

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

بحث مقدم من:

د/ هناء حسين محمد عبدالمنعم

مدرس أصول التربية بكلية البنات جامعة عين شمس

الملخص:

هدفت الدراسة إلى تحليل كيفية هندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي بأبعاده المختلفة لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية بمكوناتها الوجدانية والمعرفية والسلوكية؛ بما يتماشى مع التغيرات المتلاحقة التي يشهدها سوق العمل ومؤسساته وتقنياته، والتي جعلت للريادة دورًا مهمًا في ملاحقة هذه المتغيرات.. فمن خلال القوة الناعمة التي يشكلها رأس المال الاجتماعي والدور الذي يلعبه في تحقيق فوائد اجتماعية واقتصادية مرغوبة فإنه من خلال هندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي يمكن تحقيق الدعم اللازم والمرغوب في تأسيس وتنمية ونشر الثقافة الريادية بين طلاب الجامعات المصرية وهم المنوط الأول الذي ينبغي التركيز عليهم لتلبية التوجه الريادي المنشود في هذه الأونة، خاصة في ظل الطابع المميز لرأس المال الاجتماعي بالجامعات المصرية الذي يجعل له سمات خاصة تميزه عن رأس المال الاجتماعي لباقي المؤسسات المجتمعية؛ بما يجعل من هندسته واستثماره أمرًا مهمًا لتحقيق فوائد جمة على رأسها تدعيم وتنمية الثقافة الريادية؛ وهو ما ينعكس على تنمية رأس المال البشري الذي يلتحق بسوق العمل وكذلك مايقوم به ويمارسه من أدوار اجتماعية مختلفة ويمثل طريقًا لتحقيق التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: هندسة (أرجونوميكا)، رأس المال الاجتماعي، الثقافة الريادية، الطاقة الريادية، التعليم للريادة.

Social Capital Ergonomic As a Requirement to Support Entrepreneurial Culture Among Egyptian Universities Students

Summary:

The study aimed to Analyze How to ergonomics social capital in its various dimensions to support and develop the entrepreneurial culture with its emotional, cognitive and behavioral components. In line with the successive changes taking place in the labor market, its institutions and its technologies, which have made entrepreneurship an important role in pursuing these changes .. Through the soft power that social capital forms and the role it plays in achieving desirable social and economic benefits, it can be done through ergonomics Social Capital The necessary and desirable support can be achieved in establishing, developing and disseminating the entrepreneurial culture among Egyptian university students and they are the first priority that they should focus on to meet the desired entrepreneurial trend at this time, Especially in light of the distinctive character of social capital in Egyptian universities, which gives it special features that distinguish it from the social capital of other societal institutions, What makes its engineering and investment important to achieve great benefits, on top of which is the consolidation and development of the entrepreneurial culture; This is reflected in the development of the human capital that joins the labor market, as well as the different social roles undertaken and practiced by it, and represents a path to achieving sustainable development

Key words: ergonomics, social capital, entrepreneurial culture, Entrepreneurial Energy, Entrepreneurial Education.

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

بحث مقدم من:

د/ هناء حسين محمد عبدالمنعم

مدرس أصول التربية بكلية البنات جامعة عين شمس

مقدمة:

يموج العالم المعاصر بالعديد من التغيرات والتطورات التي تحيط بكافة مجالاته وأنشطته ولاسيما في المجال الاقتصادي وكافة الأنشطة المتعلقة به ومؤسسات العمل التي باتت تتطلب فيمن يلتحق بها أن يتمتع باتجاهات ومعارف وقدرات ومهارات متميزة تتسم بالمبادرة والريادة والقدرة على اقتناص الفرص وتشكل أساساً للتنافس والقابلية للتوظيف، فقد أصبحت الريادة تحظى باهتمام متزايد على كافة الأصعدة لما تلعبه من دور منشود لمواكبة التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية؛ فهي تعمل كآلية للتطوير والتجديد الاستراتيجي، وتعتبر أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق باستخدام أفضل الموارد المتاحة للوصول إلى إنتاج المنتج أو الخدمة الجديدة.

وقد بدأ الاهتمام بتشجيع الريادة منذ نهايات القرن العشرين وذلك في صورة تشجيع العمل الحر وتنمية المشروعات الصغيرة، وتسارعت الجهود المبذولة في ذلك المضمار بأواخر الثمانينيات والتسعينيات، كما تم صدور قانون (١٤١) لعام ٢٠٠٤م الخاص بالمنشآت الصغيرة والذي يقوم على تعزيزها وتشجيعها الذي يمثل خطوة مهمة في الاهتمام بالريادة ودعمها كمتطلب لمواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية الراهنة خاصة في ظل ضعف استيعاب الجهاز الإداري للدولة لجميع الخريجين للعمل به.. ولكن سيطرة عقود من التخطيط المركزي وغلبة التوظيف بالقطاع العام على الثقافة السائدة نحو العمل جعلت من العمل بالوظائف الحكومية للدولة هو المفضل؛ لأنه أقل طلباً وأكثر أمناً كما أنه مشمول بالتأمين الاجتماعي (اليونسكو، ٢٠١٠، ٧٢)، ولكن مع تراجع سياسات التوظيف الحكومي واندثارها وتهديد شبخ البطالة للخريجين في ظل الظروف

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، فقد أصبح ذلك يتطلب من الأنظمة والمؤسسات التعليمية ولاسيما الجامعات أن تعمل على تنمية معارف ومهارات وكفاءات طلابها ليكونوا مميزين في مجال أعمالهم وأنشطتهم سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية، وتنمية الوعي لديهم بأهمية الريادة وتنمية عقليتهم ومهاراتهم الريادية ليستطيعوا الانخراط في مناشطهم الحياتية خارج الإطار التعليمي الجامعي.

ومن ثمَّ فقد أصبح امتلاك الثقافة الريادية أمرًا جوهريًا لتحقيق جدارة ديناميكية في عمليات التحول؛ حيث تعتبر هذه الثقافة من العوامل المهمة التي تحدد اتجاهات الطلاب نحو الريادة وتشجع وتقدر السلوكيات والمهارات الريادية، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات جذرية بالمجتمع (المبيريك والجاسر، ٢٠١٤، ٢٥)، كما أن امتلاك الثقافة الريادية من شأنه زيادة إحساس الطالب بالاحترام الذاتي والثقة بالنفس وهو ما يتطلب لتحقيقه التشجيع والدعاية والرعاية والاهتمام به، ومن هنا يبرز الدور الجوهري لرأس المال الاجتماعي في القيام بدعم وتنمية الثقافة الريادية لما له من طبيعة تجعله يشكل موردًا مهمًا من موارد الجامعات، والتي تستطيع الجامعات من خلال تطويره وهندسته تحقيق العديد من الفوائد منها نشر وتدعيم الثقافة الريادية خاصة في ضوء ما يتمتع به رأس المال الاجتماعي من قدرته على تسهيل العمل الجماعي والتعاون التلقائي الذي يوفره رأس المال الاجتماعي.

مشكلة الدراسة:

إن التعليم والاقتصاد تربطهما علاقة وثيقة؛ حيث إن التعليم يختص بتكوين وتنمية رأس المال البشري الذي يمثل محرك النمو الاقتصادي، والسبيل إلى مواجهة التحديات والتغيرات المتلاحقة في المجالات المختلفة وخاصة التطورات التي أحدثها الانتقال من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة بموجاته المتلاحقة والمتسارعة، وهو ما يضع المؤسسات التعليمية -ولاسيما الجامعات- أمام مسؤولية كبيرة تتمثل في تشكيل القاعدة الأساسية من الرياديين الذين يمتلكون ثقافة ريادية تجعلهم قادرين على إيجاد

المزيد من الأعمال والوظائف ودفع عجلة النمو الاقتصادي بما يتناسب مع متطلبات الاقتصاد الجديد والظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة.

فالثقافة الريادية تعد بمثابة أحد المحركات الأساسية للتنمية المستدامة؛ فهي تعمل على بناء مجتمع للمعرفة يقوم بتغيير هيكل تركُّز الثروة في المجتمع إلى امتلاك عناصر الإنتاج والثروة، كما إنها تعد حلقة الوصل بين مؤسسات التعليم واحتياجات سوق العمل؛ فهي تعمل على إيجاد جدارات ريادية للطلاب وإنتاج جيل من رواد الإبداع والابتكار لإحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي بما يحقق القضاء على مشكلتي الفقر والبطالة (المطيري، ٢٠١٩، ٧).

وعلى ذلك فينبغي أن يكون العمل على تنمية وتدعيم الثقافة الريادية وترويجها بين طلاب الجامعات من أولويات الجامعات التي تلي من خلالها الدور المنوط منها في توفير جيل من الرياديين القادرين على فتح آفاق جديدة للأعمال ودفع عجلة النمو الاقتصادي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، فتنمية وتدعيم الثقافة الريادية أصبحت مطلبًا اجتماعيًا واقتصاديًا؛ حيث إنها تعد وسيلة مهمة في توليد القيمة المضافة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي يطمح المجتمع إلى تحقيقها، فهي الأداة التي تعمل على تغيير ثقافة الطلاب وأساليب تفكيرهم وتعديل أنماط تفكيرهم التقليدية واتجاهاتهم ليصبحوا مبادرين ولديهم القدرة والإرادة لتحويل الأفكار إلى أعمال ريادية، وكذلك إعدادهم وتأهيلهم للتفاعل مع معطيات الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بشكل إيجابي، والمساهمة في رفع المستوى التنافسي للدولة وزيادة رفاهيتها بما يناسب الطموحات التنموية للمجتمع (إبراهيم، ٢٠١٥، ١٣٥ - ١٣٦).

ويعد رأس المال الاجتماعي من أفضل الوسائل التي يمكن من خلالها نشر هذه الثقافة الريادية وتدعيمها لدى طلاب الجامعات لما يتميز به من القدرة على التأثير الإيجابي في عملية صياغة وتنفيذ السياسات والتوجهات العامة التي تسعى الجامعات لتحقيقها ومنها نشر وتعزيز الثقافة الريادية؛ فرأس المال الاجتماعي يعد أداة تعلم فردية

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

وجماعية تدعم استحداث وتطوير الأساليب الجديدة ، كما أنه يعد مسؤولاً عن اتخاذ القرارات الحاسمة ذات الصلة بقبول التجديدات والابتكارات والإبداع للعمل بمرونة كافية (معيري والجيلاني، ٢٠١٧، ٧٦)، ومن ثمَّ فإن رأس المال الاجتماعي يعد أقوى سلاح تنافسي تستطيع الجامعات من خلال هندسته والاستثمار فيه بناء شبكة علاقات بين جميع عناصر رأس المال البشري بالجامعات لنشر وتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات وتحقيق خطط التطوير والتنمية الفكرية والإبداعية لديهم بما يساهم في تحقيق الأهداف التنموية والقدرة التنافسية لهم في ظل الظروف الراهنة.

وفي ضوء تلك الأهمية لرأس المال الاجتماعي وقدرته على دعم الثقافة الريادية التي بات امتلاكها ضرورة لمواجهة التحديات والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الراهنة فإن ذلك يجعل من البحث عن كيفية هندسته وتحقيق الاستثمار الأمثل لعناصره مهمًا للاستفادة بما يحققه رأس المال الاجتماعي من فوائد في تدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية.. وهو ما تسعى الدراسة الحالية للتوصل إليه وتحقيقه.

أسئلة الدراسة:

في ضوء ماسبق تتشكل أسئلة الدراسة فيما يلي:

- ١- مألأسس النظرية للثقافة الريادية؟
- ٢- ما الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي؟
- ٣- ما واقع الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية؟ وما دور رأس المال الاجتماعي في تنميتها؟
- ٤- ما التصور المقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- ١- إيضاح الأسس النظرية للثقافة الريادية.
- ٢- تعرّف الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي.
- ٣- الكشف عن دور رأس المال الاجتماعي في تنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعة.
- ٤- تقديم تصور مقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي لتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعة.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من النقاط التالية:

- ١- تعد هذه الدراسة استجابة لتوصيات العديد من التقارير والمؤتمرات والدراسات السابقة بضرورة التركيز على تنمية الثقافة الريادية وما تتضمنه من معرف ومهارات واتجاهات لدى طلاب الجامعة لمواكبة التوجهات العصرية.
- ٢- كما تنبع أهمية الدراسة من أهمية المتغيرين التي تتناولهما الدراسة (رأس المال الاجتماعي- الثقافة الريادية) وما يحظيان به من اهتمام في الوقت الراهن، إضافةً إلى الربط بين هذين المتغيرين بما يضيف درجة أهمية أكبر للدراسة.
- ٣- لم تكتفِ الدراسة فقط بتناول الثقافة الريادية وأبعادها وواقعها ودور رأس المال الاجتماعي في تنميتها؛ وإنما تخطت ذلك لوضع تصور مقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي في تنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعة.
- ٤- تعدد الجهات التي يمكن أن يفيدها هذا البحث من حيث أهمية الثقافة الريادية، وكذلك أهمية القطاع الذي يتناوله البحث وتعدد الأقطاب المشاركة فيه والمستفيدة منه.

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

٥- قد تساهم الدراسة في تحسين الميزة التنافسية لخريجي الجامعات المصرية، والتقليل من مخاطر البطالة المحدقة بهم، وتحسين شبكة العلاقات القائمة بين أفراد المجتمع الجامعي، وإعادة هندستها وهيكلتها.

حدود الدراسة:

➤ تقتصر الدراسة الحالية على هندسة رأس المال الاجتماعي المتمثل في الشبكات الاجتماعية داخل الجامعات وليس رأس المال الاجتماعي بأشكاله المختلفة وشبكاته الاجتماعية التي تشمل المجتمع ككل بمؤسساته المتباينة؛ لتحقيق الهدف من البحث وهو هندسة رأس المال الاجتماعي لتنمية الثقافة الريادية لطلاب الجامعات من خلال عناصره وأشكاله وموماته داخل الجامعات.

➤ كما تقتصر الدراسة على هندسة رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية الحكومية فقط، وذلك لوجود بعض الاختلافات بين الجامعات الحكومية وغيرها، والتي قد تؤثر على طبيعة رأس المال الاجتماعي فيها عن غيرها، ومن ثم تختلف هندسة رأس المال الاجتماعي بالجامعات الحكومية عن غيرها.

➤ الاقتصار على تعرف كيفية هندسة رأس المال الاجتماعي لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية من خلال تقديم تصور مقترح لتحقيق ذلك.

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي لملاءمة لموضوع الدراسة من حيث تعرف رأس المال الاجتماعي، وخصائصه، وأهميته، وتحليل مكوناته، وكذلك تعرف ماهية الثقافة الريادية وتوضيح أبعادها ومكوناتها.. هذا إلى جانب اعتماد الدراسة تحديداً على أحد أساليب المنهج الوصفي؛ وهو أسلوب الدراسات الارتباطية للكشف عن العلاقة

الارتباطية بين رأس المال الاجتماعي والثقافة الريادية، وتحليل دور رأس المال الاجتماعي في تنمية هذه الثقافة.

مصطلحات الدراسة:

تتمثل مصطلحات الدراسة فيما يلي:

هندسة Ergonomics:

الهندسة في الدراسة الحالية تعتبر مرادفة لمصطلح الهندسة البشرية أو هندسة البشر (Ergonomics) لملاءمتها مع طبيعة الدراسة وكذلك توافمها مع رأس المال الاجتماعي الذي تعني الدراسة به لهندسته.. فتعريف الهندسة في ذلك البحث ينطلق من مصطلح (Ergonomics) وليس (Engineering)؛ حيث "يرتبط هذا المصطلح ارتباطاً وثيقاً بنظم تفاعلات البشر وأنماطها فهي تعبير واضح ومنهجي لتنمية البشر اجتماعياً" (المعاينة، ٢٠٠٧، ص ٢٣)، ومن ثمّ فهي ليست ذلك العلم الرياضي الذي يبحث في الخطوط والأبعاد والسطوح والزوايا والكميات والمقادير (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٨، ٦٥٣)، وتتبنى الدراسة الحالية تعريف الهندسة (الأرجونوميكا) بأنها: "فن التعامل مع العنصر البشري" (فلية، ٢٠٠٣، ٣٦٣)، وذلك لكونه تعريف شامل لا يقتصر على حدود أو جوانب محددة، كما أنه يعدّ التعريف الأنسب لمفهوم الهندسة في هذه الدراسة.

رأس المال الاجتماعي Social Capital:

تتعدد تعريفات رأس المال الاجتماعي بحسب رؤية الفلاسفة والمفكرين الذين تناولوا ذلك المصطلح صراحة أو ضمناً؛ وفي ضوء هذه التعريفات ولتحقيق الغرض من الدراسة يمكن تعريفه إجرائياً بأنه: نسق تفاعلي من العلاقات القائمة بين أفراد المجتمع الجامعي يسوده الثقة والتعاون والتبادل فيما بينهم، وتحكمه معايير وضوابط وقيم يمكن الاستثمار فيها وتخطيطها وتنظيمها لتحقيق العديد من الأهداف على مستوى الطلاب والجامعة والمجتمع.

الثقافة الريادية Entrepreneurial Culture:

في ظل الاهتمام المتزايد بالريادية وتحفيزها والعمل على تنميتها لدى الأفراد وخاصة الشباب، وتساعد وتيرة ذلك الاهتمام فقد ظهرت كثير من المصطلحات المرتبطة به ومنها مصطلح الثقافة الريادية -أو ما اصطلح عليه بثقافة ريادة الأعمال- التي تعددت تعريفاتها، ومن هذه التعريفات أنها: "من العوامل التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو الريادة، وتشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز كما تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات جذرية في المجتمع" (المبيريك، الجاسر، ٢٠١٤، ٢٥)، كما تعرف بأنها: "مقاربة تربوية تهدف إلى تعزيز احترام الذات والثقة بالنفس عن طريق تعزيز المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة والتي ستساعد الطلبة في توسيع نظرهم إلى التعلم الدراسي وما يليه من فرص، وتبني الأساليب اللازمة على استخدام النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهات وتلك المتعلقة بالمسار الوظيفي" (UNESCO, ٢٠٠٦)

وتعرف الدراسة الثقافة الريادية إجرائياً بأنها: منظومة متكاملة من المعرفة والقيم والاتجاهات والسلوكيات والمهارات التي يكتسبها الطالب الجامعي باعتباره عضو في المجتمع الجامعي وجزء منه، والتي تمكنه من مواكبة المستجدات الطارئة على المجتمع وسوق العمل، بما يتطلب منه امتلاك الرؤى والمبادرات المتميزة والقدرة على الإبداع والابتكار، وهو ما يمثل تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة. الدراسات السابقة:

نظراً لتعدد متغيرات الدراسة الحالية فإنها تتلاقى مع العديد من الدراسات السابقة في تناول أحد متغيرات الدراسة؛ فهي تتلاقى مع الدراسات التي بحثت في رأس المال الاجتماعي والدراسات التي عنيت بدراسة الثقافة الريادية أو ثقافة ريادة الأعمال، وكذلك الدراسات التي اهتمت بالبحث في العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وريادة الأعمال، وقد انطلقت الدراسة الحالية من هذه الدراسات في بلورة مشكلة الدراسة،

والدراسة التحليلية للمفاهيم، كما استفادت من النتائج التي توصلت لها تلك الدراسات، وقد جاءت بعض هذه الدراسات متضمنة على مستوى الدراسة ككل، إلا أن بعض منها يتطلب إلقاء المزيد من الضوء عليها، ومن هذه الدراسات:

دراسات اهتمت بتناول الثقافة الريادية أو ما اصطلح عليه بثقافة ريادة الأعمال، لكنها اهتمت بصورة خاصة بالكشف عن واقع هذه الثقافة مثل: دراسة الحمالي والعربي (٢٠١٦) التي هدفت إلى تعرّف واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة حائل من وجهة نظر الهيئة التدريسية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استبانة تم توزيعها على عينة قدرها (٢٣٤) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل، وأسفرت الدراسة عن ضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال بالجامعة، من حيث توفير بنية معرفية لتقديمتها لطلاب الجامعة ضمن برامجها المختلفة ، بالإضافة إلى توفير ميزانيات مرصودة ومعتمدة لتنفيذ خطط ريادة الأعمال بالجامعة، وجاءت دراسة عبدالفتاح (٢٠١٦) لتعرف مستوى وعي السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود بثقافة ريادة الأعمال واتجاهاتهم نحوها، وأبرز معوقاتهما من وجهة نظر الطلاب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما اعتمدت على استبانة تم تطبيقها على عينة قوامها (٥١٠) طالب، وتوصلت الدراسة إلى أن الطلاب لديهم معارف عن ريادة الأعمال بدرجة مرتفعة، أما اتجاهاتهم نحوها فهي متوسطة.

وكذلك هناك دراسات اهتمت بدراسة ثقافة ريادة الأعمال ولكن من المنظور المستقبلي لها، ومنها دراسة نافع (٢٠١٨) والتي اهتمت بوضع رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، من خلال تحديد المنطلقات الأساسية لهذه الرؤية في ضوء الوضع الراهن لدور الجامعات المصرية في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال، وتحليل بعض التجارب العالمية الرائدة في مجال ريادة الأعمال وبيان أوجه الاستفادة منها، وقد قامت الدراسة بتحديد الأولويات الاستراتيجية والمبادرات ووضع الخيار الاستراتيجي المقترح وتحديد إجراءات تبني الجامعات المصرية لثقافة

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

ريادة الأعمال والتعلم الريادي، وجاءت دراسة الرميدي (٢٠١٨) كذلك لوضع استراتيجية مقترحة لتحسين دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، من خلال تعرّف آراء مجموعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ببعض الجامعات المصرية حول واقع دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومن ثمّ بناء الاستراتيجية المقترحة لتحسين هذا الدور.

أما الدراسات التي اهتمت بدراسة العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وريادة الأعمال فجاءت جميعها دراسات أجنبية؛ حيث لم يتم الوصول إلى دراسات عربية اهتمت بدراسة العلاقة بينهما.. ومن هذه الدراسات دراسة: Nikolic ٢٠١٦ التي توصلت إلى أن ريادة الأعمال مصطلح اجتماعي هناك صعوبة كبيرة في تحديده، وأن هناك علاقة وثيقة بين النمو الاقتصادي بلد ما ومستوى نشاط ريادة الأعمال فيها، كما أنه لا يُعرف سوى قليل من العناصر المجتمعية التي تساهم في ريادة العمال والتي يعتبر رأس المال الاجتماعي وثقافة المجتمع أحد هذه العناصر.

وفي هذا الإطار أيضاً جاءت دراسة: Light & Dana (٢٠١٣) وقد اهتمت الدراسة بتقديم إطار نقدي لأدبيات رأس المال الاجتماعي، ثم تقديم دراسة حالة ليؤرة استيطانية نائية يسكنها الوطيق للكشف عن العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وريادة الأعمال لديهم، وأسفرت الدراسة عن وتوصلت الدراسة إلى رأس المال الاجتماعي يمنح اتجاهًا اقتصاديًا موحدًا لمجموعة كاملة من السكان، كما أن عادات المجموعة توجه المشاركين إلى سبل العيش المناسبة، ومن ثمّ فإن السكان الأصليون (الوطيق) يشتغلون بالصيد والاقتصاد المرتبط بالصيد على الرغم من أنهم يمتلكون رأس مال اجتماعي وفير، أما ريادة الأعمال فيهتم بها الأجانب والغرباء، وأكدت الدراسة على أن رأس المال الاجتماعي يشجع ريادة الأعمال عندما يكون رأس المال الثقافي داعم له.

دراسة Sjöholm, Klaesson, Andorsa (٢٠١٦) والتي حاولت ربط درجة رأس المال الاجتماعي لريادة الأعمال داخل البلديات في السويد وربط ذلك بإيجاد

فرص عمل جديدة، وخلصت الدراسة إلى أن رأس المال الاجتماعي لريادة الأعمال له تأثير سلبي على إيجاد فرص عمل جديدة في البلديات الريفية بينما كان له تأثير إيجابي ملحوظ في البلديات الحضرية، وقد أرجعت الدراسة ذلك إلى أن البلديات الحضرية هي التي يظهر فيها المطلوب في العلاقة التي تتوقعها الدراسة، كما أكدت أيضًا دراسة Kafcheh, Hossenini (٢٠١٥) والتي أكدت أيضًا وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الاجتماعي بأبعاده المختلفة وبين ريادة الأعمال في إقليم كردستان؛ حيث قامت الدراسة بتطبيق استبيان على بعض رواد الأعمال بإقليم كردستان وعددهم ٢٥٦ لاختبار العلاقة بين ريادة العمال وأبعاد رأس المال الاجتماعي، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ريادة الأعمال وأبعاد رأس المال الاجتماعي، وأضافت الدراسة أن الحاجة إلى ريادة الأعمال اليوم أصبحت أكثر وضوحًا وإلحاحًا، وأن الأفراد والمنظمات يجب أن تحاول إيجاد طرق مناسبة لدفعها وتنميتها، ومن أهم هذه العوامل المؤثرة في دفعها وتنميتها هي رأس المال الاجتماعي.

وهناك بعض الدراسات التي اهتمت أيضًا بدراسة واقع العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وريادة الأعمال في المشروعات الريادية القائمة بالفعل مثل دراسة: Anderson, Park (٢٠٠٧) التي خلصت إلى أن لرأس المال الاجتماعي بروز خاص في ريادة الأعمال إذا تم تصور ريادة الأعمال على أنها عملية اجتماعية اقتصادية، وكذلك فإن رأس المال الاجتماعي وما يتضمنه من شبكات من العلاقات يشكل موردًا قيمًا لتصريف الشئون وتنظيم المشاريع، بالإضافة إلى أن العمليات الاجتماعية قد تعزز قدرة رائد العمال على تعرّف الفرص واستثمارها، كما أن المستوى العالي من رأس المال الاجتماعي يساعد رواد الأعمال في الوصول إلى أصحاب رؤوس الأموال والمعلومات التنافسية والإمكانيات، بالإضافة إلى مساهمته في نشر وتوفير المعلومات والمعارف المهمة وتداولها بين الأفراد، وهو ما أكدته أيضًا دراسة: Lauzikas, Dailydaite (٢٠١٥) فمن خلال ما قامت به من مسح كمي وكيفي وقابلات نوعية

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

مع الخبراء أقرت أن رأس المال الاجتماعي مؤثر في ريادة الأعمال من حيث إنه يساهم في تطوير رأس مال فكري جديد، وتسهيل الوصول لمصادر أوسع للدخل، وتحسين جودة المعلومات، وتحفيز الابتكار، ويسهل الوصول إلى الموارد.

وهكذا يتبين من الدراسات السابقة أن الدراسات التي اهتمت بالبحث في الثقافة الريادية (ثقافة ريادة الأعمال) قد اهتمت بدراسة واقع هذه الثقافة لدى فئة معينة أو بجامعة بعينها، وبعضها قد اهتم بتقديم رؤى مستقبلية لتنمية هذه الثقافة إلا أن أيًا من هذه الدراسات قد اهتم بربطها بمتغيرات أخرى، ورأس المال الاجتماعي على وجه الخصوص.. أما الدراسات التي اهتمت بالكشف عن العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والثقافة الريادية فلم يوجد دراسة تجمع بينهما، وإنما الدراسات التي جاءت في هذا المضمار توقفت حدودها عند العلاقة بين رأس المال الاجتماعي وريادة الأعمال بوجه عام، وقد أقرت هذه الدراسات بوجود علاقة ترابطية طردية بين رأس المال الاجتماعي وريادة الأعمال، وقد أكدت هذه الدراسات على ضرورة الاهتمام برأس المال الاجتماعي كأحد العناصر المجتمعية المساهمة بقوة في دعم ريادة الأعمال، وقد أكدت أغلب هذه الدراسات على أن رأس المال الاجتماعي كي يقوم بالدور المنوط منه في تنمية ريادة الأعمال فإنه يحتاج إلى ثقافة وإجراءات تحسن من قيامه بهذا الدور، وهو ما يعد لب الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة؛ فقد بدأت الدراسة الحالية من حيث انتهت الدراسات السابقة؛ فهي لم تتوقف عند حد الكشف عن طبيعة العلاقة التي تجمع بين رأس المال الاجتماعي وبين ريادة الأعمال وإنما للبحث في كيفية هندسة رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية، لتتمايز بذلك الدراسة الحالية عن سابقتها بدمج رأس المال الاجتماعي بالثقافة الريادية وليس ريادة الأعمال إلى جانب استخدام مصطلح الهندسة (الأرجونوميكا) في هندسة رأس المال الاجتماعي لتحقيق الهدف من الدراسة في صورة إجرائية.

تسير الدراسة لتحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها وفقاً لأربعة محاور متفرّدة لكنها تتقاطع فيما بينها لتحقيق الهدف العام للدراسة، وهذه المحاور هي:

المحور الأول: ويتناول الأسس النظرية للثقافة الريادية.

المحور الثاني: ويتضمن الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي.

المحور الثالث: ويكشف واقع الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعة ودور رأس المال الاجتماعي في تنميتها في تنميتها من خلال تناول الدور المأمول لرأس المال الاجتماعي في تنمية الثقافة الريادية، والذي لم يتم التوقف عند حدود ذلك الدور المأمول وإنما الاهتمام بكيفية تحقيق ذلك الدور المأمول والوصول به ليكون ممثلاً للواقع، وهو ما يتناوله المحور الرابع من الدراسة.

المحور الرابع: ويتضمن وضع تصور مقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي لتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية.

وبانتهاء المحور الرابع بأبعاده تكون الدراسة قد حققت الهدف منها كما اتضح عرضه بمشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها وأهميتها.. وتتضح معالم هذه المحاور تفصيلاً فيما يلي.

المحور الأول: الأسس النظرية للثقافة الريادية:

ويتناول هذا المحور عدة نقاط تتبين تفصيلاً فيما يلي:

١- ماهية الثقافة الريادية:

إن الثقافة الريادية مصطلح مركب يشمل مصطلحين جزئيين هما: (الثقافة- الريادية) ولكلٍ من المصطلحين خصائصه ودلائله المستقلة التي تجعل من تركيب المصطلحين معاً في مصطلح واحد هو مزيج من خصائص المصطلحين معاً للخروج بخصائص ومميزات جديدة يتمتع بها مصطلح الثقافة الريادية؛ فمصطلح الثقافة يعني: "ذلك الكل المعقد الذي يتضمن المعرفة والعقيدة والفن والأخلاق والقانون والعادات وكل

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

المقومات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كعضو في مجتمع معين" (غيث، ١٩٩٩، ٩٢)، ويشهد مفهوم الثقافة منذ بعض العقود اتساعاً مطرداً؛ حيث أُدرج المفهوم في الحقول الدلالية التي لم تقال فيها من قبل فأصبحت غزيرة الاستعمال بالمجالات المختلفة كالمجال السياسي والاقتصادي والعلمي والتكنولوجي وحتى المجال الكروي فنجد ما يعرف بالثقافة السياسية والاقتصادية وثقافة الحكم والثقافة التكنولوجية وحتى الثقافة الكروية، كما أن المصطلح لم يعد قاصراً في استعماله على صفوة المجتمع من العلماء والمتقنين بل أصبح دارجاً أيضاً على ألسنة الأفراد من كافة طبقات المجتمع العليا والدنيا.

أما الريادة فقد يتصور البعض أن مفهوم الريادة مرتبط بآخر المستجدات التكنولوجية إلا أن الواقع يفيد بأن مفهوم الريادة مفهوم قديم أُستعمل أول مرة باللغة الفرنسية في بداية القرن ١٦، ودل المفهوم آنذاك على المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشاف العسكرية، حتى دخل المفهوم إلى النشاطات الاقتصادية بالقرن ١٨ من قِبَل Richard Cantillon الذي وصف التاجر الذي يشتري سلعاً بسعر محدد لبيعها في المستقبل بسعر لايعرفه مسبقاً بأنه ريادي، وأخذ مفهوم الريادة في التطور من هذا المنحى الاقتصادي خاصة عندما رأى J. B. Say أن الريادي يمتلك القدرة الفائقة على الإدارة، وقد تغيرت الترجمة العربية لمصطلح Entrepreneurship ثلاث مرات خلال العقود الأخيرة؛ فكانت تترجم إلى منظم ثم مقال ثم تحولت في التسعينيات إلى ريادة (الحدراوي، ٢٠١٤، ٩٥).

وتُعرف الريادة بأنها: "جملة الخصائص وأنواع السلوك المتعلقة باختيار الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل مخاطرها والإبداع في إدارتها" (العامري والغالبي، ٢٠٠٧، ١٦٨)، واقترن مفهوم الريادة بمجال الاقتصاد، وارتبط به على نحو واسع ومتميز وأصبح ينظر إلى الرياديين أنهم سفراء الاقتصاد الذين حولوا الطلب إلى مردود فيه أرباح (UNDP, World Bank, ٢٠٠٥)، وعرف الاتحاد الأوروبي

ريادة الأعمال بأنها: "الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزيج من المخاطرة والإبداع والابتكار والفاعلية، وذلك ضمن مؤسسة أو شركة" (Avanzini, 2009, 3).

وقد ارتبط مفهوم الريادة بالمجال الاقتصادي وعالم الأعمال ارتباطاً وثيقاً؛ فعادة ما يأتي مفهوم الريادة مقترناً بالأعمال والأنشطة الاقتصادية؛ حيث إنها تعبر عن المجال الملموس والمادي الذي تتضح فيه معالم الريادة وأبعادها ومهاراتها، لكن طبيعة المفهوم تشير إلى أن الريادة تعد أوسع من ذلك الكيان الضيق الذي ينحصر في مجرد إقامة مشروعات اقتصادية أو إنشاء أعمال خاصة؛ فمفهوم الريادة وتعلمها لا يهتم فقط بإعداد الأفراد لإقامة وإدارة المشروعات، لكنه يعتبر العمل الحر مهارة أساسية للجميع، كما أن مفهوم الريادة ليس جديدًا لكن مضمون المصطلح تم تطويره حديثًا ليكون أكثر شمولاً من إعداد الأفراد لإنشاء مشروعات ولكن أصبح يمثل مهارة أساسية لكل الأفراد.

هذا بالإضافة إلى أن الريادة لا تقتصر فقط على الريادة الاقتصادية وإنما تتعداها إلى أنماط ريادية أخرى لاسيما الريادة الاجتماعية التي تعبر عن هؤلاء الذين يطمحون إلى تحويل العالم إلى مكان أفضل للعيش، وتطوير مشروعات على صلة مباشرة بمشكلات المجتمع؛ فهي لا تركز على جني الأرباح وتكوين الثروات فقط لكنها تهدف إلى خدمة المجتمع، والمصلحة العامة، وغايتها الرئيسية هي تعزيز الأهداف الاجتماعية والبيئية (الشميمري وآخرون، 2014، 62).. وتتحقق الريادة الاجتماعية من خلال رعاية قضايا تبدأ بالتنمية الاجتماعية المحلية وصولاً إلى قضايا المجتمع الدولي والمساعدات الدولية، وإطلاق برامج تخدم المجتمع، والريادة الاجتماعية تتطلب تكوين رجال أعمال اجتماعيين وهم بمثابة عوامل تغيير في القطاع الاجتماعي لأنهم يتخذون لهم مهمة إيجاد قيمة اجتماعية والحفاظ عليها، ويتابعون دون كلل أو ملل السعي وراء فرص جديدة تصب في مصلحة مجتمعاتهم، وهم يعتمدون على فطرتهم الريادية لترتكب علامة فارقة في مجتمعاتهم، وكذلك فهم يعبرون عن مسؤولية عالية إزاء المجتمعات التي

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية
ينتمون إليها وفي سبيل الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها (اليونسكو ومنظمة العمل الدولية، ٢٠١٠، ٤٥).

وفي ضوء تطور مفهوم الريادة وتعدد أبعاده، فقد تعددت تعريفات الثقافة الريادية، ومن هذه التعريفات أنها: "من العوامل التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو الريادة، وتشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز كما تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات جذرية في المجتمع" (المبيريك، الجاسر، ٢٠١٤، ٢٥)، وتم تعريفها أيضاً بكونها: مقارنة تربوية تدعم تقدير الذات والثقة بالنفس عن طريق حفز وتغذية مواهب الفرد وإبداعاته، بينما يجري بناء المهارات والقيم ذات العلاقة التي تساعد المتعلمين في توسيع مداركهم، وتبني الأساليب في هذا المجال على النشاطات الشخصية والسلوكية والاتجاهاتية والتخطيط لممارسة العمل (اليونسكو ومنظمة العمل الدولية، ٢٠١٠، ٩٦).

وعلى ذلك تعرّف الدراسة الثقافة الريادية إجرائياً بأنها: منظومة متكاملة من المعارف والقيم والاتجاهات والسلوكيات والمهارات التي يكتسبها الطالب الجامعي باعتباره عضو من المجتمع الجامعي وجزء منه، والتي تمكنه من مواكبة المستجدات الطارئة على المجتمع وسوق العمل، بما يتطلب منه امتلاك الرؤى والمبادرات المتميزة والقدرة على الإبداع والابتكار، وهو ما يمثل تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة.

٢- خصائص الثقافة الريادية:

إن إضافة مصطلح الثقافة إلى أي مصطلح آخر ليس على سبيل التكلفة وإنما للإفادة مما ينطوي عليه مصطلح الثقافة من سمات وخصائص تجعله يلقي بظلاله على أي مصطلح آخر يقترن به ويكون صداه واضحاً في خصائص المصطلح الكلي، ومن ثمّ فإنّ خصائص الثقافة الريادية تجمع بين عدة خصائص مشتركة بين خصائص الثقافة والريادة، ومن هذه الخصائص:

- ١- مكتسبة: فالثقافة الريادية ليست فطرية، وإنما يكتسبها الفرد من خلال النشاط الذي يقوم به وتنتقل من خلال التفاعل بينه وبين غيره من الأفراد، وقد يكون ذلك أحد المحددات لأهمية رأس المال الاجتماعي في تنمية تلك الثقافة؛ لكونه يقوم على الروابط والعلاقات بين الأفراد.
- ٢- دينامية ومتغيرة: فهي تتغير بصورة مستمرة بفعل العوامل والظروف البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي تحيط بالأفراد، وهذا التغير يتسم بالاطراد والسرعة.
- ٣- تكاملية: بمعنى أن جميع عناصر الثقافة الريادية ومكوناتها تتسم بالتكامل والاندماج فيما بينها؛ فامتلاك المعارف فقط أو المهارات فقط أو الاتجاهات فقط غير كافٍ لتكوين ثقافة ريادية، وإنما ينبغي أن تجمع الثقافة الريادية بين المستوى المعرفي والمهاري والوجداني معاً في كلٍ مركب لا يمكن الفصل بينها.
- ٤- تراكمية: فهي لاتبقى على حالها ومحتواها إنما تتراكم وتزيد مع الوقت ومع التفاعل المستمر بين الأفراد، ومعدل ذلك التراكم يتزايد بسرعة كبيرة خاصة في ظل تضاعف المعرفة بصورة مطردة، وكذلك في ظل تزايد المهارات التي يتطلبها امتلاك تلك الثقافة، وكذلك مع الصبغة الشخصية والاجتماعية التي يضيفها كل فرد يتفاعل مع الآخرين في إطار هذه الثقافة وما يضيفه كل منهم لتلك الثقافة من ابتكاره وإبداعاته، بما يمثل إضافة جديدة لتلك الثقافة التي تقوم على التفاعل والتبادلية.
- ٥- إنسانية ومستمرة: فالثقافة الريادية شأنها شأن الثقافة عموماً فهي ناجمة عن التفاعل والاندماج بين الأفراد، لكن لكون هذه الثقافة إنسانية أيضاً فإن كل فرد يمتلك هذه الثقافة بصورة متباينة عن الآخر؛ حيث إن لكل فرد منهم صفاته ومميزاته التي تجعل هناك تباين في درجة امتلاك تلك الثقافة وشكلها من فرد لآخر، وذلك إلى جانب ما تفرضه الظروف الراهنة بما يجعلها متطلب مهم من

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

متطلبات العصر وفي ضوء متغيراته وهو ما يجعلها مستمرة باستمرار المجتمع واستمرار متطلباتها.

٣- أهداف الثقافة الريادية:

تهدف الثقافة الريادية إلى ما يلي (المطيري، ٢٠١٩، ٩):

- ١- المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة.
- ٢- حفز روح المغامرة وتعزيز ثقافة العمل الحر.
- ٣- تحويل الأفكار إلى ممارسات.
- ٤- تعزيز الدافعية لمهنة المستقبل.
- ٥- تطوير المهارات الشخصية.
- ٦- تعزيز مهارات العلاقات والاتصال الإيجابي.
- ٧- تصميم خطط العمل والتخطيط الاستراتيجي.
- ٨- تدعيم التفكير المبني على الإبداع والتجديد.
- ٩- تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل الحر.
- ٤- أهمية تنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات:

إن تنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات لها أهمية كبيرة في إيجاد جيل جديد من الرياديين والمبدعين، وتغيير نمط التفكير التقليدي إلى أنماط التفكير المبنية على الإبداع والتجديد والابتكار، وتعزيز المهارات الحياتية، وتوسيع أفق الطلاب، وإقبالهم على المبادرة والأخذ بزمام المبادرة والإبداع على المستوى التعليمي والاجتماعي وعلى مستوى الأعمال التي سيلتحقون بها؛ بما ينتج عنه تحسين مستوياتهم المهنية والمعرفية والمعيشية، كما أن تنمية الثقافة الريادية تدعم الإبداع والإنتاجية الأعلى، وتعزيز التنافسية، وتنمية القدرة على حل المشكلات الاجتماعية والاقتصادية، ومن ثم تحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي (المطيري، ٢٠١٩، ٩)، كما أنها تعني بتطوير قيم ومعتقدات واتجاهات الطلاب، وتشجيعهم على التفكير الإبداعي وتعزيز شعورهم بقيمتهم

وذاتهم والسعي نحو تحقيق أهدافهم، وكذلك زيادة فرص تمكينهم وحصولهم على الدعم اللازم لهم للانطلاق بالمجالات الريادية المختلفة، والخوض في أنشطتها المتباينة. والشبكات الاجتماعية تمتلك دورًا بارزًا في تحقيق تلك التنمية من خلال تطوير مقاربات أكثر إبداعًا، وتعزيز احترام الذات والثقة بالنفس والاتجاهات الإيجابية اللازمة لاعتبار الريادة والتوظيف الذاتي خيار وظيفي مقبول، وكذلك تعزيز السلوكيات والمهارات والمواقف الإيجابية الضرورية للطلاب لتحقيق اندماجهم في المجتمع ومشاركتهم في تنميته، وتدعيم قدرات الطلاب للمساهمة الإيجابية في الاستدامة الاجتماعية والبيئية بمجتمعاتهم.

٥- مكونات الثقافة الريادية:

إن تصنيف مكونات الثقافة الريادية يتخذ العديد من الأشكال من حيث النظر إلى طبيعة هذه الثقافة فالبعض يصنف هذه المكونات كمجموعة من المكونات أو العوامل الشخصية التي ترتبط بالشخص الريادي، ومجموعة من المكونات التي تمثل عوامل خارجية، وهناك تصنيف يرى أن هذه المكونات تندرج في عدة مهارات هي: مهارات أساسية ومهارات شخصية واجتماعية ومهارات عامة، وقد صنفتها المفوضية الأوروبية عام ٢٠١٢ لثلاث مجموعات هي: الاتجاهات والمعرفة والمهارة، وهذا التصنيف هو الذي تتبناه هذه الدراسة خاصة أن هذا التصنيف يقترب من تصنيف مفهوم الثقافة نفسها، كما أن هذا التصنيف هو ما تم بناء التعريف الإجرائي للثقافة الريادية وفقًا له.. ومن ثمَّ فإن الدراسة الحالية ترى أن مكونات الثقافة الريادية تندرج في ثلاثة مستويات هي المستوى المعرفي، والمستوى المهاري، والمستوى الوجداني، ويتم تفصيل كل منها فيما يأتي:

١- المستوى الوجداني:

وهذا المستوى يمثل القيم والمعتقدات والاتجاهات التي تدعم التوجهات الريادية؛ بحيث ينظر الطلاب بالجامعات المصرية إلى الريادة كخيار جذاب في العمل والحياة

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية
بشكل عام، وتشمل هذه الاتجاهات: الوعي الذاتي والثقة بالنفس، والمبادرة والمخاطرة
والمثابرة (الحشوة، ٢٠١٢، ١٠).

ويساهم رأس المال الاجتماعي في تنمية ذلك المستوى من مستويات الثقافة
الريادية من خلال تدعيم اتجاهات الأفراد نحو الريادة من خلال التفاعل المتبادل فيما
بينهم سواء من خلال تفاعل الطلاب مع بعضهم البعض أو من خلال تفاعلهم مع القيادات
الجامعية أو أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وبروز النماذج الريادية المتميزة مما
يجعلها مثالاً يُحتذى به بين الطلاب، وتكوين معتقدات جديدة بين الطلاب وتعزيز
اتجاهاتهم الريادية، وكذلك نشر قيم الريادة فيما بين الطلاب.

٢- المستوى المعرفي:

إن المعارف والمعلومات هي رفیق حياة البشر منذ الأزل، فكل نشاط إنساني إما
منتج للمعلومات والمعارف أو مستهلكاً لها، وكلما زاد تعقد المجتمع الإنساني وتنوعت
أنشطته واتسعت إيقاع أحداثه زادت قدرته على توليد المعلومات والمعارف أو استهلاكه
لها (زيتون، ٢٠٠٦، ٣١٤).. وتطوير ممارساته وتقديم الأفكار الإبداعية والابتكار
والمبادأة التي تعد من المعايير والمواصفات المهمة للريادي، وهذا المستوى المعرفي
مهم جدًا في الثقافة الريادية لكونه يؤثر بقوة في المكونين الآخرين للثقافة الريادية:
(الوجداني- المهاري)، والمعلومات والمعارف التي تندرج في إطار الثقافة الريادية إنما
تعبّر عن القدر الكافي من المعلومات والمعارف والمفاهيم التي يكون الطالب بحاجة إلى
الإلمام بها، وهي مهمة لممارسة الأنشطة واكتساب المهارات الريادية، وتشمل هذه
المعارف المعارف العامة والمتخصصة ذات العلاقة بالأنشطة الريادية كالمعارف
الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والأسس الإدارية.

ورأس المال الاجتماعي يمكن أن يساعد في تنمية ذلك المستوى المعرفي من
الثقافة الريادية من خلال المشاركة في بناء المعرفة من خلال توليدها واكتسابها وتحليلها

ومعالجتها وتبادلها وهيكلتها لاتخاذ سلوكيات ريادية تحقق الاستفادة للجميع من الفرص التي قد تتاح لهم ومن ثمّ اتخاذ مواقف بالابتكار الذي يتباين من طالب لآخر.

٣- المستوى السلوكي والمهاري:

ويتكون ذلك المستوى من السلوكيات والمهارات الريادية، والسلوك هو: "تصرف يقوم به الفرد وفق ما يرضيه وما يرضي المجتمع كي يحقق السعادة لذاته، وتلعب عملية التكيف الاجتماعي دورًا في رسم معالم هذا التصرف" (طربييه، ٢٠١٢، ١١)، أما المهارة فتعتبر: "تنظيم معقد للسلوك تطور من خلال عملية التعليم واتجه نحو هدف معين أو تركيز على نشاط محدد، وتستخدم أحيانًا للإشارة إلى المهارات الاجتماعية أو المهارة في تقييم المواقف والتأثير في سلوك الآخرين" (غيث، ١٩٩٩، ١٤٣)، وفي هذا المستوى لم يتم التعبير عنه بمكون واحد فقط هو السلوك أو المهارة وإنما بالسلوك والمهارة معًا؛ لأن السلوك أعم وأشمل من المهارة (حجي، ٢٠٠٩، ٢٩٣)، في حين أن المهارة تمتاز عن السلوك في كونها تقوم على الفهم والتعلم، بالإضافة إلى كونها تنتج نحو تحقيق هدف معين، كما أنها تعبر عن القدرة العملية على أداء الشئ، وهي تشير إلى سلوك منظم ناتج عن المعرفة والإلمام بجوانب الشئ المراد القيام به أما السلوك فيشير إلى مجموعة من الحركات المنظمة التي لا تشترط المعرفة والفهم (اللقاني، الجمل، ١٩٩٦، ١٨٧) (غيث، ١٩٩٩، ١٤٣).

ويمثل ذلك المستوى من مستويات الثقافة الريادية مستوى الفعل وممارسة الريادة، وهو يعبر عن لب الثقافة الريادية، فهو المستوى الذي يصب فيه المستويان الآخران للثقافة الريادية كما أنه يمثل الدليل على وجود باقي مكونات الثقافة الريادية لدى الطلاب فهو المستوى الذي يمكن الاستدلال من خلاله على وجود باقي المكونات بشكل ظاهر وعملي، وهو المستوى الذي عنيت به الوثائق والتقارير والدراسات الإقليمية والدولية التي تناولت الريادة، وقد تم تصنيف هذه المهارات في ثلاث فئات هي: المهارات الفنية وتضم مهارات الاتصال والتواصل وحل المشكلات واستخدام

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

التكنولوجيا، والفئة الثانية وهي المهارات الإدارية التي تضم مهارات التفكير والتخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرار والتفاوض والتسويق الفعال والمحاسبية والتمويل والتفاوض وخدمة العملاء، أما الفئة الثالثة فتمثل المهارات الريادية الشخصية التي تضم مهارة القيادة وإدارة الذات، والعمل الجماعي ونسج العلاقات والاتصال، والإبداع والابتكار، وإدارة التغيير والتفكير الاستراتيجي (European Commission, 2015, 1).

٦- العوامل المؤثرة في تكوين وتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية:

هناك عدة عوامل مؤثرة في تكوين وتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، ومن أبرز هذه العوامل:

١- التعليم للريادة:

والتعليم للريادة أو التعليم الريادي يقصد به: "مجموعة أساليب التعليم الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب في المشاركة الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة" (المطيري، ٢٠١٩، ٥)، وتكمن أهمية التعليم الريادي كأحد العوامل المهمة التي تؤثر بقوة في تكوين وتنمية الثقافة الريادية في كونه يهتم بتكوين ثقافة العمل الحر، ويعمل على تنمية القدرات وإدخال أفكار جديدة وحل المشكلات والمواطنة الفعالة، ومساعدة الطلاب ليكونوا مجددين ومشاركين فعالين في سوق العمل (اليونسكو، ٢٠١٠، ٧٤)، كما أنه يوفر المعارف والمهارات التي تساعد الطلاب على مواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية، إلى جانب تأهيلهم لإيجاد فرص عمل، خاصة وأن رواد الأعمال هم في الغالب متعلمون جامعيون (Burge, 2017, 99)، هذا بالإضافة إلى أن برامج التعليم الريادي تهدف إلى تحقيق (الرميدي، ٢٠١٨، ٣٧٨):

➤ توفير المعارف والخبرات في مجال ريادة الأعمال.

➤ تحفيز الشباب على التفكير الإبداعي.

- العمل على تعديل الثقافة السائدة لدى الطلاب من السعي وراء العمل بالقطاع العام إلى ثقافة العمل الحر.
 - إيجاد نوع جديد من السلوكيات والاتجاهات الإيجابية للحاضر والمستقبل.
 - غرس ثقافة الإبداع لدى الطلاب.
 - تدريب الطلاب على التفكير الاستراتيجي.
 - تنمية قدرة الطلاب على التعامل مع بيئة الأعمال المحيطة بشكل إيجابي.
- ٢- المناخ التنظيمي:

يعد المناخ التنظيمي السائد بالجامعات من العوامل المؤثرة بقوة في تنمية الثقافة الريادية؛ حيث إن المناخ التنظيمي الداعم يقوم بتشجيع التعليم الريادي ودعم التوجهات الريادية لدى الطلاب، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال الحرة وتنمية روح المبادرة ودعم الإبداع والابتكار، فالمناخ التنظيمي له القدرة على تحديد اتجاهات الأفراد نحو الريادة وتشجيع وتقدير السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز كما يساعد في الترويج لإمكانية إحداث تغييرات وتطويرات في مفاهيم الأفراد وتوجهاتهم (المبيريك والجاسر، ٢٠١٤، ٢٥)، وبالتالي يكون له القدرة في التأثير على تكوين ودعم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات.

٣- الطاقة الريادية:

والطاقة الريادية تعبر عن الإمكانيات الشخصية التي يمتلكها الأفراد من قدرات وإمكانيات وخصائص ريادية؛ فخصائص الفرد وسماته أثر في سلوكه وتوجهاته وأدائه، وفي علاقاته بالآخرين وتأثيره وتأثره بهم، والريادي يتمتع بروح المغامرة، والمبادرة، والتفاؤل، الاستقلالية، الثقة بالنفس، وروح المنافسة، الابتكار، البحث الدائم عن حلول، وامتلاك الطاقة والإمكانيات لتخطي الصعوبات، والميل للحدثة، والتفكير الإبداعي (المطيري، ٢٠١٩، ٣)، وهذه الطاقة والإمكانيات برغم كونها شخصية إلا أن وجود عدد من الشخصا الذين يتمتعون بتلك الطاقة والإمكانيات فإنهم يؤثرون بباقي الأفراد في

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

الشبكة الاجتماعية الواحدة؛ ومن هنا أيضًا تكمن أهمية رأس المال الاجتماعي في تنمية الثقافة الريادية.

٤- نماذج القدوة الحسنة:

فنماذج القدوة الحسنة التي يراها الطلاب في محيطهم لها تأثير كبير على التوجهات الريادية للطلاب ودعم ممارساتهم وسلوكياتهم الريادية، وكلما زاد عدد هذه النماذج من القدوة الحسنة في المجال الريادي كلما كان ذلك بالغ الأثر في تأثر الطلاب بهم واتخاذهم نموذجًا ومثالًا يحتذى به ومن ثمَّ فذلك يؤثر في زيادة عدد الرياديين من الطلاب، كما يزيد ذلك التأثير لنماذج القدوة الحسنة في دعم الثقافة الريادية إذا ما كانت تلك النماذج من أعضاء هيئة التدريس أو لهم نفس التخصص الأكاديمي أو لهم ظروف شبيهة بظروف أغلب الطلاب المصريين.

وبالتدقيق في العوامل السابقة المؤثرة في تكوين وتنمية الثقافة الريادية يمكن استخلاص أن لرأس المال الاجتماعي تداعيات كبيرة ومهمة في توفير هذه العوامل وتحديد الشكل الملائم منها لدعم الثقافة الريادية؛ فرأس المال الاجتماعي يساعد في التعليم للريادة فهو يسهم في انسياب وتوافر المعلومات وتبادلها وكذلك يسهم في تنمية مهارات الأفراد، كما أنه يؤثر في تشكيل المناخ التنظيمي السائد بالجامعات والداعم لتكوين وتنمية الثقافة الريادية، وكذلك فإن رأس المال الاجتماعي يحقق احتكاكًا وتواصلًا مع نماذج القدوة الحسنة من الرياديين والاستفادة منهم خاصة إذا كانوا في محيط الطلاب، وحتى تتضح معالم رأس المال الاجتماعي وعلاقته بالثقافة الريادية وتأثيره في دعمها وتنميتها ينبغي تناول الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي للوصول إلى كيفية استثماره وهندسته لدعم وتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات، ويتضح ذلك تفصيلًا في المحور التالي.

المحور الثاني: الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي:

ويتناول الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي عدة نقاط تتضح معالمها تفصيلاً فيما يأتي:

١- ماهية رأس المال الاجتماعي (النشأة والتطور):

يعد مصطلح رأس المال الاجتماعي من المصطلحات التي لاقت رواجاً كبيراً عبر الفترات الزمنية المتعاقبة؛ ولذلك فقد حظى بالعديد من التعريفات التي تباينت فيما بينها حسب تركيز وتخصص أصحابها أو حسب نظرتهم للمصطلح نفسه، وهذا الاهتمام لم يقف عند حد الأشخاص بل تعدى ذلك ليصبح الاهتمام به شاغلاً للعديد من الحكومات والهيئات والمنظمات الدولية، لاسيما من حيث بحث علاقته وتأثيره على التنمية المجتمعية بأبعادها المختلفة، وكذلك علاقته ببعض القضايا المهمة كالفقر والبطالة والتعليم؛ وعليه فقد أصبح مفهوم رأس المال الاجتماعي مفهوماً مطاطياً واسع النطاق من حيث تعدد وجهات النظر التي تناولته، بالإضافة إلى قابليته للدخول في كافة الميادين، إلى جانب تعدد تأثيراته وانعكاساته على جميع جوانب المجتمع وأبعاده وقضاياها.

وعلى الرغم من الشهرة والرواج الكبير الذي يتمتع بهما رأس المال الاجتماعي إلا أن مضمونه الأساسي يستند إلى تاريخ طويل من الأطروحات والتوجهات؛ حيث إن العلاقات والروابط الاجتماعية وأشكال المشاركة في الحياة العامة وتحليل الانتماءات وتأثيراتها على الأفراد والمجتمعات طُرحت للبحث والدراسة منذ وقت مبكر، ولعل أول الإرهاصات حول مفهوم رأس المال الاجتماعي تمثل في مفهوم (العُصبة) الذي طرحه ابن خلدون في القرن الرابع عشر لتفسير التقلبات في الظواهر الاجتماعية والثقافية والسياسية، كما تمت الإشارة ضمناً لرأس المال الاجتماعي في مفهوم ابن خلدون عن الجاه كرأس المال الاجتماعي يجلب المنافع والمكانة الاجتماعية لصاحبه، ثم انتقل الاهتمام بمضمون رأس المال الاجتماعي لعدد من علماء الاجتماع الأوروبي مثل إميل دوركايم (نصر، هلال،

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

٢٠٠٧، ٨) ثم جون ديوي الذي تحدث ضمناً عن رأس المال الاجتماعي من منطلق إيمانه بالاتصال الدائم بين الفرد وبين الناس أو المجتمع (نصار، ٢٠١٠، ٢٣٩).

وقد غاب مفهوم رأس المال الاجتماعي عن الاستخدام لفترة من الزمن ثم عاد للظهور مرة أخرى بصورة أوضح؛ حيث جاء أول استخدام مباشر لرأس المال الاجتماعي في القرن العشرين، وانتشر بشكل واسع لتعبيره عن أهمية شبكة العلاقات والروابط في حياة الفرد، وتعددت التعريفات التي تناولت ذلك المفهوم بالبحث والدراسة، وبالرغم من هذا التعدد إلا أن أبرز العلماء والمفكرين الذين كان لهم باع كبير في بلورة هذا المفهوم وتحديد أبعاده هم: (بيير بورديو Pierre Bourdieu ، جيمس كولمان James Coleman ، روبرت بوتنام Robert Putnam).. وعليه يمكن توضيح مفهوم رأس المال الاجتماعية في ضوء ما قدمه هؤلاء المفكرين الثلاثة؛ حيث كان لهم الفضل في تقديم رأس المال الاجتماعي وتطويره حتى أصبح مجالاً للجدل النظري (أبو زاهر، ٢٠١٠، ٣) وكذلك لتباين تناولهم لمفهوم رأس المال الاجتماعي تبعاً لاختلاف توجهاتهم واختصاصاتهم ما بين علم الاجتماع والاقتصاد والسياسة فيما يلي:

قدم عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو أول تحليل منهجي لمضمون محدد لرأس المال الاجتماعي في بداية السبعينيات، ثم عاد وطوره مرة أخرى مقارناً إياه بأشكال أخرى من رأس المال (الاقتصادي، الثقافي، الرمزي)، ورأى بورديو أن رأس المال الاجتماعي هو: "مجموع الموارد الفعلية والمحتملة المرتبطة بامتلاك الشخص لشبكة من العلاقات الاجتماعية مع أفراد المجتمع، تنطوي هذه العلاقات على منظومة من القيم تأتي في مقدمتها مشاعر الاحترام والامتنان والتعاون والثقة المتبادلة" (Klapper, Upham & Kurronen, ٢٠١٨، ٣)، واعتبر بورديو أن رأس المال الاجتماعي ميزة فردية تظهر في سياق اجتماعي، وأن الفرد يستطيع حيازتها عبر أفعال هادفة، كما يمكن تحويله إلى مكاسب اجتماعية واقتصادية (نصر، هلال، ٢٠٠٧، ٨).

وجاءت إسهامات كولمان حول رأس المال الاجتماعي والتي تعد الأكثر تأثيراً؛ لاستخدامه مفهوم رأس المال الاجتماعي في التحليلات الاقتصادية (حجازي، ٢٠٠٦، ٤)، وذهب إلى أن رأس المال الاجتماعي "ينشأ عن طريق الفعل العقلاني الذي يخلق الثقة والالتزام كمصادر يمكن استثمارها وقت الحاجة وعندما يتم التفاعل باستمرار في ضوء الالتزامات عبر المجتمع فإنه يمكن الحصول على رأس مال اجتماعي عام" (Coleman, ١٩٩٨, ١٩٠)، ليعقبه روبرت بوتنام الذي يعود له الفضل في الانتشار الواسع لاستخدام مفهوم رأس المال الاجتماعي في الكتابات الأكاديمية لعلم السياسة (حجازي، ٢٠٠٦، ٤)، ورأى أن رأس المال الاجتماعي هو: "الارتباطات التي توجد بين الأشخاص كما ينظر إليه على أنه بمثابة مجموعة الروابط الأفقية بين أفراد ذوي وضع اجتماعي متجانس، وتتشكل هذه الروابط عبر درجة معينة من تماثل الهوية الثقافية والمعايير المشتركة والشعور بالاندماج في جماعة وبدونه تنهار طريقة عمل المجتمع ككل موحد" (زايد وآخرون، ٢٠٠٦، ١٥).

ويعتبر تحليل بورديو الأشد ثقلاً نظرياً بين التحليلات؛ حيث تعامل مع المفهوم تعامل أداتي يركز على المنافع التي تعود على الأفراد بفضل مشاركتهم في المجموعات، بالإضافة إلى أن يركز على البناء المتعمد للترابط الاجتماعي، كما أنه يركز على العلاقة الاجتماعية التي تتيح للأفراد النفاذ إلى الموارد التي يمتلكها شركاؤهم في الجماعة، وكذلك كمية تلك الموارد ونوعيتها (Portes, ٢٠١٩, ١٢٣)، ومن ثمَّ يعد هذا التحليل هو الأقرب الذي تنطلق منه الدراسة الحالية ويتواءم مع الغرض منها.

وإلى جانب تعريفات هؤلاء المفكرين وتحليلاتهم لرأس المال الاجتماعي فهناك منظمات دولية اهتمت بمصطلح رأس المال الاجتماعي، ووضعت له تعريفات تركز على زوايا واهتمامات معينة؛ فعرفت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية رأس المال الاجتماعي بأنه: "الشبكات الاجتماعية والقيم والتفاهات والمعايير المشتركة التي تسهل التعاون داخل المجموعات وبينها" (The Organization for Economic Co-

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

(OECD (Operation and Development (2001, (كما عرفه البنك الدولي بأنه : " المؤسسات والعلاقات والمعايير التي تشكل نوعية وكمية التفاعلات الاجتماعية في المجتمع وأنه ليس فقط المؤسسات التي يقوم عليها المجتمع فحسب بل هو الصمغ الذي يجمعها مع بعضها البعض" (Dasgupta, 1999)، كما ذهب أيضاً إلى أن وصف رأس المال الاجتماعي بأنه "الحلقة المفقودة في التنمية" (The World Bank, 1999))، هذا إلى جانب من ذهب إلى أن رأس المال الاجتماعي هو: "مجموع الموارد التي يحصل عليها الأفراد بحكم امتلاكهم لروابط اجتماعية" (Lee, 2015, 105)، ومنهم من عرفه بأنه: "الوصول بالفرد والجماعة لشبكة من العلاقات الاجتماعية التي تدعم وتفعّل العلاقات الاجتماعية والمؤسسية المتفق عليها والمُعترف بها مجتمعياً" (السروجي، 2009، 19).

ويُلاحظ من تعريفات رأس المال الاجتماعي المتعددة أن بعض منها يتشابه مع الآخر، والاختلاف بينها يكمن في تباين المفردات والألفاظ المستخدمة، أو ميل بعض هذه التعريفات إلى الإيجاز وبعضها يميل إلى إبراز التفاصيل، إلا أنه يمكن أن يتضح الاختلاف البين بينها في أن بعضها ركز على رأس المال الاجتماعي بصورة كلية باعتباره مرادفاً للعلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع ومؤسساته، ومنهم من ركز عليه بصورة جزئية باعتباره أحد موارد المؤسسات والأبينية الاجتماعية، لكن في ذات الوقت اتفق الجميع أن له تداعيات اقتصادية واجتماعية ويمكن جني العديد من الفوائد من خلال الاهتمام به وتطويره، ولعل هذا هو ما انطلقت منه الدراسة الحالية باعتبار هندسة رأس المال الاجتماعي تعد مدخلاً لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية بأحد تنظيمات رأس المال الاجتماعي وهو الجامعات، وهو ما يجعل الدراسة تنطلق من اعتبار رأس المال الاجتماعي كلاً متكامل يجمع بين النظرة إلى رأس المال الاجتماعي بصورة كلية تشمل المجتمع ككل إلى جانب كونه مورداً من موارد المؤسسات؛ من حيث الانطلاق من رأس المال الاجتماعية باعتباره أحد موارد المؤسسة لتحقيق أهداف مجتمعية.

٢- رأس المال الاجتماعي والمفاهيم المرتبطة والمتداخلة معه:

ثمة جوانب ارتباط وتداخل بين مفهوم رأس المال الاجتماعي وبعض المفاهيم الأخرى كرأس المال المادي والثقافي والفكري والمعرفي لاسيما في اشتراكهم جميعاً بالمقطع الأول من المصطلح وهو (رأس المال) ذلك المصطلح الاقتصادي الذي أُقتبس ليطبق في العلوم الاجتماعية؛ حيث تحول من التركيز على الجوانب المادية الملموسة كالأرض والخامات أو النقود إلى الجوانب غير الملموسة أو الكامنة مثل: الفكر، والمعرفة، والثقافة، والعلاقات الاجتماعية التي التصقت بهذا المصطلح ليصبح هناك ما يسمى رأس المال البشري ورأس المال الثقافي ورأس المال المعرفي ورأس المال الاجتماعي.. وعلى الرغم من أن جميعها قد اشترك في كونه رأس مال إلا أن هناك اختلافات بينها يمكن توضيح هذه الاختلافات في ضوء تباينها عن رأس المال الاجتماعي؛ لكونه يمثل محور الدراسة الحالية.

فرأس المال الاقتصادي يعبر عن: "الموارد الملموسة التي تظهر في الميزانية كالعقارات والتجهيزات والمخزونات" (مراد، ٢٠٠٨، ٧٥)، وتتنحصر قيمته في الأرصدة والموارد المادية، والتي يمكن قياسها وتحويلها لأرقام وحسابات نقدية؛ ومن ثمّ فهو يختلف عن رأس المال الاجتماعي الذي يعبر عن مورد غير منظور أو غير ملموس فهو صورة لرأس المال تتعلق في الأساس بقيمة غير منظورة أو غير ملموسة.. أما رأس المال البشري فهو: المعرفة التي يمتلكها الشخص وقدراته التعليمية (Staley, Lavette, ٢٠١٠، ١١)، ويختلف رأس المال البشري عن رأس المال الاجتماعي في أن الأول يركز على الفرد ومهاراته وقدراته الفردية، أما الثاني فيركز على الشبكات الاجتماعية وما بينها من تعاون وتفاعلات مشتركة، ويتشابه رأس المال الاجتماعي مع رأس المال البشري في كونهما يحتاجان لوقت طويل لبنائهما وتكوينهما.

ويمثل رأس المال المعرفي: " ذلك القسم من الثروة المعرفية الذي يستخدم في إنتاج معارف جديدة ويؤدي نتيجة لذلك إلى نمو الثروة المعرفية" (برنامج الأمم المتحدة

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

الإيماني، ٢٠٠٣، ٣٧)، ويرجع ظهور مصطلح رأس المال المعرفي إلى الاهتمام المتزايد بالمعرفة التي أصبحت تتخلل كل شيء في المجتمع المعاصر، وهو يشكل أهم محدد من محددات الثروة المعرفية الذي يستخدم في إنتاج معارف جديدة، ويؤدي إلى تنامي بناء تراكمي كمي وكيفي للثروة المعرفية التي يمتلكها مجتمع ما (الزيات، ٢٠١١، ٦٥)، ويعبر رأس المال المعرفي للمجتمع عن: "مجموع الحقائق المعروفة مضروباً في عدد الناس الذين يعرفونها" (دياب، ٢٠١٤، ٦٢)، وعلى ذلك فإن رأس المال الاجتماعي يتشابه مع رأس المال المعرفي في كونهما يعبران عن موارد غير مادية وغير ملموسة، كما تقوم أهميتهما وفعاليتهما على الانتشار والتوسع بين أفراد المجتمع، إلا أن رأس المال المعرفي يركز على المعرفة التي يمتلكها الأفراد وقيمة هذه المعرفة أما رأس المال الاجتماعي يركز على العلاقات وتكمن قيمته فيما يسود تلك العلاقات من تبادل وتفاعل إيجابي يتولد عنه منفعة للفرد والجماعة.

ويعد رأس المال الفكري ورأس المال الاجتماعي أداة فعالة لإنتاج المعرفة ونقلها وتوزيعها مما يعني أن هناك تكامل بين رأس المال الفكري ورأس المال الاجتماعي، فعملية الإبداع والابتكار التي تولد منها القيمة يجب أن تستند إلى أنظمة المعلومات والملاحم الاجتماعية والعلاقات في بيئة العمل (الخطيب، ٢٠٠٥، ١٢)، كما يعتبر رأس المال الاجتماعي مصدرًا أساسيًا لتكوين وتطوير رأس المال الفكري؛ حيث تسهل الأشكال المختلفة لرأس المال الاجتماعي هذا التكوين والتطوير من خلال تقديم التواصل البيئي للمجموعة، وتبادل المعرفة والمعلومات عن طريق العلاقات الاجتماعية (المفرجي، صالح، ٢٠٠٣، ٤٢).

وبرغم أوجه الاختلاف بين رأس المال الاجتماعي ورأس المال الاقتصادي والبشري والمعرفي والفكري إلا أنه يربط بينهم علاقة ترابطية ومتداخلة؛ حيث إنه لا يكفي أن تتوفر الموارد المادية (رأس المال الاقتصادي) لإقامة التنمية اللازمة للأفراد والمجتمعات فهو دومًا عرضة للاستنزاف والتآكل، وبالتالي فهذه التنمية لكي تحدث فهي

بحاجة إلى أفراد على درجة عالية من المعرفة والعلم والكفاءة والتأهيل (رأس المال البشري) لا بد أن ينتظموا في شبكة من العلاقات والروابط الاجتماعية ومنظومة واضحة من القيم التي تربط بين هؤلاء الأفراد وتنظم عملهم حتى يتمكنوا من إنجاز أعمالهم على نحو أفضل وتحقيق أهدافهم على الوجه الأكمل وهي بحاجة إلى معارف تتزايد وتتراكم بصورة مطردة (رأس المال المعرفي) حتى يتاح لها الاستمرار والنمو والتوسع، فضلاً عن أن رأس المال الفكري هو الذي يمنحها التميز والقدرة التنافسية في ضوء مايقوم عليه من إبداع وابتكار فردي ومؤسسي.. وعليه فإن رأس المال الاجتماعي يعتبر مكملاً لباقي الصور من رأس المال ولكن كل منها لايمكن أن يغني عن الآخر أو يحد من قيمته أو أهميته.. ومن ثمّ يمكن اعتبار رأس المال الاجتماعي بمثابة القوة الناعمة التي تساهم بفعالية في تكوين باقي الصور من رؤوس الأموال خاصة وأنه لايقف عند حدود العلاقات الرسمية أو التنظيمية فقط وإنما يشمل في الوقت نفسه العلاقات غير الرسمي أيضاً.

٣- خصائص رأس المال الاجتماعي:

في ضوء ماهية رأس المال الاجتماعي من حيث نشأته وتطوره وتعدد التعريفات التي تناولته، وكذلك الفرق بينه وبين المصطلحات المرتبطة به يمكن تحديد خصائص رأس المال الاجتماعي في كونه: (خميس، ٢٠٠٨، ١١-١٢)، (عبدالحميد، ٢٠٠٩، ٢٤)، (السروجي، ٢٠٠٩، ٢٩)، (Flint، ٢٠١١، ٣)، (معيري، الجيلاني، ٢٠١٧، ٦٤)

- ١- إن رأس المال الاجتماعي بناء يمتد من الأسرة ويشمل جماعة الجيرة والعمل والأصدقاء والنوادي، كما يضم مؤسسات المجتمع بكافة صورها وأحجامها.
- ٢- أحد موارد التنظيم الاجتماعي ومصدرًا كامئًا يمكن تقويته وتدعيمه وتحويله إلى أهداف استراتيجية.

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

٣- وسيلة لتحقيق فوائد بالنسبة للفرد والجماعة داخل المجتمع الإنساني، ويعتبر دافعاً للعمل الجماعي.

٤- يعتمد على العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع والتي تقوم على الثقة وتعزيز التعاون والتساند.

٥- إن تخريبه وتدميره أسهل وأسرع من بنائه.

٦- يتشابه مع الأصول الإنتاجية في المجتمع ويؤثر على العلاقات البشرية والاجتماعية والاقتصادية في المجتمع.

٧- يعد مكملاً للصور الأخرى من رأس المال، ولكنه ليس بديلاً عنها.

٤- أهمية رأس المال الاجتماعي:

تكمن أهمية رأس المال الاجتماعي في عدة جوانب وأبعاد تتضح في النقاط الآتية: (السروجي، ٢٠٠٩، ٣٦-٣٧)، (معياري، الجيلاني، ٢٠١٧، ٧٤)، (Portes،

٢٠١٩، ١٣٣)

١- إن له دور كبير في تحقيق منافع التنمية الاقتصادية والاجتماعية اللازمة لأي مجتمع معاصر؛ فالمجتمعات التي تمتلك رأسمال اجتماعي قوي لديها القدرة على التعاون والبناء بين أفرادها، كما يكون لديها القدرة على التطور والنمو.

٢- إنه يساهم في التخطيط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبناء البرامج والمشروعات وتوقعات العائد الاقتصادي والاجتماعي.

٣- أنه يسمح للأفراد بحل المشكلات الجماعية بسهولة إذا ما كان بينهم تعاون بناء، كما أنه يؤدي إلى تماسك المجتمع ومنعه من الانهيار.

٤- يعمل على زيادة تحسين وتوسيع الوعي لدى الأفراد؛ حيث إن الشبكات الاجتماعية تسهل الحصول على المعلومات الكاملة وكذلك الوصول للأهداف.

٥- إنه يعد عنصراً فاعلاً في صنع سياسات الرعاية الاجتماعية للأفراد في المجتمع.

- ٦- إنه يعتبر معيارًا من معايير شعور الأفراد بالتوافق النفسي والاجتماعي وإحساسهم بالرفاهة داخل المجتمع.
- ٧- إنه يعمل على تسهيل حصول الأفراد على الخدمات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية.
- ٨- يعتبر أداة قيمة لتعزيز العمل الجماعي، ومحركًا رئيسيًا لترسيخ قيم الالتزام والحصول على مستوى أداء عالٍ.
- ٩- يعد وسيلة مهمة لزيادة فرص التعلم والإبداع والابتكار، ويساهم في تكوين وتطوير رأس المال الفكري.
- ومن هذه الأهمية تنطلق ضرورة العمل على هندسة رأس المال الاجتماعي بالجامعات والعناية به للاستفادة منه في تحقيق العديد من الفوائد والأغراض لاسيما تنمية الثقافة الريادية اللازمة لمواكبة متطلبات العصر الحالي.
- ٥- مكونات رأس المال الاجتماعي بالجامعات:
- باعتبار رأس المال الاجتماعي تعبير عن مضمون العلاقات والتفاعلات والروابط القائمة بين مجموعة من الأفراد في إطار من القيم والأعراف والمعايير المحددة التي تحكم تلك العلاقات داخل تنظيم اجتماعي معين، سواء كان هذا التنظيم مؤسسي رسمي كالجامعات أو غير رسمي، فإن رأس المال الاجتماعي قد تم تحديد مكوناته في العناصر الآتية: (عبدالحميد، ٢٠٠٩، ٢٤-٢٥)
- ١- بناء اجتماعي يمتد من الأسرة وكذلك يضم جميع مؤسسات المجتمع بكافة أحجامها وصورها الرسمية وغير الرسمية، كما يشمل كذلك جماعات الجيرة والأصدقاء.
- ٢- مجموعة الروابط والعلاقات التي تتكون في إطار هذا البناء وتقوم على مجموعة من المبادئ العامة كالثقة والتبادلية والالتزام وما تفرضه العضوية بتلك الجماعات من واجبات.

- ٣- فائض من الموارد الفيزيكية والبشرية يملكها أفراد الجماعة.
 - ٤- الأفراد الذين ارتضوا الانضمام طوعية إلى هذا البناء الاجتماعي شريطة أن يتوفر لديهم الرغبة في التعاون مع بعضهم البعض لتحقيق استفادة متبادلة فيما بينهم لتحقيق أقصى استفادة من الموارد التي توفرها الجماعة.
 - ٥- مجموعة من الأهداف التي يسعى أعضاء الجماعة لتحقيقها وقد ترتبط تلك الأهداف بالجماعة فقط أو بالمجتمع ككل.
- وهناك من ذهب إلى أن رأس المال الاجتماعي يتكون من ثلاثة مكونات هي: (زايد وآخرون، ٢٠٠٦، ١٠)

- ١- عدد الأشخاص داخل العلاقات الاجتماعية والذين يرغبون في تقديم المساعدة.
- ٢- قوة العلاقة بين الأفراد وتشمل سرعة الاستجابة للمساعدة.
- ٣- موارد الأشخاص الذين ينتمون إلى شبكة العلاقات الاجتماعية، وتنقسم إلى: موارد شخصية يمتلكها الأفراد أنفسهم سواء كانت مادية أو معنوية (كالموارد المالية أو الرمزية أو الشهادات العلمية أو الخبرات والمهارات) وكذلك الموارد الاجتماعية المتمثلة في الروابط والعلاقات الاجتماعية للفرد وهذه الموارد قابلة للتداول والاستثمار فيها.

وتتبنى الدراسة التصنيف الثاني كنموذج لمكونات رأس المال الاجتماعي بالجامعات؛ حيث إن العناصر الثلاثة التي تضمنها هذا التصنيف تشمل كافة العناصر التي يشملها رأس المال الاجتماعي ضمناً، كما أنها الأساس الذي يمكن أن تُبنى خلاله هندسة رأس المال الاجتماعي؛ فيشمل المكون الأول (عدد الأفراد) جميع أفراد المجتمع الجامعي من طلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات الجامعية والمستفيدين.. كما يتضمن المكون الثاني (قوة العلاقة) طبيعة العلاقات القائمة بين جميع أفراد المجتمع الجامعي، وما يحكمهم من قيم ومعايير، وما يسود هذه العلاقات من ثقة وود وتعاون وتبادل.. أما المكون الثالث فيشمل كافة الموارد المتوفرة في التنظيم الجامعي سواء مادية

أو معنوية أو رمزية يمتلكها الأفراد أنفسهم بصفة شخصية أو موارد يمتلكها الكيان الجامعي ككل، وهو ما يمكن الاعتماد عليه في تقديم صورة إجرائية لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، تتضح معالمها بالمحور الرابع من الدراسة.

٦- أشكال رأس المال الاجتماعي ومصادره:

تتعدد أشكال رأس المال الاجتماعي ومصادره يمكن تناولها فيما يلي:

١- أشكال رأس المال الاجتماعي:

لرأس المال الاجتماعي العديد من الأشكال والأنماط؛ فكما حدث من تعدد وتباين لتحديد مفهوم رأس المال الاجتماعي حدث أيضاً تباين وتعدد في تصنيفه، فهناك من صنفه وفقاً لاتجاهات الروابط والعلاقات التي تربط بين الأفراد فرأى أنه ينقسم إلى: (رأس مال اجتماعي رأسي، ورأس مال اجتماعي أفقي)، وهناك من صنفه وفقاً للمستوى أو المجال الذي يمثل تلك الروابط والعلاقات القائمة بين الأفراد فافتراض أنه ينقسم إلى: (رأس مال اجتماعي على المستوى الأصغر، ورأس مال اجتماعي على المستوى المتوسط، ورأس مال اجتماعي على المستوى الأكبر)، إلى جانب من اتجه الى تصنيفه وفقاً لكونه: (رأس مال اجتماعي مقصود، ورأس مال اجتماعي غير مقصود)، إضافةً إلى تصنيف البنك الدولي الذي قسم رأس المال الاجتماعي وفق الرابطة أو الجهة التي يتكون من خلالها رأس المال الاجتماعي فقسمه إلى: (رأس مال اجتماعي رسمي، ورأس مال اجتماعي غير رسمي)، ثم تصنيف روبرت بوتنام القائم على أن رأس المال الاجتماعي ينقسم إلى: (رأس مال اجتماعي مترابط ورأس مال اجتماعي عابر ورأس مال اجتماعي رابط)، ويعد تصنيف بوتنام الأكثر شيوعاً وتداولاً واستخداماً بين الباحثين؛ وقد يرجع ذلك لكونه التصنيف الأكثر شمولاً حيث إنه يعد تصنيفاً مباشراً، كما أنه يحتوي جميع التصنيفات الأخرى؛ فنجد واضحاً فيه طبيعة الروابط والعلاقات التي تربط بين الأفراد إلى جانب اتجاه تلك الروابط والعلاقات ومستواها بالإضافة إلى كيفية تكوين تلك الروابط والعلاقات سواء كانت مقصودة أو غير مقصودة؛ ومن ثم فهو

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية
التصنيف الذي تتبناه الدراسة الحالية ولذلك يتم توضيح أبعاده فيما يلي: (Keeley, 2007, 103)

➤ رأس المال الاجتماعي المترابط Bonding Social Capital:

وهو يعبر عن الروابط والعلاقات بين المجموعات المتجانسة، والتي يكون منشأها العائلة أو الدين؛ ومن ثمّ فهذه الروابط تستند على درجة عالية من الثقة والتضامن فيما بين الأفراد، وهي علاقات تتسم بأنها ذات طابع تبادلي، كما يمكن الاستفادة منها في تحقيق منافع وكسب امتيازات، وذلك في ظل الأوضاع المجتمعية القائمة ويندرج وفق هذا النمط علاقات القرابة والصداقة والجوار.

➤ رأس المال الاجتماعي العابر Bridging Social Capital:

ويتمثل هذا الشكل من أشكال رأس المال الاجتماعي في الروابط الاجتماعية التي تجمع بين الجماعات المختلفة سواء كانت دينية أو اجتماعية أو عرقية، كما يعتمد على الارتباطات الموضوعية التي تنشأ بين أفراد المجتمع ويمكن من خلالها تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية، ومن أمثلة هذا النمط العلاقة القائمة بين الأفراد بحكم عضويتهم في المؤسسات المجتمعية المختلفة.

➤ رأس المال الاجتماعي الرابط Linking Social Capital:

ويشمل هذا النمط الروابط والعلاقات والشبكات القائمة في نظام هيكلي متدرج - Hierarchy- وبالتالي فهو مؤسس على اختلاف المركز الاجتماعي أو السلطة. وتتميز الجامعات دون باقي مؤسسات المجتمع بطابع فريد؛ حيث إنها تشمل كافة أشكال رأس المال الاجتماعي وتصهرها معاً، فيتمثل فيها رأس المال الاجتماعي المترابط في صورة علاقات الصداقة والجوار التي تجمع بين كل فئة متجانسة من فئات المجتمع الجامعي، كعلاقة الطلاب ببعضهم البعض، وعلاقة أعضاء هيئة التدريس وبعضهم البعض، كما يظهر رأس المال الاجتماعي العابر في صورة العلاقات التي تجمع بين كافة أعضاء المجتمع الجامعي من طلاب وأعضاء هيئة تدريس وأعضاء

الجهاز الإداري بحكم عضويتهم في مؤسسة مجتمعية واحدة، كلٌ حسب دوره المؤسسي ووظيفته التي يشغلها، أما رأس المال الاجتماعي الرابط فيتمثل في العلاقات الهريراركية التي تجمع أعضاء المجتمع الجامعي باختلاف مراكزهم الاجتماعية ومواقعهم الوظيفية وسلطاتهم، كالعلاقات التي تجمع بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، وبين الطلاب وأعضاء الجهاز الإداري، وبين الطلاب والإدارة الجامعية.

وكل شكل من أشكال رأس المال الاجتماعي (المترايط- العابر- الرابط) يمكن استثماره في تحقيق الفوائد المرجوة من رأس المال الاجتماعي الكلي بالمؤسسة الجامعية في تدعيم وتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، فمن خلال هذه الأشكال يمكن ترجمة العمليات والأنشطة المختلفة التي يقوم بها أفراد المجتمع الجامعي كلٌ بحسب موقعه لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية، ومن ثمَّ اتخذت الدراسة من الأشكال المختلفة لرأس المال الاجتماعي أحد آليات التصور المقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية (وهو ما يتضح تفصيلاً بالمحور الرابع من الدراسة).

٢- مصادر رأس المال الاجتماعي:

حدد المفكرون عدة مصادر تعمل على تكوين رأس المال الاجتماعي وتحدد أبعاده، وتتباين تلك المصادر في قوة تأثيرها على تشكيل رأس المال الاجتماعي وتكوينه، ومن هذه المصادر: (عبدالحميد، ٢٠٠٩، ٩٤-١٠٥)، (Tonkaboni, Yousefy & Keshtiaray, ٢٠١٣، ٤٧-٤٨)

➤ الأسرة: تعتبر الأسرة أحد المصادر الرئيسية لرأس المال الاجتماعي؛ حيث تعتبر الوعاء الاجتماعي الأول الذي ينشأ فيه الأفراد، والفاعل الرئيسي في تكوين قيم الأفراد ومعاييرهم، ومن ثمَّ تكوين علاقة الأفراد ببعضهم البعض، وعلاقاتهم بالمجتمع، وكذلك تمثل الأسرة محور العلاقات والتوازنات في المجتمعات؛ حيث إنها تحدد علاقات أفرادها بالأوساط المحيطة، كما أنها تؤثر في شكل تلك العلاقات

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

من خلال السمات التي تميز كل أسرة مابين كونها صغيرة أو ممتدة أو منغلقة على نفسها أو منفتحة أو من حيث مستوى تعليم أفرادها فكلما ارتفع المستوى التعليمي لأفراد الأسرة كلما اتجهوا لأنماط أخرى من العلاقات الاجتماعية التي يستمد منها قيمه وتصوراتهم عن الآخرين وطرق التفاعل معهم.

➤ الدين: يلعب الدين دورًا محوريًا في تكوين الفرد بكافة المجتمعات، وخاصة في المجتمعات التقليدية التي تتسم بالتمسك بالدين وتعاليمه، وعلى ذلك يشكل الدين مصدرًا مهمًا من مصادر رأس المال الاجتماعي من خلال تأثيره على تكوين الشبكات الاجتماعية والتي يمكن الاستفادة منها في أوقات مختلفة لاسيما وقت الأزمات؛ حيث إن رأس المال الاجتماعي الذي ينتجه الدين قد يحقق فوائد للأفراد والمجتمعات بشكل عام في ضوء ما يغرسه من قيم ومعايير تحكم الشبكات والعلاقات الاجتماعية القائمة بالمجتمع.

➤ الثقافة: تعد الثقافة أحد المكونات المحورية لرأس المال الاجتماعي، فطبيعة الثقافة السائدة في المجتمع تؤثر في تكوين العلاقات الاجتماعية وشكلها وقوتها، فالثقافة بشكل عام تحدد شكل رأس المال الاجتماعي السائد من حيث تحديد ولاء الأفراد وانتماءاتهم.

➤ المجتمع المدني: يعتبر المجتمع المدني أحد مصادر رأس المال الاجتماعي وذلك من خلال تنظيماته المتعددة كالأحزاب أو النقابات المهنية أو النقابات العمالية أو التعاونيات أو الجمعيات الأهلية؛ حيث تتمتع تلك التنظيمات بقوة ونفوذ كبير لكونها الأكثر قدرة على استيعاب الأفراد ومن ثمَّ تكوين رأس المال الاجتماعي وتشكيله، كما أنه يتشكل في إطارها صورة المجتمع الإيجابية التي تعكس مزيد من الثقة وثقافة المشاركة لدى أفراد المجتمع، إلا أن قوة وفاعلية تنظيمات المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي وتشكيله لا ترتبط بعدد تلك التنظيمات وأشكالها وانتماءاتها وإنما تتوقف على درجة مشاركة الأفراد بها وتفاعلهم معها، وبالتالي

تختلف درجة مساهمتها في تكوين رأس المال الاجتماعي باختلاف البيئات والطبقات الاجتماعية وباختلاف المجتمعات نفسها.

➤ المؤسسات التعليمية: وهي من المصادر المهمة لتكوين رأس المال الاجتماعي، وكذلك فهي من أهم التنظيمات المؤثرة في تشكيله وتحديد قوته؛ حيث إن المؤسسات التعليمية يلتحق بها الأفراد في سن مبكر كما أنهم يقضون بها أوقات طويلة ويلتقون فيها بأنماط متعددة من الشخصيات الذين تربطهم بهم علاقات تنظيمية، وهي المؤسسات التي يبدأ من خلالها الأفراد تعلم تكوين علاقات وروابط في إطار التفاعلات الدائمة والمستمرة بينهم، كما أن المعلمين بالمؤسسات التعليمية لديهم القدرة على بناء رأس مال اجتماعي داخل فصولهم الدراسية من خلال توفير مناخ يسوده الثقة والاعتماد المتبادل بين تلاميذ (Arriaza, 2016, 69)، وتعتبر المؤسسات التعليمية أهم مصادر نمو وتنمية رأس المال الاجتماعي في المجتمعات، والعديد من الباحثين يرون أن رأس المال الاجتماعي يعد نتاج المؤسسات التعليمية من رياض الأطفال إلى الجامعة.

وتتميز الجامعات من بين باقي المؤسسات التعليمية في إطار رأس المال الاجتماعي بأنها تقع في قمة الهرم التعليمي، ومن ثم فإنها لا تقوم بمجرد تكوين رأس المال الاجتماعي فقط وإنما يمكن الاستثمار في رأس المال الاجتماعي بها لتحقيق فوائد ومنافع متعددة للأفراد والمؤسسة الجامعية والمجتمع ككل.

٧- مقومات رأس المال الاجتماعي بالجامعات:

هناك العديد من المقومات التي تدعم رأس المال الاجتماعي بالجامعات وتعمل كمثيرات ومحفزات لنموه وتقويته، منها (خميس، ٢٠٠٨، ١٣-١٧):

١- الاندماج الاجتماعي: وهو أحد المقومات المهمة لنمو وتنمية رأس المال الاجتماعي، ومؤشر حقيقي على وجوده ونموه وتطوره فحينما يندمج الطلاب في بوتقة واحدة كلما استطاعوا أن يحشدوا قواهم ويستثمرونها ليحققوا أقصى درجات الفائدة

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

والمففعة، وكذلك يتم إيجاد علاقات اجتماعية تتجاوز حدودهم الفردية وتكوين رأس المال الاجتماعي ومتجدد يكمن داخل الشبكات والعلاقات الاجتماعية السائدة بين جميع أفراد المجتمع الجامعي، ويمكن استثماره وتطويره وهندسته ليتحول إلى أرصدة مادية وغير مادية، ولاسيما تنمية ثقافة ريادية قائمة على الإبداع والابتكار بكافة المناشط الريادية الاجتماعية والاقتصادية.

٢- الشرعية: وتعد الشرعية مقومًا رئيسيًا في تكوين ودعم وتنمية رأس المال الاجتماعي، فالبناءات الاجتماعية الشرعية -مثل الجامعات- تنطوي على درجة عالية من تقبل أعضائها والمشاركين فيها لمعاييرها والالتزام بضوابطها الأخلاقية والسلوكية، والعمل على الوفاء بمتطلباتها واحتياجاتها إلى النمو والتطور، ومن ثم فإن رأس المال الاجتماعي بالجامعات يتمتع بالشرعية التي تجعله قادرًا على تحقيق الفوائد ومنها تنمية الثقافة الريادية لدى طلابها الذين يدخلون إلى الشبكات الاجتماعية الجامعية التي تتمتع بشرعية تجعلهم يستجيبون لضوابطها وتحكم سلوكياتهم وتلزمهم بتوجهاتها وتطلعاتها التي منها التوجه الريادي.

٣- القيم: تلعب القيم دورًا أساسيًا كأحد مقومات رأس المال الاجتماعي؛ فالمشاركة في قيم الجماعة يترتب عليه الاشتراك في قيم الجماعة ليكون دليلًا على التضامن بين جميع الأفراد، وكذلك يؤدي إلى التضامن والتكامل، وما يحدث من تبني قيم مغايرة لقيم الجماعة التي يندرج بها الأفراد يحدث عداوة أو جفاء بين أفراد الجماعة، كما ان الاشتراك في القيم يمكن استثماره في تحقيق أهداف فردية وجماعية ومنها العمل على تنمية الثقافة الريادية التي تعد مطلبًا ملخصًا في الأونة الحالية تبعًا لما تفرضه الظروف الاجتماعية والاقتصادية الآتية.

٤- القبول الاجتماعي: إن القبول الاجتماعي يبرز دوره كأحد مقومات رأس المال الاجتماعي من خلال ما يوفره من ارتباط الأفراد داخل المجتمع الجامعي على أساس الاختيار الحر؛ فأعضاء الجماعة الواحدة هم أفراد تحققت فيما بينهم درجة عالية من

القبول الاجتماعي الذي يمثل عامل جذب للحياة الاجتماعية فالأفراد لا يستطيعون الدخول في تكوين علاقات اجتماعية داخل المجتمع الجامعي دون تقبل الآخرين وهو ما يحقق ازدهاراً لرأس المال الاجتماعي ومن ثمَّ تحقيق فوائد جمّة من هذا الازدهار ولاسيما في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب.

٥- الثقة: تعد الثقة من أهم مقومات رأس المال الاجتماعي بالجامعات؛ حيث إن الثقة تعد مكوناً أساسياً لرأس المال الاجتماعي فهي تسهل التعاون والاندماج بين أفراد المجتمع الجامعي، وكلما زادت درجة الثقة كلما زاد التعاون، والثقة المطلوبة لتحقيق واستدامة التعاون بين أفراد المجتمع الجامعي ليست ثقة عمياء وإنما تستلزم التنبؤ بسلوك الآخر، فالفرد لا يثق في آخر لمجرد أنه أخبره بأنه سيلبي له طلباً ما؛ فالثقة تعتمد على المعلومات والخبرات السابقة للشخص وسلوكه الماضي، وهذه الثقة تمثل أحد الأركان المهمة لبناء وتنمية رأس المال الاجتماعي بالجامعات وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة من وراء هذا البناء كتضافر جهود جميع أفراد المجتمع الجامعي لتنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب.

وتعتبر تلك المقومات من أهم العوامل التي يتم تشكيلها لهندسة رأس المال الاجتماعي بما يحقق تنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية بالإضافة إلى عوامل أخرى، ويتضح ذلك جلياً في المحور الرابع من الدراسة الذي يتناول التصور المقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي لتنمية الثقافة الريادية.

وبعد استعراض الإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي يتبين أنه عنصر قابل للتجديد والتطوير، ومن خلال الاستثمار فيه يمكن أن تتحقق العديد من الفوائد لاسيما تنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، ومن ثمَّ فمن خلال هندسة والاستثمار فيه يمكن تحقيق دعم وتنمية الثقافة الريادية.. وحتى يتم وضع التصور المقترح لهذه الهندسة ومتطلباتها، فإنها ينبغي أن تتم في ضوء واقع الثقافة الريادية لدى

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

طلاب الجامعات المصرية، وكذلك دور رأس المال الاجتماعي في تنمية هذه الثقافة الريادية.. وهي الخطوة التي تتبين معالمها فيما يلي.

المحور الثالث: واقع الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية ودور رأس المال الاجتماعي في تدعيمها وتنميتها:

ويتمثل هذا المحور في عنصرين هما: واقع الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، ودور رأس المال الاجتماعي في تدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات، ويتبين ذلك تفصيلاً فيما يلي.

١- واقع الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية:

إن البحث في ريادة الأعمال والثقافة الريادية قد شغل اهتمام العديد من الباحثين في الآونة الحالية لأهميتها الكبيرة في الوقت الراهن، وباستقراء الدراسات السابقة في موضوع الدراسة وُجد أن كثير من هذه الدراسات اهتمت بالبحث في واقع ريادة الأعمال والثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية كدراسة، (عباس، ٢٠١٧)، (الرميدي، ٢٠١٨)، (نافع، ٢٠١٨)، (أحمد، ٢٠١٩)، وقد قامت أغلب هذه الدراسات بتناول ذلك الواقع ميدانياً، وتم تطبيقها على عدد كبير من الجامعات المصرية الحكومية، وتباينت عينة تلك الدراسات فمنها ما تم فيه الكشف عن واقع الثقافة الريادية لدى الطلاب من خلال الطلاب أنفسهم أو من خلال أعضاء هيئة التدريس بالجامعات أو القيادات، ومن ثم فقد أغنت تلك الدراسات الدراسة الحالية بالعديد من ملامح ومؤشرات واقع الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، وهو ما جعل الدراسة الحالية ليست بحاجة لدراسة ميدانية تعد تكراراً لتلك الدراسات السابقة عليها؛ خاصة وأن معالجة أية قضية بحثية تبدأ من حيث انتهى الآخرون في دراسة تلك القضية أو أحد متغيراتها.

وبتحليل ما أسفرت عنه هذه الدراسات يمكن الكشف بصورة كافية عن واقع الثقافة الريادية وأبعادها ومكوناتها لدى طلاب الجامعات المصرية، وكذلك واقع دور الجامعات المصرية في تنمية الثقافة الريادية لدى طلابها وذلك فيما يلي:

أولاً: ملامح ومؤشرات واقع مكونات الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية:

١- ضعف وضوح مفهوم التعليم الريادي والثقافة الريادية بالشكل الصحيح لدى الجامعات.

٢- إن الجامعة تلعب دورًا متوسطًا لدى طلابها في تنمية الثقة بالنفس والكفاءة الذاتية، لكنها قليلاً ما تمكنهم من القيام بمشروعات جديدة بالإضافة إلى عجزها عن توفير الحلول اللازمة لمواجهة العقبات.

٣- إن الجامعة تلعب دورًا متوسطًا لدى طلابها في تنمية تحمل المخاط، ولكن يقل اهتمامهم بمشاركتهم بأفكار جريئة أو اختيار أعمال غير مضمونة النتائج.

٤- إن الجامعة تلعب دورًا متوسطًا لدى طلابها في تنمية التحكم الذاتي، ولكنها لا تشجعهم على الأعمال الصعبة التي تتحدى قدراتهم وتوجههم نحو الأعمال واضحة النتائج وبالتالي لا تتاح لهم القدرة على ترجمة الأفكار إلى واقع عملي، بالإضافة إلى ضعف الاهتمام بتنمية المبادرة الشخصية والفاعلية الذاتية.

٥- إن الجامعة تلعب دورًا متوسطًا لدى طلابها في تنمية الحاجة إلى الإنجاز، لكنها لا تهتم بتمييز الموهوبين منهم، كما أن اهتمامها ضعيف بتعزيز سياسة العمل الحر لديهم.

ثانياً: ملامح ومؤشرات واقع دور الجامعات المصرية في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب:

١- انتشار بعض الموروثات الثقافية لدى طلاب الجامعات تجعلهم يفضلون العمل بالقطاع الحكومي وتدفعهم للتمسك به والسعي وراءه، وهو نتاج سيطرة عقود من التخطيط المركزي وغلبة القطاع العام لفترة طويلة.

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

- ٢- إن النظام التعليمي قد مر بصعوبات أدت إلى التأثير السلبي على روح الريادة في المجتمع ولدى الطلاب، وتم الترويج للريادة للتخفيف من ارتفاع معدلات البطالة وجذبت هذه الدعوة الكثير من الشباب ولكن معظمهم يفتقر إلى التدريب.
- ٣- إن رؤية ورسالة واستراتيجيات الجامعات المصرية لانتهم بغرس الثقافة الريادية لدى طلابها بشكل كبير، ولاتتبنى تشجيع الفكر الريادي لدى الطلاب، ولا توجد لوائح منظمة للمشروعات الطلابية الريادية.
- ٤- ضعف اهتمام الجامعات بتكوين الرياديين من الطلاب، وعدم وجود استراتيجيات لتحفيز الطلاب الرياديين المبدعين لتشجيعهم على أداء المبادرات.
- ٥- ندرة اهتمام القيادات الجامعية بتنمية الروح الريادية لدى الطلاب؛ فالريادة لاتمثل هدفًا استراتيجيًا تسعى القيادات الجامعية لتحقيقه.
- ٦- عدم وجود هيكل متخصص بالجامعات لريادة الأعمال يشمل أعضاء هيئة التدريس ورجال أعمال، بالإضافة ضعف توفر الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة لدى الطلاب.
- ٧- غياب الدعم الجامعي لتنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب، وغياب فرص الوصول إلى تمويل المشروعات الريادية الخاصة بالطلاب.
- ٨- ضعف استخدام التعليم الريادي كأداة لتنمية الثقافة الريادية بين الطلاب.
- ٩- غياب تشجيع الطلاب للانتقال بين الأوساط الأكاديمية والمشاريع الريادية الناجحة.
- ١٠- عدم اتخاذ إجراءات واضحة وكافية لتطوير دور الجامعات في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب.
- ١١- ضعف الخدمات التوعوية والتنشيطية التي تقدمها الجامعات لتنمية الثقافة الريادية، وكذلك ضعف الدعم المادي المخصص لنشر وتنمية الثقافة الريادية.
- ١٢- اقتصر اهتمام الجامعة بريادة الأعمال في المناسبات فقط.

وبالتدقيق في واقع الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية يمكن استنتاج أن رأس المال الاجتماعي بصوره المختلفة بالجامعات يمكن أن يلعب دورًا كبيرًا في معالجة جوانب القصور التي تعترى واقع هذه الثقافة لدى طلاب الجامعات المصرية، ويمكن إبراز ذلك الدور تفصيلًا فيما يلي.

٢- دور رأس المال الاجتماعي في تدعيم وتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية:

إن الجامعات تعتبر من الأوساط الاجتماعية التي تمتلك شبكات اجتماعية غنية جدًا تحقق نمو رأسمال اجتماعي يتسم بطابع خاص، يتميز باختلاف الفئات التي تضمها تلك الشبكة الاجتماعية من حيث طبيعة الأفراد وأعمارهم وخبراتهم ومعارفهم، حتى أن تمييز رأس المال الاجتماعي بالجامعات يجمع بين كونه رأسمال مترابط وعابر ورابط ورسمي وغير رسمي في نفس الوقت، ومن ثمَّ يجمع بين خصائص تلك الأنواع مجتمعه معًا، وكذلك فهو رأسمال اجتماعي متجدد بصورة مستمرة؛ حيث إن الإطار الرسمي له يخدم تشكيل علاقات دائمة ومستمرة بين جميع الأفراد في داخل نطاق المحيط الجامعي، كما أنه يشمل داخله مجموعات متماسكة بين الأفراد تسمح بنقل الكفاءات والخبرات، وتلاقي الأفكار والرؤى والمعارف، والثقة والتبادل والتعاون بين الأفراد، وبالتالي فإن لرأس المال الاجتماعي دور كبير في تنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات من خلال عدة أبعاد لهذا الدور تتمثل في:

١-

جود رابط قوي بين رأس المال الاجتماعي وريادة الأعمال (Perreault, et.al, ٢٠٠٧, ١٤٥)؛ حيث إن أبعاد رأس المال الاجتماعي تؤثر على ريادة الأعمال، كما توجد علاقة إيجابية بينهما فتقوية رأس المال الاجتماعي تؤدي إلى نمو ريادة الأعمال (Doh & Zolnik, ٢٠١١, ٤٩٦١).

ن أهمية دور رأس المال الاجتماعي في دعم الثقافة الريادية تنطلق من كون الثقافة الريادية ينطلق تكوينها بفكرة بسيطة عن التغيير المطلوب ثم تتطور إلى جملة المعتقدات المتكاملة والراسخة التي تصبغ قوية ومتجذرة في الأفكار والممارسات الجامعية، وتصبح الثقافة الريادية سمة مميزة ولازمة للجامعة (Clark, ٢٠٠٤, ٣٥٧) ورأس المال الاجتماعي بالجامعة هو المكون الأوفر للقيام بهذا الدور؛ فهو يمنح الفرص لتوظيف قدرات الأفراد وتوجيه نوعية المنتج والعائد، كما أنه ينشئ اتصالات وعلاقات بين الأفراد لتكوين التوجهات التي تتطلب فعل جماعي (Townsend, ٢٠٠٦, ١٦١) كما أن رأس المال الاجتماعي يولد شعور مشترك بأهمية تبادل الامتيازات والشعور بالانتماء والتضامن، وتحفيز الشعور بالالتزام بمساعدة الآخرين والتأكد أن تلك المساعدة تسترد يوماً ما (Gachter et.al, ٢٠١١, ٥١٠)، بالإضافة إلى أن رأس المال الاجتماعي يقوم على التبادل بين الأفراد عبر شبكات العمل الاجتماعي الجامعي ومقارنة أفضل العلاقات والمعلومات والخبرات.

ن الثقافة الريادية لا تستهدف فقط هؤلاء الطلاب الراغبين في اكتشاف امكانية أن يكونوا مشتغلين بالعمل الحر أو الذين اتخذوا هذا القرار بالفعل، بل إنها تهدف إلى تعزيز العمل الريادي كجزء من المهارات الأساسية التي يجب أن يكتسبها كل الطلاب (اليونسكو، ٢٠١٠، ٨٤) كما أن الرياديين يمتلكون مستويات مختلفة من المهارات وكل منهم يحتاج إلى تطوير وتنمية مهاراته وهذه التنمية تمثل تغيير نوعي وليس مجرد تغيير كمي (سعد وحسين، ٢٠١٩، ١٣)، ومن ثم يبرز دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق هذا الهدف حيث إن رأس المال الاجتماعي مفيد للأفراد غير المميزين، بالإضافة إلى كونه يساهم في تنمية رأس المال البشري

(المعرفة، المهارات، الخبرة) وبالتالي يقلل من عدم المساواة التي يمكن ان توجد بين الطلاب ، كما أنه يعني باتصال الأفراد مع بعضهم البعض بوعي ومشاركتهم في الحياة العامة وبناء أشكال مختلفة من رأس القوى الاجتماعية ومحاولة الإفادة منها (Doughty & Allan, 2008, 278).

- ٤ -

ن رأس المال الاجتماعي يؤدي دورًا مهمًا في توزيع المعلومات والمعارف وانتشارها بصورة سريعة وشفهية عبر الشبكات الاجتماعية، كما أنه يتخذ شكلاً غير رسميًا لتبادل التعاون يمكنه من تصحيح مسارات العمل والتعاون والقيام بدوره التقويمي، هذا إلى جانب أن خاصية التشبيك التي يتسم بها رأس المال الاجتماعي تعد من أبرز الخصائص التي يقوم عليها تعتبر من أهم الدعائم التي تكفل لرأس المال الاجتماعي القيام بدور مهم ومميز في تنمية الثقافة الريادية، فرأس المال الاجتماعي يساعد الطلاب في تسهيل أمور حياتهم الجامعية وما بعدها؛ حيث إنه في حال أراد الطالب تنفيذ مبادرة ما أو إنشاء مشروع ريادي فإن شبكة العلاقات الاجتماعية التي يكونها خلال مرحلته الجامعية تيسر قيامة بتلك المبادرة أو المشروع، وتساعد في تنفيذه.

ومن جميع ما سبق يمكن التوصل إلى أن لرأس المال الاجتماعي دور كبير في تنمية الثقافة الريادية، ولكي يقوم بالدور المنوط به في تنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية فإن ذلك يتطلب وضع تصور مقترح يتضمن حزمة من الآليات اللازمة لهندسته حتى يمكن تحقيق ذلك الهدف.. وهو ما يمثل الخطوة الرابعة من الدراسة، وأبعادها تفصيلًا يتناولها المحور التالي.

المحور الرابع: تصور مقترح لهندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية:

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

لتحقيق الغرض من الدراسة تقدم في ذلك المحور الرابع والأخير تصور مقترح لهندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية.. ولما كان مصطلح الهندسة في هذه الدراسة له دلالة خاصة، وقد يتداخل مع الهندسة بمفهومها العام، فإن ذلك يقتضي البدء بنبذة مختصرة عن مفهوم الهندسة المقصود بهذه الدراسة، وجذوره، وأبعاده، وفلسفته، وأهميته في مجال التربية، يليه التصور المقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية.. وذلك فيما يأتي:

١- الأبعاد النظرية لمفهوم الهندسة (الأرجونوميكا):

الهندسة في اللغة من الفعل (هَنْدَسَ)، وهندس الرجل القنْيَ والأبنيّة والآلات ونحوها: هندزها، والمهندس من يلم بعلم من العلوم الهندسية، ومن يمارس فنًا من الفنون الهندسية، والهندسة لغويًا هي: "العلم الرياضي الذي يبحث في الخطوط والأبعاد والسطوح والزوايا والكميات والمقادير المادية من حيث خواصها وقياسها وتقويمها وعلاقة بعضها ببعض" (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٨، ص ص ٦٥٣ - ٦٥٤)، والهندسة مشتقة من الكلمة الفارسية (هندزة) وصيّرت الزاي سينًا لأنه ليس بعد الدال زاي في شيء من كلام العرب (الفراهيدي، ٢٠٠٣، ص ٣٢٧).

أما عن الهندسة في الاصطلاح فقد تم استعارة كلمة الهندسة بالعديد من المجالات والتخصصات حتى التخصصات الإنسانية والاجتماعية، والهندسة التي تقصدها الدراسة الحالية لا ترتبط بالهندسة التي تقوم على علم الرياضيات ودراسة الزوايا والأبعاد والسطوح والقياس وإنما تندرج في مفهوم الهندسة الذي تم استعارته في الدراسات الإنسانية والاجتماعية؛ حيث أصبح هناك ما يُعرف بهندسة الاتصال البشري والهندسة النفسية وهندسة البشر؛ وهو ما جعل تعريف الهندسة يختلف اصطلاحياً باختلاف المجال الذي تستخدم فيه ولم تعد تتوقف عند حدود ذلك العلم الرياضي المتعارف عليه؛ فالهندسة المستخدمة بالدراسة الحالية المقصود بها الهندسة البشرية أو

هندسة البشر أو الأرجونوميكا لملاءمتها مع طبيعة الدراسة، وكذلك توافمها مع رأس المال الاجتماعي الذي تعني الدراسة به لهندسته، فهي تنطلق من مصطلح (Ergonomics) وليس (Engineering)؛ حيث "يرتبط هذا المصطلح ارتباطاً وثيقاً بنظم تفاعلات البشر وأنماطها فهي تعبير واضح ومنهجي لتنمية البشر اجتماعياً" (المعاينة، ٢٠٠٧، ص ٢٣).

وقد ظهر مفهوم الهندسة البشرية (الأرجونوميكا) في علم المنطق عند اليونان وبخاصة في كتابات هوميروس عن المواطنة (فلية، ٢٠٠٣، ٣٦٢)، ومن ثمّ فكلمة الهندسة البشرية Ergonomics هي كلمة مستمدة من كلمتين يونانيتين هما: Nomoi، Ergo، وتعني علم العمل (عوجان، ٢٠١٩، ٢٢)، ويبدو أن كلمة Ergonomics شأنها شأن أغلب المصطلحات الأجنبية التي لم يتم الاتفاق على ترجمة واحدة لها بالرغم من تعدد البحوث والدراسات التي تناولت هذا المصطلح، واتفاق هذه الدراسات جميعها حول طبيعة المصطلح والهدف والغاية التي يسعى إليها، فمنهم من ترجم المصطلح إلى: الهندسة البشرية، وهندسة العوامل البشرية، وهندسة البشر، الهندسة النفسية، والأرجونوميكا، والأرجونومية، لذا اقتضت الدراسة الحالية بعنوانها على كلمة (هندسة) فقط لشمول كافة الترجمات العربية على هذه المفردة (هندسة)، وكذلك لدلالاتها على المعنى المقصود بالإضافة إلى أن الهدف من الهندسة بالدراسة الحالية موجه إلى هندسة رأس المال الاجتماعي القائم بصفة أساسية على العلاقات بين البشر.

وتعني الهندسة البشرية (الأرجونوميكا): الانضباط العلمي الذي يركز اهتمامه على معرفة وفهم التفاعلات بين نظام العمل وعناصره والإنسان؛ من أجل تحقيق الرفاهية للأفراد، وتحسين الأداء، أي الوصول إلى المواءمة بين الهدف الاقتصادي والهدف الاجتماعي (Dul & Neumann, ٢٠٠٧, ١٨)، كما يقصد بها: التركيز على العمليات البيولوجية والنفسية التي يمكننا عن طريقها تنظيم علاقات انسجامية من أجل التوافق بين البشر وما ينتجونه والأماكن التي يعيشون فيها أيضاً من خلال الاعتماد على

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

مجموعة من الأسس المهمة كالتوالد الإبداعي والأصالة المعلوماتية والإدراك والوعي والقيم والدافعية ومستوى التعزيز والكفاءة والفعالية والأبعاد الأخلاقية والتجديد والتخطيط المتجدد والاتساق، كما أنها تعني إعادة النظر في ثقافة المنظمة وفي طرق العمل التي تتبعها بهدف تحقيق قفزة نوعية في مستويات الأداء والاستجابة الفورية للمتغيرات، واعتبار العنصر البشري أهم موارد المنظمة (المعاينة، ٢٠٠٧، ص ٢٤-٢٥)، وتتبنى الدراسة الحالية تعريف الهندسة (الأرجونوميكا) بأنها: "فن التعامل مع العنصر البشري" (فلية، ٢٠٠٣، ٣٦٣)، فالأرجونوميكا تهتم بالبشر الذين يتفاعلون ويؤدون والأساليب التي يستخدمونها، والبيئة التي تتم فيها ممارسة النشاط البشري، والقوى والعوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تتم من خلالها ممارسة العمل والأنشطة (المعاينة، ٢٠٠٧، ٢٣).

وتستند الأرجونوميكا في المجال التربوي إلى فلسفة مؤداها وجود اختلافات سيكولوجية وفروق فردية لدى الأفراد في قدراتهم ومواهبهم واستعدادهم للعمل وخبراتهم السابقة ودرجة ذكاء كل منهم، وكذلك مقدار ما يوجد لديهم من دوافع وحماس في أداء العمل ومقدار خبرتهم المهنية (فلية، ٢٠٠٣، ٣٦٥)، وللأرجونوميكا جوانب ومجالات عديدة منها الأرجونوميكس البدني، والأرجونوميكس الذهني، والأرجونوميكس التنظيمي، والأرجونوميكس البيئي، والأرجونوميكس الوجداني أو العاطفي (هلال، ٢٠١٢، ١٩٠٤-١٩٠٥)، كما أن الأرجونوميكس يهتم بتطويع المؤسسات بناء على معطيات معنوية ومادية وثقافية ونفسية ينجم عنها توجيه القيم والثقافة المؤسسية بغية التحول الإنساني نحو الأفضل وتوفير المثالية وزيادة الرقعة الإبداعية في حيز العمل (جابر، ٢٠١٩، ٦٢١-٦٢٢).

كما أن استخدام الأرجونوميكا في مجال التربية يسهم في: إعادة تدوير وتشكيل سلبيات مدخلات البيئة الثقافية، وإيجاد لغة مثلى للاتصال من خلال مداخل اللغة المتنوعة التي تتفق ولغة وبيئة التفاعل، والتشكيل والتوجيه القيمي في ضوء معطيات

الثقافة البيئية ومتغيراتها الناجمة عن التفاعل الإنساني ومشكلاته، والحد من المتغيرات الثقافية السلبية المؤثرة على الإنسان، وإيجاد بيئة مثالية للأفراد من خلال إعادة اكتشافه لذاته وإمكانياته وقدراته، وكذلك زيادة وفعالية المناشط الإبداعية للإنسان وما يرتبط بها من قضايا ابتكارية (فلية، ٢٠٠٣، ٣٦٢)، وكل هذه الإسهامات للهندسة (الأرجونوميكا) هو ما يجعلها المصطلح الأنسب للدراسة؛ لمناسبتها للمصطلح الذي تستخدم معه هذه الهندسة - رأس المال الاجتماعي- وكذلك تحقيقها الهدف من الدراسة.. وفي ضوء التوضيح السابق لأبعاد الهندسة (الأرجونوميكا) يتم تقديم تصور مقترح لهندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية وذلك كما يلي.

٢- تصور مقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى

طلاب الجامعات المصرية:

إن التصور المقترح الذي تقدمه الدراسة الحالية الهدف منه وصف وتحليل كيفية هندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية؛ حيث إنه في ضوء ما تقدم قد تبين أن لرأس المال الاجتماعي دور كبير في تحقيق عوائد اجتماعية واقتصادية وثقافية مختلفة، وإذا ما تم هندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي والاستثمار والتركيز على فن التعامل بين الأفراد المكونين لشبكات رأس المال الاجتماعي وعناصره؛ فيمكن تحقيق فوائد بعينها لاسيما تدعيم وتنمية الثقافة الريادية التي تعد مطلبًا مهمًا في هذه الأونة، وذلك في ضوء واقع هذه الثقافة، والدور الذي يمكن أن يلعبه رأس المال الاجتماعي داخل الجامعات المصرية في معالجة واقع هذه الثقافة إذا ما تم هندسة عناصره ومقوماته، ومكوناته، والأنشطة والعمليات التي يقوم بها أطراف الشبكات الاجتماعية المكونة له.. ويتبين ذلك تفصيلاً من خلال العناصر المكونة للتصور المقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي التي تتضح معالمها فيما يلي.

١- فلسفة التصور المقترح:

تقوم فلسفة التصور المقترح لهندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي على استشراف مستقبل أفضل لطلاب الجامعات المصرية عند تخرجهم؛ حيث إنه لم تعد هناك فرص للعمل بالوظائف الحكومية، كما لم يعد القطاع الخاص كسابق عهده يستطيع استيعاب عدد كبير من الخريجين، وهو ما جعل توجيه الشباب لريادة الأعمال لزامًا ولم يعد خيارًا يكتفي بعدد محدود من الخريجين وإنما أصبح يتطلب أن يمتلك الجميع المهارات والمعارف والاتجاهات الريادية وهو ما يطلق عليه شمولًا الثقافة الريادية، وكذلك تلبي فلسفة التصور المقترح نشر وتنمية الثقافة الريادية لدى أكبر شريحة من الشباب خاصة طلاب الجامعات، وذلك من خلال الاعتماد في نشر تلك الثقافة وتدعيمها على رأس المال الاجتماعي الذي يجمع بين كافة أفراد المجتمع الجامعي من خلال التفاعل المتبادل بينهم، كما تقوم هذه الفلسفة على الاستعانة بكافة أفراد المجتمع الجامعي الذين تجمعهم الشبكات الاجتماعية المختلفة ويمثلون الأشكال المختلفة لرأس المال الاجتماعي للقيام بدور فعال في تنمية الثقافة الريادية، وهو ما يجعلها ثقافة متميزة بأبعادها المعرفية والوجدانية والسلوكية.

٢- منطلقات التصور المقترح:

تتمثل منطلقات التصور المقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية فيما يلي:

- يقوم هذا التصور لهندسة رأس المال الاجتماعي على الأرجونوميكا التنظيمية التي تركز على تعظيم الفائدة من النظم الاجتماعية والتنظيمية بما تتضمنه من عناصر وعمليات؛ حيث يركز النموذج الحالي على البيئة البشرية وأنشطة وتفاعلات الأفراد داخل الجامعات.

- لرأس المال الاجتماعي دور كبير في تحقيق فوائد عديدة ، وبالتركيز على هندسته واستثماره يمكن تحقيق تدعيم وتنمية للثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية.
- رأس المال الاجتماعي بالجامعات المصرية له طابع مميز دون سواه بالمؤسسات المجتمعية الأخرى.
- أن هندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي لا تتوقف عند حدود أشكال رأس المال الاجتماعي أو طبيعة الأنشطة والعلاقات التي تجمع بين أفرادها لتنمية الثقافة الريادية، وإنما تشمل أيضاً هندسة مقومات رأس المال الاجتماعي لتحقيق عائد أفضل.
- إن هندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية تقوم على الاستثمار الأمثل للموارد الشخصية والجماعية بالجامعات المصرية.
- الاهتمام بتوظيف دور كل فرد من أفراد المجتمع الجامعي وما يقوم به من مهام ووظائف في تنمية الثقافة الريادية ومن ثمَّ يدخل في إطار هندسة رأس المال الاجتماعي.

٥- أهداف التصور المقترح:

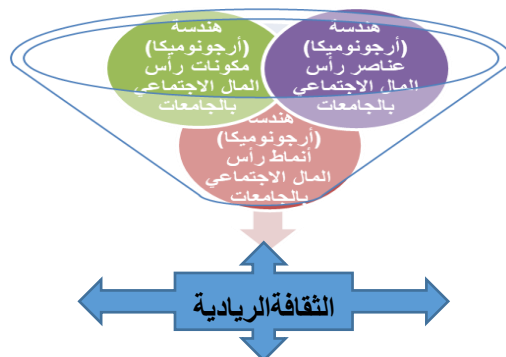
- يهدف التصور المقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية إلى ما يلي:
- استثمار أهمية رأس المال الاجتماعي في تدعيم وتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية.
 - تنمية الثقافة الريادية بمكوناتها المختلفة الوجدانية والمعرفية والسلوكية والمهارية لدى طلاب الجامعات المصرية.
 - تقديم آليات ومقترحات إجرائية لهندسة رأس المال الاجتماعي لتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات.

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

- الإسهام في تلبية خريجي الجامعات المصرية للتوجهات المحلية والعالمية نحو ريادة الأعمال، ونشر وامتلاك ثقافة ريادية لدى فئة كبيرة منهم.

٨- مكونات التصور المقترح:

في ضوء التحليل للإطار الفكري لرأس المال الاجتماعي وعلاقته بالثقافة الريادية، وما تم توضيحه من المقصود بالهندسة (الأرجونوميكا)، يمكن استخلاص أن هندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية يمكن أن تقوم على: هندسة مقومات رأس المال الاجتماعي لأنها تعد بمثابة مثيرات ومحفزات لتنمية رأس المال الاجتماعي ومن ثمَّ تحقيق الفوائد المرجوة منه لاسيما تدعيم الثقافة الريادية، بالإضافة إلى هندسة مكونات رأس المال الاجتماعي لتحقيق الاستثمار الأمثل لهذه المكونات في تدعيم الثقافة الريادية، هذا إلى جانب هندسة أشكال رأس المال الاجتماعي للاستفادة من خصائص كل شكل من أشكال رأس المال الاجتماعي وطبيعة الأفراد الذين يضمهم كل شكل من هذه الأشكال في تدعيم وتنمية الثقافة الريادية.. ومن ثمَّ يقوم التصور المقترح لهندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية على ثلاثة مكونات يوضحها الشكل الآتي، ويتم تفصيلها فيما يلي:



شكل (١): يوضح مكونات التصور المقترح لهندسة رأس المال الاجتماعي لتدعيم

الثقافة الريادية

يتبين من الشكل السابق أن مكونات التصور المقترح لهندسة (أرجونوميكا) رأس المال الاجتماعي لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية تتمثل في ثلاثة مكونات مجتمعة ومتداخلة، وبالعامل على هندستها، يتم تدعيم وتنمية الثقافة الريادية المنشودة لدى طلاب الجامعات المصرية، ويمكن توضيح تلك المكونات وهندستها تفصيلاً فيما يلي:

❖ المكون الأول: هندسة (أرجونوميكا) مقومات رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات.

ويقوم هذا المكون على هندسة (أرجونوميكا) مقومات رأس المال الاجتماعي كالاندماج الاجتماعي، والشرعية، والقيم، والقبول الاجتماعي، والثقة؛ حيث إن هذه المقومات تدعم رأس المال الاجتماعي بالجامعات وتعمل كمثيرات ومحفزات لنموه وتقويته، ومن ثم فإنه من خلال هندسة تلك المقومات وتقويتها والاستثمار فيها تستطيع الجامعات امتلاك رأس مال اجتماعي قوي ومتميز يدعم التوجهات الريادية وينشر ويدعم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، والعمل على تنمية مقومات رأس المال الاجتماعي يعد بمثابة نقطة الانطلاق لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية، ويمكن تحقيق تنمية مقومات رأس المال الاجتماعي السابقة، واستثمارها لتحقيق تدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية من خلال الآليات الآتية:

- الاهتمام بإقامة فعاليات اجتماعية لاستقبال الطلاب الجدد.
- تكوين مجموعة من الطلاب القدامى بالكليات من ذوي المهارات الريادية الاجتماعية كمرشدين للطلاب الجدد.
- التركيز على إقامة مشروعات اجتماعية وإنتاجية يشترك بها فئات مختلفة من الطلاب بكافة الفرق الدراسية، وبرعاية إدارة الجامعة والكليات.
- تشجيع الاحتفالات بالمناسبات العلمية والاجتماعية التي يشترك بها عدد كبير من الطلاب والتي تحقق تفاعل كبير بين كافة أعضاء المجتمع الجامعي.

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

- تشجيع التعاون المشترك بين كافة الطلاب بالتخصصات والكليات المختلفة.
 - اعتماد مجموعة من القيم والمعايير الحاكمة التي تعتمدها الجامعات وإعلانها على الطلاب من خلال المرافق المختلفة للجامعة، والتأكيد عليها والالتزام بها عمليًا عبر المناشط الجامعية، والمحافل العلمية المختلفة.
 - اهتمام الجامعات بتقديم نبذة عن تاريخها وإنجازاتها وأهدافها عبر مواقعها الالكترونية ووسائل التواصل التي تستخدمها مع الطلاب بما يؤكد شرعيتها، ويُشعر طلابها بفخر الانتماء إليها ومن ثمَّ الالتزام بقيمتها ومعاييرها والإسهام في تحقيق أهدافها.
 - تدعيم الثقة بين أفراد المجتمع الجامعي من خلال دعم الأفراد ورعاية حقوقهم، والتزام الجامعة بتعهداتها وقراراتها التي تخص حقوق أفراد المجتمع الجامعي، ولاسيما الطلاب.
 - اتخاذ عدة إجراءات وقرارات تحقق تمكين الطلاب في الحياة الجامعية ومناشطها.
 - دعم التشارك الاجتماعي والمعرفي بكافة المناشط التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع التي تقوم بها الجامعات.
 - الاهتمام بالأنشطة الجامعية التي تحقق المزيد من التعاون بين الطلاب وتنشر القيم الإيجابية بينهم، وتعزز الاندماج الاجتماعي.
- ❖ المكون الثاني: هندسة (أرجونوميكا) مكونات رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات.

ويقوم هذا المكون على دعم الثقافة الريادية من خلال الاهتمام بهندسة مكونات رأس المال الاجتماعي بالجامعات وفق التصنيف الذي تتبعه الدراسة لمكونات رأس المال الاجتماعي، الذي يرى أن رأس المال الاجتماعي يتكون من (عدد الأشخاص داخل العلاقات الاجتماعية والذين يرغبون في المساعدة- قوة العلاقة بين الأفراد وتشمل سرعة

الاستجابة للمساعدة- موارد الأشخاص الذين ينتمون إلى شبكة العلاقات الاجتماعية وضم الموارد الشخصية للأفراد وكذلك الموارد الاجتماعية)، ويمكن تحقيق هندسة مكونات رأس المال لتدعيم الثقافة الريادية من خلال الآليات الآتية:

● استثمار جميع الأشخاص على اختلاف صفاتهم أو طبيعة دورهم بالجامعات سواء قيادات أكاديمية أو أعضاء هيئة تدريس أو إداريين أو طلاب، لدعم الاتجاهات الإيجابية نحو الريادة، والالتزام بقيمتها ومبادئها، ونشر المعارف والمعلومات الخاصة بالريادة، واستثمار النماذج الريادية المثالية للتقلد بها، ويتم ذلك من خلال نشر الوعي بالمجتمع الجامعي بأهمية الريادة والتوجه العالمي لها، وأهمية دعمها وتنميتها لدى الطلاب في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة، وحرص جميع أفراد المجتمع الجامعي على تقديم المساعدة لدعم الثقافة الريادية بمكوناتها الوجدانية والمعرفية والسلوكية والمهارية.

● تقوية العلاقات بين الأفراد بالمجتمع الجامعي والشبكات الاجتماعية القائمة بالجامعات سواء بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس أو بين الطلاب وبعضهم البعض؛ بما يجعلهم على استعداد لتقديم كافة أشكال الدعم الريادي سواء في صورة التعاون في تبادل المعارف الريادية وتنميتها، واقتراح المشروعات والمبادرات الريادية سواء الاجتماعية أو الاقتصادية داخل المحيط الجامعي وبين أفرادها، ودعم هذه المبادرات والتكاتف من أجل إنجازها.

● استثمار الموارد الشخصية والاجتماعية بالجامعات في تنمية الثقافة الريادية بمكوناتها الوجدانية والمعرفية والسلوكية والمهارية؛ حيث يمكن استثمار معارف بعض الأفراد ممن لهم أنشطة ريادية بالفعل في تبادل معارفهم وخبراتهم مع زملائهم أو طلابهم، وتشجيع الاتجاهات الريادية لدى باقي الطلاب، وتقديم المشورة والدعم الفني لهم، وكذلك تقديم الدعم المعنوي للطلاب الرياديين وذوي الطاقات الريادية بما يشجع تبادلها وتعلمها من أفراد آخرين يفتقرون إلى هذه الطاقات الريادية ويسعون إلى

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

تعلمها واكتسابها، ونشر النماذج الحسنة من الرياديين ممن ينتمون إلى الجامعات للاقتداء بها.

❖ المكون الثالث: هندسة (أرجونوميكا) أشكال رأس المال الاجتماعي لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات.

ويعتبر ذلك المكون من أهم مكونات التصور حيث يجمع بين أشكال رأس المال الاجتماعي وأنشطة ومهام الأفراد ذات الأثر المباشر والفعال في تدعيم وتنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب.. ويعتمد هذا المكون على هندسة (أرجونوميكا) كافة أشكال رأس المال الاجتماعي بالجامعات المصرية، وما تتضمنه من شبكات وعلاقات اجتماعية قائمة بين كافة أفراد المجتمع الجامعي، وكذلك هندسة (أرجونوميكا) الأنشطة والعمليات التي يقوم بها كل فرد من أفراد المجتمع الجامعي داخل كل شكل من الأشكال الثلاثة لرأس المال الاجتماعي بالجامعات لتدعيم وتنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب، ويتم ذلك في ضوء ما تبنته الدراسة من تقسيم رأس المال الاجتماعي إلى رأس مال اجتماعي مترابط، ورأس مال اجتماعي عابر، ورأس مال اجتماعي رابط، وتوضح معالم هذا المكون وآليات تحقيقه فيما يلي:

● هندسة رأس المال الاجتماعي المترابط: وهو رأس المال الاجتماعي الذي تندرج خلاله علاقات الصداقة والجوار، ومن ثمَّ يعد من أشكاله بالجامعة العلاقات بين الزملاء أي الطلاب وبعضهم البعض، وآليات هندسة هذا الشكل من أشكال رأس المال الاجتماعي منها:

- تصميم أدلة إرشادية عن المعارف والمفاهيم الخاصة بالثقافة الريادية يشترك في عملها وتقديمها مجموعات من الطلاب بالتخصصات والفرق الدراسية المختلفة.
- عمل مواسم ثقافية تقوم فعاليتها على تكوين الطلاب لمجموعات يقدم كل منهم بعض المقترحات للمشروعات الريادية، والتشارك في كيفية تنفيذها.

- استثمار بعض فعاليات المعسكرات الطلابية في التشارك المعرفي، وتبادل الخبرات العملية حول أسواق العمل ومستجداتها.
 - تشجيع الطلاب لروح المبادرة لدى بعضهم البعض.
 - تكوين مجموعات ريادية من الطلاب بالتخصصات والفرق الدراسية المختلفة لنقل خبراتهم ومعارفهم الريادية، وتقديم النماذج الريادية الناجحة خلالها.
 - تكوين الطلاب لمنتديات ثقافية إلكترونية خاصة بنشر الثقافة الريادية بأبعادها المختلفة لإنشاء منتديات ثقافية لنقل المعارف والخبرات الريادية، وتلقي الأسئلة والمقترحات حول ريادة الأعمال.
 - التنسيق لتكوين مجموعات طلابية منظمة للمشاركة في المشروعات الريادية الاجتماعية المختلفة.
- هندسة رأس المال الاجتماعي العابر: وهو الذي يقوم على العلاقات التي تجمع كل أفراد المجتمع الجامعي بحكم عضويتهم في المؤسسة الجامعية ولكل منهم وظيفة منوط بها، وعلى ذلك يدخل في هذا النمط العلاقات القائمة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وبين الطلاب والمسؤولين عن الأنشطة الطلابية، واللجان الفنية والثقافية والعلمية والمسابقات والرحلات، والاتحادات الطلابية، ويعتبر هذا الشكل من رأس المال الاجتماعي من أهم الأشكال التي يمكن هندستها لتدعيم الثقافة الريادية وذلك من خلال الآليات الآتية:
- اتباع أعضاء هيئة التدريس لأساليب واستراتيجيات تدريس تمكنهم من تنمية قدرة طلابهم على اتباع خطوات التفكير العلمي في حل المشكلات، وتشجيعهم على البحث والاستقصاء بما يدعم الثقافة الريادية بمكوناته المعرفية والمهارية.
 - تشجيع أعضاء هيئة التدريس للتعاون والتشارك بين الطلاب في التكاليف التي يطلبونها منهم.

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

- دعم أعضاء هيئة التدريس لروح المبادرة والإبداع لدى الطلاب عبر الأنشطة والأساليب التدريسية المختلفة.
- تفعيل أعضاء هيئة التدريس للمنهج الخفي في دعم التوجهات الريادية لدى الطلاب، ونشر القيم والاتجاهات الريادية بينهم.
- مساعدة الطلاب على المبادرة والابتكار والتجريب.
- استخدام أساليب تقويم مبتكرة يمارس الطلاب خلالها مهارات التفكير، ويطبقون مهارات الإبداع وحل المشكلات، واتخاذ القرارات.
- استخدام طرق وأساليب تدريس فعالة كالتعلم التعاوني والنشط وإعداد المشروعات بما يدعم تنمية مهارات الابتكار والإبداع لدى الطلاب.
- تحفيز الطلاب على البحث وتقديم موضوعات وأنشطة ريادية مبتكرة.
- تشجيع الطلاب على تقديم أفكار ريادية.
- تضمين معايير تقويم الطلاب لمعايير خاصة بتقويم الثقافة الريادية بجوانبها المختلفة.
- تدريب الطلاب على أسلوب حل المشكلات واتخاذ القرارات خلال الأنشطة التدريسية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس.
- يقوم المسؤولون عن الأنشطة الطلابية بتضمين نماذج لمحاكاة إعداد وإدارة المشروعات الريادية ضمن الأنشطة الطلابية.
- المساهمة في دعم وتمويل بعض الأنشطة الريادية البسيطة من صندوق الدعم الطلابي.
- تضمين النشاط الثقافي للطلاب لفاعليات مخططة لنشر الثقافة الريادية بين الطلاب.

- تنظيم زيارات لبعض المشروعات الريادية المبتكرة سواء الفردية أو المؤسسية.
- تنظيم برنامج مخطط لمساهمة الطلاب بالمبادرات الريادية الاجتماعية خلال أنشطتهم الطلابية.
- عمل مسابقات ضمن الأنشطة الطلابية المقدمة بالجامعات وكلياتها المختلفة عن تصميم وتخطيط الأنشطة والمشروعات الريادية المبتكرة.
- هندسة رأس المال الاجتماعي الرابط: وهو رأس المال الاجتماعي الذي يشمل العلاقات والشبكات الاجتماعية القائمة على اختلاف المركز الاجتماعي والسلطة، ويندرج في إطاره العلاقات القائمة بين الطلاب والقيادات الأكاديمية على اختلاف مستوياتها (رؤساء الجامعات ونوابهم، العمداء، وكلاء الكليات، رؤساء الأقسام)، ونظرًا لطبيعة هذا الشكل من رأس المال الاجتماعي؛ حيث إن أغلب العلاقات الاجتماعية التي يتضمنها هذا الشكل هي علاقات غير مباشرة كالتشكيلين السابقين من رأس المال الاجتماعي، فإن الطابع العام لآليات هندسة هذا الشكل من رأس المال الاجتماعي تأخذ الطابع الإداري بصورة أكبر، ومن هذه الآليات:
 - تبني الجامعة لأحد المبادرات الريادية الاجتماعية التي يقوم بها الطلاب تحت إشرافها، وتقديم مكافآت لهم.
 - إنشاء مسابقات للطلاب يقدمون من خلالها مشروعات ريادية مبتكرة.
 - استضافة الجامعة في احتفالاتها وفعالياتها للنماذج الريادية الناجحة بالمجتمع.
 - تدعيم حاضنات الأعمال الجامعية للمشروعات الريادية التي يقدمها الطلاب وتقديم العون اللازم لها لتحقيقها.
 - تقديم الاستشارات الجامعية الخاصة بالمشروعات الصغيرة التي يقدمها الطلاب بتكلفة مخفضة، وتقديم الدعم اللازم لهم.

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

- عمل وحدة لدعم المشروعات الريادية داخل كل جامعة تكون تحت الإشراف المباشر لقيادات الجامعة تهتم بنشر المعارف الريادية وتدعيم مهارات الطلاب في مجال الريادة، وتعزيز التوجهات الريادية الإيجابية.
- إنشاء نظام للإرشاد الطلابي خاص بالمشروعات الريادية.
- تحفيز القيادات الجامعية لطلابها على الاشتراك في المشروعات الريادية الاجتماعية أو الاقتصادية.
- تقديم دورات تدريبية بالجامعات بصورة دورية حول الموضوعات التي تدخل في إطار معارف ومهارات الثقافة الريادية مثل: (إدارة المشروعات الصغيرة، عمل دراسات الجدوى، إعداد القادة، التخطيط الاستراتيجي)
- تضمين الأهداف الاستراتيجية للجامعات لأهمية ريادة الأعمال ونشر ثقافتها، ووضع خطط تنفيذية لتحقيق ذلك.
- دعم الجامعة وقيادتها للتوجه الريادي السائد، والعمل على نشر القيم والاتجاهات الريادية للتغلب على الثقافة السائدة بين الطلاب بتفضيل المهن والوظائف التقليدية، والتأكيد على ذلك من خلال أنشطتها التعليمية والبحثية والمجتمعية المختلفة.
- تهيئة المناخ الجامعي لدعم الثقافة الريادية ونشرها.

قائمة المراجع

- ١- إبراهيم، عصام سيد أحمد (٢٠١٥). التعلم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية جامعة بورسعيد، ع ١٨، يونيو، ص ص ١٣٢-١٧٧.
- ٢- أبو زاهر، نادية (٢٠١٠). محاولة لفهم إشكالية رأس المال الاجتماعي، مجلة علوم إنسانية، ع ١٤٦، السنة الثامنة.
- ٣- أحمد، حنان إسماعيل (٢٠١٩). نظم التعليم واقتصاد السوق الاجتماعي بين الفكرة وإمكانية التطبيق، المؤتمر العلمي السنوي السادس والعشرون للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، بعنوان: تطوير التعليم العالي بالوطن العربي في عصر التكنولوجيا الفائقة والتنافسية، ٢٦-٢٧ يناير ٢٠١٩، دار الضيافة- جامعة عين شمس.
- ٤- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٣). تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠٠٣ نحو إقامة مجتمع المعرفة، عمان، المطبعة الوطنية.
- ٥- جابر، منار محمد (٢٠١٩): الإبداع التنظيمي بمدارس التربية الخاصة المصرية في ضوء الأرجنوميكس تصور مقترح، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع ٦٤، أغسطس ٢٠١٩، ص ص ٥٩٥-٦٢١.
- ٦- حجازي، عزت (٢٠٠٦). رأس المال الاجتماعي كأداة تحليلية في العلوم الاجتماعية، المجلة الاجتماعية القومية، مج ٤٣، ع ١.
- ٧- حجي، أحمد إسماعيل (٢٠٠٩). إدارة المدرسة وإدارة الصف: التخطيط الاستراتيجي لضمان الجودة والاعتماد، القاهرة، دار الفكر العربي.
- ٨- الحدراوي، حامد كريم (٢٠١٤). الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي، الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، ع ٢٧، السنة التاسعة، ص ص ٨٥-١٢٨.
- ٩- الحشوة، ماهر (٢٠١٢). التربية من أجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية، رام الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس).
- ١٠- الحمالي، راشد بن محمد والعربي، هشام يوسف (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات في التربية وعلم النفس، ع ٧٦، أغسطس، ص ص ٣٨٧-٤٤٢.
- ١١- حمد، إسعاف (٢٠١٥). رأس المال الاجتماعي: مقارنة تنموية، مجلة جامعة دمشق، ع ٣، مج ٣١، ص ص ١٣٩-١٦٢.
- ١٢- الخطيب، سعيد محمد (٢٠٠٥). دور التعليم في بناء رأس المال البشري، رام الله، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس).
- ١٣- خميس، هاني (٢٠٠٨). رأس المال الاجتماعي، القاهرة، المركز الدولي للدراسات المستقبلية والاستراتيجية.

هندسة رأس المال الاجتماعي كمتطلب لتدعيم الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية

- ١٤- دياب، فايد (٢٠١٤). المعرفة كرأس المال التعليم والتقدم الاقتصادي في القرن الحادي والعشرين، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- ١٥- الرميدي، بسام سمير (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: استراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، ع ٦، يونيو، ص ص ٣٧٢-٣٩٤.
- ١٦- زايد، أحمد وآخرون (٢٠٠٦). رأس المال الاجتماعي لدى الشرائح المهنية من الطبقة الوسطى، القاهرة، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية.
- ١٧- الزيات، فتحى (٢٠١١). اقتصاد المعرفة نحو منظور أشمل للأصول المعرفية، القاهرة، دار النشر للجامعات.
- ١٨- زيتون، كمال عبدالحميد (٢٠٠٤). تكنولوجيا التعليم في عصر المعلومات والاتصالات، ط ٢، القاهرة، عالم الكتب.
- ١٩- السروجي، طلعت مصطفى (٢٠٠٩). رأس المال الاجتماعي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.
- ٢٠- سعد، السيدة محمود وحسنين، منال سيد (٢٠١٩). الدور المتوقع للجامعات في تنمية مهارات رواد الأعمال، المؤتمر العلمي السنوي السادس والعشرون للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، بعنوان: تطوير التعليم العالي بالوطن العربي في عصر التكنولوجيا الفائقة والتنافسية، ٢٦-٢٧ يناير ٢٠١٩، دار الضيافة- جامعة عين شمس.
- ٢١- الشميمري، أحمد وآخرون (٢٠١٤): مبادئ إدارة الأعمال الأساسية والاتجاهات الحديثة، ط ١٠، الرياض: مكتبة العبيكان.
- ٢٢- طريبه، مأمون (٢٠١٢). السلوك الاجتماعي للفرد، بيروت: دار النهضة العربية.
- ٢٣- العامري، صالح مهدي والغالبي، طاهر محسن (٢٠٠٧). الإدارة والأعمال، عمان، دار وائل للنشر.
- ٢٤- عباس، شيماء علي (٢٠١٧). دور الجامعات المصرية في تنمية ريادة الأعمال للطلاب على ضوء بعض الخبرات المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية بالگردقة، جامعة جنوب الوادي.
- ٢٥- عبدالحميد، إنجي (٢٠٠٩). دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي، القاهرة: المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
- ٢٦- عبدالفتاح، محمد زين العابدين (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية/ جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوه: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، ع ١٧، ص ص ٦٢٣-٦٥٤.
- ٢٧- عوجان، ديمة مثقال (٢٠١٩). أثر الهندسة البشرية على الطاقة التنظيمية: الدور الوسيط لاستراتيجية الاستغراق، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
- ٢٨- غيث، محمد عاطف (١٩٩٩). قاموس علم الاجتماع، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

- ٢٩- الفراهيدي، الخليل بن أحمد (٢٠٠٣)، كتاب العين، تحقيق عبدالحميد هندواوي، بيروت، دار الكتب العلمية.
- ٣٠- فلية، فاروق عبده (٢٠٠٣). اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، ط ٢، عمان، دار المسيرة.
- ٣١- اللقاني، أحمد حسين والجمال، علي (١٩٩٦). معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، القاهرة، عالم الكتب.
- ٣٢- المبيريك، وفاء ناصر، الجاسر، جاسر (٢٠١٤). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، الفترة من ٩-١١ سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.
- ٣٣- مجمع اللغة العربية (٢٠٠٨). المعجم الوجيز، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
- ٣٤- مراد، ناصر (٢٠٠٨). الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق التنمية الاقتصادية في الدول العربية، مجلة الدراسات الاقتصادية، ع ١٠.
- ٣٥- المطيري، صفاء (٢٠١٩). التعلم الريادي، الكويت، المعهد العربي للتخطيط.
- ٣٦- المعاينة، رقية عدنان (٢٠٠٧). الأرجونوميكا هندسة البشر، عمان: دار الشروق.
- ٣٧- معيري، هشام والجيلاني، حسان (٢٠١٧). رأس المال الاجتماعي كقوة محرّكة للمنظمات، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ع ٢٥، ج ١، ص ٦١-٨٤.
- ٣٨- المفرجي، عادل وصالح، أحمد (٢٠٠٣). رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- ٣٩- نافع، سعيد عبده (٢٠١٨). نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، ع ١٢، يناير، ص ٥-٥١.
- ٤٠- نصار، سامي محمد (٢٠١٠). تاريخ التعليم- ثورة صامتة مستمرة من فجر الحضارة إلى ما بعد الحداثة، القاهرة، مركز المحروسة.
- ٤١- نصر، محمد وهلال، جميل (٢٠٠٧). قياس رأس المال الاجتماعي في الأراضي الفلسطينية، رام الله: معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس).
- ٤٢- هلال، هناء أحمد (٢٠١٢). تحديث البيئة المدرسية للأطفال المعاقين حركيًا في ضوء مفهوم الأرجونوميك: الهندسة البشرية، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، ع ١٣، ج ٤.
- ٤٣- اليونسكو ومنظمة العمل الدولية (٢٠١٠). نحو ثقافة للريادة في القرن الحادي والعشرين، بيروت، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية.

٤٤ - اليونسكو(منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة) (٢٠١٠). التعليم للريادة في الدول العربية: دراسة حالة عن الدول العربية (الأردن، تونس، سلطنة عمان، مصر)، بيروت، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية.

- 45- Anderson, Alistair and Park, John (2007). *Entrepreneurial Social Capital Conceptualizing Social Capital in New High tech Firms*, **International Small Business Journal**, June 2007.
- 46- rriaza, Gilberto (2016). *Growing Social Capital in The Classroom*, **Issues Teacher Education**, Vol. 25, No. 1.
- 47- Avanzini, D. B. (2009). *Designing Composite Entrepreneurship Indicators: an Application Using Consensus PCA*. World Institute for Development Economics Research, (UNU- WIDER).
- 48- Burge, William Dwight (2017). *The Relationship Between The Human and Social Capital Characteristics of Nascent Entrepreneurs and Expected Job Growth in The United States*, The Graduate School, University of Southern Mississippi.
- 49- Coleman, James (1998). *Social Capital and Creation of Human Capital*, **American Journal of Sociology (AJS)**, V. 94.
- 50- Dasgupta, P & Serageldin, I (1999). *Social Capital: A Multi- Faceted Perspective*, Washington, World Bank.
- 51- Doh, Soogwan, Zolnik, Edmund J (2011). *Social Capital and Entrepreneurship: An Exploratory Analysis*, **African Journal of Business Management**, Vol. 5, No. 12.
- 52- Doughty, Hannah & Allan, Julie (2008). *Social Capital and Evaluation of Inclusiveness in Scottish*, **Journal of Further and Higher Education**, Vol.32, No.3, P. P275- 284.
- 53- Dul, J. & Neumann, W. P. (2007): *The strategic business value of ergonomics. In Meeting diversity in ergonomics*, Elsevier Science Ltd, October, 2007, p.p. 17-27.
- 54- European Commission (2015). *Agenda for New Skills and Jobs "Entrepreneurial Skills"*, DC: Author.
- 55- Flint, Neil (2011). *Schools, Communities and Social Capital: Building Blocks in the big Society*, National College for Leadership of Schools and Children's Services, Nottingham, U.K.
- 56- Gachter, Martin & Savage, A. David & Torgler, Benno (2011). *The Relationship Between Stress, Strain and Social Capital: Policing, An International of Police Strategies & Management*, Vol. 134, Issue 3.

- 57- Kafcheh, Parviz, Hossenini, Sayed Erfan (2015). *Relationship Between Social Capital and Entrepreneurship in Developing Countries (a Case Study Kurdistan Province of Iran)*, **ACRN Journal of Finance and Risk Perspectives**, Vol. 4, Issue 1.
- 58- Keeley, Brian (2007). *Human Capital How What you Know Shapes your Life*, Organization for Economic Co- Operation and Development (OECD), Paris.
- 59- Klapper, Rita, Upham, Paul, Kurronen, Kalevi (2018). *Social Capital Resource Constraints and Low Growth Communities: Lifestyle Entrepreneurs in Nicaragua*, **Sustainability Journal**, October.
- 60- Lauzikas, Mindaugas, Dailydaite, Simona (2015). *Impacts of Social Capital on Transformation from Efficiency to Innovation Driven Business*, **Journal of Business Economics and Management**, Vol. 16, No. 1.
- 61- Lee, Jun (2015). *Social Capital as A Source of Business Advantages for A Woman Entrepreneur in The Context of Small Size Business*, **Asian Social Science**, Vol. 11, No. 12.
- 62- Light, Ivan, Dana, Leo- Paul (2013). *Boundaries of Social Capital in Entrepreneurship*, **Entrepreneurship Theory and Practice**, Baylor University, January 2013.
- 63- Nikolic, Daniel (2016). *Social Capital, Culture, and Institution as Determinants of Entrepreneurship in A Development Context*, **Undergraduate Economic Review**, Vol. 12, Issue 1.
- 64- OECD Organization for Economic Co- Operation and Development (2001). *The Well Being of Nations: The Role of Human and Social Capital*, Center for Educational Research and Innovations, Paris, DC: Author.
- 65- Perreault, Gabrielle et.al (2007). *Social Capital and Business Performance Ethnic Enterprises in Canada*, **International Journal of Business and Globalization**, Vol. 1, No. 2.
- 66- Portes, Alejandro (2019). *Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology*, **Omran**, Issue 7.
- 67- Sjöholm, Anton, Klaesson, Johan and Kekezi, Andorsa (2016). *Entrepreneurial Social Capital and Economic Growth: an Analysis of Local Entrepreneurial Social Capital and Job Creation in Sweden*, International Business School, Jonkoping University.

- 68- Staley, Keck & Lavette, Tracey (2010). *The Role of Human Resource Capital of Black and Latino Middle Schoolers*, **Negro Educational Review**, Vol. 61 , Issue 1-4.
- 69- Tonkaboni, Forouzan, Yousefy, Alireza & Keshtiaray, Narges (2013). *Description and Recognition the Concept of Social Capital in Higher Education*, **International Education Studies**, Vol. 6, No. 9.
- 70- Townsend, B Rob (2006). *Adult Community and Public Education as Primary Sites for The Development of Social Capital*, **Australian Journal of Adult Learning**, Vol. 46, No. 2, P. P. 153- 174.
- 71- UNESCO (2006), *Towards on Entrepreneurial Culture for The Twenty- First Century; Stimulating Entrepreneurial Spirit Through Entrepreneurship Education Secondary Schools*, UNESCO, Paris.
- 72- UNDP & World Bank (2005). *Creating An Implementing Micro, Small and Medium Enterprise Support Polices and Initiative*, Briefing Paper, DC: Author.
- 73- World Bank (1999). *What Is Social Capital! Poverty Net*, <http://www.world Bank.org>.