



جامعة الباحة
Al-Baha University

رمدد: ١٦٥٢-٧١٨٩ رمدد (النشر الإلكتروني): ١٦٥٢-٧٤٧٢ المجلد (١٠) العدد (٣٩) ... أبريل - يونيو ٢٠٢٤ م

مجلة جامعة الباحة

للعلوم الإنسانية

دورية - علمية - محكمة



مجلة علمية تصدر عن جامعة الباحة

المحتويات

- التعريف بالمجلة (متوفر بصفحة المجلة بموقع الجامعة)
الهيئة الاستشارية لجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية (متوفر بصفحة المجلة بموقع الجامعة)
الاحتويات (متوفر بصفحة المجلة بموقع الجامعة)

- ١ الأياتُ المكيّة والمدنيّة في سورة النّحل دراسةً تحليليّة.
د. سعيد بن محمد جمعان الهدية
- ٢٢ مرويات هُشيم بن بشير المُعلة بالاختلاف في «علل الدارقطني» جمعاً ودراسة
د. عمر بن محمد بن إبراهيم الحبيب
- ٤٦ قرينة قطع الموصول لفظاً وصرف معناه عن الظاهر (دراسة نقدية).....
د. هبة الله بنت صادق بن سعيد أبو عرب
- ٧٠ المخاطر المحتملة من صناعة الفتوى عبر الذكاء الاصطناعي.....
د. محمد بن عبيد الله بن ناصر الثبيتي
- ١٢٢ أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز الثقافة الريادية بجامعة الباحة.....
د. فيصل بن علي محمد الغامدي
- ١٥٥ اضطراب التشوه الجسدي للبدانة ومستوى الصحة النفسية لدى عينة من مستفيدي جراحة التكميم بالمجتمع السعودي.....
د. محمد بن أحمد حسن الشرفي
- ١٨٣ فاعلية برنامج تدريبي قائم على الأنشطة المتعددة في خفض اضطراب تشتت الانتباه المصحوب بالنشاط الزائد لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم
د. خالد بن مناحي هديب القحطاني
- ٢٢٤ التعبير عن الأوبئة كمصدر لإثراء التصوير المعاصر (جانحة كورونا نموذجاً).....
د. مسفر بن محمد أحمد المروعي
- ٢٢٧ درجة توافر معايير تصميم التدريس لدى معلمي المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية من وجهة نظرهم.....
د. عبدالحق بن هجاد عمر الغامدي
- ٣٢٦ درجة تعزيز مناهج الدراسات الإسلامية بالمرحلة الثانوية للسلم المجتمعي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.....
د. عبد الرحمن بن محمد علي الشرفي

أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز الثقافة الريادية بجامعة الباحة

د. فيصل بن علي محمد الغامدي

الأستاذ المشارك بقسم الإدارة والتخطيط التربوي

كلية التربية في جامعة الباحة

النشر: المجلد (10) العدد (39)

الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة. واستخدم المنهج الوصفي في صورته الارتباطية؛ وتم جمع البيانات من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية، قوامها 332 من أعضاء هيئة التدريس من مجتمع الدراسة البالغ عددهم 1524 عضواً. وأظهرت النتائج ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي بدرجة عالية، وتوفر الثقافة الريادية بدرجة عالية أيضاً، وبمتوسطات حسابية بلغت 4.14 و 4.29 على الترتيب. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة، وذات دلالة إحصائية ($r = 0.586$; $p < 0.01$)، بين درجة ممارسة رأس المال الاجتماعي التنظيمي، ودرجة توفر الثقافة الريادية. كما كشفت النتائج عن وجود أثر إيجابي، ذي دلالة إحصائية لرأس المال الاجتماعي التنظيمي، في تعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ حيث فسر رأس المال الاجتماعي التنظيمي ما مقداره 38% من التباين الكلي في الثقافة الريادية. أخيراً، كشفت النتائج عن وجود تأثير لرأس المال الاجتماعي التنظيمي في كل بعد من أبعاد الثقافة الريادية - الابتكار، تحمل المخاطرة، الاستباقية -؛ حيث فسر رأس المال الاجتماعي التنظيمي ما نسبته 37%، 33%، و 21% من التباين الحاصل في هذه الأبعاد على التوالي. وفي ضوء تلك النتائج، أوصت الدراسة باختيار وتعيين القيادات الأكاديمية التي تؤمن بأهمية العمل الجماعي، وتعمل على تعزيز الممارسات غير الرسمية لزيادة الثقة وتحقيق التألف بين أعضاء هيئة التدريس بما يساهم في تبادل الأفكار والمعلومات، بالإضافة إلى عقد الدورات التدريبية المتخصصة لتعزيز سلوكيات العمل الاستباقية بين أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية: السلوك التنظيمي؛ التعليم الجامعي؛ الجامعات السعودية.

The Impact of Organizational Social Capital on Entrepreneurial Culture at Al-Baha University

Dr. Faisal Ali Mohamed Al-Ghamdi

Department of Administration and Educational Planning,

Faculty of Education in Al-Baha University

Fam.alghamdi@bu.edu.sa

Published: Vol. (10) Issue (39)

Abstract:

This study aimed to reveal the impact of organizational social capital on entrepreneurial culture among faculty members at Al-Baha University. The study utilized a descriptive correlational approach, and data were collected through the administration of a questionnaire to a random sample of 332 faculty members, from the study population of 1,524. The results showed that faculty members practice organizational social capital to a high degree, and the availability of entrepreneurial culture was high as well, with arithmetic averages of 4.14 and 4.29, respectively. The results also showed a positive, statistically significant correlation between the degree of practicing organizational social capital and the availability of entrepreneurial culture ($r = 0.586$; $p < 0.01$). Organizational social capital was found to have a statistically significant effect on entrepreneurial culture, explaining 38% of the total variation in the entrepreneurial culture. Finally, the results revealed an effect of organizational social capital in each dimension of entrepreneurial culture—innovative, and risk-taking, proactive—where organizational social capital explained 37%, 33%, and 21% of the variance in these dimensions, respectively. The study recommends selecting and appointing academic leaders who believe in the importance of teamwork and work to enhance informal practices to increase trust and achieve harmony among faculty members in a way that contributes to the exchange of ideas and information. The study also suggests holding specialized training courses to enhance proactive work behaviors among faculty members.

Keywords: Organizational Behavior, Higher Education, Saudi Universities.

مقدمة:

يتسم عصرنا الحاضر بسرعة التغيير، وشدة المنافسة؛ الأمر الذي استدعى من جميع المؤسسات، وبمختلف أشكالها وأحجامها وأنواعها، أن تسعى جاهدة إلى تطوير أدائها، وتحقيق التميز والريادة في كافة أنشطتها وبرامجها. وبالتالي، فإن قدرة تلك المؤسسات على المنافسة والبقاء، والاستجابة للتغيرات المتسارعة، يتطلب منها أن يمتلك أفرادها اتجاهات ومعارف وقدرات ومهارات متميزة وغير نمطية، تتسم بالمبادرة والريادة، والقدرة على اقتناص الفرص.

وتُعد الجامعات من أهم المؤسسات التعليمية، التي تبني عليها المجتمعات الكثير من الآمال والطموحات، لتحقيق رؤاها وأهدافها التنموية، ما يفرض عليها التركيز على قيم الإبداع والابتكار، والتحسين المستمر في جميع برامجها وأنشطتها، بالإضافة إلى تشجيع جميع منسوبيها على ارتياد المخاطر، والاستباقية، والمبادرة. ومن هذا المنطلق، يبرز دور الثقافة الريادية وأهميتها، باعتبارها أحد المداخل الحديثة لتطوير الأداء، وخطوة نحو نقل الجامعات من وضع الركود، إلى مصاف الجامعات الرائدة في أعمالها، والمنافسة في منتجاتها (الغامدي، 2023). إن امتلاك الجامعات للثقافة الريادية، يعد أمراً جوهرياً، لضمان نجاح عمليات التحول والتغيير، وزيادة القدرة التنافسية؛ حيث تعتبر هذه الثقافة من العوامل المهمة، التي تساعد على إحداث تغييرات جذرية في المجتمع، بإنتاج أفكار معرفية جديدة وإبداعية، وهو ما يتطلب تحقيقه، أن تسعى الجامعات إلى تنمية تلك الثقافة، ودعمها ونشرها بين كافة منسوبيها، ولا سيما أعضاء هيئة التدريس (الميريك والجاسر، 2014).

ويعد رأس المال الاجتماعي التنظيمي - والذي يعد أحد المفاهيم الأساسية في إدارة سلوك الموارد البشرية - من أفضل الوسائل التي يمكن من خلالها نشر وتنمية الثقافة الريادية داخل الجامعات، من خلال بناء شبكة علاقات وروابط اجتماعية فعالة بين الأفراد، تحكمها مجموعة من القيم والمعايير الإيجابية، كالثقة، والاحترام المتبادل، والتنسيق المشترك، وما يترتب على ذلك من تعزيز روح العمل الجماعي، والتعاون البناء بين الأفراد (عبد المنعم، 2021). وقد أشارت نتائج دراسة الدلفي والفتلاوي (2022) أن توافر رأس المال الاجتماعي يعزز مستوى السلوك الاستباقي لأفراد المنظمة.

وفي ضوء ما سبق، تسعى الدراسة الحالية إلى تناول موضوع حديث، ما زال بحاجة إلى مزيد من البحث والدراسة؛ حيث تناولت موضوعين مهمين، هما: رأس المال الاجتماعي التنظيمي، والثقافة الريادية.

مشكلة الدراسة:

للجامعات دور محوري وأساسي في إحداث التطور والتنمية، والارتقاء بأي مجتمع، بتشخيص مشكلته وتحدياته، وتقديم الحلول الممكنة، وإسهامها في تحقيق اقتصاد معرفي يُعتمد عليه في مواجهة تحديات العصر الحالي.

ولعل توجه المملكة العربية السعودية من خلال رؤية 2030 نحو بناء اقتصاد متنوع وقوي، وقادر على المنافسة العالمية، يضع الجامعات السعودية أمام جملة من التحديات، ويؤكد حاجتها إلى ضرورة الاتجاه نحو الريادة، في جميع الأعمال والممارسات، وجعلها ثقافة مؤسسية لدى جميع منسوبيها.

ونظراً لأن أعضاء هيئة التدريس، هم العمود الفقري لنجاح الجامعات في تحقيق أهدافها؛ فالجامعة لا يمكن لها أن تحقق أهدافها بإمكانياتها المادية فقط، وإنما من خلال جهود أعضاء هيئة التدريس، وإنجازاتهم، وبما لديهم من قدرات فكرية وابتكارية، تمكنهم من معالجة مختلف قضايا المجتمع بشكل علمي وموضوعي؛ لذلك فإن الجامعات السعودية، في أمس الحاجة لنشر الثقافة الريادية وترويجها لدى أعضاء هيئة التدريس، وتشجيعهم للاتجاه نحو الممارسات الإبداعية والريادية في التدريس، والإنتاج البحثي، وخدمة المجتمع. وقد أشار زاوش (2022) إلى أن الاقتصاديات التي شهدت نمواً في أواخر القرن العشرين، تشترك في تمتعها بثقافة الأعمال، وهي الثقافة التي يمكن وصفها بالثقافة الريادية.

وعلى الرغم من أهمية الثقافة الريادية، إلا أن العديد من الدراسات، أشارت إلى ضعف مستوى الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس، وضعف البيئة المساعدة لنشرها وتنميتها بينهم. فقد كشفت دراسة الحمالي والعربي (2016) عن ضعف ثقافة ريادة الأعمال (الثقافة الريادية) لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل. وأشارت دراسة المخيزيم (2017) إلى أن البيئة المشجعة للعمل الريادي في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ما زالت دون المستوى المأمول. وخلصت دراسة المؤمن (2022) إلى أن اتجاهات طلبة كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود نحو ريادة الأعمال، جاء بمستوى متوسط، وتم عزو ذلك إلى ضعف توعية أعضاء هيئة التدريس بأهمية العمل الريادي، مما انعكس أثره على اتجاهات الطلبة نحوها.

ويُعد رأس المال الاجتماعي التنظيمي من أفضل الأساليب، التي يمكن من خلالها نشر الثقافة الريادية وتدعيمها، لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، لما يتميز به من القدرة على بناء شبكة علاقات إيجابية، بين جميع عناصر رأس المال البشري بالجامعات، وبما يعزز الثقة والتعاون والاحترام، ويسهم في تحسين أدائهم الوظيفي، وزيادة قدرتهم التنافسية (Mahmoud et al., 2024). كما أن لرأس المال الاجتماعي التنظيمي دور بارز في توفير المناخ الداعم للإبداع ونشر المعرفة (مُجَّد، 2012). وقد أوضحت - أيضاً - دراسة عبد المنعم (2021)، أن رأس المال الاجتماعي التنظيمي يمكن أن يحقق الدعم اللازم والمرغوب، في تأسيس الثقافة الريادية في الجامعات، وتنميتها ونشرها. وقد أشارت الدراسة نفسها، إلى أنه على الرغم من أهمية رأس المال الاجتماعي التنظيمي، في دعم الثقافة الريادية وتنميتها، إلا أن الكتابات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين هذين المتغيرين، جاءت معظمها دراسات أجنبية. وفي السياق نفسه، أشارت دراسة محمود (2017)، إلى أن الثقافة الريادية في الجامعات العربية، ما زالت لم

د. فيصل بن علي الغامدي: أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز الثقافة الريادية بجامعة الباحة.

تتل الاهتمام الكافي، وتأسيساً على ما سبق، تأتي هذه الدراسة لسد هذه الفجوة البحثية، من خلال تقصي أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي، في دعم الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.

أسئلة الدراسة:

1. ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، لأبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي (الهيكلي، العلائقي، الإدراكي)، من وجهة نظرهم؟
2. ما واقع الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، من وجهة نظرهم؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، بين ممارسة رأس المال الاجتماعي التنظيمي، وتعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟
4. هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي التنظيمي، في تعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة - بشكل رئيس - إلى الكشف عن أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز أبعاد الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؛ وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

1. التعرف على درجة ممارسة أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي (الهيكلي، العلائقي، الإدراكي) بجامعة الباحة.
2. التعرف على واقع الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.
3. التحقق من العلاقة الارتباطية، بين ممارسة رأس المال الاجتماعي التنظيمي، وتعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.
4. الكشف عن أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي، في تعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.

أهمية الدراسة:

نبعت الأهمية النظرية للدراسة من أهمية متغيراتها، كونها تتناول البحث في العلاقة بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي - كسلوك تنظيمي للأفراد داخل المنظمة - والثقافة الريادية في بيئة العمل بما يساهم في تحسين أدائها. وهي بذلك تمثل إضافة للمكتبة العربية في هذا المجال. كما أنها تقدم تصوراً وفهماً لبعض محفزات التميز والريادة في مؤسسات التعليم الجامعي، إضافة إلى تحفيز الباحثين والدارسين حول التفكير في وجود محددات أخرى يمكن أن تتنبأ بتعزيز الثقافة الريادية.

ومن الناحية التطبيقية فإن الباحث يؤمل أن تسهم نتائج الدراسة في تقديم العون للإدارات العليا في الجامعات، لاتخاذ إجراءات عملية، تسهم في بناء علاقات اجتماعية إيجابية بين أعضاء هيئة التدريس، لنشر الثقافة الريادية وتدعيمها. كما أن تناول الدراسة لمتغيري: رأس المال الاجتماعي التنظيمي، والثقافة الريادية في التعليم العالي، يمثلان أحد التوجهات الحديثة، التي زاد الاهتمام بها على نطاق واسع، لضمان تعزيز قيمة رأس المال البشري، وتحقيق الريادة التنافسية للجامعات. ويؤمل أيضاً أن تسهم النتائج في تحفيز الاهتمام بتغيرات هذه الدراسة عند تصميم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس الهادفة إلى تحسين وتطوير ممارساتهم المختلفة.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية (H₁): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي التنظيمي، في تعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.

الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى (H_{1a}): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي التنظيمي في بُعد الاستباقية، كأحد أبعاد الثقافة الريادية في جامعة الباحة.
- الفرضية الفرعية الثانية (H_{2b}): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي التنظيمي في بُعد الابتكار، كأحد أبعاد الثقافة الريادية في جامعة الباحة.
- الفرضية الفرعية الثالثة (H_{3c}): يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي التنظيمي في بُعد تحمل المخاطر، كأحد أبعاد الثقافة الريادية في جامعة الباحة.

مصطلحات الدراسة:

رأس المال الاجتماعي التنظيمي (Organizational Social Capital):

عرّفه (Nisbet, 2007, 528) بأنه: "الشبكات والمعايير المشتركة، والقيم والتفاهات التي تسهل التعاون داخل أو بين الجماعات وبعضها البعض". ويعرف الباحث رأس المال الاجتماعي التنظيمي - إجرائياً - بأنه: مجموعته من الروابط والعلاقات والأعراف والقيم المشتركة بين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، التي تمكنهم من التعاون فيما بينهم، لتحقيق الأهداف المنشودة، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب، في مقياس رأس المال الاجتماعي التنظيمي المعتمد لهذه الدراسة.

الثقافة الريادية (Entrepreneurial Culture):

تم تعريفها بأنها تلك الثقافة "التي تحدد تشجع وتعزز النزعة نحو التصرف، مع التأكيد على الاستقلالية، والمبادأة، وتشجع الموظفين على تحمل المخاطر" (سلطان وعثمان، 2022، 164). ويُعرف الباحث الثقافة الريادية

- إجرائيا - بأنها: نظام من القيم والمعتقدات المشتركة التي تساهم في تشجيع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة، على توليد الأفكار الإبداعية، وتحمل المخاطرة، مع التأكيد على الاستقلالية والمبادرة في البحث عن الفرص الريادية، بما يؤدي إلى أداء تنظيمي عال، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليه المستجيب في مقياس الثقافة الريادية، المعتمد لهذه الدراسة.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على الكشف عن أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي بأبعاده الثلاثة: (الهيكلية، العلائقية، الإدراكية) على الثقافة الريادية بأبعادها الثلاثة: (الابتكار، تحمل المخاطر، الاستباقية).
- الحدود البشرية: طبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس، الذين يشغلون رتبة: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد).
- الحدود المكانية: جامعة الباحة بجميع كلياتها بمحافظة المنطقة.
- الحدود الزمانية: جُمعت بيانات الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي 1445هـ.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: ماهية رأس المال الاجتماعي التنظيمي وأبعادها:

يُعد رأس المال الاجتماعي من المفاهيم الحديثة نسبياً في مجال السلوك التنظيمي، وقد تباينت وتعددت وجهات نظر الباحثين، حول مفهوم رأس المال الاجتماعي، مما جعل الاتفاق على تعريف محدد وشامل لهذا المفهوم صعب. ويُعد عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو، أول من استخدم مصطلح رأس المال الاجتماعي، والذي عرفه على أنه: مجموعة ما لدى الفرد من علاقات اجتماعية (ديب، 2019). وبالنظر إلى رأس المال الاجتماعي، بوصفه ظاهرة تنظيمية، تستخدمها المنظمات كأسلوب لتحقيق أهدافها، فيرى (Cohen and Prusak 2001) أنه معبر عن قيم الثقة والتفاهم المشترك بين الأفراد داخل المنظمة، في مناخ تسوده روح التعاون، ويسهل نقل المعارف والخبرات بينهم، كما يرى (Raja et al. 2018) أنه يمكن تعريف رأس المال الاجتماعي التنظيمي، على أنه شبكة العلاقات الاجتماعية بين الأفراد داخل المنظمة، نتيجة الشعور بالثقة، مما يسهل تحقيق الأهداف، ويضيف (Andreeva and Kianto 2017) أن شبكة العلاقات بين الأفراد والجماعات، تشكل مورداً قيماً للمنظمة، يمكن أن تتطور لتشكل رأس المال الاجتماعي التنظيمي للمنظمة، وأحد أصولها المهمة، وعليه يمكن تعريفه على أنه: شبكة من العلاقات الاجتماعية التنظيمية المتناسكة، تُمكن الأعضاء وفرق العمل المختلفة داخل جامعة

الباحة وخارجها، من تبادل المعارف والمهارات والخبرات، وهو بذلك يعتبر مورداً ثميناً وفريداً للجامعة، يدعم بشكل كبير تميزها، وتفوق أدائها على غيرها من الجامعات.

وتتضح أهمية رأس المال الاجتماعي التنظيمي، في كونه يعمل كأداة فعالة، لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، من خلال المساهمة في بناء العلاقات المتينة بين الأفراد، في مختلف المستويات الإدارية، مما يساهم في تطوير مهاراتهم (Shorunke et al, 2014)، وقد ثبت أن المستويات المرتفعة لرأس المال الاجتماعي التنظيمي، لها تأثير إيجابي على عدة جوانب في الحياة التنظيمية، بما في ذلك النجاح الوظيفي للأفراد، والأهداف المشتركة، والروح التعاونية العالية، ومشاركة المعارف والخبرات، وخفض معدل دوران الأفراد (Roberts, 2013). علاوة على ذلك، فقد توصلت دراسة Song (2016) إلى وجود علاقة أثر إيجابية بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي، وتحسين أداء المنظمة، كما أن رأس المال الاجتماعي التنظيمي، يسمح بمواجهة الصراعات، وحل المشكلات داخل المنظمة بسهولة، من خلال زيادة مستويات الثقة بين الأفراد العاملين، وتعميق العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، وتفعيل مبادئ الولاء والانتماء لديهم (الجرادات، 2017). ويسهم رأس المال الاجتماعي التنظيمي كذلك، في تطوير رأس المال الفكري، من خلال تبادل المعلومات والخبرات بين فرق العمل داخل المنظمة، مما يؤدي إلى تراكم المعلومات، وزيادة الرصيد المعرفي للأفراد (مكرودي، 2017).

وعلى الرغم من عدم وجود اتفاق قاطع بين الباحثين، حول أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي، إلا أن أغلب الدراسات، حددت ثلاثة أبعاد رئيسة لرأس المال الاجتماعي التنظيمي، وهي: البعد الهيكلي، والبعد العلائقي (العلاقاتي)، والبعد الإدراكي (المعرفي)، كما يظهر ذلك في عدد من الدراسات الأجنبية، مثل: دراسة Tsai and Ghoshal (1998)، ودراسة Macke et al. (2010)، ودراسة Rajesh and Kumar (2004)، ودراسة Ruiz et al (2010)، وكذلك دراسة Nahapiet and Ghoshal (1998)، وكذلك بعض الدراسات العربية، مثل: دراسة هدية (2021)، ودراسة مُجَد (2021)، ودراسة مُجَد (2012) وغيرهم الكثير، وهو ما تتبناه الدراسة الحالية؛ لأن تلك الأبعاد الثلاثة أكثر شمولاً، وهي الأنسب للسياق التنظيمي (المنظمات)، وبالإضافة إلى تلك الأبعاد الثلاثة، فقد أضاف عودة (2014) أربعة أبعاد أخرى شملت: الثقة، والتعاون، الكرم، والتكافل. أما Zosiak (2003) فيرى أن أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي، مقتصره فقط على: الثقة، والتعاون، والاتصالات، والفهم المشترك، والشبكات.

ويصف رأس المال الاجتماعي الهيكلي شبكة العلاقات التنظيمية، وقنوات التواصل الرسمية وغير الرسمية، التي تربط بين الموظفين، أو فرق العمل المختلفة داخل المنظمة على المستوى التنظيمي الواحد، وكذلك مع بقية المستويات ذات العلاقة، بشكل يزيد من سرعة نقل المعلومات، وتبادل الأفكار والخبرات، وتعزيز التعاون بين

الأفراد (Andrews, 2010). ويتجسد البُعد العلائقي في طبيعة العلاقات الشخصية (الخاصة) بين الموظفين، والتي تتحدد من خلال الاحترام المتبادل، والصدقة، والثقة، والالتزام الحقيقي تجاه الآخرين، بما يسهل نقل المنافع (Watson & Papamarcos, 2002). أما البُعد الإدراكي لرأس المال الاجتماعي، فيشير إلى اللغة، والتفسيرات المشتركة، والاعتقادات، والتطلعات، والرموز، والرؤى، والأهداف، والقيم المتماثلة، التي تتشكل من التفاعلات بين الأفراد (Beardwell & Thompson, 2017). كما يعبر عن الرغبة والقدرة، على إخضاع الأهداف الفردية والمصالح الشخصية، للأهداف الجماعية (Vuković et al, 2017).

ثانياً: الثقافة الريادية وأبعادها

اكتسب مفهوم الثقافة الريادية أهمية كبيرة في مجالات متعددة، كعلم الاجتماع، وعلم النفس، وعلم الإدارة، بسبب علاقته الكبيرة بتوليد الأفكار الجديدة، والإبداع في خلق الفرص واستثمارها، لتحقيق الميزة التنافسية. وتضمن الثقافة الريادية في بنيتها توجهها إيجابياً نحو التغيير، باعتباره يمثل فرصه للتطوير والتحسين، أكثر من كونه يمثل تهديداً ومخاطرة. فقد أشار Leal-Rodríguez et al. (2017) إلى أن ما يميز المنظمات ذات الثقافة الريادية، عن غيرها من المنظمات ذات الثقافة التقليدية، هو قدرتها على تحمل المخاطرة، وتوليد الأفكار الإبداعية، والعمل في بيئة غير مؤكدة.

وتعرف الثقافة الريادية بأنها نظام قيم مشتركة في المنظمة، تقوم على تبني روح المبادرة، ودعم القيم الإيجابية (Ireland et al., 2008). كما عرفها Chang et al. (2013) على أنها توقع الأفكار الجديدة والابتكارية، وتشجيع المخاطرة، والتساهل مع الفشل، والإيمان بأن التغيير يولد الفرص. وفي السياق نفسه، تعرف الثقافة الريادية بأنها: المناخ الذي يساعد على توليد الأفكار والإبداع، ويسهم في نشر الطموح والمخاطرة المحسوبة (مسيل وآخرون، 2018). ويُنظر كذلك للثقافة الريادية على أنها تمثل المعتقدات والتوقعات والقيم، التي يتقاسمها أفراد بيئة العمل الواحدة، وترسم إجراءاتها، وتحكم المعايير السلوكية لأعضائها، بشكل يدعم العمل نحو تحقيق الأهداف التنظيمية بطرق إبداعية، مع البحث المستمر عن الفرص التنافسية المستدامة (الغامدي، 2021). ويرى الباحث استناداً على ما سبق، أن مفهوم الثقافة الريادية، مرتبط بدرجة كبيرة بالإبداع، وتوليد الأفكار الجديدة، واستثمار الفرص الممكنة بأفضل الطرق، وتشجيع الابتكار، وتحمل المخاطرة، وتجاوز الفشل، وتعزيز عملية التعلم التعاوني.

وتُعد الثقافة الريادية من أهم العوامل التي تحدد توجهات المؤسسات والأفراد نحو المبادرة والإبداع؛ حيث إن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية، كالمخاطرة، والاستقلالية، والإنجاز، وغيرها، تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات جذرية في المنظمة (الغامدي، 2021). وعلى الجانب الآخر، فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم التقليد والطاعة والرقابة، والسيطرة على الأحداث المستقبلية، لا يتوقع أن تساعد على نشر سلوكيات

المخاطرة والإبداع، أو بمعنى آخر، سلوكيات الريادة (زاوش، 2022). ويرى Ireland et al. (2003) أن وجود الثقافة الريادية في المنظمة، يعد شيئاً أساسياً، ضمن إطار المنافسة، التي تساعد على الخروج عن الأفكار التقليدية في التفكير، والتمتع بدرجة عالية من المرونة والانفتاح، والتكيف بسرعة مع المتغيرات التقنية والبيئية المتسارعة. إن قدرة مؤسسات التعليم الجامعي على التحول نحو الثقافة الريادية، لا يمكن أن يكتب لها النجاح، دون مشاركة فاعلة وداعمة من أعضاء هيئة التدريس، الذين يمثلون نموذجاً يحتذى به في السلوك الريادي. ومن صور دعم وتعزيز أعضاء هيئة التدريس للثقافة الريادية بين الطلبة، استخدامهم لأساليب تدريس مبتكرة، وتكليف الطلبة بالأنشطة المنهجية واللامنهجية المعززة للتفكير والابتكار، وحل المشكلات، واكتشاف الفرص الريادية (إسماعيل وآخرون، 2023). ويرى محمد (2019) أن على الجامعات، مراعاة جملة من العوامل، التي تسهم في نشر الثقافة الريادية، وتعزيزها بين منسوبيها من أعضاء هيئة تدريس، وطلبة، تشمل: (1) وجود قيادة إستراتيجية، ذات بُعد ورؤية ريادية إستراتيجية ثاقبة، في جميع المستويات التنظيمية. (2) أن تتجه الهياكل التنظيمية بالجامعات نحو الهياكل الأفقية، للحد من التسلسل الهرمي والبيروقراطية، وتشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات السريعة، والاستجابة للتغيرات في السوق أو البيئة بشكل أسرع، وتمكين العمل الريادي الجماعي على جميع المستويات. (3) بناء رأس مالها الاجتماعي، وتعزيزه من خلال تعزيز روابطها وشركاتها مع الجهات الفاعلة، وتوسيع الشبكات الاجتماعية، التي تعمل على تبادل المعارف خارج حدود الجامعة (Kirby et al., 2011).

وعلى الرغم من وجود تباين في وجهات نظر الكتاب والباحثين، الذين تناولوا أبعاد الثقافة الريادية، إلا أن أغلب الدراسات، ركزت على ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي: الابتكار، والاستباقية، وتحمل المخاطرة (Zeebaree & Siron, 2017; Abubakar & Bambale, 2016; Aljanabi & Noor, 2015; Achtenhagen, 2020; Tang et al., 2009; Alarifi et al., 2019)

- الابتكار: وهو مفهوم واسع، يشمل كل ما هو جديد ومختلف، يميز المؤسسة أو الأفراد عن الآخرين، ومنحهم دعماً في المركز التنافسي، وتحسين الأداء (الجياشي، 2003). كما أن هناك من خلص إلى أن الابتكار، هو قدرة المنظمة أو الأفراد، على التوصل إلى ما هو جديد ومبتكر، من قبل المنافسين في السوق (نجم، 2003)، ويتضمن هذا المفهوم - أيضاً - توجه المنظمة والأفراد، نحو التخلي عن الممارسات التقليدية، والاتجاه إلى التجديد والابتكار في المنتجات والخدمات والعمليات (أحمد وزعلول، 2017).
- الاستباقية: يرتبط هذا المفهوم باستشراف المستقبل؛ حيث تسعى المنظمة إلى أن تكون أول من يستجيب لاحتياجات العملاء ورغباتهم، فضلاً عن توقع المشكلات التي يمكن أن تظهر فجأة، والتي يمكن أن تتحول إلى فرص جديدة (Zehir et al., 2012).

- تحمل المخاطرة: وهي تعكس استعداد المنظمة أو الأفراد، للقيام بالأنشطة المحفوفة بالمخاطر، لاستثمار الفرص المتاحة، في ظل عدم اليقين، مع تحمل المسؤولية عن الفشل وكلفته (Grande, 2010)، مع مراعاة أن مفهوم المخاطرة، لا يعني المقامرة، وإنما هي مخاطرة محسوبة، عادة ما تحتسب وتدار بفعالية (Morris et al., 2011).

ثالثاً: الدراسات السابقة

تناول هذا الجزء الدراسات السابقة المرتبطة بمتغيرات الدراسة الحالية، وتم عرضها حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم على النحو الآتي:

دراسات سابقة مرتبطة برأس المال الاجتماعي التنظيمي

أجريت هدية (2021) دراسة، هدفت إلى التعرف على واقع رأس المال الاجتماعي التنظيمي، بجامعة الملك خالد، وكيف يمكن بناؤه واستثماره؛ واستخدم المنهج الوصفي المسحي، من خلال استبانة وزعت على عينة بلغت (379) عضو هيئة تدريس. وتوصلت النتائج إلى اتفاق عينة الدراسة، على توفر أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي (البعد الهيكلي، والعلائقي، والإدراكي) إلى حد ما بجامعة الملك خالد، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، حول واقع توفر أبعاد رأس المال الاجتماعي بجامعة الملك خالد، وفقاً لاختلافهم في متغيرات: الكلية، الرتبة العلمية، الجنس.

وهدفت دراسة بخوش (2018)، للتعرف على دور رأس المال الاجتماعي، في تعزيز أداء منظمات الأعمال. وتم جمع البيانات من خلال استعمال الاستبانة من عدد من المنظمات بولاية تبسة بالجزائر، من عينة مكونة من (241) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال الاجتماعي، على أداء المنظمات المدروسة. كما جاء البعد المعرفي لرأس المال الاجتماعي في المرتبة الأولى، يليه البعد الهيكلي، ثم البعد العلائقي من حيث مستوى التوافر.

وهدفت دراسة عبدالعال (2018) إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، حول دور رأس المال الاجتماعي، في تحقيق استدامة الميزة التنافسية بها، ووضع آليات مقترحة لتحقيق ذلك. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، مستعينة باستبانة لجمع البيانات، وتمثلت عينة الدراسة من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، والتجارة، والآداب، والعلوم، والطب البيطري، والصيدلة، من جامعة بني سويف، بلغت نحو (223) عضو هيئة تدريس. وتوصلت الدراسة إلى تحقق دور رأس المال الاجتماعي، في استدامة الميزة التنافسية بالجامعة، بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، ترجع إلى الرتبة الأكاديمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية، ترجع إلى نوع الكلية، لصالح الكليات العلمية.

كما هدفت دراسة (Jia 2018)، إلى التعرف على دور رأس المال الاجتماعي في بناء المرونة التنظيمية وتنميتها، من خلال كشف العلاقة بين الأبعاد الثلاثة لرأس المال الاجتماعي، والمرونة التنظيمية. وقد طبقت الدراسة على 88 شركة كبيرة في الصين، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي تم توزيعها على (161) من المدراء في تلك الشركات. وأشارت النتائج إلى أن رأس المال الهيكلي، يلعب دورا مهما في بناء المرونة التنظيمية الاستباقية، في حين أن رأس المال العلائقي، يلعب دورا مهما في بناء المرونة التنظيمية التفاعلية.

فيما كان الغرض من دراسة (Chen et al. 2016)، هو دراسة القوى الدافعة للابتكار التنظيمي، وخاصة القيادة التحويلية، ورأس المال الاجتماعي الداخلي والخارجي، في عدد من المؤسسات الصينية البارزة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي تم توزيعها على (90) من القيادات العليا في تلك المؤسسات. وكشفت النتائج عن توسط رأس المال الاجتماعي الداخلي والخارجي العلاقة بين القيادة التحويلية، والابتكار التنظيمي.

وقدم مُجَّد (2012) دراسة، سعت للكشف عن واقع رأس المال الاجتماعي التنظيمي، بالأقسام الأكاديمية التربوية ببعض الجامعات السعودية، وتحديد العوامل المؤثرة في تكوينه. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من 88 عضو هيئة تدريس بكليات التربية، في كل من جامعة أم القرى، والباحة، ونجران، وبرنامج الدراسات العليا بجامعة الملك عبد العزيز. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، ومن أهمها: أن توافر رأس المال الاجتماعي التنظيمي، جاء بمستوى متوسط في الدرجة الكلية والأبعاد الثلاث، والتي جاء ترتيبها من حيث التوافر كما يأتي: البعد العلائقي، البعد المعرفي، والبعد الهيكلي. وجود فروق دالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس، حول توافر رأس المال الاجتماعي التنظيمي (الدرجة الكلية) تعزى للجنس، لصالح الذكور، وتعزى للجنسية، لصالح أعضاء هيئة التدريس غير السعوديين. في حين لم توجد فروق في استجابات أعضاء هيئة التدريس، تعزى للرتبة الأكاديمية أو الخبرة.

دراسات سابقة مرتبطة بالثقافة الريادية

هدفت دراسة بحر (2019) إلى تقصي أثر الثقافة الريادية، على أبعاد التوجه الريادي، بكلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطينية، واستخدم المنهج الوصفي، والاستبانة لجمع البيانات، وبلغ حجم عينة الدراسة (28) مدرسا و(104) طالبا. وكشفت نتائج الدراسة عن توفر أبعاد الثقافة الريادية بمستوى مرتفع بالكلية؛ حيث جاء مستوى بُعد الابتكار بدرجة توفر مرتفعة، بينما جاء مستوى بُعد المخاطرة بدرجة متوسطة. كما بينت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية للثقافة الريادية، على أبعاد التوجه الريادي.

ومن منظور مستقبلي، اهتمت دراسة الرميدي (2018) بوضع رؤية إستراتيجية مقترحة، لتحسين دور الجامعات في دعم الثقافة الريادية - أو ما اصطلح عليه زيادة الأعمال - من خلال التعرف على آراء مجموعة من

أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات المصرية، حول واقع تلك الجامعات، في تنمية الثقافة الريادية. وقد قام الباحث باستخدام الاستمارة كأداة للدراسة، وتم اختيار عينة الدراسة من خلال أسلوب العينة العشوائية البسيطة. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك قصورا واضحا في دور الجامعات، في تنمية ثقافة ريادة الأعمال (الثقافة الريادية).

واستهدفت دراسة الحمالي والعربي (2016) التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال، وآليات تفعيلها بجامعة حائل، من وجهة نظر الهيئة التدريسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس، تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية، بلغ عددهم (234) فردا. وتوصلت الدراسة إلى ضعف ثقافة ريادة الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، واقتصر اهتمام الجامعة بمجال ريادة الأعمال، ونشر ثقافة الريادة على المناسبات السنوية فقط، مثل الأسبوع العالمي لريادة الأعمال، وتوفيرها للدعم المادي والمعنوي لرواد الأعمال من منسوبيها، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، تعزى لمتغيرات: الجنس، والتخصص، والدرجة العلمية، وسنوات الخبرة في الجامعة.

كما تناولت الدراسات السابقة - عبر السياق غير الأكاديمي - الثقافة الريادية بالاهتمام؛ حيث أشارت دراسة الطراونة وآخرين (2021)، والتي سعت إلى التعرف على أثر الثقافة الريادية، في فاعلية التنفيذ الإستراتيجي، في البنوك التجارية الأردنية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة، التي بلغت (315) موظفا؛ إلى أن مستوى الثقافة الريادية كان مرتفعا. كما كشفت عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية، على دور الثقافة الريادية في ممارسات التنفيذ الإستراتيجي، بما يحقق لتلك البنوك القدرة على زيادة معدلات النمو، والتنافسية العالية في السوق، من خلال استغلال المزايا التنافسية، واستكشافا للفرص المتاحة.

دراسات سابقة مرتبطة بدراسة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي والثقافة الريادية

قدم رضوان وزملاؤه (2023) دراسة، هدفت إلى اختبار الأثر المباشر للتوجه الريادي على الذكاء التنافسي التسويقي بشركات القطاع الخاصة، كما هدفت إلى اختبار الدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي التنظيمي، في العلاقة بين التوجه الريادي، والذكاء التنافسي التسويقي بشركات القطاع الخاصة، وطبقت الدراسة على شركات القطاع الخاص، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لرأس المال الاجتماعي كإجمالي، في العلاقة المباشرة بين أبعاد التوجه الريادي، وأبعاد الذكاء التنافسي.

وهدف دراسة جلال وسودان (2022) إلى التعرف على أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي، على السلوك الابتكاري للعاملين في شركة (إم تي إن) للاتصالات الخلوية باليمن، من خلال توسيط الكفاءة الذاتية، معتمدة على المنهج الوصفي التحليلي، وتآلف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الإدارة العامة للشركة، وقد تم اللجوء

إلى اختيار عينة الدراسة، وعددهم (585) بأسلوب الطبقة العشوائية، نظرا لتباين مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي ومعنوي لأبعاد رأس المال الاجتماعي (الهيكلية، والعلاقاتية، والإدراكية)، على الكفاءة الذاتية، وعلى السلوك الابتكاري.

وأجرت عبد المنعم (2021) دراسة، هدفت إلى الكشف عن واقع الثقافة الريادية بالجامعات المصرية، ودور رأس المال الاجتماعي بأبعاده المختلفة في تدعيمها وتنميتها، وبناء تصور مقترح لذلك. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي. وتوصلت الدراسة إلى ضعف اهتمام القيادات في الجامعات المصرية بتنمية الثقافة الريادية؛ فالريادة لا تمثل هدفا إستراتيجيا تسعى القيادات الجامعية لتحقيقه. كما بينت النتائج، أنه من خلال القوة الناعمة التي يشكلها رأس المال الاجتماعي، والدور الذي يلعبه في تحقيق فوائد اجتماعية واقتصادية مرغوبة، فإنه من خلال هندسته، يمكن تحقيق الدعم اللازم والمرغوب، في دعم الثقافة الريادية، وتنميتها ونشرها.

كما أجرى Tuan (2015) دراسة، سعت إلى تحديد الدور الوسيط لرأس المال الاجتماعي التنظيمي، لتأثير ريادة الأعمال على تنمية الذكاء التنافسي، في عدد من الشركات في فيتنام. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة دائرية بين متغيرات الدراسة؛ حيث توجد علاقة بين أبعاد التوجه الريادي (الاستباقية، المخاطرة، الابتكار)، والذكاء التنافسي، وكذلك وجود علاقة بين رأس المال الاجتماعي، وأبعاد التوجه الريادي، ووجود علاقة بين رأس المال الاجتماعي والذكاء التنافسي.

يتضح من الاستعراض السابق، تنوع أهداف الدراسات التي تناولت كلا من رأس المال الاجتماعي التنظيمي والثقافة الريادية على المستوى العالمي غير أن الدراسات على المستوى المحلي شبه شحيحة، والحاجة لبحث هذا الموضوع تظل قائمة، وبخاصة في التعليم العالي نظير ما يعقد على مؤسساته من آمال وطموحات لا يمكن تحقيقها مالم يتم دعم الثقافة الريادية وتعزيزها بين أعضاء هيئة التدريس. وفي حدود علم الباحث، فإنه لم يتم العثور على دراسات محلية، تحقق في العلاقة بين رأس المال الاجتماعي التنظيمي والثقافة الريادية، مما يؤكد الحاجة إلى الدراسة الحالية للبحث في هذه العلاقة، وتحديد مقدار تأثير ممارسة رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية.

منهج الدراسة وإجراءاتها

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي في صورته الارتباطية، كونه الأنسب لموضوع الدراسة الحالية التي تهدف إلى الكشف عن تأثير رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز الثقافة الريادية. ويهدف هذا المنهج إلى الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة، والتعبير عنها بصورة رقمية، وبيان السبب والنتيجة؛ بما يساعد الباحث على فهم العوامل التي تؤثر في ظاهرة معينة (سليمان، 2014).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس، الذين يشغلون رتبة: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد) من الذكور والإناث بجامعة الباحة، خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 1445هـ، حيث بلغ عددهم الإجمالي 1524 عضواً، وفق الإحصاءات المتوفرة لدى عمادة الموارد البشرية بالجامعة. وتم تحديد عينة الدراسة بطريقة المعاينة العشوائية البسيطة، وكانت المشاركة في الدراسة طوعية، باستخدام استبانة إلكترونية، تم توزيعها على العينة المستهدفة، عبر الإيميل الرسمي. وبلغ عدد المشاركين في الدراسة 332 فرداً، وهو عدد مناسب لتحقيق أغراض الدراسة وفق مجتمعها، وحسب معادلة ستيفن تامبسون (Thompson, 2012) لحساب حجم العينة، والموضحة أدناه:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[(N-1) \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

حيث: n = حجم العينة، N = حجم المجتمع، Z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى المعنوية (0.05) ومستوى الثقة (0.95) وتساوي (1.96)، d = نسبة الخطأ (0.05)، p = القيمة الاحتمالية (0.05). ووفقاً لهذه المعادلة، فإن حجم العينة المناسب يساوي 307 فرداً.

وقد توزعت العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة كما يأتي، أولاً: متغير الجنس؛ حيث جاءت نسبة مشاركة الذكور والإناث متقاربة؛ فقد شكل الذكور ما نسبته 50.6%، مقابل 49.4% من الإناث، ثانياً: متغير الجنسية؛ حيث كانت النسبة الأكبر 56% لأعضاء هيئة التدريس غير السعوديين، فيما بلغت نسبة مشاركة السعوديين 44%. ثالثاً: متغير الرتبة الأكاديمية؛ حيث كانت النسبة الأكبر 60.8% لرتبة أستاذ مساعد، فيما بلغت نسبة المشاركين من رتبة أستاذ مشارك 26.4%، وكانت النسبة الأقل 12.8% لرتبة أستاذ، وأخيراً متغير نوع الكلية؛ فقد كانت المشاركة الأعلى 44.6% من الكليات العلمية والهندسية، يليهم الكليات الإنسانية والإدارية والتربوية بنسبة 38.6%، ثم الكليات الصحية والطبية، والتي بلغت نسبة مشاركتهم 16.8%.

أداة الدراسة وتقنيها:

تمثلت أداة الدراسة في الاستبانة لجمع بياناتها الميدانية؛ باعتبارها الأداة الأنسب للإجابة عن أسئلة الدراسة، حيث قام الباحث بمراجعة الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة: (المتغير المستقل: رأس المال الاجتماعي التنظيمي، المتغير التابع: الثقافة الريادية)، واتضح وجود تباين في معظم الدراسات السابقة حول مكونات هذه المتغيرات، ضمن سياقات مختلفة، سواء الأكاديمية أو غير الأكاديمية (على سبيل المثال، انظر الجدولين 1، 2).

جدول (1): عوامل متغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي

المشاركة	الاتصال	التكافل	الإيثار	التعاون	الثقة	الإدراكي	العلائقي	الهيكلية	الدراسة
						•	•	•	نجد (2021)

						•	•	•	هدية (2021)
						•	•	•	بخوش (2018)
•	•	•	•	•	•	•	•	•	عودة (2014)
						•	•	•	Rajesh & Kumar (2014)
						•	•	•	نجد (2012)
•	•			•	•				Zosiak (2003)
						•	•	•	Nahapiet & Ghoshal (1998)
						•	•	•	Tsai & Ghoshal (1998)
%20	%20	%10	%10	%20	%20	%90	%90	%90	نسبة تكرار العامل

جدول (2): عوامل متغير الثقافة الريادية

اقتناص الفرص	التماسك	الحماس المؤسسي	الإبداع	تحمل المخاطرة	الاستباقية	الابتكار	الدراسة
				•	•	•	الغامدي (2023)
			•	•	•		شعيب (2021)
•	•	•	•	•	•	•	الطراونة وآخرون (2018)
				•	•	•	Achtenhagen (2020)
				•	•	•	Alarifi et al. (2019)
				•	•	•	أحمد وزغلول (2017)
				•	•	•	Zeebaree & Siron (2017)
				•	•	•	Abubakar & Bambale (2016)
				•	•	•	Aljanabi & Noor (2015)
				•	•	•	Tang et al. (2009)
%10	%10	%10	%20	%100	%100	%90	نسبة تكرار العامل

استفاد الباحث من الجهود السابقة في تطوير أداة الدراسة الحالية، حيث تم الاسترشاد بها في تحديد عوامل متغيراتها، وبناء عباراتها، بما يتلاءم مع بيئة التعليم الجامعي. وقد تكونت أداة الدراسة من ثلاثة أجزاء رئيسية، الجزء الأول: يتعلق بالمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في (الجنس، الجنسية، نوع الكلية، الرتبة الأكاديمية)، بينما الجزء الثاني يتعلق بأبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي (المتغير المستقل)، ويحتوي على ثلاثة أبعاد: البعد الهيكلي، والبعد العلائقي (العلاقات)، والبعد الإدراكي (المعرفي)، وقد تكون هذا الجزء من (21) عبارة موزعة بالتساوي على الأبعاد الثلاثة السابقة. أما المحور الثالث، فيتعلق بأبعاد الثقافة الريادية (المتغير التابع)، ويحتوي على ثلاثة أبعاد: بُعد الاستباقية، وبُعد الابتكار، وبُعد تحمل المخاطرة، وقد تكون هذا الجزء من (15) عبارة، موزعة بالتساوي على تلك الأبعاد الثلاثة، وتم تصنيف العبارات وفق مقياس ليكرت الخماسي، من 1 "منخفضة جدا" إلى 5 "عالية جدا".

الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

الصدق Validity: للتحقق من الصدق الظاهري للأداة المستخدمة، فقد تم عرضها بصورتها الأولية على سبعة محكمين متخصصين في مجال الإدارة التربوية، في عدد من الجامعات السعودية، لمراجعة بنودها وتحكيمها. واستنادا على معدل اتفاق المحكمين 70%، تم حذف أو إعادة صياغة بعض الفقرات، تلا ذلك تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها 31 فردا من مجتمع الدراسة، ومن خارج عينتها الرئيسة. وللتحقق -أيضا - من صدق البناء الداخلي لأداة الدراسة، فقد تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي، بطريقة المكونات الأساسية، ويهدف استخدام هذا الأسلوب الإحصائي، إلى استكشاف صحة العوامل التي بُني عليها المقياس، وأن الفقرات المدرجة تحت كل عامل، لا تقيس شيئا آخر، بخلاف هذا العامل (تيغزة، 2012).

وأظهرت النتائج تشبع الفقرات على عوامل كل متغير، بشكل يتوافق مع البنية العاملية المفترضة، وبالتالي، لم يكن هناك حاجة لإجراء تدوير للعوامل، وتم قبول الحل العاملي الأولي. وبشكل عام، فقد تجاوزت عوامل التحميل لجميع العناصر 0.4 تقريبا على النحو الموصى به من (Hair et al. 2009)، كما أسفر التحليل العاملي، عن محافظة كل المقياسين على بنيتيهما العاملية؛ حيث تكون مقياس رأس المال الاجتماعي التنظيمي من 21 عبارة، محملة على ثلاثة عوامل، فيما تكون مقياس الثقافة الريادية من 15 عبارة، محملة على ثلاثة عوامل أيضا. وهذه النتيجة منطقية إلى حد كبير؛ حيث إن تصميم هذه التركيبات، وصياغة فقراتها، اعتمدت على دراسات سابقة، خضعت لاختبارات الصدق والثبات. وعلى وجه التحديد، فقد فسرت عوامل القياسي ما مقداره (60.5%, 62.3%) على الترتيب من التباين الكلي، في المتغيرات التي خضعت للتحليل.

الثبات Reliability: تم التحقق من ثبات أداة الدراسة، بحساب معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0.915, 0.955) على التوالي، وهي قيم جيدة إحصائيا، وتؤكد على توفر درجة الثقة في المعلومات، التي يتم الحصول عليها باستخدام هذين المقياسين؛ حيث أوضح Morgan et al., (2004) أن معامل الثبات يكون مقبولا، عندما يكون مساويا أو أكبر من 0.6 (انظر الجدول 3).

جدول (3): ملخص نتائج التحليل العاملي لمتغيرات الدراسة (ن=34)

أولا: رأس المال الاجتماعي التنظيمي	
0.950	اختبار ملاءمة المعايير (KMO)
5072.9	اختبار الارتباط الذاتي (Bartlett's Test)
11.443	الجذر الكامن للتباين (Variance)
**54.492	نسبة التباين
0.000	مستوى دلالة (Sig.)
0.955	Cronbach's Alpha
التشبع	العبارات

البعد الهيكلي	
.611	1. أتمتع بعلاقات جيدة مع زملائي بالقسم.
.477	2. التقى مع زملائي بالقسم خارج أوقات الدوام الرسمي.
.670	3. أشارك زملائي بالقسم مناسباتهم المختلفة.
.710	4. أتواصل مع زملائي بالقسم من الأجيال والرتب العلمية المختلفة.
.391	5. أتواصل مع زملاء العمل بالأقسام العلمية الأخرى بالكلية.
.464	6. لا يتردد زملائي بالقسم في طلب العون والمساعدة من بعضهم البعض.
.507	7. أتبادل المعلومات والخبرات مع زملائي بالقسم.
البعد العلائقي (العلاقات)	
.632	1. أثق في قدرة زملائي بالقسم على التميز والنجاح.
.630	2. يقدم زملائي بالقسم حسن النية عند التعامل مع بعضهم بعضا.
.726	3. شعور الأسرة الواحدة يطغى على علاقتي بزملائي بالقسم.
.571	4. يقدم زملائي بالقسم تنازلات شخصية لصالح زملائهم (إيثار).
.591	5. تسود روح المحبة والاحترام والتقدير بين أعضاء قسمي والكلية.
.587	6. زملائي بالقسم ملتزمون بأداء جميع المهام والأنشطة المطلوبة منهم.
.504	7. أتحدث مع زملائي بالقسم عن اهتماماتي وخططي المستقبلية.
البعد الإدراكي / المعرفي	
.672	1. تجتمع زملائي بالقسم قيم تنظيمية مشتركة.
.727	2. أشارك مع زملائي في الرؤية لكيفية تطوير عملنا بالقسم.
.713	3. زملائي بالقسم يعملون لتشكيل فهم مشترك للقضايا الطارئة والجديدة.
.511	4. من السهل تحقيق توافق جماعي في الرأي بين أعضاء قسمي حول قضية ما.
.637	5. أتفق مع زملائي بالقسم على المفردات والمصطلحات اللغوية الخاصة بالعمل.
.666	6. أمتلك أنا وزملائي بالقسم طموحات مشتركة لتطوير أداء القسم.
.709	7. أمتلك أنا وزملائي بالقسم تفسيرات متماثلة لكثير من القضايا الجامعية.
ثانيا: الثقافة الريادية	
0.877	اختبار ملاءمة المعايينة (KMO)
2650.8	اختبار الارتباط الذاتي (Bartlett's Test)
7.007	الجذر الكامن للتباين (Variance)
**46.717	نسبة التباين
0.000	مستوى دلالة (Sig.)
0.915	Cronbach's Alpha
التشبع	
العبارات	
الاستباقية	
.383	1. أقدم أفكارا جديدة ومختلفة قبل الآخرين.
.613	2. أمتلك القدرة على استثمار الإمكانيات المتاحة بفعالية وكفاءة.
.550	3. أبحث عن الفرص الجديدة في مجال العمل لاقتناصها واستثمارها لتحقيق التميز.
.587	4. لدي القدرة على التنبؤ بالمستقبل وبناء الخطط الريادية.
.470	5. أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات في عمل الآخرين.
الابتكار	

د. فيصل بن علي الغامدي: أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز الثقافة الريادية بجامعة الباحة.

.602	1. أنجز الأعمال الموكلة لي بأساليب جديدة ومتطورة.
.616	2. أقدم حلولاً جديدة لمشكلات العمل.
.704	3. أميل إلى استكشاف كل ما حولي للخروج بأفكار أفضل.
.468	4. أبتعد عن تكرار ما يفعله الآخرون.
.682	5. أسعى إلى تحويل الأفكار الابتكارية إلى مشاريع ومبادرات.
	تحمل المخاطرة
.848	1. أتحمّل مسؤولية ما أقوم به من أعمال والنتائج المترتبة عنه.
.774	2. أمتلك الشجاعة في مواجهة الصعوبات والتحديات.
.636	3. أعمل على اغتنام الفرص الجديدة حولي حتى في حال عدم التأكد.
.790	4. أشعر بمتعة وإثارة في البحث عن الحلول الإبداعية برغم المخاطر العالية المترتبة عليها.
.615	5. لدي القدرة على توقع المخاطر في المستقبل.

المعالجة الإحصائية:

تمت معالجة واختبار فرضيات الدراسة من خلال برنامج SPSS وذلك باستخدام مجموعة من الاختبارات

الإحصائية المناسبة، والمتمثلة فيما يلي:

- الأساليب الإحصائية الوصفية Statistics Descriptive

- التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis

- معامل ألفا كرونباخ Alpha's Cronbach

- معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient

- اختبار (ت) Test-T، واختبار (ف) ANOVA

كما تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression Analysis (MLR)

لاختبار فروض الدراسة عن طريق برنامج AMOS .

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

للإجابة عن سؤال الدراسة الأول والذي نصه: "ما درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة

لأبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي (الهيكلي، العلائقي، الإدراكي) من وجهة نظرهم؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمتغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي، وأبعاده

الفرعية، كما يتضح من الجدول 4.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والارتباطات لمتغيرات الدراسة (ن=332)

المتغيرات/ الأبعاد	المتوسط الحسابي (M)	الانحراف المعياري (SD)	1	2	3	4	5	6	7
1- رأس المال الاجتماعي التنظيمي	4.14	0.60	1						

7	6	5	4	3	2	1	الانحراف المعياري (SD)	المتوسط الحسابي (M)	المتغيرات/ الأبعاد
					1	.890**	0.59	4.25	2- البعد الهيكلي
				1	.779**	.949**	0.68	4.08	3- البعد العلائقي (العلاقات)
			1	.834**	.708**	.925**	0.68	4.09	4- البعد الإدراكي/ المعرفي
		1	.592**	.513**	.514**	.586**	0.49	4.29	5- الثقافة الريادية
	1	.895**	.569**	.519**	.525**	.583**	0.53	4.21	6- الاستباقية
1	.713**	.884**	.556**	.482**	.464**	.544**	0.56	4.35	7- الابتكار
.628**	.672**	.871**	.447**	.364**	.377**	.430**	0.56	4.31	8- تحمل المخاطرة

ملاحظة: ** دال عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول 4 أعلاه المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتغير رأس المال الاجتماعي التنظيمي وأبعاده؛ حيث يتضح من بيانات الجدول، أن رأس المال الاجتماعي التنظيمي، يُمارس بجامعة الباحة بدرجة عالية (SD= 0.60; M= 4.14). وقد جاء البعد الهيكلي الأعلى (SD= 0.59; M= 4.25)، يليه البعد الإدراكي (SD= 0.68; M= 4.09)، فيما جاء البعد العلائقي (SD= 0.68; M= 4.08) في المرتبة الأخيرة، وجميعها بدرجة ممارسة عالية، وانحراف معياري أقل من الواحد الصحيح مما يشير إلى تجانس استجابات أفراد العينة. ويعزو الباحث سبب ظهور النتيجة العامة بمستوى عالٍ إلى رغبة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالانخراط في التفاعلات الاجتماعية، وبناء علاقات إيجابية مع بعضهم بعضاً، كما تشير إلى أنهم يتشاطرون الرؤى والتفسيرات والمعاني المشتركة، وهذا في حد ذاته، يدعم وبشكل كبير جهود الجامعة نحو تطوير أدائها وتحقيق أهدافها.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة هدية (2021)؛ ودراسة مُجد (2021)، التي كشفت عن مستويات متوسطة، لممارسة أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي، في كل من جامعة الملك خالد، ومجموعة من الجامعات السعودية على التوالي. كما جاء ترتيب أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي مختلفاً عن الدراسة الحالية حيث جاء البعد العلائقي في المرتبة الأولى، متبوعاً بالبعد المعرفي، ثم البعد الهيكلي. ويرى الباحث أنه ربما جاء البعد العلائقي في هذه الدراسة بالمرتبة الأخيرة إلى ضعف قدرة القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في بناء شبكات الروابط والعلاقات الاجتماعية غير الرسمية بين أعضاء هيئة التدريس مما ساهم في انخفاض مستوى الثقة فيما بينهم. وهذا بدوره يعتبر خلافاً وبخاصة مع تنامي الاتجاهات التنظيمية التي تؤكد على أهمية العمل الجماعي، والعمل على زيادة الثقة بين أفراد المنظمة.

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني والذي نصه: "ما واقع الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة الباحة من وجهة نظرهم؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتغير الثقافة الريادية، وأبعاده الفرعية، كما يتضح من الجدول 4 أعلاه.

يتضح من الجدول 4 قيم المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمتغير الثقافة الريادية؛ حيث جاءت بدرجة توفر عالية ($SD= 0.49$; $M= 4.29$) بجامعة الباحة. وقد حققت جميع أبعادها درجات انتشار عالية؛ حيث جاء بُعد الابتكار في المرتبة الأولى ($SD= 0.56$; $M= 4.35$) متبوعاً ببُعد تحمل المخاطرة ($SD= 0.56$; $M= 4.31$)، يليه بُعد الاستباقية ($SD= 0.53$; $M= 4.21$).

وهذه النتيجة، تعكس جهود الجامعة في تبني النهج الريادي في خططها الإستراتيجية؛ حيث عملت الجامعة على تشجيع الأفكار والمبادرات الإبداعية من خلال دعم المشاريع البحثية، كما قامت الجامعة بإعادة هيكلة التنظيمي، فتم - على سبيل المثال - تعديل مسمى عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي إلى عمادة الابتكار والبحث العلمي، كمؤشر على مدى اهتمام الجامعة بثقافة الإبداع، واهتمامها بزيادة الدعم اللوجستي والمادي اللازم للباحثين من أعضاء هيئة التدريس، وفتح قنوات اتصال معهم لنشر ثقافة التميز.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة بحر (2019)، في توافر أبعاد الثقافة الريادية بدرجة عالية بكلية المهن التطبيقية في جامعة وليتكنك الفلسطينية. وكذلك مع دراسة الطراونة وآخرين (2021)، والتي أظهرت مستويات عالية للثقافة الريادية في البنوك التجارية الأردنية. وفي المقابل، تختلف نتيجة هذه الدراسة مع دراسة الحمالي والعربي (2016) والتي كشفت عن ضعف ثقافة ريادة الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. ولعل السبب في ذلك يعود إلى ما تقوم به جامعة الباحة من جهود حثيثة في نشر الثقافة الريادية بين منسوبيها من خلال تنظيم الدورات التدريبية، والمحاضرات التعريفية، وورش العمل، إضافة إلى دعم المشاريع الريادية لأعضاء هيئة التدريس.

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث والذي نصه: "هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسة رأس المال الاجتماعي التنظيمي، وتعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟" تم حساب معاملات ارتباط بيرسون لمتغيرات الدراسة (رأس المال الاجتماعي التنظيمي، والثقافة الريادية)، ولجميع أبعادها. والجدول 4 يوضح أهم النتائج.

يتضح من الجدول 4 وجود علاقة إيجابية، ذات دلالة إحصائية، عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لمتغير أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي، مع توفر الثقافة الريادية بشكل عام ($r= 0.586$; $p < 0.01$)، وفي جميع أبعادها. ويعزو الباحث العلاقات الإيجابية التي ظهرت بين جميع أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي (البُعد الهيكلي، البُعد العلائقي، البُعد الإدراكي) وأبعاد الثقافة الريادية (الاستباقية، الابتكار، تحمل المخاطر) بجامعة الباحة إجمالاً، إلى الحراك الأكاديمي الذي يشهده قطاع التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، لمواكبة رؤية المملكة 2030، وما

نتج عن ذلك من تبني وزارة التعليم عددا من السياسات، التي تدعم التوجه نحو الجامعات الريادية، وفي مقدمة تلك السياسات إستراتيجية وزارة التعليم 2030، وإستراتيجية وزارة التعليم 2020، فضلا عن وثيقة نظام الجامعات الجديد. ونتيجة لذلك، سعت القيادات العليا بالجامعة إلى الاستثمار في رأس المال الاجتماعي، من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إقامة شبكة من العلاقات الاجتماعية الإيجابية، لتحسين قدرتهم على ممارسة السلوك الاستباقي والابتكار، وتحمل مسؤولية المخاطرة، بما يحقق توجهاتها الإستراتيجية.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة عبد المنعم (2021)، والتي بينت أنه من خلال القوة الناعمة، التي يشكلها رأس المال الاجتماعي، والدور الذي يلعبه في تحقيق فوائد اجتماعية واقتصادية مرغوبة، فإنه من خلال هندسته، يمكن تحقيق الدعم اللازم والمرغوب، في دعم الثقافة الريادية بالجامعات المصرية، وتنميتها ونشرها.

للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع والذي نصه: "هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس

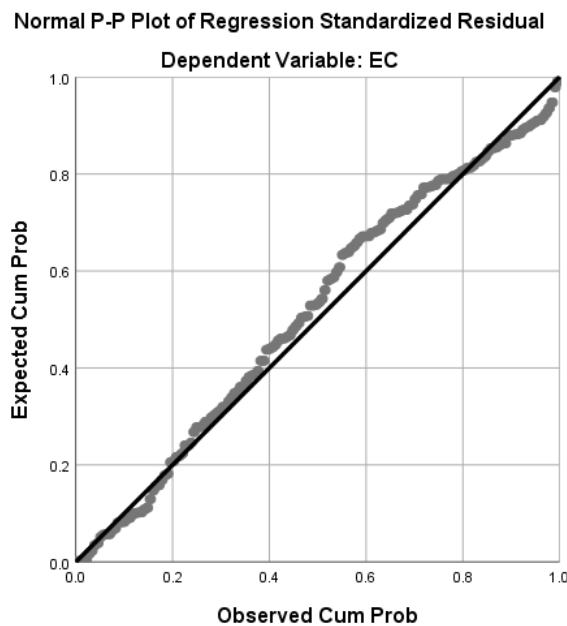
المال الاجتماعي التنظيمي، في تعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة؟"

تم اختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بالتأثير المفترض لرأس المال الاجتماعي التنظيمي (OSC) في تعزيز الثقافة الريادية (EC)، باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد. وبداية، تم التأكد من تحقق افتراضات هذا التحليل، والتي تشمل: التوزيع الطبيعي (الاعتدالية)، والعلاقة الخطية، واستقلالية البواقي.

وكما هو موضح في الشكل (1)، فإن البيانات متجمعة - نسبيا - حول الخط القطري، مما يدل على أنها

تتبع التوزيع الطبيعي بشكل مقبول.

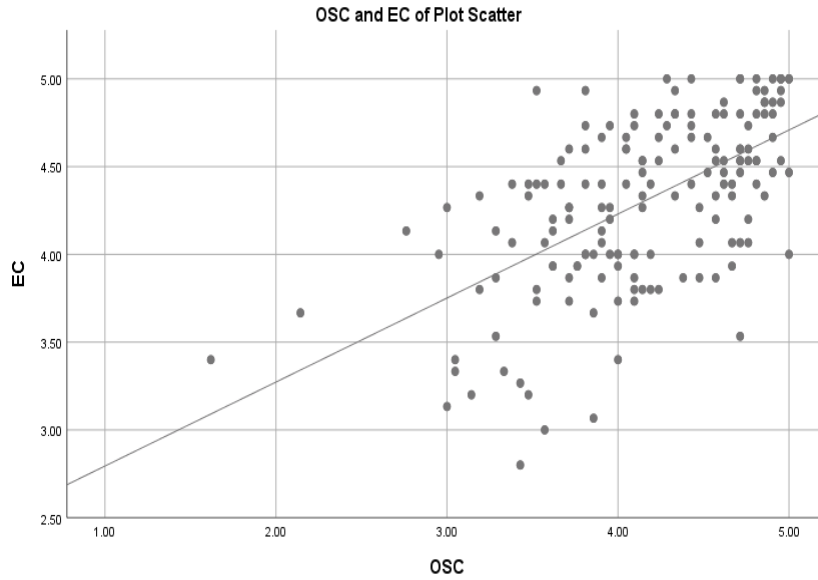
اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات: 1(الشكل



د. فيصل بن علي الغامدي: أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز الثقافة الريادية بجامعة الباحة.

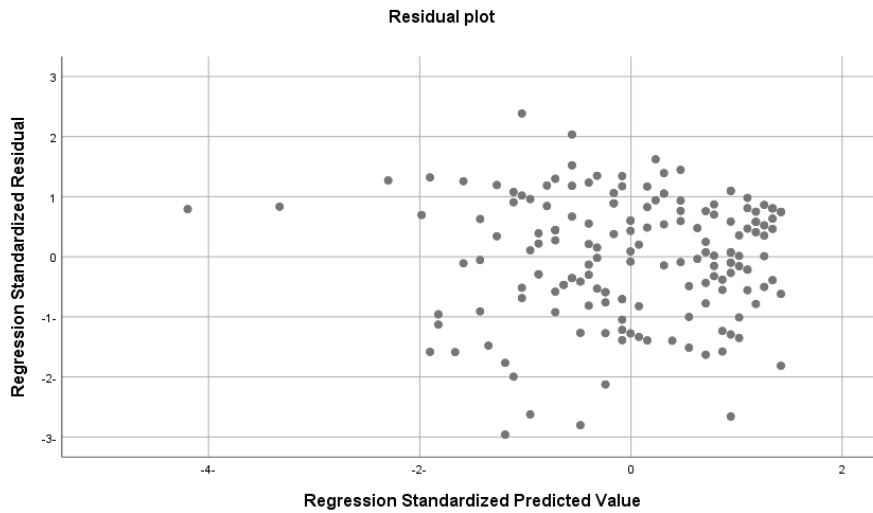
كما أن الشكل (2) يوضح وجود علاقة خطية بين المتغير المتنبئ (رأس المال الاجتماعي التنظيمي)، ومتغير النتيجة (الثقافة الريادية)، حيث ينحدر خط الاتجاه لأعلى، مما يعني أن هناك علاقة إيجابية بين المتغيرين، وهذا يشير إلى استيفاء افتراض الخطية.

نيري غت مل اني ب ةي ط خ ل ا ق ا ل ع ل ا ر ا ب ت خ ا : (ال شكل



وأخيراً، فإن الشكل (3) يوضح عشوائية انتشار البواقي، وعدم أخذها شكلاً محددًا، وعدم وجود قيم متطرفة للمتغيرات، وهذا يدل على أنه تم استيفاء افتراض استقلالية البواقي.

ر ا ب ت خ ا : (ال شكل انتشار البواقي



نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد:

يؤكد تحقق الافتراضات السابقة الوثوق في نموذج الانحدار المستخدم، والقيم التي يقدمها. وبناء على هذه النتائج، تم تطبيق تحليل الانحدار الخطي المتعدد، لاختبار فرضيات الدراسة، وكانت النتائج على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسية (H₁): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي التنظيمي، في تعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الباحة.

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، للتحقق من علاقة التأثير المباشر، بين كل بعد من أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي، مع الثقافة الريادية، عن طريق الإدخال المتدرج، والجدول (5) يوضح أهم النتائج.

جدول (5): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (ن=332)

المتغير التابع	المتغيرات المتنبئة/ المفسرة (المتغير المستقل)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F المحسوبة	دلالة F	معامل الانحدار (بيتا) β	قيمة t المحسوبة	دلالة t
الثقافة الريادية	البعد الهيكلي	.615	.378	***66.50	.000	0.178	3.035	0.002
	البعد العلائقي					-0.053	-0.805	0.422
	البعد الإدراكي					0.362	6.047	0.000

ملاحظة: *** دال عند مستوى 0.001

أظهرت نتائج الجدول (5)، أن نموذج الانحدار، ذو دلالة إحصائية، وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (66.50) بدلالة (0.001)، وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن النموذج مناسب تماما للبيانات. وتوضح النتائج أن المتغيرات المتنبئة/ المفسرة (البعد الهيكلي، البعد العلائقي، البعد الإدراكي) تفسر ما قيمته (38%) تقريبا من التباين الحاصل في الثقافة الريادية بجامعة الباحة، وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2)، وأما النسبة المتبقية، وهي (62%)، فتُعزى إلى عوامل أخرى.

كما توضح نتيجة الجدول السابق، أن قيمة درجة التأثير/ بيتا (β) التي توضح العلاقة بين الثقافة الريادية بجامعة الباحة، وكل من البعد الهيكلي والبعد الإدراكي، ذات دلالة إحصائية بقيمة (0.178; 0.362) على التوالي، أي أنه كلما تحسنت قيمة البعد الهيكلي والبعد الإدراكي بمقدار درجة واحدة، تحسنت الثقافة الريادية بجامعة الباحة بمقدار (0.178; 0.362) وحدة على التوالي. وفيما يتعلق بالبعد العلائقي، فلم يكن له تأثيرا ذو دلالة إحصائية، حيث جاءت قيمة (-0.805).

وبشكل عام، فإن هذه النتائج، تدعم الفرضية القائلة: إن رأس المال الاجتماعي (البعد الهيكلي، والبعد الإدراكي)، له تأثير في تعزيز الثقافة الريادية بجامعة الباحة. وهذه النتائج، تتماشى مع تأكيدات الدراسات السابقة، مثل: دراسة (Kirby, Urbano, Guerrer, 2011)، والتي أشارت إلى أن قدرة الجامعات على تعزيز الثقافة الريادية ودعمها، لا يمكن أن يكتب لها النجاح، دون أن تتجه هيكلها التنظيمية نحو الهياكل الأفقية، للحد

من التسلسل الهرمي والبيروقراطية، وتشجيع التواصل والمشاركة في اتخاذ القرارات على جميع المستويات. إضافة إلى أهمية بناء رأس مالها الاجتماعي وتعزيزه، من خلال تعزيز روابطها وشركاتها مع الجهات الفاعلة، وتوسيع الشبكات الاجتماعية التي تعمل على تبادل المعارف، داخل حدود الجامعة وخارجها.

الفرضيات الفرعية (H1a + H2b+ H3c):

تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد، للتحقق من علاقة التأثير المباشر، بين كل بُعد من أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي، مع أبعاد الثقافة الريادية، عن طريق الإدخال المتدرج، والجدول (6) يوضح أبرز النتائج.

جدول (6): نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (ن=332)

المتغير التابع	المتغيرات المتنبئة/ المفسرة (المستقل)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة F	دلالة F	معامل الانحدار (بيتا) β	قيمة t	دلالة t
الاستباقية	البُعد الهيكلي	.608	.370	***64.225	.000	.214	3.327	.001
	البُعد العلائقي					-.018	-.250	.802
	البُعد الإدراكي					.341	5.170	.000
الابتكار	البُعد الهيكلي	.573	.329	***53.557	.000	.143	2.065	.040
	البُعد العلائقي					-.041	-.523	.598
	البُعد الإدراكي					.408	5.731	.000
تحمل المخاطر	البُعد الهيكلي	.459	.210	***29.126	.000	.177	2.360	.019
	البُعد العلائقي					-.099	-1.171	.242
	البُعد الإدراكي					.335	4.356	.000

ملاحظة: *** دال عند مستوى 0.001

الفرضية الفرعية الأولى (H1a): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي

التنظيمي في بُعد الاستباقية، كأحد أبعاد الثقافة الريادية في جامعة الباحة.

كما هو مبين في الجدول (6)، فإن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية، وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (64.225) بدلالة (0.001) وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن النموذج مناسب تماما للبيانات. وتوضح النتائج أن المتغيرات المتنبئة/ المفسرة (البُعد الهيكلي، البُعد العلائقي، البُعد الإدراكي) تفسر ما قيمته (37 %) من التباين الحاصل في الاستباقية بجامعة الباحة، وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2)، وأما النسبة المتبقية وهي (63 %) فتُعزى إلى عوامل أخرى.

كما توضح نتيجة الجدول السابق أن قيمة درجة التأثير/ بيتا (β) التي توضح العلاقة بين الاستباقية بجامعة الباحة وكل من البُعد الهيكلي والبُعد الإدراكي، ذات دلالة إحصائية بقيمة (0.214; 0.341) على التوالي، أي أنه كلما تحسنت قيمة البُعد الهيكلي والبُعد الإدراكي، بمقدار درجة واحدة، تحسنت الاستباقية بجامعة الباحة بمقدار

(0.341; 0.214) وحدة على التوالي. وفيما يتعلق بالبُعد العلائقي، فلم يكن له تأثير ذو دلالة إحصائية؛ حيث جاءت قيمة (-0.018). هذه النتائج تدعم الفرضية القائلة: بأن رأس المال الاجتماعي التنظيمي (البُعد الإدراكي والبُعد الهيكلي)، يؤثر بشكل إيجابي على الاستباقية، كأحد أبعاد الثقافة الريادية بجامعة الباحة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الحرص على دعم وتعزيز رأس المال الاجتماعي من الممكن أن يسهم في زيادة مشاعر الولاء والثقة بين أعضاء هيئة التدريس والجامعة مما ينعكس إيجاباً على الصحة النفسية لهم مما قد يسهم في ارتفاع مستوى التزامهم بتحقيق الأهداف الإستراتيجية للجامعة وزيادة شعورهم بتحمل المسؤولية من خلال تقديم المقترحات والمبادرة في توليد الأفكار لحل المشكلات، مما يعني تحقيق السلوك الاستباقي. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الدلفي والفتلاوي (2022)، والتي أشارت نتائجها إلى أن توافر متغير رأس المال الاجتماعي بأبعاده، يؤدي إلى تعزيز مستوى السلوك الاستباقي في شركة بغداد للمشروبات الغازية.

الفرضية الفرعية الثانية (H_{2b}): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي التنظيمي في بُعد الابتكار، كأحد أبعاد الثقافة الريادية في جامعة الباحة. يظهر في الجدول (6)، أن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية، وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (53.557) بدلالة (0.001) وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن النموذج مناسب تماماً للبيانات. وتوضح النتائج أن المتغيرات المتنبئة/المفسرة (البُعد الهيكلي، البُعد العلائقي، البُعد الإدراكي)، تفسر ما قيمته (33%) تقريباً من التباين الحاصل في الابتكار بجامعة الباحة، وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2)، وأما النسبة المتبقية وهي (67%)، فتعزى إلى عوامل أخرى.

كما توضح نتيجة الجدول السابق، أن قيمة درجة التأثير/بيتا (β) التي توضح العلاقة بين الابتكار بجامعة الباحة، وكل من البُعد الهيكلي والبُعد الإدراكي، ذات دلالة إحصائية بقيمة (0.408; 0.143) على التوالي، أي أنه كلما تحسنت قيمة البُعد الهيكلي والبُعد الإدراكي، بمقدار درجة واحدة، تحسنت الابتكار بجامعة الباحة بمقدار (0.408; 0.143) وحدة على التوالي. وفيما يتعلق بالبُعد العلائقي فلم يكن له تأثير ذو دلالة إحصائية، حيث جاءت قيمة (-0.041). هذه النتائج تدعم الفرضية القائلة: إن رأس المال الاجتماعي التنظيمي (البُعد الإدراكي والبُعد الهيكلي)، يؤثر بشكل إيجابي على الابتكار، كأحد أبعاد الثقافة الريادية بجامعة الباحة. ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن رأس المال الاجتماعي التنظيمي، يعزز من مستوى التنسيق الداخلي بين جميع الإدارات بالجامعة وكلياتها، ويساعد في تدفق المعلومات، وتراكم المعرفة لدى الأفراد وفرق العمل، بما يحقق الإبداع في القيام بالأعمال، ووضع الحلول الابتكارية لمعالجة المشكلات. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة جلال وسودان (2022)، والتي أظهرت نتائجها وجود أثر إيجابي ومعنوي لأبعاد رأس المال الاجتماعي، على السلوك الابتكاري للعاملين في شركة (إم تي إن) للاتصالات الخلوية باليمن.

الفرضية الفرعية الثالثة (H_{3c}): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الاجتماعي

التنظيمي، في بُعد تحمل المخاطر، كأحد أبعاد الثقافة الريادية في جامعة الباحة.

يظهر في الجدول (6)، أن نموذج الانحدار ذو دلالة إحصائية، وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة

(29.126) بدلالة (0.001) وهي أصغر من مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وهذا يعني أن النموذج مناسب للبيانات. وتوضح النتائج أن المتغيرات المتنبئة/ المفسرة (البُعد الهيكلي، البُعد العلائقي، البُعد الإدراكي)، تفسر ما قيمته (21%) تقريبا، من التباين الحاصل في الابتكار بجامعة الباحة، وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2).

كما توضح نتيجة الجدول السابق، أن قيمة درجة التأثير/ بيتا (β) التي توضح العلاقة بين تحمل المخاطر

بجامعة الباحة، وكل من البُعد الهيكلي، والبُعد الإدراكي، ذات دلالة إحصائية بقيمة (0.335; 0.177) على

التوالي، أي أنه كلما تحسنت قيمة البُعد الهيكلي والبُعد الإدراكي بمقدار درجة واحدة، تحسن بُعد تحمل المخاطر

بجامعة الباحة بمقدار (0.335; 0.177) وحدة على التوالي. وفيما يتعلق بالبُعد العلائقي فلم يكن له تأثير ذو دلالة

إحصائية حيث جاءت قيمة (-0.099). هذه النتائج تدعم الفرضية القائلة: إن رأس المال الاجتماعي التنظيمي

(البُعد الإدراكي والبُعد الهيكلي)، يؤثر بشكل إيجابي على تحمل المخاطر، كأحد أبعاد الثقافة الريادية بجامعة

الباحة. ويعزو الباحث هذه النتيجة، إلى أن إعادة هيكلة الجامعة وفق متطلبات النظام الجديد للجامعات،

وتقديمها لبرامج وخدمات جديدة، عادة ما يشمل ذلك تحفيز أعضاء هيئة التدريس على توسيع الشبكات

الاجتماعية، التي تعمل على تبادل المعارف، وممارسة السلوكيات الريادية، مثل: تحمل المخاطرة، وتقديم المبادرات

والحلول الإبداعية لاقتناص الفرص، وتحويلها إلى مشاريع ذات ميزة تنافسية. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة مُجدد

(2012)، والتي أشارت إلى أن امتلاك رأس المال الاجتماعي التنظيمي داخل الأقسام الأكاديمية، يسهم بإيجابية في

تدفق المعلومات، وابتكار المعرفة وتراكمها، وتحسين مستوى ممارسة السلوكيات الريادية.

خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها:

بحثت الدراسة الحالية أثر رأس المال الاجتماعي التنظيمي في تعزيز ودعم الثقافة الريادية في سياق الجامعات

السعودية، حيث تم تطوير أربع فرضيات بحثية؛ ومن ثم تم اختبارها، بناءً على بيانات مسحية من جامعة الباحة.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج الرئيسة الآتية:

1. توفر ممارسات رأس المال الاجتماعي التنظيمي بدرجة عالية في جامعة الباحة، وبالمثل توفر الثقافة الريادية

بدرجة توفر عالية فيها، وهذا بدوره يعكس إدراك الجامعة لأهمية تنمية ممارسات رأس المال الاجتماعي

التنظيمي وتعزيزها بين أعضاء هيئة التدريس، لتحقيق خططها الإستراتيجية الرامية إلى تبني النهج الريادي

في ممارساتها المختلفة.

2. أن تعزيز ممارسات رأس المال الاجتماعي التنظيمي يؤثر بشكل إيجابي في تعزيز الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس.

وفي ضوء هذه النتائج، والمراجعة للأدب السابق؛ توصي الدراسة بالآتي:

- ضرورة استثمار الجامعة للمستوى المرتفع من توفر أبعاد رأس المال الاجتماعي التنظيمي، وتوجيهه في تطوير بيئة العمل في الكليات المختلفة بما يعزز سلوكيات العمل الريادي من خلال قيام إدارة الموارد البشرية وبالتعاون مع الإدارات الأخرى بعقد المحاضرات، والندوات، والبرامج التدريبية لترسيخ فكر رأس المال الاجتماعي والتأكيد على أهميته.
- اختيار وتعيين الكفاءات الأكاديمية، التي تؤمن بأهمية تعزيز العمل الجماعي والممارسات غير الرسمية لزيادة الثقة وتحقيق التآلف بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
- الاستمرار في نشر الثقافة الريادية بين منسوبي الجامعة، ورفع الوعي وتعميق الاقتناع بأهميتها للاستفادة من الفرص المتاحة داخل الجامعة وخارجها.
- تعظيم قيمة خلق واقتناص الفرص والتعامل معها بفعالية واستباقية، وذلك عن طريق تقديم الحوافز، والمكافآت المادية والمعنوية.
- عقد الدورات التدريبية، وورش العمل المتخصصة لتعزيز سلوكيات العمل الاستباقية بين أعضاء هيئة التدريس وتوظيفها في بيئة العمل.

المراجع:

أ- المراجع العربية:

أحمد، إيمان. وزعلول، إيمان. (2017). تفعيل الريادة التنظيمية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بجمهورية مصر العربية: آليات مقترحة، مجلة الإدارة التربوية، 15(15)، 471-557.

إسماعيل، جبرائيل، وعزيز، ريباز. ومصطفى، حسين. (2023). تقييم دور الجامعات الخاصة في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال دراسة تجريبية في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل. المجلة العلمية لجامعة جيهان، 17(1)، 358-387.

بحر، نور خالد. (2019). واقع الثقافة الريادة وعلاقتها بأبعاد الريادة الأخرى في كلية المهن التطبيقية/ جامعة بوليتكنك فلسطين [رسالة ماجستير، جامعة بوليتكنك]. جامعة القدس.

بخوش، مديحة. (2018). دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز أداء منظمات الأعمال: دراسة ميدانية على مستوى عدد من المنظمات بولاية تبسة. مجلة الباحث بجامعة قاصدي مرباح ورقلة، 18(18)، 321-339.

تيغزة، مُجَّد بوزيان. (2012). *التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي*. دار المسيرة للطباعة والنشر والتوزيع.

الجرادات، ناصر مُجَّد. (2017). *إدارة المعرفة*. الطبعة الأولى، عمان، إثراء للنشر والتوزيع.

جلال، سعيد علي، وسودان، عبد الناصر عبد الرحمن. (2022). أثر أبعاد رأس المال الاجتماعي في السلوك الابتكاري: الدور الوسيط للكفاءة الذاتية بالتطبيق على شركة (إم تي إن يمن). *المجلة العلمية لجامعة إقليم سبأ*، 4(2)، 48-18.

الجياشي، علي عبد الرضا. (2003). أثر حالة الابتكار في المنظمة على الابتكار التسويقي وانعكاساته على الأداء: دراسة ميدانية لعينة شركات تكنولوجيا المعلومات الأردنية. *المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية*، 6(2)، 114-68.

الحمالي، رشاد. والعربي، هشام. (2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. *مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس*، 76(76)، 442-387.

الدلبي، عادل. والفتلاوي، ميثاق. (2022). دور رأس المال الاجتماعي في تعزيز السلوك الاستباقي دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي شركة بغداد للمشروبات الغازية. *مجلة واسط للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 18(4)، 199-165.

ديب، ثائر. (2019). رأس المال الاجتماعي: أصوله وتطبيقاته في علم الاجتماع الحديث. *مجلة عمران للعلوم الاجتماعية*، 7(27)، 150-121.

رضوان، هيثم مُجَّد. ومصطفى، رشا إيهاب. وفريد، أسامة محمود. (2023). دور رأس المال الاجتماعي التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين التوجه الريادي والذكاء التنافسي التسويقي: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة بجامعة عين شمس*، 2(2)، 312-257.

الريميدي، بسام سمير. (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالب: إستراتيجية مقترحة للتحسين. *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*، 2(2)، 394-372.

زاوش، رضا. (2022). حاضنات الأعمال وأثرها في تعزيز الثقافة الريادية في المحيط الجامعي: دراسة على عينة من طلبة جامعة المسيلة. *مجلة التنمية البشرية*، 18(2)، 391-378.

سلطان، حكمت رشيد. عثمان، محمود مُجَّد. (2022). *الريادة منظور استراتيجي*. دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

سليمان، عبد الرحمن. (2014). *مناهج البحث*. عالم الكتب.

- شعيب، مُجَّد محمود. (2021). دور التوجه الريادي في تحقيق الميزة التنافسية في الفنادق المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، 21(1)، 167-282.
- الطراونة، نضال خليف. والمجالي، مُجَّد عبد الوهاب. والحواجرة، كمال مُجَّد. (2021). الثقافة الريادة ودورها في فاعلية التنفيذ الإستراتيجي في البنوك التجارية الأردنية. سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 36(1)، 181-215.
- عبد المنعم، هناء حسين. (2021). هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية. مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، 45(2)، 273-342.
- عبدالعال، نجلاء عبد التواب. (2018). آليات تحقيق استدامة الميزة التنافسية للجامعات في ضوء رأس المال الاجتماعي: دراسة ميدانية بجامعة بني سويف. مجلة كلية التربية بجامعة المنوفية، 3(3)، 138-208.
- عودة، بلال كامل. (2014). دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على عينة من المصارف التجارية في بغداد. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، 6(11)، 255-272.
- الغامدي، عزيزة مُجَّد. (2021). تفعيل الريادة الإستراتيجية في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية: تصور مقترح. مجلة كلية التربية بجامعة أسيوط، 37(2)، 450-499.
- الغامدي، عمير سفر. (2023). أثر التوجه الريادي في تحقيق الميزة التنافسية بجامعة الملك سعود. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، 13(13)، 247-290.
- المبيريك، وفاء ناصر. والجاسر، جاسر. (11-9 Sep، 2014). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، جامعة الملك سعود، الرياض.
- مُجَّد، أسامة متولي. (2021). رأس المال الاجتماعي بين التوجيه النظري والواقع الميداني، دار العال للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر.
- مُجَّد، أشرف السعيد. (2012). رأس المال الاجتماعي التنظيمي بالأقسام الأكاديمية التربوية: دراسة تحليلية. مجلة مستقبل التربية العربية، 19(80)، 213-298.
- مُجَّد، أشرف السعيد. (2019). دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى طلابها: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية بجامعة كفر الشيخ، 18(2)، 1271-1412.
- محمود، عماد عبد اللطيف. (2017). التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، 37(37)، 183-324.

المخيزيم، حسام إبراهيم. (2017). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الرقم [رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية]. دار المنظومة.

مسيل، محمود عطا. وإسماعيل، خالد السيد. وهمام، إيمان. (2018). آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية بجامعة بنها، 29(116)، 411-476.

مكرودي، سالم. (2017). رأس المال الاجتماعي وأثره على زيادة فاعلية أداء المنظمات الحديثة. مجلة الاقتصاد الجديد، 2(17)، 35-55.

المؤمن، سوسن عبدالكريم. (2022). مدى وعي طلبة كلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بريادة الأعمال واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة جامعة الملك خالد للعلوم الإنسانية، 8(2)، 291-347.

نجم، عبود. (2003). إدارة الابتكار. دار وائل للنشر، الأردن.

هدية، سعيد علي. (2021). رأس المال الاجتماعي التنظيمي بجامعة الملك خالد: واقعه وسبل تنميته واستثماره. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، 6(6)، 338-565.

ب- المراجع الأجنبية:

Abubakar, H., & Bambale, A. (2016). The Mediating Effect of Proactive Market Orientation on Entrepreneurial Proclivity and Small-Scale Business Performance. *Journal of Marketing and Management*, 7(1), 76-94. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:168894683>

Achtenhagen, L. (2020). Entrepreneurial orientation—an overlooked theoretical concept for studying media firms. *Nordic Journal of Media Management*, 1(1), 7-21. <https://doi.org/10.5278/njmm.2597-0445.3668>

Alarifi, G., Robson, P., & Kromidha, E. (2019). The manifestation of entrepreneurial orientation in the social entrepreneurship context. *Journal of Social Entrepreneurship*, 10(3), 307-327. <https://doi.org/10.1080/19420676.2018.1541015>

Aljanabi, A., & Noor, N. (2015). The mediating role of market orientation on entrepreneurial orientation, absorptive capacity and technological innovation capabilities. *Asian Social Science*, 11(5), 219-234. <http://doi.org/10.5539/ass.v11n5p219>

Andreeva, T., & Kianto, A. (2017). The Effects of Knowledge Management Practices on Organizational Performance: Mediating Role of Organizational Social Capital. *Journal of Knowledge Management*, 16(4), 617-636.

Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance. *Human Relations*, 63(5), 583–608. <https://doi.org/10.1177/0018726709342931>

Beardwell, J., & Thompson, A. (2017). *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. 8th ed, Pearson Education. UK.

- Chang H., & Wang, H. (2013). A Case Study on The Model of Strategic Entrepreneurship. *International Journal of Organizational Innovation*, 5(4), 30–44
- Chen, L., Zheng, W., Yang, B., & Bai, S. (2016). Transformational leadership, social capital and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(7), 843-859. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2015-0157>
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work*. Harvard Business School Press.
- Grande, J. (2010), “Entrepreneurial Orientation and Performance in Micro-sized Firms”: in David Smallbone et al. (Eds.), *The Theory and Practice of Entrepreneurship: Frontiers in European Entrepreneurship Research*, Northampton, Edward Elgar Publishing, Inc.
- Ireland, R., Hitt, M., & Sirmon, D. (2003). Model of Strategic Entrepreneurship: The Construct and its Dimensions. *Journal of Management*, 29(6), 963-989. https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00086-2
- Ireland, R., Tihanyi, L., & Webb, J. (2008). A Tale of Two Politico-Economic Systems: Implications for Entrepreneurship in Central and Eastern Europe. *Entrepreneurship Theory & Practice Journal*. 32(1), 107-130. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00218.x>
- Jia, X. (2018). *The role of social capital in building organizational resilience* [Unpublished Master thesis, University of Canterbury].
- Kirby, A., Guerrero, M. & Urbano, D. (2011). Making Universities More Entrepreneurial: Development of a Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 28. 302–316. <https://doi.org/10.1002/cjas.220>
- Leal-Rodríguez, A., Morant, G., & Martelo-Landroguez, S. (2017). Links between entrepreneurial culture, innovation, and performance: The moderating role of family firms. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 13(3), 819-835. <http://link.springer.com/10.1007/s11365-016-0426-3>
- Macke, J., Vallejos, R., & Toss, E. (2010). Building Inter-Organizational Social Capital Instruments to Evaluate Collaborative Networks. *iBusiness*, 2 (1), 67-71. www.scirp.org/journal/ib
- Mahmoud, A., Daradkah, A., Alotaibi, T., Awais, B., & Alqudah, R. (2024). Proposed Mechanisms for Enhancing Social Capital Management in Arab Universities. *Journal of Statistics Applications & Probability*. 13(2), 717-731. <http://dx.doi.org/10.18576/jsap/130211>
- Morgan, G., Leech N., Gioeckner, G., & Barrett, K. (2004). *SPSS for Introductory Statistics Use and Interpretation*. 2d ed., Lawrence Erlbaum Associates Inc. New Jersey.
- Morris, M., Kuratko, D., & Covin, J. (2011), *Corporate Entrepreneurship & Innovation: Entrepreneurial Development within Organizations*, 3d ed., USA: South-Western Cengage Learning.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533225>

- Nisbet, P. (2007). Human capital vs social capital Employment security and self-employment in the UK construction industry. *International Journal of Social Economics*, 34(8), 525-537.
- Raja, U., Bouckennooghe, D., Syed, F., & Naseer, S. (2018). Interplay between P-O fit, transformational leadership and organizational social capital. *Personnel Review*, 47(4), 913-930. <https://doi.org/10.1177/87569728231221544>
- Rajesh, U., & Kumar, R. (2004, June 1-29). Social capital as an antecedent of absorptive capacity of firms [Conference session]. The DRUID summer conference 2004 on Industrial Dynamics, Innovation and Development. Elsinore, Denmark.
- Roberts, C. (2013). Building Social Capital through Leadership Development. *Journal of Leadership Education*, 12(1), 54-73.
- Ruiz, P., Martinez, R., & Rodrigo, J. (2010). Intra-organizational social capital in business organizations. A theoretical model with a focus on servant leadership as antecedent. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, 1(1), 43-59.
- Shorunke, O., Akinola, O., Ajayi, A., Ayeni, A., & Popoola, O. (2014). Organizational support, knowledge sharing and utilisation as correlate of social capital of insurance managers in Lagos Metropolis. *Journal of Information and Knowledge Management*, 4 (8), 53-63.
- Song, J. (2016). The effect of social capital on organizational performance in different cultures: a cross-national comparison of the United States and South Korea. [Published Doctor thesis, Florida international university].
- Tang Z., Kreiser P., Marino L., Dickson P., & Weaver M. (2009). A hierarchical perspective of the dimensions of entrepreneurial orientation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5(2), 181–201. <https://doi.org/10.1007/s11365-008-0097-9>
- Thompson, S. K. (2012). *Sampling*, (3rd ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Tsai, W. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks. *Academy of Management Journal*, 41(4), 464-476. <https://doi.org/10.2307/257085>
- Tuan, L. (2015). Organizational social capital as a moderator for the effect of entrepreneurial orientation on competitive intelligence. *Journal of Strategic Marketing*, 24(4), 301-315. <https://doi.org/10.1080/0965254X.2015.1076884>
- Vuković, K., Kedmenec, I., Postolov, K., Jovanovski, K., & Korent, D. (2017). The role of bonding and bridging cognitive social capital in shaping entrepreneurial intention in transition economies. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 22(1), 1–33. <https://doi.org/10.30924/mjcmi/2017.22.1.1>
- Watson, G., & Papamarcos, S. (2002). Social capital and organizational commitment. *Journal of Business and Psychology*, 16(4), 537–552. <https://doi.org/10.1023/A:1015498101372>
- Zeebaree, M., & Siron, R. (2017). The impact of entrepreneurial orientation on competitive advantage moderated by financing support in SMEs. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 43-52. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:eco:journ3:2017-01-06>
- Zehir, C., Müceldili, B., & Zehir, S. (2012). The impact of corporate entrepreneurship on organizational citizenship behavior and organizational commitment: Evidence from

Turkey SMEs. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 924-933.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1071>

Zosiak, L. (2003). *Development a strategy for building social capital: and successful watershed planning. A case study of Coquitlam River watershed* [Unpublished Master thesis, Simon Fraser University].



p-ISSN: 1652 - 7189

e-ISSN: 1658 - 7472

Volume No.: 10

Issue No.: 39 ... April – June 2024

G

Albaha University Journal of Human Sciences

Periodical - Academic - Refereed

Published by Albaha University

017 7223212 دار المنار للطباعة

Email: buj@bu.edu.sa

<https://portal.bu.edu.sa/ar/web/bujhs>