



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٤) العدد (١٠) يناير ٢٠٢٤م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

الرقم المعياري الدولي ISSN: 2709-5231

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت
بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

للمجلة معامل تأثير عربي ومفهرة في العديد من قواعد المعلومات الدولية



رئيس التحرير

أ.د علي حبيب الكندري

أستاذ المناهج وطرق تدريس العلوم- كلية التربية- جامعة الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

هيئة التحرير

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب-
جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

أ.د بدر محمد ملك

أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية
التربية الأساسية- الكويت

أ.د منال محمد خضيري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشتون الطلاب-
جامعة أسوان- مصر

د. أحمد فهد السحيمي

المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت

أ.د عبد الله عبد الرحمن الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت
ورئيس المكتب الثقافي في القنصلية الكويتية بدبي

أ.د أحمد عودة سعود القرارة

أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د راشد علي السهل

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-
جامعة الكويت

د. غازي عنيزان الرشيد

أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع

أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د محمد إبراهيم طه خليل

أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر
وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر

أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف

أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية الإعاقة والتأهيل
لشتون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د خالد عطية السعودي

أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد السابق- كلية العلوم
التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د صلاح فؤاد مكاوي

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية-
جامعة قناة السويس- مصر

أ.د عمر محمد الخرابشة

أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء التطبيقية-
الأردن

- أ.د. فايز منشد الظفيري
أستاذ تكنولوجيا التعليم والعميد السابق- كلية التربية - جامعة الكويت
- أ.د. عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر
- أ.د. السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. أنمار زيد الكيلاني
أستاذ التخطيط التربوي- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. لما ماجد موسى القيسي
أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي ورئيس قسم علم النفس التربوي سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. سامية إبريغم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر
- أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا
- أ.د. يحيى عبدالرزاق قطران
أستاذ تقنيات التعليم والتعليم الإلكتروني- كلية التربية - جامعة صنعاء- اليمن
- أ.د. صالح أحمد عباينة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
- أ.د. عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
- أ.د. جعفر وصفي أبو صاع
أستاذ أصول التربية المشارك وعميد كلية الآداب والعلوم التربوية- جامعة فلسطين التقنية- فلسطين
- أ.د.م. الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية
- د. عايدة عبدالكريم العيدان
أستاذ مشارك تكنولوجيا التعليم- كلية التربية الأساسية- الكويت
- د. يوسف محمد عيد
أستاذ مشارك الإرشاد النفسي والتربية الخاصة- كلية التربية- جامعة الملك خالد- السعودية
- د. عروب أحمد القطان
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- أ.د. محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
- أ.د. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر
- أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. محمد سليم الزبون
أستاذ أصول التربية- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. عبدالله عقله الهاشم
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت
- أ.د. عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. حنان صبيحي عبيد
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- مينسوتا
- أ.د. نايل محمد الحجايا
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. عائشة عبيزة
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّارثليجي بالأغواط- الجزائر
- أ.د. حاكم موسى الحسنواوي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة بغداد- ومعاون مدير مركز كربلاء الدراسي- الكلية التربوية المفتوحة- العراق
- أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية
- أ.د.م. هديل حسين فرج
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية العلوم والآداب- جامعة الحدود الشمالية- السعودية
- د. خالد محمد الفضالة
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- د. هديل يوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت

الهيئة الاستشارية للمجلة

أ.د. عبد الرحمن أحمد الأحمد	أ.د. جاسم يوسف الكندري
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت	أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت سابقاً
أ.د. حسن سوادى نجيبان	أ.د. فريح عويد العززي
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق	أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د. علي محمد اليعقوب	أ.د. محمد عبود الجراحشة
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة التربية سابقاً- الكويت	أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
أ.د. أحمد عابد الطنطاوي	أ.د. تيسير الخوالدة
أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر	أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن
أ.د. محمد عرب الموسوي	أ.د. محسن عبدالرحمن المحسن
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق	أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- السعودية
أ.د. وليد السيد خليفة	أ.د. صالح أحمد شاكر
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر	أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د. أحمد محمود الثوابيه	أ.د. مهني محمد إبراهيم غنايم
أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن	أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د. سفيان بوعطيط	أ.د. سليمان سالم الحجايا
أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر	أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د.م خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ والمجلة مفهومة في العديد من قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، معرفة e-MAREFA، شمة Shamaa، قاعدة المعلومات التربوية Edu Searach، وللمجلة معامل تأثير عربي.

أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي.
 2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
 3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية.
 4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:
 - توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
 - أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
 - البريد الإلكتروني للباحث، ورقم الهاتف النقال.
 - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
 - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
 - ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
 - أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
 - أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
 - أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
 - أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:

- اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
- اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
- تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
- أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
- تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.

2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.

3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.

5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: submit.jser@gmail.com
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com



المحتويات

الصفحة	العنوان	م
viii	الافتتاحية	-
30-1	د. جابر مبارك الهبيدة؛ د. فيصل خليف العززي، الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلاب كلية التربية الأساسية في دولة الكويت من وجهة نظرهم.....	1
76-31	د. ساندي فاروق كردي، الإسهامات النسبية للمعتقدات المعرفية والحكمة الاختبارية والذكاء الانفعالي والتسويق الأكاديمي للتنبؤ بقلق الاختبار لدى طلبة المرحلة الثانوية في المدينة المنورة.....	2
110-77	أ. خديجة بنت سالم البلوشية؛ د. سيف بن ناصر بن سيف العززي، درجة إشراكية محتوى كتاب لغتي الجميلة للصف الخامس الأساسي في سلطنة عمان في ضوء معايير رومي.....	3
151-111	د. طلال جزاع باجيه جزاع وزري الشمري، الصلابة النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت.....	4
177-152	أ. ضاري محمد يوسف الهولي؛ د. أحمد إبراهيم علي كامل الكندري، مستوى مهارة التصور المكاني لدى طلبة التصميم الداخلي في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت في مقرر أسس التصميم.....	5
218-178	د. نوف متروك الرشيد، تقييم دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة وسبل تعزيزه في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية.....	6
255-219	أ. جمعة السيد علي محمد؛ أ.د. السيد علي شهدة، فاعلية تدريس العلوم باستخدام إستراتيجية التساؤل الذاتي في تنمية دافعية الإنجاز الأكاديمي والتحصيل لدى طلاب المرحلة الإعدادية.....	7
291-256	د. سعاد عبد الكريم نور، أ.د. محمد إبراهيم الضاعن، درجة ممارسة القيادة المستدامة لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية بدولة الكويت من وجهة نظر الطلبة.....	8
325-292	د. تهاني حمود المطيري، أسباب تدني نتائج طلبة المرحلة المتوسطة في اختبارات TIMSS لمادة الرياضيات من وجهة نظر المعلمين وموجهي الرياضيات بدولة الكويت.....	9
356-326	أ. سندس محمد علي جاموس؛ أ. زبيدة صبيح سلمان؛ د. عفيف زيدان، رؤية مقترحة لمواجهة معوقات الإشراف التربوي في القدس في ضوء تجربة كوريا الجنوبية.....	10

387-357	د. مصطفى عبد السلام العمري، الأعباء الدراسية التي يواجهها طلبة المرحلة الثانوية في دولة الكويت أثناء التعليم عن بُعد خلال جائحة كورونا من وجهة نظرهم.....	11
416-388	أ. جميلة عبدالكريم المطيري، أثر المكتبات الطبية على الأداء الوظيفي للأطباء من وجهة نظر الطلبة في كلية الطب بجامعة الكويت.....	12
454-417	أ. عادل بن سعد الظفيري؛ أ. هايف بن جديع الظفيري؛ د. علي بن محمد الجديع، أسباب تدني الممارسات التدريسية لمعلمي المرحلة المتوسطة في منطقة الجبراء التعليمية في التعلم القائم على المشروع: دراسة نوعية.....	13

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفرد في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ علي حبيب الكندري

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



تقييم دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة وسبل تعزيزه في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية

د. نواف متروك الرشيدي

دكتوراه في أصول التربية- وزارة التربية- الكويت

إيميل: n.m.alrashidi@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/1/10

تاريخ قبول النشر: 2023/11/7

تاريخ استلام البحث: 2023/9/15

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، والكشف عن معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وتقديم تصور مقترح لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (190) عضو هيئة تدريس طبقت عليهم استبانة مكونة من (37) عبارة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة متوسط، وجاء بعد القيادة والدعم الطلابي في الترتيب الأول، يليه الرؤية والرسالة والإستراتيجية، ثم التعليم للريادة، وأخيراً العلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال، وجاءت معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بدرجة متوسطة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل وجميع الأبعاد، ومعوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لمتغير النوع، وعدم وجود فروق حول واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل وجميع الأبعاد وفقاً لمتغير الكلية، بينما توجد فروق حول معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال. وعدم وجود فروق حول واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل ومعوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي، وقدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية.

الكلمات المفتاحية: ثقافة ريادة الأعمال، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، الكويت، الخبرات الأجنبية.

Evaluating the role of Public Authority for Applied Education and Training in developing the culture of entrepreneurship for students and ways to enhance it in light of the experiences of some foreign countries

Dr. Nouf Matrouk Al-Rashidi

PhD in Fundamentals of Education - Ministry of Education - Kuwait

Email: n.m.alrashidi@gmail.com

Received: 15/9/2023

Accepted: 7/11/2023

Published: 10/1/2024

Abstract: The study aimed to identify the role of the Public Authority for Applied Education and Training in the State of Kuwait in developing the culture of entrepreneurship among students, revealing the obstacles to developing the culture of entrepreneurship, and presenting a proposed vision for enhancing the culture of entrepreneurship in light of the experiences of some foreign countries. The descriptive analytical approach was used, The study sample consisted of (190) faculty members, to whom a questionnaire consisting of (37)

statements was applied. The results of the study concluded that the role of the General Authority for Applied Education and Training in developing the culture of entrepreneurship among students is moderate, and came after leadership and student support in first place, followed by the vision, mission and strategy, then education for entrepreneurship, and finally external relations and evaluating entrepreneurship, and the obstacles to developing an entrepreneurship culture came Moderate business. The results showed that there are no statistically significant differences between the averages of the study sample members regarding the reality of developing the culture of entrepreneurship as a whole and all dimensions, and the obstacles to developing the culture of entrepreneurship according to gender variable, and the absence of differences regarding the reality of developing the culture of entrepreneurship as a whole and all dimensions according to college variable, while there are differences about the obstacles to developing an entrepreneurial culture. There are no differences regarding the reality of developing the culture of entrepreneurship as a whole and the obstacles to developing the culture of entrepreneurship according to job title variable. The study presented a proposal to enhance the culture of entrepreneurship in light of the experiences of some foreign countries.

Keywords: Entrepreneurship culture, Public Authority for Applied Education and Training, Kuwait, foreign experiences.

مقدمة:

شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بزيادة الأعمال التي تهتم بإشراك العديد من فئات المجتمع في النشاط الاقتصادي من خلال إقامة المشروعات ومنظمات الأعمال الخاصة، وتبني الأفكار الإبداعية للطلبة، كما تزايد الاهتمام بالتحول نحو الجامعة الريادية التي تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلبة قادرين على إيجاد فرص العمل في السوق العام والخاص من خلال تعزيز التفكير الريادي.

وتمثل زيادة الأعمال محركاً قوياً للنمو الاقتصادي وعاملاً مساعداً على مساعدة الشباب على التوجه للعمل الحر والتشغيل الذاتي، وتوجد علاقة قوية بين ثقافة ريادة الأعمال وبين ريادة الأعمال كعملية يقوم بها الأفراد (محمود، 2022). وتعد زيادة الأعمال محركاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تعزيز ثقافة التعليم الريادي، ودعم ثقافة الابتكار والإبداع، واحتضان رواد الأعمال، كما أنها تمثل أحد أهم الوسائل الرئيسية لإعادة هيكلة أي جامعة تنظيمياً وأكاديمياً وبحثياً (عيداروس وأحمد، 2013).

وتسهم ثقافة ريادة الأعمال في إيجاد مشروعات ذات أفكار جديدة ينتج عنها خدمات ذات قيمة مضافة، ورائد الأعمال هو من يكون لديه القدرة على تحويل أي فكرة ابتكارية إلى منتج وخدمة متميزة تساعد في تلبية احتياجات عملاء المؤسسة، ويمتلك رؤية مستقبلية وإستراتيجية لإدارة المبادرات والأفكار الإبداعية، بالإضافة إلى قدرته على التعامل مع المخاطر التي قد تواجهه في ريادة الأعمال (الناصر، 2012).

وتعمل ثقافة ريادة الأعمال على توفير المناخ الذي يشجع المبادرات الفردية الذاتية، وتعزيز جاهزية الأفراد من خلال تزويدهم بالمهارات المطلوبة لسوق العمل مما يجعلهم أكثر استعداداً لسوق العمل، وتركيز روح الطموح والمبادرة لدى الأفراد، والكشف عن قدرات الأفراد وإمكاناتهم وتطوير مهاراتهم (الشريف، 2006).

وتستند زيادة الأعمال على أنشطة وخبرات الريادي ومدى قدرته على توجيهه من حوله، فهي عبارة عن عملية ديناميكية تشمل قيام رائد الأعمال بتحفيز وتنشيط واستثارة العاملين لكي يتعرفوا على كيفية تحقيق آمالهم وأهدافهم من خلال أفكار ابتكارية تسهم في الارتقاء بطرق وأساليب العمل، كما أن زيادة الأعمال لا تقتصر على التطوير المستمر للمبادرات الإبداعية، واستخدام الأفكار الابتكارية في تحقيق بعض المنافع المادية وزيادة الربح، بل تشتمل على توفير البيئة الداعمة لرعاية الأفكار الريادية، وتوفير التمويل اللازم لتحويلها إلى مشروعات مفيدة للمجتمع (Lowe & Marriott, 2006).

وأصبحت زيادة الأعمال محوراً أساسياً ورئيسياً لتحسين سبل العيش وتمكين الشباب اقتصادياً، وكذلك يؤدي دمج زيادة الأعمال في العملية التعليمية إلى الحد من البطالة من خلال إيجاد فرص عمل جديدة، وصقل مهارات زيادة الأعمال لدى الأفراد، مما يسهم في توجيههم للعمل المناسب لقدراتهم وإمكاناتهم ومهاراتهم وتطلعاتهم المستقبلية (المري، 2013؛ مهنائي، 2014؛ Deveci, Seikkula, 2018).

وقد ازداد الاهتمام بزيادة الأعمال داخل الجامعات في مختلف أنحاء العالم، نظراً لما تحققه من تنمية اقتصادية واجتماعية، وإيجاد فرص عمل كثيرة للشباب، وخلق أجيال من المبدعين والمبتكرين (الريميدي، 2018). وتحرص الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت على توفير وتنمية القوى العاملة الفنية الوطنية وإعدادها لتحقيق التوازن في سوق العمل، وتسعى الهيئة إلى رسم رؤية إستراتيجية مواكبة لخطط التنمية وتطوير السياسات التعليمية والتدريبية واتباع سياسة قبول مرنة كماً ونوعاً، وتحديث برامجها ومناهجها استجابة للمتغيرات المتجددة لسوق العمل وتتماشى مع ركائز خطة التنمية في البلاد، وقد أنشئت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أواخر عام (1982) وفقاً للقانون رقم 82/63، وهي مؤسسة تعليمية تحتوي على تعليم عالٍ وتدريب مهني (الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، 2021).

يتضح مما سبق أن زيادة الأعمال تمثل محركاً قوياً للنمو الاقتصادي وعملاً مساعداً للشباب على التوجه للعمل الحر، وتعد محركاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تعزيز ثقافة التعليم الريادي، وتسهم ثقافة زيادة الأعمال في إيجاد مشروعات ذات أفكار جديدة ينتج عنها خدمات ذات قيمة مضافة، كما أصبحت زيادة الأعمال محوراً أساسياً ورئيسياً لتحسين سبل العيش وتمكين الشباب اقتصادياً.

مشكلة الدراسة:

تُعد ثقافة زيادة الأعمال ركيزة أساسية من ركائز زيادة الأعمال، وتتجلى أهمية دور الجامعات في تنمية ثقافة زيادة الأعمال في كونها أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال، وأنها من أهم الأدوات التي تُمكن المجتمعات من التعامل مع التحديات التي تواجهها.

ونظراً لأهمية زيادة الأعمال أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية توفير البيئات الداعمة للتعليم الريادي في الجامعات وتعزيز دورها في هذا المجال، فقد أشارت دراسة السر (2017) إلى تفعيل دور الكليات في تبني الثقافة

الريادية، والعمل على دعمها وتنميتها، والسعي إلى توفير بيئة ثقافية ريادية تربوية تدعم الابتكار والإبداع والتميز والإنجاز. وأشارت دراسة الرويس (2017) إلى أهمية تفعيل دور الجامعات في مجال ريادة الأعمال والابتكار والسعي لتبني مبادرات علمية متطورة في مجالات ريادة الأعمال وصقل مواهب الابتكار لدى الطلبة وتطوير منتجاتهم وأفكارهم الإبداعية وترسيخ ثقافة العمل الحر في المجتمع.

وأوصت دراسة المخيزيم (2017) ببناء مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال لجميع الكليات، والدمج بين الأسلوب النظري والعملي في تدريسها، وتخصيص ميزانية لتحويل الأفكار الإبداعية إلى مشاريع ريادية تنمي الاقتصاد الوطني وتوفر فرص وظيفية للخريجين. ويلاحظ ندرة الدراسات التي تناولت واقع التعليم الريادي في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وفي حدود علم الباحثة لم تجرى دراسة في البيئة الكويتية تناولت متغيرات الدراسة الحالية، مما دعم الحاجة لإجراء هذه الدراسة.

وتحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما واقع دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
2. ما معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
3. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومعوقاته تعزى لمتغيرات (النوع، الكلية، المسمى الوظيفي)؟
4. ما التصور المقترح لتعزيز دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة ومعوقاته من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. الكشف عن مدى وجود فروق إحصائية بين أفراد العينة حول دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومعوقاته وفقاً لمتغيرات (النوع، الكلية، المسمى الوظيفي).
3. تقديم تصور مقترح لتعزيز دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية.

أهمية الدراسة:

1. تنبع أهمية الدراسة من تناولها لريادة الأعمال ودورها في دعم ثقافة الابتكار والإبداع، واحتضان رواد الأعمال، وخلق فرص عمل كثيرة للشباب، وخلق أجيال من المبدعين والمبتكرين.
2. إفادة قيادات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من خلال التعرف على واقع دور كلياتهم في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومساعدتهم في التعامل مع التحديات التي تواجههم في هذا المجال.
3. قد تسهم الدراسة في تقديم بعض التوصيات التي تساعد في تعزيز دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.
4. قد تساعد الدراسة في تقديم تأصيل نظري وإطار فلسفي ومنهجي لريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، واعتبارها مجال بحث خصب يفتح آفاق عديدة للدراسة والبحث.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على موضوع تقييم دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة وسبل تعزيزه في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية
- الحدود البشرية: اشتملت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.
- الحدود المكانية: اشتملت على الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام 2024/2023م.

مصطلحات الدراسة:

• ريادة الأعمال Entrepreneurship:

هي مجموعة من الأنشطة التي تقوم على الاهتمام وتوفير الفرص، وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع وإنجاز الأعمال (الموميني، 2016، 816). وتعرف بأنها المبادرة والمبادأة في ابتكار خدمات يكون للريادي السبق في عرضها في السوق، مع تحمل المخاطر ومواجهة التهديدات، وهكذا يصبح رائداً إذا استمر على هذا الوضع لفترة طويلة (زيدان و خليل، 2017، 96). وتعرف إجرائياً بأنها قدرات خاصة لدى طلبة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب يمكن تنميتها، وتساعدتهم على تصميم المشروعات وإدارتها ومواجهة مخاطرها بشكل يتميز بالإبداع والاحترافية.

• ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurship culture:

تعرف بأنها مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة

المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع، كما تعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها القدرة على استحداث عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة (الشميمري والمبيريك، 2019، 26). وتعرف إجرائياً بأنها نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحرص الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على ترسيخها من أجل دعم مبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي من خلال تشجيع الطلبة على تبني الأفكار الريادية، وتوفير البيئة الداعمة لرعايتها وتحويلها إلى مشروعات ريادية.

الخلفية النظرية للدراسة:

تعد ريادة الأعمال القوة الأساسية خلف ازدهار الاقتصاد في الكثير من الدول، حتى أن البعض يعتبر ريادة الأعمال قارب النجاة لأي اقتصاد في العالم، وتمثل أحد أهم أدوات تحقيق وفرة في الوظائف، وزيادة الثروة والإبداع، ونمو اقتصاد الدولة ذاتها (Morganthaler, Barber, 2007). وتُعد الثقافة الريادية من أهم العوامل التي تحدد اتجاهات الأفراد ومبادرات الأعمال، وتُشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع (عبد المولى، 2020).

مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

عرف الاتحاد الأوروبي ريادة الأعمال بأنها الأفكار والطرق التي تساعد في خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزيج من المخاطرة والإبداع والابتكار والفاعلية، وذلك ضمن مؤسسة أو شركة جديدة أو قائمة (European Commission, 2012, 7). وتعرف بأنها عملية إنتاجية متطورة تعتمد على المجازفة والتقنية والإبداع والابتكار، وهي عملية بموجها يأخذ شخص أو عدة أشخاص من رواد الأعمال على عاتقهم مجازفة اقتصادية من أجل تكوين منشأة جديدة تسخر تقنية جديدة أو إبداع مستحدث لتوليد منتج ذو قيمة لنفسه وللآخرين (Schramm, 2006, 14).

وتعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تساعد الجامعة على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادة الأعمال في المجتمع الأكاديمي، وتبني الأفكار الإبداعية لدى منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والطلبة، وتوفير البيئة المحفزة والمناخ الملائم لتحويلها إلى مشروعات صغيرة منتجة (Keat, Selvarajah & Meyer, 2011, 207).

وتعرف بأنها سلوك إداري يهدف إلى استثمار الفرص من أجل تحقيق نتائج تفوق قدرات وإمكانات الفرد، ويؤكد ذلك أن تنمية ثقافة الفرد الريادية تتوقف على توافر مجموعة من العوامل المتداخلة مع بعضها على مستوى الفرد والمجتمع، ومنها: الطاقة الريادية، الثقافة الريادية، الخبرة، التعليم، والجهات الداعمة، لذلك تتطلب ريادة الأعمال وجود أفراد مغامرون، يؤمنون ويقودون عمليات التغيير والتطوير، ويمتلكون رؤية مستقبلية، وقدرة على تحديد الفرص الجديدة واستثمارها (Gibson, 2011, 12).

وتشير ثقافة ريادة الأعمال إلى مدى قدرة الفرد على تحويل الأفكار إلى أفعال، ومن ثم فهي تقوم على الإبداع والابتكار والمخاطرة، وكذلك القدرة على التخطيط وإدارة المشروعات الصغيرة من أجل تحقيق الأهداف والمبادرات الريادية (مهناوي، 2014، 328).

وتعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها تكوين اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية ودعم النشاط الريادي، وتحديد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، وتشجيع سلوكيات المبادرة والمبادأة، والإنجاز، والابتكار، والاستقلالية، والتفرد، والمخاطرة (العتيبي وموسى، 2015، 626).

وهناك من عرفها بأنها تحدي لقدرة رائد الأعمال على قيادة التغيير في ظل ظروف عدم التأكد، حيث إنها عملية ديناميكية تستوجب امتلاك رائد الأعمال مهارات ومعارف وخبرات وإمكانات تساعد على قيادة وإدارة أفكاره الابتكارية وتحويلها إلى مشروعات ريادية (الهابل وأبو قرن، 2015، 10).

وتعرف الباحثة ثقافة ريادة الأعمال بأنها مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والقدرات والمهارات التي تشكل وعي الفرد لممارسة السلوك الريادي، وتمكنه من التوجه للقيام بالمشروع الخاص به والوصول به للنجاح.

أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات:

يساهم ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات وتعليم أصولها في تحقيق التطور والنمو الاقتصادي والاجتماعي عن طريق بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة مشكلة البطالة، ويمكن تحديد أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال فيما يلي:

- إنتاج رواد في الإبداع والابتكار قادرين على إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال إكساب الطلبة الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.
- التحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال وامتلاك أعداد أكبر من أفراد المجتمع للثروة، بما يحقق الاستقرار، وتحقيق التنوع في مجالات العمل.
- إيجاد جسر يربط بين المجتمع الجامعي الأكاديمي وقطاع الأعمال، ويساهم في إزالة الفجوة بين العلم وسوق العمل.
- تسهم الأنشطة الريادية لرواد الأعمال في تغيير الأسواق والمنتجات، والتكنولوجيا في عالم الأعمال، وتوفير فرص العمل والوظائف على المدى الطويل، وتعمل على تغيير هيكل السوق والعمل، فهي مجال لممارسة الإبداع والابتكار، وتحقيق الرضا والدخل الشخصي (Mokaya, 2012).

كما تساهم تنمية ثقافة الأعمال لدى الطلبة بشكل فعال في عملية التنمية، وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي من بينها: توفير فرص العمل، والأمان مدى الحياة، والمساهمة في خدمة المجتمع، والتوظيف الذاتي،

والقضاء على البيروقراطية والروتين، والاعتماد على الإبداع والابتكار، وتعزيز القدرة التنافسية بين الطلبة، وتحسين الدخل القومي، وتنمية القدرات البشرية الهائلة، وتخفيض معدل البطالة، وزيادة القدرة على مواجهة كافة التحديات (القهوي والوادي، 2012).

دور الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال:

تقوم الجامعات بدور فريد في تقديم نوع من التعليم يتمكن من تقديم نماذج من رجال الأعمال بصورة قد تُسهم في دفع النمو الاقتصادي؛ ولذلك يُعد التعليم الجامعي والتنمية وجهين لعملة واحدة هي الموارد البشرية التي من دونها لن تكون هناك تنمية، وخاصة أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين شخصية الطالب والجامعة، ينتج عنها اكتساب الطالب مهارات وخبرات تساعده في القيام بدوره في خدمة مجتمعه (حرب، 2020).

وفي ظل انتشار البطالة، والضرورة الملحة لتعلم الشباب بعض القيم، والإبداع والابتكار، والمرونة في إيجاد فرص عمل، وتعزيز روح المبادرة لدى الطلبة، وتغيير نمط التعليم السائد إلى التعليم للريادة لتشجيع العمل الحر كبديل للوظيفة، ويظهر أهمية دور الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال بكونها أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال، حيث يقع على عاتقها القيام بمجموعة من المهام التي أشارت إليها نتائج بعض الدراسات (نافع، 2018؛ الحمالي والعربي، 2016؛ الشميمري والمبيريك، 2019؛ محمد ومحمود، 2014؛ Gerba, 2012)، ومن هذه المهام الآتي:

- أن تعمل الجامعات على تقديم رسالة ورؤية واضحة تركز على بعض الجوانب مثل: توليد رياديين، والمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، وتطوير ثقافة العمل الحر من خلال تنمية ريادة الأعمال، وتوفير رأس مال بشري موجه للعمل الحر.
- البحث عن بنى وهياكل تربوية جديدة لمواجهة هذه التحديات التي تتطلب التأكيد على عدد من المهارات، ومنها: القدرة على التكيف، وقبول المخاطرة، والمرونة، والقدرة على استشراف المستقبل.
- أن تُعيد الجامعات النظر في أسس اختيار المناهج، وتخطيطها وبنائها، وكيفية التعامل مع المعرفة من حيث: طرق تدريسها، وأسلوب تعامل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس معها، وكذلك ضرورة إعادة صياغة المحتوى الدراسي للطلاب بما يشجعه على البحث والحوار وحل المشكلات، وأن تقدم تعليماً قائماً على الإبداع والابتكار.
- أن تسعى لتكوين طلبة لديهم القدرة على اكتساب المهارات التي تتطلبها الأعمال الجديدة، وإدراك التطورات الحادثة خاصة في مجال التكنولوجيا والمعلومات، وتوجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.
- أن تسعى لإعداد الطلبة إعداداً شاملاً يواكب التغيرات، بحيث يجعلهم أكثر قدرة على التمييز بين الأفكار المناسبة وغير المناسبة.

- أن يتحول دورها من التركيز على التوظيف إلى التركيز على إيجاد فرص العمل من خلال تقديم مناهج تزود الطلبة بالقدرة على إيجاد فرص عمل.
 - إنشاء مركز لتعليم ريادة الأعمال يقود عملية نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة.
 - السعي للتغلب على عناصر مقاومة ريادة الأعمال داخل الجامعات.
- وحددت دراسة محمود (2022) متطلبات تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة في خمسة محاور، الأول المحور الإداري والتنظيمي والتشريعي للجامعة، والثاني الخاص بأعضاء هيئة التدريس، والثالث الخاص بالبرامج والمقررات الدراسية، والرابع الخاص بالطلاب، والخامس الخاص بدور الدولة ومؤسساتها في تعزيز المشروعات الريادية.
- المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافة ريادة الأعمال:**
- تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال مجموعة من المعوقات أو الصعوبات التي تحول بينها وبين تحقيق الأهداف المنشودة، ومن هذه المعوقات ما يلي:
- وجود قصور في نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل البيئات التعليمية.
 - وجود ضعف في التعلّم القائم على الابتكار والإبداع والنقد والاستنتاج والاستنباط والاستقراء.
 - وجود قصور في دعم المهوبة واستكشاف الرواد واحتضانهم وتبني مشروعاتهم ومخترعاتهم، وتوفير الدعم المالي اللازم لتنفيذها (محمد، 2018).
 - وجود قصور في مخصصات البحث العلمي في الدول النامية، والنظر إلى الأبحاث على أنها ليست ذات جدوى.
 - غياب التعلّم التطبيقي والتخصصات المتداخلة أدى إلى وجود فجوة بين احتياجات التنمية وسياسات التعليم.
 - وجود نمطية في البحوث والدراسات العلمية واتخاذها سبيلاً للحصول على الدرجات العلمية.
 - غياب الاهتمام بدعم الابتكار وتشجيع المواهب الناشئة.
 - ضعف الأطر التنظيمية والقانونية التي تنظم المشروعات الريادية على مستوى الدولة.
 - قلة اهتمام المؤسسات التعليمية بنشر ثقافة ريادة الأعمال في مجالاتها المختلفة (الشميمري والمبيريك، 2019).
- وتوصلت دراسة محمود (2022) إلى أن المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعة تتضمن معوقات متعلقة بالأمور الإدارية والتنظيمية والتشريعية في الجامعة، ومعوقات متعلقة بأعضاء هيئة التدريس، ومعوقات متعلقة بالطلاب، ومعوقات متعلقة بالمجتمع. وأشارت دراسة السبكي (2022) إلى أن أبرز معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال تمثلت في وجود قصور في نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل البيئات التعليمية،

ووجود ضعف في التعلّم القائم على الابتكار والإبداع والنقد والاستنتاج والاستنباط والاستقراء، ويمكن التغلب على هذه المعوقات من خلال التوسع في برامج التدريب التي من شأنها تنمية وتطوير الذات، وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل الأساسية مثل: مهارات الاتصال، وإعداد خطط العمل، وبناء فرق العمل، ومبادئ التسويق، ومبادئ المحاسبة المالية، وخدمة العملاء.

خبرات بعض الدول الأجنبية في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي:

يتناول هذا الجزء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا في ترسيخ ريادة الأعمال بالجامعات، وهي كما يلي:

أولاً: آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الأمريكية:

تعد الجامعات الأمريكية من الجامعات ذات الشهرة العالمية في مجال التعليم لريادة الأعمال؛ حيث تعد ريادة الأعمال في الولايات المتحدة الأمريكية أحد السبل الأساسية في تطوير المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وفيما يلي توضيح جهود بعض الجامعات الأمريكية لتعزيز التعليم لريادة الأعمال، وهي على النحو التالي:

1- إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال: اهتمت الولايات المتحدة

بإنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن تعليم ريادة الأعمال في الجامعات الأمريكية، ومنها ما يلي:

- مركز الدراسات الريادية بكلية بابسون.
- مركز القيادة الريادية بكلية بلفيو.
- مركز الإدارة الريادية بجامعة بريجهام.
- مركز ريادة الأعمال بكلية كانسيز.
- مركز ريادة الأعمال في أتلانتا.
- مركز لتطوير رواد رجال الأعمال بمعهد شيلوم للتكنولوجيا.
- مركز الأعمال الصغيرة بجامعة درهام.
- مركز ريادة الأعمال بجامعة جيمس ماديسون.
- مركز دوبسون للدراسات الريادية بجامعة إم سي جيل.
- مركز الدراسات الريادية بجامعة نيويورك.
- مركز لريادة الأعمال بجامعة ولاية بتسبرج.
- مركز للدراسات الريادية بجامعة سانت لويس.
- مركز الإدارة الريادية - جامعة ولاية سان دييجو.
- مركز الأعمال الصغيرة بجامعة كولورادو.
- مكتب الدراسات الريادية بجامعة إلينوي - شيكاغو.
- معهد ريادة الأعمال والابتكار بجامعة ميامي.
- مركز كارلسون للدراسات الريادية بجامعة مينيسوتا.
- مركز ريادة الأعمال بجامعة مونتانا.
- مركز ريادة الأعمال بجامعة نبراسكا.
- مركز الدراسات الريادية بجامعة ستانفورد.
- مركز تنمية المشروعات بجامعة تولسا.
- مركز الأعمال الصغيرة بجامعة كورنيل.

- مركز الدراسات الريادية بجامعة بورك.

كما اهتمت الولايات المتحدة الأمريكية بإنشاء العديد من الهيئات والمؤسسات التي نجحت في توفير البنية التحتية اللازمة لنجاح التعليم للريادة، ومن هذه الهيئات ما يلي:

- مجلس الابتكار وريادة الأعمال.

- المجلس القومي للبحوث (Saint Louis university, 2014).

2- توفير البرامج والمقررات الدراسية التي تسهم في تدعيم العقلية الريادية وتعزيز التعليم لريادة الأعمال: وذلك من خلال توفير المقررات الدراسية بمختلف الجامعات الأمريكية والتي تتصل مباشرة بريادة الأعمال، ومنها ما يلي:

أ. كلية بابسون: تهتم كلية بابسون بتقديم بعض المقررات التعليمية الإلزامية والاختيارية ذات الصلة بريادة الأعمال سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو في مرحلة الدراسات العليا، كما تحرص الكلية على توظيف مرحلة الدراسات العليا في تقديم العديد من المقررات ذات الصلة بريادة الأعمال سواء مقررات أساسية أو مقررات اختيارية (Babson college, 2016).

ب. معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا: يقدم العديد من المقررات التعليمية ذات الصلة بريادة الأعمال، وتتراوح هذه المقررات بين مقررات أساسية واختيارية سواء في المرحلة الجامعية الأولى أو في مرحلة الدراسات العليا (Massachusetts institute of technology, 2019).

ج. معهد الابتكار وريادة الأعمال بجامعة كورنيل: تهتم جامعة كورنيل من خلال معهد الابتكار وريادة الأعمال بتوفير العديد من المقررات التعليمية المتعلقة بريادة الأعمال، ومنها: دراسات حالة في تمويل المشروعات، وريادة الأعمال وملكية الأعمال، وتكنولوجيا ريادة الأعمال، والريادة الاجتماعية، والتسويق الريادي، وبدء سلسلة التعلم، والتحالفات الإستراتيجية، وريادة الأعمال للعلماء والمهندسين (Cornell University, 2019).

د. كلية الدراسات العليا بجامعة ستانفورد: تقدم الكلية بعض المقررات التعليمية ذات الصلة بريادة الأعمال ومنها ما يلي: قيادة الإبداع والابتكار، والقيادة الريادية، وإدارة نمو المؤسسات، وإدارة روح الريادة، وريادة الأعمال الأوروبية والابتكار من خلال قادة الفكر، وريادة الأعمال ورأس المال، والملكية الفكرية: المالية والإدارة الإستراتيجية، والمحاسبة للمديرين ورجال الأعمال، والإدارة الريادية والتمويل، وتصميم المنظمات المبدعة، وحل المشكلات والإبداع، وتشكيل المشروعات الجديدة- عالية التقنية، والفرص الريادية في الاقتصاديات النامية، والابتكار والإبداع، وتكنولوجيا ريادة الأعمال، ونماذج أعمال جديدة في الأسواق الناشئة (Stanford university, 2015).

3- اشتراك الطلبة بفعالية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال من خلال التعليم التجريبي: زاد التعلم التجريبي أو التطبيقي في الجامعات الأمريكية في السنوات الأخيرة، وهذا النوع من التعلم أفضل من الطرق التقليدية التي تعتمد

على المحاضرات، ويهتم بمشاركة الطلبة بفعالية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال من خلال ورش العمل والمؤتمرات، والتدريب الداخلي، والتدريب العملي على الخبرة، والمشروعات الحقيقية (National Advisory Council on Innovation Entrepreneurship, 2013).

ثانياً: آليات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية:

اهتمت ماليزيا بالتعليم لريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي نتيجة لاقتصاد المعرفة الذي ظهر لأهمية المعرفة التي تمثل أكبر مورد أو مصدر للأنشطة الاقتصادية، حيث إن التعليم لريادة الأعمال يعد الأفراد ذوي المهارات التجارية المبتكرة للحصول على الفرص المتاحة، وكذلك بضبط وتيرة الاقتصاد الجديد من خلال تشكيل النشاط الريادي الجديد أو النشاط التجاري الجديد (Bakar, Islam, Lee, 2012). وفي إطار اهتمام ماليزيا بالتعليم لريادة الأعمال قامت بالعديد من الجهود، ومنها ما يلي:

1- إنشاء العديد من المراكز والمؤسسات المسؤولة عن الريادة وتعليم ريادة الأعمال: هناك العديد من المؤسسات التي أنشأتها الجامعات الماليزية لتعزيز ريادة الأعمال، ومنها ما يلي:

أ. مركز تطوير ريادة الأعمال بالجامعة الإسلامية العالمية في ماليزيا: رؤية المركز هي أن يصبح مركزاً رائداً في مجال ريادة الأعمال، وتتضمن رسالة المركز توفير بيئة مواتية ونظام بيئي ملائم لتطوير ريادة الأعمال، ويهدف المركز إلى توفير الأنشطة والمناهج الدراسية والمقررات ذات الصلة بريادة الأعمال، وتوفير الدعم والبنية التحتية لتطوير أنشطة ريادة الأعمال، وتوفير خريجين من الجامعات يشاركون في الأعمال الريادية (International Islamic university, 2010).

ب. مركز الريادة بجامعة مالايا: تتعدد الأنشطة التي يقوم بتنفيذها هذا المركز لتعزيز ريادة الأعمال بين الطلبة، ومنها عقد العديد من ورش العمل التي تهدف إلى تعليم المشاركين تقنيات الاستضافة المناسبة، والبحث عن المواهب الخفية للاستفادة من موهبتهم وجعلها خطوة لاستضافة رجال الأعمال الناجحين (University of Malaya- Entrepreneurship center, 2013).

ج. مركز الريادة الاجتماعية بجامعة بناري للإدارة والريادة: رؤية المركز أن يصبح مركزاً للتميز في آسيا لتعزيز الريادة الاجتماعية، وتتضمن رسالة المركز رعاية رواد الأعمال، ويهدف المركز إلى تشجيع الريادة الاجتماعية والمشاريع الاجتماعية، وتقديم الاستشارات في مجال الريادة الاجتماعية أو في المشروعات التجارية، وإجراء دراسات عن الريادة الاجتماعية، وتنظيم الدورات والتدريب في مجال الريادة الاجتماعية، (Binary university of management & Entrepreneurship, 2009).

2- توفير بعض البرامج والمقررات الدراسية لدعم العقلية الريادية: تقديم العديد من المقررات الأكاديمية في الجامعات ومعاهد التعليم العالي كمواد أساسية أو اختيارية، كما تقدم للطلبة دراسات ومناهج عن التعليم للريادة سواء في الجامعات ومعاهد التعليم العالي في شكل أنشطة، وتركز البرامج التي تقدم من قبل الجامعات الماليزية على مفهوم ونظريات الإدارة، وإدارة الأعمال (Rengiah, 2013).

ومن أمثلة الجامعات الماليزية المتميزة التي تهتم بتوظيف البرامج والمقررات الدراسية لتعزيز التعليم لريادة الأعمال ما يلي:

- جامعة الوسائط المتعددة: تهتم بتعزيز الاتجاهات والمهارات الريادية بين الطلبة من خلال تقديم مقرر عن ريادة الأعمال في برنامج بكالوريوس في الوسائط المتعددة ويسمى: وسائل الإعلام والابتكار وريادة الأعمال كبرنامج أساسي في ريادة الأعمال (Abd Ghadas, Muslim, Hamid, 2014).

- جامعة بوترا الماليزية: تقدم الجامعة بكالوريوس لريادة الأعمال في برنامجها الخاص بإدارة الأعمال، وحددت ثلاثة نماذج إستراتيجية لإدارة الأعمال وتمثل فيما يلي: تعزيز الوعي بالمفهوم الجديد للريادة في سياق الأعمال التجارية وغير التجارية، وتكوين العقلية الريادية للطلبة والموظفين من خلال الجامعة، وتكوين مشروع تجاري عالي التأثير لإضفاء الطابع المؤسسي على ريادة الأعمال في التعليم (Abdullah, Sabran, Ramlan, 2011).

- جامعة مالايا: تقدم بكالوريوس لريادة الأعمال في التعليم، وتقدم ريادة الأعمال كموضوع رئيسي في برنامج الماجستير لإدارة الأعمال (Zakaria, Fadzilah, Yusoff, 2011).

– جامعة أوتارا الماليزية: تقدم مقررات دراسية عن ريادة الأعمال، ومن البرامج التي تقدمها الجامعة: بكالوريوس ريادة الأعمال، ويتمثل الهدف الأساسي للبرنامج في تخريج الطلبة الذين يمتلكون الخصائص الريادية مثل: الابتكار، والإبداع، والقدرة على مواجهة المخاطر، والمبادرة، والمرونة، والاستفادة من الفرص المتاحة في سوق العمل (Abdullah, et al., 2011).

3- إشراك الطلبة بفاعلية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال: من أساليب وطرق تدريس مقررات ريادة الأعمال في جامعة أوتارا: المحاضرات، والنشرات والمواد، وعروض الفيديو، وتنوع طرق تقديم مقررات ريادة الأعمال بالجامعات الماليزية، ومنها: الطرق التعليمية وخاصة التي تأخذ الشكل التقليدي في تدريس ريادة الأعمال، وطرق بناء المهارات، والطرق الاستكشافية (Bakar, Islam, Lee, 2012).

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وتم عرضها وفقاً للترتيب

الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وذلك على النحو التالي:

أجرى مرسي وعبد العال (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على دور الجامعة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها لتحقيق التميز التنافسي المستدام، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة تم تطبيقها على عينة تكونت من (110) طلاب من الكليات العلمية والنظرية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية حول دور الجامعة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها لصالح الكليات النظرية وذلك نظراً لحاجة طلاب الكليات النظرية لريادة الأعمال والقيام بالمشروعات بعد تخرجهم، وتركيز طلاب الكليات العملية على الالتحاق بالوظائف الحكومية.

وهدف دراسة السيد (2021) إلى التعرف على المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، والكشف عن واقع تحققها، والمعوقات التي تحول دون تحقيقها، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة تم تطبيقها على عينة قوامها (123) من القيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد. وأظهرت نتائج الدراسة أهمية جميع متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بدرجة تتراوح بين كبيرة وكبيرة جداً، أما تحقيق جامعة الملك خالد لهذه المتطلبات فكان بدرجة ضعيفة، وأن المعوقات التي تحول دون تحقيق هذه المتطلبات كبيرة.

وسعت دراسة الصوص (2021) إلى التعرف على دور الجامعات الفلسطينية في التعليم الريادي وعلاقته بدورها في التنمية الاقتصادية، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (266) عضو هيئة تدريس في الجامعة الإسلامية وجامعة الأقصى. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تقدير عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في التعليم الريادي جاء بدرجة كبيرة، وحصلت جميع المجالات على درجة كبيرة، مرتبة تنازلياً على النحو التالي: مجال دور أعضاء هيئة التدريس في دعم التعليم الريادي، يليه تبني القيادة الجامعية للتعليم الريادي، ثم تضمين المناهج التعليمية للتعليم الريادي؛ وأن تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة الجامعات الفلسطينية لدورها في التنمية الاقتصادية جاء بدرجة كبيرة. وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة لدور الجامعات الفلسطينية في التعليم الريادي ودورها في التنمية الاقتصادية تعزى لمتغيرات (الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخدمة، والكلية). ووجود علاقة ارتباطية طردية قوية موجبة دالة إحصائية بين متوسطات أفراد العينة لدور الجامعات الفلسطينية في التعليم الريادي ودرجة ممارستها لدورها في التنمية الاقتصادية.

وهدف دراسة حرب (2020) إلى الكشف عن دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، ورصد التحديات التي تواجه قيادات كليات التربية في القيام بذلك، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة طبقت على عينة من طلبة الفرقة الرابعة في ثلاث جامعات مصرية (الإسكندرية، وطنطا، والمنصورة)، وإجراء مقابلات من عينة من قيادات كليات التربية في نفس هذه الكليات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى

ضعف دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في المجالات الثلاثة (التعليم للريادة، والبيئة الداعمة، وحاضنات الأعمال)، ولا توجد فروق دالة إحصائياً بين استجابات الطلبة حول دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير الجنس، وتوجد فروق تعزى لمتغير تخصصات الطلاب لصالح التخصصات الأدبية، وجاءت التحديات التنظيمية في المرتبة الأولى في قائمة التحديات التي تواجه نشر ثقافة ريادة الأعمال، تليها التحديات الخاصة بإدارة الكلية، ثم التحديات المجتمعية، ثم التحديات الخاصة بالطلاب، وأخيراً التحديات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.

وهدفت دراسة الشerman (2019) إلى التعرف على مدى تطبيق ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية، ودور القادة التربويين في تنميتها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة تكوّنت من (461) طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا. وأظهرت النتائج وجود درجة متوسطة لتطبيق ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية، وجاء دور القادة التربويين في تنمية ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا بدرجة متوسطة، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً حول دور القادة التربويين في تنمية ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا من وجهة نظرهم تبعاً لمتغير السنة الدراسية لصالح طلبة السنة الرابعة.

وهدفت دراسة مشاركة والسلوادي (2019) إلى معرفة دور كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في صنع الريادة والإبداع لدى الطلبة الخريجين في الجامعات الفلسطينية، وقام الباحثان بتطوير أداة لجمع البيانات طبقت على عينة قوامها (97) عضو هيئة تدريس في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية. وتوصلت النتائج إلى أن درجة إسهام كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في الجامعات الفلسطينية بالتمكين الجامعي كانت متوسطة، وأن درجة توافر الريادة والإبداع لدى طلبة كليات العلوم الإدارية والاقتصادية كانت متوسطة. كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائياً في درجة توافر الريادة والإبداع لدى الطلبة تعزى لمتغير الجامعة والمؤهل العلمي ونوع الوظيفة، في حين تبين وجود فروق تعزى لمتغير تخصص عضو هيئة التدريس.

وهدفت دراسة الرميدي (2018) إلى تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات من خلال استبانة طبقت على عينة تألفت من (891) من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية المختلفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك قصوراً واضحاً في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال.

وسعت دراسة جاد الله (2018) إلى التوصل لتصور مقترح لتفعيل وتعزيز حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق استبانة على القائمين بحاضنات الجامعات البحثية، وتم تطبيق استبانة على الطلبة المتدربين، وتم اختيار ثلاث حاضنات بحثية بجامعة أسيوط، والمنيا، والمنصورة. وتوصلت النتائج إلى أن دور حاضنات الأعمال البحثية نحو الممارسة العلمية للتعليم الريادي كان متوسطاً ويحتاج إلى توفير الخدمات والتسهيلات للتعليم الريادي، والدعم المالي والتسويقي، وتقييم الأداء والدعم الفني بشكل جيد.

وسعت دراسة حسن وخان ونبي (Hasan, Khan, Nabi, 2017) إلى الكشف عن العلاقة بين التعليم الريادي في المرحلة الجامعية وتنمية الروح الريادية في بنجلاديش، واتبعت الدراسة المنهج الكيفي، وتم جمع البيانات من خلال المقابلة مع (200) من طلبة الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين تعليم ريادة الأعمال في المرحلة الجامعية وتنمية روح ريادة الأعمال لدى الطلبة.

وهدف دراسة المخيزيم (2017) إلى التعرف على واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والكشف عن المعوقات التي تواجه الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم تطبيقها على عينة بلغت (340) عضو هيئة تدريس. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاء بدرجة متوسطة، وجاءت جميع المجالات بدرجة متوسطة، وفقاً للترتيب التالي: البيئة الداعمة، يليه التعليم للريادة، ثم حاضنات الأعمال. وتمثلت أبرز معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في وجود موروثات ثقافية لدى الطلاب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية حول الدرجة الكلية لواقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال في مجالي التعليم للريادة والبيئة الداعمة تعزى لمتغير التخصص العام، لصالح التخصصات العلمية.

وهدف دراسة راي (Rae, 2012) إلى تحديد الأطر والملامح للمشروعات وريادة الأعمال في التعليم العالي في بريطانيا، وتوجهات الريادة في مجال الأعمال المتقدمة في الفترة من 2010 وما بعد، ورصد نتائج أحد المسوحات لتعليم المشروعات وريادة الأعمال في جميع مؤسسات التعليم العالي الإنجليزية التي نفذها معهد المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال نيابة عن المركز القومي لريادة أعمال الخريجين، وذلك استكمالاً للمسوحات التي تمت في عامي 2006 و2007، واعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الاجتماعي، وتم عمل مقارنة بين نتائج مسوحات عام 2006 وبين المسح الأوروبي لمشروعات التعليم الريادي عام 2008. وتوصلت الدراسة إلى وجود فجوة واضحة في مشروعات وبرامج ريادة الأعمال، وأكدت على الربط بين الاستراتيجيات المؤسسية ومشروعات وبرامج ريادة الأعمال، وحاضنات ومسرعات الأعمال، حيث يساعد ذلك في توفير الفرص الوظيفية للخريجين، وتلبية متطلبات سوق العمل.

وحاولت دراسة جيبسون (Gibson, 2011) عمل مقارنة بين طلبة برامج إدارة الأعمال في مرحلة البكالوريوس بالجامعات الأمريكية وطلبة كليات المجتمع في الولايات المتحدة الأمريكية، حول رغباتهم واتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال، واعتمدت الدراسة على المنهج المقارن. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن طلبة الجامعات يبدون استعداداً جيداً نحو البدء في المشروعات الصغيرة في المستقبل، والميل نحو المشاركة في حاضنات ومسرعات الأعمال أكثر من طلبة كليات المجتمع، وأظهرت النتائج أن برامج التعليم الريادي لها دور إيجابي في التأثير على رغبات واستعدادات الطلبة لاختيار ريادة أعمال كمهنة في المستقبل.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يلاحظ ما يلي:

- اتبعت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي مع اختلاف أنواعه نظراً لمناسبته لطبيعتها وأهدافها، ما عدا جيبسون (Gibson, 2011) فقد استخدمت المنهج المقارن.
- تنوعت الأهداف التي تناولتها الدراسات السابقة، حيث تناولت بعض الدراسات السابقة التعرف على دور الجامعة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة مثل دراسة كل من: مرسي وعبد العال (2021)، الصوص (2021)، حرب (2020)، الشрман (2019)، الرميدي (2018)، المخيزيم (2017). وتناولت دراسة السيد (2021) المتطلبات اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال. وسعت دراسة جاد الله (2018) إلى تقديم تصور مقترح لتفعيل وتعزيز حاضنات الأعمال البحثية، وتناولت دراسة حسن وخان ونيبي (Hasan, Khan, Nabi, 2017) العلاقة بين التعليم الريادي في المرحلة الجامعية وتنمية الروح الريادية.
- تتفق الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اتباعها المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة، وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الاهتمام إلى بعض المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة، وصياغة مشكلة ومنهجية الدراسة، والإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري للدراسة، وكذلك الاستفادة من الدراسات السابقة في تصميم أداة الدراسة، ومناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية من حيث مدى الاتفاق والاختلاف مع نتائج الدراسات السابقة.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعتمد على دراسة الظاهرة وتحليلها كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، والتعبير عنها تعبيراً كيفياً يوضح خصائصها، ووصفها وصفاً كمياً، ودرجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ووضع تصور لحلولها.

مجتمع وعينة الدراسة: تضمن مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وتكونت عينة الدراسة من (190) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، ويمثلون مستويات مختلفة من حيث النوع، والكلية، والمسعى الوظيفي، ويوضح ذلك الجدول التالي.

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموجرافية

النسبة المئوية	العدد	المتغير	النوع
51.60%	98	ذكور	النوع
48.40%	92	إناث	
40.00%	76	التربية الأساسية	الكلية
22.10%	42	الدراسات التكنولوجية	
18.90%	36	الدراسات التجارية	
18.90%	36	العلوم الصحية	
11.60%	22	محاضر	المسعى الوظيفي
16.80%	32	مدرس	
17.90%	34	أستاذ مشارك	
29.90%	55	أستاذ مساعد	
24.70%	47	أستاذ دكتور	

أداة الدراسة:

هي استبانة تهدف إلى تقييم دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى الطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولبناء الاستبانة تم الاطلاع على بعض الدراسات مثل دراسة كل من: الصوص (2021)، عبد المولى (2020)، الرميدي (2018)، المخيزيم (2017)، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من (37) عبارة موزعة على محورين كالتالي: المحور الأول: واقع تنمية ثقافة قيادة الأعمال، ويضم أربعة أبعاد هي: البعد الأول: الرؤية والرسالة والإستراتيجية ويضم (6) عبارات، البعد الثاني: القيادة والدعم الطلابي ويضم (8) عبارات، البعد الثالث: التعليم للريادة ويضم (8) عبارات، البعد الرابع: العلاقات الخارجية وتقييم ريادة الأعمال ويضم (7) عبارات. والمحور الثاني: معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال ويضم (8) عبارات. ولكل عبارة خمس استجابات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي كالتالي: كبيرة جداً (5 درجات)، كبيرة (4 درجات)، متوسطة (3 درجات)، قليلة (درجتان)، قليلة جداً (درجة واحدة).

صدق الاستبانة: تم التحقق من صدق استبانة ثقافة ريادة الأعمال بطريقتين هما:

أ- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين وتعديلها وفقاً لمقترحاتهم من خلال الاعتماد على معيار اتفاق (85%) من المحكمين لاعتماد التعديل أو الحذف أو الإضافة، حيث تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض العبارات، ويعد اتفاق المحكمين بياناً لصدق محتوى الاستبانة.

ب- صدق البناء: تم حساب معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة من خلال الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS، وذلك بعد تطبيقها على عينة استطلاعية بلغت (40) عضو هيئة تدريس من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب غير العينة الأساسية، ورصدت النتائج في الجدول التالي:

جدول (2)

معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

معامل الارتباط	المحور
0.618**	الرؤية والرسالة والإستراتيجية
0.648**	القيادة والدعم الطلابي
0.580**	التعليم للريادة
0.622**	العلاقات الخارجية وتقييم ريادة الأعمال
0.664**	واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل
0.829**	معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال

** دال عند مستوى دلالة (0.01)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة مرتفعة وتراوح ما بين (0.580-0.829)، ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على الاتساق الداخلي.

ثبات الاستبانة: تم حساب معامل ثبات الاستبانة عن طريق إيجاد معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية وبوضوحها الجدول التالي.

جدول (3)

معاملات الثبات لمجالات الاستبانة

معامل الثبات	عدد العبارات	المجال
0.88	6	الرؤية والرسالة والإستراتيجية
0.88	8	القيادة والدعم الطلابي
0.87	8	التعليم للريادة
0.87	7	العلاقات الخارجية وتقييم ريادة الأعمال
0.87	29	واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل
0.92	8	معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال
0.91	37	الاستبانة ككل

يتضح من الجدول السابق أن محاور الاستبانة تتسم بدرجة ثبات عالية ودالة إحصائية، وتراوحت معاملات الثبات ما بين (0.87- 0.92)، وبلغ معامل ثبات الاستبانة ككل (0.91)، ومن ثم يمكن تعميم الاستبانة على عينة الدراسة الأساسية. ولأغراض الحكم على مستوى أداء كلية التربية الأساسية يمكن تصنيف استجابات أفراد عينة الدراسة إلى ثلاثة مستويات لسهولة تفسير النتائج، من خلال استخدام المعادلة التالية:

طول الفئة= المدى ÷ عدد المستويات (كبير، متوسط، ضعيف)

المدى= أكبر قيمة لفئات الإجابة (5) - أصغر قيمة لفئات الإجابة (1) = 5-1= 4

وبالتالي طول الفئة = $4 \div 3 = 1.33$ ، ومن ثم إضافة الجواب (1.33) على نهائية كل فئة، وعليه يكون:

أ- الحد الأدنى = $1 + 1.33 = 2.33$

ب- الحد المتوسط = $2.34 + 1.33 = 3.67$

ج- الحد الأعلى = 3.67 فأكثر، وهكذا تصبح الأوزان على النحو التالي:

- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (3.68- 5) يعني أن واقع تنمية ثقافة قيادة الأعمال كبير.
- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (2.34- 3.67) يعني أن واقع تنمية ثقافة قيادة الأعمال متوسط.
- المتوسط الحسابي الذي يتراوح ما بين (1.00- 2.33) يعني أن واقع تنمية ثقافة قيادة الأعمال ضعيف.

الأساليب الإحصائية:

تم إدخال البيانات من خلال الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وإجراء المعالجات التالية:

- التكرارات (Frequencies)، النسبة المئوية (Percentages)، المتوسط الحسابي (Mean)، الانحراف المعياري (Standard Deviation).
- تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA).
- اختبار شيفيه (Scheffe Test).
- اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-test).

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد التحليل الإحصائي للبيانات، حيث تم حصر استجابات أفراد عينة الدراسة ومعالجتها إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS)، وفيما يلي عرض لهذه النتائج:

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

الذي ينص على: ما واقع دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد المحور الأول، وكل عبارة من العبارات وترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، ويوضح ذلك الجداول التالية:

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد ثقافة ريادة الأعمال ككل

البعء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	درجة توافرها
الرؤية والرسالة والإستراتيجية	2.66	0.71	2	متوسطة
القيادة والدعم الطلابي	2.68	0.68	1	متوسطة
التعليم للريادة	2.51	0.67	3	متوسطة
العلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال	2.49	0.69	4	متوسطة
المحور ككل	2.59	0.64	-	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة ككل متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.59)، والانحراف المعياري (0.64)، وجاءت جميع الأبعاد بدرجة متوسطة أيضاً، وجاء بُعد القيادة والدعم الطلابي في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (2.68)، يليه الرؤية والرسالة والإستراتيجية بمتوسط حسابي (2.66)، ثم التعليم للريادة بمتوسط حسابي (2.51)، وأخيراً العلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال بمتوسط حسابي (2.49). مما يؤكد وجود درجة من الوعي وإن كانت متوسطة لدى قيادات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، وتمثل ذلك في العديد من الإجراءات والأنشطة التي اتبعتها كليات الهيئة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي توصلت إلى أن دور الجامعات والكليات متوسط في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، مثل دراسة كل من: الشрман (2019)، مشارقة والسلوادي (2019)، المخيزم (2017). وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الصوص (2021) التي توصلت إلى أن دور الجامعات كبير في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، وتختلف مع دراسة حرب (2020) التي توصلت إلى ضعف دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، كما تختلف مع دراسة الرميدي (2018) التي توصلت إلى وجود قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.

وفيما يلي عرض لكل بُعد على حدة:

جدول (5)

النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول الرؤية والرسالة والإستراتيجية

م	العبرة	كبيرة جداً %	كبيرة %	متوسطة %	ضعيفة %	ضعيفة جداً %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	الدرجة
1	تهتم رؤية ورسالة الهيئة بالبحوث التطبيقية.	7.4	25.3	49.5	14.7	3.2	3.19	0.89	1	متوسطة
2	تبنى رؤية ورسالة الهيئة فكرة ريادة الأعمال لدى الطلبة.	2.1	15.8	42.1	33.7	6.3	2.74	0.88	2	متوسطة
3	تمتلك الهيئة إستراتيجية مالية لدعم تنمية المشاريع الطلابية.	2.1	6.3	41.1	36.8	13.7	2.46	0.88	5	متوسطة
4	تبنى الهيئة إستراتيجية تحفيز الطلبة الرياديين لتنفيذ المبادرات.	1.1	10.5	43.2	33.7	11.6	2.56	0.87	4	متوسطة
5	تشجع رؤية ورسالة الهيئة تطوير ثقافة العمل الحر من خلال تنمية ريادة الأعمال.	3.2	9.5	42.1	33.7	11.6	2.59	0.93	3	متوسطة
6	تركز إستراتيجية الهيئة على إضافة ريادة الأعمال لقائمة معايير تقييم أداء الطالب.	1.1	3.2	44.2	41.1	10.5	2.43	0.77	6	متوسطة
	البعد ككل						2.66	0.71	-	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن دور الرؤية والرسالة والإستراتيجية ككل في تنمية ثقافة ريادة الأعمال جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.66)، والانحراف المعياري (0.71)، ويتضمن هذا البعد (6) عبارات جاءت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تباينت استجابات العينة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبرة رقم (1) "تهتم رؤية ورسالة الهيئة بالبحوث التطبيقية" بمتوسط حسابي (3.19). وجاء في الترتيب الثاني العبرة رقم (2) "تبنى رؤية ورسالة الهيئة فكرة ريادة الأعمال لدى الطلبة" بمتوسط حسابي (2.74). وجاء في الترتيب الثالث العبرة رقم (5) "تشجع رؤية ورسالة الهيئة تطوير ثقافة العمل الحر من خلال تنمية ريادة الأعمال" بمتوسط حسابي (2.59). بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبرة رقم (3) "تمتلك الهيئة إستراتيجية مالية لدعم تنمية المشاريع الطلابية" بمتوسط حسابي (2.46). وجاء في الترتيب الأخير العبرة رقم (6) "تركز إستراتيجية الهيئة على إضافة ريادة الأعمال لقائمة معايير تقييم أداء الطالب" بمتوسط حسابي (2.43). وتشير هذه النتيجة إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يرون أن رؤية ورسالة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تهتم إلى حدٍ ما بالبحوث التطبيقية، وتتبنى هذه الرؤية فكرة ريادة الأعمال، كما تشجع رؤية ورسالة الهيئة على العمل الحر، مما يؤكد وجود درجة متوسطة من الوعي في الهيئة حول أهمية ثقافة ريادة الأعمال، ودورها في التنمية المجتمعية، وقد انعكس ذلك على رؤية ورسالة الهيئة. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الرميدي (2018) التي توصلت إلى وجود قصور في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة فيما يتعلق بالرؤية والرسالة والإستراتيجية.

جدول (6)

النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول القيادة والدعم الطلابي

م	العبارة	كبيرة جداً %	كبيرة %	متوسطة %	ضعيفة %	ضعيفة جداً %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	الدرجة
7	تشجع الهيئة الطلبة ليصبحوا رواد أعمال.	3.2	12.6	41.1	36.8	6.3	2.69	0.89	3	متوسطة
8	تدعم الهيئة الطلبة لتحويل أفكارهم إلى مشاريع.	4.2	9.5	45.3	36.8	4.2	2.73	0.86	2	متوسطة
9	تمثل قيادة الأعمال هدفاً إستراتيجياً للقيادات بالهيئة.	1.1	9.5	54.7	25.3	9.5	2.67	0.82	5	متوسطة
10	تضع القيادات بالهيئة لوائح منظمة للمشاريع الطلابية.	0	10.5	48.4	36.8	4.2	2.65	0.73	6	متوسطة
11	يتوفر بالهيئة مرافق خاصة بحاضنات أعمال لمشروعات الطلبة.	2.1	12.6	38.9	35.8	10.5	2.60	0.92	8	متوسطة
12	تعد تنمية روح المبادرة الطلابية جزءاً رئيسياً من اهتمامات القيادات بالهيئة.	1.1	11.6	57.9	23.2	6.3	2.78	0.77	1	متوسطة
13	تمنح قيادات الهيئة استقلالية لكافة الوحدات والكليات لتنمية الريادة الطلابية.	1.1	10.5	51.6	29.5	7.4	2.68	0.80	4	متوسطة
14	توفر الهيئة المناخ الداعم لمشاركة ريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلبة.	0	11.6	47.4	31.6	9.5	2.61	0.82	7	متوسطة
	البعد ككل						2.68	0.68	-	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن دور القيادة والدعم الطلابي ككل في تنمية ثقافة ريادة الأعمال جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.68)، والانحراف المعياري (0.68)، ويتضمن هذا البعد (8) عبارات جاءت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تباينت استجابات العينة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (12) "تعد تنمية روح المبادرة الطلابية جزءاً رئيسياً من اهتمامات القيادات بالهيئة" بمتوسط حسابي (2.78). وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (8) "تدعم الهيئة الطلبة لتحويل أفكارهم إلى مشاريع" بمتوسط حسابي (2.73). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (7) "تشجع الهيئة الطلبة ليصبحوا رواد أعمال" بمتوسط حسابي (2.69). بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (14) "توفر الهيئة المناخ الداعم لمشاركة ريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلبة" بمتوسط حسابي (2.61). وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (11) "يتوفر بالهيئة مرافق خاصة بحاضنات أعمال لمشروعات الطلبة" بمتوسط حسابي (2.60). وتشير هذه النتيجة إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يرون أن القيادات في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تهتم إلى حدٍ ما بتنمية روح المبادرة الطلابية، وتدعم الهيئة إلى حدٍ ما تحويل أفكار الطلبة إلى مشاريع، وتشجعهم ليصبحوا رواد أعمال من خلال تشجيعهم على العمل الحر. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الرميدي (2018) التي توصلت إلى وجود قصور في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة فيما يتعلق بالقيادة والدعم الطلابي.

جدول (7)

النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول التعليم للريادة

الدرجة	الترتيب وفقاً للمتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ضعيفة جداً %	ضعيفة %	متوسطة %	كبيرة %	كبيرة جداً %	العبارة	م
متوسطة	1	0.78	2.64	7.4	32.6	48.4	11.6	0	تأصل الهيئة التعليم للريادة في كافة التخصصات.	15
متوسطة	4	0.77	2.48	8.4	43.2	40.0	8.4	0	يتم دمج التعليم للريادة تدريجياً في المناهج الدراسية.	16
متوسطة	5	0.77	2.47	11.6	33.7	49.5	5.3	0	توجد مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال.	17
متوسطة	3	0.82	2.55	10.5	34.7	44.2	10.5	0	تدعم الهيئة أعضاء هيئة التدريس المشجعين لروح المبادرة لدى الطلبة.	18
متوسطة	6	0.82	2.45	11.6	41.1	37.9	9.5	0	تُشرك الهيئة أصحاب المصلحة ورجال الأعمال في برامج التعليم للريادة.	19
متوسطة	2	0.82	2.63	9.5	29.5	48.4	12.6	0	توفر الهيئة ورش ودورات تدريبية لتنمية مهارات تنفيذ المشاريع لدى الطلبة.	20
متوسطة	8	0.84	2.41	14.7	37.9	38.9	8.4	0	توفر الهيئة الحد الأدنى من الميزانية اللازمة لتنمية ريادة الأعمال لدى الطلبة.	21
متوسطة	7	0.78	2.44	10.5	42.1	40.0	7.4	0	تحرص الهيئة على الوصول للخريجين ومنظمات دعم الأعمال التجارية للمساهمة في التعليم للريادة.	22
متوسطة	-	0.67	2.51						البعد ككل	

يتضح من الجدول السابق أن واقع التعليم للريادة ككل جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.51)، والانحراف المعياري (0.67)، ويتضمن هذا البعد (8) عبارات جاءت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تباينت استجابات العينة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (15) "تأصل الهيئة التعليم للريادة في كافة التخصصات" بمتوسط حسابي (2.64). وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (20) "توفر الهيئة ورش ودورات تدريبية لتنمية مهارات تنفيذ المشاريع لدى الطلبة" بمتوسط حسابي (2.63). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (18) "تدعم الهيئة أعضاء هيئة التدريس المشجعين لروح المبادرة لدى الطلبة" بمتوسط حسابي (2.55). بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (22) "تحرص الهيئة على الوصول للخريجين ومنظمات دعم الأعمال التجارية للمساهمة في التعليم للريادة" بمتوسط حسابي (2.44). وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (21) "توفر الهيئة الحد الأدنى من الميزانية اللازمة لتنمية ريادة الأعمال لدى الطلبة" بمتوسط حسابي (2.41).

وتشير هذه النتيجة إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يرون أن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تهتم إلى حدٍ ما بالتعليم للريادة في كثير من التخصصات في كليات الهيئة، وتوفر بعض الورش والدورات التدريبية حول مهارات تنفيذ المشاريع، كما تدعم الهيئة أعضاء هيئة التدريس المهتمين بمبادرات الطلبة، مما يعكس وجود درجة متوسطة من الوعي حول أهمية ريادة الأعمال. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة المخيزيم (2017) التي توصلت إلى أن واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال جاء بدرجة متوسطة في مجال التعليم للريادة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الصوص (2021) التي توصلت إلى تبني القيادة الجامعية للتعليم الريادي، وأن تضمين المناهج

التعليمية للتعليم الريادي جاء بدرجة كبيرة، وتختلف مع دراسة حرب (2020) التي توصلت إلى ضعف دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال في مجال التعليم للريادة، كما تختلف مع دراسة الرميدي (2018) التي توصلت إلى وجود قصور في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال فيما يتعلق بالتعليم للريادة.

جدول (8)

النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول العلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال

م	العبارة	كبيرة جداً %	كبيرة %	متوسطة %	ضعيفة %	ضعيفة جداً %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	الدرجة
23	تشارك الهيئة في شبكات المشاريع الدولية.	1.1	12.6	46.3	31.6	8.4	2.66	0.85	1	متوسطة
24	تقيم الهيئة باستمرار المشاريع الطلابية ومعوقاتها.	1.1	9.5	42.1	36.8	10.5	2.54	0.85	4	متوسطة
25	تقيم الهيئة تطوير ريادة الأعمال لدى الطلبة في ضوء معايير محددة.	0	6.3	34.7	50.5	8.4	2.39	0.73	6	متوسطة
26	توفر الهيئة الفرص للطلبة للمشاركة في أنشطة تنظيم المشاريع مع رجال الأعمال.	1.1	4.2	43.2	38.9	12.6	2.42	0.81	5	متوسطة
27	تقيم الهيئة بشكل دوري شراكاتها مع رجال الأعمال في تنفيذ المشروعات الريادية.	1.1	2.1	38.9	46.3	11.6	2.35	0.75	7	متوسطة
28	لدى الهيئة علاقات قوية مع الحاضنات والمؤسسات العلمية والمبادرات الخارجية الأخرى.	0	7.4	49.5	32.6	10.5	2.54	0.78	3	متوسطة
29	تحرص الهيئة على التعاون وتبادل المعرفة مع الصناعة والقطاع الخاص في دعم مشروعات الطلبة.	1.1	11.6	41.1	34.7	11.6	2.56	0.88	2	متوسطة
متوسطة	البعد ككل						2.49	0.69	-	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن العلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال ككل جاء بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.49)، والانحراف المعياري (0.69)، ويتضمن هذا البُعد (7) عبارات جاءت جميعها بدرجة متوسطة، وقد تباينت استجابات العينة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (23) "تشارك الهيئة في شبكات المشاريع الدولية" بمتوسط حسابي (2.66). وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (29) "تحرص الهيئة على التعاون وتبادل المعرفة مع الصناعة والقطاع الخاص في دعم مشروعات الطلبة" بمتوسط حسابي (2.56). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (28) "لدى الهيئة علاقات قوية مع الحاضنات والمؤسسات العلمية والمبادرات الخارجية الأخرى" بمتوسط حسابي (2.54). بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (25) "تقيم الهيئة تطوير ريادة الأعمال لدى الطلبة في ضوء معايير محددة" بمتوسط حسابي (2.39). وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم (27) "تقيم الهيئة بشكل دوري شراكاتها مع رجال الأعمال في تنفيذ المشروعات الريادية" بمتوسط حسابي (2.35). وتشير هذه النتيجة إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يرون أن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تهتم إلى حدٍ ما بتقويم ريادة الأعمال وإقامة علاقات مع الجهات الخارجية ذات الصلة بريادة الأعمال، حيث تشارك الهيئة في بعض شبكات المشاريع الدولية، وتحرص على التعاون وتبادل المعرفة مع الصناعة والقطاع الخاص، والحاضنات والمؤسسات

العلمية. وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الرميدي (2018) التي توصلت إلى وجود قصور في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال فيما يتعلق بالعلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال.

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

الذي ينص على: ما معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني وترتيبها تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي، ويوضح ذلك الجدول التالي:

جدول (9)

النسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال

م	العبرة	كبيرة جداً %	كبيرة %	متوسطة %	ضعيفة %	ضعيفة جداً %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب وفقاً للمتوسط	الدرجة
30	ضعف الدعم المادي المخصص لدعم ريادة الأعمال.	22.1	27.4	21.1	21.1	8.4	3.34	1.27	6	متوسطة
31	قلة أعداد الكوادر البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال.	12.6	24.2	41.1	16.8	5.3	3.22	1.04	8	متوسطة
32	ندرة المراكز الخدمية لدعم مشروعات ريادة الأعمال الطلابية.	14.7	26.3	40.0	15.8	3.2	3.34	1.02	5	متوسطة
33	ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية من الطلبة في دعم الهيئة.	15.8	31.6	36.8	13.7	2.1	3.45	0.99	2	متوسطة
34	قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلبة ذوي الأفكار الريادية.	13.7	32.6	34.7	16.8	2.1	3.39	0.99	3	متوسطة
35	ضعف الخدمات التوعوية التي تقدمها الهيئة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.	10.5	31.6	37.9	17.9	2.1	3.31	0.96	7	متوسطة
36	قلة إبرام اتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال والمشاريع الصغيرة.	14.7	26.3	43.2	13.7	2.1	3.38	0.97	4	متوسطة
37	وجود موروثات ثقافية لدى الطلبة بالتمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً.	38.9	26.3	24.2	8.4	2.1	3.92	1.08	1	كبيرة
	المحور ككل						3.41	0.85	-	متوسطة

يتضح من الجدول السابق أن معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.41)، والانحراف المعياري (0.85)، ويتضمن هذا المحور (8) عبارات، وقد تباينت استجابات العينة حول هذه العبارات، فقد جاء في الترتيب الأول العبارة رقم (37) "وجود موروثات ثقافية لدى الطلبة بالتمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً" بمتوسط حسابي (3.92) وبدرجة كبيرة. وجاء في الترتيب الثاني العبارة رقم (33) "ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية من الطلبة في دعم الهيئة" بمتوسط حسابي (3.45). وجاء في الترتيب الثالث العبارة رقم (34) "قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلبة ذوي الأفكار الريادية" بمتوسط حسابي (3.39). بينما جاء في الترتيب قبل الأخير العبارة رقم (35) "ضعف الخدمات التوعوية التي تقدمها الهيئة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال" بمتوسط حسابي (3.31). وجاء في الترتيب الأخير العبارة رقم

(31) "قلة أعداد الكوادر البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال" بمتوسط حسابي (3.22) وجاءت جميعها بدرجة متوسطة. وتشير هذه النتيجة إلى وجود العديد من المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، ومنها الموروثات الثقافية، وقلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلبة الرياديين. وضعف ثقافة الطلبة في الهيئة حول دعم مشاريعهم. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة المخيزيم (2017) التي توصلت إلى أن أبرز معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال وجود موروثات ثقافية لدى الطلاب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية. وقد توصلت دراسة السيد (2021) إلى أن المعوقات التي تحول دون تحقيق متطلبات ريادة الأعمال في الجامعة جاءت بدرجة كبيرة.

النتائج الخاصة بالسؤال الثالث:

الذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومعوقاته تعزى لمتغيرات (النوع، والكلية، والمسمى الوظيفي، والخبرة)؟

تم استخدام اختبار "ت" (t-Test)، وتحليل التباين أحادي الاتجاه (One-Way ANOVA)، واختبار شيفية

(Scheffe Test)، وتوضيحها الجداول التالية:

جدول (10)

نتائج اختبار (t) للعينات المستقلة لاختبار الفروق بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومعوقاته وفقاً لمتغير النوع

البعده	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية df	مستوى الدلالة
الرؤية والرسالة والإستراتيجية	ذكور	98	2.66	0.65	0.026	188	0.879
	إناث	92	2.66	0.78			
القيادة والدعم الطلابي	ذكور	98	2.71	0.64	0.430	188	0.669
	إناث	92	2.65	0.72			
التعليم للريادة	ذكور	98	2.50	0.60	0.158	188	0.875
	إناث	92	2.52	0.74			
العلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال	ذكور	98	2.50	0.62	0.119	188	0.805
	إناث	92	2.48	0.77			
واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل	ذكور	98	2.59	0.58	0.112	188	0.811
	إناث	92	2.58	0.70			
معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال	ذكور	98	3.39	0.90	0.248	188	0.777
	إناث	92	3.44	0.81			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل وجميع الأبعاد (الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والدعم الطلابي، والتعليم للريادة، والعلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال)، ومعوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لمتغير النوع،

حيث تراوحت قيم "ت" ما بين (0.026) و(0.430) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف النوع حول دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة، وقد أشارت النتائج الخاصة بالسؤال الأول إلى أن هذا الدور متوسط. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة حرب (2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق حول واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير النوع.

جدول (11)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومواقفه وفقاً لمتغير الكلية

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية Df	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	ن	الكلية	البعد
0.346	1.119	0.56 0.50	3 186 189	1.69 45.67 47.36	بين المجموعات	0.76	2.74	76	التربية الأساسية	الرؤية
					داخل المجموعات	0.38	2.46	42	دراسات تكنولوجياية	والرسالة
					المجموع	0.67	2.58	36	دراسات تجارية	والإستراتيجية
						0.71	2.38	36	العلوم الصحية	
						0.71	2.66	190	مجموع	
0.285	1.284	0.58 0.45	3 186 189	1.75 41.24 42.99	بين المجموعات	0.72	2.75	76	التربية الأساسية	التعليم للريادة
					داخل المجموعات	0.49	2.58	42	دراسات تكنولوجياية	
					المجموع	0.37	2.64	36	دراسات تجارية	
						0.73	2.28	36	العلوم الصحية	
						0.68	2.68	190	مجموع	
0.388	1.020	0.46 0.45	3 186 189	1.38 40.95 42.33	بين المجموعات	0.70	2.59	76	التربية الأساسية	العلاقات الخارجية
					داخل المجموعات	0.39	2.37	42	دراسات تكنولوجياية	وتقويم ريادة الأعمال
					المجموع	0.76	2.41	36	دراسات تجارية	
						0.64	2.23	36	العلوم الصحية	
						0.67	2.51	190	مجموع	
0.313	1.203	0.57 0.47	3 186 189	1.71 43.14 44.85	بين المجموعات	0.71	2.58	76	التربية الأساسية	القيادة والدعم الطلابي
					داخل المجموعات	0.46	2.34	42	دراسات تكنولوجياية	
					المجموع	0.72	2.30	36	دراسات تجارية	
						0.75	2.21	36	العلوم الصحية	
						0.69	2.49	190	مجموع	
0.282	1.263	0.52 0.40	3 186 189	1.57 36.76 38.32	بين المجموعات	0.68	2.67	76	التربية الأساسية	واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل
					داخل المجموعات	0.36	2.44	42	دراسات تكنولوجياية	
					المجموع	0.58	2.48	36	دراسات تجارية	
						0.65	2.28	36	العلوم الصحية	
						0.64	2.59	190	مجموع	
0.001	5.751	3.65 0.63	3 186 189	10.95 57.73 68.68	بين المجموعات	0.81	3.61	76	التربية الأساسية	مواقف تنمية ثقافة ريادة الأعمال
					داخل المجموعات	0.52	2.65	42	دراسات تكنولوجياية	
					المجموع	0.88	3.41	36	دراسات تجارية	
						0.95	3.08	36	العلوم الصحية	
						0.85	3.42	190	مجموع	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل وجميع الأبعاد (الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والدعم الطلابي، والتعليم للريادة، والعلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال) وفقاً لمتغير الكلية، حيث تراوحت قيم "ف" ما بين (1.020) و(1.284) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف الكلية حول واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الصوص (2020) التي توصلت إلى عدم وجود فروق حول واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير الكلية. كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لمتغير الكلية، حيث بلغت قيمة "ف" (5.751) ومستوى دلالتها أصغر من (0.05). وللكشف عن دلالات الفروق الإحصائية تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe؛ وأظهرت النتائج وجود فروق بين كلية التربية الأساسية وكلية الدراسات التكنولوجية لصالح التربية الأساسية، ووجود فروق بين كلية الدراسات التجارية وكلية الدراسات التكنولوجية لصالح الدراسات التجارية، وقد يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية والدراسات التجارية أكثر وعياً حول معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال مثل الموروثات الثقافية، وقلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلبة الرياديين.

جدول (12)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومعوقاته وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي

البعده	المسمى الوظيفي	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية Df	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الرؤية والرسالة والإستراتيجية	محاضر	22	2.80	1.02	بين المجموعات	2.41	4	0.60	1.209	0.313
	مدرس	32	2.96	0.59	داخل المجموعات	44.94	185	0.50		
	أستاذ مشارك	34	2.64	0.60	المجموع	47.36	189			
	أستاذ مساعد	55	2.52	0.72						
	أستاذ دكتور	47	2.61	0.62						
	مجموع	190	2.66	0.71						
التعليم للريادة	محاضر	22	2.85	0.85	بين المجموعات	2.51	4	0.63	1.394	0.242
	مدرس	32	2.97	0.51	داخل المجموعات	40.48	185	0.45		
	أستاذ مشارك	34	2.60	0.51	المجموع	42.99	189			
	أستاذ مساعد	55	2.54	0.80						
	أستاذ دكتور	47	2.67	0.46						
	مجموع	190	2.68	0.68						
العلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال	محاضر	22	2.65	0.79	بين المجموعات	5.01	4	1.25	3.021	0.022
	مدرس	32	2.98	0.55	داخل المجموعات	37.32	185	0.42		
	أستاذ مشارك	34	2.43	0.54	المجموع	42.33	189			
	أستاذ مساعد	55	2.35	0.74						
	أستاذ دكتور	47	2.39	0.46						
	مجموع	190	2.51	0.67						
القيادة والدعم	محاضر	22	2.60	0.68	بين المجموعات	4.99	4	1.25	2.818	0.030

		داخل المجموعات			المجموع								
الطلاب	مدرس	0.44	185	39.86	0.56	2.97	32	واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل	مدرس	0.56	2.33	34	
	أستاذ مشارك		189	44.85	0.79	2.38	55		أستاذ مشارك	0.52	2.35	47	
	أستاذ مساعد				0.69	2.49	190		أستاذ مساعد	0.79	2.73	22	
	مجموع				0.51	2.97	32		مجموع	0.50	2.50	34	
						0.72	2.45		55		0.44	2.51	47
واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل	مدرس	0.069	2.258	0.87	4	3.50	0.79	2.73	22	مدرس	0.51	2.97	32
	أستاذ مشارك			0.39	185	34.83	0.50	2.50	34	أستاذ مشارك	0.72	2.45	55
	أستاذ مساعد				189	38.32	0.52	2.35	47	أستاذ مساعد	0.44	2.51	47
	مجموع						0.64	2.59	190	مجموع	0.64	2.59	190
								0.77	3.42	22		0.73	3.41
معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال	مدرس	0.089	2.090	1.46	4	5.84	0.77	3.42	22	مدرس	0.73	3.41	32
	أستاذ مشارك			0.70	185	62.84	1.04	3.21	34	أستاذ مشارك	1.04	3.21	34
	أستاذ مساعد				189	68.68	0.88	3.29	55	أستاذ مساعد	0.88	3.29	55
	مجموع						0.58	3.97	47	مجموع	0.58	3.97	47
								0.85	3.42	190		0.85	3.42

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال ككل وبعدي (الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والدعم الطلابي)، ومعوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال وفقاً لمتغير المسعى الوظيفي، حيث تراوحت قيم "ف" ما بين (1.394) و(2.258) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يرجع ذلك أن أفراد عينة الدراسة مع اختلاف متغير المسعى لديهم معارف ومعلومات متقاربة حول البعدين السابقين. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة مشاركة والسلوادي (2019) التي توصلت إلى عدم وجود فروق حول واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال تعزى للمسعى الوظيفي. كما يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول بُعدي (التعليم للريادة، والعلاقات الخارجية وتقويم ريادة الأعمال) وفقاً لمتغير المسعى الوظيفي، حيث تراوحت قيم "ف" ما بين (2.818) و(3.021) ومستوى دلالتها أصغر من (0.05). وللكشف عن دلالات الفروق الإحصائية تم استخدام اختبار شيفيه Scheffe؛ وأظهرت النتائج وجود فروق بين ذوي المسعى الوظيفي مدرس وكلٍ من: أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، أستاذ دكتور لصالح مدرس، وقد يرجع ذلك إلى أن ذوي المسعى الوظيفي مدرس أكثر وعياً حول البعدين السابقين نتيجة حرصهم على حضور الدوام الرسمي وملاحظتهم أنشطة الهيئة في ريادة الأعمال.

النتائج الخاصة بالسؤال الرابع:

الذي ينص على: ما التصور المقترح لتعزيز دور الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية؟

تم بناء التصور المقترح في ضوء نتائج الدراسة الميدانية لواقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال وخبرات بعض الدول الأجنبية، ويتضمن التصور المقترح عدة عناصر تشمل: أهداف التصور، ومنطلقاته، مكوناته، وآليات تنفيذه، ومعوقات تنفيذه، وكيفية التغلب عليها. وهي كالتالي:

1- أهداف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى ما يلي:

- تعزيز تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- تزويد قيادات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والعاملين فيها بآليات وإجراءات عملية تمكنهم من جعل الهيئة مكاناً رائداً لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.
- مساعدة متخذي القرار لرسم خطط مستقبلية لما يجب أن تكون عليه الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في المستقبل.
- توفير الأسس الفكرية والفلسفية اللازمة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.
- دعم الدراسات الميدانية التي تبحث في موضوع ريادة الأعمال.

2- منطلقات التصور المقترح:

تحدد أهم المنطلقات الفكرية للتصور المقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال فيما يلي:

- تسهم تنمية ثقافة الأعمال لدى الطلبة بشكل فعال في عملية التنمية، وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية.
- يساهم ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة وتعليم أصولها في تحقيق التطور والنمو الاقتصادي والاجتماعي عن طريق بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة مشكلة البطالة.
- تسهم الأنشطة الريادية لرواد الأعمال في تغيير الأسواق والمنتجات، والتكنولوجيا في عالم الأعمال، وتوفير فرص العمل والوظائف على المدى الطويل.
- أهمية المرحلة العمرية لطلاب الجامعة: حيث تعد الحياة الجامعية من أخصب وأثرى المراحل العمرية في حياة الإنسان.

3- مكونات التصور المقترح:

يشمل التصور المقترح خمسة محاور من خلال الإطار النظري ونتائج الدراسة الميدانية والخبرات الأجنبية،

وهي كالتالي:

المحور الأول: الرؤية والرسالة والإستراتيجية:

- تضمين البُعد الريادي في رسالة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وكلياتها.
- توفير إستراتيجية مالية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لدعم تنمية المشاريع الطلابية.
- أن تتبنى الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب إستراتيجية تحفيز الطلبة الرياديين لتنفيذ المبادرات.
- أن تشجع رؤية ورسالة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تطوير ثقافة العمل الحر من خلال تنمية ريادة الأعمال.
- أن تركز إستراتيجية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على إضافة ريادة الأعمال لقائمة معايير تقييم أداء الطالب.

المحور الثاني: القيادة والدعم الطلابي:

- أن تشجع الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الطلبة ليصبحوا رواد أعمال.
- أن تدعم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الطلبة لتحويل أفكارهم إلى مشاريع.
- أن تمثل ريادة الأعمال هدفاً إستراتيجياً للقيادات بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- أن تضع القيادات بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لوائح منظمة للمشاريع الطلابية.
- أن تكون تنمية روح المبادرة الطلابية جزءاً رئيسياً من اهتمامات القيادات بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- أن تمنح قيادات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب استقلالية لكافة الوحدات والكليات لتنمية الريادة الطلابية.
- أن توفر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المناخ الداعم لمشاركة ريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلبة.

المحور الثالث: التعليم للريادة:

- استحداث مقررات دراسية عن ريادة الأعمال في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- أن يتم دمج التعليم للريادة تدريجياً في المناهج الدراسية في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

- أن توفر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ورش ودورات تدريبية لتنمية مهارات تنفيذ المشاريع لدى الطلبة.
- استحداث برامج أكاديمية تخصصية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في مجال ريادة الأعمال.
- الاهتمام بالأنشطة الصفية التي تدعم ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- إشراك الطلبة بفعالية في أنشطة الابتكار وريادة الأعمال من خلال التعليم التجريبي.
- التقدير المادي والمعنوي لمبادرات ريادة الأعمال ضمن المقررات الدراسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- أن توفر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الحد الأدنى من الميزانية اللازمة لتنمية ريادة الأعمال لدى الطلبة.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بما يلزمهم من مهارات لدمج مهارات ريادة الأعمال في أنشطتهم التدريسية.

المحور الرابع: الشراكة المجتمعية وخدمة المجتمع:

- التحفيز المجتمعي لأنشطة ريادة الأعمال من الطلبة.
- تعزيز التواصل بين الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والقطاع الخاص لتوفير فرص تمويلية للمشروعات الريادية للطلبة.
- الاهتمام بالتسويق والإعلان عن فعاليات ريادة الأعمال داخل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وخارجها.
- إقامة لقاءات بين رواد الأعمال في المجتمع وبين الطلبة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لنقل الخبرات للطلبة.
- استضافة رواد الأعمال بالمجتمع خارج الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لإثراء خبرات الطلبة.
- استضافة رجال الأعمال بالمجتمع خارج الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتقييم المبادرات الريادية للطلبة وتوجيههم.

المحور الخامس: حاضنات الأعمال:

- أن توفر الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب مرافق خاصة بحاضنات أعمال لمشروعات الطلبة.
- تكوين علاقات قوية مع الحاضنات والمؤسسات العلمية والمبادرات الخارجية الأخرى.

- التعاون وتبادل المعرفة مع الصناعة والقطاع الخاص في دعم مشروعات الطلبة.
- توفير المرافق عالية الجودة لدعم حاضنات ومشروعات الأعمال.
- توفير الدعم المالي اللازم لحاضنات الأعمال.

4- آليات تنفيذ التصور المقترح:

يمكن تنفيذ التصور المقترح من خلال الإجراءات التالية:

- إقناع جميع العاملين والمسؤولين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأهمية تطوير منظومة العمل الحالية.
- تطوير رؤية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وأهدافها بما يناسب تنمية ثقافة قيادة الأعمال.
- تحويل التصور المقترح إلى آلية عمل يقوم قيادات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بتنفيذها وفقاً للإمكانات المادية والبشرية المتاحة.
- ربط المكافأة والحوافز للعاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بتنفيذ التصور المقترح.
- ترسيخ إستراتيجية تعليم الريادة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وأن يكون دمج التعليم للريادة في المناهج تدريجياً، باستخدام أساليب تربوية لريادة الأعمال.
- التركيز على إكساب الطلبة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب قدرات ومهارات التعامل مع مجتمع المعلوماتية ومن أبرزها: تحصيل المعلومات من مصادرها المتعددة، وتنظيمها وتوظيفها والربط بينها، واستنباط معلومات جديدة منها.
- تيسير إلحاق الطلبة بالعمل أثناء الدراسة، فمن مهام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب معاونة الطلبة على إيجاد فرص العمل المناسبة لتخصصاتهم وخبراتهم بقطاعات العمل المختلفة العامة والخاصة، واثاحة فرص التدريب في مواقع العمل أثناء الدراسة وفي العطلات لاكتشاف مجالات العمل المختلفة، وتعريف أصحاب الأعمال بقدرات الطلبة.
- أن تقيم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب شراكة فاعلة مع أصحاب المصلحة سواء من القطاع العام أو الخاص بصورة تمكن الجامعة من الاستفادة من المجتمع المحلي.
- أن تعمل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على توفير كافة الإمكانيات اللازمة لرواد الأعمال سواء أكانت مادية أو معنوية، بالإضافة إلى تبنيها لمفهوم الجامعة الريادية.
- العمل على إلمام أعضاء هيئة التدريس في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بريادة الأعمال وأنشطتها؛ ليكونوا داعمين لطلابهم في هذا المجال.

5- معوقات تنفيذ التصور المقترح:

يمكن توضيح معوقات تنفيذ التصور المقترح كما يلي:

- الإحباط واليأس لدى الموظفين نتيجة تجارب فشل سابقة للإصلاح والتغيير.
- الحذر من التعامل مع الأمور مجهولة النتائج.
- عدم وصول ثقافة ريادة الأعمال إلى كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- عدم توافر متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- خوف الموظفين من عدم القدرة على التكيف مع متطلبات ثقافة ريادة الأعمال.
- سوء العلاقات بين الموظفين والقائمين على تنفيذ التصور المقترح.
- سيادة الجانب الروتيني على الجانب الابتكاري والإبداعي في العمل.
- عدم توافر إرادة جادة تسعى لإحداث الإصلاح من منطلق استيعاب القيادة الواعي لمعطيات الحاضر واقتناعها بضرورة الإصلاح ومسوغاته.
- عدم وجود رؤية مستقبلية واضحة وفلسفة محددة لقيادات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب حول ثقافة ريادة الأعمال.
- عدم توافر المناخ الملائم لتنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال الموارد البشرية والمادية والفنية المتاحة.
- عدم قدرة قيادات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على التخطيط لمواجهة الأزمات وسرعة تنفيذها.
- عدم قدرة قيادات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على تعديل ممارساتهم الإدارية لتحقيق الإصلاح المنشود.
- عدم وصول ثقافة التغيير والإصلاح إلى قيادات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- العقبات الإدارية كالبيروقراطية ومراكز القوى المعارضة للإصلاح.
- ميل العاملين والمسؤولين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب إلى الانغلاق وعدم التغيير والإصلاح.
- ندرة الحوافز والمكافآت لتشجيع الموظفين للانخراط في تنفيذ التصور المقترح.

6- آليات التغلب على المعوقات:

يمكن توضيح آليات التغلب على المعوقات كما يلي:

- نشر ثقافة ريادة الأعمال ومتطلباتها في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- نشر ثقافة الإصلاح لدى العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

- توعية العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بأهمية زيادة الأعمال، ودورها في تحقيق العديد من الأهداف.
- التأكيد على أهمية العلاقات بين جميع العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والقائمين على تنفيذ التصور المقترح.
- توفير المتطلبات المالية والبشرية اللازمة لريادة الأعمال في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- رصد الحوافز والمكافآت لتشجيع العاملين في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للمشاركة في تنفيذ التصور المقترح.
- التأكيد على توافر إرادة جادة تسعى لإحداث الإصلاح من منطلق استيعاب القيادة الواعي لمعطيات الحاضر واقتناعها بضرورة الإصلاح ومسوغاته.
- توفير المناخ الملائم لتنمية ثقافة ريادة الأعمال في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

التوصيات:

- تنفيذ التصور المقترح لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.
- أن تركز إستراتيجية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على إضافة ريادة الأعمال لقائمة معايير تقييم أداء الطالب.
- توفير مرافق خاصة بحاضنات أعمال لمشروعات الطلبة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- توفير المناخ الداعم لمشاركة ريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلبة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- توفير الدعم المادي المخصص لدعم ريادة الأعمال في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- أن تحرص الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على الوصول للخريجين ومنظمات دعم الأعمال التجارية للمساهمة في التعليم للريادة.
- أن تقيم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تطوير ريادة الأعمال لدى الطلبة في ضوء معايير محددة.
- أن تقيم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بشكل دوري شراكاتها مع رجال الأعمال في تنفيذ المشروعات الريادية.
- أهمية وجود مراكز خدمية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لدعم مشروعات ريادة الأعمال الطلابية.
- أهمية زيادة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلبة ذوي الأفكار الريادية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

- أهمية إبرام اتفاقيات بين الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والمؤسسات الداعمة لرواد الأعمال والمشاريع الصغيرة.

البحوث المقترحة:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية تقترح الباحثة الآتي:

- إجراء دراسات وبحوث حول واقع ثقافة ريادة الأعمال مع عينات تختلف عن الدراسة الحالية.
- إجراء دراسات وبحوث حول آليات تطوير المناهج الدراسية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.
- إجراء دراسات وبحوث حول مدى تضمين مفاهيم ثقافة ريادة الأعمال في المناهج الدراسية.

قائمة المراجع:

- جاد الله، باسم سليمان صالح (2018). دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر: دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية- جامعة المنوفية، (4)، 138-223.
- حرب، محمد خميس (2020). دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه، المجلة التربوية، كلية التربية- جامعة سوهاج، (71)، 884-934.
- الحمالي، راشد محمد والعربي، هشام يوسف (2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات تربوية في التربية وعلم النفس، (76)، 387-442.
- الرميدي، بسام سمير (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: إستراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، (6)، 294-372.
- الرويس، عزيزة بنت سعد (2017). تعزيز دور الجامعات في سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة 2020، منتدى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي "الأدوار التكاملية لمؤسسات المجتمع لتحقيق رؤية المملكة 2030، الرياض، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- زيدان، عبد الرازق و خليل، عبد القادر (2017). متطلبات تحقيق الريادة في القطاع المصرفي: دراسة حالة على بنك الفلاحة والتنمية الريفية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، (17)، 95-101.
- السبكي، عبير أحمد (2022). معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المدرسة الثانوية الفنية وسبل التغلب عليها، مجلة كلية التربية- جامعة بنها، 33(132)، 311-334.
- السر، دعاء محمد (2017). درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وسبل تعزيزه، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

- السيد، محمد عبد الرؤوف عطية (2021). متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، *المجلة العلمية لكلية التربية، مصر*، (38)، 76-106.
- الشرمان، آيات زكي (2019). مدى تطبيق ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعات الأردنية الحكومية ودور القادة التربويين في تنميتها، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، فلسطين*، 10(28)، 59-71.
- الشريف، مختار (2006). برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمل الحر، *مجلة البحوث الإدارية*، 24(4)، 266-292.
- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن والمبيريك، وفاء ناصر (2019). *ريادة الأعمال*. الرياض: مكتبة الشقري.
- الصوص، مرام محمود جميل (2021). دور الجامعات الفلسطينية في التعليم الريادي وعلاقته بدورها في التنمية الاقتصادية، *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة*.
- عبد المولى، الطيب محمد إبراهيم (2020). دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها: دراسة ميدانية، *مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة القصيم*، 14(1)، 319-347.
- العتيبي، منصور بن نايف وموسى، محمد فتحي (2015). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، *مجلة التربية، (162)*، 214-256.
- عيداروس، أحمد نجم الدين وأحمد، أشرف محمود (2013). تصور مقترح لإدارة حاضنات الأعمال الجامعية بمصر في ضوء أفضل الممارسات العالمية، *مجلة كلية التربية، جامعة بنها*، 24(95)، 196-234.
- القهيوي، ليث والوادي، بلال (2012). *المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية*. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.
- محمد، أشرف السعيد (2018). دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال الاجتماعية لدى طلابها: دراسة تحليلية، *مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ*، 18(2)، 1315-1316.
- محمد، عوض الله سليمان ومحمود، أشرف محمود (2014). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، *مجلة البحث العلمي في التربية، (15)*، 1(15)، 549-599.
- محمود، أيسم سعد محمدي (2022). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة كمدخل لحل مشكلة بطالة خريجي الجامعات المصرية، *آفاق جديدة في تعليم الكبار، مصر*، (32)، 331-346.
- المخيزيم، حسام بن إبراهيم بن حسين (2017). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، *رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية*.
- مرسي، مصطفى محمد محمد عبد العال، محمد عبد الرحيم علي (2021). تفعيل دور الجامعة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها لتحقيق التميز التنافسي المستدام، *الثقافة والتنمية، مصر*، (164)، 273-320.

مشاركه، عودة الله بدوي والسلوادي، عبد الرحمن حسن (2019). دور كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في صنع الريادة والإبداع لدى الطلبة الخريجين في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس، *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإنسانية والاجتماعية*، فلسطين، (50)، 15-31.

مهنأوي، أحمد غنيبي (2014). دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر، *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، السعودية، (52)، 320-372.

الموميني، هنادة (2016). دور خصائص الريادية للعاملين في الجامعات في بناء الجامعة الريادية- دراسة تطبيقية- على الجامعات الأردنية الخاصة، *مجلة دراسات*، جامعة البتراء، (2)، 43-825.

الناصر، محمد سعد (2012). رأس المال المخاطر: نموذج واعد لتمويل المشروعات الريادية في المملكة العربية السعودية، *رسالة ماجستير غير منشوره*، كلية إدارة الأعمال، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

نافع، سعيد عبده (2018). نحو رؤية إستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، *المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية*، (12)، 5-51.

الهابيل، وسيم إسماعيل وأبو قرن، سعيد محمد (2015). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسبي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، *بحوث مؤتمر الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة*، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، مايو، 1-28.

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب (2021). *التقرير السنوي 2021/2020*. إدارة التخطيط والمتابعة، قطاع التخطيط والتنمية، الكويت.

Abd Ghadas, Z., Muslim, H., Hamid, Z (2014). Legal eagle entrepreneurship education for low students: special reference to international Islamic university Malaysia, *journal social science& humanities*, Vol. (22), No. (8), p. 83-98.

Abdullah, S., Muhamad, A., Bakr, H., Hashim, N., Keat, O. (2011). Tracer study of bachelor in entrepreneurship program: the case of university utara Malaysia, *international journal of education and research*, Vol. (1), No. (9), p. 1-10.

Abdullah, Z., Sabran, M., Ramlan, M. (2011). Building successful university international center may leverage the reputation of university putra Malaysia, *journal of integration knowledge*, Vol. (2), p. 1-17.

Babson college (2016). Core Curriculum, Available online at: [http://www.babson.edu\(babsoncollge/Academic/graduate/mba/pages/core-curriculum](http://www.babson.edu(babsoncollge/Academic/graduate/mba/pages/core-curriculum).

- Bakar, R., Islam, A., Lee, J. (2012). Entrepreneurship education: experiences in selected countries, international education studies, published by Canadian center of education studies, Vol. (8), No. (1), p. 88-99.
- Binary university of management & Entrepreneurship (2009). center for social – Entrepreneurship, Available online at: [http://www.binary.edu.my/research-center/center for social– Entrepreneurship](http://www.binary.edu.my/research-center/center-for-social-Entrepreneurship).
- Cornell University (2019). Entrepreneurship and innovation institute curriculum, Available online at: [http://www.johnson.cornell.edu/Entrepreneurship- and innovation institute](http://www.johnson.cornell.edu/Entrepreneurship-and-innovation-institute).
- Deveci, I.& Seikkula-Leino, J. (2018). A review of entrepreneurship education in teacher education, *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 15(1).
- European Commission (2012). *Entrepreneurship Education at School in Europe; National Strategies, Curricula and Learning Outcomes*. Education, Audiovisual and Culture Executive, EURYDICE.
- Gerba, D. (2012). The Context of Entrepreneurship Education in Ethiopian Universities, *Management Research Review*, 35(3/4), 225-244.
- Gibson, S. (2011). Comparing the Entrepreneurial Attitudes of University and Community College Students, *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(2), 1-34.
- Gibson, S. (2011). Comparing the Entrepreneurial Attitudes of University and Community College Students in USA, *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 11(2), 11–19.
- Hasan, S.M., Khan, E.A.& Nabi, M.N. (2017). Entrepreneurial education at university level and entrepreneurship development, *Education & Training*, 59(7/8), 888-906.
- International Islamic university (2010). Entrepreneurship Development center, Available online at: <http://www.iiu.edu.my/edc>.
- Keat, O.Y., Selvarajah, C.H.& Meyer, D. (2011). Inclination towards Entrepreneurship among University students :An empirical study of Malaysian University Students, *International Journal of Business and Social Science*, 2(4), 204-228.
- Lowe, R.& Marriott, S. (2006). *Enterprise: Entrepreneurship and Innovation*. Elsevier Limited, New York.
- Massachusetts institute of technology (2019). Entrepreneurship courses, Available online at: [http://ocw.mit.edu/courses/ Entrepreneurship](http://ocw.mit.edu/courses/Entrepreneurship), Accessed date: 22-3-2019.

-
- Mokaya, S. (2012). The concept of entrepreneurship in Pursuit of a universally acceptable definition, *International Journal of Arts and Commerce*, 1(6).
- Morganthaler, D.T., Barber, D.D. (2007). Importance of entrepreneurship to economic growth, job creation and wealth creation, Canada-United States, law journal, Vol. (33), No, (1). p. 7-18.
- National Advisory Council on Innovation Entrepreneurship (2013). Office of innovation and Entrepreneurship, Economic Development Administration.
- Rae, D. (2012). Enterprise and Entrepreneurship in English Higher Education; 2010 and Beyond, *Journal of Small Business & Enterprise Development*, 19(3), 380-401.
- Rengiah, P. (2013). Effectiveness of entrepreneurship education in developing entrepreneurial intentions among Malaysian university students, PhD, College of management southern cross university, Australia, p. 76.
- saint Louis university (2014). Entrepreneurship centers lists, Available online at: <http://www.slu.edu/eweb/connect/for-faculty/infrastructure/entrepreneurship>.
- Schramm, C.J. (2006). *He Entrepreneurial Imperative: How America's Economic Miracle Will Reshape the World (and Change Your Life)*. Harper Business, London.
- Stanford university (2015). *Stanford graduate school of business: Stanford Entrepreneurship management courses*, Available online at: <http://www.gsb.stanford.edu/Stanford-gsb-experince/academic/entrepreneurship>.
- University of Malaya- Entrepreneurship center (UMEC) (2013). *Selling your talent workshop*, Available online at: <http://www.umec.um.edu.my/workshop>.
- Zakaria, S., Fadzilah, W., Yusoff, W. (2011). Entrepreneurship education in Malaysia: nurturing entrepreneurial interest amongst, *journal of modern accounting and auditing*, 6(7), 615-620.