

**مؤشرات تخطيطية لدعم اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال
للتمكن الاقتصادي بعد التخرج**

"دراسة وصفية مقارنة بين طلاب الكليات النظرية والعملية بجامعة المنصورة"
Planning Indicators to Support Students' Attitudes towards
Entrepreneurship for Economic Empowerment After Graduation

٢٠٢٢/١٢/١ تاريخ التسليم
٢٠٢٢/١٢/١١ تاريخ الفحص
٢٠٢٢/١٢/٢٠ تاريخ القبول

إعداد

د. محمد عزت المصري

أستاذ مساعد بقسم التخطيط الاجتماعي
بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة
dr.ezzat@outlook.com

مؤشرات تخطيطية لدعم اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال للتمكين الاقتصادي بعد التخرج

اعداد وتنفيذ

د. محمد عزت المصري

أستاذ مساعد بقسم التخطيط الاجتماعي
بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة

المخلص:

استهدفت الدراسة تحديد مجموعة من المؤشرات التخطيطية لدعم اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال للتمكين الاقتصادي بعد التخرج، واعتمد الباحث على نمط الدراسات الوصفية المقارنة كأحد أنماط البحوث والدراسات الوصفية، باستخدام منهج المسح الاجتماعي بالعينة العشوائية الطبقية لطلاب السنوات النهائية بكل من الكليات النظرية والكليات العملية بجامعة المنصورة، وتم سحب العينة من الكليات المختارة من خلال قانون التوزيع المتناسب، وقد بلغ إجمالي العينة (375) مفردة. وكذلك تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لمجموعة من الخبراء الميدانيين والأكاديميين، واستخدم الباحث الاستبيان للطلاب ودليل المقابلة للخبراء كأدوات لجمع بيانات دراسته. وقد تبين من نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، فيما يتعلق (بالمكون المعرفي - والمكون العاطفي - والمكون السلوكي) للاتجاه نحو ريادة الأعمال، وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وأن الدلالة الإحصائية كانت لصالح طلاب الكليات العملية، في كل من المكونات الثلاث للاتجاه، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.78) درجة للمكون المعرفي، و(4.05) درجة للمكون العاطفي، و(3.69) درجة للمكون السلوكي.

كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من المؤشرات التخطيطية لدعم اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال، وتأمل الدراسة أن تساهم تلك المؤشرات في دفع وتحفيز طلاب السنوات النهائية بالجامعة نحو ثقافة ريادة الأعمال، ومن ثم تعزيز الجانب الوجداني لديهم، لتنمية سلوكهم الريادي ونية البدء بمشروع ريادي بعد التخرج.

الكلمات المفتاحية: المؤشرات التخطيطية - ريادة الأعمال - الإتجاه.

Planning Indicators to Support Students' Attitudes towards Entrepreneurship for Economic Empowerment After Graduation

Abstract

The study aimed to identify a set of planning indicators to support students' attitudes towards entrepreneurship for economic empowerment after graduation, and the researcher relied on the pattern of comparative descriptive studies as one of the patterns of research and descriptive studies, using the social survey method in the stratified random sample of final year students in both theoretical and practical colleges at Mansoura University. The sample was drawn from the selected colleges through the law of proportional distribution, and the total sample was (375) individuals. The simple random sample was used for a group of field experts and academics, and the researcher used the questionnaire for students and the interview guide for experts as tools for collecting his study data.

The results of the study showed that there are statistically significant differences between students of theoretical colleges and students of practical colleges, with regard to (the cognitive component - the emotional component - and the behavioral component) of the attitude towards entrepreneurship, at a significant level ($0.05 \geq \alpha$), and that the statistical significance was in favor of Students of practical colleges, in each of the three components of the attitude, with an arithmetic average of (3.78) degrees for the cognitive component, (4.05) degrees for the emotional component, and (3.69) degrees for the behavioral component. The study also found a set of planning indicators to support students' attitudes towards entrepreneurship, and the study hopes that these indicators will contribute to pushing and motivating final-year university students towards entrepreneurship culture, and then strengthening their emotional side, to develop their entrepreneurial behavior and the intention to start an entrepreneurial project after graduation.

Keywords: Planning Indicators - Entrepreneurship – Attitude

أولاً: المقدمة:

الشباب هم رأس مال الأمة وحاضرها ومستقبلها في نفس الوقت، هذا فضلاً عن أن العنصر البشري هو أعلى ثروات الأمم. ذلك لأنه المصدر الأساسي للحصول على باقي الثروات، فإذا أدركت الأمة كيف تحافظ على أعلى ثرواتها وكيف ترميها وتستفيد منها استطاعت أن تؤدي أعظم دور لها بين الأمم، ذلك الدور الذي يعمل على رقيها واستقرارها ومن ثم نهضتها وتقدمها. ومنذ أن تقلص دور وزارة القوي العاملة في تعيين شباب الخريجين من الجامعات أصبحت هناك مشكلة كبيرة تواجههم، والتي تتمثل في عدم قدرة سوق العمل على استيعاب هذه الأعداد بجانب قلة الوظائف الشاغرة التي تتناسب مع المستوى التعليمي للخريجين، وخاصة خريجي الكليات النظرية عن العملية.

ومن ثم فإنه يجب على شباب الخريجين السعي وراء إيجاد مكان مناسب لهم في سوق العمل، لتحسين مستواهم الاقتصادي، ومواجهة أعباء الحياة والمعيشة بعد التخرج، ولن يكون ذلك إلا من خلال روح المغامرة والمخاطرة، فضلاً عن تحمل المسؤولية والتحلي بروح الإبداع والابتكار، والتي هي من أهم سمات رواد الأعمال.

ولعل الجامعة هي من أنسب مؤسسات الدولة التي تمتلك القدرات العلمية والمهارية المناسبة، والتي من خلالها تستطيع المساهمة في تمكين طلابها في مجال ريادة الأعمال لمواجهة مشكلات وتحديات ما بعد التخرج وخاصة المشكلات المتعلقة بندرة وجود فرص للعمل. حيث أن أولى مسؤولياتها هي تأهيل خريجها لسوق العمل،

أضف إلى ذلك أن الدولة المصرية تكفلت بتمكين ورعاية شبابها وذلك ما نصت عليه الوثيقة الدستورية 2014. حيث نص الباب الثالث من الدستور المصري (الخاص بالحقوق والحريات والواجبات العامة)، في المادة (82) على أن: «تكفل الدولة رعاية الشباب والنشء، وتعمل على اكتشاف مواهبهم، وتنمية قدراتهم الثقافية والعلمية والنفسية والبدنية والإبداعية، وتشجيعهم على العمل الجماعي والتطوعي، وتمكينهم من المشاركة في الحياة العامة».

وهذا ما تأمل إليه الدراسة الراهنة في أن يكون الطلاب الذين هم على وشك التخرج علي وعي تام بريادة الأعمال ويحملون اتجاهات إيجابية نحوها (المكون المعرفي والمكون العاطفي)، وذلك حتى نتمكن من رؤية (مكون الميل للسلوك) عقب التخرج من الجامعة مباشرة، إيماناً من الدراسة بأن ذلك يمثل قيمة اقتصادية واجتماعية مضافة للمجتمع، تتمثل أولى عوائدها في الحد من مشكلة البطالة، فضلاً عن حماية الشباب من الاتجاه نحو تبني الأفكار أو القيم المتطرفة التي تهدم المجتمع.

وبناء على ما تقدم تحاول الدراسة الراهنة الوصول إلى مجموعة من المؤشرات التخطيطية تساهم في دعم اتجاهات الطلاب حول: (تغيير نمط التفكير التقليدي لديهم - تكوين اتجاهات إيجابية تجاه الريادة والعمل الحر - مساعدة الطلبة على تكوين تصور أفضل لمهنة المستقبل - رفع وعي الطلبة نحو التوظيف الذاتي والريادة

كبدل محتمل لمهنة المستقبل - ...إلخ)، وذلك
لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج.

مشكلة الدراسة:

الشباب في حياة الأمم هم بمثابة الذخيرة البشرية
القادرة على الانطلاق ببرامج التنمية الاجتماعية
والاقتصادية إلى تحقيق أهدافها في النهوض
والتقدم بالمجتمع في شتى مجالات الإنتاج
والخدمات، وصولاً إلى حياة أفضل ينعم فيها
المواطنون جميعاً بمزيد من الأمن والخير
والرخاء (الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية ،
2002، ص. 99).

لذا وجب علي جميع المؤسسات دراسة كيفية
تحويل طاقات وإبداعات الشباب إلى عناصر إنتاج
إيجابية تخدم وتنمي المجتمع سياسياً، وثقافياً،
 واجتماعياً، واقتصادياً، فعدم الاستثمار في هذا
العنصر المنتج وتركه دون الرعاية المطلوبة
سوف ينعكس سلباً على المجتمع وعلى هدف
تحقيق التنمية، فتهميش طاقات الشباب وتركها
دون تمكين يحولهم إلى عناصر هدامة للتنمية في
الحاضر والمستقبل، فلا يمكن لعملية الإصلاح
والتنمية أن ترى النور دون العمل جدياً على
تمكين الشباب من خلال توظيف إمكاناتهم
وظاقتهم وإشراكهم في عمليات التقدم والتطور
للمجتمع (الخالدة، 2015، ص. 43).

وتجدر بنا الإشارة إلى أن الجامعة تعدّ
مصدر الإشعاع الفكري والثقافي والتي يقع على
عاتقها تقدم وتطور المجتمع (العبادي والطائي،
2011، ص. 279). فالجامعة من أهم
المؤسسات بالدولة المنوط بها رعاية وتمكين
الإنسان في أهم فترة من مراحل حياته وهي

مرحلة الشباب. ولعل أفضل ما يمكن أن تقوم به
الجامعة لتمكين الشباب - بجانب وظيفتها
الأساسية في التعليم - هو تنمية ثقافة ريادة
الأعمال لديهم والعمل على تعزيز الفكر الريادي
بين تلك الفئات لمواجهة أهم المشكلات التي تقابل
الشباب بعد التخرج، والمتمثلة في عدم وجود
موطئٍ لقدم لكثير منهم في سوق العمل نظراً
للظروف التي تمر بها البلاد. هذا فضلاً عن أن
معدل البطالة في الربع الثاني للعام الحالي
2022 قد بلغ (7.2%) حسب آخر إحصائية
للعاطلين عن العمل (الجهاز المركزي للتعبئة
العامة والإحصاء ، 2022، ص. 38)

ولعله من المفيد في هذا الصدد إيضاح أن التوجه
نحو الفكر الريادي أو ما يعرف باسم الاقتصاد
الريادي Entrepreneurial economy،
أصبح توجهاً عالمياً في مؤسسات التعليم العام
والعالي، ووضعت كل الدول المتقدمة في العالم
خطط تنفيذية متلاحقة لتعزيز تطبيقات الفكر
الريادي في مجتمعاتها (الشميمري والمبيريك،
2019، ص. 10). وقد بينت العديد من
الدراسات أهمية هذا النوع من الاقتصاد ومنها
على سبيل المثال دراسة فوسو (2013) Fosو
والتي تؤكد على أهمية تعليم ريادة الأعمال على
المستوى الجامعي كإستراتيجية سياسية لزيادة
معدل ولادة الأعمال بين خريجي الجامعات
الاسكتلندية، والتي أثبتت نتائجها أن تعليم ريادة
الأعمال على المستوى الجامعي لا يمكن
استخدامها كإستراتيجية وحيدة للتوظيف الذاتي
بين الخريجين. ولكنها قادرة على تزود الطلاب
ببعض المهارات المؤسسية التي يحتاجها أرباب

العمل، والتي تجعلهم قابليين للتوظيف، وبالتالي فهي تساهم في حل مشكلة بطالة الخريجين.

وبينت دراسة بكر وآخرون (2015) Bakar et al. أن رائد الأعمال يتحمل تحدي البطالة ويوفر مهنة له وللآخرين من خلال كونه مبتكراً، وأنه يتم استخدام تعليم ريادة الأعمال لتثقيف الناس بالمهارات والمعرفة اللازمة ليتمكنوا من اغتنام الفرصة المقدمة لهم، ومن ثم تحسين مستواهم الاقتصادي.

وكذلك دراسة جريس ودنيس (Greu & Denes (2017) والتي ترى أنه لم يعد امتلاك المعرفة النظرية كافي للخريجين الجدد، وإنما أصبح مطلوب من هؤلاء الخريجين - بشكل متزايد - أن يكتسبوا المعارف والمهارات التي تزيد قابليتهم للتوظيف الذاتي مثل: استرداد المعلومات ومعالجتها، والاتصال وتقديم العروض، والتخطيط وحل المشكلات، وهو ما يستهدفه تعليم ريادة الأعمال، من خلال التركيز على المهارات الريادية كالمبادرة والمخاطرة، والاعتماد على الذات، والقدرة على إدارة وتخطيط المشروعات، واتخاذ القرارات، والقدرة على إدارة الأموال بشكل جيد، ... وغيرها. ولقد اهتمت تلك الدراسة أيضاً بوصف تكوين وتطوير عقلية تنظيم المشاريع والأعمال لدى الطلبة الجامعيين.

وتوصي دراسة أبو قرن (2015) بضرورة أن تقوم إدارة التعليم المستمر في جامعة الأزهر بالعمل على تطوير مركز التعليم المستمر والارتقاء بمستوى ريادة الأعمال، وضرورة إسهام التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بشكل

أفضل وأكبر في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع، وتوفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة، والعمل على جلب رؤوس الأموال والتدريب على ريادة الأعمال والخدمات الاستشارية في التسويق والمجالات الأخرى في كلا الجامعتين.

وأكدت دراسة تهامي (2018) علي إنشاء مراكز لريادة الأعمال بالجامعات المصرية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وتدريب مقرر في ريادة الأعمال لطلاب الجامعة بغض النظر عن تخصصاتهم، وأن تخصص الجامعة جزء من ميزانيتها للمشروعات الطلابية الريادية، وتوقيع مزيد من بروتوكولات التعاون مع الهيئات المحلية والدولية الداعمة لتلك المشروعات. وكذلك دراسة العاجيب وجواد (2020) والتي طالبت بضرورة تبني استراتيجيات وطنية تدعم التوجه نحو ريادة الأعمال بشكل عام، وريادة الأعمال النسوية بشكل خاص، وتقديم التسهيلات والإجراءات اللازمة للعمل في مشروعات ريادة الاعمال، لما لها من عائد كبير على دعم النواحي الاقتصادية للمرأة.

وترى دراسة شو وآخرون (2021) Xu et al. أن لريادة الأعمال دور إيجابي في تعزيز النمو الاقتصادي المحلي في العديد من المناطق في الصين، بينما أخفقت في بعض المناطق.

وتوصي دراسة كووو وبوبولا (2021) Kowo Popoola & بضرورة تشجيع التوجيه نحو ريادة الأعمال خاصة في قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة، والعمل على اتخاذ التدابير اللازمة لذلك، من أجل يؤدي إلى تحسين الأداء.

ونظراً لتلك الأهمية والانتشار السريع لريادة الأعمال على مستوى العالم فقد أصبحت ظاهرة واضحة وصلت حداً من النضج بحيث انتشرت الجمعيات المهنية والعلمية الكثيرة لريادة الأعمال ورأس المال الجريء، وهناك مجالات عالمية علمية وتقنية تهتم بهذا العلم، وبدأت تخرج تخصصات فرعية في مجالات معينة لعلم ريادة الأعمال مثل التقنية والاتصالات، كما أن هناك مراكز متخصصة لريادة الأعمال في الطب، وأخرى في الهندسة، وتوجهت الشركات والجمعيات إلى إنشاء مراكز ريادة أعمال متخصصة، مثل مراكز ريادة الأعمال للمرأة وأخرى للشباب والمراهقين، ومراكز ريادة أعمال الأطفال، كالذي أنشأته ديزني في أورلاندو (الشميري والمبيري، 2019، ص. 10).

وعلى الصعيد المحلي فقد قامت "وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية" في عام 2017 بإطلاق مشروع رواد 2030 وذلك في إطار اهتمام الدولة بدعم الشباب من خلال دعم ريادة الأعمال والشركات الناشئة، لمساعدة الشباب على خلق وظائف لهم ولغيرهم. ويهدف المشروع إلى تمكين الشباب من تأسيس المشاريع الخاصة والعمل على تكريس ودعم دور ريادة الأعمال في تنمية الاقتصاد الوطني وتنويع مصادر الدخل

(<https://magazine.rowad2030.com/>)
ويرجع الفضل في انتشار ظاهرة ريادة الأعمال إلى دور السمات والدوافع الشخصية التي يتسم بها رواد الأعمال، وذلك لأن لها دوراً كبيراً في

هذا المجال، حيث يوضح هيسريش وزملائه Hisrich et al. أنه لكي يصبح الأفراد رواد أعمال لا بد وأن تكون لديهم إرادة قوية واستعداد شخصي للقيام بذلك، أي أنه كلما كانت النية أقوى في أن تكون رائد أعمال، زادت احتمالية حدوث ذلك الأمر. (Hisrich et al., 2017, pp. 22-23). ومن ثم فإن جوهر ريادة الأعمال هو رائد الأعمال، لذلك يجب أن ندرك أهمية الإرادة البشرية، كأحد الجوانب الأساسية في ريادة الأعمال (Bygrave & Hofer, 1991, p. 14). حيث أن تلك العملية تنطوي على بعض المجازفة والمخاطر المحتمل حدوثها أثناء تنفيذ المشروع الريادي، ومن ثم فهي تحتاج إلى إرادة قوية وتصميم وعزم وصبر من رائد الأعمال.

وتأسيساً على ذلك نرى بعض رواد الأعمال ينخرطون في تجارب متعددة مدركين أن بعضها سيعمل وينجح والبعض الآخر لن ينجح. ومن خلال إدارة هذه التجارب بفعالية، يكون رائد الأعمال قادراً على الحصول على معلومات حول الفرص المحتملة والمختلفة مع تقليل تكاليف التجربة التي لا تبشر بالخير في نفس الوقت، فمن المعلوم أن المستقبل في ريادة الأعمال غير مؤكد ومن الصعب تقدير طلب السوق، والتطور التكنولوجي، واستجابات العملاء، وإجراءات المنافسين وردود أفعالهم، والمخاطر المحتملة كثيرة. ومن ثم فإن رواد الأعمال يلجئون إلى نهج محافظة الأعمال (أي تنفيذ أنواع مختلفة من المشاريع في نفس الوقت) بدلاً من وضع كل البيض في سلة واحدة (Hisrich et al., 2017, p. 72).

لذا فريادة الأعمال هي عمل شاق، ولن تصبح مليونيراً بين عشية وضحاها - أو حتى خلال خمس سنوات - ذلك أن تلك القضية تتطلب الصبر، وقد يكون من الخطأ أن تنمو بسرعة كبيرة جداً، لأنه قد يكون الانهيار سريعاً أيضاً، لذلك عليك أن تسأل نفسك ما إذا كان لديك الصبر والقدرة على التحمل لتكون رائد أعمال أم لا، وطبيعي هذا الأمر قد يكون أكثر صعوبة بالنسبة للشباب وصغار السن ممن يرغبون في اقتحام هذا المجال (Bygrave & Zacharakis, 2011, p. 204).

ولذلك نرى العديد من الدراسات التي سعت إلى فهم سلوك ومكونات شخصية رواد الأعمال، ومنها دراسة كل من كزافييه وزملائه (2013) Xavier et al. والتي بينت اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال وعلاقتها بإمكانات رواد الأعمال، وأظهرت نتائج الدراسة مستويات جيدة من التصرف في المخاطر، ومستويات عالية من الكفاءة الذاتية والقدرة على التحمل والاستقلالية. وأن ريادة الأعمال تمثل عامل حاسم في تشجيع الابتكار، وتساعد على تحسين الإنتاجية، وخلق فرص العمل والتنمية الاقتصادية للدولة.

وبحثت أطروحة الدكتوراه لجونسون (2016) Johnson عن المغامرة في مجال ريادة الأعمال، واستكشاف سلوك رواد الأعمال وسط عدم اليقين، ومدى المجازفة والمغامرة في حالة إذا واجه رواد الأعمال أمر صعب وغير مؤكد. وبينت أنه يجب عدم التردد أو الخوف أثناء اتخاذ القرارات، وأن ذلك من أهم سمات رواد الأعمال

حتى يكتب لهم النجاح في إدارة مشروعاتهم الريادية.

وكذلك دراسة مصطفى (2020) Mustafa والتي تؤكد على أهمية دراسة السلوك الريادي، حيث سعت هذه الدراسة إلى فهم العواقب الشخصية للسلوك الريادي للموظفين وأثرها في تكوين الشخصية الريادية. وأشارت نتائج تلك الدراسة إلى أن تكوين الشخصية الريادية، والتعلم الريادي، والتفاؤل بشأن نشاط ريادة الأعمال، والإرادة البشرية، وأستخدم أسلوب منطقي عند حل المشكلات، كلها تمثل موارد شخصية رئيسية لكي يصبح الفرد من رواد الأعمال.

وأشارت دراسة كل من ماهاو وماكدويل (2018) Mahto & McDowell إلى أن هوية الفرد تمثل الدافع الأساسي لريادة الأعمال، وأن الهوية تعمل كبوصلة لسلوك الفرد لأنها تحفزه على إعادة تأكيد وجوده.

وسعت أبحاث هاريس وآخرون (2009) Harris et al. إلى دراسة درجة ارتباط سبع متغيرات شخصية: الإبداع، والفعالية الذاتية، والانفتاح على التجربة، وتحمل المخاطر، والمثابرة، والبحث عن التنوع، والحكم القوي بالاتجاه نحو ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعات الأمريكية. وأشارت النتائج إلى أن للإبداع وتقدير الذات الريادية الأثر الأكبر من المتغيرات الأخرى، وتبين عدم الارتباط بين تحمل مخاطر وبناء الاتجاهات الريادية، كما تبين عدم وجود فروق بين الطلاب والطالبات فيما يتعلق بتأثير العوامل الشخصية محل الدراسة، وأخيراً تم الإشارة إلى

أن الطلاب أكثر تميزاً من حيث الإبداع، والطلّبات أكثر تميزاً في تقدير الذات الريادية.

ولذلك توصي دراسة ماتيتش وآخرون (2022) Matic et al. بضرورة تطوير مهارات وقدرات الطلاب الجامعيين وتعزيز كفاءاتهم في مجال ريادة الأعمال لتحسين قابليتهم للتوظيف بعد التخرج.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التعليم الجامعي يُعد مصدراً مهماً لدعم خريجي الجامعات لتطوير المهارات اللازمة واكتساب المعرفة العملية ليصبحوا رواد أعمال (Lang & Liu, 2019, p. 237).

وعليه فإن أي شخص لديه رغبة في أن يصبح رائد أعمال سيكون أكثر نجاحاً إذا كان قد تم تنمية مهاراته وقدراته، أو أخذ دورة تدريبية عن كيفية بدء مشروع جديد وتميمته (Bygrave & Zacharakis, 2011, p. vii). لذا تركز دراسة نيان وآخرون (2014) Nian et al. على ضرورة تدريب الطلاب على القدرة على تنظيم مشروعات ريادية خاصة بهم، والاهتمام بتنشئة الطلاب على اكتساب العقلية الريادية من خلال تطوير المهارات الريادية والسلوكيات الحياتية لديهم.

وتوصي دراسة الضمور (2018) بالعمل على توفير مزيد من التدريب والاستشارات لأصحاب المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة في كافة المراحل للحصول على المهارات الفنية والإدارية اللازمة لتعزيز قدراتهم ومعارفهم وخصوصاً فنتي المرأة والشباب.

وبينت دراسة محمود (2021) أن من أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة تمثلت في قلة البرامج التدريبية، والدورات التي تقيمها الجامعة لتشجيع الطلبة على ريادة الأعمال، وعدم وجود مقررات دراسية عن ريادة الأعمال إلا في الكليات المتخصصة فقط.

وأسفرت دراسة صحاح (2020) عن أن التمكين الاقتصادي للمرأة يتمثل في قدرتها على الحصول على الدخل الكافي لتعيش حياة كريمة، وتستطيع تلبية احتياجاتها الأساسية، وإن الهدف من تمكين النساء اقتصادياً هو المساهمة في إدماج المرأة وخاصة الفقيرة في صلب عملية التنمية وتمكينها من الحصول على فرص المشاركة في مختلف مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية، وبما يؤدي إلى التحسين المستمر لأوضاع النساء وأوضاع أسرهن على المستوى العام، وأن هذا يقتضي بناء قدرات النساء عن طريق التدريب لمساعدتهن على امتلاك المهارات والقدرات اللازمة في التخطيط والإدارة والاتصال والتفكير الإبداعي وقيادة المجموعات وغيرها.

كما يعد التمكين الاقتصادي للشباب ضرورة اقتصادية حتمية فالتنمية الشاملة التي يصبو إليها مجتمعنا تتطلب طاقات بشرية مدربة ومؤهلة وواعية بأصول العمل والإنتاج وتمتلك المعارف والمهارات اللازمة لهما، وتكون قادرة على العمل المبني على العلم وعلى مسايرة الثورة العلمية والتقنية وعلى استخدام وسائل الإنتاج الحديثة (الشريف، 2015، ص. 14). ويؤكد على ذلك

دراسة هيو (2020) Hieu والتي أثبتت أن التمكين يعزز الإبداع ونوعية الحياة العملية وروح العمل الجماعي والفعالية التنظيمية والابتكار والسلوك الريادي للموظفين. وأوصت دراسة إكبيكن وأوكبابيو (2015) Ekpiken & Ukpabio بضرورة معالجة الحكومة وأولياء الأمور وأصحاب المصلحة لقضية تمكين الشباب في المؤسسات التعليمية لتمكينهم من اكتساب مهارات العمل والتوظيف من أجل تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع.

وأشارت دراسة الزهراني (2017) إلى أن تمكين المرأة السعودية اقتصادياً من خلال ريادة الأعمال قد ساهم بشكل كبير في استقلالها من الناحية الاقتصادية، وأن هناك تأثير للمشروعات الريادية على المستوى الصحي والتعليمي والسكني والترفيهي والكمالي للمرأة ولكنه كان بدرجة متوسطة.

لذلك يستخدم الأكاديميون والسياسيون وغيرهم التمكين للتركيز على نقاط القوة في العملاء، حيث أن كل الأفراد يمتلكون نقاط قوة ولا يستغلونها أو يستفيدون منها بالشكل المطلوب، أما في ممارسة الخدمة الاجتماعية فإن التمكين يعمل من أجل مساعدة العملاء على اكتساب القوة في حياتهم لتحقيق ونيل ما يتمنون (Segal et al., 2019, p. 12).

وخلاصة القول إن ريادة الأعمال تتطلب قدراً من الذكاء في الاختيار من بين البدائل الإستراتيجية المتنوعة وفي البحث عن فرص للقيام بأشياء جديدة أو القيام بها بطرق أفضل، كما تتطلب استعداد تام لكل التغييرات المستقبلية بطرق

مختلفة لمواجهتها والتغلب عليها خاصة عندما تظهر أية عقبات غير متوقعة في مسار المشروع، والتي تحتاج إلى التدخل بسرعة وبحكمة وبشكل مبتكر، أي أن الإستراتيجيات البارعة تأتي من القيام بالأشياء بشكل مختلف عن المنافسين حيث يكون ذلك مهماً - من خلال الابتكار، وزيادة الفعالية، والتكيف بشكل أسرع، والإبداع بشكل أكبر - بدلاً من الركض مع القطيع، لذلك فإن صنع الإستراتيجية الجيدة لا ينفصل عن ريادة الأعمال الجيدة (Thompson et al., 2016, p. 30).

وغالبا ما يكون لدى رواد الأعمال أحد شيئين في أذهانهم: " كيف أتوصل إلى فكرة عمل جيدة؟ " ، " وهل هذه الفكرة كبيرة بما يكفي لإنشاء عمل تجاري ناجح؟"، إن الأفكار الإبداعية ضرورية لريادة الأعمال، ويجب أن تكون فكرتك فرصة، وأن تعمل علي تشكيلها وإعادة تشكيلها عدة مرات لكي تنقل الفكرة من مرحلة الصياغة إلى مرحلة التنفيذ، حيث أن هذا الأمر مهم عندما تشرع في مغامرتك الريادية (Bygrave & Zacharakis, 2011, p. 83).

ومن خلال العرض السابق للدراسات والبحوث السابقة يتضح أن:

- أظهرت العديد من الدراسات السابقة أن الرغبة في تغيير وتحسين الوضع الاقتصادي كانت من أكثر العوامل دافعية نحو ريادة الأعمال.

- بينت نتائج دراسة كل من: دراسة جونسون (2016) Johnson - ودراسة كل من

ماهتو وماكدويل (2018) Mahto &

- لم تتناول أي من الدراسات والبحوث السابقة في حدود علم الباحث وضع مؤشرات تخطيطية تسهم في تكوين اتجاهات إيجابية تجاه الريادة والعمل الحر لطلاب الجامعة وذلك لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج، وهو ما تنفرد به الدراسة الراهنة.

وفي ضوء ما سبق يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما المؤشرات التخطيطية لدعم اتجاهات طلاب الكليات النظرية والعملية بالجامعة نحو ريادة الأعمال، لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج؟ ويمكن تناول هذا السؤال في إطار من الأسئلة الفرعية التالية

- ما درجة توافر مكونات الاتجاهات نحو ريادة الأعمال (المكون المعرفي - المكون العاطفي - المكون السلوكي) لدى طلاب الكليات النظرية والعملية بالجامعة لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية نحو ريادة الأعمال، فيما يتعلق بـ (المكون المعرفي - المكون العاطفي - المكون السلوكي).

- ما أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة.

- ما المؤشرات التخطيطية التي تدفع طلاب الكليات النظرية والعملية نحو نية البدء بمشروع ريادي بعد التخرج.

McDowell - ودراسة مصطفى (2020)
Mustafa - ودراسة ماتيتش وآخرون
Matic et al. (2022) أهمية العوامل الشخصية في رائد الأعمال وأن الرغبة الذاتية والطموح هم أساس تكون الفكر الريادي، ومن ثم نية البدء بمشروع ريادي جديد.

- أبرزت العديد من الدراسات السابقة وجود بعض المعوقات التي تحد من نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.

- أسفرت نتائج الدراسات السابقة على أن هناك فروق واضحة بين المشروعات الريادية، والمشروعات الصغيرة، وأن أهم ما يميز المشروعات الريادية هي: الميل الي المخاطرة، والاستباقية، وعدم اليقين، والإبداع، والأفكار الجديدة، ... إلخ، بينما المشروعات الصغيرة هي مشروعات تقليدية ومكررة بكثرة في سوق العمل، ومنها علي سبيل المثال: دراسة هاريس وزملائه (2009) Harris et al. - دراسة كزافييه وزملائه (2013) Xavier et al. - دراسة جريس ودنيس (Grecu & Denes, 2017).

- لفتت بعض الدراسات السابقة نظر الباحث الي ضرورة المطالبة بتدريس مقرر في ريادة الأعمال لطلاب الجامعة بغض النظر عن تخصصاتهم، لما له من عائد إيجابي على تعزيز الروح الريادية في جميع المراحل الدراسية، ومنها علي سبيل المثال: دراسة تهامي (2018) - دراسة محمود (2021).

أهمية الدراسة:

١. تنبثق أهمية الدراسة من الدور الكبير الذي تلعبه المشروعات الصغيرة الريادية، باعتبارها المفتاح للدخول في المجالات الريادية، بإيجاد فرص العمل، وزيادة مستوى التوظيف الذاتي، والتقليل من مستويات البطالة، وتحسين معدلات النمو الاقتصادي.
٢. تعزيز الاستخدام الأمثل لكافة الموارد البشرية بالمجتمع، عن طريق تحفيز الفئات الشابة الواعدة عليولوج إلى سوق العمل عبر بوابة ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة المتميزة.
٣. ان معرفة اتجاهات الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال يعتبر مؤشراً ذا أهمية كبيرة للكشف عن استعداد هؤلاء الشباب للقيام بالتغيير وأخذ زمام المبادرة والبدء بتنفيذ مشروعات ريادية بعد التخرج.
٤. تتعرض الدراسة الراهنة لأحد أهم القضايا المعاصرة في مجال التعليم الجامعي، والتي تمثل بعداً جديداً في مجال التعليم والتدريب يستهدف إثارة اهتمام الطلبة نحو تنمية اتجاهاتهم، وتوجيههم نحو خيار العمل الحر من خلال تأسيس مشروعاتهم الخاصة كبديل للعمل الحكومي أو العمل بأجر لدى الغير.
٥. قد تسهم هذه الدراسة في مساعدة القيادات الجامعية والقائمين على التعليم الجامعي في صياغة بعض السياسات والخطط والمبادرات لتدعيم مهارات ريادة الأعمال لدى منتسبي

التعليم الجامعي بما يؤهلهم للقيام بأعمال
ومشروعات ريادية .

أهداف الدراسة:

- (١) تحديد درجة توافر مكونات الاتجاهات نحو ريادة الأعمال (المكون المعرفي - المكون العاطفي - المكون السلوكي) لدى طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج.
- (٢) الكشف عن دلالة الفروق بين متوسطي درجات طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال، لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج.
- (٣) تحديد أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة.
- (٤) التوصل إلى مجموعة من المؤشرات التخطيطية التي تدفع طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية نحو ريادة الأعمال.

فروض الدراسة:

- (١) ما درجة توافر مكونات الاتجاه نحو ريادة الأعمال لدى طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج.
- ويتم اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:
- (المكون المعرفي - المكون العاطفي - المكون السلوكي).
- (٢) لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوي معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، فيما يتعلق

باتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال، لتمكينهم
اقتصادياً بعد التخرج.

ويتم اختبار هذا الفرض من خلال الأبعاد التالية:
(المكون المعرفي - المكون العاطفي - المكون
السلوكي).

(٣) ما أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة
ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة.

(٤) ما المؤشرات التخطيطية التي تدفع طلاب
الكليات النظرية والعملية نحو ريادة الأعمال.

مفاهيم الدراسة والإطار النظري:

❖ مفهوم المؤشرات التخطيطية:

يقصد الجوهري (1984) بالمؤشر: "المحك أو
المعيار الذي عن طريقه يمكن قياس التقدم أو
التخلف" (ص. 24).

ويوضح السكري (2000) تعرف المؤشرات
بأنها: "مقاييس كمية تستخدم في تحديد الأوضاع
الاجتماعية الهامة في المجتمع، وللمؤشرات
ملاح أساسية فإما أنها تقديرات كمية وأنها تتم
بشكل تصنيفي، أو أنها تمثل مقياساً للاهتمامات
الاجتماعية" (ص. 155).

ويعرف مارشال وآخرون (2003) Marshall
et al. المؤشر بأنه عنصر قياس لأداء
الممارسة، وهناك توافق على أنه يمكن استخدامه
لتقدير الجودة، ومن ثم تغيير في نوعية الرعاية
المقدمة. والمؤشرات تحتاج إلى تفعيل من أجل
أن تكون مفيدة، وبالتالي غالباً ما تستخدم لتوليد
معايير ومقاييس لتكون معياراً للمراجعة (ص
13-14).

بينما يحدد العباس (2008) المؤشر بأنه هو
"تقييم كمي لظاهرة اقتصادية واجتماعية متعددة

الأبعاد ويوجد لها قياسات جزئية تعكس
الأبعاد المختلفة" (ص. 4).

ومما سبق يتضح أن المؤشر عبارة عن مقياس
كمي ونوعي يستخدم لقياس ظاهرة ما أو أداء
معين خلال فترة زمنية محددة. وبناءً عليه يمكن
تحديد مفهوم المؤشرات التخطيطية في هذه
الدراسة على أنها:

١. رصد الواقع الفعلي لاتجاهات الشباب
الجامعي نحو نية البدء بمشروع ريادي جديد
بعد التخرج.

٢. رصد الدوافع التي تشكل هذه الاتجاهات نحو
مشاريع ريادة الأعمال.

٣. إذن المؤشرات هي معلومات كمية أو كيفية
تساعد في تحديد مستوى ثقافة ريادة
الأعمال، ونية البدء بمشروع ريادي جديد
بعد التخرج لدى الشباب الجامعي.

٤. تعتبر البيانات الكمية أو الكيفية التي تم
رصدها في العناصر السابقة مؤشرات
تخطيطية تستخدم في تفعيل دور ثقافة ريادة
الأعمال لدى الشباب الجامعي المقبل على
التخرج، ومن ثم تنمية سلوكهم الريادي ونية
البدء بمشروع ريادي جديد.

٥. المؤشرات التخطيطية هي الوسيلة التي
يمكن من خلالها تحويل البيانات الإحصائية
الي معلومات يمكن الاستفادة منها في تفعيل
دور ريادة الأعمال لتعزيز التمكين الاقتصادي
للشباب بعد التخرج من الجامعة.

٦. يمكن الاستفادة منها في رسم السياسات
والخطط والبرامج التي يمكن أن تعزز من
ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي،

ونية البدء بمشروع ريادي جديد بعد التخرج.

❖ مفهوم الإتجاه:

يعرف كل من لامبرت ولامبرت (1993) الاتجاه بأنه "أسلوب منظم متسق في التفكير والشعور ورد الفعل تجاه الناس والجماعات والقضايا الاجتماعية، أو تجاه أي حدث في البيئة بصورة عامة. والمكونات الرئيسية للاتجاهات هي الأفكار، والمعتقدات، والمشاعر أو الانفعالات، والنزعات التي رد الفعل" (ص. 113).

ويذهب ملحم (2005) إلى أن الإتجاه تنظيم لمعارف ذات ارتباطات موجبة أو سالبة، باعتبار أن اتجاه الشخص نحو موضوع معين سواء أكان شيئاً، أم شخصاً، أم جماعة هو استعداد لاستثارة دوافعه بالنسبة للموضوع (ص. 318).
ويبين حمدان (2007) الاتجاه بأنه "حالة من الاستعداد والتأهب العصبي والنفسي تنظم من خلاله خبرة الشخص، وتكون ذات أثر توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات أو المواقف التي تستثير هذه الاستجابة" (ص. 35).

ويذكر كل من بوردنس وهورويتز (2008) Bordens & Horowitz أن الإتجاه حالة استعداد ذهنية وعصبية، منظمة من خلال التجربة، تمارس تأثيراً توجيهياً أو ديناميكياً على استجابة الفرد لجميع الأشياء والمواقف التي يرتبط بها (p. 157).

ويري العريقي (2013) الاتجاه بأنه "موقف الفرد اتجاه الأفراد Individuals، والأحداث

Events، والأشياء Objects، والأفكار Ideas الأخرى، سواء كان هذا الموقف إيجابياً أو سلبياً" (ص. 89).

أما السامرائي (2017) فينظر إلى الاتجاهات بأنها نزعة الفرد أو استعداده المسبق إلى تقويم موضوع أو رمز لهذا الموضوع بطريقة معينة (ص. 101).

وفي ضوء ما تقدم يمكن وضع التعريف الاجرائي للاتجاه كما يلي:

١. نسق من المعتقدات (الإيجابية أو السلبية) نحو الأعمال الريادية.

٢. مجموعة من المشاعر (التفضيلية أو غير التفضيلية) نحو الأعمال الريادية.

٣. ميل مكتسب يظهر لدى الشباب الجامعي إزاء مواقف أو مثيرات معينة، والتي تتمثل في نية البدء بمشروع ريادي بعد التخرج.

٤. يتكون لديهم استعداد أو نزعة لقبول أو رفض هذا الموقف.

٥. قد يكون هذا الاستعداد بمثابة عملية وقتية أو مستمرة.

٦. يتكون هذا الاتجاه نتيجة تعامل الشباب الجامعي مع مكونات البيئة.

٧. يؤثر تأثيراً ملحوظاً في تكوينه لبعض الجوانب المعرفية والوجدانية والسلوكية.

عناصر (مكونات) الإتجاه:

العنصر المعرفي/المعلوماتي. (حريم، 2013، ص. 87).

يتعلق الجانب المعرفي باعتقادات الفرد ومدركاته وآرائه التي يتبناها حيال الشيء أو الشخص أو الحدث، وتتكون تلك الاعتقادات من الأفكار

والمعارف والمشاهدات والتفسير المنطقي للعلاقات بينها، أي أن هذه العملية تركز على العقلانية والمنطق.

العنصر العاطفي/الوجداني. (فليه وعبد المجيد، 2005، ص ص. 199-200).

ويشير إلى النواحي العاطفية التي تتعلق بالشيء، بمعنى هل هذا الشيء يجعل الإنسان مسروراً أو غير مسرور، هل هذا الشيء محبوب أم مكروه، وعلى هذا فالجانب العاطفي أو الوجداني يظفي على الاتجاه طابع الدفع والتحرك، أو يتمثل في شعور الفرد وانفعاله الشديد ضد أو مع ظاهرة أو موقف من المواقف.

العنصر/ الجانب السلوكي. (العريفي، 2013، ص. 90).

الشعور الناتج عن العنصر العاطفي يقود إلى مخرجات سلوكية، والعنصر السلوكي للاتجاه يشير إلى الرغبة في السلوك بطريقة معينة باتجاه شخص أو شيء ما.

وتتباين هذه المكونات الثلاثة، من حيث درجة قوتها وشدّة شيوعتها واستقلاليتها، فقد يكون لدى الفرد معلومات وحقائق كافية عن مسألة ما (المكون المعرفي) لكنه لا يشعر برغبة أو ميل عاطفي تجاهها (المكون الانفعالي) تؤدي به إلى اتخاذ أي عمل حيالها (المكون السلوكي)، وفي الوجه المعاكس ربما يكون هناك تفران عاطفي تجاه موضوع ما (المكون الانفعالي) على الرغم من أنه لا يملك معلومات كافية عن هذا الموضوع (المكون المعرفي)، وعليه فإن أي مكون من المكونات الثلاثة السابقة قد يطغى على باقي المكونات الأخرى في الاتجاه نحو موضوع ما

(صديق، 2012، ص. 306). وما نسعي إليه هنا أن للاتجاهات فوائد عديدة فهي تسمح لنا بالتنبؤ باستجابة الفرد لبعض المواقف أو الموضوعات، كذلك فهي تمكن الفرد من الدفاع عن ذاته، وهي في تعبير الفرد عنها تمكنه من تحقيق أهدافه الاقتصادية والاجتماعية، وتيسر له أيضاً تعامله مع المواقف السيكلوجية المتعددة (عوض، 1988، ص ص. 29-30).

مصادر تكوين الاتجاهات

(١) الخبرات المتراكمة لدى الفرد والتجارب التي مر بها في حياته خلال مواقف معينة وتكوينه النفسي.

(٢) تفاعل الفرد مع الجماعات التي ينتمي إليها.

(٣) ظروف البيئة الحالية للفرد أو من حصيلة المعلومات والمعارف التي تجمعت لديه عن موضوع معين.

(٤) أثناء إشباع الفرد لحاجاته ومحاولته التخفيف عن التوتر الذي تولده الدوافع.

(٥) المواد الدراسية التي يدرسها في المدرسة أو الجامعات.

(٦) النماذج التي يتقمصها الفرد في حياته (باشري وآخرون، 2017، ص. 52).

❖ مفهوم ريادة الأعمال:

إن المهمة الأولى والأكثر إلحاحاً للوصول إلى مفهوم دقيق لهذا المصطلح تتمثل في تحديد شروط قياس ريادة الأعمال. وينبغي القول إنه لا يوجد اتفاق عام حول معنى هذه الشروط، حيث يربط بعض الباحثين ريادة الأعمال بأصحاب المشاريع الصغيرة أو الأشخاص العاملين لحسابهم الخاص، ويقصر آخرون تعريفهم لريادة

الأعمال على أصحاب الأعمال الذين يوظفون عمالاً آخرين، بينما يتخذ آخرون وجهة نظر شومبيتر Schumpeterian ويجادلون بأن ريادة الأعمال لابد وأن تنطوي على إدخال ابتكارات جديدة غير النماذج التقليدية أو المتعارف عليها (Parker, 2009, p. 6).

ويعرف كل من العمري والغالي (2008) ريادة الأعمال بأنها "خصائص وسلوكيات تتعلق بالابتداء بعمل والتخطيط له وتنظيمه وتحمل مخاطره والإبداع في إدارته" (ص. 172).

ويؤكد دولينجر (2008) Dollinger علي ذلك حيث يشير إلي أن معظم التعريفات الخاصة بريادة الأعمال تدور حول مجموعة من الخصائص المشتركة المتمثلة في: (الإبداع والابتكار - تحديد الموارد والحصول عليها وتنظيمها - التنظيم الاقتصادي - فرصة للربح/أو الزيادة في ظل المخاطر وعدم اليقين) (ص. 9).

ويري جواد (2010) ريادة الأعمال بأنها "العنوان الذي يمنح لمن ينشئ مشروعاً جديداً أو يقدم فعالية مضافة إلى الاقتصاد" (ص. 508).

ويوضح بيسكو (2013) Pesqueux أن ريادة الأعمال هي "نشاط يتضمن اكتشاف وتقييم واستغلال الفرص التجارية من أجل تقديم سلع وخدمات جديدة وهياكل تنظيمية وأسواق وعمليات ومواد جديدة باستخدام موارد ربما لم تكن موجودة من قبل" (p. 1354).

ويلخص بايني (2013) Baine'e ريادة الأعمال في "القدرة على تنظيم المشاريع والقيادة" (p. 651).

ويري فريديريك وآخرون (2019) et al. Frederick أن ريادة الأعمال هي عملية ديناميكية لإضافة قيمة إلى المجتمع والأعمال التجارية والبيئة. وتتطلب منك استخدام الطاقة والشغف نحو إنشاء وتنفيذ أفكار جديدة ذات قيمة مضافة وحلول إبداعية. وتحتاج إلى تحمل المخاطر المحسوبة، وبناء فريق مشروع فعال، وتجميع الموارد اللازمة، وتصور وإقناع الآخرين بنموذج وخطة عمل قويين، وأخيراً تكون قادراً على التعرف على الفرص التي يرى فيها الآخرون الفوضى والتناقض والارتباك (ص. 10).

وأخيراً يلخص كل من الشميمري والمبيري (2019) مصطلح ريادة الأعمال في "إنشاء عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة" (ص. 25).

وتعريف ريادة الأعمال إجرائياً في هذه الدراسة:

- ريادة الأعمال هي حالة من العمل الذي يتسم بالابتكار والإبداع والمخاطرة يسعى له الشباب الجامعي كبديل للعمل الحكومي.
- الاستعداد لتحمل مخاطرها المحسوبة المترتبة عليها.
- تتطلب ريادة الأعمال القيام بمشروع صغير أو متوسط يعتمد على الجهود الذاتية.
- يهدف تحقيق قيمة مضافة اقتصادية أو اجتماعية للأفراد أو الجماعات في المجتمع.
- توفر فرص عمل لرائد الأعمال ومن يعملون معه.

- تتطلب ريادة الأعمال العديد من المهارات والقدرات وليس شرطاً أن تكون في نطاق التخصص.

أهمية ريادة الأعمال:

يُعد بدء وإدارة أعمال جديدة عملية حيوية في أي اقتصاد ديناميكي. حيث تجلب الأعمال التجارية الجديدة وظائف جديدة، وتزيد من الدخل والقيمة المضافة، وذلك عن طريق إدخال أفكار وتقنيات ومنتجات جديدة إلى المجتمع. هذا فضلاً عن أن العمل الجديد الناجح يُسرّع من عملية التغيير الهيكلي، ويسخر الموارد لإنتاج السلع والخدمات التي يريدها الناس، وبالتالي فإن مستوى نشاط ريادة الأعمال هو مؤشر مهم لديناميكية الاقتصاد (GEM Global, 2022, p. 22).

لذا فإن قادة المؤسسات بمختلف تخصصاتها بحاجة إلى تحديد أولئك الذين يظهرون شغفاً بريادة الأعمال وتنمية قدرتهم على العمل في ظل ظروف عالية الغموض، وتسهيل جهودهم ودعمها وتوجيهها، مع تزويدهم بما يكفي من الحرية والتمكين لتعزيز مساهمتهم في الابتكارات والإبداع، كما يجب عليهم عرض الفشل على أنه خطر مرتبط بريادة الأعمال وفرصة للتعلم، وبالتالي ضمان عدم معاقبة الإخفاقات حسنة النية، كل ذلك من أجل تشجيع وغرس روح ثقافة ريادة الأعمال لدى الجميع (Bygrave & Zacharakis, 2011, p. 551).

غير أن احتضان ثقافة الريادة يحتاج إلى تضافر جميع الجهود في البلد، بحيث يتعاون القطاعين العام والخاص من أجل إنجاح الريادة وتشجيع الأفراد للتوجه إلى الأعمال الريادية، ويعتبر

النظام التعليمي وكفاءته من أهم الركائز التي تسهم في بناء الريادة وتطويرها (ماس، 2007، ص. 11).

ومما تقدم يمكن القول أن ريادة الأعمال قادرة على تحقيق النمو والرخاء الاقتصادي المستديم، وهو البديل لأنماط الثلاثة المسماة رأسمالية الشركات الكبرى، والرأسمالية الموجهة من الدولة، ورأسمالية القلة المسيطرة، والدليل على ذلك النجاحات الكبيرة للاقتصاديات الناشئة أمثال سنغافورة، وتايوان، والصين، وهونغ كونغ، وكوريا الجنوبية التي تمثل مساهمات المنشآت الصغيرة في الناتج المحلي الإجمالي أكثر من 60% بوصفها دليلاً ونموذجاً لتطبيقات رأسمالية ريادة الأعمال (الشميمري والمبيريك، 2019، ص ص. 19-20).

مراحل تطور مشروعات ريادة الأعمال.

في حالة البدء بمشروع ريادي جديد فإنه يمر بعدة مراحل، يمكن تلخيصها في ست مراحل متتالية كما يلي: (Love, 2016, pp. 7-9 ; Frederick, et al., 2019, p. 505).

المرحلة الأولى (الإنشاء): في هذه المرحلة تكون العناصر الثلاثة الرئيسية هي الفكرة والفريق والمال، وليست كل الأفكار الريادية متساوية، بل بعضها أفضل بكثير من البعض الآخر، لذلك يجب على رائد الأعمال تحديد فكرة تستحق أن يستثمر فيها طاقته ومدخراته.

المرحلة الثانية (الإصدار): بمجرد أن يصبح الفريق والفكرة والمال في مكانهم الصحيح، فقد حان الوقت لإخراج المنتج الأول، ويعاني بعض رواد الأعمال في هذه المرحلة من التسويق أو

السعي إلى الكمال وهؤلاء هم أعداء النجاح في تلك المرحلة، ويجب عليك دفع المنتجات إلى السوق ثم الاهتمام بملاحظات العملاء الإيجابية والسلبية.

المرحلة الثالثة (التحويل): وفي هذه المرحلة يأخذ رواد الأعمال التعليقات التي تلقوها بعد إطلاق منتجهم وإجراء التحسينات المطلوبة عليه، وفي هذه المرحلة يتم الاستماع إلى ملاحظات العملاء والرد عليها.

المرحلة الرابعة (النموذج): في هذه النقطة يتم التركيز على رسم نموذج للعمل، والهدف منه هو تنمية وزيادة رأس المال الذي بدأت به، أي إذا استثمرت المزيد من أموال الاستثمار في العمل، فسيتم توليد المزيد الأرباح، وفي هذه المرحلة تعمل على تخفيض التكاليف بما لا يضر بجودة المنتج، وتسعي إلى زيادة إرادتك.

المرحلة الخامسة (المقياس/المستوي): وفي هذه المرحلة تقوم بتجميع الأشخاص والعمليات والأموال اللازمة لنقل الشركة إلى المستوى التالي، لقد قمت بتثبيت نموذج العمل، والآن حان الوقت لإخبار العالم عنه، وتفجيره في السوق، وصنع شيء كبير. أي يجب عليك ترك بصمة مميزة لمنتجك، أو كما قال ستيف جوبز «ضع تأثيراً في الكون». وفي هذه المرحلة أيضاً يجب أن تضع البنية التحتية المناسبة لامتلاك شركة أكبر.

المرحلة السادسة (الحصاد): في هذه المرحلة من دورة حياة المشروع، تكون قد انتقلت من شركة ناشئة إلى شركة قائمة بالكامل كما يوحي اسم هذه المرحلة، وغالباً ما يكون الوقت قد حان

لرواد الأعمال لجني ثمار ما زرعه، ومن الأفضل وضع استراتيجية حصاد للمشروع، تحدد كيف ومتى سيحقق المالكون والمستثمرون عائداً نقدياً فعلياً على استثماراتهم، ومن أبرز سمات هذه المرحلة أنه قد يكون المشروع قد نما إلى مرحلة أصبحت فيها إمكانية طرح عام للاكتتاب في بورصة الأسهم، وقد تكون الفرصة الأكثر واقعية هي بيع النشاط.

أهم خصائص رواد الأعمال:

هناك العديد من السمات والخصائص التي يجب أن يتمتع بها شباب الخريجين لكي يكون رواد أعمال ناجحين، ومنها على سبيل المثال (العامري والغالبي، 2008، ص ص. 173-174).

- القدرة على التحكم الذاتي والاعتقاد بأن مصيرهم يحددهونه بأنفسهم ويحبون الاستقلالية وإدارة أنفسهم.
- يتمتعون بطاقة عمل هائلة ويعملون بجد واجتهاد ومثابرة ورغبة بالتميز والنجاح.
- الشعور بحاجة كبيرة لتحقيق إنجازات متميزة.
- يسعون وراء تحقيق أهداف فيها قدر كبير من التحدي ويستفيدون من التغذية العكسية لأدائهم المتميز.
- يتقبلون حالات الغموض ويتحملون المخاطر والمواقف التي لا تحمل تأكيد عالي.
- ثقة عالية بالنفس والشعور بأن لديهم طاقة كبيرة للمنافسة واستعداد لاتخاذ قرارات في مواقف صعبة.

- صابرون ويهتمون بالأفعال أكثر من الأقوال ويركزون على حل المشاكل وعدم تضييع الوقت.
- مرونة بالتفكير والعمل واستعداد لقبول حالات الفشل، ومن ثم التصحيح وتغيير الخطط باستمرار وديناميكية، وعدم الجمود أمام المواقف ذات التحدي.
- الاستقلالية وعدم الاتكال على الآخرين، فهم يحبون أن يكونوا مدراء أنفسهم ولا يتبعون للآخرين.

❖ مفهوم التمكين الاقتصادي للشباب:

يعرف أنهير وليست Anheier & List (2005) التمكين بأنه "مصطلح يستخدم في السياسة الاجتماعية وتنمية المجتمع لوصف حاجة الأفراد لاكتساب القوة والسلطة على شؤونهم الخاصة" (ص. 85).

ويري بلول (2009) التمكين بأنه "امتلاك الفرد للقوة ليصبح عنصراً مشاركاً بفعالية في شتى مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، أي امتلاكه القدرة على إحداث تغيير في الآخر، الذي قد يكون فرداً أو جماعة من أو مجتمعاً بأكمله" (ص. 650).

بينما يعرفه سيجال وآخرون Segal et al. (2019) بأنه "الحالة النفسية التي تعكس الشعور بالكفاءة والسيطرة والاستحقاق، ومن ثم القدرة على ممارسة العديد من الأنشطة ويصبح الفرد قوياً، ويسيطر على البيئة من حوله للتحسين في نوعية الحياة (ص. 468).

والتعريف الإجرائي للتمكين في هذه الدراسة هو: تنمية قدرات ومهارات الشباب الجامعي عن ريادة

الأعمال، وإتاحة الفرصة لهم لكي يُوظفوا هذه القدرات عن طريق الخبرات والمواقف التعليمية المؤثرة في الجانب الوجداني، بالإضافة كذلك إلى تنمية الجانب المعرفي عن ريادة الأعمال والمشروعات الريادية، واستخدام الأدلة والبراهين المقنعة، والشرح والتوضيح للحقائق، والتطبيقات والممارسات العملية، التي تؤثر في اتجاهاتهم وسلوكهم نحو نية البدء بمشروع ريادي جديد لتحسين نوعية الحياة بعد التخرج.

ويأتي الاهتمام بتمكين الشباب انطلاقاً من الإيمان بأن الشباب يمثلون قوة اجتماعية مميزة في كل العصور، حيث تتسم هذه القوة بدرجة عالية من النشاط والحيوية والحماس والدينامية المتفردة، فهم عماد المجتمع ومركز طاقته الفاعلة والمنتجة، كما أنهم الفئة الأكثر رغبة في التجديد والتطلع إلى التحديث والاندفاع نحو التغيير، كما أنهم دائماً يأتون بأفكار إبداعية ورؤى فريدة جديدة بالاهتمام، ويمكن تلخيص أهم ما يميز الشباب كقوة تغيير مجتمعي فيما يلي (عبد الرازق، 2012، ص. 128).

- الشباب الأكثر تقبلاً للتغيير، وهذه الحقيقة تعتبر ميزة رئيسية في عالمنا الراهن السريع المتغير والذي يحمل دائماً الجديد، فاستعداد الشباب نحو التغيير وتقبل الجديد والتعامل معه بروح خلاقية ومبدعة، يضمن لنا المواكبة الحثيثة للمتغيرات والتكيف معها بشكل سلس.

- الشباب هم الأكثر طموحاً في المجتمع، وهذا يعني إن عملية التغيير والتقدم لديهم لا تفقد عند حدود.

- يتمتع الشباب بالحماس والحيوية فكرياً وحركة وبما يشكل طاقة جبارة نحو التقدم.
 - يتسم الشباب بالعطاء دون حدود وخاصة حين يكون مقتنعاً ووعياً لما يقوم به، حيث يدفع بمسارات العمل نحو الأمام بكل إخلاص وتفاني.
 - الشباب عنوان للقوة والفتوة، وهاتان الميزتان هما من المتطلبات الرئيسية لتحقيق النجاح في أغلب الأعمال ذات الشأن الهام. خصائص تمكين الشباب: (السروجي، 2009، ص. 258).
 ١. التمكين قوة وسلطة وتأثير يرتبط بالقدرات والإمكانات.
 ٢. التمكين حرية وإبداع.
 ٣. التمكين هدف من أهداف رعاية ومقابلة الحاجات الإنسانية.
 ٤. يتوقف التمكين على الإطار الثقافي والقيمي ورأس المال الاجتماعي في المجتمع.
 ٥. يرتبط التمكين بالمبادرة والجودة والمسئولية الكاملة في الأداء.
 ٦. إقناع الذات والآخر بالقدرة على التمكين.
 ٧. وسيلة لتحقيق الأهداف المجتمعية ومؤشراً لعائد التنمية والرعاية الإنسانية.
 ٨. وسيلة للعدالة ومحاربة الفساد، وزيادة الثقة والتضامن الاجتماعي.
- ويمكن أن ننظر إلى تمكين الشباب الجامعي بوصفه عملية ذات أبعاد وتجليات مختلفة، فهي: (الشريف، 2015، ص. 12-13).
- عملية اجتماعية متعددة الأبعاد: تتم على الأصعدة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية وتنتقل بينها

جميعاً دون أن تقتصر على صعيد بعينه، ومن جهة أخرى هي عملية تجمع بين المستويين الفردي والمجتمعي حين تفترض أن تمكين الفرد يؤدي في النهاية المطاف إلى تمكين المجتمع. عملية تغييرية: تستهدف حصول الأفراد على القوة وتفترض أن هذا يتم من خلال اكتساب المعلومات الخاصة بهم وبالبيئة التي يعيشون فيها، ومن خلال التطلع نحو العمل مع الأفراد والمؤسسات من أجل إحداث التغيير المطلوب في المجتمع.

عملية تفاعلية: هي نتاج التفاعل بين خبرات الأفراد التي ينتج عنها التغيير الاجتماعي وغايتها أن يتمكن الأفراد من العمل لإحداث التغيير من خلال المؤسسات ذات التأثير في حياتهم ومجتمعاتهم. عملية تنموية: تبتغي زيادة وعي الأفراد بقدراتهم وتحثهم على تطويرها ليصبحوا مؤهلين للحاق بعملية التنمية.

الموجهات النظرية للدراسة:

سوف تتخذ الدراسة من نظرية التوازن المعرفي موجهاً نظرياً لها، حيث يعود بناء هذه النظرية إلى مساهمة هيدر فريتز Heider Fritz في المقال الذي نشره عام 1946 بعنوان "الاتجاهات والمنظومة المعرفية"، وهو بمثابة نتيجة لمجموع البحوث التي نشرت حول ظاهرة الاتجاهات النفسية للأفراد وكيفية تكوينها وتعديلها أو تغييرها (مصباح، 2006، ص. 71-72).

وتشير افتراضات هذه النظرية إلى أن شخصية الفرد الإنسانية تتشكل من تناسق مجموعة من

المركبات، حيث أن هذه الأخيرة تفرض على الفرد خلق نوع من التوازن حتى يعيش حياة طبيعية، إذ يصبح معها التوازن حاجة نفسية ومطلب له أهميته حتى يسعى الفرد إلى الحفاظ عليها وحتى إيجادها إن فقدت، ويرى هيدر فريتز H. Fritz أن مفهوم حالة التوازن هو وجود مواقف معينة، تصبح معه الوحدات الإدراكية والتجارب الوجدانية تعمل دون ضغط، أي أن يخلق الفرد التوازن والانسجام بين مكونات شخصيته، بمعنى التوازن بين المستوى الداخلي والسلوك العلني (العلاق، 2010، ص ص. 61-62).

ذلك أن فقدان التوازن المعرفي يكون سبباً في التأرجح بين الأفعال وردود الأفعال والتنقل من جانب إلى الجانب الآخر في تشتت، نتيجة لغياب الرؤية المعتدلة ذات الإدراك المعرفي المتزن، وغياب التوازن بشكل عاملاً رئيسياً لظهور ونشأة تعددات فكرية ومعرفية، والتي تكون السبب في معاناة الكثير من الأفراد، فالتركيز على بعض الشكليات والدقاقات دفع البعض إلى تجاوز المعايير النصية واعتماده على معايير ذوقية ووجدانية والتي كثيراً ما تكون بعيدة عن أي ضبط معرفي (بكار، 2011، ص 123).

هذا فضلاً عن أنه عندما يكون هناك خلل في التوازن المعرفي، تتشكل المشكلات التي تستثير الفرد للبحث عن حلول تعيد توازنه المعرفي عن طريق عملية تمثيل للمشكلات ودمجها في المخزون المعرفي لتشكيل خبرة ذاتية يمكن توظيفها كما هي في المواقف المشابهة أو تعديلها أو حذف جزء من إجراءاتها أو الابتكار

عليها في موقف آخر (سعيد، 2008، ص. 27).

ويتوقف ذلك على المعلومات التي يحصل عليها الفرد. ذلك أن جودة المعلومات التي يحصل عليها الإنسان هي التي تحقق له التوازن في حياته، فالتحدي هنا يتمثل في صنع القرارات ومتابعتها حتى النهاية لكي يجعل الفرد من حياته أمراً واقعياً، وأنه لمن الجوهري أن تُوازن حياتك من أجل أن تشعر بالرضا، وبالارتياح، وبمعنى الحياة (ويغشايدر-كروز، 2007، ص. 23).

ويكمن جوهر نظرية التوازن في توليد دافعية لدى الناس نحو الاتجاهات والمعتقدات والقيم والسلوك والمشاعر المستقرة، وان لم تكن هذه الأمور مستقرة يحدث حالة من التوتر لدى الفرد، تدفعه إلى التقليل من هذا التوتر ويحدث تقليل التوتر بالتحرك نحو توازن معرفي له علاقة بموضوع التوتر (عبد الكريم وسلوم، 2018، ص. 873).

بناء على ما سبق فإنه يكون لدى الشباب الجامعي نوعان من الاتجاهات، هي اتجاهات الشباب نحو فكرة إنشاء مشروع صغير أو متوسط بعد التخرج (ريادة الأعمال)، أو انتظار العمل في أي شركة أو مشروع ما، وقد يطول هذا الانتظار أو يقصر (مشكلة البطالة)، وقد تكون هذه الاتجاهات موجبة أو سالبة.

وتشير حالة التوازن إلى الحالة التي يدرك فيها الشاب الاتجاهات المذكورة باعتبارها متسقة أو متألفة مع بعضها، وحينما يدرك الفرد عدم التوازن أو نقصاً فيه فإنه يشعر بحالة من التوتر أو القلق التي تجعله يميل إلى تغيير اتجاه واحد

أو أكثر من علاقات المشاعر أو الوحدة حتى يعود إلى حالة من التألف.
كما استفاد الباحث أيضاً من الإطار النظري لكل من نظرية التناظر المعرفي، ونظرية الاتصال، ولقد تبنى الباحث هذا الإطار النظري بوصفه إطاراً تفاعلياً تكاملياً في تفسير نتائج بحثه اعتقاداً منه بأن هذه النظريات قادرة على تشكيل وتكوين وتغيير اتجاهات الشباب الجامعي بالكليات النظرية والعملية في تبني ريادة الأعمال للتمكين الاقتصادي لهم بعد التخرج، ومن ثم حمايتهم من مشكلة البطالة التي يعاني منها كثير من شباب اليوم.

الاستراتيجية المنهجية للدراسة:

(١) نوع الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية، وقد اعتمد الباحث على الدراسات المقارنة كأحد أنماط البحوث والدراسات الوصفية، القائمة على المقارنة بين أوجه التشابه والاختلاف في الظواهر للتعرف على ممارسات الظواهر ودراستها بشكل متعمق، والدراسة الراهنة تقارن جوانب التشابه والاختلاف بين اتجاهات طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية نحو ريادة الأعمال بهدف دعم تلك الاتجاهات لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج، وذلك من خلال التوصل إلى مجموعة مقترحة من المؤشرات التخطيطية التي تفيد في ذلك.

(٢) المنهج المستخدم: المسح الاجتماعي بالعينة العشوائية الطبقية لطلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية بجامعة المنصورة،

وكذلك بالعينة العشوائية البسيطة لمجموعة من الخبراء الميدانيين والأكاديميين.
(٣) أدوات جمع البيانات: اتساقاً مع متطلبات الدراسة فقد اعتمد الباحث على أكثر من أداة لجمع بياناته من الميدان، بحيث تتفق هذه الأدوات مع مشكلة الدراسة وطبيعتها. لذا فقد عمد الباحث إلى استخدام الاستبيان لعينة طبقية من طلاب جامعة المنصورة، وأداة المقابلة شبه المقتنة لعينة من الخبراء الميدانيين والأكاديميين، وذلك نظراً لمناسبتها لأهداف الدراسة، ومنهجها، ومجتمعها، وللإجابة على فروضها.

هذا وقد خرجت استمارة استبيان في شكلها

النهائي مكونة من عدة أجزاء كالتالي:

الجزء الأول: ويحتوي على البيانات الأولية بأفراد عينة الدراسة، والمتمثلة في: (النوع - محل الإقامة - المستوى الدراسي - الترتيب بالأسرة - المستوى الاقتصادي للأسرة).

الجزء الثاني: ويتكون من (68) عبارة، موزعة على أربعة أبعاد أساسية، وهي: بُعد (المكون المعرفي - المكون العاطفي - المكون السلوكي - المعوقات) بواقع 17 عبارة لكل بعد.

الجزء الثالث: وتضمن سؤالاً مفتوحاً للمبحوثين عن المقترحات التي يرونها مناسبة لتفعيل دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب.

أما دليل المقابلة: فقد تضمن عدد (6) من الأسئلة المفتوحة شملت أهداف الدراسة الراهنة بالإضافة إلى سؤال تعريفى بالمبحوثين وسؤال عن أهم مقترحاتهم بخصوص تفعيل دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال للطلاب.

- صدق وثبات أدوات جمع البيانات:
صدق الأدوات:

أولاً: صدق المحكمين: عرض الباحث أدوات جمع البيانات على مجموعة من المحكمين تألفت من (9) من المتخصصين الأكاديميين والميدانيين، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة منهم.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي، تم حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson's Correlation Coefficient للتعرف على درجة ارتباط كل عبارة من الاستبيان بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه العبارة. وذلك بعد تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية بلغ عددها (30) مفردة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (1): يوضح معاملات الارتباط بين درجة العبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه

| معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة | معامل الارتباط | رقم العبارة |
|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| المعوقات | | المكون السلوكي | | المكون العاطفي | | المكون المعرفي | |
| 0.549* | 52 | 0.825** | 35 | 0.733** | 18 | 0.581** | 1 |
| 0.656** | 53 | 0.880** | 36 | 0.464** | 19 | 0.781** | 2 |
| 0.878** | 54 | 0.634** | 37 | 0.552** | 20 | 0.821** | 3 |
| 0.487** | 55 | 0.874** | 38 | 0.496** | 21 | 0.543** | 4 |
| 0.497** | 56 | 0.653** | 39 | 0.464** | 22 | 0.793** | 5 |
| 0.756** | 57 | 0.466** | 40 | 0.801** | 23 | 0.615** | 6 |
| 0.759** | 58 | 0.887** | 41 | 0.675** | 24 | 0.568** | 7 |
| 0.579** | 59 | 0.454** | 42 | 0.547** | 25 | 0.571** | 8 |
| 0.449** | 60 | 0.542** | 43 | 0.564** | 26 | 0.493** | 9 |
| 0.547** | 61 | 0.445** | 44 | 0.471** | 27 | 0.918** | 10 |
| 0.579** | 62 | 0.664** | 45 | 0.545** | 28 | 0.859** | 11 |
| 0.905** | 63 | 0.539** | 46 | 0.760** | 29 | 0.628** | 12 |
| 0.664** | 64 | 0.463** | 47 | 0.786** | 30 | 0.579** | 13 |
| 0.813** | 65 | 0.615** | 48 | 0.861** | 31 | 0.656** | 14 |
| 0.871** | 66 | 0.847** | 49 | 0.853** | 32 | 0.796** | 15 |
| 0.806** | 67 | 0.889** | 50 | 0.725** | 33 | 0.439** | 16 |
| 0.580** | 68 | 0.547** | 51 | 0.889** | 34 | 0.451** | 17 |

** دال عند مستوى 0.01

عبارات كل بعد من أبعاد الاستبيان، ومن ثم مناسبة لعملية القياس.

ثبات أدوات جمع البيانات:

تحقق الباحث من ثبات الاستبيان وذلك بطريقة التجزئة النصفية، حيث تم تجزئة فقرات الاستبيان

يتضح من بيانات الجدول رقم (1) أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع بعدها موجبة، ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) ، مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلي بين

إلى جزئين (الفقرات ذات الأرقام الفردية، والفقرات ذات الأرقام الزوجية)، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين النصفين، أي أنه تم حساب معامل الارتباط لثبات نصف الاختبار، ولأجل الحصول على ثبات كامل الاختبار قام الباحث بحساب (معامل الارتباط المعدل) وذلك

عن طريق تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون، حيث وجد الباحث أن تباين درجات الجزء الأول مساوي لتباين درجات الجزء الثاني (أي تساوي الانحراف المعياري في النصفين)، وخرجت النتائج كالتالي:

جدول رقم (2): قيم معاملات الارتباط والثبات بطريقة التجزئة النصفية لأدوات الدراسة

| البيان | عدد الفقرات | معامل الارتباط | معامل الارتباط المعدل |
|-------------------------|-------------|----------------|-----------------------|
| الدرجة الكلية للاستبيان | 68 | 0.836 | 0.911 |

يتضح من الجدول رقم (2) أن معامل الثبات الكلي قد بلغ (0.911) وهي قيمة عالية تدل على ثبات الاستبيان. ومن ثم فقد شرع الباحث في عملية جمع البيانات بعد أن اطمئن إلى صدق وثبات أدوات دراسته.

وقد لجأ الباحث إلى استخدام الأساليب الإحصائية التالية في تحليل وتفسير جداول الدراسة:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك لتحديد درجة توافر مكونات الاتجاهات نحو ريادة الأعمال للمبوهين.
- اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي درجات طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال.
- ولقد إختار الباحث مقياس ليكرت الخماسي لإختبار مدى موافقة المبوهين علي كل عبارة من عبارات الاستبيان، وقد ترجمت الاستجابات علي النحو التالي:

• معامل ارتباط بيرسون (person correlation) للتأكد من صدق أداة الدراسة.

• معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية للتأكد من ثبات أداة الدراسة.

• التكرارات والنسب المئوية، لوصف الخصائص الديموجرافية للمبوهين.

جدول رقم (3): يوضح درجة الموافقة علي العبارات أو البعد حسب قيمة المتوسط الحسابي

| درجة الاستجابة | أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق بشدة |
|--------------------------------|------------|-------|--------|----------|---------------|
| الوزن | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| درجة الموافقة للعبارة أو البعد | كبيرة جداً | كبيرة | متوسطة | رفض | الرفض المطلق |
| حدود الفئة (من) | 4.21 | 3.41 | 2.61 | 1.81 | 1 |
| حدود الفئة (إلى) | 5 | 4.20 | 3.40 | 2.60 | 1.80 |

وتم استخدام طول المدى في الحكم على متوسطات استجابات المبحوثين، بعد معالجتها إحصائياً.

(٤) مجالات الدراسة:

أ- المجال المكاني:

أجريت الدراسة على طلاب الكليات النظرية، وطلاب الكليات العملية بجامعة المنصورة. وقد وجد الباحث أن بعض تخصصات الكليات العملية يدرسون مادة ريادة الأعمال أو مواد قريبة لذات التخصص، داخل المقررات الدراسية لهم، بينما طلاب الكليات النظرية لا توجد لديهم تلك المواد. ومن ثم فقد تم استثناء الكليات العملية التي بها بعض المقررات القريبة من تخصص ريادة الأعمال من عينة الدراسة، حتى لا تكون المقارنة في صالح اتجاهات تلك الطلاب، وبناء عليه وقع الاختيار على (كلية التربية - كلية الزراعة)

كليات عملية، و(كلية الحقوق - كلية الآداب) كليات نظرية.

ب- المجال البشري:

- مقابلة عدد (9) من الخبراء الميدانيين والأكاديميين.
- طبقت الدراسة على عينة عشوائية طبقية (Stratified sample) من طلاب الفرقة الرابعة بالكليات العملية والنظرية بجامعة المنصورة، حيث أنهم أقرب الطلاب إلى التخرج، وأكثرهم تخطيطاً وتفكيراً لتحمل المسؤولية ومواجهة وضعهم الاقتصادي بعد التخرج، وقد بلغت العينة (375) مفردة، وبيانها كالتالي:-

جدول الرقم: (4) والذي يوضح إطار المعاينة والذي تم من خلاله تحديد حجم العينة العشوائية الطبقية للدراسة

الراهنه باستخدام أسلوب التوزيع المتناسب

| م | الكلية | إطار المعاينة | | | | العينة العشوائية الطبقية | |
|---|---------------------|---------------|-------|----------|------------|--------------------------|----------|
| | | عدد الطلاب | | الإجمالي | عدد الطلاب | | الإجمالي |
| | | طالب | طالبة | | طالب | طالبة | |
| 1 | كلية الزراعة (عملي) | 344 | 567 | 911 | 8 | 14 | 22 |
| 2 | كلية التربية (عملي) | 613 | 2543 | 3156 | 15 | 62 | 77 |
| 3 | كلية الحقوق (نظري) | 2162 | 2250 | 4412 | 52 | 55 | 107 |
| 4 | كلية الآداب (نظري) | 2092 | 4867 | 6959 | 51 | 118 | 169 |
| | الإجمالي | 5211 | 10227 | 15438 | 126 | 249 | 375 |

$N =$ حجم المجتمع

ولقد تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة

$\chi^2 =$ القيمة الجدولية لـ chi-square لدرجة

كريجسي ومورجان

(1) حرية عند مستوى الثقة المطلوب

$$n = \frac{\chi^2 NP(1 - P)}{d^2(N - 1) + \chi^2 P(1 - P)}$$

$d^2 =$ هامش الخطأ ويساوي (0.05)

حيث أن:-

$p =$ نسبة تحقق الصفة المدروسة في المجتمع
 $= 0.50 =$

وبتطبيق المعادلة يكون إجمالي حجم العينة =
374.84 ، أي (375) مفردة. بواقع (99)
مفردة من طلاب الكليات العملية، و(276) مفردة
من طلاب الكليات النظرية، وذلك من خلال
استخدام أسلوب التوزيع المتناسب، باستخدام
المعادلة التالية:

$$\frac{\text{نسبة كل طبقة}}{\text{إجمالي مجموع النسب للطبقات}} \times \text{حجم العينة} = \text{التوزيع المناسب}$$

ولقد خرجت النتائج التفصيلية كما هو مبين
بالتداول السابق رقم (4).

ج- المجال الزمني:

تم جمع البيانات من الميدان في الفترة من
2021/3/1 إلى 2021/3/25، من العام
الجامعي 2021/2020م ولقد عاون الباحث في
عملية جمع البيانات طلاب حلقات البحث بالفرقة
الرابعة بالمعهد.

عرض نتائج الدراسة الميدانية

(أ) خصائص مجتمع الدراسة:

جدول رقم (5): يوضح الخصائص الديموجرافية للمبحوثين.

| المتغير | الفئات | الكليات النظرية | | الكليات العملية | | العينة الكلية | |
|--------------------------|-----------|-----------------|-----|-----------------|----|---------------|-----|
| | | % | ك | % | ك | % | ك |
| النوع | ذكر | 37.3 | 103 | 23.2 | 23 | 33.6 | 126 |
| | أنثى | 62.7 | 173 | 76.8 | 76 | 66.4 | 249 |
| المستوي الدراسي | مقبول | 41.3 | 114 | 11.1 | 11 | 33.3 | 125 |
| | جيد | 28.3 | 78 | 23.2 | 23 | 26.9 | 101 |
| | جيد جداً | 26.4 | 73 | 49.5 | 49 | 32.5 | 122 |
| | ممتاز | 4.0 | 11 | 16.2 | 16 | 7.2 | 27 |
| محل الإقامة | مدينة | 63.0 | 174 | 68.7 | 68 | 64.5 | 242 |
| | ريف | 37.0 | 102 | 31.3 | 31 | 35.5 | 133 |
| الترتيب بالأسرة | الأول | 34.8 | 96 | 57.6 | 57 | 40.8 | 153 |
| | الأوسط | 20.7 | 57 | 20.2 | 20 | 20.5 | 77 |
| | الأخير | 44.6 | 123 | 22.2 | 22 | 38.7 | 145 |
| المستوى الاقتصادي للأسرة | ضعيف جداً | 4.7 | 13 | 3.0 | 3 | 4.3 | 16 |
| | ضعيف | 9.8 | 27 | 21.2 | 21 | 12.8 | 48 |
| | متوسط | 64.9 | 179 | 33.3 | 33 | 56.5 | 212 |

| العينات الكلية | | الكليات العملية | | الكليات النظرية | | الفئات | المتغير |
|----------------|----|-----------------|----|-----------------|----|-------------------|---------|
| % | ك | % | ك | % | ك | | |
| 17.1 | 64 | 28.3 | 28 | 13.0 | 36 | مرتفع | |
| 9.3 | 35 | 14.1 | 14 | 7.6 | 21 | مرتفع جداً | |
| ن = 375 | | ن = 99 | | ن = 276 | | إجمالي عدد الطلاب | |

بينما حظيت أعلى نسبة في الترتيب الميلادي الأول للأبناء لصالح طلاب الكليات العملية وذلك بنسبة (57.6%)، ولعل الباحث يرى أن الطفل الأول للعائلة سواء كان ذكراً أو أنثى يكون الأذكى والأكثر سيطرة والشخصية البارزة في كل المواقف، وأن وضع الطفل الأوسط يجعله يشكو دائماً من قلة الاهتمام، وأن رأيه غير مهم، وبالمقابل فإن الطفل الأخير في الأسرة هو الطفل الذي يحصل على كل الدلال الذي يحتاجه، وأكد على ذلك الرأي دراسة محمود (2018).

وبينت النتائج المتعلقة بالمستوى الاقتصادي للأسرة، أن المستوى الاقتصادي العام للدخل لكلا أسر طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية جاء متشابهاً من حيث ترتيب مستويات الدخل ولكن بنسب مختلفة طبقاً لعدد الطلاب، حيث بلغ الترتيب الأول لكليهما أصحاب (مستويات الدخل المتوسط)، وذلك بنسبته (64.9%) لطلاب الكليات النظرية، و(33.3%) لطلاب الكليات العملية، وجاء في الترتيب الثاني لكليهما (مستوي الدخل المرتفع) وذلك بنسبته (13.0%) لطلاب الكليات النظرية، و(28.3%) لطلاب الكليات العملية، وجاء في الترتيب الثالث لكل من طلاب الكليات النظرية والعملية معاً (مستوي الدخل الضعيف) حيث بلغت نسبته (9.8%) لطلاب الكليات النظرية، و(21.2%)

باستقراء بيانات الجدول رقم (5) يتضح أن توزيع مفردات عينة الدراسة طبقاً للنوع جاء مطابقاً لمخرجات التوزيع المتناسب للعينة العشوائية الطبقيّة، والتي تم استخراج حجمها من قانون كريجسي ومورجان، وقد سبق ذكرها في تحديد المجال البشري للدراسة، ومن الملاحظ تفوق عدد الإناث على الذكور، حيث بلغت نسبتهم (66.4%). وذلك بالنسبة لإجمالي عدد طلاب الفرقة الرابعة المنتسبين إلى الكليات النظرية والعملية معاً.

وفيما يتعلق بالمستوى الدراسي للمبجوثين، ومحل الإقامة، لاحظ الباحث ارتفاع المستوى العلمي لطلاب الكليات العملية عن نظرائهم في الكليات النظرية، حيث بلغت نسبة من حصلوا على تقدير أعلى من مقبول بتلك الكليات (88.9%)، وأغلبهم من قاطني المدن بنسبة (68.7%)، بينما كانت نسبة من حصلوا على تقدير أعلى من مقبول في الكليات النظرية (58.7%)، وأغلبهم من قاطني المدن بنسبة (63%)، ويعكس المستوى الدراسي للطلاب مستوى الطموح لديهم أو التطلعات المهنية للطلاب بعد التخرج.

وبالنسبة لترتيب المبجوثين داخل أفراد الأسرة، فيلاحظ أن طلاب الكليات النظرية كان أغلبهم في الترتيب الميلادي الأخير وذلك بنسبة (44.6%)،

لطلاب الكليات العملية، أما الترتيب قبل الأخير فقد جاء لـ (مستوى الدخل المرتفع جداً) لكليهما، وذلك بنسبته (7.6%) لطلاب الكليات النظرية، و(14.1%) لطلاب الكليات العملية، وأخيراً جاءت فئة (أصحاب الدخل الضعيف جداً)، وذلك بنسبة (4.7%) لطلاب الكليات النظرية، و(3%) لطلاب الكليات العملية، ولعل تلك النسب تعكس مدى مساهمة الأسرة في مساعدة أبنائها مادياً في الإنفاق على مشروعات التخرج، أو في تشجيعهم مادياً للدخول في مجال المشروعات الريادية.

(ب) الإجابة على فروض الدراسة:

جدول رقم (6): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات طلاب الكليات النظرية والكليات العملية حول البعد الأول والمتعلق بمكونات الجانب المعرفي لريادة الأعمال، وذلك لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج.

| م | عبارات المكون المعرفي/الإدراكي | الكليات النظرية (ن = 276) | | | الكليات العملية (ن = 99) | | |
|---|---|---------------------------|-------------------|-------|--------------------------|-------------------|-------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب |
| 1 | أعلم أن رائد الأعمال يمتلك مكانة اجتماعية كبيرة في المجتمع | 3.80 | 1.22 | 1 | 3.62 | 1.14 | 10 |
| 2 | اعلم بأن العمل في مشروعات ريادة الأعمال سيحقق طموحاتي المادية | 3.74 | 1.22 | 3 | 3.73 | 1.10 | 6 |
| 3 | ريادة الأعمال هي عمل حر يتسم بالإبداع | 3.30 | 1.36 | 11 | 4.03 | 1.09 | 3 |
| 4 | أعلم أن رائدي الأعمال أشخاص علي درجة عالية من المثابرة | 3.60 | 1.27 | 4 | 3.60 | 1.21 | 12 |
| 5 | أعلم أن هناك فرق بين المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال | 2.21 | 1.26 | 15 | 3.61 | 1.13 | 11 |
| 6 | أعتقد أن ريادة الأعمال وسيلة لكسب احترام وتقدير الآخرين | 3.76 | 1.26 | 2 | 3.57 | 0.86 | 13 |
| 7 | أعرف التفاصيل العملية الضرورية لإنشاء مشروع ريادي جديد | 3.50 | 1.25 | 6 | 3.65 | 1.13 | 8 |
| 8 | أعتقد أن ريادة الأعمال تنمي | 3.20 | 1.39 | 12 | 3.83 | 0.86 | 5 |

| م | عبارات المكون المعرفي/الإداري | الكليات النظرية (ن = 276) | | | الكليات العملية (ن = 99) | | |
|----|---|---------------------------|-------------------|--------|--------------------------|-------------------|-------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب |
| | روح الابتكار عند الشباب. | | | | | | |
| 9 | أعتقد أن العمل الحكومي يضمن دخل معيشي معقول للفرد | 2.59 | 1.07 | 14 | 3.13 | 14 | |
| 10 | تتسم ريادة الأعمال بالاعتماد علي الذات | 3.42 | 1.41 | 8 | 3.64 | 9 | |
| 11 | أعتقد أن ريادة الأعمال تحقق الأمان الاقتصادي للفرد | 3.59 | 1.26 | 5 | 3.64 | 9 مكرر | |
| 12 | أري أن ريادة الأعمال تساهم بشكل كبير في حل مشكلة البطالة | 3.76 | 1.24 | 2 مكرر | 3.67 | 7 | |
| 13 | أعرف أساسيات بناء مشروعات ريادة الأعمال | 3.06 | 1.45 | 13 | 3.83 | 5 مكرر | |
| 14 | أعتقد أنه يجب علي الجامعة إدخال منهج عن ريادة الأعمال في كل الكليات | 3.49 | 1.27 | 7 | 3.95 | 4 | |
| 15 | أري أن ريادة الأعمال تساعد في فتح مجالات جديدة لتوظيف العمالة الوطنية | 3.50 | 1.39 | 6 مكرر | 4.63 | 2 | |
| 16 | لمم بالتسهيلات المقدمة للشباب الجامعي للعمل في مشروعات ريادة الأعمال | 3.34 | 1.41 | 9 | 4.66 | 1 | |
| 17 | أعتقد أن المخاطرة أثناء قضاء بعض المهام أمر لا مفر منه | 3.32 | 1.41 | 10 | 3.57 | 13 مكرر | |
| | المتوسط للبعد | 3.36 | (متوسطة) | | 3.79 | (كبيرة) | |
| | القوة النسبية للبعد | 67.27 | | | 75.66 | | |

يتبين من نتائج الجدول السابق رقم (6): أن هناك اختلاف بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المكون المعرفي للاتجاه نحو ريادة الأعمال، حيث أن المبحوثين من طلاب الكليات النظرية موافقون على عبارات هذا البعد بدرجة متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي عام للبعد بلغ (3.36 من 5.00)، كما أن القوة النسبية للبعد بلغت (67.27). بينما جاءت موافقة طلاب

الكليات العملية على عبارات هذا البعد بدرجة كبيرة وذلك حسب المتوسط الحسابي العام للبعد والذي بلغ (3.79 من 5.00)، في حين بلغت القوى النسبية للبعد (75.66)، مما يعني أن المعارف المتصلة بريادة الأعمال لدى المبحوثين من طلاب الكليات النظرية أقل من نظرائهم في الكليات العملية.

وقد تم ذكر العبارات طبقاً للترتيب التنازلي حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

وبتفسير تلك النتائج يتضح أن أبرز العبارات التي تدل على الاتجاهات المعرفية/الإدراكية لثقافة ريادة الأعمال لطلاب الكليات النظرية تتمثل في العبارة (أعلم أن رائد الأعمال يمتلك مكانة اجتماعية كبيرة في المجتمع)، حيث حصلت على المرتبة الأولى وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.80)، وجاء في المرتبة الثانية العبارتين (أعتقد أن ريادة الأعمال وسيلة لكسب احترام وتقدير الآخرين) و (أري أن ريادة الأعمال تساهم بشكل كبير في حل مشكلة البطالة)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.76) لكل منهما، وتتفق تلك النتائج مع دراسة كل من بكر وآخرون (2015) Bakar et al. ، ودراسة شو وآخرون (2021) Xu et al. ، ودراسة كل من كزافييه وزملائه (2013) Xavier et al. ، ودراسة ماتيتش وآخرون (2022) Matic et al. حيث ركزت تلك الدراسات على مدي مساهمة ريادة الأعمال في حل مشكلة البطالة، وتحسين قابلية الشباب للتوظيف بعد التخرج، وتعزيز النمو الاقتصادي المحلي، ومن ثم إكساب الأفراد مكانة اجتماعية في المجتمع.

وبالنسبة لطلاب الكليات العملية فقد جاءت أبرز العبارات الدالة على الاتجاه المعرفي نحو ثقافة ريادة الأعمال في العبارة (لمم بالتسهيلات المقدمة للشباب الجامعي للعمل في مشروعات ريادة الاعمال)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.66)، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة (أري أن ريادة الأعمال تساعد في فتح مجالات

وباستقراء بيانات الجدول السابق لطلاب الكليات النظرية يتضح أن الاتجاهات العامة للشباب الجامعي نحو مشروعات ريادة الأعمال للتمكين الاقتصادي بعد التخرج، وذلك فيما يتعلق ببعد المكون المعرفي، اتخذت ثلاث درجات في الموافقة على عبارات هذا البعد، أولهما: الموافقة بدرجة كبيرة وذلك للعبارات التي تحمل الأرقام التالية (1 - 6 - 12 - 2 - 4 - 11 - 7 - 15 - 14 - 10)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي لتلك العبارات بين (-3.41 4.20)، وثانيهما: الموافقة بدرجة متوسطة وذلك للعبارات (16 - 17 - 3 - 8 - 13)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي بين (2.61-3.40)، وثالثهما: رفض العبارة وذلك للعبارتين (9 - 5)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي لهما بين (1.81-2.60)، وقد تم ذكر العبارات طبقاً للترتيب التنازلي حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

وفيما يتعلق بآراء طلاب الكليات العملية، نجد أيضاً أنها اتخذت ثلاث درجات في الموافقة على عبارات هذا البعد، أولهما: الموافقة بدرجة كبيرة جداً وذلك للعبارتين (15 - 16)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي لهما بين (5-4.21)، وثانيهما: الموافقة بدرجة كبيرة وذلك للعبارات (3 - 14 - 8 - 13 - 2 - 12 - 7 - 10 - 11 - 1 - 5 - 4 - 6 - 17)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي بين (-3.41 4.20)، ، وثالثهما: الموافقة بدرجة متوسطة وذلك للعبارة رقم (9)، حيث وقعت درجة المتوسط الحسابي للعبارة بين (2.61-3.40)،

جديدة لتوظيف العمالة الوطنية)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.63)، وتتفق تلك النتائج مع دراسة العاجيب وجواد (2020)، ودراسة شو وآخرون (2021) Xu et al. ، والتي أكدت على ضرورة توفير الدولة لكافة التسهيلات للشباب المقبلين على مشروعات ريادة الأعمال، ذلك أن تلك المشروعات تساهم فيه فتح العديد من المجالات للتوظيف للشباب ومن ثم تخفيف العبء عن كاهل الدولة في عملية التوظيف لمواطنيها.

ولقد اتفق كل من طلاب الكليات النظرية والعملية في أن الوظيفة الحكومية لم تعد هي الحلم الذي يصبو إليه كثير من شباب الخريجين نظراً لأنها لا تحقق الكثير من طموحاتهم، حيث حصلت العبارة (أعتقد أن العمل الحكومي يضمن دخل معيشي معقول للفرد)، على الترتيب الأخير في أراء كل منهما وذلك بمتوسط حساب قدره (2.59) لطلاب الكليات النظرية، ومتوسط حسابي قدره (3.13) لطلاب الكليات العملية.

وفي ضوء المقابلات المقننة مع الخبراء الميدانيين والأكاديميين، أكدوا في هذا السياق أن زيادة المعارف لدي الشباب الجامعي نحو ريادة الأعمال واهتمامهم بها يرجع إلى انتشار أخبار رواد الأعمال ومشروعاتهم الريادية على مواقع الإنترنت المختلفة أمثال (إيلون ماسك Elon Musk رائد الأعمال الشهير مؤسس شركة سبيس إكس ورئيسها التنفيذي، والمؤسس

المساعد لمصانع تيسلا موتورز ومديرها التنفيذي، وجيف بيزوس Jeff Bezos رائد الأعمال الأمريكي والمؤسس والمدير التنفيذي لشركة أمازون دوت كوم، ومارك زوكربيرج Mark Zuckerberg رائد الأعمال والمبرمج الأمريكي، الذي اشتهر بتأسيسه موقع التواصل الاجتماعي فيس بوك)، وأن وجود أخبار هؤلاء الرواد على مواقع الإنترنت، ومواقع التواصل الاجتماعي المختلفة ساعد في تنمية الاتجاهات المعرفية/الإدراكية لدى الطلاب الجامعيين نحو ريادة الأعمال، حيث أن كثير منهم لديه شغف بالقراءة عن هؤلاء الرواد ومشروعاتهم الريادية المختلفة.

وتشير نظرية التوازن المعرفي إلى أن الدافع للاتساق المعرفي باعتباره المحفز تجاه تحقيق التوازن النفسي للأفراد، يتجه إلى فحص كيفية تأثير الشخصيات المشهورة على اتجاهات الأفراد تجاه بعض المواقف أو الموضوعات المختلفة، على سبيل المثال: عند وجود شخص يحب شخصية مشهورة نظراً لتفوقها في مجال معين، أو أن لديها مهارة يتفرد بها عن الآخرين في عمل مشروعات ريادية متميزة وناجحة، سوف تجعل ذلك الشخص يحاول وبطرق مختلفة البحث عن أسباب تفوق تلك الشخصية وأسباب نجاحها في مشروعاتها الريادية، ومن ثم يحاول تنمية معارفه اتجاهاته في المجال الذي يحبه ويفضله وذلك لتحقيق التوازن المعرفي والنفسية له.

جدول رقم (7): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات طلاب الكليات النظرية والكليات العملية حول البعد الثاني والمتعلق بمكونات الجانب العاطفي لريادة الأعمال، وذلك لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج.

| م | عبارات المكون العاطفي/الوجداني | الكليات النظرية (ن = 276) | | | الكليات العملية (ن = 99) | | |
|----|--|---------------------------|-------------------|-------|--------------------------|-------------------|---------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب |
| 1 | أحب العمل الفردي | 4.13 | 0.94 | 6 | 4.1 | 0.93 | 6 |
| 2 | أفضل ترك الوظيفة الثابتة والاتجاه إلى العمل الحر | 4.03 | 0.97 | 7 | 4.9 | 0.26 | 1 |
| 3 | لدي استعداد دائم لتحمل المخاطر | 3.83 | 1.07 | 10 | 4.6 | 0.50 | 3 |
| 4 | أحب السماع لقصص رواد الأعمال الناجحين على مستوى العالم | 3.89 | 0.94 | 9 | 4.2 | 0.76 | 5 |
| 5 | أشعر بالسعادة عندما تتاح لي حرية التصرف | 3.63 | 1.31 | 14 | 3.6 | 0.95 | 11 |
| 6 | أحب أن أكون قائداً لا تابعاً | 3.90 | 0.85 | 8 | 3.9 | 1.01 | 8 |
| 7 | أحب أن أكون مستقل في عملي ولا أحد يتحكم فيّ | 4.30 | 0.77 | 1 | 4.0 | 1.20 | 7 |
| 8 | أحب أن أخدم مجتمعي بعمل المشروعات التي يحتاجها وتفيده مستقبلاً | 3.70 | 1.02 | 12 | 3.6 | 1.41 | 11 مكرر |
| 9 | أحب أن يكون عندي مشروع خاص | 4.22 | 0.83 | 4 | 3.7 | 1.25 | 10 |
| 10 | أؤمن بقيمة ريادة الأعمال وأهميتها للشباب | 3.62 | 0.95 | 15 | 3.8 | 1.09 | 9 |
| 11 | لا أخشى من المنافسة في سوق العمل الكبير لو بدأت بمشروع ريادي | 3.52 | 1.16 | 16 | 3.9 | 1.35 | 8 مكرر |
| 12 | أشعر أن العمل الحكومي يقتل روح الإبداع عند الشباب | 3.66 | 0.92 | 13 | 4.1 | 0.99 | 6 مكرر |
| 13 | أشعر أن السذي يعمل بالحكومة في أمان كبير | 3.43 | 1.15 | 17 | 3.6 | 1.11 | 11 مكرر |
| 14 | أخشى أن تقيد الوظيفة الحكومية قدراتي | 4.20 | 0.83 | 5 | 4.4 | 0.84 | 4 |
| 15 | أؤمن أن الإنسان الفاشل هو الإنسان سريع اليأس والإحباط | 4.29 | 0.80 | 2 | 3.7 | 1.05 | 10 مكرر |
| 16 | أشعر بأن عائلتي ستفخر بي عندما أعمل في مشروعات ريادة الأعمال | 3.72 | 1.10 | 11 | 4.1 | 0.76 | 6 مكرر |
| 17 | أشعر أنني لدي القدرة علي إدارة أموالني بشكل جيد | 4.26 | 0.88 | 3 | 4.7 | 0.47 | 2 |

| م | عبارات المكون العاطفي/الوجداني | الكليات النظرية (ن = 276) | | | الكليات العملية (ن = 99) | | |
|---|--------------------------------|---------------------------|-------------------|-------|--------------------------|-------------------|-------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب |
| | المتوسط للبعد | 3.90 (كبيرة) | 4.05 (كبيرة) | | | | |
| | القوة النسبية للبعد | 78.02 | 80.96 | | | | |

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (7): أن هناك اتفاق بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المكون العاطفي للاتجاه نحو ريادة الأعمال، حيث أن المبحوثين من طلاب الكليات النظرية موافقون على عبارات هذا البعد بدرجة كبيرة، وذلك بمتوسط حسابي عام للبعد بلغ (3.90 من 5.00)، كما أن القوة النسبية للبعد بلغت (78.02). وجاءت موافقة طلاب الكليات العملية على عبارات هذا البعد بدرجة كبيرة أيضاً وذلك حسب المتوسط الحسابي العام للبعد والذي بلغ (4.05 من 5.00)، في حين بلغت القوى النسبية للبعد (80.96)، مما يعني أن مشاعر طلاب الكليات النظرية والعملية معاً تجاه ريادة الأعمال كبيرة، ولكنها بصورة أوضح بالنسبة لطلاب الكليات العملية، وذلك بناءً على درجة القوة النسبية للبعد.

كما يتبين من نتائج الجدول السابق أن الاتجاهات العامة لطلاب الكليات النظرية نحو مشروعات ريادة الأعمال للتمكين الاقتصادي بعد التخرج، وذلك فيما يتعلق ببعد المكون العاطفي، قد اتخذت درجتين من الموافقة على عبارات هذا البعد، أولهما: الموافقة بدرجة كبيرة جداً، وذلك للعبارات التي تحمل الأرقام التالية (7 - 15 - 17 - 14 - 9 - 14)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي لتلك العبارات بين (-4.21 5)، وثانيهما: الموافقة بدرجة كبيرة، وذلك

للعبارات (1 - 2 - 6 - 4 - 3 - 16 - 8 - 12 - 5 - 10 - 11 - 13)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي بين (4.20 - 3.41)، وقد تم ذكر العبارات طبقاً للترتيب التنازلي حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

وفيما يتعلق بآراء طلاب الكليات العملية، نجد أيضاً أنها قد اتخذت درجتين من الموافقة على عبارات هذا البعد، أولهما: الموافقة بدرجة كبيرة جداً وذلك للعبارات التي تحمل الأرقام التالية (2 - 3 - 17 - 14 - 4 - 17 - 14 - 3 - 4)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي لتلك العبارات بين (-4.21 5)، وثانيهما: الموافقة بدرجة كبيرة وذلك للعبارات (1 - 12 - 16 - 7 - 6 - 11 - 10 - 9 - 15 - 5 - 8 - 13)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي بين (-3.41 4.20)، وقد تم ذكر العبارات طبقاً للترتيب التنازلي حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

وبتفسير تلك النتائج يتضح أن أبرز العبارات التي تدل على الاتجاهات العاطفية نحو ريادة الأعمال لطلاب الكليات النظرية تتمثل في العبارة (أحب أكون مستقل في عملي ولا أحد يتحكم في)، حيث حصلت على المرتبة الأولى وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.30)، وتتفق تلك النتائج مع دراسة الزهراني (2017)، والتي تؤمن بأن ريادة الأعمال تساهم بشكل كبير في الاستقلال من الناحية الاقتصادية لصاحب المشروع، وجاء في

المرتبة الثانية عبارة (أؤمن أن الإنسان الفاشل هو الإنسان سريع اليأس والإحباط)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.29)، حيث أن هذه الصفة لا تتوافق مع رائد الأعمال الذي يجعل من الفشل خطوة للنجاح وذلك عن طريق الاستفادة منه وعدم تكراره.

وفيما يتعلق بآراء طلاب الكليات العملية فقد جاءت أبرز العبارات الدالة على الاتجاه العاطفي نحو ريادة الأعمال في العبارة (أفضل ترك الوظيفة الثابتة والاتجاه إلى العمل الحر)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.9)، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة (أشعر أنني لدي القدرة على إدارة أموالى بشكل جيد)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.7)، وتتفق تلك النتائج مع دراسة جريس ودنيس (2017) Grecu & Denes والتي تؤكد على أن من أهم صفات رائد الأعمال هي القدرة على إدارة الأموال بشكل جيد.

وجاء في المرتبة الأخيرة لطلاب الكليات النظرية عبارة (أشعر أن الذي يعمل بالحكومة في أمان كبير)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.43)، ولعل ذلك يدل على مشاعر البغض والكراهية للأعمال الروتينية أو التي لا تتسم بالإبداع والمخاطرة، فضلاً عن أنها لا تحقق الدخل الكافي للحد الأدنى من المستوى المعيشي اللائق للأفراد، بينما كانت أقل العبارات الممثلة للاتجاهات العاطفية نحو ريادة الأعمال لطلاب الكليات العملية تتمثل في ثلاث عبارات حصلن علي نفس الدرجة من الأهمية لدي الطلاب وهي: (أشعر بالسعادة عندما تتاح لي حرية التصرف - أحب أن أخدم مجتمعي بعمل المشروعات التي يحتاجها

وتفيدة مستقبلاً - أشعر أن الذي يعمل بالحكومة في أمان كبير)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.6).

وفي ضوء نظرية التوازن المعرفي يمكن تفسير تلك النتائج بأن اتجاهات الطلاب الجامعيين تتأثر بنوعين من العلاقات الأولى: هي العلاقات الوجدانية التي تسهم في تقييم مجال المشروعات الريادية، كما تُعبر عن الميل أو الإعراض تجاه هذا المجال، ويميل الطلاب الجامعيين إلى بناء هذه العلاقات بشكل متوازن والثانية: هي السمات أو الصفات التي يتمتع بها رائد الأعمال، وإدراك الطلاب الجامعيين لهذه العلاقات، والتي يعبر عنها بالتشابه أو عدم التشابه، القرب أو البعد، الانتماء أو عدم الانتماء، تجعلهم يشعرون بحالة من التوازن لأن تلك العلاقات متسقة أو متألفة مع بعضها البعض، وحينما يدرك الطلاب عدم التوازن أو نقصاً فيها فإنهم يشعرون بحالة من التوتر أو القلق التي تجعلهم يميلون إلى تغيير اتجاه واحد أو أكثر من علاقات المشاعر أو الوحدة حتى يعودوا إلى حالة التآلف أو الاتساق.

وتشير نتائج المقابلات المقننة مع الخبراء الميدانيين والأكاديميين، في البعد العاطفي تجاه ريادة الأعمال إلى أن جميع الطلاب بلا استثناء سوف نجد عندهم البعد العاطفي أو الوجداني تجاه ريادة الأعمال على درجة عالية، لأنه لا يوجد أحد يكره أن يكون لديه مشروعه الريادي الخاص به والناجح، والذي ينقله إلى مستوى اقتصادي متميز بين زملائه، ولكن بالنظر إلى السمات الأساسية التي يجب أن تتوفر في رائد الأعمال والتي من أهمها المخاطرة وقبول الفشل

المشروعات قد تحتاج في البداية إلى رؤوس أموال كبيرة لا تتوافر لدى الشباب الذي تخرج حديثاً من الجامعة، أو قد يجهلون كيفية الحصول على قروض أو تمويل لمشروعاتهم الريادية.

أكثر من مرة، نجد أن الاتجاه العاطفي لا يكتمل ويتحول إلى اتجاه نزوعي أو سلوكي ومن ثم نجد نية البدء في مشروع من المشروعات الريادية يقل أو يكاد يتلاشى، هذا فضلاً عن أن تلك

جدول رقم (8): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات طلاب الكليات النظرية والكليات العملية حول البعد الثالث والمتعلق بمكونات الجانب السلوكي لريادة الأعمال، وذلك لتمكينهم اقتصادياً بعد

التخرج.

| م | عبارات المكون السلوكي/النزوعي | الكليات النظرية (ن = 276) | | | الكليات العملية (ن = 99) | | |
|----|---|---------------------------|-------------------|-------|--------------------------|-------------------|-------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب |
| 1 | أسعى إلى تبني أساليب جديدة لأداء عملي | 3.14 | 0.99 | 11 | 3.00 | 1.00 | 16 |
| 2 | أمتلك القدرة على إدارة العمل الجماعي | 3.08 | 1.00 | 13 | 3.49 | 1.16 | 11 |
| 3 | أتحمل نتائج الفشل، وأجعلها حافز تقدم لي | 3.18 | 0.98 | 10 | 4.02 | 1.13 | 4 |
| 4 | أحرص على اقتناص الفرص في حياتي والاستفادة منها | 3.13 | 0.99 | 12 | 3.45 | 1.31 | 13 |
| 5 | أجيد استخدام مهارات التواصل الفعال مع الآخرين | 3.01 | 1.00 | 14 | 3.71 | 1.06 | 9 |
| 6 | أرفض التراجع عن أيه أعمال أكلف بها مهما كانت العقبات | 3.22 | 1.04 | 8 | 3.23 | 1.28 | 15 |
| 7 | أطلع إلي الانخراط في الأعمال الريادية مبكراً | 3.20 | 1.05 | 9 | 4.14 | 1.10 | 3 |
| 8 | أثق في قدراتي إذا حاولت البدء في مشروع ريادي جديد | 3.38 | 1.14 | 7 | 3.86 | 1.15 | 6 |
| 9 | أبحث دائماً عن المعلومات لدعم القرارات التي أتخذها | 3.63 | 1.00 | 4 | 3.79 | 1.17 | 7 |
| 10 | لدي استعداد أن أكون رائد أعمال فهذا يحقق للعديد من المزايا | 3.45 | 1.01 | 6 | 3.40 | 1.24 | 14 |
| 11 | أسعى دائماً إلى حل المشكلات التي تواجهني | 3.74 | 0.95 | 3 | 3.76 | 0.99 | 8 |
| 12 | لا أتردد عند البدء في تنفيذ أي فكرة تُدر عليّ داخلاً مادياً | 3.80 | 0.98 | 2 | 3.46 | 1.15 | 12 |
| 13 | أشارك بتوعية أصدقائي بالمشاركة في مشروعات ريادة الأعمال | 2.87 | 1.02 | 15 | 3.97 | 0.96 | 5 |

| م | عبارات المكون السلوكي/النزوعي | الكليات النظرية (ن = 276) | | | الكليات العملية (ن = 99) | | |
|----|---|---------------------------|-------------------|-------|--------------------------|-------------------|-------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب |
| 14 | لدي استعداد للعمل لساعات طويلة دون كلل أو ملل | 2.68 | 1.01 | 17 | 4.31 | 0.86 | 2 |
| 15 | عادة ما أستخدم أسلوب منطقي عند حل المشكلات | 2.86 | 1.02 | 16 | 4.47 | 0.81 | 1 |
| 16 | أبحث في الانترنت عن كل ما هو جديد حول ريادة الاعمال | 3.51 | 1.44 | 5 | 2.93 | 1.14 | 17 |
| 17 | أوافق علي ضرورة وجود دورات تدريبية عن ريادة الأعمال داخل الجامعة للطلاب | 3.84 | 0.88 | 1 | 3.67 | 0.98 | 10 |
| | المتوسط للبعد | 3.28 (متوسطة) | | | 3.69 (كبيرة) | | |
| | القوة النسبية للبعد | 65.57 | | | 73.74 | | |

باستقراء بيانات الجدول السابق رقم (8): يتضح أن هناك اختلاف بين أفراد عينة الدراسة حول عبارات المكون السلوكي/النزوعي للاتجاه نحو ريادة الأعمال، حيث أن المبحوثين من طلاب الكليات النظرية موافقون على عبارات هذا البعد بدرجة متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي عام للبعد بلغ (3.28 من 5.00)، كما أن القوة النسبية للبعد بلغت (65.57). بينما جاءت موافقة طلاب الكليات العملية على عبارات هذا البعد بدرجة كبيرة وذلك حسب المتوسط الحسابي العام للبعد والذي بلغ (3.69 من 5.00)، في حين بلغت القوى النسبية للبعد (73.74)، مما يعني أن نية البدء بمشروع ريادي بعد التخرج لدى طلاب الكليات العملية أعلى بكثير من طلاب الكليات النظرية التي كانت معظم اتجاهاتهم على درجة الحياد.

وباستقراء بيانات الجدول السابق لطلاب الكليات النظرية يتضح أن الاتجاهات العامة للشباب الجامعي نحو مشروعات ريادة الأعمال للتمكين

الاقتصادي بعد التخرج، وذلك فيما يتعلق ببعد المكون السلوكي/النزوعي، اتخذت درجتين من درجات الموافقة على عبارات هذا البعد، أولهما: الموافقة بدرجة كبيرة، وذلك للعبارات التي تحمل الأرقام التالية (17 - 12 - 11 - 9 - 16 - 10)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي لتلك العبارات بين (4.20-3.41)، وثانيهما: الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك للعبارات (8 - 6 - 7 - 3 - 1 - 4 - 2 - 5 - 13 - 15 - 14)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي بين (3.40-2.61)، وقد تم ذكر العبارات طبقاً للترتيب التنازلي حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

وفيما يتعلق بآراء طلاب الكليات العملية، نجد أنها اتخذت ثلاث درجات في الموافقة على عبارات هذا البعد، أولهما: الموافقة بدرجة كبيرة جداً، وذلك للعبارتين (15 - 14)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي لهم بين (5-4.21)، وثانيهما: الموافقة بدرجة كبيرة، وذلك للعبارات

(7 - 3 - 13 - 8 - 9 - 11 - 5 - 17 - 2 - 12 - 4 - 10)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي بين (3.41-4.20)، وثالثهما: الموافقة بدرجة متوسطة، وذلك للعبارات (6 - 1 - 16)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي للعبارات بين (2.61-3.40)، وقد تم ذكر العبارات طبقاً للترتيب التنازلي حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

وبتفسير تلك النتائج يتضح أن أبرز العبارات التي تدل على الاتجاهات السلوكية/النزوعية نحو ريادة الأعمال لطلاب الكليات النظرية تتمثل في العبارة (أوافق علي ضرورة وجود دورات تدريبية عن ريادة الأعمال داخل الجامعة للطلاب)، حيث حصلت على المرتبة الأولى وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.84)، وتتفق تلك النتائج مع دراسة كل من أبو قرن (2015)، ودراسة نيان وأخرون (2014) Nian et al.، ودراسة الضمور (2018)، حيث تؤكد تلك الدراسات على أهمية التدريب علي ريادة الأعمال ودوره في إكساب الشباب الجامعي المهارات والقدرات اللازمة في التخطيط والإدارة والاتصال والتفكير الإبداعي وقيادة المجموعات ... وغيرها مما يتصل بالصفات الأساسية لرائد الأعمال. وجاء في المرتبة الثانية العبارة (لا أتردد عند البدء في تنفيذ أي فكرة تُدر عليّ داخلياً مادياً)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.80).

وبالنسبة لطلاب الكليات العملية فقد جاءت أبرز العبارات الدالة على الاتجاه السلوكي نحو ريادة الأعمال في العبارة (عادة ما أستخدم أسلوب منطقي عند حل المشكلات)، وذلك

بمتوسط حسابي قدره (4.47)، وتؤكد دراسة مصطفى (2020) Mustafa علي أنه من أهم سمات تكوين الشخصية الريادية، والتعلم الريادي، هو استخدام الأسلوب المنطقي عند حل المشكلات، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة (لدي استعداد للعمل لساعات طويلة دون كلل أو ملل)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.31). ولعل توافر تلك الصفة في طلاب الكليات العملية تبشر بوجود استعداد قوي لديهم بنية البدء في المشروعات الريادية بعد التخرج.

ومن الملاحظ أنا تلك العبارة (لدي استعداد للعمل لساعات طويلة دون كلل أو ملل)، جاءت في المرتبة الأخيرة وذلك بالنسبة لطلاب الكليات النظرية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.68)، ولعل ذلك يرجع إلى طبيعة الدراسة التي يتناولونها بالجامعة حيث أنها لا تتطلب جهداً كبيراً كما في الدراسات العملية. بينما كانت عبارة (أبحث في الانترنت عن كل ما هو جديد حول ريادة الاعمال)، هي الأخيرة في الاتجاهات السلوكية لدى طلاب الكليات العملية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.93).

وفي ضوء المقابلات المقتنة مع الخبراء الميدانيين والأكاديميين، أكدوا في هذا الصدد أن طلاب الكليات العملية (مثل طلبة كلية الزراعة أو العلوم أو الحاسبات والمعلومات أو الهندسة أو الصيدلة ... الخ) لديهم العديد من البرامج، ومشاريع التخرج، هذا فضلاً عن العديد من التجارب التي يقومون بها داخل المعامل بكلياتهم، حيث يمكنون لفتترات طويلة لإجراء بعض التجارب أو مشاريع التخرج، وبناء على ذلك

فإنهم يكتسبون العديد من الصفات والمهارات مثل الإبداع والابتكار والتحلي بالصبر... إلخ، هذا بالإضافة إلى أن بعض التجارب التي يقوم الطلبة بإجرائها في معاملهم قد تفشل عدة مرات ويحاولون الاستمرار في إعادتها حتى الوصول إلى درجة النجاح المطلوبة منهم، كل ذلك وسوف يكسبهم القدرة على التعامل مع المشكلات والصعاب وتحمل المخاطر، وبطبيعة الحال فإن اكتساب تلك الصفات التي هي من أهم صفات رائد الأعمال، سوف تجعل لدى طلاب الكليات العملية فرصة أكبر في النجاح عند محاولة البدء بالمشروعات الريادية بعد التخرج، وعلى العكس من ذلك فإن طلاب الكليات النظرية يعتمدون على الحفظ والتلقين في معظم المناهج التي يقومون بدراستها مما يحرمهم من اكتساب العديد من الصفات المهنية اللازمة لرائد الأعمال ومن ثم فإن نية البدء بمشروع ريادي بعد التخرج تكون أكثر لدى طلاب الكليات العملية، ولذلك يجب على الجامعة أن تقوم بإدراج بعض البرامج أو الدورات التدريبية لطلاب الكليات النظرية لإكساب تلك الفئة من الطلاب المهارات والقدرات اللازمة لمواجهة متطلبات سوق العمل بعد التخرج.

❖ ولإجابة على الفرض الرئيسي الثاني للدراسة والذي مؤداه: لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطي درجات طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال، لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج.

يتضح ذلك من تحليل نتائج الجدول رقم (9) وتفسيره، والذي سعي إلى استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (Independent Samples T - Test) لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، وذلك فيما يتعلق (بالمكون المعرفي، والمكون العاطفي، والمكون السلوكي) للاتجاه نحو ريادة الأعمال.

وكذلك تم استخدام نفس الاختبار، على مجموع المكونات الثلاث للاتجاه، والمعوقات التي تحد من نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، والمجموع الكلي لاستمارة الاستبيان، وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين طلاب الكليات النظرية والعملية علي كل محاور الاستبيان.

جدول رقم (9): يوضح نتيجة اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي درجات طلاب الكليات النظرية والعملية، فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال، لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج

| البعد | البيان | ن | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | مستوي الدلالة | الدلالة | لصالح |
|----------------|-----------------|-----|-----------------|-------------------|----------|---------------|---------|-----------------|
| المكون المعرفي | الكليات النظرية | 276 | 3.36 | 0.388 | -9.763 | 0.001 | دالة | الكليات العملية |
| | الكليات العملية | 99 | 3.78 | 0.301 | | | | |
| المكون العاطفي | الكليات النظرية | 276 | 3.90 | 0.407 | -3.380 | 0.001 | دالة | الكليات العملية |
| | الكليات العملية | 99 | 4.05 | 0.254 | | | | |

| البعد | البيان | ن | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | مستوي الدلالة | الدلالة | لصالح |
|-------------------------------|-----------------|-----|-----------------|-------------------|----------|---------------|---------|-----------------|
| المكون السلوكي | الكليات النظرية | 276 | 3.28 | 0.262 | -13.208 | 0.001 | دالة | الكليات العملية |
| | الكليات العملية | 99 | 3.69 | 0.268 | | | | |
| مجموع المكونات الثلاث للاتجاه | الكليات النظرية | 276 | 3.51 | 0.241 | -12.411 | 0.001 | دالة | الكليات العملية |
| | الكليات العملية | 99 | 3.84 | 0.165 | | | | |
| المعوقات | الكليات النظرية | 276 | 4.31 | 0.187 | 8.017 | 0.001 | دالة | الكليات النظرية |
| | الكليات العملية | 99 | 4.12 | 0.236 | | | | |
| المجموع الكلي للاستبيان | الكليات النظرية | 276 | 3.71 | 0.193 | -9.245 | 0.001 | دالة | الكليات العملية |
| | الكليات العملية | 99 | 3.91 | 0.142 | | | | |

إحصائية بين طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، وذلك عند مستوي معنوية (0.001)، وأن الدلالة الإحصائية لصالح طلاب الكليات العملية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.05). ويدل على ذلك أن قيمة "ت" المحسوبة والبالغة (-3.380)، جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (373) ومستوي معنوية (0.05)، مما يشير إلى أن هناك فروقاً في اتجاهات طلاب الكليات النظرية والعملية، فيما يتعلق بالمكون العاطفي للاتجاه نحو ريادة الأعمال، وتتجه هذه الفروق نحو الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى.

وبخصوص المكون السلوكي للاتجاه نحو ريادة الأعمال يتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، وذلك عند مستوي معنوية (0.001)، وأن الدلالة الإحصائية لصالح طلاب الكليات العملية، وذلك بمتوسط حسابي قدره

من خلال استعراض الجدول السابق رقم (9) يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، فيما يتعلق بالمكون المعرفي للاتجاه نحو ريادة الأعمال، وذلك عند مستوي معنوية (0.001)، وأن الدلالة الإحصائية كانت لصالح طلاب الكليات العملية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.78) درجة.

ويدل على ذلك أن قيمة "ت" المحسوبة والبالغة (-9.763)، جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (373) ومستوي معنوية (0.05)، مما يشير إلى أن هناك فروقاً في اتجاهات طلاب الكليات النظرية والعملية، فيما يتعلق بالمكون المعرفي للاتجاه نحو ريادة الأعمال، وتتجه هذه الفروق نحو الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى.

وفما يتعلق بالمكون العاطفي للاتجاه نحو ريادة الأعمال يتضح أن هناك فروق ذات دلالة

(3.69). ويدل علي ذلك أن قيمة "ت" المحسوبة وبالغلة (-13.208)، جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (373) ومستوي معنوية (0.05)، مما يشير إلي أن هناك فروقاً في اتجاهات طلاب الكليات النظرية والعملية، فيما يتعلق بالمكون السلوكي للاتجاه نحو ريادة الأعمال، وتتجه هذه الفروق نحو الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى.

وفيما يتعلق بالمجموع الكلي للمكونات الثلاث للاتجاه: تبين أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، وذلك عند مستوي معنوية (0.001)، وأن الدلالة الإحصائية لصالح طلاب الكليات العملية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.84). ويدل علي ذلك أن قيمة "ت" المحسوبة وبالغلة (-12.411)، جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (373) ومستوي معنوية (0.05)، مما يشير إلي أن هناك فروقاً في اتجاهات طلاب الكليات النظرية والعملية، فيما يتعلق بالمجموع الكلي للمكونات الثلاث للاتجاه نحو ريادة الأعمال (معرفي - عاطفي - سلوكي)، وتتجه هذه الفروق نحو الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى.

وأما عن المعوقات التي تحد من نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة: فقد اتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، وذلك عند مستوي معنوية (0.001)، وأن الدلالة الإحصائية لصالح

طلاب الكليات النظرية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.31). ويدل علي ذلك أن قيمة "ت" المحسوبة وبالغلة (8.017)، جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (373) ومستوي معنوية (0.05)، مما يشير إلي أن هناك فروقاً في اتجاهات طلاب الكليات النظرية والعملية، فيما يتعلق بالمعوقات التي تحد من نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، وتتجه هذه الفروق نحو الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى.

وبالنسبة للمجموع الكلي لاستمارة الاستبيان: فقد أسفرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، وذلك عند مستوي معنوية (0.001)، وأن الدلالة الإحصائية لصالح طلاب الكليات العملية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.91). ويدل علي ذلك أن قيمة "ت" المحسوبة وبالغلة (-9.245)، جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (373) ومستوي معنوية (0.05)، مما يشير إلي أن هناك فروقاً في اتجاهات طلاب الكليات النظرية والعملية، فيما يتعلق بالمجموع الكلي لاستمارة الاستبيان والخاصة بقياس الاتجاه نحو ريادة الأعمال لطلاب الجامعة، وتتجه هذه الفروق نحو الفئة ذات المتوسط الحسابي الأعلى.

❖ وللإجابة على الفرض الرئيسي الثالث للدراسة والذي مؤداه: ما أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب

رقم (10) وتفسيره.

الجامعة؟ يتضح ذلك من تحليل نتائج الجدول

جدول رقم (10): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات طلاب الكليات النظرية والكليات

العملية حول المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة

| م | المعوقات | الكليات النظرية (ن = 276) | | | الكليات العملية (ن = 99) | | |
|----|---|---------------------------|-------------------|--------|--------------------------|-------------------|-------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب |
| 1 | لا توجد بالجامعة خدمات توعية ثقافية لفكر ريادة الأعمال | 4.29 | 0.80 | 6 | 3.84 | 0.79 | 14 |
| 2 | ندرة إتاحة الفرصة للطلاب لتحمل قدرًا كبيراً من المخاطرة لتطبيق الابتكارات الجديدة | 4.28 | 0.75 | 7 | 4.19 | 0.84 | 7 |
| 3 | ضعف تشجيع القيادات الجامعية للتفكير الإبداعي | 4.38 | 0.70 | 1 | 4.24 | 0.94 | 5 |
| 4 | نقص الكوادر المهنية المؤهلة لتعليم ريادة الأعمال للطلبة | 4.31 | 0.80 | 4 | 4.62 | 0.53 | 1 |
| 5 | عدم تبني رجال الأعمال للأفكار الريادية التي تصدر من الطلاب | 4.32 | 0.80 | 3 | 4.47 | 0.64 | 2 |
| 6 | نظام التعليم الجامعي يعتمد على التلقين وليس (الإبداع - الابتكار) | 4.38 | 0.73 | 1 مكرر | 4.46 | 0.63 | 3 |
| 7 | انعدام وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال داخل المناهج المقررة | 4.31 | 0.77 | 4 مكرر | 3.93 | 0.87 | 12 |
| 8 | الموروثات الثقافية لدى الشعب المصري، ومنها المثل الشعبي «إن فاتك الميري اتمرغ في ترابه» | 4.29 | 0.82 | 6 مكرر | 4.15 | 0.97 | 8 |
| 9 | لا يوجد حافز (مادي أو معنوي) يمكن من خلاله تشجيع الطلاب على الإبداع | 4.30 | 0.80 | 5 | 4.12 | 0.88 | 9 |
| 10 | ضعف بعض القيادات الإدارية بالجامعة | 4.34 | 0.80 | 2 | 4.11 | 0.84 | 10 |
| 11 | قلة عدد الحاضنات التكنولوجية التي تعمل على التنسيق بين مخرجات الجامعة وسوق العمل | 4.27 | 0.82 | 8 | 3.76 | 1.19 | 15 |
| 12 | ضعف دور الهيئات الداعمة مالياً - (مشاريع التخرج - الابتكار - الاختراع) الصادر من الطلاب | 4.25 | 0.89 | 10 | 4.22 | 0.90 | 6 |

| م | المعوقات | الكليات النظرية (ن = 276) | | | الكليات العملية (ن = 99) | | |
|----|--|---------------------------|-------------------|-------|--------------------------|-------------------|-------|
| | | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | ترتيب |
| | المتميزين | | | | | | |
| 13 | ضعف التعاون بين الجامعة وبين مؤسسات حاضنات الأعمال التابعة للصندوق الاجتماعي للتنمية | 4.16 | 0.75 | 12 | 4.12 | 0.77 | |
| 14 | ضعف أداء حاضنات الأعمال بالجامعة | 4.11 | 0.83 | 13 | 3.56 | 0.73 | |
| 15 | ضعف أداء مراكز البحوث بالجامعة | 4.22 | 0.80 | 11 | 3.91 | 0.95 | |
| 16 | غياب النظرة المستقبلية لدور البحث العلمي في مستقبل التنمية | 4.26 | 0.82 | 9 | 3.99 | 0.80 | |
| 17 | غموض مفهوم المشروعات الريادية لدى بعض الطلاب | 4.00 | 0.79 | 14 | 4.37 | 0.74 | |
| | المتوسط للبعد | 4.31 | (كبيرة جداً) | | 4.12 | (كبيرة) | |
| | القوة النسبية للبعد | 86.22 | | | 82.44 | | |

تلك المشاريع تؤدي إلى تنمية روح الإبداع والابتكار لدى طلاب الكليات العملية والتي هي من أهم سمات رائد الأعمال.

وباستقراء بيانات الجدول السابق لطلاب الكليات النظرية يتضح أن آراء الشباب الجامعي عن معوقات نشر ثقافة مشروعات ريادة الأعمال بالجامعة، نجد أنها قد اتخذت درجتين في الموافقة على عبارات هذا البعد، أولهما: الموافقة بدرجة كبيرة جداً وذلك للعبارات (3 - 6 - 10 - 5 - 4 - 7 - 9 - 1 - 8 - 2 - 11 - 16 - 12 - 15)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي بين (5-4.21)، وثانيهما: الموافقة بدرجة كبيرة وذلك للعبارات (13 - 14 - 17 - 11 - 12 - 15)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي بين (4.20-3.41)، وقد تم ذكر العبارات طبقاً للترتيب التنازلي حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها.

من خلال استعراض بيانات الجدول السابق رقم (10): يتبين أن هناك اختلاف بين آراء أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بينهم داخل الجامعة، حيث أن المبحوثين من طلاب الكليات النظرية موافقون على عبارات هذا البعد بدرجة كبيرة جداً، وذلك بمتوسط حسابي عام للبعد بلغ (4.31) من (5.00)، كما أن القوة النسبية للبعد بلغت (86.22). بينما جاءت موافقة طلاب الكليات العملية على عبارات هذا البعد بدرجة كبيرة وذلك حسب المتوسط الحسابي العام للبعد والذي بلغ (4.12) من (5.00)، في حين بلغت القوى النسبية للبعد (82.44)، مما يعني أن طلاب الكليات النظرية يعانون من تقصير دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال بينهم، هذا فضلاً عن أن طلاب تلك الكليات ليس لديهم مشاريع للتخرج مثل نظرائهم في الكليات العملية، حيث أن

وفيما يتعلق بآراء طلاب الكليات العملية، نجد أيضاً أنها اتخذت درجتين في الموافقة على عبارات هذا البعد، أولهما: الموافقة بدرجة كبيرة جداً وذلك للعبارات (4 - 5 - 6 - 17 - 3 - 12)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي بين (5-4.21)، وثانيهما: الموافقة بدرجة كبيرة وذلك للعبارات (2 - 8 - 9 - 13 - 10 - 16 - 7 - 15 - 1 - 11 - 14)، حيث تراوحت درجات المتوسط الحسابي بين (-3.41 - 4.20)، وقد تم ذكر العبارات طبقاً للترتيب التنازلي حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها. وبتفسير تلك النتائج يتضح أن أبرز العبارات التي تدل على المعوقات الخاصة بنشر ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعة لطلاب الكليات النظرية نجد أن العبارة (ضعف تشجيع القيادات الجامعية للتفكير الإبداعي)، وكذلك العبارة (نظام التعليم الجامعي يعتمد على التلقين وليس (الإبداع - الابتكار))، كانوا في المرتبة الأولى لترتيب العبارات وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.38). ولعل ذلك يرجع إلي أن بعض القيادات الجامعية تعاني من جوانب ضعف وقصور يعرقل حركتها ويفقدها صفة الريادية، ومن ثم لا تستطيع غرس الإبداع والابتكار وثقافة ريادة الأعمال لدى العاملين بالتعليم الجامعي وعلى رأسهم الطلاب، ذلك لأن فاقد الشيء لا يعطيه، هذا فضلاً عن أن طرق التعليم التقليدية المتبعة في أغلب الجامعات المصرية التي تعتمد على الحفظ والتلقين وحشو ذاكرة الطلبة بكميات كبيرة من المعلومات، والتركيز على الاختبارات والامتحانات وعمليات التقييم المختلفة التي تقيس مدى قوة الذاكرة

لدى الطلبة فقط لا غير، وعدم التركيز على مهارات وطرق حل المشكلات بأساليب جديدة ومبتكرة. مما ترتب عليه انخفاض المستوى العام للطلاب الجامعيين.

وجاءت في المرتبة الأخيرة عبارة (غموض مفهوم المشروعات الريادية لدى بعض الطلاب)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.00)، مما يؤكد على عدم أهمية تلك العبارة بالنسبة للمبحوثين، مما يدل على أن مفهوم المشروعات الريادية لم يعد يخفي على أغلب طلاب الجامعات المصرية. وتتفق تلك النتائج مع ما جاء في دراسة محمود (2021) والتي أبرزت أيضاً تلك المعوقات بالإضافة إلى تركيزها على عدم وجود مقررات دراسية عن ريادة الأعمال إلا في الكليات المتخصصة فقط.

وبالنسبة لطلاب الكليات العملية فقد جاءت أبرز العبارات الدالة على المعوقات الخاصة بنشر ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعة في العبارة (نقص الكوادر المهنية المؤهلة لتعليم ريادة الأعمال للطلبة)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.62)، ذلك أن التعليم القائم على التأمل والإبداع وتوليد الأفكار والابتكار، يتطلب العديد من الكوادر المهنية المؤهلة الداعمة للتعلم الريادي، وفكر ثقافة ريادة الأعمال، هذا فضلاً عن أن تلك الكوادر المهنية هي التي تهتم باحتضان المشاريع الابتكارية النابعة من الطلاب وتميئتها، لكي تتحول في المستقبل القريب إلى مشروعات واقعية. وفي المرتبة الثانية جاءت عبارة (عدم تبني رجال الأعمال للأفكار الريادية

- قلة الدورات التدريبية التي تؤهل الشباب الجامعي للعمل الحر والمشاريع الريادية.
- عدم وجود خطة واضحة للجامعة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.
- إن ثقافة ريادة الأعمال تحتاج اهتمام أكثر من ذلك وتكاتف جميع مؤسسات الدولة - وليس الجامعة فقط - للعمل على تهيئة بيئة ريادة الأعمال في مصر بشكل أكثر.
- لا يوجد بالجامعة من يمكنه اكتشاف الأفكار الريادية للطلاب.
- لا توجد بالجامعة خدمات توعية ثقافية لفكر ريادة الأعمال.
- ندرة إتاحة الفرصة للعاملين لتحمل قدراً كبيراً من المخاطرة لتطبيق الابتكارات الجديدة والمبتكرة.
- ❖ وللإجابة على الفرض الرئيسي الرابع للدراسة والذي مؤداه: ما المؤشرات التخطيطية التي تدفع طلاب الكليات النظرية والعملية نحو ريادة الأعمال.
- تسهم المؤشرات التخطيطية في تحديد المسؤوليات المطلوب تنفيذها من القائمين على إدارة الجامعة، وكذلك تعمل على تحديد مناطق العمل وتطوير الأساليب والبرامج والسياسات والإجراءات اللازمة التي تدفع وتحفز طلاب السنوات النهائية بالجامعة نحو ثقافة ريادة الأعمال، ومن ثم تعزيز الجانب الوجداني لديهم، لتنمية سلوكهم الريادي ونية البدء بمشروع ريادي بعد التخرج.
- وقد توصل الباحث لمجموعة من المؤشرات التخطيطية انطلاقاً من الدراسة النظرية والميدانية

التي تصدر من الطلاب)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.47).

وجاءت في المرتبة الأخيرة لطلاب الكليات العملية عبارة (ضعف أداء حاضنات الأعمال بالجامعة)، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.56). ذلك أن حاضنات الأعمال تقوم بدور فاعل في توثيق العلاقة بين الجامعات ومراكز البحث العلمي ومختلف الأنشطة الاقتصادية من أجل تسويق المخرجات العلمية والتقنية المبتكرة، وتسويق الاختراعات، والاستفادة المثلى من الموارد البشرية والخلاقة من الطلاب داخل الجامعة، هذا فضلاً عن دعم إنشاء وتطوير المشاريع القائمة على التكنولوجية المتقدمة والخبرة داخل الجامعات، وكذلك العمل على توعية الطلاب لأهمية دخول مجال الاستثمار حتى يمكنهم القيام بتنفيذ أفكارهم، وإنشاء تحالفات مع جهات ترغب بالاستثمار في ابداعات وابتكارات الطلاب، وتسهيل الاستفادة المتبادلة بين الطرفين.

وفي ضوء المقابلات المقننة مع الخبراء الميدانيين والأكاديميين، فقد اتفقوا على ما جاء من معوقات بهذه الدراسة، وأضافوا على ما سبق: (تم عرض العبارات طبقاً للترتيب التنازلي، لآراء الخبراء الميدانيين والأكاديميين).

- عدم دعم الأسرة معنوياً نحو العمل بمشروعات ريادة الأعمال.
- غياب النشاطات الإعلانية والإرشادية عن فعاليات ريادة الأعمال داخل مختلف كليات الجامعة.
- الخوف من الفشل بسبب نقص الخبرة.

لدي طلاب الكليات النظرية والعملية
على حد سواء.

- تعديل رؤية الجامعة ورسالتها بما
يتوافق مع الاتجاه نحو نشر ثقافة ريادة
الأعمال والمشروعات الريادية.

- انشاء نادى لريادة الاعمال بكل جامعة.

- التوسع في إنشاء حاضنات الأعمال
داخل الجامعة، وزيادة فعاليتها لتكون
داعمة للمشروعات الريادية للطلاب.

- استضافة نماذج من رجال الأعمال
الرياديين لعرض تجاربهم الريادية على
الطلاب بالجامعة.

- توفير مصدر معرفي داخل الجامعة
وعلى شبكة الإنترنت الخاصة بالموقع
الرسمي لكل كلية، يستطيع من خلاله
الطلاب التعرف على كل ما يستجد من
فعاليات وأنشطة في مجال ريادة
الأعمال.

- عقد مسابقة لأفضل مشروع ريادي
لطلاب الجامعة مما يسهل من نشر
ثقافة ريادة الأعمال.

- نشر مجلة متخصصة في مجال ريادة
الأعمال بصفة دورية تحت الطلاب
وتشجعهم على تبنى ثقافة ريادة
الأعمال.

- بناء شركات وبروتوكولات تعاون مع
المؤسسات المحلية والدولية، المعنية
بدعم المشاريع الريادية الجديدة
والناشئة من أجل تطبيق الأفكار
الريادية للطلبة المتميزين.

الحالية، وكذلك تحليل الدراسات السابقة،
والمقابلات التي تم تنفيذها مع المتخصصين من
الخبراء الميدانيين والأكاديميين، وهذه المؤشرات
مرتبطة بالنتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي
من خلالها يمكن تفعيل دور الجامعة في تعزيز
اتجاهات طلابها نحو ريادة الأعمال، ومن أهم
المؤشرات التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

- تنظيم زيارات وتدريبات ميدانية
للمنظمات وشركات قطاع الأعمال،
لاكتساب الخبرة العملية، والوقوف على
متطلبات سوق العمل المتجددة
والمغيرة باستمرار.

- إقامة دورات تدريبية للطلاب ضمن
البرامج التعليمية لإكسابهم المهارات
والخبرات، التي تمكنهم من تحويل
أفكارهم الابتكارية إلى مشاريع ريادية.

- توجيه مشاريع التخرج والتدريب
العملي لتدريب الطلاب على كيفية إنشاء
المشروعات الريادية الصغيرة، وكيفية
ادارتها بالتعاون مع الجهات المعنية.

- وجود برنامج عن ريادة الأعمال كحد
أدنى في الكليات التي لا توجد بها مواد
أو أي تخصصات عن ريادة الأعمال.

- توزيع نشرات توعوية كل فترة على
الطلاب خاصة بتنمية معارف الطلاب
عن ريادة الأعمال، ذلك أن البعد
المعرفي يمثل أساس الاتجاهات،
فطبيعي أن انخفاض مستواه سوف
يؤثر بلا شك على كل من المكون
الوجداني والمكون السلوكي/النزوعي

الأجهزة والأدوات الضرورية للبحث
العلمي.

- تعميم فكرة مشروع التخرج البحثي لكل
الطلاب بجميع الكليات النظرية والعملية
في مرحلة البكالوريوس أو الليسانس.

استخلاص النتائج العامة للدراسة:

(١) باستقراء نتائج الدراسة فيما يتعلق

بدرجة توافر مكونات الاتجاه نحو
ريادة الأعمال لدى طلاب الكليات
النظرية وطلاب الكليات العملية،
لتمكينهم اقتصادياً بعد التخرج اتضح
التالي:-

- أولاً: فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو
ريادة الأعمال والمتصلة بالمكون
المعرفي، تبين أن هناك اختلاف بين
أفراد عينة الدراسة حول المكون
المعرفي/الإداري للاتجاه نحو ريادة
الأعمال، حيث جاءت موافقة طلاب
الكليات النظرية على هذا البعد بدرجة
متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي بلغ
(3.36)، بينما جاءت موافقة طلاب
الكليات العملية على هذا البعد بدرجة
كبيرة، وذلك حسب المتوسط الحسابي
الذي بلغ (3.79)، مما يعني أن
المعارف المتصلة بريادة الأعمال لدى
المبحوثين من طلاب الكليات النظرية
أقل من نظرائهم في الكليات العملية.

- ثانياً: فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو
ريادة الأعمال والمتصلة بالمكون
العاطفي، تبين أن هناك اتفاق بين

- إبرام عقود واتفاقيات مع الجهات
البحثية المتخصصة، ورجال الأعمال،
لدعم المشروعات الريادية الخاصة
بطلبة الجامعة.

- تكثيف الأنشطة الجامعية، وإقامة
معارض بصفه دوريه لأنشطة الطلاب
التي تتميز بالإبداع والابتكار، ودعم
الفعاليات المعززة لريادة الأعمال
وتشجيع الطلبة على الاشتراك فيها.

- تنظيم ملتقى سنوي على مستوى
الجامعة لأفضل فكرة ومشروع ريادي
للطلبة.

- تنفيذ زيارات ميدانية إلى المنظمات
الريادية المتميزة والناجحة، لاطلاع
الطلبة على تجاربها وسبل نجاحها.

- مراعاة أن تكون القرارات الصادرة عن
القيادات الجامعية على نحو يدعم ويلبي
احتياجات الأنشطة الريادية.

- تسجيل براءات الاختراع لطلاب الجامعة
التميزين في الأبحاث والمشروعات
الريادية، وتعظيم دور حقوق الملكية
الفكرية.

- زيادة عدد ورش العمل والندوات التي
تعقدتها الجامعة عن ريادة الأعمال.

- اعتماد حوافز ومكافآت مالية ومعنوية
مجزية ومشجعة للأعمال الإبداعية
والابتكارية للطلاب المتميزين.

- تطوير وتحديث البنية التحتية للمراكز
البحثية بالجامعات وإمدادها بكافة

أفراد عينة الدراسة من طلاب الكليات النظرية والعملية حول المكون العاطفي للاتجاه، حيث أنهم موافقون على هذا البعد بدرجة كبيرة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.90) لطلاب الكليات النظرية، و(4.05) لطلاب الكليات العملية، مما يعني أن مشاعر طلاب الكليات النظرية والعملية معاً تجاه ريادة الأعمال كبيرة، ولكنها بصورة أوضح بالنسبة لطلاب الكليات العملية، وذلك بناءً على درجة القوة النسبية للبعد، في كانت لصالح طلاب الكليات العملية بفارق (2.94) درجة.

- ثالثاً: فيما يتعلق باتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال والمتصلة بالمكون السلوكي، يتضح أن هناك اختلاف بين أفراد عينة الدراسة حول المكون السلوكي/النزوعي للاتجاه نحو ريادة الأعمال، حيث جاءت موافقة طلاب الكليات النظرية على هذا البعد بدرجة متوسطة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.28)، بينما جاءت موافقة طلاب الكليات العملية على هذا البعد بدرجة كبيرة وذلك حسب المتوسط الحسابي قدره (3.69)، مما يعني أن نية البدء بمشروع ريادي بعد التخرج لدى طلاب الكليات العملية أعلى بكثير من طلاب الكليات النظرية التي كانت معظم اتجاهاتهم على درجة الحياد.

(٢) تبين من نتائج الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، فيما يتعلق (بالمكون المعرفي - والمكون العاطفي - والمكون السلوكي) للاتجاه نحو ريادة الأعمال، وذلك عند مستوي معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، وأن الدلالة الإحصائية كانت لصالح طلاب الكليات العملية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.78) درجة للمكون المعرفي، و(4.05) درجة للمكون العاطفي، و(3.69) درجة للمكون السلوكي.

(٣) اتضح من نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الكليات النظرية وطلاب الكليات العملية، فيما يتعلق بالمجموع الكلي للمكونات الثلاث للاتجاه، وذلك عند مستوي معنوية $(\alpha \leq 0.05)$ ، وأن الدلالة الإحصائية كانت لصالح طلاب الكليات العملية، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.84) درجة.

(٤) أظهرت نتائج الدراسة وجود بعض المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب داخل الجامعة، وكان أبرزها من وجهة نظر طلاب الكليات النظرية (ضعف تشجيع القيادات الجامعية للتفكير الإبداعي - ونظام التعليم الجامعي يعتمد على التلقين وليس (الإبداع - الابتكار))،

وأما طلاب الكليات العملية فكانت أبرز
أراءهم عن المعوقات هي (نقص
الكوادر المهنية المؤهلة لتعليم ريادة
الأعمال للطلبة - وعدم تبني رجال
الأعمال للأفكار الريادية التي تصدر
من الطلاب).

(٥) توصلت الدراسة إلى مجموعة من
المؤشرات التخطيطية لدعم اتجاهات
الطلاب نحو ريادة الأعمال، وتأمل
الدراسة أن تساهم تلك المؤشرات في
دفع وتحفز طلاب السنوات النهائية
بالجامعة نحو ثقافة ريادة الأعمال،
ومن ثم تعزيز الجانب الوجداني
لديهم، لتنمية سلوكهم الريادي ونية
البدء بمشروع ريادي بعد التخرج.

مراجع الدراسة

- ابو قرن سعيد محمد. (2015). *واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، كلية التجارة.
- باشري، نفيسة محمد ، مذكور، فوزي شعبان، فهمي، رباب، وزايد، عادل محمد (مراجع). (2017). *السلوك التنظيمي*. كلية التجارة، جامعة القاهرة.
- بكار، عبد الكريم. (2011). *مدخل إلى التنمية المتكاملة: رؤية إسلامية* (ط.4). دار القلم، دمشق.
- بلول، صابر. (2009). *التمكين السياسي للمرأة العربية بين القرارات والتوجهات الدولية والواقع*. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 25(2)، 645-686.
- تهامي، جمعه سعيد. (2018). *تفعيل دور التعليم الجامعي في التربية على ريادة الأعمال في ضوء بعض النماذج والخبرات المعاصرة: دراسة مطبقة على طلاب جامعة بني سويف*. مجلة تطوير الأداء الجامعي، 6(2)، 114-165.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء. (2022). *النشرة السنوية المجمع: بحث القوى العاملة* (تقرير تحليلي 2021). منشورات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء.
- جواد، شوقي ناجي. (2010). *المرجع المتكامل في إدارة الأعمال: منظور كلي*. دار الحامد للنشر.
- الجوهري، عبد الهادي. (1984). *دراسات في التنمية الاجتماعية*. مكتبة نهضة الشرق .
- حريم، حسين. (2013). *سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال* (ط. 4). دار الحامد للنشر.
- حمدان، محمد. (2007). *معجم مصطلحات التربية والتعليم*. دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- الحوالدة، سليمان علي. (2015). *مؤسسات المجتمع المدني ومساهماتها في تعزيز التمكين الاقتصادي للشباب*. في محمد أبو ريشة (تدقيق)، *التمكين الاقتصادي للشباب في ظل اللجوء السوري* (ص ص. 43-48). مؤسسة كونراد أديناور، مركز مساواة لتنمية المجتمع المدني، عمان.
- الزهراني، نجود رجب. (2017). *التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة وأثره على المستوى المعيشي: دراسة وصفية على عينة من النساء السعوديات المنتجات لمشاريع صغيرة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة الملك عبد العزيز، جدة.
- السامرائي، نبيهه. (2017). *علم النفس السياحي*. دار زهران للنشر والتوزيع .
- السروجي، طلعت مصطفى. (2009). *رأس المال الاجتماعي*. مكتبة الأجلو المصرية.
- سعيد، سعاد جبر (2008). *سيكولوجية التفكير والوعي الذاتي*. عالم الكتب الحديث.
- السكري، احمد شفيق. (2000). *المدخل في تخطيط الخدمات وتنمية المجتمعات المحلية المصرية والريفية*. دار المعرفة الجامعية.
- الشريف، نبيل. (2015). *دور وسائل الإعلام في تعزيز وتسويق الفرص الاقتصادية للشباب*. في

العامري، صالح مهدي محسن والغالبي، طاهر محسن منصور. (2008). *الإدارة والأعمال (ط. 2)*. دار وائل للنشر والتوزيع.

العبادي، هاشم فوزي دباس والطائي، يوسف حجيم سلطان. (2014). *التعليم الجامعي من منظور إداري: قراءات وبحوث*. دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع.

العباس، بلقاسم. (يوليو، 2008). *المؤشرات المركبة لقياس تنافسية الدول (جسر التنمية)*. سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية، المعهد العربي للتخطيط بالكويت، (75)، 2-23.

عبد الرازق، عادل عبد الرشيد. (21-24 مايو 2012م). *دور الجهوية في تمكين الشباب والاستفادة من طاقاته في تحقيق التنمية المستدامة - بالتركيز على الوطن العربي*. في *الجهوية الموسعة وتحقيق التنمية المستدامة .. الفرص والتحديات [ندوة]*. المعهد العربي لإنماء المدن والمديرية العامة للجماعات المحلية، الجديدة، المغرب.

عبد الكريم، إيمان صادق وسلوم، يسري حسن. (31 أغسطس، 2018). *التوازن المعرفي وعلاقته بالمعرفة الضمنية لدى طلبة الجامعة*. *مجلة العلوم النفسية، جامعة بغداد، مركز الدراسات التربوية والأبحاث النفسية (سابقاً) / وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مركز البحوث النفسية (حالياً)*، (28)، 2018، 816-906.

العريقي، منصور محمد. (2013). *السلوك التنظيمي (ط. 2)*. دار الكتاب الجامعي، صنعاء.

محمد أبو ريشة (تدقيق)، *التمكين الاقتصادي للشباب في ظل اللجوء السوري (ص ص. 11-17)*. مؤسسة كونراد أديناور، مركز مساواة لتنمية المجتمع المدني، عمان.

الشميري، أحمد بن عبد الرحمن والمبيريك، وفاء بنت ناصر. (2019). *ريادة الأعمال*. مكتبة العبيكان.

صحاح، هبة الله صبحي سعد. (يوليو ٢٠٢٠). *المشروعات الصغيرة وانعكاساتها على التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة وتحسين جودة الحياة*. بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الثاني العلوم الإنسانية ودورها في التنمية المستدامة واستشراف المستقبل، كلية الآداب، جامعة دمنهور.

صديق، حسين. (2012). *الاتجاهات من منظور علم الاجتماع*. مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة دمشق، (3&4)، 24، 299-322.

الضمور، لمياء يوسف إبراهيم. (2018) *آليات دعم المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة وآثارها في التنمية المستدامة في الأردن: الدور المعدل للحكومية [رسالة دكتوراه غير منشورة]*. كلية الدراسات العليا، قسم الإدارة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

العاجيب، أمينة طشحيل، وجواد، شوقي ناجي. (2020). *التمكين وريادة الأعمال للمرأة في الأردن*. *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، (1)، 9، 166-183.

ملحم، سامي محمد. (2005). *القياس والتقويم في التربية وعلم النفس (ط.3). دار المسيرة.*
الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية. (2002).
القانون رقم ٧٧ لسنة ١٩٧٥ بشأن الهيئات الخاصة للشباب والرياضة (ج.1، ط.5). الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.
ويغشايدر-كروز، شارون. (2007). *تعلم كيف توازن حياتك: ست قوى تعيد إليك طاقتك وعزيمتك (هلا الخطيب، مترجم). مكتبة العبيكان. (العمل الأصلي نشر في 2005).*

Anheier, H.K. & List R. (2005). *A Dictionary of Civil Society, Philanthropy and the Non-Profit Sector.* Routledge.

Baine'e J. (2013). *Entrepreneurship Education.* In Carayannis, E. G. (Ed.). *Encyclopedia of Creativity, Invention, Innovation and Entrepreneurship (2013th Edition).* Springer Science Business Media LLC.

Bakar, R., Islam, Md. & Lee, J. (2015). *Entrepreneurship education: countries. experiences in selected International education studies.* 8(1): 88-99.

العلاق، بشير. (2010). *نظريات الاتصال: مدخل متكامل.* دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع.
عوض، عباس محمود. (1988). *في علم النفس الاجتماعي.* دار المعرفة الجامعية.
فليه، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد. (2005). *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية.* دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
لامبرت، وليم و.، ولامبرت، ولاس إ. (1993). *علم النفس الاجتماعي (ط.2). (سلوي الملا، مترجم). دار الشروق.*

محمود، باسنت فتحي. (2021). *واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية.* *مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية،* 1(22): 56-115.

محمود، منى أبو زيد. (2018). *التفاعل الأسري وعلاقته بفعالية الذات في ضوء بعض المتغيرات لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية.* *مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة،* (50)2018، 372-351.

مصباح، عامر. (2006). *الإقناع الاجتماعي: خلفية النظرية وآلية العملية (ط.2). ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.*

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) MAS. (2007). *نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة.* معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية.

Entrepreneurship: Theory/Process/Practice (5th ed.). Cengage Learning Australia Pty Limited.
GEM Global. (2022). *Global Entrepreneurship Monitor 2021/2022 Global Report: Opportunity Amid Disruption*. Global Entrepreneurship Research Association, London.
Grecu, V. & Denes, C. (2017). Benefits of entrepreneurship education and training for engineering students. MATEC Web Conf., 121(2017), 12007. Retrieved from: <https://doi.org/10.1051/mateconf/201712112007>
Harris, M.L., Gibson, S.G., & Mick T.D. (2009). Examining the relationship between personality and entrepreneurial attitudes: Evidence from US college students. *Small Business Institute Journal*, 3(April), 21-53.
Hieu, V.M. (2020). Employee empowerment and empowering leadership: A literature review. *Technium*, 2(7), 20-28.

Bordens, Kenneth S., & Horowitz, Irwin A. (2008). *Social Psychology* (3rd ed.). FreeLoad Press.
Bygrave, W. D. & Hofer, C. W. (1991). Theorizing about entrepreneurship, *Entrepreneurship Theory & Practice*, 16(2), 13-22.
Zacharakis, A. & W. Bygrave, (2011). *Entrepreneurship* (2nd ed.). John Wiley & Sons, Inc.
Dollinger M. J. (2008). *Entrepreneurship: strategies and resources* (4th ed.). Marsh Publications LLC.
Ekpiken, W.E., & Ukpabio, G.U. (2015). Youth Empowerment in Higher Education for Sustainable Development of Developing Communities in Cross River State, Nigeria. *International Education Studies*, 8, 113-119.
Fosu, R. (2013). The Scottish University Level Entrepreneurship Education Initiative: Lessons for Ghana in Dealing with Graduate Unemployment. *Journal of Education and Practice*, 4(24), 143-152.
Frederick, H., O'Connor, A., & Kuratko, D.F. (2019).

Entrepreneurial Success. Greenleaf
Book Group Press.

Mahto, R.V., & McDowell, W.C.
(2018). Entrepreneurial motivation:

a non-**entrepreneur's journey to**

become an entrepreneur. *Int Entrep
Manag J*, 14, 513–526.

<https://doi.org/10.1007/s11365->

[018-0513-8](https://doi.org/10.1007/s11365-018-0513-8)

Marshall, M. N., Roland, M. O.,
Campbell, S. M., Kirk S., & Reeves,
D. (2003). *Measuring General*

Practice: A Demonstration Project
to Develop and Test a Set of

Primary Care Clinical Quality
Indicators, The Nuffield Trust.

Matic, R.M., Gonzalez-Serrano,
M.H., Damjanović, J., Maksimovic,
B., Papić-Blagojević, N.,

Milošević, I., & Vuković, J. (2022).

Professional competencies
development of sports science

students: the need for more
entrepreneurship education.

Management & Marketing.
Challenges for the Knowledge

Society. 17(SI), 426-448.

Mustafa, M. J. (2020). *Putting the*
individual back into the corporate

entrepreneurial process: studies in

Hisrich, R.D., Peters, M.P., &
Shepherd, D.A. (2017).

Entrepreneurship (10th ed.).

McGraw-Hill/Irwin.

[s11187-008-9137-7](https://doi.org/10.1007/s11187-008-9137-7)

[008-9137-7](https://doi.org/10.1007/s11187-008-9137-7)

Johnson, D. (2016). *Entrepreneurial*
behaviour and the development of

entrepreneurial ecosystems under
uncertainty: essays on regenerative

medicine venturing at the
university-industry boundary

[Unpublished Doctoral dissertation].

University of Edinburgh.

Kowo, S. & Popoola, M. A. (2021).

The Efficacy of Entrepreneurship
Orientation on SMEs' Performance.

Journal of Islamic Economic and
Business Research, 1, 40-58.

Lang, C. & Liu, C. (2019). The
entrepreneurial motivations,

cognitive factors, and barriers to
become a fashion entrepreneur: A

direction to curriculum development
for fashion entrepreneurship

education. *International Journal of*
Fashion Design, Technology and

Education, 12(2), 235-246.

Love, Howard. (2016). *The Start-*

Up J Curve: The Six Steps to

Strategy: Concepts and Readings

(20th ed.). McGraw-Hill Education.

Xavier, T. Vieira, F.D., & Rodrigues,

C.S. (2013). Entrepreneurial

Attitudes and Entrepreneurship's

Potential in East Timor. *European*

Conference on Innovation and

Entrepreneurship, 2, 677-686.

Yu, H., Li, L. (2021). The Xu, B.,

impact of entrepreneurship on

regional economic growth: a

perspective of spatial heterogeneity.

Entrepreneurship & Regional

Development, An International

309-331. *Journal*, 33(3-4),

the determinants and consequences

of employee entrepreneurial

behaviour [Unpublished Doctoral

dissertation]. University of

Nottingham.

Nian, T.Y., Bakar, R., & Islam, Md.

A. (2014). Students' Perception on

Entrepreneurship Education: The

Case of University Malaysia Perlis.

International Education Studies,

7(10), 40-49.

Parker, S.C. (2009). *The Economics*

of Entrepreneurship. Cambridge

University Press.

Pesqueux, Y. (2013). *Network and*

Entrepreneurship. In Carayannis, E.

G. (Ed.). *Encyclopedia of Creativity,*

Invention, Innovation and

Entrepreneurship (2013th Ed.).

Springer Science Business Media

LLC.

Segal. E.A., Gerdes, K.E., &

Steiner, S. (2019). *Empowerment*

Series: An Introduction to the

Profession of Social Work (6th ed.).

Cengage.

Thompson, A. A., Peteraf M. A.,

Gamble, J. E., & Strickland III, A.

J. (2016). *Crafting and Executing*

