

**متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد
من وجهة نظر القيادات الأكاديمية**

أ.د. محمد عبد الرؤوف عطية السيد

أستاذ أصول التربية – كلية التربية – جامعة الأزهر بالقاهرة

المستخلص: استهدف هذا البحث تعرف أهم المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، والكشف عن واقع تحققها، والمعوقات التي تحول دون تحقيقها، والكشف عما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد نحو واقع تحقق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومعوقات تحقيقها بالجامعة حسب متغيرات: الدرجة العلمية، سنوات الخبرة في القيادة الأكاديمية، التخصص، مع تقديم تصور مقترح لتحقيق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد. وبالاعتماد على المنهج الوصفي من خلال استبانة تم تطبيقها على عينة عشوائية بسيطة قوامها (١٢٣) من القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالدز وأظهرت نتائج البحث أهمية جميع متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بدرجة تتراوح بين الكبيرة والكبيرة جداً، أما تحقيق جامعة الملك خالد لهذه المتطلبات فكان بدرجة ضعيفة، وأن المعوقات التي تحول دون تحقيق هذه المتطلبات كبيرة. وقدمت الدراسة تصوراً مقترحاً يسعى لتحسين دور جامعة الملك خالد في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وزيادة قدرتها على مواجهة المعوقات التي تواجهها في توجيه الطلاب للمشروعات الريادية.

الكلمات المفتاحية: ثقافة ريادة الأعمال، القيادات الأكاديمية، جامعة الملك خالد، تصور مقترح.

Abstract: Requirements for developing an entrepreneurship culture at King Khalid University from the academic leaders' perspectives

The aim of this research is to: identify the most important requirements necessary to develop a culture of entrepreneurship at King Khalid University from academic leaders' perspectives, reveal the reality of achieving them and the obstacles that prevent that, and find out whether there are statistically significant differences between the responses of academic leaders at King Khalid University towards that according to the variables of: academic degree, years of experience in academic leadership, specialization, as well as proposing a vision to achieve those requirements. The research used the descriptive method through a questionnaire that was applied to a simple random sample of (123) academic leaders at King Khalid University. The results of the research showed the importance degree of all requirements for developing entrepreneurship culture ranged from large to very large, but the achievement degree was weak, and that the obstacles degree was large. The study proposed a vision to improve the role of King Khalid University in spreading and developing the culture of entrepreneurship among its students, and increasing its ability to face the obstacles it faces in guiding students for entrepreneurial projects.

key words: Entrepreneurship Culture, Academic Leaders, King Khalid University, A prospective.

المقدمة:

أصبحت ريادة الأعمال محط اهتمام متزايد في مختلف أنحاء العالم، نظراً لما تسهم به في الاستجابة لتلك التطورات الكونية المتسارعة، وبدأ التوجه نحو هذا المفهوم يزداد شيئاً فشيئاً بعد أن عجزت مؤسسات دول كثيرة عن استيعاب الآلاف من الراغبين في العمل؛ الأمر الذي نتج عنه زيادة نسبة البطالة بين خريجي الجامعات؛ فتوجهوا للبحث عن عمل خاص يستطيعون العيش من خلاله.

وقد ازداد الاهتمام أيضًا بزيادة الأعمال نتيجة التطورات التقنية الهائلة، والعولمة، والتوسع في القطاع الخاص، ومن ثم بدأ يُنظر إلى زيادة الأعمال بأنها ظاهرة يجب الاهتمام بها، لدورها الحيوي في تحقيق التنمية الاقتصادية، وتنمية المجتمعات، ووجود أجيال مؤهلين بشكلٍ يمكنهم من استغلال الفرص المتاحة من خلال ما يمتلكونه من إبداع وابتكار، واستثمارهم لكافة الموارد المتاحة أمامهم لتنفيذ مشروعاتهم الخاصة (الباجوري، ٢٠١٧).

وعلى العكس مما يحدث في الدول النامية، فقد اهتمت الدول المتقدمة بزيادة الأعمال ودورها في عملية التنمية المستدامة، وبادرت بطرح العديد من الممارسات والخطط والإجراءات والبرامج التعليمية التي تهتم بتطوير ريادة الأعمال ونشر ثقافتها، ودعم الأفراد الرياديين، وتوفير البيئة المناسبة لهم لإنشاء مشروعاتهم الخاصة، ودعم تحقيق أهدافهم، بجانب توفير كل أسباب استمرار وبقاء هذه المشروعات (الحديدي وسعد، ٢٠١٦). وكننتيجة طبيعية لتزايد أعداد خريجي الجامعات، وارتفاع نسبة البطالة فيما بينهم، فقد قامت العديد من الدول بمراجعة أنظمتها التعليمية والتدريبية لتطويرها بشكلٍ يشجع الطلاب والشباب نحو العمل لحسابهم الخاص، وتأهيلهم للقيام بهذا الدور، واتجاههم لعمل مشروعات خاصة بدلاً من الاتجاه للعمل في القطاع العام أو الخاص، وقد قامت هذه الدول بتوفير البيئة الاقتصادية المناسبة لتطبيق أفكارهم وأعمالهم الريادية (Gielnik, 2015).

ومع اعتراف الجامعات بأهمية دور ريادة الأعمال في مختلف المجالات، فإن هذا يتطلب من الجامعات الاهتمام بتطوير ما تقدمه لطلابها من خدمات تعليمية تؤهلهم لاكتساب المعارف والمهارات العلمية والمهارية والشخصية، وذلك من خلال آلية رئيسة وهي التعليم للريادة أو تعليم ريادة الأعمال لطلاب التعليم العالي، والذي يتضمن إدراج مقررات خاصة بزيادة الأعمال، وكيفية إعداد المشروعات الخاصة، وتسويق منتجاتها، بالإضافة إلى عقد مؤتمرات وندوات وورش عمل تستهدف نشر معلومات حول ريادة الأعمال، بجانب الاستعانة بخبراء ورواد أعمال ناجحين لكي ينقلوا خبراتهم في تطوير التعليم للريادة (Gibb, Haskins, & Robertson, 2013).

وتأسيساً على هذا، يُناط بالجامعات - بصفة عامة - دور كبير في الاهتمام بالطلاب ونشر ثقافة ريادة الأعمال بينهم، وتأهيلهم التأهيل الكامل بهدف مشاركتهم الإيجابية في تنمية المجتمع وتعزيز اتجاهاتهم الإيجابية نحوه، واستغلال طاقاتهم وأوقات فراغهم، وكذلك توجيههم نحو مصادر التنمية، عن طريق نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لديهم، ومن ثم كانت هذه الدراسة التي تسعى لتعرف واقع تحقق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد.

مشكلة البحث كما تعكسها الدراسات السابقة:

للجامعة دور مهم في تشجيع ريادة الأعمال بين الطلاب ونشر ثقافتها بينهم (Kirby & Ibrahim, 2011)، ومن ثم تعددت الدراسات التي تناولت العلاقة بين التعليم من أجل الريادة والسلوك الريادي، مثل دراستي: Lacobucci (2012)، و Hill (2011)، كما ركزت بعض

الدراسات على إرساء مبادئ التعليم الريادي وتوفير البيئة الداعمة له، مثل دراستي: إبراهيم (٢٠١٥)، والسيد وإبراهيم (٢٠١٤).

لذا، كان من أحدث الاتجاهات المعاصرة: توجه التعليم الجامعي إلى الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها، وتشجيع مختلف الشباب على الاتجاه للعمل الحر والمشروعات الريادية، نظرًا لأهميتها الاقتصادية وقيمتها الاجتماعية المضافة. وقد أكدت على مثل هذا التوجه دراسات عدة؛ فأكدت دراسة عبد الوهاب (٢٠١٨) أن الجامعة الريادية تسهم في تعزيز السمعة الأكاديمية والتنافسية المحلية والدولية للتعليم الجامعي، كما أوضحت دراسة الفوز (٢٠١٤) وجود مستوى عالٍ لميول طلبة الجامعات الأردنية نحو نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها ريادة الأعمال في حاضرات الأعمال الجامعية، كذلك أظهرت دراسة Dahleez & Migdad (2013) وجود الميول الريادية لدى طلبة مرحلة البكالوريوس في محافظات غزة، كالاستقلالية، والشعور بالقدرة على التحكم في الأمور وتوجيهها.

لكن مع هذا التوجه إلى الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها لدى مختلف الشباب، يجد المستقري لأدبيات البحث العربي عامة أن مؤشرات الوضع الراهن تؤكد وجود فجوة بين التعليم الجامعي وبين دعم ثقافة ريادة الأعمال (حرب، ٢٠٢٠؛ ومحمد، ٢٠١٨). ولا تختلف الحال كثيراً في الجامعات السعودية، حيث لم يحظ تعليم ريادة الأعمال وتنمية ثقافتها بالأهمية التي يستحقها. ويؤكد ذلك بعض ما توصلت إليه بعض الدراسات من نتائج، فكشفت دراسات مصطفى (٢٠٢١) والمليجي (٢٠٢٠) والجهني (٢٠١٩) والحمامي والعربي (٢٠١٦) والعتيبي وموسى (٢٠١٥) والمخلافي (٢٠١٤) عن: ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس، وقلة الاهتمام بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وقلة البرامج التدريبية المقدمة لرواد الأعمال، وضعف التعليم الريادي، وضعف البيئة المساعدة لنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها.

كما أشارت بعض التقارير المحلية والدولية إلى زيادة معدلات نسبة البطالة بين الشباب السعودي؛ مما أدى إلى عجز المؤسسات الحكومية والخاصة عن توفير فرص عمل للشباب في ظل تزايد أعداد السكان ونسب الخريجين من الجامعات ومؤسسات التعليم المختلفة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٤)، لذلك ركزت رؤية المملكة (٢٠٣٠) على ضرورة تحقيق اقتصاد مزدهر ودعم ريادة الأعمال ونشر ثقافتها من خلال تحقيق الآتي: رفع حجم الاقتصاد وانتقاله من المرتبة (١٩) إلى المرتبة (١٥) على مستوى العالم، تخفيض نسبة البطالة من (١١,٦٪) إلى (٧٪)، رفع نسبة مشاركة المرأة بسوق العمل من (٢٢٪) إلى (٣٠٪)، وأن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (٢٠٠) جامعة دولية بحلول عام (٢٠٣٠).

ومن خلال ما سبق، تتضح الحاجة إلى إجراء البحث الحالي لوضع آليات مقترحة يمكن من خلال تطبيقها تعزيز متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد، ويعزز ذلك ما أوصت به بعض الدراسات بأهمية إجراء دراسات مستقبلية تركز على أهمية تضمين ريادة الأعمال

بالجامعات السعودية، وضرورة نشر ثقافتها بين الطلاب، وتوعيتهم بفوائدها ودورها في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والتأكيد على دمج ثقافة ريادة الأعمال وتطبيقاتها في مناهج المراحل التعليمية المختلفة كدراسة عثمان (٢٠١٨)، والمبيريك والشيباني (٢٠١٦)، والحديدي وسعد (٢٠١٦)، كما أوصت دراستي حسنين (٢٠١٦)، وعبد الفتاح (٢٠١٦)، وAlshumaymiri (2016) بضرورة تطوير ريادة الأعمال ونشر ثقافتها في الجامعات السعودية وتطوير مهارات طلابها الريادية.

أسئلة البحث:

يمكن تحديد مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١. ما أهم المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
٢. ما واقع تحقق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
٣. ما معوقات تحقيق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد نحو واقع تحقق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومعوقات تحقيقها بالجامعة حسب متغيرات: الدرجة العلمية، سنوات الخبرة في القيادة الأكاديمية، التخصص؟
٥. ما التصور المقترح لتحقيق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد؟

أهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي:

١. تعرف أهم المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية
٢. الكشف عن واقع تحقق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
٣. تحديد معوقات تحقيق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
٤. الكشف عما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد نحو واقع تحقق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومعوقات تحقيقها بالجامعة حسب متغيرات: الدرجة العلمية، سنوات الخبرة في القيادة الأكاديمية، التخصص.
٥. تقديم تصور مقترح لتحقيق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث من خلال تناوله لموضوع قيادة الأعمال في ظل الاهتمام العالمي بتحول الجامعات إلى تطبيق التعليم الريادي، كما يُفيد البحث تطبيقياً، حيث يمكن دمج آليات تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى طلاب جامعة الملك خالد - والتي يقترحها البحث الحالي - بالخطة الإستراتيجية للجامعة. ومن الممكن تحديد أهمية البحث في النقاط الآتية:

١. يأتي استجابة لمتطلبات تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتي أكدت على ضرورة تنمية ثقافة قيادة الأعمال.
٢. يواكب الاهتمام المتزايد بقيادة الأعمال، والتي تُمثل بعداً جديداً في مجال التعليم والتدريب، من خلال تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر.
٣. توعية القيادات بجامعة الملك خالد، وكذلك أعضاء هيئة التدريس والطلاب بأهمية قيادة الأعمال، وتنمية ثقافتها لديهم.
٤. تساعد نتائج البحث قيادات الجامعة في التعرف على أهم المعوقات التي تواجههم في نشر ثقافة قيادة الأعمال وتمييزها لدى الطلاب.
٥. تُساعد نتائج البحث صنّاع القرار داخل الجامعة وبوزارة التعليم في كيفية دمج مقررات خاصة بقيادة الأعمال في التعليم الجامعي.

مصطلحات البحث:

أ. قيادة الأعمال Entrepreneurship:

يرتبط مفهوم قيادة الأعمال دائماً بابتكار أفكار جديدة، لتقديم خدمات ومنتجات متميزة أو أسلوب إنتاج جديد أكثر كفاءة، وقيادة الأعمال كلمة فرنسية الأصل، تعني: الشخص الذي يشرع في إنشاء عمل تجاري وفق أفكار خلاقة مبدعة وطرق مبتكرة، فالريادي شخص لديه الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة، أو اختراع جديد، إلى ابتكار ناجح اعتماداً على قوة الريادة في الأسواق والصناعات المختلفة للحصول على منتجات ونماذج عمل جديدة لهم في التطور الصناعي، والنمو الاقتصادي على المدى الطويل (الشميمري و المبيريك، ٢٠١٥، ص٢٥).

وعُرفت قيادة الأعمال بأنها: "إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الجهد والوقت والمال، وتحمل تبعاته النفسية والاجتماعية والمالية، واستثمار عوائده لتحقيق الرفاهية الاجتماعية وبناء المستقبل" (Ruskovaara & Pihkala, 2013, p.205)

كما عُرفت بأنها: "مجموعة من الأنشطة تقوم على الاهتمام وتوفير الفرص، وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع، وإنشاء الأعمال" (الموميني، ٢٠١٦، ص٨١٦).

وعُرفت أيضاً بأنها: "المبادرة والمبادأة في ابتكار سلع أو خدمات يكون للريادي السبق في عرضها في السوق، مع تحمل المخاطر ومواجهة التهديدات، وهكذا يُصبح رائداً إذا استمر على هذا الوضع لفترة طويلة" (زيدان و خليل، ٢٠١٧، ص٩٦).

وفي ضوء ما سبق، يمكن تعريف ريادة الأعمال إجرائياً بأنها: توظيف خبرات ومواهب رواد الأعمال في اكتشاف واستثمار الفرص المتاحة، وفي تصميم المشروعات والأعمال وإدارتها ومواجهة مخاطرها بشكلٍ يتميز بالإبداع والاحترافية.

ب. ثقافة ريادة الأعمال: Entrepreneurship culture

عرف أبو قرن (٢٠١٥) ثقافة ريادة الأعمال بأنها: "حجم الثقافة التي يجب أن يتمتع بها الريادي، والتي تمكنه من التوجه للقيام بالمشروع الخاص به والوصول به للنجاح" (ص ٢٢). وتُعد الثقافة الريادية من العوامل المهمة التي تُحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، حيث إن الثقافة التي تشجع وتُقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها، تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع، ووجود حكومات تُدعم ريادة الأعمال من خلال سياساتها المحفزة (برنامج بادر لحاضنات التقنية، ٢٠١٤). ويمكن تعريف ثقافة ريادة الأعمال إجرائياً بأنها: مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والقدرات والمهارات التي تشكل وعي الطلاب بما يدفعهم لممارسة السلوك الريادي.

وعلى هذا يمكن تعريف "متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال" إجرائياً بأنها: الإجراءات التي ينبغي أن تحققها جامعة الملك خالد - من خلال البرامج الأكاديمية والدورات التدريبية والأنشطة الثقافية - على مستوى كل من: القيادة والسياسات والأهداف والقيم والبرامج التعليمية والمجتمعية، بهدف: تنمية الإبداع والابتكار، وتعزيز الوعي الريادي، وتطوير المهارات والاتجاهات نحو العمل الحر، والسعي لامتلاك المشروعات أو تأسيسها أو تطويرها أو إدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع جودة الحياة للأفراد والمجتمع.

الإطار النظري كما تعكسه أدبيات البحث:

يُعد تعزيز ريادة الأعمال مطلباً اجتماعياً واقتصادياً متعدد المستويات، ووسيلة جيدة لتشجيع الأفراد على توليد قيمة مضافة اجتماعية واقتصادية يستفيد منها المجتمع ككل، فالتعليم الريادي أصبح وسيلة العصر في تغيير ثقافة الأفراد والمجتمع، وأساليب تفكيرهم، ليُصبحوا مبادرين لديهم الإرادة والقدرة لتحويل الأفكار أو الاختراعات الجديدة إلى مشروعات تجارية ناجحة. ومن خلال استقراء ما كُتب في أدبيات البحث عن ثقافة ريادة الأعمال، وأهدافها، ودور الجامعات في تنميتها، ومتطلبات تحقيقها، يمكن تحديد عناصر الإطار النظري فيما يلي:

(١) أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات:

إن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعات، وتعليم أصولها يسهم في تحقيق التطور، والنمو الاقتصادي والاجتماعي عن طريق بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة مشكلة البطالة. ومن ثم، فإن أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال ترجع إلى الآتي:

أ. إنتاج رواد في الإبداع والابتكار قادرين على إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال إكساب الطلاب الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة (Loss & Bascunan, 2011).

ب. التحول من ارتكاز الاقتصاد على عددٍ محدودٍ من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أعداد أكبر من أفراد المجتمع للثروة، بما يحقق الاستقرار، وتحقيق التنوع في مجالات العمل (عيد، ٢٠١٤).

ج. إيجاد جسر يربط بين المجتمع الجامعي الأكاديمي وقطاع الأعمال، ويسهم في إزالة الفجوة بين العلم وسوق العمل (أبو هديب، ٢٠١٧).

د. تسهم الأنشطة الريادية لرواد الأعمال في تغيير الأسواق والمنتجات، والتكنولوجيا في عالم الأعمال، وتوفر فرصًا للعمل والوظائف على المدى الطويل، وتعمل على تغيير هيكل السوق والعمل، فهي مجال لممارسة الإبداع والابتكار، وتحقيق الرضا والدخل الشخصي (Mokaya, Namusonge, & Sikalieh, 2012).

كما تسهم قيادة الأعمال بشكلٍ فعالٍ في عملية التنمية، وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والتي من بينها: تشجيع ثقافة قيادة الأعمال بين الطلاب، وتوفير فرص عمل، والأمان مدى الحياة، والمساهمة في خدمة المجتمع، والتوظيف الذاتي، والقضاء على البيروقراطية والروتين، والاعتماد على الإبداع والابتكار، وتعزيز القدرة التنافسية بين الطلاب، وتحسين الدخل القومي، وتنمية القدرات البشرية الهائلة، وتخفيض معدل البطالة، وزيادة القدرة على مواجهة كافة التحديات (Mok & Yue, 2013).

٢) أهداف نشر ثقافة قيادة الأعمال داخل الجامعات:

يمكن للجامعات أن تؤدي دوراً مهماً في تحديد وتطوير الصفات الريادية للطلبة، وإكسابهم القدرة على بدء مشاريعهم الخاصة، وتوفير فرص العمل، والإسهام بفاعلية في تحقيق الازدهار الاقتصادي؛ إذ أن الهدف الرئيس لنشر ثقافة قيادة الأعمال ودمجها في التعليم الجامعي هو: إعداد جيل جديد من الرياديين والمبدعين في مجال الأعمال، يقدمون إبداعاً على شكل منتج، أو خدمة، أو مدخل جديد من الأعمال، أو اختراعاً، أو اكتشافاً. وبناءً عليه، يمكن تفصيل أهداف نشر ثقافة قيادة الأعمال داخل الجامعات فيما يأتي (إبراهيم، ٢٠١٥، Heinert & Robertsm, 2017):

- أ. تغيير نمط التفكير التقليدي إلى أنماط التفكير المبنية على الإبداع والتجديد.
- ب. بناء اتجاهات إيجابية للطلبة تجاه الريادة والعمل الحر، وتعزيز الروح والنزعة الريادية وإثارة الدافعية لدى الطلبة لبناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.
- ج. تطوير السمات والمهارات الشخصية للطلبة التي تسهم في خلق التفكير والسلوك الريادي.
- د. تعزيز مهارات بناء العلاقات والاتصال الإيجابي في بيئة تربوية مناسبة.
- هـ. زيادة وعي الطلبة حول التوظيف الذاتي، والريادة كبديل لمهنة المستقبل.

- و. إحداث التغيير في هيكل سوق العمل والتحول نحو الإبداع التنظيمي والتكنولوجي.
ز. زيادة التنوع الكبير في الجودة النوعية، إذ أن المشاريع الجديدة تقدم أفكارًا جديدة.
ح. تحديد وتشجيع وتمكين ومساعدة المشاريع داخل المنظمة.

٣) متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات:

تُعد الثقافة الريادية من أهم العوامل التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات الأعمال، حيث إن الثقافة التي تُشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها، تساعد في إمكانية الترويج لتغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع (Ruskovaara & Pihkala, 2013).

ويُعد التعليم محورًا أساسيًا في تنمية الثقافة الريادية، ويمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى رياض الأطفال، ويمكن أن يمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي (Martinez, 2010)، كما أن بناء فكرة الإبداع والابتكار وريادة الأعمال، وتطبيقاتها العملية يجب أن تُدرج في صميم مناهج التعليم العام، بالإضافة إلى أنه ينبغي على الجامعات أن تُدعم التعاون بينها وبين القطاع الخاص، وأن تسمح لأعضاء هيئة التدريس للعمل بعض الوقت في القطاع الخاص (Mokaya, et al, 2012).

يتضح مما سبق أن نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة هو حجر الأساس في دفعهم نحو الريادة والمبادرة والابتكار، فاهتمام الجامعة بالتعليم الريادي وتقديرها لإبداع وابتكار الطلبة يزيد من دافعيتهم للتعلم، وتقديم أفكارهم الريادية التي من شأنها أن تتحول إلى مشروع استثماري يسهم في دفع عجلة الإنتاج والحد من ظاهرة البطالة.

٤) متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب بالجامعات:

تُسهّم ريادة الأعمال في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات محلياً وعالمياً، وفي نفس الوقت تحقيق التوازن بين كون الجامعة مؤسسة تعليمية عامة، وكوسيلة للتسويق وريادة الأعمال (محمد ومحمود، ٢٠١٤). كما أن إكساب الطلاب المهارات الريادية يتطلب من الجامعات بذل المزيد من الجهود لإكسابهم تلك المهارات، وتأهيلهم نفسياً وفكرياً للبدء في العمل الحر (Mojab, Abdolhadi, & Reza, 2011)، حيث اتجهت العديد من الجامعات في أنحاء العالم إلى تصميم بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال، بجانب تصميم برامج تعليمية لمنح درجة الماجستير والدكتوراه في هذا المجال، كما اتجهت الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة إلى إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال (مسيل وهمام، ٢٠١٨). ونتيجة لذلك ظهر ما يسمى بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب حتى يكونوا رواد أعمال في المستقبل، وإكسابهم المهارات الريادية اللازمة، كما يستهدف هذا النوع من الجامعات إدارة وتنظيم مشاريعهم بطريقة ريادية، وتقديم المساعدات المالية لهم.

ويقع على عاتق الجامعات أيضاً مهمة تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر، والراغب في تحمل المخاطر، وتدريبهم على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلى مشروعات حيوية، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلاب (Barringer & Ireland, 2012).

وهناك بعض المرتكزات الضرورية لتعزيز دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وتتمثل هذه المرتكزات فيما يأتي (Buckner, Beges & Khatib, 2012):

- أ. تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص عمل، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، والعمل على إدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بريادة الأعمال لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص عمل.
- ب. عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، سواء المؤسسات الحكومية أو المجتمع المحلي أو الخريجين، وفتح قنوات تواصل مستمر فيما بينهم.
- ج. التعاون مع الجامعات المتميزة في مجال ريادة الأعمال لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.
- د. تطبيق التعليم القائم على الإبداع والابتكار، والابتعاد عن الحفظ والتلقين، وتشجيع الطلاب أن يكونوا منتجين للمعرفة بدلاً من تلقيها فقط، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتشجيعهم على الإبداع، ودعم أفكارهم ومقترحاتهم.
- هـ. توفير القيادة التي تؤمن بأهمية ريادة الأعمال، ولديهم الرغبة في توفير الإمكانيات المادية والمالية لرواد الأعمال.

وحتى تستطيع الجامعات القيام بدورها بنجاح في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب فعليها أن تركز على المتطلبات والآليات الآتية:

١-٤ - البيئة الداعمة لنشر ثقافة ريادة الأعمال:

مع ازدياد دور المعرفة في جميع المؤسسات ومنها الجامعات، ومع التحول إلى اقتصاد المعرفة، كان لزاماً على الجامعات هي الأخرى التحول إلى اقتصاد المعرفة، حتى تتمكن من تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، كما يجب عليها التركيز على توفير المتطلبات الآتية (المخيزيم، ٢٠١٧):

- أ. توعية الطلاب بأهمية ريادة الأعمال ودورها، مما يؤدي إلى الوعي بمفهوم الثقافة الريادية.
- ب. تطوير البنية التحتية، وتوفير أحدث التكنولوجيا.
- ج. تشجيع الشراكات والتعاون بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص.
- د. تطوير مرافق الجامعة.

كما أن هناك جوانب عدة تتطلبها تنمية الثقافة الريادية داخل الجامعات، مثل تشجيع التعاون بين الجامعة والقطاع الخاص في دعم ريادة الأعمال بالجامعة، ووضع إستراتيجية قائمة

على توافق الآراء لتعزيز روح المبادرة بين الطلاب، وربط المقررات التدريسية بواقع سوق العمل، واستخدام التعليم للريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال (Hofer et al., 2010).

٢-٤ - أدوات وأنشطة الجامعة الريادية:

تعتمد الجامعة الريادية على ممارسة أنشطة مميزة لها، وذلك عن طريق أدوات خاصة بها، مثل (إبراهيم، ٢٠١٨، وعبد الوهاب، ٢٠١٨):

أ. **حاضنات الأعمال:** وهي مؤسسات تعمل على دعم المبادرين الذين تتوفر لهم الأفكار الطموحة، والدراسة الاقتصادية السليمة، وبعض الموارد اللازمة - من خلال توفير البنية التحتية اللازمة، وبيئة العمل المناسبة، والإعانات، والقروض، والتسهيلات - وبصفة خاصة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع؛ بهدف تحفيز البحوث الجديدة والمبتكرة، وربطها باحتياجات المجتمع ومتطلباته، وتوفير خدمات التدريب العملي، وتوظيف الإمكانيات المادية والتكنولوجية بما يعمل على تطوير البحث العلمي وتجويده، وتحويل البحوث إلى مشاريع حقيقية.

ب. **المراكز البينية (متعددة التخصصات):** وتهدف هذه المراكز إلى: تحسين البحث والتدريس والمعرفة عبر تأسيس التخصصات البينية وتشجيعها، والتعاون في حل المشكلات الملحة، مع توفير البيئة الفنية والإدارية التي تيسر تحقيق ذلك.

ج. **صناديق الاستثمار الجامعية:** وتمثل هذه الصناديق مدخلاً مهماً لتوفير موارد مالية إضافية للجامعة، سواء أكان دعمها من: الموازنة السنوية للدولة، أم من المؤسسات الداعمة ورجال الأعمال، أم من أرباح أعمال الجامعة، أم أو من أوقافها.

د. **بيوت الخبرة:** وهي مكاتب متخصصة يؤسسها عضو أو مجموعة أعضاء هيئة تدريس بالجامعة لتقديم خدمات أو دورات استشارية أو بحثية أو علمية على أسس تجارية أو ريادية.

هـ. **المعامل المركزية:** وهي معامل أو ورش أو مختبرات جامعية يشرف عليها عضو هيئة تدريس أو أكثر لتقديم خدمات التحليل أو الاختبارات أو التجارب أو التدريب على أسس استثمارية.

و. **حدائق العلوم والتكنولوجيا:** وهي تنظيمات تعاونية بين الجامعة والمجتمع الخارجي تستهدف تبادل الأنشطة البحثية والتعليمية والتدريبية والصناعية والخدمية لتمويل الابتكارات والاختراعات بما يتلاءم ومصصلحة كل منهما وأهدافهما.

٣-٤ - التعليم الريادي:

يعرف التعليم الريادي بأنه: "اكتساب طلاب الجامعات اتجاهات ومهارات العمل الحر، وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية، وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار، وتنمية الرغبة للمبادرة وممارسة العمل الحر والتوظيف الذاتي" (السيد وإبراهيم، ٢٠١٤، ص ٢٨٢)، وقد أصبح التعليم الريادي أحد الإستراتيجيات المستخدمة لتقليل حجم البطالة بين خريجي الجامعات، حيث يوفر هذا التعليم المعارف والمهارات التي تساعد هؤلاء الشباب على مواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية، بجانب تأهيلهم لخلق فرص وظيفية لأنفسهم، وعمل مشروعات ريادية تسهم في

تحقيق دخل مناسب لهم (مهناوي، ٢٠١٤). ومن ثم يسهم هذا التعليم في التنمية المستدامة، حيث يخلق قاعدة كبيرة من الأشخاص الرياديين في مختلف التخصصات، وإعداد أجيال تتسم بالإبداع والابتكار والإنجاز.

وتهدف برامج التعليم الريادي إلى (عبد الوهاب، ٢٠١٨، Sandri, 2016، Akinboye & Pihie, 2014):

- أ. توفير المعارف والخبرات في مجال ريادة الأعمال.
 - ب. تحفيز الطلاب على التفكير الإبداعي، والإستراتيجي.
 - ج. غرس ثقافة الإبداع، وتنمية قدرات الطلاب على كيفية التفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة.
 - د. الاندماج الفاعل في دعم أنظمة الابتكار والاقتصاد الوطني.
 - هـ. اليقظة الاستراتيجية في مسايرة المستجدات العالمية والمحلية.
 - و. الالتزام بمسؤولية الريادة الاجتماعية للجامعات.
 - ز. تحقيق التميز والريادة الأكاديمية.
 - ح. دعم الأداء الإستراتيجي في البيئة التنافسية.
 - ط. تطوير القدرات التنظيمية للجامعة.
 - ي. تنمية الكفايات الريادية للموارد البشرية الأكاديمية.
 - ك. تحقيق الاستقلالية من خلال تنويع مصادر التمويل.
- وإضافة لما سبق، فإن تنمية ودعم التعليم الريادي داخل الجامعات يتطلب وجود إستراتيجية داعمة له، واستخدام أساليب تعليم ريادية في مختلف التخصصات، وتعديل لوائح مختلف الكليات وإدراج مقررات دراسية خاصة بريادة الأعمال، وإنشاء مراكز للتعليم الريادي داخل الجامعات، وتحسين القدرات المؤسسية في ريادة الأعمال، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على التعليم الريادي.
- ٤-٤ - القيادة الريادية:

تعد القيادة الريادية مكوناً رئيساً من مكونات البيئة المحفزة لريادة الأعمال، حيث تعتبر القيادة الريادية نوعاً متميزاً من القيادة المطلوبة للتعامل مع التحديات والأزمات والأوضاع التنظيمية الحالية، وهذا الأسلوب من القيادة يمكن القادة من توجيه منظماتهم بنجاح، بالإضافة لتمكينهم من حل المشكلات، كما أن لديها تأثيراً كبيراً على كفاءة القادة؛ للتعرف على الفرص الجديدة لتحسين أداء المنظمة (جلاب وجريمخ، ٢٠١٨).

وحتى تتحقق مثل هذه القيادة الريادية، فينبغي أن يسعى التعليم الريادي إلى تحقيق الخصائص الريادية الآتية:

- أ. امتلاك رؤية إستراتيجية لمستقبل المنظمة، وتوقع الأثر الاجتماعي للمبادرات المقدمة.
- ب. تكوين شخصية استباقية قادرة على اتخاذ المبادرة والمخاطرة في سبيل تحقيق مهامهم.
- ج. امتلاك قدرات إبداعية خلاقة تسهم في تقديم حلول مبتكرة للمشكلات الاجتماعية.

- د. القدرة على تحفيز الآخرين لبلوغ النتائج المستهدفة.
- هـ. الإحساس القوي بالمسؤولية الاجتماعية والمساءلة تجاه النتائج المتحققة.
- و. الإفادة المثلى من الإمكانيات المتاحة رغم قلة الموارد اللازمة لتحقيق استدامة المشاريع.
- ز. امتلاك القيم والمهارات الاجتماعية التي تمكنهم من التواصل الفعال والموجه.
- هذا، وبعد توضيح متطلبات تنمية ثقافة الأعمال بالجامعات، فإن الكشف عن درجة أهمية هذه المتطلبات، وواقع تحققها في جامعة الملك خالد يمثل هدف الدراسة الميدانية.

الإجراءات المنهجية للبحث:

اعتمد البحث المنهج الوصفي، سواءً فيما يخص مسح وتحليل ما تضمنته أدبيات البحث التربوي في مجال قيادة الأعمال، أم فيما يتعلق بفهم وتوصيف واقع جامعة الملك خالد من خلال استبانة تم تصميمها - في ضوء الإفادة من الأدبيات التربوية ذات الارتباط بالموضوع - بهدف الكشف عن درجة أهمية/تحقق متطلبات تنمية ثقافة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، وذلك من خلال محورين رئيسيين تضمننا الآتي:

- أ) **المحور الأول:** درجة أهمية/تحقق متطلبات تنمية ثقافة الأعمال بجامعة الملك خالد (وتدرج تحته اثنتان وأربعون عبارة). وقد اشتمل هذا المحور على أربعة أبعاد، وهي:
- البعد الأول: الرؤية والرسالة والأهداف، ويندرج تحته (٨) عبارات.
 - البعد الثاني: قيم ومهارات قيادة الأعمال، ويندرج تحته (١٣) عبارة.
 - البعد الثالث: القيادة والدعم الجامعي، ويندرج تحته (١١) عبارة.
 - البعد الرابع: التعليم والشراكة من أجل الريادة، ويندرج تحته (١٠) عبارات.
- ب) **المحور الثاني:** معوقات تنمية ثقافة الأعمال بجامعة الملك خالد، ويندرج تحته (١٤) عبارة.

وبهذا، فقد اشتملت الاستبانة على (٥٦) عبارة ذات استجابات مقيدة وفقاً لمقياس ليكرت خماسي الأبعاد، والذي تدرج فيه درجة الأهمية/التحقق بين خمسة خيارات (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جداً). وقد عمد الباحث إلى إضافة خيار سادس في الاستبانة وهو خيار "لا أدري" أو "غير متأكد"، وذلك بغرض زيادة الصدق الداخلي للبيانات المستخلصة من الأدوات؛ حيث يختارها المستجيب إذا لم يكن له رأي حول أي فقرة من فقرات الاستبانة، أو لقلّة معرفته بها وخاصة لحدّثة هذا الموضوع. ومن ثم يعطي هذا الخيار للمستجيب الفرصة للخروج من إعطاء إجابة غير مقتنع بها. وقد أعطيت هذه الاستجابة المحايدة درجة صفر في التحليل الإحصائي كي لا يؤثر في انحراف اتجاه المتوسطات الحسابية للاستجابات ذات الاتجاه.

ولحساب صدق الاستبانة، تم عرضها أولاً على سبعة محكمين متخصصين للتحقق من صدقها الظاهري. وبعد الحكم على صدق فقرات الأداة في الكشف عما وضعت من أجله، وعلى ترابط عبارات الأداة بالمحاور التي تدرج تحتها، وعلى وضوحها وسلامة صياغتها، تم أيضاً

حساب صدق المحتوى أو ما يعرف بصدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات ارتباط درجات كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة التي تنتمي إليها المحاور. وقد أوضح حساب معامل ارتباط بيرسون دلالة جميع معاملات الارتباط عند مستوى دلالة (٠.٠١) أو مستوى دلالة (٠.٠٥) سواء بين درجة كل محور ومحور، أم بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة. وكانت أقل قيمة معامل الارتباط هي (٠.١١١) بين كل من البعد الرابع والمحور الثاني، بينما سجلت قيمة الارتباط بين البعدين الثاني والثالث أعلى معامل ارتباط (٠.٥٢٣). كذلك كانت قيمة الارتباط بين كل محور وبين الدرجة الكلية للاستبانة مرتفعة جداً؛ حيث تراوحت هذه القيم بين (٠.٥٠٨) و(٠.٨١٣). وتشير تلك النتائج لصدق درجات الاستبانة بشكل كافٍ لاستخدامها. والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (١): معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

| المحور | البعد الأول | البعد الثاني | البعد الثالث | البعد الرابع | المحور الثاني | الاستبانة |
|---|-------------|--------------|--------------|--------------|---------------|-----------|
| ١) الرؤية والرسالة والأهداف | 1 | .511** | .425** | .376** | .131* | .528** |
| ٢) قيم ومهارات قيادة الأعمال | .511** | 1 | .523** | .402** | .301** | .693** |
| ٣) القيادة والدعم الجامعي | .425** | .523** | 1 | .481** | .222* | .624** |
| ٤) التعليم والشراكة من أجل الريادة | .376** | .402** | .481** | 1 | .111* | .508** |
| ٥) معوقات تنمية ثقافة قيادة الأعمال بجامعة الملك خالد | .131* | .301** | .222* | .111* | 1 | .813** |
| الاستبانة | .528** | .693** | .624** | .508** | .813** | 1 |

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) * دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)

وللتأكد من ثبات الاستبانة، تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ للتحقق من الاتساق الداخلي، وذلك على عينة مكونة من (٢٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من مجتمع الدراسة الأصلي. وقد أوضح حساب معامل ثبات الاستبانة تراوح قيم ألفا كرونباخ بين (٠.٦٢١) للمحور الثاني، و(٠.٧٢٠) للبعد الرابع. كذلك لم تقل درجة ثبات الاستبانة إجمالاً عن (٠.٧٢٤)، الأمر الذي يدل على صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه، مع إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، ويكون مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها. ويوضح الجدول الآتي ذلك:

جدول (٢): ثبات محاور أداة الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ)

| المحور | ألفا كرونباخ |
|---|--------------|
| ١) الرؤية والرسالة والأهداف | .719 |
| ٢) قيم ومهارات قيادة الأعمال | .688 |
| ٣) القيادة والدعم الجامعي | .705 |
| ٤) التعليم والشراكة من أجل الريادة | .720 |
| ٥) معوقات تنمية ثقافة قيادة الأعمال بجامعة الملك خالد | .621 |
| الاستبانة | .724 |

وبعد تقنين استبانة الدراسة، تم توزيعها في صورتها النهائية - بصيغة إلكترونية وأخرى ورقية - على جميع القيادات الأكاديمية (رؤساء ومشرفي الأقسام العلمية) بجامعة الملك خالد، وذلك في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٤٢هـ/٢٠٢١م. وقد عاد من هذه الاستبانات (١٢٣) استبانته صالحة للتحليل الإحصائي. ويبين الجدول الآتي توزيع أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة بعد تفرغ العائد من الاستبانات:

جدول (٣): توزيع أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة

| متغيرات الدراسة | الفئة | العدد | النسبة المئوية |
|------------------------------------|-----------------------|-------|----------------|
| الدرجة العلمية | أستاذ مساعد | 61 | 49.6 |
| | أستاذ مشارك | 32 | 26.0 |
| | أستاذ | 30 | 24.4 |
| سنوات الخبرة في القيادة الأكاديمية | أقل من ٥ سنوات | 69 | 56.1 |
| | ٥ سنوات فأكثر | 54 | 43.9 |
| التخصص | علوم شرعية/عربية | 33 | 26.8 |
| | علوم إنسانية/اجتماعية | 68 | 55.3 |
| | علوم تطبيقية/صحية | 22 | 17.9 |

ولتحليل بيانات الاستبانة، تم استخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والاختبار التائي للعينات المستقلة t-test (ت)، وتحليل التباين الأحادي ANOVA (ف)، وذلك من خلال برنامج SPSS، الإصدار ٢١.

كما تم حساب مستوى ومدى درجات التحقق على كل استجابة من استجابات الاستبانة عن طريق إعطاء درجة لكل استجابة من الاستجابات الخمسة وفقاً لطريقة ليكرت Likert Method. فالاستجابة (كبيرة جداً) تعطى الدرجة (٥)، والاستجابة (كبيرة) تعطى الدرجة (٤)، والاستجابة (متوسطة) تعطى الدرجة (٣)، والاستجابة (ضعيفة) تعطى الدرجة (٢)، والاستجابة (ضعيفة جداً) تعطى الدرجة (١)، والجدول الآتي يوضح مستوى ومدى التحقق لكل استجابة في الاستبانة.

جدول (٤): مستوى ودرجة الأهمية/التحقق لكل استجابة

| مستوى الاستجابة | المدى |
|-----------------|-------------------------|
| ضعيفة جداً | من ١ إلى أقل من ١.٨٠ |
| ضعيفة | من ١.٨٠ إلى أقل من ٢.٦٠ |
| متوسطة | من ٢.٦٠ إلى أقل من ٣.٤٠ |
| كبيرة | من ٣.٤٠ إلى أقل من ٤.٢٠ |
| كبيرة جداً | من ٤.٢٠ إلى ٥ |

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

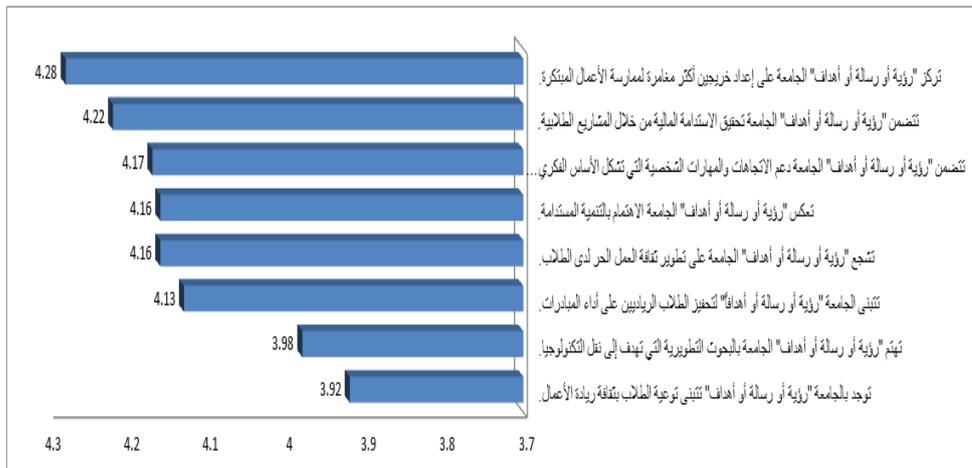
تعرض الدراسة لنتائجها حسب ترتيب أسئلة البحث، ومحاور الاستبانة، ثم حسب متغيرات الدراسة. وفيما يأتي تفصيل ذلك:

١. النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على سؤال البحث الأول: "ما أهم المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟":
أوضحت استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد أهمية جميع متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بدرجة كبيرة، وذلك حيث بلغ متوسط استجاباتهم على إجمالي هذه المتطلبات (٤.١٦)، والجدول الآتي يوضح ذلك:

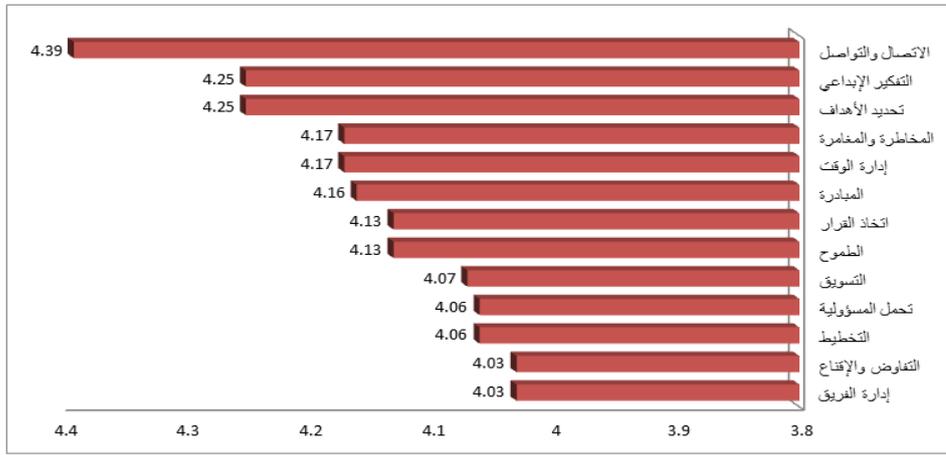
جدول (٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجمالي أهمية متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد

| أهم متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد | المتوسط | الانحراف | الأهمية |
|---|---------|----------|------------|
| البعد الأول: الرؤية والرسالة والأهداف | 4.13 | 1.236 | كبيرة |
| البعد الثاني: قيم ومهارات ريادة الأعمال | 4.15 | 1.238 | كبيرة |
| البعد الثالث: القيادة والدعم الجامعي | 4.20 | 1.191 | كبيرة جداً |
| البعد الرابع: التعليم والشراكة من أجل الريادة | 4.15 | 1.233 | كبيرة |
| إجمالي | 4.16 | 1.224 | كبيرة |

يتضح من الجدول السابق أن جميع أبعاد المحور الأول الخاصة بمتطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد تحققت بدرجة تتراوح بين الأهمية "الكبيرة" و"الكبيرة جداً"، حيث تراوح المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد الأربعة من (٤.١٣) للبعد الأول إلى (٤.٢٠) للبعد الثالث، وكذلك كانت العبارات المندرجة تحت هذه الأبعاد الأربعة، حيث تراوح المتوسط الحسابي لها من (٣.٧٢) إلى (٤.٣٩)، وتوضح الأشكال الآتية ذلك تفصيلاً:



شكل (١): أهم المتطلبات الخاصة بالرؤية والرسالة والأهداف

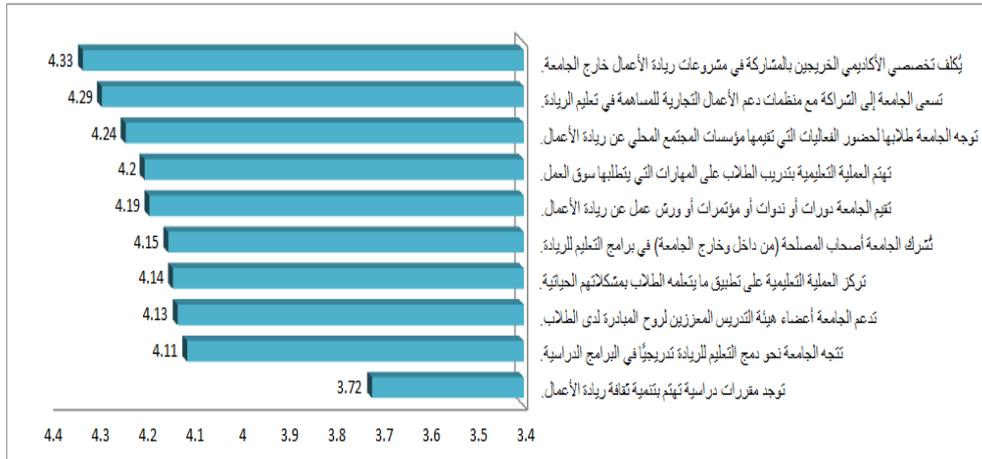


شكل (٢): أهم قيم ومهارات قيادة الأعمال

ج



شكل (٣): أهم المتطلبات الخاصة بالقيادة والدعم الجامعي



شكل (٤): أهم المتطلبات الخاصة بالتعليم والشراكة من أجل الريادة

٢. النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على سؤال البحث الثاني "ما واقع تحقق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟":

أوضحت استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد ضعف تحقق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وذلك حيث بلغ متوسط استجاباتهم على إجمالي واقع تحقق هذه المتطلبات (٢٠٠٩)، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجمالي واقع تحقق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد

| الانحراف | المتوسط | المحور |
|----------|---------|--|
| 0.640 | 2.12 | البعد الأول: الرؤية والرسالة والأهداف |
| 0.586 | 2.09 | البعد الثاني: قيم ومهارات ريادة الأعمال |
| 0.574 | 2.09 | البعد الثالث: القيادة والدعم الجامعي |
| 0.608 | 2.06 | البعد الرابع: التعليم والشراكة من أجل الريادة |
| 0.534 | 2.09 | إجمالي متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد |

يتضح من هذا الجدول السابق أن جميع أبعاد المحور الأول الخاصة بمتطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال تتحقق بجامعة الملك خالد بدرجة "ضعيفة"، حيث تراوح المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد الأربعة من (٢٠٠٦) للبعد الرابع إلى (٢٠١٢) للبعد الأول، وكذلك كانت كل العبارات المندرجة تحت هذه الأبعاد الأربعة تقع في نطاق مستوى التحقق بدرجة ضعيفة، ويأتي ذلك متفقاً مع ما توصلت إليه دراسة كل من الحمالي والعربي (٢٠١٦)، ودراسة العتيبي وموسى (٢٠١٥) من ضعف الاهتمام بنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال في بعض الجامعات السعودية. وفيما يلي تفصيل ذلك:

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تحقق البعد الأول "الرؤية والرسالة والأهداف"

| الانحراف | المتوسط | عبارات البعد الأول "الرؤية والرسالة والأهداف" |
|----------|---------|--|
| .883 | 1.92 | ١. توجد بالجامعة "رؤية أو رسالة أو أهداف" تتبنى توعية الطلاب بثقافة ريادة الأعمال. |
| .889 | 2.21 | ٢. تشجع "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة على تطوير ثقافة العمل الحر لدى الطلاب. |
| 1.008 | 2.18 | ٣. تهتم "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة بالبحوث التطويرية التي تهدف إلى نقل التكنولوجيا. |
| .932 | 2.35 | ٤. تعكس "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة الاهتمام بالتنمية المستدامة. |
| .762 | 2.10 | ٥. تتضمن "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة تحقيق الاستدامة المالية من خلال المشاريع الطلابية. |
| .905 | 2.02 | ٦. تتضمن "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة دعم الاتجاهات والمهارات الشخصية التي تشكل الأساس الفكري والسلوكي لريادة الأعمال. |
| .957 | 2.05 | ٧. تتبنى الجامعة "رؤية أو رسالة أو أهدافاً" لتحفيز الطلاب الرياديين على أداء المبادرات. |
| .839 | 2.13 | ٨. تركز "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة على إعداد خريجين أكثر مغامرة لممارسة الأعمال المبتكرة. |

توضح استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد على البعد الأول في محور الاستبانة الأول والخاص بـ"الرؤية والرسالة والأهداف": أن الجامعة تُضمّن ثقافة ريادة الأعمال في رؤيتها ورسالتها وأهدافها بدرجة ضعيفة، وكانت أعلى هذه المتطلبات تحققاً هي:

- العبارة (٤): تعكس "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة الاهتمام بالتنمية المستدامة، بمتوسط (٢.٣٥)،

- العبارة (٢): تشجع "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة على تطوير ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، بمتوسط (٢.٢١).
بينما كانت أقل المتطلبات تحققاً هي:

- العبارة (١): توجد بالجامعة "رؤية أو رسالة أو أهداف" تتبنى توعية الطلاب بثقافة ريادة الأعمال، بمتوسط (١.٩٢)،

- العبارة (٦): تتبنى الجامعة "رؤية أو رسالة أو أهدافاً" لتحفيز الطلاب الرياديين على أداء المبادرات، بمتوسط (٢.٠٢).

وتتفق هذه النتائج مع ماتوصلت اليه دراسة Kirby & Ibrahim (2011) والتي أكدت على ضعف تناول رؤية ورسالة العديد من الجامعات لثقافة ريادة الأعمال وسبل تنميتها.

جدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تحقق البعد الثاني "قيم ومهارات ريادة الأعمال"

| الانحراف | المتوسط | عبارات البعد الثاني "قيم ومهارات ريادة الأعمال" |
|----------|---------|---|
| .955 | 2.20 | ٩. المبادرة |
| .952 | 2.14 | ١٠. التخطيط |
| 1.011 | 2.16 | ١١. الطموح |
| .905 | 2.20 | ١٢. تحديد الأهداف |
| .861 | 2.07 | ١٣. اتخاذ القرار |
| .910 | 1.99 | ١٤. إدارة الفريق |
| .904 | 2.05 | ١٥. تحمل المسؤولية |
| .863 | 2.04 | ١٦. التسويق |
| .839 | 1.97 | ١٧. التفاوض والإقناع |
| .814 | 2.02 | ١٨. إدارة الوقت |
| .824 | 2.04 | ١٩. التفكير الإبداعي |
| .852 | 2.21 | ٢٠. الاتصال والتواصل |
| .800 | 2.09 | ٢١. المخاطرة والمغامرة |

توضح استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد على البعد الثاني والخاص بـ"قيم ومهارات ريادة الأعمال": أن اهتمام الجامعة بتضمين هذه القيم والمهارات ضعيف، وكانت أعلى هذه المتطلبات تحققاً هي:

- العبارة (٢٠): الاتصال والتواصل، بمتوسط (٢.٢١)،

- العبارة (١٢): تحديد الأهداف، بمتوسط (٢.٢٠)،
 - العبارة (٩): المبادرة، بمتوسط (٢.٢٠).
 - بينما كانت أقل المتطلبات تحققاً هي:
 - العبارة (١٧): التفاوض والإقناع، بمتوسط (١.٩٧)،
 - العبارة (١٤): إدارة الفريق، بمتوسط (١.٩٩).
 - العبارة (١٨): إدارة الوقت، بمتوسط (٢.٠٢).
- وتتفق هذه النتائج مع ماتوصلت إليه دراستي: Hill (2011)، والفواز (٢٠١٤) حيث أكدوا ضعف قيام الجامعات بنشر وتنمية قيم ومهارات ريادة الأعمال بين الطلاب.

جدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تحقق البعد الثالث "القيادة والدعم الجامعي"

| الانحراف | المتوسط | عبارات البعد الثالث "القيادة والدعم الجامعي" |
|----------|---------|---|
| .833 | 2.16 | ٢٢. تمنح قيادات الجامعة استقلالية لكافة الوحدات والكليات لتنمية الريادة الطلابية. |
| .850 | 2.24 | ٢٣. تُشكل تنمية روح المبادرة الطلابية جزءاً رئيسياً من اهتمامات القيادات الجامعية. |
| .820 | 2.18 | ٢٤. تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بنماذج لدمج أنشطة مشاريع ريادة الأعمال في جميع المراحل التعليمية. |
| .905 | 2.00 | ٢٥. توجد بالجامعة لوائح منظمة لمشاريع ريادة الأعمال الطلابية. |
| .819 | 2.13 | ٢٦. توفر الجامعة التسهيلات المادية اللازمة لبدء مشاريع ريادة الأعمال الطلابية. |
| .828 | 2.05 | ٢٧. تخصص الجامعة ميزانية معينة لتنمية مشاريع ريادة الأعمال الطلابية. |
| .799 | 2.02 | ٢٨. توفر الجامعة الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة لدى الطلاب. |
| .763 | 1.99 | ٢٩. يتوفر بالجامعة حاضنات أعمال لمشروعات الطلاب الريادية. |
| .891 | 2.04 | ٣٠. يتوفر بالجامعة كوادر بشرية متخصصة في ريادة الأعمال. |
| .798 | 2.05 | ٣١. توفر الجامعة المناخ التنظيمي والدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشاريع. |
| .746 | 2.13 | ٣٢. تمتلك الجامعة خطة للانتقال من الدعم الداخلي إلى الدعم الخارجي لمشروعات الطلاب الريادية. |

توضح استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد على البعد الثالث والخاص بـ:"القيادة والدعم الجامعي": أن درجة تحقق متطلبات هذا البعد ضعيفة، وكانت أعلى هذه المتطلبات تحققاً هي:

- العبارة (٢٣): تُشكل تنمية روح المبادرة الطلابية جزءاً رئيسياً من اهتمامات القيادات الجامعية، بمتوسط (٢.٢٤)،
 - العبارة (٢٤): تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بنماذج لدمج أنشطة مشاريع ريادة الأعمال في جميع المراحل التعليمية، بمتوسط (٢.١٨)،
 - العبارة (٢٢): تمنح قيادات الجامعة استقلالية لكافة الوحدات والكليات لتنمية الريادة الطلابية، بمتوسط (٢.١٦).
- بينما كانت أقل المتطلبات تحققاً هي:

- العبارة (٢٩): يتوافر بالجامعة حاضنات أعمال لمشروعات الطلاب الريادية، بمتوسط (١.٩٩)،
 - العبارة (٢٥): توجد بالجامعة لوائح منظمة لمشاريع ريادة الأعمال الطلابية، بمتوسط (٢.٠٠)،
 - العبارة (٢٨): توفر الجامعة الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة لدى الطلاب، بمتوسط (١.٩٤).
- وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة Dahleez & Migdadm (2013) من حيث قلة الدعم المادي والمعنوي المقدم من القيادات الجامعية لتنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.

جدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع تحقق البعد الرابع "التعليم والشراكة من أجل الريادة"

| الانحراف | المتوسط | عبارات البعد الرابع "التعليم والشراكة من أجل الريادة" |
|----------|---------|---|
| .911 | 1.88 | ٣٣. توجد مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال. |
| .861 | 2.07 | ٣٤. تتجه الجامعة نحو دمج التعليم للريادة تدريجياً في البرامج الدراسية. |
| .957 | 2.23 | ٣٥. تقييم الجامعة دورات أو ندوات أو مؤتمرات أو ورش عمل عن ريادة الأعمال. |
| .823 | 2.14 | ٣٦. تسعى الجامعة إلى الشراكة مع منظمات دعم الأعمال التجارية للمساهمة في تعليم الريادة. |
| .834 | 2.02 | ٣٧. تدعم الجامعة أعضاء هيئة التدريس المعززين لروح المبادرة لدى الطلاب. |
| .870 | 2.07 | ٣٨. توجه الجامعة طلابها لحضور الفعاليات التي تقيمها مؤسسات المجتمع المحلي عن ريادة الأعمال. |
| .890 | 2.06 | ٣٩. تركز العملية التعليمية على تطبيق ما يتعلمه الطلاب بمشكلاتهم الحياتية. |
| .824 | 2.04 | ٤٠. تهتم العملية التعليمية بتدريب الطلاب على المهارات التي يتطلبها سوق العمل. |
| .824 | 2.10 | ٤١. تُشرك الجامعة أصحاب المصلحة (من داخل وخارج الجامعة) في برامج التعليم للريادة. |
| .773 | 2.01 | ٤٢. يُكلف تخصصي الأكاديمي الخريجين بالمشاركة في مشروعات ريادة الأعمال خارج الجامعة. |

توضح استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد على البعد الرابع والخاص بـ: "التعليم والشراكة من أجل الريادة": أن متطلبات هذا البعد تقع في مستوى التحقق بدرجة ضعيفة، وكانت أعلى هذه المتطلبات تحققاً هي:

- العبارة (٣٥): تقييم الجامعة دورات أو ندوات أو مؤتمرات أو ورش عمل عن ريادة الأعمال، بمتوسط (٢.٢٣)،
- العبارة (٣٦): تسعى الجامعة إلى الشراكة مع منظمات دعم الأعمال التجارية للمساهمة في تعليم الريادة، بمتوسط (٢.١٤)،
- العبارة (٤١): تُشرك الجامعة أصحاب المصلحة (من داخل وخارج الجامعة) في برامج التعليم للريادة، بمتوسط (٢.١٠).

بينما كانت أقل المتطلبات تحققاً هي:

- العبارة (٣٣): توجد مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال، بمتوسط (١.٨٨)،
 - العبارة (٤٢): يُكلف تخصصي الأكاديمي الخريجين بالمشاركة في مشروعات ريادة الأعمال خارج الجامعة، بمتوسط (٢.٠١)،
 - العبارة (٣٧): تدعم الجامعة أعضاء هيئة التدريس المعززين لروح المبادرة لدى الطلاب، بمتوسط (٢.٠٢).
- وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة المخلافي (٢٠١٤)، و Lacoucci (2012)، والسيد وإبراهيم (٢٠١٤) من حيث ضعف التعليم الريادي في الجامعات، وقلة الدورات والمناهج المتخصصة في الريادة، بالإضافة إلى ضعف الدعم الحكومي للتعليم الريادي بالجامعات.
٣. النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على سؤال البحث الثاني "ما معوقات تحقيق متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية؟":
- أوضحت استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد على محور الاستبانة الثاني والخاص بـ: "معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد" وجود هذه المعوقات بدرجة كبيرة، وذلك حيث بلغ متوسط الاستجابات على هذا البعد (٤.١١)، والجدول الآتي يوضح ذلك:
- جدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الاستبانة الثاني "معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد"

| الانحراف | المتوسط | عبارات المحور الثاني "معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد" |
|----------|---------|---|
| .769 | 4.31 | ١. تأخر اهتمام الجامعة بريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى |
| .763 | 4.16 | ٢. وجود موروثات ثقافية لدى الطلاب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً |
| .817 | 4.07 | ٣. قلة وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها طلاب الجامعة |
| .628 | 4.25 | ٤. قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية |
| .644 | 4.16 | ٥. ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية من الطلاب في دعم الجامعة لهم |
| .742 | 4.03 | ٦. قلة المواقع الإلكترونية التي تهتم بنشر كل ما يستجد من فعاليات وأنشطة تخص ريادة الأعمال |
| .616 | 4.11 | ٧. عدم إبرام الجامعة لاتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال والمشاريع الصغيرة |
| .721 | 4.15 | ٨. ضعف الخدمات التوعوية والتنشيطية التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال |
| .824 | 4.11 | ٩. ضعف الدعم المادي المخصص لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال |
| .699 | 4.08 | ١٠. قلة أعداد الكوادر البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال |
| .799 | 4.08 | ١١. ندرة التسهيلات المتاحة لرواد الأعمال لبدء مشاريعهم |
| .704 | 4.09 | ١٢. اقتصر اهتمام الجامعة بريادة الأعمال في المناسبات فقط |
| .670 | 4.00 | ١٣. عدم وجود حاضنات أعمال في الجامعة |

| الانحراف | المتوسط | عبارات المحور الثاني "معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد" |
|----------|---------|---|
| 0.653 | 3.94 | ١٤. ندرة وجود مراكز خدمية لدعم مشروعات ريادة الأعمال الطلابية. |
| 0.398 | 4.11 | إجمالي عبارات المحور الثاني |

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات المحور الثاني من الاستبانة والخاص بـ: "معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد" تتراوح من مستوى التحقق بدرجة كبيرة جداً إلى مستوى التحقق بدرجة كبيرة، وكانت أعلى المعوقات تحققاً هي:

- العبارة (١): تأخر اهتمام الجامعة بريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى، بمتوسط (٤.٣١)،

- العبارة (٤): قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية، بمتوسط (٤.٢٥).

بينما كانت أقل المعوقات تحققاً هي:

- العبارة (١٤): ندرة وجود مراكز خدمية لدعم مشروعات ريادة الأعمال الطلابية، بمتوسط (٣.٩٤)،

- العبارة (١٣): عدم وجود حاضنات أعمال في الجامعة، بمتوسط (٤.٠٠)،

- العبارة (٦): قلة المواقع الإلكترونية التي تهتم بنشر كل ما يستجد من فعاليات وأنشطة تخص ريادة الأعمال، بمتوسط (٤.٠٣).

وتتفق هذه النتائج مع بعض الدراسات والتي أكدت على وجود العديد من المعوقات التي تحول دون تنمية ثقافة ريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين الطلاب مثل دراسة عثمان (٢٠١٨)، ودراسة حسنين (٢٠١٦)، ودراسة الحديدي وسعد (٢٠١٦).

وبتحليل ما سبق، يتضح اتساق واتفاق استجابات القيادات الأكاديمية حول قيام جامعة الملك خالد بدور ضعيف في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، حيث حصلت كل الاستجابات على الأبعاد الخاصة بدور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها على درجة ضعيفة، بينما حصلت كل الاستجابات على محور معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد على درجة كبيرة. ولعل ذلك يُعزى إلى حداثة موضوع ريادة الأعمال في جامعة الملك خالد، ومن ثم تكاد تخلو أهداف العملية التعليمية وبرامجها الجامعية من ثقافة ريادة الأعمال؛ فانعكس ذلك على استجابات القيادات الأكاديمية بالجامعة. كما يمكن عزو هذه النتيجة أيضاً إلى قلة المشاركة الفعلية لعينة البحث من أعضاء هيئة التدريس في ممارسات ريادة الأعمال داخل الجامعة أو خارجها (ورش العمل، الندوات التعريفية والتثقيفية على موقع الجامعة الإلكتروني) بسبب ضعف الإعلام بهذه الممارسات أو ضعف الإعلان عنها بالوسائل المختلفة.

٤. النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على سؤال البحث الثالث "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات القيادات الأكاديمية حول متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد تعزى لمتغيرات: الدرجة العلمية، سنوات الخبرة في القيادة الأكاديمية، التخصص؟": للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد على استبانة متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد، تم استخدام اختبار "ت" مع متغير سنوات الخبرة في القيادة الأكاديمية، واختبار تحليل التباين (ف) مع متغيري الدرجة العلمية والتخصص. وفيما يلي توضيح ذلك:

جدول (١٢): نتائج اختبار دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

| مستوى الدلالة | قيمة ف/ت | المتغير | محاور الاستبانة |
|---------------|----------|----------------|--|
| .334 | 1.108 | الدرجة العلمية | البعد الأول: الرؤية والرسالة والأهداف |
| .637 | .473 | سنوات الخبرة | |
| .205 | 1.607 | التخصص | |
| .324 | 1.139 | الدرجة العلمية | البعد الثاني: قيم ومهارات ريادة الأعمال |
| .634 | .478 | سنوات الخبرة | |
| .539 | .622 | التخصص | |
| .478 | .744 | الدرجة العلمية | البعد الثالث: القيادة والدعم الجامعي |
| .772 | .290 | سنوات الخبرة | |
| .542 | .615 | التخصص | |
| .465 | .772 | الدرجة العلمية | البعد الرابع: التعليم والشراكة من أجل الريادة |
| .798 | -.257- | سنوات الخبرة | |
| .195 | 1.655 | التخصص | |
| .327 | 1.127 | الدرجة العلمية | إجمالي أبعاد المحور الأول |
| .778 | .282 | سنوات الخبرة | |
| .315 | 1.167 | التخصص | |
| .917 | .087 | الدرجة العلمية | المحور الثاني: معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد |
| .339 | -.959- | سنوات الخبرة | |
| .896 | .110 | التخصص | |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة - حسب متغيرات الدراسة الثلاثة (الدرجة العلمية، وسنوات الخبرة في القيادة الأكاديمية، والتخصص) - على الاستبانة مجتمعة، وكذا على محاورها وأبعادها الفرعية، حيث كان مستوى الدلالة أكبر من (٠.٠٥). ولعل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات القيادات الأكاديمية يدل على اتساق استجابات أفراد عينة الدراسة واتفاقهم على أن جامعة الملك خالد تحقق متطلبات تنمية ثقافة

ريادة الأعمال بدرجة ضعيفة. وبهذا تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات مثل Kirby & Ibrahim (2011)، والمخلافي (٢٠١٤)، والعتيبي وموسى (٢٠١٥)، والحماي والعربي (٢٠١٦)، والمبيريك والشيباني (٢٠١٦) من حيث اتفاق العينة في هذه الدراسات على ضعف دور الجامعات في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.

٥. التصور المقترح لتعزيز دور طلاب جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها:

ينطلق هذا التصور المقترح مما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، والتي تتمثل في الآتي:

١. لا توجد لدى جامعة الملك خالد رؤية ورسالة وإستراتيجية تتبنى تنمية ثقافة ريادة الأعمال.
٢. قلة اهتمام القيادات بالجامعة بشكل كبير بتشجيع الطلاب على ريادة الأعمال.
٣. ندرة وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية داخل جامعة الملك خالد، بجانب ضعف الموارد والبنية التحتية لدعم ريادة الأعمال لدى الطلاب.
٤. غياب التعليم الريادي بشكل كبير في مختلف التخصصات، بجانب ضعف الدعم الجامعي لريادة الأعمال لدى الطلاب.
٥. قلة الاهتمام بعمل شراكات مع الجهات الخارجية لدعم مشروعات ريادة الأعمال لدى الطلاب بشكل كبير.
٦. غياب تقويم ريادة الأعمال داخل الجامعة، نظرًا لعدم وجود إستراتيجية واضحة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.
٧. تواجه عملية تنمية ثقافة ريادة الأعمال عددًا كبيرًا من المعوقات داخل جامعة الملك خالد منها: ضعف التوعية والتثقيف بأهمية ريادة الأعمال، وعدم وجود مركز للتوظيف وريادة الأعمال، وقلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال، وضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال، بجانب الموروثات الثقافية لدى الطلاب والتي تدفعهم للتمسك بالوظائف الحكومية.

وتأسيساً على هذه النتائج، يقدم البحث الخطة الإستراتيجية الآتية كمطلب يمكن من خلال تنفيذها تحول جامعة الملك خالد إلى جامعة ريادية. وتتمثل عناصر هذا التصور المقترح في الآتي:

(١) الرؤية:

أن تتحول جامعة الملك خالد إلى جامعة ريادية هدفها نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، حتى يصبحوا رواد أعمال منافسين.

(٢) الرسالة:

تعظيم دور جامعة الملك خالد في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية مهاراتها لدى الطلاب بشكلٍ يساعد في تشجيعهم على الأعمال الحرة والمشروعات الريادية المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة المنشودة.

(٣) الأهداف:

يهدف هذا التصور بشكل رئيس إلى: تحسين دور جامعة الملك خالد في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وزيادة قدرتها على مواجهة المعوقات التي تواجهها في توعية الطلاب للمشروعات الريادية. ويتفرع من هذا الهدف الرئيس ما يأتي:

- أ. تبني القيادات بجامعة الملك خالد لفكر ريادة الأعمال داخل الجامعة.
- ب. وضع إستراتيجيات ريادية داخل الجامعة تستهدف نشر الثقافة الريادية.
- ج. تخريج أجيال مؤهلة من رواد الأعمال لديهم القدرة على المنافسة عالمياً.
- د. توفير الإمكانيات البشرية والمادية اللازمة لدعم المشروعات الريادية.
- هـ. تعديل وتطوير البرامج الدراسية والمقررات داخل الجامعات في مختلف التخصصات.

(٤) متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

- قيادات مبدعة.
- أعضاء هيئة تدريس مؤهلين.
- هيكل تنظيمي مرن.
- شراكات مع القطاع الخاص
- حاضنات أعمال.
- مؤسسات مصرفية للتمويل.
- برامج تعليمية متطورة.
- بنية تكنولوجية حديثة.
- التعليم للريادة.
- مراكز تدريب لريادة الأعمال.
- مراكز توظيف وريادة أعمال.
- خبراء في ريادة الأعمال.
- علاقات عامة متميزة.
- مراكز استشارية فنية وقانونية واقتصادية وإدارية.
- إعلام وإعلان.

(٥) آليات تنفيذ التصور المقترح:

| | |
|-------------------|--|
| الرؤية والرسالة | - تعديل رؤية ورسالة الجامعة بما يتوافق مع الاتجاه العالمي الذي يشجع ريادة الأعمال والمشروعات الريادية. |
| الأهداف | - وضع خطة إستراتيجية خاصة بريادة الأعمال. - إنشاء حاضنات أعمال داخل الجامعة لدعم المشروعات الريادية. - استقطاب كوادر بشرية متخصصة في ريادة الأعمال. - توفير الموارد المالية والمادية اللازمة لدعم المشروعات الريادية. - وضع سياسات تحفيزية (مادية ومعنوية) للتشجيع على توليد الأفكار الابتكارية وتحويلها إلى مشروعات ريادية. |
| القيادات الإدارية | - توفير المناخ التنظيمي المناسب لتشجيع الطلاب على التفكير الريادي. - وجود قيادات تؤمن بثقافة ريادة الأعمال، وتحفز على تبني هذا الفكر. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، |

| | |
|---|-----------------------------------|
| <p>وتحفيزهم للتوجه نحو العمل الحر .</p> | <p>والأكاديمية</p> |
| <p>- عمل دورات وورش عمل توعوية وتثقيفية لمنسوبي الجامعة حول أهمية ريادة الأعمال.</p> <p>- تصميم وإدراج مقررات تعليمية خاصة بريادة الأعمال تستهدف: إكساب الطلاب المهارات الريادية، وتكسيبهم المعارف الخاصة بكيفية توليد الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشروعات، وإعداد دراسات الجدوى، وتنفيذ المشروعات.</p> <p>- عقد دورات تدريبية تهدف إلى إكساب الطلاب الخصائص والمهارات الريادية التي تمكنهم من أن يصبحوا رواد أعمال، والتدريب على كيفية بدء المشروعات الخاصة بهم، وتقديم كل الدعم أثناء تنفيذ هذه المشروعات.</p> | <p>البرامج والأنشطة</p> |
| <p>- عمل شراكات مع بعض المؤسسات المصرفية لتمويل المشروعات الريادية، وتقديم الدعم المالي المطلوب، وتقديم تسهيلات في السداد، وتخفيض نسبة الفائدة على القروض.</p> <p>- عمل شراكات مع رجال الصناعة والأعمال والقطاع الخاص لدعم المشروعات الريادية والبرامج التعليمية والتدريبية، والتي من شأنها إكساب الطلاب مهارات التفكير الريادي والإبداعي.</p> <p>- إعفاء المشروعات الريادية الخاصة بالطلاب من الضرائب والجمارك.</p> | <p>المجتمع الخارجي</p> |
| <p>- وضع ميزانية خاصة بنشر وتنمية الثقافة الريادية بين مختلف الطلاب.</p> <p>- قيام الجامعة بتمويل المشروعات الريادية الخاصة بالطلاب في المراحل الأولى، على أن يكون لها نسبة من الأرباح عند استقرار المشروعات ونجاحها.</p> <p>- توفير الاستشارات الفنية والاقتصادية للطلاب لتشجيعهم على بدء مشروعاتهم الخاصة.</p> | <p>التمويل والاستشارات</p> |
| <p>- تشكيل لجنة لمتابعة وتقييم مدى تطبيق بنود وعناصر التصور المقترح.</p> <p>- التقييم الدوري لمستوى الثقافة الريادية لدى منسوبي الجامعة.</p> <p>- قياس وعي الطلاب (المعرفي والوجداني والسلوكي) بثقافة ريادة الأعمال.</p> <p>- تقييم الدعم المقدم من الجامعة للتحويل نحو ريادة الأعمال.</p> <p>- متابعة مدى التغيير في سلوك الطلاب، وفي تفكيرهم بعد التخرج.</p> <p>- تحديد المعوقات التي تعرقل تنفيذ هذا التصور، وإيجاد الحلول لها.</p> | <p>المتابعة والتقييم</p> |

المقترحات:

- استناداً إلى نتائج البحث، يقترح الباحث الآتي:
- قياس اتجاهات القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة الملك خالد نحو إمكانية تطبيق هذا التصور المقترح.
 - إجراء بحوث إجرائية وأخرى تجريبية عن فعالية تضمين مهارات ريادة الأعمال بالبرامج الجامعية الأكاديمية في تنمية الوعي بريادة الأعمال.

- إجراء دراسات تحليلية وأخرى استشرافية عن مدى اهتمام رؤية المملكة ٢٠٣٠ بثقافة ريادة الأعمال، وآليات توظيفها بمراحل التعليم المختلفة.

المراجع:

المراجع العربية:

إبراهيم، خديجة (٢٠١٨). المرود التربوي لحاضنات الأعمال الجامعية على تحقيق التنمية المستدامة في مصر. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٤(٥)، ٣٦٥-٤٧٩.

إبراهيم، عصام (٢٠١٥). التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية ببورسعيد، ١٨(١٨)، ١٣٢-١٧٧.

أبو قرن، سعيد (٢٠١٥). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.

أبو هديب، إيمان (٢٠١٧). أثر استخدام نظم دعم القرار على ريادة الأعمال في جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات (إنتاج). رسالة دكتوراه، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

الباجوري، خالد (٢٠١٧). ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي. اتحاد الغرف العربية، دائرة البحوث الاقتصادية.

جلاب، إحسان، وجريمخ، حميدة (٢٠١٨). تأثير القيادة الريادية في الأداء الابتكاري: دراسة ميدانية في عدد من الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط. المجلة العراقية للعلوم الإدارية، ١٤(٥٥)، ١٧٧-٢٠٩.

الجهني، حنان (٢٠١٩). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية "٢٠٣٠": دراسة تربوية ميدانية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، ٣(٣)، ١٩٨-٢٦١.

الحديدي، نسرين؛ وسعد، نيرمين (٢٠١٦). المرأة السعودية وريادة الأعمال: نجاحات وتحديات. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٦٤(٤)، ٣٣٢-٣٦٢.

حرب، محمد (٢٠٢٠). دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه. المجلة التربوية، جامعة سوهاج بمصر، ٧١، ٩١٥-١٠٠٢.

حسنين، إيمان (٢٠١٦). مدى توفر السمات الريادية لدى طلاب وطالبات جامعة الملك سعود. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، الرياض: جامعة الملك سعود.

الحمالي، رشاد؛ والعربي، هشام (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٧٦(٧٦)، ٣٨٧-٤٤٢.

- رؤية المملكة ٢٠٣٠. المملكة العربية السعودية. متاحة على: www.vision2030.gov.sa.
- زيدان، عبد الرزاق؛ و خليل، عبد القادر (٢٠١٧). متطلبات تحقيق الريادة في القطاع المصرفي: دراسة حالة على بنك الفلاحة والتنمية الريفية. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، (١٧)، ٩٥-١٠١.
- السيد، لمياء؛ وإبراهيم، إيمان (٢٠١٤). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الإفادة منها في مصر. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (٥٣)، ٢٧٥-٣٤٩.
- الشميمري، أحمد؛ والمبيري، وفاء (٢٠١٥). ريادة الأعمال. الرياض: مكتبة العبيكان.
- عبد الفتاح، محمد (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية/جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، ١٩ (٤)، ٣٣-٢٠٨.
- عبد الوهاب، إيمان (٢٠١٨). مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية: دراسة استشرافية. مجلة كلية التربية بكفر الشيخ، ٢ (٩٠)، ٨٩-١٠١.
- العتيبي، منصور؛ وموسى، محمد (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة التربية جامعة الأزهر، ١٦٢ (٢)، ٦٧٠-٦١٥.
- عثمان، عبير (٢٠١٨). فعالية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، (٥١)، ٣٥٦-٣٩٤.
- عيد، أيمن (٢٠١٤). التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار والأمن الاجتماعي. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال - نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، الرياض: جمعية ريادة الأعمال السعودية.
- الفواز، عمران (٢٠١٤). دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
- المبيري، وفاء؛ والشيباني، صفية (٢٠١٦). منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية: جامعة الأميرة نورا نموذجا. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، الرياض: جامعة الملك سعود.
- محمد، أشرف (٢٠١٨). دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ بمصر، ١٨ (٢)، ١٢٧١-١٤١٢.
- محمد، عوض الله؛ ومحمود، أشرف (٢٠١٤). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها. مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، ١٥ (١)، ٥٤٩-٥٩٩.

المخلافي، ناصر (٢٠١٤). واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية. رسالة دكتوراه، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

المخيزيم، حسام (٢٠١٧). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

مسيل، محمود، وهمام، إيمان (٢٠١٨). آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة كلية التربية ببها، (١١٦)، ٤١٣-٤٨٠.

مصطفى، جمال (٢٠٢١). ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، ٤(١)، ١١٠-١٥٥.

المليجي، رضا (٢٠٢٠). إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور الإدارة الجامعية في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل في ضوء بعض التوجهات الوطنية للمملكة العربية السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (١٢٧)، ١١٩-١٨٢.

برنامج بادر لحاضنات التقنية (٢٠١٤). مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية. www.badir.com.sa

المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (٢٠١٤). إعداد الشباب العربي لسوق العمل - إستراتيجية لإدراج الأعمال ومهارات القرن الـ ٢١ في قطاع التنظيم العربي. الالكسو، تونس.

مهناوي، أحمد (٢٠١٤). دور التعليم الثانوي الفني المزوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، (٥٢)، ٣١٣-٣٦١.

الموميني، هنادة (٢٠١٦). دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات في بناء الجامعة الريادية-دراسة تطبيقية- على الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة دراسات، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة البتراء، ٤٣(٢)، ٨١٣-٨٢٥.

المراجع الأجنبية:

Akinboye, A. & Pihie, Z. (2014). Effects of Learning Styles on Students Perceptions of Entrepreneurship Course Relevance and Teaching Methods. *International Interdisciplinary Journal of Education*, 3(1),217-224.

Alshumaymiri, K. (2016). *Entrepreneurship Skills of University graduates in Saudi Arabia*. Master's thesis. Business School, University of Wolverhampton, U. K.

Barringer, B. & Ireland, R. (2012). *Entrepreneurship: Successfully Launching new Ventures* (4th^{ed}) Upper Sadle River, NJ:Pearson.

Buckner, E.; Beges, S.; & Khatib, L. (2012). Social Entrepreneurship: Why is it Important Post arab Spring? *Online Survey Report*,1-20.

- Dahleez, K. & Migdad, M. (2013). Entrepreneurial of Undergraduate Students in Deteriorated Economies (the Case of Gaza Strip). *Administrative Sciences*, 2(40),534-554.
- Gibb, A.; Haskins, G.; & Robertson, I. (2013). Leading the entrepreneurial University: Meeting the entrepreneurial development needs of higher education institutions. In A. Altmann & B. Ebersberger (Eds.) *Universities in Change, Innovation, Technology, and Knowledge Management*. New Work: Springer,9-45.
- Gielnik, M. (2015). Action and Action-Regulation in Entrepreneurship: Evaluating a Student Training for Promoting Entrepreneurship. *Academy of Management Learning & Education*, 14(1),69-64.
- Heinert, S. & Roberts, T. (2017). A Profile of agricultural education teachers with exemplary rural agricultural Entrepreneurship Education Programs. *Journal of Agricultural Education*, 58(4),193-210.
- Hill, E. (2011). *The impact of entrepreneurship education an exploratory Study of MBA graduates in Ireland*. Master's thesis. Business School, University of Limerick.
- Hofer, A.; Potter, J.; Fayolle, A.; Culbrandsen, M.; Hannon, P.; Harding, R.; Dahlstrand, A.; & Phaen, P. (2010). *From Strategy to Practice in University Entrepreneurship Support: Strengthening Entrepreneurship and Local Economic Development in Eastern Germany: Youth, Entrepreneurship and Innovation*, OECD, Local Economic and Employment Development.
- Kirby, D. & Ibrahim, N. (2011). Entrepreneurship education and the Creation of an enterprise Culture: Provisional results from an experiment in Egypt. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2),181-193.
- Lacobucci, D. (2012). *Entrepreneurship education in Italian Universities: Trend, Situation and Opportunities*. Master's thesis. University of Marche.
- Loss, M. & Bascunan, F. (2011). *Entrepreneurship Development*. India: Global Vision Publishing House.
- Martinez, A. (2010). *Global Entrepreneurship Monitor Special Report. A Global Perspective on Entrepreneurship Education and Training*. The Global Entrepreneurship Research Association, USA.
- Mojab, F.; Abdol-Hadi, A.; & Reza, Z. (2011). Applying Competency based Approach for Entrepreneurship education. *Elsevier*, (12),436-447.
- Mok, K. & Yue, K. (2013). Promoting Entrepreneurship and Innovation in China: Enhancing Research and Transforming University. *Frontiers of Education in China*, 8(2),173–197.
- Mokaya, S., Namusonge, M., & Sikalieh, D. (2012). The Concept of Entrepreneurship in Pursuit of a Universally Acceptable Definition. *International Journal of Arts and Commerce*, 1(6),128-135.
- Ruskovaara, E. & Pihkala, T. (2013). Teachers Implementing Entrepreneurship Education: Classroom Practices. *Education Training*, 55(2),204-216.
- Sandri, S. (2016). The Need for Entrepreneurial Education in Jordan: an Empirical Investigation. *Jordan Journal of Business Administration*, 12(2),417-435.