
دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر
الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

أمل حسن محمد حسين

ملخص

هدف البحث لمعرفة أهمية إدارة المعرفة الشخصية متمثلة فى أحد مهاراتها وهى مهارة التعلم مدى الحياة وتحديد ما إذا كان لإدارة المعرفة الشخصية دور أو يمكن أن تساهم فى تحسين أداء الأعمال وخاصة أداء الأعمال فى مشروعات ريادة الأعمال وتحسين قدرتها التنافسية فى سوق العمل وذلك من خلال مؤشر الابتكار كأحد مؤشرات التنافسية الموجودة لدى رواد الأعمال ويتم ذلك من خلال توزيع استمارة على رواد الأعمال وتقييم مهارة التعلم مدى الحياة لديهم وعلاقتها بدعم أداء الأعمال ومؤشر الابتكار كأحد مؤشرات التنافسية وتوصلت الدراسة إلى أنه توجد علاقة إرتباطية ذو دلالة إحصائية بين مهارة التعلم مدى الحياة وبين مؤشر الابتكار، كما أوصت الدراسة بعدد من التوصيات منها أنه يجب توفير الدورات التدريبية فى جميع المجالات خاصة التى تدعم ريادة الأعمال حتى يتسنى للجميع الحصول على التعلم الدائم الذى يدعم الابتكار ويؤدى إلى صمود المشروعات فى سوق العمل ويدعم قدرتها التنافسية كما أن دعم الدولة للتعلم المستمر مدى الحياة يساعد ويدعم أداء الأعمال ومؤشر الابتكار ويدعم قدرتها التنافسية. كما حددت الدراسة خطوات لدعم مهارة التعلم مدى الحياة بإجراءات وأنشطة.

الكلمات المفتاحية : إدارة المعرفة الشخصية، مهارة التعلم مدى الحياة، ريادة الأعمال، مؤشر الابتكار

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

١ - مقدمة:

السوق العالمى ملئ بالمنافسة فأصبح التعامل فى الأسواق أكثر تعقيدا ومنافسة عن ذى قبل وأصبح من الضرورى أن تتخذ المنظمات العديد من التدابير والاجراءات لمواكبة التطورات والمنافسة فهناك ثروة هائلة ومتنامية باستمرار من المعرفة عن العالم اليوم فالمعرفة التي ربما تكفي لحل جميع الصعوبات العظيمة في عصرنا مشتتة وغير منظمة. ونحن بحاجة إلى مستودع حيث يتم تلقي المعرفة والأفكار ، وفرزها و تلخيصها وهضمها وتوضيحها ومقارنتها وغالبا ما يطلق على المعرفة "الأصل اللانهائى" لأنها الأصل الوحيد الذى يزيد عند المشاركة فتؤخذ إدارة المعرفة كأدوات وتقنيات واستراتيجيات الإبقاء على خبرات العمل وتحليلها وتنظيمها وتحسينها ومشاركتها. فى إدارة الأعمال التقليدية فتهدف إلى ضمان النجاح.

فمن المهم تطوير والاحتفاظ ب "الأصول اللانهائية " أى المعرفة التي لدى الموظفين فى المؤسسات. وعلى عكس معظم الأصول فالمعرفة لا تتضب عندما يتم مشاركتها. فى الواقع تبادل ومشاركة المعرفة يؤدى إلى تحسين أداء الأفراد ومن ثم أداء المشروعات والتي تؤدى لتحسين مؤشرات التنافسية.

١ - إشكالية الدراسة:

تعانى مشروعات ريادة الأعمال فى مصر من العديد من المشكلات ينتج عنها عدم قدرتها على الاستمرار فى سوق العمل بكفاءة ولأن العنصر البشرى من أهم العناصر التي تؤثر فى هذا القطاع ولأن رائد الأعمال هو الذى يمثل العنصر البشرى، فنهتم فى هذه الدراسة برواد الأعمال ومهارة التعلم مدى الحياة لديهم والتي يمكن أن تدعم الابتكار والذى يمكن من خلاله الوصول لآثار جيدة على هذه المشروعات.

وتتمثل إشكالية الدراسة فى الإجابة على السؤال الرئيسى التالى:

هل يمكن لمهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية دعم مؤشر الابتكار في مشروعات ريادة الأعمال؟

٢- أهمية البحث:

- معرفة أهمية إدارة المعرفة الشخصية
- معرفة دور مهارة التعلم مدى الحياة في تحسين مؤشر الابتكار
- ٣- متغيرات الدراسة :
- متغير مستقل: إدارة المعرفة الشخصية (تشتمل على محور واحد وهو:)
- مهارة التعلم مدى الحياة
- متغير تابع: مؤشر الابتكار
- ٤- فرض الدراسة :
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارة التعلم مدى الحياة وبين تحسين مؤشر الابتكار
- ٥- الدراسات السابقة :

أولا : الدراسات العربية:

- دراسة (أحمد سعد خميس وآخرون، ٢٠١٧) هدفت هذه الدراسة للتعرف على معوقات ومحددات ريادة الأعمال في مدينة تبوك، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة تمثلت في التعرف على المشكلات والمحددات المتعلقة بتسويق الخدمة أو المنتج للمشروع الريادي والمشكلات التمويلية. وأوصت الدراسة بضرورة تقديم مساعدات لدعم القدرات التسويقية لأصحاب مشروعات الريادة
- دراسة (ربيع، ٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى محاولة تحليل مؤشرات الأداء المعرفي في الدول العربية، ممثلة في منهجية تقييم المعرفة (KAM) المعتمدة من قبل

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

معهد البنك الدولي للمعرفة من أجل برنامج التنمية (K4D)، بالإضافة إلى مؤشر الابتكار العالمي (GII) لسنة 2014، ومؤشر الأداء الإلكتروني العربي، مؤشر التنافسية الكامنة، ومؤشر القدرة على الابتكار ومؤشر دليل التنمية البشرية 2014، وذلك اعتمادا على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم وصف كل من هذه المؤشرات وتحليل البيانات المتوفرة من خلاله وخلصت النتائج لتظهر ضعف الأداء المعرفي فى المنطقة العربية الذى مرده إلى تحديات إنتاج، نقل وتوطين المعرفة، بالإضافة إلى ضعف مؤسسات التعليم والتدريب والبحث العلمى، وضعف القطاع الخاص وبطالة الشباب وهجرتهم، فبعد التحول الكبير فى سوق العمل الذى لم يصاحبه تغيير فى مدخلات المعرفة

- دراسة (أمل إبراهيم، ٢٠١٤) هدف البحث التعرف على أثر تصميم بيئة تعلم إلكتروني تشاركي قائمة على بعض أدوات الويب2 وهي :محررات الويب التشاركية (Wikiالويكي) وشبكةالتواصل الاجتماعي Face book والمدونات Blogs على تنمية مهارات إدارة المعرفة الشخصية ،وقد تناول البحث علاقة بيئة التعلم الإلكتروني التشاركي القائمة على بعض أدوات الويب2 وفقا لنموذج سيمنز- 2002 بتنمية مهارات إدارة المعرفة الشخصية وأكدت نتائج البحث الحالي على فعالية كل من بيئة التعلم الإلكتروني التشاركي القائمة على بعض أدوات الويب 2.0 وبيئة التعلم الإلكتروني التقليدية في تنمية مهارات إدارة المعرفة الشخصية لدى طلاب الحاسب الآلي كما بينت النتائج أن بيئة التعلم الإلكتروني التشاركي القائمة على بعض أدوات ويب 2.0 المقترحة تفوقت على بيئة التعلم الإلكتروني التقليدية في تنمية مهارات إدارة المعرفة الشخصية لدى طلاب تكنولوجيا التعليم.

-
-
- دراسة (يمن الحماقي، ٢٠١٢) هدفت لتحديد أهداف التمكين الاقتصادي للمرأة ومشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي وتناولت أهم التحديات التي تواجه المرأة العربية كرائدة أعمال و توصلت لعدد من التوصيات كان من أبرزها: تشجيع المرأة العربية على الانضمام للاتحادات العمالية والتجارية والجمعيات التعاونية. ورسم خطط وطنية لمكافحة الفقر والحد منه وبناء القدرات الذهنية لرائدات الأعمال وخاصة الريفيات منهن

ثانيا : الدراسات الأجنبية:

- دراسة (ChuxGrevaselwu& Others, 2019) تستكشف هذه الدراسة العوامل التي قد تؤثر على نية الطالب للعمل الحر وتعتمد الدراسة على بيانات كمية تم جمعها من الطلاب في جامعة جنوب افريقيا. ووجدت الدراسة أن كفاءة فريق المحاضرين مرتبطة بعلاقة ايجابية مع نية الطالب الذي يريد عمل مشروع وعلى ذلك يكون من مهمة المؤسسات التي تقدم برامج ريادة الأعمال أن تتحقق ليس فقط من كفاءة المحاضرين وإنما أيضا أن تتحقق من أنهم يستطيعوا تحفيز الطلاب الراغبين في عمل مشروع في اتجاه ريادة الأعمال
- دراسة (Hsiao& others, 2019) تناولت هذه المقالة الاستراتيجية لدعم إدارة المعرفة الشخصية (PKM) باستخدام موقع wiki في الدورات التدريبية عبر الإنترنت وتفحص تصورات الطلاب حول مدى فائدة موقع wiki والاستراتيجيات المطبقة المتعلقة بـ PKM. حيث أكمل 57 طالبًا في ست جلسات عبر الإنترنت استطلاعًا لتصور مكون من 25 عنصرًا وأظهرت النتائج أن الطلاب فهموا فائدة استخدام موقع wiki والاستراتيجيات المرتبطة بـ PKM المطبقة لدعم إدارة

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

المعرفة الشخصية فى الدورات عبر الإنترنت. وساهمت الاستراتيجيات المطبقة فى PKM ذات الصلة بشكل كبير فى مساعدة الطلاب على تحويل المعرفة الواضحة إلى معرفة واضحة أكثر تقدماً وتعقيداً فى عملية إدارة المعرفة

- دراسة (Che-Hung Liu & Others, 2017) هدفت هذه الدراسة إلى إظهار تطبيقات البيانات الكبيرة فى إدارة المعرفة الشخصية (PKM). وخلصت هذه الدراسة إلى أن إدارة الوقت وإدارة كفاءة استخدام الكمبيوتر وإدارة سلوكيات استخدام الجهاز المحمول (الموبايل) وإدارة الصحة وإدارة تصفح الويب هى مناطق يمكن فيها تطبيق البيانات الكبيرة على إدارة المعرفة الشخصية PKM.

- دراسة (Ulrich Schmitt, 2016) الهدف من هذه الدراسة هو توفير الدافع والسرد العام لاستخدام إطار عمل PKM4D فى السياقات التتموية واقتراح إنشاء إطار كملحق للإطار الحالي مع التركيز على المعلومات وتقنيات الاتصالات من أجل التتمية وخلصت إلى تميز نظام PKMS عن نظرائه حيث تعكس الأنشطة المختلفة لحياة الفرد والتعلم مدى حياته من دراسة وحياة مهنية واجتماعية وخبرات الأفراد مستقلون بالفعل فى تطوير خبراتهم ، وحيث يمكنهم تحديد كيفية ذلك سيتم استخدام الخبرة أو تبادلها مع الأشخاص أو المجتمعات أو المنظمات القريبة منهم. فنظام PKMS يساعد فى تطوير والحفاظ على مجموعة قدرات الفرد الذى يجسد الحرية فى قيادة أنواع مختلفة من الحياة

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فى أن الدراسات السابقة اعتمدت بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات وأدوات الويب أما الدراسة الحالية تهتم

بدراسة إدارة المعرفة الشخصية من جانب الفرد من خلال مهارة التعلم مدى الحياة
أى التركيز على الجانب الشخصى أكثر من الجانب التقنى.

٦- الإطار النظرى والمفاهيمى:

أولاً: إدارة المعرفة الشخصية:

أ- مفهوم إدارة المعرفة الشخصية (Personal Knowledge Management)

(PKM):

لا معرفة إلا من خلال المعلومات (William Jones- University of Washington)،
(، لأنه من خلال المعلومات فقط يتم فهم المعرفة والتعبير عنها وبالتالي لا يمكن إدارة
المعرفة إلا بشكل غير مباشر من خلال إدارة المعلومات ويقترح جونز على وجه التحديد
أن نقل المعرفة يحدث فى جزأين:

١- من المعرفة إلى المعلومات عبر أنشطة استخلاص المعرفة (طرق الحصول على

المعرفة من شخص مطلع وراغب وقادر على التعبير عن المعرفة التي لديه)

٢- من المعلومات إلى المعرفة عبر أنشطة غرس المعرفة (طرق جعل شيء ما أن

يصبح جزءاً من طبيعة شخص ما)

إذن من خلال وجهة النظر هذه تعنى إن وسيلة النقل هي المعلومات وقد يكون

تعبيرها شفهيًا أو في شكل مكتوب - وبالتالي لا توجد معرفة بدون معلومات

وتعتبر سالي جانسن فان فورين (Practitioner KM) Sally Jansen van Vuuren

أن الأفراد يمكنهم فقط إدارة المعرفة كجزء من المجتمع واقتراح مفهوم شبكات المعرفة

الاجتماعية التي تساعدنا التكنولوجيا ، وتمكن الأفراد من البقاء متابعين للأحداث دائما

ومرنين وذو معرفة في عالم متغير ومعقد باستمرار ((David J. Pauleen, 2011))

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

وعلى خلفية المعلومات والشبكات العالمية ، لم يعد اكتساب المعلومات والمعرفة مشكلة رئيسية للأفراد. وبالنسبة للأفراد ، أصبحت كيفية إدارة المعلومات والمعرفة التي تم الحصول عليها وتحويلها إلى معرفة شخصية وقدرات شخصية أصبحت هي المشكلة الرئيسية (Du, Zi Xi, 2011)

وبحسب Razmerita فإن إدارة المعرفة الشخصية PKM هو اتجاه يتمكن من استكمال وإعادة التفكير في ديناميكيات البحث وإضفاء الطابع الرسمي على KM إدارة المعرفة على المستويات التنظيمية. مسلطاً الضوء على أهمية PKM ، كنواة أساسية لأي عملية ذات حجم أكبر من KM ، وخلصوا إلى الحاجة إلى مزيد من البحث التجريبي عنها. تهتم الإصدارات الأولى من أنظمة إدارة المعارف بشكل أساسي بإنشاء أنظمة تنظيمية متكاملة غالباً ما تتجاهل المعايير الأساسية لـ "الشخص" ، وهو مركز توليد المعرفة ، للتسجيل والتنظيم والتعاون في توليد جيل جديد المعرفة (Miller, 2005)

ويتم تعريف إدارة المعرفة الشخصية على نطاق واسع بأنها "مجموعة متطورة من الفهم والمهارات والقدرات التي تسمح للفرد بالبقاء والإزدهار في البيئات التنظيمية والاجتماعية المعقدة والمتغيرة (David J. Pauleen, 2011)

هدف إدارة المعرفة الشخصية ببساطة هو زيادة الإنتاجية، الإبتكار، إنتاج مبدع، من أجل تجاوز المنافسة وعلى الرغم من أن خطط إدارة المعرفة الشخصية الخاصة بالفرد تكون مختلفة بناء على احتياجاته ودوره داخل المنظمة ، سوف يحتاج الفرد على بعض العناصر لإنشاء خطة قابلة للتطبيق. تطوير هذه العناصر بشكل جيد سوف يجعل الفرد يحصل على استراتيجية لإدارة المعرفة الشخصية تحسن من قدرته على إيجاد الحلول والتعرف على تغير اتجاهات السوق وتزيد من تقدير الفرد داخل المنظمة (Todd R. Groff and Thomas P. Jones, 2003)

كما تهدف إدارة المعرفة الشخصية إلى استخدام أدوات ومنصات إعلامية متنوعة لمساعدة الأفراد على إدارة مواردهم المعرفية ، وتحسين مرونة العمل والقدرة التنافسية الفردية. من خلال تنفيذ إدارة المعرفة الشخصية ، يمكن للأفراد استرجاع المعرفة واكتسابها ودمجها ومشاركتها بسرعة ، والتي يمكنها الحصول على موارد فكرية فعالة ، والحفاظ على الميزة التنافسية الفردية ، وتعزيز التعاون بين الأفراد وتحسين التعلم وأداء العمل. (Jinga L., 2012)

ووفقاً لـ بولين تعد "إدارة المعرفة الشخصية" (PKM) "مجموعة متطورة من المفاهيم والمهارات والقدرات التي تسمح للفرد أن يحيا في حالة ازدهار في البيئة التنظيمية والاجتماعية المعقدة والمتغيرة. (Mittelmann, A., 2016)

ويقول McFarlane أن PKM هي "فلسفة أو نهج لإدارة القيمة لأن الفكرة تتمثل في إضافة قيمة إلى الأداء والرفاهية والنتائج من خلال فهم وتطبيق المعرفة التي تمت معالجتها وتطبيقها بشكل فعال في شكل منهجي لتحقيق أهداف شخصية وغير شخصية". (McFarlane, D., 2011)

قال جيفرسون (Jefferson) أن "PKM أي إدارة المعرفة الشخصية تركز على طريقة تصاعديّة ، مع منظور فردي لـ إدارة المعرفة KM". والهدف من ذلك هو تمكين الأفراد من اختيار المعلومات التي يمتلكونها وكيفية تنظيمها ومن يتبادلونها. من المفترض أن يتمكن الأفراد من إدارة معلوماتهم الخاصة لاستخدامها الكامل في شكل هادف ومتاح عند الحاجة. تمكّن إدارة المعرفة الشخصية PKM أعضاء المؤسسة من ترتيب كل من المحتويات الرقيقة والصلبة بطريقة تمكنهم من فهم التراكم الذي يبحثون عنه باستمرار. ومع ذلك ، أشار فولكل (Volkel and Abecker) إلى أن إدارة المعرفة الشخصية PKM "تشير إلى طريقة الأفراد لإدارة المعرفة" و أنها تتعامل مع المعرفة المجسدة والمشفرة (Zumitzavan V., 2015)

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

وقال دراكر Drucker بأن العاملين في مجال المعرفة لديهم تأثيرات إيجابية على النمو الاقتصادي. وهذا يشمل صنع القرار واتخاذ الإجراءات الفردية. كما اقترح بولين Pauleen إن PKM هي عملية تطوير الذات. الفرد حاسم في تشجيع بيئة التعلم ، بدعم من التعلم التنظيمي وإدارة المعرفة. اقترح نوناكا Nonaka أن المعرفة الجديدة تنشأ بشكل عام من الأفراد. وهكذا ، تساهم المنظمات من خلال تعزيز وتطوير وتقييم وإدارة موظفيها كأفراد تم تصور إدارة المعرفة الشخصية (PKM) على أنها ثورة لامركزية موجهة إلى الأفراد ذوي المعرفة العالية الذين يعملون بكفاءة في حياتهم اليومية ، كجزء من القوى العاملة واستنادًا إلى تكوين قدرات PKM المستقلة للأفراد والأجهزة الشخصية التي تغذيها المحادثات الإبداعية الشبكية ، فيهدف نهج PKM الجديد ، من ناحية ، إلى تعزيز دعم PKM المستمر والنمو الأكاديمي والمهني الذي يستفيد منه الأفراد كمساهمين ومستفيدين من المؤسسات و أداء المجتمعات. من ناحية أخرى ، يوفر نطاق النتائج المتوقعة أيضًا فرصًا جذابة لمزيد من أصحاب المصلحة المنخرطين في سياق التنظيم والتعليم والبحث والتطوير والأعمال التجارية (Schmitt U., 2018)

فتكون إدارة المعرفة الشخصية شاملة لمجموعة من الأساليب والأدوات والمفاهيم والممارسات التي يمكن أن تحسن من عمليات الفرد للتعامل مع جميع المعلومات التي تحيط بالفرد بالإضافة لتطوير الخبرات الشخصية والكفاءات أيضا كما ينظر إلى إدارة المعرفة الشخصية كجزء من إدارة المعرفة التنظيمية وهناك رؤى وممارسات متداخلة في إدارة المعرفة الشخصية من ناحية وإستراتيجيات التعلم وحل المشكلات وما وراء المعرفة من ناحية أخرى.

ب- علاقة إدارة المعرفة الشخصية وإدارة المعرفة للمنظمة (PKM and OKM):

تعتمد استدامة المنظمة بشكل أساسي على نتيجة استجابتها وقدرتها على التكيف مع البيئة المحيطة بها. هذه البيئة هي بيئة تنافسية وكل منظمة تتطلب القدرة على التكيف وتبني سياسات الاستدامة ، والتي تدعمها التعلم والابتكار. فتكون إدارة المعرفة للمنظمة OKM بأن تدرك المنظمات الحاجة إلى الابتكار التعاوني ، حيث إنها تحسن من كيفية إنشاء وتجميع واستغلال المعرفة التي تعزز قدرتها التنافسية واستدامة مؤسستها. بالإضافة إلى ذلك ، فهي لا تحدث ثورة في طرق العمل والإبداع فحسب ، بل تعزز أيضاً التعلم التنظيمي. علاوة على ذلك ، فإنه يولد إدارة المعرفة والتفاعلات مع البيئة. يجب استخدام إدارة المعرفة لتحفيز المعرفة التنظيمية لتحقيق أقصى قدر من التنوع والموارد القابلة للتشغيل المتبادل. إن وجود ذاكرة تنظيمية من المكونات الهامة لإدارة المعرفة. هذه الذاكرة تعزز جمع المعرفة التنظيمية ، وتنظيم ، ونشر وإعادة استخدام المعرفة التي تم إنشاؤها داخل المنظمة. الذاكرة التنظيمية هي نظام قادر على تخزين المفاهيم الناتجة عن الخبرة أو الاحتفاظ بالذاكرة المجردة ويجب أن تكون ذاكرة المنظمة قابلة للاسترداد. فإدارة المعرفة التنظيمية هي مجال أبحاث متعددة التخصصات تتخلل مجالات مثل أنظمة المعلومات وعلوم الكمبيوتر وإدارة الموارد البشرية والعلوم التنظيمية. ويركز على تقاسم المعرفة وإعادة استخدامها. ويشمل المهارات الفردية والجماعية لتحسين الجودة والكفاءة وزيادة رضا العملاء والموظفين والحد من المخاطر. بالإضافة إلى ذلك ، فإنه يحسن تطوير المعرفة ، من خلال الخيال والخبرة والتجريب. (Schmitt U., 2016)

ولذلك فإن المعرفة الشخصية والمعرفة التنظيمية بُعدان متداخلان يكمل كل منهما الآخر فنتيجة للتخصيص والفردية ، تصبح المعرفة التنظيمية معرفة شخصية و نتيجة لتراكم هذه المعرفة تصبح المعرفة الشخصية معرفة تنظيمية وجدير بالذكر أن مفهوم إدارة المعرفة الشخصية يستلزم تطوير مهارات الفرد في: المعرفة، الاتصالات، التعاون، الإبداع، حل المشاكل، الاتصالات، القيادة، بالتعلم مدى الحياة.

ثانياً: ريادة الأعمال:

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

أ- مقدمة :

العمل هو مصدر الرضا والمحتوى وتحقيق الذات وفي الوقت نفسه ، فإن العمل الذي لا يسمح للعمال بأن يكونوا مبدعين ومنتجين يحول دون استقلالية الفرد وإدراكه الذاتي . إذا كان صاحب العمل يبحث فقط عن الحد الأقصى للربح ويتجاهل الاحتياجات والإمكانيات التتموية للأفراد ، يصبح العمل غير ذي صلة (Podgórný M.,2018) لذلك نجد أن الابتكار والابداع من العوامل الهامة فى تحقيق العمل اللائق للفرد وتطوره وتطور أداءه وأداء المؤسسة التى ينتمى إليها ككل وهذا يتحقق فى مشروعات ريادة الأعمال حيث أنها تتميز بالابداع والابتكار فى تنفيذ هذه المشروعات فتحقق النجاح والتميز وتحقيق الميزة التنافسية سواء على مستوى الفرد أو على المستوى المؤسسى .

ب- مفاهيم ريادة الأعمال:

إن التعريف الحديث لمفهوم الريادة يعتمد على الإطار والمنظورالذي يتم من خلاله تناول معنى الريادة، ولا يخضع لتعريف موحد فالريادة غير مرتبطة بوظيفة أو مهنة أو علم معين وفي ما يلي إسهامات بعض الكتاب والباحثين التي تناولت مفهوم الريادة وهي على النحو التالي:

سلمان يرى أن قدرة المنظمات على إيجاد أشياء جديدة منتجات أو خدمات تتسم بالتفرد من خلال قدرات إبداعية والبراعة في تشخيص الفرص البيئية والعمل على استغلالها والاستعداد للتعامل مع المخاطرة التي قد ترافقها من أجل تحقيق النجاح و التفوق أما Laguardor يرى أنها هي قدرة الأفراد على إدراك إنتاج نوعمن المنتجات أو الخدمات التي يحتاجها الناس و تسليمها في الوقت المناسب وفي المكان الصحيح وبالسعر المناسب.

كما يمكن تعريف استراتيجية ريادة الأعمال على أنها عملية صنع الأفعال الريادية والإدارة الاستراتيجية لتعزيز قابلية الشركة على الابتكار وتحسين أدائها ودخول أسواق جديدة (عرقاوى، 2020)

- ريادة الأعمال الاجتماعية:

تتعلق ريادة الأعمال الاجتماعية بتنفيذ حلول للمشاكل الاجتماعية أو البيئية أو الثقافية حيث يُقيم رواد الأعمال أداءهم في العمال التجارية من حيث الإيرادات أو الأرباح أو سعر السهم ، أما رواد الأعمال الاجتماعيون فينظرون إلى أدائهم من حيث العائد على المجتمع. ومع ذلك ، في حين أن هدف صاحب المشروع الاجتماعي لا يتعلق بالربح ، إلا أنه يتعين عليه أن يكون ذكيً مالياً ليستطيع الاستمرار (Parker D., 2018)

وعرفت لجنة المجتمعات الأوروبية (٢٠٠٣) ريادة الأعمال على أنها عقلية وعملية إنشاء النشاط الاقتصادي وتطويره من خلال مزج المخاطرة والإبداع و / أو الابتكار مع الإدارة السليمة ، داخل منظمة جديدة أو قائمة

- رائد الأعمال :

يُنظر إلى رائد الأعمال عادةً على أنه شخص لديه المهارات والمبادرة لتوقع الاحتياجات المستقبلية ويدر شركة تقدم منتجات جديدة إلى السوق. يقبل رائد الأعمال المخاطر التي ينطوي عليها المشروع ويستفيد منه من مكاسب مشروع ناجح (Parker D., 2018)

ورواد الأعمال الذين ينجحون في التغلب على مخاطر تشغيل المشروع يحققون مكاسب من أرباحه أما الذين يفشلون فيعانوا من خسائر ليس فقد مادية وإنما يخسرون المصادقية أيضا

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

يختلف رائد الأعمال المجتمعى عن رائد الأعمال فى المشروعات التجارية فى أنه يركز على تغيير المجتمع وتحسينه وليس تركيزه على تحقيق الربح وإن كان تحقيق ربح هو أمر هام لضمان استمرار المشروع قائماً ومنتجا بنفسه دون امدادات أو مساعدات من خارج المشروع فرواد الأعمال المجتمعيون (او الاجتماعيون) يهتمون ببناء الثقة وممارسة الأعمال بطرية نزيهة وأخلاقية لتحقيق الهدف المنشود كما أن ريادة الأعمال الاجتماعية تهتم بالفكرة التى غالبا ما تجتذب فريق العمل المؤمن بها والأشخاص ذو التفكير المماثل حيث أن رواد الأعمال الاجتماعيون تحركهم رغبتهم فى تغيير المجتمع للأفضل ويكون هذا سبب وجودهم

ورائد الأعمال يعتبر هو المؤسس والقوة الدافعة او المحركة للمشروع أو الشركة الناشئة حيث أنه هو الذى يبدأ الفكرة ويتحمس لها ويقوم بدراستها وتكوين فريق عمل مناسب مع توفير التمويل اللازم والتطوير اللازم ويكون لديه المهارات اللازمة لضمان استمرار المشروع أو الشركة الناشئة وأن يكون لديه المعرفة اللازمة لإدارة مشروعه وإدارة معرفته بشكل كفاء وفعال

حيث أن الفكرة الجيدة لا تكفى بمفردها إنما التنفيذ الجيد هو الذى ينجح الفكرة أو يفشلها وصاحب التنفيذ والتشغيل فى البداية يكون هو رائد الأعمال فرواد الأعمال الذين يتمتعون بصفات ومهارات معرفية عالية هم الذين يستطيعون إنجاز مشروعاتهم وشركاتهم الناشئة بشكل أكبر بالإضافة لعامل الوقت والسرعة فى إنجاز العمل فى الوقت المحدد ليستطيع التفوق على منافسيه وأن يحقق نجاح فى الحصول على حصة من السوق

ج- نظريات ريادة الأعمال:

حدد كاننجهام (Cunningham and Lischeron) ست مدارس فكرية مختلفة

تنظر إلى مفهوم ريادة الأعمال من منظور مختلف تماماً:

(١) مدرسة ريادة الأعمال "الشخص العظيم" school of "the great person" entrepreneurship

(٢) مدرسة الخصائص النفسية للريادة. The psychological characteristics school of entrepreneurship

(٣) المدرسة الكلاسيكية لتنظيم المشاريع. The classical school of entrepreneurship.

(٤) مدرسة إدارة ريادة الأعمال. The management school of entrepreneurship

(٥) مدرسة القيادة لريادة الأعمال. The leadership school of entrepreneurship

(٦) مدرسة ريادة الأعمال الداخلية. The intrapreneurship school of entrepreneurship

ثالثاً: دور إدارة المعرفة الشخصية فى تحسين أداء مشروعات ريادة الأعمال ومؤشر الابتكار

تعزى أهمية ريادة الأعمال إلى الدور الذي تلعبه في تحسين الإنتاجية وتشجيع النمو الاقتصادي. ولذلك تساعد المنظمة على خلق أعمال تجارية جديدة من خلال إبداع المنتج أو العملية، وتطوير السوق، وتبني التجديد الاستراتيجي كما أشار إليه تشين (Chen) ومن هنا يمكن القول أن العمليات الريادية يمكن أن تحدث على مستوى المنظمة، أو على مستوى وحدة الأعمال، أو المستوى الوظيفي، أو المشروع، بهدف تحسين موقع المنظمة التنافسي وتحسين الأداء الحالي ولذلك يعتبر السلوك الريادي هو السلوك الذي يحدد

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

المنظمة بشكل هادف ومستمر ويشكل مجال عملياتها بتميز واستغلال الفرص الريادية
الموجهة نحو الابتكار والإبداع

وتعتبر إدارة المعرفة الشخصية من المجالات التى تدعم أداء مشروعات ريادة الأعمال فلا
تقتصر إدارة المعرفة الشخصية على تكوين القدرات فقط بل أيضا فى كيفية استخدام هذه
القدرات وتوظيفها فى العديد من الأهداف والمجالات ومنها على نحو دقيق الأغراض
الإنتاجية لمشروعات ريادة الأعمال.

فالتنمية الاقتصادية تعني زيادة القدرة التنافسية والدفع والإسراع بعملية التصنيع كأساس
لزيادة الناتج القومي الإجمالي ومتوسط دخل الفرد وهذا كله منطلق من أساس فكري
اقتصادي الناتج القومي مؤشر كافي لقياس مستويات النمو الاقتصادي (تقرير التنمية
الإنسانية ، ٢٠٠٢) والتنمية الاقتصادية لا تكون إلا بالعمل وبالتالي يمكن القول بأن
العمل من خلال مشروعات ريادة الأعمال وتوفير فرص العمل يؤدي لنمو إقتصادي فى
المجتمع ويؤدي لزيادة القدرة التنافسية لهذا المجتمع.

ف نجد أنه تتشارك ريادة الأعمال Entrepreneurship والمعرفة knowledge فى سعيهم
وراء تجارب جديدة وأفاق جديدة كما أن الحصول على نظرة جديدة ورؤية جديدة للعالم يعد
صعبا حيث لا يتم دمجها بشكل تلقائى وفورى فى الكفاءات المقبولة للمجموعة المحيطة
ممن يؤدي إلى الحاجة لدعم وإقناع الآخرين ونجد أنه لنمو ناجح لمؤسسة صغيرة
ومتوسطة الحجم يعتمد على تغييرات سريعة تم تصنيفها كمرحلة دورة حياة تنظيمية وأنها
توفر مقياسا إرشاديا لإعداد رواد الأعمال للتحديات المستقبلية والتأكيد على النهج المناسبة
لإدارة المعرفة

فعندما يبدأ رواد الأعمال مشاريعهم ، ينصب تركيزهم على الفرص قصيرة المدى التي
يغتمونها ولكن بعد الانتقال الناجح من البقاء على قيد الحياة إلى مرحلة النمو ، يُطلب
منهم التأكيد على الاستراتيجيات طويلة المدى من خلال بناء الموارد والقدرات [بما فى ذلك

الكفاءة] وعلى تحويل المعرفة إلى ال know how، وأن النهج الجديد يناسب بشكل أفضل احتياجات ووسائل رواد الأعمال والشركات الصغيرة والمتوسطة واستراتيجيات النمو ذات أهمية حيوية لرواد الأعمال والشركات الصغيرة والمتوسطة وكذلك لجدول الأعمال الاقتصادي الأوسع لأنظمة الابتكار فيجب على رواد الأعمال الوصول إلى الموارد وتعبئتها ونشرها وتوليدها لمطابقتها مع فرص السوق من أجل خلق قيمة ولكي تحقق الشركة الإيرادات والنمو تتطلب حلولاً لسلسلة من المشاكل تؤدي بدورها إلى تحديات جديدة، فتسمح العملية التراكمية بتراكم مجموعة فريدة من المعرفة وتطورها وهو ما يؤدي بدوره لتطوير أداء المشروعات وتحقيق ميزة تنافسية لها وتستطيع الاستمرار في السوق والتطور وتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة أفضل.

ولذلك نجد أنه من الضروري اهتمام رواد الأعمال بتنمية معرفتهم الشخصية من خلال مهارة التعلم مدى الحياة والتي تدعم رواد الأعمال في مشروعاتهم والتي تؤدي لمزيد من الابتكار وهو ما ينعكس على مؤشر الابتكار والذي يمكن أن يساهم في تحسين أداء رواد الأعمال ومشروعاتهم.

٧- منهجية الدراسة :

المنهج الاستقرائي: بمراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث والإطلاع على ما كتب من أدبيات في موضوع الدراسة، من الكتب والدوريات العلمية العربية والأجنبية والرسائل العلمية، وذلك من أجل تحليلها والإستعانة بها في صياغة الجانب النظري للدراسة.

المنهج التحليلي : حيث استخدمت الباحثة المنهج التحليلي في تحليل الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من رواد الأعمال، وفيه تم الإستعانة بقوائم الإستبيان لغرض جمع البيانات الأولية اللازمة للتعرف على متغيرات الدراسة وللتحقق من فرض الدراسة،

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

والتحليل للوصول للعلاقة بين إدارة المعرفة الشخصية والمتمثلة فى مهارة التعلم مدى الحياة وبين مؤشر الابتكار.

ونظرا لتعذر تحديد حجم المجتمع لعدم وجود بيانات دقيقة بالإضافة لتعذر الوصول لبعض رواد الأعمال نظرا لأحداث جائحة كورونا والتي تسببت فى عدم القدرة على التواصل مع بعض رواد الأعمال كما تسببت فى إغلاق بعض المشروعات التي لم تستطع الصمود طويلا والتعامل مع الجائحة، فتم استخدام العينة المتاحة والتي استطاعت الباحثة الوصول إليها وهى ٧٢ مفردة وحاولت الباحثة تغطية قطاعات مختلفة فى الدراسة حيث شمل مجتمع الدراسة مشروعات ريادة الأعمال لرواد الأعمال فى مصر من قطاعات متعددة اشتملت على برمجة تطبيقات، تطوير برمجيات، تعليم وتدريب، جرافيك ديزاين، تجارة إلكترونية، أغذية، أثاث، تصنيع أسمدة ومبيدات، جلود، منتجات يدوية، تدوير مخلفات، تجارة .

واستخدمت الباحثة فى هذه الدراسة المنهج التحليلي فى تحليل الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من رواد الأعمال شملت عدد ٧٢ مفردة من رواد الأعمال وتحليل البيانات التي تخص متغيرات الدراسة وللتحقق من فرض الدراسة ، وللخروج بالعديد من التحليلات التي توضح العلاقة بين إدارة المعرفة الشخصية المتمثل فى مهارة التعلم والنمو وبين مؤشر الابتكار.

٨- مراحل التحليل الإحصائي :

وتشمل مراحل التحليل الإحصائي على مرحلة جمع البيانات ثم مراجعتها وترميزها ثم إدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم اختبارها، وتوصيفها في شكل جداول ومقاييس إحصائية ثم القيام باختبار الفروض للتوصل إلى نتائج الدراسة فالمرحلة كالتالى:

أ- تصميم استمارة الإستبيان:

قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان وفقا لأهداف البحث وقد اشتملت الإستمارة على بيانات شخصية (المرحلة العمرية، والنوع، والمؤهل الدراسي، والمستوى الوظيفي، وعدد سنوات الخبرة)، ومتغيرات البحث وفرضه كالتالى:

متغيرات البحث :

- متغير مستقل : إدارة المعرفة الشخصية (تتضمن على محور واحد وهو:

- مهارة التعلم مدى الحياة

- متغير تابع : مؤشر الابتكار

والمحاور البحثية التى تتعلق بمتغيرات وفرض الدراسة كما يلي:

- أسئلة تتعلق بمهارة التعلم مدى الحياة

- أسئلة تتعلق بمؤشر الابتكار

فرض البحث :

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارة التعلم مدى الحياة وبين تحسين مؤشر الابتكار

ب- جمع البيانات:

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر
الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

استخدمت الباحثة أسلوب المقابلة الشخصية قبل توزيع الاستمارة مع كل من رواد الأعمال ومدربي ريادة الأعمال وبعض المسؤولين فى المؤسسات التى تدعم ريادة الأعمال، ثم قامت بتوزيع الاستمارة على العينة والتى تهدف لمعرفة مدى دعم إدارة المعرفة الشخصية المتمثلة فى مهارة التعلم مدى الحياة لمؤشر الإبتكار الذى قد يساهم فى تحسين أداء مشروعات ريادة الأعمال.

ج- ترميز الاستجابات:

- المتغير المستقل وهو (X) (إدارة المعرفة الشخصية) والمكون من المهارة التالية :
(مهارة التعلم مدى الحياة)
- المتغير التابع (Y) وهو : مؤشر الإبتكار
- وقد إستخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسى لقياس إستجابات المبحوثين
لعبارات الاستبيان حسب الجدول التالى:

درجات مقياس ليكرت الخماسى لقياس إستجابات المبحوثين لعبارات الاستبيان

الإستجابة	أفعل ذلك دائماً	أفعل ذلك ولكن ليس دائم	أحياناً	لا أفعل	لا أعرف ولكنى أريد أن أتعلمه
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

د- أسلوب جمع و تحليل البيانات:

قامت الباحثة بالإعتماد على أسلوب قائمة الإستبيان لجمع البيانات الأولية اللازمة لإجراء وإتمام الدراسة بهدف تحقيق أهداف الدراسة، وقد تم استخدام استمارة الإستبيان

كأداة رئيسية للحصول على البيانات من عينة الدراسة، وتم تصميم الإستمارة فى ضوء أهداف الدراسة، وقسمت إلى قسمين:

القسم الأول: بطاقة التعارف.

القسم الثانى: عبارات تخص متغيرات الدراسة

وقامت الباحثة بإدخال البيانات للحاسب الآلي، واستخدمت البرنامج الإحصائي SPSS 25. ٧، حيث تم التحليل الإحصائي للبيانات.

٩- أساليب التحليل الإحصائي:

تتاول التحليل الإحصائي للبيانات: المقاييس الإحصائية التي تهتم باختبار صلاحية بيانات الدراسة وصدق وثبات الاستبيان واختبار الفرض والتوصل إلى نتائج البحث، وفيما يلي هذه المقاييس:

تم تفريغ البيانات عن طريق البرنامج الإحصائي المعروف برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences وتم التحليل الإحصائي باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS V. 25، وتعد هذه الخطوة - تفريغ البيانات- خطوة تمهيدية لتبويب البيانات، ومن خلاله تم:

١- اختبار الثبات من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbachs Alpha لاختبار ثبات المقياس.

٢- اختبار صدق الإتساق الداخلي من خلال معامل إرتباط بيرسون بين الأبعاد وإجمالي المقياس.

٣- إيجاد العلاقات الإرتباطية بمعامل ارتباط بيرسون لأبعاد الدراسة لإثبات صحة فروض الدراسة.

٤- المتوسط الحسابي والإنحراف المعياري والوزن النسبي المئوي

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر
الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

١٠- نتائج التحليل الإحصائى:

التحليل الوصفي لعبارات مهارة التعلم مدى الحياة

الترتيب	الوزن النسبي المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
١	٩٠.٠	٠.٦٧	٤.٥٠	أبذل مزيد من الجهد لتحسين مهارات القيادة الإدارية والإشرافية وقيادة فريق عملى
٣	٨٩.٢	٠.٧٥	٤.٤٦	أبذل جهود محددة لتحسين المهارات في مجال اختصاصى (تخصصى) ومجال عملالمهنى وأبحث عن فرص التعلم ذات الصلة بعملى لتحسين أداء العمل
٢	٨٩.٧	٠.٦٣	٤.٤٩	أخذ زمام المبادرة لاكتشاف معلومات حول المنتجات الجديدة عندما تكون المعلومات الفنية عن المنتج قليلة أو غير متوفرة
٤	٨٥.٣	٠.٩٥	٤.٢٦	أحتفظ بالمعلومات باستخدام التكنولوجيا وقاعدة البيانات للوصول إلى المعلومات ذات الصلة
٥	٨٥.٠	٠.٩٠	٤.٢٥	أظل على اطلاع دائم على اتجاهات الصناعة والمنافسة والتكنولوجيا المتغيرة والحديثة

الترتيب	الوزن النسبي المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
٩	٧٣.١	١.١٣	٣.٦٥	أهتم بالتسجيل في الدورات أو ورش العمل الاختيارية وحضورها وحضور المؤتمرات والندوات والتدريبات
٦	٨٤.٧	٠.٧٦	٤.٢٤	أجرب أساليب جديدة لأداء العمل من أجل تطوير طريقة الأداء
٨	٧٣.٩	١.٠٣	٣.٦٩	أقوم بجمع المعلومات من المنشورات التجارية والصحف والمجلات والمواقع وغيرها لتعزيز فهم وحل مشاكل العمل
٧	٨٣.٦	٠.٩٢	٤.١٨	أتعرف على معلومات جديدة حول تطور المنتجات والأسواق وإجراءات وأساليب الإدارة (مثل تخطيط المشاريع أو المهارات القيادية، إلخ.)
١٠	٧٢.٨	٠.٩٨	٣.٦٤	أقوم بالتغيير في روتين العمل أو الإجراءات بشكل دوري
	٨٢.٧	٠.٥٠	٤.١٤	مهارة التعلم مدى الحياة

تبين من الجدول السابق لوصف عبارات مهارة التعلم مدى الحياة أن المتوسط العام لإجمالي البعد بلغ (٤.١٤) بإنحراف معياري (٠.٥٠) ووزن نسبي (٨٢.٧%) وهي نسبة تشير لموافقة العينة على مهارة التعلم مدى الحياة، وتراوحت متوسطات العبارات بين (٣.٦٤ - ٤.٥) بوزن نسبي (٧٢.٨%-٩٠.٠%) تشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على عبارات مهارة التعلم مدى الحياة.

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر
الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

التحليل الوصفي لعبارات مؤشر الإبتكار

الترتيب	الوزن النسبي المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
٤	٧٤.٧	٠.٩٨	٣.٧٤	زادت القدرة على القيام بإبتكار حلول جديدة لمشاكل العمل
٥	٧٣.٩	٠.٨٨	٣.٦٩	زيادة اقتراح طرق جديدة لتطبيق المعرفة الحالية للمشروع
٣	٧٦.٧	٠.٩٦	٣.٨٣	أقوم بعمل تطوير وتحسين للمنتجات بشكل إبداعي
٩	٧٠.٦	١.١٠	٣.٥٣	زيادة إنتاج مجموعات جديدة من المنتجات أو الخدمات لتلبية الفرص الجديدة المتاحة بالسوق
٧	٧٢.٥	٠.٩٧	٣.٦٣	زيادة تنفيذ الأفكار الجديدة / غير العادية لحل المشكلات التتواجهنى
١	٨١.٧	٠.٧٥	٤.٠٨	ابحث عن التحسينات المستمرة للخدمات
٨	٧١.١	٠.٩٣	٣.٥٦	حل مشكلة جديدة مع القليل من المعلومات الأساسية
٦	٧٣.١	١.٠١	٣.٦٥	زيادة تطوير التحسينات الإبداعية لمنتجات والخدمات التى يتم تقديمها
٢	٧٨.٣	١.٠٤	٣.٩٢	تقبل اقتراحات الآخرين للانتقال للمستقبل

الترتيب	الوزن النسبي المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
				حتى وإن كانت غريبة نوعا ما
٥	٧٣.٩	١.٠٧	٣.٦٩	زيادة التعامل بكفاءة وفعالية مع المفاجآت غير المتوقعة في العمل
	٧٤.٦	٠.٧٣	٣.٧٣	مؤشر الابتكار

تبين من الجدول السابق لوصف عبارات مؤشر الابتكار أن المتوسط العام لإجمالي البعد بلغ (٣.٧٣) بإنحراف معياري (٠.٧٣) ووزن نسبي (٧٤.٦%) وهي نسبة تشير لموافقة العينة على مؤشر الابتكار، وتراوح متوسطات العبارات بين (٣.٥٣ - ٤.٠٨) بوزن نسبي (٧٠.٦% - ٨١.٧%) تشير تلك النسب إلى موافقة عينة الدراسة على عبارات مؤشر الابتكار.

اختبار صحة فرض الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارة التعلم مدى الحياة وبين تحسين مؤشر الابتكار

مصفوفة الارتباط بين مهارات التعلم مدى الحياة ومؤشر الابتكار

مهارة التعلم مدى الحياة	المتغيرات	
٠.٣٧٠**	معامل ارتباط	مؤشر الابتكار

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر
الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

٠.٠٠١	الدلالة المعنوية
-------	------------------

يتضح من الجدول السابق للعلاقة الارتباطية بين مهارة التعلم مدى الحياة (كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية) ومؤشر الابتكار ووجود علاقة إرتباطية ذو دلالة إحصائية بين مهارة التعلم مدى الحياة ومؤشر الإبتكار .

مما سبق نقبل الفرض الرئيسي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مهارة التعلم مدى الحياة وبين تحسين مؤشر الابتكار

نتائج البحث:

تبين من نتائج تحليل عبارات مهارة التعلم مدى الحياة موافقة العينة على مهارة التعلم مدى الحياة

- تبين من نتائج تحليل عبارات مؤشر الابتكار لموافقة العينة على مؤشر الابتكار .
- توجد علاقة إرتباطية بين مهارة التعلم مدى الحياة ومؤشر الإبتكار

١١- التوصيات :

أ- توصيات عامة:

- يجب الحرص على مهارة التعلم مدى الحياة حيث تدعم الإبداع والإبتكار وبالتالي تؤدي لتحسين أداء مشروعات ريادة الأعمال وتدعم مؤشرات التنافسية
- تشجيع الدولة للأفراد على الحرص على التعلم دائما

-
-
- توفير الوسائل التكنولوجية وغير التكنولوجية التي تساعد على تنمية مهارة التعلم مدى الحياة
 - دعم الدولة للمشروعات القائمة على الابتكار وربطه دائما بالتعلم المستمر
 - توفير الدورات التدريبية فى جميع المجالات بشكل دائم وأن تكون متاحة للجميع حتى يتسنى للجميع الحضور دون قيود ويستطيع أى فرد الحصول على التعلم الذى يحتاجه فى أى مجال
 - توعية أصحاب مشروعات ريادة الأعمال بضرورة الاهتمام بتعلم الجديد دائما فى مجالهم والمجالات المرتبطة حتى يتسنى لهم القيام بالأعمال بأفضل أداء ممكن وأن يستطيع المنافسة وتحقيق معدلات أداء مرتفعة والاستمرار فى السوق والتطور.
- ب- توصيات خاصة بخطوات تدعيم مهارة التعلم مدى الحياة :

الإجراءات التى ينبغى إتباعها:

- يستهدف احتياجات التعلم أى يسعى ويستخدم الملاحظات وغيرها من مصادر المعلومات لتحديد المجالات المناسبة للتعلم
- يبحث عن أنشطة التعلم — يحدد ويشارك أنشطة التعلم المناسبة (مثل الدورات ، والقراءة ، والدراسة الذاتية ، والتدريب ، والتعلم التجريبي) التي تساعد على تلبية احتياجات التعلم.
- يزيد التعلم إلى أقصى حد — يشارك بجدية فى أنشطة التعلم بطريقة تحقق أقصى استفادة من تجربة التعلم (على سبيل المثال ، تدوين الملاحظات وطرح

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر
الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

الأسئلة وتحليلات المعلومات بشكل ناقد ويضع التطبيق العملى فى الاعتبار
وإنجاز المهام المطلوبة)

- يطبق المعرفة أو المهارة — يضع المعرفة الجديدة، الفهم، أو المهارة للاستخدام أو التطبيق العملى، يعزز التعلم من خلال التجربة والخطأ.
- يخاطر في التعلم — يضع نفسه في موقف غير مألوف أو غير مريح من أجل التعلم ؛ يطرح أسئلة على خطر الظهور بمظهر الشخص البسيط من بساطتها؛ يأخذ مهام غير مألوفة أو تحتوى على تحديات
- يكتسب بسرعة المعرفة أو الفهم أو المهارة - يمتص ويستوعب المعلومات الجديدة بسهولة من خبرات التعلم الرسمية وغير الرسمية.

أنشطة ينبغى إتباعها :

- بذل الجهود لقيادة فريق العمل
- بذل جهود لتحسين المهارات في مجال الاختصاص والمجال المهني
- أخذ زمام المبادرة لاكتشاف معلومات حول المنتجات الجديدة عندما تكون المعلومات الفنية ضئيلة أو غير متوفرة.
- البحث عن فرص التعلم ذات الصلة لتحسين أداء العمل (على سبيل المثال ، مهارات التدريب / التوجيه ، مهارات الكمبيوتر ، التدريب التقني ، التعامل مع الشخصيات الصعبة ، مهارات التفاوض).
- الحفاظ على المكتبة التكنولوجية وقاعدة البيانات للوصول إلى المعلومات ذات الصلة

-
-
- البقاء على اطلاع باتجاهات الصناعة والمنافسة والتكنولوجيا المتغيرة.
 - البحث بجدية عن فرص التعلم الجديدة
 - استهداف أنشطة التعلم لتلبية المهارات الوظيفية المطلوبة
 - تحمل المسؤوليات أو المهام لتطوير الذات
 - التسجيل في الدورات أو ورش العمل الاختيارية
 - جرب أساليب جديدة لأداء العمل من أجل التطوير لطريقة أفضل للأداء
 - جمع المعلومات من المنشورات التجارية والصحف والمجلات لتعزيز فهم وحل مشاكل العمل
 - تعلم كيفية تشغيل الآلات أو المعدات المستخدمة
 - تعلم كيفية استخدام الكمبيوتر لإدخال أو استرداد المعلومات الأساسية
 - تعرف على معلومات جديدة حول تغيير المنتجات أو الأسواق أو الإجراءات أو أساليب الإدارة (مثل تخطيط المشاريع أو المهارات القيادية ، إلخ.)
 - تعلم كيفية استخدام النماذج أو الاستثمارات أو السجلات أو التقارير التنظيمية المختلفة
 - تعلم التغيير في روتين العمل أو الإجراءات وخلق بيئة عمل متجددة

دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر
الإبتكار فى مشروعات ريادة الأعمال

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- الحماقى، يمن، ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادى للمرأة العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى "ريادة الأعمال العربية"، ريادة الأعمال النسائية، بيروت - الجمهورية اللبنانية، أبريل 2010، ص 65-74
- حمادة، أمل إبراهيم وآخرون، (2014)، أثر تصميم بيئة للتعلم الإلكتروني التشاركى قائمة على بعض أدوات الويب ٢ وفقاً لمبادئ النظرية التواصلية على تنمية مهارات إدارة المعرفة الشخصية لدى طلاب الحاسب الآلى، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ع56، 81-148
- خميس، أحمد سعد، عبد الباقي عبد الله، (2017)، محددات ريادة الأعمال فى تبوك: مقترحات وحلول بإشارة إلى مشروعات الريادة فى عام 2014، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، مج 3، ع2، ص 130-151
- ربيع، قرين، تحليل مؤشرات الأداء المعرفي فى المنطقة العربية، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد، بشار - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مج ٢، ع٣، 155- 170
- عرقاوى، سامر وآخرون، (2020)، الابتكار الإداري واستراتيجية ريادة الأعمال: العلاقة والأثر دراسة حالة فى الشركة الإسلامية الفلسطينية للتنمية، مجلة جامعة فلسطين التقنية للابحاث، (1) 8، 47-64

- David J. Pauleen, (2011), Personal Knowledge Management, G.E. Gorman (Eds.). Gower Publishing, Farnham, International Journal of Information Management, Volume 33, Issue 2, Pages 416-417
- Du, Zi Xi, (2011), A research on personal knowledge management system, Dalian University of Technology (People's Republic of China)
- Hsiao, E., Huang, X., (2019), STRATEGIES TO SUPPORT PERSONAL KNOWLEDGE MANAGEMENT USING A WIKI SITE IN ONLINE COURSES, JOURNAL OF EDUCATORS, v16 n1,12PP
- Hung Liu, C., Wang, J., Wei Lin, C.(2017) "The concepts of big data applied in personal knowledge management", Journal of Knowledge Management, Vol. 21 Issue: 1, pp.213-230, <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2015-0298>, Permanent link to this document:
- <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2015-0298>
- Iwu, C., Opute, P., Nchu, R., Eresia-Eke, C., Tengeh, R., Jaiyeoba, O., Entrepreneurship Education, Curriculum and Lecturer-Competency as Antecedents of Student Entrepreneurial Intention, The International Journal of Management Education
- Jinga L., Yahui S., & others, (2012), The Design Of Students-oriented Personal Knowledge Management System, International Conference on Applied Physics and Industrial Engineering, ELSEVIER Physics Procedia 24, 2310—2313
- Mittelman, A.,(2016), Personal Knowledge Management as basis for Successful Organizational Mnowledge Management

- in the digital age, International Conference on Knowledge Management, Procedia Computer Science 99,PP.117-124
- McFarlane, D., (2011), Personal Knowledge Management (PKM): Are We Really Ready?, Journal of Knowledge Management Practice, Vol. 12, No. 3
 - Parker D., Raghu S., Brooks R., (2018), Entrepreneurship for Creative Scientists, IOP Publishing Ltd, PP.4-4
 - Podgórný M., (2018), Supporting Personal Knowledge Management for Sustainable Development and Decent Work. In: Cohen-Scali V. et al. (eds) Interventions in Career Design and Education. Lifelong Learning Book Series, vol 23. Springer, Cham
 - Quintero L., & others,(2018), A personal knowledge management metamodel based on semantic analysis and social information, PP. 1845–1854
 - Schmitt U., (2018), Supporting the Sustainable Growth of SMEs with Content- and Collaboration-based Personal Knowledge Management Systems, Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies 4(1) 1–21
 - Schmitt, U. (2016), Personal Knowledge Management for Development (PKM4D) Framework and its Application for People Empowerment ,Procedia Computer Science 99, 64-78
 - Schmitt U., (2016), Knowledge Information and Creativity Support Systems, Advances in Intelligent Systems and Computing, vol 416, Springer, Cham

- Todd R. Groff and Thomas P. Jones,(2003), Introduction to Knowledge Management: KM in Business, imprint of Elsevier Science, P.16
- Zumitzavan V., Michie J., (2015)Personal Knowledge Management, Leadership Styles, and Organisational Performance, Library of Congress Control Number: 2015932625, SpringerBriefs in Business,DOI 10.1007/978-981-287-438-2_1

**The Role of the Lifelong Learning Skill as One of the
Personal Knowledge Management Skills for Improving the
Innovation Index in Entrepreneurship Projects**

ABSTRACT

The aim of the research is crystallized in identifying the importance of managing personal knowledge represented in one of its skills, which is the skill of the lifelong learning, determining also whether personal knowledge management has a role or can contribute to improving business performance, especially, business performance in entrepreneurship projects, and improving its competitiveness in the labor market, through the innovation index, that exist for entrepreneurs. This is implemented by distributing a questionnaire form to entrepreneurs and assessing their lifelong learning skill and its relation to supporting business performance and the innovation index. The study concludes that there is a statistically significant correlation between the skill of lifelong learning as one of the personal knowledge management skills and the innovation index. The study recommends a number of recommendations, including that training courses should be provided in all areas, especially, those supporting entrepreneurship, so that everyone can obtain permanent learning that supports innovation and leads to the

resilience of enterprises in the labor market and supporting entrepreneurship' competitiveness. Added to that, that the state's support for continuous lifelong learning helps and supports business performance, innovation index and boosts its competitiveness.

Keywords: Personal knowledge management, lifelong learning entrepreneurship, innovation index.