

The Degree of Availability of Human Resources Management Development Requirements to Enhance the Culture of Innovation and Entrepreneurship in Saudi Universities in Light of Kingdom's Vision of the year 2030 - Prince Sattam bin Abdulaziz University as a Model

Dr. Abdulaziz Mohammad Ali Sagr*

Received 19/1/2023

Accepted 4/3/2023

Abstract:

The study aims to recognize the degree to which human resources management development requirements are met to promote a culture of innovation and entrepreneurship in Saudi universities in light of the Kingdom's Vision 2030 at Prince Sattam bin Abdulaziz University in Saudi Arabia; In order to improve the university environment that stimulates innovation and entrepreneurship in line with the Kingdom's Vision 2030, the researcher used the survey descriptive methodology and relied on the questionnaire as a data-gathering tool, the research population represented by all deans of colleges, heads of academic departments and heads of departments at Prince Setham bin Abdulaziz University. (172) Leaders, the study found that the degree of reality of human resources management development to promote a culture of innovation and entrepreneurship was medium, and the overall degree of human resources management development requirements was medium.

Keywords: Human resource management, innovation culture, entrepreneurship, Saudi universities, Vision 2030.

درجة توافر متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة لعام 2030 - جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز أنموذجًا

د. عبد العزيز بن محمد بن صقر*

ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توافر متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة لعام 2030 بجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز بالمملكة العربية السعودية؛ بهدف تحسين البيئة الجامعية المحفزة على الابتكار وريادة الأعمال تماشيًا مع رؤية المملكة 2030، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وزعت على عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية ورؤساء الإدارات في جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، والبالغ عددهم (172) قائدًا، وتوصلت الدراسة إلى أنّ درجة واقع تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال كانت متوسطة، والدرجة الكلية لمتطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية كانت متوسطة. **الكلمات المفتاحية:** إدارة الموارد البشرية، ثقافة الابتكار، ريادة الأعمال، الجامعات السعودية، رؤية 2030.

* كلية التربية/ جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز/ السعودية/ a.sagr@psau.edu.sa

المقدمة

فرضت التغيرات والظروف العالمية الاقتصادية على المؤسسات ضرورة إعادة التخطيط والتنظيم لأنظمتها وسياساتها لتحقيق التطور والتنمية في ظل ما تشهده من تغيرات سريعة، إذ أن تحقيق ذلك لا يعني فقط تنمية رؤوس الأموال والإنتاج والتطور الاقتصادي بل تتعدى ذلك بتنمية العقول البشرية وتطويرها من خلال توظيف مهارات القوى البشرية وإعدادها في شتى مجالات الحياة، والتي تتوافر بتطور خدمات المؤسسات التربوية وتميزها، إذ تعد نوافذ مهمة لتنمية وتطوير وتوفير الموارد البشرية بما يتناسب مع مستجدات العصر الحاضر والتقدم العلمي والتقني والحضاري، كما أن المؤسسات التربوية تمثل الركيزة الأساسية للتنمية الشاملة.

ولكل مؤسسة أسلوبها وإدارتها الخاصة في إدارة التغيرات والظروف المتعاقبة عليها، إذ تعد إدارة العاملين فيها من أكثر الإدارات التي تتأثر بهذه التغيرات كونها مسؤولة عن الأنشطة كافة التي تتعلق بأهم مورد مؤسسي قائم على نجاحه (Darwish & Kuihal, 2015) وتمتلك المؤسسات التربوية ومنها الجامعات مخزوناً ورصيداً وافراً من رأس المال البشري الذي يجعلها قادرة على الإسهام في إحداث التغيرات والتطورات الإيجابية، والتي تمكن المجتمع من تحقيق الرفاهية والرخاء (Al-Ibrahim, 2015). إذ تشهد المؤسسات التربوية في العالم تغيرات سريعة وجذرية أسهمت في تحول مهمات إدارة الموارد البشرية من مهمات تقليدية متعارف إليها إلى مهمات معاصرة معقدة، ترتكز على اختيار العاملين وإعدادهم بطرق وأسس علمية وإدارية سليمة، ضمن آليات وطرق مبتكرة ومتطورة وحديثة، والعمل على تنمية وتطوير كفاءات وخبرات الموارد البشرية مع التركيز على الطرق الإيجابية التي تسعى من خلالها إلى تحقيق ميزتها التنافسية (Wahiba & Noura & Abdul Majid, 2020).

وتسعى الجامعات إلى تحقيق رؤية 2030 من خلال مراكز الابداع وريادة الأعمال التي تركز على رأس المال الفكري والأفكار الإبداعية، ومنها جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، إذ أن الجامعات تسعى لتوسعة قاعدة الابتكار وريادة الأعمال في شتى المجالات والقطاعات وتوظيفها، مما يسهم في تحول اقتصاد المملكة القائم على النفط كثرة غير متجددة إلى اقتصاد معرفي متجدد تماشياً مع رؤية المملكة 2030، إذ يمكن توجه الجامعات إلى هذا الاتجاه بإقامة عديد من الأنشطة والفعاليات، التي تحفز على الإبداع والابتكار، وريادة الأعمال، في حين تم إنشاء مراكز الإبداع وريادة الأعمال في الجامعات كافة، وجعل الابتكار والريادة محوراً رئيساً يميز فعاليتها كافة

(Amer, 2020).

تتبع أهمية الدراسة كونها من الدراسات التي تبحث في متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية تمشيًا مع تحقيق رؤية 2030، إذ أوصى المؤتمر السعودي الدولي لمراكز ريادة الأعمال على أهمية ربط الابتكارات والأبحاث العلمية ببرامج الريادة، وإنشاء إدارة متخصصة لمنظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية (AI- (Sulaimi, 2014). كما تناولت دراسة باخيري والعمثاني ومقبول (Bokhari, Alothmany & Magbool, 2012) مفهوم ريادة الأعمال وأثرها في البطالة في المملكة العربية السعودية. وأوضحت أن هناك توافقًا بين الدول في العالم على أهمية ريادة الأعمال في التنمية المستدامة اجتماعيًا واقتصاديًا، ولتحقق الجامعات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال فلا بد لها أن تعيد بناء خططها الاستراتيجية، وأن تجدد وتبدع في مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، وهذه الخطط لن تتحقق أهدافها بفاعلية إلا في ظل إدارة موارد بشرية فاعلة.

وجاء برنامج تنمية المقدرات البشرية في رؤية المملكة لعام 2030 بهدف السعي إلى امتلاك المواطن السعودي مقدرات وكفايات تنافسية عالمية، من خلال تطوير مهاراته الأساسية وتعزيز قيمه وتنمية معارفه. وتطوير أسس تعليمية متينة تعزز ثقافة العمل وتدعم وتعزز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، تركز على ضرورة تطوير وتفعيل السياسات الناضجة لتعزيز ثقافة الريادة في المملكة؛ لتصبح مجتمعًا معرفيًا مزدهر يوفر مستوى معيشيًا مرتفعًا ونوعية حياة كريمة وتتبوأ مكانة مرموقة، كدولة رائدة إقليميًا ودوليًا (Saudi Arabia Vision 2030, 2019).

مشكلة الدراسة:

على الرغم من تقدم الجامعات السعودية في السنوات الأخيرة في عدة تصنيفات عالمية إلا أنه يلاحظ خلو قائمة أفضل 100 جامعة عالمية من الجامعات السعودية في تصنيفي شنغهاي وويومتركس، كما وضع موقع QS وتصنيف تايمز لتصنيف الجامعات السعودية لعام 2022 بناء على معايير التصنيف العالمية (QS TOP UNIVERSITIES, 2022)، وذكر الحموري وسياج والشرباتي (Al-Hamouri & Seaj & Zain, 2017) أن بُعد الجامعات السعودية عن المنافسة العالمية وتفاوتها يعود إلى عدة أسباب منها ضعف مستوى التخطيط الاستراتيجي، ضعف إدارة الموارد البشرية، تفاوت الوضع المادي، وضعف التطور والابتكار والابداع في سياساتها الإدارية مع ضعف البيئة المحفزة على الابداع والابتكار.

كما وأشارت دراسة الروقي (Roqi, 2016) إلى وجود مشكلات أكاديمية وإدارية وتطويرية تواجه تنمية الموارد البشرية، إذ أن الجامعات السعودية ما زالت تمارس الأساليب التقليدية في التعليم ولم يعد في مقدورها الاستجابة الفورية للتغيرات السريعة في البيئة الخارجية ومن ثم تلبية احتياجات المجتمع في ظل سعيها للوصول إلى التصنيف العالمي وتطبيق رؤية المملكة 2030، وكشف كعكي (Kake, 2018) عن الصعوبات والتحديات التي تواجه أداء الموارد البشرية في الجامعات. كما وشددت دراسة حجاج (Hajaj, 2019) ودراسة جبريني (Jebrini, 2016) ودراسة سيفيم (Sevim, 2016) على ضرورة الاهتمام بالبرامج التدريبية لتطوير إدارة الموارد البشرية بزيادة معرفتها وتنمية مهاراتها وتحسين خبرات العاملين فيها ومهاراتهم مما يسهم في تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال وإدارة المواهب فيها، وتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لتشجيع ذلك وبيان أهميته وتطبيقه في العمل الإداري التربوي.

وأشارت عديد من الدراسات إلى أن تطوير إدارة الموارد البشرية يعد مهماً للارتباط الوثيق بينه وبين زيادة الكفاءة الداخلية والخارجية وتحقيق الأهداف المرجوة ونقل الجامعات من الوضع الحالي إلى وضع مستقبلي أفضل. وتأكيداً على توجهات وزارة التعليم بتوفير بيئة تعليمية محفزة على الإبداع والابتكار وريادة الأعمال بما يتوافق مع مستهدفات رؤية المملكة 2030، فضلاً عن حرص الجامعات السعودية على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار تساعد على الإبداع والريادة وتحسين العملية التعليمية (Kook. 2010) مما استدعى الباحث - كونه من العاملين في النظام التربوي والتعليمي في الجامعات (جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز) - في البحث عن أبرز متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية، إذ لاحظ وجود حالة من قلة الاهتمام بنشر ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في معظم أنشطة العملية التعليمية والإدارية؛ لذا جاءت الدراسة وتلخصت في الإجابة عن السؤال الآتي: ما متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030؟

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت الدراسة إلى تعرف درجة توافر متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة لعام 2030 بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر القيادات الجامعية، من خلال

الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما واقع تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية؟
 2. ما درجة توافر متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية؟
- أهمية الدراسة:** تكمن أهمية الدراسة بالآتي:

الجانب النظري:

1. تمثل إضافة علمية، ومعرفة جديدة للمكتبة العربية بشكل عام، والمكتبة السعودية بشكل خاص.
2. استفادة الباحثين الآخرين من خلال بناء أو تطوير أو استخدام أدوات البحث ومنطلقًا لأبحاث ودراسات جديدة.

الجانب التطبيقي:

1. استفادة أصحاب القرار والقيادات في الجامعات السعودية من تحديد واقع أداء إدارة الموارد البشرية وإعادة النظر في البرامج والخطط والأنماط الإدارية واتخاذ التدابير اللازمة لتطويرها.
- حدود الدراسة:**

تتمثل حدود الدراسة بالآتي:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على تعرف درجة توافر متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة لعام 2030 بجامعة الأمير سمام بن عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت على عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية ورؤساء الإدارات في الجامعة.
- **الحدود المكانية:** طبقت على جامعة الأمير سمام بن عبد العزيز في المملكة العربية السعودية
- **الحدود الزمانية:** طبقت في الفصل الدراسي الثاني لعام 2022.

أولاً: الإطار النظري

إدارة الموارد البشرية

تعد إدارة الموارد البشرية إحدى أهم وظائف المؤسسات الحديثة، والتي تختص باستخدام العنصر البشري بكفاءة في هذه المؤسسات، وعرفها القاضي (Al- Qadi, 2012) بأنها القرارات

والإجراءات التي تركز على الموارد البشرية على جميع المستويات، ومنها التدريب، والتحفيز، وتقييم الأداء، والتوظيف والاختيار، والتخطيط.

تطورت خصائص إدارة الموارد البشرية عبر الزمن لتواجه متطلبات الدور المناط بها والتي تتمثل بالمقدرة على مواجهة المتغيرات الفجائية، والمرونة والمقدرة على تحويل الأساليب النمطية إلى أساليب مبتكرة ومواكبة للتغيرات داخل المؤسسة وخارجها، والمقدرة على تحمل المسؤولية على جميع المستويات، والاستقلالية، والتنوع، والابتكار والإبداع في تقديم الأفكار وحلول المشكلات، وإتباع الطرق والأساليب المبتكرة والحديثة في تحقيق الأهداف (Al-Haiti, 2005).

من خلال ما تقدم يتبين أهمية إدارة الموارد البشرية كالقلب النابض للإدارة الحديثة وذلك لأنها تتميز بوظائف ومسؤوليات ومهام تعزز مكانها ضمن الهيكل التنظيمي في المؤسسة وتجعل منها وسيلة للبقاء والاستمرارية في تحقيق النجاحات داخل المؤسسة، كما وأشارت عدد من الدراسات إلى أهمية إدارة الموارد البشرية في التأثير على إدامة عمل الجامعات وتحقيقها للنجاح والمنافسة، وزيادة مقدرتها على الإبداع والابتكار والريادة والتكيف مع التغيرات البيئية (AI-Anzi & AI-Dahan & AI-Abidi, 2014).

الابتكار وريادة الأعمال

تعرف ريادة الأعمال بأنها مجموعة من النشاطات المتعلقة ببدء الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل المخاطر والإبداع في الجامعات (Samarqandi, 2018) كما أن الابتكار يمثل جزءاً لا يتجزأ من ثقافة ريادة الأعمال وتعد ركيزة أساسية للريادة إذ يتمثل في عمليات اتخاذ القرارات السليمة وتطوير الطاقات الذهنية للمورد البشري والتطوير على الهيكل التنظيمي في المؤسسات بما يؤثر في التعليمات وأنماط السلوك التي تربط التفكير الابتكاري في مجال التفكير الإبداعي، وتُبرز مقدرات القائد المبتكر والريادي على تصور النتائج المتوقعة كافة وابتكار الحلول الممكنة، فالقائد المبتكر والمبدع لا يعتمد على الحلول التقليدية بل لديه المقدرة على ابتكار الحلول الجديدة مع الجرأة على عرضها وتطبيقها وتحمل المخاطرة في تبنيها (Oladele & Akeke & Oladunjoye, 2011).

تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في ضوء رؤية 2030

يعتمد تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال من خلال تطوير الموارد البشرية لتمتاز بالخصائص الريادية فضلاً عن تبنيها في السياسات والإجراءات لإدارة الموارد

البشرية في الجامعات، وتتميز قيادة الأعمال في تعزيز الإبداع والابتكار والتفرد والمبادأة والمفاضلة بين المحاولات الحقيقية في النمو والابداع والتطوير والمخاطرة والمجازفة في طرح منتجات جديدة في السوق، وانتهاز الفرص (Al-Lemon & Rabba 'a, 2019).

ويعد المورد البشري في أي مؤسسة تربوية ومنها الجامعات هو الركيزة الأساسية التي تستند إليها جميع الأنشطة المخطط لها لتحقيق الاهداف، وتتمثل في عملية تنمية أنشطة إدارة الموارد البشرية وتطويرها، ومن أهمها تحليل الوظائف وتوصيفها، وتخطيط الموارد البشرية، واستقطاب الموارد البشرية وجذبها، وتحفيز الموارد البشرية وتدريبها (Seitova, 2016). إذ تقوم فكرة قيادة الأعمال بدور رئيس ومهم في تحقيق اقتصاديات العالم، إذ أنها تعد محركًا لعجلة التنمية الاقتصادية، ويتم ذلك من خلال إنشاء مؤسسات رائدة بقيادات ريادية تسهم في تطوير المجتمعات وتنميتها وتوفير فرص العمل وتحسين الدخل والاقتصاد المحلي، إذ أن قيادة الأعمال تعد عملية تساعد في تكوين أنشطة اقتصادية متنوعة وجديدة تقوم على البحث والتطوير والإنتاج والتوزيع للمنتجات والخدمات للإسهام في التنمية الاقتصادية، وترتكز مسؤولية الجامعات كمؤسسات تربوية في التشجيع على الريادة والابتكار في الأعمال لتحقيق التنمية مع عرض قصص نجاح لرواد أعمال (Khalidi, 2013).

ويدخل مفهوم قيادة الأعمال في إنشاء عديد من الأعمال الجديدة وأفكار المشروعات الفريدة التي تحمل أفكارًا غير تقليدية، ويبني نجاحها أو فشلها على عديد من العوامل المختلفة، ومن أبرز عوامل نجاح قيادة الأعمال (York, 2019): وجود الخبرة الجيدة في مجال قيادة الأعمال، والاستفادة من التجارب السابقة الناجحة أو الفاشلة لبناء عليها، وتوفير شبكة من العلاقات المهنية ليستفيد منها الأشخاص الرياديون ومساعدتهم على النجاح، والحصول على الدعم المالي الكافي لتحويل الأفكار الريادية إلى واقع عملي، وتحديد التحديات الحقيقية التي تتعرض لها قيادة الأعمال من أجل تلافيتها والحد من تأثيرها على الأفكار الريادية.

ويمكن تعزيز ثقافة الابتكار وقيادة الأعمال في الجامعات السعودية من خلال تطوير مفهوم قيادة الأعمال وخصائصها في أنظمة إدارة الموارد البشرية ضمن عدة أبعاد رئيسة تشمل أعمال إدارة الموارد البشرية وتتلخص: التخطيط لإدارة الموارد البشرية، وتوظيف الموارد البشرية، وتدريبها، وتقييم أدائها.

ثانياً: الدراسات السابقة

تمكن الباحث من الحصول على عدد كبير من الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بالدراسة الحالية وتم الاقتصار على أهم هذه الدراسات وأحدثها وأكثرها ارتباطاً بموضوع الدراسة وتم تناولها على النحو الآتي:

أجرى رافي ودافييري (Rafeiei & Davaari, 2015) دراسة بهدف التعرف إلى واقع دور إدارة الموارد البشرية على أداء أعضاء هيئة التدريس في كل من الجامعات والكليات في إيران، وتم استخدام الاستبانة والمقابلات في جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من 30 معلماً مما ليس لديهم خبرة في التدريس، وأظهرت النتائج المرتفعة وتبين تأثير ورش العمل المستهدفة ودور خبراء التعليم في عملية إعادة إنشاء إدارة الموارد البشرية في أنظمة التعليم العالي، وبما في ذلك دور في التأثير في أداء الموظفين في الكليات والجامعات.

وهدفت دراسة ايل تالا والشوكي وأبو ناصر وأبو امون (ElTalla, Alshobaki, AbuNaser, AbuAmuna, 2017)، إلى تعرف الأنظمة الجامعية في دائرة إدارة الموارد البشرية وأثرها في الإدارة الالكترونية. وطبقت الدراسة في الجامعات الفلسطينية وتكون المجتمع من كافة المستويات الإدارية المختلفة في الجامعات، تكونت العينة من (148) إدارياً من مختلف المستويات الإدارية و(35) من مراكز تكنولوجيا المعلومات، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، وطبق المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت نتائج الدراسة الدرجة المتوسطة وتبين أن نظام إدارة الموارد البشرية يختلف من جامعة إلى أخرى، وله تأثير كبير إلكترونياً. وأكدت النتائج على أن طبيعة النظام الجامعي في إدارة الموارد البشرية يعد مؤشراً انتقالياً لإدارة إلكترونية، كما وأكدت على أهمية إدارة الموارد البشرية واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للاستفادة من إدارة الموارد البشرية، التركيز على موظفي الجامعات مما يؤثر في نجاح الجامعة.

ودراسة الليمون والريابعة (Al-Lemon & Rabba 'a, 2019) بهدف التعرف إلى واقع إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية العامة في الضفة الغربية، وذلك من خلال تعرف ما مدى ممارسة تخطيط الموارد البشرية، التحليل الوظيفي، الاستقطاب للكفاءات، الاختيار والتعيين، تقييم الأداء، ومن ثم التوصيات إلى المقترحات والتوصيات لتطوير هذه الممارسات ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الاستكشافي الوصفي؛ وتم الاعتماد على الاسلوب المختلط لجمع البيانات وتحليله؛ إذ تم استخدام الملاحظة، كما تم إجراء 5 مقابلات شبه منتظمة على عينة

قصيدة لمديري الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية، وتم تحليلها يدوياً، أما الاستبانة فقد تم توزيعها على مجتمع الدراسة باستخدام أسلوب المسح الشامل من خلال توزيع 722 استبانة. وتكون مجتمع الدراسة من العاملين من المستويات الأكاديمية العليا والوسطى في الجامعات العامة الفلسطينية في الضفة الغربية وتم توزيعها على الآتي: (النواب الأكاديميون، عمداء الكليات، رؤساء الدوائر، والأقسام الأكاديمية) فضلاً عن العاملين في إدارات الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية العامة في الضفة الغربية، وقد توصلت الدراسة الحالية الى تدني مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية للوظائف محور الدراسة التخطيط، تحليل الوظائف، الاستقطاب، الاختيار والتعيين، تقييم الأداء.

وجاءت دراسة الخثلان (Khathlan, 2019) بهدف الكشف عن واقع تطبيق إدارة المعرفة بإدارة الموارد البشرية بجامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز، والتعرف إلى المعوقات التي تحول دون ذلك ووضع مقترحات للتطوير، وتكونت عينة الدراسة من (35) فرداً من المجتمع الكلي وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق إدارة المعرفة كانت متوسطة.

وهدف دراسة آل حجراف (Al Hajraf, 2019) إلى تعرف متطلبات تطوير الموارد البشرية بالتعليم الجامعي السعودي في ضوء الخطط التنموية ورؤية (2030) وتم تقديم تصور مقترح لذلك، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة والمقابلة كأداتين لجمع البيانات، ومن ثم عرض الادب النظري والتنمية البشرية وإدارة الموارد البشرية. كما تمّ عرض الإطار المفاهيمي لرؤية المملكة لعام (2030)، فضلاً عن استعراض أبرز الخطط التنموية للمملكة العربية السعودية. وبناء على ذلك تم بناء التصور المقترح وعرض الأهداف والمبررات والمكونات ومرتكزات التصور وعرض متطلبات وآليات وإجراءات تنفيذ المتطلبات ووضع التوصيات والمقترحات للدراسات المستقبلية.

وهدف دراسة آل مهري (Al Mehri, 2020) إلى تعرف المعوقات التي تحد من تنمية إدارة الموارد البشرية في جامعة نجران واستخدم المنهج الوصفي المسحي واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وبلغ عدد افراد العينة 136 فرداً وأظهرت الدراسة الدرجة المرتفعة للمعوقات التنظيمية والمادية والتقنية.

وجاءت دراسة عامر (Amer, 2020) لوضع تصور واستراتيجية مقترحة لتفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال للجامعات الخليجية، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينة

الدراسة من القيادات الجامعية. وأظهرت الدراسة وجود معيقات لتفعيل التجربة التكاملية على مستوى الجامعات، وكان أبرزها يتمثل في تدني مستويات الوعي وأبعادها، فضلاً عن تلخيص أبرز الآليات والإجراءات لتفعيلها لدى كل من طلبة الجامعة وأعضاء هيئة التدريس، ومقترحات لكيفية التغلب عليها.

وهدفت دراسة نجمي (Najmi, 2021) التعرف إلى الدور الريادي للجامعات السعودية في ظل التحولات العالمية والكشف عن أبرز ملامح جامعة التفرد كنموذج للجامعة الريادية، واستخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة والمقابلة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى عدد من المقترحات التي يمكن أن يسهم تطبيقها في تحول الجامعات السعودية إلى جامعات ريادية وتطبيق مفهوم الجامعة الريادية المنتجة.

وجاءت دراسة آل تميم (Al Tamim, 2021) للتعرف إلى واقع الممارسات التنظيمية والإدارية في الجامعات السعودية للابتكار وريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث، وأتبعت المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (299) فرداً وطبقت في جامعة الملك سعود. وأظهرت الدراسة أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث لواقع الممارسات التنظيمية والإدارية في الجامعات السعودية للابتكار وريادة الأعمال في جميع مجالات أداة الدراسة جاءت عالية.

ودراسة ثامر وباهي (Thammer & Bahi, 2021) بهدف وضع تصور ومقترح لتفعيل دور الجامعات والمؤسسات التعليمية في تطوير ودعم ريادة الأعمال والابتكار، وطبقت في الجزائر، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي وتحليل الأدبيات والتقارير الدولية، وتبين من نتائج الدراسة أن هنالك أهمية بالغة لتقديم الدعم من طرف الجامعات لتطوير مراحل ريادة الأعمال مما يحقق التقدم والازدهار على مستوى الفرد والمجتمع والدولة، وقد حددت الدراسة دور الجامعات وتوصلن إلى وجود مختلف المعوقات التي تحد من دور الجامعات، وتم وضع استراتيجية مقترحة لتقديم دعم وتطوير ريادة الأعمال.

ملخص الدراسات السابقة والتعقيب عليها وموقع البحث الحالي منها:

تنوعت أهداف الدراسات التي تناولت إدارة الموارد البشرية إذ تناولت الدراسات أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على التطوير الجامعي مثل دراسة ايل تا لا والشوبكي وأبو ناصر وأبو أمونة (EITalla, Al-Shobaki, AbuNaser, AbuAmuna, 2017) ودراسة دور إدارة المورد

البشرية في صنع القرارات والأداء مثل دراسة رافي ودافيري (Rafeiei & Davaari, 2015)، ودراسات تهدف إلى التعرف إلى واقع إدارة الموارد البشرية والبحث في تطويرها مثل دراسة آل حجراف (Al Hajraf, 2019) ودراسة الليمون وآخرون (Lemon & Rabba 'a, 2019)، أما واقع إدارة المعرفة في تطوير إدارة الموارد البشرية مثل دراسة الختلان (Khathlan, 2019)، ودراسة المعوقات التي تحد من تنمية الموارد البشرية كدراسة آل مهري (Al Mehri, 2020) أما فيما يتعلق بمتغير الابتكار وريادة الأعمال فجاءت دراسة عامر (Amer, 2020) ودراسة ثامر وباهي (Thammer & Bahi, 2021) لوضع تصورات مقترحة لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال وتفعيل دور الجامعات في تطوير ذلك ودعمه، ودراسة آل تميم (Al Tamim, 2021) للتعرف إلى واقع الممارسات التنظيمية والإدارية في الجامعات السعودية للابتكار وريادة الأعمال، ودراسة نجمي (Najmi, 2021) لواقع الدور الريادي في الجامعات السعودية. وانفتحت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات من حيث استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي.

وقد تنوعت الدراسات السابقة من حيث الأدوات التي اعتمدت عليها للحصول على المعلومات فقد اعتمد معظمها على استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات. وانفتحت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات كدراسة رافي ودافيري (Rafeiei & Davaari, 2015) وإيل تا لا والشوبكي وأبوناصر وأبوامون (ElTalla, Alshobaki, AbuNaser, AbuAmuna, 2017)، ودراسة الختلان (Khathlan, 2019) ودراسة آل مهري (Al Mehri, 2020) ودراسة آل تميم (Al Tamim, 2021) باستخدام استبانة كأداة لجمع البيانات. وقد استفاد الباحث من الأدبيات السابقة في استعراض الأدب النظري والدراسات السابقة، وتطوير أداة الدراسة والمنهج المستخدم، ومناقشة النتائج وتفسيرها.

تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات الأخرى التي تناولت إدارة الموارد البشرية ومفهومي ريادة الأعمال والابتكار في الجامعات مع مختلف المتغيرات وعلاقتها بالتطوير الجامعي، ولكنه اختلف معها في علاقتها بمتغيرات أخرى وفي مجتمع الدراسة وعينته؛ إذ جاءت هذه الدراسة لسد الفجوة ومعالجة النقص في تحديد متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية بهدف تحسين البيئة الجامعية المحفزة على الابتكار وريادة الأعمال تماشيًا مع رؤية المملكة 2030، وتم في ضوء الأدبيات والنتائج التي توصل إليها الباحث دراسة درجة توافر متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في جامعة الأمير سطام بن عبدالعزيز لتحديد متطلبات تطوير أدائها

ضمن إجراءات عملية قابلة للتطبيق وهذا ما لم تتطرق له دراسات سابقة وخاصة في مجتمع الدراسة الحالية - حسب علم الباحث.

إجراءات الدراسة

المنهج المستخدم

استخدم المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأغراض البحث وطبيعته.

أفراد الدراسة

تكونت عينة الدراسة من جميع أفراد مجتمع الدراسة والؤلفة من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام الأكاديمية ورؤساء الإدارات، كما هو موضح بالجدول (1) أدناه.

الجدول (1) مجتمع الدراسة

العدد	طبيعة العمل
21	العمداء
101	رؤساء الأقسام الأكاديمية
50	رؤساء الإدارات
172	المجموع

(المصدر: الموارد البشرية - جامعة سطاتم بن عبد العزيز)

أداة الدراسة:

قام الباحث بتطوير أداة الدراسة اعتماداً على مسح الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث مثل دراسة كل من دراسة الليمون وآخرون (Al-Lemon, et al.2019) ودراسة آل تميم (Al Tamim, 2021) والمكونة من استبانة لتعرف متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في ضوء رؤية 2030.

الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

تم عرض الأداة بصيغتها الأولية على مجموعة من الأكاديميين المتخصصين من الجامعات السعودية للتحقق من صدقها ظاهرياً، وقد تم اعتماد نسبة (80%) وأكثر للأخذ بالتعديل المقترح، وتم إجراء تنفيذ التعديلات اللازمة.

ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الأداة من خلال استخدام:

1. طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test - retest) وذلك من خلال اختيار عينة مقدارها (15)

فرداً بفواصل زمني مقداره أسبوعان

طريقة الاتساق الداخلي، من خلال حساب معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha).

الجدول (2) معاملات ثبات الاستبانة بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار وطريقة الاتساق الداخلي

الرقم	الأبعاد	الاختبار - وإعادة الاختبار	الاتساق الداخلي
1	التخطيط لإدارة الموارد البشرية	0.88	0.88
2	توظيف الموارد البشرية	0.84	0.83
3	تدريب الموارد البشرية	0.90	0.85
4	تقويم أداء الموارد البشرية	0.86	0.86
5	متطلبات تطوير الموارد البشرية	0.88	0.87
	الدرجة الكلية	0.87	

يظهر في الجدول (2) أن معاملات ثبات الأداة بطريقة اختبار وإعادة اختبار تراوحت بين (0.84 - 0.90) وكان أعلى معامل لبعث تدريب الموارد البشرية، وقد بلغ معامل الثبات الكلي (0.87)، وكذلك تبين ان معامل ثبات الاتساق الداخلي تراوح بين (0.83 - 0.88) وتبين أن أعلى معامل كان لبعث التخطيط لإدارة الموارد البشرية.

متغيرات البحث:

اشتمل البحث على المتغيرات الآتية:

1. المتغيرات التابعة: إدارة الموارد البشرية، ثقافة الابتكار وريادة الأعمال

مناقشة النتائج وتفسيرها

للتعرف إلى واقع ومتطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030 كانت النتائج كالآتي:

النتائج المتعلقة بسؤال البحث الأول والذي ينص على "ما واقع تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030؟"

للإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة،

وذلك كما هو موضح في الجدول (3)

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لدرجة واقع تطوير إدارة الموارد البشرية

لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في ضوء رؤية 2030

الرقم	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
3	تدريب الموارد البشرية	3.40	0.59	1	متوسطة
4	تقويم أداء الموارد البشرية	3.35	0.52	2	متوسطة
1	التخطيط لإدارة الموارد البشرية	3.28	0.48	3	متوسطة
2	توظيف الموارد البشرية	3.19	0.62	4	متوسطة
	الدرجة الكلية	3.31	0.62		متوسطة

تظهر النتائج في الجدول (4) أن الدرجة الكلية لواقع تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال كانت متوسطة على الدرجة الكلية وعلى جميع الأبعاد، وجاء البعد الثالث "تدريب الموارد البشرية" بالرتبة الأولى، وجاء البعد الرابع "تقويم أداء الموارد البشرية" في الرتبة الثانية، وجاء البعد الأول "التخطيط لإدارة الموارد البشرية" في الرتبة الثالثة، والرتبة الأخيرة للبعد الثاني "توظيف الموارد البشرية".

ويرى الباحث أن بعد تدريب الموارد البشرية والذي جاء بدرجة متوسطة والرتبة الأولى يعزى لمدى اهتمام الجامعات السعودية في ظل رؤية المملكة 2030 بالتدريب ورفع مقدرات الموارد البشرية لتحقيق ونشر ثقافة الابتكار وريادة الأعمال، أما في الرتبة الثانية فجاءت لبعد تقويم أداء الموارد البشرية وربما يعزى ذلك للعمل المستمر على تطوير آليات تقييم الأداء وتضمين مفهومي الريادة والابتكار لنشر ثقافتهم في الجامعات وكانت بدرجة متوسطة ومرضية، وجاء في الرتبة الثالثة بعد التخطيط لإدارة الموارد البشرية وبدرجة متوسطة ومقبولة ويعود ذلك ربما لحرص الجامعة على تطوير سياساتها وأنظمتها وخططها بما يتماشى مع رؤية 2030، وجاءت ما قبل الأخيرة ربما لانفاق عينة الدراسة على ضرورة تطوير مقدرات القيادات الجامعية وبنائها لعملية التخطيط السليم لتوظيف آليات الابتكار وريادة الأعمال ضمن عمليات إدارة الموارد البشرية، أما في الرتبة الأخيرة فجاءت لبعد توظيف الموارد البشرية وبدرجة متوسطة ويعزى ذلك ربما إلى الحاجة إلى تطوير وهندسة العمليات في إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بعملية التوظيف لاختيار العاملين الموهوبين والقادرين على نشر ثقافة الابتكار وريادة الأعمال وتوظيفها في العمليات الإدارية والتعليمية على الرغم من كونها متوسطة ولكنها بدرجة مرضية ومقبولة.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة ايل تا لا والشوبكي وأبوناصر وأبو أمونة (El Talla, 2017 (Al-Shobaki, Abu Naser, Abu Amuna, 2019) ودراسة الختلان (Khathlan, 2019) في الحصول على الدرجة المتوسطة واختلفت مع نتائج دراسة ودراسة رافي ودافيري (Rafiei & Davari, 2015) ودراسة آل مهري (Al Mehri, 2020) وآل تميم (Al-Tamimi, 2021) في حصولها على الدرجة المرتفعة.

وبالرجوع إلى فقرات الاستبانة كانت النتائج كالآتي:

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة واقع تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في ضوء رؤية 2030

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
4	تختار دائرة الموارد البشرية المدربين والفنيين ذوي الكفاءة والمهارة والموهبة وفق معايير متخصصة واضحة ومحددة لتنفيذ البرامج التدريبية	3.49	0.52	1	متوسطة
3	تُشجع دائرة الموارد البشرية العاملين على تطوير وتنمية أنفسهم ذاتياً كأفراد رياديين ومبتكرين	3.42	0.63	3	متوسطة
2	تعتمد دائرة الموارد البشرية على ترقية العاملين وتحفيزهم بعد اجتيازهم للدورات التدريبية والشهادات العلمية	3.43	0.52	2	متوسطة
1	تقيس دائرة الموارد البشرية أثر التدريب وبناء المقدرات على أداء الموارد البشرية باستمرار	3.35	0.62	4	متوسطة
5	تُشارك دائرة الموارد البشرية العاملين الجدد بمجموعة من الدورات التدريبية عند التحاقهم بالعمل	3.32	0.54	5	متوسطة
الدرجة الكلية لبعيد تدريب الموارد البشرية		3.40	0.59		متوسطة
5	تخضع عملية التقييم للمراجعة من أكثر من جهة في الجامعة لضمان الموضوعية والدقة والشمولية	3.61	0.48	1	متوسطة
2	يتطلع العاملون على عملية تقييم الأداء السنوي	3.38	0.63	2	متوسطة
4	تستند عملية التقييم على تحليل الوظائف وتصنيفها	3.36	0.61	3	متوسطة
1	تقوم دائرة الموارد البشرية بالتعاون مع المتخصصين في تقييم أداء العاملين	3.23	0.51	4	متوسطة
3	تقيم دائرة الموارد البشرية عملية التوظيف والتدريب في ضوء نتائج تحليل تقييم أداء الموارد البشرية	3.18	0.54	5	متوسطة
الدرجة الكلية لبعيد تقييم أداء الموارد البشرية		3.35	0.52		متوسطة
5	تُشارك دائرة الموارد البشرية العاملين الموهوبين من الدوائر والوحدات الأخرى في مهمة تخطيط لإدارة الموارد البشرية	3.42	0.51	1	متوسطة
1	تكامل التخطيط الشامل للجامعة مع تخطيط الموارد البشرية	3.36	0.42	2	متوسطة
6	تلتزم الجامعة بتنفيذ خطط الموارد البشرية بشكل دقيق	3.29	0.55	3	متوسطة
3	تعتمد دائرة الموارد البشرية الطرق الكمية والوصفية لتقدير احتياجات الجامعة من موارد بشرية سنوياً	3.28	0.49	4	متوسطة
4	ترتكز دائرة الموارد البشرية على الدرجات العلمية الوظيفية التخصصية والمواهب عند تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية	3.23	0.52	5	متوسطة
2	يتوفر نظام معلومات وبيانات محدثة حول العاملين في الجامعة ومقدراتهم ومؤهلاتهم وتحدد الموهوبين منهم	3.12	0.53	6	متوسطة
الدرجة الكلية لبعيد التخطيط لإدارة الموارد البشرية		3.28	0.48		متوسطة
5	تعتمد دائرة الموارد البشرية الاختبارات والمقابلات الشخصية للمتقدمين التي تقيس الريادة والابتكار لشغل الوظائف قبل تعيينهم	3.31	0.48	1	متوسطة
4	تحرص دائرة الموارد البشرية على توظيف العاملين الموهوبين وذو الكفاءات المتنوعة	3.23	0.59	2	متوسطة
3	تعتمد دائرة الموارد البشرية على المصادر الداخلية	3.21	0.55	3	متوسطة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
	والخارجية لملء الشواغر لانتقاء الأفضل منها				
2	تُشرك دائرة الموارد البشرية رؤساء الدوائر والعاملين الموهوبين في وضع الوصف والتوصيف المناسب للوظائف لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال	3.14	0.49	4	متوسطة
1	تحدد دائرة الموارد البشرية سمات وخصائص ومؤهلات الأفراد الذين يتم استقطابهم لانتقاء ذو الخبرات والمواهب الأفضل منهم	3.06	0.51	5	متوسطة
	الدرجة الكلية لبعث تطوير الموارد البشرية	3.19	0.62		متوسطة

يظهر في الجدول (4) أن الدرجة الكلية لدرجة واقع تطوير إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق ببعث تدريب الموارد البشرية كانت متوسطة وكانت جميع الفقرات بالدرجة المتوسطة وجاءت الرتبة الأولى للفقرة (5) ويعود ذلك لحرص الجامعة على اختيار المدربين والفنيين ذوي الكفاءة والمهارة والموهبة لتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بمفهومي الابتكار وريادة الأعمال، وجاءت الرتبة الأخيرة للفقرة (1) ويعزو الباحث هذه النتيجة في الرتبة الأخيرة إلى شعور عينة الدراسة بأن هنالك حاجة ومتطلب ضروري إلى إشراك العاملين الجدد بمجموعة من الدورات التدريبية عند التحاقهم بالعمل على الرغم من توفر أنظمة وسياسات تضمن ذلك.

وأن الدرجة الكلية لبعث تقييم أداء إدارة الموارد البشرية جاءت بدرجة متوسطة وكانت الفقرات جميعها بالدرجة المتوسطة وجاءت الرتبة الأولى للفقرة (6) ويعود ذلك إلى حرص الجامعة على مراجعة عملية التقييم بشكل دوري وسنوي لضمان تطبيق أحدث الأنظمة والأدوات لقناعة الجامعة بأن عملية التقييم تقوم على تطوير الموارد البشرية وتميها، ووضع الخطط المستقبلية، أما الرتبة الأخير فجاءت للفقرة (3) ويعزو الباحث هذه النتيجة التي جاءت بدرجة متوسطة ومرضية إلى أن الجامعة تحرص على تقييم دائرة الموارد البشرية لعمليتي التوظيف والتدريب في ضوء تحليل نتائج التقييم ولكنها بحاجة إلى تطوير سياسات وخطط تتعلق بعملية التوظيف والذي جاء في الرتبة الأخيرة ضمن متطلبات التطوير.

وجاء بعد التخطيط لإدارة الموارد البشرية بدرجة متوسطة وجميع الفقرات بالدرجة المتوسطة إذ كانت الرتبة الأولى للفقرة (5) وتعود استجابة أفراد العينة للدرجة المرضية على تحفيز الأفراد الموهوبين ومشاركتهم في عملية التخطيط لإدارة الموارد البشرية، وجاءت الرتبة الأخيرة للفقرة (2) ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى رغبة أفراد العينة إلى توفر نظام معلومات وبيانات محدثة حول العاملين في الجامعة ومقدراتهم ومؤهلاتهم وتحدد الموهوبين منهم على الرغم من كونها درجة

مرضية كون الجامعة يتوفر لديها أنظمة للمعلومات والبيانات الخاصة بها. وجاءت الرتبة الأخيرة لبعث توظيف إدارة الموارد البشرية وبدرجة متوسطة، إذ كانت الرتبة الأولى للفقرة (5) لرأي أفراد العينة حول حاجة دائرة الموارد البشرية إلى اعتماد الاختبارات والمقابلات الشخصية للمتقدمين التي تقيس الريادة والابتكار لشغل الوظائف قبل تعيينهم، أما الرتبة الأخيرة فجاءت للفقرة (1) ويرى الباحث ربما أن على دائرة الموارد البشرية تحديد سمات وخصائص ومؤهلات الأفراد الذين يتم استقطابهم لانتقاء ذو الخبرات والمواهب الأفضل منهم لضرورة تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعة وهذا ما أشار إليه أفراد العينة بحصولها على الرتبة الأخيرة.

النتائج المتعلقة بسؤال البحث الثاني والذي ينص على "ما درجة توافر متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية؟"
للإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، وذلك كما هو موضح في الجدول (5)

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر متطلبات تطوير إدارة الموارد

البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في ضوء رؤية 2030

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
10	إشراك العاملين في برامج بناء المقدرات في مجال ريادة الأعمال والابتكار	3.46	0.68	1	متوسطة
6	تنفيذ دراسات لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بما يعزز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال وتصمم البرامج التدريبية بناء على ذلك	3.45	0.68	2	متوسطة
14	تقديم أداء العاملين ضمن أسس ومعايير علمية واضحة تدعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال	3.44	0.49	3	متوسطة
8	تشجيع العاملين على تطوير وتنمية أنفسهم ذاتياً كأفراد رياديين ومبتكرين	3.42	0.63	4	متوسطة
3	اعتماد أسس علمية في تقييم المقدرات والكفاءات المبدعة والموهوبة لدى العاملين في الجامعة	3.35	0.52	5	متوسطة
16	تحفيز العاملين الموهوبين بناء على نتائج تقييم أدائهم	3.33	0.69	6	متوسطة
1	فناعة القيادات الجامعية بأهمية التخطيط للموارد البشرية لدعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال	3.32	0.51	7	متوسطة
12	ابتعاث العاملين للتدريب والتأهيل في مختلف الدول والمواقع لنشر ثقافة الابتكار وريادة الأعمال	3.31	0.59	8	متوسطة
9	توظيف العاملين ضمن معايير واضحة تدعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال للمفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظائف	3.29	0.52	9	متوسطة

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم
متوسطة	10	0.66	3.27	التخطيط وتحديد الاحتياجات السنوية من وظائف ضمن أسس علمياً تدعم الابتكار وريادة الأعمال	15
متوسطة	11	0.58	3.25	استخدام قنوات التواصل الريادية والمبتكرة والوسائل المتنوعة في استقطاب الكفاءات والموهوبين للوظائف الشاغرة	11
متوسطة	12	0.64	3.24	تحليل الوظائف بناء على أسس علمية معروفة تعتمد استقطاب الموهوبين والمبتكرين	7
متوسطة	13	0.52	3.23	تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية بناءً على الدرجات العلمية الوظيفية التخصصية والمواهب	13
متوسطة	14	0.53	3.12	توفير نظام معلومات وبيانات محدثة حول العاملين في الجامعة ومقدراتهم ومؤهلاتهم وتحدد الموهوبين منهم	4
متوسطة	15	0.48	3.08	اختيار الطلبة الموهوبين في مختلف التخصصات ليكونوا من القوى العاملة في الجامعة	2
متوسطة	16	0.51	3.06	تحديد سمات وخصائص ومؤهلات الأفراد الذين يتم استقطابهم لانتقاء ذوي الخبرات والمواهب الأفضل منهم	5
متوسطة		0.68	3.29	الدرجة الكلية	

تظهر النتائج في الجدول (5) أن الدرجة الكلية لتوافر متطلبات تطوير إدارة الموارد البشرية لتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال كانت متوسطة ولجميع الفقرات بالدرجة المتوسطة وكانت الرتبة الأولى للفقرة (10) والتي تنص على "إشراك العاملين في برامج بناء المقدرات في مجال ريادة الأعمال والابتكار" ويرى الباحث أن ذلك يعود إلى قناعة أفراد العينة إلى ضرورة التدريب وبناء المقدرات للارتقاء بأداء الموارد البشرية في مجال الريادة والابتكار، وربما لعدم وجود تدريبات كافية بمجال الريادة والابتكار إلا أنها في الرتبة الأولى وبدرجة مرضية ويعود ذلك ربما لوجود اهتمام بهذا المجال مما أثر على الاستجابة، أما الرتبة الأخيرة فجاءت بدرجة متوسطة ومرضية للفقرة (5) والتي تنص على "تحديد سمات وخصائص ومؤهلات الأفراد الذين يتم استقطابهم لانتقاء ذوي الخبرات والمواهب الأفضل منهم" مما يؤكد نتائج واقع تطوير إدارة الموارد البشرية في هذا المجال ويرى أفراد العينة ضرورة العمل على تحديد السمات والخصائص التي تسهم في انتقاء العاملين الأنسب، وربما بسبب مشاهداتهم عدم توفر لوائح وأنظمة مكتوبة تتعلق بتحديد سمات وخصائص ومؤهلات الأفراد الذين يتم استقطابهم لانتقاء ذوي الخبرات والمواهب الأفضل منهم وتكون عامة بحسب كل وظيفة على حدا.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة ايل تا لا والشوكي وأبوناصر وأبوامون (El Talla, Al) في (shobaki, Abu Naser, Abu Amuna, 2017) ودراسة الختلان (Khathlan, 2019) في الحصول على الدرجة المتوسطة واختلفت مع نتائج دراسة رافي ودافيري (Rafiei &)

(Davari,2015) ودراسة آل مهري (Al Mehri, 2020) وآل تميم (Al-Tamimi, 2021) في حصولها على الدرجة المرتفعة.

التوصيات

- تطوير آليات لبناء مقدرات القيادات الجامعية لتحسين منظومة الابتكار وريادة الأعمال لدعم التوجهات المستقبلية لرؤية المملكة 2030.
 - تحديد رؤية ورسالة واضحة لإدارة الموارد البشرية تتضمن تطويرها بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 في تعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.
 - توظيف التكنولوجيا والتنمية الذاتية للموارد البشرية لنشر وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.
 - نشر ثقافة الابتكار وريادة الأعمال في العاملين والطلبة والمجتمع المحلي ودورهم في التطوير والتنمية والتشجيع على تحمل المخاطر المحتملة وقبولها.
- دراسة مستقبلية:
- تصور مقترح لإعادة هندسة العمليات الإدارية في الجامعات السعودية نحو الابتكار والريادة.

References

- Al Hajraf, Ayyad bin Mohammed (2019). A proposal to develop human resources management in Saudi university education in light of development plans and Vision 2030. **Journal of Educational Sciences**, 2 (3), 295-351.
- Al Mehri, Lamia bint Mohammed (2020). Constraints on human resources development at Najran University, **Comprehensive Interdisciplinary Electronic Journal**, 24, 1 - 35.
- Al- Qadi, Ziad (2012). **Relationship of strategic practices for human resources management and staff performance and impact on organizations' performance** "Applied study to private universities in Jordan", Unpublished Master's Thesis, Baghdad, Iraq.
- Al Qasrawi, Ghadir (2016). **The role of human resources management in administrative decision-making at universities in the south of the West Bank**, Unpublished Master's Thesis, Hebron University, Palestine. <https://2u.pw/6w9g9o>
- Al Tamim, Nasreen (2021). The reality of organizational and administrative practices in Saudi universities of innovation and

- entrepreneurship. **Arab Journal of Scientific Publishing**, 37, 296 - 314.
- Al-Anzi, Saad Al-Dahan, Iman & Al-Abidi, Nour (2014). **Strategic management of human resources - Global perspective**, Baghdad University, Yazuri Science House.
- Al-Haiti, Khaled (2005). Human resources department, 2nd ed., Amman: WA 'el Publishing and Distribution House.
- Al-Hamouri, Ihab; Seaj, Ibrahim & Sharbati, Zain (2017). Green human resource management practices at Palestinian universities, **Polytechnic University Journal**, 3 (5), 84-89.
- Al-Lemon, Odeh Attiya & Rabba 'a, Fatima Ali (2019). Practices of managing the diversity of human resources and their impact on university leadership: A Field study at Jordanian official universities, **Journal of Administrative and Economic Sciences**, 25 (113), 221-251. DOI: <https://doi.org/10.33095/jeas.v25i113.1696>
- Al-Sulaimi, Khalid (2014). **The conference of entrepreneurship associations recommends the establishment of a governing body for "university centres"** <http://sabq.org/kWkgde>
- Amer, Adil (2020). The role of higher education institutions in promoting the culture of entrepreneurship. **Journal of Dunya Al-Watan**, (alwatanvoice.com)
- Bokhari, A., Alothmany N. & Magbool, S. (2013) Entrepreneurship and unemployment in the Kingdom of Saudi Arabia, **working paper submitted to the Saudi economy conference: Challenges and opportunities.** pp 1-23
[Entrepreneurship and Unemployment in The.pdf](#)
- Darwish, Ahmed and Kuihal, Farouk (2015). Recent trends in human resources management. International Conference: The foundation between public service and human resources management. **Journal of Development and Human Resources Management**, 3, (2), .166-158. [ASJP \(cerist.dz\)](#)
- El Talla, M., Al Shobaki, J. Abu Naser, S., Abu Amuna, Y. (2017). Importance degree of eHRM and Its impact on various administrative levels in Palestinian universities. **International Journal of Engineering and Information Systems**, 1 (7), 181 – 196. <https://2u.pw/5gkAHf>
- Hajaj, War (2019). The degree of innovative leadership practice of State high school principals in raising the University Brigade from their

- perspective and teachers. **Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies**, 27 (6), 216-236. DOI: <https://cutt.us/bKgro>
- Jebrini, Samah (2016). **The degree of innovative leadership practice among educational leaders and its relationship to the effectiveness of decision-making from the point of view of deans of colleges and heads of academic departments at Palestinian universities**. Unpublished Master's Thesis. Al Najah National University. Palestine. DOI: <https://cutt.us/iVWba>
- Kake, Saham bint Mohammed Saleh (2018). Enhancing the effectiveness of leadership performance in higher education institutions in Saudi Arabia, Princess Noura bin Abdul Rahman University model, **Educational and Psychological Studies**, University of Zagaziq, (99), 331-377. DOI: [10.21608/SEC.2018.90136](https://doi.org/10.21608/SEC.2018.90136).
- Khalidi, Rashida (2013). The university's role in building entrepreneurial culture, **Journal of Economics and Development - Sustainable Local Development Laboratory**, University of Medea, 1, 64 - 79. [ASJP \(cerist.dz\)](https://doi.org/10.21608/SEC.2018.90136)
- Khashan, H. (2017). Saudi Arabia's Flawed "Vision 2030", Middle East Quarterly. 24(1) P1- 8. [Saudi Arabia's Flawed "Vision 2030": Middle East Quarterly \(meforum.org\)](https://doi.org/10.21608/SEC.2018.90136)
- Khathlan, Mansour (2019). Employing knowledge management entrance in human resources management development at Saudi universities, (Prince Satam bin Abdulaziz University Model). **Journal of Education**, Al-Azhar University, 38 (181), 107 - 135. DOI: [10.21608/JSREP.2019.49720](https://doi.org/10.21608/JSREP.2019.49720)
- Khtiri, Wahiba and Boualaqa, Noura and Belhout, Abdul Majid (2020). The role of human resources management in promoting international business, **Journal of Finance and Business Economy**, 4 (2), 159 - 173. DOI: [ASJP \(cerist.dz\)](https://doi.org/10.21608/JSREP.2019.49720)
- Kook, Peter (2010). **Creative department**, Translation of Khaled Al Amiri, Cairo, Al Farouq Publishing and Distribution House.
- Najmi, Faisal Ali (2021). Strengthening the leadership role of Saudi universities in the context of global transformations: Uniqueness University Model, **Educational Journal, Sohag University**, 2 (87), 828-856. DOI: [10.12816/EDUSOHAG.2021](https://doi.org/10.12816/EDUSOHAG.2021)
- Oladele, P., Akeke, N. & O. Oladunjoye (2011), Entrepreneurship development: A panacea for unemployment reduction in Nigeria,

- Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences**, 2(4), 251-256. [Entrepreneurship development : a panacea for unemployment reduction in Nigeria | Semantic Scholar](#)
- QS TOP UNIVERSITIES (2022). [QS World University Rankings 2023: Top Global Universities | Top Universities](#)
- Rafiei, N., Davari, F. (2015). The role of human resource management of enhancing the teaching skills of faculty members, **Materia Socio medica**, 27(1), 35-38. DOI: [10.5455/msm.2014.27.35-38](#)
- Roqi, Metlaq ben Metaab (2016). Academic and administrative problems facing faculty at some emerging universities. **Journal of the Faculty of Basic Education for Educational and Human Sciences**, University of Babylon, 28, 123-145. DOI: [https://cutt.us/y7ptp](#)
- Samarqandi, Nagwa Hussein (2018). Imagining creativity and innovation in the age of sustainable development, **Journal of King Fahd National Library**. DOI: [\(researchgate.net\)](#)
- Saudi Arabia Vision 2030**, (2019), [https://vision2030.gov.sa](#)
- Seitova, Dinara (2016). Perspectives on the present state and future of higher education faculty development in Kazakhstan: Implications for national human resource development, **International Journal of Environmental and Science Education**, 11 (18), 11081-11096. [https://eric.ed.gov/?id=EJ1120637](#)
- Sevim, Öztürk. (2016), Human resources management in educational faculties of state universities in Turkey, **International Journal of Environmental and Science Education**, 11 (5), 931-948. [https://eric.ed.gov/?id=EJ1114394](#)
- Thammer, Mohsen and Bahi, Youssef (2021). Mechanisms for accreditation and support of universities for entrepreneurship. Pioneering, **Journal of Business Economics**, 7, (2), 161-177. 142903 (cerist.dz)
- Webometrics of world University Ranking. (2018), Webometrics of world University Ranking July 2016. [World | Ranking Web of Universities: Webometrics ranks 30000 institutions](#)
- YORK, M. (2019). 6 Ways to increase profits for your small business. [6 Ways to Increase Profits for a Small Business \(thebalancemoney.com\)](#).