

أثر ريادة الأعمال المؤسسية على تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية
على مؤسسة التنمية للموارد البشرية بمنطقة الرياض في المملكة العربية
السعودية.

إعداد الطالبة/ منى جزاء الحربي

الرقم الجامعي/ 243001236

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

العام الدراسي:

1447-2025

المحتويات

3	المقدمة:
4	المشكلة البحثية:
6	أهمية البحث
8	أولاً: أهداف البحث
9	ثانياً: تساؤلات البحث
9	ثالثاً: فرضيات البحث
10	الدراسات السابقة
18	المنطلقات النظرية للبحث:
20	منهج البحث
21	مصادر البيانات
21	أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية
22	نموذج الدراسة
22	حدود البحث
23	قائمة المراجع:

المقدمة:

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، أضحت المؤسسات مطالبة بتبني أساليب جديدة في الإدارة والتطوير من أجل مواكبة المتغيرات ومواجهة التحديات المتجددة. ومن بين هذه الأساليب الحديثة التي باتت تفرض نفسها بقوة في البيئة المؤسسية، تبرز قيادة الأعمال المؤسسية كمدخل استراتيجي يعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات، ويدفعها نحو الابتكار والتحسين المستمر في الأداء، مع الحفاظ على الاستقرار المؤسسي والتنظيمي. إن مفهوم قيادة الأعمال لم يعد حكراً على الأفراد والمشاريع الناشئة، بل أصبح إطاراً تنظيمياً يُدمج في الهيكل الإداري للمؤسسات الكبيرة، بما يحقق توازناً بين التغيير والالتزام، وبين المخاطرة والانضباط.

تتمثل قيادة الأعمال المؤسسية في تبني ثقافة داخلية تحفّز على الابتكار والاستباقية وتحمل المخاطر المحسوبة، ضمن بيئة داعمة للتجريب والتحسين، ما يؤدي إلى تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق القيمة المستدامة. وتكتسب هذه القيادة طابعاً مؤسسياً عندما يتم تبنيها على مستوى السياسات الداخلية، وهياكل الحوافز، وآليات اتخاذ القرار، وتوزيع الموارد داخل المؤسسة. وفي السياق السعودي، خاصة في ظل مستهدفات رؤية المملكة 2030، ازداد الاهتمام بتعزيز القدرات الريادية للمؤسسات الحكومية والخاصة على حد سواء، بوصفها وسيلة لزيادة الكفاءة ورفع إنتاجية رأس المال البشري (اليزيدي وحسن، 2022).

ويمثل رأس المال البشري أحد أبرز الأصول غير الملموسة التي تملكها المؤسسات، حيث يشكل محوراً أساسياً في عمليات النمو والتطوير التنظيمي، فبقدر ما تمتلك المؤسسة من كفاءات بشرية مؤهلة، بقدر ما تتعاظم فرصها في التميز والابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. ومن هنا، تبرز أهمية الربط بين قيادة الأعمال المؤسسية وتنمية رأس المال البشري، من منطلق أن البيئة الريادية تتيح للعاملين فرصاً أوسع للنمو

والتعلم، وتحفزهم على الإبداع والمشاركة الفعالة في اتخاذ القرار، مما ينعكس إيجاباً على قدراتهم ومهاراتهم وسلوكهم المهني (حسين، 2024).

لقد أصبحت المؤسسات الرائدة تعتمد على رأس المال البشري كمورد استراتيجي يجب استثماره وتعزيزه، لا باعتباره مجرد عنصر تنفيذي بل شريكاً في التطوير والإبداع المؤسسي. ويُعد التمكين الوظيفي، والتدريب المستمر، والتحفيز المبني على الأداء من بين أبرز الممارسات التي تتقاطع مع منطلقات الريادة المؤسسية، والتي تُسهم في تحويل رأس المال البشري من مورد تابع إلى مورد قيادي يُسهم في صياغة الرؤى المستقبلية للمؤسسة.

وانطلاقاً من هذه المنطلقات، يسعى هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين ريادة الأعمال المؤسسية وتنمية رأس المال البشري، من خلال دراسة ميدانية على مؤسسة التنمية للموارد البشرية بمنطقة الرياض، باعتبارها نموذجاً لمؤسسة تنموية تسعى لتفعيل دور الكفاءات البشرية في تحقيق أهدافها الإستراتيجية عبر تبني توجهات ريادية حديثة، بما ينسجم مع تحولات البيئة الوطنية وتطلعاتها التنموية.

المشكلة البحثية:

تتمثل المشكلة البحثية التي يدور حولها موضوع "أثر ريادة الأعمال المؤسسية على تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية على مؤسسة التنمية للموارد البشرية بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية" في التحديات المتزايدة التي تواجه المؤسسات في إدارة وتطوير مواردها البشرية في بيئة تتسم بالتغير السريع والاعتماد المتزايد على الابتكار والمرونة كعناصر رئيسية للبقاء والتنافس. فعلى الرغم من الإدراك المتنامي بأهمية رأس المال البشري كأحد المحركات الأساسية للنمو المؤسسي والتنمية المستدامة، إلا أن العديد من المؤسسات ما زالت تتعامل مع هذا المورد بمنظور تقليدي، يركز على الجوانب الإجرائية والتشغيلية، دون دمجها ضمن الرؤية الإستراتيجية الشاملة أو تفعيله كمصدر للإبداع والتحول التنظيمي.

في هذا السياق، تبرز ريادة الأعمال المؤسسية كأحد المفاهيم الحديثة التي تسعى إلى إعادة تعريف دور المؤسسة من خلال تعزيز ثقافة الابتكار والاستباقية في مختلف مستوياتها الإدارية والتنفيذية. ومن هنا تتبع الإشكالية الأساسية في غياب فهم متكامل لطبيعة العلاقة بين تبني المؤسسة لممارسات ريادة مؤسسية، وبين قدرتها على الاستثمار في تنمية رأس المال البشري على نحو يضمن تفعيل الطاقات الكامنة وتحفيز الإبداع، بما يعزز من فاعلية الأداء المؤسسي ويزيد من كفاءة توظيف الموارد البشرية.

تتضح الفجوة البحثية في هذا الموضوع من خلال محدودية الدراسات الميدانية التي تناولت ريادة الأعمال المؤسسية كمتغير مؤثر على تنمية رأس المال البشري في السياق المؤسسي العربي عمومًا، والسعودي على وجه الخصوص، خاصة في المؤسسات ذات الطابع التنموي غير الربحي، والتي تتطلب نماذج إدارية مرنة تتجاوز الإطار التقليدي للتخطيط والتنفيذ. كما أن غالبية الأدبيات المتاحة ركزت إما على ريادة الأعمال كظاهرة فردية، أو على رأس المال البشري في سياق التدريب والتأهيل، دون الربط التحليلي والعملية بين البعدين.

وبناءً عليه، يسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال تقديم إطار تحليلي يدرس العلاقة بين أبعاد ريادة الأعمال المؤسسية - كالابتكار الداخلي، ودعم المبادرات، والمرونة التنظيمية - ومدى تأثيرها على تنمية رأس المال البشري في مؤسسة ذات دور حيوي في دعم الكفاءات الوطنية، كمنصة مؤسسة التنمية للموارد البشرية بمنطقة الرياض، ما يساهم في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها على صعيد السياسات المؤسسية وصناعة القرار في مجالات الإدارة والتخطيط الإستراتيجي.

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس التالي:

إلى أي مدى تسهم ريادة الأعمال المؤسسية بأبعادها المختلفة في تنمية رأس المال البشري في مؤسسة التنمية للموارد البشرية بمنطقة الرياض؟

أهمية البحث

أولاً: الأهمية العلمية

- تسهم هذه الدراسة في تعزيز الأدبيات العلمية المتعلقة بريادة الأعمال المؤسسية في البيئة الإدارية السعودية، من خلال استكشاف أثر ممارسات الريادة داخل المؤسسات العامة على تنمية رأس المال البشري، وهو مجال ما زال يشهد محدودية في الدراسات الميدانية خصوصاً على المستوى المؤسسي المحلي.
- تكمن الأهمية العلمية في الجمع بين مفاهيم حديثة كريادة الأعمال المؤسسية، ومفهوم تنمية رأس المال البشري، في إطار تطبيقي داخل مؤسسة تعنى بتطوير الكفاءات البشرية، مما يثري القاعدة المعرفية حول كيفية تفعيل عناصر الريادة داخل المنظمات الحكومية وغير الربحية.
- توفر هذه الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا لفهم أبعاد ريادة الأعمال المؤسسية (الابتكار المؤسسي، الاستباقية التنظيمية، تحمل المخاطر المحسوبة) وربطها بمحاور تنمية رأس المال البشري، مثل بناء المهارات، تطوير القدرات، وتمكين الموظفين، مما يعزز فهم العلاقة التفاعلية بين المنهج الريادي والنمو البشري داخل المنظمات.
- تفتح هذه الدراسة المجال أمام دراسات مستقبلية لاختبار فعالية مختلف استراتيجيات الريادة المؤسسية في بيئات تنظيمية أخرى، وقياس مردودها على رأس المال البشري في قطاعات متنوعة، مثل التعليم، والصحة، والإدارة العامة.

- تقدم مساهمة أكاديمية جديدة في بناء نظرية تطبيقية لريادة الأعمال المؤسسية تتلاءم مع السياق الثقافي والتنظيمي في المملكة، مما يجعلها مرجعاً مهماً للباحثين والممارسين المهتمين بمواءمة نماذج الريادة مع أهداف التنمية البشرية.

ثانيًا: الأهمية العملية

- توفر الدراسة أداة تقييم فعالة تساعد مؤسسة التنمية للموارد البشرية في تحليل واقع الممارسات الريادية داخل بيئتها التنظيمية، ومدى انعكاسها على تطوير كوادرها البشرية، مما يمكن من اتخاذ قرارات قائمة على بيانات دقيقة.
- تسهم النتائج المتوقعة في الكشف عن نقاط القوة والضعف في ممارسات الريادة داخل المؤسسة، وتحديد مدى مساهمتها في رفع كفاءة الموظفين، وتعزيز استدامة رأس المال البشري، مما يدعم الجهود المؤسسية في تحسين جودة الأداء العام.
- تساعد الدراسة في تقديم نموذج تطبيقي لدمج مفهوم ريادة الأعمال المؤسسية ضمن سياسات تنمية الموارد البشرية، من خلال أدوات تنظيمية تدعم ثقافة الابتكار والمبادرة والتمكين الوظيفي.
- تتيح مخرجات البحث لصانعي السياسات والمخططين في قطاع الموارد البشرية فرصة تطوير برامج تدريب وتأهيل تستند إلى منهج ريادي، يهدف إلى تحسين مخرجات التعلم المهني، ورفع قابلية الموظفين على التكيف مع المتغيرات.

- تتكامل أهمية هذه الدراسة مع جهود المملكة في تحقيق مستهدفات رؤية 2030، لاسيما فيما يتعلق بمحوري تمكين رأس المال البشري وتحفيز الريادة والابتكار داخل المؤسسات الحكومية، مما يجعل الدراسة أداة داعمة لصياغة استراتيجيات تنمية فعالة.
- تسهم الدراسة في تعزيز ثقافة تنظيمية قائمة على المبادرة والمسؤولية والتطوير الذاتي، ما ينعكس على رفع مستوى الإنتاجية والتحفيز الداخلي، ويخلق بيئة عمل داعمة لاستدامة الأداء والنمو المؤسسي.

أولاً: أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في تحليل مدى إسهام ريادة الأعمال المؤسسية بأبعادها المختلفة في تنمية رأس المال البشري داخل مؤسسة التنمية للموارد البشرية، من خلال دراسة العلاقة بين الممارسات الريادية المؤسسية ومستوى تطوير المهارات والمعارف والقدرات لدى العاملين.

ويمكن تحديد الأهداف الفرعية على النحو الآتي:

- (1) بيان أثر الابتكار المؤسسي في تطوير المهارات والكفاءات لدى موظفي مؤسسة التنمية للموارد البشرية.
- (2) بيان أثر الاستباقية التنظيمية على تعزيز فرص النمو الوظيفي وتحفيز التعلم المستمر داخل المؤسسة.
- (3) بيان أثر تحمل المخاطر المحسوبة في تعزيز تمكين العاملين وتنمية قدراتهم الإنتاجية.

ثانيًا: تساؤلات البحث

السؤال الرئيسي:

إلى أي مدى تسهم قيادة الأعمال المؤسسية بأبعادها المختلفة في تنمية رأس المال البشري في مؤسسة التنمية للموارد البشرية بمنطقة الرياض؟

الأسئلة الفرعية:

- 1) ما أثر الابتكار المؤسسي على تطوير مهارات وقدرات الموارد البشرية؟
- 2) ما أثر الاستباقية التنظيمية على تحفيز التعلم المستمر والنمو الوظيفي؟
- 3) ما أثر تحمل المخاطر المحسوبة على تعزيز التمكين وتنمية الكفاءات الوظيفية لدى العاملين؟

ثالثًا: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لريادة الأعمال المؤسسية بأبعادها (الابتكار المؤسسي، الاستباقية التنظيمية، تحمل المخاطر المحسوبة) على تنمية رأس المال البشري في مؤسسة التنمية للموارد البشرية بمنطقة الرياض.

الفرضيات الفرعية:

- 1) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للابتكار المؤسسي على تطوير مهارات العاملين.

(2) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للاستباقية التنظيمية على تعزيز النمو والتعلم الوظيفي.

(3) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لتحمل المخاطر المحسوبة على تمكين العاملين وتنمية كفاءاتهم.

الدراسات السابقة

دراسة بورقاق وبن حميدة (2020)

سعت هذه الدراسة إلى قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر، وذلك باستخدام طريقة المربعات الصغرى المعدلة بالكامل (FMOLS)، وهي من الأساليب الكمية المتقدمة في الاقتصاد القياسي.

المتغير المستقل كان الاستثمار في رأس المال البشري ويشمل مؤشرات مثل الإنفاق على التعليم، الرعاية الصحية، والتدريب المهني، أما المتغير التابع فكان النمو الاقتصادي ممثلاً في الناتج المحلي الإجمالي للفرد.

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي التطبيقي، باستخدام بيانات سنوية تغطي فترة زمنية معينة، وتحليلها إحصائياً لاستخلاص العلاقة بين الاستثمار البشري والنمو.

أظهرت النتائج وجود علاقة طويلة الأجل ذات دلالة إحصائية بين تحسين مكونات رأس المال البشري وزيادة معدلات النمو الاقتصادي في الجزائر، وأن الإنفاق الفعال على التعليم والتكوين المهني يعد من العوامل المحفزة للتنمية.

وأوصت الدراسة بزيادة الاستثمارات المخصصة للتعليم العالي والبحث العلمي، وتطوير جودة البرامج التدريبية، وإدماج البُعد الابتكاري في سياسات التنمية الاقتصادية.

دراسة شبيلي وقنيفة (2020)

تناولت هذه الدراسة رأس المال البشري كمدخل سوسيولوجي لبناء التنمية، وركزت على الأبعاد الاجتماعية والثقافية والمعرفية لهذا المفهوم، من منظور شمولي يدمج بين المهارات الفردية والقيم المجتمعية في دعم التنمية المستدامة.

ركّزت الدراسة على المتغير المستقل وهو رأس المال البشري بأبعاده المعرفية والثقافية والتعليمية، في مقابل المتغير التابع وهو بناء التنمية من زاوية سوسيولوجية، تُعنى بإعادة بناء الهياكل الاجتماعية والمؤسسية. اعتمدت الدراسة المنهج النظري التحليلي، من خلال مراجعة الأدبيات السوسيولوجية والنظريات المعاصرة التي تفسر العلاقة بين الفرد والمجتمع في سياق التنمية، وتمت دراسة تأثير رأس المال البشري في تشكيل الوعي المجتمعي التنموي.

توصلت النتائج إلى أن تنمية رأس المال البشري لا تتطلب فقط تحسين المهارات والتعليم، بل تتطلب أيضاً ترسيخ ثقافة مجتمعية قائمة على الإبداع والمشاركة والعدالة، وأن البنية الاجتماعية تلعب دوراً في تحديد مدى فاعلية الاستثمار في العنصر البشري.

وأوصت الدراسة بدمج السياسات التعليمية والثقافية ضمن الخطط التنموية، وتعزيز دور المؤسسات التربوية في بناء الشخصية التنموية، وتطوير نظم القيم والسلوكيات المجتمعية بما يخدم التنمية.

دراسة يعقوب (2016)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل دور استثمار رأس المال البشري والفكري في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال دراسة العلاقة بين تنمية القدرات البشرية وتوظيف المعرفة داخل المؤسسات، وقدرتها على خلق بيئة تنموية متكاملة ومستدامة.

ركّزت الدراسة على المتغير المستقل وهو استثمار رأس المال البشري والفكري، وتضمن ذلك عناصر مثل التعليم والتدريب، المهارات المهنية، ونقل المعرفة التنظيمية، بينما تمثّل المتغير التابع في أبعاد التنمية المستدامة، الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستندت إلى مراجعة الأدبيات والمصادر النظرية والتقارير التنموية، مع تحليل كفاءات استثمار رأس المال البشري في السياقات الإسلامية.

وتوصّلت النتائج إلى أن بناء رأس مال بشري مؤهل ومبدع يمثل أحد الدعائم الأساسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في الدول النامية، وأن هناك حاجة إلى وضع سياسات تعليمية وتكوينية تدعم الابتكار والتنمية المؤسسية.

وأوصت الدراسة بضرورة تكامل التعليم العالي مع متطلبات سوق العمل، وتحفيز البحث العلمي، ووضع استراتيجية واضحة لاستثمار رأس المال الفكري لتعزيز التنمية.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية

دراسة Aslam (2020)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي، مع التركيز على الدور الوسيط للمؤسسات في هذه العلاقة، خاصة في سياق الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، حيث المتغير

المستقل هو رأس المال البشري، وتمت دراسته من خلال أبعاده المتمثلة في مستوى التعليم، المهارات التقنية، والخبرة العملية، أما المتغير التابع فهو النمو الاقتصادي، الذي تم قياسه عبر الناتج المحلي الإجمالي للفرد. اعتمدت الدراسة على تحليل بيانات من 62 دولة للفترة من 1990 إلى 2017، واستخدمت نماذج قياسية متعددة لتقدير التأثيرات وتفسير الاختلافات في النتائج بين الدول.

وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال البشري لا يؤدي بالضرورة إلى نمو اقتصادي إذا لم يكن مدعومًا بمؤسسات فعالة، إذ تبين أن بيئة المؤسسات تشكل الحاضنة الأساسية التي تتيح لرأس المال البشري أن يسهم في النمو، كما أظهرت الدراسة أن البلدان ذات المؤسسات الضعيفة لم تستفد بشكل ملموس من استثمارات في التعليم، على عكس الدول ذات البيئة المؤسسية المستقرة. وأوصت الدراسة بضرورة تطوير مؤسسات الحكم الرشيد وتعزيز المساءلة والسيادة القانونية، بالتوازي مع الاستثمار في رأس المال البشري، بما يضمن تكامل العناصر المحركة للنمو وتحقيق نتائج ملموسة على المدى البعيد.

دراسة Olarinde (2024)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم تأثير البيئة المؤسسية على ريادة الأعمال الابتكارية في دول إفريقيا جنوب الصحراء، وذلك في ظل التحديات البنيوية التي تواجه ريادة الأعمال في تلك المنطقة، حيث المتغير المستقل هو البيئة المؤسسية بأبعادها المتعلقة بفعالية الأنظمة القانونية، حماية الملكية الفكرية، وسهولة ممارسة الأعمال، أما المتغير التابع فهو ريادة الأعمال الابتكارية التي تم قياسها من خلال عدد المشاريع ذات الطابع الابتكاري المسجلة سنويًا. استخدمت الدراسة بيانات من 25 دولة أفريقية، وتم تطبيق نموذج GMM الديناميكي لتحليل العلاقة بين المتغيرات.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيرًا إيجابيًا مباشرًا للمؤسسات القوية على زيادة مستوى الريادة الابتكارية، كما أوضحت أن وجود سياسات تنظيمية فعالة ومؤسسات مستقرة يرفع من قدرة رواد الأعمال على خلق مشاريع جديدة ذات محتوى ابتكاري، في حين تعيق البيروقراطية وضعف الشفافية هذا النوع من الريادة. وأوصت الدراسة بضرورة تنفيذ إصلاحات هيكلية في البيئات المؤسسية بالدول الإفريقية، وتطوير الأنظمة القضائية وتيسير إجراءات تسجيل الأعمال، بهدف تحفيز الابتكار ودعم تحول ريادة الأعمال إلى محرك رئيسي للنمو الاقتصادي في المنطقة.

دراسة Minochkina (2022)

هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم الريادة المؤسسية في اقتصاد المعرفة، وتقديم رؤية تحليلية لدور رواد الأعمال في إعادة تشكيل الهياكل التنظيمية للمؤسسات، حيث المتغير المستقل هو ريادة الأعمال المؤسسية بأبعادها المرتبطة بالتحفيز التنظيمي، ومرونة الهياكل، وديناميكية التغيير، أما المتغير التابع فهو كفاءة الأداء المؤسسي. اعتمدت الدراسة على تحليل نوعي لنماذج ريادية تم رصدها في دول أوروبا الشرقية، واستخدمت المنهج المقارن في تفسير مدى تأثير الأنظمة الاقتصادية القائمة على المعرفة على تعزيز الريادة داخل المؤسسات.

وتوصلت الدراسة إلى أن ريادة الأعمال المؤسسية تعتبر عاملاً جوهرياً في بناء مؤسسات مرنة وقادرة على التكيف مع التغيرات المعرفية والتكنولوجية، كما تبين أن المؤسسات التي تتبنى ثقافة الابتكار والتمكين الإداري تحقق أداءً أفضل من تلك التي تعتمد على الأنماط التقليدية. وأوصت الدراسة بضرورة إعادة تصميم هياكل المؤسسات التقليدية بما يسمح بدمج مبادئ الريادة، وتشجيع بيئات العمل التي تدعم التفكير الإبداعي، واتخاذ القرار المستقل، بما يعزز القدرة على الابتكار في الاقتصاد القائم على المعرفة.

دراسة Elert (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل كيف يمكن لريادة الأعمال أن تكون محفزاً على التغيير المؤسسي داخل الاقتصادات النامية، من خلال استكشاف العلاقة التبادلية بين المبادرات الريادية والتطور المؤسسي، حيث المتغير المستقل هو ريادة الأعمال، وتم تحليلها من خلال أبعادها المرتبطة بالابتكار، المبادرة الفردية، والتفاعل مع السياسات القائمة، أما المتغير التابع فهو التغيير المؤسسي، ويقاس من خلال تعديلات السياسات، ومرونة البيئة التنظيمية. اعتمدت الدراسة على تحليل نظري مقارنة مدعوم بأمثلة تطبيقية من عدة دول نامية، بالاستناد إلى نظرية التغيير المؤسسي التدريجي والتفاعل مع الضغوط السوسيو-اقتصادية. وتوصلت الدراسة إلى أن ريادة الأعمال لا تتأثر فقط بالإطار المؤسسي، بل تسهم بدورها في تغييره، حيث يعمل رواد الأعمال كمحفزين للتعديل المؤسسي عندما يواجهون قيوداً تنظيمية أو إدارية تعيق ابتكاراتهم، كما أن تكرار النشاط الريادي يفرض على المؤسسات إعادة تقييم قواعدها وهياكلها. وأوصت الدراسة بضرورة الاعتراف بالدور الفاعل لرواد الأعمال في تطوير البيئة التنظيمية، وتشجيع السياسات التي تستجيب سريعاً لمبادرات السوق، بما يسمح بتحقيق تكيف مؤسسي يعزز من ديناميكية النمو الاقتصادي في الدول النامية.

دراسة Sheng (2024)

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة التبادلية بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي على دخول الأفراد مجال ريادة الأعمال، مع التركيز على ما إذا كان هناك مستوى معين من التداخل بين هذين النوعين من رأس المال يمثل شرطاً لتحفيز النشاط الريادي، حيث المتغير المستقل هو رأس المال البشري بأبعاده المتعلقة بالمؤهل العلمي، المهارات، والخبرة، بالإضافة إلى رأس المال الاجتماعي من خلال الثقة، العلاقات الشخصية، والدعم الشبكي، أما المتغير التابع فهو دخول ريادة الأعمال. استخدمت الدراسة بيانات كمية من مسح اجتماعي وطني في الصين، وتطبيق نماذج الانحدار غير الخطي وتحليل العتبات لتحديد نقطة التفاعل بين المتغيرين.

وتوصلت الدراسة إلى أن تأثير رأس المال البشري على دخول مجال ريادة الأعمال لا يكون فعالاً إلا إذا كان مصحوباً بمستوى معين من رأس المال الاجتماعي، حيث أظهرت النتائج أن الأفراد ذوي المؤهلات العالية لا يستطيعون تحويل هذه القدرات إلى مشاريع ريادية دون وجود شبكة اجتماعية داعمة. وأوصت الدراسة بوضع سياسات متكاملة تدعم تطوير رأس المال الاجتماعي جنباً إلى جنب مع التعليم والتدريب، من أجل تعزيز فرص دخول الشباب والمبتكرين إلى عالم ريادة الأعمال بطريقة مستدامة وفعالة.

دراسة Fahinde (2022)

هدفت الدراسة إلى استكشاف كيف يؤثر السياق المؤسسي في مخرجات التعليم الريادي، من خلال مقارنة تجربتين في بلدين إفريقيين يختلفان في البنية التنظيمية وجودة المؤسسات، حيث المتغير المستقل هو السياق المؤسسي، ويتضمن الاستقرار السياسي، كفاءة الأجهزة البيروقراطية، والشفافية، أما المتغير التابع فهو نتائج التعليم الريادي، التي تمثلت في قدرة الطلاب على إنشاء مشاريع حقيقية، وتغيير اتجاهاتهم نحو المبادرة الفردية. اعتمدت الدراسة على منهج كمي ونوعي، باستخدام استبانات ومقابلات نصف مهيكلية مع طلاب ومعلمين في مؤسسات تعليمية عليا، وتحليل الفروق بين السياقين.

وتوصلت الدراسة إلى أن جودة السياق المؤسسي تلعب دوراً محورياً في تفعيل مخرجات التعليم الريادي، حيث أظهر طلاب الدولة ذات المؤسسات الأكثر فاعلية معدلات أعلى من تنفيذ المشاريع الريادية والتفكير الابتكاري، مقارنة بنظرائهم في الدولة ذات السياق الأضعف. وأوصت الدراسة بدمج محتوى خاص ببناء البيئة المؤسسية في برامج التعليم الريادي، وزيادة الشراكات بين الجامعات والمؤسسات العامة والخاصة من أجل توفير بيئة محفزة تتجاوز الجانب المعرفي، وتعزز من تطبيق ما يتعلمه الطلاب في الواقع العملي.

دراسة Nguyen (2021)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين المؤسسات ورأس المال البشري وكثافة ريادة الأعمال في البلدان النامية والناشئة، حيث المتغير المستقل هو رأس المال البشري بأبعاده (التعليم العالي، الكفاءة المهنية، الابتكار)، والمؤسسات بأبعادها (فعالية الحكومة، حماية الحقوق، الاستقرار السياسي)، أما المتغير التابع فهو كثافة ريادة الأعمال، أي عدد المشاريع الريادية لكل ألف نسمة. استخدمت الدراسة بيانات من 80 دولة خلال الفترة من 2001 إلى 2015، وتم تطبيق نماذج الانحدار المتقدم (Fixed Effects) لاختبار الفرضيات.

وتوصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين رأس المال البشري وريادة الأعمال تصبح أكثر قوة في وجود مؤسسات قوية، حيث تعمل البيئة المؤسسية كعامل وسيط يعزز قدرة رأس المال البشري على تحويل المعرفة إلى نشاط اقتصادي منتج، كما أن غياب مؤسسات مستقرة يقلل من كفاءة استغلال رأس المال البشري. وأوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجيات متكاملة تعتمد على تنمية رأس المال البشري وتوحيدها إصلاحات مؤسسية، بما يخلق بيئة صديقة لريادة الأعمال قادرة على تحقيق معدلات عالية من الابتكار والتوظيف.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

أولاً: أوجه التشابه

- التركيز على التفاعل بين ريادة الأعمال والمؤسسات، حيث تتقاطع الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تحليل دور البيئة المؤسسية في دعم أو تحفيز الأنشطة الريادية، وارتباط ذلك بتنمية رأس المال البشري من خلال آليات التدريب والتمكين والتحفيز داخل المؤسسة.
- اعتماد منظور متعدد الأبعاد لرأس المال البشري، إذ تناولت غالبية الدراسات السابقة رأس المال البشري كمتغير مركب يشمل المعرفة، المهارات، التعليم، والخبرة، وهو ما تتبناه أيضاً الدراسة الحالية في قياس أثر ريادة الأعمال المؤسسية على عناصر هذا المتغير.

- استخدام منهج وصفي تحليلي قائم على الأدلة الميدانية، حيث اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام أدوات جمع بيانات كالمقابلات أو الاستبانات، وتحليلها إحصائيًا باستخدام نماذج انحدار لقياس العلاقة بين المتغيرات الرئيسية.

ثانيًا: أوجه الاختلاف

- اختلاف السياق المؤسسي والتطبيقي، حيث تركّز الدراسة الحالية على مؤسسة وطنية سعودية تُعنى بتنمية الموارد البشرية، في حين أن الدراسات السابقة تنوعت بين دول نامية ومتقدمة، وبعضها تناول مؤسسات تعليمية أو اقتصادية عامة، ما يمنح الدراسة الحالية خصوصية سياقية.
- التركيز على قيادة الأعمال داخل المؤسسة (Entrepreneurial Orientation) كعامل تنموي داخلي، في حين ركزت بعض الدراسات السابقة على قيادة الأعمال في معناها الاقتصادي العام أو كظاهرة ناشئة في البيئة الخارجية، دون التعمق في تأثيرها المؤسسي الداخلي على العاملين.
- دمج قيادة الأعمال المؤسسية كمتغير مستقل مؤثر على رأس المال البشري، بينما عالجت بعض الدراسات السابقة العلاقة بالعكس أو تناولت كلاً من المتغيرين بشكل متوازي دون فحص أثر مباشر، ما يجعل الدراسة الحالية أكثر تركيزًا في اختبار السببية من قيادة الأعمال نحو تنمية المورد البشري.

المنطلقات النظرية للبحث:

1- قيادة الأعمال المؤسسية (Corporate Entrepreneurship):

يشير هذا المفهوم إلى تبني المؤسسة لنهج إداري قائم على الابتكار المتواصل، والمبادرة الذاتية، واستغلال الفرص داخل الهيكل التنظيمي القائم. وتُعنى قيادة الأعمال المؤسسية بإعادة تصميم العمليات والهيكل بهدف تعزيز القدرة التنافسية والمرونة، دون الحاجة إلى إنشاء كيانات خارجية مستقلة

أبعاد ريادة الأعمال المؤسسية تشمل:

- الابتكار المؤسسي: أي تطوير منتجات وخدمات أو عمليات جديدة داخل المؤسسة.
- دعم المبادرة الفردية: تشجيع الموظفين على اقتراح وتنفيذ أفكار جديدة.
- التحمل الاستراتيجي للمخاطر: استعداد المؤسسة لتجربة حلول غير تقليدية لتحسين الأداء.
- المرونة التنظيمية: قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات البيئية وإعادة توجيه استراتيجياتها بسرعة.

2- رأس المال البشري (Human Capital):

يشير إلى الموارد البشرية من حيث المعرفة، والمهارات، والخبرات، والقدرات الفكرية التي يمتلكها الأفراد العاملون، والتي تسهم في رفع كفاءة المؤسسة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. يُنظر إلى رأس المال البشري باعتباره أصلاً غير ملموس لكنه أساسي في تحقيق القيمة المستدامة (اليزيدي وحسن، 2022).

أبعاده تشمل:

- المهارات الفنية: كفاءة الأفراد في تنفيذ المهام الوظيفية.
- المهارات المعرفية والإبداعية: وتشمل التفكير التحليلي، والابتكار، وحل المشكلات.
- التحفيز الذاتي والانتماء: مدى رغبة الأفراد في تطوير أنفسهم وخدمة المؤسسة.
- القابلية للتعلم والتطوير المستمر: استعداد الموظفين لاكتساب معارف ومهارات جديدة.

3- التنمية التنظيمية لرأس المال البشري (Human Capital Development):

هو نهج استراتيجي يهدف إلى رفع كفاءة رأس المال البشري داخل المؤسسة من خلال التعليم، التدريب، التحفيز، وتوفير بيئة عمل تشجع على النمو المهني. ويُعد الاستثمار في رأس المال البشري أحد الأركان الأساسية للتمايز المؤسسي وتعزيز الميزة التنافسية (مصطفى وحميميد، 2023).

أبعاده تتمثل في:

- التدريب والتأهيل المستمر: البرامج المخططة لرفع مهارات العاملين.
- إدارة المواهب: استقطاب وتطوير الأفراد ذوي الكفاءة العالية.
- التمكين الوظيفي: إعطاء العاملين صلاحيات أوسع لاتخاذ قرارات تؤثر في العمل.
- نظم الحوافز: تصميم أنظمة تحفيز مادية ومعنوية لتعزيز الأداء.

منهج البحث

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لتحليل العلاقة بين ريادة الأعمال المؤسسية بأبعادها المختلفة وتنمية رأس المال البشري داخل مؤسسة التنمية للموارد البشرية. يهدف هذا المنهج إلى تقديم وصف دقيق لطبيعة ممارسات ريادة الأعمال في المؤسسة، وتحليل انعكاساتها على تطوير المهارات، تعزيز الكفاءات، وتحفيز النمو المهني للعاملين.

سيتم جمع البيانات ميدانياً باستخدام استبانة علمية محكمة، توزع على عينة مختارة من الموظفين والقادة الإداريين والمختصين في الموارد البشرية، وتركز الاستبانة على قياس أبعاد ريادة الأعمال المؤسسية، وهي: الابتكار المؤسسي، الاستباقية التنظيمية، وتحمل المخاطر المحسوبة، إلى جانب قياس عناصر تنمية رأس المال البشري، مثل المهارات، المعرفة، والتحفيز.

كما سيتم توظيف منهج نوعي مكمل من خلال مقابلات شبه منظمة مع مسؤولي الموارد البشرية ورواد الأعمال المؤسسيين بالمؤسسة، وذلك لتقديم فهم أعمق للآثار التنظيمية والثقافية التي تؤثر في العلاقة بين الريادة وتنمية الأفراد.

مصادر البيانات

1. المصادر الثانوية:

تتمثل في مراجعة الأدبيات العلمية المتعلقة بريادة الأعمال المؤسسية، رأس المال البشري، استراتيجيات الابتكار والتنمية المهنية، بالإضافة إلى دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الممارسات الريادية والتنمية المؤسسية، فضلاً عن تقارير الأداء والتطوير البشري الصادرة عن مؤسسات رسمية سعودية.

2. المصادر الأولية:

تتمثل في البيانات الميدانية التي تُجمع من خلال الاستبانة والمقابلات، ويتم استهداف موظفي المؤسسة ومديري الإدارات، والقيادات التي تمارس أنشطة ريادية بشكل مباشر، وذلك للحصول على تقييم دقيق لتأثير الريادة المؤسسية على رأس المال البشري.

أدوات الدراسة والأساليب الإحصائية

تم اعتماد مجموعة من الأدوات الإحصائية لتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، شملت:

- الإحصاء الوصفي: لتوزيع الخصائص الديموغرافية للمبحوثين، وقياس المتوسطات والانحرافات لمتغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار المتعدد: لقياس أثر مجمل أبعاد ريادة الأعمال المؤسسية على تنمية رأس المال البشري.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط: لقياس تأثير كل بعد من أبعاد ريادة الأعمال (الابتكار، الاستباقية، تحمل المخاطر) بشكل منفصل على عناصر رأس المال البشري.
- اختبارات التوزيع الطبيعي: للتحقق من ملائمة البيانات للتعميم والتحليل الإحصائي.

نموذج الدراسة

المتغير المستقل: ريادة الأعمال المؤسسية

ويتضمن الأبعاد التالية: (الابتكار المؤسسي، الاستباقية التنظيمية، تحمل المخاطر المحسوبة).

المتغير التابع: تنمية رأس المال البشري.

حدود البحث

الحدود الزمانية:

تُجرى هذه الدراسة خلال عام 2025، بالتزامن مع تنفيذ خطط تطوير استراتيجي داخل مؤسسة التنمية للموارد البشرية، ما يتيح قياس الأثر الفعلي لريادة الأعمال المؤسسية على الأداء البشري.

الحدود المكانية:

تتصدر الدراسة في مؤسسة التنمية للموارد البشرية بمنطقة الرياض، والتي تمثل بيئة تنظيمية سعودية تتبنى توجهات تطويرية حديثة في مجال الموارد البشرية وريادة الأعمال.

الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على العلاقة بين ريادة الأعمال المؤسسية وتنمية رأس المال البشري، ولا تشمل الجوانب المالية أو التقنية أو تقييم الأداء المؤسسي العام، بل تتحصر فقط في قياس التأثير الريادي على تنمية الأفراد من منظور إداري وتنموي.

قائمة المراجع:

(1) يعقوب، عبدالقادر محمد. (2016). استثمار رأس المال البشري والفكرى ودوره فى تحقيق التنمية

المستدامة. مجلة جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية، س19، ع32 ، 197 - 230. مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/780138>

(2) بورقاق، ميمون، و بن حميدة، محمد. (2020). قياس أثر الاستثمار في راس المال البشري على

تحقيق التنمية الاقتصادية: دراسة حالة الجزائر باستعمال طريقة المربعات الصغرى المعدلة بالكامل

FMOLS. مجلة المالية والأسواق، مج7، ع2 ، 437 - 455. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1201099>

(3) شبيلي، بلقاسم، و قنيفة، نورة. (2020). رأس المال البشري مدخل لبناء التنمية: قراءة

سوسيولوجية. مجلة العلوم الإنسانية، مج7، ع1 ، 238 - 255. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1057339>

(4) اليزيدي، رزق الله بن عبدالله، و حسن، حسن عباس. (2022). أثر ريادة الأعمال في نجاح المنشآت الصغيرة والمتوسطة بمحافظة جدة: دراسة حالة ريادة. المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال، مج12، ع6 ، 688 - 718. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1345890>

(5) حسين، سلامة عبدالعظيم. (2024). رأس المال البشري وتحقيق جودة الحياة الوظيفية. مجلة المال والتجارة، ع667 ، 34 - 43. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1523113>

(6) مصطفى، عبدالحميد أحمد، و حميميد، حميميد محمد أحمد. (2023). اختيار وتعيين الموارد البشرية: المعايير والتأثيرات: دراسة ميدانية على الإدارة العامة للشركة الأهلية للإسمنت المساهمة. المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي، ع8 ، 20 - 33. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1550266>

ثانيًا: المراجع الأجنبية

Nguyen, B., Nguyen, B., Canh, N. P., & Thanh, S. D. (2021). Institutions, Human Capital and Entrepreneurship Density. Journal of The Knowledge Economy, 12(3), 1270–1293. <https://doi.org/10.1007/S13132-020-00666-W>

Aslam, A. (2020). The hotly debate of human capital and economic growth: why institutions may matter? *Quality & Quantity*, 54(4), 1351–1362.

<https://doi.org/10.1007/S11135-020-00989-5>

Olarinde, M., & Auta, S. J. (2024). Empirical Analysis of the Impact of Institutions on Innovative Entrepreneurship in Sub-Saharan African Countries (pp. 279–305). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-](https://doi.org/10.1007/978-3-031-46293-1_11)

[3-031-46293-1_11](https://doi.org/10.1007/978-3-031-46293-1_11)

Minochkina, O. (2022). Institutional entrepreneurship in the knowledge based economy. *Ekonomična Teoriâ*, 2022(4), 69–83.

<https://doi.org/10.15407/etet2022.04.069>

Elert, N., & Henrekson, M. (2021). Entrepreneurship prompts institutional change in developing economies. *The Review of Austrian Economics*, 34(1), 33–53. <https://doi.org/10.1007/S11138-020-00501-0>

Sheng, Y., Ye, C., Yi-ping, S., & Bakker, D. (2024). The impact of human capital and social capital on entrepreneurship entry: the threshold of human capital–social capital coupling. *Humanities & Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04151-6>

Fahinde, C., Abodohoui, A., Mayuto, R., & Su, Z. (2022). How Does Institutional Context Influence Entrepreneurship Education Outcomes? Evidence from Two African Countries. *Entrepreneurship Research Journal*, 0(0).
<https://doi.org/10.1515/erj-2021-0458>