

## البحث العاشر :

واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر  
الهيئة التدريسية

### المحاضرون :

د / هشام يوسف مصطفى العربي  
أستاذ مساعد أصول التربية  
والتخطيط التربوي بكلية التربية  
بالعريش جامعة قناة السويس

د / راشد بن محمد الحمالي  
أستاذ مشارك بكلية إدارة الأعمال  
وكيل جامعة حائل للتطوير  
الأكاديمي وخدمة المجتمع



## ” واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية ”

د/ راشد بن محمد الحمالي د/ هشام يوسف مصطفى العربي

### • مستخلص الدراسة :

استهدفت الدراسة التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة حائل من وجهة نظر الهيئة التدريسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وأدواته؛ حيث تم بناء استبانة شملت ثلاثة محاور رئيسية: الأول "واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال" (١٤ عبارة)، والثاني "المعوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل" (١٢ عبارة)، والثالث "آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال" (١٣ عبارة)، وتم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية بلغ عددهم (٢٣٤) فرداً؛ وهي عينة تمثل نسبة ٣٠٪ تقريباً من مجتمع الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج لعل من أهمها: ضرورة لوضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال في الجامعة. حاجة وحدة ريادة الأعمال بالجامعة لمزيد من الجهد والعمل فيما يخص تفعيل أنشطتها والوعي ببرامجها وخططها باستمرار والترويج والدعاية والإعلان لأنشطتها. حاجة خطط ريادة الأعمال في الجامعة إلى ميزات ومرصودة ومعتمدة حتى تستطيع تحقيق الأهداف التي تسعى إليها. ضرورة توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال لتقديمها لمنسوبيها من الطلبة ضمن برامج كلياتها المختلفة. وعلى ضوء نتائج الدراسة والاستنتاجات التي استخلصها الباحثان أمكن وضع عدد من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تفعيل دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال.

### *The Reality of Entrepreneurship Culture and its Efficiency at Hail University from Staff Faculty Members , Points of View*

*Dr. Rashid Mohammed Alhamali Dr. Hesham Youssef Mustafa Alaraby.*

#### Abstract:

*The study targeted the reality of entrepreneurship culture and its activation mechanism at Hail University from staff faculty members, points of view. The study handled the descriptive approach with its tools. The questionnaire depended on three parts: the first part handled the reality of the faculty role in disseminating entrepreneurship culture (14 items). The second element handled the obstacles that hindered Hail university from disseminating entrepreneurship culture (12 item). The third element handled the suggested mechanisms to support the role of the university in disseminating entrepreneurship culture (13 item). The questionnaire was applied on random sample of about (234) from the university staff members. The sample represented about 30% of the real society of the study. The main findings of the study showed: The necessity of setting clear policies and goals and executive plans about entrepreneurship in the university. The entrepreneurship unit in the university requires more effort especially those concerning activating its activities, increasing continuous awareness of its programs and plans, besides disseminating its activities. The plans require specific budget to achieve the goals. The necessity of providing courses on entrepreneurship to be introduced to the students within different courses in different colleges. The researchers make recommendations that will contribute in activating the role of the university in disseminating entrepreneurship culture In the light of the study findings.*



• مقدمة:

أدى الركود الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة، والتقلبات التي شهدتها الدورات التجارية العالمية خلال العقد الأخير من القرن العشرين والعقد الأول من القرن الواحد والعشرين، إلى زيادة اهتمام صناعات السياسات وصناعة القرارات السياسية ومنتخذي القرار بالدور المتوقع لرواد الأعمال باعتبارهم يمثلون أحد أهم الحلول المطروحة بل والتي باتت حتمية لخفض معدلات البطالة، وباعتبارهم وصفاً سحرية لتحقيق الازدهار والنمو الاقتصادي، وبخاصة في ضوء الاهتمام بدور المشروعات الصغيرة، نظراً لقدرتها على التواءم مع البيئات الاقتصادية المتغيرة والمتقلبة غير المستقرة، وكذلك لأن هيكلها يتيح لها المسيرة المرنة للتغيير الإداري والفني بما يسمح لها بالبقاء والاستمرار والصمود. وقد أدركت العديد من الدول هذه الحقيقة وقامت بالاعتماد على معايير جديدة لدعم تلك المشروعات الصغيرة، وزيادة الأعمال (زيدان، ٢٠٠٣، ٢٣٠).

وتعد زيادة الأعمال القوة الأساسية خلف ازدهار الاقتصاد في الكثير من الدول، حتى أن البعض يعتبر الريادة قارب النجاة لأي اقتصاد في العالم، فهي تمثل أحد أهم أدوات تحقيق وفره في الوظائف، زيادة الثروة، الإبداع، ونمو اقتصاد الدولة ذاتها (Morganthaler, D.T & Barber D.D (2007)).

ومع تنامي ظاهرة البطالة بين الشباب من خريجي مؤسسات التعليم بشكل عام والجامعات بوجه خاص، وفي ظل انحسار قدرة المؤسسات الحكومية والقطاعين العام والخاص على استيعاب المزيد من العاملين والقوة العاملة من الشباب من خريجي المؤسسات التعليمية المختلفة، فلقد قامت العديد من الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية والتدريبية بما يوفر بعداً جديداً يستهدف إثارة اهتمام الطلبة و المتدربين الشباب وتنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو خيار العمل لحسابهم الخاص من خلال تأسيس مشروعاتهم الخاصة كبديل للعمل بأجر لدى الغير، وهذا البعد الجديد يحمل في مضمونه توظيف أساليب وخطط تشمل وتتوافق في كل المراحل التعليمية التي يمر بها الشباب، ومن ثم توفير بيئة اقتصادية مواتية لتطبيق مشروعاتهم الريادية (ماس، ٢٠٠٧، ١).

ومما لا شك فيه أن الجامعات السعودية تقوم بإعداد آلاف من الطلبة كخريجين كل عام في كافة التخصصات العلمية والمهنية، وقد لا يسمح سوق العمل بتوظيف هذا العدد والكم الهائل من خريجي هذه الجامعات، سواء بالقطاع العام أو القطاع الخاص، ولهذا عمدت الحكومة السعودية إلى سن القوانين ووضع السياسات التي من شأنها دعم وتشجيع الشباب وبخاصة خريجي الجامعات على البدء في إقامة مشروعاتهم الخاصة والتي يفترض أن تكون ريادية من حيث الفكرة والفلسفة والتطبيق والتسويق والإدارة ومن ثم الإبداع.

وبناءً على ما سبق، فإن الاهتمام بتشجيع العناصر البشرية من منسوبي الجامعة ( طلبة - أعضاء هيئة تدريس - عاملين ) على تقديم مبادرات وأفكار ابتكارية وإبداعية غير مألوقة وخارج نطاق الحدود المعروفة، بات أمراً حاسماً وضرورياً ، سوف يسهم في اتساع مجال استنبات الأفكار الريادية الابتكارية، كما يسهم في نمو العنصر البشري وزيادة الموارد الفكرية والتي بدورها تعد أهم وأكثر قيمة من رأس المال المادي التقليدي.

#### • مشكلة الدراسة :

انطلاقاً من أهمية تنمية مهارات ريادة الأعمال لدى منسوبي الجامعة، بوصفها تمثل بعداً جديداً فرضته المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على القطاع التعليمي بوجه عام، وقطاع التعليم العالي والجامعي بوجه خاص. وفي إطار سعي الدول وطموحات الشعوب لامتلاك مقومات التنمية المستدامة وتطويرها لضمان استمرارها وفعاليتها في ضوء المنافسة والمتغيرات العالمية المعاصرة، تأتي أهمية ريادة الأعمال والممارسات العملية والمهارات المرتبطة بها، ودور الجامعات في التوجه نحو الاهتمام بها من أجل رعاية وتبني العناصر البشرية المتميزة، تلك العناصر التي تمثل قيمة فكرية وعلمية قادرة على إنشاء وإدارة وتأسيس المشروعات الريادية في المستقبل القريب.

وفي ضوء المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه مجتمعها كمؤسسات وأفراد، ولكون حسن القيام بهذه المسؤولية على الوجه الأكمل يتطلب أن تسهم الجامعة في تجاوز الضجوة بين المعرفة والتطبيق، فكان لزاماً على الجامعة أن تتفاعل مع المجتمع في إعادة التفكير وتطوير النظم والبرامج والأنشطة لتصبح ريادة الأعمال ثقافة فردية ومؤسسية ومجتمعية فاعلة.

ونظراً لأن الهيئة التدريسية هي العمود الفقري لنجاح العمل الجامعي وتحقيق أهدافه بشكل عام ، باعتبار أن المستوي العلمي والثقافي والفكري والجوانب النفسية والاجتماعية والعقلية، هي محددات رئيسية في تكوين اتجاهات وفكر وثقافة عضو هيئة التدريس ، والتي بدورها هي الدعامة الرئيسية لتغيير سلوكه ومن ثم ضمان دعمه وتفعيله لدوره في مختلف جوانب العملية التعليمية والتي من نتائجها الخريج الجامعي.

ومن هذا المنطلق تأتي الدراسة الحالية والتي تحاول التعرف على واقع الثقافة والوعي لدى الهيئة التدريسية بمفاهيم ريادة الأعمال كفكرة ومضمون وتطبيق وفلسفة ومهارات ومركزات ، والتي في ضوئها تستطيع الجامعة أن تضع استراتيجياتها لدعم ريادة الأعمال ومشروعاتها الرائدة بما يخدم طلابها ويجعلهم قادرين على تبوء أدوارهم في التنمية الاقتصادية والمضي قدماً نحو التنمية المستدامة في المجتمع . ولكون الهيئة التدريسية يمثلون أحد أهم العناصر والمقومات التي تمكن الجامعة من تحقيق رسالتها وأهدافها، تأتي الدراسة الحالية لتحاول التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية.

وتأسيساً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة الحالية تتلخص في محاولة الإجابة على السؤال الرئيس الآتي : ما هو واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية بجامعة حائل؟.

ويمكن تقسيم السؤال الرئيس إلى الأسئلة الفرعية الآتية:

« ما الإطار الفكري لريادة الأعمال بوصفها تمثل بعداً جديداً فرضته المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على القطاع التعليمي بوجه عام، والتعليم الجامعي بوجه خاص؟.

« ما واقع دور جامعة حائل في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال، وما مدى انتشار ثقافة الريادة لدى الهيئة التدريسية ؟ .

« ما المعوقات التي تحول دون فعالية نشر ودعم ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة؟.

« كيف يمكن تطوير دور جامعة حائل في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها؟.

« هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط استجابات الهيئة التدريسية بجامعة حائل في محاور الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، الدرجة العلمية، القسم الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة) ؟ .

#### • أهداف الدراسة :

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

« التعرف على ما هية مفهوم ريادة الأعمال وفلسفتها ونظرياتها، ومهارات رائد الأعمال.

« تحديد الأسس النظرية لتنمية ريادة الأعمال في المجتمع بوجه عام والمجتمع الجامعي بوجه خاص.

« إبراز دور ريادة الأعمال في الاقتصاد الوطني وخفض معدلات البطالة بين العاطلين عن العمل.

« رصد واقع دور جامعة حائل في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الجامعي، من منطلق تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الهيئة التدريسية.

« حصر وتحديد المعوقات التي تحول دون فعالية نشر ودعم ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية.

« التعرف على دور جامعة حائل وآلياتها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الهيئة التدريسية.

« وضع توصيات تمثل آليات عمل لتطوير دور جامعة حائل في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى منسوبيها.

« التعرف على الفروق بين عينة الدراسة فيما يخص محاور الاستبيان الثلاث وفقاً لمتغيرات الدراسة .

### • أهمية الدراسة :

تنطلق أهمية الدراسة الحالية من كونها دراسة تتعرض لأحد أهم القضايا المعاصرة في مجال التعليم الجامعي، والتي تمثل بعداً جديداً في مجال التعليم والتدريب يستهدف إثارة اهتمام الطلبة أو المتدربين نحو تنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو خيار العمل الحر من خلال تأسيس مشروعاتهم الخاصة كبديل للعمل بأجر لدى الغير، كما تأتي أهمية الدراسة الحالية بوصفها تمثل أحد أهم الموضوعات التي تتناول بعداً مهماً من أبعاد المسؤولية الاجتماعية للجامعة ودورها في خدمة المجتمع. ومن ثم فإن التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس بالجامعة فيما يتعلق بواقع مدي توافر ثقافة الريادة، يعكس الصورة الحقيقية لهذا الواقع، والذي بدوره سوف يعتبر الأساس الذي سوف تبني عليه عمليات التقويم والتحسين من خلال الاسترشاد بتلك الآراء والتي ستقدمها الدراسة الحالية من خلال بعض التوصيات والمقترحات الإجرائية المؤسسة على النتائج التي يتم التوصل إليها.

حيث تتبلور الأهمية العلمية للدراسة من حيث كونها تضع أساساً رصيناً لثقافة ريادة الأعمال في الجامعة، وتبحث في دور أعضاء الهيئة التدريسية في دعم ثقافة ريادة الأعمال، وتبلور الدور المتوقع منهم، كما أنها أحد الدراسات النادرة في هذا المجال باعتباره مجالاً جديداً ومستحدثاً ومعاصراً لم يتم بحثه ودراسته في المكتبة العربية بشكل متكامل ومستفيض بعد، علي حد علم الباحثان.

وتأتي الأهمية التطبيقية للدراسة من حيث كونها تمثل منطلقاً فلسفياً ومرتكزاً علمياً، قد تستفيد منه الجامعة في الاستناد إليه في وضع استراتيجياتها وسياساتها وإجراءاتها وخططها التطبيقية لدعم ريادة الأعمال فلسفة وفكراً وثقافة وتطبيقاً.

### • منهج الدراسة :

استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي بوصفه المنهج المناسب لطبيعة هذه الدراسة التي تسعى إلى التعرف واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية بجامعة حائل. واستخدمت الدراسة من أساليب جمع البيانات والمعلومات الاستبانة والتي تم بناءها لهذا الغرض وتم تطبيقها على عينة ممثلة من مجتمع الدراسة لتحقيق أهداف الدراسة.

### • حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة الحالية على استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس من الجنسين في جامعة حائل بالمملكة العربية السعودية حول واقع ثقافة ريادة

الأعمال وآليات تفعيلها، وتم ذلك خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٤ - ٢٠١٥ م.

• مصطلحات الدراسة :

• ريادة الأعمال:

كلمة ريادة مصدر مشتق من الفعل (رود) واسم فاعله رائد، والرائد هو الذي يرسله قومه لاستكشاف وتحديد مواطن الكلا، فلما يحددها يرسل إليهم فيحلقون أو يقتدون به (الجوهري، ٢٠٠٧، ٤٣٦).

ويختلف مفهوم الريادة تبعاً لمحددات عدة، يتعلق البعض منها بالثقافة، والبعض الآخر بالمجتمع أو الاقتصاد، وما يرتبط بها من صفات تميز أفراد المجتمع، وبالتالي القوى العاملة في الاقتصاد، فلا يزال تعريف الريادة سؤالاً مطروحاً في القراءات المختلفة، ولم يكن هناك تعريف شامل يحوي في طياته كل أنواع الريادة ومميزاتها. كما أن التعريف يعتمد على البعدين الاجتماعي والاقتصادي في الغالب (ماس، ٢٠٠٧، ٥).

ويقصد بريادة الأعمال في الدراسة الحالية "إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة تعتمد بشكل أساسي على الابتكار والإبداع، فقد تكون تقنية جديدة أو منتج جديد يلبي رغبات لم تلبى من قبل، ومن ثم تخلق مكانها في السوق، وأيضاً توفر فرص عمل جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بربح كبير يحقق الثراء لرائد الأعمال ويمثل قيمة مضافة للاقتصاد الوطني".

• حاضنة الأعمال:

هي مؤسسة أو مركز أو وحدة صممت خصيصاً لتسريع نمو ونجاح الأفكار والمشروعات الريادية من خلال سلسلة من المصادر والخدمات الداعمة التي تتضمن: المساحة الضرورية، التمويل، التدريب، الخدمات العامة وشبكات الاتصال. وهي المكان الذي يقوم بتقديم خدمات وخبرات وتجهيزات وتسهيلات للراغبين بتأسيس منشآت صغيرة تحت إشراف فني وإداري من قبل أصحاب خبرة واختصاص (الشمري، ٢٠١٤، ١٣٧).

• الدراسات السابقة :

• دراسة وفاء المبريك و نورا الجاسر ٢٠١٤ م :

استهدفت الدراسة إلقاء الضوء على النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وقد رصدت الدراسة عناصر النظام البيئي لريادة الأعمال والذي تمثل في : أفراد ومنظمات وجهات محيطة برائد الأعمال تعين أو تعيق توجه الفرد نحو ريادة الأعمال، كما صنفت الدراسة هذه العوامل المكونة لمنظومة ريادة الأعمال إلى قسمين: النظام البيئي الجزئي (Micro - Ecosystem) الذي يؤثر ويتصل بشكل مباشر بريادة الأعمال، والنظام البيئي الكلي (Micro - Ecosystem) ويمثل العوامل المحيطة بريادة

الأعمال وتؤثر بشكل غير مباشر في الأعمال الريادية ونمو رائد الأعمال. وقدمت الدراسة عدد من التوصيات التي من شأنها دعم وإنماء ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية ومن هذه التوصيات: الاستمرار في زيادة دعم ميزانيات البحث العلمي وتشجيع القطاع الخاص لزيادة مخصصات البحث والتطبيق بما يتناسب مع حجم الاقتصاد السعودي، وكذلك نشر ثقافة ريادة الأعمال وإنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة بين أفراد المجتمع السعودي من خلال: حملات إعلامية مستمرة، وكذلك تدريس ريادة الأعمال في المراحل التعليمية المختلفة.

• دراسة عمران محمد الفواز ٢٠١٤م :

استهدفت الدراسة التعرف على دور حاضنات الأعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال، والتعرف على مستوى الميول نحو ريادة الأعمال لدى الطلبة المنتسبين لحاضنات الأعمال في الجامعات الأردنية، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لتحقيق تلك الأهداف. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها:

« وجود مستوى عالٍ للخدمات التي تقدمه حاضنات الأعمال الجامعية ببعديها ( مجال الدعم التقني وتقييم الأداء للعاملين، ومجال الخدمات الإدارية والمكتبية) للطلبة المنتسبين إلى حاضنات الأعمال الجامعية في الجامعات الأردنية، ومستوى متوسط عالٍ للخدمات التي تقدمها حاضنات الأعمال الجامعية ببعديها (الدعم المالي والتمويلي والتسويقي، ومجال التدريب والاستشارات العلمية الحديثة في ريادة الأعمال).

« وجود مستوى عالٍ لميول الطلبة نحو ريادة الأعمال في حاضنات الأعمال الجامعية في الجامعات الأردنية.

« وجود أثر مهم لدور حاضنات الأعمال الجامعية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية.

وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بزيادة أعداد حاضنات الأعمال لتشمل كافة التخصصات، وكذلك تشجيع دور حاضنات الأعمال الموجودة بالجامعات الأردنية في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال وذلك من خلال نظام واضح داخل الحاضنات الجامعية ضمن أسس ومعايير تدعم الرياديين، وتحديد آلية التنسيق بين وزارة التعليم العالي ووزارة التخطيط بهدف تأمين التمويل المطلوب للمشاريع الريادية المحتضنة داخل حاضنات الأعمال الجامعية.

• دراسة عبد السلام الدويبي ٢٠١٤م :

استهدفت الدراسة التعرف على أهمية ثقافة المبادرة والريادة في خلق فرص العمل والتصدي لمشكلة البطالة وكذلك محاولة معالجة أبعاد التواصل المرجعي بين ثقافة الريادة والمبادرة وبين ظروف الاستثمار وفعاليات تنمية الموارد البشرية. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات الداعمة لخلق ثقافة

المبادرة والريادة للتحويل الاستراتيجي نحو تجاوز مشكلة البطالة والتوسع في دعم المبادرات باتجاه تأهيل الرواد والمبشرين ورفع كفاءتهم وتنمية مهاراتهم على تطوير المبادرات والمشروعات الريادية ودراسة جدواها وإدارتها وتمويلها.

• دراسة محمد الدفشم. و حسين محمد ٢٠١٤م:

استهدفت الدراسة محاولة فتح آفاق جديدة لمنشآت الأعمال لكي تساهم بفاعلية في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستدامة من خلال توضيح الدور المأمول من منشآت الأعمال الكبرى في احتضان رواد الأعمال والمساهمة في تنمية وازدهار صناعة ريادة الأعمال. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بغرض بناء نموذج عملي يوضح الأطراف ذات العلاقة، ويشتمل على وصف عدد من السيناريوهات المختلفة التي يمكن لمنشآت الأعمال أن تتبنى كل أو بعض منها لدعم صناعة ريادة الأعمال، وبذلك تتحقق أهدافها المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية. وقد قدمت الدراسة ثلاثة سيناريوهات لمنشآت الأعمال لاحتضان صناعة ريادة الأعمال. كما خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات كان من أهمها: إلزام جميع منشآت الأعمال بتبني أهداف المسؤولية الاجتماعية ضمن أهدافها الرئيسية، واعتماد هذا الالتزام كمعيار عند تصنيف هذه المنشآت سواء من حيث التقدم للمنافسات العامة التي تطرحها أجهزة الدولة المختلفة أو من حيث الترشح للجوائز التشجيعية التي تمنحها المؤسسات المختلفة.

• دراسة رسلان ونصر ٢٠١١م:

استهدفت الدراسة تشخيص واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الفلسطيني من خلال تشخيص أبرز المعوقات الماثلة أمامها، باعتبارها نواة العمل الريادي في الاقتصاد الفلسطيني، ووضع المقترحات الممكنة والهادفة إلى تذليل هذه المعوقات، وبالتالي نموها وتطورها في ضوء التجارب العالمية والإقليمية في دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتشجيعها. كما استخدم الباحثان منهجية التحليل الوصفي بالاعتماد على البيانات الرسمية الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وسلطة النقد الفلسطينية، وملفات الدوائر المختصة لوزارة الاقتصاد الوطني الفلسطينية، وكذلك من خلال الاطلاع على العديد من الدراسات التي أجراها باحثون فلسطينيون بشأن الريادة في فلسطين، وواقع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وآفاقها. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج التي تفيد بمجملها بوجود كثير من المعوقات التي تعترض ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة، وفي ضوءها قدم الباحثان عددا من التوصيات التي في حال تطبيقها والعمل بها، ستعمل على إحداث تطور في العمل الريادي في فلسطين.

• دراسة معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس، ٢٠٠٧م) :

استهدفت الدراسة التعرف على خصائص الشباب الريادي، والتركيز على العوامل المحيطة بالبيئة الريادية لهذه الفئة. وقد تمت الدراسة بالتعاون مع

مركز البحوث للتنمية الدولية بكندا (IDRC)، ومؤسسة فريديريش ايبيرت (FES)، وخلصت الدراسة إلى تحديد بعض جوانب القصور في الجوانب التعليمية والتدريبية للشباب، إضافة إلى جوانب أخرى تتعلق بضعف مساهمة المؤسسات التمويلية والحكومية في تقديم حوافز لإقامة مشاريع ريادية خاصة. واقترحت الدراسة بعض السياسات التي تساعد في إعداد الشباب الريادي، ومن ثم تمكينهم في السوق، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير ما يقدم للشباب من المؤسسات الرسمية وغير الرسمية والمعنية بشؤون الشباب والاقتصاد ككل.

• دراسة الكسائية:

استهدفت الدراسة فحص الاستعداد للريادة لدى طلبة الأعمال في جامعة البترا بالأردن، وقياس فيما إذا كان هناك اختلافات بين مستويات استعدادهم للريادة تعزى للمتغيرات الديمغرافية. وتم توزيع استبانة الاستعداد للريادة على عينة عشوائية بسيطة من طلبة الأعمال في جامعة البترا لجمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن نسبة (٤٨.٤٪) من المستجيبين في المرحلة التحويلية تجاه الريادة، في حين يعد مستوى الاستعداد للريادة لدى (٤٩.٣٪) من المستجيبين منخفضاً. كما أظهرت الدراسة بأنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين مستويات الاستعداد للريادة لدى المستجيبين تعزى إلى الجنس، والعمر، ومستوى السنة الدراسية، المعدل المتوي في شهادة الدراسة الثانوية العامة، والمعدل التراكمي في الجامعة، والتخصص، والرغبة في إطلاق الأعمال (الاتجاه للعمل في المستقبل). وفي ضوء نتائج الدراسة تم اقتراح مجموعة من التوصيات لتعزيز الاستعداد للريادة لدى طلبة الأعمال من أهمها تشجيع متخذي القرار في جامعة البترا على إطلاق حاضنة للأعمال كلية العلوم الإدارية والمالية لتمكين طلبة الأعمال وتدريبهم على كيفية إطلاق أعمالهم الخاصة.

• دراسة سيف الدين مهدي ٢٠١٤م:

هدفت الدراسة التعرف على بعض متطلبات ريادة الأعمال وأهم المعوقات التي تحد من انتشارها كثقافة مجتمعية لتوطينها بما يسهم في التنمية الاقتصادية المستدامة خاصة في مجال تطوير الصناعات واقتصاد المعرفة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج التي قد تعين على الاستفادة من مقومات المملكة العربية السعودية المادية والبشرية والتنظيمية والتشريعية في مجال تطوير ريادة الأعمال.

• دراسة ريم رمضان ٢٠١٢م:

استهدفت الدراسة معرفة تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية من خلال تحليل متغيرات نظرية السلوك العقلاني ونظرية السلوك المخطط، وهما الأكثر استخداماً في الدراسات التي تجرى عن ريادة الأعمال، وبلغت عينة الدراسة (٤٠٦) طالب وطالبة من طلاب جامعة دمشق وبعض الجامعات الخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج، وتوصلت الدراسة إلى

مجموعة من النتائج كان من أهمها: أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعا عاما أم خاصا. كما بينت النتائج وجود نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي، كما ظهر تأثير لمتغير موقف الطالب من العمل الريادي في نيته للبدء بمشروع ريادي، ووجود تأثير للأهل والأصدقاء في نية الطلاب، ووجود تأثير لمتغير الفعالية الذاتية، وتبين نتائج الدراسة أن هناك فروقا في نية الطالب نحو ريادة الأعمال، تعود لمتغير الجنس، وإلى كون أحد الوالدين أو كليهما يملك عملا رياديا. كما خلصت الدراسة إلى أنه خلافا للعديد من الدراسات التي أجريت في الثقافات الغربية فإن وجود تأثير للمعايير الاجتماعية في نية الطالب تعد الاختلاف الأساسي بين هذه الدراسة وتلك الدراسات، في حين تتفق نتائج هذه الدراسة مع تلك الدراسات بالنسبة للمتغيرات الأخرى، مما يدل على وجود تشابه في المتغيرات العلمية، واختلاف فيما يتعلق بالمتغيرات الثقافية.

• دراسة محمد جودت وغان العمري ٢٠١١م:

استهدفت الدراسة قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية ودمشق، وصمما الباحثان استبانة وزعت على عينة طبقية مكونة من (١١٥) طالبا وطالبة من برنامجي الماجستير والدكتوراه للعام الدراسي (٢٠١٠/٢٠٠٩م). وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها: وجود علاقة موجبة بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية حيث معامل ارتباط بيرسون هو (٤٦٠،). وتبين شدة الاتجاه أن زيادة وحدة واحدة من خصائص الريادة في الأعمال الريادية بنسبة ٣٣%. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠،٠٥) لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية يفسر ما نسبة ٢٢،١%. وأثر الطموح في الأعمال الريادية. وجود تباين دال إحصائيا بين طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية وسلوك الأعمال الريادية، وعدم وجود تباين في الطموح في الأعمال الريادية.

وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات لعل أبرزها: التوصية إلى كليات الدراسات العليا في إدارة الأعمال وكليات الأعمال والاقتصاد بالتركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادية واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي فيما يتعلق بتوفير حاضنات الأعمال وأساليب التدريس المناسبة لاستكشاف خصائص الريادية لدى الطلبة وتهيئتهم نحو العمل الريادي. وإجراء المزيد من الدراسات الميدانية المقارنة بين الجامعات العربية والأجنبية للاستفادة من تبادل الخبرات والتوجهات.

## • الإطار النظري للدراسة :

### • تمهيد:

قال تعالى في كتابه الكريم " إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم" سورة الرعد الآية ١١، وهذه دعوة صريحة إلى المبادرة والتي هي مفتاح التغيير، ومن المنهج الرباني والدعوة الصريحة والتي لم يختص بها الله المؤمنين فقط بل ذكر " قوم " أي قوم من بني البشر، فالدعوة للجميع بالمبادرة وتغيير النفس ليتغيروا ويصبحون أفضل.

وفي الكتاب الشهير (العادات السبع لأكثر الناس إنتاجية) للكاتب ستيفن كوفي، والذي يضم سبع عادات لاحظها الكاتب واكتشف أنها تجمع بين كل من شاهد أو سمع عنهم صفة النجاح، كانت أولى هذه العادات هي " المبادرة " . (بدوي، ٢٠١٠، ٤).

وسوف يتم تناول الإطار النظري للدراسة الحالية من خلال المحاور الآتية:

## • المحور الأول: التطور التاريخي لمفهوم ريادة الأعمال وعلاقته بالعمل الريادي:

### • مفهوم الريادة:

اختلف الباحثون في تعريفهم للريادة وتحديد مفهومها، فقد عرفها ديفت ريتشارد ( Daft, 2010, 602) بأنها "عملية بدء عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به". والشخص الريادي هو الشخص الذي ينهمك في الريادة وينشغل بها من خلال إدراكه لفكرة توفير منتج أو خدمة في الأعمال وحملها إلى التطبيق الفعلي.

وعرف كل من نصر والعمري، الريادة بأنها " إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافأة الناتجة". (نصر، والعمري، ٢٠١١، ١٤٧). ومن أبرز التعريفات العربية ما ورد في كتاب مصطلحات مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني حيث يعرف الريادة بأنها "استثمار الفرد لما يتوافر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة، وإدارتها ومواصلة تطويرها". (ماس، ٢٠٠٧، ٦).

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف ريادة الأعمال بأنها "إنشاء مشروع جديد بإمكانيات محدودة نسبياً، وتعتمد بشكل رئيس على الابتكار والإبداع، وقد يكون المشروع الريادي تقنية جديدة أو خدمة أو منتج جديد يلبي رغبات لم تُلبى من قبل، ومن ثم تخلق مكانها في السوق، وأيضاً توفر فرص عمل جديدة لرائد الأعمال ومن يعملون معه بربح كبير يحقق الثراء وليس فقط العيش الكريم".

### • نظرة تاريخية على مفهوم ريادة الأعمال:

يدين مجال ريادة الأعمال من الناحية التاريخية إلى كل من Knight (1816), Say (1848), Mill (1911), Schumpeter (1921) الذين ألقوا الضوء

على مفهوم ريادة الأعمال عبر هذه السنوات الطويلة . ومع ذلك فإن الاهتمام بمجال ريادة الأعمال لم يأخذ الصبغة الرسمية إلى أن أشار MacClelland (1961) إلى ضرورة وجود كيان مستقل لريادة الأعمال. ومنذ ذلك التاريخ بدأت جهود العديد من الباحثين تسهم في بلورة مجال ريادة العمال. ومنهم على سبيل المثال: ( ; Hartman, 1959; Hoad and Rosko, 1964; Smith, 1967; ) . فقد ركز هؤلاء الباحثين على الفرد باعتباره وحدة التحليل. كما قاموا بتطبيق العديد من المبادئ النفسية بهدف التعرف على الدوافع المحركة لرواد الأعمال. وكان لزاماً على مجال ريادة الأعمال أن يتعامل مع العديد من المشكلات حتى يصبح مجالاً مستقلاً و متميزاً، وتأتى على قائمة هذه المشكلات:

- ◀ ضرورة تخلص مجال ريادة الأعمال من الإيحاءات والمضامين السلبية التي عانى منها مجال "المشروعات الصغيرة" .
- ◀ التخلص من الصورة الذهنية السلبية التي توحى بعدم قدرة مجال ريادة العمال على النمو، وعدم قدرته على الابتكار.
- ◀ حاجة مجال ريادة الأعمال أن يبني نفسه بنفسه كمجال علمي مستقل له إظهاره الفكري والفلسفي، ويرتكز على أسس ومبادئ واستراتيجيات وخطط وتطبيقات وآليات تحمل في مضمونها مفهوم الريادة، وليس كمجال يخرج من عباءة المشروعات الصغيرة ويعتمد على استعارة العديد من مبادئها وأساليبها.

وقد بنى ذلك الاعتقاد منذ البداية لأن مجال ريادة الأعمال كان ينتمي في بادئ الأمر إلى "مجال العلوم الإدارية" ثم إلى "المشروعات الصغيرة" فيما بعد. مما أدى إلى صعوبة استقلاله وتميزه كمجال ذو طبيعة خاصة. وقد دعا هذا الأمر (Vesper, 1985) في أوائل السبعينيات إلى القول بأن مجال ريادة الأعمال لم يكن يمثل سوى " نشاطا هامشياً"، كما كان يفتقر من الناحية الأكاديمية إلى الإطار المعرفي الواضح، ويرجع ذلك إلى قلة عدد الدراسات التي تناولت هذا المجال خلال تلك الفترة (Plaschka, G. R., and H. P. Welsch, 1990, 59).

ومع بداية الثمانينيات من القرن العشرين، كان مجال ريادة الأعمال - في أفضل التقديرات - يمثل مجالاً دراسياً واعداً، إلا أنه مع نهاية عقد الثمانينيات، وفي ظل التطورات الضخمة للمعرفة المتوافرة، أصبح من السهل الإدعاء بأن مجال ريادة الأعمال أصبح مجالاً أكاديمياً شرعياً على كافة الأصعدة. وكان التحدي الرئيسي الذي واجه مجال ريادة الأعمال في بداية التسعينيات من القرن العشرين هو التوصل إلى نماذج ونظريات خاصة به اعتماداً على العلوم والأسس المستعارة من العلوم الاجتماعية الأخرى .

وقد استتبع هذا المجال المستحدث دخول الباحثين والمتخصصين في العديد من المناقشات حول تعريف رائد العمال، فمن المفترض أن عملية الريادة تنبع من الشخص وما يتمتع به من بديهية وموهبة، وتنبع كذلك من المجتمع والثقافة السائدة فيه. وخلاصة القول أن مفتاح عملية ريادة الأعمال يعتمد على أفراد المجتمع، وعلى درجة وجود روح المغامرة، أو إثارة هذه الروح في أفراد المجتمع (Bygrave, W. D, 1989, 17).

واستناداً إلى ما سبق يمكن توضيح الفرق بين مفهومي ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة من خلال الآتي:

« مقدار خلق الثروات : المشروعات الصغيرة تهدف إلى توليد دخل مستمر ومُرْضي لصاحبه يتجاوز التوظيف التقليدي، أما ريادة الأعمال فتهدف إلى إنشاء ثروة مستمرة ودائمة يتجاوز مداها الأحلام البسيطة إلى بناء الثراء الكبير.

« سرعة بناء الثروة : المشروعات الصغيرة تبني ثروتها عادة عبر حياة صاحبها وفق وقت زمني طويل، في حين أن الثروة الريادية يبنيها رائد الأعمال خلال زمن قياسي في حياته العملية ما بين خمس إلى عشر سنوات.

« المخاطرة : ريادة الأعمال معدل المخاطرة فيها عال باعتبارها الثمن المتوقع لرائد الأعمال أن يدفعه، وبغير المخاطرة فإن الريادة تزول وتكون مشروعاً صغيراً.

« الابتكار والإبداع: تتصف ريادة الأعمال بالابتكار والإبداع وتحويل الأفكار إلى منتجات أو خدمات مريحة وتمثل قيمة مضافة، هذا الابتكار والإبداع يحقق لريادة الأعمال الميزة التنافسية المستدامة التي تحقق الثروة.

والمنظمة الريادية يجب أن يتوافر فيها ثلاثة عناصر أساسية وهي (السكرانة ٢٠٠٨: ١٧):

- « الأفراد الرياديين الذي لن يكون هنالك إبداع من دونهم.
- « البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة المثالية، الإبداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض، الرقابة الداخلية.
- « البعد البيئي المرتبط بالتنوع بالأسواق. وفي هذا السياق يقول ستيف جوبز: لا يمكنك أن تسأل العملاء ما الذي يريدونه الآن ثم تحاول توفيره، فبحلول الوقت الذي تتمكن فيه فعلاً من صنع وتقديم ما طلبوه، ستجدهم يريدون شيئاً أحدث (الجرادي، موقع التقنية اليوم، ٣٩).

#### • خصائص العملية الريادية:

- إذا تناولنا خصائص ريادة الأعمال بوصفها عملية، فيمكن تحديدها من خلال الخطوات الآتية (Bygrave, W. D. and C. W. Hofer, 1991, 19):
- « تنشأ بمحض واختيار وإرادة الإنسان .

- ◀ تتحدث على مستوى الشركات الفردية في أغلب الأحيان .
- ◀ تتضمن نوعاً من تغيير الأوضاع .
- ◀ تضمن نوعاً من عدم الاستمرارية .
- ◀ عملية شاملة .
- ◀ عملية ديناميكية .
- ◀ تتمتع بالذاتية إلى حد كبير .
- ◀ تتضمن العديد من التغيرات السابقة على حدوثها .
- ◀ نتائجها حساسة جداً للأوضاع التي تتخذها هذه المتغيرات .

• رائد الأعمال: المفهوم والسمات:

رائد الأعمال هو عادة صاحب المشروع الصغير الذي يمثل فكرة جديدة نوعاً ما، وعندما نسمي شخصاً من أصحاب الشركات الكبرى برائد الأعمال أمثال (بيل جيتس و ستيف جوبز عالمياً ، أو الراجحي عربياً ) فإن ذلك لكونهم تقريباً قد بدءوا هذه الشركات من الصفر كمشروع جديد، واعتمدوا في تفكيرهم على المخاطرة وكسر الروتين والخروج من التكرار والخطط التقليدية، أما الشركات الكبرى فإنها تعتمد في الأساس على التخطيط الدقيق لتطوير الكفاءات وتقليل التكلفة والبعد عن المخاطرة وأن يتم تكرار إجراءات التصنيع عدة مرات بنفس الطريقة لإنتاج الحجم الاقتصادي الكبير. ويؤكد واقع العديد من الشركات الكبيرة اليوم تركيزها على الريادة من خلال تشجيع المدراء على الابتكار تداركاً من تلك الشركات لأهمية الريادة والحفاظ على استمرارها، وبذلك أصبح التوجه نحو الريادة المؤسسية أكثر أهمية تحت تأثير التنافسية العالمية وسرعة التغير التقني.

وقد اجتهد العديد من المفكرين لوضع صفات محددة لرائد الأعمال، وجاءت اجتهاداتهم لتتنوع على قدر ما من التباين، ولكنهم اتفقوا على مجموعة من السمات الأساسية، مع الأخذ في الاعتبار الفروق الفردية :

- ◀ هادف وطموح وهذه هي القوة التي تدفعه لبناء شركة .
- ◀ له رؤية مدعومة بالعديد من الأفكار المحددة والفريدة والجديدة في السوق، وأيضاً رؤية شاملة واضحة لكيفية تحقيق هذا الهدف حتى وإن لم تكتمل التفاصيل .
- ◀ يتسم بالمرونة والقابلية للتطوير .
- ◀ تقوية النفس ودعمها بأمل كبير وعاطفة جياشة نحو تحقيق الهدف .
- ◀ وضع إستراتيجية لتحويل حلمه إلى واقع ملموس وتنفيذها بالإصرار والتصميم .
- ◀ المبادرة للوصول لنجاح فكرته، والمخاطرة محسوبة التكاليف والكيفية من حيث الوصول إلى السوق أو إنشائه، وكيفية تلبية احتياجات العملاء .

« إقناع الآخرين للانضمام إليهم والمساعدة.  
« ايجابية وصناعة قرار.

وقد أوضحت بعض الدراسات أن السمات الشخصية للريادي أكثر من (٤٠) سمة، وأبرزها ست سمات أساسية هي ( نصر، والعمري، ٢٠٠١، ١٤٨):

« التحكم الذاتي (الداخلي).

« مستوى مرتفع من الطاقة.

« الحاجة إلى الانجاز.

« تحمل الغموض.

« الوعي بمرور الوقت.

« الثقة بالنفس.

وبوجه عام يجزم الكثير من الخبراء بضرورة توافر مجموعة من الصفات في الشخص الريادي، وهذه الصفات تتمثل في الآتي (ماس، ٢٠٠٧، ٧ - ٩):

« القدرة على تحمل المخاطرة المدروسة: مخاطر ويقبل التحدي، يقيم البدائل ويتخذ الإجراءات اللازمة للحد من المخاطر أو التحكم في النتائج.

« المبادرة: يقوم من تلقاء نفسه بأفعال تتجاوز متطلبات العمل، ينجز الأعمال قبل أن تفرضها الأحداث، يعمل على توسيع العمل ليغطي منتجات جديدة.

« الانتباه للفرص واقتناصها. يبحث عن الفرص ويتحمل المسؤولية الشخصية، يستثمر الفرص غير العادية للحصول على مساعدة أو توسيع للمنشأة.

« الإصرار والمثابرة والالتزام بالعمل والمتابعة. يتخذ قرارات لمواجهة العوائق والتحديات، يضع أولوية قصوى لتأدية العمل على أكمل وجه، يتحمل

المسؤولية كاملة عن المشاكل المتعلقة بالتزامات العمل، يشارك العمال أعمالهم لإنجاز العمل، لا يدخر جهداً في إرضاء الزبائن أو العملاء، يوفي

بالتزاماته حتى وإن قام بجهد إضافي، يطور ويستخدم إجراءات العمل لضمان إكمال العمل وحصوله على الجودة المطلوبة، يشرف شخصياً على كل جوانب العمل، لديه الرغبة الشديدة في الانجاز والنمو.

« البحث عن المعلومات اللازمة للعمل: يسعى للحصول على معلومات لتحقيق الأهداف أو توضيح المشاكل وتحليلها، يتولى البحث والتحقيق والتحليل

بنفسه فيما يتعلق بتقييم المنتج أو الخدمة، يستعمل وسائل الاتصال وشبكات المعلومات للحصول على المعلومات، يسعى للحصول على آراء الآخرين، والاستجابة للاقتراحات والانتقادات، يبحث بنفسه عن المعلومات اللازمة

لمنشأته ويستشير الخبراء.

« الاهتمام بالجودة والنوعية: يقوم بأعمال تطابق المواصفات أو تفوقها، يقارن عمله أو عمل منشأته بأعمال المنشآت الناجحة.

« الفاعلية والتخطيط المنظم: يحدد أهدافه، يضع خطط الوصول إليها، يعدل الخطط في ضوء تقييم الأداء ، ينجز أعماله بسرعة ودقة، يستخدم معلومات وأدوات لتحسين الكفاءة في العمل.

« حل المشكلات: يسعى إلى تحويل المشكلة إلى فرصة، يحدد إستراتيجيات بديلة للوصول للهدف، يولد أفكاراً جديدة وإبداعية للوصول للهدف، يتعلم من الأخطاء والتجارب ويكون قادراً على التعامل مع الفشل.

« الإقناع واستخدام إستراتيجيات التأثير: يستطيع إقناع الآخرين لشراء منتجاته وتقديم التمويل لمنشأته، يتمكن من إقناع الآخرين وقيادتهم وتوجيههم، يستخدم إستراتيجيات مدروسة للتأثير على الآخرين وإقناعهم، يستخدم الأشخاص المؤثرين كوسطاء لإنجاز أهدافه.

• المميزات التي تحققها زيادة الأعمال للفرد والمجتمع:

يعتبر نجاح رائد أعمال فهو إضافة حقيقية لبعض المميزات ليس فقط لنفسه، ولكن لمنطقته ولوطنه. فالمميزات الناتجة عن نشاطات رواد الأعمال تشمل الآتي:

- « تحسين وضعه المالي الحالي.
- « التوظيف الذاتي، التحرر والاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين.
- « توظيف الآخرين في وظائف غالباً ما تكون أفضل لهم.
- « تطوير المزيد من المنتجات والخدمات، واستحداث أسواق جديدة .
- « تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية سواء لاستهلاك المحلي أو للتصدير.
- « زيادة الدخل وزيادة النمو بالاقتصاد الوطني.
- « المنافسة التي تفضي إلى منتجات بجودة أعلى.
- « المزيد من الخدمات والمنتجات.
- « استخدام التكنولوجيا الحديثة على مستوى الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاجية.
- « المزيد من الأبحاث والدراسات وتطوير الماكينات والمعدات الحديثة للسوق المحلي.
- « القدرة على تحقيق إنجازات عظيمة.
- « تقليل هجرة المواهب بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الأعمال.

• المحور الثاني: الآثار الاقتصادية والاجتماعية للتوسع في العمل الريادي والمبادرات الفردية:

أصبحت الأنشطة الريادية من العناصر الهامة في أي منظمة، وكان للنشاط الريادي أثر على التنمية بصفة عامة في حوالي ٣٦ دولة على مستوى العالم (Stel . V. Andre & Careee.Martin & Thurik .Roy, 2004,3). وهناك العديد من الطرق التي تؤثر فيها ريادة الأعمال على النمو الاقتصادي، فبإمكان رواد

الأعمال تقديم إبداعاتهم الهامة وغزو الأسواق بمنتجاتهم الجديدة أو عملياتهم الإنتاجية، ورفع كفاءة المنتجات والخدمات بزيادة المنافسة، وتلبية الاحتياجات الفعلية للعميل من خلال تنوع المنتجات والخدمات في الأسواق ( Audretsch, D. (B. and M. Feldman ,1996,634).

وتشير الدراسات إلى أن الأعمال الريادية والصغيرة في أمريكا تشكل ما نسبته ٩٩,٧% من عدد الشركات الكلية، وهي توظف نصف العمالة في القطاع الخاص. كما أن الأعمال الصغيرة تولد ما نسبته ٦٠ - ٨٠% من الوظائف الجديدة سنويا. وتسهم في أكثر من ٥٠% من الناتج المحلي الإجمالي (GNP). وتمثل ٩٧% من صادرات أمريكا. وأن دورها يتعاظم في مجالين مهمين هما إنشاء الوظائف بما نسبته ٦٥% في الأعمال الصغيرة، وفي مجال الإبداع بما نسبته ٥٥% من إبداعات ٣٦٢ صناعة مختلفة، ونسبة ٩٥% من الإبداعات الكلية الجذرية، كما أن الأعمال الريادية في باقي دول العالم بازدياد وازدهار (نصر، والعمرى، ٢٠١١، ١٤٩).

وتنهض ريادة الأعمال أيضا بالدول والمجتمعات من مستوى الفقر إلى مستويات اجتماعية واقتصادية أخرى مرضية، وقد تنهض بها أيضا إلى مصاف الدول الأكثر ثراء في العالم ( 2000,6 Mueller, S.L., Thomas, A.S. )، وقد زعم برانسون (Branson,R, 2008,39) أن الريادة هي التي نهضت بالدول النامية في آسيا وأخرجتها من حالة الفقر التي كانت عليه، فريادة الأعمال هي أداة لقهر الفقر والركود الاقتصادي. وقد ذهب Schramm لأبعد من ذلك بوصف الريادة بأنها الشيء الذي مكن نظام رأس المال الأمريكي من التجديد والإنتاج ( Schramm C.J,2004,112).

ومن الجدير بالذكر أن تأثير ريادة الأعمال غالبا لا يمكن توقعه عمليا فعندما يتم ابتكار شيء جديد فإن سوقه غير معروف بدقة، فقبل ظهور إنترنت لم يكن أحد ليعرف مدى نجاح سوق الأعمال المرتبطة بانترنت مثل Amazon و Google و YouTube و Yahoo إلخ... أما بعد ظهور الانترنت فقط، بدأ البعض يرى فرص وأسواق لهذه التكنولوجيا.

وعلى مستوى الوطن العربي ومع تحول الاقتصاد العالمي من اقتصاد صناعي إلى اقتصاد معرفي، تطلب ذلك مجموعة مختلفة تماما من المهارات والكفاءات التي على القوى العاملة اكتسابها في ظل عدم تمكن نظم التعليم من مواكبة المتغيرات التي طرأت على الاقتصاد العالمي. ولذلك برزت ضرورة إعادة النظر في صياغة نظم التعليم ضمن مفاهيم ومبادئ الاقتصاد المعرفي، بما يمكن تلك النظم من إكساب الطلبة المهارات التي تتطلبها تلك التحولات المستمرة.

ويعتبر القطاع العام هو المشغل الرئيسي للعمالة في الوطن العربي، وطبقاً لدراسة صندوق النقد الدولي بشأن العمالة في القطاع العام، فإن الحكومة هي رب العمل الرئيس لمعظم القوى العاملة في المنطقة العربية. وبالنظر إلى التزايد

السريع في أعداد سكان الوطن العربي، نجد أن المنطقة بحاجة لتوفير ما يقرب من ٨٠ مليون فرصة عمل بحلول عام ٢٠٢٠م، وخفض البطالة إلى مستويات معقولة مقارنة بنظيراتها من الدول المتقدمة (مؤسسة انجاز العرب والبرنامج العربي لتحسين جودة التعليم، ٢٠١٤، ٥).

وهنا تبرز أهمية وضرورة توجه الشباب نحو مجال ريادة الأعمال، هذا التوجه الذي يجب أن يكرس كأداة فاعلة في إثارة اهتمام المتحقيقين بمؤسسات التعليم والتدريب نحو ريادة الأعمال، وتنمية اتجاهاتهم وتوجيههم نحو الإبداع والابتكار، خاصة في ظل بيئة عالمية تتسم بالتغيرات المتلاحقة والعميقة وتضاول الفرص أو المجالات الوظيفية في كثير من البلدان خاصة مع بعض التحولات العالمية الكبرى.

وفي هذا السياق، ومن منطلق الوعي بهذا الواقع السلبي وما يطرحه من تحديات ومخاطر على مستقبل الوطن العربي، تبنت قمة ملوك ورؤساء الدول العربية المنعقدة في دمشق عام ٢٠٠٨ خطة طموحة ومتكاملة لتطوير التعليم في الوطن العربي وعهدت تنفيذها للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو). وقد عقدت المنظمة بالتعاون مع البنك الدولي ومؤسسة قطر ندوة رفيعة المستوى في سبتمبر ٢٠١٠م خصصت للنظر في مقومات الجودة في التعليم في البلاد العربية، انبثق عنها " إعلان الدوحة من أجل تعليم جيد للجميع"، ولتفعيله، تم الاتفاق على تكليف المنظمة (الألكسو) بدعم فني ومالي من البنك الدولي، بإعداد وتأسيس البرنامج العربي لتحسين جودة التعليم (ARAIEQ) وتنفيذه، والذي انطلق في يناير ٢٠١٢م كمشروع مكون من خمسة برامج فرعية متكاملة، تحتضن كل منها مؤسسة مختصة، وكان من أهم تلك البرامج البرنامج العربي للتربية على المبادرة وريادة الأعمال، والذي احتضنته مؤسسة " إنجاز العرب " في عمان - الأردن. وهدف البرنامج الذي تحتضنه إنجاز بالتعاون مع الألكسو والبنك الدولي إلى دعم الهدف العام لتحسين جودة التعليم من خلال تشجيع وتعزيز مهارات القرن الـ ٢١ لدى الشباب في المنظمة العربية لتأمين مكانتهم في المجتمع إما كموظفين قيمين، أو من خلال قدرتهم على خلق فرص لأنفسهم ولغيرهم باعتبارهم أصحاب مشاريع ريادية مستقلة (مؤسسة انجاز العرب والبرنامج العربي لتحسين جودة التعليم، ٢٠١٤، ٥٤ و ٥).

وتستند ريادة الأعمال على ما يعرف بامتلاك الفرد أو المؤسسة الرائدة لما يسمى برأس المال الفكري، وهو قوة ذهنية متكاملة تتضمن تركيبة من المعرفة والمعلومات والخصائص الفكرية والخبرات الإبداعية التي يمتلكها الأفراد في المؤسسة والتي تعد الموارد الرئيسية لاقتصاد اليوم (الحدراوي، بدون، ٩١).

وتتمثل مكونات رأس المال الفكري في كل من ( Stewart, T.A,1999 ) :

« رأس المال البشري: ويتمثل في المعرفة، الخبرات، المهارات، الإبداع، الابتكار، المعنويات.

« رأس المال الهيكلي: ويتمثل في: براءات الاختراع، حقوق النشر والتأليف، العلامة التجارية.

« رأس المال الزبائني: ويتمثل في: رضا الزبون، ولاء الزبون، الاحتفاظ بالزبون، تمكين الزبون، مشاركة الزبون.

ويمكن اعتبار أي من العاملين رأس مال فكري إذا توافرت فيهم مجموعة من المستويات المعرفية وهي (عطية، ٢٠٠٨، ٤٩):

« المعرفة الإدراكية: وتتمثل في قدرة استفادة العاملين من البرامج التدريبية والتعليم المستمر والتعليم المهني والحصول على شهادة علمية.

« المهارات المتقدمة: وتتمثل في كيفية وضع تلك المعرفة النظرية في واقع تطبيق ملموس.

« فهم الأنظمة: وتتمثل في العلاقات المبنية ونسيجها بين المواقف والأشياء.

« الإبداع المحرك ذاتيا: ويتمثل بتنمية الدوافع الذاتية للعاملين من قبل الإدارة ورعاية الاستعدادات والتكيف مع النجاح وخلق حاجات الاندفاع العالي والفرق المبدعة والجماعات المتماسكة.

#### • المرأة العربية والريادة:

مما لا شك فيه أن الاستثمار الأمثل للطاقات البشرية في المجتمع يساهم بدور كبير في الحد من ظاهرتي البطالة والفقر، ولذلك فإن توسيع نطاق هذا الاستثمار من خلال العنصر النسائي يعزز هذا الدور ويتيح فرص العمل، ويحفز التنمية المستدامة، كما أن تمكين المرأة من المساهمة الفعالة في التنمية يدعم ويعزز الحفاظ على تماسك النسيج الاجتماعي.

وبالنظر إلى واقع المجتمعات العربية فيما يتعلق بريادة الأعمال، نجد وجود نوع من عدم المساواة. وقد خلصت بعض الدراسات إلى أن فروق الإنتاجية بين الشركات المملوكة لرجال والشركات المملوكة لنساء تعزى بالدرجة الأولى إلى فروق في إتاحة المدخلات الإنتاجية. ويمكن أن يؤدي خفض هذه الفجوة في الإنتاجية، بتحقيق المساواة في إتاحة الموارد الإنتاجية، والتي من الطبيعي أن تثمر مكاسب ملموسة في الناتج (إيلبورغ وآخرون، ٢٠١٣، ٥ و ٦).

ويعود ضعف المشاركة الاقتصادية للنساء العربيات لعدة أسباب منها (الحماقي، ٢٠١٠، ٧٠):

« الثقافة الذكورية السائدة المرتبطة بالعادات والتقاليد.

« المشاكل المرتبطة باختلال ميزان المساواة وتكافؤ الفرص بين الجنسين.

« التمييز بين الجنسين في مستوى التشغيل والأجور.

« ارتفاع مستوى الإنجاب.

#### ◀ القوانين المتعلقة بالعمل أو الأحوال الشخصية.

##### • العنصر النسائي في مجال زيادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية:

يعتبر ترسيخ مفهوم الريادة في قطاع الأعمال في أوساط النساء، وتشجيعهن على تنفيذ مشروعات ريادية، واحدة من الأهم العوامل الرئيسية، وهذا يتحقق من خلال التخطيط، وقيام مؤسسات الإقراض بدور فاعل في تعزيز تنفيذ المبادرات الفردية في أوساط القطاع النسوي أيضا (محمد، وعبد الكريم، ٢٠١١، ٦٠).

شهدت المملكة تطوراً ملحوظاً في المجالات الاقتصادية والاجتماعية في ضوء التحولات الإقليمية والعالمية التي صاحبت العولمة، وبرزت تحديات جديدة، أهمها قضية تفعيل مشاركة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لتحتمل موقعا بارزا على سلم الأولويات. حيث أن نسبة الذكور إلى الإناث متقاربة ( ذكور ٥٠.٤% - إناث ٤٩.٦% ) من إجمالي السكان، كما أن نسبة مخرجات التعليم العالي من الإناث تصل إلى ٥٤%، وقال للإحصاءات فإن المجتمع السعودي مجتمع فتي، حيث أن ٧٥% من السكان أقل من ٣٥ سنة، ونسبة الفئة العمرية ما بين ١٥ - ٣٥ سنة تمثل ٣٨% من مجمل السكان. ومع تزايد نسب أعداد الخريجات من التعليم العالي في المملكة فأن نسبة الإناث تمثل ١٤% من قوة العمل، وتشغل السعوديات في القطاع الخاص أقل من ٥% رغم أن هذا القطاع يمثل ٥٥% من الناتج المحلي (الصفدي، وأبو نفيسة، ٢٠١٠، ٣٤).

وتعتبر بعض النساء هي المعيل الوحيد لأسرتها أو أنها طرف مهم وأساسي في إعالتها، ولذلك قد يكون الاستثمار من خلال منشآت صغيرة إلى متوسطة هو أحد أهم الخيارات أمام المرأة السعودية، لمناسبتها لعدد كبير من السيدات المقدرات ماديا، وبما يعود بالنفع عليها وتكون بذلك جزءا في النهضة الوطنية وتنمية الاقتصاد.

ولذلك كان من أهم أهداف خطة التنمية التاسعة تطوير قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لزيادة مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي واستحداث الأطر لرعايته وتنظيمه. وكان أيضا من أهم آليات التنفيذ الرئيسية لهذا الهدف تطوير المشاركة الفاعلة للمرأة السعودية في النهضة التنموية للمملكة وتعزيز هذه المشاركة، وكذلك تقديم الدعم والمساندة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وتذليل المعوقات التي تعترض تنميتها (السعودية، وزارة الاقتصاد، ٢٠٠٩، ١٢- ٢٢).

وترصد إحدى الدراسات التحديات التي تواجه العنصر النسائي في زيادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية في الآتي (الصفدي، وأبو نفيسة، ٢٠١٠، ٤٢):  
 ◀ تعتبر مشاركة النساء في نشاط ريادة الأعمال غير كافٍ في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتصل نسبة مشاركة النساء حاملات الأسهم إلى مستويات ضعيفة.

« دعم وتعزير ريادة الأعمال لدور النساء في المجتمع، كما يعني ذلك وجوب تقديم دعم وارتباط أكبر لأنشطة ريادة العمال الصغيرة .  
« يتطلب تعزيز توظيف النساء تغييراً في الوظيفة الاجتماعية التقليدية للنساء فالمرأة السعودية لم تعد المعلمة والطبيبة فقط .  
« وضع مبادرات تخص النساء كبرامج التدريب والدعم وتصميم أدوات مالية متاحة بشكل أكبر، وقد يؤدي ذلك إلى وجود أكبر للنساء في الاقتصاد البنيوي.

« قلة التكتلات الاقتصادية النسائية.

« عدم التعامل مع رائدة الأعمال السعودية كشخصية اعتبارية مستقلة.

#### • الآثار الاقتصادية لريادة الأعمال:

تتمثل الآثار الاقتصادية لريادة الأعمال في الآتي:

« استقطاب الشباب للعمل الحر والمبادرات الفردية والأعمال الريادية واستثمار أموالهم وطاقاتهم في مشروعات صغيرة.

« تحمل أعباء المشروع على جميع الأصعدة، التخطيط، التمويل، الإدارة.

« الاتجاه إلى الاستثمار في المشروعات الريادية يعد أحد أهم عوامل الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي للوطن وخاصة أثناء الأزمات.

« تعدد الأعمال الريادية والمبادرات الفردية يمنع تعرض المستثمرين والمبادرين للأزمات الحادة.

« ريادة الأعمال تعتبر مرحلة تدريبية وتطور تعليمي لصقل وإعداد رواد الأعمال واكتسابهم المهارات والخبرة في التعامل مع مختلف أطراف العمليات الإنتاجية والتسويقية.

« دعم الأعمال الإبداعية من خلال برامج الحاضنات التكنولوجية يفضي إلى تدفق الأفكار الإبداعية وتكوين رصيد بشري من رجال الأعمال .

#### • آليات دعم ومساندة ريادة الأعمال:

تتمثل آليات دعم ومساندة ريادة الأعمال في الآليات الأساسية الآتية (العثيم، ٢٠١٢، بدون):

#### • أولاً التعليم والتدريب:

يعني تطوير المناهج التعليمية والذي من شأنه أن يفضي إلى تحفيز الأعمال والتفكير الإبداعي. والتوسع في برامج التدريب بهدف تطوير مهارات الذات وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل الأساسية (مهارات الاتصال - إعداد خطة العمل - بناء فريق العمل - مبادئ التسويق - مبادئ المحاسبة المالية - خدمات العملاء وغيرها).

#### • ثانياً التوجيه والإرشاد.

توسيع قاعدة التوجيه والإرشاد من خلال ربطه ببرامج تحفيز للأفراد والمؤسسات. وكذلك إنشاء حاضنات أعمال داخل المؤسسات الاقتصادية الكبرى.

- ثالثاً التمويل.
- التوسع في استحداث أنظمة تمويل غير تقليدية تلائم المشروعات الناشئة كشرركات رأس المال الجريء " .
- رابعاً التمكين.
- « تبسيط الإجراءات الحكومية الخاصة بتأسيس المشروعات الناشئة ومزاولة نشاطها ( مراكز الخدمة الموحدة - البوابات الإلكترونية ) .
- « تهيئة البنية التحتية المادية والمعلوماتية والمؤسسية الداعمة لرواد الأعمال .
- « التوسع في تقديم الحوافز والمنح الحكومية للمشروعات الناشئة ( الأراضي - الطاقة - مدخلات الإنتاج - منح التصدير ... الخ ) .
- « العمل على استصدار تشريعات تمكن المشروعات الناشئة من الحصول على نسبة من المشتريات الحكومية والمشروعات التي تطرح أما القطاع الخاص .
- « تأهيل المشروعات الناشئة لإنتاج منتجات مطابقة للمواصفات القياسية العالمية، ودعم توطين التكنولوجيا بما يساهم في تعزيز القدرات التنافسية لتلك المشروعات .
- « تطوير آليات فعالة للتسويق والتصدير أمام منتجات المشروعات الناشئة (إبتكار وترسيخ الهوية الوطنية - التغليف - التسويق الإلكتروني - المعارض الخارجية) .
- « تعزيز قدرات المشروعات الناشئة من خلال تشكيل ما يعرف بالتعاونيات الجغرافية أو القطاعية لتوفير الحاضنات والخدمات المشتركة والتكامل في الإنتاج والتسويق وتبادل الخبرات بين تلك المشروعات .
- « تطوير تشريعات حماية الملكية الفكرية وإنفاذها .
- الأثار التنموية للريادة والأعمال الصغيرة في الاقتصاد الوطني (الشمري، و الشراح، ٢٠١٤، ١٢٥):
- « إنشاء أسواق جديدة وفقاً للمفهوم الحديث للتسويق .
- « تحسين مستوى الإنتاجية واكتشاف مصادر جديدة للمواد الإنتاجية .
- « تحريك الموارد الرأسمالية .
- « استيعاب التكنولوجيا وتقديم تكنولوجيا حديثة جديدة ( صناعات ومنتجات) .
- « خلق فرص عمل جديدة .
- ويمكن أن يضاف لما سبق عدد من الأثار التنموية الأخرى مثل:
- « زيادة متوسط دخل الفرد والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع .
- « الزيادة في جانبي العرض والطلب .
- « التجديد والابتكار والقدرة على ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق .
- « توجيه الأنشطة للمناطق التنموية المستهدفة .

« تنمية الصادرات والمحافظة على استمرارية المنافسة.

« رواج الامتيازات.

« التكامل مع المنظمات الكبيرة وترابط الأعمال التجارية.

« العمل على تطور الاقتصاد.

« تعظيم العائد الاقتصادي.

كما أن لريادة الأعمال آثار اجتماعية يمكن إيجازها في (الهاروني، ٢٠١١، ٨٩):

« عدالة التنمية الاجتماعية وتوزيع الثروة.

« امتصاص البطالة وتأمين فرص عمل جديدة.

« المساهمة في تشغيل المرأة.

« الحد من هجرة السكان من القرى إلى المدن.

### • المحور الثالث: دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال:

• تطور مفهوم ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية من خلال:

« مفهوم الجامعة الرائدة Entrepreneurial University بدأ بالتأثير في أوروبا وأمريكا في نهاية التسعينيات الميلادية لكي تكون عالية الابتكار والفعالية في إجراءاتها وإدارتها الداخلية والمشاركة بفعالية في برامج التعاون مع بيئة الأعمال.

« لتحفيز أنشطة ريادة الأعمال التقنية في المملكة، أطلقت مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية (KACST) من خلال برنامج بادر، برنامجا متخصصا لدعم ريادة الأعمال التقنية في المملكة العربية السعودية، وغيره من البرامج التي بدأت في الظهور مؤخرا بالمملكة.

« دخول ريادة الأعمال الجامعات السعودية بداية ٢٠٠٥م بواسطة جامعة الملك سعود.

« بالرغم من ظهور عدد من الجمعيات المهتمة بريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية غير أنها لا يزال مفهومها في الأطوار الأولية، أي أنها لم تدرج مثلا في المناهج التعليمية في المراحل التعليمية المتوسطة والثانوية وكذلك الجامعية ربما باستثناء كليات إدارة الأعمال في بعض الحالات، حيث أن التعليم والتدريب يعتبران من العوامل المهمة في توسيع مفهوم ريادة الأعمال وإلقاء الضوء على أهميته في تنمية المجتمع وتطور الاقتصاد المجتمعي.

• دور الجامعات في مجال ريادة الأعمال:

يتحدد مقدار التفوق الريادي في أي مجتمع بمدى تعرض الشباب لأنشطة وبرامج تعليمية عن الريادة حيث (Mthuli Ncube, 6):

« يغرس التعليم الثقة بالنفس داخل الطالب ويعزز رغبتهم وقدرتهم على إقامة مشروعه الخاص .

« هذا النوع من التعليم يدرّب الطالب على كيفية عمل خطة مشروعه والتخطيط السليم للموارد البشرية والإدارية بصفة عامة.

ويجب ألا يتعارض تعليم الريادة مع العمل بشكل عام، لأن هدف التعليم تعزيز الابتكار والإبداع، وتوظيف الذات، وقد يتضمن العناصر التالية أيضا (10، 2008، EUROPEAN COMMISSION):

« الارتقاء بالصفات والمهارات الإنسانية التي تشكل السلوك والعقلية الريادية (كالإبداع، والمبادرة، والمخاطرة، الاستقلالية، الثقة بالنفس، القيادة، روح الفريق، الخ) .

« زيادة وعى الطلاب بماهية التوظيف الذاتي والريادة كبديل متاح للعمل على قدر المستطاع .

« المشاركة الفعلية فى المشروعات والأنشطة الريادية، وغرس المهارات والمعرفة بكيفية تدشين المشروعات وإدارتها بنجاح .

لذا كان على الجامعات ومؤسسات التعليم العالي أن تهين العديد من المقررات، بدلا من الاكتفاء بتطبيق النماذج العملية من الخارج، وخاصة في المراحل الأولى التي تتطلب تعزيز تعليم الريادة، فمن الأفضل في هذه المرحلة أن توجد العديد من البدائل والخيارات التي يتبناها الطلاب، والعديد من الأنشطة المنهجية، وخطط العمل التنافسية، والعديد من الأنشطة الأخرى التي تتميز بإدخال العمل المجتمعي إلى البيئة التعليمية . وأيا كانت المقررات التي تدرس في الجامعة فيجب أن تغطي تلك المقررات كافة الجوانب التالية ( EUROPEAN COMMISSION 2008, 10):

« توليد الأفكار ومعرفة الفرص .

« خلق المشروعات / المؤسسات الجديدة .

« تنمية المشروعات الصغيرة .

مع عدم إغفال بعض الجوانب الأخرى الواجب أخذها في الاعتبار ومنها: الإدارة المبدعة، والريادة داخل العمل الخاص أو العمل لدى الغير، والإدارة الريادية.

ومن خلال ما سبق يتضح أن الجامعات تمثل أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال، ويقع عليها مسؤولية أداء عدد من المهام النوعية مثل: (أبو بكر، ٢٠١٤، ٦٨).

« توفير رأس المال البشري الموجه للعمل الحر والرغبة في المخاطرة والمبادرة .

« التدريب على توليد الأفكار الإبداعية الابتكارية القابلة لتحويلها إلى منتجات اقتصادية .

« التدريب على تأسيس وإدارة المشاريع الريادية الصغيرة .

« الإرشاد والتوجيه وتقديم الدعم الفني والمهني في التنظيم والإدارة والتسويق .

« إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الاستشارات وخدمات الإرشاد والتوجيه .

كما يمكن للجامعة أن تقوم بدور مهم في مجال تنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال ما يأتي:

- ◀ التعليم والتدريب والتوعية.
- ◀ حفز الابتكار والإبداع.
- ◀ الشراكة مع الصناعة والتوجه للبحث المنتج للتقنية والحلول العملية لمشاكل التنمية.
- ◀ الاحتضان والمساعدة لأصحاب الأفكار والمشروعات الريادية.
- ◀ نقل التقنية وحماية حقوق المبتكرين.
- ◀ الإسهام في قياس وتقويم الأداء الحكومي في مجال ريادة الأعمال.
- ◀ تقديم الحلول لمواقف التحول لمجتمع المعرفة.
- ◀ التركيز على الميزة التنافسية وتحقيق اختراقات حقيقية في هذا المجال.

كما يجب على الجامعة أن تكون على وعي بعلاقة ريادة الأعمال ببعض المجالات والمفاهيم الآتية:

#### • الريادة والإبداع:

تأخذ الريادة أبعاداً اقتصادية واجتماعية، إذ إن قيمة جديدة تنتج عن إنشاء المشروع، وفي هذه النظرة الاقتصادية ينظر إلى الإبداع على أنه إيجاد توافق جديد للعوامل الاقتصادية. ويركز المشروع الريادي عادة على الإبداع، والذي قد يكون إبداعاً تكنولوجياً أو منتجاً جديداً، أو طريقة جديدة في تقديم منتج، أو تقديم خدمة جديدة، وقد يكون الإبداع في التسويق أو التوزيع، وقد يكون في إعادة هيكلة التنظيم أو إدارته (الهاروني، ٢٠١١، ٨٨). كما أن التعليم الابتكاري القائم على الإبداع والابتكار يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطلاب فرصة تعدد التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة مما ينمي سعة الأفق، ورحابة التفكير (المبيرك، والجاسر، ٢٠١٤، ٢٦).

#### • العوامل الثقافية:

تعتبر الثقافة الريادية من العوامل التي تشجع السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والانجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع. ويندرج تحت الثقافة الريادية التعليم، حيث يعتبر محورياً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات العامة لها، كما يمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى مرحلة رياض الأطفال، ويمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي (المبيرك، والجاسر، ٢٠١٤، ٢٥). وقد أكدت العديد من الدراسات على أن الطلاب درسوا في الجامعة مقررات تتعلق بالمشروعات الريادية يكون لديهم الاستعداد والنية بالشروع في عمل ريادي أعلى من الطلاب الذين لم يدرسوا مثل تلك المقررات (رمضان، ٢٠١٢، ٣٦٧).





• أولاً الصدق :

صدق المحكمين: للتحقق من صدق الاستبانة؛ عرضت على عدد (١١) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من المتخصصين في مجالات إدارة الأعمال والإدارة، والتربوية، والاقتصاد. وذلك لإبداء الرأي فيما يأتي:

◀ مدى مناسبة العبارات لما وضعت له.

◀ درجة وضوح العبارات، ودقة وسلامة الصياغة اللغوية لها.

◀ مدى ملاءمة العبارات للمجال التي تنتمي إليه.

◀ حذف العبارات غير المناسبة.

◀ إضافة أو اقتراح مجالات أو فقرات.

وبعد الأخذ بملاحظات وتوجيهات المحكمين، أصبحت الاستبانة في صورتها الثانية وشملت ٣٩ عبارة موزعة على ثلاث محاور كما بالجدول (٣).

صدق الاتساق الداخلي : قام الباحثان بتطبيق الاستبانة علي العينة الاستطلاعية من ضمن مجتمع البحث من غير عينة الدراسة الأصلية وقوامها (٣٢) عضو هيئة تدريس، وحساب معاملات الارتباط بين كل عبارة ومجموع المحور الدال عليه وذلك للمحاور الثلاثة للاستبانة كما في الجدول (٤):

جدول (٣) عدد عبارات الاستبيان موزعة علي المحاور في الصورة الثانية

م	المحور	عدد العبارات
١	الأول: واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال	١٤
٢	الثاني: المعوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل	١٢
٢	الثالث: آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال.	١٣
٤	المجموع	٣٩

يتضح من جدول(٤) أن:

◀ معاملات الارتباط الدال علي الاتساق الداخلي تتراوح ما بين (٠.٨٠٢، ٠.٤٥٦) للمحور الأول (واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال).

◀ معاملات الارتباط الدال علي الاتساق الداخلي تتراوح ما بين (٠.٥٧٧، ٠.٨٣٤) للمحور الثاني(المعوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل).

◀ معاملات الارتباط الدال علي الاتساق الداخلي تتراوح ما بين (٠.٤٠٤، ٠.٧٠٢) للمحور الثالث(واقع آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال).

كما يلاحظ أن جميع قيم معاملات الارتباط للمحاور الثلاثة تراوحت بين (٠.٤٠٤ - ٠.٨٣٤) وهي أكبر من قيم معاملات الارتباط الجدولية عند مستوي معنوية (٠.٠٥) مما يشير لكونها ذات دلالة إحصائية، ومما يدل علي صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان.

جدول (٤) معاميل ارتباط كل عبارة من عبارات المحور الأول (واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال) مع الدرجة الكلية للمحور=٣٢

م	العبارات	المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	الارتباط
		محور واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال.			
١		تحرص الجامعة على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها من خلال: (دورات تدريبية - محاضرات تعريفية - ندوات - ورش عمل - المسابقات - المشروعات الممولة...) لمنسوبيها في مجال الريادة	٤.١٨٧	٠.٩٦٥	٠.٦٥٨
٢		تنظم الجامعة ندوات تعريفية وتثقيفية لريادة الأعمال بشكل دوري لمنسوبي الجامعة.	٤.٠٩٣	٠.٧٧٧	٠.٧٣٤
٣		يوجد بالجامعة إدارة أو وحدة أو مركز مختص بريادة الأعمال لوضع الخطط والآليات - واكتشاف ورعاية وتشجيع المتميزين والموهوبين من الطلبة.	٤.٠٦٢	٠.٨٧٧	٠.٦٧٠
٤		توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي لرواد الأعمال من منسوبيها	٣.٩٦٨	١.٠٣١	٠.٧٤٧
٥		تنظم الجامعة حملات توعوية وتثقيفية لمنسوبيها في مجال ريادة الأعمال	٣.٩٣٧	٠.٩١٣	٠.٧٦٣
٦		تشارك الجامعة في فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال	٤.١٥٦	٠.٦٧٧	٠.٥٤٣
٧		يوجد موقع الكتروني مفعّل لوحدة/ مركز ريادة الأعمال بالجامعة	٣.٩٠٦	0.893	٠.٧٠٢
٨		تقوم الجامعة بإجراءات محددة للتواصل مع الخريجين لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدوى للمشروعات الريادية والأعمال الحرة.	٤.٢١٨	0.906	٠.٥٨٠
٩		تنظم الجامعة ندوات تثقيفية ومسابقات للطلبة المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات أعمال ريادية.	٤.٠٩٣	٠.٩٩٥	٠.٨٠٢
١٠		تنظم الجامعة ندوات وملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد أعمال.	٣.٧٨١	٠.٩٧٥	٠.٦٣٠
١١		يوجد مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة.	٣.٦٢٥	١.٢٦٣	٠.٧٢٥
١٢		تعمل المقررات والبرامج الدراسية على تنمية مهارات ريادة الأعمال وروح المبادرة وثقافة العمل الحر لدى الطالب.	٣.٨١٢	١.٠٩٠	٠.٧٢٨
١٣		تشجع الدراسة ببرامج الكليات على إجراء بحوث ومشروعات طلابية عن العمل الحر ضمن مقرراتها.	٤.٠٣١	١.٠٩٢	٠.٥٨٢
١٤		تحرص الجامعة على تبني الطلاب أصحاب الأفكار الريادية والابتكارات وتدعمهم.	٢.٧٨١	١.٢٦٣	٠.٤٥٦
		إجمالي المحور الأول	٥٤.٦٥٦	٨.٤٨٠	٠.٦٥٨
		محور العوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل.			
١		عدم وجود أهداف وسياسات وإجراءات وآليات تنفيذية لمنظومة ريادة الأعمال بالجامعة.	٣.٣٤٣	١.١٢٤	٠.٦٨٦
٢		عدم توافر خطة تنفيذية لدعم ريادة الأعمال في الجامعة وكلياتها وعماداتها المساندة وخدماتها الإدارية .	٣.٠٦٥	١.٠٧٥	٠.٨٣٤
٣		تأخر اهتمام الجامعة بمجال ريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى	٣.١٢٥	١.٢١١	٠.٧٥١
٤		ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدمها الجامعة لنشر ثقافة ريادة الأعمال	٣.٢١٨	0.941	٠.٧٢٠
٥		عدم تفعيل الموقع الإلكتروني لوحدة/ مركز ريادة الأعمال	٣.٣١٢	١.٠٦٠	٠.٧٥١
٦		قلة الخبرات والمهارات لدى منسوبي الجامعة في مجال ريادة الأعمال	٣.٢٨١	١.٠٥٤	٠.٨٠١
٧		عدم وجود آليات محددة لتقديم الدعم المادي لرواد الأعمال من منسوبي الجامعة	٣.٢١٨	١.٢٣٧	٠.٨١٥
٨		عدم إبرام الجامعة لاتفاقيات وبروتوكولات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال	٢.٨٤٣	١.٠٨٠	٠.٧٣٦
٩		ضعف الثقة لدى منسوبي الجامعة في وجود دعم حقيقي (مادي/ معنوي) من قبل إدارة الجامعة لأصحاب المبادرات المتميزة من منسوبيها .	٣.٥٠٠	0.983	٠.٧١٤
١٠		اقتصار اهتمام الجامعة بمجال ريادة الأعمال ونشر ثقافة الريادة على مناسبات سنوية فقط مثل : الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.	٣.٢١٨	0.941	٠.٧٥٦
١١		عدم وجود مستقن معنيين باكتشاف الطلبة المتميزين ذوي الأفكار والمشروعات الريادية بكل كلية .	٢.٨٧٥	0.941	٠.٥٧٧
١٢		عدم وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها جميع طلبة الجامعة.	٣.٠٦٥	١.١٠٥	٠.٧٢٢
		إجمالي المحور الثاني	٣٨.٠٦٢	٩.٤٥٦	٠.٦٦١
		محور آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال			
١		وجود إرادة حقيقية لدى إدارة الجامعة لتفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال	٢.٩٣٧	١.٢٦٨	٠.٤٠٤
٢		تشكيل لجنة عليا على مستوى الجامعة لوضع خطة شاملة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	٢.٨٧٥	١.٣١٣	٠.٥٨٤
٣		إبرام اتفاقيات بين الجامعة والمؤسسات الداعمة لرواد الأعمال على مستوى المملكة وتفعيل هذه الاتفاقيات.	٣.١٨٧	١.٢٥٥	٠.٧٠٢

٤	٣.١٨٧	١.٣٣٠	٠.٥٦٩	تكليف منسق/ مرشد قيادة أعمال وفريق عمل متكامل بكل كلية تكون مهمته التواصل مع وحدة قيادة الأعمال المركزية ومن ثم تحسين آليات العمل بين منسوبي الكلية و وحدة/مركز قيادة الأعمال بالكلية وبين وحدة قيادة الأعمال المركزية بالجامعة.
٥	٣.٣١٢	١.٢٨١	٠.٥٠٩	تصميم خطة لتنظيم حملات توعوية دورية سنوية لدعم و نشر ثقافة قيادة الأعمال بالجامعة.
٦	٣.١٢٥	١.٤٧٥	٠.٥٤٧	وضع خطة بحثية من خلال عمادة البحث العلمي وبالتعاون مع العمادة المعنية لإجراء مجموعة من الدراسات الرتبطه بقيادة الأعمال وثقافة العمل الحر.
٧	٣.٠٩٣	١.٤٢٢	٠.٥٨٦	وضع خطة تدريب وتصميم حقائب تدريبية يتم تنفيذها لمنسوبي الجامعة في مجال قيادة الأعمال.
٨	٣.٣٧٥	١.٢٦٣	٠.٦٠٦	تخصيص موازنة مالية مناسبة لدعم قيادة الأعمال وثقافة العمل الحر.
٩	٣.١٢٥	١.٣٨٥	٠.٥٢٥	إقرار أنشطة قيادة الأعمال ضمن مسابقات وأنشطة عمادة شئون الطلاب.
١٠	٣.٢١٨	١.٢٨٨	٠.٥٩٠	تصميم مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة قيادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة.
١١	٣.٠٠٠	١.٣٩١	٠.٤٩١	تصميم وتنفيذ مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة قيادة الأعمال ضمن مقررات السنة التحضيرية.
١٢	٣.١٢٥	١.٣١٣	٠.٤١٧	تصميم وتنفيذ برنامج دراسي في مرحلة الدبلوم يهتم بقيادة الأعمال ضمن برامج عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة.
١٣	٣.٤٠٦	١.٣١٦	٠.٤٥٢	تنظيم مسابقة سنوية للمتميزين من منسوبي الجامعة في مجال الأفكار والمشروعات الريادية.
	٤٠.٩٦٨	٩.٣٩٩	٠.٤٧٨	إجمالي المحور الثالث

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) معنوية هي (٠.٣٤٩)

• ثانياً الثبات :

• تطبيق الاختبار وإعادة الاختبار :

قام الباحثان بتطبيق الاستبانة علي نفس العينة الاستطلاعية بعد أسبوعين من التطبيق الأول والبدال علي الاتساق الداخلي وذلك لحساب معاملات الارتباط الدال علي الثبات من خلال أسلوب تطبيق الاختبار وإعادة الاختبار (test re test) وذلك للمحاور الثلاثة للاستبانة كما في الجدول (٥).

جدول (٥) معامل الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمحور الأول ن = ٣٢

الارتباط	التطبيق الثاني		التطبيق الأول		المحور	العبارات
	ع	م	ع	م		
						محور واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة قيادة الأعمال.
٠.٥٦٤	١.٢٦٨	٢.٩٣٧	٠.٩٦٥	٤.١٨٧		تحرص الجامعة على نشر ثقافة قيادة الأعمال بين منسوبيها من خلال: (دورات تدريبية - محاضرات تعريفية - ندوات - ورش عمل - المسابقات - المشروعات الممولة...) لمنسوبيها في مجال الريادة.
٠.٦٩٠	١.٣١٣	٢.٨٧٥	٠.٧٧٧	٤.٠٩٣		تنظم الجامعة ندوات تعريفية وتثقيفية بقيادة الأعمال بشكل دوري لمنسوبي الجامعة.
٠.٥٣٠	١.٢٥٥	٣.١٨٧	٠.٨٧٧	٤.٠٦٢		يوجد بالجامعة إدارة أو وحدة أو مركز مختص بقيادة الأعمال لوضع الخطط والآليات واكتشاف ورعاية وتشجيع المتميزين والموهوبين من الطلبة.
٠.٥٢٠	١.٣٣٠	٣.١٨٧	١.٠٣١	٣.٩٦٨		توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي لرواد الأعمال من منسوبيها
٠.٥٤٧	١.٢٨١	٣.٣١٢	٠.٩١٣	٣.٩٣٧		تنظم الجامعة حملات توعوية وتثقيفية لمنسوبيها في مجال قيادة الأعمال
٠.٥٤٠	١.٤٧٥	٣.١٢٥	٠.٦٧٧	٤.١٥٦		تشارك الجامعة في فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال
٠.٦١٣	١.٤٢٢	٣.٠٩٣	0.893	٣.٩٠٦		يوجد موقع الكتروني مفعول لوحدة/ مركز قيادة الأعمال بالجامعة

٠.٥٨٥	١.٢٦٣	٣.٣٧٥	0.906	٤.٢١٨	٨	تقوم الجامعة بإجراءات محددة للتواصل مع الخريجين لتقديم الدعم في مجال دراسات الحدوي للمشروعات الريادية والأعمال الحرة.
٠.٥٩٩	١.٣٨٥	٣.١٢٥	٠.٩٩٥	٤.٠٩٣	٩	تنظم الجامعة ندوات تثقيفية ومسابقات للطلبة المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات أعمال ريادية.
٠.٤٩٤	١.٢٨٨	٣.٢١٨	٠.٩٧٥	٣.٧٨١	١٠	تنظم الجامعة ندوات وملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد أعمال.
٠.٤٢٣	١.٣٩١	٣.٠٠٠	١.٢٦٣	٣.٦٢٥	١١	يوجد مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة.
٠.٣٩٥	١.٣١٣	٣.١٢٥	١.٠٩٠	٣.٨١٢	١٢	تعمل المقررات والبرامج الدراسية على تنمية مهارات ريادة الأعمال وروح المبادرة وثقافة العمل الحر لدى الطالب.
٠.٤٨٧	١.٣١٦	٣.٤٠٦	١.٠٩٢	٤.٠٣١	١٣	تشجع الدراسة ببرامج الكليات على إجراء بحوث ومشروعات طلابية عن العمل الحر ضمن مقرراتها.
٠.٤٩٩	١.٣٨٢	٢.٦٥٦	١.٢٦٣	٢.٧٨١	١٤	تحرص الجامعة على تبني الطلاب أصحاب الأفكار الريادية والابتكارات وتدعمهم.
٠.٥٨٠	٩.٦٥٧	٤٣.٦٢٥	٨.٤٨٠	٥٤.٦٥٦		إجمالي المحور الأول
						محور العوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل
٠.٧١٨	١.٢٦٣	٣.٦٢٥	١.١٢٤	٣.٣٤٣	١	عدم وجود أهداف وسياسات وإجراءات وآليات تنفيذية منظومة لريادة الأعمال بالجامعة.
٠.٧٤٥	0.793	٣.٨٧٥	١.٠٧٥	٣.٠٦٢٥	٢	عدم توافر خطة تنفيذية لدعم ريادة الأعمال في الجامعة وكلياتها وعمادتها المساندة ووحدها الإدارية .
٠.٥٥٣	١.١٤٨	٣.٦٨٧	١.٢١١	٣.١٢٥٠	٣	تأخر اهتمام الجامعة بمجال ريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى
٠.٧١٩	١.٢٣٧	٣.٣٧٥	0.941	٣.٢١٨	٤	ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدمها الجامعة لنشر ثقافة ريادة الأعمال
٠.٨٠٥	١.٢١٦	٣.٥٦٢	١.٠٦٠	٣.٣١٢	٥	عدم تفعيل الموقع الإلكتروني لوحدة/ مركز ريادة الأعمال
٠.٦٢٥	١.٠٢٩	٣.٨١٢	١.٠٥٤	٣.٢٨١	٦	قلة الخبرات والمهارات لدى منسوبي الجامعة في مجال ريادة الأعمال
٠.٥٢١	0.941	٣.٦٢٥	١.٢٣٧	٣.٢١٨	٧	عدم وجود آليات محددة لتقديم الدعم المادي لرواد الأعمال من منسوبي الجامعة
٠.٥٣٩	١.٢٥٥	٣.٦٨٧	١.٠٨٠	٢.٨٤٣	٨	عدم إبرام الجامعة لاتفاقيات وبروتوكولات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال
٠.٧١٤	١.٢٠٧	٣.٦٥٦	0.983	٣.٥٠٠	٩	ضعف الثقة لدى منسوبي الجامعة في وجود دعم حقيقي ( مادي/ معنوي ) من قبل إدارة الجامعة لأصحاب المبادرات المتميزة من منسوبيها.
٠.٣٥٥	١.٢١٤	٣.٤٠٦	0.941	٣.٢١٨	١٠	اقتصار اهتمام الجامعة بمجال ريادة الأعمال ونشر ثقافة الريادة على مناسبات سنوية فقط مثل : الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.
٠.٥٨٨	١.٤٤٦	٣.١٨٧	0.941	٢.٨٧٥	١١	عدم وجود منسقين معنيين باكتشاف الطلبة المتميزين ذوي الأفكار والمشروعات الريادية بكل كلية .
٠.٤٥٩	١.١٨٩	٣.٤٣٧	١.١٠٥	٣.٠٦٢٥	١٢	عدم وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها جميع طلبة الجامعة.
٠.٦٨٢	٨.٥٠٤	٤٢.٩٣٧	٩.٤٥٦	٣٨.٠٦٢		إجمالي المحور الثاني
						محور آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال
٠.٤٥١	١.٢٠١	٢.٩٠٦	١.٢٦٨	٢.٩٣٧	١	وجود إرادة حقيقية لدى إدارة الجامعة لتفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال
٠.٦٠٧	١.٢٢٩	٢.٨١٢	١.٣١٣	٢.٨٧٥	٢	تشكيل لجنة عليا على مستوى الجامعة لوضع خطة شاملة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
٠.٤١٣	١.٢٨٨	٢.٨٧٥	١.٢٥٥	٣.١٨٧	٣	إبرام اتفاقيات بين الجامعة والمؤسسات الداعمة لرواد الأعمال على مستوى المملكة وتفعيل هذه الاتفاقيات.

٤	٣.١٨٧	١.٣٣٠	٣.٠٦٢	١.٢٩٣	٠.٦٦١	تكليف منسق/ مرشد زيادة أعمال وفريق عمل متكامل بكل كلية تكون مهمته التواصل مع وحدة زيادة الأعمال المركزية ومن ثم تحسين آليات العمل بين منسوبي الكلية ووحدة/مركز زيادة الأعمال بالكلية وبين وحدة زيادة الأعمال المركزية بالجامعة.
٥	٣.٣١٢	١.٢٨١	٣.٠٩٣	١.٢٢٧	٠.٤٦١	تصميم خطة لتنظيم حملات توعوية دورية سنوية لدعم و نشر ثقافة زيادة الأعمال بالجامعة.
٦	٣.١٢٥	١.٤٧٥	٢.٨٧٥	١.٢٨٨	٠.٦٦١	وضع خطة بحثية من خلال عمادة البحث العلمي وبالتعاون مع العمادة المعنية لإجراء مجموعة من الدراسات المرتبطة بزيادة الأعمال وثقافة العمل الحر.
٧	٣.٠٩٣	١.٤٢٢	٢.٦٢٥	١.٢٣٧	٠.٥٠٤	وضع خطة تدريب وتصميم حقائب تدريبية يتم تنفيذها لمنسوبي الجامعة في مجال زيادة الأعمال.
٨	٣.٣٧٥	١.٢٦٣	٣.٠٩٣	١.٢٠١	٠.٥٠٥	تخصيص موازنة مالية مناسبة لدعم زيادة الأعمال وثقافة العمل الحر.
٩	٣.١٢٥	١.٣٨٥	٣.٠٩٦	١.١٩٣	٠.٦٧٨	إقرار أنشطة زيادة الأعمال ضمن مسابقات وأنشطة عمادة شؤون الطلاب.
١٠	٣.٢١٨	١.٢٨٨	٢.٧٥٠	١.١٩١	٠.٥٧٠	تصميم مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة زيادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة.
١١	٣.٠٠٠	١.٣٩١	٢.٨١٢	١.١١٩	٠.٣٨١	تصميم وتنفيذ مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة زيادة الأعمال ضمن مقررات السنة التحضيرية.
١٢	٣.١٢٥	١.٣١٣	٣.١٢٥	١.٢٨٨	٠.٤٧٥	تصميم وتنفيذ برنامج دراسي في مرحلة الدبلوم يهتم بزيادة الأعمال ضمن برامج عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة.
١٣	٣.٤٠٦	١.٣١٦	٢.٦٥٦	١.٤٠٥	٠.٤٧٤	تنظيم مسابقة سنوية للمتميزين من منسوبي الجامعة في مجال الأفكار والمشروعات الريادية.
	٤٠٩٦٨	٩٣٩٩	٣٧.٦٨٧	٧.٨٦٧	٠.٤٢٨	إجمالي المحور الثالث

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) معنوية هي (٠.٣٤٩)

يتضح من جدول (٥) أن:

◀◀ قيم معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني الدال علي ثبات المحور الأول تراوحت ما بين (٠.٣٩٥ ، ٠.٦٩٠).

◀◀ قيم معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني الدال علي ثبات المحور الثاني تراوحت ما بين (٠.٣٥٥ ، ٠.٨٠٥).

◀◀ قيم معاملات الارتباط بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني الدال علي ثبات المحور الثالث تراوحت ما بين (٠.٣٨١ ، ٠.٦٧٨).

ويلاحظ أن جميع القيم للمحاور الثلاثة تراوحت بين (٠.٣٥٥ - ٠.٨٠٥) وهي أكبر من قيم معاملات الارتباط الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يشير لكونها ذات دلالة إحصائية، ومما يدل علي ثبات عبارات الاستبيان.

#### • معاملات ثبات ألفا كرونباخ :

لبيان ثبات الاستبانة قام الباحثان بحساب معاملات ارتباط ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة، وقد كانت معاملات الارتباط للمحاور الثلاث كما بالجدول (٦):

جدول رقم (٦) معامل ثبات ألفا كرونباخ ن = ٣٢

م	المحاور	معامل ألفا كرونباخ
١	المحور الأول: واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال	٠.٧٣١
٢	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل	٠.٧٥٠
٣	المحور الثالث: آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال	٠.٧٢٠
	إجمالي محاور الاستبيان	٠.٦٥٩

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) معنوية هي (٠.٣٤٩)

يتضح من جدول (٦) أن معامل ثبات ارتباط ألفا كرونباخ يتراوح بين (٠.٦٥٩، ٠.٧٥٠) مما يدل على ثبات محاور الاستبيان الثلاث .

وفي ضوء معاملات الصدق والثبات التي قام بها الباحثان أشارت النتائج إلى ثبات وصدق أداة الدراسة ويمكن الاعتماد عليها لقياس ما صممت من أجله .

وبهذا تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من: مقدمة والهدف منها، وطريقة الإجابة عليها، والبيانات الأساسية، وشملت: الاسم (اختياري)، والدرجة العلمية (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد)، والنوع (ذكر - أنثى)، وعدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات - من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات - ١٠ سنوات فأكثر)، والقسم الأكاديمي.

#### • مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس (أستاذ مساعد - أستاذ مشارك - أستاذ) بجامعة حائل في العام الجامعي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ - ٢٠١٤/٢٠١٥م والبالغ عددهم ٧٧٢ عضواً (ذكور ٤٦٥ - إناث ٣٠٧)، كما في الجدول (٧):

جدول (٧) يوضح توزيع الرتب العلمية ذكور وإناث لمجتمع الدراسة

م	الدرجة	ذكر	أنثى	مجموع
١	أستاذ	٢٥	٧	٣٢
٢	أستاذ مشارك	٧٧	٢٤	١٠١
٣	أستاذ مساعد	٣٦٣	٢٧٦	٦٣٩
٤	الإجمالي	٤٦٥	٣٠٧	٧٧٢

#### • عينة الدراسة :

تمثلت عينة الدراسة في الآتي:

- ◀ عينة الخبراء : وعددها (١١) من الخبراء في مجالات ريادة الأعمال والإدارة والتربية.
- ◀ العينة الاستطلاعية : وعددها (٣٢) من الهيئة التدريسية من مجتمع الدراسة ومن غير عينة الدراسة الأصلية.

◀ العينة الأساسية أو الأصلية التي خضعت للتحليل الإحصائي: تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية، وبلغت العينة (٢٤٠) فرداً، وتم تجميع الاستبانات وتصنيفها حسب فئات العينة بعد قيام أفراد العينة بالإجابة عليها، وقد بلغ عدد الاستبانات التي تم استرجاعها (٢٣٨) استبانة، وتم استبعاد عدد (٤) استبانات لعدم صلاحيتها بسبب عدم اكتمال بياناتها؛ وأصبح العدد الإجمالي للاستبانات الصحيحة التي خضعت للتحليل (٢٣٤) استبانة وهي تمثل نسبة ٣٠٪ تقريباً من مجتمع الدراسة، وبياناتها كما هو موضح بالجدول (٨):

جدول (٨) يوضح توصيف عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

عدد سنوات الخبرة			الدرجة العلمية			القسم			النوع	
أكثر من ١٠ سنوات	من ٥ إلى ١٠ سنوات	أقل من ٥ سنوات	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	علوم تطبيقية	علوم صحية	علوم إنسانية	أنثى	ذكر
٨١	٩٧	٥٦	٨٨	٨٤	٦٢	٥٩	٩٢	٨٣	٨٩	١٤٥
٢٣٤			٢٣٤			٢٣٤			٢٣٤	

وفقاً لنتائج الدراسة وفي ضوء عينة البحث وأدوات جمع البيانات والمنهج المستخدم وأهداف البحث ارتضى الباحثان النسب المئوية الآتية كمؤشرات لميزان التقدير الخماسي والمدرج بالاستبانة الميدانية على النحو الآتي:

◀ موافق بشدة: وهي تلك العبارات التي حصلت على درجة تساوي أو أكبر من ٧٠٪.

◀ موافق: وهي تلك العبارات التي حصلت على درجة ما بين أكبر من ٦٥٪ إلى أقل من أو تساوي ٧٠٪.

◀ محايد: وهي تلك العبارات التي حصلت على درجة تتراوح ما بين أكبر من ٦٠٪ إلى أقل من أو تساوي ٦٥٪.

◀ غير موافق: وهي تلك العبارات التي حصلت على وزن نسبي ما بين أكبر من ٥٥٪ إلى أقل من أو تساوي ٦٠٪.

◀ غير موافق بشدة: وهي تلك العبارات التي حصلت على وزن نسبي أقل من أو يساوي ٥٥٪.

• عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

• عرض النتائج :

المحور الأول: واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال

جدول (٩) يوضح المتوسطات والتكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي وقيمة كاي لعبارات المحور الأول

ن = ٢٣٤

العبارة	م	ع	مواقف		مواقف		مواقف		مجمد	مواقف												
			ك	%	ك	%	ك	%													ك	%
المحور الأول: واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال																						
تحرص الجامعة على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها من خلال: (دورات تدريبية - محاضرات تعريفية - ندوات ورش عمل - المسابقات - المشروعات الممولة...)	٣٤١٨	١٠٠٨٦	٣٢	١٣.٧	٩٥	٤٠.٦	٦٢	٢٦.٥	٢٩	١٢.٤	١٦	٦.٨	٨٦.٢	٨٠٠	٦٨.٤	١						
تنظم الجامعة ندوات تعريفية وتثقيفية بربادة الأعمال بشكل دوري لنسوبي الجامعة.	٣٢٦٥	١٠١٥٢	٣١	١٣.٢	٨٠	٣٤.٢	٦٤	٢٧.٤	٣٨	١٦.٢	٢١	٩.٠	٥١.٠	٧٦٤	٦٥.٣	٦						
يوجد بالجامعة إدارة أو وحدة أو مركز مختص بربادة الأعمال لوضع الخطط والاليات واكتشاف ورعاية وتشجيع المتميزين والموهوبين من الطلبة.	٣٢٧٧	١٠١٤٤	٣٥	١٥.٠	٦٩	٢٩.٥	٧٦	٣٢.٥	٣٤	١٤.٥	٢٠	٨.٥	٥٠.٥	٧٦٧	٦٥.٦	٤						
توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي لرواد الأعمال من منسوبيها	٣٢١٢	١٠٩٤٠	٢٢	٩.٤	٧٨	٣٣.٣	٩٢	٣٩.٣	٣٥	١٥.٠	٧	٣.٠	١١٤.٤	٧٧٥	٦٦.٢	٢						
تنظم الجامعة حملات توعية وتثقيفية لنسوبيها في مجال ريادة الأعمال	٣٢٧٣	١٠٨٩٤	١٥	٦.٤	٧٨	٣٣.٣	١٠٨	٤٦.٢	٢٢	٩.٤	١١	٤.٧	١٦٢.٩	٧٦٦	٦٥.٥	٥						
تشارك الجامعة في فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال	٣٢٨٦	١٠١٠٣	٣٢	١٣.٧	٦٩	٢٩.٥	٨٧	٣٧.٢	٢٦	١١.١	٢٠	٨.٥	٧٤.٣	٧٦٩	٦٥.٧	٣						

جدول (٩) يوضح المتوسطات والتكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي وقيمة كا لعبارات المحور الأول ن = ٢٣٤

الترتيب	الوزن النسبي	التصوير	ن	مواقف غير		مواقف		محايد		مواقف		مواقف		ع	م	العبارة
				بشدة	غير	بشدة	غير	%	ع	%	ع	%	ع			
١٠	63.6	744	١٥١.٠	٣.٤	٨	١٥.٤	٣٦	٤٨.٣	١١٣	٢٥.٦	٦٠	٧.٣	١٧	٠.٨٩٩	٣.١٧٩	يوجد موقع الكتروني مفضل لوحدة/ مركز ريادة الأعمال بالجامعة
١٣	60.9	713	١١٠.٩	٦.٨	١٦	١٨.٨	٤٤	٤٤.٩	١٠٥	٢١.٨	٥١	٧.٧	١٨	٠.٩٩٤	٣.٠٤٧	تقوم الجامعة بإجراءات محددة للتواصل مع الخريجين لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدىو للمشروعات الريادية والأعمال الحرة.
٨	64.5	755	٩٣.٢	٦.٨	١٦	١٣.٧	٣٢	٣٩.٣	٩٢	٣٠.٣	٧١	٩.٨	٢٣	١.٠٢٩	٣.٢٢٦	تنظم الجامعة ندوات تقيضية ومسابقات للطلبة المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات أعمال ريادية.
١١	63.2	739	١٤٣.٣	٦.٨	١٦	١١.٥	٢٧	٤٧.٤	١١١	٢٧.٤	٦٤	٦.٨	١٦	٠.٩٥٦	٣.١٥٨	تنظم الجامعة ندوات وملتقيات لامتراض تجارب وخبرات وفاء أعمال .
١٤	57.9	678	١٠٩.٨	٨.٥	٢٠	٢٢.٦	٥٣	٤٣.٢	١٠١	٢١.٨	٥١	٣.٨	٩	٠.٩٦٦	٢.٨٩٧	يوجد مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة.
٩	64.2	751	١٣١.٣	٤.٣	١٠	١٥.٠	٣٥	٤٢.٣	٩٩	٣٢.٥	٧٦	٦.٠	١٤	٠.٩١٨	٣.٢٠٩	تعمل المقررات والبرامج الدراسية على تنمية مهارات ريادة الأعمال وروح المبادرة وثقافة العمل الحر لدى الطالب.
١٢	62.7	734	٩٤.٨	٦.٨	١٦	١٦.٧	٣٩	٤٠.٦	٩٥	٢٧.٨	٦٥	٨.١	١٩	١.٠١٤	٣.١٣٦	تشجع الدراسة ببرامج الكليات على إجراء بحوث ومشاريع طلابية عن العمل الحر ضمن مقرراتها.
٧	64.8	758	٩٧.٣	٦.٨	١٦	١٣.٢	٣١	٣٨.٠	٨٩	٣٢.٩	٧٧	٩.٠	٢١	١.٠٢٠	٣.٢٢٩	تحضر الجامعة على سبني الطلاب أصحاب الأفكار الريادية والابتكارات وتدعمهم.
	64.2	10513	٢٠٣.٤	٦.٥	213	١٤.٦	481	٣٩.٤	1294	٣٠.٠	984	٩.٢	304	٧.٠٧	٤٤.٩٢٧	إجمالي المحور الأول

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ( 0.05 ) هي 9.49

يتضح من الجدول (٩) أن المتوسطات تتراوح ما بين (٣.٤١٨، ٢.٨٧٩) ويوزن نسبي تراوح ما بين (٦٨.٤٪، ٥٧.٩٪) وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور وفقا لقيمة كا ٢ وهى على الترتيب وفقا لوزنها النسبي كما يلي:

« تحرص الجامعة على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها من خلال: (دورات تدريبية - محاضرات تعريفية - ندوات - ورش عمل - المسابقات - المشروعات الممولة...) لمنسوبيها في مجال الريادة. بوزن نسبي ٦٨.٤٪.

« توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي لرواد الأعمال من منسوبيها. بوزن نسبي ٦٦.٢٪.

« تشارك الجامعة في فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال. بوزن نسبي ٦٥.٧٪.

« يوجد بالجامعة إدارة أو وحدة أو مركز مختص بريادة الأعمال لوضع الخطط والآليات واكتشاف ورعاية وتشجيع المتميزين والموهوبين من الطلبة. بوزن نسبي ٦٥.٦٪.

« تنظم الجامعة حملات توعية وثقافية لمنسوبيها في مجال ريادة الأعمال. بوزن نسبي ٦٥.٥٪.

« تنظم الجامعة ندوات تعريفية وثقافية بريادة الأعمال بشكل دوري لمنسوبي الجامعة بوزن نسبي ٦٥.٣٪.

« تحرص الجامعة على تبني الطلاب أصحاب الأفكار الريادية والابتكارات وتدعمهم. بوزن نسبي ٦٤.٨٪.

« تنظم الجامعة ندوات ثقافية ومسابقات للطلبة المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات أعمال ريادية. بوزن نسبي ٦٤.٥٪.

« تعمل المقررات والبرامج الدراسية على تنمية مهارات ريادة الأعمال وروح المبادرة وثقافة العمل الحر لدى الطالب. بوزن نسبي ٦٤.٢٪.

« يوجد موقع الكتروني مفعّل لوحدة/ مركز ريادة الأعمال بالجامعة. بوزن نسبي ٦٣.٦٪.

« تنظم الجامعة ندوات وملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد أعمال. بوزن نسبي ٦٣.٢٪.

« تشجع الدراسة ببرامج الكليات على إجراء بحوث ومشروعات طلابية عن العمل الحر ضمن مقرراتها. بوزن نسبي ٦٢.٧٪.

« تقوم الجامعة بإجراءات محددة للتواصل مع الخريجين لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدوى للمشروعات الريادية والأعمال الحرة. بوزن نسبي ٦٠.٩٪.

« يوجد مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة. بوزن نسبي ٥٧.٩٪.

• مناقشة وتفسير النتائج :

- ◀ تشير النتائج إلى أنه لم تحظى أي عبارة من عبارات المحور بالأول بدرجة استجابة (موافق بشدة)، ويعزى ذلك إلى حداثة موضوع ريادة الأعمال في جامعة حائل، ومن ثم ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى أعضاء الهيئة التدريسية والذي انعكس بدوره على استجاباتهم فأثر معظمهم إبداء آرائهم مع قدر من التحفظ ويعيدا عن التطرف سواء إيجابا أو سلبا .
- ◀ حظيت العبارات من الترتيب الأول وحتى السادس بدرجة استجابة (موافق)، ويعني ذلك أن هذه العبارات تحظى بقبول أعضاء الهيئة التدريسية بوصفها عبارات تعبر عن واقع دور الجامعة في مجال ثقافة ريادة الأعمال وتمثل خطوات وإجراءات اتخذتها الجامعة وشرعت في تنفيذها لنشر ثقافة الريادة في المجتمع الجامعي وبين منسوبيها . ومن ثم فإن هذه العبارات تشكل واقعا معيشا ويجب أن يتم البناء عليه ودعمها .
- ◀ حظيت العبارات من الترتيب السابع وحتى الثالث عشر بدرجة استجابة (محايد)، حيث أن مضمون هذه العبارات لا يوجد موقف واضح تجاهها من قبل عينة البحث من أعضاء الهيئة التدريسية، ويعزى ذلك إلى أن ما تقوم به الجامعة في هذا الصدد غير ملموس بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية أو لم يتم على نطاق كافة الكليات بالجامعة ولم يتم الإعلان عنه بوسائل مختلفة تضمن إعلام ومشاركة جميع منسوبي الجامعة بتلك الخطوات والإجراءات والفعاليات التي تتمثل في:
- ✓ حرص الجامعة على تبني الطلاب أصحاب الأفكار الريادية والابتكارات وتدعمهم.
  - ✓ تنظم الجامعة ندوات تثقيفية ومسابقات للطلبة المتميزين في تقديم أفكار أو مشروعات أعمال ريادية.
  - ✓ تعمل المقررات والبرامج الدراسية على تنمية مهارات ريادة الأعمال وروح المبادرة وثقافة العمل الحر لدى الطالب.
  - ✓ يوجد موقع الكتروني مفعّل لوحدة/ مركز ريادة الأعمال بالجامعة.
  - ✓ تنظم الجامعة ندوات وملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد أعمال .
  - ✓ تشجع الدراسة ببرامج الكليات على إجراء بحوث ومشروعات طلابية عن العمل الحر ضمن مقرراتها.
  - ✓ تقوم الجامعة بإجراءات محددة للتواصل مع الخريجين لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدوى للمشروعات الريادية والأعمال الحرة.
  - ✓ وبالتالي فإن تلك العبارات تمثل واقعا غير ملموس لدى عينة الدراسة، ومن ثم فهي بحاجة إلى تفعيلها والعمل على دعمها بمزيد من الإجراءات التي تضمن تحقيقها للأهداف المرجوة.
- ◀ حظيت العبارة (يوجد مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة) والتي جاءت في الترتيب رقم (١٤) والأخير بدرجة

استجابة (غير موافق). ويعزى ذلك إلى عدم تنفيذ الجامعة أثناء فترة تطبيق أداة الدراسة لقرار يقضى بتدريس مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها، إلا أن الجامعة في العام الدراسي التالي (١٤٣٦/١٤٣٧هـ) طبقت فعليا قرارها القاضي بذلك والمتضمن إقرار تدريس مقرر ريادة الأعمال لطلبة السنة التحضيرية وهم جميع الطلبة المستجدين بالجامعة.

ويري الباحثان أن ذلك يرجع لعدة عوامل أهمها: عدم المشاركة الفعلية لمجتمع البحث من أعضاء الهيئة التدريسية في الممارسات في الواقع الفعلي فيما يخص ريادة الأعمال في الجامعة، سواء ورش عمل أو ندوات تعريفية أو تثقيفية أو علي الموقع الإلكتروني، أو من خلال حشد لمشاركات الطلبة أو في مجالات التنسيق والإشراف علي تلك الأحداث، كما أن مشاركة أعضاء الهيئة التدريسية قد لا يعني بالضرورة مشاركة مختلف منسوبي الجامعة من أعضاء الهيئة التدريسية، ومن ثم من الممكن أن تكون العينة المخصصة لم يكن لها مشاركة في عمليات وممارسات وآليات وواقع ممارسة ريادة الأعمال في جامعة حائل، كما قد يرجع ذلك لضعف النشاط الإعلامي والاعلاني في الوسائل المختلفة فيما يخص أنشطة ريادة الأعمال في الجامعة، الأمر الذي يحتاج معه المسئولين عن ريادة الأعمال أن يوجهوا أنظارهم لهذا الجانب المهم سواء داخليا أو خارجيا لحشد الجهود وفتح آفاق جديدة نحو مزيد من الإبداع والابتكار والمشاركة بفاعلية. وبذلك يتحقق الهدف الرابع من الدراسة من خلال الإجابة علي التساؤل الثاني والذي ينص علي: ما واقع دور جامعة حائل في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الجامعي، من منطلق تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى الهيئة التدريسية؟

• **الحدود الثاني المعوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل :**

يتضح من الجدول (١٠) أن المتوسطات تتراوح ما بين (٣٠.٤٢٣، ٣٠.٠٨١) ووزن نسبي يتراوح ما بين (٦٨.٥٪، ٦١.٦٪) وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور وهي على الترتيب وفقا لوزنها النسبي كما يلي:

« اقتصار اهتمام الجامعة بمجال ريادة الأعمال ونشر ثقافة الريادة على مناسبات سنوية فقط مثل : الأسبوع العالمي لريادة الأعمال. بوزن نسبي ٦٨.٥٪.

« عدم وجود آليات محددة لتقديم الدعم المادي لرواد الأعمال من منسوبي الجامعة. بوزن نسبي ٦٧٪.

« ضعف الثقة لدي منسوبي الجامعة في وجود دعم حقيقي (مادي/ معنوي) من قبل إدارة الجامعة لأصحاب المبادرات المتميزة من منسوبيها. ووزن نسبي ٦٦.١٪.

« تأخر اهتمام الجامعة بمجال ريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى. بوزن نسبي ٦٥.٥٪.

(١٠) يوضح المتوسطات والتكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي وقيمة كاي ٢٤ عبارات المحور الثاني = ٣٤

الترتيب	الوزن النسبي	التكرار	كاي	مؤلف		مؤلف		مؤلف		مؤلف		٢	٣	العبارات		
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك					
														المحور الثاني؛ المؤشرات التي تواجه تمثيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل.		
٧	64.4	753	♦٤٥.٧	٨.١	١٩	٢٠.١	٤٧	٢٦.٥	٦٢	٣٢.٥	٧٦	١٢.٨	٣٠	١.١٤٩	٣.٢١٧	صمد وجود أهداف وسياسات وإجراءات وآليات تنفيذية نظرية ريادة الأعمال بالجامعة.
٦	64.4	753	♦٥٦.١	٧.٣	١٧	١٩.٢	٤٥	٢٩.٥	٦٩	٣٢.٥	٧٦	١١.٥	٢٧	١.١٠٧	٣.٢١٧	عدم توافر خطة تنفيذية لدعم ريادة الأعمال في الجامعة وكذلك وصفاً لها ووصفاً لها المساندة ووصفاً لها الإدارية .
٤	65.5	766	♦٧٠.٢	٦.٠	١٤	١٥.٨	٣٧	٣٦.٣	٨٥	٢٨.٦	٦٧	١٣.٢	٣١	١.٠٦٩	٣.٢٣٣	تأخر اهتمام الجامعة بمجال ريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى
٩	63.3	741	♦٤٥.٤	٧.٧	١٨	٢٢.٢	٥٢	٢٧.٨	٦٥	٣٠.٣	٧١	١٢.٠	٢٨	١.١٣٥	٣.١٦٦	ضعف الخدمات التوعوية والتقنية التي تقدمها الجامعة لنشر ثقافة ريادة الأعمال
١٠	62.9	736	♦٧٠.٧	٨.٥	٢٠	١٦.٢	٣٨	٣٧.٦	٨٨	٢٧.٤	٦٤	١٠.٣	٢٤	١.٠٨٢	٣.١٤٥	صمد تمثيل الموقع الإلكتروني لجامعة /مركز ريادة الأعمال
٥	64.5	755	♦٣٦.٨	٨.١	١٩	١٩.٢	٤٥	٢٩.٩	٧٠	٢٧.٤	٦٤	١٥.٤	٣٦	١.١٦٦	٣.٢٣٦	قلة الخبرات والمهارات لدى منتسبي الجامعة في مجال ريادة الأعمال
٢	67.0	784	♦٤٦.٩	٦.٠	١٤	١٦.٧	٣٩	٣٢.٥	٧٦	٢٦.١	٦١	١٨.٨	٤٤	١.١٤٠	٣.٣٥٠	عدم وجود آليات محددة لتقديم الدعم الفني لرواد الأعمال من منتسبي الجامعة
١٢	61.6	721	♦٨٢.٧	٦.٤	١٥	٢١.٤	٥٠	٤١.٠	٩٦	٢٠.١	٤٧	١١.١	٢٦	١.٠٥٥	٣.٠٨١	ضعف البرامج الجامعية لاتفاقيات وبروتوكولات مع المؤسسات الجامعية لرواد الأعمال
٣	66.1	773	♦٤٧.٨	٦.٨	١٦	١٩.٢	٤٥	٢٥.٦	٦٠	٣٣.٣	٧٨	١٥.٠	٣٥	١.١٤٥	٣.٣٠٣	ضعف الثقة لدى منتسبي الجامعة في وجود دعم حقيقي ( مادي / معنوي) من قبل إدارة الجامعة لأصحاب المبادرات التمهيدية من منتسبيها.
١	68.5	801	♦٧١.٣	٤.٣	١٠	١٦.٢	٣٨	٢٧.٨	٦٥	٣٦.٣	٨٥	١٥.٤	٣٦	١.٠٦٦	٣.٤٣٣	اقتصار اهتمام الجامعة بمجال ريادة الأعمال ونشر ثقافة الريادة على مناسبات سنوية فقط مثل : الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.

١١	62.0	725	♦٣٠.٦	٩.٤	٢٢	٢٣.٥	٥٥	٢٨.٦	٦٧	٢٤.٨	٥٨	١٣.٧	٣٢	١.١٨٤	٣.٠٩٨	صدم وجود منسقين معنيين باكتشاف الطلبة المتميزين ذوي الأفكار والمشروعات الريادية بكل كلية.
A	63.8	747	♦١٣.٥	١٣.٧	٣١	١٧.٥	٤١	٢٤.٤	٥٧	٢٦.٥	٦٢	١٨.٤	٤٣	١.٢٩٤	٣.١٩٢	صدم وجود مقررات خاصة بزيادة الأعمال يدرسها جميع طلبة الجامعة.
	٦٤.٥	905 5	١٤٠.٨ ♦	٧.٦	215	١٨.٩	532	٣٠.٦	860	٢٨.٨	809	١٣.٩	392	٧.٧٩٢	٣٨.٦٩٢	إجمالي المحور الثاني

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) هي 9.49

- ◀◀ قلة الخبرات والمهارات لدى منسوبي الجامعة في مجال زيادة الأعمال. بوزن نسبي ٦٤.٥٪.
- ◀◀ عدم توافر خطة تنفيذية لدعم زيادة الأعمال في الجامعة وكلياتها وعماداتها المساندة ووحداتها الإدارية. وبوزن نسبي ٦٤.٤٪.
- ◀◀ عدم وجود أهداف وسياسات وإجراءات وآليات تنفيذية لمنظومة زيادة الأعمال بالجامعة. وبوزن نسبي ٦٤.٤٪.
- ◀◀ عدم وجود مقررات خاصة بزيادة الأعمال يدرسها جميع طلبة الجامعة وبوزن نسبي ٦٣.٨٪.
- ◀◀ ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدمها الجامعة لنشر ثقافة زيادة الأعمال. وبوزن نسبي ٦٣.٣٪.
- ◀◀ عدم تفعيل الموقع الإلكتروني لوحدة/ مركز زيادة الأعمال. وبوزن نسبي ٦٢.٩٪.
- ◀◀ عدم وجود منسقين معنيين باكتشاف الطلبة المتميزين ذوي الأفكار والمشروعات الريادية بكل كلية. وبوزن نسبي ٦٢٪.
- ◀◀ عدم إبرام الجامعة لاتفاقيات وبروتوكولات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال. وبوزن نسبي ٦١.٦٪.

• مناقشة وتفسير النتائج:

- ◀◀ تشير النتائج إلى أنه لم تحظى أي عبارة من عبارات المحور الثاني بدرجة استجابة ( موافق بشدة )، ويعزى ذلك إلى ضعف ثقافة زيادة الأعمال لدى الكثير من أعضاء الهيئة التدريسية والذي انعكس بدوره على استجاباتهم فأثر معظمهم إبداء آرائهم مع قدر من التحفظ وبعيدا عن التطرف سواء إيجابا أو سلبا.
- ◀◀ حظيت العبارات من الترتيب الأول وحتى الرابع بدرجة استجابة ( موافق )، وتمثل تلك العبارات معوقات تراها عينة البحث معوقات حقيقية وواضحة، وهي تتعلق بكل من:
- ✓ اقتصار اهتمام الجامعة بمجال زيادة الأعمال ونشر ثقافة الريادة على مناسبات سنوية فقط مثل: الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.

✓ عدم وجود آليات محددة لتقديم الدعم المادي لرواد الأعمال من منسوبي الجامعة.

✓ ضعف الثقة لدي منسوبي الجامعة في وجود دعم حقيقي (مادي/ معنوي) من قبل إدارة الجامعة لأصحاب المبادرات المتميزة من منسوبيها .  
✓ تأخر اهتمام الجامعة بمجال ريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى .

ويعني ذلك أن هذه العبارات تمثل معوقات ملموسة وواقعية وتحتاج إلى تدليل، وطرح حلول عملية للتغلب عليها من خلال خطوات وإجراءات تتخذها الجامعة وتشجع في تنفيذها لنشر ثقافة الريادة بين منسوبيها ، كما يرجع ذلك لعدم وجود مبادرات من قبل إدارة الجامعة فيما يخص ريادة الأعمال ، تهتم بإجراء مسابقات ومشروعات تنافسية وآليات لدعم أنشطة ريادة الأعمال علي مستوي الجامعة .

◀ حظيت العبارات من الترتيب الخامس وحتى الثاني عشر بدرجة استجابة (محايد)، ويعني ذلك أن مضمون هذه العبارات لم يحظى بموقف واضح من قبل عينة البحث، وتمثلت تلك المعوقات في:

- ✓ قلة الخبرات والمهارات لدى منسوبي الجامعة في مجال ريادة الأعمال .
- ✓ عدم توافر خطة تنفيذية لدعم ريادة الأعمال في الجامعة وكياناتها وعماداتها المساندة ووحداتها الإدارية .
- ✓ عدم وجود أهداف وسياسات وإجراءات وآليات تنفيذية لمنظومة ريادة الأعمال بالجامعة .
- ✓ عدم وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها جميع طلبة الجامعة .
- ✓ ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدمها الجامعة لنشر ثقافة ريادة الأعمال .
- ✓ عدم تفعيل الموقع الإلكتروني لوحدة/ مركز ريادة الأعمال .
- ✓ عدم وجود منسقين معينين باكتشاف الطلبة المتميزين ذوي الأفكار والمشروعات الريادية بكل كلية .
- ✓ عدم إبرام الجامعة لاتفاقيات وبرتوكولات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال .

ويعزى الباحثان ذلك إلى ضعف إلمام عينة الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية - ومن ثم مجتمع الدراسة - بثقافة ريادة الأعمال من حيث الواقع والمعوقات ، وضعف متابعتها للخطوات التي اتخذتها الجامعة وتعمل عليها في هذا الإطار، ومن ثم ما زال موضوع ريادة الأعمال من الموضوعات الجديدة التي لم تحظى بإلمام ووعي كافة أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة، ومازلت الجامعة

بحاجة إلى جهود كبيرة في سبيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها، عن طريق آليات ووسائل متعددة للإعلان والترويج والدعاية .

كما قد يرجع الباحثان ذلك لكون إدارة الجامعة فيما يخص مجال ريادة الأعمال، لم تقم بعد بخطوات فعلية ملموسة ومعلنة ترتبط بوضع سياسات تنظم أنشطة ريادة الأعمال بين منسوبيها ، كما لم تفعل تدريس مقررات دراسية تهتم بمجال ريادة الأعمال سواء من خلال بنية معرفية ضمن مقررات مختلفة عبر برنامج أكاديمي أو حتى لمختلف البرامج الأكاديمية بالجامعة ، أو من خلال مقرر معين يهتم بهذا الإطار ويتم تدريسه لطلبة السنة التحضيرية بالجامعة.

وبذلك يتحقق الهدف الخامس للدراسة من خلال الإجابة علي التساؤل الثالث والذي ينص علي : ما هي المعوقات التي تحول دون فعالية نشر ودعم ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية ؟

• المحور الثالث: آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال:

جدول (١١) يوضح المتوسطات والتكرارات والنسب المئوية والوزن النسبي وقيمة كا ٢٤ عبارات المحور الثالث ن= ٢٣٤

الترتيب	الوزن النسبي	المتوسط	كا	بشدة موافق غير		موافق غير		محايد		موافق		بشدة موافق		ع	م	العبارة
				%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك			
																المحور الثالث: آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال.
١٢	66.2	775	١٤.٢٩	١٥.٠	٣٥	١٣.٧	٣٢	٢٠.٩	٤٩	٢٦.١	٦١	٢٤.٤	٥٧	١.٣٧١	٣.٣١٢	وجود إرادة حقيقية لدى إدارة الجامعة لتفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال
٤	73.0	855	٢٢.٨٨	١٠.٣	٢٤	١٥.٠	٣٥	٢٢.٩	٥٦	٢٤.٨	٥٨	٢٦.١	٦١	١.٢٩٨	٣.٤١٤	تشكيل لجنة عليا على مستوى الجامعة لوضع خطة شاملة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
٦	71.8	841	٢٢.١٩	١٢.٤	٢٩	١٣.٧	٣٢	٢١.٤	٥٠	٢٨.٦	٦٧	٢٢.٩	٥٦	١.٣١٨	٣.٣٨٠	إبرام اتفاقيات بين الجامعة والمؤسسات التابعة لرواد الأعمال على مستوى المملكة وتفعيل هذه الاتفاقيات.
٩	70.5	825	٢٨.٠٩	١١.٥	٢٧	١٦.٧	٣٩	١٨.٨	٤٤	٢٢.٥	٦٦	٢٠.٥	٤٨	١.٢٩١	٣.٣٣٧	تكليف منسق/ مرشد ريادة أعمال وفريق عمل متكامل بكل كلية تكون مهمته التواصل مع وحدة ريادة الأعمال المركزية ومن ثم تحسين آليات العمل بين منسوبي الكلية و وحدة/مركز ريادة الأعمال بالكلية وبين وحدة ريادة الأعمال المركزية بالجامعة.

٧	71.7	840	٣٦.٦٨	١٤.١	٣٣	١٠.٧	٢٥	٢٣.١	٥٤	٢٩.٥	٦٩	٢٢.٦	٥٣	١.٣٢٣	٣.٣٥٩	تصميم خطة لتنظيم حملات توعية دورية سنوية لدعم وثقافة ريادة الأعمال بالجامعة.
١١	70.0	819	٣٦.٠٤	١٢.٠	٢٨	١٧.٩	٤٢	١٤.١	٣٣	٣٤.٢	٨٠	٢١.٨	٥١	١.٣٢٣	٣.٣٥٩	وضع خطة بحثية من خلال عمادة البحث العلمي وبالتعاون مع العمادة المعنية لإجراء مجموعة من الدراسات المرتبطة بريادة الأعمال وثقافة العمل الحر.
٥	72.4	848	٣٤.٤١	١٢.٠	٢٨	١٤.١	٣٣	١٥.٨	٣٧	٣١.٦	٧٤	٢٦.٥	٦٢	١.٣٣٦	٣.٤٦٥	وضع خطة تدريب وتصميم حقائب تدريبية يتم تنفيذها منسوبي الجامعة في مجال ريادة الأعمال.
١	77.2	904	٣٦.٠٨	٩.٠	٢١	٩.٨	٢٣	١٥.٨	٣٧	٣٢.٥	٧٦	٣٢.٩	٧٧	١.٣٦٨	٣.٧٠٥	تخصيص موازنة مالية مناسبة لدعم ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر.
٢	75.7	886	٣٥.٠٦	٨.١	١٩	١٣.٢	٣١	١٣.٧	٣٢	٣٥.٥	٨٣	٢٩.٥	٦٩	١.٣٥٥	٣.٦٤٩	إقرار أنشطة ريادة الأعمال ضمن مسابقات وأنشطة عمادة شؤون الطلاب.
١٠	70.1	821	١٦.١٧	١١.٥	٢٧	١٩.٢	٤٥	١٨.٤	٤٣	٢٦.٩	٦٣	٣٢.٩	٥٦	١.٣٣٥	٣.٢٢٤	تصميم مقررات دراسية تهتم بثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة.
١٣	63.8	747	١٦.٧٢	١٩.٧	٤٦	١٥.٤	٣٦	١٣.٧	٣٢	٢٨.٦	٦٧	٢٢.٦	٥٣	١.٤٥٠	٣.١٩٢	تصميم وتنفيذ مقررات دراسية تهتم بثقافة ريادة الأعمال ضمن مقررات السنة التحضيرية.
٨	70.7	828	٢٠.٦١	١١.٥	٢٧	١٦.٧	٣٩	٢٠.٥	٤٨	٢٩.٥	٦٩	٢١.٨	٥١	١.٣٠٠	٣.٣٣٣	تصميم وتنفيذ برنامج دراسي في مرحلة الدبلوم يهتم بريادة الأعمال ضمن برامج عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة.
٣	75.3	881	٤٦.٧٦	١١.٥	٢٧	١٠.٧	٢٥	١٦.٧	٣٩	٢٨.٦	٦٧	٣٢.٥	٧٦	١.٣٤٣	٣.٥٩٨	تنظيم مسابقة سنوية للمتفهمين من منسوبي الجامعة في مجال الأفكار والمشروعات الريادية.
	٧١.٤	10870	١٢٢.١٠	١٢.١	371	١٤.٣	437	١٨.٢	554	٢٩.٩	910	٢٥.٣	770	١١.٥٠٧	٤٤.٥٨٩	إجمالي المحور الثالث

قيمة كا٢ الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) هي (9.49)

يتضح من الجدول (١١) أن المتوسطات تتراوح ما بين (٣.١٩٢، ٣.٧٠٥) ويوزن نسبي يتراوح ما بين (٧٧.٢٪، ٦٣.٨٪) وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عبارات المحور وهي على الترتيب وفقاً لوزنها النسبي كما يلي:

« تخصيص موازنة مالية مناسبة لدعم ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر. ويوزن نسبي ٧٧.٢٪.

« إقرار أنشطة ريادة الأعمال ضمن مسابقات وأنشطة عمادة شؤون الطلاب. ويوزن نسبي ٧٥.٧٪.

- ◀ تنظيم مسابقة سنوية للمتميزين من منسوبي الجامعة في مجال الأفكار والمشروعات الريادية. ويوزن نسبي ٧٥.٣٪.
- ◀ تشكيل لجنة عليا على مستوى الجامعة لوضع خطة شاملة لنشر ثقافة زيادة الأعمال. ويوزن نسبي ٧٣٪.
- ◀ وضع خطة تدريب وتصميم حقائب تدريبية يتم تنفيذها لمنسوبي الجامعة في مجال زيادة الأعمال. ويوزن نسبي ٧٢.٤٪.
- ◀ إبرام اتفاقيات بين الجامعة والمؤسسات الداعمة لرواد الأعمال على مستوى المملكة وتفعيل هذه الاتفاقيات. ويوزن نسبي ٧١.٨٪.
- ◀ تصميم خطة لتنظيم حملات توعوية دورية سنوية لدعم و نشر ثقافة زيادة الأعمال بالجامعة. ويوزن نسبي ٧١.٧٪.
- ◀ تصميم وتنفيذ برنامج دراسي في مرحلة الدبلوم يهتم بزيادة الأعمال ضمن برامج عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة. ويوزن نسبي ٧٠.٧٪.
- ◀ تكليف منسق/ مرشد زيادة أعمال وفريق عمل متكامل بكل كلية تكون مهمته التواصل مع وحدة زيادة الأعمال المركزية ومن ثم تحسين آليات العمل بين منسوبي الكلية و وحدة/مركز زيادة الأعمال بالكلية وبين وحدة زيادة الأعمال المركزية بالجامعة. ويوزن نسبي ٧٠.٥٪.
- ◀ تصميم مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة زيادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة. ويوزن نسبي ٧٠.١٪.
- ◀ وضع خطة بحثية من خلال عمادة البحث العلمي وبالتعاون مع العمادة المعنية لإجراء مجموعة من الدراسات المرتبطة بزيادة الأعمال وثقافة العمل الحر. ويوزن نسبي ٧٠٪.
- ◀ وجود إرادة حقيقية لدى إدارة الجامعة لتفعيل نشر ثقافة زيادة الأعمال. ويوزن نسبي ٦٦.٢٪.
- ◀ تصميم وتنفيذ مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة زيادة الأعمال ضمن مقررات السنة التحضيرية. ويوزن نسبي ٦٣.٨٪.

• مناقشة وتفسير النتائج:

حظيت العبارات من الترتيب الأول وحتى الحادي عشر بدرجة استجابة (موافق بشدة)، وتمثل تلك العبارات مقترحات ترى فيها عينة الدراسة أنها تشكل آليات مناسبة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة زيادة الأعمال، وكان على رأس هذه الآليات ما يتعلق بالدعم المادي حيث جاءت عبارة "تخصيص موازنة مالية مناسبة لدعم زيادة الأعمال وثقافة العمل الحر" في المرتبة الأولى، ويعزى ذلك إلى إدراك عينة الدراسة لأهمية الدعم المالي في نشر ثقافة زيادة الأعمال وتمويل البرامج والمشروعات والفعاليات والأنشطة المرتبطة بذلك، كما أن

الأفكار الجديدة لكي تتحول إلى تطبيق عملي تحتاج بالضرورة إلى تخصيص ميزانيات مالية مناسبة وآليات وقواعد محددة للصرف والإنفاق بما يضمن تحقيق المستهدف. وربما يفسر ذلك أيضا توالي ترتيب العبارات بوجود ميزانية مالية بعد ذلك مثل: إقرار أنشطة زيادة الأعمال ضمن مسابقات وأنشطة عمادة شئون الطلاب. وتنظيم مسابقة سنوية للمتميزين من منسوبي الجامعة في مجال الأفكار والمشروعات الريادية. وتشكيل لجنة عليا على مستوى الجامعة لوضع خطة شاملة لنشر ثقافة زيادة الأعمال. ووضع خطة تدريب وتصميم حقائب تدريبية يتم تنفيذها لمنسوبي الجامعة في مجال زيادة الأعمال. وإبرام اتفاقيات بين الجامعة والمؤسسات الداعمة لرواد الأعمال على مستوى المملكة وتفعيل هذه الاتفاقيات. وتصميم خطة لتنظيم حملات توعوية دورية سنوية لدعم ونشر ثقافة زيادة الأعمال بالجامعة. وتصميم وتنفيذ برنامج دراسي في مرحلة الدبلوم يهتم بريادة الأعمال ضمن برامج عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة.

ومن خلال النتائج السابقة يمكن استخلاص أن تلك العبارات تمثل مقترحات عملية ومطلوب تنفيذها للتغلب على المعوقات التي تواجه الجامعة في مجال نشر ثقافة زيادة الأعمال بين منسوبيها.

« جاءت العبارة " وجود إرادة حقيقية لدى إدارة الجامعة لتفعيل نشر ثقافة زيادة الأعمال" في المرتبة الثانية عشر بدرجة استجابة " موافق " مما يعني أنها تمثل إحدى الآليات المهمة لدعم دور الجامعة في مجال نشر ثقافة زيادة الأعمال. وربما يعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة تشعر وتلمس وجود تلك الإرادة لدى إدارة الجامعة، لكنها ربما بحاجة إلى مزيد من الإجراءات والقرارات التي ينتج عنها خطط عمل واستراتيجيات ومشروعات تدعم زيادة الأعمال بالجامعة.

« جاءت عبارة " تصميم وتنفيذ مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة زيادة الأعمال ضمن مقررات السنة التحضيرية" في المرتبة الثالثة عشر والأخيرة بدرجة استجابة " محايد ". ويعزى ذلك إلى ضعف إمام عينة الدراسة بمجال زيادة الأعمال كأحد مجالات العلوم التي يتم تدريسها لطلبة الجامعات في كثير من دول العالم المتقدمة من خلال مقررات دراسية. وأن تدريس مقرر " زيادة الأعمال " لطلبة السنة التحضيرية بالجامعة يمكن أن يمثل أحد أهم الآليات التي تساهم في نشر ثقافة زيادة الأعمال بين منسوبي الجامعة وبخاصة الطلبة.

وبذلك يتحقق الهدفين السادس والسابع من الدراسة من خلال الإجابة علي التساؤل الرابع والذي ينص علي : ما دور جامعة حائل وآلياتها في تنمية ثقافة زيادة الأعمال لدى الهيئة التدريسية؟

نص السؤال الخامس من أسئلة الدراسة على: هل توجد فروق دالة إحصائية بين متوسط استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، الدرجة العلمية، القسم الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة)؟.

وللإجابة عن هذا السؤال؛ قام الباحثان بإجراء اختبار T- test لمعرفة دلالة الفروق بين الذكور والإناث، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لاستجابات عينة الدراسة في كل محور من محاور الاستبانة، وحساب قيم "ف" لكل محور على حدة، ونظرا لطول الجداول؛ فقد آثر الباحثان وضع قيم "ف" المحسوبة ومقارنتها بقيم "ف" الجدولية، وتقرير الدلالة الإحصائية لكل عبارة على حدة، وتوضيح الجداول الآتية تلك النتائج كما يلي:

جدول (١٢) دلالة الفروق بين الذكور والإناث حول واقع ثقافة زيادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسي ن=٢٣٤

م	المحاور	الجنس	المتوسط	الانحراف المعياري	فرق المتوسطين	T	الدلالة
١	المحور الأول: واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة زيادة الأعمال.	ذكور	٤٤.٨٣٣	٧.٦٠٦	- ٠.٢٢٩	٠.٢٢٦	٠.٨٣٩
		إناث	٤٥.٠٦٢	٧.٦٤٥			
٢	المحور الثاني: العوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة زيادة الأعمال بجامعة حائل	ذكور	٣٨.٣٤٧	٧.٥٣٣	- ٠.٨٥٠	٠.٨٢٠	٠.٦٣٦
		إناث	٣٩.١٩٧	٨.١٦٤			
٣	المحور الثالث: آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة زيادة الأعمال	ذكور	٤٤.٥٢١	١١.١٨٢	٠.٢١٩	٠.١٢٩	٠.٤٠٠
		إناث	٤٤.٣٠٢	١٠.٩٧٦			

قيمة (T) عند مستوى معنوية (0.05) هي (1.645)

يتضح من الجدول رقم (١٢) أن قيمة (ت) المحسوبة لكل محور من المحاور الثلاث أقل من قيمة (ت) الجدولية والتي تساوي (١.٦٤٥) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (٠.٠٥) حيث أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العينة حول واقع ثقافة زيادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية ترجع لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

ويرجع الباحثان ذلك لكون متغير الجنس قد لا يكون متغير حاكم في ذلك المحور والمرتبط بالثقافة فيما يخص زيادة الأعمال وذلك نظرا لكون العينة ممثلة للهيئة التدريسية والتي تتساوي في الثقافة العلمية والدرجة العلمية والمؤهل في كثير من الأحيان وإن اختلفت، فإن هذا الاختلاف لن يكون له التأثير الذي يحدث فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص الوعي والثقافة بمجالات وأنشطة زيادة الأعمال في الجامعة.

تشير نتائج جدول (١٣) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات العينة حول واقع ثقافة زيادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية تعزى لمتغير التخصص العلمي والأكاديمي في المحورين

الأول والثاني ، إلا أنه يوجد فرق دال معنوياً فيما يخص المحور الثالث والمرتبط بالآليات المقترحة لدعم دور الجامعة في نشر الثقافة لريادة الأعمال بين التخصصات العلمية الثلاث لهيئة التدريسية قيد البحث والدراسة .

(١٣) تحليل التباين لدلالة الفروق بين التخصصات العلمية وفقاً لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية ن=٢٣٤

م	المحاور	القسم الأكاديمي	المتوسط	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	ف	الدلالة
١	المحور الأول: واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال.	علوم إنسانية	٤٥.٠٦١	٨.٤١٥	بين المجموعات	٥.٠٠	٢	٢.٥٠	٠.٠٤٣	٠.٩٥٨
		علوم صحية	٤٤.٧٢٣	٥.٤٠٠						
		علوم تطبيقية	٤٤.٩٦٦	٨.٦٥٧	داخل المجموعات	١٣٤٧٨.٧٦	٢٣١	٥٨.٣٥		
٢	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل	علوم إنسانية	٣٨.١٨٣	٧.٨١٦	بين المجموعات	٧٣.٠٧	٢	٣٦.٥٣	٠.٦٠٠	٠.٥٤٩
		علوم صحية	٣٨.٦٥	٧.١٥٢						
		علوم تطبيقية	٣٩.٥٨٣	٨.٥٤٩	داخل المجموعات	١٤٠٧٦.٣٨	٢٣١	٦٠.٩٣		
٣	المحور الثالث: آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال	علوم إنسانية	٤٤.٨٩٨	١١.٥٢	بين المجموعات	١٢٩٣.٢٨	٢	٦٤٦.٦٤	٥.٤٧	٠.٠٠٥
		علوم صحية	٤١.٣٩٤	٩.٢٤٤						
		علوم تطبيقية	٤٧.٥١٦	١١.٦٤	داخل المجموعات	٢٧٢٨٦.١٢	٢٣١	١١٨.١٢		

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) هي (٣.٠٤)

ويرجع الباحثان ذلك إلى أن الهيئة التدريسية علي مستوى الجامعة قد انفتقت علي وجود المشكلات وواقع دور الجامعة ، حيث أن الجامعة تقوم بأدوارها الأكاديمية والتعليمية والخدمية للتخصصات المختلفة علي الوجه الأكمل كما أن البرامج التدريبية والثقيفية والأنشطة تقدم للتخصصات علي السواء ويتم متابعة تنفيذها من خلال منسقين في التخصصات المختلفة ووفقا لكليات الجامعة ، من ثم هناك شبه اتفاق في الرأي والوعي والمعرفة سواء بالمشكلات أو بواقع الدور الذي تقوم به الجامع في مجال ريادة الأعمال .

ويرجع الباحثان وجود فروق بين التخصصات العلمية داخل كليات الجامعة فيما يخص آليات مقترحه للدعم ، في ضوء التنوع التعليمي والثقافي والفكري للهيئة التدريسية وانتماءاتهم العلمية وخبراتهم التراكمية، التي تختلف في ضوء مدي احتياجاتهم للأنشطة المتنوعة في مجال ريادة الأعمال . حيث من المرجح أن تكون هناك فروقا ذات دلالة إحصائية فيما يخص اقتراح الحلول والآليات وتقديم المبادرات ، نظرا للتباين في الدرجة العلمية والمرتببب بالخبرات التراكمية السابقة والمؤهل ومستويات المشاركة العلمية والتعليمية والأكاديمية لعضو الهيئة التدريسية ، إلا أن تلك الفروق قد لا تظهر فيما يخص واقع الأنشطة لريادة الأعمال في الجامعة ، أو فيما يخص المشكلات لأنها ستكون عامة وواضحة لمختلف أفراد عينة أو مجتمع الدراسة ككل .

تشير نتائج جدول(١٤) إلى عدم وجود فروقا دالة إحصائياً في استجابات العينة حول المحور الأول والمحور الثاني، بينما توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات العينة حول المحور الثالث لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية ترجع لمتغير الدرجة العلمية.

ويرجع الباحثان ذلك إلى الخبرة التراكمية لأعضاء الهيئة التدريسية عينة الدراسة ، حيث أن هناك تباين خبراتي معرفي معلوماتي وفقاً للتخصص والعمل الأكاديمي ، ويظهر ذلك في محور الاقتراحات والمبادرات ، وقد لا يظهر التباين والفروق فيما يخص واقع الأنشطة الريادية أو حتي المشكلات ، باعتبارهما محورين لا يختلف عليهما عضو الهيئة التدريسية ، والذي يعمل في الجامعة ويمارس أعماله الفصلية والأكاديمية والمجتمعية والتعليمية والتدريبية بما يجعله ملماً بالواقع ومشكلات بشكل واضح .

تشير نتائج جدول(١٥) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في استجابات العينة حول المحور الثاني والمحور الثالث، بينما هناك فروقا دالة إحصائياً بين استجابات العينة حول المحور الأول لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة .

جدول (١٤) تحليل التباين بين الدرجة العلمية وفقاً لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية ن=٢٣٤

المحاور	الدرجة العلمية	التوسط	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع الترب	درجة الحرية	متوسط الترب	ف	الدلالة
المحور الأول: واقع دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال.	مساعد	٤٥.٣٨٦	٨.٨٩٠	بين المجموعات	٤٦.٩٥	٢	٢٣.٤٧	٠.٤٠٤	٠.٦٦
	أستاذ	٤٤.٤٥٩	٦.٧٤٠						
	مشارك	٤٤.٥٤٣	٥.١٤١	داخل المجموعات					
	أستاذ	٥٨.١٦	٢٣١						
	مشارك	١٣٤٣٦.٨٠							
	أستاذ								
المحور الثاني: المعوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل	مساعد	٣٩.٥٠٨	٨.٣٨٩	بين المجموعات	١٥٦.٢٩	٢	٧٨.١٤	١.٢٩	٠.٢٧
	أستاذ	٣٨.١٤٨	٧.٠٣٧						
	مشارك	٣٧.٥٦٥	٧.٣٤١	داخل المجموعات					
	أستاذ	٦٠.٥٧	٢٣١						
	مشارك	١٣٩٩٣.١٦							
	أستاذ								
المحور الثالث: آليات مقترحة لدعم دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال	مساعد	٤٦.١٢٢	١١.٩٩٩	بين المجموعات	٧٥٨.٣٠	٢	٣٧٩.١٥	٣.١٤	٠.٤٥
	أستاذ	٤٣.٦٢١	١٠.٦٣٨						
	مشارك	٤١.٥٤٣	٨.٥٤٩	داخل المجموعات					
	أستاذ	١٢٠.٤٣	٢٣١						
	مشارك	٢٧٨٢١.٠٩							
	أستاذ								

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) هي (٣.٠٤)

جدول (١٥) تحليل التباين بين سنوات الخبرة وفقاً لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية ن=٢٣٤

م	المحاور	سنوات الخبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع الرتب	درجة الحرية	متوسط الرتب	ف	الدلالة				
١	المحور الأول: واقف دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال.	أقل من خمس سنوات	٤٥.٥٠٠	٦.١٩٥	بين المجموعات	٣٩١.٣١	٢	١٩٥.٦٥	٣.٤٥	٠.٠٣				
			٤٥.٨٠٨	٨.٠٩٧										
		٥ إلى ١٠ سنوات	٤٢.٧١١	٨.٠٨١	داخل المجموعات	١٣٠٩٢.٤٥	٢٣١	٥٦.٦٧						
			٣٧.٣٦٨	٧.٠٣٨										
		٢	المحور الثاني: المعوقات التي تواجه تفعيل نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل	أقل من خمس سنوات	٣٧.٣٦٨	٧.٠٣٨	بين المجموعات	٢١٧.٩٦			٢	١٠٨.٩٨	١.٨٠	٠.١٦
					٣٩.٦٠٦	٧.٥٠٨								
٥ إلى ١٠ سنوات	٣٨.٨٨١			٨.٩٩٢	داخل المجموعات	١٣٩٣١.٤٩	٢٣١	٦٠.٣٠						
	٣٨.٨٨١			٨.٩٩٢										
٣	المحور الثالث: آليات مقترحة لدعم الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال			أقل من خمس سنوات	٤٢.٤٦٠	٩.٦٩٤	بين المجموعات	٤٣٧.٣١	٢	٢١٨.٦٥	١.٧٩	٠.١٦		
					٤٥.٣٨٣	١١.٥٧١								
		٥ إلى ١٠ سنوات	٤٥.٣٧٢	١١.٧٢٣	داخل المجموعات	٢٨١٤٢.٠٩	٢٣١	١٢١.٨٢						
			٤٥.٣٧٢	١١.٧٢٣										

قيمة "ف" الجدولية عند مستوى معنوية (0.05) هي (٣.٠٤)

ويرجع الباحثان ذلك إلى أن عدد سنوات الخبرة الأكاديمية والعملية والمهنية لعضو الهيئة التدريسية ، سوف يكون متغير فارق ودال احصائياً فيما يخص المستوي الثقافى والوعى بمجال ريادة الأعمال والممارسات الفعلية والأنشطة الممارسة داخل جامعة حائل في هذا الإطار ، باعتباره يمثل درجة الإلمام والوعى والإدراك والفحص والإدراية والنقد البناء بالنسبة لعضو الهيئة التدريسية ومن ثم سوف يحدث فارقاً دالاً معنوياً . وبذلك يتحقق الهدف الثامن من الدراسة من خلال الإجابة على التساؤل الخامس والذي ينص على : هل توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط استجابات الهيئة التدريسية بجامعة حائل في محاور الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة (النوع، الدرجة العلمية، القسم الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة) ؟ .

#### • الاستنتاجات :

- في حدود عينة الدراسة وأدوات جمع البيانات والتحليل الإحصائي وأهداف الدراسة يستنتج الباحثان ما يلي :
- « تحتاج وحدات ريادة الأعمال بالجامعة لمزيد من الجهد والعمل فيما يخص تفعيل أنشطتها والوعى ببرامجها وخططها باستمرار .
- « تحتاج أنشطة ريادة الأعمال في الجامعة لمزيد من الترويج والدعاية والإعلان والإعلام لمختلف منسوبي الجامعة والمجتمع الخارجي .
- « تحتاج خطط ريادة الأعمال في الجامعة إلى ميزانيات مرصودة ومعتمدة حتى تستطيع تحقيق الأهداف التي تسعى إليها .
- « هناك ضرورة لوضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال في الجامعة .
- « تحتاج الجامعة لتعويض الخطوات الناتجة عن الفترات التي تأخرت فيها عن الجامعات المناظرة في مجال ريادة الأعمال .
- « تحتاج الجامعة إلى توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال لتقديمها لمنسوبيها من الطلاب في المراحل الدراسية المختلفة ضمن برامج كلياتها المختلفة .

#### • التوصيات :

- من خلال نتائج الدراسة أمكن للباحثين استخلاص عدد من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تفعيل دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال والتي تتمثل في الآتي:
- « وضع خطة عمل متكاملة على مستوى الجامعة ككل وبإشراك كافة المعنيين بالكليات والعمادات المساندة وتكثيف الجهود لدعم ريادة الأعمال وثقافة العمل الحر والأفكار الريادية من خلال وسائل متنوعة وبشكل دوري ومستمر مثل: (دورات تدريبية - محاضرات تعريفية - ندوات - ورش عمل - المسابقات - المشروعات الممولة - حملات توعوية... وغيرها).
- « تحديد وصياغة إستراتيجية تتضمن أهداف وسياسات وإجراءات وآليات وخطط تنفيذية لمنظومة ريادة الأعمال بالجامعة.

« صياغة رؤية واضحة بشأن آليات وخطط اكتشاف ورعاية الموهوبين والمتميزين من الطلبة وتفعيل الوحدات والإدارات والمراكز المعنية بذلك داخل الجامعة.

« إقرار قواعد محددة وواضحة بشأن حجم وطبيعة الدعم المادي والمعنوي والرعاية لأصحاب الأفكار الريادية من منسوبي الجامعة وإعلان تلك القواعد وتفاصيل وشروط الدعم على الموقع الإلكتروني لوحدة/ مركز ريادة الأعمال بالجامعة إضافة إلى كافة المعلومات التي تسهم في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتساعد المهتمين بمجال الريادة.

« استثمار فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال بشكل أكبر من خلال الإعداد الجيد لمشاركة الجامعة والعمل على مشاركة أكبر عدد ممكن من منسوبي الجامعة من الطلبة والخريجين والهيئة التدريسية في تلك الفعاليات وأن تكون مشاركتهم فاعلة مع تنظيم مسابقات وتقديم جوائز وحوافز تشجع المشاركين على المشاركة .

« تنظيم ملتقى سنوي تحت مسمى " ملتقى ريادة الأعمال " بمشاركة المهتمين بمجال ريادة الأعمال ورواد الأعمال على المستوى المحلي والدولي لتقديم خبراتهم وتجاربهم لمنسوبي الجامعة.

« تشجيع وتحفيز الطلبة وأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث والمشروعات التي تتناول ريادة الأعمال فكرياً وتطبيقاً بالكليات المختلفة، إضافة إلى إقرار مقرر ريادة الأعمال لطلبة السنة التحضيرية.

« إبرام اتفاقيات شراكة بين الجامعة والمؤسسات المحلية والدولية الداعمة لرواد الأعمال، وكذلك تفعيل الاتفاقيات الحالية والعمل على الاستفادة منها واستثمارها في دعم أصحاب الأفكار الريادية من منسوبي الجامعة وبما يدعم ثقتهم في وجود دعم حقيقي (مادي/ معنوي) من قبل إدارة الجامعة.

« تفعيل دور منسقي ريادة الأعمال بكليات الجامعة من خلال دعمهم مادياً ومعنوياً بما يسهم في اضطلاعهم بالدور المنوط بهم في اكتشاف ورعاية الطلبة المتميزين ذوي الأفكار والمشروعات الريادية.

« وجود إرادة حقيقية وواضحة لدى إدارة الجامعة للاهتمام بريادة الأعمال فكرياً وتطبيقاً من خلال توفير كافة سبل الدعم والرعاية وتوفير حاضنات ومسرعات أعمال داخل الجامعة وتزويدها بكافة المستلزمات الفنية والتقنية والبشرية وتخصيص الميزانيات اللازمة لذلك.

« وضع خطة بحثية من خلال عمادة البحث العلمي وبالتعاون مع العمادة المعنية لإجراء مجموعة من الدراسات المرتبطة بريادة الأعمال وثقافة العمل الحر.

« من خلال وحدة/ مركز ريادة الأعمال بالجامعة يتم تصميم حقائب تدريبية في مجال ريادة الأعمال لتنفيذها وفقاً لجدول زمني وبشكل دوري لمنسوبي الجامعة في إطار نشر ثقافة ريادة الأعمال .

« تفعيل دور الجامعة في مجال خدمة المجتمع من خلال تصميم وتنفيذ برنامج دراسي في مرحلة الدبلوم يهتم بزيادة الأعمال ضمن برامج عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة.

« تنظيم مسابقة سنوية لطلبة الجامعة ومنح جوائز محفزة للمتميزين في تقديم أفكار لمشروعات ريادية.

### • المراجع:

- أبو بكر، مصطفى محمود (٢٠١٤، سبتمبر): منظومة زيادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، ورقة عمل مقدمة إلى: المؤتمر السعودي الدولي السعودي الدولي لجمعيات ومراكز زيادة الأعمال " نحو بيئة داعمة لزيادة الأعمال في الشرق الأوسط"، المنعقد في الرياض خلال الفترة من ٩ - ١١/٩/٢٠١٤م، كتاب أبحاث المؤتمر، الرياض، السعودية.
- إيلبورغ، كاترين، وآخرون (٢٠١٣، سبتمبر): مذكرة مناقشات خبراء صندوق النقد الدولي: المرأة والعمل والاقتصاد: مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، صندوق النقد الدولي، إدارة الاستراتيجيات والسياسات والمراجعة وإدارة شؤون المالية العامة. <https://www.imf.org/external/arabic/pubs/ft/sdn/2013/sdn1310a.pdf>
- بدوي، محمد (٢٠١٠): مبادرون، الإصدار الأول . [www.baawi.com](http://www.baawi.com)
- الجراي، علاء الدين (٢٠١٢، مايو): ستيف جوبز ... إمبراطور أبل، <http://almobd3-tech.blogspot.com/2013/08/stiv.jobs.html>
- الجوهري، إسماعيل بن حماد، (٢٠٠٧): معجم الصحاح، دار المعرفة، (ط٢)، بيروت، لبنان .
- الحاروني، علي عبد الفتاح (٢٠١٠، مايو): الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، مجلة حصاد الفكر، ع ٢٢٩، جمادي الآخرة ١٤٣٢هـ. عرض لكتاب الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، تأليف: فايز جمعة صالح النجار، و عبد الستار محمد العلي، دار الحامد، عمان، الأردن، ط١، ٢٠١٠م.
- الحدراوي، حامد كريم (٢٠١٣): الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري . دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي . مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، السنة التاسعة، ع٢٧٤، الكوفة، العراق.
- الحماقي، يمن (٢٠١٠، أبريل): ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى "ريادة الأعمال العربية"، ريادة الأعمال النسائية، بيروت، الجمهورية اللبنانية.
- الدغيشم، محمد بن عبد العزيز، و محمد، حسين السيد حسين (٢٠١٤، سبتمبر): مدخل مقترح لتفعيل مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز زيادة الأعمال " نحو بيئة داعمة لزيادة الأعمال في الشرق الأوسط"، المنعقد في الرياض خلال الفترة من ٩ - ١١/٩/٢٠١٤م، كتاب أبحاث المؤتمر، الرياض، السعودية.
- الدويبي، عبد السلام بشير (٢٠١٤، سبتمبر): ثقافة المبادرة: توجهات اجتماعية سلوكية في الريادة وتأسيس المشروعات الصغرى، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز زيادة الأعمال " نحو بيئة داعمة لزيادة الأعمال في الشرق الأوسط"، المنعقد في الرياض خلال الفترة من ٩ - ١١/٩/٢٠١٤م، كتاب أبحاث المؤتمر، الرياض، السعودية.
- رمضان، ريم، (٢٠١٢): تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ص٢٨، ع٢٤، دمشق، سوريا.
- السكارنة، بلال خلف، (٢٠٠٨): الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، (ط١)، عمان، الأردن .

- الشمري، تركي، و الشراح، رمضان (٢٠١٤)، سببمب: نموذب مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال " نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، المنعقد في الرياض خلال الفترة من ٩ - ١١/٩/٢٠١٤م، كتاب أبحاث المؤتمر، الرياض، السعودية.
- الصفدي، ليلك أحمد، وأبو نفيسة، رنا عبد الله (٢٠١٠)، أبريل: واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، ورقة عمل مقدمة في ملتقى "ريادة الأعمال العربية، ريادة الأعمال النسائية" بيروت، لبنان، أبريل .
- العثيم، علي بن صالح (٢٠١٢): آليات دعم ومساندة ريادة الأعمال بالمملكة، يوم شباب الإبداع وريادة الأعمال، للجنة الوطنية لشباب الأعمال، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- عطية، لطيف عبد الرضا (٢٠٠٨): رأس المال الفكري وإدارة المعرفة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري المصارف الحكومية في محافظة الديوانية، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مج ١٠، ع ٣، العراق.
- عمرو زيدان: برامج تعليم ريادة الأعمال (٢٠٠٣): البعد الغائب في مقررات إدارة الأعمال في كليات التجارة والإدارة العربية، الملتقى العربي لتطوير أداء كليات الإدارة والتجارة في الجامعات العربية، ١١ - ١٣ مارس، حلب، الجمهورية العربية السورية..
- الفوزان، عمران محمد (٢٠١٤): دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.
- قيوم، مهرونيزا (ب ت): شركات ثورية: إعادة النظر في ريادة الأعمال في الشرق الأوسط، مؤسسة بيتا بولسي للخدمات الاستشارية والتدوين الإلكتروني. (<http://www.pdfarabsi.org/attachments/article/926/>)
- المبريك، وفاء ناصر، و الجاسر، نورا جاسر (٢٠١٤)، سببمب: النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال " نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، المنعقد في الرياض خلال الفترة من ٩ - ١١/٩/٢٠١٤م، كتاب أبحاث المؤتمر، الرياض، السعودية.
- محمد، رسلان، وعبد الكريم، نصر، (٢٠١١)، يونيو: واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثالث والعشرون (٢)، فلسطين.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) بالتعاون مع مركز البحوث للتنمية الدولية بكندا (IDRC)، ومؤسسة فريدريش إيبيرت (FES)، (٢٠٠٧): نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله، فلسطين.
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم "الألكسو" بالتعاون مع البرنامج العربي للتربية على المبادرة وريادة الأعمال مؤسسة إنجاز العرب والبرنامج العربي لتحسين جودة التعليم. (٢٠١٤، مارس): إعداد الشباب العربي لسوق العمل. إستراتيجية لإدارة ريادة الأعمال ومهارات القرن الـ ٢١ في قطاع التعليم العربي. القباضية الأصلية. تونس، الجمهورية التونسية.
- مهدي، سيف الدين علي (٢٠١٤)، سببمب: متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال " نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، المنعقد في الرياض خلال الفترة من ٩ - ١١/٩/٢٠١٤م، كتاب أبحاث المؤتمر، الرياض، السعودية.
- نصر، محمد جودت، و العمري، غسان (٢٠١١): قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٢٧، ع ٤، دمشق.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠٠٩): تقرير موجز خطة التنمية التاسعة ١٤٣٢/٣١ - ١٤٣٦/٣٥ هـ (٢٠١٠ - ٢٠١٤ م)، الرياض، المملكة العربية السعودية.

- Al-Kasasbeh , Mohammed M(2000). Readiness for Entrepreneurship : An Exploratory Study on Business Students at Petra University in Jordan . المؤتمر السنوي العام التاسع ( الإبداع والتجديد في الإدارة : الإدارة الرشيدة وتحديات الألفية الثالثة ) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر .
- André van Stel & Martin Carree & Roy Thurik (2004). The Effect of Entrepreneurship on National Economic Growth: An Analysis Using the GEM Database Paper Prepared for the First GEM Research Conference: "Entrepreneurship, Government Policies, and Politics, and Economic Growth, , Berlin , April , found at [www.eim.nl/smes-and-entrepreneurship](http://www.eim.nl/smes-and-entrepreneurship).
- Audretsch, D.B & Feldman .M. R & spillovers .D (1996). The Geography of Innovation and Production, American Economic Review ,86(3).
- Branson,R(2008). Business Stripped Bare; Adventure of a Global Entrepreneur, Virgin Books Random House, 20 Vauxhall Bridge Road, London.
- Bygrave, W. D. (1989). The Entrepreneurship Paradigm (I): A Philosophical Look at Its Research Methodology, Entrepreneurship Theory and Practice, Fall.
- Bygrave, W. D. and C. W. Hofer (1991). Theorizing about Entrepreneurship, Entrepreneurship Theory and Practice, Winter.
- Daft, Richard (2010). New era of management , 9th Edition , South – Western, Cengage. Australia.
- European Commission(2008): Entrepreneurship in Higher Education, Especially in Non-business Studies, Final Report of the Expert Group, Promotion of SMES Competitiveness Entrepreneurship, available at [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support\\_measures/training\\_education/entr\\_highed\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/training_education/entr_highed_en.pdf).
- Morganthaler, D.T & Barber D.D (2007). Importance of Entrepreneurship to Economic Growth, Job creation and Wealth creation, Canada-United States, Law Journal, 33 (1).
- MthuliNcube: Economic Growth, Entrepreneurship and the Business Environment in Africa, Working Paper Number 30, 1 Graduate School of Business Administration, University of the Witwatersrand available at : [http://www.econrsa.org/papers/w\\_papers/wp30.pdf](http://www.econrsa.org/papers/w_papers/wp30.pdf)
- Mueller, S.L., Thomas, A.S. (2000). Culture and Entrepreneurial Potential: a Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness", Journal of Business Venturing, 16.
- Plaschka, G. R & Welsch ,H. P. (1990). Emerging Structures in Entrepreneurship Education: Circular Designs and Strategies, Entrepreneurship Theory and Practice, Spring.
- Schramm C.J(2004). Building Entrepreneurial Economies, Foreign Affairs. 83 (4).
- Stewart. T. A (1999). Intellectual Capital: the New Wealth of Organization, Doubleday – Currency, New York,



