



أثر التدريب الريادي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة في مصر

إعداد

د. لبنى أبو العلا سالم

د. شريف محمد محمد يوسف

مدرس إدارة الأعمال

مدرس إدارة الأعمال

كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة ٦ أكتوبر

كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة ٦ أكتوبر

dr.sherifmohamed50@gmail.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد السابع - العدد الأول – الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٦

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

يوسف، شريف محمد محمد محمد؛ سالم، لبنى أبو العلا. (٢٠٢٦). أثر التدريب الريادي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة في مصر، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٧(١)٣، ٨٣٩-٨٦٨.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

أثر التدريب الريادي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار:

دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة في مصر

د. شريف محمد محمد يوسف؛ د. لبنى أبو العلا سالم

ملخص:

في إطار الاهتمام بتنمية مهارات وقدرات الطلاب وتأهيلها للتعامل مع التحديات والمستجدات السريعة والمتلاحقة في شتى المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية؛ ظهرت أهمية تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار والتمثل في الجامعات الخاصة في مصر وهي مؤسسات تعليمية تهدف إلى تقديم خدمات تعليمية واستشارية متنوعة للطلاب وللطلاب والشركات. تُعتبر الجامعات الخاصة جزءاً أساسياً من النظام التعليمي والاقتصادي في مصر، حيث تلعب دوراً حيوياً في تسهيل المعاملات التعليمية ودعم النمو الاقتصادي وذلك اعتماداً على التدريب بشكل عام والتدريب الريادي بشكل أكثر تحديداً بما يمكنها من استيعاب متغيرات وتكنولوجيا العصر ويعينهم على مواجهة التحديات التي تفرضها طبيعة التحديات المعاصرة، وبما يضمن استمرار الكفاءة والفاعلية في الأداء.

وقد أمكن صياغة المشكلة البحثية في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن أن يساهم التدريب الريادي في تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار للطلاب بالجامعات بما يضمن تحقيق أعلى مستويات الأداء الذي يحقق طموحات الجامعات في زيادة حصتها السوقية في ظل المنافسة الشديدة؟ ويهدف البحث إلى إبراز تأثير التدريب الريادي في تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار كدراسة ميدانية على الجامعات الخاصة في مصر. وأُعيد البحث على المنهج الوصفي التحليلي التأصيلي:

حيث يتم تحديد المفاهيم النظرية الأساسية المرتبطة بموضوع البحث، وذلك بالاستعانة بمختلف المراجع، والدوريات، والمصادر العلمية المختلفة.

وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات من أهمها:

١- ضرورة التوجه نحو الجامعة الريادية بجميع الكليات والأقسام العلمية وذلك من أجل الارتقاء بالجامعات المصرية

٢- ضرورة توفير المناخ الملائم للطلاب لإطلاق طاقاتهم وقدراتهم وتشجيعهم على الابتعاد عن النمطية ودفعهم صوب الخوض في الأعمال التي تتسم بمجازفة عالية، وأن توفر لرأس مالها الفكري حافزاً مادياً واعتبارياً يليق بمكانتهم وقدراتهم المعرفية، ويأتي ذلك عن طريق الحوافز المادية والمعنوية المستمرة. ٣- ضرورة إتاحة كافة فرص التعلم والتطوير للطلاب وفق منهجية وخطط مدروسة لتطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار.

٣- ضرورة ربط برامج التدريب بالمسار الوظيفي للطلاب وقياس عوائد التدريب بما يحقق قيمة مضافة للعائد من التدريب بناء على تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية من المهارات القيادية المطلوبة لكل مرحلة وظيفية تحقيقاً لمتطلبات تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار.

الكلمات المفتاحية: التدريب الريادي، ثقافة ريادة الأعمال، الابتكار، الجامعات الخاصة.

المقدمة:

يشهد العالم المعاصر تحولات اقتصادية ومعرفية متسارعة، فرضت على المؤسسات التعليمية ضرورة إعداد أجيال قادرة على الإبداع والابتكار وامتلاك روح المبادرة. ومع اتساع مفهوم الاقتصاد القائم على المعرفة، أصبحت ريادة الأعمال أحد المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي، خاصة في الدول النامية التي تسعى إلى دعم ثقافة العمل الحر وتشجيع الشباب على تأسيس مشروعاتهم الخاصة.

وفي هذا السياق، تزايد اهتمام الجامعات المصرية بتبني برامج التدريب الريادي كوسيلة لتنمية مهارات الطلبة الريادية وبناء اتجاهات إيجابية نحو الابتكار والإبداع. وتعد الجامعات الخاصة أحد أهم البيئات التي تحتضن هذه البرامج لما تتميز به من مرونة مؤسسية وحرية تطوير مناهج حديثة تتوافق مع متطلبات سوق العمل.

و تزداد أهمية موضوع التدريب الريادي في الآونة الأخيرة أهمية خاصة، حيث سارعت العديد من منظمات الأعمال في مختلف دول العالم إلى الأخذ بهذا الاتجاه الإداري الحديث ومحاولة إيجاد الأطر المناسبة لتطبيق هذا النظام؛ ويتميز هذا النمط من التدريب بخصائص عديدة جعلت منه نموذج التدريب المستقبلي، كونه يربط التدريب بمتطلبات الأداء، وتصميم البرامج التدريبية وفقاً للاحتياجات التدريبية للجامعات والطلاب فيها، باعتبار أن تدريب الطلاب الجامعيين من الأنشطة الرئيسية والتطورات المهمة لإدارة ومواكبة أسواق العمل الحديثة، وقد زاد الاهتمام بهذا النشاط بسبب التطورات والمستجدات الإدارية والتكنولوجية الكبيرة، مما يستدعي تنمية وتعديل مهارات الطلاب ومعارفهم واتجاهاتهم، بشكل يتناسب مع هذه المستجدات والتطورات.

والتدريب الريادي يعمل على تنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية نحو العمل وبيئته ونحو المنظمة والطلاب والمجتمع، حيث يسهم التدريب في تنمية مجموعة العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها لتكوين آراء المتدربين تجاه قضايا معينة ويعمل التدريب على تحسين هذه الاتجاهات حيث يتخذ صاحبها موقفاً إيجابياً نحو العمل، ويظهر ذلك من خلال حماسه نحو عمله مما يؤثر بالتالي على الأداء الوظيفي حيث تتضافر هذه العوامل مجتمعة لإنجاز العمل بكفاءة أفضل^(٢).

وفي إطار الاهتمام بتنمية مهارات وقدرات الطلاب وتأهيلها للتعامل مع التحديات والمستجدات السريعة والمتلاحقة في شتى المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية؛ ظهرت أهمية تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار والمتمثلة في الطلاب اعتماداً على التدريب بشكل عام والتدريب الريادي بشكل أكثر تحديداً بما يمكنها من استيعاب متغيرات وتكنولوجيا العصر ويعينهم على مواجهة التحديات التي تفرضها طبيعة التحديات المعاصرة، وبما يضمن استمرار الكفاءة والفاعلية في الأداء.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد من المؤسسات الأكاديمية في مصر والعالم العربي بمجال ريادة الأعمال كأحد مسارات التنمية الاقتصادية، وكذلك إدراج العديد من المقررات والبرامج التدريبية الريادية داخل الجامعات الحكومية والخاصة، تشير المراجعة النظرية والدراسات السابقة إلى عدد من النقاط التي تُظهر فجوة بحثية وتطبيقية واضحة يمكن تلخيصها فيما يلي:

١. تركز أغلب الدراسات السابقة على دور التعليم الريادي (Entrepreneurial Education) من حيث المناهج النظرية، دون التعمق في أثر التدريب الريادي العملي والتطبيقي (Entrepreneurial Training) بوصفه عملية مستمرة تهدف إلى بناء السلوك الريادي وتنمية القدرات الابتكارية.

٢. قلة الدراسات الميدانية التطبيقية داخل الجامعات المصرية تحديداً، رغم كونها بيئة خصبة لتطبيق مفاهيم ريادة الأعمال نظراً لما تتمتع به من إمكانيات؛ لذا فإن هذا البحث يحاول إبراز تأثير التدريب الريادي في تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار للجامعات كدراسة ميدانية على طلاب الجامعات الخاصة في مصر، وخاصة جامعة ٦ أكتوبر، وجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، وجامعة النيل كنماذج تمثل أنماطاً مختلفة من الجامعات الخاصة.

الإطار العام للبحث:

أولاً: مشكلة البحث:

وفقاً للفجوة البحثية المذكور أعلاه، يمكن صياغة المشكلة البحثية في التساؤل الرئيس التالي:

إلى أي مدى يؤثر التدريب الريادي في تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار للطلاب؛ بما يضمن تحقيق أعلى مستويات الأداء الذي يحقق طموحات الجامعات في زيادة حصتها السوقية في ظل المنافسة الشديدة؟

ثانياً: أهداف البحث:

يستهدف البحث المساهمة بالأساس في دراسة تأثير التدريب الريادي في تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار للطلاب بالجامعات.

ثالثاً: أهمية البحث:

إن مدخل التدريب الريادي يعتبر أحد المفاهيم الأساسية للإدارة المعاصرة، ورغم وجود العديد من الدراسات العربية والأجنبية في هذا الموضوع، إلا أن التركيز على تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار كأحد المداخل الإدارية الحديثة لإعداد الطلاب المتميزون يمثل تناولاً جديداً، يأمل الباحثان أن يكون إضافة جديدة، وعلى ذلك فإن أهمية البحث تتبلور فيما يلي:

الأهمية العلمية: تكمن أهمية الدراسة الحالية من الجانب العلمي في أنها تتطرق لإلقاء الضوء على مدخل التدريب الريادي، كما تحاول الدراسة بيان أهمية تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار بالأسلوب العلمي المنهجي، وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية.

- الأهمية العملية:

نظراً للأثر البالغ للطلاب والذي تركز عليه الجامعات في تحقيق أهدافها؛ لذا فقد رغب الباحثان في تركيز الانتباه على أحدث النظم والأساليب والمتطلبات التي تكفل فعالية تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار اعتماداً على أحد الاتجاهات الحديثة في الإدارة وهو مدخل التدريب الريادي. وتعرف الجامعة الريادية بأنها الجامعة التي تتميز بالسبق المعرفي وتحويله إلى فرص وقيمة اقتصادية.

رابعاً: فروض البحث:

الفرض الرئيسي:

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتطبيق التدريب الريادي في تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار بالجامعات محل الدراسة.

خامساً: ادبيات الدراسة: نعرض فيما يلي لبعض الدراسات التي تناولت كلا من التدريب الريادي في تطوير وتنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار، ومن ثم تحليل وبيان أوجه الاستفادة من هذه الدراسات وتحديد الفجوة البحثية، وذلك كما يلي:

(ب- الدراسات التي تناولت التدريب الريادي:

- دراسة (سعيد، عفاف، سمية - ٢٠٢٤)

هدفت الدراسة إلى بيان أهمية الحاجة إلى الاستثمار في التدريب الريادي في جامعة الزاوية لتأهيل الطلاب، وبشكل عملي يتخطى الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وإيضاح ضرورة هذا الاستثمار كعملية مستمرة تتلاءم مع الحياة الوظيفية للطلاب لزيادة الإنتاجية والأداء وتحقيق أهداف المنشأة، كما تلقي الضوء على أهمية تطوير العائد على الاستثمار في التدريب والطرق والأدوات الممكن استخدامها كأسس علمية من أجل هذا الغرض، عن طريق بحث ميداني أعد لهذا الغرض بعض المؤشرات عن واقع العائد على الاستثمار في التدريب بمنشآت القطاع الخاص من خلال عينة من المنشآت القائمة والوسائل التي تتبعها لتطوير هذا العائد ومدى تناسبه مع تكلفته، والاقتراحات الممكن من خلال تنفيذها تحقيق أكبر عائد على الاستثمار في التدريب.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها:

(١) ضرورة إيجاد سياسة للتدريب الريادي تضعها الإدارة العليا على ضوء استراتيجيات وأهداف المنشأة وتعد على أساسها خطط وميزانيات سنوية للتدريب.

(٢) ضرورة الأخذ بالمداخل الحديثة في تحديد أهداف التدريب ومن أهمها مدخل "القدرات الوظيفية المعيارية أساس التدريب"، ومدخل "تطوير المسار الوظيفي"، ومدخل "التدريب الريادي".

(٣) ضرورة قيام المنشأة بتحديد الاحتياجات التدريبية بناء على مؤشرات موضوعية تحدد الفجوة المطلوب من التدريب معالجتها وتشمل تحليل كل من الأداء التنظيمي للمنشأة والعمل وأداء الموظف.

- دراسة أحمد محمد عبد اللطيف - (٢٠٢٥)

استهدفت الدراسة تحديد مستوى فعالية برامج ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وتحديد مستوى بناء القدرات لدى الشباب الجامعي، وتحديد أكثر أبعاد فعالية برامج ريادة الأعمال ارتباطاً ببناء قدرات الشباب الجامعي، وتحديد الصعوبات التي تعوق فعالية برامج ريادة الأعمال في بناء قدرات الشباب الجامعي، والتوصل إلى آليات تخطيطية مقترحة لزيادة فعالية برامج ريادة الأعمال في بناء قدرات الشباب الجامعي، وتعد هذه الدراسة من الدراسات النقويمية، واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي الشامل للشباب المستفيدين من نادي ريادة الأعمال بجامعة أسيوط وعددهم (٥٠)

مفردة، وتمثلت أدوات الدراسة في استبيان للشباب المستفيدين من نادى ريادة الأعمال بجامعة أسبوط، حول فعالية برامج ريادة الأعمال في بناء قدرات الشباب الجامعي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى قبول فروض الدراسة وهى من المتوقع أن يكون مستوى برامج ريادة الأعمال الجامعية مرتفعاً، من المتوقع أن يكون مستوى بناء قدرات الشباب الجامعي مرتفعاً، وتوجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين فعالية برامج ريادة الأعمال وبناء قدرات الشباب الجامعي ".الكلمات المفتاحية: الفعالية، برامج ريادة الأعمال، بناء القدرات، الشباب الجامعي

- دراسة (CB González-Tejero, CM Molina:- Global , 2022 - emerald.com)

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر ريادة الأعمال في الشركات. ولتحقيق ذلك، تُدرس عملية تعلم الفرد للمهارات والكفاءات ومنهجيات العمل الرشيقة، بالإضافة إلى تأثير ثقافة الشركة وأساليب العمل والقدرات التنظيمية في الشركات الصغيرة والمتوسطة. أجريت هذه الدراسة من خلال استبانة عبر البريد الإلكتروني، شمل ٢٤١ شركة صغيرة ومتوسطة في مدريد وغوادالاخارا (إسبانيا). واختُبرت الفرضيات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). أظهرت النتائج وجود صلة إيجابية ومباشرة بين المنظمة وتدريب قادة الأعمال في برامج المهارات والكفاءات، وكذلك بين هذا التدريب وعمليات ريادة الأعمال في المنظمة. ومع ذلك، توجد علاقة غير مباشرة بين النشاط التنظيمي وعمليات المنظمة وأنشطة ريادة الأعمال الداخلية.

قدم البحث مساهمة عملية في منظور الشركات الصغيرة والمتوسطة، ويزيد الوعي بأهمية أنشطة ريادة الأعمال الداخلية لتطوير الأعمال. لذا، من المهم التركيز على خطط التدريب التي تؤثر بشكل مباشر على تطوير ابتكارات الأعمال التي تؤدي إلى ريادة الأعمال المؤسسية.

ساهم هذا البحث في وضع سياق وإثراء الأدبيات المتعلقة بريادة الأعمال المؤسسية من خلال معالجة الفجوة المتعلقة بثقافة الشركات والابتكار والمهارات، من خلال نموذج يوضح العلاقة بين المتغيرات.

- دراسة (SA Mat Saat - MA Bhatti, MA Al Doghan) ٢٠٢١

سعى الباحثون إلى تحديد السمات النفسية المختلفة التي تؤثر على نية ريادة الأعمال ودور برامج التعليم والتدريب الريادي في تطوير هذه السمات لدى النساء. ولذلك، فإن الغرض من هذه الدراسة مزدوج: أولاً، تقييم الفرق بين السمات النفسية قبل وبعد برنامج التعليم والتدريب الريادي. ثانياً، دراسة آثار السمات النفسية على نية ريادة الأعمال لدى الطالبات في المملكة العربية السعودية.

صُمم برنامج مفصل يجمع بين برنامج التعليم والتدريب الريادي على مدار فصل دراسي مدته ١٤ أسبوعاً. جُمعت البيانات باستخدام استبيان مُنظم من ٣١٠ طالبات جامعات يدرسن في إحدى الجامعات السعودية وشاركن في هذا البرنامج. واستُخدم برنامج SPSS، الإصدار ٢٠، لتحليل البيانات.

ترتكز برامج التعليم والتدريب الريادي القائمة على التعلم النشط والمناهج التي تركز على المتعلم دوراً هاماً في تحسين مستوى السمات النفسية وذكاء ريادة الأعمال لدى الطالبات بشكل ملحوظ. علاوة على ذلك، تشير نتائج هذه الدراسة أيضاً إلى أن السمات النفسية (الاستمرار في

التدريب، والثقة بالنفس، وتقبل الغموض، والقدرة على الابتكار، ودافعية الإنجاز) تؤثر إيجاباً على الذكاء العاطفي.

ركزت الدراسات السابقة فقط على اختبار العلاقة بين السمات النفسية والذكاء العاطفي. يقترح هذا البحث استراتيجيات لتصميم برنامج تعليم وتدريب لريادة الأعمال لتحسين السمات النفسية والذكاء العاطفي، والذي يمكن اعتباره نسخة عملية من النموذج المفاهيمي لـ EntreComp.

- دراسة (MM Gielnik, M Frese, KM Bischoff... taylorfrancis.com) (٢٠١٩)

هدفت الدراسة إلى قياس المهارة المكتسبة بالتدريب الريادي باستخدام منحنى التعلم نتيجة لما اكتسبه في هذه الدراسة، تناولت برنامجاً للتدريب على ريادة الأعمال، وأثره على السلوك الريادي للمتدربين المهنيين، وكيف اعتمد معهد التدريب المهني هذا التدريب لتقديمه بشكل دائم للمتدربين.

ويُعد التدريب الريادي مهماً بثلاثة أسباب على الأقل. أولاً، هناك سبب عملي. يُمكن أن يكون التدريب على ريادة الأعمال جزءاً من الحل لمعالجة مشكلة ارتفاع معدلات البطالة التي تواجهها العديد من الدول الأفريقية. وعلى وجه الخصوص، تُشكل معدلات البطالة المرتفعة بين الشباب تحدياً خطيراً للعديد من الاقتصادات الأفريقية. فعلى الرغم من أن العديد من الاقتصادات الأفريقية قد شهدت نمواً اقتصادياً كبيراً في السنوات الأخيرة، على سبيل المثال، غانا ٧,٦٪، كينيا ٥,٧٪، نيجيريا ٥,٤٪، أوغندا ٣,٣٪، تنزانيا ٧,٣٪ (الجامعة الدولية، ٢٠١٥ ب)، إلا أن هذا لم يُفض إلى خلق فرص عمل جديدة مماثلة للأشخاص من القوى العاملة الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ عاماً. وتشير تقديرات معدلات البطالة بين الشباب إلى ٦٤٪.

- دراسة (F Boukamcha - European Business Review, 2015 - emerald.com)

هدفت الدراسة إلى وضع مدخل متكامل لقياس العائد من التدريب الريادي باعتبار أن الاحتياجات التدريبية تمثل مجموعة التغيرات التي يهدف نشاط التدريب إلى إحداثها في قدرات ومهارات ومعارف الطلاب وذلك بغرض تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، والحقيقة أن النظرة السابقة للاحتياجات التدريبية تركز على عنصر واحد فقط من العناصر الأساسية لنشاط التدريب، ألا وهو محتوى برامج التدريب، غير أن مفهوم الاحتياجات التدريبية الريادية باعتبارها نقطة البداية لتخطيط عملية التدريب الريادي يجب أن يتضمن تحديداً دقيقاً للعناصر التالية: محتوى التدريب الريادي وحجم التدريب وتكلفة التدريب ومصدر التدريب ووقت التدريب.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك العديد من المبررات التي تدفع المنظمات إلى تطوير مدى نجاح نشاط التدريب الريادي في كل مجال من المجالات السابقة، ومن أبرز هذه المبررات ما يلي:

- تحديد مدى نشاط التدريب الريادي للأهداف المخططة.
- مدى قدرة الطلاب على نقل التدريب الريادي إلى الواقع العملي.
- تحديد التكلفة والعائد من نشاط التدريب الريادي.
- تحديد نوعية برامج التدريب الريادي التي يمكن الاستمرار في تقديمها أو تلك البرامج التي يجب التوقف عن تقديمها.

الدراسات التي تناولت ثقافة ريادة الأعمال والابتكار:

- دراسة: (مخلوفي، نعيمة، ديبحي، مباركة) (٢٠٢٤)

- هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية التعليم الريادي الجامعي في دعم الابتكار وريادة الأعمال من خلال تكوين الطلبة المقاولين ودعم روح الثقافة الريادية لديهم ، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ضرورة التوجه نحو الجامعة الريادية أصبح ضرورة حتمية من أجل الارتقاء بأداء الجامعات الجزائرية ، فالجزائر تسعى إلى تبني التعليم الريادي في سياسات التعليم العالي من خلال برامج تعليم جامعية ريادية متخصصة تشجع التنافس بين الطلاب لاكتشاف الرياديين والمبدعين وتبني أفكارهم وتحويلها إلى مشاريع ومؤسسات ناشئة مجسدة على أرض الواقع لتساهم في دفع عجلة التنمية.

- دراسة: (راكز سالم العرود - مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، ٢٠٢٢)

- هدفت الدراسة لبيان دور الملكة رانيا في تعزيز ثقافة ريادة الاعمال والابتكار عبر الأوساط الشابة وتعزيز البيئة التعليمية، وتعزيز دور المرأة في إطار تمكين المرأة ، وتعزيز تكنولوجيات المعلومات ، وترسيخ جذور ريادة الأعمال وتعزيز أسس نظام التعليم في الأردن

وبينت الدراسة مكانة الملكة رانيا على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي كشخصية عامه مؤثرة في عالم الفكر من خلال خطاباتها في المحافل الدولية وتأكيدها الدؤوب على مفهوم الريادة والابتكار مع بيان الجوائز والمبادرات المحلية والعالمية كمؤشر على نشاطها ومشاركتها الدولية

- واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يستند على جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بالاعمال الريادية والابتكار، بالإضافة الى منهج اتخاذ القرار الذي يهتم بتحليل كل المعاملات والعوامل والمؤثرات التي تحيط برواد الأعمال والابتكار.

- وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج والتوصيات التي أكدت على ان مبادرات الملكة رانيا قد ساهمت في تعزيز الأعمال الريادية والابتكار لأجيال المستقبل ، وأوصت الدراسة بأن على مؤسسات الدولة الأخذ بمبادرات الملكة رانيا لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال والابتكار لموظفين الدولة بدل من حالة الركود والسكون

دراسة (تمارا فيصل ٢٠٢٣)

هدفت الدراسة التعرف الى الريادة والابتكار ودورها في تعزيز مستوى اداء الموظفين في البلديات , حيث تناولت الدراسة دور الريادة والابتكار في رفع مستوى أداء البلدية عندما يكون لديها كادر يؤمن بالابتكار مما يسهم في تحفيز إبداع الموظفين ومكافأتهم على سلوكهم الإبداعي , وتساعد ريادة الأعمال على تحقيق التأثير على المجتمع وتنميته وإحداث تغييرات في المجتمع وتناولت الدراسة مفهوم الريادة والابتكار ودورهما في تحسين أداء موظفي البلديات واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باعتباره من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية الإنسانية , حيث يعد المنهج الوصفي أداة وطريقة لتحليل ووصف التخطيط الاستراتيجي ودوره في تقييم الأداء في العمل البلدي في الأردن وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات والنتائج وقد أكدت الدراسة ان للريادة والابتكار دور في رفع مستوى اداء الموظفين

في البلديات في الأردن، وان التنافسية امر ضروري في البلديات لأنه يحدث تغييراً جذرياً وتحولاً في الطريقة التي تدار بها البلديات والمؤسسات للانتقال من إستراتيجية الزحف والتجميد أمام المشاكل والتحديات المطروحة، وأوصت الدراسة بان على قيادات البلدية تعزيز ثقافة ريادة الأعمال والابتكار والذي يسهم في تمييز البلدية عن البلديات الأخرى

- دراسة M Lounsbury, J Cornelissen, N Granqvist 2021

يقع الابتكار وريادة الأعمال في صميم الاقتصاد الحديث. ومع ذلك، فبينما درس الباحثون منذ زمن طويل الدوافع الاقتصادية للابتكار وريادة الأعمال، إلا أن المعلومات المتوفرة عن القوى الثقافية التي تُشكل هذه الديناميكيات قليلة. وبقدر ما تناولت الأدبيات الحالية كيفية تشكيل الثقافة للابتكار وريادة الأعمال، فقد اعتُبرت قوة مُقَيِّدة حَدَّت من خلق التجديد وأعاقته. وينطبق هذا بشكل خاص على المناهج الاقتصادية لريادة الأعمال والابتكار. في هذا العدد الخاص، نُسلِّط الضوء على الدور المحوري للثقافة في الممارسات الريادية والابتكارية - ما تُشير إليه بريادة الأعمال الثقافية - وندعو الباحثين إلى تبني منظور أوسع للثقافة للتأكيد على أنظمة المعنى الرمزي التي يستخدمها رواد الأعمال كأدوات لتسهيل سعيهم نحو التجديد. نناقش كيف تُوظَّف مقالات هذا العدد الخاص هذه المناهج المعاصرة للثقافة، مُساهمةً في تطوير أجندة علمية شيقة. بالاعتماد على مجموعة متنوعة من السياقات والمنهجيات التجريبية، تُقدم هذه المقالات رؤى جديدة ومثيرة حول ريادة الأعمال الثقافية. ومن خلال هذه المساهمات، نسلط الضوء على المسارات المستقبلية المحتملة وأسئلة البحث.

دراسة I Bakhov, V Bartosova, D Vankovyof (2020)

تتناول هذه الورقة خصائص تشكيل ثقافة الشركات لريادة الأعمال المبتكرة. وقُدِّمت عملية تشكيل ثقافة الشركات في هذا النشاط، وحُسِّن تصنيف عواملها، وحُلِّلت أسس نشوئها، وحالة وآفاق تطويرها في قطاع الأعمال، ووضعت مبادئها. ويُقترح تفسير "ثقافة الشركات" على أنها قواعد ومعايير سلوكية قائمة على القيم المادية والمعنوية، والاحتياجات الثقافية والأخلاقية والاجتماعية للموظفين لتحقيق أهداف ريادة الأعمال. ونقترح تطبيق عملية تشكيل ثقافة الشركات عبر مراحل مثل تحديد أولويات ثقافة الشركات، وتشكيل سلوك الموظفين، وتنفيذ أنشطة ريادة الأعمال المبتكرة بفعالية، وضمان مصالح جميع المشاركين في مجال ريادة الأعمال المبتكرة. ولضمان تشكيل ثقافة الشركات وتطويرها، وُضعت مبادئ ثقافة الشركات الريادية بناءً على المعرفة النظرية والبحوث الخاصة، مما أدى إلى تحديد مبادئ عامة ومحددة. تأخذ المعايير العامة في الاعتبار أهم سمات وخصائص ثقافة الشركات. ومع ذلك، نظرًا لأن ثقافة الشركات في ريادة الأعمال المبتكرة فردية وشبه متكررة، فمن المناسب التمييز بين مبادئ محددة. تأخذ هذه المبادئ في الاعتبار السمات والخصائص الفردية لثقافة الشركات المعنية، وهي مصممة خصيصًا لنوع معين من الأنشطة الريادية. تم تحليل المناهج الحالية لتقييم ثقافة الشركات، وقُيِّمت ثقافة الشركات باستخدام الأساليب الحالية. بناءً على نتائج التقييم، تم اقتراح منهجية لتحديد ثقافة الشركات، وتم تشكيل ملامح ثقافة الشركات للأنشطة الريادية المبتكرة.

ج- الفجوة البحثية:

باستعراض الدراسات السابقة يمكن القول إن إجمالي نتائج هذه البحوث والدراسات هي التي دعت الباحثان إلى تناول موضوع هذا البحث ليكون امتداداً لهذه البحوث والدراسات، وأن هذه الدراسات والأبحاث هي التي حددت للباحث موضوع هذا البحث، وأوحت للباحثين بالفروض والمتغيرات ذات العلاقة التي يمكن تناولها في هذا البحث.

وتتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أنها تسعى إلى تحقيق أعلى مستويات للأداء الريادي من خلال تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار، وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها تتناول تأثير مدخل التدريب الريادي في تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار بالجامعات الخاصة، وهذا ما لم تتناوله الدراسات العربية السابقة (في حدود علم الباحثان).

المبحث الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً: مفهوم وأسس التدريب الريادي:

إن الغرض الرئيس للتدريب الريادي والتطوير هو تحقيق كفاءة المؤسسة وفعاليتها وتجويد السلع أو الخدمات التي تقدمها للمجتمع، وجعل الطلاب أكثر إنتاجية، كما أنهما أساسيان للجامعات التي تسعى لتطوير نفسها مع متطلبات العصر. ويتميز التدريب الريادي بالتركيز على الإنتاجية، ومعرفة مدى تأثيره على أداء الطلاب من حيث تزويدهم بمهارات وقدرات جديدة لتحقيق جودة الأداء. ولذلك فإنه يتجاوز مفهوم التدريب التقليدي.

ويتميز التدريب الريادي بخصائص عديدة جعلت منه نموذجاً تدريبياً يتماشى مع المتطلبات المستقبلية كونه يربط التدريب بحاجات الأداء ومتطلبات العمل، وطموحات المنظمة. فالتدريب المنسوب إلى معايير الأداء وبيئة العمل هو التدريب الذي يصمم وينفذ ويقيم وفقاً للاحتياجات المطلوبة، وتوضع له المعايير لقياس مدى تحقيقه لأهدافه في رفع كفاءة الطلاب وتحسين إنتاجيتهم، الأمر الذي يساهم في تحقيق أهداف التنظيم ورسالته وتطلعاته. وفي ظل هذه الرؤية للتدريب تبرز المعادلة التالية:

الأداء المطلوب لتحقيق الأهداف (الأداء المرغوب أو المعياري للحاضر والمستقبل) - الأداء الحالي أو الفعلي = فجوة الأداء (الحاجة إلى التدريب والتنمية).

ويقوم التدريب الريادي بشكل رئيس على تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تساعد على أداء واجبات ومهام الوظائف التي يشغلونها بكفاءة وفاعلية، ويهتم بالنتائج المرجوة من التدريب، ويتفق مع احتياجات العمل في المؤسسات، وينجح من خلال التعاون والمشاركة الفعالة والإيجابية بين المسؤولين عن التدريب والمربين من جهة والمسؤولين عن العمل من جهة أخرى، من خلال التعاون بين الطرفين في تحليل الأداء الوظيفي والمؤسسي، التعرف على الفجوات أو الانحرافات بين ما يجب أن يكون من أداء وبين ما هو كائن فعلاً، وتحديد مواطن القوة والضعف، ومعرفة الأسباب التي أدت إلى هذه الانحرافات من خلال استخدام مؤشرات واضحة وسهلة لقياس الأداء، ثم العمل على تحديد الاحتياجات التدريبية اعتماداً على الانحراف والمتطلبات في الأداء.

كما يعتمد نجاح التدريب الريادي على الربط الوثيق بين البرامج التدريبية والاحتياجات التدريبية، حيث يتم تصميم البرنامج التدريبي بما يتضمنه من أهداف وموضوعات، وتحديد لنوعية ومستوى المشاركين، والوقت اللازم للبرنامج بالاعتماد الدقيق على نتائج دراسات التحليل الإداري وتحديد الاحتياجات التدريبية التي تعتمد بدورها على ما تقضي إليه عملية تحليل الأداء الوظيفي وتقويمه. ويرتبط الأداء الوظيفي بشكل كبير بالأداء المؤسسي فأداء الوظائف بمختلف تخصصاتها ومستوياتها يشكل الأداء المؤسسي في مجمله.

ويهدف التدريب على اختلاف أنماطه إلى تحقيق ما يلي:

أ - **تنمية المعارف Knowledge Development:** وتركز على تنمية معارف المتدربين ومعلوماتهم واتجاهاتهم وتحديثها وتكريسها لخدمة أهداف المنظمة، أي الارتقاء بمعارف الطلاب ومعلوماتهم وفقا للمستجدات التي يجب الإلمام بها لإتقان العمل وما يتبع ذلك من معرفة للنظم والتعليمات وأساليب وإجراءات العمل، ومعرفة الاختصاصات والمسؤوليات والواجبات وعلاقات العمل.

ب - **تنمية مهارات الطلاب وقدراتهم Skills and Abilities Development** وتهتم بتنمية وتحديث المهارات والقدرات والاستعدادات لدى الفرد لأداء عمل معين بكفاءة وفاعلية وسلاسة.

ج - **تنمية السلوك والاتجاهات الإيجابية Development Behavior and Attitudes** نحو العمل وبيئته ونحو المنظمة وزيائنها والمجتمع، حيث يسهم التدريب في تنمية مجموعة العوامل الذهنية التي تتفاعل مع بعضها لتكوين آراء المتدربين تجاه قضايا معينة ويعمل التدريب على تحسين هذه الاتجاهات حيث يتخذ صاحبها موقفا إيجابيا نحو العمل، ويظهر ذلك من خلال حماسه نحو عمله مما يؤثر بالتالي على الأداء الوظيفي حيث تتضافر هذه العوامل مجتمعة لتمكن من إنجاز العمل بكفاءة أفضل.

إلا أن التدريب الريادي يركز على هذه المعطيات من خلال ربط البرامج التدريبية بالأداء وتصميمها وفقا لتقويمه، وبالتالي متابعة تأثير التدريب على تنمية مهارات المتدربين في أثناء العمل. فالتدريب الريادي يؤدي إلى ضمان أداء العمل بكفاءة وسلاسة ودقة واقتصادية أفضل، ويساهم في توفير الدوافع الشخصية لدى الطلاب لزيادة كفاءتهم وتحسين إنتاجهم كما نوعا. إضافة إلى تعزيز الروح المعنوية لديهم نتيجة إلمامهم بمعايير الأداء الجيد، وإتقانهم متطلباته من مهارات الأداء واهتمامهم به وتنعكس هذه المعطيات على رفع الكفاءة الإنتاجية للعمل عن طريق إتاحة الفرص أمامه لكي يطلع على كل ما هو جديد في مجال التطور التكنولوجي مما يؤثر أيضا على أساليب العمل.

وتمثل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية وفق منهج التدريب الريادي تناول التحليل الإداري لمستويات ثلاثة: التنظيم والأعمال والأفراد، ويبرز التحليل أين نحتاج أن ندرب ضمن نشاطات المنظمة المختلفة، ونوع التدريب المطلوب، ومن هم الأشخاص الذين يحتاجون إلى تدريب، حيث يحدد تحليل التنظيم عادة أين نحتاج للتدريب، في حين يحدد تحليل الأعمال من هي الفئة المستهدفة، ويحدد تحليل الأداء الفردي نوع التدريب المطلوب.

وبتضح أن عمليات التحليل الإداري ضرورية لتحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لمتطلبات الأداء الوظيفي والمؤسسي ويجب أن تتم على النحو التالي^(٢٦):

أ- تحليل التنظيم: حيث يشمل تحليل المنظمة والعوامل البيئية والاستراتيجيات لتحديد المعارف والمهارات والقدرات التي ستحتاج إليها المنظمة مستقبلاً نتيجة لخططها الاستراتيجية مثل متطلبات التوسع في الاستثمار أو تقديم الخدمات مما يستدعي التدريب على دراسات الجدوى الاقتصادية، أو إدخال الأنظمة المحوسبة، أو قواعد المعلومات مما يستدعي التدريب على مهارات الحاسوب، أو إتقان أساليب العمل الجديد.

ب- التحليل الوظيفي للوظائف للوقوف على واجباتها ومهامها ومسئوليتها.

ج- تطوير مؤشرات قياس الأداء الوظيفي (المستوي المطلوب). وتتضمن وضع توقعات الأداء الوظيفي المطلوب أي إدراك المهمة والدور أو الاتجاه لشاغل الوظيفة ضمن معايير محددة.

د- دراسة الأداء الفعلي لشاغلي الوظائف: بعد أن تتم عملية تحليل البيانات الوظيفية، واشتقاق معايير أو مقاييس الأداء الوظيفي بالاعتماد على ما جري تحديده من واجبات ومهام وظيفية. ويتم بعد ذلك الانتقال إلى دراسة الأداء الفعلي للطلاب شاغلي الوظائف. ويتم ذلك من خلال تحديد مستوى الأداء الوظيفي الحالي لشاغلي الوظيفة الذي يتحدد من خلال دراسة مواصفات شاغل الوظيفة من حيث المؤهلات والخبرات العملية، والمعارف والمهارات والشروط الأخرى.

هـ- تقويم الأداء أي مقارنة مستوى الأداء الحالي مع المستوى المعياري أو المطلوب الذي تحدده معايير قياس الأداء الوظيفي، حيث تبرز الاحتياجات التدريبية اللازمة.

وأن الاحتياجات التدريبية تهدف أساساً إلى رفع مستوى الأداء الحالي للطلاب، وتهيئة الطلاب وتأهيلهم لوظيفة أعلى، وتهيئة الطلاب الجدد للعمل

ويرى خبراء إدارة الطلاب والتدريب، أن العوامل التالية يجب أن تراعي عند تصميم البرامج التدريبية الموجهة بالأداء.

أ - الأهداف العامة للمؤسسة وبلورتها إلى أهداف فرعية قابلة للقياس.

ب - النشاطات الأساسية (الرئيسية) المرتبطة بالأهداف التي أنشئت من أجلها المنظمة، وبيان النشاطات المساندة أو التكميلية التي تساند النشاطات الأساسية.

ج - أغراض التدريب والمواد المراد تعليمها.

د - مستوى المتدربين ومهارات المدربين.

هـ - معايير مستويات الأداء: وتتضمن مجموعة مؤشرات قياس أداء كل وحدة إدارية وذلك باعتبار أن التركيز على المخرجات مع عدم إغفال المدخلات والعمليات. والعمل ما أمكن على أن تكون المعايير كمية وزمنية مع عدم إغفال المعايير النوعية.

و - مقارنة الأداء الفعلي بالأداء النمطي وتحديد فجوة الأداء.

ز - تحديد العناصر والنظم الجديدة والقيم المرافقة ومتطلباتها من مهارات الأداء.

وتمثل فجوة الأداء المهارات والاتجاهات والمعارف والسلوكيات المرغوبة لأداء الواجبات الوظيفية، إضافة إلى متطلبات إدخال التقنيات، والنظم الجديدة، للوصول إلى مستوى الأداء المطلوب.

ثانياً: الإطار النظري لتنمية تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار:

يعد (Ralph Stayer) مدير إحدى شركات الأطعمة أول من أطلق عبارة تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار عام ١٩٩٠ بقوله: " في السابق كانت المصادر الطبيعية، أهم مكونات الثروة القومية وأهم موجودات الجامعات ، بعد ذلك أصبح رأس المال ممثلاً بالنقد والموجودات الثابتة، أما الآن فتطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار هو أهم مكونات الثروة القومية وأعلى موجودات الجامعات.

وقد تعددت التعريفات التي تناولتها الأدبيات حول مفهوم تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار، ونعرض فيما يلي لبعض هذه الآراء التي تناولت مفهوم تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار:

يذكر (Drucker) أن تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار هو مصدر القوة الحقيقية للنجاح والتنافس على المستقبل، والذي يكمن في حزمة المهارات والكفاءات التي تمتلكها المنظمة من خلال ما يقدمه العاملون من أفكار وابتكارات حديثة تضيف منافع غير متوقعة لمنتجات وخدمات المنظمة.

وقدم (Guthrie) تعريفاً لتطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار على أنه القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة لمنشأة معينة، هما رأس المال الهيكلي ورأس المال البشري.

أما (Joia) فيعبر عن تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار في منشأة معينة على أنه الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية لأصول المنشأة.

ويرى (Youndt) أن تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار هو قدرات متميزة يتمتع بها عدد محدود من الأفراد الطلاب في المنظمة تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المماثلة.

ويعرضه (Yogesh) على أنه قوة ذهنية مجتمعة تمثل تشكيلة من المعرفة والمعلومات والخواص الفكرية والخبرة التي تمثل المواد الأولية الرئيسية لاقتصاد اليوم.

أما (Bernadette) فيرى أن الفرق بين تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار والأصول الفكرية هو فرق من الناحية المحاسبية فقط، حيث أن تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار يمثل الرصيد الدائن، أما الأصول الفكرية ما هي إلا الرصيد المقابل وهو الرصيد المدين.

ويعرفه (عاشور) بأنه زيادة قدرة مؤسسات المجتمع على التكيف من خلال تطوير منتجاتها وتقنيات إنتاجها وخفض تكاليفها وبتجاهات مستحدثة غير مسبقة، من خلال تنمية الإبداع والتعلم المؤسسي والاستثمار المتعاطف في البشر تعليماً وتدريباً.

ويراه (عبد الوهاب) على أنه عقول تتمتع بمهارات منفردة تجعلها قادرة على النظر من عدة جوانب والتفكير في عدة اتجاهات للوصول إلى أسلوب عمل جديد يحقق اقتناص فرص أكثر.

ويعتقد (السلمي) أن مفهوم تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار يصاحب مفهوم رأس المال البشري، ويقصد به قيمة الطلاب المتاحة للمنظمة محسوبة بقدر ما أنفق عليها من تدريب وتعليم ورعاية اجتماعية وثقافية وفرص للتعلم الذاتي على وقت المنظمة.

ويتصور (Stewart) أن تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار هو عبارة عن مادة فكرية يتم ترتيبها ومعالجتها بغرض إنتاج أصل يحتوي على قيمة أكبر.

وهناك أيضاً من يرى أن تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار هو عبارة عن جزء من رأس المال البشري للمنظمة يتمثل فيما يملكه الأفراد من القدرات المعرفية والتنظيمية وغيرها، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها، ولا يتركز تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار في مستوى إداري معين دون غيره.

وينظر (Ray) إلى تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار من خلال منظور استراتيجي للمنظمة (Corporate Strategy Perspective) حيث إنه اعتبر تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار نتاج أربعة مراحل للمعرفة في المنظمة وهي تبدأ بالاكتمال، ثم التجميع، ثم التحويل وتنتهي بالتقويم. لذلك تم اعتبار تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار أنه المعرفة والإبداع المتاح لدى المنظمة والتي تستطيع تنفيذها من خلال استراتيجية المنشأة بهدف زيادة قيمة أصحاب المصالح (Stakeholders) ويمكن اعتبار هذا التعريف أنه تعريف يعتمد على الشمولية في البناء.

أما (المفرجي وصالح) فقد عرفاه على أنه جزء من رأس المال البشري للمنظمة يتمثل بنخبة من الطلاب الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج مفاهيم جديدة وأفكار جديدة بدلاً من الأفكار القديمة التي تكمن في المنشأة لتساعد في زيادة الحصة السوقية وتعظيم نقاط القوة وتزيد من الميزة وأن تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار لا يظهر في مستوى إداري معين دون غيره ولا يشترط توافر شهادة أكاديمية لمن يتصف به.

ويمكن ذكر أهم الأسباب التي تدعو المنظمات للاهتمام بتطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار فيما يلي:

١ - تحتفظ المنظمات بتطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار لأنه يشكل ميزة تنافسية لها من خلال قدراتهم على الابتكار والإبداع المتجدد الذي يحافظ على مستوى التفوق للمنظمة المعنية، لذلك يستلزم الأمر من المنظمات توفير المناخ الملائم لهم لإطلاق طاقاتهم وقدراتهم وتشجيعهم على الابتعاد عن النمطية ودفعهم صوب الخوض في الأعمال التي تنسم بمجازفة عالية.

٢ - تتفق المنظمات مبالغ كبيرة من أجل تنمية رأس مالها الفكري وصقل معارفه ومهاراته باستمرار لجعله قادراً على استيعاب التغيرات السريعة أولاً بأول، فإن ذلك يضمن للجامعات المحافظة على معارف وخبرات ومهارات رأس مالها الفكري باستمرار.

٣- تعمل المنظمات جاهدة على المحافظة على رأس مالها الفكري لأنه سلاحها في إدامة بقائها في عالم الأعمال، ويمكن أن تحقق ذلك إذا سعت إلى زيادة الانتماء التنظيمي (**Organization Commitment**) لرأسمالها الفكري من خلال تشجيع إقامة العلاقة الإيجابية بين الطلاب وتقليل حالات التناقض بين قيمهم وقيمة المنظمة إلى أدنى حد ممكن إذا لم تستطع إلغاء هذا التناقض بالمرّة، وتشجيع مساهماتهم والتعامل معهم بثقة عالية.

ويؤكد سويدان على أهمية تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار باعتبار أن قيمة أي فرد من الأفراد في مجمل خبراته ومهاراته وقدراته الكامنة لديه، مع الأخذ في الاعتبار ندرة موهبته الخاصة والطلب الفعلي على هذا النوع من المهارات التي يملكها. ويكمن التحدي الحقيقي للشركات في استقطاب الأشخاص ذوي الخبرات العالية والمحافظة عليهم، وذلك بهيكلتها نفسها بحيث تكافئ الذين يستثمرون وقتهم ومواهبهم لصالحها.

وقد قدم (Jack Philip) مؤشرات مختلفة لقياس رأس المال البشري كأهم محددات قياس تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار، وذلك كالآتي:

- مؤشر الإدارة بالأهداف :

يقوم هذا المؤشر على وضع أهداف محددة لمقاييس معدلات دوران العمالة لتعكس الأداء والعوامل الخارجية والداخلية لتجنب زيادة معدل دوران العمالة وذلك لتحقيق مستوي معين من الأداء وتعد التكلفة النسبية لهذه الطريقة منخفضة كما أن القيمة النسبية للمعلومات متوسطة.

- مؤشر المقارنة بالأفضل:

يعتمد هذا المدخل على مقارنة المقاييس والمؤشرات الأساسية بالمقاييس المستخدمة في الجامعات التي تمتلك أفضل الممارسات داخل صناعة معينة، وتعد تكاليف هذا المدخل مرتفعة نسبياً كما المعلوماتية مرتفعة هي الأخرى.

المبحث الثالث: الدراسة الميدانية واختبار الفروض والتوصيات

أولاً: منهج البحث:

يعتمد الباحثان على **المنهج الوصفي التحليلي**: وهو ذلك المنهج الذي يعتمد على جمع البيانات الخاصة بالظواهر وتحليلها، وعرضها في صورة رقمية بما يسهل معرفة الاتجاهات الخاصة بالظواهر وعلاقتها بعضها ببعض، واختبار فروضها المختلفة من خلال دراسة ميدانية تجري على عينة من مجتمع عن طريق استمارة استقصاء تحتوي بعض المحاور التي تعكس متغيرات الدراسة.

ثانياً: مجتمع البحث:

قام الباحثان باختيار مجتمع الجامعات ممثلاً في طلاب الجامعات الخاصة، وقد قام الباحثان بالتركيز على الجامعات الاتية (جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا وجامعة ٦ أكتوبر وجامعة النيل) لكونهم من أشهر الجامعات الخاصة التي تتميز بالتركيز على الابتكار وريادة الأعمال والتعليم التقني في مجالات مثل الهندسة، إدارة الأعمال، من خلال نوادي ريادة الأعمال بتلك الجامعات بغرض تقديم تعليم عالي الجودة وتوفير بيئة محفزة للطلاب لتحقيق النجاح الأكاديمي والمهني.

ويتمثل مجتمع البحث في طلاب تلك الجامعات والبالغ عددهم ٧٣٠٠٠ ألف طالب وفقاً للمواقع الإلكترونية الخاصة بتلك الجامعات، وبناء على ذلك فإن حجم العينة المطلوب يبلغ ٣٨٣ مفردة وفقاً للشكل التالي:

Sample size: **383**

This means 383 or more measurements/surveys are needed to have a confidence level of 95% that the real value is within $\pm 5\%$ of the measured/surveyed value.

Confidence Level: ?	95%	▼
Margin of Error: ?	5	%
Population Proportion: ?	50	% Use 50% if not sure
Population Size: ?	73000	Leave blank if unlimited population size.
Calculate ▶		Clear

شكل رقم (٢): حجم العينة

المصدر: <https://www.calculator.net/sample-size-calculator.html>

وقد قام الباحثان باختيار عينة عشوائية بسيطة من مختلف المستويات الدراسية للطلاب بالجامعات من خلال توزيع (٤٠٠) استمارة استبانة تجنباً لأي مشاكل قد تظهر بسبب الخطية أو عدم اكمال الاستبانة مما يضمن جودة البيانات، وبلغ عدد الاستمارات المستبعدة (٢٣) استمارة، بما يمثل نسبة استجابة (٩٤,٢٥٪) من مجموع الاستمارات الموزعة. وقد على مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس اختيارات تتراوح ما بين موافق بشدة وغير موافق بشدة بوزن نسبي (١-٥)، وقد تم تقسيم أسئلة الاستقصاء إلى مجموعتين رئيسيتين، تختص الأولى بالبيانات الشخصية للمبحوثين، والثانية لصلب موضوع البحث وتضم مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بمحاور الدراسة.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية:

- قياس ثبات استمارة الاستبانة باستخدام معامل "كرونباخ ألفا".
- قياس الصدق التمييزي لاستمارة الاستبانة باستخدام اختبار "ت" ومستوى معنويته.
- مقاييس التشتت (المتوسطات الوزنية- التكرارات- الانحرافات المعيارية- معاملات الاختلاف)، وذلك لقياس اتجاهات عينة البحث وتفسير وتحليل النتائج.
- تحليل التباين ANOVA TEST لتحديد جوهرية العلاقة بين المتغيرات والظاهرة محل البحث واختبار فروض البحث.
- معامل ارتباط "كندال" لبحث العلاقات الارتباطية لمتغيرات البحث.
- الانحدار الخطي البسيط لدراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة

(أ) - اختبار الثبات والصدق:

إن الثبات Reliability يعنى استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أنه يعطى نفس النتائج (وذلك باحتمال مساواته لقيمة معامل الثبات) إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة.

ويمكن التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا-كرونباخ Cronbach's Alpha الذى تتراوح قيمته بين الصفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمة المعامل من الواحد الصحيح دل ذلك على وجود الثبات بدرجة عالية.

أما الصدق Validity فيقصد به أن أداة الدراسة تقيس ما وضعت لقياسه (١)، ويمكن التحقق من صدق الأداة بعدة طرق منها حساب معامل الصدق الذاتي Self-Validity (وهو يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات).

وباستخدام برنامج spss 24 تم إجراء التحليل الإحصائي، وذلك كما يلي:

١ - الثبات:

تم إجراء اختبار الثبات لمقاييس الدراسة باستخدام معامل ألفا-كرونباخ، وقد تبين أن قيمته بلغت ٠,٨٤١ لبعد التدريب الريادي، كما بلغت ٠,٨٢٤ لبعد تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار، وتعد هذه القيم مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة، حيث إنها أكبر من ٠,٧٠ وهو الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا، ومن ثم يمكن القول بأن أداة الدراسة تتمتع بالثبات الداخلي.

٢ - الصدق:

بحساب معامل الصدق الذاتي لمقاييس تبين أن قيمته تساوي ٠,٩١٧ لبعد التدريب الريادي، كما بلغت ٠,٩٠٧ لبعد جودة تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار، وتعد هذه القيود مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة.

وبناءً على النتائج السابقة يمكن الاستدلال على الثبات والصدق لأداة الدراسة.

جدول (١) معامل الثبات ومعامل الصدق لأبعاد الدراسة

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا-كرونباخ	معامل الصدق الذاتي
التدريب الريادي	٢٣	٠,٨٤١	٠,٩١٧
ثقافة ريادة الأعمال والابتكار	١٥	٠,٨٢٤	٠,٩٠٧

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

(ب)- تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

١- تحليل نتائج الدراسة الميدانية لتخطيط الاحتياجات التدريبية:

جدول (٢) تحليل نتائج الدراسة الميدانية لتخطيط الاحتياجات التدريبية

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	توجد منهجية واضحة لتحديد احتياجات التدريب الريادي الفعلية مستمدة من نتائج تطوير أداء الطلاب.	3.73	.963	3
٢	يتم تخطيط الاحتياجات التدريبية للطلاب بدقة لتحقيق النتائج المرجوة من التدريب الريادي.	3.78	.714	1
٣	هناك تعدد وتنوع في أساليب التدريب الريادي التي تطبقها الجامعة حسب احتياجات وأهداف الطلاب.	3.67	.927	4
٤	تتكامل سياسة التدريب مع السياسات الأخرى لتمكين الطلاب بالجامعة من أداء واجباتهم ومهامهم بكفاءة وفاعلية.	3.64	.865	5
٥	هناك مؤشرات وفق أسس علمية لمدى تحقيق البرامج التدريبية الريادية لأهدافها مرتبطة بقياس أداء الطلاب.	3.76	.854	2

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

١. فيما يعني ضرورة تواجد منهجية واضحة لتحديد احتياجات التدريب الفعلية مستمدة من نتائج تطوير أداء الطلاب، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٧٣ وهذا يعني أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أنه توجد منهجية واضحة لتحديد احتياجات التدريب الفعلية مستمدة من نتائج تطوير أداء الطلاب.

٢. فيما يعني ضرورة تخطيط الاحتياجات التدريبية للطلاب بدقة لتحقيق النتائج المرجوة من التدريب الريادي، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٧٨ وهذا يعني أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أنه يتم تخطيط الاحتياجات التدريبية للطلاب بدقة شديدة لتحقيق النتائج المرجوة من التدريب الريادي.

٣. فيما يعني ضرورة هناك تعدد وتنوع في أساليب التدريب التي تطبقها الجامعة حسب احتياجات وأهداف الطلاب، غير أنه المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٦٧ وهذا يعني أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أنه هناك تعدد وتنوع في أساليب التدريب التي تطبقها الجامعة حسب احتياجات الطلاب وأهدافهم.

٤. فيما يعني تكامل سياسة التدريب مع السياسات الأخرى لتمكين الطلاب بالجامعة من أداء واجباتهم ومهامهم بكفاءة وفاعلية، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٦٤ وهذا يعني أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أنه يوجد تكامل لسياسة التدريب مع السياسات الأخرى، الأمر الذي يمكن الطلاب بالجامعة من أداء الواجبات والمهام الخاصة بهم بكفاءة وفاعلية.

٥. فيما يعنى ضرورة هناك مؤشرات وفق أسس علمية لمدى تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها مرتبطة بقياس أداء الطلاب، غير ان المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٧٦ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أن هناك مؤشرات وفق أسس علمية لمدى تحقيق البرامج التدريبية لأهدافها مرتبطة بقياس أداء الطلاب.

٢- تحليل نتائج الدراسة الميدانية لتطوير الأداء:

جدول (٣) تحليل نتائج الدراسة الميدانية لتطوير الأداء

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	يعكس نظام تطوير الأداء الحالي المستوى الحقيقي للطلاب بما يساهم في التغلب على نقاط الضعف في أدائهم وتنمية نقاط القوة لديهم بالتدريب الريادي.	3.88	.789	1
٢	يتم التدريب وفقا لمعايير واضحة لتطوير أداء الطلاب.	3.58	.907	11
٣	نظام تطوير الأداء المطبق فعال بما يعمل على اختيار الأفراد المؤهلين للوظائف الأعلى وتطوير أدائهم بالتدريب.	3.79	.826	3
٤	يتوافق نظام تطوير الأداء مع الأهداف العامة للشركة والتغيرات الحادثة في أساليب الأداء.	3.76	.889	6
٥	هناك عدالة تامة في تطوير أداء الطلاب بما يعمل على تشجيع المتميزين ويحقق طموحاتهم.	3.55	.974	12
٦	يمكن تقييم أداء الطلاب في الجامعة من التميز في أدائهم عن سواهم في الجامعات الأخرى.	3.75	.893	5
٧	يمكن تقييم أداء الطلاب في الجامعة من رفع قدرة الطلاب على التطور والتقدم.	3.69	.820	9
٨	يوفر تقييم أداء الطلاب في الجامعة برامج تدريبية لرفع كفاءة الطلاب فيها.	3.73	.863	8
٩	يمكن تقييم أداء الطلاب في الجامعة من تقديم الخدمة بطرق متنوعة.	3.73	.750	7
١٠	يمكن تقييم أداء الطلاب في الجامعة من التواصل مع المستفيدين بشكل مستمر.	3.58	.972	10
١١	يمكن تقييم الأداء الجامعة من التكيف مع البيئة الخارجية.	3.81	.941	2
١٢	يمكن تقييم الأداء الجامعي من الحصول على معلومات من بيئات خارجية.	3.79	.897	4

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

١. فيما يعنى ضرورة توافر نظام تطوير يعكس الأداء الحالي المستوى الحقيقي للطلاب بما يساهم في التغلب على نقاط الضعف في أدائهم وتنمية نقاط القوة لديهم عن طريق التدريب، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٨٨ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة

على أن نظام تطوير الأداء الحالي يعكس المستوى الحقيقي للطلاب بما يساهم في التغلب على نقاط الضعف في أدائهم وتنمية نقاط القوة لديهم عن طريق التدريب.

٢. فيما يعنى ضرورة أن التدريب يتم وفقا لمعايير واضحة لتطوير أداء الطلاب، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٥٨ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أن التدريب يتم وفقا لمعايير واضحة لتطوير أداء الطلاب مما يعكس بعد إيجابي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار.

٣. فيما يعنى ضرورة نظام تطوير الأداء المطبق فعال بما يعمل على اختيار الطلاب المؤهلين للوظائف الأعلى وتطوير أدائهم بالتدريب، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٧٩ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أن نظام تطوير الأداء المطبق فعال بما يعمل على اختيار الطلاب المؤهلين للوظائف الأعلى وتطوير أدائهم بالتدريب الريادي.

٤. فيما يعنى ضرورة يتوافق نظام تطوير الأداء مع الأهداف العامة للجامعة والتغيرات الحادثة في أساليب الأداء، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٧٦ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أن نظام تطوير الأداء يتوافق مع الأهداف العامة للجامعة والتغيرات الحادثة في أساليب الأداء.

٥. فيما يعنى ضرورة تواجد عدالة تامة في تطوير أداء الطلاب بما يعمل على تشجيع المتميزين ويحقق طموحاتهم، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٥٥ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أنه هناك عدالة تامة في تطوير أداء الطلاب بما يعمل على تشجيع المتميزين ويحقق طموحاتهم.

٦. فيما يعنى أنه يمكن تقييم أداء الطلاب في الجامعة من التميز في أدائهم عن سواهم في الجامعات الأخرى، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٧٥ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أنه يمكن تقييم أداء الطلاب في الجامعة من التميز في أدائهم عن سواهم في الجامعات الأخرى.

٣- تحليل نتائج الدراسة الميدانية للتدريب الريادي:

جدول (٤) تحليل نتائج الدراسة الميدانية للكفاءة الريادية

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تساند الجامعة برامج التدريب الريادي.	3.81	1.062	1
٢	تستخدم الجامعة الأساليب الحديثة في تطوير التدريب.	3.64	.916	4
٣	يؤدي التدريب الريادي إلى تقليل تكاليف عملية التدريب.	3.60	.836	5
٤	يساعد التدريب الريادي على زيادة الولاء للجامعة.	3.69	.839	3
٥	يشجع التدريب الريادي على تطوير الأداء والتنافس الإيجابي بين الطلاب.	3.76	.955	2
٦	يقلص التدريب الريادي من مشكلة التفاوت في القدرات الابداعية والانجاز بين الطلاب.	3.54	.910	6

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

١. فيما يعنى ضرورة دعم الجامعة لبرامج التدريب الريادي، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٨١ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أن الجامعة تساند برامج التدريب الريادي.
٢. فيما يعنى ضرورة استخدام الجامعة للأساليب الحديثة في تطوير التدريب، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٦٤ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أن الجامعة تستخدم الإدارة الأساليب الحديثة في تطوير التدريب.
٣. فيما يعنى أن التدريب الريادي يؤدي إلى تقليل تكاليف عملية التدريب مثل الوقت والجهد، غير أنه المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٦٠ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أن التدريب الريادي يقلل تكاليف عملية التدريب.
٤. فيما يعنى أن التدريب الريادي يشجع على تطوير الأداء والتنافس الإيجابي بين الطلاب، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٦٩ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أن التدريب الريادي يشجع على تطوير الأداء للطلاب والتنافس الإيجابي بينهم.
٥. فيما يعنى أن التدريب الريادي يقلص من مشكلة التفاوت في القدرات الابداعية والانجاز بين الطلاب، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٧٦ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أن التدريب الريادي يقلل من مشكلة التفاوت في القدرات الإبداعية للطلاب والانجاز بينهم.
٦. فيما يعنى أن التدريب الريادي يحقق للطلاب عنصري المعرفة والممارسة في آن واحد، غير أن المتوسط الحسابي لهذه العبارة ٣,٥٤ وهذا يعنى أن عينة البحث وافقت بدرجة كبيرة على أن التدريب الريادي يساهم في تحقيق عنصري المعرفة والممارسة للطلاب.

٤- تحليل نتائج الدراسة الميدانية لتطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار:

جدول (٥) تحليل نتائج الدراسة الميدانية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	تستند الجامعة في بحثها عن الطلاب على معايير الكفاءة والجدارة.	4.10	1.233	1
٢	تعمل الجامعة على تحديد مستوى المعرفة والمهارة للطلاب.	3.94	.851	3
٣	تعتمد الجامعة على البحث العلمي لابتكار المعرفة الجديدة المرتبطة بأنشطتها.	3.52	.804	15
٤	تمتلك الجامعة إدارة متخصصة تعتنى بتطوير وتجديد المعرفة فيها.	3.81	.839	7
٥	توفر الجامعة سياسات وبرامج تنمية القدرات المعرفية والفكرية للطلاب.	3.91	.811	4
٦	تتخذ الجامعة وسائل عملية لإيجاد الأفكار الجديدة كأسلوب العصف الذهني وورش العمل وغيرها.	3.84	.914	9
٧	تتيح سياسات وإجراءات العمل في الجامعة حرية أكبر للطلاب للإبداع والابتكار.	3.72	.849	11
٨	توفر الجامعة برامج ونشاطات تدريبية وتطويرية بشكل مستمر.	3.76	.872	10
٩	تناسب المكافآت في الجامعة مع حجم الانجازات والإبداعات للطلاب.	3.70	.888	12
١٠	تدعم الجامعة الأفكار والتجارب الرائدة المقدمة من قبل الطلاب وتعمل على تبنيها.	3.64	.865	14
١١	تقدم الجامعة فرص للتقدم والتطور الوظيفي للطلاب المتفوقين.	3.84	.994	5
١٢	تشارك الجامعة في المؤتمرات والندوات العلمية ذات العلاقة بطبيعتها الريادية.	3.69	.802	13
١٣	تولي الجامعة أهمية لنظم العمل الجماعي بين الطلاب والعمل بروح الفريق لتوليد المعرفة.	3.76	.906	9
١٤	تعمل الجامعة على استقطاب الطلاب المتميزين من المواقع الخارجية.	3.84	.846	6
١٥	تمتلك الجامعة آلية واضحة ومحددة في استقصائها عن الكفاءات المميزة بين الطلاب.	4.01	.862	2

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

رابعاً: اختبار الفروض:

- اختبار الفرض الرئيسي:

جدول (٦) نتائج تحليل العلاقة بين التدريب الريادي وثقافة ريادة الأعمال والابتكار

معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	اختبار ف		اختبار ت		معامل الانحدار B	المتغير المستقل	المتغير التابع
		المعنوية	القيمة	المعنوية	القيمة			
.477	.690	.000	0.35041	.000	7.692	.637	التدريب الريادي	ثقافة ريادة الأعمال والابتكار

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي للبيانات.

• القدرة التفسيرية للنموذج:

بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) ٠,٤٧٧ أي أن المتغير المستقل يفسر ٤٧,٧٪ من التباين في المتغير التابع.

• معنوية نموذج الدراسة:

بلغت قيمة معامل الارتباط (R) ٠,٦٩٠ وهي تشير إلى وجود علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

وتشير نتيجة اختبار ف إلى أن مستوى المعنوية المشاهد أقل من (٠,٠٥) أي أن المتغير المستقل له تأثير معنوي على المتغير التابع.

خامساً: التوصيات:

في ضوء الشق النظري والعلمي للبحث، والذي تناول دراسة تأثير التدريب الريادي في تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار، وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج فإنه يمكن التقدم بالتوصيات التالية:

- تبني نموذج «الجامعة الريادية» مع خارطة طريق تنفيذية خلال عام دراسي واحد.
- تمكين الطلاب من المشاركة المؤسسية في تحديد الاحتياجات التدريبية وربطها بخطط التخرج وريادة الأعمال.
- موازنة برامج التدريب مع مسارات وظيفية سابقة للتخرج، وتتبع عوائد التدريب عبر مؤشرات: نوايا تأسيس مشروع، مشاركة بحاضنات، منح ابتكار، مسابقات.
- تكامل إدارة التدريب مع الموارد البشرية وشؤون الطلاب ووحدات الابتكار، مع لائحة حوافز مادية ومعنوية معلنة للطلاب.

- إنشاء مستودع معرفة للابتكار الطلابي وحالات دراسية محلية داخل الجامعات الثلاث قيد الدراسة.
- اعتماد لوحة مؤشرات رقمية للأداء الريادي للطلاب من خلال عدد المبادرات، ونماذج الأعمال، براءات/نماذج مبدئية، والتمويل البذري.

سادساً: حدود البحث والدراسات المستقبلية:

تقتصر هذه الدراسة على نطاق مكاني محدد يشمل ثلاث جامعات خاصة مصرية هي جامعة ٦ أكتوبر، وجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، وجامعة النيل، باعتبارها نماذج تمثل أنماطاً مختلفة من التعليم الجامعي الخاص في مصر (تقليدي، تطبيقي، بحثي). كما يقتصر النطاق البشري على طلبة مرحلة البكالوريوس الذين شاركوا فعلياً في برامج أو أنشطة تدريبية في مجال ريادة الأعمال، ولا تمتد نتائج الدراسة إلى الجامعات الحكومية أو الدولية، ولا إلى فئات أخرى من المجتمع الأكاديمي كأعضاء هيئة التدريس أو الإداريين.

ويمكن للباحثين في المستقبل تناول عدد من الاتجاهات البحثية المكتملة، من أهمها: إجراء دراسات مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة والدولية لقياس الاختلاف في أثر التدريب الريادي على ثقافة الابتكار، وكذلك توسيع نطاق الدراسة ليشمل أعضاء هيئة التدريس والمشرفين على برامج الريادة بهدف فهم العوامل المؤسسية والتنظيمية التي تدعم أو تعيق فاعلية التدريب، كما يوصى بتحليل أثر التعليم الريادي الرقمي (E-Entrepreneurship Education) في ظل التحول نحو التعليم المدمج والمنصات الإلكترونية، وأيضاً إجراء دراسات طولية (Longitudinal Studies) لمتابعة تطور المهارات الريادية لدى الطلبة بعد التخرج وقياس مدى استدامة أثر التدريب، وأخيراً يمكن دمج متغيرات جديدة مثل المناخ التنظيمي للابتكار، والممارسات القيادية داخل الجامعة في النماذج التحليلية المستقبلية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. " سعيد، عفاف، & سمية. (٢٠٢٤). استراتيجية التدريب الريادي في مؤسسات التعليم العالي" مركز الريادة والابتكار بجامعة الزاوية أنموذجاً.
٢. ٢٢-مخلوفي، نعيمة، ديبحي، & مباركة. (٢٠٢٤). أهمية التعليم الريادي بالجامعة الجزائرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار. *مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية*, ٧ (٢), ٤٨-٦١.
٣. ٢٣- الدكتور رازك سالم العرود. (٢٠٢٢). دور الملكة رانيا في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال والابتكار عبر الأوساط الشابة. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*, ٣ (١), ٤٨٨-٥٠٩.
٤. أحمد صقر عاشور، السلوك الإنساني في المنظمات (القاهرة: دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٥)، ص ٩٣.
٥. أحمد محمد عبداللطيف. (٢٠٢٥). فعالية برامج ريادة الأعمال في بناء قدرات الشباب الجامعي.
٦. تمارا فيصل المحادين. (٢٠٢٣). الريادة والابتكار ودورها في رفع مستوى أداء الموظفين في البلديات في الأردن. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*, ٤ (٢), ١١٠٧-١١٢٢.
٧. جاد الرب، أميرة سيد، " دور تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، ٢٠١٠.
٨. جاك فيليب، الاستثمار البشري- أدوات وخطوات قياس العائد من التدريب، ترجمة: إصدارات بميك (القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة، ٢٠٠٣)، ص ١٢٣.
٩. جرامون، حاتم حسن، " إطار مقترح لتعظيم اقتصاديات تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار في ظل الاندماج بالتطبيق على شركات الإنترنت"، رسالة دكتوراه غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ٢٠١٠.
١٠. حافظ، حازم محمد عبد الفتاح، " متطلبات تطبيق تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار في الجامعة المصرية للاتصالات"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، ٢٠٠٩.
١١. حسين الدورى، إعداد وتدريب القوى البشرية، دراسة تحليلية لأهم الأصول العامة في التنمية الإدارية، ١٩٨٧.
١٢. عادل حرحوش المفرجى، أحمد على صالح، تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٣)، ص ١٧.
١٣. عادل حرحوش المفرجى، أحمد على صالح، مرجع سبق ذكره، ص ١٢٥.
١٤. عادل محمد شكري، التحليل الكمي في المجالات التسويقية، (القاهرة: مكتبة كلية التجارة جامعة عين شمس، ١٩٩٧)، ص ٥٦.
١٥. عبد الباري، أشرف السيد، الطحان، عماد عبد الخالق، "دور الذاكرة التنظيمية في تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار دراسة ميدانية على قطاع البترول"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الرابع، أكتوبر ٢٠١٣.

١٦. عبده، هاني، " إدارة تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار كمدخل لتنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، ٢٠٠٦.
١٧. عقله محمد المبيضين، أسامة محمد جرادات، التدريب الإداري الريادي، (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠١)، ص ٧.
١٨. علي السلمي، إدارة الطلاب الاستراتيجية (القاهرة: دار غريب للنشر، ٢٠٠١)، ص ٤٩.
١٩. علي محمد عبد الوهاب وآخرون، إدارة الطلاب (القاهرة: مكتبة عين شمس، ٢٠٠٤)، ص ٨٩.
٢٠. علي محمد عبد الوهاب وآخرون، إدارة الطلاب (القاهرة: مكتبة عين شمس، ٢٠٠٤)، ص ٢٣٣.
٢١. غازي، علي، " مداخل وخطوات قياس العائد على الاستثمار في التدريب"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي الرابع عشر للتدريب والتنمية الإدارية- الإدارة بالقياس.. الطريق إلى منظمة المستقبل، الخبراء العرب في الهندسة والإدارة، القاهرة، ٢٠-٢٢ أبريل ٢٠٠٤.
٢٢. محمد حامد حسنين، دور التدريب في إحداث التغيير، مجلة السودان للإدارة والتنمية، العدد الأول، المجلد العشرون، أكتوبر، أكاديمية السودان للعلوم الإدارية، الخرطوم، ٢٠٠٠، ص ٤٥-٦١.
٢٣. محمد مرعي، "عناصر ومقومات نظم وممارسات التدريب الريادي" ورقة مقدمة لندوة التدريب الريادي المنعقدة في دمشق، سوريا برعاية المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سبتمبر، ٢٠٠٠، ص ٥٦.
٢٤. مخلوفي، نعيمة، ديبحي، & مباركة. (٢٠٢٤). أهمية التعليم الريادي بالجامعة الجزائرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار. مجلة الحدث للدراسات المالية و الاقتصادية، ١٧ (٢)، ٤٨-٦١. شكر، ليلي حسام الدين، " قياس نقل أثر التدريب"، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العربي الدولي الرابع عشر للتدريب والتنمية الإدارية- الإدارة بالقياس.. الطريق إلى منظمة المستقبل، الخبراء العرب في الهندسة والإدارة، القاهرة، ٢٠-٢٢ أبريل ٢٠٠٤.
٢٥. يمن، أحمد عماد الدين أحمد، " أثر الإفصاح عن تطوير تنمية ثقافة ريادة الأعمال والابتكار على المحتوى المعلوماتي للقوائم التعليمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٧.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. González-Tejero, C. B., & Molina, C. M. (2022). Training, corporate culture and organizational work models for the development of corporate entrepreneurship in SMEs. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 16(1), 168-188. 2022 - emerald.com.
2. 26- Bakhov, I., Bartosova, V., Vankovych, D., Filyppova, S., & Merkulov, M. (2020). Corporate culture of innovative

3. Bhatti, M. A., A Al Doghan, M., Mat Saat, S. A., Juhari, A. S., & Alshagawi, M. (2021). Entrepreneurial intentions among women: does entrepreneurial training and education matters?(Pre-and post-evaluation of psychological attributes and its effects on entrepreneurial intention). *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 28(2), 167-184.
4. Bittel R.Lester, **Supervisory Training and Development**, Addison – Wesley Publishing Company, INC. Redding, Massachusetts, 1997.
5. Boukamcha, F. (2015). Impact of training on entrepreneurial intention: an interactive cognitive perspective. *European Business Review*, 27(6), 593-616.
6. entrepreneurship. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 26(3), 1-7.
7. F. Ray, & R. Richard,, "Intellectual Capital in the New Internet Economy", **Journal of Intellectual Capital**, 2000, Vol. 1, No. 4, pp. 296-311.
8. Gielnik, M. M., Frese, M., Bischoff, K. M., Muhangi, G., & Omoo, F. (2019). Positive impact of entrepreneurship training on entrepreneurial behavior in a vocational training setting. In *Entrepreneurship in Africa* (pp. 96-114). Routledge.
9. Gogan, Luminita Maria et al, The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance, **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 221 , 2019, pp: 194 – 202.
10. <http://www.arabma.org/Activities.asp?lan=a&ty=3>
11. Intellectual Capital And Corporate Performance Acknowledge Intensive SMES", **Working Paper**, p.5. <http://ssrn.com>
12. J. Stewart, "Your Company is Most Valuable Asset: Intellectual Capital", **Fortune**. October 1994, pp. 68-74.
13. Khan, Muhammad Hassaan, et al, Impact of Intellectual Capital and Social Capital on the Human Resource Performance in the Chemical Industries in Pakistan, **Universal Journal of Industrial and Business Management** 4(1): , 2018, pp: 31-36.
14. L.A. Joia, "Measuring Intangible corporate Assets, Linking Business strategy with intellectual capital", **Journal of intellectual capital**, Vol. 1, No 1, 2000, p.12.
15. Lounsbury, M., Cornelissen, J., Granqvist, N., & Grodal, S. (2021). Culture, innovation and entrepreneurship. In *Culture, Innovation and*

-
-
- Entrepreneurship* (pp. 1-12). Routledge. M. Yogesh, "What is the Definition of knowledge Management", **Forbes**, 1998, p2.
16. Magdy El-Bannay, "A study of determinants of intellectual capital performance in banks: the UK case" *Journal of intellectual capital*, Vol 9, No. 3, 2008. Pp: 487-498.
17. P.F. Drucker, **Management for the Future** (Oxford: Butter walk Hieimem, 1992), p.329.
18. Rital Almeida & Peter Carneiro , "The Return to Firm Investment in Human Capital", **Discussion Paper No, 1937**, 2006, pp: 1-22. <http://proqust.Umi>.
19. Spender, J., "Method Philosophy and Empirics ", **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 7, No, 1, 2006, pp: 12-28.

the The Impact of Entrepreneurial Training on Developing Culture of Entrepreneurship and Innovation: A Field Study of Private Universities in Egypt.

Abstract

With the focus on developing the skills and capabilities of human resources and preparing them to deal with the rapid and successive challenges and developments in various economic, political, social, and technological fields, the importance of developing a culture of entrepreneurship and innovation has emerged. This is embodied in private universities in Egypt, which are educational institutions that aim to provide diverse educational and advisory services to students, individuals, and companies. Private universities are an essential part of the educational and economic system in Egypt, playing a vital role in facilitating educational transactions and supporting economic growth. This reliance is placed on training in general, and entrepreneurial training more specifically, enabling them to absorb the changes and technologies of the era and help them confront the challenges posed by the nature of contemporary challenges, ensuring continued efficiency and effectiveness in performance.

The research problem was formulated in the following main question
How can entrepreneurial training contribute to developing a culture of entrepreneurship and innovation among university employees, ensuring highest levels of performance that fulfill universities' ambitions to increase their market share in the face of intense competition.

The research aims to highlight the impact of entrepreneurial training on developing a culture of entrepreneurship and innovation, as a field study of private universities in Egypt.

The research relied on the descriptive, analytical, and foundational approach, identifying the basic theoretical concepts related to the research topic, using various references, periodicals, and various scientific sources

A set of findings and recommendations were reached, the most important of which are the need to provide an appropriate environment for employees to unleash their energy and capabilities, encouraging them to move away from stereotypes and engage in high-risk activities. This should also provide their intellectual capital with a material and moral incentive befitting their status and cognitive abilities. This can be achieved through ongoing material and moral incentives

2 .The need to provide all learning and development opportunities for employees according to a well-thought-out methodology and plans to develop a culture of entrepreneurship and innovation.

3 .The need to link training programs to employees' career paths and measure training returns to achieve added value. This is based on identifying the actual training needs for the leadership skills required for each career stage, fulfilling the requirements for developing a culture of entrepreneurship and innovation.

Keywords: Impact of entrepreneurial training, developing a culture of entrepreneurship, innovation, private universities.