دراسات فى العلوم الإنسانية
۲۸(۱)، الربيع ۱۴۴۲/۱۴۰۰/۲۰۲۱، صص۱۲۱-۱۴۳
ISSN: 2538-2160
http://aijh.modares.ac.ir
مقالة محكمة
DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6

تحديد العوامل المؤثرة في خلق الرؤية الريادية: تبيين دور البرامج التعليمية المؤسساتية

بريسا تركى[۱]، سيد رسول حسينى[۲*]، على بديع زاده[۲]

۱. طالبة الدكتوراه فرع ريادة الأعمال، جامعة آزاد الإسلامية، فرع قزوين، قسم ريادة الأعمال، قزوين، إيران
۲.أستاذ مساعد في جامعة فرهنگيان، الإدارة التعليمية، طهران، إيران
۳.أستاذ مساعد في جامعة آزاد الإسلامية، قسم الإدارة الصناعية، فرع قزوين، قزوين، إيران

تاريخ الوصول: ۱۴۴۱/۰۷/۳۰ تاريخ القبول: ۱۴۴۱/۱۰/۲۱

الملخّص

تعدّ الرؤية الريادية لدى رواد الأعمال جزءاً هاماً من الطاقة الإنسانية التي تعمل كمجال من المجالات في عمليات اتخاذ القرار، وتتشكل من الاختيارات والترجيحات الفردية إزاء قضايا الاستقلال وقبول المخاطرة وتنفيذ الأفكار الجديدة، وتتشكل ضمن المجالات التى تؤدي إلى سلوك إبداعية. في هذه الدراسة نسعى لتسليط الضوء على دور البرامج التعليمية في خلق الرؤى الريادية في العمل لدى الموظفين في قطاع البنوك وماهية العوامل المؤثرة في خلق هذه الرؤية وتكوينها. يصنف البحث الحاضر من حيث الغاية والهدف ضمن البحوث التوظيفية، ومن حيث طريقة جمع البيانات ضمن البحوث الوصفية – الترابطية. تمّ الحصول على المعلومات والبيانات من خلال نشر الاستمارة، وصنفت هذه المعلومات عن طريق المنهج الطبقي من بين موظفي مصرف "تجارت (التجارة)" في عموم مدينة طهران، فيما قمنا بتحليل البيانات من خلال منهج عينات المعادلات الإطارية. كانت معامل كرونباخ في جميع المجالات تفوق ۰/۷ ومتوسط تباين واريانس تفوق ۰/۵، كما تم التأكد من صدق البنى وثباتها. وتوصل البحث إلى أنّ البرامج التعليمية المؤسساتية لها تأثير إيجابي على الرؤية الريادية لدى الأفراد. إنّ تركيبة خصائص الفريق التعليمي في المؤسسة كان لها التأثير الأكبر على هذه الرؤية لدى الموظفين. وبالتالي، من المتوقّع أن نلحظ تأثيراً أفضل للبرامج التعليمية الّتي تساندها الفرق التعليمية القوية في قطاع البنوك والمصارف.

الكلمات الرئيسة: الرؤية الريادية، تدريب الكبار، برامج تعليم ريادة الأعمال، قطاع المصارف.

۱. المقدمة

يعد توفير الفرص وخلق الوظائف الجديدة من العوامل الرئيسة في تنمية الاقتصاد والتحولات الاجتماعية؛ ولهذا فإنّ الكثير من المجتمعات تؤكد على أهمية رفع نسبة الوعي في هذا المجال، وخلق طاقات ومناخات تتيح المجال للنشاط الريادي (راج و

* الكاتب المسؤول: E-mail: hosseinirasul@cfu.ac.ir

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]
[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

هاسينک[1]، ۲۰۱۵؛ استاموليس و باراس[2]،۲۰۱٤،ص۱۱). وأحد الإجراءات الهامة في هذا الخصوص هو تحديد العوامل المؤثرة في الرؤى الريادية التي يمكن أن تساعد المشرعين والمدراء في إعداد البرامج التعليمية لتعزيز الروح الريادية وخلق فرص العمل في المؤسسات. وأصبح قطاع المصارف والبنوك اليوم أكثر من غيره بحاجة لوجود رؤى إبداعية مبتكرة لدى الموظّفين في هذا القطاع. إنّ تعليم ريادة الأعمال وخلق فرص العمل في المؤسسات المختلفة هي أحد أشكال المحاولات التي تقدم عليها المؤسسات من أجل تطوير الثقافة الريادية وبالتّالي تطوير الرؤى الريادية بين الأفراد والموظفين العاملين في هذه المؤسسات. إنّ التركيز المتزايد على تعليم الريادة في الدراسات الموجودة في هذا المجال يدل على تأثير ودور هذا التعليم في مجال تعزيز الرؤى الريادية المبتكرة في المؤسسات التجارية والخدماتية. إنّ ارتقاء تعليم الريادة في كل اقتصاد له أهمية بالغة؛ لأنّ امتلاك طاقات بشرية مبدعة وناجحة تمتلك المهارات اللازمة ينم عن وجود هذه التعاليم التي أفضت إلى هذا التطور وهذه الطاقات المبدعة (آبريل[3]،۲۰۱۵، ص ۲۳). هناك الكثير من الدراسات التي تظهر أنّ التعليم الريادي يؤدي إلى رفع نسبة الوعي الإيجابي تجاه ريادة الأعمال مثل الاتجاهات والنوايا (لينان، رودرغز و رودا–كانتاچ[4]، ۱۹۹۷، ص۶۳؛ كولوريد و موئن[5]، ۱۹۹۹، ص۱۱؛ تكاشيو و كولوريد[6]،۲۰۱۱، ص۱). لكن السؤال الرئيسي الذي نحاول أن نجيب عليه في هذه الدراسة هو: ما هي العوامل التي تؤثر في الرؤية الريادية لموظفي مصرف "تجارت" (التجارة) بفروعه المتعددة؟

۲.المفاهيم النظرية للبحث

۲–۱ الرؤية الريادية المبتكرة

إنّ الرؤية الريادية المبتكرة هو الشعور بالرغبة في التفاعل أو عدم التفاعل مع ريادة الأعمال، وهو يظهر الرغبة أو عدم الرغبة بالنشاط الريادي (كوسمينتارتى، اسدانى ، ريواژنتى[7]، ۲۰۱۷، ص۲۲). يصف كارنت[8]الرؤية الريادية بأنها ميل فردي تجاه الأعمال والمشاغل، وهذا الميل قد يكون تجاه عمل مؤسسة ما؛ المؤسسة التي تشجع الأفراد من أجل المشاركة والانخراط في الأعمال التي تحتاج إلى مغامرة ومجازفة بسبب ما قد تتسم به من خطورة وظرف خاص (كرانت[9]، ۱۹۹٦، ص۵).

يعدّ التوجه والروح الريادية لدى رواد الأعمال جزءاً هاماً من الطاقة الإنسانية التي تعمل كمجال من المجالات في

1. Rauch & Hulsink
2. Stamboulis & Barlas
3. April
4. Liñ´an, Rodr´ıguez-Cohard, & Rueda-Cantuche
5. Kolvereid& Moen
6. Tkachev&Kolvereid
7. Kusmintarti, Asdani, & Riwajanti
8. Crant
9. Crant

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

عمليات اتخاذ القرار، وتتشكل من الاختيارات الفردية والترجيح إزاء قضايا الاستقلال وقبول المخاطرة وتنفيذ الأفكار الجديدة وهي بجانب باقي المجالات تؤدي إلى السلوك الريادي في قطاع ما (اسانچ-باز، فرنادز-سرانو، رومرو[1]، ۲۰۱۸، ص ۱۸). إنّ الرؤى الريادية تقود الأفراد نحو النشاطات الواعدة وخلق الفرص والدخول في عالم المال والأعمال. في الواقع إنّ الروح الريادية لدى الفرد تجعل صاحبها منخرطاً في الأعمال والنشاطات الريادية، وهذه الروح أو التوجه لدى الفرد يكون عاملاً للتمييز والتألّق بين المبدعين وغير المبدعين(شاريف و سئود[2]، ۲۰۰۹، ص٤١).

أمّا من ناحية علم الاجتماع المعرفي فإنّ الرؤية أو التوجه، موهبة إزاء التفاعل مع السلوك المرغوب فيه أو غير المرغوب فيه بالنظر إلى الهدف والغاية التي تم تعريفها مسبقاً (آجزن،۱۹۸۲،ص ۲۷؛ روزنبرك و هولاند[3]،۱۹٦۰، ص۷؛ شاور[4]،۱۹۸۷، ص ۱۳). وكل توجه أو رؤية لها هدف خاص، وقد تتجسد هذه الرؤية في شخص خاص أو مكان أو شيء أو حدث أو نشاط ما أو مفهوم ذهني خاص أو أسلوب حياة أو حتى وحدة مركّبة من هذه المفاهيم مع بعضها. كما تنقسم الرؤى إلى مستويات عامة وخاصة حسب الأهداف المرسومة لها (رابينسون،استيمپسون،هافنر و هانت[5]،۱۹۹۱، ص ۱۹). وقد تكون الرؤى نابعة عن معلومات سلوكية أو معرفية أو عاطفية (كاندئ و رانی[6]،۲۰۰۸، ص۳۱). وهذا يعني أنّ تقييم الأهداف قد يتم بالاعتماد على المعرفة والمعتقدات تجاه الهدف (المعلومات المعرفية) أو المشاعر والأحاسيس العاطفية تجاه الأهداف (الملعومات العاطفية) أو السلوك السابقة والتجاوب مع الأهداف (المعلومات السلوكية). إنّ للرؤى ثلاثة أجزاء: التأثير والمعرفة والسلوك (ورچل، كوپر، گوتاس، اسلون[7]، ۲۰۰۰، ص٤٢).

- التأثير: المكونات العاطفية تشتمل على المشاعر الإيجابية والسلبية للشخص تجاه أمر ما
- المعرفة: المكونات المعرفية تشتمل على المعتقدات والأفكار عند الشخص تجاه أمر ما
- السلوك: المكونات السلوكية تشمل النوايا السلوكية والرغبات إزاء الهدف

من خلال الاعتماد على النماذج المعرفية في البحوث الريادية فإنّ أدوات الرؤية تميل نحو التباين في مجموعة خاصة من السلوك (آجزن، ماددن[8]،۱۹۸٦،ص۱۷) وذلك بالنسبة للسلوك الشخصية أو الأدوات القائمة على الصفات. إضافة إلى ذلك فإنّ العديد من الدراسات تتطرق إلى العمليات المعرفية والآليات التي يقوم المبدعون على أساسها باختيار المعلومات لكي يتهيأ الفهم الصحيح للبيئة الخارجية (شين و ونكاترمن[9]،۲۰۰۰؛نيكولاس-نيسكسون وآخرون[10]،

1. Sánchez-Báez, Fernández-Serrano, & Romero
2. Shariff & Saud
3. Rosenberg &Hovland
4. Shaver
5. Robinson, Stimpson, Huefner, & Hunt
6. Kundu & Rani
7. Worchel, Cooper, Goethals, & Olson
8.Ajzen and Madden
9. Shane and Venktaraman
10. Nicholls-Nixon et al

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

٢٠٠٠). وعلى الرغم من الأهمية التي تحظى بها الموارد البيئية فإنّ الموارد الإنسانية تستطيع بشكل أفضل أن تتوقع النتائج التي يرجى الوصول إليها في ما يتعلق بالمشاغل والأعمال (روتفوس و كووريد[1]، ٢٠٠٥، ص٢٢). إنّ الموارد الإنسانية الرئيسة مثل المالك، رائد الأعمال أو عدد من المدراء الآخرين يقومون بالأدوار المتعلقة بتخصصاتهم وإنّ المعرفة والخصائص الشخصية هي الّتي تحدّد –في المقام الأول– طريقةُ عملهم وأدائهم(هراس، هراس و ازيز[2]، ٢٠٠٦، ص٦٣).

هناك اتجاهان أساسيان حول موضوع الرؤى والتوجهات: الاتجاه الأول يعتقد أنّ الرؤية هي عبارة عن إطار أحادي الأبعاد ويتم التعبير عنها عبر ردة فعل عاطفية فقط (فيشبين وآجزن[3]،١٩٧٥، ص١٤). أمّا الاتجاه الآخر والذي يعرف على أنه نموذج ثلاثي الأبعاد فيعتقد بوجود ثلاثة ردود أفعال تجاه الأشياء وهي: التأثير[4]، والمعرفة[5]والانخراط[6]. إنّ الرؤية هي عبارة عن هذه الأبعاد الثلاث. وتتضمن المكونات المعرفية والمعتقدات والأفكار التي يمتلكها الشخص تجاه هدف الرؤية وغايتها. أمّا المكونات العاطفية فتشمل الشعور الإيجابي والسلبي تجاه الهدف فيما تشمل المكونات السلوكية نوايا السلوك والرغبات تجاه الهدف والغاية.

إنّ نظرية الرؤية لها نطاق واسع في البحوث والدراسات المقدمة في هذا المجال وتبين المزايا النظرية والعملية لدراسة ريادة الأعمال وسبل تحقيقها. إنّ الرؤى لها استمرارية أقل مقارنة مع الخصائص كما أنها وبمرور الوقت وتغيير الظروف تشهد تغييرا عبر عمليات التعامل مع هذه البيئة.

إنّ الرؤية قد تكون عبارة عن طريقة نشطة لتعامل شخص مع آخر لكي يربطه بهدف وغاية وهي قابلة للتغيير عبر الزمن وتتحول من حالة إلى أخرى. وقد تكون نسبة هذا التغيير مختلفة من شخص لآخر حسب نوعية تلك الرؤية وموقفها من هوية الفرد وشدة التجارب الفردية. إنّ هذه القابلية في التغيير تؤدي في بعض الأحيان إلى مشاكل في انسجام سلوك الرؤية وهو ما يجعل تكهن السلوك بالرؤى المرسومة غير كاملة. لاسيما عندما يتم معرفة حجم الرؤى بالاعتماد على الأساليب العادية. وعلى الرغم من عدم الانسجام الكامل بين السلوك والرؤية فإنّ العلاقات الأعلى من الترابط والتضامن قابلة للمقارنة مع المتغيرات الأخرى (رابينسون[7]، ١٩٩٩،ص١٦).

أشار رابرت دى. هيسريج (١٩٩٠) بأنّ الإقدام على ريادة الأعمال لا يكشف عن رغبات وقيم الأفراد فحسب بل يظهر كذلك الثقافة التي تبيّن الصلة الموجودة بين هؤلاء الأفراد بصفتهم جزءاً من هذه الثقافة الموجودة. ويعتقد كذلك أنّ هذا الموضوع في الأصل يختلف من بلد لآخر. إنّ هذه الرؤية –بناء على الاعتقادات والقيم– قد تتأثر ببعض العوامل

1. Rotefoss & Kolvereid
2. Herath, Herath, & Azeez
3. Fishbein & Ajzen
4. affect
5. cognition
6. conation
7. Robinson

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

البيئية (دورسا[1]، ۲۰۰۷، ص۱۲).

وهناك إشكالان يمكن أن نلمسهما في البحوث والدراسات التي تتم في مجال الريادة وخلق الفرص والوظائف، أولاً: إنّ هذه الدراسات قلما اعتمدت على نظرية الرؤية. ومعظم الباحثين يقومون بإعداد استمارة على مقياس ليكرت دون الاستناد إلى نظرية، ويطلقون عليه مسمى "الاتّجاه في الرؤى". ثانياً: إنّ الباحثين لم ينجحوا في أدوات بحثهم في اتباع معايير معتمدة. وهناك حاجة في كلا الجانبين: المعرفي والبحثي فيما يتعلق بخصائص المبدعين للحركة نحو اتجاهات تنسجم مع ظاهرة التعامل النشطة في جذب الاستثمار الجديد. يعرف رابينسون وزملاؤه (۱۹۹۱) الرؤية بأنها تقوم على ثلاثة أبعاد هي المعرفة والسلوك والإحساس. وبناء على هذه الدراسة فإنّ الأبعاد الأربعة المرتبطة بالرؤية تكون كالتالي:

- النجاح في الأعمال والمشاغل؛
- السيطرة الشخصية المتحصلة خلال الأعمال؛
- الإبداع في المشاغل والأعمال؛
- عزة النفس المتحصل عليها خلال الأعمال (رابينسون[2]، ۱۹۹۹، صص۱۱-۱٦).

۲-۲ تعليم ريادة الأعمال

بناء على ما ذكر الباحث مهرآبادي ومهتادي[3](۲۰۱۳): إنّ أهداف تعليم ريادة الأعمال تؤدي إلى اتخاذ إجراءات وتعاليم مناسبة تقدم للمبدعين. وإذا لم تعرف الغاية من تعليم الريادة بشكل واضح ومحدد فإنّ التعليم لن يكون سبباً في الفشل فحسب بل إنه سيحدّ من حظوظ النجاح وإمكانية التقدم في ريادة الأعمال وخلق الأعمال بشكل ملحوظ (رحمتی، ۲۰۱۰، ص۳۲). فيما يلي نقوم بشرح وتعريف القضايا الهامة والمحورية في إطار البرامج التعليمية لريادة الأعمال وخلق فرص العمل والوظائف.

- **أبعاد برامج تعليم ريادة الأعمال**

يقترح سالامون[4] (۲۰۰۷) أن تتضمن البرامج التعليمية للإبداع ثلاثة أقسام رئيسة. الأولى: البرامج التعليمية المتعلقة بتشكيل وإنشاء العمل: ويركز هذا القسم على العلم والمعرفة في مجال ريادة الأعمال وكيفية تشكيل الفرق المؤثرة ونطاق النشاطات المتعلقة بالنجاح في ريادة الأعمال. فيما يركز القسم الثاني على المهارات والرؤى في برامج المشاغل والأعمال والقضايا المالية وتقسيم السوق والربح ومعرفة المنافسين. كما يشمل تصميم وإنتاج السلع الجديدة وخلق النماذج في السوق. أمّا القسم الثالث والأخير فيتطرق للتعليم في مجال المشاغل والأعمال. وهو يشمل تعليم صناعة النماذج المالية، والرؤى تجاه التغييرات الحاصلة في بيئة العمل وعمليات ريادة الأعمال. إنّ أبعاد تعليم ريادة الأعمال يشتمل على ثلاثة

1. Dorsa
2. Robinson
3. Mehrabad, M., &Mohtadi
4. Solomon

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

أجزاء رئيسية هي: المحتوى التعليمي، جودة المدربين وسياسات التعليم (لوسير و آشوا، ۲۰۱۱،ص۲۱).

- **المحتوى التعليمي**

في عالم اليوم تشمل العولمة الكثير من النظريات ومحتوى التعليم بما فيها تعليم ريادة الأعمال. كما تقدم المؤسسات دورات تدريبية قصيرة المدى لتعليم ريادة الأعمال وكيفية خلق الفرص والأعمال. (رحمتى، ۲۰۱۰،ص۷۵). يعتقد مهرآباد ومهتادى (۲۰۱۳) أنه –ومن أجل تطوير محتوى التعليم– يجب أن تؤخذ الأولويات التالية في البرامج التعليمية بعين الاعتبار: يجب تطوير محتوى التعليم الأولي على يد خبراء ومتخصصين في المجالات المختلفة لريادة الأعمال.كما يجب أن يتضمن المحتوى التعليمي آليات محددة لإجراء دراسات تقيمية وتصميم مشاريع أعمال وتصميم نماذج إنتاج مالي. الأولوية الثانية تتعلق بالتعليم. يعتقد آلوارادو وكاسباريني (۲۰۱۳) بأنّ المبدعين يجب أن يعرفوا المفاهيم والنظريات وتأريخها والتغيرات التي تطرأ عليها. وللقيام بهذه الخطوة يجب إعداد المحتوى التعليمي بطريقة تتيح دراسة المفاهيم والنظريات والتاريخ والتكنولوجيا. كما يجب أن تتضمن البرامج التعليمية، مفاهيم مهارة العمل الجماعي والريادي والابتكار وذلك بنماذج متعددة ضمن البرامج التعليمية لكي يضمن نجاح الشباب المبدعين.

- **جودة المدربين**

من أجل خلق وتعزيز النجاح في ريادة الأعمال يجب أن يكون المدربون ذوي مهارات وخبرة عالية وأن يكون لهم إدراك جامع بالنسبة إلى مكونات ريادة الأعمال كما يجب أن تكون لديهم القدرة على نقل الإبداع ومفاهيم العمل لرواد الأعمال الصغار (كلينگر و شولدن، ۲۰۱۱). ويعتقد موريا[1] (۲۰۱۲) و اوستروالدر[2] (۲۰۱۰) بأنّ بعض الأحيان يمكن التكهن بنجاح عملية ريادة الأعمال من جانب المدربين الماهرين. وعلى هذا الأساس يجب أن لا يكون المدرب متمتّعاً بالمعرفة تجاه أقسام ريادة الأعمال فحسب بل يجب كذلك أن تكون لديهم القدرة على انتقال المحتوى للمتعلم عبر التدريس والتعليم الناجح. وبالتالي فإنّ المدربين يجب عليهم أن يشركوا المتعلمين بشكل نشط في حل المسائل وإيجاد الحلول وتقسيم الزبائن وأن يكون دورهم بمثابة المرشد الذي يرشد المتعلّم ويعلمه.

- **سياسات ريادة الأعمال**

إنّ سياسات تعليم ريادة الأعمال تعدّ جزءاً من التعليم المؤثر (فرانكل و والن[3]، ۲۰۰۹،ص۴۳). ولكي يتم التأكد من عدم التداخل بين البرامج يجب أن تكون برامج تعليم ريادة الأعمال مختلفة عن السياسات الاقتصادية للدول المختلفة. إنّ سياسات الإبداع تكون ضرورية لأهداف الرقابة وكذلك امتلاك برامج وخطة عمل واضحة لكي تحدد ماهية المبدع الحقيقي من عدمه تعد مسألة ضرورية؛ لأنّ هذه الخطة سوف تحدد من هو الذي يستحق أن يكون ضمن برامج تعليم

1. Maurya
2. Osterwald
3. Fraenkel & Wallen

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

ريادة الأعمال.

۲-۳ تعليم ريادة الأعمال واتجاهات التعلم

إنّ تعليم ريادة الأعمال يحتاج إلى اتجاهات وأساليب مختلفة وقد طرح كل من كيب (١٩٩٦) و فايول (٢٠٠٦) هذه الاتجاهات والأساليب. وفيما يلي سنشير إلى أبرز الفروق بين هذه الاتجاهات التعليمية:

جدول رقم۱، الاتجاه التقليدي والاتجاه المؤسساتي نحو التعليم (نک و کوربرت[1]،۲۰۱۸، ص۷)

الاتجاه التقليدي	الاتجاه المؤسساتي
التركيز الرئيسي على المحتوى	التركيز على تقديم العملية
الإرشاد يتم على يد المعلم	التعلم يكون بيد المشاركين
التأكيد على معرفة "ماهية الشيء"	التأكيد على معرفة "الكيفيات" و"الماهيات"
يتلقى المشاركون المعرفة بشكل غير نشط	المشاركون ينتجون المعرفة
الحصص يتم برمجتها بشكل دقيق	الجلسات تكون فيها مرونة ويتم إعدادها حسب الحاجات
أهداف التعليم نهائية لا تقبل النقاش	أهداف التعليم قابلة للنقاش
مشاهدة الأخطاء	الاعتبار من الأخطاء
التأكيد على الجانب النظري	التأكيد على الممارسة
التركيز على الموضوع/ التوظيف	التركيز على المسألة، المشكلة/ تعدد المجالات

من أجل الوصول إلى عملية تعليم ناجحة يجب تحديد الهدف المراد تحقيقه أوّلاً. ولتحديد الهدف ينبغي أن يعرف الشخص موقعه الذي يتواجد فيه. إنّ هذه الحالة تطلق كذلك على الثقافة التي يتصف بها الشخص إضافة إلى المكان الذي يتواجد فيه. بعد ذلك يجب تنظيم عملية التدريس التي تشمل البرامج والأساليب والنشاطات التعليمية وأدوات التعليم. إنّ هذه العملية التعليمية تتأثر بالمعلم والمشرف على البرامج، وبعد عملية التدريس يجب تقييم الأهداف التي تمّ التوصل إليها. إنّ دهيس ووالتر[2] (2012، قد أظهرا أن أساليب التعليم (الأساليب النشطة) تؤثر بشكل إيجابي في تعليم ريادة الأعمال. كما أن نيك وغرين[3] (2011)، أيّدا هذه القضية لأنهما يعتقدان بأنّ إطار التعليم يحتاج إلى وجود اتجاه جديد يعتمد التطبيق والتنفيذ.

إنّ تعليم ريادة الأعمال يتطلب عملية تعليم مختلفة. وهذه الفروق تتأثر في معظم الحالات بالمعلم وأساليب التعليم

1. Neck & Corbett
2. Dohse & Walter
3. Neck & Greene

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

والمواهب الفردية وثقافة المجتمع. إنّ تعليم ريادة الأعمال كثيراً ما يرتبط بالتعليم والتربية (تعليم وتربية الأطفال). وتبنى مالكوم نولز (١٩٨٠) وجهة نظر أخرى تجاه تعليم وتعلم الكبار. إنّ المنظرين المختلفين قد أظهروا أنّ تعليم الكبار يحتاج إلى قوانين مختلفة وفلسفة تعليم خاصة وهو يختلف عن ظروف التعليم بالنسبة للأطفال والصغار(نولز[1]، ١٩٨٩،ص٣؛ مريام[2]، ١٩٩٣،٢٠٠١، ص١٨؛پرات[3]، ١٩٩٣، ص٤).فيما يتعلق بتعليم الكبار فليس هناك نظريات خاصة، والكثير من النظريات والأطر الموجودة متأثرة بمفهوم تعليم الكبار لمالكو نولز (كيفية تعليم الكبار) (مريام و بروكت[4]، ٢٠١١،ص ١٤).

فيما يعتقد فلورين وزملاؤه (٢٠٠٧م) بأنّ الرؤى قد تتغير وقد تتأثر بطريقة التعليم والبيئة التي تروج للنشاط الريادي وريادة الأعمال. فهي "قوانين متحصلة" وقد تصبح غير نشطة أو تتغير (فاورين، كارى و روسينتر[5]، ٢٠٠٧، ص٥٥). ويعتقد فآن وزملاؤه (٢٠٠٢م): إنّ التلاميذ الذين يتعلمون مفاهيم ريادة الأعمال في البداية قد يمتلكون رؤية إيجابية تجاه بدء العمل الريادي (فان، ونگ و ونگ[6]، ٢٠٠٢،ص ٣٦). أما رابينسون وزملاؤه (١٩٩١) فيرون أنّ الرؤى أكثر دواماً واستمرارية من الخصائص الشخصية، وقد يطرأ عليها التغيير بمرور الزمان وحسب الظروف المختلفة (على سبيل المثال فهي قد تتأثر بالبيئة) وهو ما يؤيده آجزن (١٩٩١) حيث يصف الرؤى بأنها أكثر مرونة مع الصفات الشخصية. وهو يبين أنّ الأحداث التي تقع والمعلومات الجديدة التي يتحصل عليها بالنسبة لقضية ما تستطيع أن تؤثر في طريقة تقييم هذه المسألة. في حين أنّ الخصائص الشخصية تقاوم التغيير بشكل كبير وعلى هذا الأساس فإنّ تجربة خاصة مثل الدراسة خارج البلد تستطيع أن تؤثر في رؤى الطلاب تجاه ريادة الأعمال في الوقت الراهن أو في المستقبل. وتظهر البحوث التي تتم في هذا القطاع أنّ العمليات والبرامج التعليمية الخاصة تستطيع أن تحول الشخص من مبدع نظري إلى مبدع ومبتكر عملي وذلك بعد تغيير رؤى الأفراد وتجهيزهم بالعلم والمعرفة والمهارات الخاصة (كيا و دريانى، ٢٠٠٧،ص١١).

إنّ متغير الرؤى في ما يتعلق بسلوك المتغير الفردي هي مسألة شخصية بحيث يتم تقييم السلوك من وجهة نظر الشخص نفسه. واستخدام الرؤى في بحوث ريادة الأعمال تتم من خلال رؤية الشخص نفسه وما إذا كان خلق عملاً جديداً له سمات الإثارة والجاذبية بالنسبة للشخص(كروگر، ريلى و كاراسود[7]، ٢٠٠٠، ص٢٧). إنّ الرؤى تعد أفضل وسيلة للإقدام على ريادة الأعمال كما أنها عامل وصف للعملية الريادية. وهناك اعتقاد آخر يقول بأنّ امتلاك رؤية خاصة يؤدي إلى نشاط أكثر في مجال ريادة الأعمال وبمجرد امتلاك هذه الرؤى يمكن توقع حدوث أعمال إبداعية من جانب

1. Knowles
2. Merriam
3. Pratt
4. Merriam & Brockett
5. Florin, Karri, & Rossiter
6. Phan, Wong, & Wang
7. Krueger Jr, Reilly, & Carsrud

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

المبدعين والمتعلمين (سايمون ١٩٩٩،ص٦٤). إنّ تعليم ريادة الأعمال يؤدي إلى تغيير الرؤى الريادية لدى الأفراد وهذه بحدّ ذاتها تعد نقطة ارتكاز يتم من خلالها تعزيز الرؤى الريادية لدى المتعلمين عبر طرق التعليم. وهناك رأي يقول إنّ المعتقدات والرؤى هي أمور مكتسبة وحتى إذا كانت مكتسبة من التعاليم والثقافة الأسرية وبيئة الشخص يمكن إحداث تغييرات فيها عبر التعليم والتعلم.

ومن خلال المراجعة إلى نظرية الرؤى ورأي رابينسون وهافنز وهانت تجاه موضوع الرؤى الريادية فإنّ الرؤى الريادية هي التي تتضمن دافع التطور ومركز السيطرة الذاتية وعزة النفس وريادة الأعمال وذلك في تركيب ثلاثي الأبعاد حيال الرؤية المعرفة، الإحساس والسلوك (رابينسون، ١٩٩٩). يعتقد رابينسون وآخرون وفق نتائج دراساتهم أنّ الرؤى هي أفضل الأدوات لمعرفة الرغبات الريادية لدى الأفراد.

ويمكن إحداث تغيير في هذه الأدوات المحددة لرغبات ريادة الأعمال حتى تلك التي تم اكتسابها عبر التعاليم والأعراف الأسرية وتقاليد المجتمع. وعلى هذا الأساس وعبر تقديم دورات تعليمية في مجال ريادة الأعمال يمكن التأثير في رؤى الإبداع لدى الأفراد. إنّ متعلّمي ريادة الأعمال يستوعبون بعض المعتقدات حول ريادة الأعمال من خلال اكتسابهم الحقائق، المعرفة والمعلومات في مجال ريادة الأعمال وضرورة ذلك ودوره في رفع الغموض عن المستقبل الوظيفي والمهني. وهذه المعتقدات تكون مدعومة بهذا التقييم والحكم على الأدوات والأساليب وما اذا كانت ملبية للحاجات الوظيفية للفرد أم لا. وعلى هذا الأساس وبعد تشكيل الأجزاء المعرفية والعاطفية يتم الاستعداد للعمل لدى المبدعين. وتُظهر نتائج التحقيق أنّ تعليم ريادة الأعمال يؤثر على أجزاء ريادة الأعمال ويعزز الروح الريادية لدى الفرد.

وهناك العديد من الدراسات التي تطرقت إلى موضوع تعليم ريادة الأعمال. وليس هناك اتفاق بين الباحثين على تعريف خاص لهذا النوع من التعليم لكن يمكن اعتبار بعض التعاريف المقدمة في هذا الخصوص مثل تعريف المفوضية الأوروبية والأمم المتحدة ضمن التعاريف الجامعة لمفهوم هذه المسألة وتشعباتها. ووفق تعريف المفوضية الأوروبية فإنّ تعليم ريادة الأعمال نوع من التعليم الذي يؤدي دوراً كبيراً في تطوير وتعزيز روح الإبداع والقيم والمهارات في كسب المعرفة اللازمة لإنشاء مشروع عمل يعتمد على التعليم الابتدائي وحتى التعليم العالي. إنّ الهدف من هذه الدورات التعليمية الريادية هو إعطاء القدرة للمتعلمين في دمج الأفكار المختلفة من أجل تنمية الاستراتيجيات الريادية، وعلى هذا الأساس بإمكانهم تطبيق تعاليمهم النظرية على أرض الواقع وتعريف الفرص المهنية والوظيفية التي يمكن الاستثمار فيها عملياً (كاگينو،آكانزو، فوفارى و هاگمن[1]، ٢٠١٦)

إنّ تعليم ريادة الأعمال هي أداة لتطوير عملية الإبداع وهي عملية ابتكار مستدامة (آكانبى و اوفوگبو[2]، ٢٠١١). بعض الباحثين يعتبر مفهوم تعليم ريادة الأعمال على أساس أنه أداة إبداعية لتكوين الإدراك والشعور لدى الشباب تجاه

1. Caggiano, Akanazu, Furfari, & Hageman
2. Akanbi & Ofoegbu

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

الإبداع وخلق فرص العمل. على سبيل المثال يربط (كاسون[1]،٢٠١٠،ص ٢٤)، تعليم ريادة الأعمال باعتباره مفهوماً مبدئياً، في المجالات الدراسية المختلفة مثل الاقتصاد وعلم الاجتماع وعلم النفس والتأريخ.

فيما يعتبر كل من لينان، مارينو و زارنوسكا[2] (٢٠٠٨)، التعليم باعتباره أداة لتطوير السلوك الريادية بالطرق والأساليب المختلفة. وفق آراء هؤلاء الباحثين فإنّ تعليم ريادة الأعمال بشكل عام يشمل تطوير العلم والطاقات والرؤى والجودة الشخصية المتناسبة مع الإبداع وخلق الأعمال.

إنّ نموذج كيب لتعليم ريادة الأعمال (٢٠٠٥) يعتمد على محتوى تعليم ريادة الأعمال وطرق عرضه. في الدراسات الأخرى كدراسة سيكولا-لينو[3] (٢٠١١)، تم اقتراح عدة أساليب تعليم التربية[4]لتدريس المبدعين وتطبيق ذلك في النظام التعليمي الفلندي. وصنف .آكودو[5] (٢٠١٠)، الرؤى والقيم باعتبارها أبعاداً إطارية لبرامج التدريس التي يجب أن يتم تحديدها في تعليم ريادة الأعمال في نيجيريا. وختاماً يمكن لنا أن نستنتج من ذلك أنّ الطلاب قادرون على تطوير المهارات الشخصية والرؤى المرتبطة بريادة الأعمال مثل دافع الحصول على الغاية ومركز السيطرة الذاتية أو تعليم الذات وقبول المغامرة (كاگينو،٢٠١٦، صص١١-١٩).

كما يذكر شبرد[6] (١٩٩٩): إنّ الخصائص الشخصية للمبدعين تعدّ من أهم العوامل التي تحدد مدى نجاحهم في الأعمال والمشاغل التي ينخرطون بها، حتى أنها تبلغ أهميّة قصوى من خلال ما تتسم به الرؤى الخالقة للأعمال. إنّ الرؤى تعد ضمن المسائل الهامة في هذا المجال؛ لأنها تساعد على إدراك الأفراد للعالم الخارجي بالتأثر من السلوك تجاه المشاركة الريادية (چوچرى و ياسين[7]،٢٠٠٨،ص٢). إنّ الرؤى إزاء المشاركة الريادية يمكن أن تتطور من خلال كسب المعتقدات الخاصة حيال ريادة الأعمال وهذه المعرفة يمكن لها أن تبين كيفية تقييم ريادة الأعمال في المستقبل.

منذ ستينيات القرن الماضي حاول العديد من الباحثين أن يبينوا الصفات الشخصية التي تساعد على تحديد الإبداع من عدمه. ومن خلال اختبارات نفسية مختلفة مثل (TAT، EPPS، IPI، MBTI) تم تعريف الكثير من الخصائص المميزة لعنصر الإبداع مثل الحاجة إلى ازدهار الذات، الاستقلال والتغيير، قبول المجازفة، الابتكار، مركز السيطرة الذاتية، الإبداع (كاگينو، ٢٠١٦). يذكر (ژئو، سيبرت، هيلز[8]، ٢٠٠٥)، أنّ الشباب الكبار الذين يشاركون في برامج تعليم ريادة الأعمال لديهم مركز سيطرة ذاتية أكثر.

1. Casson
2. Linan, Moriano and Zarnowska
3. Seikkula-Leino
4. pedagogical
5. Akudolu
6. Shepherd
7. Czuchry & Yasin
8. Zhao, Seibert, & Hills

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

۳.منهجية البحث

اعتمد البحث الراهن على منهج المسح الاجتماعي[1] وكان الفرد هو وحدة التحليل ومستوى المشاهدة. وكان مستوى المشاهدة في البداية هي المصادر الموجودة في هذا المجال على شكل الوثائق ومراجعة الدراسات السابقة. ثم بعد ذلك تم إعداد الإطار النظري. كما أنّ المتغيرات ومؤشرات المسألة تم الحصول عليها وفق الإطار النظري. كما تم جمع المعلومات من خلال طريقة الاستمارة. إنّ طريقتنا لتقييم واختبار متغيرات البحث كانت بالاعتماد على الأسئلة المغلقة وشرائح مجموعة الدرجات ومقياس ليكرت. بعد إعداد الاستمارات التمهيدية والاختبارات الأولية تم إعداد الاستمارة النهائية.

إن مجتمع البحث في هذه الدراسة يشمل كافة موظفي مصرف "تجارت" (التجارة) وشعبه في المناطق الـ ۲۲ في مدينة طهران الذين كان يعملون في هذه الفروع خلال عامي ۲۰۱۸ و۲۰۱۹. بلغ عددهم ۳۰۵۸ موظفاً. وتم اختيار ۳٤۱ منهم ليشكلوا عينة البحث. ولكي نتجنب الأخطاء المحتملة قمنا بإضافة ۱۹ فرداً آخر ليصل العدد في النهاية إلى ۳٦۰ شخصاً ليشكلوا عينة البحث النهائية. وقد تم اختيارهم عبر الطريقة العشوائية الطبقاتية.

$$n=\frac{N t^2 p(1-p)}{N d^2+t^2 p(1-p)}=\frac{3058*1/96^2*0/5(1-0/5)}{3058*0/5^2+1/96^2*0/5(1-0/5)}\simeq 341$$

ومن أجل معرفة صدق الاستمارة استفدنا من اعتبار المحتوى في قالب نسختي CVR و CVI وباعتماد هاتين النسختين تمّ الانتهاء من الأسئلة. وكذلك من أجل دراسة ثبات متغيرات البحث استفدنا من معامل ألفاي كرونباخ. وأظهرت هذه المعامل أنّ جميع المتغيرات كانت (فوق ۰/۷۰) وهي نسبة دالة إحصائياً.

۴.بيانات البحث

- **الإحصاء الوصفي**

من بين مجموع أفراد عينة البحث البالغ عددهم ۳٦ شخصاً كان ٦۲/۲ % من الرجال فيما شكلت النساء نسبة ۳۰/۸ % من حيث الفئات العمرية كان ۵/۳% من الأفراد في الثلاثين أو دون الثلاثين من العمر و۳۳/۳% بين ۳۱ إلى ۴۰ سنة، و ۴۰/۳% بين ۴۱ إلى ۵۰ سنة، و ۱۷/۵% بين ۵۱ إلى ۶۰ سنة، و ۳/٦ % فوق سن الستين. أما من حيث الحالة الاجتماعية فكان ۷۰/٦% من المجيبين على الأسئلة متزوجين، فيما كان ۲۹/۴ غير متزوجين. لكن من حيث المستوى الدراسي فكان ۸% يحملون شهادة دون الدبلوم و ۸/۹% شهادة الدبلوم، و۲۹/۲% فوق الدبلوم، و۳۵/۸ % يحملون شهادة البكالوريوس و۲۵/۳% يحملون شهادة الماجستير والدكتوراه. أما من ناحية التوظيف فكان ۱۳/٦% من أفراد عينة البحث لديهم سابقة عمل بخمس سنين أو أقل من ذلك، و ۲۴/۷% لديهم سابقة عمل بين ۶ إلى ۱۰

1. Social Survey

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

سنوات، و ٣٥/٨% لديهم سابقة عمل ١١ إلى ١٥ سنة، و ٢٠/٣% لديهم سابقة عمل بين ١٦ إلى عشرين، و ١٣/٩ لديهم سابقة عمل فوق العشرين سنة. من حيث المناصب فكان ٥/٣ يحتلون منصب الرئاسة فى فروع البنك و١٠/٨% مساعد الرئيس، و١٥/٦ منصب مدير الفرع و ٢٠/٨% رئيس الاعتبارات المالية للفرع البنكي و ٤١/٤% منصب موظف عادي أو محاسب، فيما شكل خبير اللجان نسبة ٦/١% من أعداد عينة البحث. كما أنّ ١٨/٩% من أفراد العينة كانوا يعملون في مناطق جنوب شرق طهران فيما كان ٢/٢% يعملون في مناطق جنوب غرب طهران و ٢٢/٢% يعملون في مناطق شمال غرب طهران و٢١/٤% في مناطق شمال شرق طهران و ١٥/٣ % في مناطق جنوب طهران.

- **الإحصاء الاستقرائي**

كما يظهر في الجدول التالي: إنّ النسبة الدالة إحصائياً وفق اختبار بيرسون بين متغيرات تركيبة خصائص فريق التعليم واستراتيجيات التعليم والاستراتيجيات التنفيذية وأبعاد البرامج ومحتوى التعليم والتمهيد والخصائص القابلة للتعلم مع الرؤى الريادية تظهر وجود علاقة بين هذه المتغيرات؛ لأنّ المستوى الدال إحصائياً والمستخرج من اختبار بيرسون كان أقل من ٠/٠٥. كما أنّ نسبة الترابط بين جميع المتغيرات كانت إيجابية. وعلى هذا الأساس يمكن القول إنّ الترابط بين جميع المتغيرات المستقلة مع المتغيرات التابعة مؤيدة إحصائياً.

جدول رقم ٢، اختبار العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة (الرؤية الريادية)

المتغيرات المستقلة	المتوسط	بيرسون	المستوى الدال	التفسير
تركيبة خصائص فريق التعليم	١٣/٥٤	٠/٦٨٥	٠/٠٠٠	القبول
الاستراتيجيات التعليمية	٤٥/٠٣	٠/٥٦٤	٠/٠٠٠	القبول
الاستراتيجيات التنفيذية	٣٨/٥٧	٠/٥٢٣	٠/٠٠٠	القبول
أبعاد البرامج	٢٩/٨٣	٠/٥٨٠	٠/٠٠٠	القبول
محتوى التعليم	٤٦/١١	٠/٥٤١	٠/٠٠٠	القبول
التمهيد	٣٦/٤٧	٠/٣٦٠	٠/٠٠٠	القبول
الخصائص القابلة للتعلم	٣٩/٧١	٠/٥١٨	٠/٠٠٠	القبول

- **مستوى قبول الرؤية الريادية**

في الجدول التالي تظهر نتائج اختبار t الإحصائي نموذجاً لدراسة المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة في البحث الراهن. وفق نسبة اختبار t والمستوى الدال إحصائياً بدرجة مقبولة من احتمالية الخطأ وهي أقل من ٠/٠١.

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

(Sig=0/000) ودرجة اطمئنان أكثر من ٩٩% يمكن لنا أن نستنتج أن هناك فرقا دالاً بين متوسط المتغيرات المدروسة. كما ومن خلال مقارنة متوسط هذه المتغيرات ومتغيرات الجانب النظري (نظرا إلى المعايير المعتبرة في هذا المجال افترضنا معيار الـ ٥٠% لهذه الدراسة) (Test Value=50) يمكن أن نستنتج أن جميع المتغيرات المستقلة والتابعة تعدّ في مستوى مقبول من الصدق والثبات.

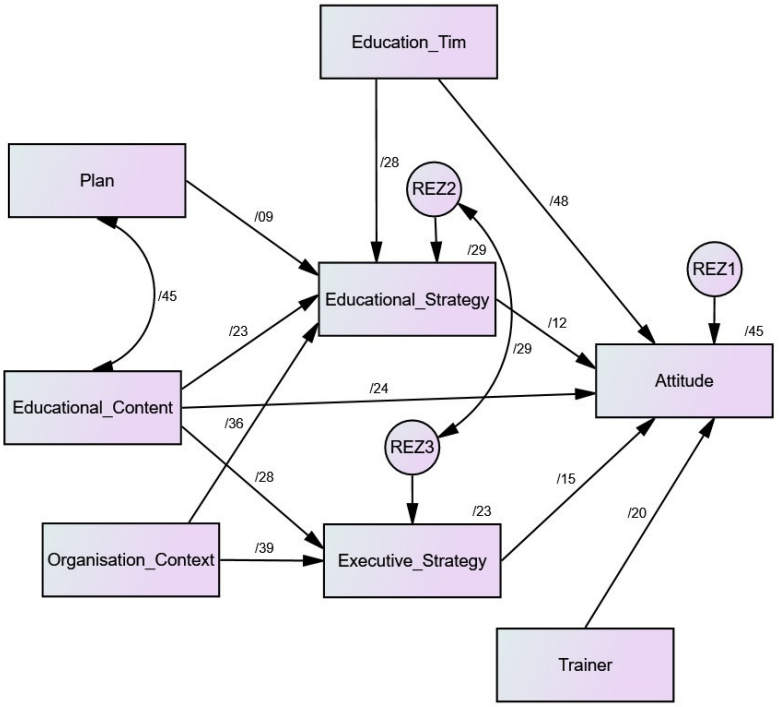
جدول رقم٣، اختبار T لنموذج من المتغيرات المستقلة والتابعة

المتغير	Test Value = 50				
	النسبةاختبار t	درجة الحرية	مستوى الدلالة	المتوسط المعيار	الاختلاف المتوسط
الرؤية الريادية	١٧.٢٩٢	٣٥٩	٠٠٠.	٦٨.٠٠	١٨.٠٠
تركيبة خصائص فريق التعليم	٩.٠٠٨	٣٥٩	٠٠٠.	٦١.٠١	١١.٠١
الاستراتيجيات التعليمية	١٥.٠٤٩	٣٥٩	٠٠٠.	٦٦.٧٣	١٦.٧٣
الاستراتيجية التنفيذية	٩.٣٦٣	٣٥٩	٠٠٠.	٦٣.١٣	١٣.١٣
أبعاد البرامج التعليمية	٢٠.٧٨١	٣٥٩	٠٠٠.	٦٩.٤٤	١٩.٤٤
المحتوى التعليمي	١٨.٩١٣	٣٥٩	٠٠٠.	٦٨.٧٠	١٨.٧٠
التمهيد	٨.٧٧٥	٣٥٩	٠٠٠.	٦١.٣٤	١١.٣٤
الخصائص القابلة للتعليم	١٨.١١٧	٣٥٩	٠٠٠.	٧٢.١٩	٢٢.١٩

- **توفيق منحنيات النموذج وتحليل حركة متغيرات البحث**

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]



الرسم البياني رقم ١، النموذج النهائي للعوامل المؤثرة في الرؤية الريادية في حالة المعيار

يمكن ملاحظة مؤشرات توفيق المنحنيات للنموذج السابق في الجدول التالي:

جدول رقم٤، مؤشرات توفيق المنحنيات للنموذج النهائي للرؤية الريادية

مؤشر توفيق المنحنيات				
١CMIN/DF	RMSEA٢	NFI٣	CFI٤	IFI٥
٢/٠١٢	٠/٠٦٥	٠/٩٧	٠/٩٤	٠/٩٣

١.خي ٢ على قسمة درجة الحرية

٢.جذور متوسطالخطأالتربيعي المتجذر

٣.مؤشر توفيق المنحنيات المعدل

٤. مؤشر توفيق المنحنيات المقارن

٥.مؤشر توفيق المنحنييات المتزايد

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

كما نلحظ في الجدول السابق فإنّ نتيجة القسمة من نسبة خي ٢ في درجة الحرية تعادل ٢/٠١٢. كما أن نسبة RMSEAتعادل ٠/٠٦٥. كما أن نسبة CFI، NFI و IFIأكبر من نقطة القطع٩٠% وكلها تظهر النموذج في مستوى مقبول.

إنّ النموذج السابق هو النموذج النهائي لتأثير المتغيرات المستقلة في الرؤية الريادية بشكل مباشر وغير مباشر. إنّ معامل الحركة (معامل ريجرسون) تظهر أن نسبة تأثير هذه المتغيرات يدل على متغير تركيبة خصائص فريق التعليم بحجم ٤٨ % يكون أقوى عامل تكهن مباشر على الرؤية الريادية وأن متغير التمهيد بحجم ٣٩% أقوى عامل تكهن غير مباشر على الرؤية الريادية.

٥. النتائج

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد العوامل المؤثرة في خلق الرؤية الريادية. أظهرت النتائج أن البرامج التعليمية في المؤسسات لها تاثير إيجابي في الرؤية الريادية للأفراد.إنّ تركيبة خصائص فريق التعليم في المؤسسات كان العامل الذي يملك أقوى تأثير على الرؤية الريادية. وبالتالي، من المتوقّع أن نلحظ تأثيراً أفضل للبرامج التعليمية الّتي تساندها الفرق التعليمية القوية في قطاع البنوك والمصارف. إنّ نتائج البحث في مجال خصائص فريق التعليم يتم دعمها بشكل قوي من جانب الدراسات السابقة. (كلينغر وشولدن، ٢٠١١). موريا[1] (٢٠١٢) و اوستروالدر[2] (٢٠١٠) سالامون[3] (٢٠٠٧) (لوسير و آشوا، ٢٠١١).

كما أنّ نتائج الدراسة الحالية أظهرت بأنّ الرؤية الريادية تتأثر بعوامل عدة مثل تركيبة خصائص فريق التعليم، الاستراتيجيات التعليمية، والاستراتيجيات التنفيذية وأبعاد برامج التعليم ومحتوى التعليم والتمهيد والخصائص القابلة للتعليم. تظهر معامل التأثير الناتجة عن العوامل المؤثرة على الرؤية الريادية في الجدول التالي:

جدول رقم٥، معامل التأثير الحاصلة من نموذج الرؤية الريادية

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	Standardized Regression Weights	C.R.	P	Squared Multiple Correlations
تركيبة خصائص فريق التعليم	الرؤية الريادية	٠/٤٧٩	٦/١٤٢	٠/٠٠٠	٠/٤٤٨
الاستراتيجيات التعليمية	الرؤية الريادية	٠/١١٨	٨/٣٩١	٠/٠٠٠	

1. Maurya
2. Osterwald
3. Solomon

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	Standardized Regression Weights	C.R.	P	Squared Multiple Correlations
الاستراتيجيات التنفيذية	الرؤية الريادية	۰/۱۴۷	۱/۹۸۷	۰/۰۴۵	
أبعاد برامج التعليم	الرؤية الريادية	۰/۲۴۵	۴/۶۸۶	۰/۰۰۰	
الخصائص القابلة للتعليم	الرؤية الريادية	۰/۱۹۸	۶/۵۹۷	۰/۰۰۰	
أبعاد برامج التعليم	الاستراتيجيات التعليمية	۰/۰۹۲	۸/۰۹۵	۰/۰۰۰	
محتوى التعليم	الاستراتيجيات التعليمية	۰/۲۳۱	۱۱/۵۹۴	۰/۰۰۰	
التمهيد	الاستراتيجيات التعليمية	۰/۳۶۰	۵/۰۴۳	۰/۰۰۰	
تركيبة خصائص فريق التعليم	الاستراتيجيات التعليمية	۰/۲۸۱	۵/۸۸۰	۰/۰۰۰	۰/۲۸۹
محتوى التعليم	الاستراتيجيات التنفيذية	۰/۲۸۴	۳/۲۸۱	۰/۰۰۱	۰/۲۳۱
التمهيد	الاستراتيجيات التنفيذية	۰/۳۸۸	۲/۵۳۹	۰/۰۱۱	

في الجدول السابق تظهر الحركة المباشرة لتأثير كل من المتغيرات المستقلة في الرؤية الريادية وتم تحديد الاستراتيجية التعليمية والاستراتيجية التنفيذية كمتغيرات وسط. إنّ البيانات المستخرجة من التكهن المعياري للتأثيرات أظهر أنّ متغير تركيب خصائص فريق التعليم بحجم ۰/۴۷۹ كان صاحب أقوى تأثير على الرؤية الريادية. فيما كان متغير التمهيد بنسبة تأثير ۰/۳۶۰ على الاستراتيجية التعليمية و۰/۳۸۸ تأثير على الاستراتيجية التنفيذية كان صاحب أكبر تأثير على هذين المتغيرين. جدير بالذكر أنه ونظراً إلى أن المستوى الدال إحصائياً من هذا التأثير كان أقل من۰/۰۵ تكون هذه النسبة من التأثير من الناحية الإحصائية مقبولة. كما أنّ معامل التعيين المعدلة لمتغيرات البحث في النموذج تدلّ على أنّ أربعة متغيرات لتركيبة خصائص فريق التعليم، وأبعاد البرامج التعليمة، والمحتوى التعليمي والتمهيد أصبحت مشاهدة بنسبة ۰/۲۹ في متغير الاستراتيجية التعليمية. فيما يتعلق بمتغير الاستراتيجية التنفيذية فإنّ متغير محتوى التعليم والتمهيد بلغ نسبة ۰/۲۳ من التغييرات في هذا المتغير. وكان مجموع الآثار المباشرة وغير المباشرة للمتغيرات السابقة وهي تركيبة خصائص فريق التعليم، الاستراتيجيات التعليمية، والاستراتيجيات التنفيذية وأبعاد برامج التعليم ومحتوى التعليم والتمهيد والخصائص القابلة للتعليم وقد استطاعت أن تبين ۰/۴۵ من التغييرت على الرؤية الريادية.

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

المصادر والمراجع

[١] رحمتي زنجان طلب، فرشاد. (٢٠١٠). تصميم وتقديم نموذج محلي لتعزيز ريادة الأعمال التنظيمية في المنظمات والمؤسسات الثقافية (دراسة حالة جامعة آزاد الإسلامية ، وحدة العلوم والبحوث في طهران). الإدارة الثقافية، ٥ (١) ، ٩٠-١٠٨.

References

[2] Akanbi, P. A., & Ofoegbu, O. E., (٢٠١١). "An Examination of the Influence of Some Selected Situational Factors on Entrepreneurial Intentions in Nigeria". *International Business and Management,* ٣(١), Pp. 189-196.

[3] April, W. I., (٢٠١٥). "The Spirit of Entrepreneurial Education in Namibia—An Exploratory Study". In *Entrepreneurship Education and Training*: IntechOpen.

[4] Caggiano, V., Akanazu, H., Furfari, A., & Hageman, A., (٢٠١٦). "Entrepreneurship Education: A Global Evaluation of Entrepreneurial Attitudes and Values (a Transcultural Study)". *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal),* ١(١٤), Pp. 57-81.

[5] Crant, J. M., (١٩٩٦). "The Proactive Personality Scale as a Predictor of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Small Business Management,* ٣٤, Pp. 42-49.

[6] Czuchry, A. J., & Yasin, M. M., (٢٠٠٨). "International Entrepreneurship: The Influence of Culture on Teaching and Learning Styles". *Journal of Entrepreneurship Education,* ١١, P.1

[7] Dohse, D., & Walter, S. G., (٢٠١٢). "Knowledge Context and Entrepreneurial Intentions among Students. *Small Business Economics,* ٣٩(٤), Pp. 877-895

[8] Dorsa, P. R., (٢٠٠٧). *Orientation of Attitudes Found in Business People: AReview of Entrepreneurial Attitudes Found in Entrepreneurs and Nonentrepreneurs.* Pepperdine University ,

[9] Florin ,J., Karri, R., & Rossiter, N., (٢٠٠٧). "Fostering Entrepreneurial Drive in Business Education: An Attitudinal Approach". *Journal of Management Education,* ٣١(١), Pp.17-42 .

[10]Herath, S., Herath, A., & Azeez, A. A., (٢٠٠٦). "Family Firms and Corporate Culture: ACase Study from a Less Developed Country (LDC)". *International Journal of Management and Enterprise Development,* ٣(٣), Pp. 227-243.

[11]Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L., (٢٠٠٠). "Competing Models of Entrepreneurial Intentions". *Journal of Business Venturing,* ١٥(-٥ ٦),Pp. 411-432.

[12]Kundu, S. C., & Rani, S., (٢٠٠٨). "Human Resources' Entrepreneurial Attitude Orientation by Gender and Background: AStudy of Indian Air Force

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

Trainees. *International Journal of Management and Enterprise Development,* ٥(١), Pp. 77-101.

[13]Kusmintarti, A., Asdani, A., & Riwajanti, N. I., (٢٠١٧). "The Relationship between Creativity, Entrepreneurial Attitude and Entrepreneurial Intention (Case Study on the Students of State Polytechnic Malang)". *International Journal of Trade and Global Markets,* ١٠(١), Pp. 28-36.

[14]Mehrabad, M., & Mohtadi, M.M. (2013). Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Behavior Development (Case Study: Entrepreneurship Education of Ministry of Labor and Social Affairs)", Entrepreneurial Development, First Year, Second Issue, winter 2008, pp. 73-57.

[15]Neck, H. M., & Corbett, A. C., (٢٠١٨). "The Scholarship of Teaching and Learning Entrepreneurship". *Entrepreneurship Education and Pedagogy,* ١(١), Pp. 8-41.

[16]Neck, H. M., & Greene, P. G. (٢٠١١). "Entrepreneurship Education: Known Worlds and New Frontiers". *Journal of Small Business Management,* ٤٩(١), Pp. 55-70.

[17]Phan, P. H., Wong, P. K., & Wang, C. K., (٢٠٠٢). "Antecedents to Entrepreneurship among University Students in Singapore: Beliefs, Attitudes and Background". *Journal of Enterprising Culture,* (2)10, Pp. 151-174.

[18]Rauch, A., & Hulsink, W., (٢٠١٥). "Putting Entrepreneurship Education where the Intention to Act Lies: An Investigation into the impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Behavior". *Academy of Management Learning &Education,* (2)14, Pp. 187-204.

[19]Robinson, P. B., Stimpson, D. V., Huefner, J. C., & Hunt, H. K., (١٩٩١). "An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship". *Entrepreneurship Theory and Practice,* ١٥(٤), Pp.13-32.

[20]Rotefoss, B., & Kolvereid, L., (٢٠٠٥). "Aspiring, Nascentand Fledgling Entrepreneurs: An Investigation of the Business Start-up Process". *Entrepreneurship & Regional Development,* ١٧(٢), Pp. 109-127.

[21]Sánchez-Báez, E. A., Fernández-Serrano, J., & Romero, I., (٢٠١٨). "Personal Values and Entrepreneurial Attitude as Intellectual Capital: Impact on Innovation in Small Enterprises". *The Amfiteatru EconomicJournal,* ٢٠(٤٩).

[22]Shariff, M. N. M., & Saud, M. B., (٢٠٠٩). "An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship on Students at Institution of Higher Learning in Malaysia". *International Journal of Business and Management,* ٤(٤),Pp. 129-135

[23]Stamboulis, Y., & Barlas, A., (٢٠١٤). "Entrepreneurship Education Impact on

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

Student Attitudes". *The International Journal of Management Education,* ۱۲(۳), Pp. 365-373.

[24]Worchel, S ,.Cooper, J., Goethals, G., & Olson, J., (۲۰۰۰). Attitudes. *Social Psychology*, ۱۲٤r P.۱٥٤

[25]Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (۲۰۰٥). "The Mediating Role of Self-efficacy in the Development of Entrepreneurial Intentions". *Journal of Applied Psychology,* (٦)۹۰

References English

[1]Akanbi, P. A., & Ofoegbu, O. E., (2011). "An Examination of the Influence of Some Selected Situational Factors on Entrepreneurial Intentions in Nigeria". *International Business and Management,* ۳(۱), Pp. 189-196.

[2]April, W. I., (2015). "The Spirit of Entrepreneurial Education in Namibia—An Exploratory Study". In *Entrepreneurship Education and Training*: IntechOpen.

[3]Caggiano, V., Akanazu, H., Furfari, A., & Hageman, A., (2016). "Entrepreneurship Education: A Global Evaluation of Entrepreneurial Attitudes and Values (a Transcultural Study)". *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies (ECPS Journal),* ۱(۱٤), Pp. 57-81.

[4]Crant, J. M., (1996). "The Proactive Personality Scale as a Predictor of Entrepreneurial Intentions. *Journal of Small Business Management,* ۳٤, Pp. 42-49.

[5]Czuchry, A. J., & Yasin, M. M., (2008). "International Entrepreneurship: The Influence of Culture on Teaching and Learning Styles". *Journal of Entrepreneurship Education,* ۱۱, P.1

[6]Dohse, D., & Walter, S. G., (2012). "Knowledge Context and Entrepreneurial Intentions among Students. *Small Business Economics,* ۳۹(٤), Pp. 877-895

[7]Dorsa, P. R., (2007). *Orientation of Attitudes Found in Business People: AReview of Entrepreneurial Attitudes Found in Entrepreneurs and Nonentrepreneurs.* Pepperdine University ,

[8]Florin ,J., Karri, R., & Rossiter, N., (2007). "Fostering Entrepreneurial Drive in Business Education: An Attitudinal Approach". *Journal of Management Education,* ۳۱(۱), Pp.17-42 .

[9]Herath, S., Herath, A., & Azeez, A. A., (2006). "Family Firms and Corporate Culture: ACase Study from a Less Developed Country (LDC)". *International Journal of Management and Enterprise Development,* ۳(۳), Pp. 227-243.

[10]Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L., (2000). "Competing Models of Entrepreneurial Intentions". *Journal of Business Venturing,* ۱٥(-٥ ٦),Pp. 411-432.

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

[11]Kundu, S. C., & Rani, S., (2008). "Human Resources' Entrepreneurial Attitude Orientation by Gender and Background: AStudy of Indian Air Force Trainees. *International Journal of Management and Enterprise Development,* ٥(١), Pp. 77-101.

[12]Kusmintarti, A., Asdani, A., & Riwajanti, N. I., (2017). "The Relationship between Creativity, Entrepreneurial Attitude and Entrepreneurial Intention (Case Study on the Students of State Polytechnic Malang)". *International Journal of Trade and Global Markets,* ١٠(١), Pp. 28-36.

[13]Mehrabad, M., & Mohtadi, M.M. (2013). Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Behavior Development (Case Study: Entrepreneurship Education of Ministry of Labor and Social Affairs)", Entrepreneurial Development, First Year, Second Issue, winter 2008, pp. 73-57.

[14]Neck, H. M., & Corbett, A. C., (2018). "The Scholarship of Teaching and Learning Entrepreneurship". *Entrepreneurship Education and Pedagogy,* ١(١), Pp. 8-41.

[15]Neck, H. M., & Greene, P. G. (2011). "Entrepreneurship Education: Known Worlds and New Frontiers". *Journal of Small Business Management,* ٤٩(١), Pp. 55-70.

[16]Phan, P. H., Wong, P. K., & Wang, C. K., (2002). "Antecedents to Entrepreneurship among University Students in Singapore: Beliefs, Attitudes and Background". *Journal of Enterprising Culture,* (2)10, Pp. 151-174.

[17]Rauch, A., & Hulsink, W., (2015). "Putting Entrepreneurship Education where the Intention to Act Lies: An Investigation into the impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Behavior". *Academy of Management Learning &Education,* (2)14, Pp. 187-204.

[18]Robinson, P. B., Stimpson, D. V., Huefner, J. C., & Hunt, H. K., (1991). "An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship". *Entrepreneurship Theory and Practice,* ١٥(٤), Pp.13-32.

[19]Rotefoss, B., & Kolvereid, L., (2005). "Aspiring, Nascentand Fledgling Entrepreneurs: An Investigation of the Business Start-up Process". *Entrepreneurship & Regional Development,* ١٧(٢), Pp. 109-127.

[20] Rahmati Zanjan Talab, Farshad. (2010). Designing and presenting a local model to promote organizational entrepreneurship in cultural organizations and institutions (Case study of Islamic Azad University, Science and Research Unit of Tehran). Cultural Management, 5 (1), 90-108

[21] Sánchez-Báez, E. A., Fernández-Serrano, J., & Romero, I., (2018). "Personal Values and Entrepreneurial Attitude as Intellectual Capital: Impact on

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

Innovation in Small Enterprises". *The Amfiteatru EconomicJournal,* ٢٠(٤٩).

[22]Shariff, M. N. M., & Saud, M. B., (2009). "An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship on Students at Institution of Higher Learning in Malaysia". *International Journal of Business and Management,* ٤(٤),Pp. 129-135

[23]Stamboulis, Y., & Barlas, A., (2014). "Entrepreneurship Education Impact on Student Attitudes". *The International Journal of Management Education,* ١٢(٣), Pp. 365-373.

[24]Worchel, S ,.Cooper, J., Goethals, G., & Olson, J., (2000). Attitudes. *Social Psychology*, ١٢٤r P.١٥٤

[25]Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). "The Mediating Role of Self-efficacy in the

Development of Entrepreneurial Intentions". *Journal of Applied Psychology,* (٦)٩٠

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

Identifying Factors Affecting Entrepreneurial Attitude: Explaining the Role of Organizational Training Programs

Parisa Torki[1], Seyd Rasul Hoseini,[2*] , Ali Badihe Zade[3]

1. PhD Student of Entrepreneurship, Faculty of Management and Accounting, Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Farhangian University, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor, Industrial Management Group, Islamic Azad University, Qazvin Branch, Qazvin, Iran.

Abstract

Entrepreneurial attitude of Entrepreneurs are an important component of human capital that acts as a context for decision-making processes and is shaped by individual preferences for independence, risk-taking and the implementation of new ideas, among other aspects that lead to entrepreneurial behaviors. In this research, with focusing on explaining the role of educational programs on entrepreneurial attitude of banking industry employees, we seek to identify the factors influencing those attitudes. This study is applied research and in terms of data collection is descriptive-correlation.The data were collected using a researcher-made questionnaire and Proportional stratified samplingmethod among the employees of Tejarat Bank branches in Tehran. Data analysis was done using the structural equation modeling approach. Cronbach's alpha for all constructs was higher than 0.7, average extracted variance was higher than 0.5, and construct validity and reliability were confirmed. According to the results, training programs in the organization have a positive impact on the entrepreneurial attitude of individuals. The combination of the characteristics of the training team in the organization has the most impact on the entrepreneurial attitude. Therefore, in the banking industry, training programs with strong training teams are expected to achieve better results.

Keywords:Entrepreneurial Attitude; Entrepreneurship Training Program; Banking Industry.

* Corresponding Author's E-mail: hosseinirasul@cfu.ac.ir

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]

[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]

شناسایی عوامل موثر بر ایجاد نگرش کارآفرینانه: تبیین نقش برنامه‌های آموزشی سازمانی

پریسا ترکی[۱]، سید رسول حسینی[۲]*، بدیع زاده[۲]

۱. دانشجوی دکتری رشته کارآفرینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه کارآفرینی، قزوین، ایران
۲.استادیار دانشگاه فرهنگیان، مدیریت آموزشی، تهران، ایران
۳.استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین، گروه مدیریت صنعتی، قزوین،ایران

چکیده

نگرش کارآفرینانه‌ی کارآفرینان جزء مهمی از سرمایه انسانی است که به عنوان یک زمینه برای فرایندهای تصمیم‌گیری عمل می‌نماید و از طریق ترجیحات فردی نسبت به استقلال، ریسک‌پذیری و اجرای ایده‌های جدید، در بین دیگر جنبه‌هایی که منجر به رفتارهای کارآفرینی می شوند، شکل می‌گیرند. در این پژوهش با تمرکز بر تبیین نقش برنامه‌های آموزشی بر نگرش کارآفرینانه کارکنان صنعت بانکداری، به دنبال شناسایی عوامل اثرگذار بر نگرش کارآفرینانه‌ی این افراد بوده‌ایم. پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی بوده و از منظر گردآوری داده‌ها توصیفی- همبستگی است. داده‌ها با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته و با روش طبقه‌ای متناسب از بین کارکنان شعب بانک تجارت در سطح شهر تهران گردآوری شده و تحلیل داده‌ها با رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام یافته است. آلفای کرونباخ برای تمامی سازه‌ها بالاتر از ۰/۷ و مقدار میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ و و روایی و پایایی سازه‌ها تأیید شد. بر اساس نتایج، برنامه‌های آموزشی در سازمان، تاثیر مثبتی بر نگرش کارآفرینانه افراد دارند. ترکیب ویژگی های تیم آموزش در سازمان، بیشترین تأثیر را بر نگرش کارآفرینانه دارد. بنابراین انتظار می‌رود در صنعت بانکداری، برنامه‌های آموزشی مجهز به تیم‌های قوی آموزشی، نتایج بهتری کسب نمایند.

واژه‌های کلیدی:نگرش کارآفرینانه، آندروگوژی(آموزش بزرگسالان)، برنامه آموزش کارآفرینی، صنعت بانکداری

* نویسنده مسئول مقاله: E-mail: hosseinirasul@cfu.ac.ir

[Downloaded from aijh.modares.ac.ir on 2024-05-03]
[DOR: 20.1001.1.23834269.1442.28.1.4.6]