

تحديد أبعاد ومؤشرات تنمية ريادة الأعمال عند الشباب

فرحناز مينائي پور^١، حميد رحيميان^{٢*}، مرتضى طاهري^٣، عباس عباس پور^٤

١. طالبة دكتوراه، فرع الإدارة التعليمية في جامعة العلامة الطباطبائي.
٢. أستاذ مشارك، فرع الإدارة والبرجعة التعليمية في جامعة العلامة الطباطبائي.
٣. أستاذ مساعد، فرع الإدارة والبرجعة التعليمية في جامعة العلامة الطباطبائي.
٤. أستاذ مساعد، فرع الإدارة والبرجعة التعليمية في جامعة العلامة الطباطبائي.

تاريخ القبول: ١٤٤٠/٩/١٨

تاريخ الوصول: ١٤٤٠/٦/١١

الملخص

قد تمّت هذه الدراسة بهدف تحديد أبعاد ومؤشرات تنمية ريادة الأعمال عند الشباب. من هذا المنطلق يعتمد البحث في منهجه على غاية تطبيقية. ومشروح بحثنا هذا يدور على مدار النوعية. المجتمع الإحصائي يضمّ ذوي الفكرة والخبراء في مجال ريادة الأعمال إلى جانب رواد الأعمال الشباب. وقع الاختيار على ٢٢ شخصاً، بالاعتماد على العيّات الهادفة غير العشوائية. وقد تمّت جمع المعلومات باستخدام المقابلات شبه العميقة. ولضمان صحة أداة الوصف، اعتمدنا منهج الدراسة من قبل الأعضاء (الذين أجريت معم المقابلة) والقيام بتثليث مصادر المعلومات. ومن ثمّ تمّ القيام بتحليل ودراسة المعلومات على شكل التشفير المفتوح والتشفير المحوري والتشفير الانتقائي. تظهر لنا من خلال النتائج أنّ أبعاد تنمية ريادة الأعمال عند الشباب تشتمل على تنمية فكرة ريادة الأعمال، تعليم ريادة الأعمال وكذلك تنمية مهارات ريادة الأعمال الناعمة. وكذلك تدلنا نتائج البحث على أنّ فكرة الريادة في الأعمال تشتمل على نفسية الريادة في العمل والإيمان به، تعليم فن ريادة الأعمال الذي بدوره يتضمن المعرفة المتخصصة وعلم الإدارة وتنمية مهارات ريادة الأعمال الناعمة التي تشتمل على العمل الجماعي والإبداع والمخاطرة.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، الشباب، التعليم، مهارات ريادة الأعمال الناعمة.

١- المقدمة

قد تحدّث الكثير من الخبراء عن ريادة الأعمال وتربية رواد الأعمال. ريادة الأعمال هي عملية تقود إلى تغييرات في النظام

الاقتصادي وذلك من خلال الاستجابة لفرص العمل البديعة في السوق. (نايمن والزملاء، ٢٠٠٣م) بعبارة أخرى هي في الواقع عملية يتعرف الأفراد من خلالها ملكية الأعمال والتجارة كخيار أو بديل موثوق به ويخوضون لتطوير أفكارهم في حقل العمل والتجارة، ويتعلمون كيف بإمكانهم أن يتحولوا إلى رواد في العمل ويبدأون مشوارهم في تطوير أي عمل وتجارة. (استيوشون، ١٩٨٩؛ نقلاً عن دزيسي، ٢٠١٤م)

ريادة الأعمال هي عملية ديناميكية فعّالة في مجال كسب الثروة وازديادها. هيسرنتش والزملاء (٢٠٠٧م)، يرون بأنّ "هناك في الأغلب نوعاً من التوافق في التعاريف المقدّمة بالنسبة إلى ريادة الأعمال، ألا وهو أننا نتكلم حول نوع من التصرف وهو يشتمل على: الإبداع في العمل، إعادة تأهيل وتنظيم الآليات الاجتماعية والاقتصادية وذلك لتحويل الموارد والظروف المكافئة وقبول المخاطرة أو الفشل. يظهر لنا من خلال دراسة الأدب في تعليم ريادة الأعمال بأنّ هناك إطارين فكريين حول النظرية المفهومية في حقل تعليم ريادة الأعمال؛ أولها "خلق استثمار جديد" والآخر يسمّى "الإبداع". (ساكس وحاجليو، ٢٠٠٢)

تعليم ريادة الأعمال يساعد في تطوير قدرات المشاركين في تنفيذ سلوكيات ريادة الأعمال، ولها فوائد في العمل. (لينان، ٢٠٠٤) يمكن أن نستنتج من خلال دراستنا للنماذج والنظريات الموجودة في هذا الشأن بأنّ كثرة النماذج خير دليل على نقص نموذج أو عدم كفايته بالنسبة إلى النماذج الأخرى.

يعتقد هينيس (١٩٩٦) بأنّ كلّ برنامج تعليمي في مجال ريادة الأعمال يجب أن يحتوي على برجة دقيقة في تعليم وتعلم العلوم والمهارات إلى جانب خريطة معيّنة لتنفيذ ما فيها من إجراءات بصورة دقيقة ومنظمة. قد تمّ التأكيد على أهداف التعليم ومحتواه في النموذج المقدّم من قبل هيتي وآجرمن (٢٠٠٤)، نقلاً عن مرادي، شعبانعلي وكرمي، (١٣٩٠). ونموذج نايمن ونيو و نويزن (٢٠١٤) في تطوير ريادة الأعمال يؤكّد اتجاهات ريادة الأعمال، البيئة الداعمة وكذلك البيئة المتعاونة.

في ظلّ الظروف الحاكمة في ريادة الأعمال، يعدّ العزم والإقدام لتنفيذ أيّ من الأمور خاصية مهمة في نشأة منظمة أو عمل و وظيفة. (كاتز وجرانتر، ١٩٨٨) قد تمّت دراسات عديدة فيما يتعلّق بنوايا الأشخاص وقصدتهم من الدخول إلى مجال ريادة الأعمال والتحوّل إلى رواد عمل. (كريستين، ٢٠٠٠، نقلاً عن شونز والزملاء، ٢٠١٨: ٧٤٢)

المنظّرون من المعاصرين قد عبّثوا خمسة أبعاد للشخصية المحورية: الانفتاحية، النفسية المتعدّدة على البؤس، المتفكّة غير المعارضة، المنتبهة، طالبة للحقيقة ومحبّة للتجربة. التصرفات التنبؤية للخصوصيات وهي تشتمل على المخاطرة، دافع الحماس و"موضع السيطرة" أو ما يسمّى بالقدرات الداخلية. (كدير، ٢٠١٧).

يتمحور الاتجاه النفسي في دراسات ريادة الأعمال في الأغلب على العلاقة بين الصفات النفسية لدى الأفراد النشيطين

1. Saks & Gaglio
2. Liñán
3. Katz & Gartner
4. Schwens, et al
5. Kadir

وأعمالهم الريادية. بعبارة أخرى، قد تعرّن هنالك في المدرسة النفسية، الصفات والخصال التي يتمتّع بها الأفراد من الرائدین في العمل. وهذه الصفات عبارة عن: الحاجة إلى التفوّق والارتقاء^١، مركزية الضبط النفسي^٢، المخاطرة^٣، الحاجة إلى الاستقلال، تحمّل الإبهام والغموض^٤، المرونة والتوافق والميل إلى الإبداع. يرى استوارت وزملاءه^٥ (١٩٩٩) بأنّ زيادة العمل يشتمل على عدّة عوامل شخصيّة. والعمل الإبداعي والابتكار في العمل أحد هذه العوامل.

يرى جيب^٦ (٢٠١١) بأنّ تطوير مستوى الاستقلالية، الفكرة المستقلّة، المخاطرة، دوافع الارتقاء، الضبط النفسي، الثقة بالنفس والجرأة والإبداع من جملة الأهداف التي تنطوي ضمن تعليم زيادة الأعمال. فإنّ هناك تركيزاً واهتماماً ذا بال بالنسبة إلى دور الصفات كالحاجة إلى الارتقاء، الانفتاح، الإبداع والابتكار وقبول الخطر في توفيق الفرد باعتباره رائداً في العمل. (راش وفرس، ٢٠٠٧، ١١).

يحظى عامل الانفتاح بالنسبة إلى التجربة أو المرونة والفعاليّة والنشاط بدور فعال في سلوكيات زيادة الأعمال لدى الناشئين.

توصلنا من خلال دراستنا هذه إلى أنّ الدافع يمثّل أحد أهمّ أجزاء التوفيق في زيادة الأعمال لدى الشباب. المستويات الثلاثة في دفع الشباب نحو زيادة الأعمال والخوض في هذا المجال هو: الإلزام ودافع إتاحة الفرصة؛ التصنيف المتعدد الأبعاد بالنسبة إلى زيادة الأعمال وفي النهاية دوافع ارتقاء الطموح، وهو ما سنتطرق إليه في البحث.

في الاتجاه الاجتماعي أو السلوكي يتمّ النظر إلى ظاهرة زيادة الأعمال كعملية تتأسس في داخلها المنظمات والمؤسسات الجديدة. تأسيس المنظمات والمؤسسات الجديدة في واقع الأمر هي حصيلة لعملية معقّدة وحوادث من جانب المحتوى والمضمون والتي كانت تؤثر عليها المتغيرات الكثيرة. تأسيس وبناء شركة ناشئة هو الأول من حيث مستوى التحليل، ويتمّ دراسة الرائد في العمل من خلال النشاطات التي يقوم بها في سبيل تأسيس الشركة.

في الواقع، من خلال هذه الرؤية يتمّ تأكيد العوامل البيئية والخصوصيات الشخصية للفرد التي تشتمل على تجاربه وسوابقه الشخصية وبصورة عامة خصوصياته التجريبية (التجربة العملية، عدم الرضى بالعمل السابق، القدوة في العمل) وكذلك الخصوصيات المرتبطة بخلفية الفرد وسوابقه (ظروفه في الطفولة، مستوى الدراسة، العمر، عدم التحاق الشخص بموقع اجتماعي) إلى ذلك الاهتمام بخصوصيات الفرد من حيث الاتجاه النفسي. (كوراني و احمدپور، ١٣٩٠: ١٦).

يتمتّع رواد الأعمال في المجال الاجتماعي بخصوصيات منها: التخيل، الإبداع، القيادة والالتزام، الخبرة والدهاء، الميل إلى إصلاح الأخطاء الشخصية، التحلّي بالقيم الأخلاقية وكذلك التجارب المهمّة والأساسية في الحياة، روح الفكاهة والقدرة على اعتماد النماذج والعمليات الثقافية المختلفة في السياق الظرفي. (قسم البرمجة ووحدة الرشد لمشاركة المراهقين والناشئة^٧،

1. Need for Achievement
2. internal locus of control
3. risk taking
4. ambiguity tolerance
5. Stewart , et al
6. Gibb
7. Adolescent Development and Participation Unit Programme Division

(٢٠٠٧).

في الاتجاه الثالث أو الاتجاه الاقتصادي أو المكتب المحيطي، يعتقدون بتدخل عوامل محيطية معقدة في تعيين عدد ونوع رواد العمل الناجحين. هذه العوامل تضم المؤسسات والمنظمات، القيم الاجتماعية، العمليات السياسية والفرص الاقتصادية التي تسفر في الأخير عن نشأة المؤسسات الرائدة في العمل، وذلك بشرط دمجها في فضاء ومحيط واحد. (كاووسى و رحمتى، ١٣٩٠: ٢٢١).

بعيداً عن الاتجاهات الثلاثة والأساسية المذكورة، فمدرسة المخاطرة هو ضمن إحدى المدارس الجديدة في حقل الفكر الريادي في العمل والذي يرى ضرورة في أهمية الصفات الشخصية والمحيطية، لكنه لا يعتبر ذلك شرطاً في ريادة الأعمال. لأن تكون رائداً في العمل يجب أن تكون ممن يختار الفرص الصحيحة والمخاطرة بما في الزمان والمكان المناسب ومن ثم تصميم العمل المناسب مع ذلك. (استيونسون و جاريلو، ٢٠٠٧: ١٦٣).

وعلاوة على الإطار المفهومي المقدم لهيكلية ريادة الأعمال، هناك نظرة متفقة ترى أن بإمكان رواد الأعمال أن يسلكوا منهج الاستباقية في طريق التحولات المهنية، ليتعرفوا مسيرة التغييرات وتصبح لهم رؤية بالنسبة إلى الاحتياجات الجديدة. وتُظهر لنا نتائج الدراسات بأن هناك اختلافاً ملحوظاً بين التلاميذ الذين جرتوا التعليم المرتبطة بريادة الأعمال وبين التلاميذ الذين لم يحظوا بهذه التعليم في موهبة ريادة الأعمال. (عبداللهى وزملاؤه، ١٣٩٦: ٥٢).

تخضع برامج ريادة الأعمال التنموية التي تتبع اتجاهات تنفيذية للتصميم ضمن إطارين عامين؛ الفريق الأول الخاص بالمدرسة وذلك بهدف ازدياد العلم بالنسبة إلى أهمية ريادة الأعمال والارتقاء من مستوى ثقافة ريادة الأعمال، والفريق الآخر يسعى إلى تلبية أهداف الشباب خارج إطار المدرسة. (مركز نقل وإدارة الإعلام، ٢٠٠٧).

وبناء على هذه الدلائل المذكورة، يتحتم على النظم التعليمية والتربوية أن تقوم بتربية الأفراد وتشجيعهم وذلك من خلال الأطر والاتجاهات وأساليب التعليم المناسبة حتى يتمكنوا من كسر الأبنية التقليدية ويقوموا بتغييرات واسعة في المجتمع من خلال معرفة الفرص المتاحة.

بصورة عامة، فالغاية والهدف من الاتجاه التعليمي لريادة الأعمال في النظام التعليمي هو ترغيب المراهقين والناشئة إلى قبول المسؤولية وإدارة مستقبلهم ولكن الأهداف الفرعية فهي على ثلاثة أنواع: أول الأهداف هي تنمية مجموعة المهارات المعرفية وغير المعرفية. الهدف الثاني هو رفع مستوى العلم بالنسبة إلى ريادة الأعمال بصفقتها فرصة مهنية ممكنة. والهدف الثالث هو تقييم التلاميذ والناشئة وتوجيه الأسئلة لهم بشأن أن ريادة الأعمال يعتبر عملاً مناسباً بالنسبة لهم أم لا؟

برامج تعليم ريادة الأعمال يحث المراهقين والشباب على أن يدرجوا تعليمهم ودراساتهم ضمن التعليم الثلاثي الذي يتيح

1. Stevenson & Jarillo
2. Media Management and Transformation Centre

لهم زيادة الفرص والمجالات المهنية ومن هذا المنطلق فللمعلمين تأثير أولي كبير على المراهقين. علاوة على تعليم ريادة الأعمال في النظام التعليمي، يرى البعض بأن البرامج التعليمية والترويجية للفكرة الإيجابية هي الخطوة الأولى في تنمية ريادة الأعمال وترويج الثقافة الريادية في العمل والتغيير في الثقافة. (كريزر^١ وزملاؤه، ٢٠٠١). في الملخص الذي تم نشره حول سياسة الشباب الريادية في العمل من قبل مفوضية أوروبا و OECD (٢٠١٢)، تم الإشارة إلى عدّة نماذج وأسس مشتركة. هذه الأسس عبارة عن: تنمية مهارات ريادة الأعمال والتي تنهياً عن طريق إلحاق برامج الريادة في العمل في النظام التعليمي، رفع مستوى الاطلاع بالنسبة إلى هذا الموضوع، زيادة مستوى العلم والمهارة وتغيير الأفكار التي تضطلع بدور وتأثير أساسي في سلوكيات ريادة الأعمال والدعوة من رواد الأعمال الشباب إلى الصفوف، وتهيئة المعلومات، التوعية، الاستشارة، الرقابة والتدريب (نشر المعلومات عن طريق الشبكة المعلوماتية، مراكز الخدمات الحكومية والشبكات الاجتماعية)، إعداد الدعم المالي (وتسهيل الحصول على الميزانية عن طريق إعداد احتياجات ولوازم الحياة لفترة من الزمن، في الشهر أو العام الواحد) ونشأة ريادة الأعمال وتنمية جذورها (دعم بدايات العمل وشبكات عمل الشباب والذي يتيح لهم فرصة التعليم المتقابل).

في إيران وتحديدًا في عام ١٣٨٩ ش/ ٢٠١٠م تم تنفيذ دورة كاج التعليمية في ثلاث عشرة مجموعة تعليمية بنجاح. كان هذا العام تجربة مختلفة لـ ٤٠٠ تلميذ طهراني وقد تركز هذا الأمر في عام ١٣٩٠ ش/ ٢٠١١م في خراسان الجنوبية علاوة على طهران. مشروع كاج عمل على طرح المفاهيم الأولية للإبداع والريادة في العمل وتعليمها علاوة على الإدلاء بالفرص المهنية المتنوعة في الصناعات المختلفة.

اكرامي وقلمكار (١٣٩٥/ ٢٠١٦) قاما بفحص ٢٠١ شخصاً لإدراك العلاقة الموجودة بين العمر، التجربة العملية وريادة الأعمال ولم يحصلوا على علاقة منطقية بين ذلك. كان البحث عن طريق التضامن وأخذ العينات الطبقيّة. فاني والزملاء (١٣٩١/ ٢٠١٢) في دراسة أخرى من نوع التضامنية - الوصفية قد استنتجوا علاقة إيجابية ومنطقية بين عناصر كالجتماعية، المنحى التنفيذي، الجدوية والقصد، النظرة المستقبلية والنظرة الإنسانية مع ريادة الأعمال.

في هذه الدراسة لم تظهر أية علاقة منطقية بين الجمعية وبين المساواة الجنسية مع ريادة الأعمال. حسني مقدم والآخرون (٢٠١٢) في دراسة أخرى قد استنتجوا بأن ريادة الأعمال قادرة على رفع مستوى المدنية. يدعى لينان^٢ بأن تعليم ريادة الأعمال هي في الواقع مجموعة من النشاطات التعليمية والتربوية التي تتيح للمتعلم رفع مستوى الرغبة والمهارة في ريادة الأعمال.

ظروف تنمية ريادة الأعمال هي معرفة القدرات التي تتمتع بالخصوصيات الفردية الخلاقة وتوظيف هذه المجموعة من الأفراد في الظروف الاستراتيجية. علاوة على ذلك الاهتمام بدور المشورة في تنمية الإبداع في الجامع المتخصصة في مجال تعليم وتنمية ريادة الأعمال والدخول إلى الجامع وإيجاد مساحة معنوية لنمو الإبداع عند الزملاء، توظيف وتنفيذ السياسات

1. Kreise, et al
2. Linan

التحفيزية، التنافسية، ترويج الأساليب الجديدة، تجربة إقامة الصفوف خارج دائرة الصفّ وترويج النظرة الجديدة إلى التقييم المستمرّ يمكنها أن تثمر نتائج عظيمة. وكذلك بإمكان الوالدين أن يهيئوا الأرضية في العائلة وذلك من خلال المساعدة في تنمية نفسية طرح الأسئلة وإثارة الفضول، والوالدان أنفسهما أيضاً قادران على تمهيد الطريق عبر طرح الأسئلة أو التفاعل المنطقي بالنسبة إلى التساؤلات التي تخطر ببال الأبناء.

من هذا المنطلق نعتقد بأنّ تحديد أبعاد وعناصر تنمية ريادة الأعمال لدى الشباب يمكنهم من البرجة الدراسية، التعليم، البحث والاستشارة في خصوص ريادة الأعمال، تقديم وتشجيع رواد الأعمال من الشباب على مستوى البلاد والمحافظات عن طريق الإعلام الجمعي وإعطاء الجوائز من قبل ذوي الرتبة من المسؤولين في وزارة التربية والتعليم وكذلك إعداد وتقييم الميزانية اللازمة لهذا العمل. وما أننا لا نجد نموذجاً وقالباً معيّناً لتنمية ريادة الأعمال في إيران، لهذا السبب يحاول هذا البحث من خلال إطلالته على ريادة الأعمال، الإجابة عن هذا السؤال الرئيس، ألا وهو: ما هي أبعاد وعناصر تنمية ريادة الأعمال عند الشباب؟

٢- منهج البحث

بما أنّ هذه الدراسة تطمح للإجابة عن أبعاد ومؤشرات تنمية ريادة الأعمال عند الشباب، فإذاً منهجنا هو المنهج الاكتشافي. في البداية يتمّ جمع الاستمارات المخصّصة بالجانب النوعي وذلك بهدف دراسة الظاهرة المعنية (الجانب النوعي في الدراسة) ومن ثمّ يخضع البحث لجمع الاستمارات المخصّصة بالجانب الكمي وذلك بغية تعميم العلاقات المدروسة في الجانب النوعي من البحث والدراسة. هذا المنهج في واقع الأمر نوع من صنع الأداء ويتيح للدارس أن يعرف المقاييس والأدوات اللازمة التي تمّت معرفتها عن طريق دراسة المشاركين. في الخطوة الأولى من الدراسة تمّ اعتماد الاتجاه المرتبط بالنظرية السياقية والنموذج النوعي الخاصّ باستراوس وكوربين. وفي القسم النوعي اجتهد البحث عن طريق النماذج الهادفة والاستراتيجيات المعتمدة في الاستمارات المتاحة والبسيطة أن يتعرّف الخبراء الرئيسين ويعكف على اختيار أكبر عدد من الخبراء وأصحاب الرأي عن طريق الاستمارة المعروفة بكرة الثلج.

المجتمع الإحصائي، منهج وحجم العينات

المجتمع الإحصائي يشمل أصحاب الرأي والخبراء في مجال ريادة الأعمال وريادة الأعمال لدى الشباب وكذلك الدارسين الذين لهم كتب ومقالات تخصّصية في هذا المجال. ولتعيين الاستمارات في هذه الدراسة تمّ اتّخاذ منهج أخذ العينات الهادفة¹ والذي

اعتمد ٢٢ شخصاً كنماذج وعيّنة في إجراء المقابلات. ولتعيين نماذج الدراسة، تم تقسيم المجتمع الإحصائي إلى أربعة مجموعات. المجموعة الأولى تشكّلت من الأفراد الذين كان لهم مشاركة في مشروع العمل في عقد ١٣٦٠ السنين الإيرانية، والفريق الثاني هم المدراء ومسؤولو العمل والعلم في البلاد، والمجموعة الثالثة هم المسؤولون في حقل ريادة الأعمال في وزارة العمل، والمجموعة الرابعة والأخيرة هم المسؤولون في مجتمع التعليم المهني والتقني في البلاد.

منهج جمع المعلومات وتحليل البيانات ومستوى الوثوق

اعتمدنا في دراستنا هذه المنهج الوثيقي المكتبي والمقابلة شبه التنظيمية بهدف جمع المعلومات. اعتمدنا في الدراسة من المقابلات التنظيمية والشبه تنظيمية. طرحنا سبعة أسئلة على المشاركين في المقابلات الانفرادية وذلك بهدف الفحص الأولي. علاوة على ذلك طرحنا أسئلة جانبية أخرى إلى جانب تلك الأسئلة وذلك لمعرفة تجربة المشاركين وشعورهم في المقابلة. وفي حين إجراء المقابلة يقوم الشخص المسؤول بضبط إجابات المشاركين ومدى صحتها أو خطأها من خلال طرحه لأسئلة إرشادية.

وقد قمنا بالتحليل في فترة عملية أخذ العينات من المشاركين حتى يكمل المسائل الناقصة من خلال استيعاب معلومات جديدة من المشاركين الجدد. وبعد إجراء نحو ٢٢ مقابلة تتركز في كل مقابلة العوامل الأصلية والفرعية في المقابلات السابقة ويصل البحث إلى مرحلة الاشباع وعدم الحاجة. المدة التي تستغرق فيها المقابلة هي بين ٣٠ حتى ٦٠ دقيقة. لحصول الاعتماد على منهج الوثوق في القسم النوعي من الدراسة وذلك بهدف الاعتماد على دقة النتائج في آراء الباحث، تم استخدام آراء الأساتذة والخبراء المعروفين في هذا المجال إلى جانب المتخصصين والمطلعين بالنسبة إلى مسألة ريادة الأعمال.

كذلك، تم استخدام منهج إعادة الدراسة وتثليث المصادر من قبل الأعضاء. قبل البدء بالمقابلة يتم إرسال ملخص من المشروع، نتائج دراسة الخلفية، إلى جانب أهداف وأسئلة البحث لدراستها وفحصها من قبل المشاركين في المقابلة وذلك عن طريق البريد الإلكتروني. وفي بداية المقابلة يتم الإدلاء بتوضيح حول الأعمال التي تم إجراؤها وذلك بصورة مختصرة. بهدف ضبط المعلومات النوعية والتركيز الأكثر على الشخص الذي تجري عليه المقابلة، مع الاستئذان من الشخص القائم على المقابلة، يتم تسجيل المقابلات وكذلك كتابة الملاحظات الأساسية في المقابلة. وللوثوق في المنهج والأسلوب في المرحلة الأولى من الدراسة، سعينا لجمع الكثير من المعلومات والاستمارات وفي المرحلة الثانية، تم استبعاد الخصوصيات الشخصية وظروف الحياة وكذلك معرفة ظروف الباحث حول التأثيرات في الدراسة.

ولتحليل المعلومات النوعية في الدراسة اعتمدنا طريق الترميز المفتوح^١ والترميز المحوري^٢ إلى جانب الترميز المختار^٣. قبل الترميز يتم إجراء الجلسات التسجيلية للمقابلات بصورة كلمة بكلمة وتسجيلها على الورق. وبعد السماع المتكرر للملقات الصوتية ودراسة الملاحظات اليدوية المكتوبة ومقارنتها مع الأقوال التي قيلت في الاختبار، تم التيقن من صحة المعلومات. وكذلك اجتهدنا بدايةً في طرح المفاهيم على هامش الصفحات التي تم تسجيلها في المقابلات والترميز الأولي تم اعتماد نفس الكلمات والعبارات التي قيلت في المقابلة. وفي الخطوة التالية قمنا بمقارنة المفاهيم حتى يتبين لنا محل الخلاف بين هذه الظواهر وهل أهما تنتمي إلى ظواهر مشتركة أم لا؟ والظواهر التي نجد فيها من المفاهيم المشتركة، تم تصنيفها ضمن مجموعة واحدة حتى تنشأ العناصر المعنوية من البحث.

٣- نتائج البحث

في هذا القسم تم تحليل وتقييم معلومات البحث بواسطة المناهج العلمية في الحقل النوعي.

ما هي أبعاد ومؤشرات تنمية ريادة الأعمال عند الشباب؟ (معرفة أبعاد الظواهر المحورية)

من الملاحظ أننا قمنا بإجراء المقابلة مع ٢٢ خبيراً في هذا المجال وذلك على أساس المقابلات شبه التنظيمية وشبه الهيكلية وعبر سبعة أسئلة. وللإجابة عن أسئلة البحث، تم اعتماد تقنية تحليل المضمون في نظرية المعلومات الأساسية وعبر ثلاث مراحل من التحليل والتفسير. بصورة عامة تم ضبط حوالي ٥٢٦ شفرة من خلال التحليل الأولي للمعلومات النوعية للبحث. وفي المرحلة التالية وبالاستعانة من الترميز المحوري للرموز المبينة، تم تصنيفها في ٣٥ فئة وفي النهاية صنفت في المحاور الست للشفرة المختارة والمقدمة بواسطة استراوس وكوربين. أتينا في الجدول التالي بعدد الاحالات إلى الترميز المفتوح والمقولات المتناظرة.

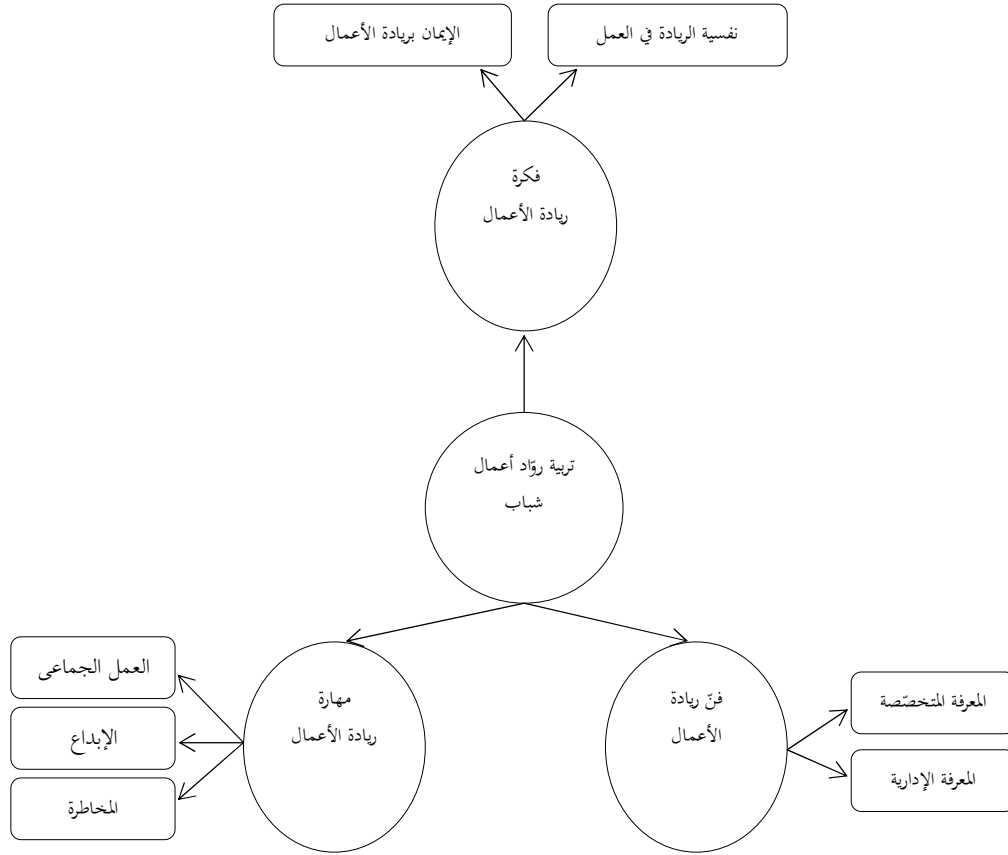
1. Open coding
2. Axial coding
3. Selective coding

الجدول رقم ١ - نتائج تحليل مضامين المقابلات بالاعتماد على التشفير المفتوح والمحوري

الرمز الانتقائي	المز المحوري (العناصر)	نماذج الترميز المفتوح
تنمية فكرة ريادة الأعمال	تنمية الإيمان بريادة الأعمال	التحلي بنفسية الريادة في العمل، زرع بذرة ريادة الأعمال في التلاميذ
	تنمية نفسية الريادة في الأعمال	
تنمية ريادة الأعمال عند الشباب (محور الظاهرة)	تعليم المعرفة المتخصصة	تعريف ريادة الأعمال، تعليم اتجاهات ريادة الأعمال، تعليم موجز في تأريخ ريادة الأعمال
	تعليم فن ريادة الأعمال	تعليم كيفية تصميم الأقسام المختلفة كالتكاليف والزبائن، العلم الاقتصادي، تعليم أساليب التسويق للمنتج، تعليم كيفية بيع المحصول، تعليم كيفية كسب الأموال من خلال طرح الفكرة.
تنمية مهارات ريادة الأعمال الناعمة	تنمية الإبداع	تعليم الأفكار المبدعة، المساعدة في خلق الفكرة الجديدة
	تنمية المخاطرة	تنمية الجرأة والشجاعة، تعليم المخاطرة

الظاهرة، القالب والهيكلة الرئيسة المبيّنة للنظرية العامة. الظاهره مفهوم تقع أجزاءها إلى جانب بعضها. في الواقع المحور الأساس في جميع البحوث ينتهي إلى تبين مفهوم الظاهرة. الظاهرة الرئيسة في هذه الدراسة هي دراسة مفهوم تنمية ريادة الأعمال عند الشباب.

يمكننا من خلال هذه الدراسة وعلى ضوء النتائج الحاصلة أن نصنف أبعاد الظاهرة المحورية أو تنمية ريادة الأعمال إلى ثلاثة مباحث أساسية كالآتي يظهر لنا من خلال الشكل رقم ١. وبعد ذلك، نوضح كلاً منها ونأتي بعد ذلك بنص المقابلات التي تؤيد هذه المباحث المطروحة.



الشكل رقم ١- أبعاد ومؤشرات تنمية ريادة الأعمال عند الشباب

ما يمكن استيعابه من المقابلات هو أنّ نشأة الفكرة الإيجابية بالنسبة إلى ريادة الأعمال في التلاميذ إحدى الأسس الرئيسة في تعليم ريادة الأعمال. هذه المقولة متكوّنة من بعدين: الإيمان بريادة الأعمال ونفسية ريادة الأعمال. يرى الذين أجريت معهم المقابلة بأنّه يجب الاهتمام الواسع والكبير بزراعة بذور ريادة الأعمال في التلاميذ. فهم يرون بأنّ الإدلاء بالمفاهيم العلمية والاطّلاع على عملية ريادة الأعمال من دون أن نجبرهم على فهم ما لريادة الأعمال من دور إيجابي في الحياة الشخصية والمهنية، لن يجدي نفعاً. وقد قال المشاركون في المقابلة في هذا الصدد:

"يجب علينا زرع بذور ريادة الأعمال في تلاميذنا. إذا آمن التلميذ بحسن ريادة الأعمال وجودتها وأنّه يمكن أن تتخلق الأعمال، فحينها يمكن أن نقول بأننا كنّا ناجحين في هذا الأمر."

وقد أدلى شخص آخر برأي قريب من هذا الرأي بقوله:

"نشأة المعرفة وعلم ريادة الأعمال، أمر في غاية السهولة، نأتي بكتاب ونطلب منه أن يقرأ ذلك الكتاب. أما نحن يفجّب علينا أن نجتاز هذه المرحلة ونجعله يؤمن بريادة الأعمال. أقصد أنه لن يجري وراء ريادة الأعمال إلا بعد حصول الإيمان في قلبه." البعد الآخر لفكرة الريادة في العمل هي نفسية ريادة العمل. يرى المشاركون بأنّ تعليم ريادة الأعمال في مرحلة الثانوية يجب أن يتخذ مجرىً يسوق للتلميذ إلى خلق الأشغال. وقد قال في هذا الصدد أحد المشاركين:

"يجب أن تذكّي المدرسة جدوة ريادة الأعمال في قلب التلاميذ وبناء على ذلك سيكون التلميذ ممن يهوى ريادة الأعمال".

وقد أدلى أحد المشاركين بنظرة مشاهمة:

"الرغبة في ريادة الأعمال أمر مهمّ جداً. يجب أن يظهر الطالب رغبة في ريادة الأعمال. أنا أقبل بأن قسماً من هذا الأمر ذاتي ولكن يمكن للتعليم أن يؤدي دوراً أساسياً في هذه المسار." وكذلك، على ضوء آراء المشاركين في المقابلة: يجب أن يعمل على رفع معرفة التلاميذ واطّلاعهم على ريادة الأعمال على أساس المعرفة ويطلع التلاميذ على الأساليب، والاتجاهات، والنظريات الموجودة في هذا الحقل. تتشكّل ريادة الأعمال من بعدين أساسيين، هما: علم ريادة الأعمال الاختصاصي والعلم الإداري. يرى المشاركون في المقابلة بأنّ ريادة الأعمال أيضاً مثلها مثل سائر الفروع العلمية الموجودة قد أدلت بشأنها آراء علمية مختلفة من قبل الخبراء وأصحاب الرأي ومن الواجب أن تتشكّف التلاميذ بالعلم اللازم في حقل مفاهيم ريادة الأعمال وتعريفها الموجودة، الأساليب واتجاهات ريادة الأعمال. و قال أحد المشاركين:

"ريادة الأعمال حقل علمي ومثله مثل أي علم، يجب علينا أن نتعرّف تاريخه ومفاهيمه".

وقد أدلى مشارك آخر بنظرة قريبة من هذا في قوله:

"وبناء على نشاطات الآخرين في هذا الحقل، سنكون محكومين بالفشل إذا لم نكن ممن يتشكّف بالعلم حول الاخفاقات والنجاحات التي حصلت جرّاء ريادة الأعمال".

يعتقد المشاركون بأنه لا يكفي العلم التخصصي فقط بل يجب على الشخص أن يتحلّى بالمعرفة المالية والحسابية وكذلك بأسلوب إدارة الأموال إذا ما أراد ضمان النجاح في تأسيسه عملاً جديداً أو تنمية ذلك العمل. فقد قال أحد المشاركين في هذا الصدد:

"أنا كنت شاهداً على كثير من الأعمال التي أخفقت وخرجت عن دائرة الإنتاج منذ بدايتها. برأيي أنّ الدليل الرئيس لذلك هو أنّ رائد العمل لم يتمتّع بعلم واف حول إدارة العمل.

وقد قال مشارك آخر قولاً شبيهاً في هذا النحو:

"يرى البعض بأنّ ريادة الأعمال تعني الإبداع ولاشيء آخر. الإبداع بداية الأمر ولكن متابعة الأمر تحتاج إلى أمور وعوامل أخرى. يجب أن يعلم الفرد كيف يقوم بالدعاية. كيف يبيع، كيف يراقب دخله ومصارفه".

حول مهارات زيادة الأعمال الناعمة، وعلى ضوء آراء المشاركين في المقابلة، للأسف قد تم الحد من التعاليم الرسمية لنقل المفاهيم وإغفال تنمية القدرات الناعمة. مهارات زيادة الأعمال متشكلة من ثلاثة أبعاد: تنمية الإبداع، تنمية روح المخاطرة، تنمية العمل الجماعي. رأى بعض المشاركين في المقابلة بأن المدارس لا تنمي الإبداع لدى التلاميذ فحسب بل تقضي على ذلك. فهم يرون بأن المدارس يجب أن تمنح التلاميذ الفرص وتشجعهم لكي ينظروا إلى المسائل من زوايا أخرى. فقد قال أحد المشاركين في المقابلة في هذا الشأن:

" يجب ألا يجلس التلاميذ في صفوف زيادة الأعمال مكتوفي الأيدي. يجب أن يجبر المعلم التلاميذ على خلق الأفكار وذلك بالاستعانة من الأساليب المختلفة في التدريس. يجب على المعلم أن يطرح المسائل ويطلب من التلاميذ الإجابة عن التساؤلات التي يطرحها في الصف."

وقال مشارك آخر في هذا الصدد:

"نظرنا إلى زيادة الأعمال كنظرنا إلى جميع الدروس ونرى بأن المعلم هو المتكلم لوحده والتلاميذ يجب أن يستمعوا فحسب وهذا الأمر يؤدي إلى عدم تنمية الإبداع.. إذا ما كنا نريد أن نربي تلميذاً قادراً على زيادة الأعمال يجب أن نسمح له بأن يفكر ويطلق عنان أفكاره وتخيلاته إلى المجرى البعيد."

وكذلك يعتقد المشاركون في المقابلة بأن زيادة الأعمال محفوفة بالمغامرات ويجب على المدارس أن تنمي عنصر المخاطرة لدى التلاميذ في المدرسة. وقد بين أحد المشاركين رأيه في هذا الصدد قائلاً:

"على هذا الأساس، زيادة الأعمال فكرة بدیعة ترافقها المخاطرة والغموض وفي النهاية تتبدل الفكرة إلى منتج وتأسيس عمل ومنة جديدة.

وفي هذا الصدد أشار مشارك آخر:

"باعتماد الدخول في عالم الأعمال والتسويق يحتاج إلى جرأة وشهامة. الأفراد الذين يتمتعون بالجرأة ولا يخشون الاخفاق، يدخلون في هذا الحقل.. لا يمكن التكهن بالنسبة إلى زيادة الأعمال وكيف ستكون النتيجة، فإما النجاح أو الاخفاق ولكن مع هذا فالفرق يقرر الدخول في هذا المجال. إذ يجب إدراج المخاطرة ضمن البرنامج الدراسي.

علاوة على ذلك، فقد زعم الكثير من المشاركين في المقابلة بأنّ دنیا اليوم هي دنیا الاتصال ويجب أن يعلم التلاميذ بأنّه لا يجب عليهم أن يراوغوا بوحدهم. وأضاف مشارك آخر في هذا الشأن:

"قد قيل من قديم الزمان بأنّ يد الله مع الجماعة، للأسف نحن لم نتعلم أن نتقن عمل الزمرة وأن نستمتع إلى أقوال أعضاء الفريق."

وقال مشارك آخر، كلاماً قريباً من هذا:

"شعوري هو أننا أناس لا نتقن عمل الزمرة.. لا أدري أ هو يرجع إلى ثقافتنا أو كيفية تعليمنا. ولكن من المهم جداً أن نعلم بأنّ صنع المجموعات سيكون لنا خير معين في مواجهة المشاكل التي تعترضنا في أعمالنا. نستطيع بواسطة المجموعات أن

نقدّم آراء ومقترحات جديدة ونطلّع على الفرص الجديدة المتاحة."

٤- دراسة واستنتاج

لم يتمّ التركيز في زيادة الأعمال على البعد المعرفي فحسب، بل هناك مبادرة نحو الجدارة والاستحقاق في تعليم زيادة الأعمال ويجب السعي للربط بين هذين الأمرين في تعليم زيادة الأعمال. يمكن الذهاب بالتلاميذ إلى الرحلات العلمية وزيارة الأعمال الموقّعة والناجحة إلى جانب حتّهم على دعوة رواد الأعمال بهدف إلقاء نصائح وإرشادات للتلاميذ، المحاكاة الحاسوبية واستراتيجيات التحريية في التعليم.

الاهتمام والتركيز على الاستمرارية والعلاقة الرأسية لتعليم زيادة الأعمال منذ الطفولة حتّى دخول الجامعة، وبإمكان المدرسة-إن أخذت الموضوع على محمل الجدّ- أن تقوم بتحديد التلاميذ الراغبين والموهوبين في العمل في مجال زيادة الأعمال وتعليمهم وذلك بعد الفحص الدقيق وإجراء استشارات حول العمل والدراسة. من هذا المنطلق وجوب المتابعة الجديّة والعلمية لبرنامج التمكين المهني الأساسي لمسؤولي المدرسة وخاصة المعلمين. والتنسيق بين الأقسام المختلفة، إحدى النتائج المهمة الأخرى لهذا البحث. يجب على القائمين بالأمر ومن لهم إدارة الأمور في دائرة التربية والتعليم أن يعقدوا مذكرات تفاهم مع المنظّمات الأخرى في هذا المجال كوزارة العمل.

التوقيت المثالي لكسب العلم الأولي لزيادة الأعمال وتنمية الفكرة الإيجابية بالنسبة إلى زيادة العمل هي مرحلة الطفولة والمراهقة. تعليم زيادة الأعمال وخاصة في فترة الثانوية وهي مرحلة تحظى بأهمية بالغة لأنه يجب فيها اختيار العمل والمهنة المستقبلية. ظهر لنا من خلال هذه الدراسة أنّه يجب الاهتمام المتزامن بالأفكار، العقائد، الدوافع، مهارة التلاميذ وقدراتهم في مسيرة تعليم التلاميذ في مرحلة الثانوية بالنسبة إلى زيادة الأعمال. الدراسة التي أُنجزت على يد مركز الرصد العالمي لزيادة الأعمال تصوّر لنا العلاقة القويّة بين المهارات الإدراكية لزيادة الأعمال ونشاطاتها المبكرة وهذا إنّ دلّ على شيء فهو يدلّ على أهمية التعليم في تنمية القدرات والمؤهلات في حقل زيادة الأعمال. في هذا الصدد بيّن أوزارالي وريونيرج (٢٠١٦) بأنّ تعليم زيادة الأعمال يجب أن ينتهي إلى تطوّر وتنمية الميل إلى زيادة الأعمال، العلم بالنسبة إلى زيادة الأعمال، المهارة والعلم بالنسبة إلى زيادة الأعمال. يرى لبنان (٢٠٠٤) بأنّ تعليم زيادة الأعمال هي في الواقع مجموعة من النشاطات التعليمية والتربوية التي تزيد من رغبة المتعلّم ومهاراته في حقل زيادة الأعمال. إلقاء الفكرة الإيجابية بالنسبة إلى زيادة الأعمال هي إحدى العناصر الرئيسة في تعليم زيادة الأعمال في مرحلة الثانوية. يؤكّد الكثير من الدارسين أهمية زيادة الأعمال ودورها في تنمية نفسية الريادة في العمل لدى الأفراد؛ لأنّ هناك نظرة ترى بأنّ تعليم زيادة الأعمال أسلوب مؤثّر في تطوير رغبة المتعلّم في زيادة الأعمال.

عوامل الشركة الخارجية متكونة من الأمن السياسي/الاقتصادي، الفضاء التنظيمي، العولمة، التقنية، الإعلام والثقافة. يظهر لنا من خلال الدراسات المتعددة أن البيئات المختلفة كالبينة الاقتصادية، والسياسية والثقافية تؤثر بشكل من الأشكال في القدرة الاستيعابية لزيادة الأعمال وسلوكيات الريادة في العمل. في هذا الصدد، قد طرح أوزارالي وريونيرج (٢٠١٦) قضية

مفادها أنّ للقدرات المحيطة أثرا إيجابيا أو سلبيا في القدرة الاستيعابية لريادة الأعمال وإيجاد فرص العمل. أمّا فيما يخصّ عوامل الشركة الخارجية، فيظهر لنا من خلال النتائج أنّ تأثيرات عوامل الشركة الخارجية لنظام التربية والتعليم على الشباب من رواد الأعمال هي كالتالي: البرمجة الدراسية، دائرة التربية والتعليم، التلميذ، المعلم، الإمكانيات التعليمية، والتعامل مع البيئة الخارجية. كان المشاركون يرون بأنّ البرمجة الدراسية إحدى أهم العناصر الرئيسة في تشكيل نظام تعليم ريادة الأعمال ومقدمة مهمّة في ريادة الأعمال عند الشباب. ففي رأيهم أنّ للمضمون وأساليب التدريس وطرق التقييم دورا مهمّا في تنمية العلم، والمهارة وفكرة ريادة الأعمال لدى التلاميذ.

المصادر والمراجع

- ١- اكرامى، محمود و قلمكارى، مهان. (١٣٩٥). اراءه مدل توسعه كارآفرينى بر پايه مديريت دانش. مجله مديريت توسعه و تحول، ٨ (٢٤): ٣٣-٤٣.
- ٢- حسنى مقدم، صادق؛ رضائى مقدم، على؛ يوسف پور، وحيد؛ و عبداللهى، سميه. (١٣٩١). اراءه يك مدل مفهومى از توسعه كارآفرينى در بستر مديريت شهرى. چهارمين كنفرانس برنامه ريزى و مديريت شهرى.
- ٣- خنيفر، حسين، رحمتى، محمد حسين و لاهوتيان، على. (١٣٩٦). رويکرد فرآيندى و روششناسى آن در مطالعات كارآفرينى. روش شناسى علوم انسانى، ٢٣ (٩٢)، ١٦١-١٣٥
- ٤- عبداللهى، حسين، آقاحمدى، جواد، عباسپور، عباس و دلاور، على. (١٣٩٦). تحليل ويژگى هاى شخصيتى كارآفرينى در بين دانش آموزان دوره اول آموزش متوسطه (مطالعه موردى استان كردستان). ابتكار و اخلاقيت درعلوم انسانى، ٧(١)، ٧٠-٤٩
- ٥- فانى، على اصغر؛ باباشاهى، جبار؛ افخمى اردكاني، مهدى؛ و ابراهيمى، محسن. (١٣٩١). ارتقاى كارآفرينى؛ تحليلى بر نقش شاخص هاى مدل فرهنگى گلوب. توسعه كارآفرينى، ٥(٢): ١٤٤-١٢٥.
- ٦- كاووسى، اسماعيل؛ و رحمتى زنجام طلب، فرشاد. (١٣٩٠). طراحي و اراءه الگوى بومى جهت ارتقاى كارآفرينى سازمانى در دانشگاه (مطالعه موردى: واحد علوم تحقيقات). فصلنامه راهبرد، ٢٠(٥٩): ٢٤١-٢١٧.
- ٧- كورانى، مرتم و احمدپور، محمود. (١٣٩٠). شناساى فرصت هاى كارآفرينانه ي خود - خدماتى مسافر در شركت هوايمايى جمهورى اسلامى ايران "هما". مجله توسعه كارآفرينى، ١٤، ٢٦-٧.

References

- [1] Adenuga, R. A., & Ayodele, K. O., (2013). Adolescents' Entrepreneurial Behavior: the Predictive Effect of the Big Five Personality Factors, *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(12), 48-58.

- [2] Charney, A., & Libecap, G. D., (2000). Impact of Entrepreneurship Education (p. 45-60). Kansas City, MO: Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.
- [3] De Bruin, A., & Lewis, K., (2005). Green Entrepreneurship in New Zealand: A Micro-enterprise Focus. *Making Ecopreneurs: Developing Sustainable Entrepreneurship*, 61-71.
- [4] Gibb, A., (2011). Concepts into Practice: Meeting the Challenge of Development of Entrepreneurship Educators around an Innovative Paradigm: The Case of the International Entrepreneurship Educators' Programme (IEEP). *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 17(2), 146-165.
- [5] Hisrich, R., Langan-Fox, J., & Grant, S., (2007). Entrepreneurship Research and Practice: A Call to Action for Psychology, *American Psychologist*, 62(6), 575.
- [6] Huber, L. R., Sloof, R., & Van Praag, M., (2014). The Effect of Early Entrepreneurship Education: Evidence from a field Experiment. *European Economic Review*, 72, 76-97.
- [7] Jack, S. L., & Anderson, A. R., (1998). Entrepreneurship Education within the Condition of Entrepreneurology. In *Proceedings of the Conference on Enterprise and Learning* (pp. 13-28).
- [8] Jones, B., & Iredale, N., (2010). Enterprise Education as Pedagogy. *Education Training*, 52(1), 7-19.
- [9] Kadir, S. A., & Merican, R. M. B. A. R., (2017). Factors Influencing Entrepreneurial Intention among Malaysian Youth. *International Journal*, 2(5), 33-48.
- [10] Kanani, R., (2011). The Schwab Foundation for Social Entrepreneurship on the Evolution and Future of Social Enterprise.
- [11] Katz, J., & Gartner, W. B., (1988). Properties of Emerging Organizations. *Academy of Management Review*, 13(3), 429-441.
- [12] Kreiser, P. M., Marino, L., & Weaver, K. M., (2001). Correlates of Entrepreneurship: The Impact of National Culture on Risk-taking and Proactiveness in SMEs. *University of Alabama, Department of Management and Marketing*.
- [13] Liñán, F., (2004). Intention-based Models of Entrepreneurship Education. *Piccola Impresa/Small Business*, 3(1), 11-35.
- [14] Mehari, A. T., & Belay, C. F., (2017). Challenges and prospects of entrepreneurship development and job creation for youth unemployed: evidence from Addis Ababa and Dire Dawa city administrations, Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 6(1), 11.
- [15] Mohd Ghani Mohd Yusof, (2016). Belia disaran jadikan keusahawanan kerjaya utama berbanding makan gaji. Retrieved December 9, 2017, from <http://www.jbsn.gov.my/apbm>.

- [16] NYC.(1997). 'National Youth Policy'. Pretoria. Available at: www.westerncape.gov.za (accessed 02 December, 2017).
- [17] Ozaralli, N., & Rivenburgh, N. K., (2016). Entrepreneurial Intention: Antecedents to Entrepreneurial Behavior in the USA and Turkey. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(1), 3.
- [18] Rauch, A., & Frese, M., (2007). Born to Be an Entrepreneur? Revisiting the Personality Approach to Entrepreneurship.
- [19] Saks, N. T., & Gaglio, C. M., (2002). Can Opportunity Identification be Taught?. *Journal of Enterprising Culture*, 10(04), 313-347.
- [20] Schwens, C., Zapkau, F. B., Bierwerth, M., Isidor, R., Knight, G., & Kabst, R., (2018). International Entrepreneurship: A Meta-Analysis on the Internationalization and Performance Relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 42(5), 734-768.
- [21] Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C., (2007). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. In *Entrepreneurship* (pp. 155-170). Springer, Berlin, Heidelberg.
- [22] Stewart Jr., W. H., Watson, W. E., Carland, J. C., & Carland, J. W., (1999). A Proclivity for Entrepreneurship: A Comparison of Entrepreneurs, Small Business Owners, and Corporate Managers. *Journal of Business Venturing*, 14(2), 189-214.

Persian

- [1] Akrami, Mahmoud; Kalamkari, Mahan, (2016). Presenting Entrepreneurship Model on the Basis of Knowledge Management. *Journal of Management Development & Evolution*, 8 (24): 33-43.
- [2] Hosni Moghaddam, Sadegh; Rezaeie Moghadam; Ali Yusefpour, Vahid, and Abdollahi, Somayeh, (2012). Providing a conceptual model of entrepreneurship development in the context of urban management. Fourth conference on urban planning and management.
- [3] Khanifar, Hossein; Rahmati, Mohammad Hossein and Lahutian, Ali. (2017). Process approach and its methodology in entrepreneurship studies. *Methodology in Humanities*, 23 (92), 161-135
- [4] Abdollahi, Hussein, Aghamohammadi, Javad, Abbaspour, Abbas and Delaware, Ali. (2017). An Analysis of Entrepreneurial Personality Characteristics Among First-Year Students in Secondary Education (Case Study of Kurdistan Province). *Innovation and Creativity in Human Science*, 7 (1), 70-49
- [5] Fani, Ali Asghar; Babashahi, Jabar; Afkhami Ardekani, Mehdi; and Ebrahimi, Mohsen. (2012). Promoting Analytical Entrepreneurship on the Role of Global Cultural Model Indicators. *Entrepreneurship Development*, 5 (2): 144-125.

- [6] Kawosi, Ismail; Rahmani Zanjab, Farshad. (2011). Designing and Presenting a Native Model for Promoting Organizational Entrepreneurship in University (Case Study: Research Science Unit). *Strategic Quarterly*, 20 (59): 241-217.
- [7] Korani, Maryam and Ahmadpour, Mahmood (2011). Identify Your Entrepreneurial Opportunities - Passenger Services at Islamic Republic of Iran Air Company "Homa". *Journal of Entrepreneurship Development*, 14, 26-7.

References

- [1] Adenuga, R. A., & Ayodele, K. O., (2013). Adolescents' Entrepreneurial Behavior: the Predictive Effect of the Big Five Personality Factors, *European Journal of Business and Social Sciences*, 1(12), 48-58.
- [2] Charney, A., & Libecap, G. D., (2000). Impact of Entrepreneurship Education (p. 45-60). Kansas City, MO: Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.
- [3] De Bruin, A., & Lewis, K., (2005). Green Entrepreneurship in New Zealand: A Micro-enterprise Focus. *Making Ecopreneurs: Developing Sustainable Entrepreneurship*, 61-71.
- [4] Gibb, A., (2011). Concepts into Practice: Meeting the Challenge of Development of Entrepreneurship Educators around an Innovative Paradigm: The Case of the International Entrepreneurship Educators' Programme (IEEP). *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 17(2), 146-165.
- [5] Hisrich, R., Langan-Fox, J., & Grant, S., (2007). Entrepreneurship Research and Practice: A Call to Action for Psychology, *American Psychologist*, 62(6), 575.
- [6] Huber, L. R., Sloof, R., & Van Praag, M., (2014). The Effect of Early Entrepreneurship Education: Evidence from a field Experiment. *European Economic Review*, 72, 76-97.
- [7] Jack, S. L., & Anderson, A. R., (1998). Entrepreneurship Education within the Condition of Entrepreneurology. In *Proceedings of the Conference on Enterprise and Learning* (pp. 13-28).
- [8] Jones, B., & Iredale, N., (2010). Enterprise Education as Pedagogy. *Education Training*, 52(1), 7-19.
- [9] Kadir, S. A., & Merican, R. M. B. A. R., (2017). Factors Influencing Entrepreneurial Intention among Malaysian Youth. *International Journal*, 2(5), 33-48.
- [10] Kanani, R., (2011). The Schwab Foundation for Social Entrepreneurship on the Evolution and Future of Social Enterprise.
- [11] Katz, J., & Gartner, W. B., (1988). Properties of Emerging Organizations. *Academy of Management Review*, 13(3), 429-441.
- [12] Kreiser, P. M., Marino, L., & Weaver, K. M., (2001). Correlates of Entrepreneurship: The Impact of National Culture on Risk-taking and

- Proactiveness in SMEs. *University of Alabama, Department of Management and Marketing*.
- [13] Liñán, F., (2004). Intention-based Models of Entrepreneurship Education. *Piccola Impresa/Small Business*, 3(1), 11-35.
- [14] Mehari, A. T., & Belay, C. F., (2017). Challenges and prospects of entrepreneurship development and job creation for youth unemployed: evidence from Addis Ababa and Dire Dawa city administrations, Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 6(1), 11.
- [15] Mohd Ghani Mohd Yusof, (2016). Belia disaran jadikan keusahawanan kerjaya utama berbanding makan gaji. Retrieved December 9, 2017, from <http://www.jbsn.gov.my/apbm>.
- [16] NYC.(1997). 'National Youth Policy'. Pretoria. Available at: www.westerncape.gov.za (accessed 02 December, 2017).
- [17] Ozaralli, N., & Rivenburgh, N. K., (2016). Entrepreneurial Intention: Antecedents to Entrepreneurial Behavior in the USA and Turkey. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6(1), 3.
- [18] Rauch, A., & Frese, M., (2007). Born to Be an Entrepreneur? Revisiting the Personality Approach to Entrepreneurship.
- [19] Saks, N. T., & Gaglio, C. M., (2002). Can Opportunity Identification be Taught?. *Journal of Enterprising Culture*, 10(04), 313-347.
- [20] Schwens, C., Zapkau, F. B., Bierwerth, M., Isidor, R., Knight, G., & Kabst, R., (2018). International Entrepreneurship: A Meta-Analysis on the Internationalization and Performance Relationship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 42(5), 734-768.
- [21] Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C., (2007). A Paradigm of Entrepreneurship: Entrepreneurial Management. In *Entrepreneurship* (pp. 155-170). Springer, Berlin, Heidelberg.
- [22] Stewart Jr., W. H., Watson, W. E., Carland, J. C., & Carland, J. W., (1999). A Proclivity for Entrepreneurship: A Comparison of Entrepreneurs, Small Business Owners, and Corporate Managers. *Journal of Business Venturing*, 14(2), 189-214.

شناسایی ابعاد و مولفه های پرورش کارآفرینی در جوانان

فرحناز مینائی پور^۱، حمید رحیمیان^{۲*}، مرتضی طاهری^۳، عباس عباس پور^۴

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی

۲. دانشیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی. دانشگاه علامه طباطبائی

۳. استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی. دانشگاه علامه طباطبائی.

۴. استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی. دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی ابعاد و مولفه های پرورش کارآفرینی جوانان انجام پذیرفته است. بر این اساس، روش پژوهش بر اساس هدف کاربردی و طرح پژوهش حاضر نیز کیفی بود. جامعه پژوهش شامل صاحبان نظران و خبرگان حوزه کارآفرینی و کارآفرینی جوانان بود. تعداد ۲۲ نفر به عنوان حجم نمونه با استفاده از نمونه گیری هدفمند انتخاب شد. گردآوری داده ها با استفاده از مصاحبه های نیمه عمیق انجام پذیرفت. برای حصول اطمینان از روایی ابزار، از روش بررسی توسط اعضاء (مصاحبه شوندهگان) و مثلث سازی منابع داده استفاده شد. روش تجزیه و تحلیل داده ها، به صورت کدگذاری باز و کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام گردید. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که ابعاد پرورش کارآفرینی جوانان شامل پرورش نگرش کارآفرینانه، آموزش دانش کارآفرینی و پرورش مهارت های نرم کارآفرینی می باشد. همچنین یافته های حاصل از پژوهش نشان داد که نگرش کارآفرینانه شامل روحیه و باور کارآفرینانه، آموزش دانش کارآفرینی، شامل، دانش تخصصی و دانش مدیریت و پرورش مهارت های نرم کارآفرینی، شامل، کار تیمی، خلاقیت و ریسک پذیری است.

واژگان کلیدی: کارآفرینی، جوانان، آموزش، مهارت های نرم کارآفرینی

Identifying Dimensions and Components of Youth Entrepreneurship Training

Farahnaz Minaipour¹, Hamid Rahimian^{2*}, Morteza Taheri³,
Abbas Abbaspour⁴

1. PhD Student in Educational Management, Allameh Tabataba'i University
2. Associate Professor, Department of Educational Management and Planning. Allameh Tabataba'i University
3. Assistant Professor, Department of Educational Management and Planning. Allameh Tabataba'i University
4. Assistant Professor, Department of Educational Management and Planning. Allameh Tabataba'i University

Abstract

The present study aims to identify the dimensions and components of the youth entrepreneurship training. Accordingly, the research method is applied based on the purpose and the qualitative research design. The research community consists of experts and youth entrepreneurship. Twenty-two individuals are selected as sample size using targeted sampling while data are collected using semi-deep interviews. To ensure the validity of the tool, the survey method is used by members (interviewers) and triangulation of data sources. The data analysis method is coded as open, axial and selective coding. The results show that the dimensions of youth entrepreneurship development include entrepreneurial attitudes, entrepreneurship education training and entrepreneurship soft skills. Also, the findings show that entrepreneurial attitude includes spirit, education, and entrepreneurship knowledge training, including specialized and management knowledge as well as soft skills of entrepreneurship, including teamwork, creativity and risk taking.

Keywords: Entrepreneurial Attitudes; Training; Entrepreneurship Knowledge; Soft Skills.

* Corresponding Author's E-mail: hamrahimian@yahoo.com