* Corresponding Email: Addressalmozn77@gmail.com

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023

المقدمة

يشهد العالم تطورات وتحولات متسارعة في مختلف المجالات، أدت إلى زيادة حدة المنافسة بين المؤسسات في المستويات كافة، وغيرت العملية التنافسية منطق التنافس وفق اقتصاديات الحجم إلى منطق المنافسة المستدامة، على وفق رأس المال الفكري، وعلى المؤسسات الاهتمام برأس مالها الفكري وتهيئة البيئة المناسبة له لإطلاق طاقاته الإبداعية والابتكارية، كونه رائد عملية التغيير والتحولات الكبرى لنجاح أي مؤسسة.

إن موضوع بناء القدرات الريادية يعد من الحقول المهمة والواعدة في اقتصاديات الدول؛ إذ تسهم إسهاماً فاعلاً في تطوير التنمية الاقتصادية الشاملة؛ لكونها النواة الاولى في بناء مؤسسات الأعمال بشقيها العامة والخاصة. ولأجل تحقيق بناء القدرات الريادية لا بد من الاهتمام برأس المال الفكري، بتشجيع وتحفيز وتنمية مهارات وقدرات افراد المؤسسة.

إن قطاع التعليم في أي بلد يُعدُّ ركيزة أساسية من ركائز تطور المجتمع، ويعول عليه بناء قدرات الموظفين، واكسابهم المهارات اللازمة لتسيير حياتهم، ومن هنا كان للجامعات الخاصة الدور الأقوى في الأخذ بزمام الأمور والمبادرة في الاهتمام برأس المال الفكري، وبناء القدرات الريادية، بالاهتمام بموظفيها وتدريبهم وتأهيلهم والمحافظة عليهم لتأدية مهامهم بالأداء الأمثل.

مشكلة الدراسة:

في ظل التحولات المتسارعة نحو اقتصاد المعرفة، صار رأس المال الفكري، بأبعاده البشرية والهيكلية والعلائقية، المحرك الأساسي للابتكار والميزة التنافسية في المؤسسات. وتكتسب هذه الأهمية بعداً استراتيجياً في قطاع التعليم العالي، الذي يُعد المصدر الرئيس لتكوين رأس المال البشري الريادي القادر على مواجهة التحديات الاقتصادية. ومع من أن جامعة العلوم والتكنولوجيا تصنّف ضمن الجامعات الرائدة في اليمن، وحصلت على جوائز تميز متعددة، إلا أن هناك مؤشرات تدل على وجود فجوة بين رصيدها من رأس المال الفكري وقدرتها على ترجمته إلى مخرجات ريادية ملموسة ومستدامة لدى موظفيها.

- وقد أشارت دراسة (الرفادي ، والطيره، 2019)، والتي أجريت على جامعات خاصة في بنغازي بليبيا في سياقات مشابهة، إلى أن امتلاك رأس المال الفكري لا تحقيق الريادة تلقائياً، بل يتطلب وجود آليات فعّالة وإرادة قوية من الإدارة لاستثماره وتنميته. كذا تبرز تحديات محلية تواجه التعليم العالي في اليمن، مثل: ضعف التنسيق مع سوق العمل، ومحدودية القدرة المؤسسية على التخطيط الاستراتيجي، مما قد يحد من قدرة الجامعة على الاستفادة الكاملة من كوادرها، تقرير مركز صنعاء للدراسات الاستراتيجية (2024) https://sanaacenter.org/ar/publications-ar/main-publications-ar/21915

وعليه، تكمن مشكلة الدراسة في القصور المحتمل في آليات توظيف رأس المال الفكري بجامعة العلوم والتكنولوجيا المركز الرئيس عدن بالشكل الذي يعزز بناء وتنمية القدرات الريادية لدى موظفيها. وتسعى هذه الدراسة إلى تشخيص واقع هذا التوظيف وتحديد أثره الدقيق في بناء تلك القدرات، بهدف تقديم رؤية واضحة لصناع القرار في الجامعة للاستفادة من أصولها الفكرية، وتوظيف ذلك في تحقيق ريادة مستدامة.

وفي هذا الإطار تمحورت مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

1. ما واقع رأس المال الفكري لدى جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن؟
2. ما مستوى بناء القدرات الريادية لدى جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن؟
3. ما أثر رأس المال الفكري بكل ابعاده (البشري – الهيكلي – الزبوني) في بناء القدرات الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن؟ ويتفرع منه الاسئلة الآتية:
4. ما أثر رأس المال البشري في بناء القدرات الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن؟
5. ما أثر رأس المال الهيكلي في بناء القدرات الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن؟
6. ما أثر رأس المال الزبوني في بناء القدرات الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن؟

حدود الدراسة:

أولاً: الحدود المكانية/ الميدانية:

تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في جامعة العلوم والتكنولوجيا المركز الرئيس - عدن.

ثانياً: الحدود البشرية:

تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة بالأفراد المعنيين بتطبيق هذه الدراسة وهم: موظفو جامعة العلوم والتكنولوجيا من إداريين وأكاديميين.

ثالثاً: الحدود الموضوعية:

تقتصر هذه الدراسة في موضوعها على تحديد أثر راس المال الفكري بأبعاده (البشري – الهيكلي – الزبوني)، في بناء القدرات الريادية بأبعاده (الابداع – تحمل المخاطرة – اقتناص الفرص) في جامعة العلوم والتكنولوجيا المركز الرئيس - عدن.

الأهمية النظرية:

- توضيح مفهوم رأس المال الفكري للمؤسسات التعليمية ودوره في تعزيز القدرات الريادية، والتوجه نحو تطوير خدماتها التعليمية.
- قد تسهم الدراسة في تعزيز مفهوم رأس المال الفكري وأبعاده لدى القائمين على المؤسسات التعليمية، مما يعزز التوجه الريادي لدى هذه المؤسسات، كونها المعنية ببناء جيل المستقبل بكل تخصصاتهم؛ لرفد سوق العمل وبقية المؤسسات بكادر مؤهل ومدرب لديه ثقافة ريادة الأعمال.

الأهمية العملية:

- مساعدة أصحاب القرار في التغلب على العوائق أمام نمو وتقدم جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن.
- قد تبين الدراسة لقيادة جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، أهمية مخزونها البشري، والعمل على تدريبه وتطويره والاهتمام به، التي تستطيع منه التوجه نحو الريادة والاستمرار فيها.
- مساعدة جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن، والقائمين عليها من تحويل كادرها البشري من موظف تقليدي إلى موظف ريادي يحقق طموح المؤسسة للوصول إلى الريادة.

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023

أهداف الدراسة:

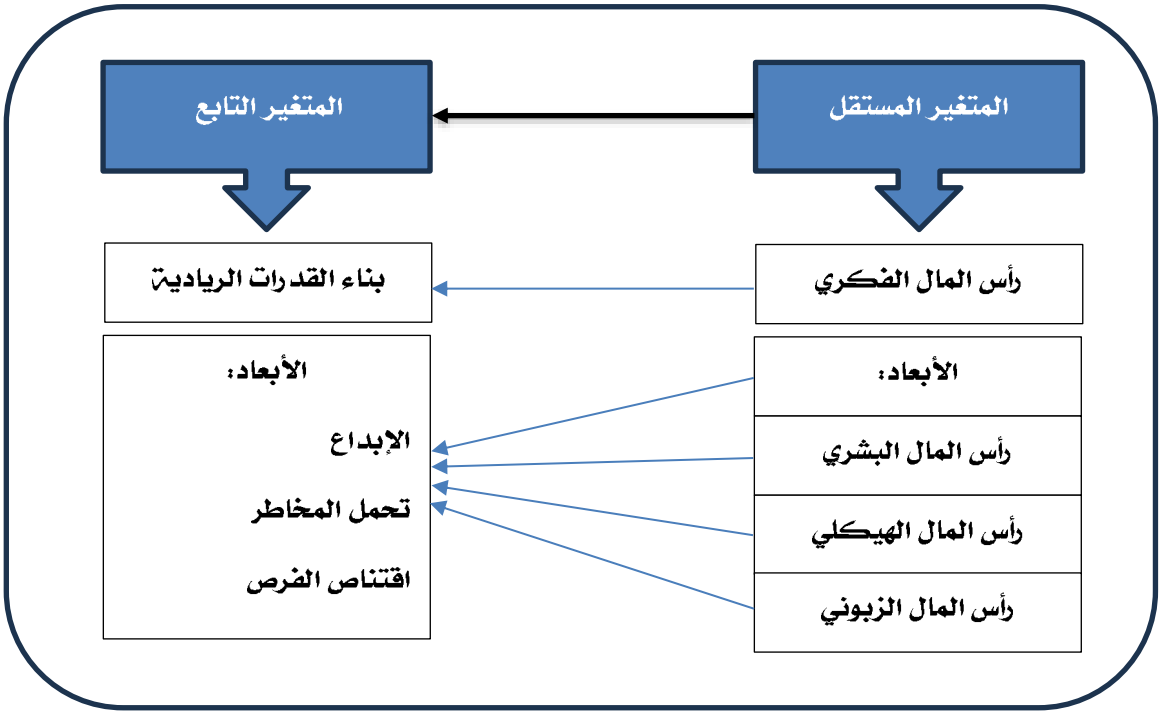
تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال الفكري في بناء القدرات الريادية لموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، ويتفرع منه الأهداف الآتية:

- التعرف على أثر رأس المال البشري في بناء القدرات الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن.
- التعرف على أثر رأس المال الهيكلي في بناء القدرات الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن.
- التعرف على أثر رأس المال الزبوني في بناء القدرات الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن.

أنموذج الدراسة:

يعرض الشكل الآتي متغيرات البحث والعلاقة فيما بينهما؛ إذ يمثل الجانب الأيمن من النموذج المتغير المستقل (رأس المال الفكري)، حُددت أبعاده كما يأتي: (البشري، الهيكلي، الزبوني)، ويمثل الجانب الأيسر المتغير التابع (بناء القدرات الريادية)، وسيُقاس بالأبعاد كما يأتي: (الإبداع، المخاطرة، اقتناص الفرص). وتوصيات في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها.

النموذج المعرفي الافتراضي:



شكل (1) يوضح الأنموذج المعرفي الافتراضي للدراسة

إعداد الباحثين

أبعاد المتغيرات الرئيسية للنموذج: 1: شكل (1:1): النموذج المعرفي الافتراضي

فرضيات الدراسة:

بناءً على أهداف ومشكلة الدراسة والاستفادة من الدراسات السابقة وبهدف دراسة النموذج المعرفي الافتراضي، الموضح بالشكل (1-1) ولاختبار الأثر بين متغيرات الدراسة صيغت فرضية رئيسة واحدة، وتفرعت منها ثلاث فرضيات فرعية، وفقاً لأبعاد متغيرات النموذج الافتراضي للدراسة، كما سيأتي:

الفرضية الرئيسة الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a\leq0.05$ لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري – رأس المال الهيكلي – رأس المال الزبوني) في بناء القدرات الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا -عدن، ويتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a\leq0.05$ لرأس المال البشري في بناء القدرات الريادية، في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a\leq0.05$ لرأس المال الهيكلي في بناء القدرات الريادية، في جامعة العلوم والتكنولوجيا -عدن.

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثرٌ ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $a\leq0.05$ لرأس المال الزبوني في بناء القدرات الريادية، في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن.

الإطار النظري:

رأس المال الفكري

مفهوم رأس المال الفكري:

يُعدُّ رأس المال الفكري أو ما يطلق عليه (الأصول الذكية) إجمالي خليط من المعرفة، المهارات والقدرات، التي يمكن أن تمتلكها المنظمات، وتوجهها نحو الإنتاج البناء. (السقاف، 2020).

وعرفته (وهابي و شرفاوي، 2022): بأنه المعرفة التي يمكن استثمارها، حيث ركز التعريف على إمكانية استثمار وتوظيف المعرفة وخبرات ومهارات الموظفين ومعلوماتهم، فالفكرة موجودة داخل عقل الموظف، ولا يمكن أن تصبح رأس مال فكري إلا بالتطبيق والممارسة لصالح المؤسسة.

وعطفًا على ما سبق، يرى الباحث أن رأس المال الفكري يعني: تفاعل ايجابي بين البيئة الداخلية ممثلة بالموظفين بأفكارهم وخبراتهم وقدراتهم ومهاراتهم وممارساتهم للآلات والمعدات والتكنولوجيا الحديثة في المنظمة وفهمهم للوائح والثقافة المنظمة للعمل والبيئة الخارجية ممثلة بعلاقات المنظمة بالزبائن والموردين وغيرهم.

مكونات رأس المال الفكري:

يتفق معظم الباحثون على أن رأس المال الفكري يتكون من ثلاث مكونات رئيسة هي:

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023

أولاً: رأس المال البشري:

يمثل القيمة الاجمالية للمهارات والخبرات والقدرات العقلية، والمستويات التعليمية التي يمتلكها سكان المجتمع. ويحدد بناء على المستوى التعليمي المرتبط بالخبرة والمعرفة الشاملة، ويعتبر مجموع المعارف والخبرات والابتكارات التي يمتلكها وينتجها الموظفون عنصراً أساسياً فيه. (وهابي، وشرقاوي، 2022).

ويرى الباحثان، أن رأس المال البشري هو: العنصر الأكثر أهمية في المنظمة، كونه يُعدُّ موّلداً للقيمة الاقتصادية بالمهارات والخبرات والقدرة على الأداء المتميز والأفضل، وتوليد الأفكار الإبداعية والخلاقة.

ثانياً: رأس المال الهيكلي:

يمثل قدرات المؤسسة التنظيمية، التي تسمح للمشاركة في المعرفة ونقلها وتعزيزها عن طريق مرونة هيكلها التنظيمي وثقافتها التنظيمية والمجهودات الفكرية الهيكلية المتمثلة في نظم المعلومات وبراءة الاختراع، وحقوق النشر والتأليف والعلامة التجارية، التي تمثل شخصية المنظمة وقيمتها وهويتها.. دراسة (فاتنة: 2018).

يرى (Roos,2001) يتكون رأس المال الهيكلي من العمليات الإدارية، وأنظمة المعلومات والهيكل التنظيمي والملكية الفكرية وأي أصول غير ملموسة أخرى تمتلكها المنظمة، ولكنها لا تظهر في ميزانيتها العمومية (فرحاتي،2016).

ويرى الباحث أن رأس المال الهيكلي هو: البيئة الداخلية للمنظمة الصالحة للعمل والابداع من خلال لوائحها وأنظمتها وهيكلها التنظيمي ومواردها المالية والمادية.

ثالثاً: رأس المال الزبوني:

" قيمة العلاقات التي تقيمها المؤسسة مع زبائنها من خلال زيادة رضا الزبون وولائه، ومدى الاحتفاظ فيه، عن طريق الاهتمام بمقترحاته، والاستماع إلى الشكاوى المقدمة من قبله، وإيجاد الحلول الناجعة لها بسرعة. ويعتبر من أثمن الأصول غير الملموسة في المؤسسة". (يحيى وفتحي، 2020).

ويرى الباحث، أن رأس المال الزبوني هو: ربط المنظمة مع البيئة الخارجية لكسب الولاء التام من الزبائن؛ لزيادة حصتها السوقية برضى عملائها، والتشبيك مع المؤسسات ذات العلاقة.

أساليب تنمية رأس المال الفكري بالجامعات:

يمكن تنمية رأس المال الفكري بالجامعات عن طريق مجموعة من الأساليب أهمها (الخريف والمطيري، 2022):

- **الاستثمار البحث العلمي:** بتقديم برامج تدريبية وورش عمل، وحلقات نقاشية في مجال البحث العلمي، إضافة إلى توفير موارد البحث العلمي ووسائله التي تسهم في تطويره.
- **تقديم الحوافز والمكافآت:** لأعضاء هيئة التدريس القائمين على عمليات البحث العلمي، وتشجيعهم على عمل البحوث العلمية ورفع إنتاجيتهم، فمن المؤكد أن قلة تقديم الحوافز المادية يؤثر سلباً في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات.
- **دعم مجتمع المعرفة في الجامعة:** بصفته مكوناً مهماً في تنمية رأس المال الفكري ببناء المعرفة العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وتقييمها وتقويمها باستمرار؛ إذ ينبغي للإدارات الجامعية استثمار رأس المال الفكري الخاص بها، وتطويره بصفة مستمرة بالخطوات الآتية:

- الارتقاء بنوعية التعليم من خلال استقطاب الكفاءات، كحاملي الشهادات العُليا (الماجستير، والدكتوراه) للعمل في البيئات الجامعية، والتحاقهم ببرامج التنمية المهنية.
- توفير بنية تحتية تكنولوجية حديثة في البيئات الجامعية؛ لتنشيط رأس المال الفكري بها.
- اجتذاب الأفراد ذو الكفاءات الاستثنائية كالموهوبين والمبدعين لزيادة الابتكار داخل الجامعة.
- دعم رأس المال الفكري ومكوناته بالاهتمام ببرامج التدريب الخاصة به.

وتسعى دول كثيرة في العالم إلى استثمار رأس المال الفكري وتنميته في مؤسسات التعليم العالي بوصفه رأس مال الحاضر والمستقبل. وتعدُّ النمسا واحدة من بين تلك الدول التي اهتمت بتحسين مستويات الأداء التعليمي في جامعاتها، باستغلال بحوثها الجامعية، واستثمار مواردها المتاحة بطريقة إبداعية، واعتماد أكبر على مواردها الفكرية، وسعت أيضاً إلى تقديم تقارير دورية تؤكد أهمية الاستثمار في رأس المال الفكري بالجامعات.

بناء القدرات الريادية:

ماهية القدرات الريادية:

القدرات الريادية هي مجموعة من المهارات والقيم، التي يتمتع بها الموظفون والمؤسسات لصناعة النجاح والتميز في بيئة الأعمال الريادية. http://unitededucation.com

ويرى الباحث، أن القدرات الريادية هي: استثمار الموجود باستخدام أفكار ابتكارية وطرق إبداعية؛ لخلق قيمة مضافة للمنظمة باقتناص الفرص والمخاطرة المحسوبة، والتفوق على مثيلاتها في الأسواق.

أبعاد بناء القدرات الريادية:

البعد الأول: الابداع والابتكار:

يعرفه (ابوهادي، 2019) على أنه قدرة المؤسسة على تقديم قيمة مضافة جديدة لمنتجاتها وخدماتها أفضل وأسرع من المؤسسات المثيلة في السوق، أو هو قدرة المنظمة على التكيف مع الفرص والتهديدات والتغيرات البيئية واستثمار الموارد المتاحة لتحقيق أهدافها.

ويرى الباحث أن الابداع هو: الصورة النهائية للأفكار والحلول غير التقليدية، التي من تستطيع المؤسسات تجاوز عقباتها، وابرازذاتها للمجتمع كتقديم منتجات أو خدمات أو فرص أعمال جديدة.

البعد الثاني: اقتناص الفرص:

يعرفه Shane, S., &Venkataraman, S. (2000) على أنه قدرة المؤسسة الريادية والموظفين الرياديين فيها على تحديد الفرص المتاحة، واستغلالها في السوق لإنشاء مشاريع جديدة أو تطوير مشاريع موجودة، ويتطلب حساسية عالية للتغيرات في البيئة الخارجية، وقدرة على تحويل التحديات إلى فرص.

ويرى الباحث، أن اقتناص الفرص تعرف باقتحام سوق العمل بتكاليف باهضة، قد تكون نتيجتها غير معروفة على المدى القريب، ولكن لها آثارًا إيجابية على المدى البعيد ، كفتح أسواق أو مشاريع أو فرص أعمال جديدة.

البعد الثالث: المخاطرة:

هي استعداد المؤسسة لاقتناص الفرص مع عدم التأكد من تحقيق الأهداف، ويشمل الجرأة في انجاز العمل دون معرفة النتائج، والاستعداد لمواجهة حالة عدم التأكد ومواجهة التعقيد البيئي واتخاذ القرار الملائم للتنبؤ بمتغيرات المستقبل. (ابوهادي ، 2019).

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023

ويرى الباحث، أن المخاطرة هي: استراتيجية مرنة تعمل وفق التنبؤ بمتطلبات العملاء، مع مراعاة الفرص والتهديدات والتكيف مع البيئة التنافسية المتغيرة.

الدراسات السابقة:

الدراسات المحلية:

1. دراسة (العميسي، 2020)، أثر توسط التمكين الإداري في العلاقة بين التوجه الريادي وبناء المنظمات المتعلمة، دراسة ميدانية في الجامعات اليمنية – اليمن.

هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى التوجه الريادي بأبعاده (الإبداعية، الاستباقية، تبني المخاطرة، الاستقلالية، الهجومية التنافسية) في الجامعات اليمنية محل الدراسة، اختبار تأثير التوجه الريادي في بناء المنظمة المتعلمة، واختبار تأثير توسط التمكين الإداري بأبعاده في العلاقة بين التوجه الريادي وبناء المنظمات المتعلمة، ويتكون مجتمع الدراسة من الجامعات اليمنية الحكومية والخاصة، واختيرت العينة لجامعتين فقط هما: جامعة عدن، وجامعة العلوم والتكنولوجيا، وقد اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات، وعُولجت البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى تحقق التوجه الريادي عالي في جميع أبعاده، أي أنه يوجد اهتمام عالي بالتوجه الريادي، وتوجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية للتوجه الريادي في بناء المنظمة المتعلمة في الجامعات اليمنية محل الدراسة.

2. دراسة (أبو هادي، 2019)، بعنوان: أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية من خلال استراتيجيات الريادة، أطروحة دكتوراه، دراسة ميدانية في الشركات اليمنية للصناعات الغذائية.

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة باستراتيجيات الريادة في الشركات اليمنية للصناعات الغذائية، ومستوى توافر رأس المال الفكري، وتكون مجتمع الدراسة من الشركات اليمنية للصناعات الغذائية الكبيرة وعددها (16)، واختيرت عينة عشوائية طبقية غير تناسبية بواقع (377) مفردة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، وجُمعت البيانات عن طريق أداة الاستبانة، وعُولجت البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: تهتم الشركات محل الدراسة اهتماماً كبيراً بتوفر رأس المال الفكري بكل أبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقاتي)، لكن اهتمامها ببعد رأس المال البشري كان أكبر من البُعدين الآخرين، كذلك يختلف أثر رأس المال الفكري تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في الشركات محل الدراسة باختلاف البُعد ، فقد كان أكثرها تأثيراً رأس المال العلاقاتي، يليه بُعد رأس المال البشري، ثم بُعد رأس المال الهيكلي.

الدراسات العربية:

3. دراسة (الخريف والمطيري2022)، أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري، دراسة حالة الخطوط الجوية العربية السعودية – السعودية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين الإداري في رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) في الشركة، وتكون مجتمع البحث من جميع موظفي شركة الخطوط الجوية السعودية، وبلغت العينة (257) مفردة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والمسحي، وكانت أداة جمع البيانات هي الاستبانة، وعُولجت البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وتوصلت الدراسة إلى وجود درجة مقبولة نسبيا من رأس المال الفكري

لدى موظفي شركة الخطوط الجوية السعودية، أكثر مكونات رأس المال الفكري وجوداً في الشركة رأس مال العلاقات، ويليه رأس المال الهيكلي، ثم رأس المال البشري، ويُعدُّ مفهوم رأس المال الفكري أحد أهم أصول المنظمة.

4. دراسة (عماري ،2021)، بعنوان: دور رأس المال الفكري في تعزيز الريادة الاستراتيجية لمتعاملي الهاتف النقال بالمسيلة بالجزائر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبوني، رأس المال الابتكاري) في تعزيز الريادة الاستراتيجية لمتعاملي الهاتف النقال بالمسيلة، ووجود فجوة معرفية لتشخيص وتفسير دور رأس المال الفكري في تعزيز الريادة الاستراتيجية في المتعاملين محل الدراسة على المستوى المحلي، وتكوَّن مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين لشركة الهاتف النقال بالمسيلة الجزائر، وبلغت عينة الدراسة (70) مفردة من مجتمع الدراسة، واعتمدت المنهج الوصفي والتحليلي، واستخدمت الدراسة أداة الاستبيان، وعُولِجت البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود فجوة معرفية لتشخيص وتفسير دور رأس المال الفكري في تعزيز الريادة الاستراتيجية في المتعاملين، محل الدراسة وعدم توفر البيئة المناسبة أو وجود صعوبات، تحول دون تحقيق الريادة الاستراتيجية، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، تبرز إسهام رأس المال الفكري وأبعاده في تعزيز الريادة الاستراتيجية.

الدراسات الأجنبية:

5. دراسة (Ibarra & Hernandez- ،2018)، بعنوان: رأس المال الفكري وأداء المنظمة في قطاع الصناعات التحويلية في المكسيك.

Intellectual capital and Organization performance in the manufacturing sector of Mexico.

هدفت الدارسة إلى اختبار العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري (البشري، والتنظيمي، والتكنولوجي، والعلاقاتي)، والأداء التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعات التحويلية في منطقة باجا كاليفورنيا، وتكوَّن مجتمع الدراسة من جميع المديرين التنفيذيين والمدراء الماليين في الشركات الصغيرة والمتوسطة في قطاع الصناعات التحويلية في منطقة باجا كاليفورنيا المكسيك، وبلغت عينة الدراسة (127) مديراً، اختيروا بطريقة العينة العشوائية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، وعُولِجت البيانات ببرنامج الحزمة الإحصائية SPSS، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي، وأن مستوى هذه العلاقة يختلف من بُعد إلى آخر.

ثانياً: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

- أول دراسة تتناول البُعدين معاً في بيئة المؤسسات التعليمية، حسب علم الباحثين.
- تناولت الدراسة البُعدين رأس المال الفكري، وبناء القدرات الريادية؛ لقلة الدراسات المحلية في هذا الجانب.
- تركيز الباحثان أن على موضوع رأس المال الفكري؛ لأنه من المواضيع الحديثة نسبياً، ومهمل لدى كثير من المؤسسات اليمنية إن لم يكن أغلبها.

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023

منهجية الدراسة:

أداة الدراسة:

تم تطوير الدراسة من بالاطلاع على الجانب النظري لموضوعات رأس المال الفكري، وبناء القدرات الريادية، واستفيد في إعداد وتصميم الاستبانة بالاطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة، منها: (البناء، 2019)، السقاف (2020).

ثم تحقّق من الصدق الظاهري للاستبانة بتحكيمها من أكاديميين متخصصين في الإدارة؛ لإبداء رأيهم فيها، ووضع مقترحاتهم في فقرات الاستبانة حذفاً أو إضافة أو دمجاً أو تعديلاً، ومدى ملاءمة هذه الفقرات للقياس، الذي وُضعت له. وصيغت الاستبانة وأخرجت بصورتها النهائية بناءً على ملاحظات وتوصيات المحكمين، ووزّعت إلكترونياً وورقياً على (150) موظفاً كفئة مستهدفة؛ إذ استجاب لتعبئة الاستبانة (123) موظفاً.

- **تتكون الاستبانة من مجموع الفقرات، التي صممت لتحديد أثر رأس المال الفكري في بناء القدرات الريادية، لموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن، مجتمع الدراسة. وعدد هذه الفقرات (59) فقرة، شاملة المتغيرين (المستقل، والتابع) بمختلف أبعادهم، واشتمل المتغير المستقل على (49) فقرة. موزعة على ثلاثة أبعاد: البُعد الأول: رأس المال البشري، اشتمل على (16) فقرة، والبُعد الثاني رأس المال الهيكلي اشتمل على (22) فقرة، والبُعد الثالث رأس المال الزبوني اشتمل على (11) فقرة. والمتغير التابع اشتمل على (10) فقرة شاملة لكل الأبعاد.**

الحدود الزمانية:

تم تطبيق الدراسة الميدانية في العام (2023 – 2024م)

نبذة عن مجتمع الدراسة:

- **موقع الجامعة** http://ust.edu

تأسست الجامعة عام 1994م، وتتبع النظام الفصلي ونظام الساعات المعتمدة عالمياً، ومقرها الرئيس عدن، والجامعة تقدم مجموعة واسعة من التخصصات والبرامج الأكاديمية، وتسعى لتقديم خدمات تعليمية وبحثية متميزة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، مع الالتزام بالمسؤولية المجتمعية، تعتمد الجامعة على كادر بشري مؤهل، ومناهج متطورة، وبيئة تعليمية محفزة للإبداع.

بعد نقل المقر الرئيس إلى عدن حققت الجامعة العديد من الإنجازات والجوائز المرموقة، من أبرز هذه الإنجازات:

- **تصدُّر قائمة الجامعات اليمنية:** وفقاً لتصنيف ويبومتريكس العالمي للجامعات لعام: 2023م، تقدمت الجامعة بمركزها الرئيس في عدن إلى المركز 3698 عالمياً، متجاوزةً الجامعات اليمنية الأخرى كافة.
- **تحسين ترتيبها العالمي:** تقدمت الجامعة 1017 مركزاً عن إصدار يناير، 2023م، مما يعكس الجهود المستمرة في تطوير البنية التحتية والمناهج الأكاديمية.
- **زيادة معدل الاستشهاد بالبحوث العلمية:** حققت الجامعة تقدماً ملحوظاً في معدل الاستشهاد العالمي بالبحوث العلمية المنشورة دولياً، مما يعزز مكانتها العلمية.

هذه الإنجازات تعكس التزام الجامعة بتقديم تعليم عالي الجودة ومواكبة التطورات الأكاديمية العالمية.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك لوصف متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، بناء القدرات الريادية)، ومدى توافرها في مجتمع الدراسة، وتحليل أثر رأس المال الفكري بكل أبعاده في تحقيق بناء القدرات الريادية بكل أبعادها، في مجتمع الدراسة، التي حُصِل عليها من الاستبانة التي قدمت للمبحوثين في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الإداريين والأكاديميين بجامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، البالغ عددهم (208) إداريين وأكاديميين كفئة مستهدفة بحسب كشوفات الرواتب للعام (2023).

عينة الدراسة:

اختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية عادية، بلغت (150) مفردة، بنسبة (72.1٪) من الفئة المستهدفة (208) موظفاً، ووزّعت (150) استمارة إلكترونية وورقية، وكانت (123) استمارة فقط صالحة للتحليل الإحصائي بحسب الجدول الموضح أدناه:

جدول (1) يوضح توزيع الاستبانات:

البيان	العدد	نسبة العينة (150)	نسبة الفئة المستهدفة (208)
مجتمع الدراسة (الفئة المستهدفة).	208		٪100
العينة المستهدفة (الإداريون والأكاديميون).	150	٪100	٪72.12
الاستبيانات الإلكترونية المستجابة.	91	٪60.67	٪43.75
الاستبيانات الورقية الموزعة.	59	٪39.33	٪28.37
الاستبيانات الورقية المستعادة.	52	٪34.67	٪25
الاستمارات الورقية غير مكتملة البيانات.	10	٪6.67	٪4.81
الاستبيانات الورقية غير المعبأة.	10	٪6.67	٪4.81
الاستمارات الورقية الصالحة.	32	٪21.33	٪15.38
الاستمارات الضائعة.	7	٪4.67	٪3.37
إجمالي الاستبيانات الصالحة	123	٪82	٪59.13

وحدة التحليل:

تمثلت وحدة التحليل للدراسة على مستوى الجامعة بالأفراد الموظفين الإداريين والأكاديميين.

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

نتائج الوصفي الإحصائي لأبعاد ومتغيرات الدراسة:

يوضح الجدول التالي رقم (2): المتوسط العام والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لأبعاد محور رأس المال الفكري، وبناء القدرات الريادية للموظفين:

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023

جدول (2): المتوسطات العامة والانحرافات المعيارية والرتبة والأهمية النسبية لمتغيرات الدراسة وأبعادها:

رقم البعد	الابعاد	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الرتبة	الاتجاه	الوزن النسبي
	رأس المال الفكري					
1	رأس المال البشري.	3.67	0.30	2	موافق	73.35
2	رأس المال الهيكلي.	3.54	0.24	3	موافق	70.7
3	رأس المال الزبوني.	3.75	0.23	1	موافق	75.03
	المتوسط العام.	3.65			موافق	73.03
	الانحراف المعياري العام.	0.11				
	بناء القدرات الريادية للموظفين					
	المتوسط العام	3.71			موافق	74.18
	الانحراف المعياري العام	0.16				

يتضح من الجدول رقم (2): أن المتوسط العام لمحور رأس المال الفكري بلغ (3.65)، وباتجاه عام موافق، وبانحراف معياري (0.11) لم يتجاوز الواحد الصحيح مما يدل على تجانس إجابات افراد العينة تجاه محاور الدراسة، أما ما يخص أبعاد هذه المحور نجد أن بُعد رأس المال الزبوني حصل على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.75) وبانحراف معياري (0.23) وباتجاه موافق، واحتل المرتبة الثانية بُعد رأس المال البشري، بمتوسط حسابي بلغ (3.67)، وانحراف معياري (0.30) باتجاه موافق، أما بُعد رأس المال الهيكلي حصل على المرتبة الثالثة، بمتوسط حسابي بلغ (3.54)، وانحراف معياري (0.24)، وباتجاه موافق، كما أن المتوسط العام لمحور بناء القدرات الريادية للموظفين بلغ (3.71)، وباتجاه عام موافق، وبانحراف معياري (0.16) لم يتجاوز الواحد الصحيح، مما يدل على تجانس إجابات افراد العينة تجاه محاور الدراسة، وبناء على ما سبق، هناك موافقة من المبحوثين تجاه محاور الدراسة، وهوما تؤكده الأهمية النسبية لأبعاد المحاور؛ إذ حققت نسبة موافقة تجاوزت 68٪ لجميع الأبعاد. وتتفق الدراسة مع دراسة جرادات، ناصر والزير، عماد (2020) في حصول بُعد رأس المال البشري على المرتبة الثانية، والأهمية المرتفعة لرأس المال الفكري. تشير النسب إلى تقييم إيجابي بشكل عام لرأس المال الفكري، وبناء القدرات الريادية في جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس – عدن، وتشير الأرقام التفصيلية لأبعاد رأس المال الفكري أن هناك تقييماً إيجابياً وتوازناً جيداً بين مختلف أنواع رأس المال الفكري في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، مع تفضيل طفيف لرأس المال الزبوني لأهميته وفعاليته، وهذا يؤشر على أن الجامعة تركز كثيرًا على بناء علاقات قوية مع عملائها مع الحفاظ على أهمية رأس المال البشري والهيكلي.

اختبار فرضيات الدراسة:

اختبر الباحثان في هذا الجزء فرضيات الدراسة، باستخدام أسلوب ونموذج الانحدار الخطي العادي، وأسلوب الانحدار البنائي، واختبار T لعينتين مستقلتين، واختبار تحليل التباين الأحادي، وفيما يلي فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ ".

وتتفرع هذه الفرضية إلى الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري، ممثلة في بُعد رأس المال البشري في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، عند مستوى الدلالة a≤0.05 ".

ولاختبار الفرضية استخدم الباحثان أسلوب الانحدار الخطي العادي، وكانت النتائج فيما يأتي:

جدول (3): نتائج الانحدار للعلاقة بين المستقل المتغيروأبعاده كلاً على حِدة (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال الزبوني)، والمتغير التابع بناء القدرات الريادية للموظفين

م	المتغير المستقل		المتغير التابع/ بناء القدرات الريادية للموظفين							
			معالم النموذج	الخطأ المعياري	اختبار T		معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	F	
					المحسوبة	مستوى الدلالة			المحسوبة	مستوى الدلالة
1	ثابت الانحدار	α	0.09	0.25	0.35	0.72	0.80	0.63	207.58	0.00
	رأس المال البشري	β	0.96	0.07	14.41	0.00				
2	ثابت الانحدار	α	0.46	0.20	2.30	0.02	0.82	0.68	255.28	0.00
	رأس المال الهيكلي	β	0.89	0.06	15.98	0.00				
3	ثابت الانحدار	α	0.21	0.25	0.83	0.41	0.78	0.61	188.73	0.00
	رأس المال الزبوني	β	0.91	0.07	13.74	0.00				

يتضح من الجدول رقم (3) وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين كل أبعاد المتغير المستقل، كلاً على حِدة، وبناء القدرات الريادية للموظفين، وهذا ما أوضحه معامل الارتباط لبيرسون؛ إذ بلغت قيمته (0.80)، (0.82)، (0.72)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية a≤0.05، وهو أيضاً ما يؤكده ميل نموذج الانحدار البالغ (0.96)، (0.89)، (0.91) ، ومن الجدول أعلاه، ترفض فرضية العدم، التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري، ممثلة في بُعد رأس المال البشري في بناء القدرات الريادية للموظفين في جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن عند مستوى الدلالة a≤0.05"، وتقبل الفرضية البديلة "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري، ممثلة في بُعد رأس المال البشري في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن/ عند مستوى الدلالة a≤0.05 ".

وترفض فرضية العدم، التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري، ممثلة في بُعد رأس المال الهيكلي في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، عند مستوى الدلالة

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023

a≤0.05 "، وتقبل الفرضية البديلة "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري، ممثلة في بُعد رأس المال الهيكلي في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، عند مستوى الدلالة a≤0.05 ". ترفض فرضية العدم، التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري، ممثلة في بُعد رأس المال الهيكلي في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، عند مستوى الدلالة a≤0.05 "، وتقبل الفرضية البديلة "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري، ممثلة في بُعد رأس المال الهيكلي في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، عند مستوى الدلالة a≤0.05 ".

وأيضاً، ترفض فرضية العدم، التي تنص على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري، ممثلة في بُعد رأس المال الزبوني في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، عند مستوى الدلالة a≤0.05 "، وتقبل الفرضية البديلة "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري ممثلة في بُعد رأس المال الزبوني في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، عند مستوى الدلالة a≤0.05 ".

ولمعرفة ترتيب الأهمية النسبية لتأثير كل بُعد من رأس المال الفكري في بناء القدرات الريادية للموظفين في إطار نموذج بنائي واحد، استخدم الباحثان نموذج الانحدار البنائي، وكانت النتائج فيما يأتي:

جدول (4): نتائج الانحدار البنائي للعلاقة بين رأس المال الفكري وبناء القدرات الريادية للموظفين:

المتغيرات		بناء القدرات الريادية للموظفين					
		معالم النموذج	الخطأ المعياري	اختبار T		معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	Q2
				المحسوبة	مستوى الدلالة			
رأس المال البشري	B1	0.25	0.10	2.53	0.01	0.87	0.75	0.418
رأس المال الهيكلي	B2	0.36	0.10	3.60	0.00			
رأس المال الزبوني	B3	0.32	0.08	3.94	0.00			

يتضح من الجدول (4) وجود علاقة ارتباطية قوية بين رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، الزبوني) وبناء القدرات الريادية للموظفين، وهذا ما أوضحه معامل الارتباط لبيرسون؛ إذ بلغت قيمته (0.87)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية a≤0.05، وهوما تأكده معاملات الانحدار إحصائية رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، الزبوني)، التي بلغت (0.25، 0.36، 0.32) على التوالي، وجميعها تؤثر معنوياً في بناء القدرات الريادية للموظفين؛ إذ نجد أن بعّد رأس المال الهيكلي يأتي في المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية بُعد رأس المال الزبوني، وفي المرتبة الثالثة الأخيرة يأتي بُعد رأس المال البشري، ويؤثر رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، الزبوني) مجتمعة في بناء القدرات الريادية للموظفين بنسبة (0.75)، أما ما نسبته (0.25) تعود لعوامل أخرى غير مدرجة في النموذج، وهي ذات دلالة إحصائية كما يتضح من الجدول، أن قيمة مؤشر مطابقة النموذج، وهو مؤشر القدرة التفسيرية للنموذج البنائي Q2 بلغت (0.418) وهو أكبر من الصفر (Q2>0)، وعليه ترفض فرضية الرئيسة الأولى، التي تنص على أنه "لا يوجد

أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن، عند مستوى الدلالة a≤0.05 ".

وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في بناء القدرات الريادية للموظفين في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، عند مستوى الدلالة a≤0.05 ".

النتائج:

النتائج المتعلقة بالمتغير المستقل وأبعاده والمتغير التابع:

- الإجابة عن السؤال الأول: ما واقع رأس المال الفكري في جامعة العلوم والتكنولوجيا - المركز الرئيس عدن؟

أظهرت النتائج، أن مستوى تحقق رأس المال الفكري لدى مجتمع الدراسة كان جيداً؛ إذ بلغ المتوسط العام لمحور رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري - رأس المال الهيكلي - رأس المال الزبوني) في جامعة العلوم والتكنولوجيا، المركز الرئيس - عدن: 3.65، وباتجاه عام موافق، وبانحراف معياري 0.11، بنسبة 73.03، وتشير هذه النتيجة إلى أن المستوى العام لتحقق رأس المال الفكري كان جيداً، وهذا يدل على أن الجامعة تمتلك أساساً قوياً من الأصول غير الملموسة، التي تدعم أهدافها الاستراتيجية وقدرتها الريادية والتنافسية.

- الإجابة عن السؤال الثاني: ما مستوى بناء القدرات الريادية لموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا - المركز الرئيس - عدن؟

أظهرت النتائج، أن مستوى تحقق بناء القدرات الريادية لموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن كان جيدا، حيث بلغ المتوسط العام 3.71 باتجاه عام موافق وبانحراف معياري 0.16، وبنسبة 74.18 وتشير هذه النتيجة إلى رضا عام من المشاركين، وتشير النتيجة إلى أن مستوى بناء القدرات الريادية لدى الموظفين كان مرتفعاً، وتدل هذه النتيجة على أن الجامعة توفر بيئة عمل تشجع على الابتكار والمبادرة وتطوير المهارات اللازمة لاكتشاف والاستفادة من الفرص الجديدة.

- مناقشة العلاقة بين رأس المال الفكري وبناء القدرات الريادية:

أظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى (جيد) و(مرتفع) لرأس المال الفكري وبناء القدرات الريادية على التوالي، مما يفتح الباب لمناقشة العلاقة التكاملية والسببية بينهما. إن النتائج لا تعكس فقط واقع كل متغير على حِدة، بل تشير بقوة إلى أن الاستثمار في رأس المال الفكري هو المحرك الأساسي الذي يغذي ويسرّع عملية بناء القدرات الريادية لدى موظفي الجامعة. يمكن تفسير هذه العلاقة بالنقاط الآتية:

1. رأس المال البشري: إن وجود رأس مال بشري بـ(درجة موافقة عالية) يعني أن الموظفين لديهم القدرة على تحديد المشكلات، وصياغة الحلول الإبداعية، واقتراح مبادرات جدية.
2. رأس المال الهيكلي: إن حصول رأس المال الهيكلي على (درجة موافقة عالية)، يفسر كيف تمكنت الجامعة من استثمار كفاءات موظفيها وتحويلها إلى قدرات ريادية. فالأنظمة المرنة، والبيئة التي تشجع على التجربة والخطأ، والثقافة التنظيمية التي تكافئ المبادرة، كلها عوامل هيكلية تخلق بيئة آمنة ومحفزة للموظفين لممارسة السلوك الريادي، دون خوف من الفشل.

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023

3. رأس المال الزبوني: إن وجود رأس مال زبوني بدرجة (موافقة عالية)، يشير هذا إلى أن العلاقات القوية مع الطلاب والشركاء والمجتمع لا تعززسمعة الجامعة فحسب، بل تعمل كمصدر غني للمعلومات والفرص. بفهم احتياجات السوق وتطلعات المجتمع، يمكن للموظفين تحديد فرص جديدة لبرامج أكاديمية مبتكرة، أو خدمات مجتمعية، أو مشاريع بحثية تطبيقية، مما يحول الجامعة إلى مؤسسة ريادية تستجيب بفعالية لمتغيرات المحيط الخارجي.

النتائج الخاصة باختبار الفرضيات:

نصت الفرضية الرئيسة الأولى على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بكل أبعاده في بناء القدرات الريادية للموظفين، في جامعة العلوم والتكنولوجيا – عدن، عند مستوى الدلالة $a \leq 0.05$ "، وتفرعت منها ثلاث فرضيات فرعية؛ إذ اختيرت الأبعاد (البشري، الهيكلي، الزبوني) أبعاد رأس المال الفكري، وهدفت الفرضية إلى تحقيق الهدف الرئيس الأول للدارسة والأهداف المنبثقة عنه، والذي ينص على "التعرف على تأثير رأس المال الفكري بكل أبعاده في بناء القدرات الريادية لموظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا - عدن"، وتوصلت الدراسة في عرض وتحليل النتائج لهذه الفرضية الرئيسة والفرضيات المتفرعة عنها إلى ما يأتي:

- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة معنوية بين المتغير المستقل رأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبوني)، والمتغير التابع بناء القدرات الريادية للموظفين، وأن أي زيادة في رأس المال الفكري بدرجة واحدة ستؤدي إلى زيادة بمقدار (0.75) في تحقيق بُعد بناء القدرات الريادية لموظفي الجامعة، تشير هذه العلاقة إلى ضرورة التركيز على تطوير رأس المال الفكري كوسيلة لتعزيز القدرات الريادية وتحسين الأداء المؤسسي.
- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة معنوية بين بُعد رأس المال البشري والمتغير التابع لبناء القدرات الريادية للموظفين، وأن أي زيادة في رأس المال البشري بدرجة واحدة ستؤدي إلى زيادة بمقدار (0.63) في تحقيق بُعد بناء القدرات الريادية لموظفي الجامعة؛ أي: أنه كلما زادت مهارات ومعارف الموظفين زادت قدراتهم الريادية.
- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية قوية ذات دلالة معنوية بين رأس المال الهيكلي وبناء القدرات الريادية للموظفين في الجامعة، وأن أي زيادة في رأس المال الهيكلي بدرجة واحدة ستؤدي إلى زيادة بمقدار (0.68) في تحقيق بُعد بناء القدرات الريادية لموظفي الجامعة،
- أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة معنوية بين رأس المال الزبوني وبناء قدرات الموظفين الريادية، وأن أي زيادة في رأس المال الزبوني بدرجة واحدة ستؤدي إلى زيادة بمقدار (0.61) في تحقيق بُعد بناء القدرات الريادية لموظفي الجامعة، وهذا يشير إلى أن تحسين رأس المال الزبوني يمكن أن يعزز القدرات الريادية للموظفين؛ أي: أنه كلما زادت قيمة رأس المال الزبوني زادت قدرات الموظفين على الابتكار والتطوير في مجالاتهم الريادية.

الاستنتاجات:

1. تتمتع جامعة العلوم والتكنولوجيا عدن بمستوى جيد من رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري، الهيكلي، والزبوني)، مما يدل على وجود قاعدة معرفية وتنظيمية قوية لديها.
2. تمتلك الجامعة مستوى جيد في بناء القدرات الريادية لموظفيها، مما يشير إلى اهتمامها بتطوير مهارات المبادرة والابتكار لدى كوادرها.
3. توجد علاقة ارتباطية قوية بين رأس المال الفكري عمومًا وبناء القدرات الريادية للموظفين، وهذا يعني أنه كلما زاد الاستثمار والاهتمام برأس المال الفكري زادت قدرات الموظفين الريادية بشكل ملحوظ.
4. تؤثر جميع أبعاد رأس المال الفكري (البشري، والهيكلي، والزبوني) تأثيرًا فردياً وإيجابياً في بناء القدرات الريادية، مما يؤكد أن تطوير؛ أي: من هذه الأبعاد يسهم مباشرة في تعزيز الروح الريادية في بيئة العمل.

التوصيات:

1. تعزيز رأس المال البشري: على الرغم من المستوى الجيد، توصي الدراسة بضرورة الاستمرار في تطوير رأس المال البشري بتكثيف برامج التدريب المتقدمة وورش العمل المتخصصة في مجالات الابتكار والتفكير الريادي، وتشجيع الموظفين على الحصول على شهادات مهنية عليا.
2. تطوير رأس المال الهيكلي: تحويل المعارف الضمنية للموظفين إلى أصول معرفية واضحة وموثقة للجامعة، بتطوير أنظمة إدارة المعرفة، وتوثيق العمليات والإجراءات الناجحة، وإنشاء قواعد بيانات للخبرات والممارسات المبتكرة.
3. الاستثمار في رأس المال الزبوني: تعميق العلاقة مع الطلاب والخريجين والمجتمع ككل، وإشراكهم في تطوير الخدمات التعليمية والبرامج الأكاديمية، والاستفادة من ملاحظاتهم كمدخلات لتحسين الأداء وتعزيز القدرات الريادية.
4. ربط الأداء بالتوجه الريادي: وضع سياسات ومؤشرات أداء واضحة تكافئ المبادرات الريادية والأفكار المبتكرة من الموظفين، وربط ذلك بنظام الحوافز والترقيات لترسيخ ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعة.

المقترحات:

1. أثر القدرات الريادية في الأداء المؤسسي في الجامعة.
2. دراسة مقارنة لمستوى رأس المال الفكري وتأثيره في فروع الجامعات المختلفة.
3. دور التكنولوجيا والتحول الرقمي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال الهيكلي وبناء القدرات الريادية.

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

أبو هادي، أحمد جابر حسين (2019) *أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال استراتيجيات الريادة*، دراسة ميدانية في الشركات اليمنية للصناعات الغذائية – أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم اليمن.

البناء، عباس (2019)، *تأثير القيادة التحويلية المعدل في العلاقة بين رأس المال الفكري والابداع المنظمي*، أطروحة دكتوراه، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن.

الخريف، سعد - والمطيري، أسماء (2022)، أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري، دراسة حالة الخطوط الجوية العربية السعودية، *المجلة العربية للإدارة*، م42، ع4، تحت النشر، جامعة الملك سعود، كلية إدارة الأعمال، السعودية.

الرفادي، خالد محمد، والطيره، خالد خليل. (2019)، العلاقة بين رأس المال الفكري وريادة الأعمال في الجامعات الخاصة بمدينة بنغازي، مجلة الدراسات الاقتصادية، م2، ع3، الجزائر.

السقاف، سارة محمد (2020)، *دور رأس المال الفكري في تحقيق المناخ الإبداعي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا بصنعاء من وجهة نظر الأطباء*، رسالة ماجستير، اليمن.

عماري، سمير (2021)، دور رأس المال الفكري في تعزيز الريادة الاستراتيجية لمتعاملي الهاتف النقال بالمسيلة، *مجلة البحوث الاقتصادية والمالية*، م 8، ع 2، جامعة أم البواقي، الجزائر.

العميسي، فهد علي عبد الله (2020)، *أثر توسط التمكين الإداري في العلاقة بين التوجه الريادي وبناء المنظمات المتعلمة*، دراسة ميدانية في الجامعات اليمنية، أطروحة دكتوراه، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن.

فاتنة، زهرة نبيل (2018): *تأثير رأس المال الهيكلي على إدارة المعرفة*، دراسة حالة: المركز الوطني للمتميزين في جامعة تشرين، رسالة ماجستير، جامعة تشرين، سوريا.

فرحاتي ، لويزة (2016) دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة _دراسة حالة شركة الاسمنت عين باتنة، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر.

وهابي، كلثوم، - وشرفاوي، عائشة، (2022)، مساهمة رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصناعية، *مجلة التنمية والاستشراف للبحوث والدراسات*، المجلد7، العدد 1.

يحيى، علاء عبد السلام - وفتحي، أحمد يوسف (2020): إسهام رأس المال الزبوني في تعزيز الميزة التنافسية، دراسة تحليلية لآراء العاملين في شركات الانترنت في محافظة نينوى العراقية، *المجلة العربية للإدارة*، م40، ع3، جامعة الموصل، العراق.

المراجع الإنجليزية:

barra Cisneros, M. A., & Hernandez-Perlines, F. (2018). Intellectual capital and Organization performance in the manufacturing sector of Mexico. Management Decision, 56(8), 1818–1834

Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The Promise of Entrepreneurship as a Field of Research. Academy of Management Review, 25(1), 217-226.

http://ust.edu موقع الجامعة

http://unitededucation.com

https://sanaacenter.org/ar/publications-ar/main-publications-ar/21915

https://doi.org/10.20428/jss.v31i9.3023