

دعم قيادة الأعمال بجامعة الفيوم على ضوء مدخل مرونة رأس المال

البشري

إعداد

صابره السيد معوض السيد

أ.د: يوسف عبد المعطي مصطفى

أ.د: رشا سعد شرف

أستاذ الإدارة التربوية وسياسات التعليم

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية

المتفرغ. كلية التربية - جامعة الفيوم

كلية التربية - جامعة حلوان

ملخص البحث:

هدف البحث إلى دعم قيادة الأعمال بجامعة الفيوم على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري، وذلك من خلال تعرف الإطار الفكري لقيادة الأعمال، والأسس النظرية لمرونة رأس المال البشري، ورصد واقع دور جامعة الفيوم ميدانياً في دعم قيادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري، والتوصل إلى آليات مقترحة لدعم قيادة الأعمال بجامعة الفيوم على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري، واستخدام المنهج الوصفي، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج، منها : ضعف ربط التنمية المهنية للموارد البشرية الجامعية بمسارهم الوظيفي، ندرة وجود خطط تحدد أولويات الإنفاق الاستثماري بالجامعة، ضعف آلية اختيار وعمل الكوادر القيادية والإشرافية والإدارية والتدريبية لمنظومة قيادة الأعمال، كما لا يوجد مبنى مخصص لقيادة الأعمال بالجامعة، إضافة إلى عدم تفرغ القائمين على منظومة قيادة الأعمال لهذه الوظائف فقط والتزامهم بأعباء تدريسية وإدارية أخرى بالجامعة، قصور الرؤية تجاه تعميم ثقافة قيادة الأعمال بالجامعة، غياب الابتكارية والأصالة عن

منظومة ريادة الأعمال بجامعة الفيوم وتقيدها الكامل بفكر أكاديمية البحث العلمي دون مراعاة لخصوصية محافظة الفيوم وجامعتها.
الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، مرونة رأس المال البشري، جامعة الفيوم .

Abstract:

The research aimed to support for entrepreneurship at Fayoum University in light of the human capital flexibility approach, by identifying the intellectual framework for entrepreneurship, the theoretical foundations of human capital flexibility, monitor the reality of Fayoum University's role in the field in supporting entrepreneurship in light of the human capital flexibility approach, and come up with proposed mechanisms to support entrepreneurship at Fayoum University in light of the human capital flexibility approach. The descriptive approach was used, and the research reached a set of results, including: the weakness of linking the professional development of university human resources to their career path, the scarcity of plans that determine the priorities of investment spending at the university, the weakness of the mechanism for selecting and working the leadership, supervisory, administrative and training cadres for the entrepreneurship system, and there is no dedicated building. For entrepreneurship at the university, in addition to the failure of those in charge of the entrepreneurship system to devote themselves to these jobs only and their commitment to other teaching and administrative duties at the university, the lack of vision towards spreading the culture of entrepreneurship at the university, the absence of innovation and originality from the entrepreneurship system at Fayoum University and its complete adherence to the idea of the Academy of Scientific Research without regard to privacy. Governorate Fayoum and its university.

Keywords: entrepreneurship, human capital flexibility, Fayoum University.

مقدمة البحث

إن الثروة الحقيقية للمؤسسات الجامعية تتمثل بصفة أساسية في رأس مالها البشري، فالمؤسسات تقاس بحجم ما لديها من موارد بشرية قادرة على أداء الأعمال المنوطة بهم بكل دقة ومهارة (أرناؤوط، ٢٠١٧، 340) ، وقد تصبح الموارد البشرية بالمؤسسات مهما بلغ عددها مجرد أصفار ما لم يحمل أصحابها عقولا تفكر وتبدع وتبتكر(عبدالوهاب، 2016، 27)، كما أن تعزيز مشاركة العاملين بالمؤسسة مع مراعاة احتياجاتهم، يؤدي إلى تحقيق كفاءة عالية في العمل، وزيادة قيمة رأس المال البشري ، وتنمية مهارات الإبداع والابتكار لديهم (Rudzka, 2018, 210)، ومع عجز الجهاز الحكومي والخاص عن استيعاب العمالة كان على الجامعات أن تتبنى مفهوم قيادة الأعمال لتدفع الطلاب والخريجين نحو العمل الحر واقتناص الفرص في سوق العمل. وبما أن رأس المال البشري يحقق أبعاد قيادة الأعمال وهي الإبداعية واقتناص الفرص والاستباقية وتحمل المخاطرة والاندفاع للمنافسة، فأصبح مفهوم قيادة الأعمال يتأثر بمرونة رأس المال البشري. وأوضحت إحدى الدراسات أن رأس المال البشري في أي منظمة يتأثر بدرجة كبيرة بالتوجه الريادي بها، حيث يعمل على تحفيز أفكارهم وسلوكياتهم وصولاً إلى بنائها وتنميتها (حمدي ، ٢٠٢٣ ، 70).

وأوضحت إحدى الدراسات أن المشكلات التي تواجه المؤسسات ليس السبب فيها قاصراً علي عدد العاملين او ضعف توفر الكفاءة لديهم، إنما بسبب الأساليب الإدارية الخاطئة التي تقتصر الى عنصر المرونة ومدي قدرتها على الاستجابة للتغيرات الخارجية والتكيف معها (Tsourveloudis., Valavanis, 2002, 329). ومن هنا جاء هذا البحث ليكشف عن كيفية دعم قيادة الأعمال بجامعة الفيوم على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري، وكشف علاقة التأثير بينهما.

مشكلة البحث:

كشف أحدث تقرير صادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2023م أن معدل البطالة بين الشباب خريجي الجامعات بلغ نسبة " 33.3% " مقابل 3.3% للأميين. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري) متاح علي الموقع التالي: (<https://www.capmas.gov.eg>),

ومع تنامي ظاهرة البطالة بين الشباب من خريجي مؤسسات التعليم بشكل عام والجامعات بوجه خاص، وفي ظل انحسار قدرة المؤسسات الحكومية والقطاعين العام والخاص على استيعاب مزيد من القوة العاملة من خريجي الجامعات المختلفة قامت العديد من الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية حتي تتيح فرصة تدريب الشباب وتوجيههم نحو خيار العمل لحسابهم الخاص من خلال إنشاء مشروعات خاصة، كبديل للعمل بأجر لدى الغير (الرجال. العربي، 2016، 388).

وبالنظر إلى جامعة الفيوم يتضح أن لديها العديد من المعوقات التي تعوقها عن دعم زيادة الأعمال منها: غموض منظومة زيادة الاعمال بأدوارها داخل الجامعة، وعدم تفعيل زيادة الاعمال بالجامعة، ضعف آلية اختيار وعمل الكوادر القيادية والإشرافية والإدارية والتدريبية لمنظومة زيادة الأعمال، كما لا يوجد مبنى مخصص لزيادة الأعمال بالجامعة، إلى جانب عدم تفرغ القائمين على منظومة زيادة الأعمال لهذه الوظائف فقط والتزامهم بأعباء تدريسية وإدارية أخرى بالجامعة. وبالرغم من إدراج العديد من المقررات الخاصة بزيادة الاعمال ضمن اللوائح الحديثة للساعات المعتمدة، إلا أن أغلب كليات جامعة الفيوم تسير بنظام اللوائح القديمة وهذا يحرم الشريحة الأكبر من الطلاب من دراسة هذه المقررات، وغياب ثقافة زيادة الأعمال لدى طلاب الجامعة (علي. عويس، 2021، 454:455) .

أسئلة البحث: وتأسيسًا على ما سبق، يسعى البحث الحالي للإجابة على السؤال الرئيس التالي:
كيف يمكن دعم قيادة الأعمال بجامعة الفيوم على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما الإطار الفكري لقيادة الأعمال ؟
2. ما الأسس النظرية لمرونة رأس المال البشري ؟
3. ما واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة قيادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري؟
4. ما الآليات المقترحة لدعم قيادة الأعمال بجامعة الفيوم على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري؟

أهداف البحث : تتمثل أهداف البحث الحالي فيما يلي:

1. عرض الإطار الفكري لقيادة الأعمال.
2. تعرف الأسس النظرية لرأس المال البشري.
3. رصد واقع دور جامعة الفيوم في دعم قيادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري من وجهة نظر عينة البحث.
4. التوصل إلى آليات مقترحة لدعم قيادة الأعمال بجامعة الفيوم على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري.

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث الحالي فيما يلي:

- أهمية مرحلة التعليم الجامعي التي تسهم في تكوين الشباب، وإعدادهم فكريًا وعقليًا وروحيًا ليكونوا قادرين على إحداث تنمية اجتماعية واقتصادية للمجتمع.

- يتناول البحث عنصر هام من عناصر المنظومة الجامعية وهي الموارد البشرية ، حيث ترتبط كفاءة الجامعة وتحقيق أهدافها بكفاءة مواردها البشرية.
- تتبلور الأهمية العلمية للبحث من حيث كونه يضع أساساً رصيناً لثقافة ريادة الأعمال في الجامعة، ويبرز الدور المتوقع لمرونة رأس المال البشري في دعم ريادة الأعمال بجامعة الفيوم.
- يسعى البحث إلى تقديم آليات مقترحة يمكن للمسؤولين عن تطوير التعليم الجامعي الاستفادة منها في توفير مقومات تنمية رأس المال البشري بالجامعة مما يسهم في دعم ريادة الأعمال.

منهج البحث:

استخدم البحث الحالي المنهج الوصفي كمنهج رئيسي باعتباره أكثر المناهج الملائمة لوصف الإطار النظري لمرونة رأس المال البشري وريادة الأعمال، وتم الاستعانة باستبانة كأداة من أدوات المنهج الوصفي لدراسة واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري .

حدود البحث : تحدد البحث الحالي بالحدود الآتية:

1. **حدود موضوعية :** اقتصر البحث على دراسة مرونة رأس المال البشري من خلال (مفهوم وأهمية ، وأبعاد ومكونات، وخصائص ، ومعوقات مرونة رأس المال البشري) ، ودراسة ريادة الأعمال من خلال (مفهوم ، أهمية ، أهداف ، وأبعاد ، ومعوقات ريادة الأعمال)
2. **حدود مكانية:** اقتصر البحث على رصد واقع ريادة الأعمال بكليات جامعة الفيوم على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري.
3. **حدود زمانية :** في الفترة من ٢٠٢٤-٢-٨ إلى ٢٠٢٤-٤-٨.

4. **حدود بشرية:** عينة عشوائية من اعضاء هيئة التدريس بكليات جامعة الفيوم. **مصطلحات البحث:** يتناول البحث عددًا من المصطلحات وفيما يلي عرض لها: **تعرف مرونة رأس المال البشري اصطلاحياً:** أنها مجموعة المعارف والمهارات والجدارات التي يتمتع بها الأفراد بالمنظمة والتي تمكنها من تحقيق الإبداعات المتميزة وحل المشكلات غير التقليدية ويتكون رصيده من المعرفة الضمنية . (القرني , 2020, 284).

المصطلح الاجرائي لمرونة رأس المال البشري: تعني قدرة العاملين بجامعة الفيوم على التكيف مع التغيير الذي قد يطرأ على ساعات العمل ونوعيته، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم كرد فعل لهذه التغييرات؛ مما يحقق توفر خاصية التغيير السريع في العمل وعدم اتسامه بالانتمية.

تعرف ريادة الأعمال اصطلاحياً: بأنها عملية المبادرة باستحداث مشروع أعمال يتصف بالجدة والمخاطرة المحسوبة، والعمل على إيجاد الموارد اللازمة له، وتحمل المخاطر والحصول على العوائد المرتبطة به، ويتسم هذا العمل بأنه عمل حر يتسم بالابتكار والإبداع والمخاطرة (الجبالي ، ٢٠١٨ ، ٣).

المصطلح الاجرائي لريادة الاعمال: هي الممارسات والأنشطة التي تقوم بها جامعة الفيوم من أجل اكتشاف الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ذوي القدرات الإبداعية وتنمية مهارات إدارة المشروعات الريادية لديهم، والوعي المعرفي والوجداني والمهاري بريادة الأعمال؛ من أجل تحويل أفكارهم إلى نماذج قابلة للتنفيذ لمواجهة متطلبات سوق العمل المتغيرة؛ بما يسهم في تحقيق الأهداف التعليمية للجامعة، والتنمية الاقتصادية للفرد والجامعة والمجتمع .

الدراسات السابقة: يعد البحث الحالي امتدادًا لجهود علمية سابقة، وسوف يتم تناول بعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث الحالي.

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة (البطران ، ٢٠٢١) بعنوان: الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية : دراسة ميدانية على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم. هدفت الدراسة إلى دراسة دور الإدارة الرقمية في تحسين الخدمات الإدارية بالتعليم الجامعي وأثرها على رفع مستوى رأس المال البشري وذلك من خلال تحديد مستوى رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، وتحديد العلاقة بين التحول إلى نظم الإدارة الرقمية وتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، وتحديد الصعوبات التي تواجه التحول إلى نظم الإدارة الرقمية لتنمية رأس المال البشري بمؤسسات التعليم الجامعي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي قوي لتطبيق أنظمة الإدارة الرقمية على تطوير العمل الإداري في جامعة الفيوم، ووجود انخفاض نسبي بمعرفة الموظفين بطبيعة الأنظمة المطبقة في كلياتهم.

2- دراسة (علي. عويس، ٢٠٢١) بعنوان: دراسة نقدية لجهود جامعة الفيوم في مجال ريادة الأعمال في ضوء نظرية الرأسمالية الأكاديمية. هدفت الدراسة الي التعرف على جهود جامعة الفيوم في مجال ريادة الأعمال في ضوء نظرية الرأسمالية الأكاديمية، باستخدام المنهجين النقدي والوصفي بمدخله التحليلي والمقارن، وقد خلص البحث الى العديد من النتائج منها تغير بيئة التعليم الجامعي، وإعادة تشكيل أدواره وأهدافه وفق سياقات ثقافية واجتماعية واقتصادية، وبالنسبة لجامعة الفيوم يلاحظ ضعف الخلفية الثقافية للمسؤولين عن منظومة ريادة الأعمال بالجامعة، فضلا عن

إغفالهم بوجود مكتب لتسجيل براءات الإختراع بالجامعة، وقدم البحث تصورا مقترحا لتفعيل وتحسين جهود جامعة الفيوم في مجال ريادة الأعمال.

3- دراسة (قرني. قرني. أحمد، ٢٠٢٢) بعنوان: آليات تعليم ريادة الأعمال في مراحل التعليم العام بماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر. هدفت الدراسة إلي الاستفادة من خبرة ماليزيا في تطبيق تعليم ريادة الأعمال بمراحل التعليم العام بمصر في ضوء القوة والعوامل المؤثرة فيه، وتم استخدام المنهج المقارن بمدخله الوصفي التحليلي، وتوصل البحث إلى نتائج منها: ضرورة إعداد خطط واستراتيجيات شمولية تهدف إلى إدراج تعليم ريادة الأعمال وتضمنين مهارات القرن الحادي والعشرين في كافة جوانب النظام التعليمي في (المناهج الدراسيه وتدريب المعلمين والتقييم) وتعزيز قدرات الطلاب كقوه عامله مؤهله قادره على تلبيه احتياجات سوق العمل.

ثانيا : الدراسات الأجنبية:

1- دراسة (Rudzka,2018) بعنوان "إدارة رأس المال البشري بمؤسسات التعليم العالي في بولندا". هدفت الدراسة إلى تشخيص إدارة رأس المال البشري بمؤسسات التعليم العالي البولندية، وذلك من خلال دراسة مكونات إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بنظام إدارة الجامعة، والوصول إلى حلول لما يواجه الموارد البشرية بإدارة الجامعة من مشكلات تعوقهم عن أداء مهامهم، وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة رأس المال البشري بمؤسسات التعليم العالي البولندية لاتزال بحاجة إلى تحسين وذلك بدعم الإبداع والابتكار لدى الموارد البشرية بالجامعة، وزيادة الأجور والحوافز، وتحسين نظام تقييم الموارد البشرية.

2- دراسة (Kireeva & Slepikova, 2018) بعنوان "القدرة التنافسية لمؤسسات التعليم العالي وريادة الأعمال الأكاديمية" هدف هذا البحث إلى تحديد مكونات مؤسسات التعليم العالي التنافسية وريادة الأعمال الأكاديمية وإيجاد الصلة

المفاهيمية بين المكونات، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي، ومن نتائج البحث أن معهد ريادة الأعمال الأكاديمية يسمح بالحفاظ على مستوى عالي من التنافسية، بعد وضع إستراتيجية تطوير، وتطوير بنية تحتية تجذب أفضل العناصر ذوي الإمكانيات العالية للتعليم.

3- دراسة (Wue& Charles,2022) بعنوان: ريادة الأعمال وتأثير الهجرة الإقليمية لخريجي الجامعات من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية على أداء ريادة الأعمال. هدفت الدراسة إلى اقتراح أن المهاجرين من الريف إلى الحضر وجدوا شركات أكبر من رواد الأعمال الريفيين لأن المناطق الحضرية توفر فرصاً وموارد ريادية أفضل لإنشاء شركات أكبر. لاختبار الفرضية تجريبياً، أجريت دراسة استقصائية للخريجين لعينة (283) من رواد الأعمال الذين تم قبولهم من مواقع مختلفة في الصين في جامعة تسينغها في بكين، ثم ذهبوا من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية. نتج عن الدراسة أن رواد الأعمال الخريجين الذين هاجروا من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية هم أكثر عرضة لتأسيس شركات ريادية.

التعليق على الدراسات السابقة:

تشابه البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في عرض الأسس النظرية لمرونة رأس المال البشري، وتشابه مع بعضها الآخر في تناول مجال ريادة الأعمال، واستخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي، واختلفت البحث الحالي مع الدراسات السابقة في هدفه الرئيس وهو تفعيل دور رأس المال البشري في دعم ريادة الأعمال بجامعة الفيوم، واستفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في فهم موضوع البحث، وبناء الإطار النظري للبحث، واختيار المنهج المناسب، وتوظيف نتائج الدراسات السابقة في تدعيم مشكلة البحث.

مباحور الببحث: تضمن الببحث المباحور التالفة:

- المحور الالول: الإطار الفكري لرفاءة الأعمال.
- المحور التالفة: الأسس النظرفة لمرونة رأس المال البشري.
- المحور التالفة: تحليل واقع دور جامعة الففوم فف دعم أنشطفة رفاءة الأعمال على ضوء مءل مرونة رأس المال البشري من وءهة نظر عفةة الببحث.
- المحور الرالفة: آلفاء مقترءة لءعم رفاءة الأعمال بجامعة الففوم على ضوء مءل مرونة رأس المال البشري.

المحور الالول: الإطار الفكري لرفاءة الأعمال.

أولاً: (مفهوم رفاءة الأعمال: *Entrepreneurship*)

تءءءت واآلفف المفاهفم التف تناولها البالءون فف ءرفف الرفاءة وءءفء أبعاءها، وءذا فرءع إلى أن كل واءء منهم نظر إليها وفسرها آسب العلم الءف فءرسه، وكانء من أهم الإسهاماء فف وضع ءرفف واسع لهذا المفهوم كانت للآففرفن الاآءصاءففن ءوزفف شومبفءر Joseph Schumpeter وفرانك نائف Frank Knight آلال القرن العشرفن، آفء فرءف ءوزفف رفاءة الأعمال بأنها " عملفة ابءكار وءظوفر طرق وأسالفب ءفءفة لاسءلال الفرص ءآرففة. (موسى. إبراهفم، ٢٠١٦، ١٣٢)، وءء عرف رفءشارء كانءفلون (1730) الرفاءة بأنها أف عمل فءضمن ءشؑفل ءاآف (Self Employment) بؑض النظر عن الطفبفة أو الاآءاء، وهو على اسءءاء لءآمل المآآر المرءبطفة بعم البققفن وءنظفم عوامل الإناآ لؑناآ سلعة أو ءءمة مظلوفة فف السوق. (Grecu & Denes, 2017,2) وءعبر الفقرة السابقة عن أهمية مآال رفاءة الأعمال، وفربب الناس عادة ءراسة رفاءة الأعمال بوءهة النظر الاآءصاءفة؛ لأن رفاءة الأعمال ءلآ ءروة وءذا ما فمفل إلى

إثارة اهتمام الناس. وهذا الرأي يحد أيضاً من دراسة روح المبادرة (Chavez, 2016, 1).

ثانياً: أهمية ريادة الأعمال: ويمكن تلخيص أهمية ريادة الأعمال في النقاط التالية :
- رواد الأعمال يخلقون وظائف: إذ بدون رواد الأعمال لن تكون الوظائف موجودة بالقدر الكافي، حيث يتحمل رواد الأعمال مخاطر استخدام أنفسهم فيطلقون جهودهم لمواصلة نمو أعمالهم، والذي يؤدي في النهاية إلى خلق وظائف حيث أن عنصر الاستمرارية ونمو أعمالهم يساهم في تحقيق ربح في بداية العمل، كما يظل العنصر الحاسم في توفير التوظيف وخفض معدلات البطالة.

- رواد الأعمال يصنعون التغيير: رواد الأعمال يحلمون بشكل كبير؛ وبالتالي فإن بعض أفكارهم ستحدث تغييراً في جميع أنحاء العالم، حيث يقومون بإنشاء منتج جديد يحل مشكلة معقدة، أو يواجه التحدي لاستكشاف شيء لم يتم اكتشافه من قبل (خطاب. محمد، ٢٠٢٠، ٤٨٤).

- مساعدة رواد الأعمال للمجتمع: حيث أنهم مع كسب المزيد من المال يدفعون المزيد من الضرائب التي تساعد في تمويل الخدمات الاجتماعية، والجمعيات الخيرية والمنظمات غير الربحية، ومساعدة المجتمعات الفقيرة على الوصول إلى الخدمات الأساسية مثل مياه الشرب النظيفة، والرعاية الصحية الجيدة، والتعليم الكفء.

- الإضافة إلى الدخل القومي: فريادة الأعمال تولد ثروة جديدة في الاقتصاد؛ لأنها تتيح الأفكار الجديدة والمنتجات، والدخول في أسواق جديدة، وتضيف ريادة الأعمال إلى الدخل القومي من خلال زيادة مستوى العمالة ورفع مستوى المعيشة والقضاء على البطالة وغيرها (خطاب. محمد، ٢٠٢٠، ٤٨٥).

ثالثا: أهداف زيادة الأعمال: تسعى زيادة الأعمال إلى تحقيق ما يلي:

زيادة العائد المادي وزيادة النمو الاقتصادي، المنافسة الشريفة و التشجيع على خلق منتجات بجودة أعلى، السعي نحو إنتاج المزيد من السلع والخدمات، خلق أسواق تنافسية جديدة، التركيز على استخدام التكنولوجيا الحديثة في الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية، التشجيع على المزيد من الأبحاث وتطوير الأجهزة والمعدات الحديثة للسوق المحلي، توظيف الآخرين في وظائف غالبا ما تكون أفضل لهم، تطوير المزيد من الصناعات، لا سيما في المناطق الريفية والمناطق التي لم تستفد من التطورات الاقتصادية، التشجيع على تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء للاستهلاك المحلي أو للتصدير (العبيدي.الجراح، ٢٠١٤، ١٦٦)، التوجه نحو التوسع في حجم المبيعات من خلال الاستفادة من القدرة الشرائية، اكتساب الموارد مثل (الأموال والقوى العاملة والتكنولوجيا) والاستفادة منها في خفض التكلفة، وتحسين مؤشرات الجودة لتحقيق المزايا التنافسية، السعي لتقليل المخاطرة إلى أقل ما يمكن لتجنب تذبذبات الأسعار وحالات الانكماش الاقتصادي، وأيضا لغايات الدفاع عن موقع المنظمة في السوق(صالح. العلي ، ٢٠١٠ ، ٦١).

رابعا: أبعاد زيادة الأعمال: يتناول البحث الحالي ثلاثة أبعاد لزيادة الأعمال كالتالي:

أ- الإبداع والابتكار (Creativity and innovation) :

الإبداع هو أساس الريادة والتوجه الريادي، وهو بمثابة الآلية التي من خلالها يستطيع المستثمر زيادة الثروة وإحداث تغيير اجتماعي واقتصادي، والإبداع هو المبادرة التي يبديها الفرد بقدرته على الخروج عن المألوف في التفكير (عبد الوهاب. السيد ، ٢٠٢٠ ، ١٥١).

أما الابتكار: هو قدرة الفرد على إيجاد حلول جديدة لمشكلات وصعوبات تواجه عمله، بالإضافة إلى استجابته وتحمسه لإنتاج كل ما هو جديد في مجال عمله

ودخوله السوق بشكل مميز، ويعد الابتكار من المهام الأساسية للريادي، كما أنه ليس محصوراً فقط في تطوير منتج أو إدخال تكنولوجيا جديدة، ولكنه يتعدى ذلك إلى إدخال أسلوب جديد في توزيع الخدمة أو إنتاج المنتج بطريقة أقل تكلفة و أكثر ملامة من أجل إضافة قيمة جديدة إلى المستهلك. ويعتمد المشروع الريادي عادة على الإبداع، والذي قد يكون إبداعاً تكنولوجياً أو منتجاً جديداً، أو طريقة جديدة في تقديم منتج، أو إعادة هيكلة التنظيم وإدارته (أحمد. يحيى، ٢٠٢٠، ٣٠٨).

ب- الإجراءات الاستباقية (Proactive measures) (المبادأة):

وتعني المبادأة: Initiation أي التأثير وقيادة المستقبل بدلاً من الانتظار أن يتأثر به ، بالإضافة إلى استغلال الفرص وقبول مسؤولية الفشل، والقدرة على استباق المشكلات المستقبلية وخاصة التي تحتاج للتغيير والتحسين (عبدالخالق ، 2016 ، ٥٦١)، وتحقق الاستباقية لريادي الأعمال أن يكون قائداً في مجاله ويحقق ميزة تنافسية، الأمر الذي يوفر لريادي الأعمال سبل الأولوية وسبل الحماس نحو الميزة التنافسية. ولتحقيق الميزة الاستباقية لمشروع الريادي يجب أن يكون هناك مبادأة، تخطيط مستقبلي، تواجد طرق تحليل، معرفة وموارد مالية واستراتيجية (الدحوح، ٢٠٢١ ، 14).

ج- تحمل المخاطرة (Take the risk):

وتعني تحمل المخاطرة استيعاب علم اليقين، وتحمل عبء المسؤولية في المستقبل ، ومن ثم فإن المخاطرة المحسوبة هي واحدة من الخصائص المميزة للقائد الريادي وخاصة في المراحل الأولى من العملية الريادية. (عبدالخالق ، 2016 ، ٥٦١) و تعني المخاطرة : أن يجازف الريادي أو رواد الأعمال بطرح منتجات جديدة بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق، فالمخاطرة ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض لخسارة، (الهدايا، 2019، ٢٥:٢٤).

خامسا: معوقات زيادة الأعمال: من المعوقات تواجه ريادة الأعمال فيما يلي:

المشاكل التمويلية: ومنها أن المشاريع الريادية تعاني من قلة التمويل الذي يجب أن يتوافر لها، وبالتالي التأثير الكبير على نجاح تلك المشاريع، ضعف وجود المنظمات المتخصصة في دعم المشروعات الريادية، مثل: (شركات التسويق لمنتجات هذه المشاريع، شركات ضمان مخاطر الائتمان). المشاكل القانونية: ومنها غياب دور النقابات التي تحمي وتكفل المشاريع الريادية (الدحودح، ٢٠٢١، 19:20). المشاكل الإدارية: ومنها وجود ضعف كبير في الخبرات والمهارات التي يمتلكها الأفراد لإقامة وإدارة المشاريع الريادية، وتدني مستوى الاستخدام التكنولوجي في المشاريع مما يؤدي إلى سوء إدارة تلك المشاريع. المشاكل الفنية: ومنها القصور في عملية الدعم الفني لإقامة المشاريع الريادية مثل عدم دراسة الجدوى له، وضعف الكوادر البشرية للذين يعملون في المشاريع، ضعف القدرة على الترويج للمنتجات، وعدم الاستغلال الأمثل لوسائل الدعاية الحديثة. المشاكل التسويقية: ومنها صعوبات تسويقية لدى أصحاب المشاريع الريادية تحد من قدرتهم على تسويق منتجاتهم في السوق، وبالتالي يشكل هذا عائقا أمام تطوير المنتج وزيادة إنتاجه؛ مما يضطر أصحاب هذه المشاريع إلى الاعتماد على وسطاء خارج المشروع من أجل تسويق منتجاتهم على حساب جزء كبير من الربح وتكاليف إضافية على المشروع (الحوالي، ٢٠٢٠، 31:3٢).

المحور الثاني: الأسس النظرية لمرونة رأس المال البشري.

أولا: مفهوم مرونة رأس المال البشري: Flexibility of human capital:

مع نهاية الستينات وبداية حقبة السبعينات ظهرت نظرية مرونة رأس المال البشري، ويعد الاقتصادي جاكوب (Jacob) من أوائل الذين استخدموا مصطلح "رأس المال البشري"، إلا أن البداية الحقيقية لظهور النظرية الجديدة لرأس المال

البشري كانت بواسطة ما نشره الاقتصادي شولتز (Schultz) في المقال الشهير " الاستثمار في رأس المال البشري"، والذي تم نشره عام 1961 م (القرشي، 2007 ، ١٧١)، ويعد رأس المال البشري المحور الحاكم في رأس المال الفكري باعتباره المحرك الرئيس للإبداع والقيم غير الملموسة في المعرفة، والذي يتحدد في القوى العاملة المدربة، وهو مجموعة من العوامل التي يمتلكها الأفراد والقوى الجماعية العاملة للمؤسسة، ويمكن أن تشمل المعارف والمهارات والقدرة التقنية والصفات الشخصية مثل الذكاء والطاقة والموقف الراسخ والالتزام الأخلاقي والقدرة على التعلم، إضافة إلى الخيال والكفاءة والإبداع والرغبة في تبادل المعلومات والمشاركة مع الفريق والتركيز على أهداف المنظمة (Lestie, 2003,8).

ثانياً: أهمية مرونة رأس المال البشري:

وتبرز أهمية مرونة رأس المال البشري بسبب تعاملها المباشر مع أهم موارد المؤسسة والتي تتمثل في :

١ - توفير خبرات متخصصة في تنمية الموارد البشرية قادرة ومؤهلة على استقطاب أفضل العاملين للعمل بالوظائف الشاغرة، كما أن الحفاظ على هذه العناصر سيزيد من إنتاجية المؤسسة ويعزز من مستواها في الأجل الطويل.

٢ - تبني برامج للموارد البشرية تساهم في تحفيز العاملين وتدفعهم إلى بذل المزيد من قدراتهم وهذا سيزيد من رضاهم الوظيفي، وبالتالي تتطور إنتاجيتهم ومن ثم زيادة فعالية المؤسسة ككل. (Kireeva&Slepenkova, 2018) Available

at: <https://www.webometrics.info/en/Methodology>

3- إن الإدارة الناجحة في تنمية الموارد البشرية توفر على المؤسسة تكاليف باهظة في قضايا قانونية قد يلجأ إليها العاملين ، لا سيما في الفصل أو عدم العلاوة أو التجاوز في الترفقيات.

4- إن تنمية رأس المال البشري لا تؤدي فقط إلى زيادة مستويات المعيشة ولكن أيضا إلى زيادة في الكفاءة الاقتصادية، وزيادة إنتاجية العمل، وخلق ظروف مواتية للاستثمارات، بجذب تدفق الطلاب الدوليين، و جعل البلدان واقتصاداتها أكثر انفتاحا ، بالإضافة إلى التسويق للابتكارات التي يطورها الأكاديميون أو الباحثون (Kireeva&Slepenkova, 2018) Available at:

<https://www.webometrics.info/en/Methodology>

وحتى يصبح رأس المال البشري مصدراً جيداً للنهوض بالجامعات لا بد أن يتسم بخصائص معينة نتعرض لبعضها فيما يلي .

ثالثاً: **خصائص مرونة رأس المال البشري:** يتميز رأس المال البشري بمجموعة من الخصائص يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- ١_ رأس المال البشري له جزأين جزء فطري وجزء مكتسب .
- ٢ - المعارف والكفاءات تعد المضامين الأكثر أهمية في رأس المال البشري.
- ٣- يتطلب اكتساب وتكوين رأس المال البشري استثمار موارد مالية وتخصيص وقت وبذل جهد لذلك.
- ٤ - يتطور رأس المال البشري بالاستعمال والخبرة في مجال العمل أو عن طريق التكوين والتعليم بكل أنواعه.
- ٥- يتعرض رأس المال البشري للنقادم ويحتاج إلى تجديد.
- ٦ - يختص رأس المال البشري بالفرد الذي يكتسبه.
- ٧ - يعتبر رأس المال البشري مصدراً من مصادر الدخل. (جمعة، 2019 ، ١٠٦٤) ، واتساقاً مع ما سبق، لا تعد كل القوى العاملة رأس مال بشري؛ حيث تمثل الخبرة العلمية والعملية نحو نصف هذه القيمة، ولذلك يُعد رأس المال البشري المورد الأهم في جميع الاقتصادات والمؤسسات؛ نظراً لما يختص به هذا المورد

من معارف لدى القوى العاملة ومزايا ومهارات وخبرات لا تتوفر لدى القوى العاملة العادية.

رابعاً: أبعاد ومكونات رأس المال البشري:

وتتضمن مرونة رأس المال البشري المرونة العددية و الوظيفة للمورد ،حيث تشير المرونة العددية (Numerical flexibility)، إلى قدرة المؤسسة علي تعديل عدد الموظفين أو مستوى ساعات العمل ليتناسب مع حاجة المؤسسة، أما المرونة الوظيفية (Functional flexibility) فتشير إلى استعداد العاملين لأداء مهام مختلفة بنفس الكفاءة بما يتناسب مع التغيرات التي تحدث في مستوى العرض والطلب (عاني، ٢٠١٩، ٢٦٨)، وتتكون مرونة رأس المال البشري من ثلاثة أبعاد هي :

1. الكفاءات: وهي مجموعة المعارف والاتجاهات والسلوكيات اللازمة لممارسة مهنة معينة والتي تكتسب من خلال سنوات الدراسة الجامعية.
2. التجارب والخبرات والتي تضم مختلف الخبرات العلمية والعملية المكتسبة عن طريق ممارسة المهنة.
3. المعارف والمؤهلات : وهي مختلف المعلومات المتراكمة عن طريق التكوين والتعليم والعمل.(مخلوف، ٢٠١٦، ١٨)

ويضاف إلى ما سبق أن رأس المال البشري يتكون من جزئين أساسيين هما: جزء فطري يشمل مجمل الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية التي تولد مع الفرد، وجزء مكتسب يمثل المعارف والكفاءات والمؤهلات والخبرات والتجارب المكتسبة. (أرناؤوط، ٢٠١٧ ، ٣٥٩) وتصنف المعرفة المرتبطة برأس المال البشري إلى أربعة مكونات أساسية هي: معرفة ماذا : وتعتبر عن معرفة الأفعال، معرفة لماذا : وتشير إلى الأسس والقوانين التي تحكم وتسير الأفراد والمجتمعات، معرفة كيف: وتشير إلى

معرفة طريقة أداء الأعمال وكيفية توظيف المؤهلات والقدرات، معرفة من : وتعتبر عن القدرة على الاتصال والتعامل مع الآخرين، أما المؤهلات والكفاءات المرتبطة برأس المال البشري فتصنف إلى: **كفاءات الاتصال**: وتتمثل في مهارات الاستماع والتحدث والقراءة والكتابة.

كفاءات فردية: تعبر عن قدرة الفرد على تعلم العلم والانضباط الذاتي.
كفاءات العلاقات: وتتمثل في روح الفريق وفن الإدارة، وهناك كفاءات أخرى ضرورية تتمثل في سهولة استعمال تقنيات الإعلام والاتصال والمعارف الضمنية والقدرة على حل المشكلات (أرنأووط ، ٢٠١٧ ، ٣٦٠).

إلا أن هذا المورد قد يفقد هذه القيمة عندما يتأثر بعدد من العوامل يمكن الكشف عنها في النقاط التالية.

خامسا: معوقات مرونة رأس المال البشري:

- ١- ثقافة الفكر العام و التحديات الادارية والثقافات الفرعية الموجودة .
- ٢- التغيرات البيئية الخارجية للمنظمة وأيضاً الحجم الكبير للمنظمة.
- ٣- اتباع المنظمة للنمط المركزي والدكتاتورية في الحكم والإدارة التي تقف عائقاً امام مرونة رأس المال البشري.
- ٤- درجة الروتين والرتابة التي يصعب تغييرها المتمثلة في التعقيد.
- ٥- مستويات ضعيفة في التعليم والكفاءة المهنية للقوى العاملة.
- ٦- سوء استخدام تكنولوجيا المعلومات وبالتالي يؤثر علي عملية صنع القرار .
- ٧- القوة العقلانية المضادة لأهداف المؤسسة.(كريم. سيد, ٢٠٢٢ ، ٢٠)

مما سبق يتضح أن رأس المال البشري سلاح ذو حدين، فقد يكون مكسباً للجامعة، ومحققاً لأهدافها، ودافعاً للأمام وداعماً للابداع، أو قد تفقد الجامعة هذه الميزة بسبب سوء الإهتمام بهذا المورد.

المحور الثالث: واقع دور جامعة الفيوم في دعم ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري من وجهة نظر عينة البحث.

- أهداف الدراسة الميدانية : هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع دور جامعة الفيوم في دعم ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري من وجهة نظر عينة البحث
- مجتمع وعينة الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس وعددهم (303) بكليات جامعة الفيوم (19) كلية ، وتم اختيار العينة بصورة عشوائية من جميع كليات جامعة الفيوم مع مراعاة متغيرات وخصائص المجتمع الأصلي وتم تطبيق الاستبانة بشكل يدوي ، وتم تصميم نموذج إلكتروني باستخدام Question Pro وتم إرسال الرابط إلى أعضاء هيئة التدريس من خلال إيميل الجامعة ومواقع التواصل الاجتماعي ، وبعد توزيع الاستبانات تم جمعها مرة أخرى وعمل حصر شامل لجميع الاستبانات بعد استبعاد الاستبانات الغير مكتملة والتي لم تصل، وتم التطبيق على جميع الكليات بالجامعة (19) كلية. أداة الدراسة الميدانية:

اعتمد البحث على استبانة من إعداد الباحثة اشتملت على (16) عبارة، وأمام كل عبارة ثلاثة اختيارات للإجابة وهي (نعم ، نعم إلى حد ما، لا) بحيث تكون الدرجة المقابلة لكل اختيار (1 ، 2 ، 3) على الترتيب.

ثبات الأداة :

بعد تحكيم الاستبانة تم توزيعها على عينة عشوائية قوامها (303) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم، ثم تم إدخال الدرجات الخام لكل مفردة من مفردات الأداة وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS النسخة (22) من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ .

صدق الأداة :

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها، تم التحقق من صدق الاستبانة بطريقتين : الصدق الظاهري، الصدق الذاتي.

المعالجة الإحصائية :

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة (22) حيث تم استخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لوصف اتجاهات مفردات الدراسة نحو متغيرات الدراسة ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) ، وبالتالي فئة المنخفض (1 : 1.66) وفئة متوسط (1.67 : 2.33) وفئة مرتفع من (2.34 : 3) وهكذا أصبح بالإمكان تصنيف قيم المتوسطات الحسابية لكل بند من بنود محاور الاستبانة وكذلك للمتوسط الكلي للدراسة . تم استخدام عدد من الأساليب الكمية والإحصائية المناسبة وفقاً لطبيعة تساؤلات الدراسة ومستوى قياس المتغيرات الكلية للدراسة.

التحليل الإحصائي ونتائج الدراسة وتفسيرها:

أسفرت المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة لواقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري: عن النتائج التالية:

جدول (1)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و ك²

لواقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري (الإبداع والابتكار على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري) وتشمل:

م	البنود	نعم		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	ك ²	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%							
1	تربط الجامعة الحوافز بالآداء الريادي والأفكار الإبداعية	44	14.52	121	39.93	45.54	1.69	0.71	متوسط	49.68	0.01	4
2	تنظم الجامعة مسابقات للطلبة المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات أعمال ريادية	122	40.26	135	44.55	15.18	2.25	0.7	متوسط	45.76	0.01	1
3	تقدم الجامعة مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية	58	19.14	160	52.81	28.05	1.91	0.68	متوسط	55.31	0.01	3

م	البنود	نعم		الاتجاه البند	النسبة المئوية (%)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا	إلى حد ما		نعم	م
		ك	%						ك	%		
	لتشجيع الأفراد على إنتاج الأفكار الجديدة											
4	تعمل الجامعة من خلال أنشطتها المختلفة على زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال والحررة	87	28.71	متوسط	69.53	2.09	20.13	61	51.16	155	28.71	87
	المجموع الكلي	311	102,63	متوسط	264.59	7.94	108.9	330	188.45	571	102,63	311
2				متوسط	69.53	2.09	20.13	61	51.16	155	28.71	87
33				متوسط	264.59	7.94	108.9	330	188.45	571	102,63	311

* قيمة (كا²) الجدولية عند مستوى (0.01) = 9.210 ، وعند مستوى (0.05) = 5.991 لدرجة حرية (2) ، يتضح من النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا² دالة عند مستوى (0.01)، إذ أن قيم كا² المحسوبة أكبر من قيمة كا² الجدولية عند مستوى (0.01) لدرجة حرية (2) الموضحة أسفل الجدول السابق، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الأفراد عينة الدراسة. نحو اتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما، لا) كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور (واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري من حيث الإبداع والابتكار على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري) بنسبة مئوية (69.15%) ،

وبمتوسط حسابي عام (2.07 من 3) وهو متوسط حيث أنه يقع في الفئة (1.67 : 2.33). يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة متوسطة على عبارات المحور (واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري من حيث الإبداع والابتكار على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري)، وتم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

- جاءت العبارة رقم (2) وهي " تنظم الجامعة مسابقات للطلبة المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات أعمال ريادية. " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي متوسط (2.25)، بنسبة مئوية (75.03%) ، وقد تُعزى هذه النسبة المرتفعة من التحقق للعبارة من كونها معبرة عن قصور الجامعة الواضح في تدعيم العقلية الريادية وعن القصور في تعليم ريادة الأعمال.

- جاءت العبارة رقم (4) وهي " تعمل الجامعة من خلال أنشطتها المختلفة على زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال والأعمال الحرة " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي متوسط (2.09)، بنسبة مئوية (69.53%)، ويدل ذلك على القصور في تعميم ثقافة ريادة الأعمال بين العاملين بجامعة الفيوم.

- جاءت العبارة رقم (3) وهي " تقدم الجامعة مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية لتشجيع الأفراد على إنتاج الأفكار الجديدة. " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بوزن نسبي (1.91) متوسط وبنسبة مئوية (63.70%) ، ويعني ذلك أن استجابات أفراد العينة تشير إلى تحقُّق هذه العبارة في الواقع الفعلي بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى قناعة نسبة عالية من أفراد العينة بأن الجامعة لم تتخذ خطوات

جادة من أجل الوصول إلى مستوٍ عالٍ من التميز في السباق التنافسي لريادة الأعمال بين الجامعات، وندرة إمكاناتها مما وقف عائقاً أمام توجه أعضائها نحو هذا المجال.

- جاءت العبارة رقم (1) وهي " تربط الجامعة الحوافز بالأداء الريادي والأفكار الإبداعية." بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بمتوسط حسابي متوسط (1.69)، بنسبة مئوية (56.33%) ، ويرجع ذلك إلى اتفاق عينة الدراسة على أهمية ربط الحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بمستويات الأداء في الجوانب التدريسية والبحثية والإدارية والخدمية، وذلك لزيادة الدافع والحافز لدى المتميزين لبذل المزيد من الجهد ، وتحفيز المقصرين على بذل جهد أكبر ، مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم ، وبالتالي تحسين تنافس الجامعة عالمياً في مؤشر الابتكار، ولكن بالرغم من أهمية ذلك فإنه محقق على أرض الواقع بدرجة متوسطة، حيث أن الحوافز والمكافآت المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ينظمها قانون ولوائح واحدة ، دون مراعاة لمستويات الأداء والجدارة والتميز

جدول (2) التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و ك²

(واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري) (المبادأة والاستباقية على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري)

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	الانحراف المعياري	المتوسط	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%					
1	يستخدم أعضاء هيئة التدريس أساليب تدريسية تعمل على تنمية مهارات التفكير العلمي وأسلوب حل المشكلات.	14	47.19	14	46.18	5.9	2.4	0.6	80.42	مرتين	102.32	0.01
2	يشجع أعضاء هيئة	13	45.19	15	49.15	4.9	2.4	0.5	80.42	مرتين	110.32	0.01

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	متوسط الترتيب	مستوى الدلالة	ترتيب الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%						
1	التدريس الطلاب على التعلم الذاتي وتنمية مهارات ريادة الأعمال.	8	54	0	5	5	5	1	8	2	فتح	01	
3	توفر الجامعة مساعدات لأصحاب الابتكارات والاختراعات لتحويل أفكارهم إلى منتجات أو نماذج أو عمليات قابلة للتسويق.	62	20.46	15	49.15	91	30.03	1.9	0.71	63.48	متوسط	39.82	01
4	توفر الجامعة الدعم المادي و الفني والإداري (الأبحاث والمعرفة والتدريب والإشراف والمراقبة) لدعم ريادة الأعمال	59	19.47	14	48.84	96	31.68	1.8	0.71	62.6	متوسط	39.58	01
5	تحرص الجامعة على نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال (دورات تدريبية، ومحاضرات تعريفية، وورش عمل).	77	25.41	16	53.14	65	21.45	2.0	0.68	67.99	متوسط	54.18	01
6	تعقد الجامعة اجتماعات مع رواديين ناجحين للاستفادة من تجاربهم .	49	16.17	14	46.2	4	37.62	1.7	0.7	59.52	متوسط	43.5	01
7	تشترك الجامعة خبراء في مجال ريادة الأعمال لتحديث المناهج والمقررات الدراسية بها.	45	14.85	11	37.62	4	47.52	1.6	0.72	55.78	متوسط	51.03	01

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	متوسط البند	عدد	مستوى الدلالة
		ك	%	ك	%	ك	%						
	المجموع الكلي	14	26.11	25	45.97	15	27.92	1.98	0.73	66.06	متوسط	838	0.01

قيمة (كا²) الجدولية عند مستوى (0.01) = 9.210 ، وعند مستوى (0.05) = 5.991 لدرجة حرية (2)

يتضح من النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا² دالة عند مستوى (0.01) ، إذ أن قيم كا² المحسوبة أكبر من قيمة كا² الجدولية عند مستوى (0.01) لدرجة حرية (2) الموضحة أسفل الجدول السابق ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الأفراد عينة الدراسة نحو اتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما ، لا) . كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور (واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري من حيث المبادأة والاستباقية على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري) بنسبة مئوية (59.52%) ، وبمتوسط حسابي عام (1.79 من 3) وهو متوسط حيث أنه يقع في الفئة (1.67 إلى 2.33) .

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة متوسطة على عبارات المحور (واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري من حيث المبادأة والاستباقية على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري) ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد

عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

- جاءت العبارة رقم (1) وهي " يستخدم أعضاء هيئة التدريس أساليب تدريسية تعمل على تنمية مهارات التفكير العلمي وأسلوب حل المشكلات." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (80.42%) ويرجع ذلك إلى اتفاق عينة الدراسة حول أهمية شمولية أساليب التدريس المستخدمة في الجوانب النظرية والعملية للمقررات الدراسية تنمية مهارات الطلاب.

- جاءت العبارة رقم (2) وهي " يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلاب على التعلم الذاتي وتنمية مهارات ريادة الأعمال." بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة مرتفعة بنسبة مئوية (80.20%) ، ويرجع ذلك إلى اتفاق عينة الدراسة حول أهمية توفير فرص النمو الأكاديمي للطلاب بما يلاءم قدراتهم ومهاراتهم واحتياجاتهم ومواهبهم، وينمي التفكير الابداعي لديهم لتنمي مهارات ريادة الأعمال لديهم قبل التخرج لخدمة سوق العمل والعمل الحر.

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة متوسطة على بقية عبارات المحور (واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري من حيث المبادأة والاستباقية على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري) ، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

- جاءت العبارة رقم (5) وهي " تحرص الجامعة على نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال (دورات تدريبية، ومحاضرات تعريفية، وورش عمل" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (67.99%) ، يرجع ذلك إلى قناعة عينة الدراسة بأن الجامعة لديها قصور واضح في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وأنه من الضروري نشر ثقافة ريادة الأعمال عن طريق المقررات الدراسية والدورات التدريبية، مع توفير سبل عمليات البحث والاطلاع (في مجال ريادة الأعمال وكيفية تنفيذ المشاريع الريادية) باستخدام الحاسب الآلي المزود بقائمة بأسماء الكتب والمراجع وأماكن تواجدها بالمكتبة.

- جاءت العبارة رقم (3) وهي " توفر الجامعة مساعدات لأصحاب الابتكارات والاختراعات لتحويل أفكارهم إلى منتجات أو نماذج أو عمليات قابلة للتسويق" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (63.48%) ، كما جاءت العبارة رقم (4) وهي " توفر الجامعة الدعم المادي و الفني والإداري (الأبحاث والمعرفة والتدريب والإشراف والمراقبة) لدعم ريادة الأعمال " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (62.60%) ويرجع ذلك إلى اتفاق عينة الدراسة حول أهمية توافر دعم مالي لأعضاء هيئة التدريس وطلاب الجامعة لتشجيعهم على إجراء الأبحاث الابتكارية التي تأتي بأفكار جديدة، وتحويل أفكارهم إلى منتجات أو نماذج أو عمليات قابلة للتسويق ، ولكن بالرغم من أهمية ذلك فإنه محقق على أرض الواقع بدرجة متوسطة فليس هناك آلية متبعة لاختيار القيادات الإدارية في منظومة ريادة الأعمال بالجامعة كما لا يوجد دعم مادي مخصص لأصحاب المشاريع الريادية.

- جاءت العبارة رقم (6) وهي تعقد الجامعة اجتماعات مع رياديين ناجحين للاستفادة من تجاربهم " بالمرتبة السادسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (59.52%) ، كما جاءت العبارة رقم (7) وهي " تُشرك الجامعة خبراء في مجال قيادة الأعمال لتحديث المناهج والمقررات الدراسية بها" بالمرتبة السابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (55.78%) ، ويمكن تفسير ذلك الى اتفاق عينة الدراسة حول احتياج الجامعة إلى استقطاب رياديين ناجحين من أجل الاستفادة من خبراتهم في تحديث مناهجها ودعم الفكر الريادي، وتعميق قنوات الاتصال بينها وبينهم.

جدول (3)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و ك²

(واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة قيادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري (تحمل المخاطرة على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري) وتشمل:

م	البنود	نعم		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	ك ²	مستوى الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%							
1	تشجيع الجامعة أعضاءها على إجراء دراسات الجدوى قبل الشروع في أي مشروع	7	23.76	16	55.45	2.03	0.67	67.66	متوسط	67.07	0.01	1

م	البنود	نعم		لا		المتوسط الحسب البي	الانحدراف المعيارى	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كأ2	مستوى الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%							
ع	جديد.											
2	تقدم الجامعة مجموعة من البرامج والمناهج وأساليب الدراسة لإكساب الطلاب القدرة على تحمل المسؤولية.	6	21.45	14	46.86	1.9	0.72	63.26	متوسط	29.72	0.01	3
3	تشجع الجامعة على المشاركة بمنتجات وخدمات جديدة في السوق.	5	18.48	14	48.84	1.86	0.7	61.94	متوسط	41.96	0.01	5
4	تشجع الجامعة على	5	18.81	14	48.84	1.86	0.7	62.16	متوسط	41.13	0.01	4

م	البنود	نعم		لا		المتوسط الحسب البي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كأ2	مستوى الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%							
	المخاطرة المحسوبة في أداء الأعمال الريادية من خلال تقييم المخاطرة المحتملة ووضع خطة لتجنبها											
5	تعمل الجامعة على معالجة الصراعات التنظيمية التي تنشأ داخل منظومتها بهدف تشجيع	6	21.78	14	48.84	1.9	0.7	64.14	متوسط	35.4	0.0	2

م	البنود	نعم		لا		المتوسط الحسبي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كا ²	مستوى الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%							
	الأداء الإبداعي.											
	المجموع الكلي	7 9 0	20.06	18 67	47.4	12 82	32.55	1.8 8	0.7 1	4938 8.5	0.0 1	

* قيمة (كا²) الجدولية عند مستوى (0.01) = 9.210 ، وعند مستوى (0.05) = 5.991 لدرجة حرية (2)

يتضح من النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا² دالة عند مستوى (0.01) ، إذ أن قيم كا² المحسوبة أكبر من قيمة كا² الجدولية عند مستوى (0.01) لدرجة حرية (2) الموضحة أسفل الجدول السابق، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الأفراد عينة الدراسة نحو اتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (نعم، إلى حد ما ، لا) .

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على المحور (واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري من حيث تحمل المخاطرة على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري) بنسبة مئوية (62.50%) ، وبمتوسط حسابي عام (1.88 من 3) وهو متوسط حيث أنه يقع في الفئة (1.67 : 2.33).

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة متوسطة على جميع عبارات المحور (واقع دور جامعة الفيوم في دعم أنشطة ريادة الأعمال على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري من حيث تحمل المخاطرة على ضوء مدخل مرونة رأس المال

البشري)، والتي تم ترتيبها تنازليًا حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقًا لأعلى قيم للمتوسط، ووفقًا لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

- جاءت العبارة رقم (1) وهي " تشجع الجامعة أعضائها على إجراء دراسات الجدى قبل الشروع في أي مشروع جديد." بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (67.66%)، ويرجع ذلك إلى اتفاق عينة الدراسة حول أهمية إجراء دراسات الجدى قبل الشروع في أي مشروع جديد ودراسة مدى ربحية فكرة العمل الجيدة بواسطة فريق بحثي مخصص لذلك. ولكن بالرغم من أهمية ذلك فإنه محقق على أرض الواقع بدرجة متوسطة , مما يحتاج إلى التدعيم والتفعيل.

- جاءت العبارة رقم (5) وهي تعمل الجامعة على معالجة الصراعات التنظيمية التي تنشأ داخل منظومتها بهدف تشجيع الأداء الإبداعي." بالمرتبة الثانية من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (64.14%) ، ويرجع ذلك إلى اتفاق عينة الدراسة حول أهمية استخدام الجامعة استراتيجيات إدارة الصراع وتكييفه لمصلحتها من أجل الاستمرار في العملية الإبداعية للعاملين بالجامعة ولكن بالرغم من أهمية ذلك فإنه محقق على أرض الواقع بدرجة متوسطة, مما يحتاج إلى التدعيم.

- جاءت العبارة رقم (2) وهي " تقدم الجامعة مجموعة من البرامج والمناهج الدراسية لإكساب الطلاب القدرة على تحمل المخاطرة" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (63.26%) ، ويرجع ذلك إلى اتفاق عينة الدراسة حول ضرورة قيام الجامعة بتخريج رواد أعمال في مرحلة مبكرة من خلال

التدريب على البحث عن المشاكل التي يمكن حلها، وتقديم برامج لكيفية بدء الشركات التجارية للطلاب والعقبات التي قد تواجههم والبحث عن معالجتها.

- جاءت العبارة رقم (4) وهي " تشجع الجامعة على المخاطرة المحسوبة في أداء الأعمال الريادية من خلال تقييم المخاطر المحتملة ووضع خطة لتجنبها" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (62.16%) ، كما جاءت العبارة رقم (3) وهي " تشجع الجامعة على المخاطرة بمنتجات وسلع جديدة في السوق " بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية (61.94%)، وتشير الدرجة المنخفضة للعبارتين إلى اتفاق عينة الدراسة حول ضرورة تبني القيادة الجامعية فكر المخاطرة المحسوبة والتشجيع عليها لكونها أهم عناصر ريادة الأعمال حيث عندما يتعلق الأمر وهي إدارة المخاطر المالية والخوف من الخسارة عندها تتدخل العوامل الثقافية المؤثرة بالسلب، ومن الضروري توجه الجامعة من خلال برامجها إلى وضع خطط التخفيف من المخاطر المحتملة، وكيفية تسويق المنتج.

المحور الرابع: آليات مقترحة لدعم ريادة الأعمال بجامعة الفيوم على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري.

يوجد مجموعة من الآليات لدعم ريادة الأعمال بجامعة الفيوم على ضوء مدخل مرونة رأس المال البشري، تتمثل في:

- إدراج مقرر (ريادة الأعمال ضمن المقررات الدراسية لطلبة جامعة الفيوم، وجعله مقررا إلزاميا، ومراجعة تطوير موضوعات ريادة الأعمال التي احتوتها المقررات في جامعة الفيوم.
- تأهيل أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال، وتأسيس برنامج تدريبي لإعادة تأهيلهم في اكتساب المهارات الريادية من خلال تحديد أنشطة ريادة الأعمال، وذلك بهدف التكيف مع فلسفة الاقتصاد المعرفي، الأمر الذي يجعلهم قادرين على نقلها لطلبة الجامعة.
- عمل الجامعة دورات تدريبية لتنمية المهارات الريادية لدى طلابها .
- تقديم الجامعة خدمات وأنشطة عديدة ومتنوعة لطلابها، وذلك من خلال استحداث بعض الإدارات والمراكز التي تهدف إلى تقديم العديد من الخدمات والمساعدات لتنمية شخصية الطلاب في مختلف المجالات، مما يساهم في رفع كفاءة الطلاب وتنمية قدراتهم الإبداعية، وتزويد المجتمع بمخرجات ذات كفاءة تساهم بشكل فعال في تنميته.
- قيام الجامعة بتحديد الأهداف المهنية والتي يجب أن تتطوي على جوانب ريادية لأعضاء هيئة التدريس والاداريين بالجامعة بدقة والعمل على مشاركتهم في تحديدها لتكون مناسبة لأدوارهم.
- استقطاب الجامعة لأعضاء هيئة تدريس وعاملين من خلفيات ثقافية متنوعة لكي تتمتع الجامعة برأس مال بشري ريادي يستطيع مواجهة مختلف التحديات التي يمكن أن تواجه الجامعة ويفعل ريادة الأعمال بها.

- استخدام الجامعة لأنماط هيكلية مختلفة ومسطحة ودعمها ببنى تكنولوجية مناسبة ما يسهل سير العمل بالجامعة وتدعيم ريادة الأعمال بها.
- تدعيم وتشجيع الجامعة للمواهب الريادية البازغة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب وكل العاملين بها مما يثرى رأس المال البشرى بها ويدعم ريادة الأعمال.
- تدشين مراكز الابتكار والتميز والحاضنات، وأوعية المعرفة، وحدائق المعرفة والكراسي البحثية، ومراكز ريادة الأعمال، والبحوث التعاقدية لخلق مناخ ملائم لتطوير الأنشطة الإنتاجية في الجامعة.
- تدشين مركز للاستثمار في الجامعة لإيجاد مصادر تمويلية متنوعة، عن العقود الاستثمارية لتسويق الأنشطة الإنتاجية للمؤسسات الاقتصادية.
- تدشين وحدات للتسويق والدعاية خاصة بالجامعة تتركز مهمتها على الإعلان عن البرامج والخدمات التي تقدمها الجامعة وخاصة ما يتعلق بريادة الأعمال للمجتمع المحلي وذلك باستخدام كافة وسائل الاتصال لتعميم ثقافة ريادة الأعمال

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

أرناؤوط, أحمد إبراهيم سلمي. (٢٠١٧). تصور مقترح لخطوات تحسين رأس المال البشري في مؤسسات التعليم العالي بشمال سيناء في ضوء متطلبات تنميتها. مجلة الإدارة التربوية. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية, (١٥). ٣٣٥ - ٤٧١

البطران, شيماء عبد الله عبد العال. (٢٠٢١). الإدارة الرقمية كآلية لتنمية رأس المال البشري الإداري في الجامعات المصرية: دراسة ميدانية على موظفي الإدارة بجامعة الفيوم. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. كلية التجارة - جامعة قناة السويس, ١٢ (٤). ٢٧٩-٣٢٧.

الجبالي, سعد أحمد. (٢٠١٨). تعليم ريادة الأعمال في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي في مصر نحو نموذج معياري Model Normative A . مجلة كلية التربية بالاسماعيلية. جامعة قناة السويس, (٤٢). ١-٥٨.

جمعة, محمد حسن احمد.(2019). متطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي. المجلة التربوية. كلية التربية - جامعة دمياط, (٦٥) . 1-79.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء المصري : متاح علي الموقع التالي:

<https://www.capmas.gov.eg>

الحجال, راشد ابن محمد. العربي, هشام يوسف مصطفى علي.(2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس, (76).

حمدي, دعاء نبيل محمد .(٢٠٢٣). رأس المال البشري الريادي وأبعاد التغيير الإستراتيجي للجامعة: دراسة تحليلية. مجلة الإدارة التربوية، (٣٩).

الحولي, الحسن ماهر حامد.(٢٠٢٠). دور التمويل الإسلامي في تشجيع ريادة الأعمال في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). غزة.

خطاب, أحمد جمال. محمد, حازم حسانين .(٢٠٢٠). فاعلية ريادة الأعمال في تعزيز إستراتيجية التنمية المستدامة في ضوء رؤية مصر 3030. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالاسماعيلية، ١١(١). ٤٧٣-٥١٧.

الحدوح, براء فهمي طلعت فهمي. (٢٠٢١). دور ريادة الأعمال في الحد من بطالة الخريجين بالمحافظات الجنوبية الفلسطينية في ظل جائحة كورونا. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الاسلامية. غزة.

صالح, فايز جمعة . العلي, عبد الستار محمد (٢٠١٠). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة. ط2, دار الحامد للنشر والتوزيع, عمان.

عبد الوهاب, كمال. (٢٠١٦). تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بمؤسسات التعليم العالي في مصر في ضوء تجربة دول الاتحاد الأوروبي. مجلة

الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية،
(١٠). ١٥ - ١٣٠.

عبدالخالق، حنان زاهر.(2016). تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال
بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية. مجلة كلية
التربية. كلية التربية- جامعة أسيوط , ٣٢(٢). 531 - 702.

العبيدي، رأفت عاصي. الجراح، أضواء كمال. (٢٠١٤). رأس المال الفكري في
إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في عينة من الشركات
الصناعية العاملة في محافظة نينوي. مجلة دراسات إدارية. كلية الإدارة
والاقتصاد - جامعة البصرة، ٦(١٢). 158-202.

علي، سحر محمد. عويس، ورده علي. (٢٠٢١). دراسة نقدية لجهود جامعة الفيوم
في مجال ريادة الأعمال في ضوء نظرية الرأسمالية الأكاديمية. مجلة جامعة
الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 15(9). ٣٧٨_٤٨٨.

عاني، لقاء مطر.(٢٠١٩). دور الذكاء التنافسي في تحقيق الإبداع المؤسسي في
ظل الدور التفاعلي للمرونة الاستراتيجية: دراسة حالة في كلية الكونز
الاهلية. مجلة أبحاث ميسان، كلية التربية،جامعه ميسان، ١٥، (٢٩)
٢٤٧_٢٨٦.

القرني، حسن عبدالله حسن.(٢٠٢٠). دور إدارة المعلومات في تنمية رأس المال
البشري من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بقسم علم المعلومات بجامعة
الملك عبدالعزيز. دراسة مقدمة للمؤتمر الحادي والثلاثون بعنوان "تطبيقات

واستراتيجيات إدارة المعلومات والمعرفة في حفظ الذاكرة الوطنية
والمؤسسية" المنعقد في الفترة من 7 إلى 9 ديسمبر 2020 . الاتحاد
العربي للمكتبات والمعلومات. تونس. 274-311.

قرني، حماده عبد المنعم. قرني، أسامة محمود. أحمد، عزام عبد النبي. (2022).
آليات تعليم قيادة الأعمال في مراحل التعليم العام بماليزيا وإمكانية الاستفادة
منها في مصر. مجلة كلية التربية- جامعة بني سويف، 19 (113).
207_244.

القرشي، مدحت. (2007). اقتصاديات العمل. دار وائل للنشر. الأردن.
كريم، سجاد محسن . سيد، سجاد عبد الجليل. (2022). دور مرونة الموارد البشرية
في تحقيق التسامح التنظيمي. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. كلية
الإدارة والاقتصاد. جامعة ميسان.

مخولف، سميحة علي. (2016). الكفاءة الداخلية النوعية لكلية التربية بجامعة الفيوم
في تنمية رأس المال البشري. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية،
(6). 1-73.

موسى، جعفر عبدالله . أحمد، أحمد عثمان إبراهيم. (2016). دور قيادة الأعمال في
الحد من مشكلة البطالة: دراسة استطلاعية أماراباك. الأكاديمية الأمريكية
العربية للعلوم والتكنولوجيا، 7(21). 125-142.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Chavez, J. (2016).The Personality Characteristics of an Entrepreneur and Their Effects on the Performance of a New Business Venture, **Helsinki Metropolia University of Applied Sciences Bachelor of Business Administration**.
- Greco, V. & Denes, C. (2017). Benefits of entrepreneurship education and training for engineering students.1-7.
- Kireeva, N., Slepenskova, E., Shipunova, T., Iskandaryan, R.(2018). Competitiveness of higher education Institutions and academic entrepreneurship.Espacios,39.ObjectivesandmotivationAvailable at: <https://www.webometrics.info/en/Methodology> entrance date13/4/2024.
- LestieA,W(2003). "Human Capital the Elusive Assetk Measuring and Managing Human Capital: A strategic imperative for HR" **Society for Human Resource management**, 71(2).
- Nasrullah, Ch., khan, M. S.(2016). the Entrepreneurship Education and Academic Performance . **Journal of education and practice**,7.
- Rudzka,K. S. (2018). Human Resources Management in Higher Education Institution in Polanda, **Management**, 22 (1).208-225.
- Tsourveloudis, N., Valavanis, K. (2002). On the measurement of enterprise agility, **Journal of Intelligent and Robotic Systems**, 33(3). 329-342
- Wue,Y., Charles, E. (2022). Regional migration-entrepreneurship and university alumni .**Taylor & Francis Ltd**, 56(6),1015- 1032.