

ورقة عمل

بناء وتنمية الجامعات الريادية لدعم التنمية المستدامة " مدخل القدرة التنافسية المستدامة كنظام "

إعداد

د / أيمن عادل عبد الفتاح عيد

وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

خبير التخطيط الاستراتيجي وريادة الأعمال

Dr_aymaneid@hotmail.com

مقدمة:

توجهاً بالمفهوم الموسع لفكر وثقافة ريادة الأعمال، والذي يرتبط بالخروج من فكرة الاقتصار على مجرد إنشاء مشروع ريادي (المفهوم التقليدي الضيق)، انطلاقاً لفكرة ريادة الأعمال المجتمعية والمؤسسية، والتسويق الريادي والقيادة الريادية، والرياح الريادي والموارد الريادية، وانطلاقاً من نتائج بعض الدراسات التي تمت على بيئة ومناخ الجامعات العربية من منظور ريادي والتي بينت واقع اتجاهات الطلاب ببعض الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال، والتأكيد على أهمية مقدمي الخدمة التعليمية في تحسين مستوى امتلاك الطلاب للسمات الريادية وتفعيل ممارسات الطلاب لتنتم بالريادية، لذا نتبنى في هذه الورقة البحثية مدخل القدرة التنافسية المستدامة كنظام قناعة من الباحث بأن الجامعات الريادية يُمكنها تحويل مدخلاتها المتنوعة والمتعددة بكامل جوانبها البشرية والمادية والمالية، من خلال عمليات تنتم بالريادية في مختلف جوانبها، بغرض تحسين مخرجات الجامعات من طلاب وأنظمة وثقافات وفعاليات بيئية وبحوث أساسية وتطبيقية واتسامها بالريادية، كل ذلك يهدف للتحسين المستدام للوضع التنافسية للجامعات العربية من منظور نظام متكامل .

ومن أجل تحقيق هذا الهدف يتم مناقشة الجوانب التالية:

أولاً: أهمية ريادة الأعمال في الاقتصادات القومية:

ثانياً: مدخل القدرة التنافسية المستدامة كنظام كنموذج مقترح لبناء الجامعة الريادية.

ثالثاً: واقع اتجاهات طلاب الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال.

رابعاً: ثقافة الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين من أجل بناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية في ظل مناخ تنظيمي داعم.

خامساً: توصيات وتطبيقات عملية لتنفيذ متطلبات دعم القدرة التنافسية المستدامة للجامعة الريادية كنظام.

وفيما يلي بيان تفصيلي لكل جانب على حدة وذلك على النحو التالي:

أولاً: أهمية قيادة الأعمال في الاقتصادات القومية:

لبيان أهمية قيادة الأعمال في الاقتصادات القومية نتناول باختصار عدد من الجوانب والتي تتمثل في:

١. المنظور الضيق لريادة الأعمال.
٢. المنظور الموسع لريادة الأعمال.
٣. كيف نشأت الحاجة لريادة الأعمال كحل يساهم في إحداث طفرة في الاقتصادات القومية؟

وفيما يلي بيان مختصر لكل جانب، وذلك على النحو التالي:

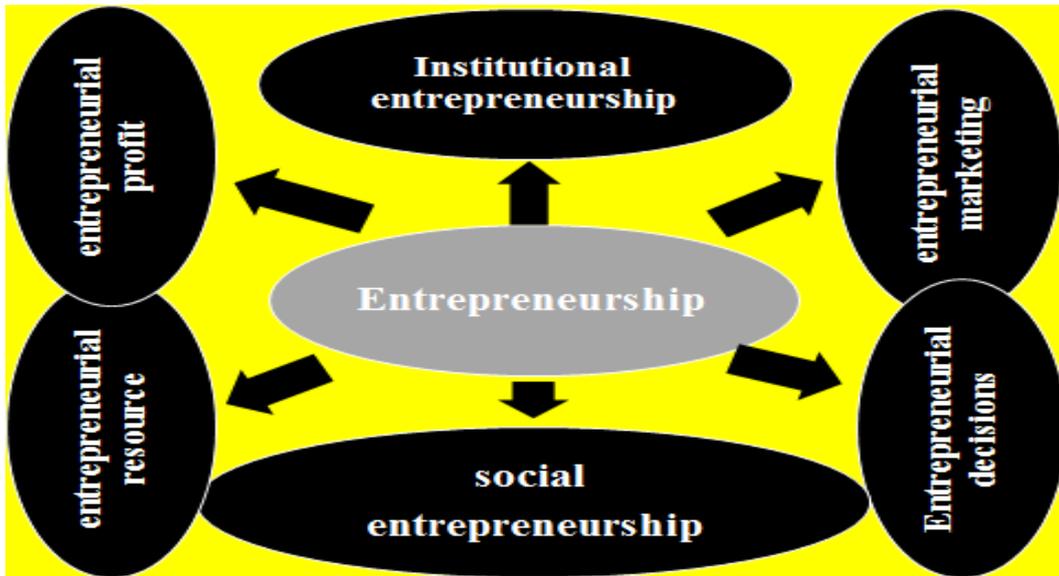
١. **المنظور الضيق لريادة الأعمال:** يشير إلى القدرة والرغبة في إنشاء وإدارة وتطوير مشروع جديد يتسم بالإبداع مع شيء من المخاطرة من أجل تحقيق الربح، وهذا يؤكد على عملية الاختصار في تناول ريادة الأعمال على أنها مجرد إنشاء مشروع ريادي.

٢. **المنظور الموسع لريادة الأعمال:** ويتضمن الإيمان واليقين بسلامة المنظور الضيق لريادة الأعمال، وتحويل المفهوم ليشمل كافة الجوانب التي تمثل مدخلات للعمل الريادي وعمليات ومخرجات تمثل قيمة مضافة للأفراد والمجتمع وتشير نحو الانطلاق لفكرة ريادة الأعمال المجتمعية والمؤسسية، والتسويق الريادي والقيادة الريادية، والربح الريادي والموارد الريادية، وذلك كما هو مبين بالشكل رقم (١).

وهذا المفهوم الموسع يتوافق مع المدخل الذي يتبناه الباحث بغرض بناء وتنمية الجامعة الريادية، بغرض دعم القدرة التنافسية المستدامة للجامعة والمجتمع.

شكل رقم (١)

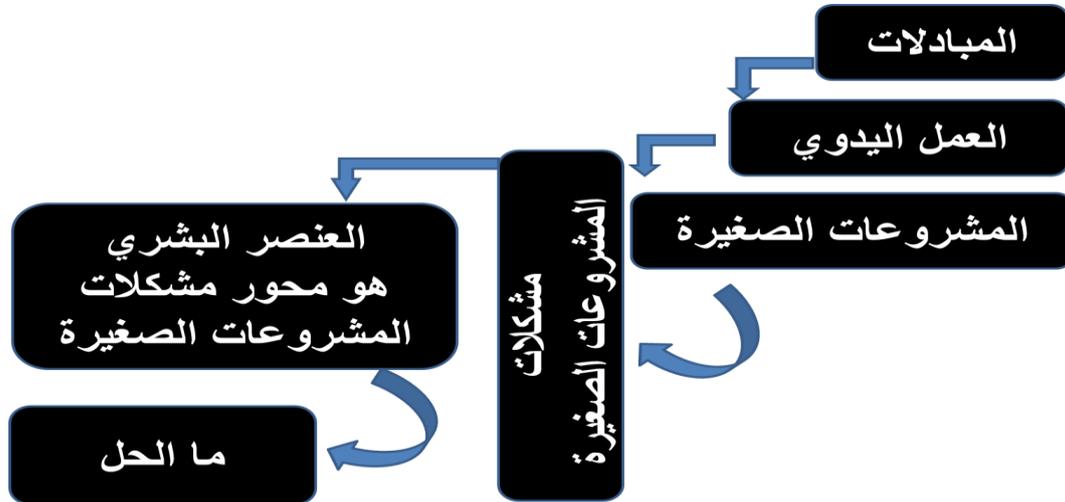
المنظور الموسع لريادة الأعمال



المصدر: عيد، أيمن عادل (٢٠١٥)، دور الجامعات في دعم ريادة الأعمال الاجتماعية، الأسبوع العالمي للإرشاد لريادة الأعمال.

٣. كيف نشأت الحاجة لريادة الأعمال كحل يساهم في إحداث طفرة في الاقتصادات القومية؟
 لسنوات عديدة تم الاعتماد على المشروعات الصغيرة باعتبارها العامل الحاكم في بناء اقتصادات مستقرة يمكنها تحقيق طفرات، ولكن بعد فترة تبين أن ذلك يمثل وهم حقيقي نظراً لتعرض المشروعات الصغيرة للعديد من المشكلات والتي تركزت كلها حول إمكانات (سمات وقدرات ومهارات) صاحب المشروع الصغير، وهذه كانت نقطة التحول الحقيقية نحو ريادة الأعمال باعتبارها ذات اهتمام بالمشروع وبصاحب المشروع في آن واحد، وعدم الاقتصار على الاهتمام بالمشروع ذاته، وبذلك كان الحل هو أن يتم التركيز على المشروع وصاحب المشروع، ويساهم في بيان هذه الفكرة الشكل التوضيحي رقم (٢) التالي:

شكل رقم (٢)
 التحول من المشروعات الصغيرة إلى المشروعات الريادية



المصدر: عيد، أيمن عادل (٢٠١٥)، دور الجامعات في دعم ريادة الأعمال الاجتماعية، الأسبوع العالمي للإرشاد لريادة الأعمال.

ثانياً: مدخل القدرة التنافسية المستدامة كنظام كنموذج مقترح لبناء الجامعة الريادية.

تبين للباحث من خلال مراجعة الأدبيات وثيقة الصلة ببناء الجامعة الريادية أن رائد هذا العمل وأول من بادر ونادى بدعم بناء الجامعة الريادية (الشميري، ٢٠١٥)، والذي أكد على أن أحد أهم الأدوار الرئيسية للجامعة، يتمثل في المساهمة في التنمية الاقتصادية من خلال إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة، وقد اقترح عدد من المتطلبات ضمن خمسة محاور رئيسة يبينها الشكل رقم (٣) التالي إلا أننا نؤكد في مبادرتنا على إنتاج المعرفة وليس نقل التقنية، إلا إذا كان نقل التقنية والمعرفة خطوة بداية تمهيداً لإنتاجها توجهاً بالمنهج الياباني :

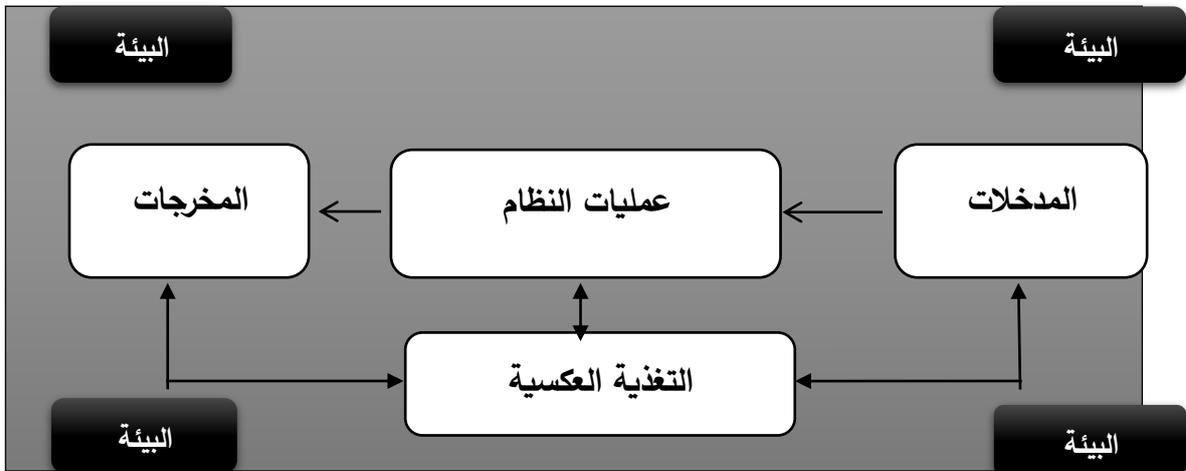
شكل رقم (٣)
مجالات متطلبات بناء الجامعة الريادية



المصدر: الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن (٢٠١٥)، مقال منشور في جريدة الاقتصادية السعودية (بتصرف من خلال تصنيف المجالات في ضوء المقالة).

والباحث يتبنى مدخل النظم الذي يركز في أبسط صورة ومكوناته وعناصره على اعتبار أن للنظام عدة عناصر يوضحها الشكل رقم (٤) التالي:

شكل رقم (٤)
عناصر النظام

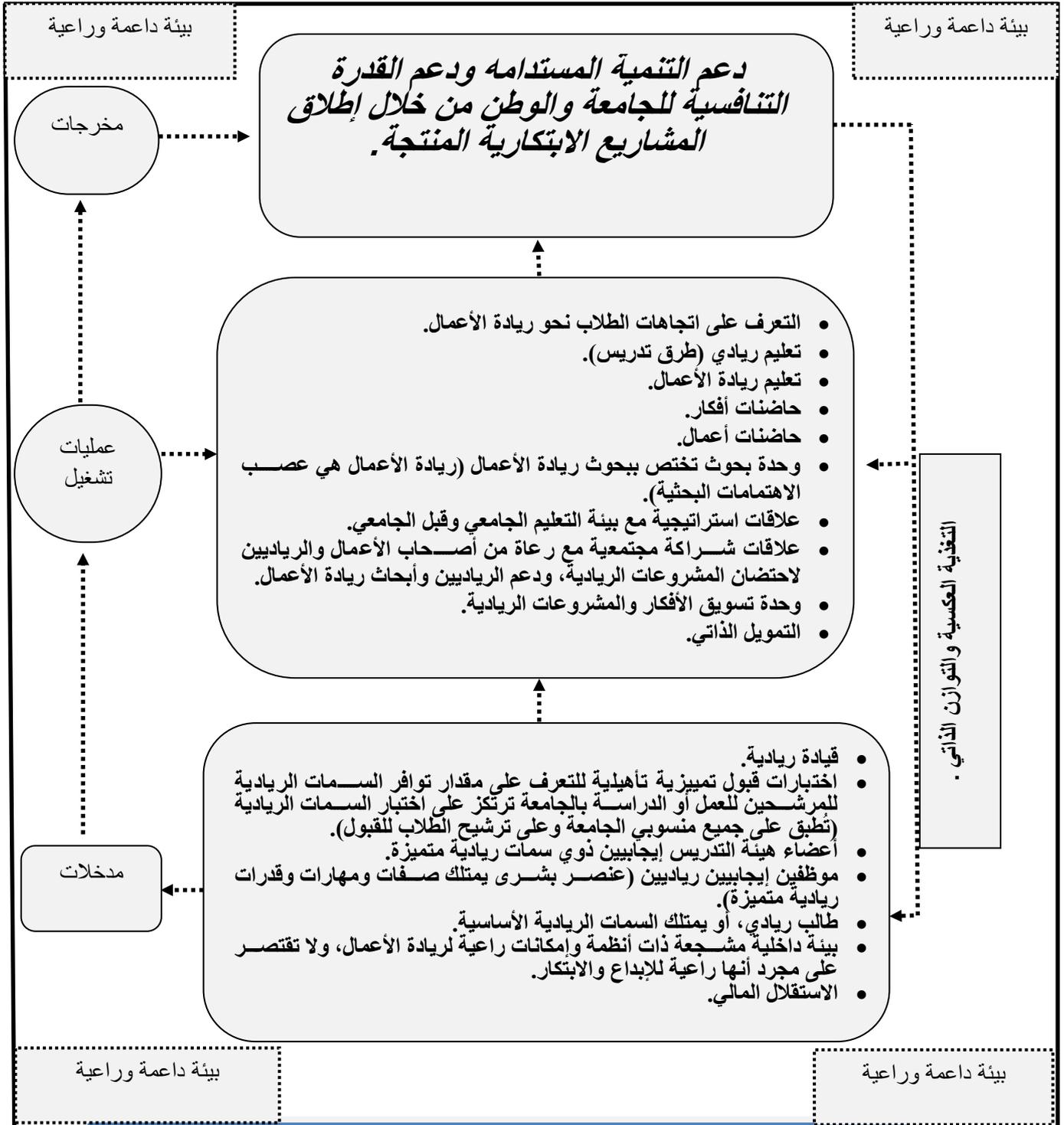


حيث يرى الباحث في هذا الصدد أن بناء الجامعة الريادية يجب أن يتم تأسيسه وفق مدخل النظم ليحقق القيمة المضافة المتوقعة، وحتى تتمتع الجامعات الريادية بخصائص النظام حيث تستطيع أن تستمر أو تتوازن والاكتشاف الآني للأخطاء، لذا يتناول الباحث القدرة التنافسية باعتبارها مُخرج نهائي للعديد من المُدخلات - محددات تنمية القدرات التنافسية- والعمليات التي تتم داخل الجامعات وخارجها خاصة في ظل المنافسة الحادة بين الجامعات، حيث أصبح البحث عن المزايا التنافسية المستدامة هو التحدي الأكبر للقيادات الجامعية خاصة في ظل المتغيرات العالمية، وحتى يتحقق التميز التنافسي المستدام للجامعات بشكل يسمح بتحقيق موقع متقدم في ترتيب الجامعات، وبما يحقق التفوق والمستدام، ويحقق أحد أهم الأدوار الرئيسية للجامعة والتي تتمثل في المساهمة في التنمية المستدامة من خلال إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة.

وفي ضوء هذا التصور لمحددات تنمية القدرات التنافسية للجامعات من منظور مدخل النظم يتبين أن الأساس في تنمية القدرات التنافسية المستدامة للجامعات يتمثل في بعض المدخلات والمزيج من العمليات، بما يمكنها من المساهمة في التنمية المستدامة من خلال إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة، والشكل رقم (٥) التالي يوضح ذلك.

شكل رقم (٥)

النظام المتكامل لبناء وتنمية الجامعة الريادية (نموذج القدرة التنافسية المستدامة كنظام)



المصدر : رؤية للباحث في ضوء فكرة الورقة الحالية والمصادر التي تم الرجوع إليها في هذا الجانب ومدخل النظم .

ثالثاً: واقع اتجاهات طلاب الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال.

للتعرف على الواقع الحقيقي لاتجاهات طلاب الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال، ومحاولة التوصل لمجموعة من العوامل التي تساهم في بناء اتجاهات قوية نحو ريادة الأعمال بمفهومها الموسع، يتم تناول موضوعين هما:

١. العوامل المؤثرة على الاتجاهات نحو ريادة الأعمال.
 ٢. واقع اتجاهات طلاب الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال.
- وفيما يلي بيان مختصر لكل موضوع، وذلك على النحو التالي:

١. العوامل المؤثرة على الاتجاهات نحو ريادة الأعمال:

تشير العديد من الدراسات السابقة التي اهتمت بالتوصل لأهم العوامل المؤثرة على الاتجاهات نحو ريادة الأعمال (رمضان ٢٠١٢، الشميمري ٢٠١٤، Cachon; Cotton Harris and Others 2007, Bosma; Veronique 2009, Todd and others 2011, Strobl and others 2012, Andersson; Ghannad 2013, Talaş and others 2013, Rantanen; Toikko 2013, Catia; Janis 2014)، أن أهم هذه العوامل يتمثل في برامج التدريب والتعليم لنشر ثقافة ريادة الأعمال، الثقافة المجتمعية السائدة، الوالدين، التواصل بين الأجيال والاستفادة من خبراتهم، ومدارسة تجاربهم، الدافع الذاتي لتحسين وتغيير الوضع الاقتصادي للفرد وتحقيق الاستقلال المالي، مدى سهولة الحصول على رأس المال الداعم لرائد الأعمال، تنفيذ الطلاب لمشروعات تخرج أو تطبيقات عملية باعتبارها خياراً وظيفياً مستقبلياً، درجة الميل للمخاطرة، مدى توافر فرص العمل للتوظيف، الإرشاد الأكاديمي، مدى اتساع قاعدة التوظيف الحكومي المستقر، الإعلام.

٢. واقع اتجاهات طلاب الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال.

وحتى يُمكننا بناء جامعة ريادية، استوجب التعرف على واقع اتجاهات طلاب الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال، وقد توصل الباحث في أحد الدراسات السابقة والتي تم تطبيقها على بعض الجامعات العربية لمقياس الاتجاهات نحو ريادة الأعمال^(١) والتي يوضحه الجدول رقم (١) على النحو التالي:

جدول رقم (١)

أبعاد الاتجاهات نحو ريادة الأعمال

المكون المعرفي	المكون العاطفي	مكون الميل للسلوك
<ul style="list-style-type: none"> ■ المعرفة بمفهوم ريادة الأعمال ■ معرفة الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال 	<ul style="list-style-type: none"> ■ حب العمل الفردي ■ يتقبل ترك الوظيفة ليكون صاحب عمل ■ يحب القيادة ■ يرى في القيادة اثبات للذات ■ يؤمن أن اتخاذ القرارات مسؤولية كل فرد ■ يرى اتخاذ القرارات فطرة بشرية ■ تحديد الأهداف يُشعره بالرضا 	<ul style="list-style-type: none"> ■ يميل للسيطرة على الأمور ■ يسعى للمسؤولية ■ يميل لتوفير المعلومات لخدمة اتخاذ القرارات. ■ يبدأ مهامه والنهية المرغوبة محددة ■ يضع سيناريوهات مسبقة لمواجهة المواقف الطارئة ■ يبدأ في تنفيذ الأفكار الجديدة ويتحمل التبعات ■ يعترف بالخطأ ولا ألقى اللوم على غيري

١. عيد، أيمن عادل (٢٠١٥)، اتجاهات الطلاب والعوامل المؤثرة عليها نحو ريادة الأعمال (دراسة تطبيقية على بعض الجامعات العربية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة - جامعة المنوفية، العدد الأول والثاني).

المكون المعرفي	المكون العاطفي	مكون الميل للسلوك
<ul style="list-style-type: none"> ■ معرفة تحديات ريادة الأعمال ■ معرفة فوائد ريادة الأعمال 	<ul style="list-style-type: none"> ■ الوقت الذي يقضيه في الاستعداد للمستقبل يمثل استثمار ■ لديه استعداد دائم لتحمل المخاطر ■ يمكنه قبول التعامل مع المهمة مهما كانت المشاكل المحتملة ■ يرى أن الثقة بالنفس لازمة لتحقيق النجاح في الحياة ■ لا يخاف مواجهة المشكلات ■ يقبل بالفشل ويعتبره خطوة نحو النجاح ■ الأفكار الجديدة تقدم شيء مفيد ■ يؤمن بأن كل المشكلات لها حلول ■ ليس لديه بديل عن العمل الجاد في الحياة ■ لديه قناعة أنه يمكن تحويل المشكلات إلى فرص ■ يرى الأصدقاء باعتبارهم موارد نجاح 	<ul style="list-style-type: none"> ■ يسعى نحو حل المشكلات ■ يعمل باستمتاع في ظل المشكلات ■ لا يتردد في البدء في تنفيذ مشروعة مهما توقع من احتمالات لفشل الفكرة ■ لديه أكثر من بديل لحل كل مشكلة ■ دائم التساؤل عما يدور حوله ■ يبادر بالأفكار الجديدة دون انتظار المشكلات ■ لديه اصرار ارادي على تنفيذ مشروعه ■ عدم التراجع مهما كانت العقبات ■ دائم التفكير في المستقبل ■ يرى الأحداث بمنظور مختلف ■ يميل للتواصل الفاعل مع الآخرين ■ دائماً فكرته واضحة وداله

المصدر: عيد، أيمن عادل(٢٠١٥)، اتجاهات الطلاب والعوامل المؤثرة عليها نحو ريادة الأعمال(دراسة تطبيقية على بعض الجامعات العربية).

وقد توصلت الدراسة لبعض النتائج والتي توضحها بيانات جدول رقم (٢) على النحو التالي:
جدول رقم (٢)

اتجاهات طلاب الجامعات العربية باختلاف نوع ملكيتها نحو ريادة الأعمال

الوصف الإحصائي		الجامعة	المتغير
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
٠,٦٥	٢,٧٥	جامعة مدينة السادات	اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال
٠,٣٤	٢,٦٥	جامعة النهضة	
١,٠٢	٣,٣٩	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	
٠,٧٧	٢,٩٣	إجمالي	
٠,٤٩	٢,٧٨	جامعة مدينة السادات	١. معرفة الطلاب بريادة الأعمال
٠,٥٨	٢,٥٥	جامعة النهضة	
٠,٤٤	٣,٥٨	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	
٠,٤٨	٢,٩٧	إجمالي	
٠,٨١	٢,٩٠	جامعة مدينة السادات	٢. شعور الطلاب نحو ريادة الأعمال
٠,٦١	٢,٨٣	جامعة النهضة	
٠,٧٦	٢,٩٥	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	
٠,٧٨	٢,٨٩	إجمالي	
٠,٧٩	٣,١٠	جامعة مدينة السادات	٣. ميل الطلاب نحو السلوك الريادي
١,٠١	٢,٦٦	جامعة النهضة	

الوصف الإحصائي		الجامعة	المتغير
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
٠,٧٤	٢,٨٨	الجامعة الأمريكية بالقاهرة إجمالي	
٠,٨٧	٢,٨٨		

المصدر: عيد، أيمن عادل (٢٠١٥)، اتجاهات الطلاب والعوامل المؤثرة عليها نحو ريادة الأعمال (دراسة تطبيقية على بعض الجامعات العربية).

وقد تبين أن :

- متوسط اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال إجمالاً يبلغ (٢,٩٣) بنسبة (٥٨,٦٪)، في حين بلغ (٢,٧٥) بنسبة (٥٥٪)، (٢,٦٥) بنسبة (٥٣٪)، (٣,٣٩) بنسبة (٦٧,٨٪) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة النهضة، الجامعة الأمريكية بالقاهرة علي الترتيب، وهذا يشير إلى ضعف نسبي في اتجاهات الطلاب بالجامعات العربية محل الدراسة نحو ريادة الأعمال، رغم ارتفاعها بفرع الجامعة الأمريكية بالقاهرة عن غيرها من الجامعات.
 - أما بالنسبة لمكونات اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال كل على حدة فقد تبين وجود اختلاف ذو دلالة معنوية لكل من معرفة الطلاب بريادة الأعمال وميل الطلاب نحو السلوك الريادي، وأن الاختلاف حول رغبة وشعور الطلاب نحو ريادة الأعمال غير دال إحصائياً.
 - وهذا يفيد في كيفية البدء في بناء ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب بالجامعات العربية.
- وفيما يتعلق بقياس اتجاهات طلاب الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال وفق مرحلة الاعتماد الأكاديمي الدولي باختلاف مرحلة مسيرة الكلية في الاعتماد الأكاديمي الدولي-حصلت على الاعتماد الأكاديمي الدولي/ تقدمت للاعتماد / لم تتقدم- فقد تبين وفق جدول (٣) ما يلي:

جدول رقم (٣)

اتجاهات طلاب الجامعات العربية وفق مرحلة الاعتماد الأكاديمي الدولي نحو ريادة الأعمال

الوصف الإحصائي		الجامعة	المتغير
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
٠,٦٥	٢,٧٥	جامعة مدينة السادات جامعة القصيم جامعة الكويت إجمالي	اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال
٠,٤١	٣,٥٧		
٠,٣٧	٢,٩٨		
٠,٣٩	٣,١٥		
٠,٤٩	٢,٧٨	جامعة مدينة السادات جامعة القصيم جامعة الكويت إجمالي	١. معرفة الطلاب بريادة الأعمال
٠,٩٥	٣,٦١		
١,٠٣	٢,٩٩		
٠,٧١	٣,١٣		
٠,٨١	٢,٩٠	جامعة مدينة السادات جامعة القصيم جامعة الكويت إجمالي	٢. شعور الطلاب نحو ريادة الأعمال
٠,٧٨	٣,٥٥		
٠,٩٧	٣,١١		
٠,٦٩	٣,٢٠		

الوصف الإحصائي		الجامعة	المتغير
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
٠,٧٩	٣,١٠	جامعة مدينة السادات	٣. ميل الطلاب نحو السلوك الريادي
٠,٧٨	٣,٦٩	جامعة القصيم	
٠,٨٩	٢,٥٥	جامعة الكويت	
١,٠٧	٣,١٢	إجمالي	

المصدر: عيد، أيمن عادل (٢٠١٥)، اتجاهات الطلاب والعوامل المؤثرة عليها نحو ريادة الأعمال (دراسة تطبيقية على بعض الجامعات العربية).

- بلغ متوسط اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال إجمالاً يبلغ (٣,١٥) بنسبة (٦٣٪)، في حين بلغ (٢,٧٥) بنسبة (٥٥٪)، (٣,٥٧) بنسبة (٧١,٤٪)، (٢,٩٨) بنسبة (٥٩,٦٪) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، جامعة الكويت علي الترتيب، وهذا يشير إلى تحسن نسبي في اتجاهات الطلاب بالجامعات العربية الخاضعة للدراسة نحو ريادة الأعمال، رغم ارتفاعها بدرجة ملحوظة بجامعة القصيم عن غيرها من الجامعات.
 - تبين أن الاختلاف في اتجاهات طلاب الجامعات العربية باختلاف مرحلة الاعتماد الأكاديمي الدولي نحو ريادة الأعمال إجمالاً غير دال إحصائياً.
 - أما بالنسبة لمكونات اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال كل على حدة فقد تبين وجود اختلاف جوهري حول ميل الطلاب نحو السلوك الريادي، وأن الاختلاف حول كل من معرفة الطلاب بريادة الأعمال وشعور الطلاب نحو ريادة الأعمال (المكون العاطفي) غير دال إحصائياً.
- وإجمالاً فقد توصل الباحث إلى عدد من النتائج التي تتعلق باتجاهات المستقضي منهم نحو ريادة الأعمال والعوامل المؤثرة عليها والتي تمثلت في:**

- (١) انخفاض مستوى المعرفة بريادة الأعمال بصفة عامة لدى طلاب الجامعات العربية.
 - (٢) انخفاض قدرة الجامعات العربية على زيادة عدد المشاريع الريادية التي يُنشئها الطلاب بما يقلل من القيمة المضافة للجامعات العربية في مجال خدمة المجتمع.
 - (٣) الشراكة مع أصحاب المشروعات الابتكارية الناجحة يمثل قيمة حقيقية للطلاب من خلال تنمية الرغبة في المحاكاة وبناء المشروعات الريادية.
 - (٤) تزداد الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال لدى الطلاب الذين ينفذون مشاريع تخرج أو لديهم متطلبات عملية في بعض مقررات ريادة الأعمال عن غيرهم من الطلاب.
 - (٥) الدافع الذاتي لدى الطلاب بأن يكونوا رياديين ذات تأثير إيجابي خفي على امتلاكهم السمات الريادية وتحسين اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال.
 - (٦) ارتباط أسلوب بناء وتنمية ثقافة ريادة الأعمال بالثقافة السائدة في المحيط الاجتماعي للطلاب.
 - (٧) تم التوصل لعدد من العوامل المؤثرة على الاتجاهات نحو ريادة الأعمال، والتي أضاف إليها طلاب الجامعات العربية عدد من العوامل التي تؤثر على تلك الاتجاهات- توصل الباحث لعدد (١٢) عامل من خلال مراجعة الدراسات السابقة، وأضاف الطلاب (٦) ستة عوامل أخرى- ووفق نتائج التحليل الوصفي للبيانات يُمكن تناول العوامل مرتبة وفق درجة الاتفاق على تأثيرها على الاتجاهات كما يلي:
- (١/٧) العوامل التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة:
- الثقافة المجتمعية السائدة.
 - التواصل بين الأجيال والاستفادة من خبراتهم، ومدارسه تجاربهم.
 - الدافع الذاتي والإصرار على امتلاك عمل شخصي لتحسين وتغيير الوضع الاقتصادي للفرد وتحقيق الاستقلال المالي.

- الوالدين.
- مدى توافر فرص العمل للتوظيف.
- مدى سهولة الحصول على رأس المال الداعم لرائد الأعمال.
- مدى اتساع قاعدة التوظيف الحكومي المستقر.
- برامج التدريب والتعليم لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- تنفيذ الطلاب لمشروعات تخرج أو تطبيقات عملية باعتبارها خيار وظيفي مستقبلي.
- الإرشاد الأكاديمي.
- درجة الميل للمخاطرة.
- الإعلام.

(٢/٧) العوامل التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية:

- جهود الدولة لدعم رواد الأعمال (دعم فني، دعم لوجستي، دعم مالي).
- مبادرات دعم الابتكار.
- البنية التحتية المؤسساتية (حكومية- قطاع خاص).
- قصص النجاح الواقعية.
- الشعور بالتمهيش (الفنوي - الجغرافي- وفق الجنس البشري....).
- دعم القيادة الريادية.

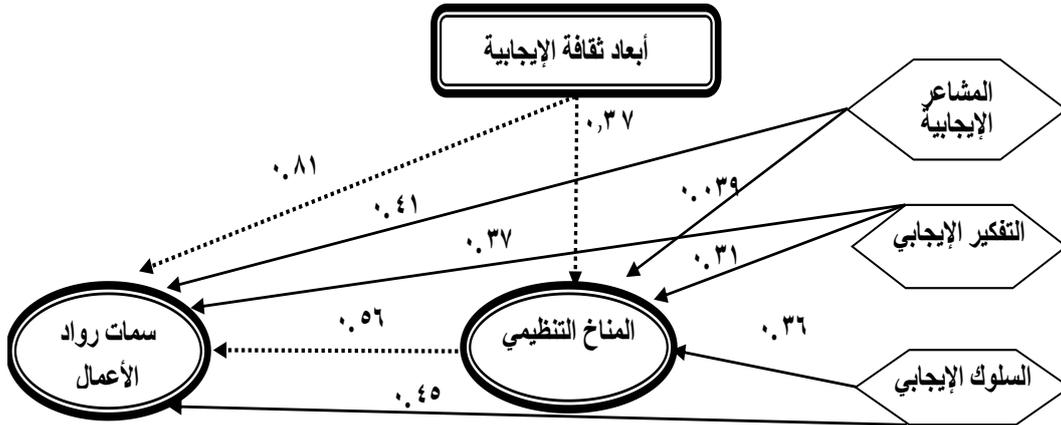
رابعاً: ثقافة الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين من أجل بناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية في ظل مناخ تنظيمي داعم.

قام الباحث بدراسة مستفيضة لدراسة العلاقة بين ثقافة الإيجابية وبين السمات الريادية لدى الطلاب في ظل مناخ تنظيمي داعم بالجامعات العربية، وقد تبين من خلال الدراسة ما يلي^(٧):
وجود علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد ثقافة الإيجابية وبين كل من السمات الريادية لدى الطلاب وأبعاد المناخ التنظيمي بالجامعات العربية، وتشير نتائج تحليل العلاقة الإجمالية (مباشرة، غير مباشرة) بين ثقافة الإيجابية وبين السمات الريادية لدى الطلاب في ظل مناخ تنظيمي داعم بالجامعات العربية، بشكل إجمالي وفق نتائج تحليل أموس والتي يوضحها شكل رقم (٦) التالي:

^٢ . عيد، أيمن عادل (٢٠١٥) ، دور ثقافة الإيجابية في تنمية السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية في ظل مناخ تنظيمي داعم، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، كلية التجارة- جامعة الأزهر، العدد الثالث عشر.

شكل رقم (٦)

نتائج تحليل أموس للعلاقة بين متغيرات الدراسة وفق النموذج الوصفي المقترح



المصدر: عيد، أيمن عادل (٢٠١٥)، دور ثقافة الإيجابية في تنمية السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية في ظل مناخ تنظيمي داعم.

حيث تبين أن النموذج الوصفي للبحث لدراسة العلاقات بين متغيراته ذات دلالة معنوية ويؤكد على إمكانية الاعتماد على أبعاد ثقافة الإيجابية في تفسير التغيرات في مستوى توافر السمات الريادية، في ظل مناخ تنظيمي داعم، وقد تبين من تحليل مدى توافر السمات الريادية أن:

- بلغ متوسط توافر السمات الريادية محل الدراسة إجمالاً (٣,٤٤) بنسبة (٦٨,٨٪)، في حين بلغ (٣,٨٩) بنسبة (٧٧,٨٪)، (٣,٠٨) بنسبة (٦١,٦٪)، (٤,٣٩) بنسبة (٨٧,٨٪) لجامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب، وهذا يشير لارتفاع نسب توافر سمات رواد الأعمال بجامعة الكويت عن مستوى توافرها في جامعتي مدينة السادات و القصيم على الترتيب.
 - تبين أن الاختلاف حول توافر السمات الريادية إجمالاً ذو دلالة معنوية.
 - أما بالنسبة لكل بُعد من الأبعاد على حدة فقد تبين وجود اختلاف ذو دلالة معنوية فيما يتعلق بتوافر كافة أبعاد السمات الريادية، باستثناء مهارات رواد الأعمال الذي يشير لعدم معنوية توافر سمات رواد الأعمال بين الجامعات العربية محل الدراسة. وفيما يلي نتناول معنوية الفروق لكل بُعد على حدة (صفات رواد الأعمال/ قدرات رواد الأعمال/ مهارات رواد الأعمال) كما يلي:
 - صفات رواد الأعمال: تتوافر صفات رواد الأعمال بصورة إجمالية بمتوسط (٣,٥٠) بنسبة توافر (٧٠٪).
 - قدرات رواد الأعمال: بلغ متوسط توافر أبعاد التفكير الإيجابي محل الدراسة إجمالاً (٣,٥١) بنسبة (٧٠,٢٪).
 - مهارات رواد الأعمال: بلغ متوسط توافر مهارات رواد الأعمال إجمالاً (١,٨٥) بنسبة (٣٧٪).
- وإجمالاً فقد توصل الباحث إلى عدد من النتائج التي تتعلق بتأثير ثقافة الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين على بناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية في ظل مناخ تنظيمي داعم، وكان من أهم هذه النتائج ما يلي:

١. يوجد توافق بين نسب توافر أبعاد ثقافة الإيجابية لدى الجامعات الثلاثة بصورة إجمالية، وبصورة تفصيلية كانت المشاعر الإيجابية بجامعة القصيم ذات النسبة الأعلى، رغم أن ذات الجامعة كانت أقل من مثيلاتها من حيث التفكير والسلوك الإيجابي، ويبين ذلك جدول رقم (٣) التالي:

جدول رقم (٣)

نسب توافر أبعاد ثقافة الإيجابية في الجامعات العربية محل الدراسة

الجامعة	مجالات ثقافة الإيجابية	المشاعر الإيجابية	التفكير الإيجابي	السلوك الإيجابي
جامعة مدينة السادات		٥٥٪	٦١,٨٪	٦٦,٤٪
جامعة القصيم		٥٨,٤٪	٥٦٪	٤٨,٢٪
جامعة الكويت		٥٨٪	٥٨٪	٦٦,٨٪
إجمالي		٥٧,٢٪	٥٨,٢٪	٦٠,٦٪

٢. كما تبين أنه رغم ارتفاع نسبة التفكير الإيجابي بجامعة مدينة السادات إلا أن انخفاض نسب توافر أبعاد المناخ التنظيمي أدت لتراجع نسب السلوك الإيجابي لذات الجامعة وتفوق جامعة الكويت على الجامعتين الأخرتين في نسب توافر السلوك الإيجابي نظراً لارتفاع نسب توافر أبعاد المناخ التنظيمي، ويبين ذلك بيانات الجدول رقم (٤) التالي:

جدول رقم (٤)

نسب توافر أبعاد المناخ التنظيمي والسمات الريادية في الجامعات العربية محل الدراسة

الجامعة	المناخ التنظيمي والسمات الريادية	المناخ التنظيمي	سمات رواد الأعمال	قدرات رواد الأعمال	مهارات رواد الأعمال
جامعة مدينة السادات		٧٣,٦٪	٦٨,٦٪	٧٢,٦٪	٣٩,٤٪
جامعة القصيم		٧٦,٨٪	٦٠,٨٪	٦٠,٦٪	٣٥,٢٪
جامعة الكويت		٨٨,٨٪	٨٣,٦٪	٧٤,٨٪	٣٦٪
إجمالي		٧٤,٨٪	٧٥٪	٧٠,٢٪	٣٧٪

٣. وبمقارنة نسب توافر كل من سمات وقدرات ومهارات رواد الأعمال يتبين أنه رغم تزايد نسب القدرات عن نسب توافر السمات- وهذا استنتاج منطقي- ويعطي مؤشر لتوقع نسب توافر المهارات، إلا أن مهارات رواد الأعمال أنت منخفضة عن نسب كل من السمات والقدرات- وهذه نتيجة غير منطقية- وفق تسلسل البيانات حيث أثبتت بعض الدراسات بأن توافر السمات يؤدي لتحسين القدرات وبتفاعلها معاً تتحسن المهارات بصورة تفوق عن نسب توافر كل من السمات والقدرات على حدة ولكن بشرط توافر البيئة المناسبة (عيد ٢٠٠٣)، إلا أن الشرط الذي تم تحديده هو الذي جعل النتيجة منطقية، حيث أن المناخ التنظيمي هو السبب في انخفاض نسب المهارات عن كل من السمات والمهارات، كما يرى الباحث أنه قد تكون هناك أبعاد للمناخ التنظيمي لم يتم تناولها ولها أهمية كبيرة في تفعيل السمات والقدرات لامتلاك قدرات رواد الأعمال بشكل منطقي، ويبين ذلك بيانات الجدول رقم (٤).

٤. تبين أن جامعة مدينة السادات ذات نسب توافر أعلى لأبعاد ثقافة الإيجابية يليها جامعة الكويت ثم جامعة القصيم، ولكن انخفضت نسب توافر السمات الريادية بجامعة السادات وتفوق عليه جامعة الكويت تأثراً بالمناخ التنظيمي، وفق ما يتبين من بيانات الجدول رقم (٥).

جدول رقم (٥)

نسب توافر متغيرات البحث في الجامعات العربية محل الدراسة

السمات الريادية	المناخ التنظيمي	ثقافة الإيجابية	متغيرات البحث	الجامعة
٪٧٧,٨	٪٧٣,٦	٪٥٩,٦		جامعة مدينة السادات
٪٦١,٦	٪٧٦,٨	٪٥٢		جامعة القصيم
٪٨٧,٨	٪٨٨,٨	٪٥٣		جامعة الكويت
٪٦٨,٨	٪٧٤,٨	٪٥٥		إجمالي

٥. تبين أن المناخ التنظيمي يغير ترتيب الجامعات من حيث توافر السمات الريادية عن توافر ثقافة الإيجابية، وهذا يؤكد على أهمية المناخ التنظيمي كمتغير وسيط في التأثير على أبعاد ثقافة الإيجابية لتحسين السمات الريادية.

وفي ضوء ما سبق في كل من جانب اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال وسبل تحسين مستوى توافر السمات الريادية لدى طلاب الجامعات العربية باعتبارهما من العمليات التنفيذية والتشغيلية لبناء وتنمية الجامعات الريادية، تبين أن الممارسات التي نتوقعها من الجامعة الريادية يجب أن تنطلق من نتائج دراسة واقع ريادة الأعمال بالجامعات العربية حتى تتمكن من إحداث الطفرة المتوقعة وغرس القيمة المتوقعة من جامعة ريادية ذات قيمة مضافة تحقق التميز المستمر لجميع العاملين بها ولطلابها وخريجها والمجتمع المحلي، باعتبارهم جميعاً عناصر متكاملة ضمن منظومة الجامعة الريادية.

خامساً: توصيات وتطبيقات عملية لتنفيذ متطلبات دعم القدرة التنافسية المستدامة للجامعة الريادية كنظام.

بناء وتنمية رواد أعمال متميزين بصورة واضحة يتطلب تصميم مبادرات لاكتشاف رواد الأعمال، ثم دراسة حالتهم ومعرفة مستوى كل واحد منهم بالنسبة لخصائصه الشخصية والسلوكية ثم تصميم برامج رعاية وتنمية لكلٍ منهم حسب مستواه للحصول على رواد أعمال احترافيين ... وهذا يؤكد على الأهمية البالغة لبرامج التعليم الريادي، وتعليم ريادة الأعمال لنقوم الجامعة الريادية بدورها في بناء وتنمية رواد الأعمال (عيد ٢٠١٤)، وفيما يلي بعض التوصيات التنفيذية التي يُمكن الاسترشاد بها في بناء الجامعات الريادية أو الاسترشاد بها في عملية التحول نحو الجامعة الريادية.

١. توصيات خاصة باتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال وسبل الاستفادة التطبيقية منها، ومن

أهم هذه المقترحات ما يلي:

- (١) تصميم عدد من البرامج التوعوية لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، من خلال رؤساء الأقسام العلمية وتحت إشراف وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب.
- (٢) تدريس ريادة الأعمال من خلال مقررات متخصصة مع الاهتمام بدرجة أكبر بطريقة تدريسها بما يناسب طبيعتها، وذلك من خلال عمداء الكليات ولجان القطاع لإقرار هذه المقررات، وكذلك من خلال رؤساء الأقسام للاهتمام بطريقة تدريس ريادة الأعمال بما يتناسب مع طبيعة التخصص وذلك تحت إشراف وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب، وفيما يلي تصور مقترح لمخرجات تعليم ريادة الأعمال وذلك كما يوضحها الشكل رقم (٧) التالي

شكل رقم (٧)
مخرجات تعليم ريادة الأعمال



المصدر: عيد، أيمن عادل (٢٠١٥)، دور الجامعات في دعم ريادة الأعمال الاجتماعية، الأسبوع العالمي للإرشاد لريادة الأعمال.

(٣) تصميم برامج شراكة مجتمعية تركز في أحد جوانبها على التواصل مع أصحاب المشاريع الريادية، وذلك من خلال رؤساء الأقسام العلمية وتحت إشراف وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

(٤) تشجيع الطلاب على انتقاء الأفكار المبتكرة كنواة لمشروعات ريادية في مشاريع التخرج بالتعاون مع أعضاء هيئة التدريس وفي إطار التنسيق مع رؤساء الأقسام العلمية باعتباره توجه عام حاكم لاختيار أفكار المشروعات.

(٥) التركيز على بناء وتنمية الدافع الذاتي لدى الطلاب بأن يكونوا رواد أعمال، وذلك من خلال البرامج التوعوية التي يتم إعدادها لهذا الغرض بالتعاون مع وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب وفعاليات إدارة رعاية الشباب.

(٦) ضرورة مراعاة الثقافة المجتمعية نظراً لأهميتها في غرس ثقافة ريادة الأعمال بما يساهم في تحسن فاعلية هذه البرامج، وذلك من خلال التنسيق بين كل من وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ووكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب.

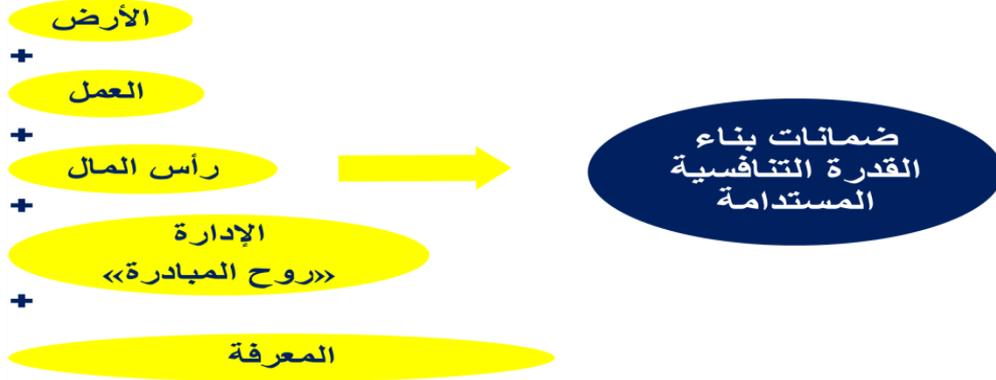
(٧) التركيز على عوامل بناء الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال والتي تم التوصل إليها من خلال البحث في بناء وتنفيذ البرامج التوعوية والتنقيفية والفعاليات المساندة لتحسين الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال.

٢. توصيات لبناء وتنمية رواد الأعمال، من خلال توجه الجامعات بكل من اختبار السمات الريادية والإيجابية كمتغيرات حاکمة في اختيار منسوبيها وتنميتها لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الحاليين، والذي بدوره يساهم في تفعيل دور ثقافة الإيجابية

في بناء وتنمية طلاب يمتلكون الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال بشرط توافر بيئة تنظيمية داعمة وراعية وشراكات بيئية داعمة وراعية، وهذا يتطلب:

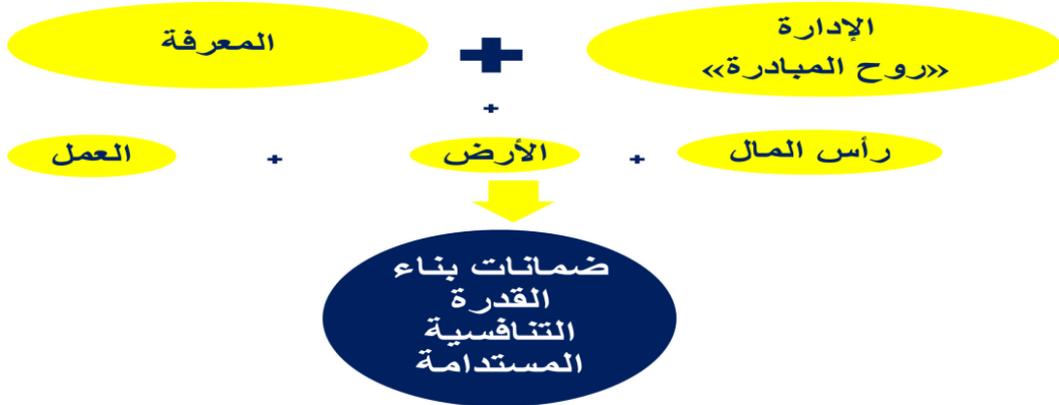
- (١) اعتماد اختيار السمات الريادية كأساس مبدئي للاختيار التمييزي بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين، والمساهمة كأساس في اختيار الطلاب المتقدمين للدراسة بالجامعة الريادية، وذلك أسوة باختبارات القبول في الكليات الرياضية والتربية الفنية وغيرها من خلال (إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع المتخصصين في مجال بناء وتنمية ريادة الأعمال).
- (٢) اعتماد الجامعات للمشاعر والتفكير والسلوك الإيجابي من المتخصصين، لبناء نموذج متكامل ومُعتمد لا يعتبره أساس في الاختيار والتعيين لأعضاء هيئة التدريس والموظفين الجدد من خلال (إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع المتخصصين في مجال بناء وتنمية الإيجابية).
- (٣) تصميم برامج تدريبية لبناء وتنمية الإيجابية لدى منسوبي الجامعات بما يشجع على بناء وتنمية طلاب يمتلكون الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال من خلال (مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والموظفين، عمادة تطوير المهارات).
- (٤) البحث الدائم من منظور ريادي عن أبعاد المناخ التنظيمي التي تساهم في تنمية الإيجابية والسمات الريادية لدى جميع منسوبي الجامعة الريادية من العاملين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب من خلال (مدراء العموم بالكليات ومسؤولي الموارد البشرية بالتعاون مع المسؤولين الأكاديميين).
- (٥) زيادة الاهتمام بالمقررات وثيقة الصلة بريادة الأعمال في مرحلة البكالوريوس ووضع موضوعات ريادة الأعمال ضمن مجالات اهتمام الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من خلال (عمداء الكليات بالتعاون مع رؤساء الأقسام العلمية ولجان القطاع المتخصصة).
- (٦) وضع موضوعات ريادة الأعمال ضمن الأولويات البحثية لأعضاء هيئة التدريس، بما يجعلهم داعمين لبناء وتنمية الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال من خلال (رؤساء الأقسام العلمية وعمداء الكليات تنسيقاً مع وكلاء البحث العلمي وعمادة البحث العلمي ووحدة بحوث ريادة الأعمال).
- (٧) إشراك منسوبي الجامعة الريادية من الموظفين بفاعليات ريادة الأعمال التي يتم تنفيذها ... من خلال (مدير عام الكلية وعمداء الكليات).
- (٨) دراسة وتحليل إجراءات ونظم العمل بالكليات والجامعات لتعديل ما يمكن منها بما يدعم بناء وتنمية الطلاب الرياديين ... من خلال (مدراء الكليات ومسؤولي الموارد البشرية بالتعاون مع المسؤولين الأكاديميين).
- (٩) تنفيذ ندوات وحلقات نقاش حول ثقافة ريادة الأعمال بما يعمل على استثمار المعارف والقدرات لتحسين مهارات رواد الأعمال لدى الطلاب، وبما يجعلهم مساهمين اقتصاد جامعتهم وبيئتهم المحلية ودولته من خلال (رؤساء الأقسام العلمية وعمداء الكليات).
- (١٠) تغيير الممارسات التطبيقية لتغيير الوزن النسبي لمدخلات العملية التعليمية التي تمثل ضمانات بناء القدرة التنافسية المستدامة للجامعة الريادية، حيث الارتكاز على الإدارة ذات روح المبادرة والمعرفة بدرجة أولى من باقي المدخلات، ويبين ذلك كل من شكل رقم (٨)، (٩)، وذلك على النحو التالي:

شكل رقم (٨)
المدخلات من منظور اقتصادي



المصدر: عيد، أيمن عادل (٢٠١٥)، دور الجامعات في دعم ريادة الأعمال الاجتماعية، الأسبوع العالمي للإرشاد لريادة الأعمال.

شكل رقم (٩)
المدخلات من منظور ريادي



المصدر: عيد، أيمن عادل (٢٠١٥)، دور الجامعات في دعم ريادة الأعمال الاجتماعية، الأسبوع العالمي للإرشاد لريادة الأعمال.

المراجع

١. الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن(٢٠١٥)، متطلبات بناء الجامعة الريادية، مقال منشور في جريدة الاقتصادية السعودية.
٢. الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن، المبيريك، وفاء بنت ناصر(٢٠١٤)، ريادة الأعمال، الرياض، مكتبة جرير، صص ٤٧-٦٩.
٣. رمضان، ريم (٢٠١٢)، تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية - المجلد ٢٨ - العدد الثاني، صص ٣٦١-٣٨٥.
٤. عيد، أيمن عادل (٢٠١٤)، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، سبتمبر ٢٠١٤، صص ١٤٥-١٨٣.
٥. عيد، أيمن عادل (٢٠١٥)، دور الجامعات في دعم ريادة الأعمال الاجتماعية، الأسبوع العالمي للإرشاد لريادة الأعمال، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القصيم.
٦. عيد، أيمن عادل(٢٠٠٣)، الأنماط القيادية للمدير المصري وتقييم مدى ملاءمتها لمتطلبات العالمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الجارة، جامعة المنوفية، صص ١٤٨-١٦٤.
٧. عيد، أيمن عادل(٢٠١٥)، دور ثقافة الإيجابية في تنمية السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية في ظل مناخ تنظيمي داعم، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، كلية التجارة- جامعة الأزهر، العدد الثالث عشر.
٨. عيد، أيمن عادل(٢٠١٥)، اتجاهات الطلاب والعوامل المؤثرة عليها نحو ريادة الأعمال(دراسة تطبيقية على بعض الجامعات العربية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة- جامعة المنوفية، العدد الأول والثاني.
9. Andersson, Svante and Ghannad (2013), the influence of the entrepreneur's background on the behaviour and development of born globals' internationalisation processes, [Int. J. of Entrepreneurship and Small Business](#), Vol. 15, No 2, PP. 136 – 153.
10. Bosma, Niels and S.V. (2009), [Mapping Entrepreneurial Activity and Entrepreneurial Attitudes In European Regions](#), [International Journal of Entrepreneurship and Small Business \(Ijesb\)](#), Vol. 7, No. 2, PP. 41-58.
11. [Catia Batista](#) and [Janis](#) (2014), Migration, Risk Attitudes, and Entrepreneurship: Evidence From A Representative Immigrant Survey, [Iza Journal of Migration](#), PP.3-17.
12. Donna J. Kelley, Niels Bosma (2011), José Ernesto Amorós And Global Entrepreneurship Research Association (GERA) Global Entrepreneurship Monitor, Pp114-117.
13. Donna J. Kelley, Niels Bosma(2012), José Ernesto Amorós And Global Entrepreneurship Research Association (GERA) Global Entrepreneurship Monitor, Pp125-129.
14. Harris, Michael ; G. Sh. and T. Sh. (2007) Examining The Impact of Small Business Institute Participation on Entrepreneurial Attitudes, Journal of Small Business Strategy, Vol. 18, No. 2 , PP.123-141.

15. Harris, Michael L.; G. Sh. and M. T. (2009), Examining The Relationship Between Personality and Entrepreneurial Attitudes: Evidence, Journal of Small Business Institute, Vol. 3, No 1, PP.21-53.
16. Rantanen, False and Toikko (2013), Social Values, Societal Entrepreneurship Attitudes and Entrepreneurial Intention of Young People In The Finnish Welfare State, [The Poznan University of Economics Review Vol. 13, Ssu:1, PP. 7-25.](#)
17. Strobl, Andreas; C. K. and M. P. (2012), [Entrepreneurial attitudes and intentions: assessing gender specific differences, International Journal of Entrepreneurship and Small Business \(IJESB\), Vol. 15, No. 4, PP.79- 95.](#)
18. Talaş, Emrah; Çelik, A. and Oral, O. (2013), The Influence of Demographic Factors on Entrepreneurial Intention Among Undergraduate Students As A Career Choice: The Case of A Turkish University, American International Journal of Contemporary Research, Vol. 3 No 12, PP. 22-31.
19. [Todd Davey](#); [Carolyn P.](#) and [Miemie S.](#) (2011), "Entrepreneurship perceptions and career intentions of international students", Education and Training, Vol. 53 No. 5, pp.335 – 352.