

**استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل  
في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي**

**إعداد**

**د/ رضا إبراهيم المليجي**

أستاذ الإدارة التربوية المساعد

**د/ عيادة عبدالله خالد**

أستاذ أصول التربية المساعد

**د/ مجدي عبدالرحمن عبدالله**

أستاذ أصول التربية المساعد

## استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي

إعداد

د/ مجدي عبدالرحمن عبدالله  
أستاذ أصول التربية المساعد

د/ رضا إبراهيم الميجي  
أستاذ الإدارة التربوية المساعد

د/ عمادة عبدالله خالد  
أستاذ أصول التربية المساعد

### مقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بما يعرف بريادة الأعمال Entrepreneurship التي تهتم بإشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي من خلال إقامة المشروعات ومنظمات الأعمال الخاصة، وتبنى الأفكار الإبداعية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس، كما تزايد الاهتمام بالتحول نحو الجامعة الريادية التي تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلبة قادرين على إيجاد فرص العمل في السوق العام والخاص، وذلك من خلال تعزيز التفكير الريادي، والتعليم الريادي، وتحديد وتحفيز الدافعية الريادية، والحد من المخاطرة بالاعتماد على العديد من التقنيات الحديثة، وتمية المهارات الريادية لدى أصحاب الأفكار والمبادرات التطويرية والمجتمعية (Henry & et al, 2005, 103).

ريادة الأعمال هي العملية التي يتم من خلالها خلق أنشطة اقتصادية جديدة عن طريق البحوث، التطوير، الإنتاج، والتوزيع للمنتجات والخدمات المبتكرة، بحيث ينتج من هذه العمليات زيادة نسبة نجاح المشاريع الريادية تسهم في تحسين التنمية الاقتصادية وخلق فرص الوظائف، وذلك من خلال تطوير نظم متكاملة للتدريب، والدعم وتزويد رواد الأعمال بالمعلومات والبيانات، وتقييم وتطوير المهارات والقدرات الفردية، وتقديم الاستشارات والنصح والإرشاد لهم على نطاق واسع لتطبيق معرفتهم وابتكاراتهم.

وتقوم ريادة الأعمال على ما يعرف بـ "حاضنات الأعمال Entrepreneurial Incubations" التي تعد إحدى آليات تنفيذ وحفز وتشجيع المشروعات الريادية إضافة إلى الآليات الأخرى التي تشمل (الرعاية، التمويل، وضمان مخاطر الائتمان)، كما تعد بمثابة مؤسسة صممت خصيصاً لتسريع نمو ونجاح الشركات الريادية من خلال مجموعة من الخبراء والاستشاريين وتقديم

الخدمات الداعمة، مما يسهم في دعم وتحفيز وتشجيع المشاريع ذات الأفكار الريادية الحديثة، وبذلك فإن ريادة الأعمال تتضمن مجموعة من المجالات والتخصصات الأكاديمية، وإنشاء مشروعات جديدة، وتمويلها، والمشروعات الصغيرة، والمشروعات الحرة (Gupta & et al,2004, 243).

وقد أدركت حكومات الدول المتقدمة أهمية النشاط الريادي ودوره في عملية التنمية الوطنية واستدامتها؛ لذلك سارعت إلى ممارسة عدة جهود من خلال السياسات والخطط والبرامج والمؤسسات التعليمية والأكاديمية والتي من شأنها الأخذ بيد الأفراد ذوي السمات والقدرات الريادية، وتهيئة البيئة المناسبة لهم لإنشاء المشروعات الجديدة، وإمدادها بأسباب البقاء والديمومة.

ومن هذا المنطلق، حظيت ريادة الأعمال باهتمام الجامعات السعودية، حيث أنشئت جامعة الملك سعود مركزاً لريادة الأعمال يتمحور عمله حول تنمية التفكير الريادي واقتصاديات المعرفة من خلال منظومة متكاملة من الأنشطة الهادفة إلى تطبيق مفهوم المجتمع المعرفي والتحول نحو التعليم التطبيقي المنتج، وتتمحور أنشطته حول خمس مجالات رئيسية هي التعليم، والتدريب، والاستشارة، والبحث، والاتصال، بالإضافة إلى المساهمة الفاعلة في مسيرة تحويل الجامعة إلى جامعة ريادية " University Entrepreneurial " من خلال تعليم وتدريب وتوجيه الأفراد من داخل الجامعة وخارجها لتتحول أفكارهم ومشاريعهم إلى واقع اقتصادي يسهم في بناء المجتمع المعرفي ويحقق الشراكة المجتمعية (Markman & et al,2003, 241).

وإيماناً من إدارة جامعة حائل بأهمية الريادية، فقد أولت اهتماماً متزايداً بريادة الأعمال لدى الطلاب أنشئت "وحدة ريادة الأعمال" تحت مظلة وكالة الجامعة للتطوير الأكاديمي وخدمة المجتمع، لتكون منطلقاً علمياً مؤسسياً لتنمية أفكار وإبداعات منسوبي الجامعة في مجال ريادة الأعمال والمشروعات والابتكارات، وتشجيع الشباب على ممارسة العمل الحر وتبني الفكر الريادي، والمساهمة في إعداد جيل متميز من رجال أعمال المستقبل، والتشجيع على استخدام التكنولوجيا الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية، وتعزيز الأسلوب التطبيقي في التعليم الجامعي ودعم التحول نحو البرامج العملية المنتجة، وتقديم الاستشارات في مجال ريادة الأعمال، وبناء شبكة اتصال فاعلة بما يسهم بفاعلية في إعداد لكونوا جيلاً متميزاً من رجال أعمال المستقبل (جامعة حائل، ٢٠١٤).

وانطلاقاً من أهمية الجامعة كمؤسسة علمية وتربوية وتعليمية وتنموية، فإن الأناظر دائماً تتوجه إلى جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وذلك من خلال قدرتها على إعداد برامج التأهيل الثقافي والفكري المتميز لهؤلاء الشباب؛ بهدف إعداد جيل منهم يمتلك الكثير من المهارات الريادية التي تؤهله للمشاركة الجادة والحقيقية في تنمية هذا المجتمع.

ولقد زاد الاهتمام بمجال تأصيل ثقافة ريادة الأعمال في السنوات الأخيرة، نتيجة للنظر إلى أي مشروع ريادي ناشئ على أنه وسيلة فاعلة لخلق طلب وأسواق جديدة وتشغيل عدد من الأيدي العاملة، ومجال لممارسة الإبداع والابتكار وزيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي وتحقيق الرضا والدخل الشخصي.

فضلاً عن ذلك فإن الاهتمام بتأصيل هذه الثقافة يعد وكيلاً لعملية التغيير في المجتمع، ورفع الكفاءة في استخدام الموارد وتحويل الموارد من مستوى متدني الإنتاجية إلى مستوى عالي، فضلاً عن ذلك فإن ثقافة ريادة الأعمال توطن وتثقل أساليب ووسائل وأدوات التكنولوجيا الحديثة من الدول المتقدمة، وأخيراً تمثل هذه الثقافة طريقاً بين العلماء والعملاء أو بين العلم والسوق، وتردم الهوة بين العلوم والأسواق، من خلال خلق مشروعات وسلع وخدمات جديدة ( Hisrich & Peters, 2002, 17 ).

وقد اتفق الرأي بين الكثيرين من رجال الأعمال السعوديين على أن تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب، تعد قوة المناعة في جسد التنمية الشاملة التي يسعى المجتمع السعودي جاهداً لتحقيقها، والتي يعد الشباب الجامعي المؤهل ركيزتها الأساسية ومحور اهتمامها، كما أن هذه الثقافة تمنح هؤلاء الشباب القدرة على العطاء والنجاح والتميز، لذا أن لجامعة حائل أن تعلق فوق جزئيات مناهجها وأنشطتها اليومية لتدرك المنظور الكلي لرؤيتها، وتضع في ضوءها سياسات إستراتيجية مرتبطة بتأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب في رسالتها، كي تصبح بمثابة البيئة الحاضنة لقيم ريادة الأعمال من خلال ما توفره لهؤلاء الشباب من ثقافة واعية وصحيحة حول ريادة الأعمال ومكوناتها وقيمتها وأبعادها.

**مشكلة الدراسة:**

تعُد قضية تأهيل طلاب الجامعة أحد الركائز الأساسية لضمان مستقبل جيد للمجتمع السعودي بما يتفق وروح العصر، لذا دعت الحاجة إلى ضرورة استثمار الطاقات والقدرات المختلفة لدى هؤلاء الطلاب، وتمييزها وتوجيهها التوجيه السليم، وإذا لم تستثمر الاستثمار الجيد، فسوف تنحى إلى اتجاهات سلبية أخرى قد تضر المجتمع، ولعل المشكلات المعاصرة مثل العنف والاتكالية والانهزامية وغيرها إنما تحدث في مرحلة الشباب، ومن ثم " كان التحدي الأكبر الذي يواجه المملكة اليوم هو كيفية توجيه تلك الطاقات والقدرات إلى الاتجاه الإيجابي للمشاركة في عملية التنمية وامتصاص حماس الشباب وتوجيهه إلى الطريق الأمثل" (عبد الرحمن وصالح، ٢٠١٣، ١٣٨).

وقد صاحب ذلك إنشاء الجمعيات المهمة بريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية نتيجة حاجة المجتمعات البشرية إلى رواد الأعمال من الشباب، وعلى الرغم من ذلك، إلا أن مفهوم ريادة الأعمال لا يزال في طور البداية، كما أن تأصيل ثقافته لدى طلاب الجامعة ما زال يمثل إلى حد ما ترفاً للكثير من الجامعات، حيث لم يدرج هذا المفهوم في الكثير من المناهج التعليمية الجامعية حتى الآن، كما لم توجه له برامج تدريبية جامعية لإلقاء الضوء على أهميته في تنمية المجتمع وتطور الاقتصاد المجتمعي (جامعة المجمعة، د.ت).

وتأكيداً على ذلك فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن دور التعليم الجامعي لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال لا يزال متواضعاً ضمن خارطة التعليم الجامعي، كما أن نسبة عدد الجامعات التي تمتلك الموارد البشرية المساندة لتأصيل هذه الثقافة لا زالت قليلة (زيدان، ٢٠١١).

وباستقراء الأنشطة الجامعية المرتبطة بتأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب بعض الجامعات السعودية، نجد أنه لا يوجد أي برنامج متخصص في مجال تأصيل هذه الثقافة، كذلك لا يوجد أي مسار متخصص في هذا المجال، سواء على مستوى برامج الدراسات الجامعية أو الدراسات العليا، حيث أن ٧% فقط من مؤسسات التعليم العالي في المملكة هي التي بادرت إلى تدريس مقررات علم ريادة الأعمال في كلياتها، بينما على مستوى دولة نامية كإندونيسيا، تجاوزت النسبة ١٠%

من مؤسسات التعليم العالي ، فضلا عن أن ٢٩% من الشباب الجامعي يشعر بامتلاك التأهيل والتدريب المناسب لبدء مشروع جديد، وهي كما يبدو نسبة متدنية للطلبة الذين يستطيعون ممارسة السلوك الريادي وتأسيس مشروعات تجارية خاصة بكفاءة ( الشميمري والمبيريك، ٢٠١١).

ومن هنا تأتي هذه الدراسة كمحاولة لوضع إستراتيجية تقوم على مجموعة من الأسس والمنهجيات العلمية لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مما يسهم في دعم الابتكار والإبداع، وتمكينهم من إدارة المشروعات الصغيرة، والانتقال بهم من العقل المستهلك إلى العقل المنتج.

وبناء على ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

كيف يمكن بناء إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي:

- ١- ما واقع ثقافة ريادة الأعمال وأهم المشكلات التي تواجهها بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلبة؟.
- ٢- ما معالم ومراكز الاستراتيجية المقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟

### أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة الحالية إلى وضع إستراتيجية لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وذلك من خلال:
- ١- الكشف عن واقع ثقافة ريادة الأعمال وأهم المشكلات التي تواجهها بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
  - ٢- تحديد معالم ومراكز الاستراتيجية المقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

## أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في:

- ١- تأتي كاستجابة لتوجهات القيادة الحكيمة للمملكة العربية السعودية ، والتي تمثلت في ضرورة تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب والشباب ودمجها في النظام التعليمي وتقديم المساعدات الفنية والتدريبية والمادية اللازمة.
- ٢- أهمية مرحلة الشباب في تحقيق تقدم المملكة وتطورها، إذ لا يمكن لدولة مهما امتلكت من إمكانيات أن تلج أبواب التقدم ما لم تهتم برعاية شبابها .
- ٣- التأكيد على أن توجهات فئة الشباب الجامعي تجاه قضايا المجتمع الاقتصادية المختلفة تشكل مرجعية بحثية علمية تحليلية هامة لواقع متعدد الأبعاد.
- ٤- إمكانية إفادة واضعي السياسات ومنتخذي القرارات في الجامعات السعودية إذ أنها ستضيف مصدراً جديداً للمعلومات يساعدهم في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- ٥- إمكانية استفادة المراكز التدريبية المختلفة الإفادة من نتائج الدراسة الحالية في تخطيط وتنفيذ البرامج التي تهدف إلى تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب السعودي.

## منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي في تحقيق أهدافها، والذي يتم من خلاله وصف ما هو كائن وتفسيره، وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، وتحديد الممارسات السائدة في جامعة حائل، وذلك من خلال التعرف على فلسفة ريادة الأعمال وأهدافها، ومحددات ثقافة ريادة الأعمال وعناصرها، ومبررات تأصيل هذه الثقافة لدى الشباب الجامعي السعودي، فضلاً عن الكشف عن واقع دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى شبابها الجامعي، كما أنه لا يقف عند حد جمع المعلومات وتنظيمها وتقييمها، وإنما يقوم بتحليلها والربط بين مدلولاتها حتى يمكن الوصول إلى استنتاجات أو تعميمات تساعد في وضع استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

**حدود الدراسة:**

تتضمن حدود الدراسة ما يلي:

**١- حدود موضوعية:**

حيث ركزت الدراسة الحالية على بناء استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

**٢- حدود بشرية:**

حيث اقتصرت الدراسة الحالية على بعض عينة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب ببعض كليات جامعة حائل في شطري الطلاب والطالبات.

**٣- حدود جغرافية:**

حيث تم تطبيق الدراسة الميدانية على بعض كليات جامعة حائل ممثلة في كليات: (التربية، الآداب والفنون، والطب، والعلوم الطبية التطبيقية، وإدارة الأعمال، وهندسة علوم الحاسب، والعلوم، والمجتمع).

**٤- حدود زمنية:**

وهو زمن إجراء الدراسة، حيث تم تطبيق الدراسة الميدانية في الفترة من (٥ مارس - ٩ أبريل ٢٠١٧م).

**مصطلحات الدراسة:**

تعتمد الدراسة الحالية على بعض المصطلحات ومنها:

**١- الاستراتيجية:**

تعرف الإستراتيجية بأنها "خطة شاملة تتطوي على فن استخدام الوسائل المتاحة لتحقيق الأهداف" (السامرائي، ١٩٩٤، ٣٢).

**٢- الريادة:**

الريادة في اللغة العربية مشتقة من الفعل راد و راد الكلاً ويروده روداً ورياداً، وارتاده ارتياداً، أي بحث عنه وطلبه. و(رائد) وهو من كان يرسله قومه لاستكشاف أماكن جديدة للكلاً ومساقت الأمطار (ابن منظور، ٢٠٠٠، ٣٧٨).



**٢- ريادة الأعمال:**

تعرف ريادة الأعمال بأنها: "القدرة على استحداث عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة (الشميميري والميريك، ٢٠١١، ٢٦).

وتعرف الدراسة الحالية ريادة الأعمال بأنها النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع عمل جديد وإدارة موارده بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد.

**٤- ثقافة ريادة الأعمال:**

وتعرف إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها مجموعة قيم وأسس ريادة الأعمال التي تسعى جامعة حائل لتأصيلها لدى الشباب الجامعي

**الدراسات السابقة:**

تناولت بعض الدراسات ريادة العمال وثقافتها في الجامعات، حيث استهدفت دراسة (الحمالي والعربي، ٢٠١٦) التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والتعرف على دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال ومدى وعى أعضاء هيئة التدريس بأهميتها، وتوضيح كيفية تفعيل هذا الدور بما يسهم في رعاية الطلبة الرياديين. وتوصلت الدراسة إلى أن نشر ثقافة ريادة الأعمال يحتاج إلى وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية، وتفعيل دور وحدة ريادة الأعمال بالجامعات، وتتمية الوعي لدى كل من الإدارة الجامعية، وأعضاء هيئة التدريس والطلبة بأهمية التحول نحو مشروعات ريادة الأعمال.

وحاولت دراسة (النقيعي، ٢٠١٥) التعرف على واقع استراتيجيات الريادة في الجامعات السعودية؛ من خلال دراسة ميدانية أجريت في جامعة الملك سعود وذلك بالتركيز على بعض الأبعاد وهي: الابتكار، التفرد، والنمو في الجامعة، إضافة إلى التعرف على الفروق في استجابات عينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية، وتوصلت إلى موافقة أفراد الدراسة على واقع استراتيجيات الريادة في جامعة الملك سعود بدرجة عالية على أبعاده الثلاثة: (الابتكار، والتفرد، والنمو)، وجاءت مرتبة من حيث درجة الموافقة كالتالي: النمو، الابتكار، والتفرد، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد

النمو لصالح الذكور مقابل الإناث. وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لجهة العمل في بعد الابتكار لصالح الكليات الصحية مقابل الكليات الأدبية.

وتناولت دراسة (منذر، ٢٠١٣) أثر الخصائص الريادية في تبني التوجهات الإستراتيجية للمديرين في المدارس الخاصة في عمان، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين تبني المديرين للتوجهات الإستراتيجية وبين أبعاد الريادة المختلفة ومنها (الثقة بالنفس، المبادرة، حب الإنجاز، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الإبداع، المخاطرة).

وتناولت دراسة (زين وآخرون، Zain & et al, ٢٠١٠) سمات الريادية لدى طلبة كلية الأعمال باليزيا من منظور: السمات الشخصية والعوامل البيئية التي تؤثر في الرغبة الريادية لدى طلبة كلية الأعمال بمختلف تخصصاتها باليزيا، وقد توصلت إلى أن نسبة ٦٧% من الطلبة لهم رغبة في العمل الريادي وأن يصبحوا رجال أعمال، وأن أغلب قراراتهم تأثرت بتوجيه عدد من أفراد عائلاتهم بنسبة ١٩% ومن الأكاديميين بنسبة ١٨% ومن رجال الأعمال بنسبة ١٦%، كما تسهم المواد الدراسية في إثارة الدافعية للعمل الريادي بنسبة ٥١% وتسهم خلفية العائلة في الريادية بنسبة أكبر وهي ٦٠%.

أما دراسة (لاشيبي وبوبسكيو Lache & Popescu, ٢٠٠٩) فقد هدفت إلى التعرف على الإطار الفلسفي لريادة الأعمال ومحدداتها في مؤسسات التعليم الجامعي، وتوضيح العلاقة بين الثقافة الريادية والابتكار وجودة العملية التعليمية، وتوصلت إلى أن القيادات الأكاديمية والإدارية بالجامعات لها دور مهم في دعم ثقافة ريادة الأعمال، وتوجيه الطلاب نحو المشروعات الصغيرة، كما أشارت إلى وجود علاقة قوية بين ريادة الأعمال والنظم الإدارية التي تتبناها الجامعات في تطبيق أنشطة ضمان الجودة والاعتماد.

كما حاولت دراسة (جايدون وآخرون Gideon & et al, ٢٠٠٥) توضيح مدى وجود علاقة بين ريادة الأعمال والتحول التكنولوجي في الجامعات، ودور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في الارتقاء بجودة العملية التعليمية نتيجة التحول إلى الجامعة الريادية، وتوصلت إلى ضرورة

وجود استراتيجيات داعمة لتيسير عملية التول التكنولوجي في تقديم الخدمات الجامعية، وتشجيع الطلاب ليصبحوا رواد أعمال في جامعاتهم.

وهدف دراسة (ونج وآخرون Wong & et al) إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية الفردية على النجاح الريادي المحتمل لطلبة الهندسة الصناعية " فحص أثر الخصائص الريادية الفردية على النجاح الريادي المحتمل لطلبة الهندسة الصناعية، وقد توصلت إلى ان الصفات الخاصة لها تأثير قوى تجاه العوامل الفكرية المختلفة على الإبداع، كما ان التوجه بالمخاطر والرغبة في الإنجاز يعتبران خاصيتين مهمتين ويؤثران على العوامل الفكرية المرتبطة بالنجاح.

وبعد استعراض الدراسات السابقة يتضح أن بعضها ركز على ريادة الأعمال وثقافتها في الجامعات العربية، وبعضها تناولها في الجامعات الأجنبية، وقد انفقت معظم الدراسات على أهمية ريادة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة، وأكدت على ضرورة إعداد وتأهيل رواد ورائدات الأعمال وثبني أفكارهم الابداعية والابتكارية التي يمكن تحويلها إلى مشروعات ريادية ذات ربح، وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تحاول بناء استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة، وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات في الإطار النظري، وإعداد أداة الدراسة، وتفسير نتائج الدراسة الميدانية.

## الإطار النظري

### أطر وملامح ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً من قبل الجامعات السعودية بريادة الأعمال والتعليم الريادي، وذلك نتيجة حرص المملكة العربية السعودية على دعم التنمية المستدامة للمملكة في ضوء التوجهات العالمية التي بدأت تركز على اقتصاد المعرفة اعتماداً على التكنولوجيا والإبداع كأساس لدعم المركز التنافسي للدول عالمياً. وتعتبر جامعة الملك سعود أولى الجامعات السعودية التي أنشئت مركزاً لريادة الأعمال يتمحور عمله حول تنمية التفكير الريادي واقتصاديات المعرفة

من خلال منظومة متكاملة من الأنشطة الهادفة إلى تطبيق مفهوم المجتمع المعرفي والتحول نحو التعليم التطبيقي المنتج، وتتمحور أنشطته حول خمس مجالات رئيسية هي التعليم، والتدريب، والاستشارة، والبحث، والاتصال، بالإضافة إلى المساهمة الفاعلة في مسيرة تحويل الجامعة إلى جامعة ريادية من خلال تعليم وتدريب وتوجيه الأفراد من داخل الجامعة وخارجها لتحويل أفكارهم ومشاريعهم إلى واقع اقتصادي يسهم في بناء المجتمع المعرفي ويحقق الشراكة المجتمعية، وتتضمن أهداف هذا المركز ما يلي (جامعة الملك سعود، ٢٠١٧):

- أ) تعزيز الأسلوب التطبيقي في التعليم الجامعي ودعم التحول نحو البرامج العملية المنتجة.
- ب) تشجيع الإبداع والابتكار في مجال الأعمال المتوافقة مع متطلبات التنمية.
- ج) المساهمة في إعداد جيل متميز من رجال أعمال المستقبل.
- د) إعداد الكفايات المهنية المتخصصة في مجالات اقتصاديات المعرفة.
- هـ) تعزيز مبدأ الشراكة مع القطاع الخاص للإسهام في تحويل المعرفة إلى مشاريع تتوافق مع سوق العمل.
- و) تشجيع الطلاب على ممارسة العمل الحر وتبني الفكر الريادي.
- ز) إعداد الدراسات والأبحاث التي تسهم في دعم استراتيجية الجامعة نحو الريادة العالمية.
- ح) التواصل الدائم مع الجهات العلمية العالمية والجامعات الدولية المتميزة في مجال ريادة الأعمال.
- ط) الاتصال المستدام مع قطاعات الأعمال لتوفير البيئة المنتجة لأبناء وبنات الجامعة.

كما تم إنشاء معهد الأمير سلمان لريادة الأعمال بعد أن صدرت الموافقة السامية بإنشاء معهد الملك سلمان لريادة الأعمال بجامعة الملك سعود في ١٢/٢٩/١٤٢٩ هـ، بهدف نشر ثقافة العمل الحر وتقديم تعليم وتدريب مميز لإقامة مشاريع ريادية تخلق فرص عمل للأخريين وإنتاج بحوث تطبيقية تسهم في بناء مجتمع المعرفة. وتتمثل الأهداف الاستراتيجية للمعهد في (جامعة الملك سعود، ٢٠١٧):

- أ) تعزيز مفهوم ريادة الأعمال لدى الطلاب والطالبات لتحفيزهم للعمل الحر.

- ب) تقديم برامج تعليمية وتدريبية مميزة لتنمية قدرات أفراد المجتمع وتمكينهم من إنشاء وإدارة المشروعات الريادية بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة.
- ج) إنتاج البحوث والدراسات الميدانية وإنشاء قاعدة بيانات في مجال ريادة الأعمال.
- د) نشر ثقافة ريادة الأعمال للمساهمة في بناء مجتمع المعرفة بما يتوافق مع أهداف وخطط التنمية بالمملكة.

وفي مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية تم إنشاء إدارة دعم ريادة الأعمال التقنية بهدف توليد الوعي بريادة الأعمال التقنية وتشجيع ثقافة العمل الحر وتسويق التقنية على مستوى المملكة، المساهمة في تشجيع الجهود المبذولة لتطوير سياسة وطنية لريادة الأعمال التقنية في المملكة، التنسيق والتعاون مع مختلف الجهات الحكومية والخاصة لتطوير ريادة الأعمال التقنية في المملكة، المساهمة في إعداد جيل متميز من رواد ورائدات الأعمال التقنية في المملكة، بناء القدرات واعداد الكفاءات المهنية المتخصصة في مجالات اقتصاديات المعرفة، إقامة تحالفات مع الجامعات والمنظمات الدولية ذات الخبرات في مجال ريادة الأعمال التقنية، وتقوم إدارة دعم ريادة الأعمال التقنية بتقديم العديد من الخدمات لدعم ريادة الأعمال التقنية في المملكة تشمل ما يلي (مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، ٢٠١٧):

- أ) حملات التوعية بريادة الأعمال التقنية.
- ب) برامج تطوير مهارات رواد الأعمال المتخصصة.
- ج) برامج تعزيز المهارات الريادية للباحثين .
- د) برنامج رائد العمل المقيم.
- هـ) برامج تطوير المهارات وبناء القدرات للعاملين في المجالات المتعلقة بريادة الأعمال التقنية.
- و) شبكة وطنية لرواد الأعمال في مجالات التقنية لخلق التواصل ومشاركة البيانات وتبادل المعلومات.
- ز) خدمات ربط رواد الأعمال بالشبكات والمنظمات المهنية.
- ح) شبكة للإرشاد المتخصص، ومركز المصادر الافتراضي.

كما شرعت الجامعات السعودية في إنشاء وحدات لريادة الأعمال بها، واستحدثت عديد من الجامعات مشروعات لريادة الأعمال، وصاحب ذلك عقد عديد من الندوات والملتقيات العلمية عن ريادة الأعمال الجامعية، وتعزيز الشراكة بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الاعمال، وتضمين الريادة في التعليم الرسمي (العتيبي وموسى، ٢٠١٥، ٣١٦).

أما بالنسبة لجامعة حائل فقد استحدثت في عام ٢٠١٤م وحدة لريادة الأعمال تابعة لوكيل الجامعة للتطوير الأكاديمي وخدمة المجتمع، بهدف تشجيع الطلبة على ممارسة العمل الحر وتبني الفكر الريادي، والمساهمة في إعداد جيل متميز من رجال أعمال المستقبل، والتشجيع على استخدام التكنولوجيا الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية، وتعزيز الأسلوب التطبيقي في التعليم الجامعي ودعم التحول نحو البرامج العملية المنتجة، وتقديم الاستشارات في مجال ريادة الأعمال، المشاركة الفاعلة في نشر الوعي حول مفهوم ريادة الأعمال واحتضان المشاريع الناجحة و تنمية مهارات الشباب وتثقيفهم وتدريبهم لتأسيس أعمالهم الخاصة بنجاح واستثمار طاقاتهم في تنمية المجتمع والاقتصاد الوطني (عمادة الجودة والتطوير، ٢٠١٤، ٣).

وفى ٢٧-٢٨ أبريل عام ٢٠١٥ تم عقد ملتقى ريادة الأعمال بجامعة حائل الذي يستهدف نشر ثقافة ريادة الأعمال بين كافة شباب المملكة ولا سيما طلبة الجامعة وخريجها بال تخصصات المختلفة، ودراسة وتشخيص الواقع الحالي لريادة الأعمال على المستوى الوطني والدولي، ومن ثم رصد التحديات التي تواجه رواد الأعمال والمشروعات الريادية، وتبادل الخبرات بين رواد الأعمال والخبراء داخل المنطقة وخارجها بما يحقق تنمية ثقافة الريادة ودعم الرواد، وتعزيز المسؤولية الاجتماعية للجامعات في مجال ريادة الأعمال، وعرض التجارب المحلية والإقليمية والعالمية في مجال ريادة الأعمال، واستخلاص مقومات وأسباب نجاحها، والوقوف على أهم التحديات والمعوقات التي تواجهها، بلورة دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال (تعليم - تدريب - أنشطة وممارسات - بحث علمي وحاضنات أعمال)، تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس والباحثين في نشر وتبني مفهوم ريادة الأعمال (جامعة حائل، ٢٠١٥، ٢).

ولتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة، نظمت جامعة حائل بالتعاون مع برنامج واعد" مركز أرامكو لريادة الأعمال" في ٨ مايو ٢٠١٦م ورشة عمل في المبادرة في ريادة الأعمال، لطلاب الجامعة في كافة التخصصات، وطرحت خلال ورشة العمل عدد من المحاور حول دور برنامج واعد في تطوير المشاريع الريادية، وأهم السبل الناجعة في الدخول لمنظومة ريادة الأعمال، وكيفية استفاد طلاب وطالبات الجامعة من خدمات برنامج واعد، بمشاركة أعضاء هيئة التدريس والمختصين في مجال ريادة الأعمال.

وقد قامت جامعة حائل ممثلة بمعهد البحوث والخدمات الاستشارية باستحداث مسرعة الأعمال الجامعية بهدف دعم مشاريع طلبة الجامعة ذات الطابع الريادي وتطوير المنتجات، إعداد الخطط والاستراتيجيات، التوجيه والإرشاد، بالإضافة إلى خدمات تطوير الأعمال، واستقطاب الأفكار الريادية ومساعدة المتقدمين على تجاوز المراحل الأولى من التأسيس والنمو، والتي تصنف على أنها من أصعب المراحل في عمر أي منشأة تجارية وتدريب رواد ورائدات الأعمال عملياً على مهارات تأسيس المشاريع والأعمال وتمكينهم من المهارات المطلوبة لبدء مشاريعهم بنجاح. كما تعمل المسرعة على إيصال الأفكار الريادية من الجامعة إلى السوق التجاري عبر دورة زمنية أسرع وبمستوى جودة مرتفع (جامعة حائل، ٢٠١٧).

وتعمل الجامعة على تشجيع ودعم ريادة الأعمال كفكر وثقافة داخل الجامعة وفي محيطها المجتمعي، وتركز على توسيع سبل دعم رواد الأعمال من خلال وسائل متعددة ومنها دعوة الجهات الداعمة لرواد الأعمال محلياً لتقديم خبراتهم وتجاربهم المتميزة ومن ثم الاستفادة منها سواء من خلال تطبيقها بالمنطقة أو في استحداث مشروعات جديدة لها طابع الريادة والحدثة، ولتحقيق ذلك فقد ضمنت الجامعة مقررًا لريادة الأعمال على طلبة السنة التحضيرية في العام الجامعي ١٤٣٦/١٤٣٧هـ، بهدف تنمية ثقافة ريادة العمال لديهم، وتوعيتهم بأهمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في تحقيق التنمية المستدامة.

### الإطار الميداني للدراسة:

تضمن الإطار الميداني للدراسة ما يلي:

#### ١- أداة الدراسة الميدانية:

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة كأحدى أدوات جمع المعلومات من أفراد العينة بغية التحقق من أهداف البحث، وإتاحة الفرصة للمشاركين لكي يعبروا عن آرائهم بحرية تامة، وقد قام الباحثون بصياغة مفردات الاستبانة في صورتها الأولية في ضوء الإطار النظري للدراسة، وبعض

أدبيات البحث التربوي والدراسات السابقة في مجال ريادة الأعمال، والجدول التالي يوضح محاور الاستبانة، وعدد العبارات التي تندرج تحت كل محور:

جدول (١): محاور الاستبانة وعدد العبارات التي تندرج تحتها

م	المحور	عدد العبارات	أرقام	
			من	إلى
١	واقع ريادة الأعمال في جامعة حائل	١٢	١	١٢
٢	المشكلات التي تواجه واقع ريادة الأعمال بجامعة حائل	١٢	١٣	٢٤
٣	متطلبات تفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي	١٥	٢٥	٣٩
المجموع			٣٩	

### المؤشرات السيكومترية:

للتعرف والحكم على المؤشرات السيكومترية للاستبانة تم حساب معاملات الثبات والتعرف على بعض أنواع الصدق على النحو التالي:

### صدق الاستبانة:

للتعرف على صدق الاستبانة، تم حساب النوعين التاليين من الصدق:

### صدق المحكمين:

للتعرف على صدق المحكمين تم عرض الاستبانة في صورتها المبدئية على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في المجال التربوي، والإدارة التربوية، بهدف التعرف على مدى ملائمة الاستبانة للهدف الذي وضعت من أجله، والأخذ بأرائهم، ومقترحاتهم، وكانت الاستبانة تتكون في صورتها المبدئية من (٤٥) مفردة، وبعد إجراء بعض التعديلات عليها - وفقاً لآراء المحكمين - من حذف وتعديل للمفردات، أصبحت تتكون من (٣٩) مفردة.

### الصدق الذاتي:

قام الباحثون بحساب الصدق الذاتي للاستبانة، وذلك عن طريق حساب الجذر التربيعي

لمعامل الثبات أى أن: معامل الصدق الذاتي = معامل الثبات

وبذلك يكون معامل الصدق الذاتي للاستبانة =  $\sqrt{0,978}$  = ٠,٩٨,٨

مما يعد مؤشراً على صدق الاستبانة.



## صدق الاتساق الداخلي:

وللتعرف على صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

- تم حساب الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبانة، وجاءت قيم معاملات الارتباط لجميع المحاور المبينة دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يعد مؤشراً على ثبات هذه المحاور، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٢): قيم معامل الارتباط بين كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية لها

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
واقع ريادة الأعمال في جامعة حائل	٠,٩٤٦	٠,٠١	متطلبات تفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي	٠,٩٠٢	٠,٠١
المشكلات التي تواجه واقع ريادة الأعمال بجامعة حائل	٠,٩١٣	٠,٠١	المتوسط = ٠,٩٢٠		

- تم حساب الاتساق الداخلي لكل مفردة تتدرج تحت كل محور من محاور الاستبانة، وجاءت قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (٠,٨٠٧-٠,٩٧٤)، مما يعد مؤشراً على صدق الاستبانة.

## ثبات الاستبانة:

قام الباحثون للتعرف على ثبات الاستبانة بإيجاد قيمة معامل ألفا على النحو التالي:

- بالنسبة للاستبانة ككل، وجاءت قيمته  $\alpha = 0,978$ .
- بالنسبة للمحاور التي تتدرج تحت الاستبانة، حيث جاءت قيم معامل ألفا كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢): قيم معامل ألفا لمحاور الاستبانة

المحور	معامل ألفا	المحور	معامل ألفا
واقع ريادة الأعمال في جامعة حائل	٠,٩٠٩	متطلبات تفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي	٠,٩٧١
المشكلات التي تواجه واقع ريادة الأعمال بجامعة حائل	٠,٩١٢	المتوسط = ٠,٩٣٠	

▪ حساب الاتساق الداخلي لكل مفردة تدرج تحت كل محور من محاور الاستبانة، وجاءت قيم معامل ألفا لجميع المفردات تتراوح ما بين (٠,٨٠٦ - ٠,٩٥٤) مما يعد مؤشراً على ثبات هذه الاستبانة.

#### ٢- العينة الاستطلاعية:

تكونت العينة الاستطلاعية من (٤٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس ببعض كليات جامعة حائل، و(٢٥) طالباً وطالبة، وقد شملت هذه العينة كل من الأساتذة المساعدين، والأساتذة المشاركين، من جميع الأقسام الأكاديمية بهذه الكليات، وكذلك الطلبة بشطري الطلاب والطالبات.

#### ٢- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة ببعض كليات جامعة حائل ممثلة في كليات: (التربية، الآداب والفنون، والطب، والعلوم الطبية التطبيقية، وإدارة الأعمال، وهندسة علوم الحاسب، والعلوم، والمجتمع)، والبالغ عددهم (٣٦٦) عضو هيئة تدريس وطالباً وطالبة، منهم (١٧٣) عضو هيئة تدريس، و(١٩٣) طالباً وطالبة.

#### ٤- المعالجة الإحصائية:

تم رصد الدرجات الخام في جداول ثم معالجتها إحصائياً باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث تم حساب (كأ<sup>٢</sup>)، والنقدير الرقمي، والوزن النسبي لكل مفردة.

#### ثانياً: تحليل نتائج الدراسة الميدانية:

ويتم عرض نتائج الدراسة الميدانية على النحو التالي:

#### ١- واقع ريادة الأعمال في جامعة حائل:

ويتكون هذا المحور من (١٢) عبارة، ويهدف إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في جامعة حائل، والجدول التالي يوضح استجابات عينة الدراسة حول واقع ريادة الأعمال في جامعة حائل.

جدول (٤): استجابات عينة الدراسة حول واقع ريادة الأعمال في جامعة حائل

م	العبارة	درجة كبيرة %	درجة متوسطة %	درجة ضعيفة %	نكا	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	الترتيب
١	تعكس رؤية ورسالة الجامعة الاهتمام بتأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.	٣٣,٩	١٨	٤٨,١	٤٩,٦	٦٨٠	١٨٥,٨	٦
٢	يتضمن الهيكل التنظيمي للجامعة وحدة خاصة بريادة الأعمال.	٤٥,٦	٢١,٣	٣٣,١	٣٢,٥	٧٧٨	٢١٢,٦	٢
٣	تُخصص الجامعة ميزانية مستقلة لدعم مشروعات الطلبة الريادية.	٢٩,٢	١١,٨	٥٩	١٢٥,٤	٦٢٣	١٧٠,٢	١١
٤	تقوم الجامعة بدمج مقررات التعليم لريادة الأعمال في المناهج الدراسية.	٢٩,٨	٢٨,٧	٤١,٥	٧	٦٧٩	١٨٥,٥	٧
٥	يتوافر بالجامعة مرافق خاصة بحاضنة أعمال لمشروعات طلبتها.	٣٤,٧	١٨,٣	٤٧	٤٥,٥	٦٨٧	١٨٧,٧	٥
٦	تُحفز الجامعة طلبتها على تقديم مبادرات وأفكار ريادية.	٢٠,٢	٤٣,٢	٣٦,٦	٣٠,٧	٦٧٢	١٨٣,٦	٩
٧	تعقد الجامعة دورات تدريبية لمنسوبيها في مجال ريادة الأعمال.	٢٢,٤	٤٠,٤	٣٧,٢	٢٠,٣	٦٧٨	١٨٥,٢	٨
٨	تُنظم الجامعة لقاءات طلابية بحضور بعض رواد الأعمال في المجتمع السعودي	٢٨,٧	٤٨,٤	٢٢,٩	٣٩	٧٥٣	٢٠٥,٧	٣
٩	تقوم الجامعة بدور الوسيط بين رجال الأعمال وطلبتها لطرح أفكارهم الريادية.	٥٧,٧	٢٦,٢	١٦,١	١٠,٣	٨٨٤	٢٤١,٥	١
١٠	تساعد المصادر والتجهيزات المتاحة بالجامعة على الرقي بمستوى أفكار الطلبة الريادية.	١٧,٢	٣٤,٢	٤٨,٦	٥٤,٣	٦١٧	١٦٨,٦	١٢
١١	تُشجع الجامعة التنافس بين الطلبة من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.	٣٧,٧	٤٨,١	١٤,٢	٦٦,٢	٦٩٤	١٨٩,٦	٤
١٢	توفر الجامعة بيئة تريبوية تدعم ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر لدى طلبتها.	٣٠,٦	١٩,٩	٤٩,٥	٤٩	٦٦٣	١٨١,١	١٠

يتضح من الجدول السابق أن العبارة (٩) والتي تنص على "تقوم الجامعة بدور الوسيط بين رجال الأعمال وطلبتها لطرح أفكارهم الريادية" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي (٢٤١,٥)، وتلتها العبارة (٢) والتي تنص على "يتضمن الهيكل التنظيمي للجامعة وحدة خاصة بريادة الأعمال" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (٢١٢,٦)، ثم جاءت العبارة (٨) والتي تنص على "تُنظم الجامعة لقاءات طلابية بحضور بعض رواد الأعمال في المجتمع السعودي" في الترتيب الثالث بوزن نسبي (٢٠٧,٥)، وهو ما يدل على أن الجامعة تقوم بدور الوسيط بين رجال الأعمال وطلبتها

ل طرح أفكارهم الريادية، حيث تعمل جاهدة على دعوة رجال الأعمال لتعريف الطلبة بالفرص المتاحة أمامهم في مجال المشروعات الريادية، كما توجد وحدة لريادة الأعمال في الهيكل التنظيمي للجامعة وهي تابعة لمعهد البحوث والخدمات الاستشارية، كما تحرص الجامعة على تنظيم لقاءات طلابية بحضور بعض رواد الأعمال في المجتمع السعودي، وتجلى ذلك في عقدها ملتقى ريادة الأعمال، وورشة العمل بين برنامج واعد "مركز أرامكو لريادة الأعمال" لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، بالإضافة لذلك فإن الجامعة تحفز الطلبة على تقديم مبادرات وأفكار ريادية، وتعد دورات تدريبية لمنسوبيها في مجال ريادة الأعمال، وتشجع الجامعة التنافس بين الطلبة من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.

أما العبارة (١٢) والتي تنص على "توفر الجامعة بيئة تربوية تدعم ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر لدى طلبتها" فقد جاءت في الترتيب العاشر بوزن نسبي (١،١٨١)، وجاءت العبارة (٣) والتي تنص على "تخصص الجامعة ميزانية مستقلة لدعم مشروعات الطلبة الريادية" في الترتيب الحادي عشر، وجاءت العبارة رقم (١٠) والتي تنص على "تساعد المصادر والتجهيزات المتاحة بالجامعة على الرقي بمستوى أفكار الطلبة الريادية" في الترتيب الأخير، وهو ما يدل على قلة توفير الجامعة بيئة تربوية تدعم ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر لدى الطلبة، وعدم تخصيص ميزانية مستقلة لدعم مشروعات الطلبة الريادية، ونقص المصادر والتجهيزات المتاحة بالجامعة التي تساعد على الرقي بمستوى الأفكار الريادية لدى الطلبة، نقص المرافق الخاصة بحاضنة أعمال لمشروعات الطلبة، عدم دمج مقررات التعليم لريادة الأعمال في المناهج الدراسية ما عدا السنة التحضيرية التي تم إضافة مقرر "ريادة الأعمال" إلى خطتها الدراسية في العام الجامعي ١٤٣٦ / ١٤٣٧ هـ.

وتتفق نتائج هذا المحور مع ما توصلت إليه دراسة (الحمالي والعربي، ٢٠١٦) ودراسة (النفعي، ٢٠١٥) وللتين أكدتا على أن الجامعة تعمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها، ويوجد بالجامعة وحدة لريادة الأعمال تختص بوضع الخطط اللازمة لرعاية الرياديين، وتنظم الجامعة ندوات وورش عمل لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

## ٢- أهم المشكلات التي تواجه ثقافة ريادة الأعمال:

ويتكون هذا المحور من (١٢) عبارة، ويهدف إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه ثقافة ريادة الأعمال، والجدول التالي يوضح استجابات عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه ثقافة ريادة الأعمال:

## جدول (٥): استجابات عينة الدراسة حول المشكلات التي تواجه ثقافة ريادة الأعمال

الترتيب	الوزن النسبي	التقدير الرقمي	نكا	درجة	درجة	درجة	العبارة	م
				ضعيفة %	متوسطة %	كبيرة %		
٦	١٨٦,٦	٦٨٣	٣٢,٦	٣٤,١	٤٥,١	٢٠,٨	غياب اللوائح والتعليمات المنظمة لمشروعات الطلبة الريادية.	١
٤	١٨٨,٨	٦٩١	٧	٣٩,٤	٣٢,٥	٢٨,١	الافتقار إلى هيكل تنظيمي خاص بريادة الأعمال يتضمن أعضاء هيئة التدريس ورواد الأعمال.	٢
٨	١٧٩,٥	٦٥٧	٢٧,٥	٤٦,٢	٢٨,١	٢٥,٧	عزوف الجامعة عن تشجيع الطلبة على تقديم مبادرات وأفكار ريادية.	٣
١	٢١٣,١	٧٨٠	٥٣,٧	٣٥	١٦,٩	٤٨,١	غياب ميزانية مالية مستدامة لدعم تطوير مشروعات الطلبة الريادية.	٤
١٠	١٧٧,٩	٦٥١	٢٧,٤	٣٥,٢	٤٣,٥	٢١,٣	قلة المرافق والتجهيزات الخاصة بالارتقاء بأفكار الطلبة إلى مشروعات ريادية.	٥
٥	١٨٧,٤	٦٨٦	١٦,٩	٣٦,١	٤٠,٤	٢٣,٥	ضعف الاهتمام بدمج التعليم الريادي تدريجياً في المقررات الجامعية.	٦
٩	١٧٨,١	٦٥٢	٤٠,٤	٤٨,٩	٢٤	٢٧,١	الافتقار إلى خطة لتأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى كافة منسوبي الجامعة.	٧
٢	٢١٠,٦	٧٧١	٢٦,٩	٣٣,٦	٢٢,١	٤٤,٣	تجاهل تدريب منسوبي الجامعي في مجال ريادة الأعمال والمشروعات الريادية.	٨
١١	١٧٥,٧	٦٤٣	٣٢,٥	٤٥,٤	٣٣,٦	٢١	غياب التواصل مع رواد الأعمال السعوديين للمشاركة في برامج التعليم الريادي وريادة الأعمال.	٩
١٢	١٧٠,٥	٦٢٤	٤٩,٦	٤٦,٥	٣٦,٦	١٦,٩	ضعف التواصل مع منظمات الأعمال التجارية للمساهمة في دعم مشروعات الطلبة الريادية.	١٠
٣	٢٠٨,٢	٧٦٢	٢٩,٧	٣٥,٥	٢٠,٨	٤٣,٧	عزوف الجامعة عن تقييم دورها في تطوير ريادة الأعمال لدى طلبتها في ضوء معايير محددة.	١١
٧	١٨٣,١	٦٧٠	٢٨,٣	٤٦,٢	٢٤,٦	٢٩,٢	ضعف ثقافة التعلم الإبداعي الذي يساعد على تكوين العقلية الريادية لدى طلبة الجامعة.	١٢

وينتضح من الجدول السابق أن العبارة (٤) والتي تنص على "غياب ميزانية مالية مستدامة لدعم تطوير مشروعات الطلبة الريادية" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي (٢١٣,١)، وتلتها العبارة (٨) والتي تنص على "تجاهل تدريب منسوبي الجامعي في مجال ريادة الأعمال والمشروعات الريادية" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (٢١٠,٦)، ثم جاءت العبارة (١١) والتي تنص على "عزوف الجامعة عن تقييم دورها في تطوير ريادة الأعمال لدى طلبتها في ضوء معايير محددة" في الترتيب الثالث بوزن نسبي (٢٠٨,٢)، وهو ما يدل على عدم وجود ميزانية مالية مستدامة لدعم تطوير مشروعات الطلبة الريادية، نقص البرامج التدريبية الموجهة لمنسوبي الجامعي في مجال ريادة الأعمال والمشروعات الريادية، وضعف رغبة الجامعة في تقييم دورها في تطوير ريادة الأعمال لدى طلبتها في ضوء معايير محددة، ضعف الاهتمام بدمج التعليم الريادي تدريجياً في المقررات الجامعية، قلة توافر اللوائح والتعليمات المنظمة لمشروعات الطلبة الريادية، بالإضافة إلى قلة المرافق والتجهيزات الخاصة بالارتقاء بأفكار الطلبة إلى مشروعات ريادية.

أما العبارة رقم (٩) والتي تنص على "غياب التواصل مع رواد الأعمال السعوديين للمشاركة في برامج التعليم الريادي وريادة الأعمال" جاءت في الترتيب الحادي عشر بوزن نسبي (١٧٥,٧)، وجاءت العبارة (١٠) والتي تنص على "ضعف التواصل مع منظمات الأعمال التجارية للمساهمة في دعم مشروعات الطلبة الريادية" في الترتيب الثاني عشر والأخير بوزن نسبي (١٧٠,٥)، وهو ما يدل على وجود نوع من التواصل مع رواد الأعمال السعوديين للمشاركة في برامج التعليم الريادي وريادة الأعمال، وكذلك التواصل مع منظمات الأعمال التجارية للمساهمة في دعم مشروعات الطلبة الريادية، ومحاولة الجامعة دعم ثقافة التعلم الإبداعي الذي يساعد على تكوين العقلية الريادية لدى طلبة الجامعة، وبالتالي فإن هذه الجوانب لا تمثل مشكلات تواجه ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل.

وتتفق نتائج هذا المحور مع ما توصلت إليه دراسة (أبوقرن، ٢٠١٥) ودراسة (العتيبي وموسى، ٢٠١٥) واللتين أكدتا على أن ريادة الأعمال توجه عدة معوقات ومنها: تقادم الأنظمة الإدارية والاجتماعية، عدم توافر المناخ المحفز على الإبداع والابتكار، قلة الوعي بأهمية ريادة الأعمال، ونقص التمويل اللازم لاستحداث حاضنات الأعمال، ونقص المرافق والتجهيزات اللازمة لها.

## ٢- متطلبات تفعيل دور جامعة حائل ثقافة ريادة الأعمال:

ويتكون هذا المحور من (١٥) عبارة، ويهدف إلى تحديد متطلبات تفعيل دور جامعة حائل ثقافة ريادة الأعمال، والجدول التالي يوضح استجابات عينة الدراسة حول متطلبات تفعيل دور جامعة حائل ثقافة ريادة الأعمال:

جدول (٥): استجابات عينة الدراسة حول متطلبات تفعيل دور جامعة حائل ثقافة ريادة الأعمال

م	العبارة	درجة كبيرة %	درجة متوسطة %	درجة ضعيفة %	كأ	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	الترتيب
١	وضع رؤية ورسالة واضحة للتعليم الريادي وريادة الأعمال في الجامعة.	٤٨,٩	٢١,٣	٢٩,٨	٤٣,٩	٨٠,٢	٢١٩,١	٣
٢	بناء خطة استراتيجية لتنمية مهارات وقدرات منسوبي الجامعة في مجال ريادة الأعمال.	١٧,٨	٤٧	٣٥,٢	٤٧,٥	٦٦٨	١٨٢,٥	١٥
٣	تدريس مقرر مبني في السنة الأولى بالجامعة بسمى "ثقافة العمل الريادي".	١٢,٦	٥٩,٦	٢٧,٨	١٢٦,٢	٦٧٦	١٨٤,٧	١٤
٤	فتح مسارات فرعية لريادة الأعمال وموضوعاتها في إطار برامج الدراسات العليا.	٢٩,٨	٣٧,٧	٣٢,٥	٣,٦	٧٢٢	١٩٧,٣	١٢
٥	تحويل ريادة الأعمال إلى ثقافة وممارسة في كافة البرامج والأنشطة الجامعية.	٤١,٥	٢٥,٤	٣٣,١	١٤,٣	٧٦٣	٢٠٨,٥	٩
٦	تشجيع الطلبة على تقديم أفكارهم وتحويلها إلى أنشطة ريادية ذات قيمة	٤٢,٦	٣٠,٦	٢٦,٨	١٥	٧٩٠	٢١٥,٨	٥
٧	عقد حلقات نقاشية مستمرة مع الطلبة تدور حول ثقافة ريادة الأعمال والمشروعات الريادية.	٢٧,٩	٥٠,٣	٢١,٨	٢٩,٢	٧٥٤	٢٠,٦	١٠
٨	إتاحة الفرصة للطلبة لمخالطة نماذج من رواد أعمال المجتمع في مجالات مختلفة.	٤٢,٣	١٩,٧	٣٨	٣١,٨	٧٤٨	٢٠٤,٤	١١
٩	إقامة شراكات بين الجامعة والجامعات العالمية في مجال تعليم ريادة الأعمال.	٥٠	١٩,١	٣٠,٩	٥٣,٣	٨٠,٢	٢١٩,٢	٢
١٠	وضع سياسات تشجيعية وجاذبة من أجل تسويق أفكار ومشروعات الطلبة الريادية.	٢٦,٢	٣٩,١	٣٤,٧	٩,٤	٧٠١	١٩١,٥	١٣
١١	إنشاء حاضنة أعمال لدعم المشاريع الابتكارية لرواد الأعمال من طلبة الجامعة.	٣٩,٦	٣٢,٥	٢٧,٩	٧,٧	٧٧٥	٢١١,٧	٨
١٢	البحث عن مصادر تمويل غير تقليدية تسمح للجامعة بتطوير ودعم مشروعات الطلبة الريادية.	٣٥	٤٨,١	١٦,٩	٥٣,٧	٧٩٨	٢١٨	٤
٧	استقطاب خبراء وأساتذة متميزين لتدريس مقررات تعليم ريادة الأعمال.	٤٢,٣	٢٨,١	٢٩,٦	١٣,٥	٧٧٩	٢١٢,٨	٧
١	عقد بروقولات واتفاقيات تعاون مع المؤسسات الشبابية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب الجامعي.	٤٣,٤	٣٤,٧	٢١,٩	٢٥,٩	٨١١	٢٢١,٦	١
٦	إصدار مجلة سنوية تعنى بريادة الأعمال في المجالات المختلفة وتوزيعها على طلبة الجامعة.	٤٨,٦	١٨,١	٣٣,٣	٥١,٤	٧٨٨	٢١٥	٦

ويتضح من الجدول السابق أن العبارة (١) والتي تنص على "عقد بروتوكولات واتفاقيات تعاون مع المؤسسات الشبابية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب الجامعي" جاءت في الترتيب الأول بوزن نسبي (٢٢١,٦)، وتلتها العبارة (٩) والتي تنص على "إقامة شراكات بين الجامعة والجامعات العالمية في مجال تعليم ريادة الأعمال" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (٢١٩,٢)، ثم جاءت العبارة (١) والتي تنص على "وضع رؤية ورسالة واضحة للتعليم الريادي وريادة الأعمال في الجامعة" في الترتيب الثالث بوزن نسبي (٢١٩,١)، وجاءت العبارة رقم (١٢) والتي تنص على "البحث عن مصادر تمويل غير تقليدية تسمح للجامعة بتطوير ودعم مشروعات الطلبة الريادية" في الترتيب الرابع بوزن نسبي (٢١٨)، بينما جاءت العبارة (٣) والتي تنص على "تدريس مقرر مبدئي في السنة الأولى بالجامعة يسمى "ثقافة العمل الريادي" في الترتيب الرابع عشر، تلتها العبارة (٢) والتي تنص على "بناء خطة استراتيجية لتنمية مهارات وقدرات منسوبي الجامعة في مجال ريادة الأعمال" في الترتيب الأخير بوزن نسبي (١٨٢,٥)، وهو ما يدل على أن تفعيل دور الجامعة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي يحتاج إلى توافر مجموعة من المتطلبات ومنها:

- أ) عقد بروتوكولات واتفاقيات تعاون مع المؤسسات الشبابية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب الجامعي، وعقد بعض الشراكات والتحالفات الاستراتيجية بين الجامعة والجامعات العالمية في مجال تعليم ريادة الأعمال.
- ب) البحث عن مصادر تمويل بديلة تسهم في تطوير ودعم مشروعات الطلبة الريادية، ووضع رؤية ورسالة واضحة للتعليم الريادي وريادة الأعمال في الجامعة.
- ج) تشجيع الطلبة على تقديم أفكارهم وتحويلها إلى أنشطة ريادية ذات قيمة، واستقطاب خبراء وأساتذة متميزين لتدريس مقررات تعليم ريادة الأعمال.
- د) استحداث حاضنات ومسرعات أعمال لدعم المشاريع الابتكارية لرواد الأعمال من طلبة الجامعة، وتحويل ريادة الأعمال إلى ثقافة وممارسة في كافة البرامج والأنشطة الجامعية.



ويتفق نتائج هذا المحور مع ما توصلت إليه دراسة (الحمامي والعربي، ٢٠١٦) ودراسة (زين Zain) واللتين أكدتا على أهمية تخصيص موازنة مالية مناسبة لدعم ريادة الأعمال، وضع خطة تدريبية لبرامج ريادة الأعمال، وتضمنين مقررات دراسية عن ريادة الأعمال في البرامج الأكاديمية.

#### ٤- للتعرف على أثر النوع على استجابات عينة الدراسة:

فقد صاغ الباحثون الفرض الآتي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب حول واقع ريادة الأعمال بجامعة حائل وأهم المشكلات التي توجهها ومتطلبات تفعيل دور الجامعة في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي تعزى لمتغير الجنس (النوع). فقد قام الباحثون باستخدام اختبار "ت" T-Test، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات كل منهما.

جدول (٦) يوضح دلالة الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس والطلاب وفقاً لمتغير النوع

النوع	العدد	م	ع	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكور	٢١٤	٣,٦٢٥	٠,٨٢١	١,٤١٨	دالة
إناث	١٥١	٣,٧٤٨	٠,٧٧٤		

ويتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس والطلبة من الذكور والإناث حول واقع ريادة الأعمال بجامعة حائل وأهم المشكلات التي توجهها ومتطلبات تفعيل دور الجامعة في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، حيث يوجد تأثير (للنوع/الجنس) على مدى وعيهم بهذا الواقع، وبالتالي لا تتحقق صحة الفرض الصفري، ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى زيادة وعي كل من أعضاء هيئة التدريس والطلبة الذكور بأهمية ريادة الأعمال، كما أن طبيعة المجتمع السعودي تؤثر على إمكانية التحاق الطالبات بحاضنات ومسرعات الأعمال، وبالتالي يرتفع معدل إقبال الطلاب الذكور على المشروعات الريادية لتحويل أفكارهم الابتكارية إلى مشروعات ربحية.

٥- للتعرف على مدى وجود فروق في استجابات كل من أعضاء هيئة التدريس والطلبة فقد صاغ الباحثون الفرض الآتي: "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات كل من أعضاء هيئة التدريس والطلبة حول واقع ريادة الأعمال بجامعة حائل وأهم المشكلات التي توجهها ومتطلبات تفعيل دور الجامعة في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي"، للتحقق من هذا الفرض قام الباحث باستخدام اختبار "ت" T-Test، للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات كل منهما.

جدول (٧) يوضح دلالة الفروق بين استجابات أعضاء هيئة التدريس والطلبة

النوع	العدد	م	ع	قيمة ت	مستوى الدلالة
أعضاء هيئة التدريس	١٧٣	٣,٥٢١	٠,٦٤٥	٠,٥٢١	غير دالة
الطلبة	١٩٣	٣,٦٣٩	٠,٥٨٣		

ويتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ بين استجابات كل من أعضاء هيئة التدريس والطلبة من الذكور والإناث حول واقع ريادة الأعمال بجامعة حائل وأهم المشكلات التي توجهها ومتطلبات تفعيل دور الجامعة في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وبالتالي تتحقق صحة الفرض الصفري، ويرى الباحث أن ذلك يرجع إلى معاشرة أعضاء هيئة التدريس والطلبة لمناخ علمي واحد داخل جامعة حائل، وتشابه شعورهم بمدى اهتمام الجامعة بثقافة ريادة الأعمال، كما أن تحول الجامعة نحو استحداث حاضنات ومسرعات الأعمال مازال في طور البداية.

#### خامساً: معالم ومراكز استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:

##### ١- فلسفة الاستراتيجية المقترحة وأهدافها:

تحاول الاستراتيجية المقترحة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي كتوجه عالمي يتواكب مع تحول المملكة العربية السعودية بوجه عام، وجامعة حائل بوجه خاص، نحو رؤية المملكة ٢٠٣٠، وبرنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، وذلك من خلال وضع إطار عام يوضح إمكانية لتفعيل

دور الجامعة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، والارتقاء بالخدمات التعليمية، وعقد الشراكات الاستراتيجية مع رجال الأعمال، واستقطاب الجهات الداعمة للمشروعات الريادية، كما أنها تعد بمثابة أداة فعالة لتوضيح السياسات والإجراءات، وبعض قواعد العمل الحاكمة لعناصر منظومة جامعة حائل، كما يمكن استخدامها للكشف عن العوامل المؤثرة، والحكمة في فعالية وكفاءة الجهاز الإداري، والعاملين بالجامعة، وإمكانية إجراء بعض التعديلات اللازمة عليها، ويساعد مثل هذا التصور في عملية التنبؤ بطبيعة العلاقات بين الأساليب المستخدمة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، والتنبؤ بالنتائج المترتبة على العمل بها.

## ٢- مجالات الاستراتيجية المقترحة:

تتضمن مجالات الاستراتيجية المقترحة لتفعيل دور جامعة حائل لثقافة ريادة الأعمال لدى

الشباب الجامعي ما يأتي:

### (أ) الثقافة الريادية:

وتشير إلى ذلك النسق من القيم والمعايير والمعتقدات التي تحفز الجامعة على تأصيل ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

### (ب) الدعم الإداري:

ويتمثل في دعم إدارة الجامعة لعمليات وأنشطة ريادة العمال بالجامعة.

### (ج) التمويل:

حيث يعد التمويل عاملاً رئيساً في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال والأعمال الريادية، لذا ينبغي البحث عن مصادر تمويل بديلة لدعم ورعاية رواد الأعمال وأفكارهم الريادية القابلة للتحويل إلى مشروعات ربحية، وتتضمن مصادر التمويل: الإيرادات من المستأجرين والعملاء الآخرين، الغرفة التجارية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وزارة المالية، رجال الأعمال، الشركات الريادية.

### (د) التعليم الريادي:

حيث يساعد في تعزيز الإبداع والابتكار والإنتاجية والمهارات الحياتية للطلاب، وتوسيع خبراته، وتطوير جاهزيته للعمل.

**هـ) البرامج التدريبية:**

وتشمل الأنشطة المخططة في إطار منظم، حيث تركز على إكساب المتدربين المهارات، وتعميق معرفتهم بها، وتشمل أيضًا جوانب تتعلق بالعلاقات الإنسانية، الأساليب التربوية لغرض رفع درجة كفاءتهم.

**٥- متطلبات الاستراتيجية المقترحة:**

يحتاج تفعيل دور جامعة حائل لثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي إلى توافر بعض المتطلبات ومنها:

أ) دعم الإدارة العليا لأنشطة وإجراءات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي من خلال رفع مستوى التوعية الثقافية بأهمية التحول الاحتضان الريادي لهم، وكذلك نشر ثقافة الريادة بين أعضاء هيئة التدريس والطلبة والأفراد العاملين، وداخل الوحدات الوظيفية بها.

ب) بناء ودعم الثقافة الريادية Entrepreneurial Culture التي تؤكد على الدور الفاعل للجامعات في خدمة المجتمع وإعداد وتأهيل رواد ورائدات الأعمال.

ج) وضع نظام تحفيزي لتشجيع الشباب الجامعي على الاشتراك في حاضنات ومسرعات الأعمال، وذلك من خلال: وجود نظام جيد للحوافز يعمل على ثقافة ريادة الأعمال ومحاولة لإيجاد أفكار خلاقة، وتخصيص جوائز مادية ومالية للمتميزين من رواد الأعمال، وزيادة المخصصات المالية اللازمة لاستحداث الحاضنات الجامعية.

د) إصدار كتيبات ونشرات دورية وتوزيعها على الطلبة بغرض زيادة الوعي بنطاق مشروعات وحاضنات ومسرعات الأعمال ونشاطاتها، ومتطلبات احتضان رواد الأعمال، وتحفيز الشباب الجامعي على طرح الأفكار الابتكارية والإبداعية.

هـ) إنشاء حاضنات ومسرعات للأعمال بالجامعات، وذلك لاحتضان أصحاب الأفكار الإبداعية والريادية، وتوفير المناخ والبيئة الملائمة لرعايتهم، والتعاون المثمر التكاملي مع الجهات الأخرى المتخصصة في ريادة الأعمال.

- (و) توفير كافة الخدمات المساندة والاستشارات اللازمة لإعداد رواد الأعمال، وتأهيلهم وربطهم بالجهات ذات العلاقة حتى يصبحوا قادرين على العمل ذاتياً.
- (ز) الاستفادة من تجارب الجامعات والمراكز حول العالم في مجال الأعمال وريادتها واحتضانها وخدمتها للمجتمع، وإعداد الدراسات والأبحاث التي تسهم في دعم استراتيجية الجامعة نحو الريادة العالمية.

### ٦- آليات تفعيل دور الجامعات في تعزيز وتأسيس ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:

تتمثل آليات تفعيل دور الجامعات في تعزيز وتأسيس ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي في:

- (أ) إنشاء أقسام ريادة الأعمال في الكليات والجامعات، وإنشاء وحدات للأبداع والابتكار لتكون المحفز لنشر ثقافة التعليم الريادي وريادة الأعمال.
- (ب) تعميم مقررات ريادة الأعمال في كل الكليات ومن أمثلة هذه المقررات، ريادة الأعمال، إدارة الأعمال، أساليب الإبداع، إدارة العمليات، إدارة المشروعات، أساليب ومهارات التفاوض، خلق المشروعات الجديدة.
- (ج) دمج تعليم ريادة الأعمال في المقررات الدراسية، أو يمكن تدريسها كمقرر تحت عنوان "المهارات الوظيفية"، كذلك من الممكن أن تلعب حاضنات الأعمال ونوادي الطلاب والاتحادات الطلابية ومنظمات المجتمع المدني أنشطة ريادية خارج المقررات الدراسية، حيث يسهم ربط هذه المهارات والسمات الريادية مع بعضها البعض يعتبر أساسياً لنجاح برامج التعليم الريادي.
- (د) الاهتمام بعمل البرامج التدريبية اللازمة لتخريج الكوادر المتخصصة لتدريس مقررات ريادة الأعمال.
- (هـ) تقديم مقرر ريادة الأعمال لجميع طلاب الجامعات في السنة الأولى وليكن تحت مسمى "مبادئ ريادة الأعمال"

و) استخدام طرق التدريس التقليدية في تدريس التعليم الريادي من خلال المحاضرات التقليدية لا يؤدي إلى خلق التفكير الريادي لدى الشباب، لذلك يجب التركيز على التعليم التفاعلي، حل المشكلات، دراسة الحالة، إعداد مشروع بحث، التعلم في الموقع، لعب الأدوار الزيارات، كما يجب أن يركز محتوى هذه المقررات على نماذج ناجحة من رواد الأعمال في مجال تخصص الطلاب، وكذلك الاستعانة برواد الأعمال الناجحين في المجتمع في المجالات المختلفة في تدريس مقررات ريادة الأعمال، لكي ينقلوا خبراتهم الحياتية في مجال الأعمال للطلاب .

ز) تبني مفهوم الجامعة الريادية من خلال القيادة القادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرواد الأعمال، فوجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال، والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة، والتحول نحو الاقتصاد المعرفي هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية.

## المراجع

### أولة: المراجع العربية:

- ١- ابن منظور، محمد (٢٠٠٠): لسان العرب، ط٤، دار صادر، بيروت.
- ٢- أبو قرن، سعيد (٢٠١٥): واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٣- الإلسكو، مؤسسة إنجاز العرب (٢٠١٤): إعداد الشباب العربي لسوق العمل استراتيجية لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الحادي والعشرين في قطاع التعليم العربي، عمان.
- ٤- البداينه، ذياب وآخرون(٢٠٠٩): عوامل الخطورة في البيئة الجامعية لدى الشباب الجامعي في الأردن، الأردن : المجلس الأعلى للشباب مركز القيادة الشبابية.
- ٥- برهوم، بسمة (٢٠١٤): دور حاضنات الأعمال والتكنولوجيا في حل مشكله البطالة لريادي الأعمال قطاع غزة " دراسة حالة: مشاريع حاضنة أعمال الجامعة الإسلامية بغزة (مبادرون -سبارك)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٦- البيومي ، أيمن محمد (٢٠١٣): استراتيجيات تطوير التعليم العالي في بعض الجامعات الإفريقية لتحقيق التنمية المستدامة ومتطلبات تطبيقها في جامعة الإسكندرية، مجلة التربية، العدد ٣٥ فبراير .
- ٧- الثيتي، مليجان(٢٠٠٠): الجامعات، نشأتها ، مفهومها ، وظائفها " دراسة وصفية تحليلية"، المجلة التربوية، جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، العدد ( ٥٤).
- ٨- جامعة المجمع(د.ت): ريادة الأعمال ( مقرر جامعي)، كلية العلوم والدراسات الإنسانية بحوطة سدير.
- ٩- جامعة الملك سعود (٢٠١٧): معهد الملك سلمان لريادة الأعمال، ( available at: <https://alriyadah.ksu.edu.sa/ar>
- ١٠- \_\_\_\_\_ (٢٠١٧): مسرعة الأعمال الجامعية في معرض شعلة ٢٠١٧، ( available at: <http://www.uoh.edu.sa/MediaCenter/News/Pages/news-665.aspx>

- ١١- جامعة حائل (٢٠١٥): ملتقى ريادة الأعمال بجامعة حائل، وكالة الجامعة للتطوير الأكاديمي وخدمة المجتمع، حائل.
- ١٢- \_\_\_\_\_ (٢٠١٤): الموقع الإلكتروني للجامعة Available at : <http://www.uoh.edu.sa/InformationServices.18/2/1434>
- ١٣- الجهيمان، آلاء (٢٠١١): دور مؤسسات المجتمع المدني في تأهيل القيادات الشابة فكرياً، مؤتمر جامعة الشارقة الطلابي الخامس: نحو جيل قيادي طموحات ورؤى طلابية"، جامعة الشارقة، الإمارات.
- ١٤- جودت، محمد والعامري، غسان (٢٠١١): قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية "دراسة مقارنة"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٧، العدد الرابع.
- ١٥- حامد، مهني و أرشيد، فوزي (٢٠٠٧): نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس). رام الله. فلسطين.
- ١٦- حسين، ميسون علي (٢٠١٣): ريادة الأعمال Business Entrepreneurship الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة جامعة بابل ( العلوم الانسانية)، مج ٢١. ٢٤، العراق.
- ١٧- الحسيني، عزة: تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الإفادة منها في مصر، دراسات تربوية واجتماعية، المجلد (٢١)، العدد (٣)، كلية التربية، جامعة حلوان، يوليو.
- ١٨- الحشوة، ماهر (٢٠١٢): التربية من أجل الريادة في فلسطين. دراسة استكشافية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله. فلسطين.
- ١٩- الحماقي، يمن (٢٠١٠): ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى ريادة الاعمال العربية "ريادة الأعمال النسائية"، بيروت، لبنان.



- ٢٠- الحمالي، راشد والعربي، هشام (٢٠١٦): واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٧٦)، رابطة التربويين العرب، مصر
- ٢١- حمودة، منى (٢٠١٣): فعالية استراتيجية مقترحة في تدريس مقرر تخطيط وإدارة الإنتاج لتنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحر والتحصيل المعرفي لدى طلبة المدرسة الصناعية الثانوية الزخرفية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد ٣٨، يونيو.
- ٢٢- خضر، سامية (١٩٩١): الشباب الجامعي بين الأمية الثقافية والفراغ الأيديولوجي، مجلة كلية التربية، العدد ١٥، جامعة عين شمس، مصر.
- ٢٣- زيدان، عمرو. (٢٠١١): تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج دراسة ميدانية، المجلة العربية للإدارة، مج ٣١، ع ١، مصر، يونيو.
- ٢٤- السامرائي، خليل (١٩٩٤): مدخل إلى الإستراتيجية، محاضرات غير منشورة أقيمت على طلبة كلية العلوم السياسية، جامعة بغداد.
- ٢٥- السكارنة، بلال (٢٠٠٨): الريادة وإدارة الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٢٦- السيد، لمياء محمد أحمد وإبراهيم، إيمان عبد الفتاح محمد (٢٠١٤): سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع ٥٣، رابطة التربويين العرب، القاهرة.
- ٢٧- الشميمري، أحمد عبد الرحمن؛ والمبيريك وفاء ناصر. (٢٠١١): ريادة الأعمال، ط٤، مكتبة الشقري، الرياض.
- ٢٨- الشميمري، أحمد والمبيريك، وفاء (٢٠١٦): مبادئ ريادة الأعمال لغير المتخصصين، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.

- ٢٩- صالح، محمد (٢٠١٢): المهارات القيادية اللازمة لمعلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها دراسة استطلاعية لوجهات نظر طلاب دبلوم التربية بجامعة السلطان إدريس وجامعة العلوم الإسلامية الماليزية، مجلة جامعة المدينة العالمية المحكمة، النسخة العربية مجمع. الرقم التسلسلي (٢٢٣١ - ٩٧٣٥) .
- ٣٠- الصفي، ليلى، وعبد الله، رنا (٢٠١٠): واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى ريادة الأعمال العربية: "ريادة الأعمال النسائية" بيروت . لبنان .
- ٣١- ضحاوي، بيومي والمليجي، رضا (٢٠١٠): التخطيط الاستراتيجي في التعليم: رؤى استراتيجية ونماذج تطبيقية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٣٢- العاني، ماهر وآخرون (٢٠١٠): إدارة المشروعات الصغيرة: مشروع ريادي تكنولوجي، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٣٣- عبد الرحمن، هيفاء وصالح، سارة (٢٠١٣): نحو إستراتيجية وطنية لتفعيل العمل التطوعي لدى الشباب السعودي دراسة تطبيقية على الشباب الجامعي في بعض مناطق المملكة العربية السعودية. شئون اجتماعية . ع ١١٨. السنة ٣٠.
- ٣٤- العتيبي، منصور بن نايف (٢٠١٥): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، ع ١٦٢، ج ٢، جامعة الأزهر، مصر .
- ٣٥- العتيبي، منصور وموسى، محمد (٢٠١٥): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، العدد (١٦٢)، الجزء (٢)، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر، يناير.
- ٣٦- عمادة الجودة (٢٠١٤): ريادة الأعمال في الجامعات السعودية، السلاسل التنقيفية، جامعة حائل.
- ٣٧- عوض، مجدى (٢٠٠٥): واقع الريادة في بيئة الأعمال الأردنية: دراسة وصفية تحليلية ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة اليرموك، الأردن.

- ٣٨- عيداروس، أحمد ومحمود، أشرف(٢٠١٣): تصور مقترح لإدارة حاضنات الأعمال الجامعية بمصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية، مجلة كلية التربية، المجلد (٢٤)، العدد (٩٥)، الجزء (٣)، كلية التربية، جامعة بنها.
- ٣٩- الغالبي، طاهر وإدريس، وأئل (٢٠٠٧): الإدارة الاستراتيجية: منظور منهجي متكامل، دار وأئل للنشر والتوزيع، الأردن.
- ٤٠- كاظم، حامد وراضى، محسن (٢٠١٠): الريادية وأثرها في الأداء الجامعي المتميز دراسة اختبارية لآراء عينة من القيادات الجامعية في جامعة القادسية، دراسات في إصلاح الجامعات العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- ٤١- الكساسبة (٢٠٠٨): الاستعداد للريادة دراسة استكشافية على طلبة الأعمال فى جامعة البترا فى الأردن، المؤتمر السنوى التاسع "الإبداع والتجديد فى الإدارة الرشيدة وتحديات الألفية الجديدة" المنظمة العربية للتنمية الإدارية. القاهرة . ٩-١١ نوفمبر .
- ٤٢- مبارك، مجدي (٢٠١١): التربية الريادية والتعليم الريادي : مدخل نفسي سلوكي، عالم الكتب الحديث، الأردن،.
- ٤٣- محمد ، رسلان وعبد الكريم، نصر (٢٠١١): واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد ٢٣، فلسطين.
- ٤٤- مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية(٢٠١٧): إدارة دعم ريادة الأعمال التقنية، (available at: <https://badir.com.sa/ar/programs/entrepreneurship>)
- ٤٥- مرسى محمد منير(٢٠٠٢): الاتجاهات الحديثة فى التعليم الجامعى المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب. القاهرة.
- ٤٦- المصري، منذر، وآخرون (٢٠١٠): التعليم للريادة في الدول العربية، مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة StratREAL البريطانية دراسة حالة عن الدول العربية (الأردن، تونس، سلطنة عُمان، ومصر)، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم، يونيفوك الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني، بالتعاون مع مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية - بيروت.

- ٤٧- المناعي، شمسان (٢٠١٠): دراسة اثر برنامج المهارات القيادية على مهارات القيادة والقدره الإبداعية لدى مهارات الطلبة المتفوقين بمملكة البحرين، دراسات نفسية، مج ٢٠، ع ٤ .
- ٤٨- منذر، منى (٢٠١٣). أثر الخصائص الريادية فى تبنى التوجيهات الإستراتيجية للمديرين فى المدارس الخاصة فى عمان، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط. عمان.
- ٤٩- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: إعداد الشباب العربي لسوق العمل: استراتيجيه لإدراج ريادة الأعمال ومهارات القرن الـ ٢١ فى قطاع التعليم العربي، تونس القابضة الأصلية، تونس، ٢٠١٤.
- ٥٠- منظمة العمل العربية (٢٠٠٦): الريادى: برنامج تدريبي عملي لدعم قدرات المبادر ومدته بالمهارات المطلوبة لتأسيس وإدارة المشروع الصغير، الوكالة الليبية للتقييم الدولي الموحد للكتاب. دار الكتب الوطنية، ليبيا.
- ٥١- المهناوي، أحمد غنيمي (٢٠١٤): دور التعليم الثانوى الفنى المزدوج فى إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة فى مصر، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، ع ٥٢، مصر.
- ٥٢- الناصر، محمد (٢٠١٢): رأس المال المخاطر: نموذج وأعد لتمويل المشروعات الريادية فى المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشوره، كلية إدارة الأعمال، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- ٥٣- نجيب ، فؤاد وآخرون (٢٠٠٩): صاحبات الأعمال الرياديات فى الأردن :سمات وخصائص، المجلة الاردنية فى إدارة الاعمال، المجلد ٥، العدد ٤ .
- ٥٤- نصر الله ، علي (٢٠١٣): المهارات من اجل الريادة، التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع "الشباب والمهارات: تسخير التعليم لمقتضيات العمل" ٢٠١٢، اليونسكو، باريس.
- ٥٥- النفيعي، مزنة (٢٠١٥): واقع استراتيجيات الريادة فى الجامعات السعودية : دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود، مجلة الإدارة العامة، المجلد (٥٥)، العدد (٤)، معهد الإدارة العامة، الرياض، أغسطس

- ٥٦- الهلالي، الهلالي الشرييني(٢٠٠٦): التخطيط الاستراتيجي وديناميكية التغير فى النظم التعليمية، المكتبة العصرية، المنصورة.
- ٥٧- يونس، موسى (٢٠٠٠): التفوق الإداري، بيت الأفكار الدولية للنشر والتوزيع، الرياض.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Al-shaikh, F. (1997) The Jordanian Entrepreneur: AProfile. Abhath AL- Yarmouk, Humanities and Social Sciences Series, 13(4): 9-17.
- 2- Casson, Mark et al(2008): The Oxford Handbook of Entrepreneurship, Oxford University Press, New York, 2008.
- 3- Chang, G. (2008): Strategic Planning in Education: Some Concepts and Methods, International Institute for Educational Planning, UNESCO, Paris.
- 4- Danald, k & Riichard, H., (2001): Entrepreneurship a contemporary Approach", 5<sup>th</sup> ed., Harcourt College Publishers.
- 5- Gibson, S. & et al.(2011): Comparing the Entrepreneurial Attitudes of University and Community College Students in USA ,Journal of Higher Education Theory and Practice, Vol. 11, No. 2.
- 6- Gideon, M. & et al (2005): Entrepreneurship and university-based technology transfer, Journal of Business Venturing, Volume 20, Issue 2, March.
- 7- Global Entrepreneurship Monitor (2013): Overview of Entrepreneurship in the UK, Global Professional Publishing, London.
- 8- Gupta ,V. & et al (2004): Entrepreneurial Leadership: Developing and Measuring Cross-Cultural Construct, Journal of Business Venturing, Vol.19.

- 9- Henary, C. & et al (2005): Entrepreneurship Education and Training; Can Entrepreneurship be taught?, Education Training, Vol.47, No.2, Emerald Group Publishing.
- 10- Hisrich D. & et al (2002): Entrepreneurship, 5<sup>th</sup> ed., McGraw-Hill companies, London.
- 11- Islam, M. & et al (2011): "Effect of Entrepreneur and Firm Characteristics on the Business Success of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Bangladesh", International Journal of Business and Management, Vol. 6, No. 3.
- 12- Keat, Y. & Meyer, D.(2011): Inclination towards Entrepreneurship among University students :An empirical study of Malaysian University Students, International Journal of Business and Social Science, Vol. 2, No. 4.
- 13- Lache, S. & Popescu, M.(2009): Entrepreneurship in University, International Conference on Economic Engineering and Manufacturing Systems, Braşov, 26 – 27 November.
- 14- Lowe, R. & Marriott, S.: Enterprise: Entrepreneurship and Innovation ,Elsevier Limited, New York, 2006.
- 15- Markman, G. & et al (2005): Entrepreneurship and University-based Technology Transfer, Journal of Business Venturing, Vol.20, No.2, March.
- 16- Mashhadi, K. & et al (2007): A Quality-Oriented Approach toward Strategic Positioning in Higher Education Institutions, International Journal of Social Sciences, Vol. 2, No.4.

- 17- Richard, S.(2007: "Rebuilding Schumpeter's Theory of Entrepreneurship", Conference on Marshall, Hitotsubashi University, Japan.
- 18- Širec, K. & MoCnik, D. (2010): "How Entrepreneurs Personal Characteristics Affect SMES Growth", Original Scientific Papers: 3
- 19- Wong, Wing-Ki, and et.al (2005): "Individual Entrepreneurial Characteristics and Entrepreneurial Success Potential", International Journal of Innovation and Technology Management, Vol. 2, No. 3.
- 20- Zain, Zahariah ,and et.al (2010): "Entrepreneurship Intention among Malaysian Business Students", Canadian Social Science, Vol.6, No.3.