



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة
زيان عاشور الجلفة



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث

الشعبة: علوم التسيير
التخصص: مقاولاتية وتسيير المؤسسة

العنوان

تعليم ريادة الأعمال وأثره في تعزيز الثقافة الابتكارية
دراسة ميدانية

من إعداد:
التلي موسى

من طرف اللجنة المكونة من:

المناقشة بتاريخ 2026/07 /08

رئيسا	جامعة الجلفة	أستاذ محاضر - أ -	دروم أحمد
مشرفا ومقررا	جامعة الجلفة	أستاذ محاضر - أ -	إيمي شهاب
ممتحنا	جامعة الجلفة	أستاذ محاضر - أ -	محمد بن موسى
ممتحنا	جامعة الجلفة	أستاذ محاضر - أ -	قويدر بورقبة
ممتحنا	جامعة الأغواط	أستاذ محاضر - أ -	لعجالي عادل
ممتحنا	جامعة الأغواط	أستاذ محاضر - أ -	خنيش يوسف

السنة الجامعية: 2026 /2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

إلى والدي العزيزين، سندي في الحياة.

إلى أخي صفي الدين، نبض القلب، رفيق الدرب.

إلى أختي الحبيبتين، إكرام وإحسان، لابتسامتهما التي خفت عني ثقل الأيام.

إلى إكرام سعدية، لما تركته في نفسي من أثر طيب ودعم صادق.

إلى روح جدي الطاهرة، بن حرمة لخضر، رحمه الله وأسكنه فسيح جناته، الذي علمني بالقلب قبل الكلمة.

إلى أصدقائي الحقيقيين الذين كانوا سندا لي في كل مراحل الطريق الطيب بن سائح وزكرياء
بعاج وإلياس بن بلغيث.

إلى زملائي في الدراسة، من شاركوني السعي والحلم.

أهدي هذه الأطروحة، عربون محبة وامتنان.

موسى

شكر وعرفان

الحمد لله أولاً وآخراً، ظاهراً وباطناً، الذي بنعمته تمّ الصالحات، وبتوفيقه يتحقق السعي،
حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، أن مدني بالصبر والقوة، ووهبني من فضله ما
بلغت به هذه المرحلة العلمية.

أتقدم بخالص الشكر والثناء للمشرف الكريم، البروفسور شهاب اليمي، على ما أولاني من
ثقة، وتوجيه علمي، ومرافقة صادقة، كان لها الأثر الكبير في إصدار هذا العمل.

كما أشكر بوافر الامتنان لكل من:

البروفسور يوسف خنيش،

البروفسور عبد الحميد نعيمات،

على دعمهما المستمر، وإثرائهما لي بأفكار ذات أهمية علمية، أسهمت في تطوير هذا
البحث.

ولا يفوتني أن أعبر عن بالغ امتناني واعترازي لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين، على
قبولهم تقييم هذا العمل، وعلى ما سيبدونه من ملاحظات بناءة، سيكون لها الأثر في تحسينه.
لكل من أسهم من قريب أو بعيد في نجاح هذا المسار، أقول: جزاكم الله خيراً، وبارك في
علمكم وجهودكم.

شكراً جزيلاً.

قائمة المحتويات

I	إهداء
II	شكر وعرفان
III	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
XI	الملخص باللغة العربية
XII	الملخص باللغة الإنجليزية
[أ-ف]	مقدمة

القسم النظري [01—123]

02	تمهيد
[61-05]	الفصل الأول: تحليل العناصر والمرتكزات الأساسية لتعليم ريادة الأعمال
05	تمهيد
06	المبحث الأول: التأصيل النظري لريادة الأعمال وتعليمها
06	المطلب الأول: مفهوم ريادة الأعمال
11	المطلب الثاني: ماهية تعليم ريادة الأعمال
18	المطلب الثالث: أبعاد وأهداف تعليم ريادة الأعمال
27	المبحث الثاني: تعليم ريادة الأعمال: استكشاف النظريات، المتطلبات، والواقع
27	المطلب الأول: نظريات التعليم للريادة

31	المطلب الثاني: متطلبات تعليم ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم الجامعي
37	المطلب الثالث: واقع التعليم العالي في الجزائر
44	المبحث الثالث: برامج الدعم ونماذج النجاح في تعليم ريادة الأعمال
44	المطلب الأول: دور الجامعة في تعزيز ريادة الأعمال ونشر ثقافتها
49	المطلب الثاني: البرامج والمبادرات البارزة في دعم وتعليم ريادة الأعمال في الجزائر
55	المطلب الثالث: تجارب دولية رائدة في تعليم ريادة الأعمال
61	خلاصة الفصل
[122—63]	الفصل الثاني: الثقافة الابتكارية، وتحليل العوامل المكونة والمؤثرة فيها
63	تمهيد
65	المبحث الأول: الثقافة
65	المطلب الأول: مفهوم الثقافة، أنواعها، وتحليل مالك بن نبي للثقافة
70	المطلب الثاني: الثقافة: المصادر الأساسية، العناصر المكونة، والخصائص
77	المطلب الثالث: الثقافة التنظيمية
88	المبحث الثاني: الابتكار
88	المطلب الأول: تعريف الابتكار وأهميته
93	المطلب الثاني: معوقات الابتكار وأنواعه
100	المطلب الثالث: نماذج الابتكار وخصائصه
103	المطلب الرابع: مصادر ومستويات الابتكار
109	المبحث الثالث: الثقافة الابتكارية
109	المطلب الأول: مفهوم الثقافة الابتكارية وأهميتها في التعليم الجامعي

112	المطلب الثاني: المتطلبات والعوامل الداعمة في تعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة
116	المطلب الثالث: تحديات واستراتيجيات تطور ثقافة الابتكار
118	المطلب الرابع: دور تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية
122	خلاصة الفصل
123	خلاصة القسم
[190—124]	القسم التطبيقي
125	تمهيد
[147—126]	الفصل الثالث: طرق واجراءات الدراسة
127	تمهيد
128	المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية
128	المطلب الأول: منهج الدراسة
129	المطلب الثاني: مجال وحدود الدراسة وخطوات تصميمها
129	المطلب الثالث: نموذج واداة الدراسة
133	المبحث الثاني: النمذجة بالمعادلات الهيكلية
133	المطلب الأول: النمذجة بالمعادلات الهيكلية
135	المطلب الثاني: النمذجة بطريقة المربعات الصغرى الجزئية
138	المطلب الثالث: خصائص النمذجة بالمعادلات البنائية
141	المبحث الثالث: خصائص مجتمع وعينة الدراسة
141	المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة

قائمة المحتويات

143	المطلب الثاني: عرض خصائص مجتمع الدراسة
147	خلاصة الفصل
[189—148]	الفصل الرابع: تحليل واختبار فرضيات الدراسة
149	تمهيد
150	المبحث الأول: تحليل اتجاهات افراد العينة نحو محاور الدراسة
150	المطلب الأول: محور تعليم ريادة الاعمال
156	المطلب الثاني: تحليل اتجاهات عبارات حول محور الثقافة الابتكارية
157	المبحث الثاني: تحليل وتقييم النموذج العام للدراسة
157	المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي
159	المطلب الثاني: تقييم النموذج القياسي
169	المطلب الثالث: تحليل النموذج الهيكلي
175	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
175	المطلب الأول: اختبار الفرضيات
181	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية
186	المطلب الثالث: نتائج الفرضيات ومناقشتها
189	خلاصة الفصل
190	خلاصة القسم
[195—191]	الخاتمة
196	قائمة المصادر والمراجع
225	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
1	أهم السمات التي يتميز بها رائد الأعمال الناجح	28
2	مصادر الثقافة	71
3	أنواع الثقافة التنظيمية	81
4	الابتكار في أداء العمليات	97
5	تحديات ثقافة الابتكار	116
6	استراتيجيات التعامل مع العوائق التي تواجه ثقافة الابتكار	117
7	بيان تفصيلي للعبارات المكونة لاستبيان	132
8	خصائص البيانات	138
9	خصائص النموذج	139
10	تقدير النموذج	139
11	تقييم النموذج	140
12	الاستبيانات الموزعة	141
13	حجم العينة المدروسة	142
14	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	143
15	توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	144
16	توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة التخصص	145
17	سلم ليكارت الخماسي	150
18	مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاهات العامة للعبارات	150
19	اتجاه إجابات أفراد العينة على المحور الأول البرامج التعليمية	151
20	اتجاه إجابات أفراد العينة على محور طرق وأساليب التدريس	152
21	اتجاه إجابات أفراد العينة حول محور فعالية المشرف في التدريس	153

قائمة الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
22	اتجاه إجابات أفراد العينة على محور البيئة التعليمية	154
23	اتجاه إجابات أفراد العينة حول محور الثقافة الابتكارية	156
24	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	158
25	نتائج معاملات التحميل	160
26	نتائج متوسط التباين المستخرج AVE	163
27	نتائج معامل ألفا كرونباخ	164
28	نتائج معامل الموثوقية المركبة CR	165
29	نتائج مؤشر التوافق Cross loading	166
30	نتائج مؤشر ارتباط متغيرات النموذج القياسي Variable correlation	167
31	نتائج اختبار معمل تضخم التباين VIF	170
32	نتائج اختبار معامل الارتباط	170
33	نتائج اختبار قوة التأثير F^2	172
34	نتائج اختبار معامل القدرة التنبؤية Q^2	173
35	مؤشر جودة المطابقة GOF	174
36	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الاولى	176
37	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى	178
38	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية	179
39	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة	180
40	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة	181
41	نتائج اختبار الفروق بالنسبة للجنس	182
42	نتائج اختبار الفروق بالنسبة للمستوى التعليمي	183
43	نتائج اختبار الفروق بالنسبة للتخصص	184

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
د	نموذج الدراسة الأولي	1
78	الثقافة التنظيمية كنظام	2
86	وظائف الثقافة التنظيمية	3
131	نموذج الدراسة	4
135	متغيرات الدراسة	5
143	تركيبية مجتمع الدراسة حسب الجنس	6
144	تركيبية مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي	7
145	تركيبية مجتمع الدراسة حسب التخصص	8
159	نموذج الدراسة قبل توظيف ادلة الصدق التقاربي والتمييزي	9
169	نموذج الدراسة بعد توظيف ادلة الصدق التقاربي والتمييزي	10
175	نموذج الفرضية الرئيسية	11
177	نموذج الفرضيات الفرعية	12

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
226	قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين للإستبيان	1
227	الاستبيان في شكله النهائي الموزع على عينة الدراسة	2

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع (800) استبان، واعتمد التحليل النهائي على (608) استبانات صالحة للمعالجة، موزعة على جامعتي الأغواط وغرداية. وقد جرى تفريغ البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامجي SPSS و SmartPLS4.

تمثل المتغير المستقل في تعليم ريادة الأعمال بأبعاده الأربعة: برامج تعليم ريادة الأعمال، فعالية المشرف في التدريس، طرق وأساليب التدريس، وبيئة التعليم، في حين تمثل المتغير التابع في الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين.

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي دعم الفرضية الرئيسية للدراسة، حيث دلت النتائج ضمن النموذج المختبر على وجود علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية لتعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين. كما بينت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية وجود أثر ذي دلالة إحصائية لكل من برامج تعليم ريادة الأعمال، وطرق وأساليب التدريس المعتمدة، وفعالية المشرف في التدريس، إضافة إلى بيئة التعليم، في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين. وتوصلت الدراسة إلى أن تعليم ريادة الأعمال يُعدّ عاملاً مهماً داخل النموذج المختبر في تنمية الثقافة الابتكارية داخل الوسط الجامعي، مما يستدعي تعزيز البرامج الريادية، وتطوير كفاءات المشرفين، وتبني أساليب تدريس حديثة، وتحسين بيئة التعليم الجامعي بما يدعم الابتكار والإبداع لدى الطلبة.

الكلمات المفتاحية: تعليم ريادة الأعمال، الثقافة الابتكارية، الطلبة الجامعيون، جامعة الأغواط، جامعة غرداية.

Abstract

This study aimed to examine the impact of entrepreneurship education on enhancing the innovation culture among students of the Faculties of Economics, Commercial and Management Sciences at the Universities of Laghouat and Ghardaia. The study adopted a descriptive-analytical approach. A total of 800 questionnaires were distributed, and the final analysis was conducted on 608 valid questionnaires collected from students at the Universities of Laghouat and Ghardaia. The data were coded and statistically analyzed using SPSS and SmartPLS 4 software.

The independent variable was entrepreneurship education, represented by four dimensions: entrepreneurship education programs, instructor teaching effectiveness, teaching methods and approaches, and the learning environment. The dependent variable was innovation culture among university students.

The statistical analysis supported the main hypothesis of the study, indicating that entrepreneurship education has a statistically significant positive effect on enhancing innovation culture among university students within the proposed research model. Furthermore, the results of the sub-hypotheses testing revealed that each of the four dimensions—entrepreneurship education programs, teaching methods and approaches, instructor teaching effectiveness, and the learning environment—has a statistically significant positive effect on fostering innovation culture among university students.

The study concluded that entrepreneurship education constitutes a significant determinant within the proposed model for promoting innovation culture in the university environment. Accordingly, the findings emphasize the need to strengthen entrepreneurship education programs, enhance instructors' teaching competencies, adopt innovative teaching methods, and improve the university learning environment in order to foster students' innovation and creativity.

Keywords: Entrepreneurship education, Innovation culture, University students, Laghouat University, Ghardaia University

مقدمة

شهد العالم في العقود الأخيرة تحولات عميقة في المجالات الاقتصادية والتكنولوجية، مما دفع المجتمعات إلى تبني استراتيجيات جديدة تواكب هذه التحولات. حيث أصبح الابتكار عنصراً محورياً لتحقيق التنمية والتطور، خاصة في ظل التحديات العالمية المتنامية والتقنيات المتجددة. وفي هذا السياق، تبرز ريادة الأعمال كأداة استراتيجية في تحقيق النمو المستدام والتكيف مع المتغيرات المستمرة، كونها تعتمد على التفكير الإبداعي والقدرة على إيجاد حلول جديدة ومبتكرة تلأم احتياجات السوق المتغيرة باستمرار.

وقد أصبح من الواضح أن تعليم ريادة الأعمال لم يعد يقتصر على تقديم معارف تقنية أو إدارية حول كيفية تأسيس الشركات الصغيرة والمتوسطة، بل يتعدى ذلك ليشمل حل المشكلات، والابتكار، وتطوير مهارات التفكير النقدي. ومن هنا، يبرز الدور المحوري للتعليم الجامعي في تهيئة البيئة التعليمية المناسبة التي تعزز هذه المهارات. فالجامعة تمثل النقطة الأساسية التي من خلالها يمكن تمكين الطلبة من اكتساب القدرات الريادية والابتكارية. إذ تعد بمثابة الحاضنة الفكرية التي يمكنها تشكيل عقلية الطلاب بطريقة تساعدهم على التفاعل مع التحديات بطريقة غير تقليدية، والتفكير بشكل مبتكر.

ومن هذا المنطلق، بدأت الجامعات في العديد من الدول بإعادة هيكلة مناهجها التعليمية لتضم برامج متخصصة في ريادة الأعمال. حيث تسهم هذه البرامج في تقديم خليط متوازن من المعرفة النظرية والتطبيقات العملية التي يحتاجها الطلاب لتطوير مشاريعهم الخاصة أو قيادة مؤسسات كبرى مستقبلاً. ومن خلال هذا المنهج، يتم تحقيق تكامل فعال بين التعليم الأكاديمي وبين البيئة الاقتصادية والاجتماعية المتغيرة، مما يتيح للطلاب التفاعل المباشر مع مفاهيم ريادة الأعمال وتطبيقها ميدانياً.

لكن إذا عدنا إلى جوهر مفهوم ريادة الأعمال، نجد أنه كان في بداياته مرتبطاً بممارسات تجارية بسيطة، كالتجارة وتقديم الخدمات. ومع مرور الوقت، تطور هذا المفهوم ليشمل العديد من المجالات التي تتطلب المخاطرة والتفكير الابتكاري. ومع هذا التطور، برزت الحاجة الملحة إلى تزويد الطلاب بالمهارات الضرورية مثل إدارة المخاطر، والتحليل والتخطيط الاستراتيجي، كما

تتميز بيئة ريادة الأعمال بتركيزها المتزايد على الابتكار المستمر، الذي يعتبر من الركائز الأساسية في نجاح المشروعات الريادية.

في هذا السياق، يعد تعليم ريادة الأعمال في الوقت الراهن بمثابة البيئة المثالية التي يمكن من خلالها تحفيز التفكير الابتكاري لدى الطلاب، إذ لا يقتصر دوره على تعليمهم أسس إنشاء المشاريع أو إدارة الأموال، بل يتعدى ذلك ليشمل تطوير العقلية الريادية التي تساهم في تحسين القدرة على التكيف مع التحولات المتسارعة وتحقيق النجاح في بيئات تتسم بعدم الاستقرار. وعليه، أصبح من المهم بشكل متزايد أن تتضمن المناهج الجامعية مفاهيم ريادة الأعمال التي تساعد الطلاب على الإبداع وتوفير حلول عملية للتحديات التي يواجهونها في مختلف الميادين.

ولعل العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال وتعزيز الثقافة الابتكارية تعتبر من أبرز العلاقات التي أكدت عليها الأبحاث المعاصرة، فقد أظهرت العديد من الدراسات العلمية أن تعليم ريادة الأعمال يساهم بشكل كبير في تطوير التفكير النقدي وتعزيز القدرة على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات، وهو ما يعد عنصرا أساسيا من عناصر الثقافة الابتكارية. فعندما يتعلم الطلاب كيفية تحليل الأسواق، وتقييم المخاطر، وتحديد الفرص التجارية، يتطور لديهم نوع من التفكير الريادي الذي يؤهلهم لمواجهة التحديات بثقة وإبداع. وبهذا، يصبحون أكثر استعدادا لتقديم حلول مبتكرة تلبي احتياجات المجتمع وتساهم في إحداث أثر إيجابي ملموس.

لكن تأثير تعليم ريادة الأعمال لا يتوقف عند مجرد رفع مستوى القدرات الفردية للطلاب، بل يمتد ليشمل إحداث تحولات إيجابية على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي للمجتمعات. إذ أن الطلاب الذين يتلقون تدريباً ريادياً يكتسبون مهارات المبادرة والقدرة على ابتكار حلول جديدة للمشكلات الاجتماعية والاقتصادية، مما ينعكس على تحسين بيئة الأعمال وزيادة القدرة التنافسية للمجتمعات. حيث أن ترسيخ هذه الثقافة الابتكارية في المجتمعات يشكل خطوة أساسية نحو تحسين مناخ ريادة الأعمال، الأمر الذي يفتح آفاقاً جديدة أمام الشباب في الأسواق المحلية والعالمية.

بالإضافة إلى ذلك، يساهم تعليم ريادة الأعمال في بناء سلوكيات الطلاب تجاه المخاطر والمبادرة. فعلى الرغم من أن التعليم التقليدي غالبا ما يركز على تحقيق النجاح كغاية أساسية، فإن التعليم الريادي يشجع الطلاب لفهم الفشل كجزء من مسار التعلم. وهذا التوجه يساهم في تقوية

شخصيات الطلاب، ويجعلهم أكثر استعدادا لمواجهة التحديات والمخاطر المرتبطة بإطلاق المشاريع الريادية. إذ أن هذه البيئة الأكاديمية التي تركز على الابتكار والتجربة تساعد على تحفيز عقلية مرنة وريادية، قادرة على التكيف مع المتغيرات السريعة.

يجدر التأكيد على أن التعليم في مجال ريادة الأعمال لا يقتصر على الجانب الفردي، بل يتعداها ليسهم في تقدم المجتمع بأسره. فحين يمتلك أفراد المجتمع روح المبادرة وثقافة الابتكار، يمكنهم إحداث تغيير إيجابي داخل المجتمع من خلال إطلاق مشاريع جديدة أو إيجاد حلول مبتكرة للتحديات الاجتماعية والاقتصادية. وبالتالي، يصبح التعليم الجامعي في مجال ريادة الأعمال ليس فقط وسيلة لدعم الطموحات الفردية، بل أداة مهمة لتنمية المجتمع وزيادة التنافسية الاقتصادية على الصعيدين المحلي والدولي.

بناء على ما سبق، يتضح دور تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلاب الجامعيين، حيث تتجاوز هذه البرامج حدود التعليم التقليدي القائم على نقل المعرفة، لتصبح وسيلة فعالة في تشكيل عقلية ريادية مبتكرة تمكن الطلاب من التعامل مع التحديات المهنية المعقدة وتحقيق النجاح. وبهذا الشكل، يشكل التعليم في مجال ريادة الأعمال عنصرا حيويا في إعداد جيل وصناعة التغيير الإيجابي في مجتمعاتهم ومحيطاتهم الاقتصادية.

أولاً: إشكالية الدراسة وعناصرها

أصبح تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين أولوية استراتيجية في مختلف الأنظمة التعليمية، وذلك في ظل التحولات السريعة التي تفرضها بيئة الأعمال، والمتطلبات المتنامية لسوق العمل القائم على الابتكار والمعرفة. ويعد تعليم ريادة الأعمال أحد المداخل الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الجامعية لتنمية القدرات المعرفية والسلوكية والمهارية لدى الطلبة، وتمكينهم من توليد أفكار جديدة وتحويلها إلى مشاريع ذات قيمة مضافة.

ورغم تبني العديد من الجامعات الجزائرية، ومن بينها جامعتي الأغواط وغرداية، لمقررات ومناهج تعليم ريادة الأعمال، إلا أن التساؤلات لا تزال مطروحة بشأن مدى فعالية هذه البرامج في تحقيق أهدافها، لا سيما فيما يتعلق بأثرها في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين.

وانطلاقاً من ذلك، تحدد الإشكالية المركزية للأطروحة في السؤال الآتي:

ما تأثير تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية؟

ويمكن تحقيق الغرض من هذه الدراسة نظريا وتطبيقيا، عبر إسقاطها ميدانيا على حالة طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية، من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1. هل يوجد تأثير لبرامج التعليم في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية؟
2. هل يوجد تأثير لطرق وأساليب التدريس في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية؟
3. هل يوجد تأثير لفعالية المشرف في التدريس في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية؟
4. هل يوجد تأثير لبيئة التعليم في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأفراد حول تعليم ريادة الأعمال والثقافة الابتكارية تعزى للمتغيرات الشخصية والدراسية (الجنس، المستوى الدراسي، والتخصص الدراسي)، لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

استنادا إلى إشكالية الدراسة وعناصرها التي تم تحديدها مسبقا، يمكن الانطلاق من الفرضيات التالية قصد اثباتها أو نفيها، والتي تتجلى في الآتي:

1. الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد تأثير لتعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية. هذه الفرضية الرئيسية يمكن أن تجزأ إلى أربعة فرضيات فرعية لها هي:

1.1. الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير لبرامج التعليم في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية؛

2.1. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير لطرق وأساليب التدريس في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية؛

3.1. الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير لفعالية المشرف في التدريس في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية؛

4.1. الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير لبيئة التعليم في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية.

2. الفرضية الرئيسية الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأفراد حول تعليم ريادة الأعمال والثقافة الابتكارية تعزى للمتغيرات الشخصية والدراسية (الجنس، المستوى الدراسي، والتخصص الدراسي)، لدى طلبة كليتي العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي الأغواط وغرداية.

ثالثا: أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها مما يلي:

- تسعى إلى معالجة جانب من فجوة بحثية في الأدبيات العربية، وبوجه خاص الجزائرية، من خلال تناولها لموضوع تقاطع تعليم ريادة الأعمال والثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين؛

- يساهم اختيار جامعتين من بيئتين مختلفتين وهما الأغواط وغرداية، في إثراء الدراسة بالمقارنة المكانية، ويوفر قاعدة بيانات متنوعة، ويدعم إمكانية الإفادة الحذرة في مؤسسات التعليم العالي ذات السياقات المشابهة؛

- تساهم في تشخيص واقع البرامج التعليمية ذات الصلة بريادة الأعمال في الجامعات الجزائرية، وتقديم مقترحات لتعزيز فاعليتها وتكييفها مع متطلبات البيئة الاقتصادية المعاصرة؛
- تتيح هذه الدراسة المجال لبناء إطار مفاهيمي أو عملي يربط بين التعليم الريادي وبناء قدرات الابتكار لدى الطلبة، مما يساهم في تدعيم الأسس النظرية في هذا المجال،
- توفر الدراسة مجموعة من التوصيات العملية داخل الجامعات الجزائرية، من خلال تطوير محتوى المقررات، وربط الجانب الأكاديمي بالتطبيق العملي، وتبني أساليب بيداغوجية مبتكرة.

رابعاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى دراسة وتحليل العلاقة التأثيرية لتعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية، وذلك من خلال دراسة ميدانية لعينة من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط وغرداية، وينبثق عن هذا الهدف مجموعة أهداف فرعية، توجز في الآتي:

- الإجابة عن التساؤلات والتحقق من الفرضيات المنطلق منها في الدراسة، مع محاولة الإحاطة بالجانب النظري؛
- فحص نموذج الدراسة إحصائياً ومنهجياً واختبار جودة قياسه وعلاقاته باستخدام النمذجة بالمعادلات الهيكلية؛
- تقييم التأثيرات المباشرة لتعليم ريادة الأعمال بأبعاده (برامج التعليم، طرق وأساليب التدريس، فعالية المشرف في التدريس، بيئة التعليم) على الثقافة الابتكارية لطلبة عينة الدراسة؛
- إبراز أهمية وجدية قياس تأثيرات تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية لطلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط وغرداية، مع السعي للتوصل إلى نتائج تمكن من صياغة توصيات تساعد أصحاب القرار في معالجة مواطن الخلل والنقص والقصور.

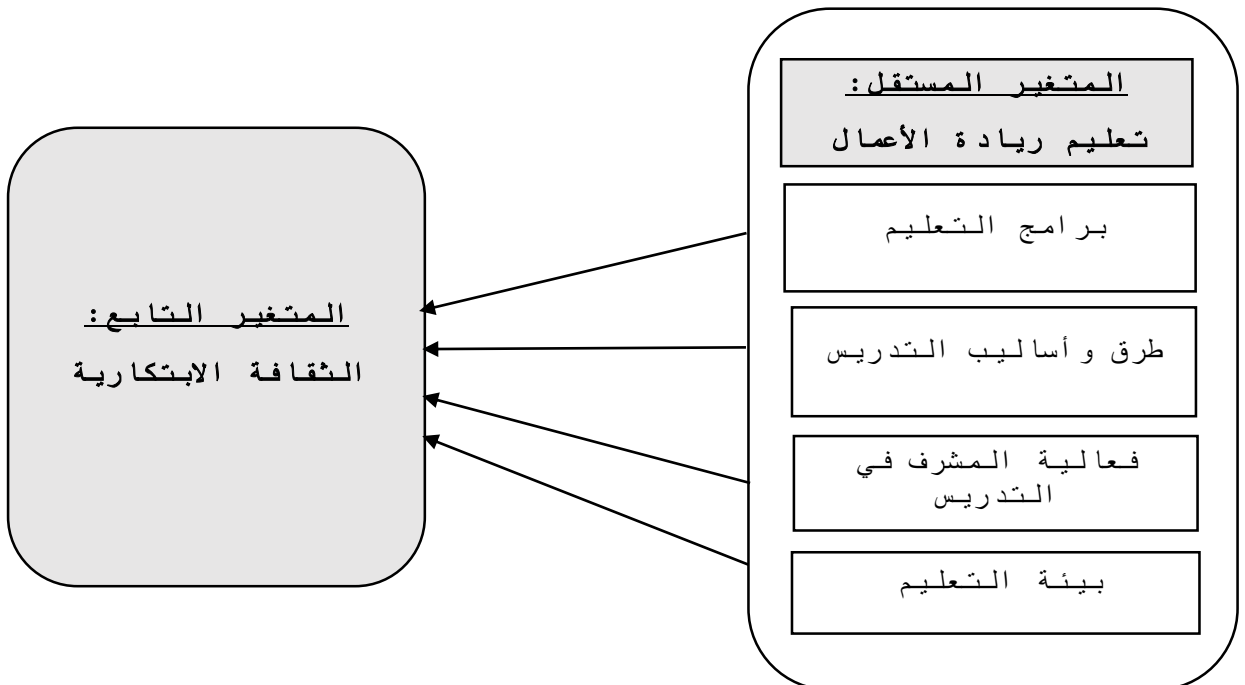
خامساً: أسباب اختيار الموضوع

وهي تتمثل فيما يلي:

- التوجهات المستقبلية للتعليم العالي في الجزائر نحو ريادة الأعمال والابتكار.
- تزايد الشركات الناشئة والابتكار حيث أصبح تعليم ريادة الأعمال ضروري لتزويد الأفراد بالمهارات والمعارف التي يحتاجونها لإطلاق مشاريعهم الخاصة.
- محاولة إثراء البحوث العلمية والأكاديمية في مجال ريادة الأعمال.
- التوجه والاهتمام الشخصي بدراسة مجال ريادة الأعمال والابتكار.
- ملائمة موضوع الدراسة مع مشروع البحث والتخصص في مسار الطور الثالث.

سادسا: نموذج الدراسة

الشكل رقم (1): نموذج الدراسة الأولي



المصدر: من إعداد الباحث على ضوء الدراسات السابقة.

سابعا: التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة

1. تعليم ريادة الأعمال: هو عملية تزويد الأفراد بالمعرفة والمهارات والسلوكيات الريادية، لتمكينهم من إطلاق مشاريع جديدة، واستكشاف الفرص، وتطوير حلول مبتكرة داخل المؤسسات.

1.1. برامج التعليم: هي مجموعة من الأنشطة المنظمة والمخطط لها مسبقاً، تصمم لتحقيق أهداف تعليمية محددة، وتهدف إلى تزويد المتعلمين بالمهارات والمعارف والكفاءات اللازمة في مجال معين، ضمن فترة زمنية محددة وأساليب تدريسية مدروسة.

2.1. طرق وأساليب التدريس: وهي الآليات والخطوات التي يعتمد عليها المعلم أو المدرب لنقل المعرفة لدى المتعلمين، من خلال تنظيم المحتوى وتقديمه بأساليب متنوعة تراعي احتياجاتهم ومستوياتهم، بهدف تحقيق تفاعل إيجابي وتعلم فعال داخل بيئة التعليم.

3.1. فعالية المشرف في التدريس: وهي مدى قدرة المشرف على تحقيق أهداف العملية التعليمية بكفاءة، من خلال استخدام أساليب تعليمية مناسبة، وتحفيز المتعلمين على المشاركة والتفاعل، وتحقيق الأهداف التعليمية المخططة، مع مراعاة الفروق الفردية وتقييم أدائهم بشكل مستمر.

4.1. بيئة التعليم: تشير إلى الإطار الشامل الذي تتم فيه العملية التعليمية، وتشمل مجموعة العوامل المادية والاجتماعية والنفسية المحيطة بالمتعلم، مثل الوسائل التعليمية، الفصول الدراسية، العلاقات التربوية والمناخ النفسي، بما يساهم في تحقيق أهداف التعلم.

2. الثقافة الابتكارية: هي مجموعة من المعتقدات والقيم والمفاهيم والسلوكيات التي تحفز الإبداع وتشجع على خوض التجارب الجديدة والتعلم من الفشل، ما يساهم في خلق بيئة داعمة لتوليد الأفكار المبتكرة وتحويلها إلى واقع عملي.

ثامناً: حدود الدراسة وصعوبات البحث

من المعروف أن لكل دراسة معينة محدداتها الخاصة بها، التي تعكس مدى دقتها والتزامها بالمنهجية، وبشكل عام تتمحور حدود هذه الدراسة في:

- يقتصر البحث على عينة فقط من طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة
الأغواط وغرداية؛

- اقتصار الدراسة على عينة من الطلبة الجامعيين فقط بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، دون أن تشمل باقي الأساتذة أو الإداريين أو طلبة الكليات الأخرى؛
- التركيز فقط على الثقافة الابتكارية وتعليم ريادة الأعمال بأبعاده (برامج التعليم، طرق وأساليب التدريس، فعالية المشرف في التدريس، بيئة التعليم)، حيث لا تتناول الدراسة تأثير تعليم ريادة الأعمال على متغيرات أخرى كنية إنشاء مشروع أو الأداء الأكاديمي.
- وفيما يخص الصعوبات التي واجهها الباحث في إعداد الدراسة، فيمكن ذكر أهمها في الآتي:
- صعوبة الحصول على المعلومات التي ترتبط ارتباطا وثيقا بالبحث من طرف بعض الأساتذة والباحثين، بالإضافة إلى تكلفة الوقت والجهد المبذولين في توسيع دائرة أفراد عينة الدراسة أكثر، بهدف الحصول على نتائج أكثر تعبيراً عن المجتمع المدروس؛
- عدم تعاون بعض الأساتذة في تسهيل مهمة توزيع الاستبيانات على الطلاب أثناء المحاضرات، بالإضافة إلى صعوبة استرداد جميع الاستبيانات الموزعة على أفراد العينة، وفي بعض الأحيان رفض الإجابة على عبارات الاستبيان.

تاسعا: مراجعة الدراسات السابقة

نستعرض الدراسات السابقة باللغة الأجنبية والعربية التي تناولت متغيرات الدراسة، ويتم ذلك من خلال عرض منهج الدراسة، مجتمع وأدوات الدراسة والنتائج التي تم الوصول لها والتوصيات المطروحة.

1. عرض الدراسات السابقة:

1.1. (Chaojie, 2024)، مقال بالصين بعنوان: "Research On the Influence of Entrepreneurship Education in Vocational Colleges and Universities on Enhancing Students' Innovative Ability".

أهداف الدراسة:

▪ استكشاف كيفية تأثير تعليم ريادة الأعمال على قدرات الطلاب الابتكارية في الكليات المهنية.

▪ تحليل الآليات الكامنة وراء تأثير تعليم ريادة الأعمال على قدرات الطلاب الابتكارية.

منهج الدراسة:

▪ اعتمد البحث المنهج التحليلي، حيث بدأ بتعريف المفاهيم الرئيسية، ثم مناقشة تأثيرها، وتحليل الآليات الكامنة وراء تأثير تعليم ريادة الأعمال على قدرات الطلاب الابتكارية.

نتائج الدراسة:

▪ تعليم ريادة الأعمال يلعب دور كبير في تنمية القدرات الابتكارية لدى الطلاب، من خلال تنمية العقلية والمهارات الأساسية.

توصيات الدراسة:

- دعم التكامل بين الصناعة والبحث العلمي.
- زيادة الدعم المعنوي والمادي لهذه المبادرات.
- خلق بيئة محفزة على الابتكار.
- تطوير المناهج التعليمية بشكل مستمر.

استفاد الباحث من دراسة Long Chaojie في تصميم البحث وآلياته، حيث تمكن من الاستفادة من آليات التأثير التي تم تحليلها (مثل أساليب التدريس، المناهج الدراسية، البيئة الثقافية، وسياسات الدعم، الكادر التدريسي) كأساس لبناء إطار بحثي مشابه يناسب السياق الجزائري.

2.1. (C.O, 2024)، مقال بروسيا بعنوان: "The role of business education in the formation of entrepreneurial culture and innovation".

أهداف الدراسة:

- دراسة دور التعليم الجامعي في تشكيل الثقافة الريادية والابتكار.
- فهم كيفية تأثير المبادرات والخبرات والبرامج التعليمية على تطوير العقلية الريادية.

منهج الدراسة:

- استخدمت الدراسة طريقة جمع المعلومات ومعالجتها، وطريقة التحليل والمقارنة.

نتائج الدراسة:

- التعليم التجاري يلعب دور محوري في تطوير الثقافة الريادية والابتكار.
- البرامج التعليمية التي تتضمن ورش عمل، وأنشطة وتجارب عملية تكون أكثر فاعلية في بناء عقلية ريادية.

توصيات الدراسة:

- توفير دعم مالي للطلاب من خلال شراكات بين قطاع الأعمال والجامعات.
 - عدم الاكتفاء بالمحتوى النظري، وتعزيز المحتوى العملي داخل البرامج التعليمية.
- استفاد الباحث من هذه الدراسة تعميق فهمه للعلاقة بين التعليم التجاري وتشكيل الثقافة الريادية، كما استفاد الباحث من نتائج الدراسة تأكيد أهمية البيئة التعليمية كعامل محفز لتشكيل العقلية الريادية، وضرورة الدمج بين التطبيق العملي والمعرفة النظرية.

3.1. (Park, 2024)، مقال بالولايات المتحدة الأمريكية بعنوان: "The Role of

" Education in Fostering Entrepreneurial Skills and Mindsets

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور التعليم في تعزيز المهارات والعقليات الريادية، وذلك من خلال تحليل الأدلة التجريبية ومراجعة شاملة للأدبيات المحلية. ومن خلال هذه المراجعة، ظهرت عدة مواضيع رئيسية، من بينها: دور المعلمين والمرشدين، أهمية التعلم التجريبي، أهمية النظم البيئية الريادية، تأثير العوامل السياقية (مثل الثقافة والأطر المؤسسية)، الحاجة إلى تقييم صارم لمبادرات التعليم الريادي. وأشارت النتائج إلى مساهمة المعلمون بشكل كبير في تنمية الطلاب الرياديين، وضرورة تطوير مبادرات تعليمية شاملة وعملية، والحاجة لتقييمات وبحوث دقيقة لقياس الأثر طويل المدى للتعليم الريادي على النتائج الاقتصادية.

استفاد الباحث من نتائج دراسة Yuyeong Park بخصوص دور المعلمين في بناء فرضية و سؤال بحثي للدراسة.

4.1. دراسة أوروبية أجريت في البرتغال، تناولت (Rodrigues, 2023) مقال بعنوان: "Entrepreneurship Education Pedagogical Approaches in Higher Education"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل المناهج التربوية في تعليم ريادة الأعمال، بالتركيز أكثر على التعلم التجريبي. كما يستكشف هذا البحث أكثر الأساليب التعليمية استخداماً في برامج التعليم العالي. ويستند إلى مراجعة أدبية شاملة، تلاها تطبيق دراسة حالة على أحد برامج تعليم ريادة الأعمال في جامعة لشبونة بالبرتغال، مدعومة ببيانات ميدانية تم جمعها من إحدى المقررات الدراسية ضمن البرنامج. وتوصلت الدراسة بأن التعلم التجريبي أسلوب فعال في تدريس ريادة الأعمال، وبالأخص عندما يوفق المدرسون بين الخبرة النظرية والعملية. ومن أكثر الأساليب التعليمية التي أوصت بها الدراسة: النماذج التربوية التعاونية، مثل التعلم القائم على المشاريع، والتعلم القائم على حل المشكلات، والتقييم من قبل الأقران، والتغذية الراجعة التكوينية، والتفكير التصميمي، والمنهجيات النشطة التي تدمج التقنيات الرقمية.

استفاد الباحث من دراسة Ana Luísa Rodrigues تأكيد أهمية دمج بعد برامج التعليم ضمن أبعاد دراسته.

5.1. (Bellani & Cungu, 2023)، مقال بالبنانيا بعنوان: "Entrepreneurship Education, a Challenging Learning Process towards Entrepreneurial Competence in Education"

شملت الدراسة معلمو المدارس قبل الجامعية في ألبانيا، حيث تم تطبيق أداة الاستبانة الإلكترونية لتقييم مستوى إتقان الكفاءة الريادية لدى المعلمين. وقد صمم الاستبيان لتحليل مدى تطور الكفاءة الريادية لدى المعلمين، وكذلك مدى تلقيهم للتدريب والتعليم في ميدان ريادة الأعمال. حيث تهدف الدراسة إلى:

✓ تقييم مستوى الكفاءة الريادية لدى المعلمين وتحليل كيفية اكتسابهم لها؛

✓ دراسة مدى تطبيقهم للكفاءة الريادية؛

✓ فهم تأثير التعليم والتدريب على المعلمين في مجال ريادة الأعمال؛

✓ مقارنة النتائج بالسياق الأوروبي.

وقد أبرزت النتائج وجود قصور كبير في استخدام أساليب تدريس ريادة الأعمال في الفصول الدراسية، بالإضافة إلى وجود حاجة كبيرة لتدريب المعلمين على كفاءات ريادة الأعمال

استفاد الباحث من نتائج هذه الدراسة، لاسيما النقطة التي أشار لها بوجود قصور كبير في استخدام أساليب تدريس ريادة الأعمال في الفصول الدراسية. هذه النتيجة أكدت على أهمية التركيز على أساليب التدريس كعنصر أساسي في تعزيز كفاءة المتعلمين في مجال ريادة الأعمال، وهو ما دفع الباحث إلى تضمين هذا الجانب ضمن أبعاد دراسته.

6.1. (DOAN, 2022)، مقال برومانيا بعنوان: " The differences in the impact of entrepreneurship education on entrepreneurial knowledge: a cross-country analysis "

أهداف الدراسة:

- تحليل أثر تعليم ريادة الأعمال على المعرفة الريادية لدى رواد الأعمال.
- دراسة الاختلافات في هذا التأثير بين دول أوروبا الشرقية.

منهج الدراسة:

- شملت الدراسة خمس دول من أوروبا الشرقية، وهي: بلغاريا، بولندا، لاتفيا، سلوفاكيا، وكرواتيا.
- اعتمدت على بيانات المسح العالمي لريادة الأعمال (GEM) والمسح الوطني للخبراء (NES) لسنة 2017.

نتائج الدراسة:

- وجود اختلاف في تأثير تعليم ريادة الأعمال على المعرفة الريادية بين الدول الخمسة المدروسة.

■ مستوى التنمية البشرية والتعليم العام لا يفسران بشكل كاف هذا التأثير.

استفاد الباحث من هذه الدراسة تعزيز المصادقية العلمية من خلال اعتماده على دراسة سابقة موثوقة تعزز من قوة بحثه وتضمن ارتباطه بالأبحاث القائمة في المجال خصوصاً أن هذه الدراسة اعتمدت على بيانات المسح العالمي لريادة الأعمال (GEM).

7.1. (Rahim & Ibrahim, 2024)، مقال بمصر بعنوان: "Developing the Role of Al-Azhar University in the Development of the Culture of Innovation among its Students According to the Strategic Entrepreneurship Approach"

شملت الدراسة 387 عضو هيئة تدريس من جامعة الأزهر مكونا للعينة المدروسة، حيث تم تطبيق أداة الاستبانة. وهدفت الدراسة إلى تحديد مستوى دور جامعة الأزهر في تنمية ثقافة الابتكار، ومعوقات تنمية ثقافة الابتكار لدى الطلاب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى دور جامعة الأزهر في تنمية الثقافة الابتكارية لدى طلابها جاء متوسطاً، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى أن مستوى معوقات تنمية الثقافة الابتكارية لدى طلاب جامعة الأزهر جاء بدرجة كبيرة جداً.

استفاد الباحث من هذه الدراسة من الناحية المنهجية من الاطلاع على تصميم الاستبانة وكيفية قياس المتغيرات المتعلقة بدور الجامعة في تعزيز الثقافة الابتكارية، وهو ما دفع الباحث إلى تضمين بعد بيئة التعليم ضمن أبعاد دراسته. أما من الناحية النظرية فقد استفاد الباحث من الأسس النظرية لثقافة الابتكار، وهذا ما وفر له قاعدة معرفية قوية.

8.1. دراسة أجريت بالمملكة العربية السعودية، تناولت (الصالح، 2022) مقال بعنوان: "عوائق وتحديات بناء ثقافة الابتكار في منظمات القطاع الخدمي في منطقة المدينة المنورة".

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداة الاستبانة ووزعت على عينة عشوائية من العاملين في القطاع الخدمي، حيث يمثل عدد المستجيبين 457 بمعدل استرداد 91.4%. وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أهم التحديات التي تحد من تنمية ثقافة الابتكار، ومحاولة إيجاد حلول للتغلب عليها، بالإضافة إلى التعرف على مفهوم ثقافة الابتكار في القطاع الخدمي.

وتوصلت الدراسة إلى أن العاملين في القطاع الخدمي يدركون وجود عوائق وتحديات تحد من تنمية ثقافة الابتكار، ويدركون مفهوم ثقافة الابتكار، كما توصلت الدراسة بأن تشجيع الأفراد على المخاطرة يساهم في تنمية ثقافة الابتكار. وقد أوصت الدراسة بتشجيع تنمية ثقافة الابتكار من خلال اعتماد أسلوب المشاركة في صنع القرار، وتوفير برامج تدريبية، وتوفير نظام الحوافز، وغيرها من الأساليب.

استفاد الباحث من هذه الدراسة بمعرفة العوائق التي تواجه ثقافة الابتكار، بالإضافة إلى تعزيز الإطار النظري بأهم استراتيجيات التعامل مع هذه العوائق والتحديات. كما استفاد الباحث من هذه الدراسة في تدعيم الفرضية التي ينطلق منها بحثه، والتي تفترض أن تعليم ريادة الأعمال يوفر بيئة تعليمية محفزة على الابتكار ويمكن أن يكون أداة فعالة لمعالجة بعض تلك العوائق.

9.1. (محمد، 2023)، مقال مستل من رسالة دكتوراه بمصر بعنوان: "متطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة في ضوء التميز المؤسسي".

هدفت الدراسة إلى الوصول لمتطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة في ضوء التميز المؤسسي، وذلك من خلال استعراض الإطار النظري للدراسات التي تناولت الثقافة الابتكارية بالجامعات المصرية، واعتمد البحث على المنهج الوصفي، حيث توصلت النتائج إلى ضعف تسويق الجامعة للثقافة الابتكارية، وأوصت الدراسة بضرورة تحسين نظام التعليم الجامعي والاهتمام أكثر بالجانب الابتكاري، وتنظيم معارض وندوات ومسابقات في مجال الابتكار والتكنولوجيا لزيادة اهتمام الطلاب بمجال الابتكار، وعمل شراكة بين الجامعات والمؤسسات الصناعية بشكل متواصل، وتوفير التعليم الداعم للابتكار بالجامعات، وتشجيع الطلاب على المخاطرة وحل المشكلات والتفكير خارج الصندوق.

استفاد الباحث من هذه الدراسة في دعم الإطار النظري من خلال تناول متطلبات تعزيز ثقافة الابتكار، وتسلطها الضوء على ضعف الابتكار في الجامعات المصرية. كما تبرز الحاجة لتعليم ريادة الأعمال كحل فعال لتعزيز ثقافة الابتكار وفق ما أوصت به من فعاليات واستراتيجيات داعمة.

10.1. (متناوي، خطاب، و قلش، 2023)، مقال بالجزائر بعنوان: "فعالية تعليم ريادة الأعمال بالجامعة الجزائرية في تدعيم الكفاءة الذاتية لدى الطالب الجامعي . دراسة عينة من طلبة وخريجي الجامعات".

حيث قام الباحث بدراسة تأثير تعليم ريادة الأعمال بالجامعة الجزائرية على الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال في الوسط الطلابي، استنادا إلى اعتبار: برامج تعليم ريادة الأعمال، طرق وأساليب التدريس، فعالية الأستاذ في إدارة حصص التدريس، بيئة التعليم كعوامل مكونة ومؤثرة في الكفاءة الذاتية، مع دراسة العلاقة السببية بينها. وقد توصلت الدراسة بعد معالجة 416 استبياننا إلى أن جميع العوامل السابقة الذكر (المتغيرات المستقلة) لها تأثير دال احصائيا على الكفاءة الذاتية (المتغير التابع)، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس بينما لا توجد أي فروق بالنسبة لمتغير الحالة الدراسية والعمر .

أهم ما استفاد منه الباحث في هذه دراسة هو تحديد أبعاد تعليم ريادة الأعمال والمتمثلة في: برامج تعليم ريادة الأعمال، طرق وأساليب التدريس، فعالية الأستاذ في إدارة حصص التدريس، بيئة التعليم.

11.1. (ميساوي، 2020)، أطروحة دكتوراه بجامعة الجلفة - الجزائر - بعنوان: "عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة".

هدفت الدراسة إلى دراسة عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر، هذا الأخير تم تحليله على مستوى منظمة رائد الأعمال بعد إنشائها (التخطيط الريادي، التنظيم الريادي، التوجيه الريادي، القيادة الريادية، الرقابة الريادية)، وعلى مستوى بيئة رائد الأعمال (البيئة العائلية والشبكية، البيئة ذات العلاقة الحكومية، البيئة الثقافية، البيئة الديموغرافية)، وعلى مستوى رائد الأعمال (المقومات الشخصية والنفسية، القدرات والمهارات الريادية، التأهيل والتدريب الريادي). وقد استهدفت الدراسة عينة عشوائية حجمها 127 من مسيري أجهزة الدعم والمرافقة على مستوى ولايات كل من: الأغواط، الجلفة، والمدية. وقد توصلت الدراسة إلى عدم وضوح أهداف أجهزة الدعم والمرافقة وقلة متابعتها للمشاريع التي أنشئت في إطارها، بالإضافة إلى وجود تفاوت بين أجهزة الدعم والمرافقة. وبعد القيام بالتحليل كان مستوى العوامل المتعلقة بالمنظمة متوسطا، ومستوى العوامل المتعلقة

ببيئة رائد الأعمال مرتفعاً، أما مستوى العوامل المتعلقة بالفرد رائد الأعمال فكان متوسطاً ومستوى قيادة الأعمال متوسطاً أيضاً من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة.

استفاد الباحث من دراسة عبد الباقي ميساوي أن بعد العوامل المتعلقة بالبيئة له أثر ودور أساسي على قيادة الأعمال من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة بولاية الأغواط والجلفة والمدينة.

12.1. (عيداروس و حسين، 2024)، مقال بمصر بعنوان: "حوكمة الذكاء الاصطناعي مدخل لترسيخ ثقافة الابتكار المستدام بجامعة المنوفية".

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة واقع حوكمة الذكاء الاصطناعي لترسيخ ثقافة الابتكار المستدام بجامعة المنوفية بمصر، وتم اعتماد المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة البحث، حيث تم تطبيق أداة الاستبانة بطريقة عشوائية على 415 عضو هيئة تدريس ببعض الكليات بجامعة المنوفية بمصر. وقد توصلت الدراسة إلى ضعف واقع تطبيق حوكمة الذكاء الاصطناعي لترسيخ ثقافة الابتكار المستدام بجامعة المنوفية بمصر، كما تقدم الدراسة في النهاية رؤية استراتيجية لتطبيق حوكمة الذكاء الاصطناعي لترسيخ ثقافة الابتكار المستدام بجامعة المنوفية بمصر.

استفاد الباحث من هذه الدراسة منطلقات ترسيخ ثقافة الابتكار بالجامعة وأبعادها ومكوناتها، وآليات تنفيذها.

2. ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة:

بعد مراجعة بعض من الدراسات الأجنبية والعربية السابقة والتي لها صلة وثيقة بموضوع البحث، يمكن ذكر أهم العناصر التي تميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في الآتي:

- تسعى الدراسة إلى معالجة جانب من فجوة بحثية في الأدبيات المتعلقة بتأثير تعليم قيادة الأعمال في الجامعات الجزائرية، والتي لاتزال محدودة مقارنة بما هو متاح في السياقات الغربية أو بعض الدول العربية الرائدة؛

- خصوصية البيئة التعليمية في ولايتي غرداية والأغواط لم تتناول بشكل موسع في دراسات سابقة؛

- معظم الدراسات الأجنبية ركزت على بيئات تعليمية لدول متقدمة، بينما البيئة الجزائرية وبالتحديد في الجنوب لها خصوصيات بنيوية، اقتصادية، وثقافية مغايرة، مما يجعل النتائج أكثر ارتباطا بالواقع الجزائري؛
- تقدم الدراسة معالجة متكاملة تربط بين تعليم ريادة الأعمال وتعزيز ثقافة الابتكار، بينما كثير من الدراسات تفصل بين تعليم ريادة الأعمال وثقافة الابتكار، إما تدرس ريادة الأعمال كسلوك أو مهارة، أو تركز على الثقافة الابتكارية داخل المنظمات؛
- اختيار طلاب جامعيون كعينة للدراسة يقدم إضافة لأن أغلب الدراسات الأجنبية تركز على مؤسسات قائمة أو رواد أعمال فعليين؛
- تتميز الدراسة الحالية باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار نموذج مفاهيمي؛
- تتميز الدراسة الحالية بالنمذجة بالمعادلات البنائية؛
- من خلال هذه الدراسة يمكن فهم مدى فعالية البرامج التعليمية المحلية في تعزيز ثقافة الابتكار لدى الطلاب بالجامعات الجزائرية قبل التخرج؛
- الطابع الميداني للدراسة يجعلها أكثر عملية وأقل نظرية مقارنة بالعديد من الدراسات الأجنبية التي تعتمد بشكل كبير على البيانات الثانوية أو النماذج التجريدية.

عاشرا: هيكل الدراسة

تمت معالجة إشكالية الدراسة من خلال أربعة فصول، وهي كالتالي:

1. الفصل الأول:

بعنوان تحليل العناصر والمرتكزات الأساسية لتعليم ريادة الأعمال والذي ينقسم إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول التأصيل النظري لريادة الأعمال وتعليمها، والمبحث الثاني "تعليم ريادة الأعمال: استكشاف النظريات، المتطلبات، والواقع"، والمبحث الثالث برامج الدعم ونماذج النجاح في تعليم ريادة الأعمال.

2. الفصل الثاني:

بعنوان الثقافة الابتكارية، وتحليل العوامل المكونة والمؤثرة فيها والذي ينقسم إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول الثقافة، والمبحث الثاني الابتكار، والمبحث الثالث الثقافة الابتكارية.

3. الفصل الثالث:

بعنوان طرق وإجراءات الدراسة والذي ينقسم إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول منهجية الدراسة الميدانية، والمبحث الثاني النمذجة بالمعادلات الهيكلية، والمبحث الثالث خصائص مجتمع وعينة الدراسة.

4. الفصل الرابع:

بعنوان تحليل واختبار فرضيات الدراسة والذي ينقسم إلى ثلاثة مباحث، المبحث الأول تحليل اتجاهات افراد العينة نحو محاور الدراسة، والمبحث الثاني تحليل وتقييم النموذج العام للدراسة، والمبحث الثالث اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

القسم النظري

تمهيد:

في الوقت الحالي، يعتمد العالم بشكل أكبر من أي وقت مضى على اقتصاد قائم على المعرفة، حيث أصبحت المهام الإبداعية والابتكارية عنصراً ضرورياً لمواجهة تحديات عديدة وإيجاد الحلول المناسبة لها، وفي هذا السياق، تنشأ الحاجة إلى المهارات والمعارف والسلوكيات الإبداعية التي تمكن الأفراد من التعامل مع القضايا المعقدة بطرق مبتكرة. هذه المواقف والمهارات يمكن أن يطلق عليها سلوكيات ريادة الأعمال، حيث تعزز لدى الفرد الرغبة والقدرة على تحديد الفرص واستكشافها لخلق قيمة جديدة وحل المشكلات في أي بيئة تنظيمية. لذلك يجب أن تفهم ريادة الأعمال على أنها مفهوم متعدد الأوجه يتضمن المهارات والمواقف التي تسهم في إحداث تغيير إيجابي وخلق قيمة جديدة في المجتمع.

يعد التعليم الأداة الأكثر فاعلية والمتاحة للمجتمع لمواجهة تحديات المستقبل، وهذا يعتمد بشكل كبير على قدرات البحث والابتكار للطلاب والخريجين في مختلف التخصصات. ولا يمكن تحقيق التقدم دون مشاركة الشباب الفاعلة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث تعد مشاركتهم ضرورية لاستمرارية الحياة، ولا يستطيع التعليم بمفرده مواجهة جميع التحديات المجتمعية وتقديم حلول شاملة للمشكلات التي تواجه البشرية. لذلك، أصبح من الضروري تعزيز الروابط بين الأفراد والمجتمع من خلال آليات غير تقليدية ترتبط بالتعليم الرسمي، من هنا برز تعليم ريادة الأعمال كمدخل لتحقيق التنمية المجتمعية من خلال ما يوفره من أدوات وحلول مبتكرة لمواجهة المشكلات المجتمعية مثل البطالة وغيرها. بالإضافة إلى دور ريادة الأعمال في الربط بين الأوساط الأكاديمية والعالم التجاري (النجار، 2020، صفحة 493).

تعتبر ريادة الأعمال عنصراً مهماً لتحفيز الابتكار ودعم استقرار المجتمعات والاقتصادات، حيث تعتمد على خلق فرص مشاريع جديدة تسهم في توليد فرص عمل وتعزيز النمو الاقتصادي والاستدامة. لذلك، فإن تطوير ريادة الأعمال يحتاج خططاً ومنهجية واضحة، من خلال برامج التدريب والتعليم، يمكن لرواد الأعمال تعلم المهارات والإجراءات اللازمة لمواجهة التحديات (الحري، 2022، صفحة 365).

ومن خلال هذا القسم، نتطرق ابتداءً بالفصل الأول إلى أهم المفاهيم والأسس المتعلقة بتعليم
ريادة الأعمال، وأهم نظرياتها وأبعادها ومتطلباتها، أما بالفصل الثاني والأخير، فسنستعرض أهم
ما جاء في الثقافة الابتكارية، وأهم الجوانب والعناصر المتعلقة بها والمؤثرة فيها.

الفصل الأول:

تحليل العناصر والمرتكزات الأساسية

لتعليم ريادة الأعمال

تمهيد:

أصبح دمج التعليم مع العمل ضرورة لا غنى عنها لتحقيق الرخاء في كافة المجالات، والقضاء على البطالة والمشكلات المترتبة عليها. لذلك، أولت العديد من الدول اهتماما كبيرا بتأهيل العاملين وغير العاملين، وبذلت جهودا لإلحاقهم بسوق العمل إيماناً من هذه الدول أن القوى العاملة العاطلة قد تعرقل جهود التنمية فيها، وتسبب لها العديد من المشكلات. ويعد التعليم، بجميع مراحله ركيزة أساسية في إعداد القوى العاملة من خلال توفير التدريب والتعليم المبني على أسس قوية تلبي احتياجات المجتمع وتتفق مع خطط التنمية الشاملة (العزیز، 2022، صفحة 194).

يعتبر تعليم ريادة الأعمال أحد الركائز الأساسية الداعمة للنمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي، وتكمن أهميته في كونه أداة فعالة لخلق الفرص الوظيفية إلى جانب كونه حاضنة للإبداعات والأفكار الجديدة، مما يسهم بشكل كبير في نمو وازدهار المشاريع الكبيرة، ومن هذا المنطلق جاءت أهمية دعم ونشر الوعي الريادي في كافة المجتمعات، وتشجيع تبني مفاهيم ريادة الأعمال وإدراجها ضمن المناهج التعليمية.

يعد تعزيز ريادة الأعمال من خلال التعليم عاملاً أساسياً في توفير فرص عمل لائقة للطلاب وتمكينهم من مواجهة التحديات المستقبلية. من خلال تعزيز الثقافة الريادية، يمكن للطلاب تجنب مشاكل مثل الفراغ والبطالة، والتي قد تؤدي إلى الانحراف أو الفشل. يمكن تحقيق ذلك عبر عدة وسائل، منها نشر الوعي بأهمية ريادة الأعمال ودورها في المجتمع، وتنمية المهارات الريادية، وتشجيع الطلاب على استغلال الفرص المحلية في الصناعات البسيطة مثل الأزياء، النجارة، المأكولات الشعبية، وصناعة الفخار. من خلال إنشاء مشاريع صغيرة. هذه الجهود تساهم في إثبات الذات والمساهمة بشكل فعال في تنمية المجتمع (أمين، 2023، الصفحات 552-553).

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق لثلاثة مباحث، المبحث الأول حول التأصيل النظري لريادة الأعمال وتعليمها، أما المبحث الثاني، فيتعلق بأهم نظريات تعليم ريادة الأعمال ومتطلباته، وواقع التعليم العالي في الجزائر، وأما المبحث الثالث والأخير، فيتعلق ببرامج الدعم ونماذج النجاح في تعليم ريادة الأعمال.

المبحث الأول: التأصيل النظري لريادة الأعمال وتعليمها

يعد التأسيس النظري لريادة الأعمال وتعليمها مجالا حيويا، يهدف إلى فهم آليات تطوير المشاريع الابتكارية وترسيخ الثقافة الريادية في المجتمع. يركز هذا المبحث على دراسة المفاهيم النظرية والأطر العلمية التي تعزز المهارات الريادية، وتدعم التحول نحو الاقتصاد المبني على الابتكار.

المطلب الأول: مفهوم ريادة الأعمال

تعتبر ريادة الأعمال في عمومها عن خلق فرص جديدة وإستغلالها، وتحويل الأفكار إلى مشاريع ناجحة من خلال إدارة الموارد بكفاءة وتحمل المخاطر، والإبتكار.

حيث سنتناول تعريف ريادة الأعمال، ثم نستعرض أنواع ريادة الأعمال المختلفة، وأخيرا ذكر الخصائص التي يجب أن يتميز بها الريادي.

أولاً: تعريف ريادة الأعمال

من الناحية اللغوية، يعود أصل مصطلح الريادة إلى الفعل راد ورا، ويروده رودا، وريادا، وارتاده ارتيادا، بمعنى طلبه وبحث عنه، ويسمى الفاعل منها رائد، وهو الذي كان يرسل قومه لإستكشاف المناطق الجديدة.

وتعرف ريادة الأعمال اصطلاحيا بأنها إنشاء مشروع خاص يتجلى فيه روح المغامرة والاستعداد لتحمل المخاطر المحسوبة، من خلال إستثمار المال والجهد والوقت والفكر، حيث لا يعد هذا المشروع مجرد مصدر للدخل وإنما فرصة لتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لنفسه ولآخرين، وإستثمارا في مستقبله الشخصي وفي مستقبل وطنه (حسنين، 2020، صفحة 978).

وقد تغيرت ترجمة مصطلح "Entrepreneurship" للعربية عدة مرات خلال العقود الأخيرة، في البداية كانت "منظم" نظرا لتركيز علماء الاقتصاد الأوائل على مهارة الرائد في التنظيم وإنشاء المشاريع، ثم تحولت الترجمة إلى "المقاول" على إعتبار المقاولين في مجالات الإنشاء والبناء كانوا الفئة التي أظهرت قدرات واستعدادات ريادية، وفي التسعينيات تحولت الترجمة إلى "ريادة" نتيجة

إدراك الباحثون أن الريادة غير محصورة على المقاتلين، بل تشمل مجالات أخرى عديدة مثل التكنولوجيا، حيث أن الأفكار الريادية أثمرت عن نجاحات عديدة والتي أدت إلى ظهور شركات عالمية رائدة، ومن هنا استقرت ترجمة المصطلح على "الريادة".

وعند النقاش في تعريف ريادة الأعمال، نجد أن الأمر يتناول جانبين: الأول ترجمة "Entrepreneurship"، والثاني تعريف هذا المصطلح. وبالنسبة للترجمة فقد قدمت أدبيات الإدارة العديد من الترجمات لهذا المصطلح ولمصطلح رائد الأعمال، ومن بين الترجمات التي اقترحت لمصطلح ريادة الأعمال: الريادة، المبادرة، المبادأة، العمل الحر، الإنشاء. وفي المقابل أطلقت عدة أوصاف على الشخص المعني بهذا المفهوم مثل: الرائد، المبادر، المبادئ، المخاطر، المنشئ، الجريء، والمبدع الإنتاجي. وفي المؤتمر الدولي سنة 2009 في مدينة الرياض بالسعودية اتفق العديد من الجمعيات والمراكز والمنظمات على ترجمة المصطلح الإنجليزي والفرنسي الأصل Entrepreneurship إلى "ريادة الأعمال" وترجمة مصطلح Entrepreneur إلى "رائد أعمال" (محمد، 2019، صفحة 68).

كما عرف (Schumpeter, 2008, p. 66) ريادة الأعمال على أنها تتمثل في خمسة أشكال أساسية: منتج جديد مبتكر، أو تحسين جودة منتج موجود بالفعل، أو تجربة أسلوب جديد لمنتج لم يتم اختباره سابقاً، أو دخول سوق جديدة سواء كان موجود من قبل أم لا، أو مصدر جديد لتوريد المواد الخام بغض النظر عن وجوده بالفعل أو اكتشافه لأول مرة أو تطبيق تنظيم جديد.

وفي تعريف المفوضية الأوروبية (European Commission, 2012, p. 7) يشير مفهوم ريادة الأعمال إلى قدرة الأشخاص على تحويل أفكارهم إلى واقع ملموس من خلال الإبداع والابتكار وتحمل المخاطر، كما تشمل أيضاً القدرة على التخطيط والتسيير والتنفيذ لبلوغ الأهداف.

كما حدد قاموس كامبريدج (Cambridge Dictionary) ريادة الأعمال بأنها: مهارة إطلاق أعمال تجارية جديدة، لا سيما عند اكتشاف فرص جديدة.

كما تعرف ريادة الأعمال على أنها: تشير إلى الأفراد الذين يرغبون في تنفيذ أفكارهم بهدف إحداث ثورة في السوق من خلال طرح منتجات أو خدمات جديدة، حيث يقدمون ابتكارات تؤدي

إلى فتح أسواق جديدة وإنشاء تقنيات ومنتجات ومشاريع جديدة، فهم يسعون إلى حل جميع المشاكل بواسطة التكنولوجيا والمنتجات المبتكرة. تقليدياً، عادة ما تصنف ريادة الأعمال إلى أربع فئات رئيسية: الشركات الناشئة، والشركات الصغيرة، والشركات الكبيرة، والمؤسسات الاجتماعية (Tripathi, et al., 2022, p. 7685).

ويمكن تعريف ريادة الأعمال إجرائياً في ضوء التعريفات السابقة على أنها إنشاء أعمال تجارية جديدة تتسم بالإبداع والابتكار وحل المشكلات، من خلال استغلال الفرص الجديدة والخوض في المخاطر المحسوبة، حيث تكون في شكل منتجات وخدمات جديدة، أو تطوير منتج موجود، أو دخول أسواق جديدة، أو مصدر توريد جديد، أو أسلوب جديد.

ثانياً: أنواع ريادة الأعمال

ريادة الأعمال تمثل مجال واسع يشمل أنواعاً متعددة، يركز كل نوع منها على جوانب مختلفة من إدارة الأعمال والابتكار، وفيما يلي أبرز أنواع ريادة الأعمال:

1. ريادة الأعمال الاجتماعية:

تمثل ريادة الأعمال الاجتماعية فكرة مبتكرة قابلة للتجسيد على أرض الواقع في شكل مشروع ريادي يحل مشاكل وقضايا اجتماعية، وذلك باستخدام طرق إبداعية ومبتكرة، فهو عمل إنساني خيري يشبه العمل التطوعي، لكن العمل التطوعي يقدم الخدمات والمنافع بدون مقابل أي مجانا، عكس الريادة الاجتماعية فهي تحقق أرباح مادية من أجل تحقيق استدامة مالية للمشروع، لكن القيمة الاجتماعية هي الجوهر والأساس (محمد، 2022، صفحة 53).

2. ريادة الأعمال المؤسسية:

ريادة الأعمال المؤسسية هي عملية إنشاء مشروع من خلال مزج الإبداع والابتكار والمخاطرة في مؤسسة جديدة أو قائمة، والتي بدأت على نطاق صغير ثم بعد ذلك تم تطويرها (أبوزيد و أبوزيد، 2023، صفحة 914).

3. ريادة الأعمال الزراعية:

تشمل ريادة الأعمال الزراعية جميع الأنشطة المتعلقة بتجهيز وإنتاج وتوزيع المنتجات والخدمات الزراعية، كما تساهم في توفير فرص عمل، واستغلال الموارد المتاحة، والحد من البطالة، وتعزيز التنمية الاقتصادية والصناعية (Katakwar, 2022, p. 563).

4. ريادة الأعمال الخضراء (البيئية):

ريادة الأعمال البيئية تتضمن إنشاء مشاريع مستدامة، وهي تشمل تقديم المنتجات والخدمات الصديقة للبيئة وتعزيز الابتكار الأخضر، حيث تعطي اهتمام كبير للمسؤولية الاجتماعية وحماية البيئة بالإضافة إلى الجدوى الاقتصادية (Muo & Azeez, 2019, pp. 17-27).

بالإضافة إلى الأنواع التي تم ذكرها سابقاً، توجد أيضاً ريادة الأعمال الصحية، وريادة الأعمال الثقافية والإبداعية، وريادة الأعمال التكنولوجية، وريادة الأعمال القابلة للتطوير، وريادة الأعمال الدولية، وريادة الأعمال الداخلية، وريادة الأعمال الرقمية.

ثالثاً: خصائص الريادي

يتميز رائد الأعمال في العموم بعدة خصائص مشتركة، والتي اتفق عليها جل المتخصصين والكتاب في هذا الميدان، والتي نميز أهمها في الآتي:

1. الخصائص الشخصية:

تتشكل المفردات الشخصية وتنمو عبر حياة الفرد وتتعمق في سلوكياته، مما يجعلها صعبة التغيير، وحسب اعتقاد العديد من المهتمين فإن هذه المفردات يمكن تطويرها لتدعم السلوك الريادي، وتتمثل أهم الخصائص الشخصية في التالي:

- الرغبة في الاستقلالية: لا يفضل أصحاب المشاريع الرائدة العمل في المنظمات البيروقراطية، ويسعون للاستقلالية دائماً، بسبب قدراتهم وطموحاتهم العالية ودوافعهم الداخلية؛
- النظرة المستقبلية: يتميز أصحاب المشاريع الرائدة بالتفاؤل نحو المستقبل، والتزامهم بنظرات تفاؤلية تجاه أعمالهم؛

- **التضحية والإيثار:** يؤمن أصحاب المشاريع الرائدة بضرورة التضحية والمثابرة في سبيل بلوغ النجاح، فهم يتنازلون عن اشباع العديد من الحاجات من أجل تحقيق التقدم، حتى وإن كان ذلك على حساب فرص أخرى (السكرانة، 2006، الصفحات 19-21)؛
- **الحاجة للإنجاز:** يعتبر الريادي شخص يتمتع بدافع قوي لتحقيق إنجازات وأهداف صعبة، فهو يبحث عن التحديات ليحقق الرضا والنجاح؛
- **الثقة بالنفس:** فالريادي هو شخص يبدأ في العمل الحر بثقة في النفس وحماس عالي، ويتقن التعامل مع التفاصيل الفنية من أجل ضمان استمرارية حركة العمل (ناصر و العمري، 2011، صفحة 148).

2. الخصائص السلوكية:

- تتطلب سلوكيات رواد الأعمال في مناقشتها حذرا خاصا وذلك بسبب حساسية علاقتها مع الجهود الريادية، ومن أهم الخصائص السلوكية لرواد الأعمال هي كالتالي:
- **المهارات التقنية:** رواد الأعمال يمتلكون قدرات تقنية متقدمة يستفيدون منها في تطوير أعمالهم.
 - **المهارات التفاعلية:** ينبغي على رواد الأعمال امتلاك مهارات إدارية مختلفة، ويكونوا قادرين على تفويض الصلاحيات وإدارة الموارد بكفاءة، مما يتطلب تفاعلات متعددة مثل نقل المعلومات والاتصال والنقاش والإقناع.

3. المهارات الإدارية:

وتتمثل هذه المهارات في كل من:

- **مهارات إنسانية:** وهي تمثل العلاقات الإنسانية التي يبنها المدير في العمل مع زملائه ومروؤسيه لتحقيق أهداف المنظمة بفعالية، حيث تستند هذه العلاقات على الدعم المستمر، الثقة والاحترام، والاهتمام بجميع مشاكل العنصر البشري؛
- **مهارات فكرية:** وهي تتمثل بالأسس العلمية في مجال الإدارة وتحليل المشكلات واتخاذ القرارات والتحليل العلمي للبيانات؛

- **مهارات فنية:** تتمثل في إلمام المدراء بالمسائل الفنية للبيع والشراء والإنتاج والتمويل والتخزين، والجوانب المرتبطة بالأنشطة الفنية للمشاريع (السكرانة، 2006، الصفحات 21-22).

المطلب الثاني: ماهية تعليم ريادة الأعمال

يعد تعليم ريادة الأعمال أداة حيوية لتحفيز النمو الاقتصادي وتعزيز الابتكار في المجتمعات، فهو يزود الأفراد بالمعارف والمهارات اللازمة لتحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع ناجحة ومستدامة، كما يساهم أيضا في تعزيز ثقافة ريادية تحفز على الابتكار والخوض في المخاطر المحسوبة. ومن خلال هذا المطلب سنحاول التطرق إلى أهم التعاريف المتعلقة بالتعليم وتعليم ريادة الأعمال، ثم نخرج إلى تطور تعليم ريادة الأعمال، وأخيرا نستعرض خصائص تعليم ريادة الأعمال.

أولا: تعريف التعليم

التعليم في اللغة هو: "من الفعل عَلمَ، وَعَلَّمَهُ الشيءَ تعليمًا فتَعَلَّمَ"، ومنه قوله تعالى: (وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ) [البقرة: 31] (الدليمي، 2021، صفحة 7).

التعليم في الاصطلاح هو نشاط تفاعلي يهدف إلى إثارة دافعية المتعلم وتسهيل عملية التعلم، ويتضمن مجموعة من الأنشطة والقرارات التي يتخذها الطالب أو المعلم في الموقف التعليمي، كما يعتبر هذا النشاط تخصصا يهتم بدراسة طرائق التعليم وتقنياته، بالإضافة إلى ترتيب البيئات التعليمية التي يتفاعل فيها الطلبة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة. وبشكل شامل يمكن تعريف التعليم على أنه تصميم مقصود أو هندسة للتجربة التعليمية بطريقة ما بحيث يؤدي ذلك إلى عملية تعلم أو إدارة التعلم التي يقودها المدرس (محمد، 2020، صفحة 117).

- يمكن تعريف التعليم على أنه: عملية نشطة تشمل الأفعال التواصلية واتخاذ القرارات بشكل مقصود ومنظم، يتم استغلاله في سياق تربوي تعليمي من قبل فرد أو مجموعة يتدخلون كوسطاء (نويوة، 2019، صفحة 343).

من هذا التعريف، يركز مفهوم التعليم على العلاقة التفاعلية بين المعلم والمتعلمين، لكن ما قصر عنه هذا التعريف هو عدم تعرضه لأهم ركائز العملية التعليمية المتمثلة في كل من: أسلوب التدريس والمنهاج، ونقل المعارف والمهارات والخبرات، والبنية التحتية.

- وفي تعريف آخر فإن التعليم هو: قيام فرد بنقل المعارف والمهارات، والخبرات إلى عقول المتعلمين، باستخدام خطة منهجية أعدها، ويستخدم وسائل توضيحية وأساليب تدريس فعالة. حيث أن المعلم ملزم بتقديم المعارف في وقت محدد، مثل الحصة داخل الفصل الدراسي أو المحاضرة (UNIVERSITY OF THE PEOPLE).

هذا التعريف لا يختلف كثيرا عن سابقه من حيث اعتبار التعليم مرتبط بالمتعلمين، إلا أنه أضاف عنه بعض الشيء فيما يتعلق بالمتعلمين من حيث نقل المعارف والمهارات لهم، مع الإشارة إلى اعتبار أساليب التعليم عنصرا جوهريا في عملية التعليم.

- كما عرف التعليم بأنه: عبارة عن جهد بشري من أجل تطوير الإمكانات الفطرية، بحيث تتوافق مع القيم والثقافة الموجودة في المجتمع، ويتم التعليم في بيئة تسمى البيئة التعليمية، وهي ضرورية لأنها توفر البنية التحتية اللازمة لعملية التعليم. وتحقيق عملية التعليم بفعالية يتطلب تكامل ثلاث مؤسسات تعليمية وهي المجتمع والمدرسة والأسرة (Yuliana, Hanim, Samsul Huda, & Yamin, 2023, p. 2285).

لا يختلف كثيرا هذا التعريف عن التعريف السابق، لكن ما أضافه هو التطرق لأهمية البيئة التعليمية، وضرورة دمج المؤسسات التعليمية.

واستنادا إلى التعاريف السابقة، يمكننا تحديد أهم العناصر التي تسهم في وضع تعريف أكثر شمولية لمفهوم التعليم في الآتي:

- يعتبر التعليم عملية تفاعلية بين المعلم والمتعلمين؛
- يعد التعليم نشاط يقوم فيه المعلم بنقل المعارف والخبرات والمهارات إلى عقول المتعلمين بأسلوبه الخاص؛

- يتم التعليم ضمن بيئة تعليمية توفر له البنية التحتية اللازمة للنشاط العلمي.

ثانيا: تعريف تعليم ريادة الأعمال

تعليم ريادة الأعمال هو نهج تعليمي يهدف إلى تزويد الأفراد بالمعرفة والأدوات اللازمة لإنشاء مشاريع جديدة وتطوير الأفكار الإبداعية في بيئات العمل الحالية، كما يهدف إلى تطوير مهارات التنظيم والتخطيط واتخاذ القرار، وتحفيز التفكير القائم على المخاطرة المحسوبة، وتشجيع التفكير الابتكاري. حيث أنه من خلال تعليم ريادة الأعمال تتعزز قدرة الأفراد على أن يصبحوا رواد أعمال ناجحين، قادرين على تجسيد أفكارهم الإبداعية على أرض الواقع في شكل مشاريع ناجحة، مما يحقق منفعة في المجتمع والاقتصاد، فيعد هذا النوع من التعليم دافعا أساسيا لتطوير الاقتصاد وتشجيع الابتكار في شتى المجالات.

- تعرف منظمة اليونسكو تعليم ريادة الأعمال بأنه: يتكون تعليم ريادة الأعمال من جميع أنواع التجارب التعليمية التي تزود الطلاب بالقدرة والرؤية حول كيفية الوصول إلى الفرص المتنوعة وتحويلها إلى نجاحات، فهو يسعى إلى تعزيز قدرة الطلاب على توقع التغيرات الاجتماعية والاستجابة لها أي أنه أكثر من مجرد إنشاء مشاريع، فهو عملية تمكن الطلاب من تعزيز قدراتهم الإبداعية، وتحمل المسؤولية، والخوض في المخاطر المدروسة، واتخاذ المبادرات.

كما يفضل أن يطلق عليه مصطلح تعليم ريادة الأعمال بدلا من تعليم المشاريع حتى لا يظهر وكأنه مفهوم ضيق محصور في الأعمال التجارية فقط. ويتطلب أن يكون تعليم ريادة الأعمال شاملا، بحيث يشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، ويجهز الطلاب للحياة العملية، من خلال إضافة مبادئ ريادة الأعمال في جميع المناهج الدراسية واستخدام التعلم النشط المبني على حل المشكلات، بالإضافة إلى ضرورة أن تكون الأساليب التعليمية مبتكرة وحديثة من أجل تعزيز الإبداع الذي يعتبر جوهر عملية تعليم ريادة الأعمال.

وتعريف تعليم ريادة الأعمال يتباين بين الدول المتقدمة والدول النامية، حيث أن الدول المتقدمة تركز على التفكير خارج الصندوق والإبداع والابتكار، في حين أن الدول النامية تركز على تعزيز فكر إيجابي تجاه ريادة الأعمال والعمل الحر (UNESCO, 2008, p. 10).

- وتعرف منظمة العمل الدولية (ILO) تعليم ريادة الأعمال بأنه: عملية أساسية لتعزيز الوعي التجاري وسط الشباب، حيث تمكن الشباب من اتخاذ خطوات صعبة ومدروسة، لتحويل رؤاهم إلى مشاريع ناجحة، وتعمل على تطوير بعض المهارات الأساسية والسمات، مثل: مهارات التواصل والتفاوض، والثقة بالنفس، والمبادرة والتحفيز. والتي ينبغي تطويرها في مراحل مبكرة من خلال نظام تعليمي رسمي (International Labour Organization, 2014, p. 1).

- كما عرف المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM) تعليم ريادة الأعمال بأنه: عملية تطوير المهارات والمعرفة حول ريادة الأعمال من أجل الانطلاق في مشاريعهم الخاصة أو المساهمة في المشاريع القائمة بفعالية، وهو جزء أساسي من المناهج الدراسية في مختلف المستويات التعليمية، من المرحلة الابتدائية وصولاً إلى التعليم الجامعي (الغامدي، 2020، صفحة 242).

- بينما عرف مركز الولايات المتحدة للقيادة الريادية ومركز المعلومات حول تعليم ريادة الأعمال (CELCEE)، تعليم ريادة الأعمال بأنه عملية يتم من خلالها إنتاج أفراد يتمتعون بمهارات ومعارف جيدة في التسويق والتخطيط والتدفق النقدي وكل ماله علاقة بعلم إدارة الأعمال، ليتمكنوا من معرفة الفرص التي يغفل عنها الآخرون. حيث تمنحهم هذه العملية الرؤية والبصيرة، وتزودهم بالتوجيهات لإدراك الفرص، وتعزز من دافعيتهم لاتخاذ المبادرة في إطلاق وإدارة الأعمال التجارية (Hill, 2011, p. 41).

- وحسب وكالة ضمان الجودة للتعليم العالي بالمملكة المتحدة فإن: تعليم ريادة الأعمال هو عملية استخدام المهارات مثل: التحليل واتخاذ القرارات، الإبداع والابتكار، المبادرة، حل المشكلات، القيادة، التواصل، بهدف استكشاف الفرص وخلق مشاريع جديدة (عبد، 2021، صفحة 85).

- كما تعرف وزارة التعليم والمهارات الويلزية تعليم ريادة الأعمال بأنه: يهدف إلى تنمية الشباب وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، وتعزيز الدافع لديهم لتجسيد أفكارهم على أرض الواقع. بذلك، يساهم هذا التعليم في جعل الشباب مبادرين وإيجابيين وناجحين في حياتهم الشخصية والمهنية (Welsh Department for Education and Skills, 2012, p. 2).

- في حين عرف Alain Fayolle تعليم ريادة الأعمال بأنه: نهج أو برنامج تربوي يهدف إلى تطوير المواقف الابتكارية والمهارات الريادية، وتنمية صفات شخصية معينة، فهو لا يقتصر على

إنشاء أعمال جديدة بشكل فوري، بل يشمل مجموعة متنوعة من الأهداف والمقاربات والأساليب التعليمية (Fayolle, Gailly, & Lassas-Clerc, 2006, p. 702).

- **كم يرى Alexander Newman بأن تعليم ريادة الأعمال هو:** برنامج يوفر فرصا لتطوير الشباب من خلال التجارب ودراسة الحالات واستخدام خطط الأعمال، كما يوفر أيضا فرصا للتعلم الغير مباشر من خلال التطلع على القدوات الناجحة. كما يدعم المعلمون الطلاب بتقديم كل التوجيهات للتعامل مع مختلف التحديات وتعزيز ثقتهم بفرص نجاحهم المستقبلية (Newman, Obschonka, Schwarz, Cohen, & Nielsen, 2018).

- **وعند تعريف تعليم ريادة الأعمال فهو:** عبارة عن عملية تمكن الأفراد من اكتشاف فرص الأعمال وتقييمها ومن ثم تنفيذها بنجاح، كما تم تطوير هذا النهج لتعزيز المعرفة والثقة بالنفس، وزيادة الوعي بإمكانية التعرف على فرص الأعمال، والقدرة على التصرف في مختلف البيئات والسياقات (Widodo & Santoso, 2023, p. 42).

ما يلاحظ على التعريف، أنه يعطي مفهوم مبسط ولا يشمل الجوانب الأساسية في عملية تعليم ريادة الأعمال مثل: الإدارة المالية، وإدارة المخاطر، الابتكار والإبداع، والتكنولوجيا، والتسويق والمبيعات، والمهارات القيادية، وبناء الشبكات، وتطوير الفكرة، والقوانين والتشريعات. وقام بالتركيز أكثر على استكشاف فرص الأعمال وإهمال الجوانب الأخرى الأساسية.

- **وفي تعريف آخر لتعليم ريادة الأعمال،** حيث يعد أكثر دقة مقارنة بالتعريف السابق، إذ أنه: عملية تهتم بتنمية المهارات والعقلية التي تجعل المتعلمين قادرين على تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع ناجحة، فهي تدعم التنمية الشخصية، وتعزز من فرص التوظيف والاندماج الاجتماعي. حيث يعد تعليم ريادة الأعمال أمرا أساسيا طوال مسيرة التعلم المستمرة، ويشمل مختلف المجالات التعليمية وجميع أشكال التعليم والتدريب، والتي تعزز من روح وسلوك ريادة الأعمال، بغض النظر عن الأهداف سواء كانت تجارية أو لا (Miço & Cungu, 2023, p. 2).

يعتبر هذا التعريف أكثر دقة من التعريف المذكور آنفا، ذلك أنه يوضح مباشرة الغاية الأساسية من عملية تعليم ريادة الأعمال وهي تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع ريادية.

- فمن خلال ما سبق، يمكن استنتاج بعض الخصائص والعناصر المتعلقة بتعليم ريادة الأعمال من مجمل التعريفات السابقة، نوجزها في الآتي:
- تعليم ريادة الأعمال نهج تعليمي يستخدم التعلم النشط المبني على حل المشكلات والتفكير خارج الصندوق والإبداع والابتكار؛
 - يزود تعليم ريادة الأعمال الشباب بالمعارف والمهارات اللازمة لتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع رائدة؛
 - هدف تعليم ريادة الأعمال هو تنمية الشباب وتطوير قدراتهم لخلق مشاريع جديدة والخوض في المخاطر المحسوبة؛
 - يعد تعليم ريادة الأعمال أداة حيوية للتنمية الاقتصادية ولتعزيز الابتكار في المجتمعات؛
 - يمكن تعليم ريادة الأعمال الشباب من معرفة الفرص وتحويلها إلى مشاريع ناجحة.

ثالثاً: تطور تعليم ريادة الأعمال

ترجع بداية تطور تعليم ريادة الأعمال كمجال أكاديمي إلى منتصف القرن العشرين، مع ظهور أمثلة بارزة مثل دورات جامعة كوبي قبل سنة 1938 في اليابان وجامعة هارفارد سنة 1947، كما تزايد الاهتمام بريادة الأعمال في نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات نتيجة للتغيرات السياسية والاقتصادية التي أدت إلى تعزيز النهج النيوليبرالي والاقتصاد المقدم. حيث أثرت هذه التحولات على تغيير قيم المجتمع نحو التركيز على الحرية الاقتصادية والنجاح الشخصي المرتبط بالرشد الاقتصادي، والتي أدت إلى تعزيز مفهوم الذات الريادية كمحور مهم للنجاح.

وتعزز ظهور ريادة الأعمال كمجال أكاديمي في السبعينيات والثمانينيات، حيث تزايدت شعبيتها نتيجة الاهتمام الدولي والدعم المتزايد لها. كما تأثر هذا المجال بعدة أفكار من بينها أفكار شومبيتر والمدرسة النمساوية للاقتصاد، مع التركيز بشكل خاص على استغلال الفرص والليقظة الريادية. وبالرغم من التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في التعليم العالي، فقد دفعت الرؤية الليبرالية الجديدة نحو تعزيز تعليم ريادة الأعمال وتحويل المؤسسة الأكاديمية إلى ممارسة تجارية، كما دفع

نموذج الحلزون الثلاثي للابتكار إلى تعزيز التعاون بين الصناعات والحكومات والجامعات، والذي أدى إلى ظهور فكرة الجامعة الريادية وتشجيع ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي.

وفي السبعينيات من القرن الماضي، بدأت الاهتمامات والأنظار تتجه نحو تعليم ريادة الأعمال مع التركيز الأساسي على طرق التدريس ومحتوى التعليم. ولكن مع دخول التسعينيات أصبح الاهتمام ينحصر على عملية التعلم نفسها، مما أدى إلى تطور كبير في النهج والمفاهيم التعليمية.

كما شهدت مجال ريادة الأعمال والشركات الصغيرة تطوراً هائلاً في الثمانينيات والتسعينيات، حيث أصبحت هذه القطاعات تشغل مكانة متميزة في الاقتصاد العالمي، مما أدى إلى تصاعد الاهتمام بتدريس ريادة الأعمال في البرامج الأكاديمية. وبحسب الأبحاث، كان هناك نمو كبير في عدد المؤسسات التعليمية التي بدأت في تقديم هذا النوع من التعليم، ويرجع هذا النمو إلى التزايد في التمويل والاستثمار في برامج تعليم ريادة الأعمال، حيث كان تعليم ريادة الأعمال يقتصر على مجال الأعمال وتوسع لاحقاً ليشمل مختلف مجالات التعليم العالي، وهو ما دفع الباحثين لإجراء العديد من الدراسات والأبحاث في هذا المجال بهدف تطوير برامج التعليم.

وعلى مدى الأربعين عاماً الماضية، شهد تعليم ريادة الأعمال تطوراً ملحوظاً، حيث ظهرت أساليب ومفاهيم متقدمة تعزز من تطويره وابتكاره في القرن الحادي والعشرين، كما تقلصت النقاشات المتفرقة وتم تنظيمها بشكل أفضل في المجالات العلمية والمصادر الرئيسية، وازدادت المؤتمرات والمبادرات المخصصة لهذا المجال، إلى جانب زيادة في المنشورات والمجلات المتخصصة فيه. وفي السنوات الأخيرة، انتقدت لأنها تروج لقيم رأس مالية والنيوليبرالية، إلا أنه يعترف بها أيضاً كوسيلة مهمة لتلبية احتياجات المجتمع، وتهيئة الأفراد كمواطنين رياديين للمساهمة في النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة (Hägg & Kurczewska, 2022, pp. 1-13).

رابعاً: خصائص تعليم ريادة الأعمال

يتميز تعليم ريادة الأعمال بمجموعة من الخصائص الهامة، والتي يمكن ذكرها في الآتي:

- يساعد في تغيير نهج التفكير التقليدي لدى الطلبة ليكون أكثر ابتكاراً، وتمكينهم من التفكير الاستقلالي، من خلال استخدام استراتيجيات تعليمية مبتكرة تركز على العصف الذهني وحل المشكلات؛
- يعمل على تفعيل وعي الطلبة بقدراتهم الشخصية، وتمكينهم في توظيفها بطريقة مبتكرة ليكونوا مستعدين لمهنة المستقبل؛
- تساهم في تطوير مهارات القيادة لدى الطلاب القائمة على المبادرة، والمخاطرة، والاستقلالية، وروح العمل الجماعي؛
- يشجع الأفراد على الابتكار والتجديد في جميع الميادين، مما يساهم بفعالية في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- يثير حماس الطلاب ويشجعهم نحو التميز، وتحمل المخاطر؛
- ينمي مهارات الاتصال، والتفاعل بشكل إيجابي بدءاً من بيئة الدراسة وانتهاءً بساحات العمل؛
- تسهم في تعزيز التوجه الطلابي نحو ريادة الأعمال والعمل الحر؛
- يعمل على تطوير السمات الشخصية لدى الطلاب، وتوجيههم نحو بناء شخصيات ريادية تعتمد على الإبداع، والابتكار، وقوة التحمل، والإيمان بالذات (أحمد و العاني، 2020، الصفحات 38-39)؛
- إكساب الطلاب مهارات التنظيم والقيادة الريادية ومختلف المعارف اللازمة؛
- تشجع الأفراد على استغلال الفرص المتاحة من أجل خلق قيمة مضافة (النجار، 2020، الصفحات 517-518).

المطلب الثالث: أبعاد وأهداف تعليم ريادة الأعمال

يقوم هذا المطلب على تقديم الأبعاد الأساسية لتعليم ريادة الأعمال التي قدمت من طرف الكتاب والمختصين في هذا الميدان، ثم التطرق إلى أهم أهداف تعليم ريادة الأعمال.

أولاً: أبعاد تعليم ريادة الأعمال

تتعدد وتختلف أبعاد تعليم ريادة الأعمال بتعدد واختلاف التوجهات والآراء للباحثين، وتعتمد الدراسة الحالية أربعة أبعاد رئيسية لتعليم ريادة الأعمال وهي:

1. برامج التعليم

يعد تطوير برامج التعليم والمحتوى أمراً في غاية الأهمية لتعزيز من جودة التدريس والتعلم، والذي يؤثر بدوره على تحسين نظام التعليم العام.

تشمل برامج تعليم ريادة الأعمال مجموعة من التدخلات التعليمية بهدف تطوير وتحسين القدرات، مما يعزز روح ريادة الأعمال. حيث يشمل هذا كل من: تحسين القدرة على اتخاذ القرارات، فهم توجه السوق وتحليله من أجل اتخاذ قرارات استراتيجية، تطوير الأفكار واكتشاف الفرص، إدارة المخاطر وكيفية التعامل معها، التكيف مع التغيرات السوقية بمرونة، تحسين الوعي بالمهارات الشخصية المطلوبة لنجاح الأعمال الريادية وتعزيز القدرات اللازمة لتحقيق النجاح.

لا تقتصر هذه التدخلات العلمية على نقل المعارف والمهارات فقط، وإنما تمثل تحسين مستمر للسماة الشخصية للأفراد، من أجل تعزيز قدراتهم الإبداعية. حيث تهدف برامج تعليم ريادة الأعمال بالأساس إلى:

- اكتساب المهارات الأساسية: تشمل القدرة على التواصل مع العملاء والمستثمرين وشركاء العمل بفعالية، وفهم السوق؛

- تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية: تشجيع وتحفيز الطلاب على التفكير الإبداعي وابتكار منتجات وخدمات جديدة، وتعزيز قدراتهم ومهاراتهم الشخصية وثقتهم النفسية التي تساهم في نجاح الأعمال الريادية؛

- تطوير مهارات إدارة الأعمال: من خلال تعلم كيفية وضع خطط تسويقية واستراتيجية للمشاريع، وتعلم أسس الإدارة المالية ووضع الميزانيات وإدارة الاستثمار، وتعلم أساسيات إدارة الموارد البشرية لإدارة فرق العمل بفعالية وتحفيزهم وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف (Papagiannis, 2018, pp. 4-5).

بالرغم من الاهتمام الكبير لتعليم ريادة الأعمال، إلا أن هذا المجال لا يزال متأخراً في التقدم بسبب التمسك بالنظريات في تصميم المناهج الدراسية على افتراضات نظرية وتقسيم ريادة الأعمال إلى مجالين: فن ريادة الأعمال وعلم ريادة الأعمال. حيث ينظر إلى المجال العلمي على أنه قابل للتعليم ويشبه مهارات إدارة الأعمال على حد ما، ويتم إهمال الجزء الفني باعتباره شيء يمكن تحصيله من خلال التفكير والخبرة. وقد تم تحدي الباحثين البريطانيين للمنظور التقليدي الذي تعود جذوره لكليات إدارة الأعمال الأمريكية، والذي يعتبر مهارات الإدارة والتخطيط والأعمال هي المحور الأساسي في برامج تعليم ريادة الأعمال، حيث أكدوا الباحثين البريطانيين على أهمية تركيز التعليم على تنمية مهارات الطلاب في ريادة الأعمال، بالإضافة إلى إقامة تقييم شامل لمدى أثر تعليم ريادة الأعمال على زيادة الدافعية والاهتمام بالتعلم.

يحرص العديد من الباحثين في مجال تعليم ريادة الأعمال على ضرورة تبني أساليب تعليمية قائمة على العمل العملي، حيث ينظر إلى تعليم ريادة الأعمال على أنها نشاط عملي يتطلب التجريب والتفاعل العملي. لذلك وجب على برامج تعليم ريادة الأعمال اعتماد أساليب تحفز على العمل العملي وتطور منه. ومع ذلك، تعتمد العديد من المناهج الدراسية على الأساليب الكلاسيكية، والتي تكون في الغالب نتيجة الضغوط المؤسسية من مجالس الدراسة (Moberg, 2011, pp. 7-8).

2. طرق وأساليب التدريس

التعليم في مجال ريادة الأعمال يعتمد على أساليب متنوعة يتم استخدامها مثل: إعداد وتطوير مخطط الأعمال، وندوات مناقشة وطرح أفكار، ومقابلات مع رواد الأعمال للاستفادة من خبراتهم ودعمهم، والقراءات، ودراسات الحالة، وزيارات العمل، والعمل مع رواد أعمال وتطوير الشركات الناشئة. حيث أن هذا الأسلوب يؤدي إلى زيادة استخدام الكمبيوتر والتكنولوجيا.

يعد أسلوب التعلم القائم على حل المشكلات هو النهج الشائع في تعليم ريادة الأعمال، والذي يعتمد نجاحه بالكثير على البيئة التعليمية الملائمة لتطوير مهارات حل المشكلات كالعامل مع رواد الأعمال والرحلات التجارية والزيارات والاختبارات والتدريبات التجارية. كما أن أساليب تدريس ريادة الأعمال لازالت قيد التطوير والتحسين، فهي لا تخلو من العيوب حيث أن النقص الرئيسي فيها هو عدم القدرة على تعليم الطلاب جميع المهارات التي تمكنهم من النجاح والاستمرارية في مشروعهم المستقبلي، بالإضافة إلى اعتماد بعض برامج التعليم على المعرفة النظرية فقط دون توفير الفرص العملية والمساحات الكافية لتطوير قدراتهم (Ustyuzhina, Mikhaylova, & Abdimomynova, 2019, pp. 2-3).

كما تعرف طريقة التدريس بأنها: هي استخدام المدرس لجميع الإجراءات المختارة مسبقاً، من أجل تحقيق الأهداف التعليمية بفعالية، مع الأخذ بعين الاعتبار للموارد والإمكانيات المتاحة. وبالرغم من أن نجاح عملية تعليم ريادة الأعمال يعتمد بالأساس على إيجاد أفضل طريقة لنقل المعارف، إلا أنه لا توجد طريقة مثلى لعملية التدريس، حيث يعتمد اختيارها بناء على المحتوى التعليمي والأهداف التعليمية والقيود المفروضة من طرف النظام التعليمي، وتبرز طرق التدريس التي يتم استخدامها في كل من:

- **طريقة المحاضرة:** وهي تتضمن الخطاب الموجه من المدرس إلى الطلاب، وله ثلاثة أساليب: العرض الارتجالي، والعرض الحر الذي يعتمد على النص المقروء، والعرض المقروء؛
- **طريقة حل المشكلات:** وهي تتضمن طرح مشكلة مثيرة لاهتمامات الطالب من أرض الواقع للطلاب من أجل حلها، وهي طريقة حديثة؛
- **طريقة العصف الذهني:** وهي طريقة تعتمد على جمع الأفكار الإبداعية الجديدة لحل المشكلة، حيث أنها مبنية على استقلالية التفكير؛
- **طريقة دراسة الحالة:** ويتم في هذه الطريقة دراسة مشاكل وحالات واقعية ومناقشتها، وهي طريقة تعلم تشاركية تهدف إلى تعزيز مهارات التفكير النقدي للطالب؛

- **طريقة التعلم التعاوني:** وهي طريقة يتعاون فيها الطلبة من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف المشتركة في شكل مجموعات صغيرة يحدد أعضائها الأستاذ؛
- **الطريقة الاستقرائية:** وهي طريقة يتم من خلالها السير من الخاص إلى العام أو من الجزء إلى الكل وهي إحدى أشكال الاستدلال عن طريق الملاحظة، حيث يقوم فيها المدرس بعرض بعض الأمثلة للطلاب، ويقوم بعد ذلك بشرحها ومن ثم مناقشتها للتوصل إلى القاعدة؛
- **الطريقة القياسية (الاستنتاجية):** وهي تدعى أيضا بالطريقة التحليلية، وهي طريقة يتم من خلالها السير من العام إلى الخاص أو من الكل إلى الجزء، حيث تعتمد على القاعدة ثم الأمثلة لتوضيحها وتطبيقها (الخضر و شاطر، 2023، صفحة 55).

3. فعالية المشرف في التدريس

تعد فعالية المشرف في تدريس ريادة الأعمال أمرا في غاية الأهمية لتحسين مهارات الطلاب وتعزيز معارفهم وتوجههم نحو ريادة الأعمال.

تتضمن صفات وخصائص المشرفين الفعالين العديد من المهارات كالقدرات اللفظية، والتخطيط التعليمي، والإلمام بكل المعارف الخاصة بالمواضيع التي يدرسونها، والمشاركة الطلابية، ومعرفة حاجيات الطلاب، والتمييز بين قدرات الطلاب، ومراقبة جودة التعلم، وتحقيق الأهداف التعليمية والتمتع بمهارات عالية في الاتصال والتدريس، مع التكيف مع كل المتغيرات الجديدة والتحديات في مجال التعليم، والتي تؤثر بدورها على الطلاب بشكل إيجابي.

كما أن العديد من الأبحاث أثبتت أن هناك عوامل عديدة تؤثر على أداء المدرسة مثل حجم الصفوف، وتصميم المنهاج، وتوفير الدعم المالي، وتأثير الأسرة والمجتمع، لكن العامل الأساسي والأهم في التأثير على أداء المدرسة هو جودة وفعالية المشرفين والذي يرتبط مباشرة بتحصيل الطلاب.

إن التحسين والتطوير المستمر للأساتذة أمر ضروري للرفع من فاعليتهم، حيث أن عدم فاعلية الأساتذة ينعكس بالسلبية على سمعة المعهد، كما أنه من المهم أيضا إجراء اختبار تقييم

ذاتي للأستاذ لمعرفة نقاط القوة والضعف وتحسين طريقة التدريس والتصرف مع الطلاب (Mammadzada, 2021, pp. 168-169).

التدريس الفعال لا يكون من خلال شرح الأستاذ للمواد وتدوين الطلاب للملاحظات، وإنما يحدث عن طريق السماح للطلاب بالمشاركة في عملية التعلم لتبادل الآراء والأفكار، وتوفير بيئة آمنة ومحترمة لهم تشجعهم على المشاركة وتتيح لهم فرصا لتبادل المعارف، فالتدريس الفعال يعتمد بشكل أساسي على أسلوب المناقشة لنقل المعارف، وقد أظهرت الدراسات أن التعليم المتميز (التعليم التكيفي) يساهم إيجابيا على التحصيل المعرفي للطلاب، من خلال تكييف الأسلوب التعليمي وفقا لاحتياجات الطلاب الفردية (Azkiyah & Mukminin, 2023, p. 240).

4. بيئة التعليم

تشير بيئة التعليم إلى أي سياق يتم فيه عملية التعلم، سواء كان ذلك في المنزل أو مكاتب العمل أو الصفوف المدرسية أو أي مكان آخر، أي أنها تشمل كل المساحات الثقافية والاجتماعية، والمادية، والافتراضية مثل المنصات التعليمية عبر الإنترنت.

وعرفت بيئة التعليم بأنها تشمل كل أبعاد البيئات التي يكون فيها التعلم وهي: أماكن العمل، وبيئات المدارس الرسمية، والمجتمعات المحلية، والبيئات الطبيعية إلى حد ما (Grange & Reddy, 2007, p. 78).

كما عرفت بيئة التعلم الجامعي بأنها مساحة عديدة الأوجه توفر عروضاً متنوعة للتعلم داخل وخارج الفصول الدراسية، مثل توليد الاهتمام الفكري، وتعزيز التفاعل بين المعلم والطلاب، وتقديم المعرفة المتعمقة، وتبني طرق تدريس مبتكرة، واستعمال الموارد المتاحة بما في ذلك موارد تكنولوجيا المعلومات والاتصال. فبيئة التعلم في الجامعة تهدف إلى تحسين وتطوير المهارات الريادية للطلاب من خلال توفير فرصاً متنوعة للتعلم، سواء كان ذلك من خلال التدابير والإجراءات البيئية أو السياسة الجامعية أو الدعم التعليمي والنفسي أو من خلال الأنشطة الطلابية (Iqbal, Asghar, 2022, p. 4).

ثانياً: أهداف تعليم ريادة الأعمال

يعد الغرض الأساسي من تعليم ريادة الأعمال هو تدريب وتطوير الأفراد على اكتساب صفات وقدرات تمكنهم من إنشاء وتطوير المشاريع بنجاح، مثل التفكير الإبداعي وروح الابتكار، القدرة على التواصل، روح المغامرة، معرفة التكنولوجيا (DOAN, 2022, p. 77).

ويمكن عرض أهم أهداف تعليم ريادة الأعمال على النحو التالي:

- تشجيع الطلاب على الابتكار والتميز وتحفيزهم ليصبحوا رواد أعمال وتنمية مهاراتهم الريادية؛
- التأثير على صناع القرار من أجل تخصيص المزيد من الاهتمام بمجال تعليم ريادة الأعمال؛
- ربط تعليم ريادة الأعمال بالتعليم المهني (الفني) لتقوية الاندماج من أجل تحقيق تطور مهني للطلاب؛
- تجهيز الطلاب بالمهارات والكفاءات اللازمة لتلبية احتياجاتهم في الحياة وتحويلهم إلى أفراد منتجين في الحياة، بالإضافة إلى تعزيز مهاراتهم الإدارية وثقافتهم الابتكارية؛
- تعزيز الوعي والاهتمام بمجال ريادة الأعمال واعتباره خيار استراتيجي للتوجه العملي مستقبلاً (مدخل و طير، 2021، صفحة 195)؛
- تمكين الطلاب وتطوير مهاراتهم الريادية لتعزيز قدراتهم الشخصية في وضع خطط العمل وإدارة مشاريعهم المستقبلية بنجاح، بالإضافة إلى تنمية قدراتهم على إطلاق مشاريع تقنية وإنشاء مؤسسات تكنولوجية (عويسي، 2019، الصفحات 1038-1039)؛
- تحويل رأس المال الفكري وأبحاث الجامعة إلى منتجات وأعمال جديدة ومتطورة، كما يهدف أيضاً إلى دعم روح المبادرة الاجتماعية والتي تكون من خلال توجيه المشاريع الريادية لحل مشاكل المجتمع؛
- تعزيز مكانة وقدرات الجامعة وتطوير المجتمع وتعزيز النمو الاقتصادي، والاستفادة من دعم وتمويل المؤسسات الدولية لتنمية المشاريع الريادية (حسنين، 2020، الصفحات 983-986)؛

- تعزيز مهارات العمل الجامعي واتخاذ القرار وإدارة المخاطر والابتكار، وزيادة المعرفة الريادية للطلاب وتحويل الفرص والأفكار إلى مشاريع عملية؛
- تزويد الطلاب بمهارات دراسات الجدوى وإدارة المال والتسويق (العزیز، 2022، الصفحات 218-219)؛
- تطوير قدرات الطلاب على دراسة السوق وإجراء الأبحاث وتمويل المشاريع وتحليل المنافسة والتعامل مع الجوانب القانونية، بالإضافة إلى تشجيع ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، وتنمية سماتهم الشخصية مثل المبادرة والثقة بالنفس والاستقلالية وتحمل المخاطرة (أحمد و العاني، 2022، الصفحات 39-41)؛
- تنمية قيم الاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية الاقتصادية، وزيادة قدرات الفرد على إزالة العقبات التي تعترض المشاريع التجارية الجديدة وتصور مسارات مبتكرة للمشاريع التجارية (أرنأوط، 2017، الصفحات 214-216)؛
- استخدام أساليب تعليم تتكيف مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للطلاب، بالإضافة إلى إتاحة فرص التدريب المبكر في مجال ريادة الأعمال (علام، 2019، الصفحات 21-22)؛
- تطوير وتوجيه ميول الطلاب نحو التغيير وتعزيز الدوافع الريادية لديهم، من أجل بناء جيل من جديد من المبدعين الرياديين، بحيث يقدمون إبداعاتهم في شكل اختراعات، أو منتجات وخدمات جديدة، أو مشاريع ابتكارية؛
- يهدف تعليم ريادة الأعمال إلى تنمية روح المبادرة والابتكار لدى الأفراد من خلال المشاركة في بناء المعرفة ويتم ذلك من خلال: اكتساب المعلومات، وتوليد الأفكار، وتحليلها، ومعالجتها، وتنظيمها، لتكوين موقف إبداعي محسوب المخاطر (إبراهيم، 2022، الصفحات 101-103)؛
- دراسة الأفكار الريادية ليميز الطلاب بين الأفكار التقليدية والأفكار الريادية، بالإضافة إلى اكتساب مهارات تحويل الأفكار إلى مشاريع ناجحة؛

- تجنب الأزمات قبل حدوثها والاستعداد التام لمواجهةها عند وقوعها من خلال وضع خطط استشرافية مدروسة (العنبي، 2023، الصفحات 351-352)؛
- التركيز على المواضيع المهمة قبل تنفيذ المشروع، مثل: دراسة السوق، تحليل المنافسين، التمويل، القضايا والإجراءات القانونية، ونظام الضرائب المحلي (بوستة، 2021، صفحة 271)؛
- تعزيز تفاعل الطلاب مع بيئة الأعمال بإيجابية، بالإضافة إلى تحويل ثقافة المجتمع من التركيز على العمل في القطاع الحكومي أو الخاص إلى ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر (الرميدي، 2018، الصفحات 378-379)؛
- الإسهام في دعم التنمية المستدامة (النجار، 2020، صفحة 512)؛
- فهم الطلاب للنظم السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واستكشاف احتياجات المجتمع الاقتصادية (سليمان، 2018، صفحة 240).

المبحث الثاني: تعليم ريادة الأعمال: استكشاف النظريات، المتطلبات، والواقع

يعتبر دراسة نظريات ومتطلبات تعليم ريادة الأعمال وواقع التعليم العالي من الموضوعات الحيوية التي تسهم في فهم كيفية إعداد الأجيال القادمة لمواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية. يناقش هذا المبحث الأسس النظرية لتعليم ريادة الأعمال والفجوات التي تعيق مؤسسات التعليم العالي في مواكبة متطلبات سوق العمل المعاصر.

المطلب الأول: نظريات التعليم للريادة

تشير نظريات الشخصية إلى أن رواد الأعمال يتمتعون بصفات فريدة تميزهم عن غيرهم من الأفراد العاديين، حيث تلعب المهارات والخبرات المكتسبة دوراً أساسياً في تنمية الشخصية الريادية، وتعد الخبرات التي يكتسبها الفرد من خلال البيئة المهنية، أو من خلال مراكز التدريب، المدرسة، عوامل أساسية في صقل الشخصية الريادية. ومن بين أبرز النظريات التي تناولت تعليم ريادة الأعمال هي (Ahmed & Al-Ani, 2020, p. 41):

أولاً: نظرية سمات الشخصية

حظي موضوع سمات رائد الأعمال بالعديد من الأبحاث والدراسات من زوايا وجوانب مختلفة ورؤى متعددة، إلا أن المدخل السيكولوجي كان من أبرز المداخل في هذا المجال، وتركزت جهوده البحثية على دراسة تأثير العوامل الأسرية، والعوامل الوراثية، والتعليمية، بالإضافة إلى الخبرات الوظيفية في تشكيل شخصية رائد الأعمال.

ومن خلال الدراسات النظرية، تم تحديد عدد من السمات الشخصية الخاصة التي يتميز بها رائد الأعمال وهي:

- الحاجة للإنجاز: تعتبر الرغبة في اختيار العمل الحر من أبرز الدوافع التي تحرك الأفراد، حيث تلعب الرغبة في تحديد أهداف شخصية والسعي لتحقيقها دوراً محورياً كقوة دافعة لتحقيق النجاح للكثير من المستثمرين؛

- الميل للاستقلالية: وهي السمة الأساسية في اتخاذ القرارات بالنسبة لرائد الأعمال؛

- **الثقة بالنفس:** تعد هذه الصفة من أكثر السمات الشائعة بين القادة، فهم لا يسعون إلى رضا الآخرين ولا يشعرون بالذنب، ولا يتأثرون بشكل كبير بالأخطاء السابقة؛

- **الميل لتحمل قدر معقول من المخاطرة:** بالرغم من أن الشائع أن المستثمرين يعتبرون عادة عشاقا للتحديات والمخاطر، إلا أنهم غالبا ما يختارون المخاطر المحسوبة، حتى وإن بدت كبيرة للآخرين، لكنها في الواقع أقل مخاطرة مقارنة بالخيارات الأخرى المتاحة.

بالإضافة إلى ذلك، هناك مجموعة من السمات التي يتميز بها رواد الأعمال وهي تختلف من شخص لآخر. من بين هذه السمات: الإبداع، القدرة على اتخاذ المبادرات، الرؤية الواضحة، سرعة البديهة، والجدول التالي يوضح بشكل تفصيلي هذه السمات:

الجدول رقم (01): أهم السمات التي يتميز بها رائد الأعمال الناجح

المفهوم	السمة
هم مستعدون للمحاسبة، ويتحملون المسؤولية، ويتمتعون بوعي ذاتي.	الانضباط الذاتي
يتمتعون بالعزيمة والالتزام ويضعون أهداف واقعية قابلة للتنفيذ.	المثابرة/وضع الأهداف
لديهم درجة عالية من الثقة في قدرتهم على إنجاز الأهداف.	الثقة بالنفس
الاعتماد على المبادرات الذاتية مع التصميم على التنفيذ.	أخذ المبادرة
لديهم القدرة على تحمل المخاطر المحسوبة.	تحمل المخاطرة
لهم القدرة على التكيف مع عدم الأمان في وظائفهم وعدم التأكد.	تحمل الغموض
يتمتع رواد الأعمال بخبرات ومهارات متنامية.	المعرفة الفنية
يسعون للاستفادة من خبرات الآخرين ومساعدتهم لتحقيق الأهداف المنشودة.	استخدام الموارد الخارجية
قدرتهم على التحليل الاستراتيجي والتفكير الأصيل في مواجهة المواقف الصعبة.	القدرة على التفكير الابتكاري
لهم القدرة على إقناع وتحفيز الآخرين نحو الهدف، كما يتسمون بروح التعاون واللباقة في التواصل مع الآخرين.	القدرة على التواصل وبناء العلاقات الإنسانية
فهم ينظرون للفشل باعتباره خبرات ودروسا مستفادة.	التعامل مع الفشل

الطاقة والنشاط	يتمتعون بصحة جيدة ونشاط، ومستوى عالي من الحيوية.
الحدس والبديهة	القدرة على اتخاذ القرارات بسرعة.
القدرة على التعامل مع النقود والأرقام	يتمتعون بقدرة فهم التقارير الرقمية والمالية، بالإضافة إلى حسن تخصيص النقود بفعالية.

المصدر: (قوجيل، 2017، الصفحات 19-20).

ورغم العديد من الدراسات التطبيقية التي أنجزت في هذا المجال، لم تحدد سمة أو خاصية واحدة ترتبط ارتباطاً قوياً برائد الأعمال سوى "الرغبة في الإنجاز" (قوجيل، 2017، الصفحات 19-20).

ثانياً: النظرية السلوكية (مفهوم الذات)

ترجع نظرية مفهوم الذات إلى العالم سوبر (Super)، حيث تشير هذه النظرية إلى أهمية اكتشاف الفرد لذاته، وفهمه أنه متميز عن غيره من الآخرين. ووفقاً لهذه النظرية، يجب أن يدرك الشخص التشابه والاختلاف بينه وبين الآخرين، فالفرد له القدرة على استكشاف نفسه من خلال عدة تجارب أكاديمية ومهنية، مما يساعده على تحديد خصائصه الفريدة ونقاط قوته. هذا الوعي يساهم في تكوين هوية الفرد وتطوير تصور واضح عن ذاته، وهو ما يساعده في اتخاذ قرارات تتعلق بمسيرته المهنية وتعليمه بما يتماشى مع فهمه لذاته.

كلما كان الفرد أكثر وعياً وتقبلاً لذاته، كلما ازدادت قدرته على التفوق الأكاديمي والوظيفي، وأصبح أكثر وعياً ونضجاً وقدرة على اتخاذ قرارات مهنية غير تقليدية تتعلق بالإبداع وريادة الأعمال.

وتشير النظرية أيضاً بأن سلوك رائد الأعمال لا يتوقف فقط على سماته الشخصية، بل يرتبط بقدرته على تنفيذ الوظائف الإدارية بشكل فعال، مستفيداً من مهاراته العالية التي تتسم بالتفاعلية والتكاملية.

ثالثاً: النظرية المعاصرة

تركز هذه النظرية على أهمية التكنولوجيا والعلم في تمكين الفرد من الإحساس بالفرصة واستغلالها بفعالية، بالإضافة إلى القدرة على حساب المخاطر المحتملة واتخاذ القرارات الملائمة بشأنها، كما تبرز النظرية أن الشخص الريادي يتميز بشغف خاص لتبني استراتيجيات ريادية تتميز بالمجازفة المحسوبة والمنافسة المستدامة. ومن خلال ذلك، يتمكن الريادي من الاستفادة من الموارد بأساليب إبداعية واستغلال الفرص الريادية بفعالية، مع تحمل المخاطر (Ahmed & Ani, 2020, pp. 42-43).

رابعاً: نظرية البيئة الأسرية والاجتماعية

يرى أنصار هذه المدرسة أن تكوين شخصية رائد الأعمال يعتمد بشكل كبير على بيئته المحيطة، وفي هذا الإطار تلعب العوامل الديموغرافية والاجتماعية مثل الخبرات الشخصية، الأسرة، المؤهلات، والوضع الاجتماعي دوراً مهماً في تشكيل شخصية وسلوكيات رائد الأعمال. ويمكن تلخيص تأثيرات هذه العوامل فيما يلي:

- **الخلفية الأسرية:** ويعتقد أنصار هذا الرأي أن ترتيب الفرد في أسرته يحدد احتمالية أن يسلك سلوك رائد الأعمال، فالابن البكر يحظى برعاية خاصة تكسبه الاستقلالية والثقة بالنفس والقدرة على الرقابة الذاتية؛

- **الثقافة:** وهي التي تفسر أسباب ظهور سمات رائد الأعمال لدى بعض الأفراد ولا تظهر لدى الآخرين، ومن ثم فرائد الأعمال هو ابن ثقافته؛

- **التعليم والخبرة:** تفيد الإحصاءات بأن نسبة التعليم بين رواد الأعمال أعلى مما هو عليه بين الموظفين، كما تشير أيضاً بأن الخبرة المهنية السابقة تعزز من فرص النجاح في الأعمال الجديدة، ومن الجدير بالذكر أن الخبرة الصناعية أو الإدارية تلعب دوراً مهماً في تحقيق النجاح؛

- **نظرية الجذب والدفع:** وفقاً لهذه النظرية، فإن سلوك رائد الأعمال يحدث نتيجة لعوامل إيجابية في البيئة، مثل الفرص والأفكار الجديدة، أو يحدث نتيجة لعوامل سلبية، مثل عدم الرضا الوظيفي؛

- **منهج الحراك الاجتماعي:** وفقا لهذا المنهج يتجه الأفراد الذين يعيشون على أطراف المجتمع، مثل النساء في بعض المجتمعات، إلى أن يبدؤوا مشاريعه الخاصة بحكم الضرورة وليس الاختيار.

تؤثر العوامل البيئية على سلوك رائد الأعمال بنسبة كبيرة، وتعد الخبرة والتعليم من بين أبرز هذه العوامل، حيث يعتبر التعليم عاملا مهما لقدرته على حل المشاكل وسد الفجوات في الخبرة والتدريب. كما يلعب التدريب دورا جزئيا في تطوير مهارات التمويل، التسويق، والتخطيط. أما الخلفية الأسرية فتسهم في تشجيع انخراط أفراد العائلة في الأعمال التجارية، حيث يتم توارث المهن وتناقل الخبرات. في العادة، يبدأ رائد الأعمال في سن مبكرة للاستفادة من نشاطه وحيويته، لكن الخبرة السابقة تعد أساسية في الحصول على تمويل بسهولة، وتطوير المنتجات، التسويق.

من جهة أخرى، نجد أن الدافع الاقتصادي هو القاسم المشترك بين الجنسين. حيث يسعى الرجال إلى الاستقلال المهني وتجنب مشاكل العمل، بينما دافع النساء في الغالب هو مشكل البطالة. أما فيما يخص التمويل، فالرجال يعتمدون على مصادر متنوعة، أما النساء في الغالب يعتمدن مدخراتهن الشخصية. هناك اختلاف في أساليب التسيير بين الجنسين، إذ يتميز الرجال بقدرتهم الأكبر على التحمل، لكنهم أقل مرونة من النساء. كما تؤثر العوامل الثقافية بشكل كبير على ريادة الأعمال النسوية على مستوى العالم (قوجيل، 2017، الصفحات 21-22).

المطلب الثاني: متطلبات تعليم ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم الجامعي

يعد تعليم ريادة الأعمال أساسا جوهريا لنمو اقتصاديات الدول ولتعزيز الابتكار، حيث يتطلب نجاح هذا النوع من التعليم توفير المعارف والمهارات اللازمة التي تؤهل رواد الأعمال على القدرة على استغلال الفرص ومواجهة التحديات. وفيما يلي عرض لأهم متطلبات تعليم ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم الجامعي، وهي:

- **البنية التحتية:** من أجل تطبيق تعليم ريادة الأعمال لابد من توفر أقسام وقاعات تدريس مناسبة، بالإضافة إلى أجهزة الكمبيوتر ومعدات سمعية وبصرية مختلفة، مثل برمجيات عملية وتدريبية، كما يتطلب توفير نظم المعلومات التي تقدم جميع البيانات المتعلقة بالأسعار والأسواق وطرق

التمويل والصناعة والمنافسة، حيث تعد هذه المعلومات عائقًا بالنسبة للطلبة. بالإضافة إلى توفير المرافق الهامة كحاضنات الأعمال، وحدائق التكنولوجيا (لخضر و شاطر، 2023، صفحة 56).

- **الموارد البشرية:** تشمل الموارد البشرية خبراء ومختصين يتم الاستعانة بهم من شركات متخصصة في الأعمال الريادية، لتقديم الدعم الفني لمشاريع الطلاب في الجامعة ورعاية بعض المؤتمرات الجامعية، بالإضافة إلى الاستعانة برواد أعمال ناجحين لتقديم يد العون والمساعدة، والاستفادة من خبراتهم وتعزيز الاتصالات بهم.

فمثلا تقدم جامعة إلينوي بالولايات المتحدة الأمريكية فرصة للطلاب المخترعين، من خلال عيادة براءة الاختراع التي يديرها مركز رواد الأعمال بكلية الهندسة لصياغة طلبات براءات الاختراع، حيث يتعاون الطلاب المبدعون مع المخترعين لصياغة الطلبات، وذلك تحت إشراف مدرب متخصص، كما تتاح لهم فرصة مشاركة رواد الأعمال ذوي الخبرة للاستفادة والتعلم منهم. وتقدم جامعة واشنطن في سانت لويس 25 برنامج تدريب داخلي في فصل الصيف مدفوع الأجر للطلاب، يتيح لهم هذا البرنامج فرصة العمل لمدة أربعة أيام في الأسبوع في شركة ناشئة، وحضور ورش عمل للتعليم من التجربة يوما واحدا في الأسبوع (حسنين، 2020، صفحة 994).

- **مناهج تعليم متطورة:** من أجل نجاح عملية تعليم ريادة الأعمال بالجامعة يجب تطوير مناهج التعليم، بحيث تتضمن:

- أهداف واضحة في مجال تعليم ريادة الأعمال ومواكبة للتغيرات التي تحصل في البيئة الجامعية؛
- محتوى تعليمي يتماشى مع هذه الأهداف ويتميز بالتنوع والحداثة، ويوازن بين الجوانب التطبيقية والنظرية؛
- طرائق حديثة في التدريس مثل دراسة الحالة، التعلم التعاوني. تنمي قدرات الطالب على حل المشكلات والتفكير الإبداعي والنقدي والقيادة؛
- نظام تقويم فعال له القدرة على تحديد نقاط القوة في العملية التعليمية لتعزيزها ومعرفة نقاط الضعف من أجل معالجتها (فقيه و العبابنه، 2022، صفحة 108).

- جعل تعليم ريادة الأعمال كعنصر رئيسي من استراتيجية الجامعة: حيث يجب على الجامعات أن ترى نفسها بيئات ومنظمات ريادية ذات مهام وقيم مشتركة، بدلا من العمل كأنظمة منفصلة ومستقلة، وأن تتضمن الاستراتيجية المؤسسية للجامعة جميع أنشطة ريادة الأعمال، وأن يكون لها أهداف محددة لريادة الأعمال مرتبطة بمؤشرات الأداء مثل: توليد المهارات والكفاءات الريادية، وتوليد المعرفة والحافز لريادة الأعمال، ودعم الشركات الناشئة، وبدء الأعمال التجارية، وتعزيز التعاون بين الشركات المحلية والجامعة (European Commission & OECD, 2012, pp. 4-5).

- الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في مجال تعليم ريادة الأعمال: من أجل تحقيق تقدم مستدام وفعال في المجالات التعليمية والتربوية، ينبغي تبني مناهج واستراتيجيات مبتكرة ضمن البيئة العربية تتناسب مع خصوصياتها الاجتماعية والثقافية، وتطبيق أحدث الأساليب والتقنيات التعليمية، وتوفير الموارد اللازمة لتنمية المهارات وتعزيز جودة التعليم ومواكبة التطورات العالمية.

- البيئة الممكنة: تستمد هذه البيئة نجاحها وقوتها من خلال الوعي الشامل لأفراد المجتمع، كما توفر كل الدعم لتنفيذ برامج تعليم ريادة الأعمال وأهدافه وخطته (المقبالية، الجموسى، و المعمري، 2021، صفحة 197).

- القيادة الريادية: من أجل تطبيق تعليم ريادة الأعمال في الجامعات بنجاح وفعالية، لابد من وجود قادة جامعيين مؤمنين بدور وأهمية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز ثقافة الإبداع والريادة، ومتبنين للفكر الريادي ولديهم القدرة العالية على صياغة رؤية ملهمة ومشاركة لريادة الأعمال، ويحتاج أيضا تطبيق تعليم ريادة الأعمال إلى قيادات جامعية لها القدرة على تحفيز الآخرين على الإبداع وتحمل المخاطر والمبادرة والاستباقية (الخضر و شاطر، 2023، صفحة 56).

- تعزيز الشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص: وذلك للاستفادة القصوى منها في ربط المناهج الدراسية بالواقع العملي من جهة، ونقل التجارب والخبرات إلى فائدة الأساتذة والطلاب من جهة أخرى (الرميدي، 2018، صفحة 379).

- **الاستجابة للتحديات:** محاولة التكيف قدر الإمكان مع جميع التحديات التي تفرضها طبيعة هذا العصر على هذا النوع من السلوك والتعليم الريادي (المقابلية، الجموسي، و المعمري، 2021، صفحة 197).

- **تواجد معلم ريادة الأعمال:** وهو الشخص الذي يمتلك استعدادا لاستيعاب الابتكارات والأفكار الجديدة، ولديه رؤية وقادر على التفكير بشكل نقدي في مختلف القضايا، ومدرك لمهمته ودوره في توجيه الطلاب وقيادتهم، ويتميز بعد التحيز في طرق مشاركة تعليم ريادة الأعمال مع أصحاب المصلحة الآخرين والطلاب، كما يتميز بالمرونة والقدرة على استكشاف فرص تعليمية غير محدودة والتوسع وفق المعايير المعترف بها في هذا المجال (Eniola & Osigwe, 2021, p. 101).

- **ارتباط برامج تعليم ريادة الأعمال بالمبادرات الخارجية ارتباطا وثيقا:** من أجل تطوير فرص التبادل الديناميكي المعرفي، ينبغي على الجامعة تأسيس شراكات مع البيئة الخارجية المحيطة بها. ولتحقيق ذلك، يجب على الجامعة أن تطور آليات للاستفادة من المؤسسات المعرفية مثل توفير التدريب الداخلي، وتطوير مناهج مشتركة، وإقامة ورش عمل مشتركة. كما يجب على الجامعة أن تخلق فرصا لموظفيها وطلابها للمشاركة في برامج ريادة الأعمال والبيئة الخارجية، وذلك بهدف تعزيز التبادل المعرفي والتعاون مع البيئة الخارجية (Salem, 2014, pp. 289-293).

- **أن يتلقى المدربون (محاضرون وأكاديميون) تدريباً:** إن التدريب يتطلب كيفية تغيير العقول، وليس فقط طريقة التدريس في برامج تعليم ريادة الأعمال، حيث أن المحاضر يستخدم جميع مهاراته العاطفية من خلال لعب دور القائد الكاريزمي للتأثير على الطلاب من خلال العدوى العاطفية، مما يؤدي إلى دعم التعليم وتعزيز النية الريادية لدى الطلاب وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم ومعارفهم الريادية (Sanchez, 2013, p. 459).

- **متطلبات تثقيفية:** وذلك من خلال القيام بمجموعة من الإجراءات كالقيام بحملات توعوية حول أهمية ريادة الأعمال، وإجراء مسابقات بين الطلاب لأفضل مشروع ريادي، وتأسيس مجلة عن ريادة الأعمال، واستضافة رواد الأعمال لعرض خبراتهم وتجاربهم على الطلاب.

- **متطلبات تنظيمية:** إنشاء مركز خاص بريادة الأعمال في الجامعة، وإقامة علاقات تعاونية مع مختلف قطاعات المجتمع لتوعية وتدريب الطلاب حول الأعمال الريادية، وإنشاء حاضنات ومسرعات أعمال داخل الجامعة، وإقرار مقرر ثقافي لطلاب الجامعة حول ريادة الأعمال، وإقامة بنك خاص بالأفكار الريادية الناتجة عن الأعمال البحثية الجامعية (الهندي، 2022، الصفحات 608-609).

- **متطلبات تعليمية:** تعتبر المؤسسات التعليمية من أهم مقومات تحقيق تعليم ريادة الأعمال، وذلك لدورها الفعال في خدمة المجتمع والبحث العلمي ونقل المعرفة، حيث تحتاج المنظومة التعليمية مجموعة من المتطلبات التعليمية، وذلك على النحو التالي:

- نقل المعرفة والتكنولوجيا وتوطينها من خلال التواصل مع مراكز البحوث والجامعات المحلية والعالمية؛
- تأسيس مراكز خاصة بالإبداع والابتكار لنشر ثقافة ريادة الأعمال، وتأسيس أقسام ريادة الأعمال بالكلية؛
- توفير بنية تحتية ومرافق عالية الجودة ونظم المعلومات؛
- توفير حاضنات أعمال وتعليم وتدريب الطلاب على كيفية استكشاف الفرص وآليات إعداد مخطط الأعمال؛
- اكساب الطلاب مهارات التفاوض والإقناع، والقدرة على التحليل المالي وقياس المخاطر للمشروعات الريادية (النجار، 2020، الصفحات 542-543).

- **توفير برامج تعليم ريادة الأعمال لتمكين الطلاب من تأسيس مشاريعهم الخاصة:** إن بإمكان برامج تعليم ريادة الأعمال الحديثة والمطورة، أن تمكن الطلاب من خلق ثرواتهم ومستقبلهم، وخلق مناصب عمل للآخرين، ومساهماتهم في العالم الخارجي بشكل فعال، مما يجعلها من الممكن أن تنعكس هذه النتائج ويصبح الطلاب قادرين على تحويل ممارسات الصناعات والأعمال والأسواق والاقتصادات والمجتمعات (Kuratko & Morris, 2019, p. 20).

- **تحفيز الجامعات على تطوير المهارات والعقلية الريادية لطلابها وأعضاء هيئة التدريس:** وذلك من خلال توفير منصات تتيح لأعضاء هيئة التدريس والطلاب فرصة للخوض في تجربة ريادة

الأعمال، حيث يتعرضون لمجموعة من التحديات تحفزهم على تطوير المهارات وفهم أهمية ريادة الأعمال، كتعريضهم لمشكلات الحياة الواقعية، بالإضافة إلى دمج أنشطة الجامعة ضمن استراتيجيات التعليم، وتوفير فرصا لتفاعل الطلاب مع رواد الأعمال، وإقامة دورات تدريبية، مما يجهز الطلاب للعالم الحقيقي (إبراهيم، 2022، صفحة 121).

- **تنظيم برامج تعليم ريادة الأعمال:** وهي تعني تحديد الهياكل اللازمة لتنظيم وإدارة برامج تعليم ريادة الأعمال، حيث أن هذه الهياكل تلعب هذه دورا مهما في تحديد الموارد المطلوبة لدعم الجهود التعليمية في ميدان ريادة الأعمال، واختيار مكان إقامة برنامج تعليم ريادة الأعمال، وطريقة عمله، وكيف سيتم توجيهه، وكيفية تحقيق هذا البرنامج، وتحديد أعضاء هيئة التدريس والمشاركين في إدارة هذا البرنامج، كما يجب الأخذ بعين الاعتبار أن الحرم الجامعي يشمل خمسة هياكل رئيسية خاصة بريادة الأعمال وهي: كليات ريادة الأعمال، وأقسام الإدارة وريادة الأعمال، ومراكز ومعاهد ريادة الأعمال، وأقسام ريادة الأعمال، وبرامج ريادة الأعمال العامة (Kuratko & Morris, 2019, p. 18).

- **وجود إطار قانوني يوجه مراكز ريادة الأعمال بالجامعات:** يتطلب إنشاء مراكز ريادة الأعمال وجود تشريعات تحدد مهامه ومسؤولياته، والموظفون المتضمنون فيه، ووجود قواعد منظمة لعمله، بالإضافة إلى وضع القوانين التي تدعم المشاريع الريادية وتعزز من ريادة الأعمال، فمثلا اتخذت الحكومة المصرية العديد من الإجراءات لدعم المشروعات الريادية وتحسين بيئة الأعمال ودعم القطاع الخاص، والتي تشمل:

- تعديل قانون الشركات من أجل السماح بتأسيس شركات الشخص الواحد؛
- سن قانون استثمار جديد يدعم الاستثمارات الجديدة؛
- إنشاء نظام خدمات إلكترونية من أجل تسهيل عمليات تأسيس الشركات وتوفير خدمات خاصة براءات الأعمال.

- **الموارد المالية:** لابد من توفر الموارد المالية اللازمة لاحتضان المشاريع كدعم رواد الأعمال وصناديق التمويل والقروض البنكية ووضع نظام حوافز ضريبية (حسنين، 2020، الصفحات 991-995).

المطلب الثالث: واقع التعليم العالي في الجزائر

أولاً: تطور مسار التعليم العالي في الجزائر

شهدت الجامعة الجزائرية مراحل عدة في تأسيسها وتطورها، يمكن إيجازها فيما يلي:

1. مرحلة التعليم العالي إبان الاستعمار:

تأسست جامعة الجزائر بصفة رسمية سنة 1909، وتعود جذورها إلى مدرسة الطب والعلوم الصيدلانية التي تم إنشاؤها سنة 1859. مع مرور الوقت، أضيفت كليات العلوم، الحقوق، والآداب. وفي سنة 1909 تم دمج هذه الكليات مع عدد من المعاهد الأخرى لتشكيل جامعة الجزائر.

كانت الجامعة في ذلك الوقت مخصصة بشكل أساسي لخدمة المواطنين الفرنسيين والمستعمرين، حيث لم تتجاوز نسبة الطلاب الجزائريين 10% من قطاع التعليم، فيما استفاد فقط عدد محدود من الطلبة الجزائريين من التعليم العالي. كان الهدف من هذا التعليم خدمة السياسات الاستعمارية من خلال تكوين نخبة محلية متأثرة بالعادات والتقاليد الفرنسية وتساهم في مخططات ومشاريع الاستعمار.

2. مرحلة 1962-1970:

بعد الاستقلال، كانت الجزائر تمتلك جامعة واحدة وهي جامعة الجزائر، والتي كانت تعتمد في مناهجها، ولغتها، وإدارتها، وأهدافها، على النظام التعليمي الفرنسي. حيث كانت تضم هذه الجامعة أربع كليات: كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، كلية الطب والصيدلة، وكلية العلوم الفيزيائية. وفي سنة 1966، تم تأسيس جامعة وهران، ثم جامعة قسنطينة سنة 1967، ثم تم تأسيس جامعتين للعلوم والتكنولوجيا في الجزائر العاصمة وعنابة.

كان النظام البيداغوجي المتبع آنذاك موروثاً من الفرنسيين، حيث كانت الجامعات تنقسم إلى كليات متخصصة، تركز كل منها على تدريس تخصصات علمية مختلفة. أما بالنسبة لمراحل الدراسة فكانت كالتالي:

■ شهادة ليسانس: تدوم ثلاث سنوات؛

- شهادة الدراسات التطبيقية: تدوم سنة واحدة؛
- شهادة الدكتوراه درجة الثالثة: تدوم على الأقل سنتين؛
- شهادة دكتوراه دولة: قد تصل إلى خمس سنوات (فريد، 2014، الصفحات 80-81).

3. مرحلة 1971 - 2001:

في سنة 1971، شهدت الجزائر انطلاق مشروع إصلاح التعليم العالي، الذي تضمن تأسيس أول وزارة للتعليم العالي والبحث العلمي. حيث كان هذا الإصلاح من أبرز التحولات في النظام الجامعي الجزائري على مدى ثلاثة عقود، بهدف تكوين كفاءات وطنية بما يتناسب مع احتياجات البلاد، وتواكب التطورات العالمية في مجالات التنمية والمعرفة.

في الثمانينيات، مرت الجامعة الجزائرية بمرحلة الخريطة التنظيمية سنة 1983، وهي تهدف إلى تنظيم التعليم الجامعي حتى سنة 2000 بناء على احتياجات الاقتصاد الوطني. كان الهدف الرئيسي هو توفير متطلبات سوق العمل وتحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية وتطوير الخدمات المرافقة لطلبة.

في سنة 1990، بدأت الجزائر في تنفيذ مشروع استقلالية الجامعات من الناحية المالية والإدارية والبيداغوجية. ومع ذلك، شهدت العلاقة بين القطاع الإنتاجي والجامعة فتورا.

وخلال الفترة الممتدة بين 1990 و2000، تأثرت الجزائر بالاضطرابات الاقتصادية والسياسية، لكنها اتجهت نحو تبني الاقتصاد الحر والعولمة، وانعكس ذلك على التعليم الجامعي بتعديلات في برامج التكوين وتطوير برامج تكوين الأساتذة الباحثين.

وفي سنة 2001، أجرت الجزائر إصلاحا لمنظومتها التربوية لمواجهة التحديات التي لم يتمكن النظام التعليمي من حلها، وأنشئت لجنة وطنية لإصلاح التعليم بمساعدة لجان فرعية في مجالات مثل: التعليم العالي، المناهج التعليمية، وإجراءات التقييم والمتابعة (كواسي، شرقي، ورامي، 2019، الصفحات 305-308).

4. مرحلة نظام التكوين "LMD" 2002 - إلى يومنا:

في ظل التحولات العميقة التي عرفت الجزائر في القرن الواحد والعشرين على الأصدّة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أصبحت الجامعة لا تتلاءم مع هذه التغيرات، الأمر الذي دفع اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة الجامعية إلى إصدار توصية تدعو لإصلاح التعليم العالي، والتي تم التصديق عليها خلال مجلس الوزراء المنعقد في 30 أبريل 2002، ومن بين المحاور الأساسية في استراتيجية تطوير قطاع التعليم العالي والبحث العلمي للفترة 2002-2013، كان إعداد وتطبيق إصلاح شامل يهدف إلى تطبيق نظام LMD (الليسانس، الماستر، الدكتوراه). هذا ولقد بدأ تطبيق نظام LMD في الجزائر في شهر سبتمبر من سنة 2004 كتجربة أولية من طرف 10 مؤسسات جامعية (وسيلة، 2012، صفحة 141).

يعتمد نظام LMD على ثلاث مراحل تعليمية متتالية الليسانس-الماستر-الدكتوراه، تتوج كل واحدة منها بالحصول على شهادة جامعية.

- المرحلة الأولى: وهي تمتد لثلاث سنوات بعد الحصول على شهادة البكالوريا (شهادة البكالوريا + 3 سنوات)؛
 - المرحلة الثانية: وهي تمتد لخمس سنوات بعد الحصول على شهادة البكالوريا (شهادة البكالوريا + 5 سنوات)؛
 - المرحلة الثالثة: تتطلب هذه المرحلة ثماني سنوات بعد الحصول على شهادة البكالوريا، وتتوج بالحصول على شهادة الدكتوراه.
- وبعد أقل من عشر سنوات من انطلاق تطبيقه، تم تعميم نظام LMD على غالبية البرامج التكوينية في مؤسسات التعليم العالي (فريد، 2014، الصفحات 85-86).

ثانيا: التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجزائر

يمكن تلخيص أهم التحديات التي تواجه التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر في عدة نقاط، من بينها:

- الاعتماد على أسلوب التلقين في التعليم، والاعتماد على الآخر بدلا من تعزيز الاستقلالية والاعتماد على الذات؛
- غالبية الجامعات الجزائرية حكومية، إلى جانب انتشار ما يسميه البعض مرض الشهادة، حيث يركز العديد من الطلاب على الحصول على الألقاب الأكاديمية والشهادات بدلا من التركيز على التعلم واكتساب المعارف مدى الحياة؛
- غياب الثقافة المؤسسية وضعف روح الفريق، إلى جانب نقص المعرفة وضعف طرق التقييم؛
- غياب معايير أكاديمية وطنية واضحة يمكن الرجوع إليها، وانتشار ثقافة التهاون؛
- الأعداد الكبيرة للطلاب الوافدين إلى الجامعات، إلى جانب تهاون البعض في تطبيق معايير الجودة (كواشي، شرقي، و رامي، 2019، الصفحات 314-315)؛
- الاعتماد المفرط على التمويل من قبل الحكومة، نظرا لكونها مؤسسات ذات خدمات عامة ولا تعتبر مؤسسات منتجة؛
- غياب دور القطاع الخاص في التعليم العالي والبحث العلمي؛
- ضعف القدرة الاستيعابية في بعض المجالات الأكاديمية؛
- انخفاض عدد الطلبة المسجلين في مرحلة الدراسات العليا، وهذا ما يخلق تحديات في التأطير وقلة هيئة التدريس؛
- تدني القدرة المؤسسية نتيجة محدودية الموارد المتاحة لوزارة التعليم العالي، مما يقلل من قدرتها على التنافس مع الجامعات الأجنبية الرائدة ويحد من إمكانياتها في إنتاج معارف علمية بمقاييس دولية ووضع نظام تعليمي؛
- تدني الكفاءة الداخلية، بحيث تواجه بعض الجامعات في السنوات الأخيرة ارتفاع ملحوظ في معدلات الرسوب بين الطلاب، مما يؤدي إلى بقاء الطلاب لسنوات طويلة في الدراسة. هذا ما يمثل تحدي داخلي أمام هذه المؤسسات في تحسين كفاءتها في البحث العلمي؛

- حسب الخبراء، يعود ضعف التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر إلى ضعف جودة الطرق والمناهج التعليمية المتبعة من قبل الدولة، ومن أسباب ذلك هو عدم توافق المناهج المستوردة من الدول المتقدمة مع البيئة التعليمية والخصوصيات في الجزائر (فروجة، 2018، صفحة 205)؛
- الاعتماد على التكوين الكمي على حساب التميز النوعي؛
- تنجز غالباً البحوث الجامعية لغرض الحصول على الشهادات فقط، دون التركيز على تطبيقها عملياً، مما أدى إلى ضعف فعالية البحث العلمي؛
- ظاهرة هجرة الكفاءات وعدم استقرارها في الجزائر أسهمت في ضعف مساهمتها في التأطير والتكوين المحلي؛
- ارتفاع معدلات البطالة بشكل متزايد بين خريجي الجامعات؛
- انفصال تام للتعليم العالي في الجزائر عن واقع الشغل، وهو ما يؤدي إلى ضعف مساهمة الجامعة الجزائرية في التنمية الاقتصادية (فرد و شاطرباش، 2018، الصفحات 101-103).

ثالثاً: مبادئ التعليم العالي في الجزائر

يعتمد التعليم العالي في الجزائر على أربعة مبادئ رئيسية تجسد الثوابت الوطنية وتعكس خصوصيات وهوية المجتمع الجزائري، وتتمثل هذه المبادئ في الآتي:

1. ديمقراطية التعليم العالي:

تعود جذور هذه الظاهرة في الجزائر إلى فترة الاستعمار، حيث لم يكن يسمح إلا للأثرياء والمتعاونين مع المستعمر الدخول إلى الجامعة أو المعاهد العليا وبالتالي الارتفاع في السلم التعليمي. لكن بعد الاستقلال، قرر المخطط الجزائري تحطيم هذه القيود، مما أتاح لغالبية الأفراد الوصول إلى التعليم. هذا ما دفع غالبية الأفراد إلى زيادة الطلب على التعليم. ويقصد بديمقراطية التعليم تحقيق الأهداف التالية:

- توفير الفرصة المتساوية لكل الطلبة الجزائريين الذين أتموا المرحلة الثانوية بنجاح، كل حسب قدراته العلمية وبغض النظر عن وضعه الاجتماعي؛

- ربط مختلف مناطق الجزائر بشبكة واسعة تضم المعاهد، الجامعات، والمدارس الوطنية، قصد تعدد مراكز التعليم وتعزيز نشر التكنولوجيا في كل أنحاء الوطن؛
 - تشمل توفير الرعاية الاقتصادية والاجتماعية، مثل المطاعم، والإقامة، والمنح الدراسية، لأبناء الفئات المتوسطة والفقيرة، بهدف ضمان الاستفادة العامة من التعليم الجامعي؛
- لقد اتسمت السياسة التعليمية في الجزائر منذ الاستقلال وحتى اليوم بديمقراطية التعليم. ففي سنة 1954 كان بمقدور طالب واحد فقط من بين 15342 مواطن الولوج إلى الجامعة. وفي سنة 2002 كان يلتحق بالجامعة طالب جزائري واحد لكل 50 مواطن (فتح الله، 2012، الصفحات 134-135).

2. الجزائر:

بعد الاستقلال، أصبحت عملية جزارة المنظومة التربوية عامة والتعليم العالي خاصة أولوية قصوى للسلطات الجزائرية. هذا الأمر استدعى التدخل على مستوى برامج ومقررات التعليم بطريقة تحقق التناسب مع الحاجات الوطنية. تم تجسيد هذه الجهود في سياسة ترمي إلى التحاق عدد كبير من الجزائريين بمختلف الوظائف التعليمية، لضمان استخلاف الكوادر الوطنية مكان المتعاونين الأجانب.

خلال السنة الجامعية 1962-1963، كان يوجد 82 أستاذا جزائريا أغلبهم في منصب معيد، ضمن إجمالي 298 أستاذا لذا سمحت القرارات التي اتخذتها الدولة في عام 1982 الجزارة التامة لسلك المعيدين والأساتذة المساعدين في غضون خمس سنوات بحلول عام 1987، وجزارة كافة أسلاك المدرسين في العلوم الطبية عام 1988، تلتها تخصصات العلوم الدقيقة والتكنولوجية والعلوم البيولوجية، ويمثل عدد الأساتذة الجزائريين اليوم نسبة 99% من هيئة التدريس (بولرياس، صفحة 3).

3. التعريب:

ويقصد بها هنا الاستعمال الواسع للغة العربية وإدماجها بشكل مكثف في جميع مراحل التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة، لما تمثله من ركيزة أساسية في تعزيز الشخصية الوطنية

والتعبير عن حرية واستقلالية الشعب الجزائري (وسيلة، 2012، صفحة 140). هذا وقد بذلت الدولة جهود كبيرة لإدخالها تدريجيا في التعليم العالي رغم التحديات التي كان يعاني منها التعليم العالي فيما يخص الكوادر الأكاديمية المتمكنة في اللغة العربية. لذلك، تم الاستعانة بأساتذة من مختلف الدول العربية وإعادة رسكلتهم في مراكز التعليم المكثف للغات. حتى الآن، يشمل التعريب مجالات مثل العلوم الاقتصادية، الحقوق، العلوم الاجتماعية، الآداب، وبعض العلوم الأخرى، بينما مازالت التخصصات الطبية والتخصصات التقنية تدرس باللغة الفرنسية (فريد، 2014، صفحة 87).

4. التوجه العلمي والتكنولوجي:

لتحليل الوضع الراهن الذي تظهر عليه الجامعة الجزائرية حاليا، يجب أن نأخذ في الاعتبار التوجه العلمي والتكنولوجي الحالي. خلال فترة الاستعمار، كان عدد الطلبة الجزائريين الذين يلتحقون بالجامعة قليلا وكان معظمهم يتابعون دراساتهم الجامعية في تخصص الآداب وأحيانا في الطب والصيدلة أو الحقوق. أما بالنسبة للمعاهد ذات التوجه التقني مثل الهندسة، فلم يكن الطلاب الجزائريين المسجلين يتجاوزون نسبة 3% من إجمالي المسجلين.

إن مسألة التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال جهودها المبذولة في مجالات التصنيع واستصلاح الموارد الطبيعية، ستعزز خيار التوجه نحو التعليم العلمي والتكنولوجي. واتضحت الحاجة الملحة إلى كوادر تقنية ذات كفاءة، فخلال السنة الجامعية 1986-1987 بلغت نسبة الطلاب المسجلين في الشعب العلمية والتكنولوجية 72.3% من إجمالي عدد الطلاب، خاصة شعبة التكنولوجيا التي استحوذت وحدها على نسبة 34.4% من إجمالي عدد المسجلين.

وخلال السنوات من 2002 إلى 2010، ساهم الارتفاع السريع لأعداد الطلبة الملتحقين بالجامعات وزيادة نفقات التكوين وتدهور سوق العمل إلى تراجع نسبة إقبال الطلبة على الشعب العلمية والتكنولوجية (بولرياس، صفحة 4).

المبحث الثالث: برامج الدعم ونماذج النجاح في تعليم ريادة الأعمال

يعد تحليل نماذج النجاح في تعليم ريادة الأعمال وبرامج الدعم خطوة مهمة لفهم كيفية بناء أنظمة تعليمية تعزز الابتكار وتمكن الأفراد من تحويل أفكارهم إلى مشاريع ناجحة. يستعرض هذا المبحث تجارب ناجحة لبعض الدول في تعليم ريادة الأعمال، وبعض البرامج والمبادرات البارزة في دعم وتعليم ريادة الأعمال في الجزائر.

المطلب الأول: دور الجامعة في تعزيز ريادة الأعمال ونشر ثقافتها

تلعب الجامعات دورا حيويا في نشر ثقافة ريادة الأعمال ودعمها بين الطلاب من خلال مجموعة من المبادرات والأنشطة. تسهم هذه الجهود في زيادة النية والتوجه نحو ريادة الأعمال بين الطلاب، ودعمهم في بدء وتطوير مشاريعهم، وتشمل هذه الأدوار:

- تقديم برامج تعليمية وتدريبية: يعتبر الدعم التعليمي عاملا بيئيا مهما في الجامعة، ويؤثر بشكل كبير على نية الطلاب وتوجههم في خوض مجال ريادة الأعمال، حيث تلعب الجامعة دورا أساسيا في غرس روح ريادة الأعمال لدى الطلاب من خلال تقديم الندوات، والمحاضرات، والتدريبات العملية الخاصة بريادة الأعمال، كما يمكن للجامعة دعم الطلاب في تأسيس مشاريعهم التجارية الخاصة من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة.

توفر الجامعات دعما لتطوير الأفكار والمشروعات الريادية للطلاب، كما تعزز من كفاءات الطلاب مثل الثقة بالنفس والفهم النظري، مما يؤدي إلى رفع مستوى السيطرة السلوكية المدركة نتيجة لزيادة إدراك القدرة على النجاح. حيث يساهم تعليم ريادة الأعمال في تقديم فهم عميق للطلاب حول مجال ريادة الأعمال، مما يولد لديهم شعور بأن هذا المجال سهل وقابل للتعامل والخوض فيه لبدء مشاريع جديدة خاصة عندما يتواجدون ضمن بيئة جامعية مشجعة وداعمة (Dewantara, Rai, & Noer, 2024, p. 4).

- دعم البحث والابتكار: وذلك من خلال دعم الجامعة لكل البحوث العلمية والابتكارات، ومن أبرزها:

- توفير التمويل اللازم للبحوث العلمية من القطاع الخاص والحكومي لتحمل تكلفة المشاريع البحثية؛
 - توفير شريك يساعد الجامعة في النهوض بالبحث العلمي ومن أبرزهم القطاع الخاص؛
 - تقديم التمويل اللازم لجميع مراكز البحث بالجامعة؛
 - إنشاء مراكز بحث مشتركة بين الجامعات وقطاع الأعمال؛
 - حماية حقوق الملكية الفكرية لتشجيع الباحثين على الابتكار والتطوير؛
 - توفير مناخ مرن ومناسب لازدهار أنشطة البحث العلمي، بالإضافة إلى توفير كل الموارد البشرية والمادية اللازمة؛
 - تطوير البنية التحتية المحفزة للبحث العلمي في ميدان المعلوماتية؛
 - زيادة عدد الجوائز العلمية المقدمة وتخصيص ميزانية مستقلة لتمويل الأبحاث العلمية؛
 - إقامة اتفاقيات وشراكات بحثية بين مؤسسات الإنتاج والجامعات؛
 - تسويق نتائج البحث العلمي من ابتكارات واختراعات وذلك بالتنسيق مع القطاع الخاص
- (موسى، 2014، الصفحات 103-115).

- تعزيز الثقافة الريادية: تبنت الكثير من الجامعات حول العالم نموذج الجامعة الريادية، مما يعكس وجهة وأهداف تلك الجامعات للتحويل إلى جامعات تنشر ثقافة ريادة الأعمال وتتبنى الفكر الريادي، حيث انعكس هذا التوجه على خططها واستراتيجياتها التطويرية، كما قامت بعض الجامعات بدمج المعارف والمهارات الخاصة بريادة الأعمال في مقرراتها الدراسية، بينما لجأت جامعات أخرى إلى تبني مناهج مستقلة لريادة الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، استحدثت هياكل ومرافق لتشجيع ودعم التفكير الريادي مثل مراكز التأهيل الوظيفي، وحاضنات الأعمال والتكنولوجيا، وتنظيم المسابقات والمؤتمرات، فضلا عن مجموعة من الأنشطة الأخرى.

حيث أوضح تقرير البنك الدولي في تقييمه لمائتين وثلاثون برنامج تعليمي وتدريب لريادة الأعمال حول العالم، والذي اعتمد على المنهج الوصفي بأن هناك نمو جيد في برامج ريادة الأعمال، لكن الوعي بها لا يزال منخفضا، كما أوضح التقرير بأن مقررات ريادة الأعمال الجامعية تركز على المحاسبة، التسويق، اعداد المشروعات، عرض بعض النماذج الناجحة لرواد الأعمال.

كما قام بتصنيف برامج ريادة الأعمال إلى صنفين، الأولى برامج تعليمية تهدف إلى بناء المهارات والمعارف الريادية وتستهدف طلاب التعليم العالي والمرحلة الثانوية، والثانية برامج تدريبية تركز على تنمية المعارف والمهارات اللازمة لبدء مشروع تجاري، وتستهدف أصحاب المشاريع الصغيرة والأفراد العاطلين. كما أشار التقرير بأن نجاح برنامج تعليم ريادة الأعمال يعتمد على السياق السياسي، الاقتصادي، والثقافي الذي يتم فيه تنفيذ البرنامج، بالإضافة إلى خصائص المشاركين مثل الخبرات السابقة، المهارات الفردية، السمات الشخصية، الجنس، خصائص البرنامج نفسه بما فيه محتواه، تصميمه، المدربين، وجميع الخدمات المقدمة فيه (محمود، 2023، الصفحات 40-41).

- توفير بيئة داعمة: تلعب الجامعات دوراً مهماً في توفير بيئة داعمة لتعليم ريادة الأعمال، وذلك من خلال:

- تخصيص ميزانية مالية مستقلة للمشروعات الطلابية الابتكارية؛
- إنشاء مراكز ريادة الأعمال، وحاضنات الأعمال التكنولوجية في الجامعات؛
- فتح فرص التوظيف أمام الخريجين وربطهم بأصحاب الشركات وسوق العمل؛
- تشجيع الدراسة الجامعية على إنجاز بحوث ومشروعات طلابية داعمة للأعمال الحرة؛
- توجيه وتحفيز أعضاء هيئة التدريس على تشجيع طلابهم لتقديم أفكار إبداعية؛
- ترسيخ استراتيجية تعليم ريادة الأعمال للطلاب من طرف قيادات الجامعة؛
- تعمل الجامعة على دمج المقررات التي تركز على تنمية الثقافة الريادية، وفق أسلوب يجمع بين الجانب النظري والعملي؛
- تطرح الجامعة مقررات دراسية تهدف إلى تطوير مهارات ريادة الأعمال، وتعزيز روح المبادرة؛
- وضع خطة استراتيجية شاملة لتنفيذ أهداف ريادة الأعمال وتقديم كل الدعم للطلاب من أجل نجاح مشاريعهم (قمجة، 2023، الصفحات 32-33).

- إقامة حاضنات ومسرعات الأعمال: توفر حاضنات الأعمال كل الدعم لتطوير المشروعات الصغيرة، وهي تعد ضرورية لتشجيع الأفكار الابتكارية ورعايتها، حيث تتجلى أهميتها كالتالي:

- توفير جميع الخدمات التي تتطلبها المشروعات الريادية من خدمات إدارية وتمويلية واستشارية وغيرها من الخدمات اللازمة؛
- ربط المشروعات المبتكرة بالسوق ومتطلباته؛
- توظيف الأبحاث العلمية والابتكارات في شكل مشروعات إنتاجية؛
- دعم المشروعات الخدماتية والإنتاجية من خلال الاعتماد على أحدث الأساليب والتقنيات؛
- مساعدة الطلاب على مواجهة الصعوبات التسويقية والفنية (بوداود، 2022، الصفحات 306-307).

كما توفر مسرعات الأعمال الجامعية فرص فكرية ومالية وإنتاجية عديدة للطلاب، فهي لا تركز فقط على الأعمال التجارية وإنما تعمل أيضا على تطوير المواد المنهجية والتدريبية لريادة الأعمال وتعزيز نقل التكنولوجيا، وتقدم أيضا برامج تعليمية متنوعة لتطوير المهارات والمعارف لدى الطلاب، كما تتيح للطلاب التعاون والتفاعل مع رجال الأعمال والحكومة وأصحاب رؤوس الأموال والاستشاريين والخبراء. حيث تتمثل مهمتها الرئيسية في إيجاد وجذب صناديق التمويل وأصحاب رؤوس الأموال لتمويل المشروعات الطلابية (Anatoliy, Oleksandr, Natalia, & Yuliia, 2023, pp. 305-311).

- إقامة مراكز ريادة الأعمال: تساهم مراكز ريادة الأعمال بالجامعة في بناء جيل له القدرة على الإبداع والابتكار والمنافسة دوليا بمشروعات رائدة، كما تعمل على توفير بيئة ملائمة ومشجعة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس لمواجهة التحديات ومواكبة التطور، بالإضافة إلى احتضان الأفكار الإبداعية والمشروعات الريادية لتطبيقها على أرض الواقع، ومنه فإن الهدف الأساسي لهذه المراكز هو احتضان الأفكار والمشروعات الريادية والعمل على تطويرها وتنفيذها، وإيجاد الحلول للمشكلات المجتمعية وطرح منتجات مبتكرة في مجالات اجتماعية واقتصادية تخدم المجتمع أو يمكن الاستفادة منها في شكل شركات ناشئة أو منتجات تجارية قابلة للتسويق (دبنون).

- الدعم المادي: ويتمثل دور الجامعة في توفير المتطلبات المادية في التالي:

- تقديم مجموعة من التسهيلات البنكية، وتوفير مصادر البحث والتطوير والمعلومات؛

- توفير التمويل عن طريق قروض المشروعات الجديدة، وتقديم الدعم المالي للطلاب أصحاب المشروعات الريادية؛
- تشجيع الابتكارات العلمية والتكنولوجية والتركيز عليها لتحقيق التنمية المستدامة؛
- إقامة شراكات مع المؤسسات الصناعية، وربط التعليم باقتصاد المعرفة؛
- دمج الطلاب مع الواقع عبر الرحلات الميدانية إلى المشروعات الريادية والشركات المحلية؛
- تسويق الأبحاث العلمية لزيادة الدخل وتحقيق النمو الاقتصادي، بدلا من الاكتفاء بالتدريس فقط (محمود ع.، 2017، الصفحات 251-252).

- إقامة شراكات وتعاون مع الصناعة والمجتمع: يعد تكوين شراكات وتعاون مع الصناعة والمجتمع أمر مهم لصناعة المعرفة، والذي يؤدي بدوره إلى ممارسات جديدة مبتكرة، إضافة إلى تعزيز التدفق المعرفي بينهم من أجل تنمية المعرفة.

إن تلقي الشركات للمعرفة العلمية يجعلهم مؤهلين ومتمكنين من إنتاج منتجات مبتكرة، بينما تلقي الجامعة لتطبيقات المعرفة يجعلها توجه نتائجها البحثية نحو احتياجات المجتمع، ونتيجة لهذا التعاون ومن خلال الأنشطة الابتكارية يتم تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية (السعيد، 2015، صفحة 185).

- شبكات الموجهين والمستشارين: ويتمثل دعم الموجهين والمستشارين بالجامعة في التالي:

- معالجة جميع المشاكل الدراسية وحتى النفسية التي قد تعترض الطلاب حتى لا تتحول إلى مشكلات مستعصية؛
- مرافقة الطلاب في رسم وتحقيق مشروعاتهم الشخصية؛
- التكفل التام بكل ما يعترض الطلاب من عوائق يمكن أن تمنعه من تحقيق مشروعه الشخصي؛
- تقديم الإرشادات والتوجيهات التي تمكن الطلاب من تحديد مستقبله الدراسي أو المهني وبناء مشروعه الخاص؛
- مساعدة الطلاب خلال كامل المسار الدراسي؛
- تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات والمعلومات اللازمة؛

- تدريب الطلاب على أحدث التقنيات الخاصة بالتلخيص والمراجعة وتنمية قدرات الاستماع والتركيز والاتصال والاستدكار (كرشة و بعزي، 2022، الصفحات 219-223).
- **توفير المنح الدراسية:** أي تقوم الجامعة بتوفير مقعد دراسي تخصصه لعدد من الطلاب المقبولين للدراسة بها، وتتضمن هذه المنحة مزايا مالية لتغطية تكاليف الدراسة، وقد تكون المنحة جزئية أو كاملة، كما تتضمن السفر والسكن وغيرها من النفقات والرسوم، إضافة إلى جميع الخدمات المقدمة للطلاب من مواصلات، وكتب، ومشاريع التخرج (العزیز، 2021، صفحة 281).
- **المختبرات والمرافق التكنولوجية:** وذلك من خلال تجهيز المختبرات العلمية والتي تعد أساس نجاح عملية التدريس، وربط الجانب النظري بالتطبيقي لرفع كفاءة الطلاب وتهيئتهم لسوق العمل، حيث أن التدريب الحقيقي لا يتحقق بدون تطبيقات عملية بواسطة الأجهزة المخبرية والتقنيات المختارة بدقة بما يتناسب مع مستوى وعدد الطلبة.
- إن التجارب التطبيقية والنشاطات المخبرية قادرة على تشكيل الميول والاتجاهات العلمية للطلاب وتمنحهم فرصة أكبر لحل المشكلات والتعلم الذاتي واستقصاء المعرفة (الأحمري، 2023، صفحة 274).

المطلب الثاني: البرامج والمبادرات البارزة في دعم وتعليم ريادة الأعمال في الجزائر

- في الجزائر، تتوفر العديد من المبادرات والبرامج التي تهدف إلى دعم وتعزيز تعليم ريادة الأعمال، ومن بين هذه البرامج الأكثر تميزا نجد:
- **دور الجامعات الجزائرية:** تهدف العديد من الجامعات إلى تعزيز ونشر ثقافة ريادة الأعمال، وتشجيع الطلبة على الاستفادة من أبحاثهم بشكل تجاري، ومساعدتهم على تحويل أبحاثهم وأفكارهم إلى منتجات وخدمات. يتم تحقيق ذلك من خلال جملة من النقاط التي يمكن تلخيصها فيما يلي:
- تزويد الطلاب بالمهارات الريادية وتأهيلهم نفسيا وفكريا للانطلاق في العمل الحر، من خلال تصميم مقررات دراسية وبرامج تعليمية متخصصة في مجال ريادة الأعمال، بالإضافة إلى تقديم برامج الدكتوراه والماجستير في هذا المجال؛

- تسعى الجامعات إلى توليد رواديين والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال تنمية ريادة الأعمال وتعزيز ثقافة الأعمال الحرة؛
- تطبيق التعليم القائم على الإبداع والابتكار لتمكين الطلاب من إنتاج المعرفة، مع تزويدهم بالقدرات الريادية اللازمة لبدء مشاريعهم الخاصة؛
- تمكين الطلاب من إيجاد فرص عمل من خلال إقامة الشراكات مع القطاعين العام والخاص، وتطوير أعضاء هيئة التدريس ودعم رواد الأعمال؛
- تأسيس مركز لنشر ثقافة ريادة الأعمال في الوسط الجامعي بالتعاون مع جامعات عالمية رائدة في هذا المجال لنقل التكنولوجيا الحديثة والمعارف (قمجة، 2023، الصفحات 31-32).

- **حاضنات الأعمال الجامعية:** تعد حاضنات الأعمال الجامعية نظاماً شاملاً من الخدمات والبرامج والتسهيلات والاستشارات التي تقدمها الجامعات لدعم المشاريع الناشئة والمؤسسات والأفراد وأصحاب الأفكار الإبداعية والطلبة، لتمكينهم من ممارسة إبداعاتهم وتحويل ابتكاراتهم إلى مشاريع صغيرة ومتوسطة، ومساعدتهم في تطويرها وإدارتها. فهذه الحاضنات باعتبارها كيانات خدمية متكاملة تابعة للجامعات، تعمل على احتضان أفكار ومشاريع يبتكرها الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس أو الموظفين ذوي الكفاءات، مما يساهم في بدء مشروعات تجارية، وما يميز حاضنات الأعمال التجارية عن غيرها هو الارتباط بالجامعة، حيث تلعب دوراً محورياً في تسويق المخرجات العلمية والتقنية ونتائج الأبحاث الخاصة بالجامعة، بحيث تكون داعمة لإطلاق المشروعات التجارية (حوتية و دومي، 2023، الصفحات 103-104).

تسهم حاضنات الأعمال الجامعية كعنصر هام في عملية تعزيز الروابط بين الجامعة ومختلف الأطراف في المحيط الاقتصادي والاجتماعي، مما يثمر عن تحقيق العديد من المزايا والنتائج الاقتصادية والاجتماعية التي سنستعرضها فيما يلي:

- الإسهام في تنويع الاقتصاد، مما يؤدي إلى زيادة الناتج المحلي الخام؛
- تعزيز الوعي الاجتماعي بضرورة إشراك الكفاءات، وخاصة النخب الجامعية، في عملية بناء المجتمع؛

- تعزيز السوق بمؤسسات مبتكرة ومؤهلة قادرة على تحقيق الثروة وتلبية الاحتياجات؛
- تحفيز واستثمار الطاقات والكفاءات بأقصى قدر ممكن، وتهيئة جو للإبداع والابتكار؛
- توفير الحافز الذي يمكن من تطوير المبادرات الفردية؛
- الإسهام في تحقيق التنمية المستدامة عبر ضمان نجاح المؤسسات الناشئة في مختلف المجالات؛
- المساهمة في معالجة القضايا الاقتصادية والاجتماعية المطروحة في المحيط؛
- استثمار الكفاءات الجامعية للتقليل من مشكلة البطالة؛
- الاستثمار الفعال في مخرجات البحث العلمي (zaidi & abdallaoui, 2022, p. 115).

- **حاضنة الأعمال الرقمية:** حاضنة الأعمال الرقمية هي عبارة عن مبادرة من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر، تهدف إلى تشجيع الابتكار وتمكين المؤسسات الناشئة وحاضنات الأعمال. حيث توفر كل الدعم الشامل بدء من احتضان الأفكار وصولاً إلى دخول السوق، بالاستفادة من الخبرات الدولية والمحلية، وتساهم في بناء اقتصاد المعرفة وتعزيز ثقافة الابتكار. كما تتيح حاضنة الأعمال الرقمية مجموعة من الخدمات التي تشمل:

- التواصل مع رجال الأعمال والمستثمرين والحصول على فرصة التمويل؛
- إتاحة الفرصة للشباب لاستخدام التقنيات المبتكرة في صناعة نموذجهم الأولي؛
- تجسيد الأفكار المبتكرة على أرض الواقع في شكل مؤسسة ناشئة؛
- الحصول على الإرشاد والدعم والموارد اللازمة للمشروع (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2024).

- **وكالة (ANADE):** تأسست هذه الوكالة في 22 نوفمبر 2020 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-329، وما هي إلا امتداد وتطوير للوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب التي تم إنشاؤها بموجب المرسوم 296-96 المؤرخ بتاريخ 08 سبتمبر 1996، وهي تعد هيئة ذات طابع خاص (فطيمة، 2022، صفحة 118)، مهمتها تمويل الشباب أصحاب المشاريع المسجلين لديها بالوكالة.

- **الصلاحية:** كل شاب حامل لمشروع ويملك مؤهلات مهنية معينة ويتعدى سنه 18 سنة؛

- **قيمة التمويل:** يمكن أن تصل قيمة التمويل إلى عشرة ملايين دينار جزائري كحد أقصى؛
- **مدة القرض:** مدة القرض كحد أقصى ستة سنوات وست أشهر (Banque Nationale d'Algérie).

- **حاضنات الأعمال:** عملت الحكومة على مواجهة المشاكل التي تقف كعائق أمام تطور حاضنات الأعمال وتحقيق أهدافها، مع ضمان توفير المرافقة والدعم اللازم لتشجيع المشاريع المبتكرة من خلال تفعيل الأطر التشريعية والتنظيمية الخاصة بعمل الحاضنات.

تعد حاضنات الأعمال من بين أهم المؤسسات التي تسهم بفعالية في خلق فرص عمل جديدة وتسريع تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية، هذه الحاضنات أنشئت خصيصا لمرافقة ودعم المؤسسات الناشئة من خلال مجموعة من الأساليب والآليات المتنوعة، وتبدأ هذه المرحلة انطلاقا من الموافقة على المشروع من قبل الحاضنة، مروراً بتقديم مختلف الأدوات اللازمة لنجاح المشروع مثل: التخطيط، التمويل، التسويق، والتدريب، وغيرها. وهو الأمر الذي يجعل من حاضنات الأعمال أداة فعالة لتهيئة بيئة ريادية قادرة على تعزيز فرص استمرار ونمو المؤسسات الناشئة وتقلل من معدلات فشلها.

تقدم حاضنة الأعمال حزمة من الخدمات المتنوعة التي تدعم نمو المؤسسات الناشئة، وتتضمن هذه الخدمات الأساسية: تسهيل الوصول إلى مصادر التمويل، توفير البنية التحتية، تقديم الدعم الفني والقانوني، وبناء شبكات تواصل فعالة (بالمحمد، برباوي، و بن شلاط، 2020، الصفحات 237-240).

- **مراكز دعم التكنولوجيا والابتكار (CATI):** هي عبارة عن هياكل تقدم الدعم للباحثين والأساتذة والطلاب في مجال الملكية الصناعية من خلال مجموعة من الخدمات التي تشمل:

- تقديم المساعدة في الأعمال البحثية واسترجاع المعلومات المتعلقة بالابتكار والتكنولوجيا؛
- توفير الوصول إلى الموارد المتعلقة بالمنشورات العلمية المتعلقة بالملكية الفكرية، وبراءات الاختراع؛
- إجراء أبحاث بناء على الطلب، مثل انتهاك حقوق الملكية الفكرية وأبحاث التطور؛

- تقديم المساعدة والاستشارات في إنشاء الأعمال التجارية، بما في ذلك النماذج الصناعية والتصميمات وتسجيل العلامات التجارية؛
 - تقديم دورات تدريبية على طريقة استخدام قواعد البيانات البحثية؛
 - تقديم خدمات المراقبة التنافسية والتكنولوجية؛
 - توفير كل الإرشادات والمعلومات عن تشريعات الملكية الصناعية، وتسويق التكنولوجيا
- بفعالية وطرحها في الأسواق (CENTRE D'APPUI À LA TECHNOLOGIE ET L'INNOVATION (C)

- المركز الجزائري لريادة الأعمال الاجتماعية (ACSE): يهدف المركز الجزائري لريادة الأعمال الاجتماعية إلى الابتكار الاجتماعي، من خلال تعزيز التعاون بين القطاعات العامة والخاصة الغير ربحية لتطوير وتطبيق حلول للمشاكل الاجتماعية والبيئية. هذا النهج يهدف لحشد الجهود بين الشركاء والمتعاونين من أجل تعزيز التقدم الاجتماعي عبر خلق رؤية موحدة لاستراتيجية المشاركة المجتمعية، كما يسهم الابتكار الاجتماعي في تطوير استراتيجيات ومهارات جديدة للأفراد، وتقديم حلول تدعم التنمية المستدامة وتضيف قيمة اجتماعية (the Algerian Corporation for Social Engagement).

- برنامج "Algeria Venture": وهي تعد أول مسرعة أعمال حكومية بالجزائر، وهي شركة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تعمل تحت إشراف وزارة اقتصاد المعرفة والشركات الناشئة والمصغرة، مهمتها إنشاء وتعزيز الهياكل الداعمة للشركات الناشئة، ولا سيما من خلال المسرعات والحاضنات وتطوير الابتكار.

يهدف المسرع إلى تأسيس وتدريب عدد كبير من الحاضنات على المستوى الوطني، وبالأخص في الجامعات، كما تسعى شركة Algeria Venture إلى تلبية احتياجات السوق ومتطلباته التنافسية وتطوير بيئة متكاملة تشجع على ريادة الأعمال، وذلك بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (Moukawil, 2023).

- صندوق تمويل المؤسسات الناشئة "Algerian Startup Fund": هو شركة مساهمة عمومية تم إنشاءها بالتعاون بين وزارة المؤسسات الناشئة وستة بنوك عامة سنة 2020، هدفها تمويل الشركات الناشئة في الجزائر، وتطوير نظام بيئي لريادة الأعمال والابتكار.

للحصول على تمويل من هذا الصندوق، يجب تلبية مجموعة من الشروط مثل الحصول على علامة مؤسسة ناشئة من اللجنة الوطنية المختصة. ومع ذلك، فالحصول على هذه العلامة لا يعني بالضرورة ضمان التمويل.

وفي سنة 2022 قام الصندوق بتمويل 80 مشروعا يحمل علامة "مشروع مبتكر" و25 شركة بعلامة "شركة ناشئة". وبناء على القرار رقم 1275 المؤرخ في 27 سبتمبر 2022، بإمكان طلاب مؤسسات التعليم العالي إنجاز مذكرة تخرج للحصول على شهادة جامعية كمشروع مؤسسة ناشئة، والتي قد تؤهلهم للحصول على تمويل من الصندوق، إلا أنه لا يوجد ضمان مؤكد (لرقت، 2023، صفحة 494).

- مبادرات خاصة بالشركات الكبرى: توفر بعض الشركات عدد من المبادرات لدعم نمو الشركات الجديدة وتشجيع رواد الأعمال، كشركة ooredoo التي وفرت التدريب لحوالي 1000 طالب، وقدمت الدعم لخمس شركات ناشئة، وساهمت في العديد من المبادرات كتدريب المطورين، كما قامت بدعم تطوير وإنشاء تطبيقات الجوال عبر مسابقة "أبرمج" (ooredoo).

_ مبادرة "SILATECH Algeria": هي منصة شاملة تدعم الشباب في الجزائر من خلال تقديم مجموعة متنوعة من الموارد مثل برنامج "تمهيد"، الذي يتضمن تدريباً للمستشارين المهنيين، وارشادات مهنية، كما توفر المنصة خدمات التوظيف، والتعليم الإلكتروني، والتدريب في ريادة الأعمال، ومن بين أبرز مزايا المنصة هي القدرة على مطابقة المهارات والخبرات مع الفرص الوظيفية المتوفرة، مما يعزز فرص الشباب في الاندماج في سوق العمل (SILATECH).

- مبادرة تحدي الشركات الناشئة في الجزائر (ALGERIA STARTUP CHALLENGE): تم إنشاء تحدي الشركات الناشئة في الجزائر سنة 2018، والذي أصبح اليوم أكبر برنامج لدعم الشركات الناشئة بالجزائر، يعمل البرنامج على خلق فرص للشركات الناشئة والشركات القائمة

لتطوير ابتكارات تسهم في بناء مستقبل أفضل، من خلال تقديم برامج تدريبية وتعزيز التواصل مع الجهات الفاعلة والمستثمرين (ALGERIA STARTUP CHALLENGE).

المطلب الثالث: تجارب دولية رائدة في تعليم ريادة الأعمال

هناك العديد من التجارب الدولية الرائدة في مجال تعليم ريادة الأعمال التي أثبتت نجاحها وساهمت بشكل كبير في دفع عجلة الاقتصاد وخلق رواد أعمال ناجحين. من بين هذه التجارب:

أولاً: الولايات المتحدة الأمريكية

بدأ تعليم ريادة الأعمال في كليات إدارة الأعمال في سبعينيات القرن العشرين، حيث قامت جامعة جنوب كاليفورنيا بإطلاق أول برنامج ماجستير في إدارة الأعمال تخصص تنظيم المشاريع سنة 1971، ثم تلاه في العام التالي برنامج المرحلة الجامعية. بحلول الثمانينيات، قامت أكثر من 300 مؤسسة تعليمية في تقديم مقررات وبرامج في مجال الشركات الصغيرة والأعمال الحرة، وارتفع العدد إلى 1050 قبل التسعينيات.

كان للجامعة الأمريكية إسهام كبير في تعزيز تعليم ريادة الأعمال، مثل جهود مركز بحوث التعليم في مجال ريادة الأعمال الذي صمم منهج دراسي شامل يهدف إلى تعزيز مهارات الطلاب في هذا المجال. في سنة 2002، قدمت الولايات المتحدة الأمريكية أكثر من 2200 برنامج ريادة الأعمال في أكثر من 1600 مدرسة، بالإضافة إلى وجود أكثر من مائة مركز بحثي و44 مجلة علمية محكمة وعشرات المنظمات المهنية في مجال ريادة الأعمال. حيث ساهم هذا النمو في تحقيق ثروة تتجاوز 440 مليون دولار.

يشير هذا الاهتمام الواسع ببرامج تعليم ريادة الأعمال إلى مستقبل مزدهر للتعليم والبحث في مجال ريادة الأعمال، حيث تعد البرامج مصدراً مالياً مهماً للكليات والجامعات (أرناؤوط، 2017، صفحة 212).

في أكتوبر سنة 2006 ازداد عدد الحاضنات إلى 1400 حاضنة، حيث وفرت الولايات المتحدة الأمريكية دعم شامل للمشروعات الصغيرة والمتوسطة شملت توفير التمويل والموارد البشرية والتسويق والبحث، وتوفير التكنولوجيا الحديثة للشركات. كما يقام بالولايات المتحدة أسبوع من كل

سنة يسمى " أسبوع الريادة "، تقام من خلاله مجموعة من الفعاليات والأنشطة مثل: مسابقات مخطط الأعمال، وألعاب الإنترنت، تمارين المحاكاة، ومنتديات لأنشطة الريادة، وورشات مختلفة، وبرنامج الضيوف المحاضرين.

كما تقوم الحكومة الأمريكية بمجموعة واسعة من الحملات الإعلامية للشباب من أجل تشجيعهم على التوجه نحو المشاريع الخاصة والريادة، وليس البحث عن وظيفة في القطاع الحكومي وتعتمد في حملاتها الإعلامية على قصص نجاح حقيقية لرواد الأعمال.

وتشير الدراسات بأن المشروعات الذاتية بالولايات المتحدة تمثل 96% من عدد المصدرين بها، وقد ساهمت هذه المشروعات في خلق فرص عمل كبيرة تجاوزت الخمسة عشر مليون فرصة عمل سنة 1992 في مجال الخدمات، ويبلغ معدل إنشاء المشروعات الصغيرة 43200 مشروع سنويا (الباقى، 2020، صفحة 111).

ثانيا: المملكة المتحدة

بدأ تدريس ريادة الأعمال في بريطانيا في جميع المستويات التعليمية من الابتدائي إلى غاية الجامعي، أما التعليم العالي فقد امتد ليشمل تخصصات عديدة ومتنوعة مثل العلوم الإدارية والمحاسبة، العلوم الرياضية، علم الزراعة، علم التغذية، الهندسة بأنواعها، الدراسات الثقافية، السياحة، وغيرها من التخصصات.

لكن أولى محاولات إدراج تعليم ريادة الأعمال في المناهج الدراسية البريطانية بدأت في اسكتلندا، بهدف زيادة عدد الشركات التجارية فيها، وفي بداية التسعينيات عمد المجلس الوطني للشركات في تقديم الدعم لخمس جامعات من أجل تأسيس مراكز لتعليم ريادة الأعمال في مرحلة الليسانس، حيث كانت تهدف هذه المبادرة إلى تطوير وتشجيع التعليم الريادي وتعزيز الثقافة الريادية التي تعتمد بدرجة كبيرة على دعم وتطوير التكنولوجيا.

كما تميزت الحكومة البريطانية بالقيام بالعديد من حملات التوعية الوطنية لتعزيز الريادة وسط الشباب، وخلق جيل جديد متشبع بالإبداع وروح الريادة. بالإضافة إلى ذلك، تم ضم العديد

من المستشارين الرياديين للعمل في المدارس من أجل الاستفادة من خبرتهم وتعزيز التوجه الطلابي نحو الريادة (عويسي، 2019، الصفحات 1042-1043).

في بريطانيا، أنشأت العديد من الجامعات برامج تعليمية لريادة الأعمال، مثل جامعة شيفيلد، التي جعلت تعليم ريادة الأعمال جزءاً أساسياً من مناهجها الدراسية وربطته بالهندسة والعلوم. حيث تسعى هذه البرامج إلى نشر الثقافة الريادية من خلال المعرفة والبحث العلمي، وتحظى بدعم الحكومة البريطانية من خلال المجلس الوطني لخريجي الريادة لتعزيز الشراكة بين قطاع الأعمال والمجتمع الأكاديمي.

كما أطلقت الحكومة البريطانية حملات عديدة لتعزيز ثقافة الريادة بين الشباب، وخصصت في بداية القرن الحالي حوالي 30 مليون جنيه إسترليني لدعم 12 مركزاً ريادياً، ثم أضافت 10 مليون جنيه إسترليني من أجل تعزيز النجاحات التي حققتها. وتم تأسيس صندوق الأمير تشارلز للشباب البطالين، مما ساهم تعزيز دور ريادة الأعمال في الاقتصاد البريطاني (الباقى، 2020، صفحة 112).

ثالثاً: سنغافورة

قدمت سنغافورة نموذجاً متكاملًا في النهوض بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة وفي دعم ريادة الأعمال من خلال استراتيجيات متعددة:

- **التربية والتعليم المبكر:** التركيز على تنمية مهارات التواصل والابتكار والتفكير الإيجابي منذ الطفولة، وتعليم الأطفال كيفية تسويق المنتجات، إعداد الميزانيات، ودراسة السوق.
- **التعليم الجامعي:** دعم كبير من جامعة سنغافورة للإدارة وجامعة سنغافورة الوطنية في مجال ريادة الأعمال، مع التركيز على الأبحاث الرائدة وتطوير قادة مبتكرين ورياديين.
- **الاستثمار الأجنبي والدعم الحكومي:** تشجيع الابتكار من خلال التعاون مع حاضنات الأعمال والمراكز البحثية، مع تقديم سياسات دعم تتضمن قروض ميسرة، وجذب الشركات متعددة الجنسيات، بالإضافة إلى تعزيز نقل التكنولوجيا.

- **تطوير المهارات والبحث:** تعزيز التعاون بين الشركات الصغيرة والمتوسطة والمراكز البحثية، جذب الأبحاث العالمية الرائدة والمبدعين، تأسيس معاهد فنية، الاستثمار في تعزيز المهارات التقنية للقوى العاملة.

- **تركيز على الابتكار:** دعم كبير لحاضنات الأعمال ومراكز ريادة الأعمال لتطوير المشروعات وتحفيز الابتكار (الإتربي، 2021، الصفحات 33-35).

رابعا: فنلندا

فنلندا كانت من بين الدول الأولى التي أولت اهتماما بتعليم ريادة الأعمال في المدارس الابتدائية، حيث بدأت هذه الجهود في الخمسينيات والستينيات من القرن العشرين خلال فترة التعليم الاقتصادي، وتلتها في الثمانينيات فترة تدريب المشاريع، وصولا إلى فترة تعليم الريادة عام 1997. شهد عام 1992 تحول كبير عندما قام المجلس الوطني للتعليم بإنشاء لجنة لاقتراح نماذج تطويرية وتوضيح مفهوم ريادة الأعمال، مما أدى إلى تعديل المناهج الدراسية لتتوافق مع مبادئ ريادة الأعمال بدءا من عام 1994-1995. كما تم أيضا وضع خطة لتدريب أصحاب المشاريع والمعلمين، وأطلقت في الفترة من 1995 إلى 2005 مبادرة عقد ريادة الأعمال بهدف تطوير فرص العمل وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

كما وضعت فنلندا أهداف لتعليم ريادة الأعمال تتضمن دمج مبادرة تعليم ريادة الأعمال في المناهج الدراسية الأساسية وفي جميع استراتيجيات التعليم داخل المدارس، وتضمينها في برامج إعداد المعلمين. حيث حددت وزارة التعليم في فنلندا أولويات لتعزيز الريادة، منها تحديث المناهج وتطوير بيئات التعلم، وتوفير التعليم الجيد والمستمر للمعلمين، وتعزيز ارتباطهم بالعالم. ومنذ 2003 تم تطوير منهج لريادة الأعمال يربط ريادة الأعمال بالمواطنة ويدمج في جميع المواد الدراسية (ربيع، 2020، الصفحات 66-68).

- **برنامج "أنا ومدينتي":** يعد هذا البرنامج جزءا أساسيا من المنهاج الوطني الفنلندي، ويهدف البرنامج إلى تعزيز فهم طلاب الصف السادس لمفاهيم ريادة الأعمال وتقديمهم لعالم الأعمال من خلال مزيج من المعرفة النظرية مع التجربة العملية، ويتكون البرنامج من 10 ساعات من التعليم

النظري يتم تدريسها في المدارس، يليها يوم عملي يقضيه الطلاب في بيئة محاكاة لمدينة تجارية تم تصميمها على مساحة 500 متر مربع، وخلال هذه التجربة يتعلم الطلاب أساسيات الاقتصاد، والوظائف، وكيفية التقديم على العمل، التعامل مع الضرائب والأرباح، بالإضافة إلى فهم دور البنوك والشركات في المجتمع. في اليوم العملي، يتم توجيه الطلاب للعمل في وظائف داخل البلدية أو في شركات محلية أو دولية، مما يمنحهم فرصة لتعلم كيفية حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والعمل الجامعي، ووضع الميزانيات. يتم تمويل البرنامج من خلال شراكات مع البلديات والشركات، ويهدف إلى تقديم تجربة تعليمية ملموسة تعزز من المهارات القيادية والتفكير الريادي لدى الطلاب، ومنذ تأسيس البرنامج سنة 2009 شارك فيه أكثر من 5000 معلم و100000 تلميذ، ويواصل البرنامج توسعه في جميع أنحاء فنلندا (الغامدي، 2020، الصفحات 262-265).

خامسا: ماليزيا

نشأت في ماليزيا برامج تعليم ريادة الأعمال نتيجة لتقاليد الجاليات الهندية والصينية المسلمة التي دعمت لسنوات طويلة هذا الاتجاه، بينما كان مجتمع الملايو أقل مشاركة فيه. لهذا السبب، بدأت الحكومة الماليزية في بذل جهودها لزيادة مشاركة مجتمع الملايو في ريادة الأعمال وذلك لتحقيق توزيع الثروة بشكل عادل. وفي السبعينيات، بدأت الحكومة الماليزية في دعم السكان الأصليين "بومبيوترا" لدخول الصناعات الصغيرة والمتوسطة التي شهدت نموا ملحوظا، حيث توجهت الحكومة إلى الحرف اليدوية، والمواد الغذائية، والأثاث.

تعتبر ماليزيا ريادة الأعمال عملية ديناميكية تتطلب الإبداع والابتكار والقدرة على مواجهة المخاطر وتحملها. لذلك، تهدف برامج ريادة الأعمال إلى تعزيز دور الجامعات في نقل التكنولوجيا للقطاع الخاص وتعزيز قدرات الطلاب على إنشاء مشاريعهم الخاصة. ولتحقيق ذلك، ينبغي أن تركز المناهج التعليمية على الأساليب التطبيقية لتطوير المهارات الريادية بدلا من الاكتفاء على النظريات فقط (الأرناؤوط، 2017، الصفحات 237-239).

تلعب وزارة التربية والتعليم الماليزية دورا أساسيا في تعزيز تعليم ريادة الأعمال عبر إدراج عناصر ريادية في المناهج الدراسية من المرحلة الابتدائية إلى المستويات العليا. في عام 1991، بدأت جهود التعليم الريادي مع إدخال مادة مهارات المعيشة المتكاملة والتي تشمل ريادة الأعمال

والتجارة. وفي عام 2011، جرى تحديث المناهج وتم إدخال عنصر ريادة الأعمال في المناهج الابتدائية لتعزيز روح ريادة الأعمال لدى الطلاب، وذلك من خلال:

- تبني مواقف ريادية مثل الإبداع والمخاطرة والمرونة؛
 - تبني العقلية الريادية من خلال التفكير الإبداعي والنقدي؛
 - تطبيق أساسيات إدارة البيع والشراء؛
 - إنتاج منتجات مستندة إلى المعرفة والتكنولوجيا؛
 - ممارسة المبادئ الأخلاقية والقيم في سياق ريادة الأعمال.
- الهدف هو ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في الطلاب لتصبح جزءا من سلوكهم الشخصي وحياتهم اليومية، مع التأكيد على تعزيز الإبداع والابتكار (المطيري، 2021، الصفحات 68-69).

خلاصة الفصل:

في ختام هذا الفصل، يمكننا الجزم بأن تعليم ريادة الأعمال يشكل ركيزة أساسية في تشكيل مستقبل الاقتصادات والمجتمعات، حيث يعتبر أداة فاعلة لخلق فرص العمل وتعزيز الابتكار وتحقيق التنمية المستدامة. من خلال استقراء الأدبيات والدراسات السابقة، تبين أن تصميم برامج تعليمية فعالة لريادة الأعمال يتطلب فهما عميقا لاحتياجات السوق، إلى جانب التركيز على مهارات القرن الحادي والعشرين، والقدرة على تطوير العقلية الريادية عند الطلاب.

إن فعالية برامج تعليم ريادة الأعمال ترتبط ارتباطا وثيقاً بدمج الجوانب النظرية مع التطبيقات العملية، وتوفير بيئة تعليمية محفزة تشجع على التجربة والتعلم من الفشل. علاوة على ذلك، فإن تعزيز التعاون بين المؤسسات التعليمية وقطاع الأعمال يعد عاملاً أساسياً لضمان ملائمة المخرجات التعليمية لحاجيات ومتطلبات السوق.

في ضوء ذلك، يمكن اعتبار تعليم ريادة الأعمال استثماراً استراتيجياً في المستقبل، حيث يسهم في بناء جيل من الرواد القادرين على مواجهة جميع التحديات الاقتصادية والاجتماعية بأساليب إبداعية ومستدامة. وفي الفصل التطبيقي سيتم استكشاف الجوانب التطبيقية لتعليم ريادة الأعمال وتحليلها بشكل أعمق، مع تقديم توصيات عملية تسهم في تطوير هذا الحقل الحيوي.

الفصل الثاني:

الثقافة الابتكارية، وتحليل العوامل
المكونة والمؤثرة فيها.

تمهيد:

في ظل التنافس الشديد بين المؤسسات حول اكتساب المزايا التنافسية والمركز التنافسي، أصبح الابتكار ضرورة حتمية لضمان استمرارية هذه المؤسسات وقدرتها على مواجهة التحديات التنافسية المتزايدة.

الابتكار ليس مجرد فكرة عابرة، بل هو عملية منظمة تبدأ من مرحلة إدراك الحاجة إلى التغيير، وتوليد الأفكار الجديدة واستخدامها. وصولاً إلى تقديم خدمات أو منتجات أو عمليات جديدة ناجحة تجارياً. يتطلب ذلك استغلال الفرص المتاحة ضمن البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، وكذا الاستغلال الأمثل للموارد لموارد المؤسسة، خاصة المورد البشري الذي يعد عنصراً مهماً في دفع عجلة الابتكار، حيث أصبح من يمتلك المورد البشري المبدع الذي يمتلك معارف متخصصة ومهارات فريدة هم الذين يمنحون الميزة التنافسية الحقيقية للمؤسسة.

لذلك، يجب على المؤسسات أن تولي اهتماماً كبيراً للاحتفاظ بهذا المورد البشري الفعال، والعمل على تطوير مهاراته بشكل مستمر وتعزيز ولائه وتنمية قدراته لضمان تحقيق أكبر استفادة من إمكانياته. وهذا بدوره يساهم في ضمان تفوق المؤسسة في ظل التغيرات السريعة والمنافسة الشديدة.

تمر عملية الابتكار بعدة مراحل وتساهم العديد من العوامل في سيرورتها، فبعض العوامل تعتبر محفزة وداعمة لنجاح الابتكار، بينما قد تكون عوامل أخرى معرقة (الدين، 2020، صفحة 69).

في حين تعد المعرفة المستمدة من البيانات والمعلومات العامل الأساسي الذي يقود إلى الابتكار. كما يرتبط تعليم ريادة الأعمال ارتباطاً وثيقاً بالابتكار، من خلال الدور الجوهرى لمساهمة المعارف المتأصلة بها في دفع عجلة الابتكار.

وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى تعريف الابتكار وتأصيله النظري، مع محاولة شرح مفهوم العملية الابتكارية وأهم نماذجها، وسنستعرض ماهية الثقافة وأهميتها، وفي المبحث الأخير

من هذا الفصل سنحاول إيضاح مفهوم الثقافة الابتكارية وأهميتها في التعليم الجامعي، وأهم المتطلبات والعوامل الداعمة في تعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة.

المبحث الأول: الثقافة

تعتبر الثقافة مرآة تعكس هوية المجتمعات وتؤثر في تطورها، حيث تجمع بين الفنون، العادات، التقاليد، المعتقدات، والقيم التي تشكل نسيجاً اجتماعياً متوارثاً. يهدف هذا المبحث إلى استعراض تعريف الثقافة، أنواعها، مصادرها، وخصائصها، مع إبراز تحليل المفكر مالك بن نبي للثقافة ودورها في بناء الحضارة، بهدف فهم أعمق لدور الثقافة في تشكيل الحياة الإنسانية وتنوعها.

المطلب الأول: "مفهوم الثقافة، أنواعها، وتحليل مالك بن نبي للثقافة"

يشكل مفهوم الثقافة محورا أساسيا في فهم المجتمعات وتطورها، حيث تعبر الثقافة عن مجموعة العادات، التقاليد، القيم، والمعارف التي تشكل هوية الجماعة وتؤثر في سلوك أفرادها. تنتوع أنواع الثقافة بين الرمزية والمادية، المحلية والعالمية، مما يجعلها مجالا غنيا للدراسة والتحليل. ومن أبرز من تناول هذا المفهوم بعمق مالك بن نبي، الذي حلل الثقافة كعامل أساسي في نهضة الأمم وبناء الحضارة، معتبرا إياها عاملا حاسما في تغيير الواقع وتوجيه الأمم نحو التقدم أو التخلف.

أولاً: تعريف الثقافة

اليوم، لا يمكننا مناقشة موضوع كهذا، دون أن نجد أنفسنا أمام مشكلة لغوية وتاريخية في ظل التطورات الراهنة في العالم العربي. فمن أين أتت كلمة "ثقافة"؟ ومنذ متى استخدمت في اللغة العربية؟

عند محاولة الإجابة عن سؤال كهذا، أول ما يتبادر إلى الذهن هو أن نستشير قاموساً، ففي "لسان العرب" (المجلد العاشر) يقال "تقف الشيء وهو يعني سرعة التعلم" ويقول ابن دريد أن "تقف الشيء" يعني فهمه جيداً وأتقنه. كما ورد في حديث الهجرة: "هو غلام شاب لقن ثقف" رواه البخاري، أي ذو ذكاء وفطنة، وقادر على استيعاب ما يحتاج إليه بثبات.

يقول العلامة فريد وجدي في كتابه "دائرة معارف القرن العشرين" (المجلد الثاني): "تقف ثقافة: فطن وحذق، وثقف العلم في أسرع مدة أي أسرع في أخذه. وثقف يتقنه ثقفاً: غلبه في الحذق والتثقيف الحاذق الفطن".

والقواميس الحديثة تقول: "تقف ثقافة: بمعنى صار حاذقا خفيفا، وثقف الكلام: فهمه بسرعة (علماي، 2016، صفحة 50).

يعرف مالك ابن نبي الثقافة على أنها "مجموعة من الصفات الخلقية والقيم الاجتماعية التي تؤثر في الفرد منذ ولادته وتصبح لا شعوريا العلاقة التي تربط سلوكه بأسلوب الحياة في الوسط الذي يولد فيه" (نبي، 1959، صفحة 73).

يرى مالينوفسكي في كتابه "النظرية العلمية للثقافة بأنها تعبير عن ذلك" الكل الذي يشمل المواد الاستهلاكية الموائيق التنظيمية التي تنظم مختلف التجمعات الاجتماعية الأفكار والفنون المعتقدات والتقاليد" (malinowsky, 1968, p. 35).

ويتم تعريف الثقافة بأنها مجموعة من الافتراضات الأساسية المشتركة تتعلم من قبل مجموعة من الأفراد، والتي تساعدهم في حل مشكلات التكيف الخارجي والتكامل الداخلي. وعندما تثبت هذه الافتراضات فعاليتها، يتم اعتبارها صحيحة ومقبولة، ويتم تعليمها للأعضاء الجدد باعتبارها الطريقة الصحيحة للتفكير، والإحساس، وحل المشكلات (Schein, 2010, p. 18).

في البداية، ارتبط مفهوم الثقافة بالمجتمعات التي كانت منفصلة عن بعضها البعض جغرافيا. ومع تطور دراسات الأنثروبولوجيا، أصبحت الثقافة محورا أساسيا في البحث، حيث يتم تحليل كيفية تشكيل هذه الأفكار المشتركة وتأثيرها على سلوك الأفراد (Keyton, 2005, p. 17).

كما عرفت الثقافة بأنها أنماط وأساليب حياة يتم بناؤها وتطويرها من قبل مجموعة من الأفراد، حيث يتم تناقلها من جيل إلى آخر (السكرنة، 2011، صفحة 355).

كما يمكن وصفها بأنها مجموعة من التفاهات أو المعاني المشتركة بين مجموعة من الأفراد، تحمل دلالات لها معاني ضمنية يفهمها الأعضاء بشكل خاص، وتعد سمة مميزة لهم عن غيرهم من المجموعات الأخرى (Martin, 2002, p. 57).

ويعرف البحث الحالي الثقافة بأنها كلمة تحمل في جذورها معاني الفطنة والإتقان والتعلم السريع، وهي مفاهيم ارتبطت تاريخيا بالفهم العميق والمعرفة.

ثانيا: أشكال وأنواع الثقافة

تتخذ الثقافة أنواع مختلفة في مظاهرها حيث جزأها العالم إدوار سابير إلى:

- كل موروث اجتماعي من عادات وتقاليد وقيم؛
- كل فكرة تقليدية أو مثالية تستند إلى معلومات متراكمة وخبرات، وتكتسب طابعا مثاليا أو تقليديا؛
- الاتجاهات العامة للشعب ووجهات نظره عن الحياة بالإضافة إلى المظاهر الحضارية التي تميزه.

إضافة إلى ذلك، يوجد تقسيم آخر لأشكال الثقافة يتمثل في:

- **الثقافة الشعبية:** هي نتاج تراكم خبرات تلقائية وتجارب تشكلت عبر الزمن، يحكمها الطابع الفلكلوري الطقوسي تناقلت من جيل لآخر عبر عمليات التنشئة الاجتماعية، وهي تنتشر بين عامة الناس وليست حكرا على فئة معينة. تتميز هذه الثقافة بصبغة إكراهية وإلزامية، وفي هذا الصدد يقول لويس دوللو أنها ثقافة غريزية فطرية، تعتمد بشكل كبير على النقل الشفوي أكثر من كونها تعليمية وموجهة للشرائح العميقة التي حافظت على ارتباطها بالتقاليد والأرض ويمثل الفلكلور أحد أبرز تعبيراتها الثقافية.

- **الثقافة الجماهيرية:** وهي الثقافة الموجهة للمجتمع عبر الاتصال الجماهيري ووسائل الإعلام تعد شكل من أشكال الثقافة المقسمة أو المشتركة. ومع ذلك، فإن الثقافة الجماهيرية لا تتصف بصفة الأصالة التي تتمتع بها الثقافة الشعبية، فكلمة الجماهير كلمة متحركة وغامضة وغير مستقرة، كما أنها غير طبيعية في تكوينها ومصنوعة.

- **الثقافة العالية:** تتميز بالإبداع والتعقيد والذوق الفني، وتعتبر متميزة وذات طبيعة راقية، حيث تنتج من قبل نخبة علمية وفنية مميزة ويتم استهلاكها من قبل طبقة محددة في المجتمع تتمتع بخلفية ثقافية عميقة بذوق فني رفيع، وتعد الأعمال الفنية ذات الحضور المستمر مثالا عليها.

وتشمل أعمالا فنية مختلفة مثل:

■ **اللوحات الفنية:** أعمال الفنان ليوناردو دافنشي؛

- الأدب: أعمال جون ميلتون وشكسبير؛
- الموسيقى الكلاسيكية: الأوبرا والسيمفونيات لموزارت وبيتهوفن (بعدة، 2014، الصفحات 65-66).

ثالثا: تحليل مالك بن نبي للثقافة

ينظر المفكر الجزائري مالك بن نبي أن الثقافة هي نتاج التفاعل الديناميكي بين عوالم ثلاثة: عالم الأفكار، وعالم الأشخاص، وعالم الأشياء. ويحدث هذا التفاعل تأثيرا متبادلا بين هذه العوالم مما يخلق ثقافة أو يحركها في اتجاه محدد، والثقافة عند بن نبي هي " العلاقة التي تحدد السلوك الاجتماعي لدى الفرد بأسلوب الحياة في المجتمع، كما تحدد أسلوب الحياة بسلوك الفرد" (نبي، 1984، صفحة 43).

يؤكد مالك بن نبي أن أي مجتمع في بدايته لا يتهيأ له أن يشرع في بناء عالم الأشياء مباشرة، بل يبدأ بتشكيل عالم أفكاره انطلاقا من بؤادر تفكير إيديولوجي، ولمعرفة دور الأفكار في عملية التنقيف، يرى بن نبي أنه من الضروري تحديد الظروف الاجتماعية والتاريخية التي تؤثر في تشكيل هذه الأفكار، فالنشاط الثقافي والاجتماعي لفكرة ما مرتبط في الواقع ببعض الشروط الاجتماعية التي بدونها تفقد الفكرة تأثيرها. ويشير مالك بن نبي بأن الفكرة ليست مصدرا للثقافة، بل مرتبطة بطبيعة علاقتها بمجموع الشروط النفسية والزمنية السائدة، والتي ينطبع بها مستوى الحضارة، هذا المستوى قد يتغير وفقا لطريقتين (نبي، 1984، صفحة 44):

1. عندما يرتفع مستوى الحضارة، تبرز أفكار لا تنتمي إلى القوى الجوهرية التي شكلت الحركة التاريخية للمجتمع، فتتقدم هذه الأفكار ثم تزول.
2. وعندما ينخفض مستوى الحضارة، تنفصل بعض الأفكار عن البيئة الاجتماعية التي أنتجتها، أي تفقد ارتباطها بالمصادر العقلية والأخلاقية التي أخرجتها، مما يجعلها تحتفظ بوجود صناعي غير تاريخي، وبالتالي تفقد قيمتها الاجتماعية بالكامل.

يمكن تلخيص فلسفة مالك بن نبي حول الثقافة بأنها تعبير حسي عن العلاقة التي تربط الفرد بالعالم المحيط به، خاصة على المستوى الروحي. فالإعلان عن موت الفرد ثقافيا يتم عندما ينفصل عن المجال الثقافي الذي يحيط به، ثم إن ثمة علاقة وثيقة بين الجانب النفسي والجانب

الاجتماعي، حيث يعدان قطبي الثقافة الرئيسيين، وأن التفاعل بينهما أمر واضح في مواقف وسلوكيات الأفراد، ولتوضيح هذه العلاقة يستشهد بن نبي بمثال من التاريخ الإسلامي عن الخليفة عمر بن الخطاب الذي خطب في المسلمين قائلاً: "أيها الناس، من رأى منكم في أعوجاجاً فليقومه" فكان الرد من أحد البدو البسطاء "والله لو رأينا فيك أعوجاجاً لقومناه بحد سيوفنا"، يرى مالك بن نبي أن رد البدوي لم يكن مجرد كلام فردي، وإنما كان تعبيراً عن صوت المجتمع الإسلامي بأسره، وهكذا نرى بطريقة مباشرة العلاقة المتبادلة بين الجانب النفسي للفرد والجانب الاجتماعي للمجتمع. وفي الوقت ذاته يتجلى هذا التشابه في الحدود الروحية للمجتمع حين يرسم داخل هذه الحدود معالم ثقافة معينة. فكل من الخليفة المسلم والراعي المسلم يتصفان بسلوك واحد لأن جذور شخصيتهما تتبع من أرض واحدة التي هي المجال الروحي للثقافة الإسلامية (نبي، 1984، صفحة 52).

وعند الحكم على الثقافة، يتم تقييمها من حيث جمالها وقبحها، خيرها وشرها، بناء على مقاييس ذاتية خاصة تسمح بتحديد دور العقل واتجاهه وتمييز مجتمع عن آخر وهي بذلك المعنى تحدد الأسس الشخصية والاجتماعية للفرد، مما يؤهل بها إلى تحديد رقعتها وحدودها. هذه الخاصية هي ما يميز الثقافة وفقاً لمالك بن نبي يعمل الفرد على انتقاء المقاييس الذاتية التي تحدد انتماؤه إلى نمط ثقافي معين، دون أن يكون بالضرورة واعياً بهذا الاختيار وإنما يتلقاها من محيطه الذي يحيا فيه عفويا.

يظهر أن لمالك بن نبي رؤية شاملة في كيفية إعداد ثقافة معينة، حيث يرى أن أي ثقافة لا يمكن لها أن تقوم وتنشأ إلا في إطار البيئة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد، بحيث تنشأ علاقة تفاعلية بينهما (البيئة والفرد) وهي علاقة تبادلية تؤثر فيها البيئة في الفرد ويتأثر بها. وهو ما عبر عليه مالك بن نبي بأسلوب الحياة عندما وصف البيئة والسلوك الاجتماعي وكيفية التفاعل الفرد معها في حراكه وتفاعله مع محيطه، فالإطار الثقافي الأشمل هو المحدد لأية ثقافة من شأنها أن تتشكل، حيث تنبثق القيم الثقافية من هذا الإطار الكلي وليس نتيجة لجزء منه كالمدرسة مثلاً فالكثيرون يخطئون عندما يعتبرون المدرسة هي المنتجة للقيم والمحددة للسلوك الفعال. في حين يرى مالك بن نبي أن المدرسة تعد مجرد عاملاً مساعداً من عوامل الثقافة، وهي وحدها ليس

بمقدورها حل إشكالات الثقافة، بل إن الحل يكمن في إطار ثقافي شامل يتجاوز المؤسسات الفردية مثل المدرسة، ليشمل جميع العوامل البيئية والاجتماعية التي تؤثر في تشكيل الثقافة.

تتميز العلاقة بين قطبي الثقافة عند مالك بن نبي بوجود نشاط شامل متبادل بين أسلوب الحياة وبين السلوك، حيث يسعى كل منهما إلى الحفاظ على الآخر بما يتوافق مع خصوصيته ومتطلباته، وبعبارة أخرى فإن المجتمع يفرض سلوكا معيناً على الأفراد، وهؤلاء يقومون بدورهم بالاستجابة لهذا المطلب من خلال تبني أسلوب حياة معين يعكس احتياجاتهم وطريقتهم في التفاعل مع البيئة المحيطة. هذا التبادل بين الأفراد والمجتمع يؤدي إلى تعديل الإطار الثقافي بشكل ذاتي وتلقائي، حيث يتم من ناحية عبر إرغام اجتماعي يفرضه المجتمع، ومن جهة أخرى عبر عملية تفاعلية وتلقائية يقوم بها الأفراد. وهكذا، تتشكل الثقافة وتتطور من خلال التفاعل المستمر بين استجابات الأفراد ومتطلبات المجتمع، مما يخلق توازناً ديناميكياً ضمن الإطار الثقافي الشامل.

هدف الثقافة الخاصة ببيئة معينة هو خلق سلوكيات يتبناها الأفراد، بحيث تكون هذه السلوكيات متوافقة مع مميزات وخصائص تلك البيئة، حيث يكون هذا السلوك ملزماً وقابلاً للتعديل والرفض في الوقت نفسه، انطلاقاً من ديناميكية الإنسان ونشاطه العقلي، وانطلاقاً كذلك من طبيعة العلاقة بين أسلوب الحياة والسلوك الاجتماعي، حيث يبرز التفاعل بينهما بشكل واضح، فكما أن لأسلوب الحياة أن يؤثر في السلوك فإن لأسلوب الحياة أن يتأثر بالسلوك كذلك. في تحليل مالك بن نبي لهذه العلاقة يميز بين نوعين من المجتمعات: المجتمع التاريخي والمجتمع البدائي، ففي المجتمع البدائي يتم وضع (المحرمات) حول استعمالاته وأذواقه وتقاليده، وهذه المحرمات ليست مثيرة للضحك في حد ذاتها، بل هي تعبير عن اللاثقافة أو الفراغ الثقافي التي يدافع عنها المجتمع والتي ستبقيه على ما هو عليه من ركود. أما في المجتمع التاريخي فإن دفاعه عن أسلوب حياته هو دفاعه عن شخصيته، وعن مبدأ إدماج الأفراد ضمن نطاقه وتحديد علاقتهم به، بحيث يصبحون بمثابة التعريف به، كما يصبح مجتمعهم بمثابة المعرف لهم. هنا، يبرز الإرغام الاجتماعي والموقف النقدي للفرد كأساسيين رئيسيين لثقافة معينة في وظيفتها (ميمون، 2008، الصفحات 128-129).

المطلب الثاني: "الثقافة: المصادر الأساسية، العناصر المكونة، والخصائص"

أولاً: مصادر الثقافة

ترتكز الثقافة على مجموعة من المصادر، نلخصها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (02): مصادر الثقافة

المفهوم	المصدر
يعد الدين كيان المجتمع وأهم مصدر للثقافة، حيث يحدد الدين الأنماط والعادات والقيم المجتمعية، ويعيد التوازن الثقافي والاجتماعي ويسهم في حل المشكلات المجتمعية، كما يعزز الرموز والقيم في المجتمع، ويتحول إلى قواعد صارمة للسلوك والفكر.	الدين
يعتبر العرف المصدر الرئيسي لقواعد القانون في المجتمع، وله أهمية كبيرة رغم ظهور التشريع كمصدر آخر للقانون. كما تعرف بالأعراف بأنها سنن اجتماعية تعكس التقاليد والمعتقدات والعادات، وتحدد الخطأ والصواب من خلال السلوكيات المختلفة، والعرف يشكل جزءاً مهماً من دستور الأمة الغير مكتوب، وقد تتحول بعض أحكامه وقضاياه إلى قواعد قانونية.	الأعراف
هي قواعد سلوك تنتقل من جيل لآخر، تعبر عن ارتباط حاضر المجتمع بماضيه، حيث يتجنب أخطاء الأسلاف ويحافظ على	العادات والتقاليد

العادات النافعة، وتعتبر دستوراً غير مكتوب للمجتمع. كما تعتبر الأمثال الشعبية عنصراً مهماً في الثقافة المحلية، وتستخدم كمرجعية في المواقف اليومية، حيث تعبر عن تجارب الأسلاف وفلسفة المجتمع.	
هي ممارسات وأفعال منظمة ذات طابع موقر، تهدف إلى تنظيم السلوك الجمعي وتحقيق غايات محددة. كما تعمل الشعائر على تعزيز وحدة المجتمع من خلال الحركات الرمزية والإشارات التي تعكس عقيدة المجتمع وقيمه.	الشعائر والطقوس
هو مجموعة عناصر ثقافية معنوية ومادية تشكلت عبر الزمن، تشمل المعتقدات، الموروث الثقافي، الخرافات، الفولكلور، والأساطير التي تنتقل عبر الأجيال، حيث تعكس أحداث وتجارب أمة معينة. تصبح العادات من خلال التكرار والترسيخ جزءاً من التراث، مما يجعلها ذات طبيعة إلزامية لأفراد المجتمع.	التراث الشعبي
إن الاعتقاد هو عبارة عن مجموعة من الأفكار الكلية والخاصة حول العالم الطبيعي والاجتماعي والإنساني، تشمل الأديان والعلم، الإيديولوجيات.	المعتقدات

فالقيم تعكس اعتقاد الفرد نحو وسائل وأهداف مثالية، سواء كانت إيجابية أو سلبية.	
هي مقاييس ومعايير تستخدم لضبط سلوك الأفراد وتنظيم رغباتهم، وتختلف باختلاف الثقافات. للقيم دور مهم حيث تعكس الصفات التي تحدد ما هو صالح أو سيء، وتساهم في تنظيم المجتمع.	القيم
هو عملية تغيير ثقافي تنتج عن الاتصال المباشر والمستمر بين جماعات ذات ثقافات مختلفة، مما يؤدي إلى تعديل الأنماط الثقافية الأصلية.	التثاقف

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى: (دهان، 2017، الصفحات 91-98).

ثانيا: عناصر الثقافة

تتكون الثقافة من مجموعتين رئيسيتين من العناصر هما: العناصر المادية، والعناصر غير المادية، وهي كالتالي:

1- العناصر المادية:

وهذه العناصر تشتمل على الآتي:

- الأشياء المادية: مثل الشوارع والأسواق والمساكن، وكذا وسائل النقل والمواصلات وغيرها، باعتبارها نتائج مادية للسلوك.

- طرائق وأساليب التعامل مع هذه الأشياء المادية واستعمالها: إن التعامل مع العناصر المادية كالبنية التحتية والمخترعات لا ينفصل عن الجوانب المعنوية كالسلوكيات والقيم، حيث أن استخدام الصناعات والمخترعات يتحدد بالأفكار والاتجاهات السائدة في المجتمع. كما أن التكامل بين

الإنتاج المادي (مثل الخدمات والعمران) والمعنوي (مثل العادات والتعليم) ضروري لتوازن المجتمع. ومع ذلك، فإن التغيير في الجوانب المادية أسرع من التغيير في الجوانب المعنوية، وهو ما ظهر جليا في دول الخليج، حيث شهدت تطورا سريعا في الخدمات والبنية التحتية، بينما استغرق التغيير في الجوانب التعليمية والثقافية وقتا أطول.

2- العناصر غير المادية:

وهذه تشمل ما يلي:

- اللغة، وهي أداة ووعاء الثقافة.
- الآداب والفنون وجميع أنواع المعارف التي ينتجها الإنسان.
- العادات، والتقاليد، والاتجاهات، والقيم، والمعايير الاجتماعية.
- الدين.
- المعتقدات الشعبية، وهي تظهر فيما نسميه بالتراث الشعبي أو الفلكلور من أساطير، وفنون شعبية، وحكم، وحكايات، وأمثلة.
- والاتجاه هو نزعة ذهنية نحو أشياء معينة، وهذا الميل قد يكون إيجابيا أو سلبيا، كالحب أو الكراهية.
- أما العادة فهي سلوك يتكرر بشكل متواصل، سواء كان واعيا أو غير واع في موقف معين، مثل اتباع أسلوب ثابت في الأكل، أو ارتداء غطاء معين للمرأة أو الرجل.
- أما التقاليد فهي مجموعة من الطقوس التي يمارسها مجموعة من الأفراد في مناسبات معينة كالزواج أو الموت.
- أما المعايير الاجتماعية فهي مجموعة التوقعات السلوكية من فرد ما في موقف معين، بناء على موقعه الاجتماعي والدور الاجتماعي الذي يؤديه في ذلك الوقت.

أما القيم الاجتماعية فهي الأحكام الثابتة في المجتمع تجاه سلوكيات وأشياء من حيث كونها جيدة أو سيئة، طيبة أو قبيحة.

المعايير الاجتماعية هي ما تضعها الجماعة ويتصرف الأفراد في ضوءها، ومن هنا يتم الحكم على الأشخاص بأنهم طيبون إذا التزموا بها، أو "غير ذلك" إذا انحرفوا عنها.

والدين يفضل أن يعالج بشكل منفصل عن باقي العناصر الأخرى للثقافة المادية، حيث أنه عنصر حاكم في حياة المجتمع المسلم. الدين يعتبر من عند الله ولا يجب مقارنته بما يصنعه البشر، لأنه يتصف بالكمال بعكس إنتاج البشر الذي يتصف بالنقص والقصور.

والقيم تعتبر معايير اجتماعية ذات طابع انفعالي قوي، وهي تعكس المستويات الخلقية التي تقدمها الجماعة. الفرد يمتص هذه القيم من بيئته الاجتماعية ويجعلها مرجعية لاتخاذ قراراته وتبرير أفعاله. كما أنها تكون بمثابة مرشد أخلاقي يوجه سلوك الفرد في حياته، هذه القيم لا تؤثر فقط على تصرفاته بل تحدد أيضا علاقاته مع الآخرين كتحديد الخصوم أو اختيار الأصدقاء (مرسي، 1996 ، الصفحات 45-49).

ثالثا: خصائص الثقافة

إن الثقافة ليست غريزية بل يكتسبها الفرد في المجتمع من خلال تصرفاته، فهي اجتماعية ومكتسبة. ومنه يمكن التفصيل في اهم خصائص الثقافة في النقاط التالية:

- الثقافة مكتسبة: أي أن الثقافة لا تولد مع الإنسان وإنما يقوم باكتسابها، تماما مثل خصائصه الفيزيولوجية.

- الثقافة إنسانية واجتماعية: حيث يتميز الإنسان بقدرته على الإبداع والتفكير وإنتاج أعمال فنية وفكرية وقانونية لا يمكن لأي كائن آخر القيام بها.

- الثقافة متشابهة الشكل ومتنوعة المضمون: قد تظهر أوجه التشابه بين الأمم والشعوب في جوانب مثل: التقاليد والعادات، كالمأكل والملبس، ولكنها تختلف في القيم التي تحكمها، حيث أن هذا التنوع الثقافي يعكس خصوصية كل مجتمع.

- الثقافة ديناميكية ومتغيرة باستمرار: هذا التغيير يختلف في بطئه وسرعته حسب درجة كبر ونمو المجتمعات، وانفتاحها على الثقافات الأخرى. هذا التغيير يحدث عبر حلقات متواصلة من التوارث الثقافي، حيث تنتقل الثقافة من جيل لآخر.
- الثقافة مرتبطة بتاريخ المجتمع: لفهم ثقافة مجتمع معين، يجب دراسة تطوره وتاريخه. هذا يساعد على تحديد كيفية تشكل الثقافة ودرجة تطورها، ومكوناتها، وتأثيرها على الأفراد والمؤسسات داخل المجتمع (لأنصاري، 2019، صفحة 36).
- انتقالية: الثقافة تراث اجتماعي تنتقل من جيل إلى جيل عن طريق التنشئة الاجتماعية، ومن مجتمع لآخر عن طريق التثاقف (Acculturation).
- تراكمية: فهي تنتقل من جيل لآخر، بحيث ينطلق الجيل التالي من حيث انتهى الجيل الذي قبله، وهو ما يساعد على ظهور أنماط ثقافية جديدة.
- الثقافة أداة لتكيف الفرد بالمجتمع: تعتبر الثقافة الأداة التي يستطيع من خلالها الإنسان أن يتلاءم بسرعة مع جميع المتغيرات التي تطرأ على بيئته الاجتماعية، كما تزيد أيضاً من قدراته على استعمال ما هو موجود في بيئته الاجتماعية.
- تكاملية: تعتبر الثقافة ذات طابع تكاملي، حيث أنها مركبة وتتكون من عناصر وسمات فكرية ومادية تتجمع مع بعضها في نمط وأنماط ثقافية تتكامل وتتربط مع بعضها بفضل بعض العناصر التجريدية التي تعرف باسم الموضوعات الأساسية أو التشكيلات.
- واقعية: الظاهرة الثقافية ينبغي النظر إليها كأشياء واقعية مستقلة، يمكن دراستها كأشياء مدركة موضوعياً، حيث اعتبر كثير من العلماء الظاهرة الثقافية كالظواهر الاجتماعية. وبالتالي، تؤثر الظواهر الثقافية بعضها ببعض، كما تؤثر في السلوك الاجتماعي.
- استمرارية: الثقافة ملك جماعي وتراث يرثه جميع أفراد المجتمع، فهي ليست ملكاً لفرد معين، فهي لا تموت بموت الفرد. كما أنه لا يمكن القضاء على ثقافة ما إلا بالقضاء على كل أفراد المجتمع الذي يتبعها، ولا تغنى الثقافة إلا إذا انقرض المجتمع الذي يمارسها (حواوسة، 2015، الصفحات 6-7).

المطلب الثالث: الثقافة التنظيمية

تعد الثقافة التنظيمية الإطار الذي يحدد المعتقدات والقيم والممارسات السائدة داخل المؤسسة والتي توجه سلوك الأفراد، مما يجعلها عاملاً حاسماً في نجاح المؤسسة أو فشلها.

أولاً: مفهوم الثقافة التنظيمية

إن مصطلح الثقافة التنظيمية مصطلح واسع جداً يضم العديد من الجوانب في المنظمة. وهناك تعريف عدة نذكر منها:

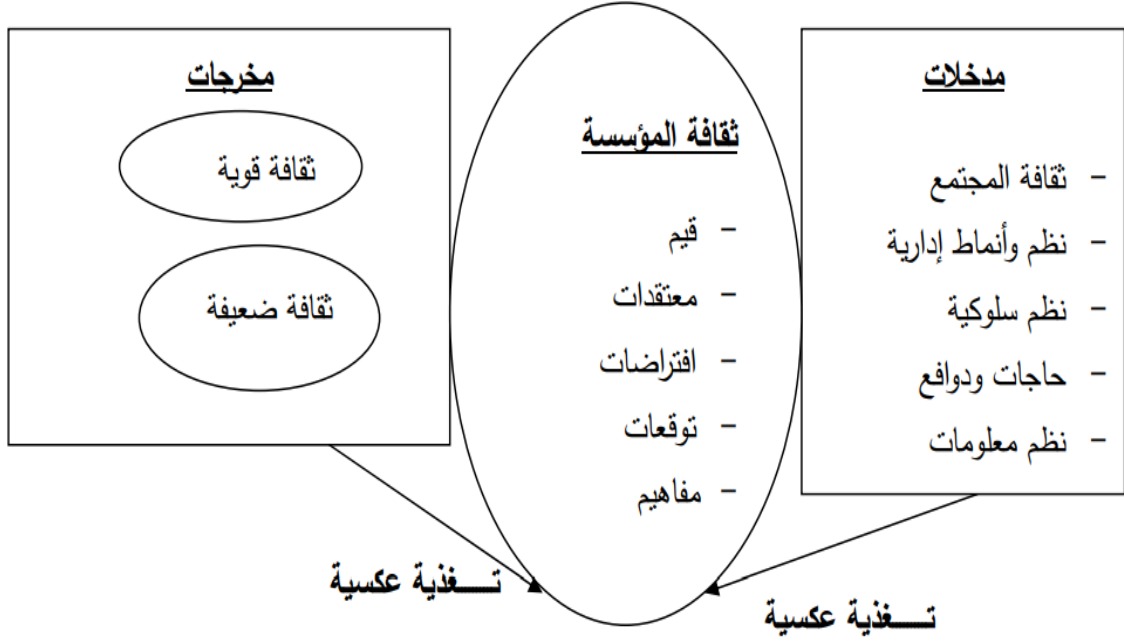
الثقافة التنظيمية هي عبارة عن مجموعة من العادات والقيم والاعتقادات التي يشترك بها أعضاء المنظمة.

كما عرفت الثقافة التنظيمية بأنها تراث مشترك من المعتقدات والقيم التي تساعد أفراد المنظمة على التلاحم والانسجام، مما يؤدي إلى استقرار النظام من خلال توجيه السلوكيات وتعديلها.

وتعرف الثقافة التنظيمية على أنها: المبادئ والقيم الأساسية التي تتبناها الجماعة هي نتاج اكتشافها أو ابتكارها أو تطويرها أثناء حل المشكلات المتعلقة بالتكيف الخارجي والاندماج الداخلي. وقد أثبتت هذه المبادئ فعاليتها، مما يجعلها تعتبر النهج الأمثل لفهم المشكلات والتعامل معها بشكل صحيح، ويتم نقلها للأعضاء الجدد كجزء أساسي من ثقافة الجماعة.

تتكون الثقافة التنظيمية من الطقوس والأساطير والرموز التي تنتقل من خلالها المعتقدات والقيم التنظيمية إلى العاملين في المنظمة، مما يعزز إيمان الموظفين بهذه المعتقدات، كما أنها تمثل نظاماً (بوديب، 2014، الصفحات 63-64).

الشكل رقم (02): الثقافة التنظيمية كنظام



المصدر: (بوديب، 2014، صفحة 64).

ويعرف البحث الحالي الثقافة التنظيمية بأنها مجموعة السلوكيات، المعتقدات، القيم، والأعراف التي تشكل هوية المؤسسة وتحدد كيفية تفاعل الأفراد داخل المؤسسة، لتوجه تصرفاتهم نحو تحقيق أهداف مشتركة.

ثانيا: أهمية الثقافة التنظيمية

أصبحت الثقافة التنظيمية عنصرا بالغ الأهمية وذا أولوية في كثير من المنظمات المعاصرة، فالكثير من المديرين يعطون الاهتمام الكافي للثقافة التنظيمية داخل مؤسساتهم، باعتبارها أحد المكونات الرئيسية التي تحدد نجاح المنظمة إلى حد كبير، كما أنها تخلق ضغوطا على الأفراد العاملين بها للتصرف والتفكير بطريقة تتناسب مع قيم وأهداف المنظمة، وللمضي قدما. وتبرز أهمية الثقافة التنظيمية من خلال الجوانب التالية:

– الثقافة التنظيمية هي الإطار الفكري الذي يوجه أعضاء المنظمة الواحدة وينظم علاقاتهم وأعمالهم وإنجازاتهم؛

- لا يعمل الأفراد في المنظمات وفق رغباتهم الشخصية أو بشكل منفرد، بل يعملون ضمن إطار تنظيمي موحد، لذلك فإن الثقافة بما تحويه من قواعد سلوكية وقيم، تنظم أنماط العلاقات بينهم وبين الجهات الخارجية والمراجعين. كما تؤثر الثقافة على أدائهم، ولغتهم، ومظهرهم، وأساليب حل المشكلات، حيث يتم تدريبهم على هذه الثقافة ومكافأتهم على إتباعها؛
- تعد الثقافة عنصراً أساسياً يؤثر على قابلية المنظمة للتغيير ومواكبة التطورات، كلما كانت قيم المنظمة طموحة ومرنة، زادت قدرتها على التغيير. ومن جهة أخرى كلما كانت القيم تميل إلى التحفظ والثبات قلت قدرة المنظمة على التطوير؛
- تعد الثقافة التنظيمية سمة فريدة تميز كل منظمة عن غيرها من المنظمات، وهي كذلك مصدر للاعتراز والفخر للعاملين بها، خاصة إذا كانت تعكس قيماً راسخة مثل الريادة، التميز، والابتكار (العايشي، 2019، صفحة 18)؛
- تعد الثقافة القوية داعمة أساسية للإدارة، حيث تساعد على تحقيق أهدافها وطموحاتها، وتكون الثقافة قوية عندما يعتنقها أغلبية العاملين في المنظمة، ويتبنون مبادئها وقواعدها وقيمها، ويعكسون ذلك في تعاملاتهم اليومية وسلوكياتهم؛
- الثقافة القوية تسهل مهمة الإدارة والمديرين، مما يقلل من الحاجة إلى اللجوء للإجراءات الصارمة لضبط السلوكيات المطلوبة؛
- يمكن أن تكون الثقافة القوية ميزة تنافسية للمنظمة إذا كانت تؤكد على سلوكيات خلاقية كالتفاني في العمل، ولكنها قد تتحول إلى عائق إذا عززت السلوكيات الروتينية مثل الالتزام الحرفي بالقواعد دون مرونة؛
- تلعب ثقافة المنظمة دوراً محورياً في جذب العاملين الملائمين، فالمؤسسات الرائدة تجذب العاملين الطموحين؛
- هي بمثابة دليل للعاملين والإدارة، حيث توضح النماذج السلوكية والعلاقات التي يجب اتباعها والاسترشاد بها؛

- تحتاج ثقافة المنظمة إلى جهود مستمرة تغذيها وتقويها، مما يضمن استقرارها وترسيخها في أذهان العاملين (العنزي، 2004، صفحة 24).

ثالثاً: خصائص الثقافة التنظيمية

لفهم أعمق لمفهوم الثقافة التنظيمية وتكوين صورة متكاملة لهذا المصطلح، من المهم التطرق إلى أبرز الخصائص التي تميزها، ويجب الإشارة إلى أنه لا توجد منظمة ثقافتها مشابهة لثقافة منظمة أخرى، حتى لو كانت تعمل في نفس المجال. ومع ذلك، هناك بعض الخصائص المشتركة التي قد تتواجد في ثقافات المنظمات، وإن اختلفت درجة وجودها ومدى الالتزام بها من منظمة لأخرى. فيما يلي عرض مختصر لأهم هذه الخصائص:

- **الثقافة نظام متكامل ومترابط:** تعمل الثقافة كنسيج واحد يتكون من عناصر متعددة ومختلفة تتفاعل مع بعضها البعض، ومن ثم فأي تغيير يطرأ على أحد جوانب الحياة يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على باقي مكونات النمط الثقافي.

- **المناخ التنظيمي:** يشير إلى مجموعة السمات التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل ضمنها الأفراد، مما يؤثر على سلوكياتهم وقيمهم وإدراكهم، وتتضمن مجموعة الخصائص هذه: أسلوب القيادة، الهيكل التنظيمي، السياسات والإجراءات، طرق التواصل داخل المنظمة (العياشي، 2019، الصفحات 16-17).

- **مستوى المبادرة الفردية:** ما يتمتع به الموظفون من حرية ومسؤولية التصرف بشكل مستقل أثناء أداء أعمالهم الوظيفية.

- **الإبداع وإدارة المخاطر:** مدى تشجيع العاملين لأن يكونوا مبدعين، وتمكينهم من تطوير أساليبهم الخاصة في التعامل مع المخاطر التي قد تواجههم في العمل.

- **الثقافة نظام مركب:** حيث تتألف من عدة عناصر فرعية تتفاعل مع بعضها في تشكيل ثقافة المنظمة. يمكن تصنيف هذه العناصر إلى ثلاث مجموعات:

- **الجانب المعنوي:** ويشمل النظام المتكامل للأخلاق، المعتقدات، القيم، والأفكار التي تحكم سلوك الأفراد وتوجهاتهم.
- **الجانب السلوكي:** ويتمثل في التقاليد، الآداب، العادات، والممارسات العملية المختلفة التي يتبعها الأفراد في حياتهم اليومية.
- **الجانب المادي:** ويضم كل ما ينتجه أعضاء المجتمع من أشياء ملموسة كالأدوات والمباني، وغيرها من المنتجات المادية.
- **الثقافة نظام متجدد ومتراكم:** حيث يعمل كل جيل من أجيال المنظمة على نقلها للأجيال التالية، وذلك من خلال عمليات التعلم والمحاكاة.
- **الثقافة تتميز بالمرونة والقدرة على التكيف:** حيث تستجيب لحاجات الإنسان النفسية والبيولوجية، كما تتأقلم مع المتغيرات الثقافية المحيطة والظروف الجغرافية. بالإضافة إلى ذلك، تتكيف الثقافة مع بيئة المؤسسة وما يحدث بها من تغيرات.
- **الثقافة نظام ديناميكي قابل للتطور:** أي أنها لا تنتقل عبر الأجيال بطريقة غريزية وليست ثابتة، بل تتغير باستمرار مع مرور الوقت تكتسب الثقافة ملامح جديدة وتفقد ملامح قديمة، مما يجعلها في حالة تحول دائم لتتكيف مع المتغيرات والظروف الجديدة (أوبكر، 2008، صفحة 77).

رابعاً: أنواع الثقافة التنظيمية

هناك أنواع عديدة للثقافة التنظيمية، إلا أن هناك شبه اتفاق على وجود نوعين رئيسيين هما: الثقافة التنظيمية الضعيفة والثقافة التنظيمية القوية إضافة إلى نوعين آخرين هما: الثقافة التكيفية (الموقفية) والثقافة المثالية. وسنستعرض هذه الأنواع من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (03): أنواع الثقافة التنظيمية

النوع	الوصف
الثقافة التكيفية (الموقفية)	إن نجاح ثقافة تنظيمية معينة يعتمد على مدى ملاءمتها للظرف الذي تمر به المنظمة،

أي تكون مرنة قادرة على التكيف مع كل الظروف البيئية.	
يجب أن تمتلك كل المنظمات الرغبة في النجاح ثقافة منظميه مثالية وواحدة، والتي تميز أحسن المنظمات الناجحة، ويرجع أصول هذا النوع من الثقافة إلى الأمريكي فريدريك تايلور حيث أعتبر أنه من الأفضل تحديد لكل مهمة أحسن طريقة للأداء.	الثقافة المثالية
الثقافة الضعيفة هي ثقافة لا يتبناها أفراد المنظمة بقوة، ولا يوجد التزام مشترك بالقيم والمعتقدات بينهم، حيث يواجه الأفراد صعوبة في التوافق مع قيم وأهداف المنظمة. خصائص الثقافة التنظيمية الضعيفة: ▪ يحتاج العاملون إلى توجيهات مباشرة من الإدارة ومتابعة مستمرة؛ ▪ تركيز الإدارة ينصب بشكل أساسي على القوانين واللوائح الرسمية المكتوبة؛ ▪ تسود أنماط إدارية غير مشاركة، مثل الأوتوقراطية أو تلك القائمة على العلاقات السياسية أو العائلية. تأثيرات الثقافة التنظيمية الضعيفة: ▪ تراجع مستوى الإنتاجية؛	الثقافة الضعيفة

▪ قلة الرضى الوظيفي بين الموظفين؛ ▪ شعور الموظفين بالغرابة عن ثقافة المنظمة.	
تعرف الثقافة القوية بأنها الحد الذي يدفع أعضاء المنظمة إلى الالتزام بقرارات الإدارة وتوجيهاتها، ويمكن القول ان ثقافة المنظمة قوية إذا كانت تحظى بالثقة والقبول مع جميع أعضاء المنظمة وتكون منتشرة، حيث يشتركون في مجموعة متجانسة من المعتقدات والتقاليد والقيم التي توجه سلوكياتهم داخل المنظمة، وتصبح الثقافة قوية عندما تكون مشتركة بين العاملين وراسخة. وتتميز الثقافة القوية بمجموعة خصائص نذكر منها: ▪ الألفة والمودة: يمكن أن تأتي الألفة والمودة من خلال بناء روابط قوية وحميمية مع الأفراد داخل المنظمة من خلال تحفيزهم ودعمهم والاهتمام بهم. ▪ الثقة: تشير إلى الدقة والتهذيب ووحدة الهدف. ▪ عنصر الشدة: يشير إلى تماسك أفراد المنظمة بالمعتقدات والقيم السائدة.	الثقافة القوية

▪ عنصر الإجماع والمشاركة: يعكس مدى مشاركة والتزام الأفراد بالثقافة التنظيمية من خلال فهمهم للقيم والمعتقدات السائدة وحصولهم على مكافآت مقابل التزامهم بها.	
ثقافة العمليات: تهتم بشكل أساسي بأسلوب انجاز العمل بغض النظر على النتائج النهائية. ثقافة الوظيفة أو العمل: تعتمد على التكامل والتواصل الفعال بين الأفراد كأدوات تمكن المنظمة من الاستجابة، والتكيف لتغيرات البيئة المحيطة اعتمادا على المعلومات الحديثة والخبرات، ولكنها تتطلب موارد كبيرة لتنفيذ المبادرات والأفكار. الثقافة البيروقراطية: تتميز بوجود هيكل تنظيمي واضح يتم فيه تحديد المسؤوليات والمهام بشكل دقيق، وتأخذ هذه الثقافة تسلسلا للسلطة بالشكل الهرمي في نقل المعلومات والتحكم في العمليات. الثقافة الإبداعية: تشجع هذه الثقافة على الإبداع والابتكار من خلال توفير بيئة عمل داعمة، ويتسم أفرادها بحب المخاطرة في مواجهة التحديات واتخاذ القرارات.	الثقافة التنظيمية من مدخل أدائي

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى: (قصة، 2021، الصفحات 29-31).

خامسا: وظائف الثقافة التنظيمية

للثقافة التنظيمية أدوار عديدة ومن أوضحها:

نجد أن الثقافة التنظيمية تزود المنظمة والموظفين فيها بحس الهوية، حيث أنه كلما كان بالاستطاعة التعرف على القيم والأفكار التي تسود المنظمة، كلما ازداد قوة ارتباط الموظفين برسالة المنظمة.

ومن بين أدوار الثقافة التنظيمية تعزيز الالتزام برسالة المنظمة، وذلك أن تفكير الناس عادة ما ينحصر حول ما يؤثر عليهم بشكل شخصي. ومع ذلك، عندما يشعرون بانتماء قوي للمنظمة بفعل الثقافة العامة المسيطرة، يبدوون في إدراك أن اهتمامات المنظمة التي ينتمون إليها تفوق مصالحهم الفردية.

والوظيفة الثالثة للثقافة التنظيمية، والتي تعد ذات أهمية كبيرة خاصة بالنسبة للموظفين الجدد، تتمثل في أنها توضح وتدعم معايير السلوك بالمنظمة، كما أنها تلعب دورا محوريا بالنسبة للعاملين القدامى، حيث تحدد بوضوح ما ينبغي قوله أو عمله في كل حالة من الحالات. وبذلك، تضمن استقرار السلوك المتوقع من الأفراد في أوقات مختلفة وكذا السلوك المتوقع من عدد من العاملين في نفس الوقت.

كما أنه يمكن تلخيص وظائف الثقافة التنظيمية في أربعة (04) وظائف هي:

1- تمنح الثقافة التنظيمية لأفراد المنظمة هوية تنظيمية: حيث أن اشتراك العاملين في القيم والمعايير والمدرجات يمنحهم الشعور بالانتماء والوحدة، مما يساعد على تطوير الإحساس بوجود هدف مشترك بينهم.

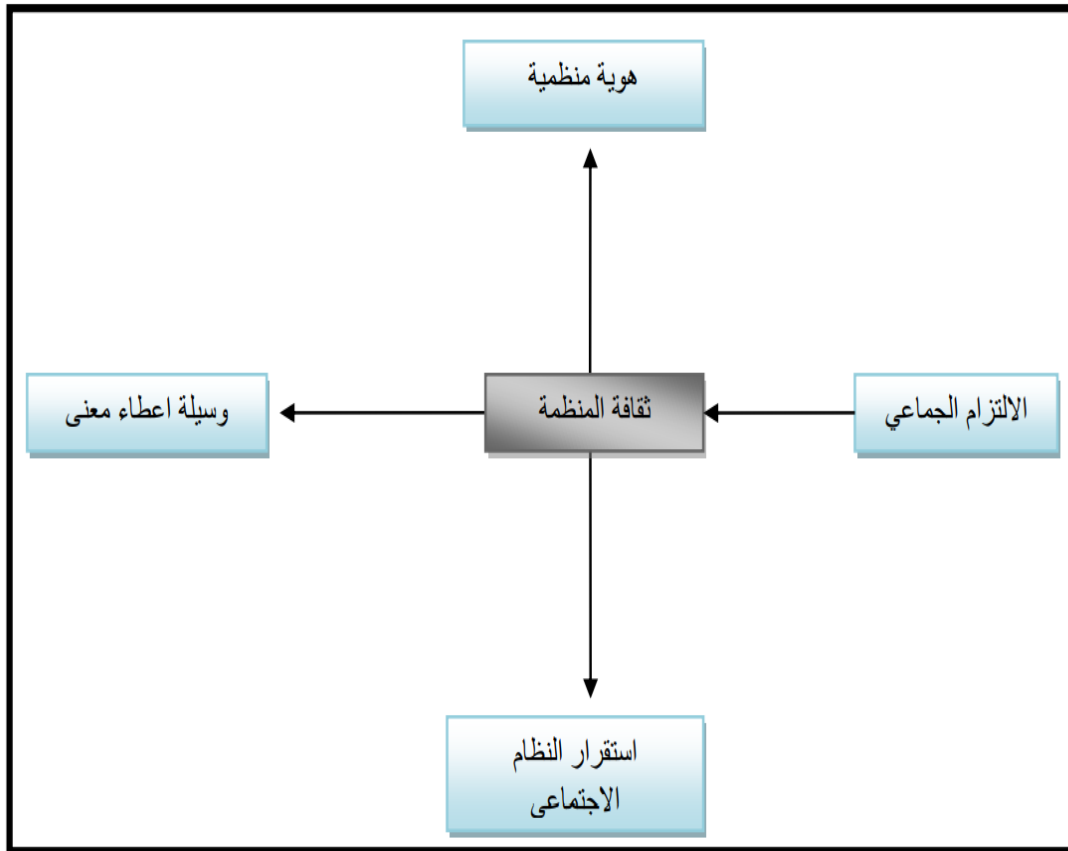
2- تعزيز الالتزام الجماعي: إن الشعور بالهدف المشترك يعزز الالتزام القوي لدى الأفراد، خاصة لمن يتقبلون قيمها وثقافتها.

3- تحقيق استقرار النظام: تعمل الثقافة التنظيمية على تعزيز التنسيق والتعاون المستمر بين أعضاء المنظمة، من خلال بناء هوية مشتركة مما يساهم في استقرار العملية التنظيمية.

4- توجيه السلوك: تساعد الثقافة الأفراد على فهم البيئة المحيطة بهم، كما تقدم تفسيرات مشتركة للأحداث والمواقف، مما يجعلها مصدرا للمعاني المشتركة التي توضح سبب حدوث الأمور بشكل معين (زروقة، 2017، الصفحات 31-32).

والشكل التالي يوضح هذه الوظائف:

الشكل رقم (03): وظائف الثقافة التنظيمية



المصدر: (زروقة، 2017، صفحة 33).

ثقافة المنظمة تلعب دورا محوريا في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة، حيث تشكل ثقافة المنظمة إطارا مرجعيا يقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة المختلفة في ضوءه، فهو بمثابة "الإسمنت" الذي يربط أفراد المنظمة معا من خلال القيم والوسائل الرمزية والمثاليات الاجتماعية التي يتشاركونها. بالإضافة إلى ذلك، ينظر إلى ثقافة المنظمة على أنها نظام رقابة اجتماعي

والثقافة هي توقعات متبادلة بين الأفراد داخل مجموعة ما، حيث تتضمن ما يتوقعه الفرد من الآخرين، وما يتوقعه الآخرون منه، بالإضافة إلى تصوراته حول اتجاهات وسلوكيات منافسيه. هذه التوقعات تشكل قواعد ومعايير تعتبر إطارا مرجعيا يؤثر بشكل كبير على تصرفات الأفراد والجماعات (زروقة، 2017، صفحة 33).

المبحث الثاني: الابتكار

شهد القرنان الماضيان تطورا كبيرا في مجالي العلم والتكنولوجيا، مما أدى إلى تراكم معرفي واسع، حققت من خلاله الدول المتقدمة نموها الاقتصادي. ومن بين العوامل الرئيسية التي ساهمت في هذا النمو هو تحول نظرة المؤسسات إلى الاستثمار والابتكار، حيث أصبحتا تراهما كركيزتين أساسيتين لتعزيز القدرة التنافسية وخلق القيمة المضافة. وقد اتخذت العديد من المؤسسات الابتكار كاستراتيجية تنافسية لمواجهة التحديات التي تفرضها البيئة الخارجية.

نتيجة لذلك، ركزت الدول المتقدمة بشكل كبير على دعم التكنولوجيا والابتكار، باعتبارهما المحركين الرئيسيين لزيادة الإنتاجية، وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، وتعزيز معدلات النمو. كما لعب البحث والتطوير دورا محوريا في تسريع وتيرة الابتكار، حيث أصبح وسيلة فعالة لنقل المعرفة بين الدول والمؤسسات المحلية والعالمية. وقد تم ذلك من خلال تعزيز مهارات الأفراد في التعلم وتسهيل الوصول إلى المعرفة، والاستفادة من الموارد البشرية لما يوفره من فرص كبيرة في دعم عملية البحث والتطوير، مما يساعد في الوصول إلى أحدث التقنيات والاكتشافات (بلعيد و هيمة، 2018، صفحة 259).

المطلب الأول: تعريف الابتكار وأهميته

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبح الابتكار محورا أساسيا لازدهار الاقتصادات وتقدم المجتمعات. يعرف الابتكار بأنه القدرة على تحويل الأفكار الجديدة والمبتكرة إلى حلول عملية تضيف قيمة حقيقية على أرض الواقع، سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي أو البيئي. ولا يقتصر دوره على تحسين الخدمات والمنتجات فحسب، بل يمتد ليشمل ابتكار أساليب جديدة وتطوير العمليات لمواجهة التحديات المعاصرة. في هذا المطلب، سنتناول مفهوم الابتكار، وأهميته كأداة رئيسية لدفع عجلة النمو، وتحقيق التنمية المستدامة، ورفع الإنتاجية، بالإضافة إلى دوره في بناء مستقبل أكثر ازدهارا واستقرارا للأفراد والمجتمعات.

أولاً: تعريف الابتكار

تتعدد مفاهيم الابتكار وتختلف فيما بينها، وهذا نتيجة للاستخدام الغير دقيق لمصطلح "الابتكار" والخلط بينه وبين مفهوم الإبداع. كما أن الاستخدام الغير منضبط والمبالغ فيه لمصطلح الابتكار أدى إلى ظهور تفسيرات خاطئة له وتشويه فهمه.

وعلى الرغم من أن القواميس القانونية الرسمية تحتوي على تعريفات قانونية لآلاف العبارات والكلمات، إلا أنها لا تقدم أي تعريفات لمصطلحي "الإبداع" و"الابتكار". ومن المبادئ القانونية الأساسية، عندما لا يكون للكلمة معنى قانوني محدد، يتم اعتماد معناها "العادي" أو الشائع. ويتجلى المعنى العادي للكلمة من خلال تعريفها في القاموس، ومنه فحسب وجهة نظر القانون فإن المعنى المعجمي الموجود في القواميس هو المعنى الذي يجب أن يعطى لهذين المصطلحين (Mann & Chan, 2011, p. 104).

ووفقا لقاموس أوكسفورد الإنجليزي، تعني كلمة "الإبداع" القدرة أو القوة الإبداعية، أي القدرة على الإبداع وإنتاج أعمال وأفكار جديدة، وكلمة "إنشاء" تعني إحضار شيء ما إلى الوجود أو التسبب في وجوده، ويعرف القاموس نفسه "الابتكار" بأنه إدخال شيء جديد لأول مرة. توجد تعريفات مشابهة في القواميس الرئيسية مثل "ميريام وبستر" في الولايات المتحدة، و"أكسفورد الكندي" في كندا، و"ماكوارى" في أستراليا. وبالتالي فإن المعنى العادي وبالتالي القانوني لمفهوم الابتكار متسق عبر الأنظمة القانونية الرئيسية في دول القانون العام حول العالم.

في الأدبيات العربية، يعرف الابتكار بأنه إنتاج شيء جديد أو تحسينات جوهرية تجرى على العمليات أو المنتجات أو الخدمات، بحيث تختلف اختلافا كبيرا عن العمليات أو المنتجات الحالية، وتعطي قيمة مضافة وتساهم في حل مشكلات معينة مثل الابتكار في كيفية تنظيم عمليات الإنتاج محليا ودوليا، وكيفية تنظيم العمل على مستوى الأفراد والشركات. وبالتالي، يرتبط الابتكار بالأفعال التي تعمل على رفع مستوى الاقتصاد وتحسين الحياة اليومية، والتي تمثل رحلة نحو استدامة أسرع ونمو شامل (شراك و فرطاس، 2024، الصفحات 98-99).

كما عرف الابتكار بأنه تنفيذ جديد أو محسن بشكل كبير للخدمات أو المنتجات أو العمليات، أو أساليب تنظيم الأعمال التجارية، أو طرق التسويق، أو تنظيم مكان العمل، أو العلاقات الخارجية.

أما تعريف دليل "أوسلو 11" فهو أوسع حيث يعتبر الابتكار بأنه نتيجة أنشطة البحث والتطوير المتقدمة التي تؤدي إلى منتجات صناعية وخدمات جديدة، أو طرق جديدة للتسويق أو تنظيم العمل في ممارسات الأعمال التجارية. في هذا السياق، يكمن الابتكار في الطرق المستحدثة لاستخدام التكنولوجيا أكثر من مجرد امتلاكها. وثمة ملاحظة أخرى هنا أن الشيء يعد "مبتكراً" إذا كان "جديداً" ضمن سياقه، أي ضمن منظمة معينة أو سوق أو بلد. وهذا الاعتبار مهم للدول النامية بشكل خاص، إذ لا ينبع الابتكار بالضرورة عن أحدث تطورات المعرفة العلمية الأصيلة والحديثة، بل تزداد أهميته عندما يعالج القضايا المحلية ويحسن من مستوى المعيشة لدى السكان (Pruschkowski, 2018, p. 3).

وقد عرف Porter الابتكار بأنه "طريقة جديدة للقيام بالأشياء (توصف لدى بعض المؤلفين بالاختراع) التي يتم تسويقها" (Porter, 1990).

كما عرفت الفكرة المبتكرة بأنها تصورات قد تكون غامضة إلى حد ما أو أشبه بموجات تتضمن مجموعة من الأغراض والوسائل المختلفة بشكل جوهري عن النماذج الموجودة، هذه الأفكار تعمل كمحفز لانطلاق عملية الابتكار، وبما أن الأفكار المبتكرة تشكل اللبنة الأساسية لهيكل الابتكار، فإن تجمع وتطور الفكرة تعد من المراحل الأولية في معظم نماذج الابتكار (رحال، 2017، صفحة 43).

ويعرف البحث الحالي الابتكار بأنه يتعلق بشقين أساسيين وهوما التجديد والتحسين، أي إنتاج شيء جديد أو تحسينات جوهريّة تجري على العمليات أو المنتجات أو الخدمات.

ثانياً: الفرق بين الإبداع والابتكار

يعرف المفكر (Garand و Carrier) بأن الإبداع (Creativity) يرتبط بخلق فكرة فريدة من نوعها وجديدة، بينما الابتكار (Innovation) فيتعلق بوضع هذه الفكرة موضع التنفيذ من

خلال تطبيقها في شكل منتج أو خدمة أو عملية تقدمها المنظمة لزيائنها. فإذا كان الإبداع متعلق بالأفراد وقدرتهم على التفكير خارج الصندوق فإن الابتكار يتعلق بالمنظمة ونشاطها التسويقي والإنتاجي. وبهذا المعنى، يعتبر الإبداع الخطوة الأولى التي تمهد المسار للابتكار، حيث يشير إبراهيم الديب في كتابه "أسس ومهارات الإبداع والابتكار وتطبيقاتها في منظومة التربية والتعليم"، أن طريق الابتكار يمر غالباً عبر محطة الإبداع، أي إن الابتكار عادة ما يظهر من خلال المؤسسات المحتضنة للأفكار الإبداعية وتعمل على تحسينها وتحويلها إلى حلول عملية (ميدون، 2022، صفحة 24).

ثالثاً: أهمية الابتكار

يعد الابتكار قوة دافعة رئيسية للتقدم والنمو في شتى المجالات، حيث يسهم في تحسين جودة الحياة ورفاهية الأفراد، إلى جانب زيادة الكفاءة وتعزيز الإنتاجية. حيث سنسلط الضوء على أهمية الابتكار ودوره الحيوي في دفع عجلة التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وذلك من خلال النقاط التالية:

- تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات وتعزيز صورتها لدى العملاء؛
- زيادة المبيعات والأرباح لدى المؤسسات وتحقيق أسبقية عن المنافسين؛
- إمكانية الوصول إلى مركز القيادة في السوق والحفاظ عليه لأطول فترة ممكنة؛
- تقديم الأفضل من نواحي السعر والجودة وآجال التسليم؛
- إشباع حاجات لم تكن مشبعة في السابق أو على الوجه المرغوب؛
- الاقتصاد في الجهد والوقت والنفقات؛
- رفع المستوى المعيشي وزيادة الناتج القومي، وتوفير العملة الصعبة (رايس، 2017، الصفحات 69-70)؛
- الحيوية والتصدي للمشكلات الخاصة والعامة؛

- تنويع وتحسين الخدمات وتطوير القوى العاملة لمحاولة الوصول إلى حلول جديدة غير مسبقة؛
- يساعد المنظمات في العمل بصورة أفضل من خلال تحسين الهيكل التنظيمي والتنسيق والرقابة الداخلية؛
- مساعدة المنظمات على التفاعل والتكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة بها، والارتقاء بمستوى أدائها، وتحسين إنتاجيتها؛
- إحداث تغييرات إيجابية في بناء المؤسسة وعملياتها الإدارية، وإيجاد مقترحات لوضع أنظمة وأساليب عمل جديدة مبدعة؛
- الاستغلال الأمثل للموارد عن طريق استخدام أساليب علمية حديثة؛
- تخفيض تكاليف الإنتاج باستخدام أساليب جديدة لتقديم منتجات ذات جودة عالية بأسعار أقل في السوق (تسامدة، 2023، الصفحات 52-53)؛
- الابتكار يمثل الميزة الرئيسية للأسواق الحديثة وليس السعر؛
- يعد الابتكار القدرة الخاصة الوحيدة في التسعينيات؛
- يعد العامل الأقوى في عالم الأعمال الذي يمكن المنظمات من تحقيق عائد أفضل (حامدي، 2020، صفحة 4)؛
- وسيلة للخروج من الأزمات والظواهر الغير محتملة، وهو أوكسجين المؤسسة في ظل جو المنافسة الخانق؛
- الابتكار من أجل البقاء وتحقيق أهداف المؤسسة؛
- يعد الابتكار الحل والمنقذ للمؤسسات من عدم استقرار البيئة، حيث يعتبر ردة فعل تقوم بها المؤسسات لمواجهة الأزمات، مثال ذلك شركة KODAK لصناعة آلات وأفلام التصوير، استحوذت الشركة على ثلثي السوق العالمي وكانت هي الرائدة في هذا المجال، لكن ابتكار شركتي CASIO و EPSON لآلة التصوير الرقمية التي تؤدي إلى التخلي عن آلة التصوير العادي، هذه

الظاهرة الغير محتملة دفعت بشركة KODAK لتبني الابتكار وإصدار أول آلة تصوير هجينة بين الرقمية والعادية سنة 1995 وأول آلة رقمية مئة بالمئة سنة 2001؛

_ الابتكار من أجل التطوير الداخلي لضمان نجاح واستمرارية المؤسسة، وذلك من خلال الابتكار في طريقة العمل والمعدات، التسيير الداخلي، خط الإنتاج من التصميم إلى التغليف. مثال ذلك شركة IAA للفلاحة والمواد الغذائية كان إنتاجها يقدر ب 6.6 مليار أورو ليرتفع إلى 163 مليار أورو، بعد قيام المؤسسة بخلق مخبر للبحث والتطوير الذي ساعدها على رفع كمية انتاجها من خلال ابتكاراته المتوصل إليها؛

_ الابتكار من أجل التغيير في المحيط، حيث يؤدي ابتكار منتج أو خدمة جديدة جزئيا أو كليا إلى خلق سوقا جديدا جزئيا أو كليا. شركة LAFARGE للإسمنت الأولى عالميا، والثانية عالميا في صناعة الغرانيت، حتى سنة 2009 تمتلك 775 براءة اختراع وقامت بابتكار آلات جديدة للبناء وإنتاج مواد بطريقة محافظة على البيئة، فخلقت سوقا لا ينافسها أحد ليومنا هذا (توفيق، 2019، الصفحات 8-9).

المطلب الثاني: معوقات الابتكار وأنواعه

يستعرض هذا المطلب أنواع الابتكار وأبرز المعوقات التي تعترض تحقيقه، سواء كانت مالية، تنظيمية، ثقافية أو فنية، والتي تعيق المؤسسات والدول في تبني الابتكار كاستراتيجية للتنمو والنمو.

أولا: معوقات الابتكار

توجد العديد من العوامل التي تعيق الابتكار، ومن أبرزها ما يلي:

- الخوف من الفشل في السعي نحو الجديد أو تحقيق الأهداف؛
- مواجهة الأحكام المسبقة التي يصطدم بها الفرد قبل أن ينتهي من عرض أفكاره؛
- تأثير الكسل والجمود وإحباط الهمة بسبب المحيط السلبي؛
- تقبل الواقع وعدم السعي لتغييره؛

- تأثير التنشئة الاجتماعية الصارمة على روح المبادرة والابتكار؛
- اعتماد أساليب تعليم تقليدية تعتمد على التلقين دون تعزيز التفكير الإبداعي والنقدي (طرشاني، 2020، صفحة 17)؛
- عوائق البيئة الخارجية المتمثلة في القيود السياسية، القانونية، الاقتصادية، الثقافية، والاجتماعية التي تعرقل تحقيق الابتكار في المؤسسات لصغيرة والمتوسطة؛
- عوائق مرتبطة بكفاءة العاملين في البحث والتطوير والمتمثلة في نقص الكفاءات العلمية والتكنولوجية، وضعف أنشطة البحث والتطوير، وقلة فرص التكوين بسبب محدودية الموارد في بعض المؤسسات وارتفاع التكاليف الخاصة بالتكوين؛
- عوائق مالية بسبب ضعف المخصصات المالية لأنشطة البحث والتطوير؛
- عدم استخدام التكنولوجيا الحديثة بسبب ارتفاع تكاليفها، ونقص العمالة المؤهلة لتشغيل أحدث التقنيات ونظم الذكاء الصناعي؛
- صعوبة حصول بعض المسيرين على معلومات دقيقة نتيجة نقص تكوينهم وخبرتهم، إلى جانب عدم توفير هياكل الدعم المعلومات التجارية والتقنية اللازمة للابتكار، كما يعتمد المسيرين في الغالب على معرفتهم الضمنية بدلا من الاستعانة بمختصين كما هو الحال في الشركات الكبرى؛
- ضعف التعاون بين المؤسسات والجامعات بسبب غياب مبادرات المؤسسات للاستفادة من خبرة الجامعات؛
- تراجع الثقة بين المؤسسات والجامعات في بناء الشراكات؛
- غياب سياسة وطنية تدعم اعتماد نتائج البحث العلمي من قبل المؤسسات؛
- عدم تشجيع العاملين على تقديم مقترحات وأفكار ابتكارية؛
- غياب الرؤية الاستراتيجية وافتقار الإدارة العليا في المؤسسات إلى اعتبار الابتكار والبحث والتطوير كأولوية استراتيجية، بسبب الخوف من تأثير تكاليفها على الأرباح قصيرة المدى؛

- الخلافات الداخلية بين العاملين، وضعف المؤسسة في تلبية متطلبات واحتياجات العاملين تؤدي إلى عرقلة تنسيق المهام، مما يؤثر على سلبا على الابتكار والأداء لتحقيق الأهداف؛
- قلة الحوافز المقدمة واتباع أساليب تسيير تقليدية يحد من إرضاء وتحفيز العاملين في ميدان الابتكار (مدلس، 2018، الصفحات 289-292)؛

ثانيا: أنواع الابتكار

تقدم أدبيات الأعمال عدة تصنيفات لأنواع الابتكار، ومن أبرز هذه التصنيفات ما يلي:

1. الابتكار التسويقي

الابتكار التسويقي هو تطبيق أفكار جديدة وغير تقليدية في الممارسات التسويقية بهدف تحقيق التميز وتحسين الأداء. يشمل هذا الابتكار مجموع عناصر المزيج التسويقي، مثل:

- **المنتجات:** تحديث التعبئة، تطوير طرق الاستعمال، تحسين المكونات.
 - **التسعير:** اعتماد استراتيجيات تسعير مبتكرة تتلاءم مع احتياجات السوق.
 - **التوزيع:** تسهيل تسليم المنتجات، اعتماد التسويق الإلكتروني.
 - **الترويج:** تطوير تقنيات وأساليب إعلانية إبداعية ترفع من فعالية المنتج في السوق.
- كما قد يمتد الابتكار التسويقي إلى مجالات أخرى، مثل الابتكار في بحوث التسويق، أو تبني قضايا معينة (خديجة و بوعزيز، 2017، صفحة 359).

2. الابتكار الإنتاجي

يركز هذا النوع من الابتكارات على تطوير منتجات جديدة، والتي عادة ما تكون على هيئة آلات ومعدات. يشمل ذلك أجهزة التلفاز، والغسالات، والهواتف الذكية والغير ذكية، إلى جانب العديد من المنتجات الصناعة.

الابتكار الإنتاجي يتجلى في ثلاثة أنواع رئيسية كالتالي:

- **التطوير المستمر:** يمكن ملاحظته من خلال الأمثلة التالية:

- شركة **KAISEN**: تصدر سلسلة متدرجة من المنتجات تتفوق على المنتجات الحالية للمنافسين، ثم يتفوق الموديل الجديد على سابقه ضمن نفس السلسلة، وهكذا حتى يصل المنتج إلى أعلى جودة ممكنة.

- **زيادة الأداء التدريجي**: مثال ذلك شركة تويوتا، من خلال زيادة قدرات المحرك في الدرجات البخارية والسيارات بشكل تدريجي مع كل إصدار جديد لنفس الموديل. وتنتهج شركة باكارد نهجا مشابها في تطوير طابعات الحواسيب، حيث يتميز كل إصدار جديد بأداء عالي يفوق الإصدار السابق.

■ **القفز**: يمكن ملاحظة أمثلة على القفز الاستراتيجي في الطريقة التي اتبعتها شركة "JVC" عند إنتاج جهاز الفيديو، وشركة Sony عند إطلاق جهاز ألو وكمان، كما توصلت شركة Intel إلى ابتكار تسويقي من خلال ابتكار نموذج فريد يتمثل في تزويد الشركة أجهزة الكمبيوتر التي ينتجها منافسوها برقائنها الخاصة، مقابل أن توضع شعار Intel على كل جهاز كمبيوتر.

نجحت Intel في تحقيق قفزة نوعية في سمعتها من خلال شعار Intel، الذي أصبح معيار للجودة لدى الزبائن، لم تكتف بالتفوق على المنافسين، بل تجاوزت توقعات عملائها. ويعود هذا النجاح إلى استثماراتها الضخمة في البحث والتطوير بأكثر من 800 مليون دولار سنويا، مما يعزز من ريادتها في مجال التكنولوجيا والابتكار.

■ **الابتكار الجذري**: يعتمد الابتكار الجذري على تقديم اختراعات جديدة، مثل الطائرة والسيارة في زمانهما، أو أسرار المصريين القدماء في بناء الأهرامات وتحنيط الموتى. حيث يعد هذا النوع من الابتكار أسلوبا إنتاجيا نادر الحدوث (مراد، 2018، صفحة 15).

3. الابتكار الإداري

يعد الابتكار الإداري أحد المجالات المحورية التي يغطيها الابتكار، حيث يركز على التفاعلات التي تسهم في إنجاز أهداف ومهام العمل، ويهتم بالإجراءات والقواعد التي تعمل بالتبادل والاتصال بين العاملين والبيئة المحيطة بالمؤسسة.

وقد عرف الابتكار الإداري بأنه القدرة على التوصل إلى المفاهيم الجديدة القابلة للتطبيق كسياسات وتنظيمات وطرق تساهم في تحسين الأداء المؤسسي. حيث يبرز هذا التعريف مدى مساهمة الابتكار الإداري في تطوير الابتكار التنظيمي وتسهيل إجراءات تحويل الأفكار الجديدة إلى منتجات، مما يؤدي إلى الإبداع في إنشاء الأسواق الجديدة.

كما عرف الابتكار الإداري بأنه تبني عملية التغيير داخل المؤسسة والبيئة المحيطة لها، هذا التوجه يؤكد على العلاقة التفاعلية بين المؤسسة وبيئتها في سياق الابتكار (براهمية و الزين، 2017، صفحة 129).

4. الابتكار في أداء العمليات

ويقصد بها مختلف عمليات المؤسسة التي تقوم بها بشكل مستمر ودوري لتحسين وتطوير عملياتها الإنتاجية ومن أبرز الأمثلة:

الجدول رقم (04): الابتكار في أداء العمليات

نوع العملية	الابتكار في أداء العمليات
إدارية	الانتقال من الإدارة المحلية المنضبطة إلى الإدارة المتحررة بمزيد من التجديد والإبداع.
تسويقية	تسويق المنتجات عبر البريد ثم الانتقال إلى التسويق الإلكتروني عبر الانترنت.
تنظيمية	الانتقال من الاعتماد على القلم العادي إلى التكنولوجيا الحديثة كالكومبيوتر.
إنتاجية	وذلك من خلال العمل على تقديم تصاميم جديدة ورفع جودة المنتجات حسب رغبات المستهلكين.
تخطيطية	تكوين عمال المؤسسة الحاليين ثم البحث عن كفاءات جديدة للاستفادة منها.

المصدر: (منصور، 2018، صفحة 263)

5. الابتكار التكنولوجي (التقني)

حسب تقرير المجلس الاستشاري المركزي للعلوم والتكنولوجيا في الولايات المتحدة الأمريكية، يتم تعريف الابتكار التكنولوجي أو التقني بطرق متعددة. ولكن الابتكار في هذا التقرير أخذ معنى عام مشيراً إلى العمليات الصناعية والتجارية والتقنية التي تقود إلى تسويق منتجات جديدة ومصنعة، والاستخدام التجاري للعمليات الفنية الجديدة والتجهيزات.

فقد عرف الابتكار بأنه عملية تقديم أفكار جديدة بوسائل وأدوات في أغلب الأحيان تكون في شكل تقنيات مبتكرة.

كما عرف الابتكار بأنه عملية إدخال فكرة جديدة يتم تطبيقها في خدمة جديدة، منتج، أو عملية تؤدي إلى خلق ثروة في الاقتصاد الوطني.

وعرف بعض الباحثين الابتكار بالمصطلحات التقنية والتكنولوجية من خلال ارتباطه بالسلعة، حيث يمكن اعتبار المنتج على أنه ابتكار إذا تمكن من إثبات مكانته في السوق كمنتج ابتكاري. ومع ذلك، لا يعتبر التغيير التكنولوجي كافياً لجعل المنتج مبتكر، فإذا لم يدرك الزبائن قيمة المنتج وتجده، فلا يمكن تصنيفه على أنه مبتكر.

وحسب (دراكر): فإن العمل له وظيفتان شرعيتان هما التسويق والابتكار.

ويتضح من التعريفات السابقة أنه ينظر إلى الابتكار التكنولوجي من زاوية تسويقية، حيث يرتبط نجاحه بتقبل المستهلكين للتغيير الجديد. فالابتكار التكنولوجي لا يتمثل فقط في إنتاج منتج، بل في قدرة المنتج على كسب اعتراف السوق به كمنتج ابتكاري (براهمية و الزين، 2017، الصفحات 129-130).

6. الابتكار الإضافي

وهو الابتكار الذي يتجاوز الوظائف التقليدية، كأن يقوم محترفو التسويق مثلاً بتطوير برامج تسويقية بمساعدة الزبائن، أو تعزيز برامج خدماتية عامة متميزة. يعد هذا النوع من الابتكار "إضافياً". إن الابتكار الإضافي يتعلق بالبرامج والخدمات التي تتخطى النشاطات الوظيفية الأساسية

للمؤسسة، مثل الخدمات المكتبية العامة وبرامج تطوير الوظائف التعليمية، مما يؤدي إلى إحداث مجموعة من التغييرات في أهداف المهام.

من ناحية أخرى، التركيز المفرط على الابتكار التقني أكثر من التركيز على الابتكار الإداري يؤدي إلى نشوء فجوة تنظيمية تؤثر بشكل سلبي على أداء المؤسسة. وأظهرت الدراسات أن المؤسسات التي تقل فيها الفجوة بين الابتكار التقني والإداري تحقق مستوى أداء أفضل، كما كشفت الأبحاث بأن الابتكار الإداري غالبا ما يكون مشجعا لابتكارات تقنية لاحقة، على عكس الابتكار التقني الذي لا يميل إلى تحفيز ابتكارات إدارية في المستقبل.

7. الابتكار التعبيري

وتكون فيه الكفاءة والأصالة على قدر قليل من الأهمية.

8. الابتكار الاختراعي

وهو الذي يتعلق بتقديم أساليب جديدة.

9. الابتكار التحسين (التدريجي)

ويتمثل في التوصل إلى منتج جديد جزئيا من خلال إدخال تحسينات متباينة الحجم، سواء كانت صغيرة أو كبيرة على المنتجات المحلية، وإن بعض هذه التحسينات قد تكون ذات طبيعة جوهرية، وعند تراكمها تحقق ابتكارا جذريا (جبريل و العوامي، 2018، الصفحات 22-23).

10. الابتكار التنظيمي

يمثل الابتكار التنظيمي مجموع العوامل التي تمثل الجاهزية التنظيمية والتي تعكس وجود مناخ عمل داعم لتقديم أفكار جديدة، وتضم مجموعة من الخصائص التي تميز المؤسسة عن باقي المؤسسات وتؤثر بشكل مباشر على سلوك الأفراد، مثل الخصائص المتعلقة بكيفية إدراك الأفراد للمناخ التنظيمي، والخصائص الهيكلية المرتبطة بالمؤسسة نفسها، والخصائص التي تركز على التفاعل بين الأفراد والمؤسسة، إلى جانب تلك المرتبطة بثقافة المؤسسة وتأثيرها على سلوك الأفراد والجماعات (الشهب، بوريش، و هتهات، 2017، صفحة 263).

المطلب الثالث: نماذج الابتكار وخصائصه

يعتمد الابتكار على نماذج متعددة تهدف إلى تحويل الأفكار إلى حلول مبتكرة وخدمات ومنتجات إبداعية، كما يتميز الابتكار بخصائص فريدة تعزز الإبداع والتميز في مواجهة التحديات المتجددة.

أولاً: نماذج الابتكار

هناك العديد من النماذج المختلفة للابتكار، ومن أبرزها:

1. الابتكارية التعبيرية

وهي التعبير الحر المستقل الذي لا تولى فيه أهمية للأصالة أو المهارة، مثل الرسوم التلقائية للأطفال.

2. الابتكارية التجديدية

وهي التحسين المستمر الذي يضمن استخدام المهارات الفردية، في العديد من المجالات، كتحسين أو تطوير مبادئ أو نظريات من قبل علماء سابقون.

3. الابتكارية الإنشائية

وهي أعلى صور الابتكار وأرفعها من حيث المستوى، وهي تتضمن تصور مبدأ جديد وتقديم ابتكار لم يسبق إليه أحد من قبل.

4. الابتكارية الإنتاجية

وهي المنتجات العلمية والفنية التي تمتاز بمحاولاتها في وضع أساليب تؤدي إلى الوصول إلى منتجات جديدة.

5. الابتكارية الاختراعية

وهي استحداث شيء لأول مرة ويمثلها المخترعون والمكتشفون، بإظهار عبقريتهم باستخدام أساليب ومواد برق مختلفة (قميحة، 2018، الصفحات 23-24).

6. نموذج دفع العلوم

اقترحه جوزيف شومبيتر سنة 1939، الذي يرى أن تطوير التقنيات ووصول المنتجات الجديدة إلى السوق هو نتيجة لقفزة كبيرة للتطور التكنولوجي.

7. نموذج الماسي

يفترض النموذج أن الابتكار بجميع أنواعه يمكن أن يأتي من خلال التفاعلات بين الإدارات المختلفة. فعلى سبيل المثال، يتولد ابتكار المنتجات من خلال التفاعل بين التسويق والبحث والتطوير، بينما يظهر الابتكار المالي من خلال تفاعل البحث والتطوير مع أقسام المالية. هذه التفاعلات الداخلية تلعب دورا رئيسيا في قدرة المؤسسة على تحقيق الابتكار. ومع ذلك، لا توجد صلة واضحة مع العوامل الخارجية التي تحيط بالمؤسسة.

8. نموذج الابتكار المفتوح

تم تقديم نموذج الابتكار المفتوح من قبل (Henry Chesbrough (2006. حيث أصبح هذا النموذج أكثر أهمية في ضوء الجدل الدائر حول العولمة وإمكانية إسناد وظائف البحث والتطوير إلى جهات خارجية، حيث كانت وظيفة للتصنيع قبل عقدين من الزمن. يتيح هذا النموذج للمشاريع دخول السوق بطرق عديدة أيضا، عن طريق التراخيص الخارجية على سبيل المثال، إلى جانب اعتماد قنوات المبيعات والتسويق الخاصة بالمؤسسة. لقد صنف هذا النموذج بأنه "مفتوح" لأنه يتيح تدفق الأفكار إلى عملية الابتكار، كما يتيح خروجها إلى السوق بطرق عديدة (حامدي، 2020، الصفحات 33-42).

9. النموذج الآلي

تستند هذه النظرية إلى فكرة أن "الحاجة أم الابتكار"، فالابتكار يمكن أن يظهر بسهولة أكبر عندما تكون هناك مشكلة تواجه المنظمة أو الأفراد تتطلب حلا. وفقا لهذا المفهوم، يكون الابتكار مدفوعا بوجود مشكلة أو حادثة تستلزم من الأفراد تكريس جهودهم من أجل تقديم حلول ابتكارية لمعالجة هذه المشكلة، لذلك فإن هذه النظرية تقدم تفسيراً للعديد من الابتكارات التي كانت نتيجة لحل المشكلات التي تعترض المنظمات أو الأفراد.

10. النموذج الفائق

هو نظرية تركز على أن الابتكار يرتبط بفئة معينة من الأفراد الذين يتميزون بمستوى إبداع استثنائي، ووفقا لهذه النظرية يتعين على المنظمات أن تبحث على هذا النوع من الأفراد، لأنهم الأكثر قدرة على تحقيق الابتكارات بشكل أسرع وأفضل من غيرهم. ويعرف باسم نموذج ما وراء النطاق المادي، وحسب هذا النموذج فإن عدد هؤلاء الأفراد يكون قليلا في المنظمة ولكنهم يساهمون بشكل كبير في توليد الأفكار الجديدة والابتكارية.

11. نموذج التركيب التراكمي

تعتمد هذه النظرية على عمليات التحليل، التفكير، الربط والتحقق من أجل التوصل إلى الأفكار، ومن ثم تحويلها إلى منتجات مبتكرة وجديدة، سواء كانت سلعا، أفكارا، أو خدمات. وهي بذلك تفسر التحسينات الكثيرة التي تطرأ على المنتجات الحالية، من خلال تقديم توليفات جديدة، إضافة خصائص أو مكونات جديدة أو غير ذلك (كباب، 2017، صفحة 63).

ثانيا: خصائص الابتكار

نال مفهوم الابتكار اهتماما واسعا من قبل الكتاب خلال السنوات الأخيرة، نظرا لأهميته كظاهرة متعددة ومعقدة الأبعاد تمتد لتشمل مختلف المجالات. وللا ابتكار خصائص متعددة، من بينها:

- الابتكار يعبر عن التميز، أي الإتيان بما هو مختلف عما يقدمه المنافسون؛
- يمثل الابتكار عملية التجديد، أي الإتيان بالجديد جزئيا أو كليا والهدف هو المحافظة على الحصة السوقية للمؤسسة وتعزيزها؛
- يتمثل الابتكار في القدرة على اكتشاف الفرص، وهو نمط من أنماط الابتكار يستند على فهم للتوقعات والاحتياجات، ورؤية مبتكرة حول قدرة المنتج على توليد طلب فعال واختراق أسواق جديدة؛
- الابتكار يعني أن تكون الرائد في تقديم فكرة جديدة، وهو تميز يحققه صاحب الفكرة من خلال التعديلات التي أجراها على المنتج (مخلوفي و زرفاوي، 2020، صفحة 65)؛

- القدرة على حل المشكلات وخلق أفكار جديدة وبدائل؛
- عدم تكرار الأفكار الكلاسيكية، ومرونة عالية أي القدرة على التفكير في أكثر من موقف؛
- القدرة على تحليل المشكلات والتعرف على تفاصيلها؛
- الاستعداد لتحمل المخاطر؛
- الخروج عن المألوف، من خلال القدرة على التعامل مع القوانين والأنظمة الجامدة والتحرر من التصورات الشائعة والنزعة التقليدية (جبريل و العوامي، 2018، الصفحات 23-24).

المطلب الرابع: مصادر ومستويات الابتكار

يقوم هذا المطلب على تقديم أهم مصادر الابتكار، ثم نتطرق إلى مستويات الابتكار التي قدمت من طرف الكتاب والمختصين في هذا المجال.

أولاً: مصادر الابتكار

يأتي الابتكار من خلال الدراسة والجهد وإجراء التجارب الموجهة، بالإضافة إلى عدة طرق كابتكار منتج أو عملية أو إنتاج جديد. لذا، يمكن القول إن مصادر الابتكار عديدة ولا يمكن حصرها، ولكن سنتطرق إلى أبرز مصادر الابتكار فيما يلي:

1. عدم الانسجام بين ما هو مفترض أن يكون وبين الواقع الفعلي:

هذا المصدر يعتبر محفزاً لتوفير مناخ أو فرصة إبداعية جديدة، فالاختلاف بين ما يحدث فعلياً وما يفترض حصوله، أو الفجوة بين الأداء الفعلي والمخطط يعد فرصة تتيح ظهور بعض الأفكار المبتكرة.

2. التغيرات السكانية:

إن زيادة عدد السكان وما يصاحبها من تغييرات في التوزيع الجغرافي، والتركيبية العمرية والمهنية، بالإضافة إلى معدل العمالة والدخل والمستوى التعليمي، كلها عوامل تشكل فرصاً مهمة

لتطوير ابتكارات تقنية متنوعة في مجالات التعليم والإسكان والصحة ومعالجة مشاكل أخرى ناجمة عن هذا النمو السكاني.

3. تغيرات في الصناعة أو السوق:

تواجه الأسواق تغيرات في القطاعات الاقتصادية نتيجة الظروف المتقدمة والعوامل المتعددة فقد تؤدي إلى التراجع والانكماش أو النمو والتوسع. لذا، من أجل مواكبة هذه التغيرات يجب على المؤسسة أن تأتي بما هو جديد من خلال الابتكار والإبداع، وأن تكون غنية بالأفكار الجديدة التي يتم تطويرها وتحويلها لجعلها مفيدة في الإبداع والابتكار.

4. المتطلبات العلمية الإنتاجية:

يتابع المهندسون والفنيون العمليات الإنتاجية من بدايتها حتى نهايتها، بهدف رصد وتحسين المدخلات أثناء تحويلها إلى مخرجات، وتطويرها بابتكارات جديدة (مزياني، 2017، الصفحات 15-16).

5. نظرية دفع التكنولوجيا:

حسب هذه النظرية فإن مصدر الابتكار هو التكنولوجيا الجديدة، حيث أن العديد من الابتكارات تأتي نتيجة لظهور تكنولوجيا جديدة، مثل ابتكار البيع عبر الإنترنت الذي كان أساسه ظهور الإنترنت واستخدام المواقع الإلكترونية. ففي البداية لا نعلم إن كانت هذه التكنولوجيا ستجذب اهتمام السوق أو ما إذا كانت قد تفيدنا.

من النظرة التسويقية فإن للابتكارات التكنولوجية خصائص مميزة، فهي غالباً ما تكون معقدة في نظر الزبائن المحتملين الذين يصعب عليهم استيعاب الفوائد التي قد تقدمها لهم التكنولوجيا الجديدة. إضافة إلى أنها تتطلب معارف جديدة لمعرفة كيفية استخدامها، فللتسويق في هذا النوع من الابتكارات دور حيوي حيث يجب تحديد مجالات تطبيق هذه التكنولوجيا بما يلبي احتياجات السوق، البحث والتأثير من أجل تحسين المنتج وتطويره ووضع مخطط لطرح المنتج في السوق والذي يوضح للزبائن أهمية هذا المنتج الذي ربما لم يكونوا ينتظروه.

6. نظرية جذب السوق:

استخدام العملاء للمنتجات يؤدي إلى خلق معارف تسمح بتوليد معارف جديدة تساعد على تحسين منتجات موجودة من قبل أو تطوير منتجات جديدة، فالكثير من الابتكارات تغير كيفية استخدام الزبائن للمنتجات، مما يجعل دور التسويق أساسيا لتحديد طرق الاستخدام الممكنة القبول من طرف السوق.

عندما يستعمل العملاء المنتجات، ينشأ نوعين من المعارف:

- معارف تساعد على تحسين كيفية استعمال المنتج.
 - معارف ضمنية في المنتج: من خلال تجربة المنتج قد يكتشف المستعملين احتياجات جديدة والتي قد تؤدي إلى تحسين المنتج الحالي أو تطوير منتج جديد مكمل أو بديل.
- فاستغلال ردود أفعال المستخدمين تمثل مصدرا ممتازا لتحسين المنتجات المحلية وخلق ابتكارات جزئية. كما أن استخدام العملاء للمنتجات قد يسمح للمؤسسات باكتشاف احتياجات جديدة. وعلى الرغم من أن الزبائن نادرا ما يستطيعون تقديم ابتكارات جذرية، إلا أنهم يستطيعون تحديد الاحتياجات والنواقص الغير موجودة في السوق، كحاجة الزبائن لهاتف نقال أثناء السفر قبل اختراعه، دون تصور أبعاده وشكله فعادة ما يكون للزبائن احتياجات تكميلية لم تلبيها العروض الموجودة، وتقوم المؤسسات بتحليل هذه الاحتياجات التي قد تؤدي إلى ابتكارات جديدة.

في هذا السياق، يلعب التسويق دورا مهما عن طريق عن طريق الملاحظة والدراسة المنتظمة لإدراكات وسلوكيات العملاء، واكتشاف مدى نفورهم أو رضاهم وبالتالي طرح فكرة المنتج الجديد، يليها تدخل قسم البحث والتطوير من أجل وضع ابتكارات تلبي هذه الاحتياجات المحددة.

إضافة إلى دفع التكنولوجيا ونظرية جلب السوق قد تكون عمليات الإنتاج والخدمات نفسها مصدرا لإيجاد عروض جديدة وللابتكار (عطية، 2020، الصفحات 20-21).

7. المصدر الفجائي:

ويشمل هذا المصدر الأحداث الخارجية الغير متوقعة، والفشل الفجائي والنجاح الغير متوقع.

8. المعرفة الجديدة:

حيث أن الابتكار يبنى على المعرفة الاجتماعية والعلمية والتقنية التي تعد مصدرا هاما للمنتجات والخدمات والأفكار والمشروعات الجديدة.

9. تبدل الإدراك والرؤية:

فالتغير في إدراك الأفراد في المجتمع يمكن أن يفتح فرصا للابتكار، ويعد التوقيت عاملا جوهريا، لذلك يجب على أن يأتي الابتكار في التوقيت الملائم مع القدرة على الاستفادة والتميز (قميحة، 2018، الصفحات 26-27).

10. مصادر باطنية للأفكار الابتكارية:

وهي التي تنشأ بشكل غير مباشر نتيجة ما يسمى اللعة أو الشرارة الابتكارية، حيث تولد فكرة جديدة دون أن يخطط ويجهز لها مسبقا، أي أنها تأتي بشكل عفوي وقد تكون ناجحة للغاية.

11. مصادر ظاهرية للأفكار الابتكارية:

وهي الأفكار التي يمكن استنباطها من بشكل مباشر من واقع البيئة الخارجية والداخلية التي نعيش فيها نتيجة تفكير قدي مكثف حول موضوع معين، تتمثل في:

أ. مصادر داخلية للأفكار الابتكارية: وتتمثل في:

- مساهمة المنظمة بأقسامها المتعددة وخاصة أقسام البحث والتطوير، التسويق، الدراسات والبحوث، الجودة، التصميم، وغيرها، في دعم الإبداع؛

- الإدارة العليا من خلال ممارساتها الإدارية تساعد في خلق وتوليد الأفكار الإبداعية لدى المستويات الإدارية الأخرى.

ب. مصادر خارجية للأفكار الابتكارية: يتم استلهام الأفكار الجديدة من أي مصدر خارجي يحيط بالمنظمة، ومن أهم هذه المصادر ما يلي:

- **المستهلكين:** يعد المستهلكون من أهم المصادر الخارجية المحيطة بالمنظمة، حيث يعتبر المستهلكون المصدر الأساسي لتوليد الأفكار الابتكارية، حيث تنبع هذه الأفكار من احتياجات ومتطلبات المستهلكون، مما يدفع المنظمة لتقديم حلول مبتكرة تلبي توقعاتهم واحتياجاتهم.
- **المنافسين:** من خلال تعزيز جوانب النجاح لديهم والاستفادة من أخطائهم.
- **قنوات التوزيع:** تلعب دور مهما نظرا لمعرفتها الواسعة بأحوال السوق واحتياجاته، إضافة إلى تحديد نقاط القوة فيه.
- **الجامعات ومراكز البحث والتطوير** (كباب، 2017، الصفحات 82-83).

ثانيا: مستويات الابتكار

يتجلى الابتكار في العديد من المستويات، ومن أبرزها ما يلي:

1. الابتكار على مستوى الفرد:

الإبداع هو نتاج سمات وقدرات إبداعية يتمتع بها أفراد معينين، ولقد أشارت الدراسات إلى أن هناك مجموعة من الصفات التي يتمتع بها الأفراد كي يصبحوا أشخاص مبدعين، أبرزها الثقة في النفس، حب الاستطلاع، الذكاء، المثابرة، القدرة على الحكم باستقلالية، المخاطرة المحسوبة، تحمل الغموض، التطلع إلى المستقبل بتفاؤل.

2. الابتكار على مستوى الجماعة:

الإبداع الجماعي يفوق بكثير مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة تبادل الخبرات والتفاعل المستمر فيما بينهم. ويتأثر الابتكار الجماعي بمجموعة من العوامل الرئيسية وهي:

- أ- **الرؤية المشتركة:** عندما تتبنى الجماعة قيم مشتركة واضحة، يولد ذلك توحيد أعضائها في التفكير مما يزيد من فعالية التعاون بينهم ويعزز العملية الإبداعية؛
- ب- **الدعم والتحفيز:** من أجل تحقيق الإبداع يجب توفير الدعم والمساندة لعملية التغيير والتطوير، ويمكن أن يأتي هذا الدعم من أعضاء الجماعة لتوجيه الجهود نحو الابتكار؛

ج- **حجم الجماعة:** تزداد القدرة على الابتكار مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة، حيث تتوسع المعرفة والخبرات المتاحة؛

د- **تماسك الجماعة:** الجماعات التي تتميز بتماسك قوي تكون أكثر استعدادا وحماسا للعمل من الجامعة الأقل تماسكا، مما يزيد من مستوى الإبداع (قميحة، 2018، صفحة 24)؛

هـ- **المشاركة الآمنة:** إن وجود مناخ داعم وبيئة تشجع الأفراد على التعبير بحرية عن جميع أفكارهم يعزز الإبداع؛

و- **عمر الجماعة:** الفرق الجديدة تكون أكثر ميلا للإبداع مقارنة بالفرق القديمة؛

ز- **جنس الجماعة:** الجماعة التي تتمتع بتنوع الأعضاء من الجنسين تنتج حولا بشكل أفضل من الجماعة التي تعتمد على جنس واحد.

3. الابتكار على مستوى المنظمة:

لم يعد الإبداع والابتكار في المؤسسات المعاصرة بمختلف أنواعها مجرد فعلا كماليا، بل أصبح ضرورة حتمية لا غنى عنها إذا ما أرادت البقاء. لذلك، يجب على المنظمات أن تجعل الإبداع أسلوب عملها اليومي، ويمكن تحقيق ذلك بتوافر الشروط التالية:

- أن يكون الأفراد قادرين على التفكير العميق ولهم رغبة في الاستطلاع، لذلك يتعين على المنظمة تعزيز إدراك الأفراد من خلال البرامج التدريبية والمشاركة في المؤتمرات. كما يجب تعليمهم أسلوب حل المشكلات بطريقة إبداعية؛

- الجمع بين اللين والحزم في آن واحد، بحيث تكون هناك رقابة عالية تحمي أهداف ومبادئ المنظمة؛

- إعطاء العاملين درجة عالية من الاستقلالية (كباب، 2017، صفحة 56).

المبحث الثالث: الثقافة الابتكارية

تعد الثقافة الابتكارية ركيزة أساسية في دفع عجلة التقدم والتنمية، حيث تعكس بيئة محفزة على التجديد والإبداع. تعتمد هذه الثقافة على تعزيز التفكير خارج الصندوق وتبني الحلول غير التقليدية لمواجهة التحديات. في هذا المبحث، سنتناول أربعة مطالب رئيسية تتعلق بمفهوم وأهمية الثقافة الابتكارية، المتطلبات والعوامل الداعمة في تعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة، بالإضافة إلى تحديات واستراتيجيات تطور ثقافة الابتكار، ودور تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية.

المطلب الأول: مفهوم الثقافة الابتكارية وأهميتها في التعليم الجامعي

أولاً: تعريف الثقافة الابتكارية

ثقافة الابتكار هي عملية مقصودة تستهدف تنمية المهارات والمعارف والقيم والاتجاهات للاندماج في عالم الأعمال والاستثمار والتميز والقيادة وتصميم المشاريع المبتكرة والرائدة وإدارة المشاريع الخاصة بفعالية وكفاءة، وذلك من أجل تحقيق التنمية المستدامة (Roffeei, Yusop, & Kamarulzaman, 2018, pp. 37-50).

ثقافة الابتكار تشير إلى القيم والبيئة التي تدعم الابتكار داخل المؤسسات. تتأثر هذه الثقافة بشكل كبير بالمؤسسات التي تلعب دوراً رئيسياً في تشكيلها. تعكس هذه الثقافة كيفية فهم الأطراف المشاركة للتحديات التقنية والاقتصادية، وكيفية تطوير الاستراتيجيات اللازمة لمواجهتها. تتضمن هذه الثقافة مجموعة من المبادئ والقيم، مثل تبني نظرة إيجابية نحو الابتكار والتكنولوجيا، ودعم أنشطة ريادة الأعمال، وتعزيز روح المبادرة التجارية، بالإضافة إلى تقبل المخاطر وعدم الخوف من عدم اليقين أو التغيير. كما تتضمن الثقافة الابتكارية عناصر مثل الفردية مقابل العمل الجماعي، والتوجه نحو الأهداف قصيرة الأمد أو طويلة الأمد، وطبيعة توزيع السلطة داخل المؤسسة. باختصار، ثقافة الابتكار هي الإطار الذي يحدد كيفية استجابة المؤسسات للتحديات والتغيير، ويعزز قدرتها على الإبداع والتطوير المستمر (LAŽNJAK, 2011, pp. 1015-1038).

كما يمكن تعريف الثقافة الابتكارية بأنها الإطار العام الذي تتبناه مجموعة اجتماعية أو مؤسسة لفهم قنوات التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، بالإضافة إلى ذلك فثقافة الابتكار مفهوم متعدد الأبعاد، يشمل الرغبة في الابتكار، مدى توافر البنية التحتية لدعم الابتكار، والمستوى التشغيلي، والسلوكيات الضرورية التي تمكن من التأثير في توجه السوق وتنفيذ الابتكارات.

من ناحية أخرى، تعرف الثقافة الابتكارية بأنها البيئة التي تشجع التفكير الإبداعي، وتدفع الجهود لإيجاد القيمة الاجتماعية والاقتصادية من المعرفة، مما يؤدي إلى إنتاج خدمات أو منتجات أو عمليات جديدة، ويعد الابتكار الأساس لأي منظمة ناجحة، حيث أن المناهج المبتكرة والأفكار الجديدة والاستراتيجيات المحسنة هي الطريقة الوحيدة التي تمكن المؤسسات من التمحور والنمو في مناخ الأعمال الحديث من خلال عدد من الخطوات يمكن استعمالها للتغلب على التحديات التي تعيق تعزيز ثقافة الابتكار.

ثقافة الابتكار هي بيئة تنظيمية يعيشها ويعمل ضمنها أفراد المنظمة، تقوم على مجموعة من القيم المشتركة، واستعداد دائم للتعلم المستمر ولتقبل المخاطر، وتعزيز المعرفة، ودعم ريادة الأعمال وروح المبادرة، والانفتاح على الأفكار الجديدة لتطوير أسلوب جديد أو منتج، وهي ثقافة تشجع الاتصال المفتوح، وتشجع السلوكيات التي تدعم الإبداع والحرية في التعبير، وتبني الثقة والاحترام المتبادل، وتعزز العمل الجماعي، فهي مورد استراتيجي غير ملموس يمكن تقييمه وقياس أثره من خلال النتائج التي يحققها على المنظمة.

وتعرف ثقافة الابتكار بأنها إحدى الطرق المهمة لتعزيز دور مؤسسات التعليم العالي وتحويلها إلى مؤسسات مبتكرة ومتعلمة، ليتعاضد دورها في المجتمع وتزيد مساهمتها الفاعلة في تحقيق التنمية الاقتصادية (عمري، الطويل، سلامة، و السعيد، 2024، الصفحات 48-49).

ويعرف البحث الحالي ثقافة الابتكار بأنها بيئة تنظيمية أو مجتمعية تشجع الأفراد على التفكير الإبداعي، وقبول المخاطرة، ودعم التجارب الجديدة لتحقيق حلول مبتكرة وتحسينات مستمرة.

ثانيا: أهمية الثقافة الابتكارية في التعليم الجامعي

- الثقافة والإبداع والابتكار مترابطان، فالثقافة تؤثر بشكل مباشر على الإبداع والابتكار في السياقات التعليمية، والعكس صحيح، ومنه يمكن للإبداع أن يكون دافعا للتغيير الثقافي في الجامعة؛
- الابتكار محرك رئيسي للتنمية في الجامعة، ويسهم في تحسين طرق التدريس، المناهج الدراسية، والبحث العلمي، مما يساهم في تعزيز جودة التعليم العالي؛
- ضرورة وجود مؤشرات ابتكار متطورة في الجامعات، تركز على قياس فاعلية الابتكار في تطوير التعليم وتقييم نتائجه على الجامعات؛
- زيادة معدلات الالتحاق بالدراسة واستخدام التكنولوجيا والإنترنت في التعليم؛
- تحسين نتائج التعليم الجامعي؛
- تحويل الاقتصاد العالمي إلى "اقتصاد المعرفة"، وهذا التحول يبين مدى أهمية التعليم الجامعي في تمكين الأفراد من اكتساب المعارف التي تساهم في التنمية الاقتصادية؛
- أصبحت القدرة على التنافسية والإنتاج تعتمد بشكل كبير على الإبداع والابتكار والتعليم؛
- أصبح العمل في الاقتصاد الرقمي أو المعرفي هو السائد في القطاعات العامة والخاصة، مما جعل الجامعات في قلب هذا التحول من خلال تطوير وتدريب مهارات الطلاب ليتناسبوا مع احتياجات السوق؛
- أدركت المنظمات أن المعرفة تمثل النقطة الأساسية لاستمراريتها في السوق، حيث أصبحت المعرفة تمثل المحرك الأساسي لتحقيق الابتكار؛
- الابتكار كمحصلة للمعرفة في التعليم الجامعي، حيث تساهم الجامعات في تطوير أطر تعليمية تشجع الطلاب على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة تساهم في تقدم الاقتصاد والمجتمع؛
- التعليم الجامعي له دور في تزويد الطلاب بالمهارات والمعارف اللازمة بمجال التجارة؛

- التطور السريع لأنظمة الحوسبة والتكنولوجيا يهدد بتغيير قطاعات العمل التقليدية مثل الإنتاج، النقل، واللوجستيات. وهذا يستدعي استجابة مبتكرة من الجامعات لمواكبة هذه التغيرات وتطوير برامج تعليمية تزود الطلاب بالمهارات اللازمة في سوق العمل الرقمي؛
- تتخبط العديد من الجامعات في الدول النامية، في استراتيجيات مبتكرة لمواجهة التحديات الاقتصادية. ومن المتوقع أن تشهد الجامعات تحولاً في جميع أنظمتها التعليمية لتلبية احتياجات الاقتصاد المتغير، وأن تكون أكثر مرونة للاستجابة لهذه التحولات؛
- يتم في العديد من الدول، خاصة في أمريكا الشمالية وأوروبا، تقليص التمويل الحكومي لقطاع التعليم العالي، مع الحفاظ على جودة التعليم، هذا التغيير يعزز الحاجة إلى طرق تعليمية مبتكرة تركز على تطوير الذكاء الاجتماعي ومهارات الإبداع وثقافة الابتكار لدى الطلاب، مما يضمن أن لديهم جميع المهارات الكافية لمواكبة أسواق العمل المستقبلية (M. Ibrahim و Rahim، 2024، الصفحات 23-24).

المطلب الثاني: المتطلبات والعوامل الداعمة في تعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة

أولاً: متطلبات نشر وتوزيع ثقافة الابتكار بالجامعة

للابتكار عديد من المتطلبات نذكر منها:

- دمج سياسات الابتكار بشكل كامل في استراتيجية المنظمة؛
- التنسيق الجاد للإصلاح الهيكلي ولتعزيز الكفاءة التنظيمية؛
- الانفتاح على التيارات العالمية للابتكار وتبني أفضل الممارسات؛
- تعزيز سياسات الابتكار عن طريق تحسين آليات وتقنيات التقييم؛
- تشجيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص لدعم الابتكار ونشر التكنولوجيا؛
- وضع صيغة قانونية مؤكدة لحماية حقوق الملكية الفكرية؛

- توفير البنية التحتية اللازمة ودعم البحث والتطوير، وتشجيع العمالة ذات المهارات العالية لتحفيز الابتكار الصناعي؛
- تسهيل انتقال المعرفة داخل نظام الابتكار، وتسهيل التعاون بين جميع الأطراف ذات الصلة، بما في ذلك المؤسسات الحكومية والصناعية والأكاديمية؛
- تشجيع فروع الشركات متعددة الجنسيات على الاستثمار في أنشطة البحث والتطوير، مما يرفع من مستوى الإنتاجية ويعزز نقل التكنولوجيا؛
- تعزيز الابتكار الداخلي للمؤسسات المحلية وتشجيعها على إدماج أنشطة البحث والتطوير ضمن استراتيجياتها لتحقيق تنمية مستدامة؛
- تعزيز الروابط بين النظام الوطني للابتكار والنظام الدولي للابتكار، بالإضافة إلى الاستفادة من نتائج البحث والتطوير المنجزة في الخارج لتعزيز القدرات المحلية؛
- صياغة عقود شراكات بين المؤسسات المحلية والدولية لتبادل المعارف والخبرات ودعم المشاريع المشتركة.

وبعد الاطلاع على بعض الأدبيات التي تناولت الابتكار فإنه يمكن تقسيم متطلبات نشر ثقافة الابتكار في الآتي:

1- المتطلبات التنظيمية:

- تحفيز إنتاج المعرفة وتشجيع الباحثين على الابتكار من خلال تقديم حوافز مادية ومعنوية، مثل: التكريمات والجوائز في مجال الابتكار؛
- توفير الوسائل التكنولوجية التي تسهل عملية الابتكار وتدريب الباحثين عليها؛
- تبسيط الإجراءات الإدارية المتعلقة بالابتكار بما يساهم في وصول عملية الابتكار إلى الأهداف المنشودة؛

- تعزيز جودة البحث العلمي من خلال وضع معايير لمراجعة الأبحاث وضمان تحقيقها لأعلى مستويات الجودة.

2- المتطلبات المادية:

- تقديم دعم مالي للمشروعات البحثية التي يقوم بها الطلاب وأعضاء هيئة التدريس؛

- إنشاء مراكز الابتكار تهدف إلى خدمة المجتمع وتحقيق أهداف تنموية؛

- تطوير المرافق الجامعية وتحسين البنية التحتية لدعم البحث العلمي والابتكار.

3- المتطلبات الثقافية:

- تعزيز ثقافة العمل الجماعي لزيادة الإنتاجية وتبادل الخبرات؛

- تنظيم مسابقات ابتكارية لتعزيز روح المنافسة؛

_ دعم المجموعات البحثية التي تضم باحثين من مجالات مختلفة بما يساهم في إنتاج أبحاث متميزة ومبتكرة (الخميسي، 2023، الصفحات 335-337).

ثانيا: العوامل المؤثرة في تعزيز الابتكار

النشاط الابتكاري يعد ظاهرة معقدة تتشكل من عوامل عديدة تتداخل في تكوينه وتطويره. وتزداد درجة التعقيد في هذا النشاط بسبب اختلاف تأثير هذه العوامل قد تكون فعالة في تحفيز وتكوين الابتكار في ظروف معينة، بينما قد لا يكون لها نفس التأثير في ظروف أخرى.

1- مجموعة الخصائص الشخصية:

الخصائص التي تميز الأفراد المبتكرين تشمل:

- الميل إلى التعقيد: فهم ينجذبون للمشكلات المعقدة، حيث يجدون تحدياً في ابتكار حلول جديدة وغير مألوفة.

- حالة الشك: حيث يتميز المبتكرون بشك دائم يدفعهم للتساؤل حول البديهيات، وخارج الصندوق.

- الإنجاز الذاتي: الحوافز الداخلية هي المحرك الأساسي للمبتكرين وليس الحوافز الخارجية، فالدافع الرئيسي للمبتكرين هو الإنجاز الذاتي.
- النفور من المحددات والقيود: المبتكرون يرفضون القيود التي تحد من إبداعهم ويفضلون الحرية الفكرية.

2- العوامل التنظيمية:

ومن بين العوامل التنظيمية المؤثرة في الابتكار ما يلي:

- استراتيجية الشركة: استراتيجية الشركة يمكن أن تكون هي الموجهة نحو الابتكار كمصدر للميزة التنافسية.
- القيادة وأسلوب الإدارة: فالقيادة الابتكارية تشجع على الابتكار عكس القيادة البيروقراطية التي تعيق الابتكار.
- الفريق: فالفريق يعزز الابتكار من خلال التعاون المتعدد التخصصات.
- ثقافة المنظمة: الثقافة الابتكارية تشجع على التغيير عكس الثقافة البيروقراطية التي تميل إلى المحافظة على الوضع الحالي.
- الاتصالات: فالاتصالات الشبكية تسهل نقل المعلومات وتعجل في اتخاذ القرارات عكس الاتصالات التقليدية التي قد تحد من تبادل المعلومات وتقلل من القدرة على الابتكار.

3- مجموعة عوامل البيئة العامة في المجتمع:

- _ الخصائص والنزاعات العامة السائدة في المجتمع: حيث تحدد هذه الخصائص مدى قبول الابتكارات الجذرية أو التدريجية بناء على القيم السائدة في المجتمع.
- _ القاعدة المؤسسية للبحث والتطوير في المجتمع: فتلعب مراكز البحث والجامعات والمكتبات الحديثة والانترنت دورا رئيسيا في تعزيز الابتكار، بالإضافة إلى نظام حماية حقوق المبتكرين.

_ أجواء الحرية والتحرر من القيود على الأفكار والمفاهيم العلمية الجديدة: فالحرية تشجع على التطور والتفتح العلمي، بينما القيود قد تعيق الابتكار (رتيمي و غضبان، 2017، الصفحات 104-111).

المطلب الثالث: تحديات واستراتيجيات تطور ثقافة الابتكار

أولاً: التحديات التي تواجه ثقافة الابتكار

تقف العديد من التحديات أمام تنمية ثقافة الابتكار في المنظمة، والجدول التالي يوضح أن القائمة في يمين الجدول تشير إلى أن سلوك المنظمة وتفكيرها يقع ضمن ثقافة الوضع الحالي، لذا فالمنظمات التي تسعى جاهدة لبناء ثقافة الابتكار عليها أن تواجه عدد من التحديات المشار لها في يسار الجدول.

الجدول رقم (05): تحديات ثقافة الابتكار

ثقافة الوضع الراهن	تحديات ثقافة الابتكار
1	ترتكز على التنبؤ
2	ترتكز على عدم التنبؤ
3	تسعى إلى تحقيق الاستقرار
4	تسعى إلى تحقيق الحداثة
5	تقوم على الجوهرية
6	تقوم على الحداثة
7	نسبة النجاح عالية
8	نسبة الفشل عالية
9	تعزز الهيكل التنظيمي الهرمي
10	تعزز الهيكل التنظيمي الشبكي
11	تخشى من التسلسل الهرمي
12	تركز على الضغط الإبداعي الخلاق
13	ترحب بالمفاجآت
14	تتجنب المفاجآت
15	تركز على المعارف الداخلية
16	تجمع المعارف الداخلية والخارجية
17	من السهولة التعايش معها
18	من الصعوبة التعايش معها
19	سياسة الشركات
20	Moving the cheese

11	الكفاءة تأتي من خلال النمطية	الكفاءة تأتي من الابتكار
12	استمرار للوضع الحالي	التخلي عن الوضع الحالي
13	تتجنب التغيير	تقبل التغيير
14	تقيس الاستقرار والثبات	تقيس الابتكار
15	تبحث عن البيانات بهدف تأكيد نماذج الإدارة الموجودة والحالية	تبحث عن البيانات بهدف إبطال نماذج الإدارة الحالية
16	تبحث عن حالة التأكد واليقين	تبحث عن الغموض وتحتضنه

المصدر: (الصالح، 2021، صفحة 103).

ثانيا: استراتيجيات التعامل مع العوائق التي تواجه ثقافة الابتكار

الجدول التالي يوضح عددا من الاستراتيجيات التي من الممكن إذا استخدمت بشكل جيد وفعال أن تحقق الفوائد المرجوة للحد من العوائق التي تواجه ثقافة الابتكار.

الجدول رقم (06): استراتيجيات التعامل مع العوائق التي تواجه ثقافة الابتكار

النوع	الوصف
تعزيز الاستقلالية	تشجيع الأفراد على مشاركة أفكارهم مع تقليل الرقابة المفرطة.
تحسين البيئة العامة	تحسين المناخ العام ليكون داعما للأفكار المبتكرة ويكون أكثر انفتاحا.
توفير الخصوصية	استخدام الأساليب العلمية لتعزيز الابتكار وإتاحة الفرصة للأفراد للتفكير الإبداعي.
تشجيع المخاطرة	تشجيع الأفراد على تجربة أفكار جديدة والتخلص من الخوف من الفشل.

تشجيع العمل الجماعي والمشاركة في اتخاذ القرارات.	تعزيز التفاعل
تعزيز التنافس الإيجابي وتوجيه طاقات الأفراد نحو الاتجاه الصحيح.	توجيه الجهود
استخدام الأفكار المتوفرة والقدرات لتحقيق الأهداف.	استغلال المهارات
تشجيع الأفراد على استخدام طرق إبداعية لحل المشكلات الوظيفية.	حل المشكلات الوظيفية
إبراز أهمية القدرات الإبداعية للأفراد، وجعل عملية الإبداع واضحة.	توضيح عملية الإبداع
تعزيز ثقة الأفراد بقدراتهم الإبداعية وعدم تثبيطهم.	تعزيز الثقة

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى: (الصالح، 2021، صفحة 104).

المطلب الرابع: دور تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية

لعبت الجامعات البحثية دور مهما في تعزيز الابتكارات الاقتصادية وزيادة القدرة التنافسية العالمية والرفاهية الاجتماعية، لذا نفذت الحكومات تعليم ريادة الأعمال ودعم تطوير الجامعات الريادية، حيث تعتبر هذه الجامعات بيئة طبيعية لاحتضان الأبحاث التجارية ومصدرا للمعرفة والتكنولوجيا الجديدة، كما تستمتع بإمكانية تعزيز شراكات الحلزون الثلاثي بين الجامعات وقطاعات الصناعة والتكنولوجيا، مما يجعلها القوة الدافعة لهذه الشركات وعاملا مهما في دفع الابتكارات والتصنيع والتنمية المستدامة (حفاظ، 2024، الصفحات 289-290).

يعمل تعليم ريادة الأعمال على تزويد الطلاب بالمعرفة والمعلومات والموارد الضرورية التي يحتاجونها، مما يساهم في خلق بيئة داعمة للابتكار وريادة الأعمال، ويقلل من حدة عدم اليقين البيئي، ويعزز مناخا مناسباً للابتكار والنمو. بالإضافة إلى ذلك، يقدم تعليم ريادة الأعمال إدارة تعليمية متكاملة لرواد الأعمال من الطلاب، مما يعينهم على ترسيخ القيم السليمة وتطوير منظومتهم

المعرفية، وتعزيز رؤيتهم للابتكار، وجمع المعرفة الجديدة لتطوير مهاراتهم وصقل شخصياتهم الابتكارية (wei, Liu, & Sha, 2019, pp. 1-8).

في الواقع، يعتبر صناع السياسات في كل من الولايات المتحدة وأوروبا أن دعم الأعمال يعد عنصراً أساسياً لتحقيق معدلات مرتفعة من النمو الاقتصادي والابتكار. وقد اتجهت الجامعات حديثاً إلى التركيز على موجة من الأنشطة الريادية من خلال تسويق الابتكارات الناتجة عن الأبحاث العلمية التي تجريها. بالإضافة إلى ذلك، اتجهت الجامعات إلى تشجيع المبادرات الريادية للطلاب والخريجين الجدد، وذلك عبر توفير الفرص اللازمة لهم وإقامة شراكات استراتيجية مع القطاعات الصناعية (حفاظ، 2024، الصفحات 289-290).

ترتبط وجهات نظر الطلاب حول تعليم ريادة الأعمال بمدى إدراكهم لمفهوم الابتكار، حيث يعد تعزيز الابتكار من خلال تعليم ريادة الأعمال أحد المهام الرئيسية التي تقع على عاتق الجامعات. ويشكل الوعي الابتكاري والقدرة على تنفيذ الابتكار من العناصر الأساسية لأنشطة الابتكار لدى الطلاب، والتي تتأثر أيضاً بسمات شخصية المبتكر. لذا يجب أن تعمل الجامعات على توفير بيئة أكاديمية محفزة يمكن أن تكون بمثابة أرض خصبة لدعم وتطوير الشركات الناشئة (wei, Liu, & Sha, 2019, pp. 1-8).

- ويشمل دور تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية عدة جوانب، والتي تساهم في تطوير القدرات الريادية وتهيئة الأفراد للمساهمة في بيئة ابتكارية، ومن أبرز هذه النقاط ما يلي:
- يسهم تعليم ريادة الأعمال في تنمية القدرات الابتكارية لدى الطلاب من خلال تطوير مهارات التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق غير تقليدية؛
- يقدم التعليم الريادي للطلاب المعرفة المالية والقانونية والتقنية اللازمة لاكتشاف الفرص وإدارة الموارد بشكل فعال، مما يدعم الابتكار؛
- يشجع تعليم ريادة الأعمال على التفاعل بين الطلاب والبيئة المحيطة، مما يؤدي إلى تبادل المعرفة وتوليد أفكار مبتكرة؛

- تساعد المهارات السياسية رواد الأعمال على إدارة البيئة المحيطة وفهم المؤشرات الاجتماعية، مما يدعم الابتكار التكنولوجي وتطوير المنتجات؛
- يوفر تعليم ريادة الأعمال بيئة أكاديمية تحفز الشركات الناشئة وتشجع الطلاب على التفكير خارج الصندوق، وتوسع آفاقهم المعرفية؛
- يساعد التعليم الريادي في تحويل الخبرات العملية إلى معارف جديدة يمكن استخدامها في مشاريع مبتكرة؛
- يمكن أن يغير تعليم ريادة الأعمال من نظرة الطلاب تجاه الابتكار، مما يشجعهم على تطوير أفكارهم والتعبير عن إبداعهم؛
- يركز التعليم الريادي على تعزيز الوعي لدى الطلاب، مما يجعل الطلاب أكثر استعداداً للمشاركة في أنشطة ابتكارية؛
- يوفر التعليم الريادي المعلومات والموارد اللازمة، مما يقلل من الغموض ويخلق بيئة داعمة للابتكار؛
- يساهم تعليم ريادة الأعمال في بناء شخصية مبتكرة ومستقرة لدى الطلاب، مما يعزز من قدرتهم على الابتكار؛
- يعلم التعليم الريادي الطلاب كيفية التكيف بفعالية مع التغيرات البيئية، مما يدعم الابتكار في ظل الظروف الصعبة؛
- يساعد التعليم الريادي في ترسيخ قيم وأنظمة معرفية صحيحة، تدعم عملية الابتكار المستمر؛
- يوفر التعليم الريادي بيئة تحفز الطلاب على إنشاء شركات ناشئة في مجالات التكنولوجيا المتقدمة، مما يعزز الابتكار؛
- يعزز التعليم الريادي ثقة الطلاب وقدرتهم على التحكم في بيئة عملهم، مما يدعم الإبداع والابتكار؛

- يشجع التعليم الريادي على تطبيق المعارف المكتسبة والخبرات، مما يدعم عملية الابتكار (wei, Liu, & Sha, 2019, pp. 1-5).

خلاصة الفصل:

في نهاية هذا الفصل، يتضح أن الثقافة الابتكارية تعد عنصراً محورياً في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، خاصة في ظل بيئة عالمية سريعة التغير وملئمة بالتحديات. لقد أظهرت الدراسات السابقة أن بناء ثقافة ابتكارية يتطلب تبني قيم وسلوكيات تدعم الإبداع، وتشجع التجريب، وتعتبر الفشل خطوة نحو التجديد والتطوير. كما أن دور القيادة الفاعلة في خلق بيئة محفزة للابتكار لا يمكن إغفاله، من خلال خلق بيئة عمل تدعم التفكير الحر وتمكين الأفراد من المساهمة بفاعلية في عملية الابتكار.

ومن خلال تحليل النماذج النظرية، تبين أن الثقافة الابتكارية ليست مجرد سياسات أو شعارات، بل هي إطار عمل متكامل يحتاج إلى دعم مؤسسي مستمر، واستثمار في الموارد البشرية والمادية. كما أن تعزيز التعاون بين الأفراد والفرق، وتوفير قنوات اتصال مفتوحة يعد من الركائز الأساسية لتحقيق الابتكار الفعال والمستدام.

في النهاية، يمكن القول إن الثقافة الابتكارية ليست هدفاً نهائياً، بل هي مسار ديناميكي يتطلب التقييم والتطوير المستمر لمواكبة التغيرات المحيطة. إن تبني هذه الثقافة ليس خياراً فاخراً، بل هو ضرورة استراتيجية لأي مؤسسة تسعى إلى تحقيق التميز والاستمرارية في عالم يتجه نحو الاقتصاد القائم على المعرفة والابتكار.

خلاصة القسم النظري:

يتضح من العرض النظري أن تعليم ريادة الأعمال يمثل ركيزة أساسية في بناء شخصية ريادية قادرة على المبادرة والابتكار وخلق القيمة الاقتصادية والاجتماعية، إذ لم تعد الريادة تُفهم بوصفها نشاطاً اقتصادياً فحسب، بل باعتبارها توجهاً فكرياً وسلوكياً يمكن تنميتهم عبر مناهج تعليمية تفاعلية.

وقد بيّنت الأدبيات أن فاعلية هذا التعليم ترتبط بتوافر على توافر منظومة داعمة تشمل رؤية مؤسسية واضحة، وكوادر مؤهلة، ومناهج مرنة وبنية تحتية مساندة كالحاضنات وبرامج التمويل والشراكات، كما أظهرت نماذج رائدة كيف يمكن للتكامل بين البيئة الابتكارية والتعليم أن يسهم في تخريج رواد أعمال ذوي أثر معرفي واقتصادي. وفي المقابل، أكد الإطار المفاهيمي للثقافة أنها تمثل الإطار القيمي الذي يوجه السلوك داخل المجتمع والمؤسسة، وأن الابتكار يرتبط بوجود بيئة تتقبل المخاطرة المحسوبة وتدعم الإبداع، مما يقود إلى مفهوم الثقافة الابتكارية بوصفها تنظيمياً يعزز التفكير الخلاق والتعلم المستمر والعمل الجماعي.

وعليه، فإن العلاقة بين الثقافة الابتكارية وتعليم ريادة الأعمال علاقة تكاملية؛ فالتعليم الريادي فالأول يسهم في تشكيل قيم المبادرة والإبداع، بينما توفر الثقافة الابتكارية البيئة الحاضنة لترجمة هذه القيم إلى ممارسات واقعية.

القسم التطبيقي

تمهيد:

يهدف هذا القسم إلى الانتقال من الإطار النظري إلى الجانب العملي، حيث يركز على قياس أثر تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين. وقد تم تصميم الدراسة بمنهجية ميدانية كمية تم من خلالها جمع البيانات وتحليلها لاختبار صحة الفرضيات المطروحة بشكل دقيق. ويركز القسم على قياس أثر مكونات تعليم ريادة الأعمال المختلفة بما في ذلك البرامج التعليمية، وطرائق التدريس، وفعالية المشرف، وبيئة التعليم على مستوى الثقافة الابتكارية، لتقديم رؤية واضحة حول العوامل الأكثر تأثيراً في ترسيخ ثقافة الابتكار داخل البيئة الجامعية.

الفصل الثالث

طرق واجراءات الدراسة

تمهيد:

بعد الانتهاء من عرض الإطار النظري للدراسة والذي تم من خلاله عرض مفاهيم خاصة بكل من تعليم ريادة الاعمال والثقافة الابتكارية، وتم التطرق فيه إلى الدراسات السابقة والوقوف على نقاط التشابه والاختلاف واستخلاص الفجوة البحثية، سنتطرق في هذا الفصل إلى الدراسة الميدانية ونحاول إسقاط ما تم التطرق اليه في الفصل النظري ميدانيا، بدءا بمنهجية وأدوات الدراسة ثم ماهية النمذجة بالمعادلات الهيكلية وصولا الى عرض خصائص الدراسة. وبذلك نكون قسمنا هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث كما هو موضح في التالي:

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: النمذجة بالمعادلات الهيكلية

المبحث الثالث: خصائص مجتمع وعينة الدراسة

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

نهدف من خلال هذا المبحث إلى إيضاح الجانب التنظيمي للدراسة، حيث سنتطرق لكيفية تخطيط وتصميم أداة الدراسة، وهذا بإبراز نوع الأداة المستخدمة لجمع البيانات، وكذلك المحاور التي يغطيها، لننتقل بعدها إلى إبراز أساليب المعالجة الإحصائية المستعملة لاختبار الأداة، وقد تم تفرغ البيانات وتحليلها من خلال البرنامج الإحصائي **SPSS** وبرنامج **SMART PLS4**.

المطلب الأول: منهج الدراسة

بناء على طبيعة الدراسة والأهداف التي سعيها لتحقيقها، اعتمدت الدراسة منهجا كميا وصفيا تحليليا ذا تصميم مقطعي، يختبر علاقات تأثيرية إحصائية مدركة من خلال استبيان، ويمكن تعريف هذا المنهج بأنه الطريقة التي يمكن من خلالها القيام بالتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة، أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات معينة عن المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (منير، 2023، صفحة 186)، ويصف المنهج الوصفي الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وكيفياً من خلال جمع المعلومات وتصنيفها، ومن ثم تكميمها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها تفسيراً كافياً وصولاً إلى استنتاجات عامة، وتشخيص الواقع وأسبابه بهدف إيجاد العلاقة بين مكوناته، والآراء التي تطرح حوله والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثه (صحراوي و بوصلب، 2016، صفحة 72).

ويتميز المنهج الوصفي بالخصائص التالية: (منير، 2023، صفحة 186)

- أنه يستند إلى التحليل.
- تحديد إشكالية البحث.
- أنه يتطلب الارتباط بالواقع قدر الإمكان، دون الخيال.
- يتحكم فيه العقل دون سيطرة العواطف والوجدان، والانطباعات الشخصية والنفسية المتحيزة.
- يستخدم المنهج الوصفي عادة في الدراسات التي تصف الماضي، أو الواقع الحالي للأفراد والجماعات والدول والأنشطة، وكذا آثار الأنشطة البشرية وسجلاتها والدراسات التي قامت عليها وقد تم استخدام مصدرين أساسيين للمعلومات:

1- المصادر الثانوية: حيث اتجهنا في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب ذات العلاقة والمقالات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، وكذا البحث في مواقع الإنترنت.

2- المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة اتجهنا إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة تستعمل خصيصا لهذا الغرض، حيث تم تحليلها بوساطة برنامج التحليل الإحصائي **spss** وذلك للتحقق من صحة الفروض الموضوعة للدراسة.

المطلب الثاني: مجال وحدود الدراسة وخطوات تصميمها

- **الحدود الزمنية:** لمعالجة تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تم توزيع استبيان على عينة من طلبة الجامعيين خلال الفترة الممتدة من 1 ديسمبر 2024 الى 30 مارس 2025.
- **الحدود المكانية:** كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية والاعواط.
- **الحدود الموضوعية:** تم التطرق في هذا الموضوع الى الجوانب النظرية لمتغير تعليم ريادة الأعمال والمتمثل في برامج التعليم، طرق وأساليب التدريس، فعالية المشرف في التدريس، والبيئة التعليمية إضافة الى الإطار النظري لمتغير الثقافة الابتكارية، كما تتطرق الدراسة الى معالجة تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية.
- **خطوات تصميم وتنفيذ أداة الدراسة:**

لدراسة " أثر تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية" اتبعنا الخطوات التالية لبناء الاستبيان:

- 1- الاطلاع على بعض الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبيان وصياغة فقراته، حيث تم الاعتماد على ذلك في صياغة فقرات الاستبيان؛
- 2- استشارة المشرف وبعض أساتذة الكلية في تحديد محاور الاستبيان وفقراته؛
- 3- تحديد المحاور الرئيسية التي يشملها الاستبيان، وتحديد الفقرات التي تقع تحت كل محور من المحاور؛
- 4- تصميم الاستبيان؛
- 5- مراجعة الاستبيان من قبل مشرف الدراسة؛
- 6- عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة الكلية.

المطلب الثالث: نموذج واداة الدراسة

التعريفات الإجرائية:

1. **تعليم ريادة الأعمال:** يعرف تعليم ريادة الأعمال في هذه الدراسة بأنه المنهج التطبيقي والبرنامج التعليمي المصمم لتنمية مهارات ومعارف واتجاهات الطلبة الريادية. ويقاس هذا المتغير عبر استبانة تشمل عدة أبعاد رئيسية:

1.1. **البرامج التعليمية:** وهي ورش العمل ومحتوى المقررات والأنشطة المرتبطة بريادة الأعمال.

2.1. **طرق وأساليب التدريس:** استخدام التعلم القائم على حل المشكلات، والمشروعات، والتعلم التفاعلي.

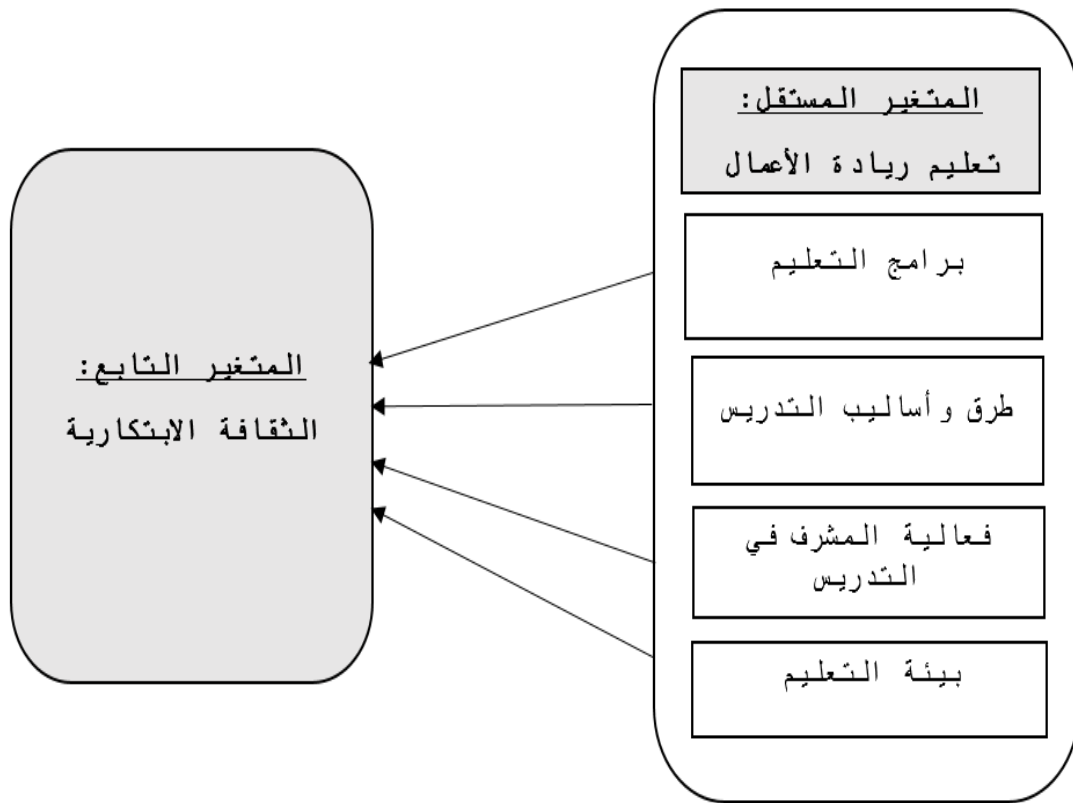
3.1. **فعالية المشرف:** قدرة المشرف على توجيه وتحفيز الطلبة على المبادرة والابتكار.

4.1. **بيئة التعليم:** توفر المعدات والموارد، وورش العمل، والحاضنات الداعمة لتطبيق الأفكار الريادية.

2. **الثقافة الابتكارية:** تعرف الثقافة الابتكارية في هذه الدراسة بأنها مجموعة القيم والاتجاهات والسلوكيات التي تعزز التفكير الإبداعي، والتعلم المستمر لدى الطلبة، وتقبل المخاطرة، وتوليد الأفكار الجديدة وتشجيع العمل الجماعي.

نموذج الدراسة:

الشكل رقم (04): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث على ضوء الدراسات السابقة.

أداة الدراسة:

تم تصميم الاستبيان وتقسيمه الى ثلاثة اقسام:

1. **ديباجة:** والتي تهدف الى تقديم موضوع الدراسة بالإضافة الى ذكر بعض العبارات التي من شأن تحفيز المستجوب على المشاركة في عملية الاستقصاء.

2. **القسم الاول:** يحتوي على البيانات الخاصة بأفراد الدراسة والمتمثلة في: الجنس، المستوى التعليمي، التخصص.

3. **القسم الثاني:** والذي يتفرع الى الابعاد التالية:

- **المحور الاول:** برامج التعليم.
- **المحور الثاني:** طرق وأساليب التدريس
- **المحور الثالث:** فعالية المشرف في التدريس.
- **المحور الرابع:** بيئة التعليم.
- **المحور الخامس:** الثقافة الابتكارية

الجدول رقم (07): بيان تفصيلي للعبارات المكونة للاستبيان

الرمز	عدد العبارات	المحاور
A1-A5	05	البرامج التعليمية
B6-B10	05	طرق واساليب التدريس
C11-C15	05	فعالية المشرف في التدريس
D16-D20	05	البيئة التعليمية
E21-E31	11	الثقافة الابتكارية

من إعداد الباحث على ضوء الدراسات السابقة.

المبحث الثاني: النمذجة بالمعادلات الهيكلية

أصبحت النمذجة بالمعادلات الهيكلية من أكثر الأساليب المستخدمة في اختبار العلاقات السببية والتنبؤية بين متغيرين أو أكثر، وتعتبر أحد أهم الأدوات المساعدة في فهم مختلف الظواهر في العلوم الإنسانية، وبهذا سنتطرق خلال هذا الفصل إلى ماهية النمذجة بالمعادلات الهيكلية وماهية النمذجة بطريقة المربعات الصغرى الجزئية وعرض خصائصها.

المطلب الأول: النمذجة بالمعادلات الهيكلية

تعتبر النمذجة بالمعادلات الهيكلية من الأساليب الإحصائية المستخدمة في اختبار العلاقات بين مختلف ظواهر العلوم الإنسانية، فهي تسمح باختبار العلاقات وتحليل العوامل في آن واحد، حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم النمذجة بالمعادلات الهيكلية وأنواعها.

1- مفهوم النمذجة بالمعادلات الهيكلية:

تعتبر نمذجة المعادلة الهيكلية من تقنيات الجيل الثاني، حيث تمكن الباحثين من نمذجة وتقدير العلاقات المعقدة في وقت واحد بين المتغيرات التابعة والمستقلة المتعددة، وذلك من خلال مؤشرات متعددة في تقدير العلاقات، ونتيجة لذلك نتحصل على قياس أكثر دقة للمفاهيم النظرية (ريم عفاف، 2024، صفحة 199) وتهدف النمذجة بالمعادلات الهيكلية (SEM) لبناء نماذج لمتغيرات البحث باعتبارها واحدة من أفضل الطرق المستخدمة، ولكونها تسمح باختبار العلاقات بين العديد من المتغيرات في نفس الوقت كما أنها تحدد مدى ملاءمة نموذج البيانات التي تم جمعها عن طريق مجموعة من المؤشرات تسمى مؤشرات مطابقة الجودة مع وضع ذلك في الاعتبار، سوف نستخدم نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) لاختبار مدى ملاءمة النموذج للبيانات (نورة، 2024، صفحة 167).

2- أنواع المتغيرات الموجودة في طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية:

تنقسم النمذجة بالمعادلات الهيكلية إلى المتغيرات التالية: (مليك، 2022، صفحة 161)

المتغيرات الكامنة

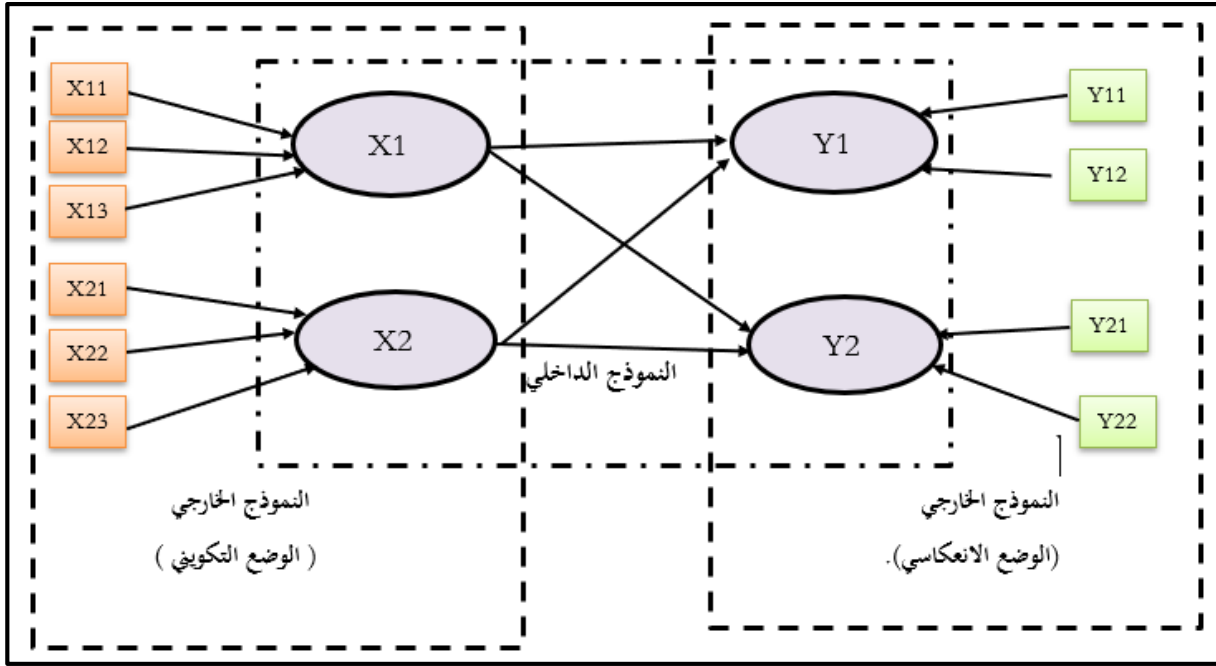
- **المتغيرات الكامنة Latent Variables**: تمثل تلك المتغيرات التي تكون نظرية ، غامضة يصعب قياسها حيث لا تستطيع ملاحظتها أو قياسها مباشرة بأداة القياس مما يدفع الباحث للجوء إلى متغيرات فرعية تكون كمية يتم بواسطتها قياس هذا النوع من المتغيرات وذلك عن طريق استخدام الاختبارات و الاستبيانات و غيرها من أدوات جمع البيانات، و بالتالي فان المتغيرات الكامنة هي بنى غير ملاحظة تعكس تكوينات فرضية يستدل عليها عن طريق مجموعة من مؤشرات الخارجية الملاحظة أو الظاهرة و التي يكون لها ارتباط قوى بالمتغير الكامن ويمكن للمتغيرات الكامنة أن تكون عبارة عن متغيرات مستقلة ، تابعة أو وسطية .

المتغيرات المقاسة: تعبر عن مجموعة المتغيرات التي تقيس المتغيرات الكامنة حيث تكون كمية بمعنى يمكن قياسها بأدوات القياس باعتبارها المؤشرات الخارجية للمتغيرات الكامنة المتغيرات خارجية المنشأ مقابل المتغيرات الداخلية المنشأ

- **1 المتغيرات خارجية المنشأ**: يقصد بها مجموعة المتغيرات المستقلة التي بدون متغير سببي سابق، بمعنى أنها المتغيرات التي تؤثر في غيرها ولا تتأثر بالمتغيرات الأخرى المكونة لنموذج الدراسة.

- **2 المتغيرات داخلية المنشأ**: تعتبر المتغيرات الداخلية المنشأ تلك المتغيرات التي تتأثر بالمتغيرات الأخرى المكونة لنموذج الدراسة مثل المتغيرات التابعة والوسطية.

الشكل رقم (05): متغيرات الدراسة



المصدر (Henseler & et all, 2009, p. 285)

المطلب الثاني: النمذجة بطريقة المربعات الصغرى الجزئية

تعرف ب نمذجة المسار (PLS) والتي تم تطويرها من طرف Wold سنوات 1965-1980، وهي بديل لـ (SEM-CB) في الحالات التي يكون فيها من الصعب الوفاء بمتطلبات (SEM-CB) كالتوزيع الطبيعي للبيانات، وتطبق نمذجة (SEM-PLS) تحليل انحدار المربعات الصغرى العادية (OLS) بهدف تقليل الخطأ في المتغير الهدف، وفقا لهذا الأسلوب عملية التقدير تتم باستخدام طريقة المربعات الصغرى، حيث تقسم معلمات النموذج إلى مجموعات جزئية وتتم باستخدام الانحدار البسيط والمتعدد، ويستخدم الأسلوب التكراري في التقدير لمجموعات الجزئية وهي في الحقيقة طريقة من تقنيات الجيل الثالث من طرق تحليل البيانات متعددة المتغيرات وفي نفس الوقت امتدادا للجيل الأول مثل: التحليل العاملي والجيل الثاني مثل النمذجة بالمعادلات البنائية (مصباح ا، 2025، صفحة 112).

وتستخدم النمذجة بالمعادلات الهيكلية عندما: (محمد ب.، 2021، صفحة 124)

- يكون الهدف هو توقع المبنى الهدف في الدراسة أو تحديد المباني المؤثرة في المبنى الهدف.

- تكون المباني المقاسة بطريقة تكوينية جزءا من النموذج البنائي، ويلاحظ أنه يمكن أيضا استخدام المباني التكوينية بواسطة نمذجة CB-SEM، لكن ذلك يتطلب القيام بتعديل مواصفات المباني) يجب أن يتضمن المبنى مؤشرات تكوينية وعاكسة من أجل الوفاء بمتطلبات تعريف المبنى).
 - يكون النموذج البنائي معقدا أي يحتوي على عديد من المباني والمؤشرات.
 - يكون حجم العينة صغيرا أو تكون البيانات موزعة بشكل غير طبيعي.
 - يكون الغرض من البحث هو استخدام ناتج المتغيرات الكامنة في تحليلات لاحقة.
- مراحل النمذجة بطريقة المربعات الصغرى الجزئية: وتنقسم الى مرحلتين رئيسيتين:

1-تقييم النموذج القياسي:

يعتبر جزء من نموذج المعادلة الهيكلية، والذي يتعامل مع متغيرات الدراسة ومؤشراتها، حيث يحدد العلاقات بين المتغيرات المشاهدة المؤشرات والمتغيرات الغير مشاهدة، كما يصف صدق وثبات المتغيرات المشاهدة.

1-صدق التقارب:

يندرج ضمن معايير الموثوقية التقاربية مجموعة من المعايير تهدف إلى تقييم الاتساق الداخلي مثل موثوقية المؤشرات الموثوقية المركبة ومتوسط التباين المستخلص، فتقييم موثوقية البنات يعتمد على الموثوقية المركبة (Composite Reliability) والتي تقوم بتقدير الاتساق الداخلي للبنات (Internal Consistency)، على عكس ألفا كرونباخ فان الموثوقية المركبة لا تفترض أن جميع المؤشرات تتمتع بموثوقية متساوية مما يجعلها أكثر ملائمة لـ (PLS - SEM) ، كذلك لا بد أن تكون قيمة التحميلات الموحدة المطلقة لكل مؤشر أعلى من 0.7 كما يجب حذف المؤشرات التي تكون قيمة تحميلها بين 0.4 و 0.7 في حالة كان هذا الحذف يؤدي الى زيادة قيمة الموثوقية المركبة فوق القيمة الموصى بها أعلى من 0.7).

2- صدق التمايز:

تعتبر الموثوقية التمايزية عن المدى الذي يكون فيه المبنى متمایزا عن المباني الأخرى في التقاطه لظواهر لا تمثلها المباني الأخرى في النموذج، ومن أهم مؤشرات الموثوقية التمايزية نجد كلا من معيار فورنال لاکر ومعيار التحميلات المتقاطعة.

معيار فورنال لاکر Fornell-Larcker Criterion: يقوم هذا المؤشر على مقارنة الجذر التربيعي لقيم AVE مع الارتباطات الأخرى للمتغير الكامن، ويجب أن يكون الجذر التربيعي لقيمة AVE لكل مبنى أكبر من أعلى ارتباط له مع أي مبنى آخر للدلالة على أن المبنى يشترك في تباين مؤشرات أكثر من اشتراكه في تباين المؤشرات الأخرى

التحميلات المتقاطعة Cross loading : تعتبر التحميلات المتقاطعة عن الأهمية النسبية للمؤشر في المبنى المتعلق به من خلال مقارنة تحميله الخارجي مع مبناه الأساسي مع تحميلاته المتقاطعة مع المباني الأخرى (محمد ب.، 2021، صفحة 126).

2- تقييم النموذج البنائي:

لتقييم النموذج البنائي يتم الحصول على تقديرات علاقات النموذج البنائي (معاملات المسار) والتي تمثل العلاقات المفترضة بين البنات المعاملات المسار قيمة موحدة بين 1 و 1 وكلما اقتربت قيمة معاملات المسار من 1 نقول عن العلاقة أنها ايجابية وقوية والعكس بالنسبة للقيم السالبة، مؤشرات النموذج البنائي تذكر ما يلي:

التداخل الخطي كخطوة أولى في عملية تقييم النموذج الهيكلي يتم فحص مستوى العلاقة الخطية المتداخلة من خلال قيم التباين المسموح (أكثر من 0.20) أو معامل تضخم التباين VIF أقل من (5).

حجم التأثير F^2 يستخدم حجم التأثير في F^2 تحديد أهمية المباني الخارجية في تأثيرها على المبنى الداخلي من خلال استخدام التغير في قيمة معامل التحديد R^2 عند حذف مبنى خارجي معين من النموذج وذلك لتقييم ما إذا كان المبنى الخارجي المحذوف له تأثير جوهري على المباني الخارجية في تأثيرها على المبنى الداخلي.

التعصيب والملاءمة التنبؤية Predictive Relevance : بالإضافة إلى تقييم معامل التحديد كمعيار للملاءمة التنبؤية ينبغي على الباحثين دراسة قيم Q^2 ويعتبر هذا الأخير مؤشراً على القوة التنبؤية خارج العينة (أكبر من 0)، وتقدم هذه النتائج دعماً قوياً للملاءمة التنبؤية للنموذج فيما يتعلق بالمتغيرات الكامنة الداخلية.

قدرة النموذج على التنبؤ Goodness of Fit (Gof) تعبر جودة النموذج عن مدى مطابقة النموذج القياسي والبنائي مع النموذج النظري المقترح من طرف الباحث، ويمكن حساب معامل جودة النموذج من خلال الجذر التربيعي المتوسط معاملات التحديد R^2 في النموذج مضروبة في متوسط مجموع AVE (محمد ب.، 2021، صفحة 126) .

المطلب الثالث: خصائص النمذجة بالمعادلات البنائية.

تعتبر النمذجة بالمعادلات البنائية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية أحد فروع النمذجة بالمعادلات البنائية وهي واسعة الاستعمال في دراسة الظواهر في العلوم الإنسانية، وتتميز بالخصائص التالية:

1- خصائص البيانات:

الجدول رقم (08): خصائص البيانات

• عادة ما يمكن الحصول على قوة إحصائية معتبرة بعينة ذات حجم صغير العينات ذات الأحجام الكبيرة • تزيد من دقة تقديرات النمذجة كالاتساق	حجم العينة
• لا نحتاج إلى افتراضات توزيع البيانات لأن نمذجة المعادلات الهيكلية القائم على المربعات الصغرى الجزئية هي طريقة غير معلمية	التوزيع
• كلما كانت القيم المفقودة اقل من مستوى 5%.	القيم المفقودة
• يعمل مع بيانات قياسية، شبه قياسية (ترتيبية - رتيبة)، بيانات مقايسة بيانات مرقمة ثنائياً مع بعض القيود (بعض القيود عند استعمال بيانات تصنيفية لقياس متغيرات داخلية كامنة	سلم القياس

المصدر: (بن عولي، 2022، صفحة 190)

2- خصائص النموذج:

الجدول رقم (09): خصائص النموذج

عدد العناصر في نموذج القياس في كل بناء	• يعالج متغيرات متعددة المؤشرات او احادية.
العلاقة بين البيانات والمؤشرات	• يدمج بسهولة العلاقات الانعكاسية والتكوينية.
تعقيدات النموذج	• يتعامل مع النماذج التي تحتوى على علاقات متعددة.
النموذج	• لا يعالج الحلقات السببية والدائرية في النموذج.

المصدر: (بن عولي، 2022، صفحة 160)

3- تقدير النموذج:

الجدول رقم (10): تقدير النموذج

الهدف	• يهدف الى تعظيم مقدار التباين الغير مبرر في المتغيرات التابعة.
الكفاءة	• تحتوي على خوارزمية فعالة حيث يتقارب بعد اجراء عدة تكرارات.
انشاء النتائج	• يستخدم لأجل التنبؤ. • يمكن استخدامها كمدخلات للتحليلات اللاحقة. • لا تتأثر بمحدودية البيانات.
تقدير المعلومات	• غير متحيز ومتسق عند تقدير البيانات. • يتميز بمستوى عالية من القوى الإحصائية.

المصدر: (بن عولي، 2022، صفحة 161)

4- تقييم النموذج:

الجدول رقم (11): تقييم النموذج

• يتم تقييم نماذج القياس الانعكاسية على أساس موثوقية المؤشر وموثوقية الاتساق الداخلي والصلاحية المتقاربة والصلاحية التمييزية. • يتم تقييم نماذج القياس التكوينية على أساس الصلاحية المتقاربة، وترابط المؤشرات، وأهمية ومناسبة أوزان المؤشرات.	تقييم طريقة القياس
• التوازي الخطي بين مجموعات من البنى التنبؤية. • أهمية وملاءمة معاملات المسار. • معايير تقييم قوة النموذج داخل العينة (أي القدرة التفسيرية) وقوة التنبؤ خارج العينة.	تقييم النموذج الهيكلي
• تحليل الوساطة. • اختبار جودة النموذج. • اختبار الاعتدالية. • تحليل خريطة الأهمية والاداء. • تحليل المتعدد المجموعات.	تحليلات اضافية

المصدر: (بن عولي، 2022، صفحة 161)

المبحث الثالث: خصائص مجتمع وعينة الدراسة

خلال هذا المبحث سنقوم بتحليل نتائج الدراسة الميدانية، حيث سيحتوي على عرض مجتمع وعينة الدراسة إضافة الى خصائص العينة المدروسة.

المطلب الاول: مجتمع وعينة الدراسة:

وهو جميع المفردات أو الوحدات التي تتوفر فيها الخصائص المطلوب دراستها؛ وعادة ما يُعرف مجتمع البحث باسم إطار مجتمع البحث، الذي يشمل أسماء وعناوين مفردات مجتمع البحث (جبالة، 2020، صفحة 629) تستهدف الدراسة الحالية مجتمع مكون من طلبة جامعتي الاغواط وغرداية، حيث تم اختيار عينة عشوائية من الطلبة و تعرف العينة على أنها المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها، حيث تكون ممثلة الخصائص مجتمع الدراسة الكلي (رزقي و هجيرة ، 2017، صفحة 282) ولاختبار تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تم توزيع 800 استبانة، واسترجاع 630 استبانة، واعتماد 608 استبانات صالحة للمعالجة، ويوضح الجدول التالي عدد ونسبة الاستبانات الصالحة:

الجدول رقم (12): الاستبانات الموزعة

المجموع	جامعة الاغواط		جامعة غرداية		الاستبانة
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
800	% 100	400	% 100	400	الموزعة
630	% 95	380	% 62.5	250	المسترجعة
608	% 97.36	370	% 95.2	238	الصالحة
22	% 2.6	10	% 4.8	12	المرفوضة

المصدر: من اعداد الباحث

من خلال الجدول يتبين انه تم توزيع 800 استبانة موزعة بالتساوي 400 استمارة بين جامعتين جامعة غرداية وجامعة الاغواط حيث تم استرجاع 250 استبانة من جامعة غرداية إذا تمثل 62.5 % من الموزعة وتم استرجاع 380 استمارة من جامعة الاغواط وهي تمثل 95% من

الموزعة بجامعة الاغواط وتم استرجاع 238 استبانة صالحة للمعالجة أي ما نسبة 95.2% من الاستبانات المسترجعة بينما بلغ عدد الاستمارات الصالحة بجامعة الاغواط 370 وهي تمثل 97.36% من الاستبانات المسترجعة كما تم رفض 22 استبانة وهي غير صالحة للمعالجة بـ 12 استمارة بجامعة غرداية و 10 بجامعة الاغواط.

ولتحديد حجم العينة المناسب تم الاعتماد على معادلة ستيفن تومسون وهي موضحة كما يلي:

$$n = \frac{Np(1 - p)}{(N - 1) \left(\frac{d^2}{Z^2} \right) + P(1 - P)}$$

حيث يمثل:

N حجم المجتمع.

Z الدرجة المعيارية لمستوى المعنوية وتمثل في دراستنا 1.95.

d نسبة الخطاء تساوي 0,05.

p القيمة الاحتمالية وتساوي 0,5.

الجدول رقم (13): حجم العينة المدروسة

الاستبانة	جامعة غرداية	جامعة الاغواط
حجم المجتمع	600	700
الموزعة	400	400
المسترجعة	250	380
حجم العينة المناسب	234	248

المصدر: من اعداد الباحث

من خلال الجدول السابق يتضح انه تم توزيع استبانة على عينة قوامها 800 استمارة على عينة قوامها 482 بجامعة غرداية وجامعة الاغواط ولتحديد حجم العينة المناسب تم الاعتماد على

معادلة سايفن ثومسون أعلاه فتم الحصول على حجم عينة مناسب 234 من مجتمع قدر ب 600 طالب بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية بجامعة غرداية و بلغ حجم العينة المناسب بجامعة الاغواط 248 من مجتمع قدر ب 700 طالب بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير وعلوم التجارية.

المطلب الثاني: عرض خصائص عينة الدراسة

1- الجنس: من مجموع 608 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

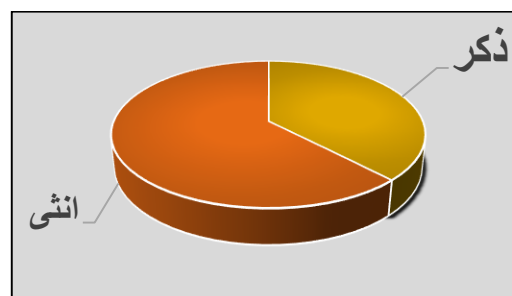
الجدول رقم (14): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الفئة
% 37,8	230	ذكر
%62,2	378	أنثى
100	608	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

ومنه يمكن توضيح نتائج من الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم(06): تركيبة مجتمع الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ ان غالبية افراد العينة من الاناث والبالغ عددهم 378 ويمثلون 62.2 % من المجتمع المدروس وبلغ عدد الذكور 230 اي ما نسبته 37,8% من المجتمع المدروس.

2. المستوى التعليمي: من مجموع 608 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

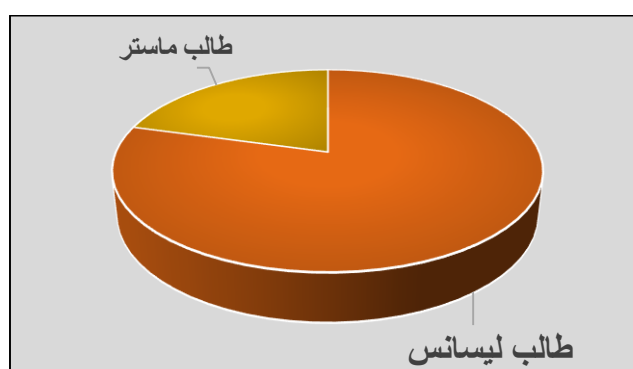
الجدول رقم (15): توزيع مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي

الفئة	التكرار	النسبة
طالب ليسانس	482	79,3
طالب ماستر	126	20,7
Total	608	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

ومنه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (07): تركيبة مجتمع الدراسة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول والشكل أعلاه نلاحظ ان غالبية افراد العينة هم طلبة الليسانس والبالغ عددهم 482 ويمثلون 79,3 % من المجتمع المدروس وبلغ عدد طلبة الماستر 126 وهم يمثلون 20,7% من المجتمع المدروس.

3. التخصص: من مجموع 608 استمارة معالجة تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

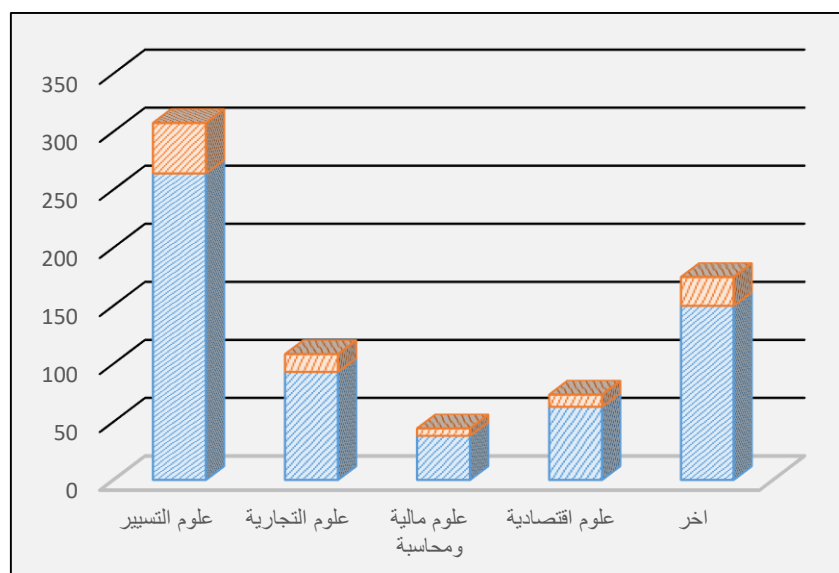
الجدول رقم (16): توزيع مجتمع الدراسة حسب التخصص

النسبة	التكرار	الفئة
43,4	264	علوم التسيير
15,3	93	علوم التجارية
6,3	38	علوم مالية ومحاسبة
10,4	63	علوم اقتصادية
24,7	150	اخر
100,0	608	Total

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

ومنه يمكن توضيح نتائج الجدول أعلاه من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (08): تركيبة مجتمع الدراسة حسب التخصص



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

يوضح الجدول والشكل السابق اختلاف توزيع الطلبة حسب التخصص حيث نلاحظ ان غالبية افراد العينة هم طلبة تخصص علوم التسيير وبلغ عددهم 264 ويمثلون ما نسبته %43,4 من مجتمع الدراسة وتليها فئة طلبة من تخصصات أخرى والبالغ عددهم 150 وهم يمثلون ما نسبة % 24,7 وتليه طلبة تخصص العلوم التجارية والبالغ عددهم 93 وهم يمثلون %15,3 حيث يمثل طلبة تخصص العلوم الاقتصادية %10,4 والبالغ عددهم 63 ثم تليه طلبة تخصص العلوم المالية والمحاسبة والبالغ عددهم 38 وهم يمثلون %6,3 من مجتمع الدراسة.

خلاصة الفصل:

تم في هذا الفصل عرض جميع الخطوات والمنهجية المعتمدة في الدراسة وتحديد اهم الاساليب الاحصائية المستخدمة، كما تطرقنا الى طرق بناء اداة جمع البيانات والتطرق الى ماهية النمذجة بالمعادلات الهيكلية. كما تناول الفصل مجتمع وعينة الدراسة وخصائها، بحيث قدرت عينة الدراسة التي تتمثل في طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ب 800 فرد وسنتطرق في الفصل الموالي الى نتائج هذه الدراسة ومناقشتها من خلال تحليل اراء المستجوبين واختبار الفرضيات بهدف الاجابة على اشكالية الدراسة.

الفصل الرابع

تحليل واختبار فرضيات

الدراسة

تمهيد:

سيتم في هذا الفصل الاجابة على فرضيات واشكالية الدراسة المتمثلة في تأثير تعليم ريادة الاعمال على الثقافة الابتكارية، من خلال محاولة اسقاط ما تم التوصل اليه من الفصول السابقة ميدانيا، حيث تم توزيع استبيان على عينة من الطلبة بجامعتي الاغواط وغرداية، كما تم الاعتماد على الاساليب الاحصائية التي يتضمنها برنامج SmartPLS4 لمحاولة الإجابة على اشكالية الدراسة وفرضياتها، وتم تقسيم الفصل الى مبحثين:

المبحث الاول: تحليل اتجاهات افراد العينة نحو محاور الدراسة.

المبحث الثاني: تحليل وتقييم النموذج العام للدراسة.

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.

المبحث الأول: تحليل اتجاهات أفراد العينة

لقياس متغيرات الدراسة المتمثلة في تأثير تعليم ريادة الأعمال والثقافة الابتكارية، تم وضع عبارات مقترحة تمحورت حول البرامج التعليمية، طرق وأساليب التدريس، فعالية المشرف في التدريس والبيئة التعليمية.

الجدول رقم (17): سلم ليكارث الخماسي

السلم	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

وتم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكارث الخماسي من خلال المدى بين درجات المقياس (5-4=1) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5/4) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (18): مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاهات العامة للعبارات

طول الخلية	درجة الموافقة
من 0.80 إلى 1.80	غير موافق بشدة
من 1.81 إلى 2.60	غير موافق
من 2.61 إلى 3.40	محايد
من 3.41 إلى 4.20	موافق
من 4.21 إلى 5	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نموذج ليكارث الخماسي

المطلب الأول: محور تعليم ريادة الأعمال

1- تحليل اتجاهات عبارات بعد البرامج التعليمية:

جدول رقم (19): اتجاه إجابات أفراد العينة على المحور الأول البرامج التعليمية

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبرة
01	المحتوى التعليمي في برامج تعليم ريادة الأعمال سهل الفهم وواضح	3,801	0,889	موافق	02
02	تتضمن برامج تعليم ريادة الأعمال أمثلة عملية تساعد في تطبيق المفاهيم	3,701	0,969	موافق	03
03	المواد التعليمية في برامج تعليم ريادة الأعمال حديثة ومواكبة لأحدث التطورات	3,605	1,043	موافق	04
04	تساهم برامج تعليم ريادة الأعمال في تعزيز فهمي للعوامل المؤثرة في نجاح المشاريع الريادية	3,952	0,999	موافق	01
05	يتم التركيز في برامج تعليم ريادة الأعمال على دراسة حالات نجاح لرواد أعمال محليين ودوليين	3,60	1,099	موافق	05
	البرامج التعليمية	3,76	0,691	موافق	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات المحور الأول برامج التعليم محصور بين (3,605 و 3,952) وهي تتجه الى درجة الموافقة وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (0,889 و 1,216)، وكانت العبرة رقم 04 والتي تنص على "تساهم برامج تعليم ريادة الأعمال في تعزيز فهمي للعوامل المؤثرة في نجاح المشاريع الريادية" في المرتبة الاولى بمتوسط 3,952 والذي يتجه الى درجة الموافقة وبلغت قيمة

الانحراف معياري 0,999 ونجد العبارة رقم 01 التي تنص على "المحتوى التعليمي في برامج تعليم ريادة الأعمال سهل الفهم وواضح." في المرتبة الثانية بمتوسط 3,801 والتي تتجه الى درجة الموافقة وبلغت قيمة الانحراف معياري 0,889، ثم تليه العبارة رقم 02 والتي تنص على "تتضمن برامج تعليم ريادة الأعمال أمثلة عملية تساعد في تطبيق المفاهيم" بمتوسط قدره 3,701 وانحراف معياري 0,969 والتي تتجه الى درجة موافقة، ثم العبارة رقم 03 والتي تنص على "المواد التعليمية في برامج تعليم ريادة الأعمال حديثة ومواكبة لأحدث التطورات" في المرتبة الرابعة بمتوسط قدره 3,605 وانحراف معياري 1,043 وهي تتجه الى درجة الموافقة

2- تحليل اتجاهات عبارات محور طرق وأساليب التدريس

جدول رقم (20): اتجاه إجابات أفراد العينة على محور طرق وأساليب التدريس

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبارة
01	تعتمد برامج تعليم ريادة الأعمال على طرق تدريس متنوعة مثل ورش العمل، والمحاضرات، والمشاريع العملية	3,508	1,216	موافق	05
02	يتم استخدام تقنيات تعليمية مبتكرة ضمن برامج تعليم ريادة الأعمال	3,513	1,154	موافق	04
03	توفر برامج تعليم ريادة الأعمال تفاعلا جيدا بين الطلاب والمحاضرين	3,786	1,049	موافق	01
04	يتم استضافة رواد أعمال حقيقيين كضيوف لتقديم تجاربهم وخبراتهم العملية	3,580	1,237	موافق	03
05	تتضمن برامج تعليم ريادة الأعمال دراسات حالة تعكس مواقف واقعية في ريادة الأعمال	3,603	1,023	موافق	02

طرق واساليب التدريس	3,50	1,216	موافق
---------------------	------	-------	-------

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات البعد الثاني محصور بين (3,508 و 3,786) وهي تتجه الى درجة الموافقة وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (1,023 و 1,216)، وكانت العبارة رقم 03 والتي تنص على " توفر برامج تعليم ريادة الأعمال تفاعلا جيدا بين الطلاب والمحاضرين" في المرتبة الاولى بمتوسط 3,786 والذي يتجه الى درجة الموافقة وبلغت قيمة الانحراف معياري 1,049 ونجد العبارة رقم 05 التي تنص على " تتضمن برامج تعليم ريادة الأعمال دراسات حالة تعكس مواقف واقعية في ريادة الأعمال" في المرتبة الثانية بمتوسط 3,786 والتي تتجه الى درجة موافقة وبلغت قيمة الانحراف معياري 1,023، ثم تليه العبارة رقم 04 والتي تنص على " يتم استضافة رواد أعمال حقيقيين كضيوف لتقديم تجاربهم وخبراتهم العملية" بمتوسط قدره 3,580 وانحراف معياري 1,237 والتي تتجه الى درجة موافقة ، ثم تليه العبارة رقم 02 والتي تنص على " يتم استخدام تقنيات تعليمية مبتكرة ضمن برامج تعليم ريادة الأعمال." بمتوسط قدره 3,513 وانحراف معياري 1,154 وهي تتجه الى درجة الموافقة، وحلت العبارة رقم 01 والتي تنص على " تعتمد برامج تعليم ريادة الأعمال على طرق تدريس متنوعة مثل ورش العمل، والمحاضرات، والمشاريع العملية" في المرتبة الخامسة بمتوسط 3,508 وانحراف معياري 1,216 ونلاحظ ان قيم الانحراف المعياري للعبارات كانت أكبر من 1 هذا يدل على وجود تشتت في اجابات الافراد.

3- تحليل اتجاهات عبارات حول محور فعالية المشرف في التدريس

جدول رقم (21): اتجاه إجابات أفراد العينة حول محور فعالية المشرف في التدريس

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبارة
01	يتم توضيح أهداف الحصص الدراسية مما يسهم في تسهيل فهم المحتوى	3,826	0,954	موافق	02
02	تنظم الحصص الدراسية بأسلوب يتيح الاستفادة القصوى من الوقت	3,632	1,094	موافق	05

03	أسلوب تقديم المحتوى التعليمي يجعل الحصة مليئة بالتفاعل وممتعة	3,823	1,082	موافق	03
04	النقاش والحوار يمثلان جزءا محوريا من الحصص الدراسية	4,137	0,961	موافق	01
05	أشعر أن الحصص الدراسية تحفزني لتطبيق ما أتعلمه على أرض الواقع	3,686	1,153	موافق	04
فعالية المشرف في التدريس		3,81	0,705	موافق	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات البعد الاول محصور بين (3,632 و 4,137) وهي تتجه الى درجة الموافقة وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (0,961 و 1,094)، وكانت العبارة رقم 04 والتي تنص على "النقاش والحوار يمثلان جزءا محوريا من الحصص الدراسية في المرتبة الاولى بمتوسط 4,137 والذي يتجه الى درجة الموافقة وبلغت قيمة الانحراف معياري 0,961 ونجد العبارة رقم 01 التي تنص على " يتم توضيح أهداف الحصص الدراسية مما يسهم في تسهيل فهم المحتوى " في المرتبة الثانية بمتوسط 3,826 والتي تتجه الى درجة موافقة وبلغت قيمة الانحراف معياري 0,954 ، ثم تليه العبارة رقم 03 والتي تنص على " أسلوب تقديم المحتوى التعليمي يجعل الحصة مليئة بالتفاعل وممتعة " بمتوسط قدره 3,823 وانحراف معياري 1,082 والتي تتجه الى درجة موافقة ، ثم تليه العبارة رقم 05 والتي تنص على " أشعر أن الحصص الدراسية تحفزني لتطبيق ما أتعلمه على أرض الواقع " بمتوسط قدره 3,686 وانحراف معياري 1,153 وهي تتجه الى درجة الموافقة، وحلت العبارة رقم 01 والتي تنص على " تنظم الحصص الدراسية بأسلوب يتيح الاستفادة القصوى من الوقت " في المرتبة الخامسة بمتوسط 3,632 وانحراف معياري 1,094

4- تحليل اتجاهات عبارات محور بيئة التعليم

جدول رقم (22): اتجاه إجابات أفراد العينة على محور البيئة التعليمية

رقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبارة
-----	---------	-----------------	-------------------	---------	---------------

01	الجامعة تقدم دعماً كافياً لتطوير المهارات الريادية	3,153	1,244	محايد	04
02	توفر الجامعة مختبرات للابتكار ومساحات عمل مشتركة لتعزيز التطبيق العملي للطلاب	3,207	1,254	موافق	03
03	تشجعي بيئة التعليم على طرح الأفكار والمشاركة في المناقشات	3,638	1,116	موافق	02
04	بيئة التعليم تسهم في تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلاب	3,781	1,064	موافق	01
05	يتوفر في الجامعة جميع الموارد والأدوات الكافية لدعم تعليم ريادة الأعمال	2,981	1,243	محايد	05
	بيئة التعليم	3,35	0,794	موافق	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات البعد الأول محصور بين (2,981 و 3,781) وهي تتجه إلى درجة الموافقة وتراوحت قيم الانحراف المعياري بين (1,064 و 1,254)، وكانت العبارة رقم 04 والتي تنص على "بيئة التعليم تسهم في تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلاب" في المرتبة الأولى بمتوسط 3,781 والذي يتجه إلى درجة الموافقة وبلغت قيمة الانحراف المعياري 1,064 ونجد العبارة رقم 03 التي تنص على "تشجعي بيئة التعليم على طرح الأفكار والمشاركة في المناقشات" في المرتبة الثانية بمتوسط 3,638 والتي تتجه إلى درجة موافقة وبلغت قيمة الانحراف المعياري 1,116، ثم تليه العبارة رقم 02 والتي تنص على "توفر الجامعة مختبرات للابتكار ومساحات عمل مشتركة لتعزيز التطبيق العملي للطلاب" بمتوسط قدره 3,207 وانحراف معياري 1,254 والتي تتجه إلى درجة موافقة، ثم تليه العبارة رقم 01 والتي تنص على "الجامعة تقدم دعماً كافياً لتطوير المهارات الريادية" بمتوسط قدره 3,153 وانحراف معياري 1,244 وهي تتجه إلى درجة محايد، وحلت العبارة رقم 01 والتي تنص على "يتوفر في الجامعة

جميع الموارد والأدوات الكافية لدعم تعليم ريادة الأعمال" في المرتبة الخامسة بمتوسط 2,981 وانحراف معياري 1,243 وهي تتجه الى درجة محايد.

المطلب الثاني: تحليل اتجاهات عبارات حول محور الثقافة الابتكارية

جدول رقم (23): اتجاه إجابات أفراد العينة حول محور الثقافة الابتكارية

رقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	ترتيب العبرة
01	يعد الابتكار من المهارات الأساسية لتحقيق النجاح في مجال ريادة الأعمال	3,912	1,069	موافق	08
02	أؤمن بأن الفشل عنصر أساسي في عملية الابتكار ويجب استغلاله للتعلم والنمو	3,888	0,952	موافق	09
03	تساهم برامج تعليم ريادة الأعمال في تعزيز فضولي لاستكشاف حلول جديدة وغير تقليدية	3,972	0,996	موافق	06
04	أشعر بالثقة في تطبيق أفكارى الإبداعية على أرض الواقع	3,887	0,984	موافق	10
05	أستطيع التفكير بطرق غير تقليدية ومبتكرة لتطوير منتجات أو خدمات جديدة	3,989	0,946	موافق	05
06	أشعر أنني قادر على ابتكار أفكار جديدة ومبدعة لحل المشكلات	3,842	0,934	موافق	11
07	أشعر أن برامج تعليم ريادة الأعمال تشجعني على التفكير النقدي وتحليل المشروعات	4,030	0,977	موافق	04
08	أؤمن أن الابتكار يساعد في تحسين جودة حياة المجتمع من خلال ريادة الأعمال	4,128	0,872	موافق	01

09	أحرص على تحسين أفكارى باستمرار بناءً على المشكلات التي أوجهها	4,055	1,011	موافق	03
10	أعتقد أن التعاون مع الآخرين يعد مفتاحاً رئيسياً لتوليد أفكار مبتكرة	3,964	0,964	موافق	07
11	أرى أن برامج تعليم ريادة الأعمال تساهم في تعزيز ثقافة الابتكار لدى الطلبة	4,064	0,986	موافق	02
12	عمل باستمرار على تحسين المهارات التي تساعدني في الابتكار	3,912	1,069	موافق	08
الثقافة الابتكارية		3,97	0,568	موافق	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول أعلاه يتضح أن متوسط عبارات محور الثقافة الابتكارية محصور بين (3,842 و4,064) وهي تتجه الى درجة موافق وتراوح قيم الانحراف المعياري بين (0,872 و1,069)، وكانت العبارة رقم 08 والتي تنص على "أؤمن أن الابتكار يساعد في تحسين جودة حياة المجتمع من خلال ريادة الأعمال" في المرتبة الاولى بمتوسط 4,128 والذي يتجه الى درجة الموافقة وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,872 ونجد العبارة رقم 11 التي تنص على "أرى أن برامج تعليم ريادة الأعمال تساهم في تعزيز ثقافة الابتكار لدى الطلبة" في المرتبة الثانية بمتوسط 4,064 والتي تتجه الى درجة موافقة وبلغت قيمة الانحراف المعياري 0,986، ثم تليه العبارة رقم 09 والتي تنص على "أحرص على تحسين أفكارى باستمرار بناءً على المشكلات التي أوجهها" بمتوسط قدره 4,055 وانحراف معياري 1,011 والتي تتجه الى درجة موافقة، وحلت العبارة رقم 04 والتي تنص على "أشعر بالثقة في تطبيق أفكارى الإبداعية على أرض الواقع" في المرتبة الخامسة بمتوسط 3,887 وانحراف معياري 0,984 وفي المرتبة الاخيرة نجد العبارة رقم 06 والتي تنص على "أشعر أنني قادر على ابتكار أفكار جديدة ومبدعة".

المبحث الثاني: تحليل وتقييم النموذج العام للدراسة

سنقوم في هذ المبحث بتقييم ثبات اداة الدراسة بالاعتماد على معامل ألفا كرونباخ واختبار توزيع بيانات الدراسة من خلال اختبار Kolmogorov-Smirnov، وسنقوم بتقييم النموذج القياسي من خلال مؤشرات الاتساق الداخلي ومؤشرات الصدق التقاربي وتقييم النموذج الهيكلي من خلال مؤشرات جودة المطابقة المتاحة عبر برنامج Smart Pls4.

المطلب الاول: اختبار التوزيع الطبيعي.

وحيث أن حجم العينة المدرسة هو 800، قمنا بالاعتماد على اختبار Kolmogorov-Smirnov لمعرفة ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (24): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

shapiro-willk			Kolmogorov-Smirnov			
Sig.	df	Stat	Sig.	df	Stat	
0,000	598	0,934	0,000	598	0,145	برامج التعليم
0,000	598	0,978	0,000	598	0,081	طرق واساليب التدريس
0,000	598	0,970	0,000	598	0,087	فعالية المشرف في التدريس
0,000	598	0,984	0,000	598	0,072	بيئة التعليم
0,000	598	0,952	0,000	598	0,093	الثقافة الابتكارية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

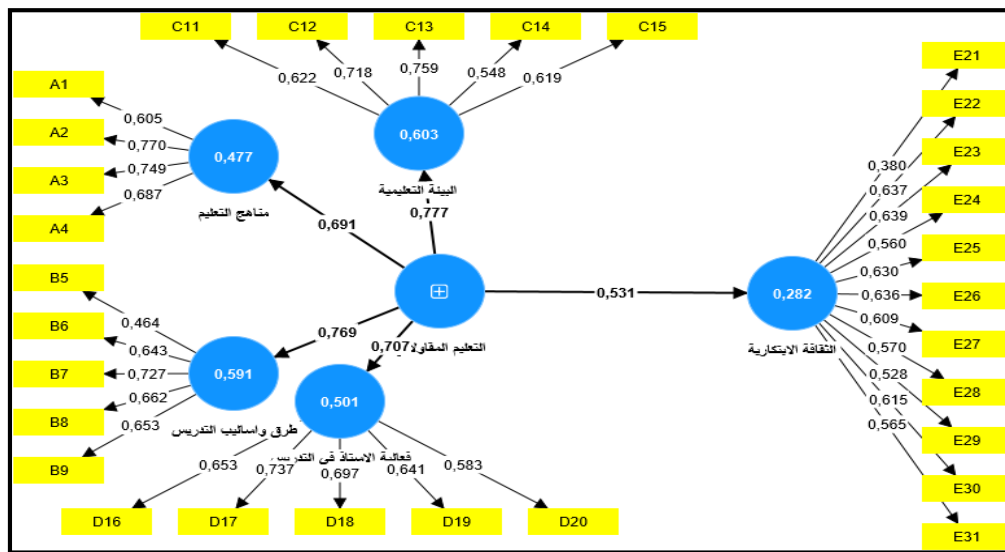
ومن النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن القيمة الاحتمالية لمعظم محاور الدراسة المتمثلة في برامج التعليم، طرق وأساليب التدريس، فعالية المشرف في التدريس، بيئة التعليم، الثقافة الابتكارية كانت اقل من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المحاور لا

تتبع التوزيع الطبيعي وهو ما يؤكد إمكانية تطبيق خطة النموذج smart Pls4 لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

المطلب الثاني: تقييم النموذج القياسي.

لدراسة النموذج القياسي نعتمد على مؤشرات الاتساق الداخلي والصدق التمايزي.

الشكل رقم (09): نموذج الدراسة قبل توظيف ادلة الصدق التقاربي والتمييزي



المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SmartPls 4

الفرع الاول: معايير تقييم الاتساق الداخلي:

لتقييم الاتساق الداخلي من خلال برنامج SMARTPLS يتم من خلال تشغيل خوارزمية algorithm PLS-SEM فنحصل على نتائج معامل التحميل Factor loading من خلال outer loadings، ونحصل على معاملات الموثوقية المركبة Composite reliability، متوسط التباين المستخرج Average variance extracted، وألفا كرونباخ من خلال construct reliability and validity.

3- مؤشر معامل التحميل FL:

يتم تقدير مؤشر معامل التحميل FL من خلال قياس تشبعات العبارات المتعلقة بمتغيرات الدراسة المتمثلة في تعليم ريادة الأعمال و الثقافة الابتكارية بحيث يفضل أن تفوق معاملات التشبع 70%.

الجدول رقم (25): نتائج معاملات التحميل

رقم العبارة	العبارة	رمز العبارة	مؤشر FL	القرار
برامج التعليم				
01	المحتوى التعليمي في برامج تعليم ريادة الأعمال سهل الفهم وواضح	A1	0,629	تحذف
02	تتضمن برامج تعليم ريادة الأعمال أمثلة عملية تساعد في تطبيق المفاهيم	A2	0,765	مقبولة
03	المواد التعليمية في برامج تعليم ريادة الأعمال حديثة ومواكبة لأحدث التطورات	A3	0,716	مقبولة
04	تساهم برامج تعليم ريادة الأعمال في تعزيز فهمي للعوامل المؤثرة في نجاح المشاريع الريادية	A4	0,795	مقبولة
05	يتم التركيز في برامج تعليم ريادة الأعمال على دراسة حالات نجاح لرواد أعمال محليين ودوليين	A5	0,466	تحذف
طرق وأساليب التدريس				
06	تعتمد برامج تعليم ريادة الأعمال على طرق تدريس متنوعة مثل ورش العمل، والمحاضرات، والمشاريع العملية	B6	0,427	تحذف
07	يتم استخدام تقنيات تعليمية مبتكرة ضمن برامج تعليم ريادة الأعمال	B7	0,752	مقبولة

08	توفر برامج تعليم ريادة الأعمال تفاعلا جيدا بين الطلاب والمحاضرين	B8	0,766	مقبولة
09	يتم استضافة رواد أعمال حقيقيين كضيوف لتقديم تجاربهم وخبراتهم العملية	B9	0,687	مقبولة
10	تتضمن برامج تعليم ريادة الأعمال دراسات حالة تعكس مواقف واقعية في ريادة الأعمال	B10	0,664	تحذف
فعالية المشرف في التدريس				
11	يتم توضيح أهداف الحصص الدراسية مما يسهم في تسهيل فهم المحتوى	C11	0,674	مقبولة
12	تنظم الحصص الدراسية بأسلوب يتيح الاستفادة القصوى من الوقت	C12	0,775	مقبولة
13	أسلوب تقديم المحتوى التعليمي يجعل الحصة مليئة بالتفاعل وممتعة	C13	0,812	مقبولة
14	النقاش والحوار يمثلان جزءا محوريا من الحصص الدراسية	C14	0,601	تحذف
15	أشعر أن الحصص الدراسية تحفزي لتطبيق ما أتعلمه على أرض الواقع	c15	0,608	تحذف
بيئة التعليم				
16	الجامعة تقدم دعما كافيا لتطوير المهارات الريادية	D16	0,540	تحذف
17	توفر الجامعة مختبرات للابتكار ومساحات عمل مشتركة لتعزيز التطبيق العملي للطلاب	D17	0,641	مقبولة
18	تشجعي بيئة التعليم على طرح الأفكار والمشاركة في المناقشات	D18	0,820	مقبولة
19	بيئة التعليم تسهم في تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلاب	D19	0,744	مقبولة

20	يتوفر في الجامعة جميع الموارد والأدوات الكافية لدعم تعليم ريادة الأعمال	D20	0,544	تحذف
الثقافة الابتكارية				
21	يعد الابتكار من المهارات الأساسية لتحقيق النجاح في مجال ريادة الأعمال	E21	0,393	تحذف
22	أؤمن بأن الفشل عنصر أساسي في عملية الابتكار ويجب استغلاله للتعلم والنمو	E22	0,689	مقبولة
23	تساهم برامج تعليم ريادة الأعمال في تعزيز فضولي لاستكشاف حلول جديدة وغير تقليدية	E23	0,739	مقبولة
24	أشعر بالثقة في تطبيق أفكارى الإبداعية على أرض الواقع	E24	0,633	تحذف
25	أستطيع التفكير بطرق غير تقليدية ومبتكرة لتطوير منتجات أو خدمات جديدة	E25	0,682	مقبولة
26	أشعر أنني قادر على ابتكار أفكار جديدة ومبدعة لحل المشكلات	E26	0,742	مقبولة
27	أشعر أن برامج تعليم ريادة الأعمال تشجعني على التفكير النقدي وتحليل المشروعات	E27	0,613	تحذف
28	أؤمن أن الابتكار يساعد في تحسين جودة حياة المجتمع من خلال ريادة الأعمال	E28	0,576	تحذف
29	أحرص على تحسين أفكارى باستمرار بناءً على المشكلات التي أوجهها	E29	0,533	تحذف
30	أعتقد أن التعاون مع الآخرين يعد مفتاحاً رئيسياً لتوليد أفكار مبتكرة	E30	0,612	تحذف
31	أرى أن برامج تعليم ريادة الأعمال تساهم في تعزيز ثقافة الابتكار لدى الطلبة	E31	0,565	تحذف

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Smart PIs4

لتقييم الصدق الداخلي نعتمد على معامل التشبع FL والذي يجب ان يكون أكبر من 70% ويمكن قبول قيم المؤشرات المحصورة بين 0.4 و 0.7 إذا كانت قيم معاملات التشبع وقيم الموثوقية المركبة في المستويات المطلوبة (Hair & Alamer, 2022, p. 06)، ونلاحظ من خلال الجدول السابق ان غالبية عبارات المحاور معاملات تشبعها كانت اكبر من 0.70 باستثناء العبارات (A1 و A5 و B6 و B10 و C14 و C15 و D16 و D20 و E21 و E24 و E27، E31، E30، E28). تم حذف العبارات التي كانت قيم معاملات اقل من مستوى القبول 70% وتم التحفظ على بعض القيم القريبة من 70%.

الجدول رقم (26): نتائج متوسط التباين المستخرج AVE

المتغير	متوسط التباين المستخرج
برامج التعليم	0,576
طرق واساليب التدريس	0,546
فعالية المشرف في التدريس	0,541
بيئة التعليم	0,571
الثقافة الابتكارية	0,509

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SmartPls 4

وبين الجدول السابق أن قيم المتوسط المستخرج AVE كانت محصورة بين (0,509 و 0,571) حيث بلغت قيمة البعد الاول برامج التعليم 0,576 وبلغت قيمة البعد الثاني طرق وأساليب التدريس 0.546 وبلغت قيمة البعد الثالث فعالية المشرف في التدريس 0.541، ومحور بيئة التعليم 0,571 اما المحور الثاني فقد بلغت قيمته 0,509، وهي قيم أكبر من 50% مما يدل على ان محاور الدراسة تفسر أكثر من نصف تباينها.

1- صدق الدراسة:

عرف العتيبي صدق أداة الدراسة بأنها " مدى تمكن أداة جمع البيانات، أو إجراءات القياس من قياس المطلوب قياسه " (بعاج، 2017، صفحة 96) ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت لقياسه، وبذلك تكون الأداة صادقة.

ولذا قمنا باستخدام بعض الاختبارات لتقييم صدق فقرات الاستبيان وذلك للتأكد من صدقه وثباته كالتالي:

1-1- الصدق الظاهري (صدق آراء المحكمين):

عرفه بوحوش عمار بأنه "البحث عما يبدو أن الاختبار يقيسه ويتضح هذا النوع بالفحص المبدئي لمحتويات الاختبار "

وهو أن يختار الطالب عددا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة حيث تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين بهدف إبداء الرأي فيما يتعلق بمدى صدق كل فقرة من فقرات الاستبيان وصلاحياتها ومدى وملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه، وقد تم الاستجابة لآراء المحكمين وقد تم القيام بما يلزم من حذف وتعديل على ضوء الاقتراحات المقدمة، بذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية (بعاج، 2017، صفحة 96)

الجدول رقم (27): نتائج معامل ألفا كرونباخ

المتغير	معامل ألفا كرونباخ
برامج التعليم	0,673
طرق واساليب التدريس	0,634
فعالية المشرف في التدريس	0,683
بيئة التعليم	0,695
الثقافة الابتكارية	0,811

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SmartPls 4

المقصود بثبات الدراسة هو المدى الذي يصل إليه المقياس في إعطاء قراءات متقاربة عند كل مرة يتم استخدامه فيها، أي إذا أعيد تطبيق الاستبيان على نفس العينة في نفس الظروف وتحتصر النتيجة بين الصفر والواحد، ومن أشهر طرق قياس الثبات الأداتان المستخدمتان وهما معامل كرونباخ ومن خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيم كرونباخ لمحاور الدراسة كانت محصورة بين (0,643 و 0,811) حيث بلغت قيمة البعد الاول برامج التعليم 0,673 وبلغت قيمة البعد الثاني طرق وأساليب التدريس 0.643 وبلغت قيمة البعد الثالث فعالية المشرف في التدريس 0.683، ومحور بيئة التعليم 0,695 اما المحور الثاني فقد بلغت قيمته 0,811، وهي قيم أكبر من 60% مما يدل على ان أداة الدراسة تتميز بثبات مقبول نسبيا، مع مراعاة أن بعض القيم دون 0.70.

الجدول رقم (28): نتائج معامل الموثوقية المركبة CR

المتغير	الموثوقية المركبة CR
برامج التعليم	0,803
طرق واساليب التدريس	0,781
فعالية المشرف في التدريس	0,779
بيئة التعليم	0,799
الثقافة الابتكارية	0,805

المصدر بالاعتماد على مخرجات برنامج SmartPls 4

هذا المؤشر شبيه بمعامل كرونباخ فهو يقيس ثبات أداة الدراسة ومن خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيم الموثوقية المركبة للمحاور الدراسة كانت محصورة بين (0,779 و 0,805) حيث بلغت قيمة البعد الاول برامج التعليم 0,803 وبلغت قيمة البعد الثاني طرق وأساليب التدريس 0.781 وبلغت قيمة البعد الثالث فعالية المشرف في التدريس 0.779، ومحور بيئة التعليم 0,799 اما المحور الثاني فقد بلغت قيمته 0,805، وهي قيم أكبر من 70% مما يدل على ان أداة الدراسة تتميز بثبات عالي وتقيس لما وضعت لأجله.

الفرع الثاني: معايير الصدق التمايزي:

معايير تقييم صدق التقارب هي: مؤشر التوافق Cross loading، مؤشر ارتباط متغيرات النموذج القياسي Variable correlation وبعد المعالجة تم التوصل الى النتائج الموضحة في الجداول التالية:

مؤشر التوافق Cross loading:

الجدول رقم (29): نتائج مؤشر التوافق Cross loading

العبارات	برامج التعليم	طرق واساليب التدريس	فعالية المشرف في التدريس	بيئة التعليم	الثقافة الابتكارية
A2	0,765	0,352	0,303	0,189	0,241
A3	0,716	0,311	0,214	0,262	0,182
A4	0,795	0,278	0,281	0,190	0,274
B7	0,274	0,752	0,333	0,350	0,221
B8	0,330	0,766	0,384	0,301	0,278
B9	0,215	0,687	0,286	0,256	0,236
C11	0,188	0,275	0,674	0,308	0,248
C12	0,295	0,382	0,775	0,319	0,297
C13	0,308	0,372	0,812	0,316	0,337
D17	0,207	0,315	0,259	0,641	0,219
D18	0,205	0,285	0,339	0,820	0,320
D19	0,200	0,247	0,314	0,744	0,288

0,689	0,201	0,267	0,254	0,208	E22
0,739	0,328	0,301	0,248	0,221	E23
0,682	0,218	0,196	0,182	0,188	E25
0,742	0,307	0,330	0,264	0,264	E26

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Smart PIs4

مؤشر التوافق وهو مؤشر يقيس مدى تباعد العبارات مع بعضها البعض وذلك بأن تكون قيمة العلاقة بين السؤال ومتغيره الكامن أكبر من قيمة علاقته مع متغير آخر (مصباح، 2024، صفحة 613)، وقد بلغ ارتباط مؤشرات المتعلقة ببعد برامج التعليم (A2، A3، A4) مع البعد التابع لها (برامج التعليم) القيم التالية (0,765، 0,716، 0,795) وهي قيم أكبر مقارنة مع المتغيرات الأخرى والتي تروحت بين (0,182-0,311)، وبلغ ارتباط مؤشرات المتعلقة ببعد طرق وأساليب التدريس (B7، B8، B9) مع البعد التابع لها (طرق وأساليب التدريس) القيم التالية (0,752، 0,766، 0,687) وهي قيم أكبر مقارنة مع المتغيرات الأخرى والتي تروحت بين (0,215-0,333)، وبالنسبة إلى ارتباط مؤشرات المتعلقة ببعد فعالية المشرف في التدريس (C11، C12، C13) مع البعد التابع لها (فعالية المشرف في التدريس) القيم التالية (0,814، 0,775، 0,674) وهي قيم أكبر مقارنة مع المتغيرات الأخرى والتي تراوحت بين (0,248-0,382)، وبلغت قيم ارتباط مؤشرات المتعلقة ببعد بيئة التعليم والمتمثلة في (D17، D18، D19) مع البعد التابع لها (بيئة التعليم) القيم التالية (0,641، 0,820، 0,744) وهي قيم أكبر مقارنة مع المتغيرات الأخرى والتي تروحت بين (0,207-0,339)، أما عن ارتباط قويا ارتباط مؤشرات المتعلقة المحور الثاني الثقافة الابتكارية والمتمثلة في (E22، E23، E25، E26) مع المحور التابع لها (الثقافة الابتكارية) القيم التالية (0,689، 0,739، 0,682، 0,742) وهي قيم أكبر مقارنة مع المتغيرات الأخرى والتي تروحت بين (0,180-0,330)، ومنه يمكن القول ان كل العبارات ترتبط مع محاورها ارتباط قويا.

مؤشر ارتباط متغيرات النموذج القياسي Variable correlation:

الجدول رقم (30): نتائج مؤشر ارتباط متغيرات النموذج القياسي Variable correlation

بيئة التعليم	فعالية المشرف في التدريس	طرق واساليب التدريس	برامج التعليم	الثقافة الابتكارية	
				0,713	الثقافة الابتكارية
			0,759	0,313	برامج التعليم
		0,739	0,273	0,378	طرق واساليب التدريس
	0,736	0,375	0,409	0,336	فعالية المشرف في التدريس
0,756	0,458	0,414	0,355	0,392	بيئة التعليم

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Smart Pls4

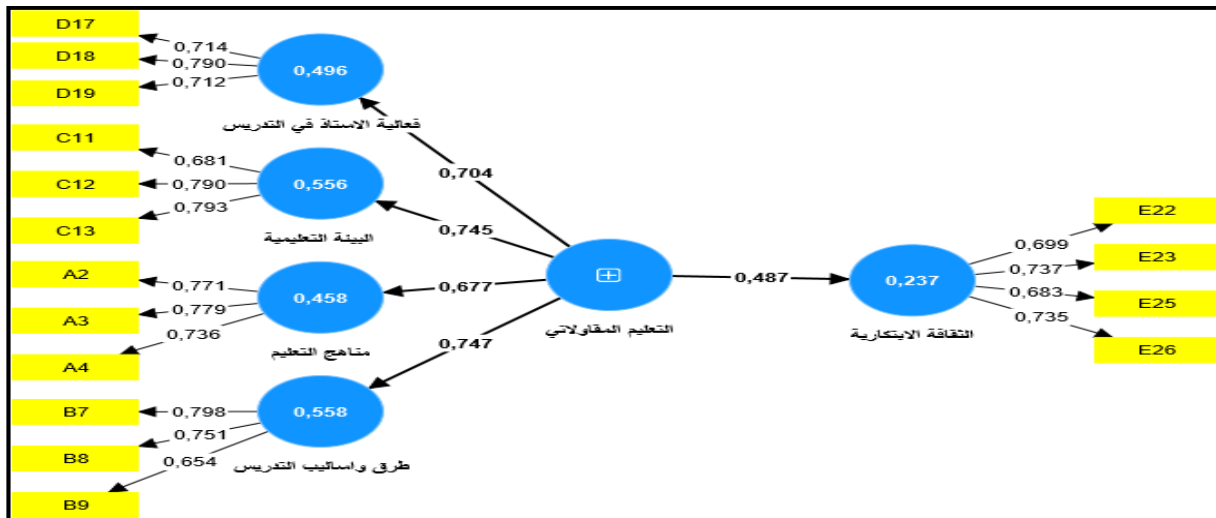
لقياس مدى تباعد المتغيرات مع بعضها البعض نعتمد على مؤشر VC، و نلاحظ من خلال الجدول السابق ان قيم مؤشر ارتباط بعد برامج التعليم حقق مع نفسه قيمة 0,713 بنما حقق مع المتغيرات الاخرى القيم التالية (0,409،0,273،0,378،0,355) وهي اقل من (0,713)، وبلغت قيم ارتباط بعد طرق وأساليب التدريس مع نفسه قيمة 0,739 وحقق مع المتغيرات الاخرى القيم التالية(0,414، 0,378،0,273، 0,375) وهي اقل من 0,713، وبلغ ارتباط محور فعالية المشرف في التدريس طرق وأساليب التدريس مع نفسه قيمة 0,736 وحقق مع المتغيرات الاخرى القيم التالية(0,336، 0,409، 0,458،0,375) وهي اقل من 0,736، وبالنسبة لبعد بيئة التعليم فقد بلغت قيمة ارتباطه مع نفسه 0,756 وحقق مع المتغيرات الاخرى القيم التالية(0,458،0,355، 0,392، 0)، اما محور الثقافة الابتكارية بلغت قيم ارتباطه مع نفسه 0,756 وحقق مع المتغيرات الاخرى القيم التالية(0,355، 0,392، 0,458، 0,414)

وهي اقل من 0,756، وبناء على ما سبق يمكن القول ان هذه المتغيرات مستقلة عن بعضها البعض.

النموذج البنائي:

يوضح الشكل الموالي النموذج البنائي بعد توظيف ادلة الصدق التقاربي والصدق التمايزي.

الشكل رقم (10): نموذج الدراسة بعد توظيف ادلة الصدق التقاربي والتمايزي



المصدر: بالاعتماد على مخرجات Smart Pls4

المطلب الثالث: تحليل النموذج الهيكلي

سننتظر في هذ المطلب الى تقييم النموذج الهيكلي من خلال مؤشرات تقييم النموذج الهيكلي تتمثل في R^2 ، Q^2 ، F^2 ، VIF ومعاملات المسار، مع عرض GOF وهي كما التالي:

التداخل الخطي بين المباني باستخدام معامل تضخم للتباين VIF :

للتأكد من عدم وجود التداخل الخطي بين متغيرات الدراسة يجب ان تكون قيمة معامل

تضخم التباين اقل من 3 (Hair, M. Hult, M. Ringle, Sarstedt, Danks, & Ray, 2021, p. 123)

ويوضح الجدول التالي قيم معامل VIF لمحاور الدراسة:

الجدول رقم (31): نتائج اختبار معامل تضخم التباين VIF

VIF	
1,264	برامج التعليم -> الثقافة الابتكارية
1,283	بيئة التعليم -> الثقافة الابتكارية
1,442	طرق وأساليب التدريس -> الثقافة الابتكارية
1,429	فعالية المشرف في التدريس -> الثقافة الابتكارية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Smart Pls4

نلاحظ من خلال الجدول رقم 30 ان قيم معامل VIF لمحاور الدراسة محصورة بين (1.283-1.442) وهي اقل من عتبة القبول 3 ومنه يمكن القول انه لا يوجد تداخل خطي.

معامل الارتباط R:

يستخدم معامل الارتباط لقياس العلاقة بن متغيرين (مومن بكوش و فرحات، 2023، صفحة 268)، والمتمثلة في درستنا متغير تعليم ريادة الاعمال والذي يتمثل في برامج التعليم، وطرق وأساليب التدريس، فعالية المشرف في التدريس، و البيئة التعليمية ومتغير الثقافة الابتكارية، وتتراوح قيمته المعامل المتحصل عليه من 1 الى 0 والى -1 (Pearson's correlation coefficient, 2012, p. 02)

الجدول رقم (32): نتائج اختبار معامل الارتباط

معامل الارتباط	
	الثقافة الابتكارية
برامج التعليم	0,383
طرق واساليب التدريس	0,370
فعالية المشرف في التدريس	0,387

بيئة التعليم	0,475
تعليم ريادة الاعمال	0.308

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات Smart Pls

يوضح الجدول السابق قيم معاملات الارتباط وهي محصورة بين 0308 و 0,475 حيث بلغ معامل الارتباط بين تعليم ريادة الاعمال بكل ابعاده و الثقافة الابتكارية 0,308 وهي تدل على ان العلاقة بين تعليم ريادة الاعمال و الثقافة الابتكارية موجبة ومتوسطة، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين برامج التعليم و الثقافة الابتكارية 0,383 وهي ضمن مجال (0.30 إلى 0.70) وهي علاقة متوسطة وموجبة، وبلغت قيمة الارتباط بين طرق وأساليب التدريس والثقافة الابتكارية 0.370 وهي ضمن مجال (0.30 إلى 0.70) وهي علاقة موجبة ومتوسطة، اما بالنسبة لارتباط فعالية المشرف في التدريس و الثقافة الابتكارية فقد بلغت 0.387 وهي موجبة ومتوسطة، وبلغت قيمة الارتباط بين بيئة التعليم والثقافة الابتكارية 0.475 وهي ضمن مجال (0.30 إلى 0.70) وهي علاقة موجبة ومتوسطة.

مؤشر معامل التفسير F^2 :

وهو مؤشر يستخدم لمعرفة قوة وقدرة المتغير المستقل في التأثير على المتغير التابع اي معرفة مدى قوة تأثير متغير ريادة الاعمال وابعاده المتمثلة في برامج التعليم، وطرق التدريس، فعالية المشرف في التدريس وبيئة التعليم على الثقافة الابتكارية، وتنقسم مجالات قوة التأثير حسب مقياس كوهين 1988 كما يلي: (Yakupl, 2019)

- اذا كان اقل من 0,02 تأثير ضئيل جداً.
- وإذا كان محصور بين 0.02 و 0,15 تأثير ضعيف.
- وإذا كان محصور بين 0.15 و 0.35 تأثير متوسط.
- إذا كان أكبر من 0,35 تأثير قوي.

الجدول رقم(33): نتائج اختبار قوة التأثير F^2

معامل التأثير F^2		
الملاحظة	F^2	
ضعيف	0,040	برامج التعليم
ضعيف	0,024	طرق واساليب التدريس
ضئيل جداً	0,010	فعالية المشرف في التدريس
ضعيف	0,087	بيئة التعليم
قوي	0.393	تعليم ريادة الاعمال

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

من خلال الجدول السابق أن حجم التأثير (F^2) لمتغير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية بلغ (0.393)، وهي قيمة تشير إلى وجود تأثير قوي وفقاً لمعيار (Cohen 1988)، مما يدل على أن تعليم ريادة الأعمال يمثل عاملاً رئيسياً في تفسير التغيرات التي تطرأ على الثقافة الابتكارية. أما بالنسبة لأبعاده، فقد سجلت برامج تعليم ريادة الأعمال قيمة (0.040)، وطرق وأساليب التدريس قيمة (0.024)، وبيئة التعليم قيمة (0.087)، وهي قيم تعكس حجماً ضعيفاً للتأثير لكل بعد على حدة. في حين سجل بعد فعالية المشرف في التدريس قيمة (0.010)، وهي قيمة تعبر عن تأثير ضئيل جداً وفقاً لمعيار Cohen ويمكن تفسير ذلك بأن كل بعد يسهم بجزء من تفسير المتغير التابع، بينما يظهر الأثر بصورة أكبر عند تكامل الأبعاد الأربعة ضمن متغير تعليم ريادة الأعمال، وهو ما يفسر ارتفاع حجم تأثير المتغير الكلي مقارنة بأبعاده المنفردة.

مؤشر القدرة التنبؤية Q^2 :

ويعتبر مؤشر للتأكد من صحة نموذج الدراسة من خلال تقييم جودة كل المعادلة الهيكلية أي التأكد من مدى جودة امكانية اعادة بناء البيانات التي جمعها تجريبيا بمساعدة النموذج والمعلومات (Shahriar, John, & Pradeep, 2011, p. 03)، ويجب ان تكون قيمة القدرة

التنبؤية لنموذج المسار أكبر من الصفر و اذا كانت اقل من الصفر فان القدرة التنبؤية غير مهمة (Hair Jr, Matt C, & Christian, 2019, p. 107) ويوضح الجدول التالي قيم Q^2 لمحاور الدراسة:

الجدول رقم (34): نتائج اختبار معامل القدرة التنبؤية Q^2

مؤشر القدرة التنبؤية Q^2			
Q^2	SSO	SSE	
0,212	5271,562	6688,000	الثقافة الابتكارية
0,180	1995,176	2432,000	برامج التعليم
0,153	2059,995	2432,000	بيئة التعليم
0,157	10245,921	12160,000	تعليم ريادة الاعمال
0,107	3259,111	3648,000	طرق وأساليب التدريس
0,161	2551,660	3040,000	فعالية المشرف في التدريس
0,212	5271,562	6688,000	الثقافة الابتكارية

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيم Q^2 لمحاور الدراسة أكبر من الصفر وهذا يدل على ان النموذج له قدرة تنبؤية جيدة.

مؤشر جودة المطابقة GOF:

ويشير الى مدى الاعتماد على نموذج الدراسة، ويأخذ بعين الاعتبار اداء النموذج القياسي والنموذج الهيكلي و ان قيمة مؤشر جودة المطابقة محصور بين 0 و 1، و اذا كانت قيمة GOF اقل او يساوي 0,1 فان جودة المطابقة ضعيفة واذا كانت قيمة GOF يساوي او اقل من 0,25 فان جودة المطابقة متوسط واذا كان اكبر من 0,36 فان جودة المطابقة جيد عالية (Md

(Shahadat, Nafiu , Mahbub, & Benadjih, 2023, p. 13) ويمكن تلخيصه في العلاقة

التالية:

$$GOF = \sqrt{(R^2 * \overline{AVE})}$$

جدول رقم (35): مؤشر جودة المطابقة GOF

المحور	AVE	R ²	GOF
الثقافة الابتكارية	0.548	0.308	0.411

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيمة مؤشر جودة المطابقة بلغت 0.411 وفق

المعيار المستخدم وهي أكبر من 0.36.

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

المطلب الأول: اختبار الفرضيات

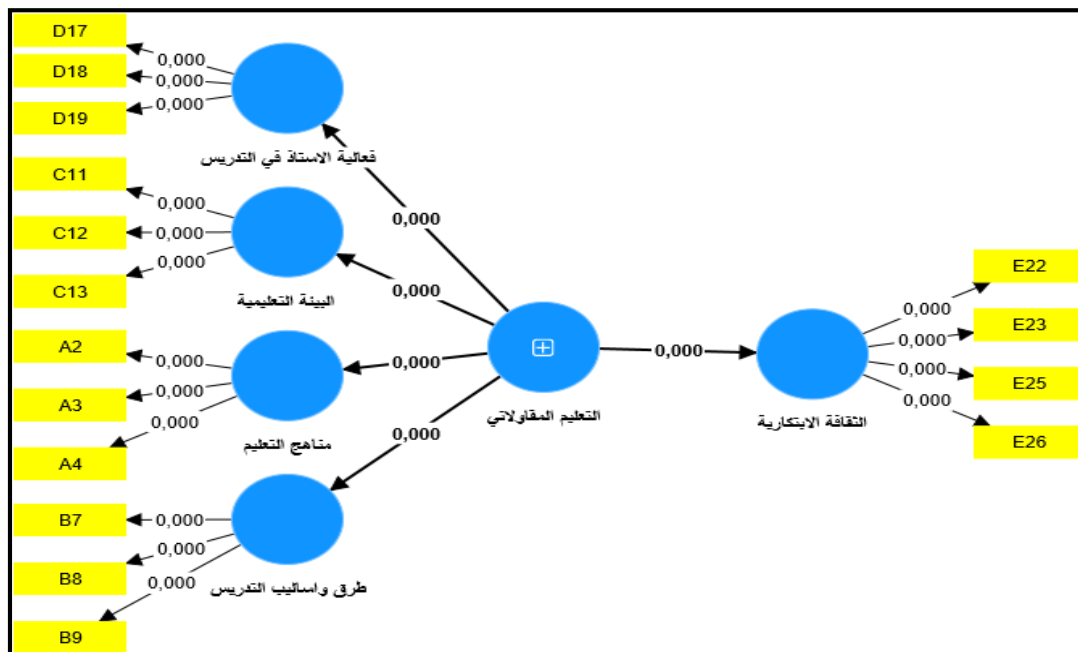
الفرضية الرئيسية الأولى:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لتعليم ريادة الاعمال على الثقافة الابتكارية لد الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد اثر ذو دلالة احصائية لتعليم ريادة الاعمال على الثقافة الابتكارية لد الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

الشكل رقم (11): نموذج الفرضية الرئيسية



المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SmartPls 4

الجدول رقم (36): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الاولى

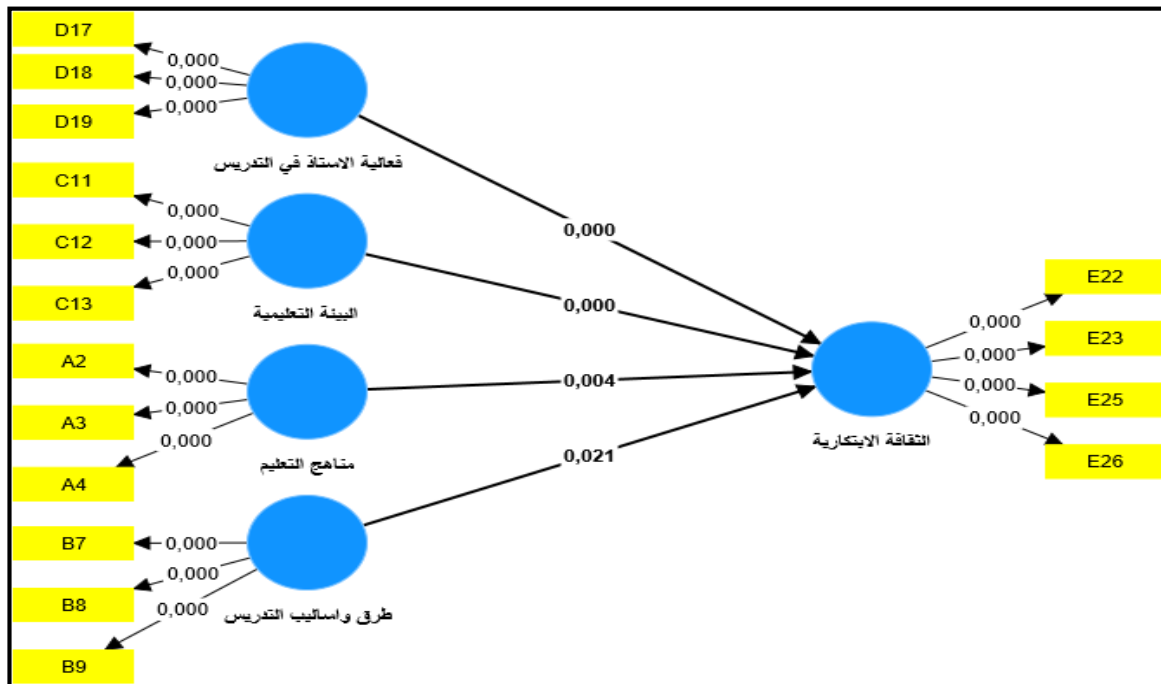
الفرضية	معامل الانحدار	الانحراف المعياري	اختبار T	P-Values	القرار
تعليم ريادة الأعمال - < الثقافة الابتكارية	0,532	0,039	13,610	0,000	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

من خلال جدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الانحدار لمحور (تعليم ريادة الأعمال) قد بلغ 0,532 وهو ذو تأثير معنوي لأن قيمة الاحتمالية P-Values اقل من مستوى المعنوية 5% والتي تساوي (0,000)، وبلغت قيمة الاختبار T المصاحبة لمستوى المعنوية 13,610 وهي أكبر من القيمة الجدولية 1,96 ومنه يمكن القول "يوجد اثر ذو دلالة احصائية لتعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%".

اختبار الفرضيات الفرعية:

الشكل رقم (12): نموذج الفرضيات الفرعية



المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SmartPLS 4

الفرضية الفرعية الاولى:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التعليم على الثقافة الابتكارية من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبعد برامج التعليم على الثقافة الابتكارية لد الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبعد برامج التعليم على الثقافة الابتكارية لد الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم (37): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الاولى

الفرضية	معامل الانحدار	الانحراف المعياري	اختبار T	P-Values	القرار
برامج التعليم - < الثقافة الابتكارية	0,189	0,048	3,944	0,000	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

من خلال جدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الانحدار لبعده برامج التعليم من المحور الاول (تعليم ريادة الاعمال) قد بلغ 0,189 وهو ذو تأثير معنوي لأن قيمة الاحتمالية P-Values اقل من مستوى المعنوية 5% والتي تساوي (0,000)، وبلغت قيمة الاختبار T المصاحبة لمستوى المعنوية 3,944 وهي اكبر من القيمة الجدولية 1,96 و منه يمكن القول "يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبعده برامج التعليم على الثقافة الابتكارية لد الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%".

الفرضية الفرعية الثانية:

- هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لطرق وأساليب التدريس على الثقافة الابتكارية من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبعده طرق وأساليب التدريس على الثقافة الابتكارية لد الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبعده طرق وأساليب التدريس على الثقافة الابتكارية لد الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم (38): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

الفرضية	معامل الانحدار	الانحراف المعياري	اختبار T	P-Values	القرار
طرق وأساليب التدريس -> الثقافة الابتكارية	0,148	0,040	3,739	0,000	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

من خلال جدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الانحدار لبعـد طرق وأساليب التدريس من المحور الاول (تعليم ريادة الاعمال) قد بلغ 0,148 وهو ذو تأثير معنوي لأن قيمة الاحتمالية P-Values اقل من مستوى المعنوية 5% والتي تساوي (0,000)، وبلغت قيمة الاختبار T المصاحبة لمستوى المعنوية 3,739 وهي أكبر من القيمة الجدولية 1,96 ومنه يمكن القول "يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبعـد طرق وأساليب التدريس على الثقافة الابتكارية لد الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%".

الفرضية الفرعية الثالثة:

- هل يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لفعالية المشرف في التدريس على الثقافة الابتكارية من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبعـد فعالية المشرف في التدريس على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبعـد فعالية المشرف في التدريس على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم (39): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

الفرضية	معامل الانحدار	الانحراف المعياري	اختبار T	P-Values	القرار
فعالية المشرف في التدريس - < الثقافة الابتكارية	0,104	0,045	2,324	0,020	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

من خلال جدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الانحدار لبعد فعالية المشرف في التدريس من المحور الاول (تعليم ريادة الاعمال) قد بلغ 0,104 وهو ذو تأثير معنوي لأن قيمة الاحتمالية P-Values اقل من مستوى المعنوية 5% والتي تساوي (0,020)، وبلغت قيمة الاختبار T المصاحبة لمستوى المعنوية 2,324 وهي أكبر من القيمة الجدولية 1,96 ومنه يمكن القول "يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعد فعالية المشرف في التدريس على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%".

الفرضية الفرعية الرابعة:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة التعليم على الثقافة الابتكارية من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبعد بيئة التعليم على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد اثر ذو دلالة احصائية لبعد بيئة التعليم على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

الجدول رقم (40): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

الفرضية	معامل الانحدار	الانحراف المعياري	اختبار T	P-Values	القرار
البيئة التعليمية -< الثقافة الابتكارية	0,287	0,045	6,415	0,000	مقبولة

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

من خلال جدول السابق نلاحظ ان قيمة معامل الانحدار لبعد بيئة التعليم من المحور الاول (تعليم ريادة الاعمال) قد بلغ 0,287 وهو ذو تأثير معنوي لأن قيمة الاحتمالية P-Values اقل من مستوى المعنوية 5% والتي تساوي (0,000)، وبلغت قيمة الاختبار T المصاحبة لمستوى المعنوية 6,415 وهي أكبر من القيمة الجدولية 1,96 ومنه يمكن القول "يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعد بيئة التعليم على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%".

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

يتم في هذه المطلب اختبار الفروقات للمتغيرات الشخصية و الدراسية المتمثلة في (الجنس، المستوى التعليمي، التخصص) على كامل مسارات تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية، وذلك من خلال اختبار تحليل المتعدد للمجموعات (Multi-Group Analyses) والمتاح على برنامج Smart PLS4 حيث يسمح هذا الاختبار بدراسة الفروق بين مجموعتين على حد وعلى مستوى كل مسار، اذا كانت قيمة الدلالة لاختبار الفرق بين معاملات المسار اقل من 5 % فإن الفرق يعد دالا احصائيا.

- هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى للمتغيرات الشخصية والدراسية (العمر، المستوى التعليمي، التخصص).

1- بالنسبة للجنس

- هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير الجنس.

H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى معنوية 5%.

لاختبار الفروق حسب نوع الجنس تم ادراج الجدول التالي:

الجدول رقم (41): نتائج اختبار الفروق بالنسبة للجنس

1 = ذكور 2 = الاناث				
معال المسار 1	معامل المسار 2	الفرق بين (2-1)	الدلالة	
0,535	0,569	-0,033	0,634	تعليم ريادة الأعمال - < الثقافة الابتكارية

المصدر: بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

نلاحظ من خلال الجدول السابق ان قيمة مستوى الدلالة لنتائج اختبار الفروق باستخدام التحليل المتعدد للمجموعات تساوي 0.634 وهي أكبر من مستوى معنوية 5% وكان الفرق بين معاملات المسار الذكور والاناث سلبي وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفرية اي " لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير الجنس عند مستوى معنوية 5%."

2- بالنسبة المستوى التعليمي:

- هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 5%.

لاختبار الفروق حسب نوع الجنس تم ادراج الجدول التالي:

الجدول رقم (42): نتائج اختبار الفروق بالنسبة للمستوى التعليمي

1 = طالب ليسانس 2 = طالب ماستر				
الدالة	الفرق بين (2-1)	معامل المسار 2	معال المسار 1	
0,742	0,023	0,550	0,573	تعليم ريادة الأعمال -> الثقافة الابتكارية

المصدر: بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

نلاحظ من خلال الجدول السابق ان قيمة مستوى الدلالة لنتائج اختبار الفروق باستخدام التحليل المتعدد للمجموعات تساوي 0.742 وهي أكبر من مستوى معنوية 5% وكان الفرق بين معاملات المسار بين طلبة الليسانس والماستر غير دال إحصائيا وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفرية اي " لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير

تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير المستوى التعليمي عند مستوى معنوية 5%.

3- بالنسبة للتخصص:

• هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير التخصص.

H_0 : لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير التخصص عند مستوى معنوية 5%.

H_1 : يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير التخصص عند مستوى معنوية 5%.

لاختبار الفروق حسب التخصص تم ادراج الجدول التالي:

الجدول رقم (43): نتائج اختبار الفروق بالنسبة للتخصص

تعليم ريادة الأعمال – الثقافة الابتكارية					المسار		
المجموع 1	المجموع 2	المجموع 3	المجموع 4	المجموع 5			
0,3	0,5	0,7	0,52	0,59	معاملات مسار المجموعات		
79	17	39	9	3			
المقارنة بين المجموعات							
المقارنة بين	(01)	(01)	(01)	(02)	(02)	(02)	(02–05)

نتيجة الف رق	0,137	0,360	0,150	0,214	0,222	0,013	0,077
الدلالة	0,161	0,260	0,333	0,031	0,260	0,351	0,429
المقارنة بين	(03-04)	(03-05)	(04-05)				
نتيجة الف رق	0,210	0,146	0,064				
الدلالة	0,288	0,260	0,435				

المصدر: من اعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

يوضح الجدول رقم (43) نتائج اختبار الفروق باستخدام التحليل المتعدد للمجموعات انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص على المسار محل الاختبار، وهذا بناء على قيم الدلالة التي كانت أكبر من مستوى معنوية 5% وبناء على هذه النتائج نرفض الفرضية البديلة H_1 ونقبل الفرضية الصفرية اي " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير التخصص عند مستوى معنوية 5%".

المطلب الثالث: نتائج الفرضيات ومناقشتها

الفرضية الرئيسية:

- من خلال الجدول رقم (36) يتضح أن قيمة معامل المسار لتأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية بلغت (0.532)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود تأثير إيجابي لتعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين. كما أظهرت النتائج أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة الاختبار (13.610) (T)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.96)، في حين بلغت قيمة الاحتمالية (P-Value) (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). وبناءً على ذلك، تُقبل الفرضية الرئيسية الأولى، ويُستنتج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لتعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين عند مستوى معنوية 5%.

الفرضية الفرعية الأولى:

- من خلال الجدول رقم 37 يتبين أن قيمة معامل المسار (β) لتأثير برامج التعليم على الثقافة الابتكارية بلغت (0.189)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود تأثير إيجابي. كما أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة الاختبار (3.944) (T)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.96)، في حين بلغت قيمة الاحتمالية (P-Value) (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). وعليه، تُقبل الفرضية الفرعية الأولى، ويستنتج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لبرامج التعليم في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين. كما تشير قيمة حجم التأثير ($F^2 = 0.040$) إلى أن تأثير هذا البعد ضعيف وفقاً لمعيار Cohen (1988).

الفرضية الفرعية الثانية:

- من خلال الجدول رقم 38 يتبين أن قيمة معامل المسار (β) لتأثير طرق وأساليب التدريس على الثقافة الابتكارية بلغت (0.148)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود تأثير إيجابي. كما أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة الاختبار (3.739) (T)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.96)، في حين بلغت قيمة الاحتمالية (P-Value) (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). وعليه، تُقبل الفرضية الفرعية الثانية، ويستنتج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لطرق وأساليب التدريس في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين. كما تشير قيمة حجم التأثير ($F^2 = 0.024$) إلى أن تأثير هذا البعد ضعيف.

الفرضية الفرعية الثالثة:

- من خلال الجدول رقم 39 يتبين أن قيمة معامل المسار (β) لتأثير فعالية المشرف في التدريس على الثقافة الابتكارية بلغت (0.104)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود تأثير إيجابي. كما أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة الاختبار (2.324) (T)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.96)، في حين بلغت قيمة الاحتمالية (P-Value) (0.020)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). وعليه، تُقبل الفرضية الفرعية الثالثة، ويستنتج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لفعالية المشرف في التدريس في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين. إلا أن قيمة حجم التأثير ($F^2 = 0.010$) تشير إلى أن تأثير هذا البعد ضئيل جداً وفقاً لمعيار (Cohen 1988).

الفرضية الفرعية الرابعة:

- من خلال الجدول رقم 40 يتبين أن قيمة معامل المسار (β) لتأثير بيئة التعليم على الثقافة الابتكارية بلغت (0.280)، وهي قيمة موجبة، مما يدل على وجود تأثير إيجابي. كما أن هذا التأثير ذو دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة الاختبار (6.415) (T)، وهي أكبر من القيمة الجدولية (1.96)، في حين بلغت قيمة الاحتمالية (P-Value) (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). وعليه، تُقبل الفرضية الفرعية الرابعة، ويستنتج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية لبيئة التعليم في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين. كما تشير قيمة حجم التأثير ($F^2 = 0.087$) إلى أن تأثير هذا البعد ضعيف وفقاً لمعيار (Cohen 1988).
- الفرضية الرئيسية الثانية:

- يتبين من خلال اختبار تحليل المتعدد للمجموعات (Multi-Group Analyses) والمتاح على برنامج Smart Pls4 انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية حول تأثير تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي و التخصص عند مستوى معنوية 5%

خلاصة الفصل:

خلص هذا الفصل إلى تأكيد صحة الفرضية الرئيسة للدراسة، حيث تبين وجود تأثير معنوي لتعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين. كما بينت النتائج صحة الفرضيات الفرعية، إذ ظهر أن برامج تعليم ريادة الأعمال تسهم بصورة معنوية في تنمية الثقافة الابتكارية، وأن طرق وأساليب التدريس المعتمدة في هذا المجال تؤثر أيضاً في ترسيخ قيم المبادرة والابتكار. كذلك أظهرت النتائج أن فعالية المشرف في العملية التعليمية تمثل عاملاً مؤثراً في تعزيز الثقافة الابتكارية، إلى جانب الدور الإيجابي لبيئة التعليم في دعم هذا التوجه. وبذلك يؤكد الفصل التطبيقي أن عناصر العملية التعليمية في مجال ريادة الأعمال بمختلف أبعاده (البرامج، وطرائق التدريس، وكفاءة المشرف، والبيئة التعليمية) تتكامل فيما بينها لإحداث أثر إيجابي في تعزيز الثقافة الابتكارية.

خلاصة القسم التطبيقي:

استهدف القسم التطبيقي اختبار أثر تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية، وذلك من خلال دراسة ميدانية اعتمدت على استبانة تم توزيعها على عينة قوامها (800) طالب، بواقع (400) طالب من جامعة غرداية و(400) طالب من جامعة الأغواط. وقد تم تفريغ البيانات وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامجي SPSS و SmartPLS4، بما أتاح اختبار الفرضيات وقياس قوة العلاقات بين المتغيرات بدقة إحصائية.

وقد أسفرت النتائج عن تأكيد وجود تأثير معنوي لتعليم ريادة الأعمال في تعزيز الثقافة الابتكارية، مما أكد صحة الفرضية الرئيسة للدراسة. كما بينت النتائج أن هذا التأثير يتجسد من خلال مجموعة من الأبعاد المتكاملة، تمثلت في برامج تعليم ريادة الأعمال، وملاءمة طرائق وأساليب التدريس، وفعالية المشرفين، إضافة إلى دور بيئة التعليم في دعم التوجهات الابتكارية.

وعليه، يخلص لقسم التطبيقي أن تكامل عناصر منظومة تعليم ريادة الأعمال داخل الجامعة يسهم بفاعلية في إحداث أثر إيجابي ملموس في ترسيخ الثقافة الابتكارية داخل البيئة الجامعية.

الخاتمة

هدفت هذه الأطروحة إلى دراسة تعليم ريادة الأعمال وأثره في تنمية الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين، من خلال دراسة ميدانية تطبيقية أُجريت على طلبة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الأغواط وغرداية، وجاءت هذه الدراسة في سياق التحولات الاقتصادية والمعرفية الراهنة التي فرضت ضرورة اعتماد أنماط تعليمية جديدة تركز على الابتكار وروح المبادرة. وقد سعت الدراسة إلى تحليل مدى إسهام تعليم ريادة الأعمال، بمختلف أبعاده، في ترسيخ الثقافة الابتكارية داخل الوسط الجامعي.

وانطلقت الأطروحة من فرضية رئيسية تقوم على وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لتعليم ريادة الأعمال في تنمية الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين، مدعومة بمجموعة من الفرضيات الفرعية التي ركزت على أثر برامج التعليم، وطرائق وأساليب التدريس، وفعالية المشرف في التدريس، وبيئة التعليم. وقد مكن الإطار المنهجي المعتمد من اختبار هذه الفرضيات ميدانياً، والكشف عن طبيعة العلاقات القائمة بين متغيرات الدراسة.

وأظهرت نتائج التحليل الإحصائي دعم الفرضية الرئيسية للدراسة، إذ تبين وجود تأثير ذي دلالة إحصائية ضمن النموذج المختبر، وهو ما يعكس الدور المحوري الذي يؤديه هذا النوع من التعليم في تنمية التفكير الإبداعي، وتحفيز روح المبادرة، وترسيخ القيم والسلوكيات الابتكارية داخل البيئة الجامعية. وتبرز هذه النتيجة أهمية إدماج تعليم ريادة الأعمال ضمن الاستراتيجيات التعليمية الحديثة باعتباره أحد المحركات الأساسية لبناء رأس مال بشري يتسم بالابتكار والقدرة على الإبداع.

كما أظهرت نتائج الفرضيات الفرعية عن وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لبرامج تعليم ريادة الأعمال في تنمية الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين، وهو ما يشير إلى أهمية محتوى البرامج التعليمية ومدى ملاءمتها لمتطلبات الابتكار. فكلما اتسمت البرامج التعليمية بالشمول والتحديث، ازدادت قدرتها على تنمية الوعي الريادي وتعزيز السلوكيات الابتكارية لدى الطلبة.

وبينت النتائج كذلك وجود أثر ذي دلالة إحصائية لطرق وأساليب التدريس المعتمدة في تعليم ريادة الأعمال على الثقافة الابتكارية، إذ تسهم الأساليب البيداغوجية التفاعلية، التي تقوم على المشاركة الفعالة والتطبيق العملي، في تحفيز الإبداع وتنمية القدرات الابتكارية. ويؤكد ذلك

أن الاقتصار على الأساليب التقليدية في التدريس قد يقلل من فاعلية تعليم ريادة الأعمال، ما يستدعي اعتماد مقاربات تعليمية حديثة أكثر تفاعلاً ومرونة وتراعي متطلبات الابتكار.

كما أثبتت الدراسة وجود أثر ذي دلالة إحصائية لفعالية المشرف في التدريس على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين، الأمر الذي يسلط الضوء على الدور المحوري للأستاذ الجامعي في توجيه الطلبة، وتحفيزهم، ونقل الخبرات العملية إليهم. فكلما كان المشرف متمكناً من الجوانب في الجوانب النظرية والتطبيقية لريادة الأعمال، واعتمد أساليب إشراف تشاركية وتفاعلية، انعكس ذلك إيجاباً على تنمية الثقافة الابتكارية لدى الطلبة.

وفي السياق ذاته، كشفت نتائج الدراسة عن وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لبيئة التعليم على الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين، حيث تمثل البيئة الجامعية عاملاً أساسياً في تحفيز أو إعاقة السلوك الابتكاري. وتشمل هذه البيئة الإمكانيات المادية ومستوى الدعم الإداري، وطبيعة المناخ التنظيمي المشجع على المبادرة والابتكار، إضافة إلى توفر فضاءات للتجريب والتفاعل مع المحيطين الاقتصادي والاجتماعي.

ومن خلال هذه النتائج مجتمعة، يتبين أن تنمية الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين لا يتحقق من خلال تعليم ريادة الأعمال بمعزل عن محيطه، بل تتطلب تكامل مختلف مكوناته، بدءاً من البرامج التعليمية، وطرائق وأساليب التدريس، وكفاءة المشرفين، وصولاً إلى توفير بيئة تعليمية داعمة ومحفزة. وهو ما يؤكد ضرورة تبني رؤية شمولية في تطوير تعليم ريادة الأعمال داخل الجامعة.

وتتمثل الإضافة العلمية لهذه الأطروحة في طرح نموذج تحليلي يوضح طبيعة العلاقة السببية بين تعليم ريادة الأعمال بأبعاده المختلفة والثقافة الابتكارية في السياق الجامعي الجزائري، اعتماداً على دراسة ميدانية مقارنة شملت جامعتين. كما أسهمت في سد فجوة بحثية قائمة على المستوى الوطني، وقدمت نتائج علمية يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات التعليمية والبرامج الجامعية ذات الصلة بريادة الأعمال والابتكار.

أما من الناحية التطبيقية، فقد أبرزت نتائج الدراسة أهمية إعادة تصميم برامج تعليم ريادة الأعمال بما يمنح أولوية أكبر للجانب التطبيقي، وتكوين الأساتذة والمشرفين في مجال التدريس

الريادي، والعمل على تطوير بيئة جامعية محفزة للابتكار. كما يمكن أن تشكل هذه النتائج أرضية مرجعية يمكن لصناع القرار في قطاع التعليم العالي الاستناد إليها عند تبني سياسات تعليمية تعزز الثقافة الابتكارية وتسهم في إعداد خريجين قادرين على الاندماج الفعّال في الاقتصاد الوطني القائم على المعرفة والابتكار.

ورغم أهمية النتائج المتوصل إليها، فإن الدراسة لم تخلُ من بعض **الحدود**، أبرزها محدودية الإطار المكاني والزمني للدراسة، واعتماد على أداة الاستبيان. وتتيح هذه الحدود فرصة للدراسات المستقبلية لتوسيع نطاق البحث، أو استخدام مناهج بحثية متنوعة تعمق الفهم حول أثر تعليم ريادة الأعمال على متغيرات إضافية مرتبطة بالابتكار والتنمية الريادية.

وخلاصة القول، تؤكد هذه الأطروحة أن تعليم ريادة الأعمال، بمختلف أبعاده، يمثل **عاملاً مهماً في النموذج المختبر في تعزيز الثقافة الابتكارية لدى الطلبة الجامعيين**، وأن الاستثمار في تحسين وتطوير هذا التعليم يعد خياراً استراتيجياً لدعم التحول نحو اقتصاد قائم على الابتكار والمعرفة، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

1. توصيات الدراسة:

توصي الدراسة بضرورة تبني سياسة وطنية لإدماج تعليم ريادة الأعمال في مختلف المراحل التعليمية، بدءاً من المرحلة الابتدائية مروراً بالمرحلتين المتوسطة والثانوية وصولاً إلى التعليم الجامعي، بحيث يصبح تعليمًا تراكميًا يواكب نمو المتعلم ويعمل على تنمية التفكير الريادي والابتكاري منذ سن مبكرة. وتستند هذه التوصية إلى أن الأسرة تمثل أحد أهم العوامل المؤثرة في تشكيل توجهات الفرد نحو العمل، إذ تشير العديد من الدراسات إلى أن الخلفية العائلية، ولا سيما إذا كانت الأسرة تمارس الأنشطة الريادية أو تفضل الوظيفة العمومية، تسهم بدرجة كبيرة في تكوين قناعات الأبناء وتوجهاتهم المهنية المستقبلية. ومن ثم، فإن إدماج تعليم ريادة الأعمال في المراحل التعليمية المبكرة من شأنه أن يسهم في بناء ثقافة ريادية لدى الأطفال، وتصحيح أو موازنة المعتقدات والتصورات التي قد يكتسبونها من محيطهم الأسري والاجتماعي، بما يعزز توجههم نحو المبادرة والعمل الحر إلى جانب الوظيفة التقليدية. كما توصي الدراسة بالاستفادة من التجارب الدولية الرائدة، وفي مقدمتها التجربة الفنلندية، التي تُعد من أنجح النماذج العالمية في دمج تعليم

ريادة الأعمال ضمن المناهج الدراسية منذ السنوات الأولى من التعليم، وهو ما أكدته العديد من الدراسات والأبحاث الدولية التي أبرزت الدور الفاعل لهذا النهج في تنمية روح المبادرة والإبداع والاعتماد على الذات لدى المتعلمين. وتكتسب هذه التوصية أهمية خاصة في المجتمعات التي يغلب عليها التوجه نحو الوظيفة العمومية، مقارنةً ببعض البيئات المحلية التي تتميز بثقافة ريادية وتجارية راسخة، مثل ولايتي غرداية وسطيف، مما يستدعي العمل على ترسيخ الثقافة الريادية في جميع البيئات التعليمية بصورة متوازنة.

2. آفاق الدراسة:

وفي هذا السياق، تقترح هذه الأطروحة عددًا من الآفاق البحثية المستقبلية منها استقصاء تأثير تعليم ريادة الأعمال على النية الريادية لدى الطلبة، أو على الابتكار التنظيمي، أو على فرص توظيف الخريجين، إضافة إلى دراسة دور الحاضنات الجامعية ومراكز الابتكار في تعزيز الثقافة الابتكارية داخل البيئة الجامعية.

قائمة المصادر

والمراجع

أولاً: المراجع باللغة الأجنبية:

1. European Commission. (2012). *Effects and impact of entrepreneurship programmes in higher education*. Brussels: Entrepreneurship Unit, Directorate-General for Enterprise and Industry, European Commission.
2. Ahmed, A. A., & Al-Ani, W. (2020). The Practices of School Principals in Implementing Entrepreneurship Education in the transition towards An Empirical Study on Post-Basic " knowledge society Education in the Sultanate of Oman. *Journal of Educational Administration*, p. 41.
3. ALGERIA STARTUP CHALLENGE. (s.d.). *About us*. Récupéré sur ALGERIA STARTUP CHALLENGE: <https://algeriastartupchallenge.com/About/>
4. Anatoliy, K., Oleksandr, L., Natalia, H., & Yuliia, D. (2023). DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURIAL EDUCATION IN UKRAINIAN UNIVERSITIES. *Management Strategies and Policies in the Contemporary Economy*, (pp. 305–311).
5. Azkiyah, S. N., & Mukminin, A. (2023). Measuring English teaching quality: what teacher effectiveness research can offer? *XLinguae European Scientific Language Journal*, p. 240.
6. Asuero, A., Sayago, A., & Gonz' alez, A. (2006). The Correlation Coefficient: An Overview. *Critical Reviews in Analytical Chemistry*, 36, pp. 41–59.

7. Banque Nationale d'Algérie. (s.d.). *ANADE*. Récupéré sur Banque Nationale d'Algérie:
<https://www.bna.dz/%D8%AA%D9%85%D9%88%D9%8A%D9%84-anad/>
8. Bellani, H. M., & Cungu, J. (2023). Entrepreneurship Education, a Challenging Learning Process towards Entrepreneurial Competence in Education. *Administrative Sciences*.
9. Cambridge Dictionary. (s.d.). *Entrepreneurship*. Récupéré sur Cambridge Dictionary:
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/entrepreneurship>
10. CENTRE D'APPUI À LA TECHNOLOGIE ET L'INNOVATION (C. (s.d.). *CENTRE D'APPUI À LA TECHNOLOGIE ET L'INNOVATION (CATI)*. Récupéré sur Université Batna: <https://incubateur.univ-batna2.dz/cati>
11. Chaojie, L. (2024). Research On the Influence of Entrepreneurship Education in Vocational Colleges and Universities on Enhancing Students' Innovative Ability. *Journal of Higher Vocational Education (JHVE)*.
12. C.O, Г. (2024). The role of business education in the formation of entrepreneurial culture and innovation. *Экономика и предпринимательство*.

13. Dewantara, N., Rai, N., & Noer, L. (2024). EDUCATIONAL SUPPORT EFFECTS ON ENTREPRENEURSHIP BEHAVIOR: A STUDY OF ENTREPRENEURSHIP TRAINING PROGRAM. *INTERNATIONAL JOURNAL OF PROFESSIONAL BUSINESS REVIEW*, p. 4.
14. DOAN, K. H. (2022). The differences in the impact of entrepreneurship education on entrepreneurial knowledge: a cross-country analysis. *Sciendo*, pp. 75–76.
15. DOAN, K. H. (2022). The differences in the impact of entrepreneurship education on entrepreneurial knowledge: a cross-country analysis. *SCIENDO*.
16. Eniola, A. A., & Osigwe, K. (2021). Chapter 7 entrepreneurship education and Venture intention . Emerald Publishing Limited.
17. European Commission, & OECD. (2012). *A Guiding Framework for Entrepreneurial Universities*.
18. Ellen, R., Schuberth, F., & Jörg, H. (2021, 10 10). HTMT2—an improved criterion for assessing discriminant validity in structural equation modeling. *Industrial Management & Data Systems*, 121(12), pp. 2637–2650.
19. Fayolle, A., Gailly, B., & Lassas-Clerc, N. (2006). Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: a new methodology. *Journal of European Industrial Training*, p. 702.

20. Grange, L. L., & Reddy, C. (2007). Learning of Environment(s) and Environment(s) of Learning. *Southern African Journal of Environmental Education*, p. 78.
21. Hägg, G., & Kurczewska, A. (2022). Entrepreneurship Education Scholarly Progress and Future Challenges. New York: Routledge.
22. Hill, S. (2011, January 01). The impact of entrepreneurship education : an exploratory study of MBA graduates in Ireland. Ireland: University of Limerick.
23. Hair Jr, J., Matt C, H., & Christian, N. (2019, 11 10). Assessing measurement model quality in PLS–SEM using confirmatory. *Journal of Business Research*, 109, pp. 101–100.
24. Henseler, J., & et all. (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing*, 20, pp. 277–313.
25. Hair, J., & Alamer, A. (2022, 12). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS–SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 02(01), pp. 1–16.
26. Hair, J., M. Hult, G., M. Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS–SEM)* (éd. 3e). Switzerland: Springer Nature.

27. International Labour Organization. (2014, November). *Fostering Future Entrepreneurs*. Récupéré sur International Labour Organization: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_175469.pdf
28. Iqbal, J., Asghar, M., Asghar, A., & Waqar, Y. (2022, September 15). Impact of entrepreneurial curriculum on entrepreneurial competencies among students: The mediating role of the campus learning environment in higher education. *Frontiers in Psychology*, p. 4.
29. Jörg, H., & Marko, S. (2012, 03 04). Goodness-of-Fit Indices for Partial Least Squares Path Modeling. *Computational Statistics*, 28(02), pp. 565–580.
30. Katakwar, S. (2022, May). AGRI-ENTREPRENEURSHIP – PROBLEMS AND PROSPECTIVE IN INDIA. *International Journal of Advanced Research (IJAR)*, p. 563.
31. Kuratko, D. F., & Morris, M. (2019). Examining the Future Trajectory of Entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, p. 18.
32. Keyton, J. (2005). Communication and organizational culture : a key to understanding work experiences. *BOOK Communication and organizational culture : a key to understanding work experiences*.

33. LAŽNJAK, J. (2011). DIMENSIONS OF NATIONAL INNOVATION CULTURE IN CROATIA Content Validity of Hofstede's Dimensions. *Društvena istraživanja : časopis za opća društvena pitanja*, pp. 1015–1038.
34. Mammadzada, M. (2021). Qualities of Effective Teachers; Factors Affecting the Teachers Commitment. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, pp. 168–169.
35. Mičo, H., & Cungu, J. (2023, January 11). Entrepreneurship Education, a Challenging Learning Process towards Entrepreneurial Competence in Education. *administrative sciences*, p. 2.
36. Moberg, K. (2011). EVALUATING CONTENT DIMENSIONS IN ENTREPRENEURSHIP EDUCATION. *Entrepreneurship Research in Europe Series* (pp. 7–8). Copenhagen: Department of Strategic Management and Globalization Copenhagen Business School.
37. Moukawil. (2023). *Algeria Venture*. Récupéré sur Moukawil: <https://moukawil.dz/beta/knowledgebase/a-venture/>
38. Muo, I., & Azeez, A. (2019). GREEN ENTREPRENEURSHIP: LITERATURE REVIEW AND AGENDA FOR FUTURE RESEARCH. *International Journal of Entrepreneurial Knowledge*, pp. 17–27.
39. malinowsky, B. (1968). une théorie scientifique de la culture. *Book une théorie scientifique de la culture*.

40. Mann, L., & Chan, J. (2011, February 1). Creativity and Innovation in Business and Beyond. *Book Creativity and Innovation in Business and Beyond*. New York.
41. Martin, J. (2002). Organizational culture: Mapping the terrain. *BOOK Organizational culture: Mapping the terrain*.
42. M R Ab, H., W Sami, & M H Mohmad Sidek. (2017, 08 10). Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell & Larckercriterion versus HTMT Criterion. *Journal of Physics: Conf, 890*, pp. 1–5.
43. Md Shahadat, H., Nafiu , S., Mahbub, H., & Benadjih, O. (2023, 10). Factors affecting student readiness towards OBE implementation in engineering education: Evidence from a developing country. *heliyon, 10*(09), pp. 1–16.
44. Muhammad A. Abdel Rahim و ،Mahmoud M. Ibrahim . (2024)Developing the Role of Al-Azhar University in the Development of the Culture of Innovation among its Students According to the Strategic Entrepreneurship Approach-23 الصفحات .24
45. Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2018). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, pp. 407–408.

46. ooredoo. (s.d.). *startup accelerators*. Récupéré sur ooredoo: https://www.ooredoo.com/ar/who_we_are/innovation/startup_accelerators/
47. Papagiannis, G. D. (2018). ENTREPRENEURSHIP EDUCATION PROGRAMS: THE CONTRIBUTION OF COURSES, SEMINARS AND COMPETITIONS TO ENTREPRENEURIAL ACTIVITY DECISION AND TO ENTREPRENEURIAL SPIRIT AND MINDSET OF YOUNG PEOPLE IN GREECE. *Journal of Entrepreneurship Education*, pp. 4–5.
48. Porter, M. E. (1990). The Competitive Advantage of Nations. *Book The Competitive Advantage of Nations*. London.
49. Pruschkowski, M. (2018). Innovation Management Structures and Processes of Innovative Company . *Book Innovation Management Structures and Processes of Innovative Company* .
50. Pearson's correlation coefficient. (2012, 07 04). *BMJ*, 345.
51. Park, Y. (2024). The Role of Education in Fostering Entrepreneurial Skills and Mindsets. *Research Square*.
52. Roffeei, S. H., Yusop, F., & Kamarulzaman, Y. (2018). Determinants of Innovation Culture amongst Higher Education Students. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, pp. 37–50.
53. Rahim, M. A., & Ibrahim, M. (2024). Developing the Role of Al-Azhar University in the Development of the Culture of Innovation

among its Students According to the Strategic Entrepreneurship Approach.

54. Rodrigues, A. L. (2023, Septembre 15). Entrepreneurship Education Pedagogical Approaches in Higher Education. *Neveléstudomány*.
55. Salem, M. I. (2014). Higher Education As A Pathway To Entrepreneurship. *International Business & Economics Research Journal*, pp. 289–293.
56. Sanchez, J. C. (2013). The Impact of an Entrepreneurship Education Program on Entrepreneurial Competencies and Intention. *Journal of Small Business Management*, p. 459.
57. Schumpeter, J. (2008). The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and Business Cycle. Translated from the German by Redvers Opie. US: New Brunswide.
58. SILATECH. (s.d.). *SILATECH ALGERIA*. Récupéré sur SILATECH : <https://silatech.org/ar/algeria/>
59. the Algerian Corporation for Social Engagement. (s.d.). *Notre expertise*. Récupéré sur the Algerian Corporation for Social Engagement: <https://www.acsedz.com/#solutions>
60. Schein, E. H. (2010). rganizational Culture and Leadership. *BOOK rganizational Culture and Leadership*. Jossey–Bass.

61. Shahriar, A., John, D., & Pradeep, R. (2011). An Evaluation of PLS Based Complex Models: the Roles of Power Analysis, Predictive Relevance and GoF Index. *A Renaissance of Information Technology for Sustainability and Global Competitiveness* (p. 01). AIS eLibrary.
62. Tripathi, M. A., Tripathi, R., Sharma, N., Singhal, S., Jindal, M., & Aarif, M. (2022). A brief study on entrepreneurship and its classification. *International Journal of Health Sciences*, p. 7685.
63. UNESCO. (2008). promoting entrepreneurship education in secondary schools. (p. 10). Bangkok: UNESCO website.
64. UNIVERSITY OF THE PEOPLE من الاسترداد (بلا تاريخ). تم الاسترداد من UNIVERSITY OF THE PEOPLE: <https://ar.uopeople.edu/blog/%D9%85%D8%A7%D9%87%D9%88-%D8%A7%D9%84%D9%81%D8%B1%D9%82-%D8%A8%D9%8A%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%91%D9%85-%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85/>
65. Ustyuzhina, O., Mikhaylova, A., & Abdimomynova, A. (2019). ENTREPRENEURIAL COMPETENCIES IN HIGHER EDUCATION. *Journal of Entrepreneurship Education* , pp. 2–3.
66. Vincenzo, E., Trinchera, L., & Silvano, A. (2010). *PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open*

- Issues for Model Assessment and Improvement*. Germany: Wang, H. (Eds.), Springer.
67. Welsh Department for Education and Skills. (2012). Learning and progression in entrepreneurship education. Welsh.
68. Widodo, S., & Santoso, B. (2023). LOOKING FOR REMEDY AND LEARNING ENGAGEMENT OF ENTREPRENEURIAL. *Jurnal Kendali Akuntansi*, p. 42.
69. Yuliana, C., Hanim, Z., Samsul Huda, M., & Yamin, M. (2023). Sumber Daya Lembaga Dalam Praktek Dunia Pendidikan. *Journal on Education*, p. 2285.
70. Yakupl, A. (2019). *Structural Equation Modeling Approaches to E-Service Adoption*. turkey: IGI Global.
71. zaidi, H., & abdallaoui, M. (2022). University business incubators are an effective tool for resurrecting start-ups in Algeria. *Journal of Management, Organizations and Strategy JMOS*, p. 115.

ثانيا: المراجع باللغة العربية:

72. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط. (2017). دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر. *مجلة التربية المقارنة والدولية*، الصفحات 214-216.
73. أحمد إبراهيم سلمى أرناؤوط. (2017). دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر. *مجلة التربية المقارنة والدولية*، صفحة 212.

74. أحمد إبراهيم سلمي الأرناؤوط. (2017). دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وإمكانية الاستفادة منها في مصر. *مجلة التربية المقارنة والدولية*، الصفحات 237-239.
75. آلاء رابح المطيري. (2021). تعليم ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرة ماليزيا. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، الصفحات 68-69.
76. الحسين زكريا محمد محمد. (2022). دور برامج ريادة الأعمال الاجتماعية في خلق فرص عمل للشباب. *المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية*، صفحة 53.
77. النجار، ف. ر. (2020). تعليم ريادة الأعمال مدخلا لتطوير منظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ. *مجلة كلية التربية ببها*. pp. 517-518 ,
78. إيمان بهاء عبد الغفور حسن عبده. (2021). التعليم لريادة الأعمال بجامعة المنصورة (الواقع والتصور). *مجلة تطوير الأداء الجامعي*، صفحة 85.
79. أحلام حامدي. (2020). دور إدارة الابتكار في تحسين الميزة التنافسية في ظل مبادئ المسؤولية المجتمعية - دراسة حالة بعض المؤسسات الاقتصادية الجزائرية - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية. سطيف، الجزائر: جامعة فرحات عباس سطيف - 01 -.
80. أحمد علماوي. (2016). فعالية الثقافة التنظيمية في تحقيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات الإنتاجية والخدمية الجزائرية - دراسة ميدانية في القطاعين العام والخاص - أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص : علوم اقتصادية فرع : تسيير المؤسسات. سيدي بلعباس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة جيلالي ليايس سيدي بلعباس.
81. أسماء رتيمي، و رحيمة غضبان. (2017). معوقات الإبداع والعوامل المؤثرة في الابتكار في المؤسسة. *مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية*، الصفحات 104-111.

82. أسماء رشاد نايف الصالح. (2021). عوائق وتحديات بناء ثقافة الابتكار في منظمات القطاع الخدمي في منطقة المدينة المنورة. *مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث*، صفحة 103.
83. السيد سلامة الخميسي. (2023). متطلبات نشر وتوزيع ثقافة الابتكار بالجامعة في ضوء التميز المؤسسي بحث مستل من رسالة دكتوراه. *مجلة كلية التربية - جامعة دمياط*، الصفحات 335-337.
84. الصادق لشهب، أحمد بوريش، و الشيخ هتهات. (2017). دور الابتكار في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة دراسة ميدانية بشركة الهندسة المدنية بتقوت ولاية ورقلة. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية*، صفحة 263.
85. إلهام بن منصور. (2018). دور الابتكار في التعبئة والتغليف في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة حالة المنتج "رامي" -. *مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية*، صفحة 263.
86. أمين مزياني. (2017). مكانة الابتكار في الاستراتيجيات التنافسية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية. *أطروحة تدرج ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه علوم في علوم التسيير. الجزائر، علوم التسيير، الجزائر: جامعة الجزائر 3*.
87. امينة بلعيد، و نادية هيمة. (2018). أهمية الابتكار في الصناعات الدوائية دراسة مقارنة بين مؤسسات الدوائية. *مجلة دراسات وأبحاث اقتصادية في الطاقات المتجددة* ، 259.
88. احمد حسام الدين نور الدين، و محمد شقراني. (2024, 05 21). دور الابتكار الرقمي في تحسين جودة خدمات المؤسسة - دراسة حالة تطبيق محطتي لمؤسسة سوقزال- . *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، 10(01)، الصفحات 165-180.
89. اسماعيل مصباح. (2024, 06 01). تأثير جودة التجربة السياحية على ترقية السياحة الداخلية في الجزائر. *مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والادارة*، 08(01)، الصفحات 31-49.

90. اسماعيل مصباح ا. (2025). تأثير جودة الخدمات السياحية على التوجه نحو السياحة الداخلية في الجزائر - دراسة حالة - . كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر: جامعة غرداية.
91. الجموعي مومن بكوش، و احمد فرحات. (31 08, 2023). معامل الارتباط الخطي البسيط " بيرسون" والاختبارات البديلة. مجلة دراسات نفسية وتربوية، 16(02)، الصفحات 265-277.
92. الجيلالي بن عولي. (2022). القياس والافصاح المالي عن التكاليف البيئية وفق ابعاد التنمية المستدامة- دراسة قياسية عن استخدام نمذجة المعادلات البنائية لعينة من المؤسسات الكبيرة على مستوى الغرب الجزائري-. الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تلمسان: جامعة ابي بكر بلقايد.
93. أحمد نجم الدين عيداروس، و أسماء أشرف عرندس حسين. (ديسمبر , 2024). حوكمة الذكاء الاصطناعي مدخل لترسيخ ثقافة الابتكار المستدام بجامعة المنوفية. مجلة كلية التربية.
94. أسماء الصالح. (2022). عوائق وتحديات بناء ثقافة الابتكار في منظمات القطاع الخدمي في منطقة المدينة المنورة. مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث.
95. امحمد متناوي، مراد خطاب، و عبدالله قلش. (14 جوان, 2023). فعالية تعليم ريادة الأعمال بالجامعة الجزائرية في تدعيم الكفاءة الذاتية لدى الطالب الجامعي . دراسة عينة من طلبة وخريجي الجامعات. مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال.
96. الهاشمي بعاج. (2017). استراتيجيات دور العملية التدريبية في رفع من الفعالية التنظيمية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير، الجزائر: جامعة الجزائر.
97. بن ربيعة محمد. (2021). دور ثقافة المؤسسة في الولوج الى الاسواق الدولية. كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية: جامعة الجزائر3.

98. بسام سمير الرميدي. (جوان، 2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب - إستراتيجية مقترحة للتحسين -. مجلة إقتصاديات المال والأعمال، الصفحات 378-379.
99. بسام سمير الرميدي. (06، 2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب - استراتيجية مقترحة للتحسين -. مجلة إقتصاديات المال والأعمال، صفحة 379.
100. بلال خلف السكارنة. (2006). المشاريع الصغيرة والريادة . 19-21.
101. بودة فطيمة. (2022). فعالية الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE في بعث الروح في المؤسسات المتعثرة في الجزائر - (دراسة تحليلية) -. مجلة المقريري للدراسات الإقتصادية والمالية، صفحة 118.
102. بسام بن مناوور العنزي. (2004). الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري. مذكرة ماجستير. الإدارة العامة ، السعودية: جامعة الملك سعود.
103. بلال خلف السكارنة. (2011). أخلاقيات العمل. كتاب أخلاقيات العمل. الأردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع.
104. تومي محمد. (2019). حاضنات الأعمال ودورها في تعزيز ريادة الأعمال. المدية، علوم التسيير، الجزائر: جامعة يحيى فارس بالمدية.
105. جمال حواوسة. (2015). الفرد والثقافة. مطبوعة موجهة للسنة أولى علوم اجتماعية ل.م.د. علم الاجتماع، الجزائر: جامعة 8 ماي 1945 قالمة.
106. حنان حسن سليمان. (2018). تصور مقترح لتلبية المتطلبات الإدارية اللازمة لدعم تعليم ريادة الأعمال لطلاب التعليم الثانوي الفني الصناعي في مصر . مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، صفحة 240.
107. حياة فرد، و أحمد شاطرياش. (سبتمبر، 2018). التعليم العالي في الجزائر: دراسة في الواقع والتحديات. مجلة الحكمة للدراسات الفلسفية، الصفحات 101-103.

108. حسان تسامدة. (2023). الإبداع والابتكار في نظم المعلومات وتكنولوجيا المكتبات: دراسة ميدانية لعينة من جامعات الوسط الجزائري. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه بعنوان الإبداع والابتكار في نظم المعلومات وتكنولوجيا المكتبات: دراسة ميدانية لعينة من جامعات الوسط الجزائري. باتنة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة باتنة 1.
109. حسينة بوعدة. (2014). اشكالية التنمية الثقافية في الجزائر (دراسة سوسيولوجية مقارنة بين الفاعلين الثقافيين الرسميين وغير الرسميين في السياسة والفعل الثقافيين). أطروحة دكتوراه. وهران، الجزائر: جامعة وهران.
110. حويشيتي توفيق. (2019). علاقة إستراتيجية الابتكار بنمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. أطروحة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه. غرداية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة غرداية.
111. حنان بشته، و نعيمة بوعموشة. (30 06, 2020). الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية. مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، 03(02)، الصفحات 117-133.
112. خالد صلاح حنفي محمود. (2023). آليات تفعيل دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في ضوء بعض الاتجاهات العالمية المعاصرة: دراسة تحليلية. مجلة تطوير الأداء الجامعي، الصفحات 40-41.
113. خالد مدخل، و عبد الحق طير. (2021). مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة - دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي -. مجلة التنمية الاقتصادية، صفحة 195.
114. خالصة فتح الله. (2012). إدارة الجودة الشاملة كمدخل لإحداث التطوير التنظيمي في التعليم العالي. الجزائر، علوم التسيير، الجزائر: جامعة الجزائر 3.

115. دينا عبد العاطى محمد أبوزيد، و داليا عبد العاطى محمد أبوزيد. (2023). *ريادة الأعمال المؤسسية وتأثرها على الجودة والقيمة المدركة للعميل (دراسة ميدانية)*. *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، صفحة 914.
116. دنيا بوديب. (2014). *الثقافة التنظيمية كمدخل لإحداث التغيير التنظيمي دراسة حالة - شركة بيبسي الجزائر - رسالة الماجستير*. تسيير الموارد البشرية، الجزائر: جامعة الجزائر 3.
117. ربيع عبد الوهاب ربيع. (2020). *تصور مقترح لتفعيل التعليم الريادي في المرحلة الابتدائية بمصر في ضوء الخبرة الفنلندية*. *مجلة المعرفة التربوية*، الصفحات 66-68.
118. رجاء عباس محمد. (9 نوفمبر، 2020). *أساليب التعلم والتعليم في السنة النبوية الشريفة*. *مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية*، صفحة 117.
119. رحاب السيد السيد علام. (2019). *متطلبات تعليم ريادة الأعمال بالمجتمع الجامعي دراسة تحليلية*. *مجلة كلية التربية - جامعة العريش*، الصفحات 21-22.
120. رحمه على يحيي الأحمري. (2023). *واقع التطبيق العملي لدى طالبات الكليات الصحية بمنطقة عسير من وجهة نظر طالبات ومحاضرات المختبرات*. *المؤتمر السنوي الثاني للدراسات العليا للعلوم الإنسانية بجامعة بنها* (صفحة 274). جامعة بنها.
121. رزقي، خ & هجيرة، ش. (2017). *منهجية تحديد نوع وحجم العينة في البحوث العلمية*. *مجلة معارف*. 280-294، pp. (23).
122. ريم عفاف، ح. (2024). *اثر ابعاد الهيكل على جودة عمليات صنع و اتخاذ القرار -دراسة ميدانية -الجزائر*، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الجلفة: جامعة الجلفة.
123. رشا عبد القادر محمد الهندي. (2022). *تعليم ريادة الأعمال في جامعة القاهرة مواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في ضوء بعض الخبرات العالمية*. *مجلة كلية التربية جامعة بني سويف*، الصفحات 608-609.

124. زهرة بن قمجة. (2023). دور الجامعة في توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال (تجارب عالمية رائدة). مجلة الإصلاحات الاقتصادية والتكامل في الاقتصاد العالمي، الصفحات 32-33.
125. زهرة بن قمجة. (2023). دور الجامعة في توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال (تجارب عالمية رائدة). مجلة الإصلاحات الاقتصادية والاندماج في الاقتصاد العالمي، الصفحات 31-32.
126. سجية بولرياس. (بلا تاريخ). نبذة عن تطور التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر (1962-2000). مجلة الباحث، صفحة 3.
127. سرير فروجة. (جوان، 2018). واقع التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر. مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، صفحة 205.
128. سمية لرقط. (2023). تمويل المؤسسات الناشئة في الجزائر - رؤية تقييمية -. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، صفحة 494.
129. سالم العياشي. (2019). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى الموظفين في المنظمات الرياضية. أطروحة دكتوراه. الجزائر: جامعة محمد بوضياف - المسيلة.
130. سامي مراد. (2018). الاستثمار في الابتكار: تجارب وخبرات - دراسة نظرية مسحية. المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، صفحة 15.
131. سعاد مخلوفي، و أمال زرفاوي. (2020). أهمية الابتكار المفتوح في مؤسسات الإعلام والاتصال. مجلة بحوث ودراسات في الميديا الجديدة، صفحة 65.
132. سفيان ميمون. (2008). الجامعة وإدماج الطلبة في الثقافة الوطنية دراسة ميدانية بقسمي التاريخ وعلم الاجتماع بجامعة الجزائر . رسالة الماجستير. العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر : جامعة الجزائر.

133. سلاف رحال. (2017). الابتكار والتنافسية المستديمة دراسة حالة مجموعة سوناطراك. أطروحة مقدمة كمتطلب لنيل شهادة الدكتوراه بعنوان الابتكار والتنافسية المستديمة دراسة حالة مجموعة سوناطراك. بسكرة، الجزائر : جامعة محمد خيضر بسكرة.
134. سهام طرشاني. (2020). إدارة الابداع والابتكار. الشلف، الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
135. سيساني ميدون. (2022). إدارة الإبداع والابتكار. مطبوعة بعنوان إدارة الإبداع والابتكار. تيارت، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة تيارت.
136. شريفي نورة. (2024). جودة الحياة الوظيفية كمدخل لإدارة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين : دراسة حالة بعض المؤسسات العمومية الخدماتية الجزائرية. مغنية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: المركز الجامعي مغنية.
137. شيخي مليكة. (2022). مساهمة حوكمة المورد البشرية في تحسين اداء العاملين وتحقيق رضا الزبائن. الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، معسكر: جامعة مصطفى اسطنبولي.
138. صغور فريد. (2014). واقع وتحديات التعليم العالي في الجزائر في ظل الإقتصاد المبني على المعرفة. الجزائر العاصمة، العلوم الاقتصادية، الجزائر: جامعة الجزائر 3.
139. عاشور وسيلة. (2012). مقومات تنفيذ استراتيجية المعرفة في منظمات التعليم العالي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر 3. مذكرة ماجستير. الجزائر، علوم التسيير، الجزائر: جامعة الجزائر 3.
140. عبد العاطي حلقان أحمد عبد العزيز. (2021). دراسة مقارنة لتمويل المنح الدراسية في بعض الجامعات الأوروبية وإمكانية الاستفادة منها في مصر. المجلة التربوية، صفحة 281.

141. عبدالعاطي حلقان أحمد عبد العزيز. (2022). دراسة مقارنة لتعليم ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في إنجلترا وبلجيكا، وإمكانية الاستفادة منها في مصر. *المجلة التربوية*، الصفحات 218-219.
142. عزام عبد النبي أحمد، و وجيهة ثابت العاني. (2022). ممارسات مديري المدارس في تطبيق التعليم الريادي كمدخل للتحويل نحو مجتمع المعرفة " دراسة تطبيقية على التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان ". *مجلة الإدارة التربوية* ، الصفحات 39-41.
143. عزام عبد النبي أحمد، و وجيهة ثابت العاني. (2020). ممارسات مديري المدارس في تطبيق التعليم الريادي كمدخل للتحويل نحو مجتمع المعرفة " دراسة تطبيقية على التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان ". *مجلة الإدارة التربوية*، الصفحات 38-39.
144. عزيزة محمد الغامدي. (2020). تعليم ريادة الأعمال لمرحلة قبل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط*، صفحة 242.
145. عزيزة محمد الغامدي. (2020). تعليم ريادة الأعمال لمرحلة قبل التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية. *المجلة التربوية لتعليم الكبار - كلية التربية - جامعة أسيوط*، الصفحات 262-265.
146. عصام سيد أحمد السعيد. (2015). تفعيل التعاون بين الجامعة والصناعة في ضوء النموذج الحلزوني الثلاثي "Triple Helix Model". *مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد*، صفحة 185.
147. عبد الباقي ميساوي. (28 ماي، 2020). عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة. الجلفة، قسم علوم التسيير، الجزائر: جامعة الجلفة.
148. عطيه الدليمي. (2021). *نظريات التعلم والتعليم* . بغداد، كلية التربية الاساسية قسم التربية الفنية الجامعة المستنصرية، العراق.

149. عماد عبد اللطيف محمود. (2017). التربية الريادية ومتطلباتها من التعليم الجامعي. مجلة دراسات في التعليم الجامعي، الصفحات 251-252.
150. عبدالله صحراوي، و عبد الحكيم بوصلب. (2016). النمجة البنائية () SEM ومعالجة صدق المقاييس في البحوث النفسية و التربوية نموذج البناء العالمي لعلاقات كفاءة التسيير الاداري بالمؤسسة التعليمية. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 02(03)، الصفحات 61-91.
151. عمر حوتية، و سامية دومي. (14 01, 2023). دور حاضنات الأعمال الجامعية في استقطاب طلبة الجامعات الجزائرية لإنشاء مشاريع ناشئة. مجلة السلام للعلوم الإنسانية والاجتماعية، الصفحات 103-104.
152. عهود عبد الله حباليس العتيبي. (2023). دور المعلمات في تنمية بعض مهارات ريادة الأعمال لدى طفل الروضة من وجهة نظرهن. مجلة كلية التربية . جامعة طنطا، الصفحات 351-352.
153. عاشور أحمد عمري، منار محمد الطويل، ملاك أحمد سلامة، و إسلام محمد السعيد. (2024). رؤية مقترحة لمواجهة معوقات نشر ثقافة الابتكار بكلية التربية جامعة دمياط من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها. *Journal of University Performance Development*، الصفحات 48-49.
154. عبد الرحمان رايس. (2017). الابتكار التسويقي وأثره على تنافسية المؤسسة دراسة ميدانية. أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه بعنوان الابتكار التسويقي وأثره على تنافسية المؤسسة دراسة ميدانية. باتنة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة باتنة 1.

155. عبد القادر لانصاري. (2019). الثقافة التنظيمية وأثرها على فعالية التنظيم دراسة ميدانية بمؤسسة كوسيدار أدرار. أطروحة دكتوراه. المسيلة، الجزائر: جامعة محمد بوضياف المسيلة.
156. عمار براهيمية، و عمران الزين. (2017). دور إدارة المعرفة في تعزيز الابتكار في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - وحدة تبسة -. مجلة الاقتصاد الصناعي، صفحة 129.
157. فاطمة أحمد زكي إبراهيم. (2022). تفعيل دور جامعة بنها في تحقيق التعليم الريادي في ضوء رؤية مصر 2030. مجلة كلية التربية- جامعة عين شمس، الصفحات 103-101.
158. فاطمة أحمد زكي إبراهيم. (2022). تفعيل دور جامعة بنها في تحقيق التعليم الريادي في ضوء رؤية مصر 2030. مجلة كلية التربية- جامعة عين شمس، صفحة 121.
159. فاطمة الزهراء كرشة، و سمية بعزي. (2022). درجة تقييم مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لبرامج التكوين الجامعي في ضوء متطلبات المهنة. مجلة المقدمة للدراسات الإنسانية والاجتماعية، الصفحات 223-219.
160. فاطمة رمضان عوض النجار. (2020). تعليم ريادة الأعمال مدخلا لتطوير منظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ. مجلة كلية التربية ببنها، صفحة 512.
161. فاطمة رمضان عوض النجار. (2020). تعليم ريادة الأعمال مدخلا لتطوير منظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ. مجلة كلية التربية ببنها، الصفحات 543-542.
162. فاطيمة الزهرة بوداود. (2022). دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال بالجزائر. مجلة أبحاث اقتصادية معاصرة، الصفحات 307-306.

163. فيصل قميحة. (2018). أثر الابتكار التسويقي في الحفاظ على الحصة السوقية المكتسبة دراسة حالة: قطاع الحليب ومشتقاته في الجزائر. أطروحة دكتوراه مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم. الجزائر، العلوم التجارية، الجزائر: جامعة الجزائر 3.
164. كمال عويسي. (2019). أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية للطلبة. مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الصفحات 1038-1039.
165. كمال عويسي. (2019). أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الثقافة المقاولاتية للطلبة. مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الصفحات 1042-1043.
166. محمد بوسنة. (30 ديسمبر، 2021). دور التعليم المقاولاتي في انشاء المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، صفحة 271.
167. محمد جودت ناصر، و غسان العمري. (2011). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية (دراسة مقارنة). مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، صفحة 148.
168. محمد قوجيل. (2017). مطبوعة دروس في مقياس المقاولاتية. ورقلة، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
169. محمد ياسين دبنون. (بلا تاريخ). مركز الريادة والابتكار. تم الاسترداد من موقع جامعة سرت: <https://su.edu.ly/arabic/index.php/departments-and-centers/centers/leadership-and-innovation-center>
170. مراد كواشي، جمعة شرقي، و كوثر رامي. (2019). واقع التعليم العالي في الجزائر في إطار برنامج الإصلاح. الملتقى الوطني حول تمويل التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر (الصفحات 305-308). مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال.

171. مراد كواشي، جمعة شرقي، و كوثر رامي. (جوان، 2019). واقع التعليم العالي في الجزائر في إطار برنامج الإصلاح. مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، الصفحات 314-315.
172. مريم نويوة. (2019). مفاهيم التعليم والتعلم في الدراسات التراثية الغزالي (505هـ) واب خلدون (808هـ) أنموذجا . دراسات لسانية، صفحة 343.
173. منال سيد يوسف حسنين. (2020). أدوار مراكز ريادة الأعمال بالتطبيق على مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية . المجلة التربوية، صفحة 978.
174. منال سيد يوسف حسنين. (2020). أدوار مراكز ريادة الأعمال بالتطبيق على مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية. المجلة التربوية، الصفحات 983-986.
175. منال سيد يوسف حسنين. (2020). أدوار مراكز ريادة الأعمال بالتطبيق على مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية. المجلة التربوية، صفحة 994.
176. موزة بنت عبدالله المقبالية، جوهر الجموسي، و عوض بن علي المعمري. (2021). فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان. المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة اسبوط، صفحة 197.
177. محمد جبالة. (2020). الاساس المنهجية لاختيار عينة الدراسة. مجلة الاحياء، 20(24)، الصفحات 627-646.
178. منير ب. (2023). المنهج الوصفي في الدراسات الانسانية والاجتماعية -العلوم القانونية نموذجا-، مجلة النبراس للدراسات القانونية. 06(04), pp. 184-193 ,
179. ميساوي عبد الباقي. (28 05, 2020). عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمرافقة. أطروحة مقدمة لنيل شهادة

- دكتوراه الطور الثالث عوامل تطوير ريادة الأعمال في الجزائر دراسة ميدانية من وجهة نظر مسيري أجهزة الدعم والمراقبة. ولاية الجلفة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير، الجزائر: جامعة الجلفة.
180. مالك بن نبي. (1959). مشكلة الثقافة. مطبعة الجهاد.
181. مالك بن نبي. (1984). مشكلة الثقافة. كتاب مشكلة الثقافة. دمشق: دار الفكر.
182. محمد حسين شراك، و فتيحة فرطاس. (2024). الابتكار والتكنولوجيا الرقمية وأهميتها في المؤسسات الناشئة. الصفحات 98-99.
183. محمد عبد العليم مرسي. (1996). المنظور الإسلامي للثقافة والتربية (دراسة في اجتماعيات التربية). كتاب. مكتبة العبيكان.
184. مريم دهان. (2017). وسائط الإتصال الجديدة وعولمة الثقافة المحلية دراسة اثوغرافية على عينة من الشباب الجزائري المستخدمين لموقع الفايستوك. أطروحة دكتوراه. كلية علوم الإعلام والاتصال، الجزائر: جامعة الجزائر 3.
185. مصطفى محمود أبوبكر. (2008). الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية. مصر.
186. منال كباب. (2017). دور الابتكار التسويقي في تدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة دراسة حالة متعاملي الهاتف النقال بولاية سطيف (جيزي -أوريدو -موبيليس). أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية. سطيف، العلوم الاقتصادية، الجزائر: جامعة فرحات عباس سطيف -1.
187. منصف بن خديجة، و ناصر بوعزيز. (2017). دور المقارنة المرجعية في تفعيل الابتكار داخل المؤسسات الاقتصادية. مجلة الباحث الاقتصادي، صفحة 359.

188. نفيسة بامحمد، كمال برباوي، و مصطفى بن شلاط. (2020). حاضنات الأعمال كآلية مستحدثة لدعم ومرافقة المؤسسات الناشئة في الجزائر - الواقع والتحديات -. *حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية*، الصفحات 237-240.
189. نجاة مدلس. (2018). معوقات الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر. *المجلة المغربية للإقتصاد والمناجمنت*، الصفحات 289-292.
190. نهاد عطية. (2020). تأثير تسويق الابتكار على تنافسية المؤسسات الخدمائية دراسة حالة: الشركة الجزائرية للتأمين، الشركة الجزائرية للتأمين وإعادة التأمين، الشركة الجزائرية للتأمين الشامل. *أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم . الجزائر ، قسم العلوم التجارية، الجزائر : جامعة الجزائر 3*.
191. نور الهدى بن الدين. (2020). مساهمة الكفاءات في مرافقة الابتكار -دراسة حالة المؤسسة الجزائرية -. *أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية*. سيدي بلعباس، كلية العلوم الاقتصادية، والتجارية وعلوم التسيير ، الجزائر : جامعة جيلالي ليابس - سيدي بلعباس -.
192. هاني محمد يونس موسى. (2014). دور الجامعة في تطوير البحث العلمي كمدخل لتحقيق مجتمع المعرفة: دراسة في المعوقات وإمكانية التأسيس. *مجلة كلية التربية جامعة الإسكندرية*، الصفحات 103-115.
193. هويدا محمود الإتربي. (2021). ريادة الأعمال مدخل لتطوير التعليم الفني لتحقيق أهداف التنمية المستدامة 2030. *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، الصفحات 33-35.
194. هشام زروقة. (2017). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني دراسة ميدانية على موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر - فرع بسكرة -. *أطروحة دكتوراه. العلوم الاجتماعية، الجزائر : جامعة محمد خيضر بسكرة*.

195. هبة الله سرور خليل محمد. (2023). متطلبات نشر وتعزيز ثقافة الابتكار بالجامعة في ضوء التميز المؤسسي بحث مستل من رسالة دكتوراه. مجلة كلية التربية.
196. وائل محمد جبريل، و أحمد محمد العوامي. (2018). أثر الدعم التنظيمي على إدارة الابتكار دراسة ميدانية على عينة من العاملين بشركة البريقة لتسويق النفط بمدينة بنغازي - ليبيا. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، الصفحات 23-24.
197. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. (2024). حاضنة الأعمال الرقمية. تم الاسترداد من وزارة التعليم العالي و البحث العلمي: <https://business-seed.mesrs.dz>
198. وليد لخضر، و شفيق شاطر. (17 جوان، 2023). التعليم الريادي كنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة: رؤى وتجارب. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية- جامعة المسيلة-، صفحة 55.
199. وليد لخضر، و شفيق شاطر. (17 06، 2023). التعليم الريادي كنهج استراتيجي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة: رؤى وتجارب. مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية- جامعة المسيلة-، صفحة 56.
200. يحيى علي أحمد فقيهي، و عرين فايز علي العبابنه. (2022). الإتجاه نحو ريادة الأعمال وعلاقته ببعض المتغيرات الأكاديمية لدى طالبات كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والإجتماعية، صفحة 108.
201. يعقوب قصة. (2021). أثر الثقافة التنظيمية على تحسين أداء عمال الإدارة داخل المنشآت الرياضية دراسة ميدانية - ديوان المركبات الرياضية ومديريات الشباب والرياضة لمنطقة الساورة (أدرار، بشار، تندوف). أطروحة دكتوراه. شلف، الإدارة والتسيير الرياضي، الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي -شلف-.
202. يحي عايش عبيد محمد، سعيد حزام محمد عبدالله ، و محمد الحاج فهم سلطان . (02 06، 2021). "أثر تطبيق أليات لجنة الحوكمة المحاسبية في تقييم القيمة

الاقتصادية لرأس مال المنشأة الثابت - دراسة ميدانية في شركات المنافع العاملة في اليمن. المجلة العربية للنشر العلمي(32)، الصفحات 82-124.

الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة بأسماء الأساتذة المحكمين للإستبيان

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة
أحميدة فرحات	أستاذ التعليم العالي	جامعة الأغواط
عبد الحميد نعيمات	أستاذ التعليم العالي	جامعة الأغواط
يوسف خنيش	أستاذ التعليم العالي	جامعة الأغواط
سليمان بلعور	أستاذ التعليم العالي	جامعة غرداية
عائشة صفراني	أستاذ التعليم العالي	جامعة الأغواط

الملحق رقم (02): الاستبيان في شكله النهائي الموزع على عينة الدراسة

جامعة الجلفة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

- يهدف اتمام اطروحة الدكتوراه والموسومة بعنوان " تعليم ريادة الأعمال وأثره في تعزيز الثقافة الابتكارية -دراسة ميدانية "، نضع بين ايديكم هذا الاستبيان لاستكمال الجانب التطبيقي.
- نرجو منكم ملئ هذه الاستمارة بوضع علامة (X) أمام الخانة التي تعبر عن انطباعكم.
 - هذ الاستبيان لا يحمل اسم المستجيب، احتراماً وحفاظاً على خصوصية وسرية الاجابة.
 - كما نحيطكم علماً ان المعلومات تستخدم لأغراض علمية.

البيانات الشخصية:

1. الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى	2. المستوى الدراسي الحالي ☐ طالب ليسانس ☐ طالب ماستر	3. الشعبة الدراسية ☐ علوم التسيير ☐ علوم تجارية ☐ علوم مالية ومحاسبة ☐ علوم اقتصادية
--	---	---

الأرقام	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	المحتوى التعليمي في برامج تعليم ريادة الأعمال سهل الفهم وواضح					
02	تتضمن برامج تعليم ريادة الأعمال أمثلة عملية تساعد في تطبيق المفاهيم					
03	المواد التعليمية في برامج تعليم ريادة الأعمال حديثة ومواكبة للتغيرات					
04	تساهم برامج تعليم ريادة الأعمال في تعزيز فهم العوامل المؤثرة في نجاح المشاريع الريادية					
05	يتم التركيز في برامج تعليم ريادة الأعمال على دراسة حالات نجاح رواد الأعمال					
06	تعتمد برامج تعليم ريادة الأعمال على طرق تدريس متنوعة مثل ورش العمل، والمحاضرات، والمشاريع العملية					

الأرقام	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
07	يتم استخدام تقنيات تعليمية مبتكرة ضمن برامج تعليم ريادة الأعمال					
08	توفر برامج تعليم ريادة الأعمال تفاعلا جيدا بين الطلاب والمشرفين					
09	يتم استضافة رواد أعمال كضيوف لتقديم تجاربهم وخبراتهم العملية					
10	تتضمن برامج تعليم ريادة الأعمال دراسات حالة تعكس مواقف واقعية في ريادة الأعمال					
11	يتم توضيح أهداف الحصص الدراسية مما يساهم في تسهيل فهم المحتوى					
12	تقدم الحصص الدراسية بأسلوب يتيح الاستفادة القصوى من الوقت					
13	أسلوب تقديم المحتوى التعليمي يجعل الحصة مليئة بالتفاعل المتعة					
14	النقاش والحوار يمثلان جزءا محوريا من الحصص الدراسية					
15	أشعر أن الحصص الدراسية تحفزني لتطبيق ما أتعلمه على أرض الواقع					
16	الجامعة تقدم دعما كافيا لتطوير المهارات الريادية					
17	توفر الجامعة مختبرات للابتكار ومساحات عمل مشتركة لتعزيز التطبيق العملي للطلاب					
18	تشجعني بيئة التعليم على طرح الأفكار والمشاركة في المناقشات					
19	بيئة التعليم تساهم في تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي بين الطلاب					
20	يتوفر في الجامعة جميع الموارد والأدوات الكافية لدعم تعليم ريادة الأعمال					
21	أؤمن بأن الفشل عنصر أساسي في عملية الابتكار ويجب استغلاله للتعلم والنمو					
22	تساهم برامج تعليم ريادة الأعمال في تعزيز فضولي لاستكشاف حلول جديدة					
23	أشعر بالثقة في تطبيق أفكارى الإبداعية على أرض الواقع					
24	أستطيع التفكير بطرق غير تقليدية ومبتكرة لتطوير منتجات أو خدمات جديدة					
25	أشعر أنني قادر على ابتكار أفكار جديدة ومبدعة لحل المشكلات					
26	أشعر أن برامج تعليم ريادة الأعمال تشجعني على التفكير النقدي وتحليل المشروعات					
27	أؤمن أن الابتكار يساعد في تحسين جودة حياة المجتمع من خلال ريادة الأعمال					
28	أحرص على تحسين أفكارى باستمرار بناءً على المشكلات التي أواجهها					
29	أعتقد أن التعاون مع الآخرين يعد مفتاحا رئيسيا لتوليد أفكار مبتكرة					
30	أرى أن برامج تعليم ريادة الأعمال تساهم بشكل كبير في تعزيز ثقافة الابتكار لدى الطلاب					
31	أعمل باستمرار على تحسين المهارات التي تساعدني في الابتكار					