

دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها: (دراسة ميدانية)

د. الطيب محمد إبراهيم عبد المولى

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد

كلية التربية، جامعة الملك خالد

المستخلص: يهدف البحث الراهن إلى تعرف دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي بجانب الاستبانة كأداة تم تطبيقها على عينة عشوائية بسيطة قوامها (١٠٨) من أعضاء هيئة التدريس. وخلص البحث لنتائج عدة أهمها أن جامعة الملك خالد تقوم بدور ضعيف في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، كما تواجه الجامعة معوقات عدة تحول دون تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها منها: ضعف التوعية والتثقيف بأهمية ريادة الأعمال، وقلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال. وفي ضوء تلك النتائج تم التوصيل لمجموعة من التوصيات منها: دعم الإدارة العليا بالجامعة لأنشطة وإجراءات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، بناء و دعم الثقافة الريادية التي تؤكد على الدور الفاعل للجامعة في خدمة المجتمع وإعداد وتأهيل رواد ورائدات الأعمال. **الكلمات المفتاحية:** دور، ثقافة ريادة الأعمال.

**The Role of King Khalid University in developing the culture of entrepreneurship among its students:
(field study)**

Dr. Eltayeb Mohamed Ibrahim Abdelmawla

*Assistant Professor of Educational Administration and Planning
College of Education, King Khaled University*

Abstract: The present research aims to identify the role of King Khalid University in developing the culture of entrepreneurship among its students from the perspective of faculty members. To achieve this aim, the descriptive approach was used. The questionnaire as a tool was applied to a simple random sample of (108) faculty members. The research concluded that King Khalid University plays a weak role in developing the entrepreneurial culture among its students. The university also faces several obstacles that hinder the development of entrepreneurial culture among its students. . In light of these results, a set of a number of recommendations were reached, including: Students have to build and support the entrepreneurial culture that emphasizes the active role of the university in serving the community and preparing and qualifying entrepreneurs.

Keywords: The role, Entrepreneurship culture.

المقدمة

تُعد ريادة الأعمال من أهم القضايا الملحة التي تحظى باهتمامٍ عالميٍّ واسع النطاق، نظراً لدورها الفعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة لدورها المتميز في إشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي وبخاصة فئة الشباب، من خلال إقامة المشاريع المبدعة والأعمال الخاصة بهم، كما أن ريادة الأعمال عملية ديناميكية تتطلب مهارات، ومعارف، وخبرات، وإمكانات تساعد على القيادة وتحقيق الأهداف من خلال الأفكار المبدعة ورأس المال واستثمار الفرص.

وعلى العكس مما يحدث في الدول النامية، فقد اهتمت الدول المتقدمة بريادة الأعمال ودورها في عملية التنمية المستدامة، وبادرت بطرح العديد من الممارسات والخطط والإجراءات والبرامج التعليمية التي تهتم بتطوير ريادة الأعمال ونشر ثقافتها، ودعم الأفراد الرياديين، وتوفير البيئة المناسبة لهم لأنشاء مشروعاتهم الخاصة، ودعم تحقيق أهدافهم، بجانب توفير كل أسباب استمرار وبقاء هذه المشروعات (الحديدي وسعد، ٢٠١٦).

وكنتيجة طبيعية لتزايد أعداد خريجي الجامعات، وارتفاع نسبة البطالة فيما بينهم، فقد قامت دول عدة بمراجعة أنظمتها التعليمية والتدريبية لتطويرها بشكلٍ يشجع الطلاب والشباب نحو العمل لحسابهم الخاص، وتأهيلهم للقيام بهذا الدور، واتجاههم لعمل مشروعات خاصة بدلاً من الاتجاه للعمل في القطاع العام أو الخاص، وقد قامت هذه الدول بتوفير البيئة الاقتصادية المناسبة لتطبيق أفكارهم وأعمالهم الريادية (Gielnik,2015).

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

لذلك فيقع على الجامعات السعودية بعامة وجامعة الملك خالد بخاصة دوراً كبيراً في الاهتمام بالطلاب، وتأهيلهم التأهيل الكامل بهدف مشاركتهم الإيجابية في تنمية المجتمع وتعزيز اتجاهاتهم

الإيجابية نحوه، واستغلال طاقاتهم وأوقات فراغهم، وكذلك توجيههم نحو مصادر التنمية، وذلك عن طريق نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها بينهم.

مشكلة البحث كما تعكسها الدراسات السابقة

انطلاقاً من أهمية ريادة الأعمال باعتبارها من أهم محركات النمو الاقتصادي والاجتماعي، ودورها الفعال في خلق الوظائف والابتكار ومعالجة البطالة للخريجين يأتي دور الجامعات ضرورياً لتنميتها ونشر ثقافتها بين الطلاب.

لذا تعددت الدراسات التي ركزت على أهمية ريادة الأعمال وضرورة تنمية ثقافتها منها (Kirby & Ibrahim, 2011)، (الريميدي، ٢٠١٨)، كما تناولت دراسية (Lacobucci, 2012)، (Hill, 2011) العلاقة بين التعليم من أجل الريادة والسلوك الريادي، كما ركزت بعض الدراسات على إرساء مبادئ التعليم الريادي وتوفير البيئة الداعمة له مثل دراسية (إبراهيم، ٢٠١٥)، (السيد وإبراهيم، ٢٠١٤).

لذا، كان من أحدث الاتجاهات المعاصرة: توجه التعليم الجامعي إلى الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها، وتشجيع مختلف الشباب على الاتجاه للعمل الحر والمشروعات الريادية، وقد أكد على مثل هذا التوجه دراسات عدة؛ منها: دراسة (الفواز، ٢٠١٤) التي أوضحت وجود مستوى عالٍ لميول طلبة الجامعات الأردنية نحو نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها في حاضنات الأعمال الجامعية. كما أظهرت دراسة (Dahleez & Migdad, 2013) وجود الميول الريادية لدى طلبة مرحلة البكالوريوس في محافظات غزة، كاستقلالية، والشعور بالقدرة على التحكم في الأمور وتوجيهها.

لكن مع هذا التوجه إلى الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها لدى مختلف الشباب، يجد المستقري لأدبيات البحث العربي بعامٍ وفي الجامعات السعودية بخاصة أن تعليم ريادة الأعمال وتنمية ثقافتها لم يحظ بالأهمية التي يستحقها في التعليم الجامعي. ويؤكد ذلك ما توصلت إليه بعض الدراسات من نتائج، حيث كشفت دراسة (الحمامي والعربي، ٢٠١٦) عن ضعف ثقافة ريادة الأعمال لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة حائل، كما أظهرت دراسة (العتيبي وموسى، ٢٠١٥) قلة البرامج التدريبية المقدمة لرواد الأعمال في جامعة نجران، كما توصلت دراسة (المخلافي، ٢٠١٤) إلى ضعف التعليم الريادي في الجامعات الحكومية السعودية.

كما أشارت بعض التقارير المحلية والدولية إلى زيادة معدلات نسبة البطالة بين الشباب السعودي؛ مما أدى إلى عجز المؤسسات الحكومية والخاصة عن توفير فرص عمل للشباب في ظل تزايد أعداد السكان ونسب الخريجين من الجامعات ومؤسسات التعليم المختلفة (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٢٠١٤)، لذلك ركزت رؤية المملكة (٢٠٣٠) على ضرورة تحقيق اقتصاد مزدهر ودعم ريادة الأعمال ونشر ثقافتها من خلال تحقيق الآتي:

الطيب عبد المولى: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها....

رفع حجم الاقتصاد وانتقاله من المرتبة (١٩) إلى المرتبة (١٥) على مستوى العالم، تخفيض نسبة البطالة من (١١,٦٪) إلى (٧٪)، وأن تصبح خمس جامعات سعودية على الأقل من أفضل (٢٠٠) جامعة دولية بحلول عام (٢٠٣٠) (رؤية المملكة العربية السعودية، ٢٠٣٠).

ومن خلال ما سبق، تتضح الحاجة إلى إجراء البحث الحالي للتعرف على دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها ووضع مجموعة من التوصيات التي يأمل الباحث في أن تسهم في تفعيل ذلك الدور، ويعزز ذلك ما أوصت به بعض الدراسات بأهمية تضمين ريادة الأعمال بالجامعات السعودية، وتوعية الطلاب بفوائدها ودورها في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية كدراسة (عثمان، ٢٠١٨)، (المبيريك والشيباني، ٢٠١٦)، (الحديدي وسعد، ٢٠١٦)، كما أوصت دراسة كل من (المبيريك والجاسر، ٢٠١٤)، و(حسين، ٢٠١٦)، و(عبدالفتاح، ٢٠١٦)، و(Alshumaymiri, 2016) بضرورة تطوير ريادة الأعمال ونشر ثقافتها في الجامعات السعودية وتطوير مهارات الطلاب في الأعمال الريادية.

أسئلة البحث

يمكن تحديد مشكلة البحث في الأسئلة الآتية:

- ما دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها تعزى لمتغيرات: الدرجة العلمية، المنصب الإداري، التخصص؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالي إلى الآتي:

- تعرف دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- الكشف عما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها تعزى لمتغيرات: الدرجة العلمية، المنصب الإداري، التخصص.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من خلال تناوله لموضوع قيادة الأعمال والذي ندرت به الدراسات خاصةً العربية، فالبحث يُعد إسهامًا قويًا في هذا المجال في ظل الاهتمام العالمي والإقليمي بذلك الموضوع، كما يُفيد البحث تطبيقياً، بدمج النتائج والتوصيات التي توصل إليها البحث الحالي - بالخطة الإستراتيجية للجامعة - . ومن الممكن تحديد أهمية البحث في النقاط الآتية:

- يأتي استجابةً لمتطلبات تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ والتي أكدت على ضرورة تنمية ثقافة قيادة الأعمال.
- يُواكب الاهتمام المتزايد بقيادة الأعمال، والتي تُمثل بعداً جديداً في مجال التعليم والتدريب، من خلال تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر.
- توعية القيادات بجامعة الملك خالد، وكذلك أعضاء هيئة التدريس والطلاب بأهمية قيادة الأعمال، وتنمية ثقافتها لديهم.
- تساعد نتائج البحث قيادات الجامعة في التعرف على أهم المعوقات التي تُواجههم في نشر ثقافة قيادة الأعمال وتنميتها لدى الطلاب.
- تُساعد نتائج البحث صنّاع القرار بجامعة الملك خالد على كيفية دمج مقررات خاصة بقيادة الأعمال ونشر ثقافتها في كافة الكليات.

منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، سواءً فيما يخص مسح وتحليل ما تضمنته أدبيات البحث التربوي في مجال قيادة الأعمال، أو فيما يتعلق بمسح جميع التخصصات في جامعة الملك خالد وتطبيق استبانة "الكشف عن دور الجامعة في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى طلابها" على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بها.

حدود البحث

الحد الموضوعي: اقتصر البحث على تعرف دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الحد البشري: عينة من أعضاء هيئة التدريس تغطي جميع التخصصات في جامعة الملك خالد.

الحد المكاني: بعض كليات الجامعة التي تغطي جميع التخصصات الإنسانية والاجتماعية، والشرعية والعربية، والتطبيقية والصحية.

الطيب عبد المولى: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها....

الحد الزمني: طُبقت أداة البحث في الفصل الدراسي الثاني (١٤٣٩/١٤٤٠هـ).

مصطلحات البحث

تمثلت مصطلحات البحث في الآتي:

ريادة الأعمال Entrepreneurship:

عُرفت ريادة الأعمال بأنها: "مجموعة من الأنشطة التي تقوم على الاهتمام وتوفير الفرص، وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع، وإنشاء الأعمال" (الموميني، ٢٠١٦، ص. ٨١٦)، كما عُرفت بأنها: "المبادرة والمبادأة في ابتكار خدمات يكون للريادي السبق في عرضها في السوق، مع تحمل المخاطر ومواجهة التهديدات، وهكذا يُصبح رائداً إذا استمر على هذا الوضع لفترة طويلة" (زيدان و خليل، ٢٠١٧، ص. ٩٦).

وفي ضوء ما سبق، يمكن تعريف ريادة الأعمال إجرائياً بأنها: قدرات خاصة لدى طلاب جامعة الملك خالد يمكن تنميتها، وتساعدهم على تصميم المشروعات وإدارتها ومواجهة مخاطرها بشكلٍ يتميز بالإبداع والاحترافية.

ثقافة ريادة الأعمال: Entrepreneurship culture

تُعد الثقافة الريادية من العوامل المهمة التي تُحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، وتشجع على السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع (برنامج بادر لحاضنات التقنية، ٢٠١٤)، وعرف أبو قرن (٢٠١٥) ثقافة ريادة الأعمال بأنها: "حجم الثقافة التي يجب أن يتمتع بها الريادي والتي تمكنه من التوجه للقيام بمشروعه الخاص والوصول به للنجاح" (ص. ٢٢).

ويمكن تعريف ثقافة ريادة الأعمال إجرائياً بأنها: قيام جامعة الملك خالد بإعداد برامج ودورات تدريبية وأنشطة ثقافية تُنمي الإبداع لدى طلابها، وتهدف لتعزيز الوعي الريادي، وتعمل على تطوير مهارات واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر، والسعي لامتلاك المشروعات أو تأسيسها أو تطويرها أو إدارتها.

الإطار النظري كما تعكسه أدبيات البحث

لبيان أهمية ثقافة ريادة الأعمال وأهدافها ومتطلبات نشرها، ودور الجامعات في تنميتها لدى الطلاب، يتناول الإطار النظري العناصر الآتية:

أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات

إن ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعات، وتعليم أصولها يساهم في تحقيق التطور، والنمو الاقتصادي والاجتماعي عن طريق بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة مشكلة البطالة. ومن ثم فيمكن تحديد أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال فيما يأتي: (١) إنتاج رواد في الإبداع والابتكار قادرين على إحداث طفرة في بناء الاقتصاد

المعربي من خلال إكساب الطلاب الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة، (٢) التحول من ارتكاز الاقتصاد على عددٍ محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أعداد أكبر من أفراد المجتمع للثروة، بما يحقق الاستقرار، وتحقيق التنوع في مجالات العمل، (٣) إيجاد جسر يربط بين المجتمع الجامعي الأكاديمي وقطاع الأعمال، ويساهم في إزالة الفجوة بين العلم وسوق العمل، (٤) تسهم الأنشطة الريادية لرواد الأعمال في تغيير الأسواق والمنتجات، والتكنولوجيا في عالم الأعمال، وتوفر فرصًا للعمل والوظائف على المدى الطويل، وتعمل على تغيير هيكل السوق والعمل، فهي مجال لممارسة الإبداع والابتكار، وتحقيق الرضا والدخل الشخصي (Mokaya, 2012).

كما تسهم تنمية ثقافة الأعمال لدى الطلاب بشكلٍ فعال في عملية التنمية، وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والتي من بينها: توفير فرص عمل، والأمان مدى الحياة، والمساهمة في خدمة المجتمع، والتوظيف الذاتي، والقضاء على البيروقراطية والروتين، والاعتماد على الإبداع والابتكار، وتعزيز القدرة التنافسية بين الطلاب، وتحسين الدخل القومي، وتنمية القدرات البشرية الهائلة، وتخفيض معدل البطالة، وزيادة القدرة على مواجهة كافة التحديات (القهيوي والوادي، ٢٠١٢).

أهداف نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعات

يمكن تحديد الهدف الرئيس لنشر ثقافة ريادة الأعمال ودمجها في المقررات الدراسية بالجامعات هو إعداد جيلاً جديداً من الرياديين والمبدعين في مجال الأعمال، وتطوير الصفات والمهارات الريادية لهم، وإكسابهم القدرة على بدء مشاريعهم الخاصة، وتوفير فرص العمل، والمساهمة بفاعلية في تحقيق الازدهار الاقتصادي. ومن الممكن تفصيل أهداف نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعات فيما يأتي: (Heinert & Roberts, 2017)

- (١) تغيير نمط التفكير التقليدي إلى أنماط التفكير المبنية على الإبداع والتجديد، (٢) بناء اتجاهات إيجابية للطلبة تجاه الريادة والعمل الحر، (٣) تعزيز روح النزعة الريادية وإثارة الدافعية لدى الطلبة لبناء تصور أفضل لمهنة المستقبل، (٤) تطوير السمات والمهارات الشخصية للطلبة التي تساعد على إنشاء القاعدة الرئيسة للتفكير والسلوك الريادي، (٥) تعزيز مهارات بناء العلاقات والاتصال الإيجابي في بيئة تربوية مناسبة، (٦) زيادة وعي الطلبة حول التوظيف الذاتي، والريادة كبديل مهنة المستقبل، (٧) إحداث التغيير في هيكل سوق العمل والتحول نحو الإبداع التنظيمي والتكنولوجي، (٨) زيادة التنوع الكبير في الجودة النوعية، إذ أن المشاريع الجديدة تقدم أفكاراً جديدة (Buckner, Beges, & Khatib, 2012)، (٨) تحديد وتشجيع وتمكين ومساعدة المشاريع داخل الجامعة.

متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات

تُعد الثقافة الريادية من أهم العوامل التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات الأعمال، حيث إن الثقافة التي تُشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها، تساعد في الترويج لإمكانية تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع .

ويُعد التعليم محورًا أساسيًا في تنمية الثقافة الريادية، ويمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى رياض الأطفال، ويمكن أن يمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي (Ruskovaara & Pihkala, 2013)، كما أن بناء فكرة الإبداع والابتكار وريادة الأعمال، وتطبيقاتها العملية يجب أن تُدرج في صميم مناهج التعليم العام، بالإضافة إلى أنه ينبغي على الجامعات أن تُدعم التعاون بينها وبين القطاع الخاص، وأن تسمح لأعضاء هيئة التدريس للعمل بعض الوقت في القطاع الخاص (Mokaya, 2012).

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

دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب

تبذل الجامعات مزيدًا من الجهد لإكساب الطلاب المهارات الريادية، وتأهيلهم نفسيًا وفكريًا للبدء في العمل الحر (Mojab, Abdolhadi, & Reza, 2011)، حيث تُساهم ريادة الأعمال في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات محليًا وعالميًا، وفي نفس الوقت تحقق التوازن بين كون الجامعة مؤسسة تعليمية عامة، وكوسيلة للتسويق وريادة الأعمال (محمد ومحمود، ٢٠١٤)، لذلك اتجهت العديد من الجامعات في أنحاء العالم إلى تصميم بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال ونشر ثقافتها، بجانب تصميم برامج تعليمية لمنح درجة الماجستير والدكتوراه في هذا المجال، كما اتجهت الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة إلى إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال (شحاتة، ٢٠١٣)، ونتيجة لذلك ظهر ما يسمى بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب حتى يكونوا رواد أعمال في المستقبل.

كما يقع على عاتق هذه الجامعات أيضاً مهمة تنمية ريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين الطلاب من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر والراغب في تحمل المخاطر، وتدريبهم على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم

المبتكرة إلى مشروعات حيوية، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلاب (Barringer & Ireland, 2012).

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

أ- البيئة الداعمة لنشر ثقافة ريادة الأعمال

مع ازدياد دور المعرفة في جميع المؤسسات ومنها الجامعات، ومع التحول إلى اقتصاد المعرفة، كان لزاماً على الجامعات هي الأخرى السير في نفس الاتجاه، حتى تتمكن من تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، كما يجب عليها التركيز على توفير المتطلبات الآتية (المخيزيم، ٢٠١٧): (١) زيادة وعي الطلاب بأهمية ريادة الأعمال ودورها، مما يؤدي إلى سيادة مفهوم الثقافة الريادية، (٢) تطوير البنية التحتية، وتوفير أحدث التكنولوجيا، (٣) تشجيع الشراكات والتعاون بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص، لربط المقررات التدريسية بالواقع العملي، (٤) تطوير مرافق الجامعة، كما أن هناك جوانب عدة تتطلبها تنمية الثقافة الريادية داخل الجامعات، مثل تشجيع التعاون بين الجامعة والقطاع الخاص في دعم ريادة الأعمال بها، ووضع استراتيجية قائمة على توافق الآراء لتعزيز روح المبادرة بين الطلاب، واستخدام التعليم للريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال.

ب- حاضنات الأعمال

نتيجة لما تواجهه المشروعات الصغيرة من مشكلات في بداية تنفيذها مثل المشكلات الخاصة بضعف التمويل، وضعف الخبرة في مجال العمل، ظهرت الحاجة إلى وجود مؤسسات تدعم هذه المشروعات حتى تستطيع البقاء والاستمرار والنجاح لأطول فترة ممكنة، ومن هنا ظهرت الحاجة الماسة لما يسمى بحاضنات الأعمال. وتُعرف حاضنات الأعمال بأنها: المكان الذي يقوم بتقديم خدمات و خبرات وتجهيزات للراغبين بتأسيس مشروعات صغيرة تحت إشراف فني وإداري من قبل أصحاب خبرة واختصاص، حتى يصبح لدى تلك المشروعات القدرة والخبرة الضرورية لضمان استمرارية النجاح في الأسواق والمنافسة عالمياً (مهدي، ٢٠١٥)، ومن ذلك يتضح أن حاضنات الأعمال يركز دورها على تقديم الدعم والمساعدة للمشروعات الريادية مثل تقديم الإعانات والقروض والتسهيلات..... الخ. كما تهدف هذه الحاضنات إلى توفير البنية التحتية اللازمة لإجراء البحث العلمي المتميز، وتحفيز الأبحاث الجديدة والمبتكرة، وربطها باحتياجات المجتمع ومتطلباته، وتوفير خدمات التدريب العملي، وتوظيف الإمكانيات المادية والتكنولوجية بما يعمل على تطوير البحث العلمي وتجويده، وتحويل البحوث والدراسات إلى مشاريع حقيقية (إبراهيم، ٢٠١٨).

ج- التعليم الريادي

في إطار الحرص على تطوير التعليم الجامعي ليصبح مساهماً في التنمية الاقتصادية وتعزيز المبادرات الإبداعية، ظهر أبحاثه يدعو إلى دمج الريادة في كافة برامج التعليم الجامعي، من خلال إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة، وبذلك يتحول دور الجامعة من التركيز على التوظيف الى التركيز على مبدأ توفير فرص العمل، فالتعليم التقليدي يسعى إلى البحث عن توافق مخرجاته مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن التعليم الريادي الناتج عن دمج الريادة في برامج التعليم، تبنى وتصمم برامجه، لتخريج طلبة قادرين على توفير فرص العمل.

ومن ثم فقد أصبح التعليم الريادي أحد الاستراتيجيات الهامة المستخدمة في الحد من حجم البطالة بين خريجي الجامعات، حيث يزود هذا النوع من التعليم الطلاب بالمعارف والمهارات التي تساعدهم على مواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وخلق فرص وظيفية، وعمل مشروعات ريادية تساعدهم في تحقيق دخل مناسب لهم (مهناوي، ٢٠١٤). ويعرف التعليم الريادي بأنه: التعليم الذي يساعد الطلاب على تطوير الاتجاهات التربوية، وتطوير الابتكارات، ومهارات الاعتماد على الذات، كما يؤدي إلى توفير خريجين يتميزون بالثقة بالنفس، ويمتلكوا قدرات التفكير المستقل، مما يؤهلهم لاكتشاف معلومات جديدة تؤدي إلى التنمية الاقتصادية (السيد وإبراهيم، ٢٠١٤)، كما أشار مبارك (٢٠١٤) إلى أن نشر التعليم الريادي في المجتمعات العربية له نتائج إيجابية في التنمية المستدامة، حيث يخلق قاعدة كبيرة من الأشخاص الرياديين في مختلف التخصصات، وإعداد أجيال تتسم بالإبداع والابتكار والإنجاز.

وتهدف برامج التعليم الريادي إلى توفير المعارف والخبرات في مجال ريادة الأعمال، وتحفيز الشباب على التفكير الإبداعي (Sandri, 2016)، كما تخلق تلك البرامج نوعاً جديداً من السلوكيات والاتجاهات الإيجابية للحاضر والمستقبل، وغرس ثقافة الإبداع، وتدريب الشباب على التفكير الاستراتيجي (Akinboye & Pihie, 2014).

د - القيادة الريادية

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

وللقيادة الريادية دوراً هاماً بالجامعات من خلال تأثيرها الفعال على أداء أعضاء هيئة التدريس والطلاب، وتوجيه أفكارهم وسلوكياتهم بهدف تحقيق الأهداف المرسومة التي تسعى إليها الإدارة الجامعية، فالقائد الريادي يعمل على تعزيز التماسك والترابط بين كافة العاملين بالجامعة، ويبادر في توفير الحلول المناسبة للمشكلات.

هذا، وبعد توضيح الدور المنوط بالجامعات لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، فإن الكشف عن واقع تحقق هذا الدور في جامعة الملك خالد يمثل هدف الدراسة الميدانية.

إجراءات الدراسة الميدانية

للكشف عن دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، اعتمد البحث على المنهج الوصفي المسحي الذي يستهدف فهم وتحليل الواقع كما هو موجود، بغرض الوصول إلى استنتاجات تساعد في تطوير هذا الواقع، ولتحقيق ذلك، صمم الباحث - في ضوء استفادته من الأدبيات التربوية ذات الارتباط بالموضوع - استبانة تسعى للكشف عن دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال محورين رئيسيين تضمننا الآتي:

أ) المحور الأول: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها (وتندرج تحته اثنتان وأربعون عبارة). وقد اشتمل هذا المحور على أربعة أبعاد، وهي:

- البعد الأول: الرؤية والرسالة والأهداف (ويندرج تحته ثماني (٨) عبارات).

- البعد الثاني: قيم ومهارات ريادة الأعمال (ويندرج تحته ثلاث عشرة (١٣) عبارة).

- البعد الثالث: القيادة والدعم الجامعي (ويندرج تحته إحدى عشرة (١١) عبارة).

- البعد الرابع: التعليم والشراكة من أجل الريادة (ويندرج تحته عشر (١٠) عبارات).

ب) المحور الثاني: معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد (ويندرج تحته أربع عشرة عبارة).

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

الطيب عبد المولى: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها....

ولحساب صدق الاستبانة، تم عرضها أولاً على سبعة محكمين للتحقق من صدقها الظاهري. وبعد الحكم على صدق فقرات الأداة في الكشف عما وضعت من أجله، وعلى ترابط عبارات الأداة بالمحاور التي تندرج تحتها، وعلى وضوحها وسلامة صياغتها، تم أيضاً حساب صدق المحتوى أو ما يعرف بصدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات ارتباط درجات كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة التي تنتمي إليها المحاور. وقد أوضح حساب معامل ارتباط بيرسون دلالة جميع معاملات الارتباط عند مستوى دلالة (0,01) أو مستوى دلالة (0,05) سواء بين درجة كل محور ومحور، أم بين كل محور والدرجة الكلية للاستبانة. وكانت أقل قيمة معامل الارتباط هي (0,11) بين كل من البعد الرابع والمحور الثاني، بينما سجلت قيمة الارتباط بين البعدين الثاني والثالث أعلى معامل ارتباط (0,523). كذلك كانت قيمة الارتباط بين كل محور وبين الدرجة الكلية للاستبانة مرتفعة جداً؛ حيث تراوحت هذه القيم بين (0,508) و(0,813). وتشير تلك النتائج لصدق درجات الاستبانة بشكل كافٍ لاستخدامها. والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (1) معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبانة

المحور	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	المحور الثاني	الاستبانة
(1) الرؤية والرسالة والأهداف	1	.511**	.425**	.376**	.131*	.528**
(2) قيم ومهارات ريادة الأعمال	.511**	1	.523**	.402**	.301**	.693**
(3) القيادة والدعم الجامعي	.425**	.523**	1	.481**	.222*	.624**
(4) التعليم والشراكة من أجل الريادة	.376**	.402**	.481**	1	.111*	.508**
(5) معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد	.131*	.301**	.222*	.111*	1	.813**
الاستبانة	.528**	.693**	.624**	.508**	.813**	1

** دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0,01) * دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)

وللتأكد من ثبات الاستبانة، تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ للتحقق من الاتساق الداخلي، وذلك على عينة مكونة من (35) عضواً من أعضاء هيئة التدريس من مجتمع الدراسة الأصلي. وقد أوضح حساب معامل ثبات الاستبانة تراوح قيم ألفا كرونباخ بين (0,621) للمحور الثاني، و(0,720) للبعد الرابع. كذلك لم تقل درجة ثبات الاستبانة إجمالاً عن (0,724)، الأمر الذي يدل على صلاحية الاستبانة فيما وضعت لقياسه، مع إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تسفر عنها الدراسة الحالية، ويكون مؤشراً جيداً لتعميم نتائجها. ويوضح الجدول الآتي ذلك:

جدول (2) ثبات محاور أداة الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ)

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
(1) الرؤية والرسالة والأهداف	8	.719
(2) قيم ومهارات ريادة الأعمال	13	.688

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
٣) القيادة والدعم الجامعي	١١	.705
٤) التعليم والشراكة من أجل الريادة	١٠	.720
٥) معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد	١٤	.621
الاستبانة	٥٦	.724

وبعد تقنين استبانة الدراسة، تم توزيعها في صورتها النهائية - بصيغة إلكترونية وأخرى ورقية - على جميع أفراد المجتمع الأصلي، وذلك في الفصل الدراسي الثاني من العام ١٤٣٩/١٤٤٠هـ. وقد عاد من هذه الاستبانات (١٠٨) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. ويبين الجدول الآتي توزيع أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة بعد تفرغ العائد من الاستبانات:

جدول (٣) توزيع أفراد العينة بحسب متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	الفئة	العدد	النسبة المئوية
الدرجة العلمية	أستاذ مساعد	50	46.3
	أستاذ مشارك	30	27.8
	أستاذ	28	25.9
المنصب الإداري	نعم	48	44.4
	لا	60	55.6
التخصص	علوم إنسانية/اجتماعية	56	51.9
	علوم شرعية/عربية	32	29.6
	علوم تطبيقية/صحية	20	18.5
مجموع		108	% 100

وبعد تطبيق الاستبانة، اعتمد الباحث في تحليله للبيانات على المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والاختبار التائي للعينات المستقلة t-test (ت)، وتحليل التباين الأحادي ANOVA (ف)، وطريقة المقارنات المتعددة (LSD)، وذلك من خلال برنامج SPSS، الإصدار ٢١.

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

جدول (٤) مستوى ومدى التحقق لكل استجابة

المدى	مستوى الاستجابة
من ١ إلى أقل من ١,٨٠	ضعيفة جداً
من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠	ضعيفة
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	متوسطة
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	كبيرة
من ٤,٢٠ إلى ٥	كبيرة جداً

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

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

١. النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على سؤال الدراسة الأول "ما دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟":

أوضحت استجابات أفراد عينة الدراسة المختارة على الاستبانة مجملتها أن جامعة الملك خالد تقوم بدور ضعيف في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، حيث بلغ متوسط استجاباتهم على الاستبانة مجملتها (٢,٥٣)، والجدول التالي يوضح ذلك:

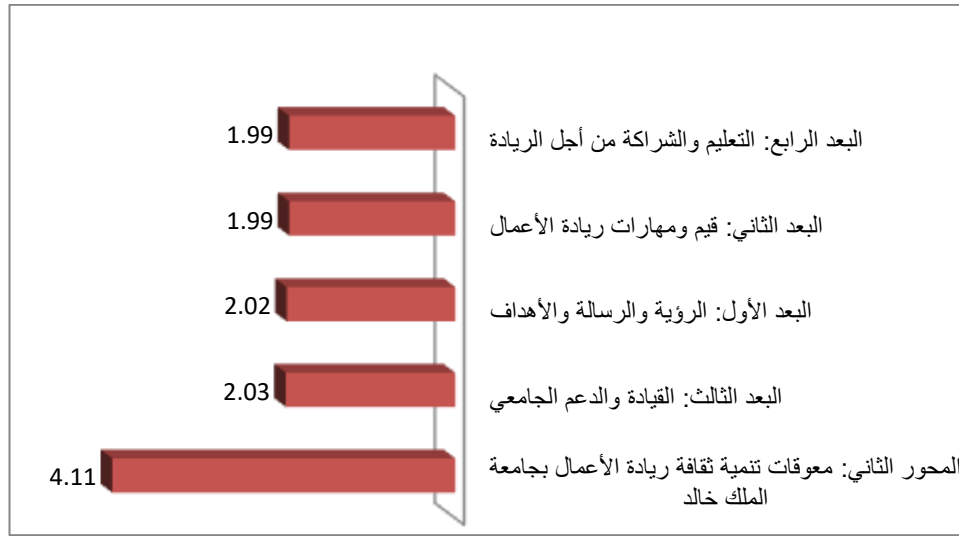
جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجمالي محاور استبانة الكشف عن دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها بصورة مجملتها

التحقق	الانحراف	المتوسط	العبارات	المحور
ضعيف	0.451	2.02	٨	البعد الأول: الرؤية والرسالة والأهداف
ضعيف	0.376	1.99	١٣	البعد الثاني: قيم ومهارات ريادة الأعمال
ضعيف	0.374	2.03	١١	البعد الثالث: القيادة والدعم الجامعي
ضعيف	0.386	1.99	١٠	البعد الرابع: التعليم والشراكة من أجل الريادة
كبير	0.398	4.11	١٤	المحور الثاني: معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد
ضعيف	0.239	2.53	٥٦	الاستبانة

يتضح من الجدول السابق أن جميع أبعاد المحور الأول الخاص بالكشف عن دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها - من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة - تحققت بدرجة ضعيفة، حيث تراوح المتوسط الحسابي لهذه الأبعاد الأربعة من (١,٩٩) للبعد الرابع إلى (٢,٥٣) للبعد الثالث، وكلها تقع في نطاق مستوى التحقق بدرجة ضعيفة، ويأتي ذلك متفقاً مع ما توصلت إليه دراسة كل من (الحمامي

والعربي، ٢٠١٦)، ودراسة (العتيبي وموسى، ٢٠١٥) من ضعف الاهتمام بتنمية ثقافة ريادة الأعمال في بعض الجامعات السعودية.

كما يتضح من الجدول أن المحور الثاني والخاص بـ"معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد لدى طلابها" تحقق بدرجة كبيرة، وذلك حيث حصل على أعلى متوسط حسابي (٤,١١)؛ مما يدل على تقارب وجهات نظر أفراد العينة واتفقهم على أن جامعة الملك خالد تقوم بدور ضعيف في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها. ويوضح الشكل الآتي ترتيب هذه المحاور والأبعاد:



شكل (١) ترتيب محاور وأبعاد استبانة الكشف عن دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها

أما النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على هذه المحاور والأبعاد تفصيلاً؛ فيتم عرضها وفق ترتيب محاور وأبعاد الاستبانة على النحو الآتي:

(أ) النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على البعد الأول "الرؤية والرسالة والأهداف":

أوضحت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على البعد الأول في محور الاستبانة الأول والخاص بـ"الرؤية والرسالة والأهداف" أن جامعة الملك خالد تُضمّن ثقافة ريادة الأعمال في رؤيتها ورسالتها وأهدافها بدرجة ضعيفة، وذلك حيث بلغ متوسط استجابات أفراد العينة على هذا البعد (٢,٠٢)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الأول "الرؤية والرسالة والأهداف"

الانحراف	المتوسط	عبارات البعد الأول "الرؤية والرسالة والأهداف"
.746	1.80	١. يتوافر بالجامعة "رؤية أو رسالة أو أهداف" تتبنى توعية الطلاب بثقافة ريادة الأعمال.
.785	2.10	٢. تشجع "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة على تطوير ثقافة العمل الحر لدى الطلاب.
.853	2.04	٣. تركز "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة على البحوث التطويرية التي تهدف إلى نقل التكنولوجيا.

الطيب عبد المولى: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها....

الانحراف	المتوسط	عبارات البعد الأول "الرؤية والرسالة والأهداف"
.846	2.22	٤. تعكس "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة الاهتمام بالتنمية المستدامة.
.687	2.06	٥. تتضمن "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة تحقيق الاستدامة المالية من خلال المشاريع الطلابية.
.752	1.94	٦. تتضمن "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة دعم الاتجاهات والمهارات الشخصية التي تشكل الأساس الفكري والسلوكي لريادة الأعمال.
.812	1.94	٧. تتبنى الجامعة "رؤية أو رسالة أو أهدافاً" لتحفيز الطلاب الرياديين على أداء المبادرات.
.676	2.03	٨. تركز "رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة على إعداد خريجين أكثر مغمرة لممارسة الأعمال المبتكرة.

يتضح من الجدول السابق أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات البعد الأول والخاص بـ"الرؤية والرسالة والأهداف" تقع في مستوى التحقق بدرجة ضعيفة، وكانت أعلى العبارات تحققاً هي: العبارة (٤) والخاصة بـ"تعكس" رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة الاهتمام بالتنمية المستدامة، بمتوسط حسابي (٢,٢٢) وانحراف معياري (٠,٨٤٦)، والعبارة (٢) والخاصة بـ"تشجع" رؤية أو رسالة أو أهداف" الجامعة على تطوير ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، بمتوسط حسابي (٢,١٠) وانحراف معياري (٠,٧٨٥)، بينما كانت أقل العبارات تحققاً هي: العبارة (١) والخاصة بـ"يتوافر بالجامعة" رؤية أو رسالة أو أهداف" تتبنى توعية الطلاب بثقافة ريادة الأعمال، بمتوسط حسابي (١,٨٠) وانحراف معياري (٠,٧٤٦)، و العبارة (٧) والخاصة بـ"تتبنى الجامعة" رؤية أو رسالة أو أهدافاً" لتحفيز الطلاب الرياديين على أداء المبادرات، بمتوسط حسابي (١,٩٤) وانحراف معياري (٠,٨١٢)، وجاءت هذه النتائج متفقةً مع ماتوصلت اليه دراسة (Kirby & Ibrahim,2011) والتي أكدت على قلة تناول الرؤية والرسالة في العديد من الجامعات على كيفية تنمية ثقافة ريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين الطلاب.

ب) النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على البعد الثاني "قيم ومهارات ريادة الأعمال":

أوضحت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على البعد الثاني في محور الاستبانة الأول والخاص بـ"قيم ومهارات ريادة الأعمال" أن جامعة الملك خالد تنمي هذه القيم والمهارات لدى طلابها بدرجة ضعيفة، وذلك حيث بلغ متوسط استجابات أفراد العينة على هذا البعد (١,٩٩)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثاني "قيم ومهارات ريادة الأعمال"

الانحراف	المتوسط	عبارات البعد الثاني "قيم ومهارات ريادة الأعمال"
.813	2.05	٩. المبادرة
.815	2.01	١٠. التخطيط
.890	2.05	١١. الطموح
.782	2.07	١٢. تحديد الأهداف
.729	1.97	١٣. اتخاذ القرار
.794	1.88	١٤. إدارة الفريق
.765	1.94	١٥. تحمل المسؤولية
.722	1.96	١٦. التسويق

الانحراف	المتوسط	عبارات البعد الثاني "قيم ومهارات ريادة الأعمال"
.657	1.92	١٧. التفاوض والإقناع
.685	1.92	١٨. إدارة الوقت
.677	1.91	١٩. التفكير الإبداعي
.645	2.06	٢٠. الاتصال والتواصل
.706	2.07	٢١. المخاطرة والمغامرة

يتضح من الجدول السابق أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات البعد الثاني والخاص بـ"قيم ومهارات ريادة الأعمال" تقع في مستوى التحقق بدرجة ضعيفة، وكانت أعلى العبارات تحققاً هي: العبارة (٢١) والخاصة بـ المخاطرة والمغامرة، بمتوسط حسابي (٢,٠٧) وانحراف معياري (٠,٧٠٦)، والعبارة (١٢) والخاصة بـ تحديد الأهداف، بمتوسط حسابي (٢,٠٧) وانحراف معياري (٠,٧٨٢)، وأخيراً العبارة (٢٠) والخاصة بـ الاتصال والتواصل، بمتوسط حسابي (٢,٠٦) وانحراف معياري (٠,٦٤٥)، بينما كانت أقل العبارات تحققاً هي: العبارة (١٤) والخاصة بـ إدارة الفريق، بمتوسط حسابي (١,٨٨) وانحراف معياري (٠,٧٩٤)، والعبارة (١٩) والخاصة بـ التفكير الإبداعي، بمتوسط حسابي (١,٩١) وانحراف معياري (٠,٦٧٧)، وأخيراً جاءت العبارة (١٨) والخاصة بـ إدارة الوقت، بمتوسط حسابي (١,٩٢) وانحراف معياري (٠,٦٨٥)، وانفقت هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة كلا من (Hill,2011)، ودراسة (الفواز، ٢٠١٤) من حيث ضعف قيام الجامعات بتنمية قيم ومهارات ريادة الأعمال بين الطلاب.

(ت) النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على البعد الثالث "القيادة والدعم الجامعي":

أوضحت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على البعد الثالث في محور الاستبانة الأول والخاص بـ"القيادة والدعم الجامعي" أن الجامعة (مثلة في قياداتها، وبنيتها التحتية، ومواردها) تدعم مشاريع ريادة الأعمال الطلابية بدرجة ضعيفة، وذلك حيث بلغ متوسط استجابات أفراد العينة على هذا البعد (٢,٠٣)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الثالث "القيادة والدعم الجامعي"

الانحراف	المتوسط	عبارات البعد الثالث "القيادة والدعم الجامعي"
.752	2.06	٢٢. تمنح قيادات الجامعة استقلالية لكافة الوحدات والكليات لتنمية الريادة الطلابية.
.710	2.10	٢٣. تُشكل تنمية روح المبادرة الطلابية جزءاً رئيساً من اهتمامات القيادات الجامعية.
.686	2.19	٢٤. تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بنماذج لدمج أنشطة مشاريع ريادة الأعمال في جميع المراحل التعليمية.
.727	1.94	٢٥. توجد بالجامعة لوائح منظمة لمشاريع ريادة الأعمال الطلابية.
.631	2.11	٢٦. توفر الجامعة التسهيلات المادية اللازمة لبدء مشاريع ريادة الأعمال الطلابية.
.618	2.03	٢٧. تخصص الجامعة ميزانية معينة لتنمية مشاريع ريادة الأعمال الطلابية.
.676	1.97	٢٨. توفر الجامعة الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة لدى الطلاب.
.584	1.94	٢٩. يتوفر بالجامعة حاضنات أعمال لمشروعات الطلاب الريادية.

الطيب عبد المولى: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها....

الانحراف	المتوسط	عبارات البعد الثالث "القيادة والدعم الجامعي"
.681	1.94	٣٠. يتوفر بالجامعة كوادر بشرية متخصصة في ريادة الأعمال.
.619	1.99	٣١. توفر الجامعة المناخ التنظيمي والدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشاريع.
.595	2.04	٣٢. تمتلك الجامعة خطة للانتقال من الدعم الداخلي إلى الدعم الخارجي لمشروعات الطلاب الريادية.

يتضح من الجدول السابق أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات البعد الثالث والخاص بـ"القيادة والدعم الجامعي" تقع في مستوى التحقق بدرجة ضعيفة، وكانت أعلى العبارات تحققاً هي: العبارة (٢٤) والخاصة بـ تزود الجامعة أعضاء هيئة التدريس بنماذج لدمج أنشطة مشاريع ريادة الأعمال في جميع المراحل التعليمية، بمتوسط حسابي (٢,١٩) وانحراف معياري (٠,٦٨٦)، و العبارة (٢٦) والخاصة بـ توفر الجامعة التسهيلات المادية اللازمة لبدء مشاريع ريادة الأعمال الطلابية، بمتوسط حسابي (٢,١١) وانحراف معياري (٠,٦٣١)، وأخيراً جاءت العبارة (٢٣) والخاصة بـ تُشكل تنمية روح المبادرة الطلابية جزءاً رئيساً من اهتمامات القيادات الجامعية، بمتوسط حسابي (٢,١٠) وانحراف معياري (٠,٧١٠)، بينما كانت أقل العبارات تحققاً هي: العبارة (٢٥) والخاصة بـ توجد بالجامعة لوائح منظمة لمشاريع ريادة الأعمال الطلابية، بمتوسط حسابي (١,٩٤) وانحراف معياري (٠,٧٢٧)، والعبارة (٣٠) والخاصة بـ يتوفر بالجامعة كوادر بشرية متخصصة في ريادة الأعمال، بمتوسط حسابي (١,٩٤) وانحراف معياري (٠,٦٨١)، وأخيراً جاءت العبارة (٢٩) والخاصة بـ يتوافر بالجامعة حاضنات أعمال لمشروعات الطلاب الريادية، بمتوسط حسابي (١,٩٤) وانحراف معياري (٠,٥٨٤)، وجاءت هذه النتائج متفقتة مع ما توصلت إليه دراسة (Dahleez & Migdadm,2013) من حيث قلة الدعم المادي والمعنوي المقدم من القيادات الجامعية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال ونشر ثقافتها بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.

(ث) النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على البعد الرابع "التعليم والشراكة من أجل الريادة":

أوضحت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على البعد الرابع في محور الاستبانة الأول والخاص بـ"التعليم والشراكة من أجل الريادة" تحقق عبارات هذا البعد بدرجة ضعيفة، وذلك حيث بلغ متوسط استجابات أفراد العينة على هذا البعد (١,٩٩)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات البعد الرابع "التعليم والشراكة من أجل الريادة"

الانحراف	المتوسط	عبارات البعد الرابع "التعليم والشراكة من أجل الريادة"
.783	1.80	٣٣. توجد مقررات دراسية تحتم تنمية ثقافة ريادة الأعمال.
.752	2.06	٣٤. تتجه الجامعة نحو دمج التعليم للريادة تدريجياً في البرامج الدراسية.
.785	2.10	٣٥. تقييم الجامعة دورات، أو ندوات، أو مؤتمرات، أو ورش عمل عن ريادة الأعمال.
.648	2.03	٣٦. تسعى الجامعة إلى الشراكة مع منظمات دعم الأعمال التجارية للمساهمة في تعليم الريادة.
.663	1.99	٣٧. تدعم الجامعة أعضاء هيئة التدريس المعززين لروح المبادرة لدى الطلاب.
.690	1.97	٣٨. توجه الجامعة طلابها لحضور الفعاليات التي تقيمها مؤسسات المجتمع المحلي عن ريادة الأعمال.

الانحراف	المتوسط	عبارات البعد الرابع "التعليم والشراكة من أجل الريادة"
.708	1.94	٣٩. تركز العملية التعليمية على تطبيق ما يتعلمه الطلاب بمشكلاتهم الحياتية.
.616	1.94	٤٠. تهم العملية التعليمية بتدريب الطلاب على المهارات التي يتطلبها سوق العمل.
.722	2.04	٤١. تُشرك الجامعة أصحاب المصلحة (من داخل وخارج الجامعة) في برامج التعليم للريادة.
.563	1.98	٤٢. يُكلف تخصصي الأكاديمي الخريجين بالمشاركة في مشروعات ريادة الأعمال خارج الجامعة.

يتضح من الجدول السابق أن جميع المتوسطات الحسابية لعبارات البعد الرابع والخاص بـ"التعليم والشراكة من أجل الريادة" تقع في مستوى التحقق بدرجة ضعيفة، وكانت أعلى العبارات تحققاً هي: العبارة (٣٥) والخاصة بـ تقييم الجامعة دورات أو ندوات أو مؤتمرات أو ورش عمل عن ريادة الأعمال، بمتوسط حسابي (٢,١٠) وانحراف معياري (٠,٧٨٥)، والعبارة (٣٤) والخاصة بـ تتجه الجامعة نحو دمج التعليم للريادة تدريجياً في البرامج الدراسية، بمتوسط حسابي (٢,٠٦) وانحراف معياري (٠,٧٥٢)، بينما جاءت العبارة (٤١) والخاصة بـ تُشرك الجامعة أصحاب المصلحة (من داخل وخارج الجامعة) في برامج التعليم للريادة، بمتوسط حسابي (٢,٠٤) وانحراف معياري (٠,٧٢٢)، بينما كانت أقل العبارات تحققاً هي: العبارة (٣٣) والخاصة بـ توجد مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال، بمتوسط حسابي (١,٨٠) وانحراف معياري (٠,٧٨٣)، والعبارة (٣٩) والخاصة بـ تركز العملية التعليمية على تطبيق ما يتعلمه الطلاب بمشكلاتهم الحياتية، بمتوسط حسابي (١,٩٤) وانحراف معياري (٠,٧٠٨)، بينما جاءت العبارة (٤٠) والخاصة بـ تهم العملية التعليمية بتدريب الطلاب على المهارات التي يتطلبها سوق العمل، بمتوسط حسابي (١,٩٤) وانحراف معياري (٠,٦١٦)، وجاءت هذه النتائج متفكراً مع ما توصلت إليه بعض الدراسات مثل دراسة (المخلافي، ٢٠١٤)، ودراسة (Lacoucci, 2012)، ودراسة (السيد وإبراهيم، ٢٠١٤) من حيث ضعف التعليم الريادي في الجامعات، وقلة الدورات والمناهج المتخصصة في ريادة الأعمال، بالإضافة إلى ضعف الدعم الحكومي للتعليم الريادي بالجامعات.

ج) النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على محور الاستبانة الثاني "معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد":

أوضحت استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على محور الاستبانة الثاني والخاص بـ"معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد" أن الجامعة تواجه هذه المعوقات بدرجة كبيرة، وذلك حيث بلغ متوسط استجابات أفراد العينة على هذا البعد (٤,١١)، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات محور الاستبانة الثاني "معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد"

الانحراف	المتوسط	عبارات المحور الثاني "معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد"
.769	4.31	١. تأخر اهتمام الجامعة بزيادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى
.763	4.16	٢. وجود موروثات ثقافية لدى الطلاب تخففهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً
.817	4.07	٣. قلة وجود مقررات خاصة بزيادة الأعمال يدرسها طلاب الجامعة

الطيب عبد المولى: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها....

الانحراف	المتوسط	عبارات المحور الثاني "معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد"
.628	4.25	٤. قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية
.644	4.16	٥. ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية من الطلاب في دعم الجامعة لهم
.742	4.03	٦. قلة المواقع الإلكترونية التي تهتم بنشر كل ما يستجد من فعاليات وأنشطة تخص ريادة الأعمال
.616	4.11	٧. قلة إبرام الجامعة لاتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال والمشاريع الصغيرة
.721	4.15	٨. ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال
.824	4.11	٩. ضعف الدعم المادي المخصص لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال
.699	4.08	١٠. قلة أعداد الكوادر البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال
.799	4.08	١١. ندرة التسهيلات المتاحة لرواد الأعمال لبدء مشاريعهم
.704	4.09	١٢. اقتصر اهتمام الجامعة بريادة الأعمال في المناسبات فقط
.670	4.00	١٣. عدم وجود حاضنات أعمال في الجامعة
.653	3.94	١٤. ندرة وجود مراكز خدمية لدعم مشروعات ريادة الأعمال الطلابية.

يتضح من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لعبارات المحور الثاني من الاستبانة والخاص بـ"معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد" تتراوح من مستوى التحقق بدرجة كبيرة جداً إلى مستوى التحقق بدرجة كبيرة، وكانت أعلى المعوقات تحققاً هي: العبارة (١) والخاصة بـ تأخر اهتمام الجامعة بريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى، بمتوسط حسابي (٤,٣١) وانحراف معياري (٠,٧٦٩)، وجاءت العبارة (٤): قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية، بمتوسط حسابي (٤,٢٥) وانحراف معياري (٠,٦٢٨)، بينما كانت أقل المعوقات تحققاً هي: العبارة (١٤) والخاصة بـ ندرة وجود مراكز خدمية لدعم مشروعات ريادة الأعمال الطلابية، بمتوسط حسابي (٣,٩٤) وانحراف معياري (٠,٦٥٣)، والعبارة (١٣) والخاصة بـ عدم وجود حاضنات أعمال في الجامعة، بمتوسط حسابي (٤,٠٠) وانحراف معياري (٠,٦٧٠)، بينما جاءت العبارة (٦) والخاصة بـ قلة المواقع الإلكترونية التي تهتم بنشر كل ما يستجد من فعاليات وأنشطة تخص ريادة الأعمال، بمتوسط حسابي (٤,٠٣) وانحراف معياري (٠,٧٤٢)، وتأتي هذه النتائج متفقة مع بعض الدراسات والتي أكدت على وجود العديد من المعوقات التي تحول دون تنمية ريادة الأعمال ونشر ثقافتها بالجامعات مثل دراسة (عثمان، ٢٠١٨)، ودراسة (حسنين، ٢٠١٦)، ودراسة (الحديدي وسعد، ٢٠١٦).

وبتحليل ما سبق، يتضح اتساق واتفاق استجابات أعضاء هيئة التدريس حول قيام جامعة الملك خالد بدور ضعيف في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، حيث حصلت كل الاستجابات على درجة ضعيفة، بينما حصلت كل الاستجابات على محور معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد على درجة كبيرة. ولعل ذلك يُعزى إلى حداثة موضوع ريادة الأعمال في جامعة الملك خالد، ومن ثم تكاد تخلو أهداف العملية التعليمية وبرامجها الجامعية من ثقافة ريادة الأعمال؛ فانعكس ذلك على استجابات أعضاء هيئة التدريس

بالجامعة. كما يمكن عزو هذه النتيجة أيضاً إلى قلة المشاركة الفعلية لعينة البحث من أعضاء هيئة التدريس في ممارسات ريادة الأعمال داخل الجامعة أو خارجها (ورش العمل، الندوات التعريفية والتثقيفية على موقع الجامعة الإلكتروني) بسبب ضعف الإعلام بهذه الممارسات أو ضعف الإعلان عنها بالوسائل المختلفة.

٢. النتائج الخاصة باستجابات أفراد العينة على سؤال الدراسة الثاني "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها تعزى لمتغيرات: الدرجة العلمية، المنصب الإداري، التخصص؟":

للكشف عن الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على استبانة الكشف عن دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، تم استخدام اختبار "ت" مع متغير المنصب الإداري، واختبار تحليل التباين (ف) مع متغيري الدرجة العلمية والتخصص. وفيما يلي توضيح ذلك:

أ) الفروق بين استجابات أفراد العينة على الاستبانة مجملة ومحاورها الفرعية حسب متغير الدرجة العلمية: أظهر التحليل الإحصائي للفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على استبانة الكشف عن دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة - حسب متغير الدرجة العلمية - على الاستبانة مجملة، وكذا على محاورها وأبعادها الفرعية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١١) نتائج اختبار (ف) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية

المحاور	فئات المتغير	العينة	المتوسط	الانحراف	قيمة (ف) ومستوى الدلالة
البعد الأول: الرؤية والرسالة والأهداف	أ. مساعد	50	15.92	3.070	1.463
	أ. مشارك	30	17.03	3.952	.236
	أستاذ	28	15.50	4.041	غير دالة
البعد الثاني: قيم ومهارات ريادة الأعمال	أ. مساعد	50	25.52	3.541	.759
	أ. مشارك	30	26.73	5.304	.471
	أستاذ	28	25.32	6.360	غير دالة
البعد الثالث: القيادة والدعم الجامعي	أ. مساعد	50	22.02	3.862	.647
	أ. مشارك	30	23.03	5.007	.526
	أستاذ	28	22.04	3.480	غير دالة
البعد الرابع: التعليم والشراكة من أجل الريادة	أ. مساعد	50	19.46	3.898	.954
	أ. مشارك	30	20.67	3.745	.389
	أستاذ	28	19.68	3.916	غير دالة
المحور الثاني: معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد	أ. مساعد	50	30.98	12.886	.830
	أ. مشارك	30	34.10	14.226	.439

الطيب عبد المولى: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها....

المحاور	فئات المتغير	العينة	المتوسط	الانحراف	قيمة (ف) ومستوى الدلالة
إجمالي الاستبانة	أستاذ	28	34.71	15.102	غير دالة
	أ.مساعد	50	113.90	18.226	1.253
	أ.مشارك	30	121.57	21.302	.290
	أستاذ	28	117.25	25.043	غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لجميع متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير الدرجة العلمية كانت أقل من قيمتها الجدولية (٣,١) عند درجة حرية (٢) بين المجموعات و(١٠٥) داخل المجموعات؛ ومن ثم لم توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابات.

ب) الفروق بين استجابات أفراد العينة على الاستبانة مجملتها ومحاورها الفرعية حسب متغير المنصب الإداري: أظهر التحليل الإحصائي للفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على استبانة الكشف عن دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة - حسب متغير المنصب الإداري - على الاستبانة مجملتها، وكذا على محاورها وأبعادها الفرعية، والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (١٢) نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير المنصب الإداري

المحاور	فئات المتغير	العينة	المتوسط	الانحراف	قيمة (ت) ومستوى الدلالة
البعد الأول: الرؤية والرسالة والأهداف	نعم	48	16.15	4.131	.065
	لا	60	16.10	3.166	.948
البعد الثاني: قيم ومهارات ريادة الأعمال	نعم	48	25.60	5.648	-.381
	لا	60	25.97	4.231	.704
البعد الثالث: القيادة والدعم الجامعي	نعم	48	22.10	4.234	-.454
	لا	60	22.47	4.036	.651
البعد الرابع: التعليم والشراكة من أجل الريادة	نعم	48	20.06	4.402	.506
	لا	60	19.68	3.392	.614
المحور الثاني: معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال	نعم	48	33.81	13.691	.669
	لا	60	32.02	14.014	.505
إجمالي الاستبانة	نعم	48	117.73	22.161	.365
	لا	60	116.23	20.309	.718

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" لجميع متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير المنصب الإداري كانت أقل من قيمتها الجدولية (١,٩٨) عند درجة حرية (١٠٦)؛ ومن ثم لم توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابات.

ت) الفروق بين استجابات أفراد العينة على الاستبانة مجملتها ومحاورها الفرعية حسب متغير التخصص:

أظهر التحليل الإحصائي للفروق بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك خالد على استبانة الكشف عن دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة - حسب متغير التخصص - على الاستبانة مجملة، وكذا على محاورها وأبعادها الفرعية، والجدول التالي يوضح ذلك

جدول (١٣) نتائج اختبار (ف) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير التخصص

المحاور	فئات متغير التخصص	العينة	المتوسط	الانحراف	قيمة (ف) ومستوى الدلالة
البعد الأول: الرؤية والرسالة والأهداف	إنسانية/اجتماعية	56	16.34	4.395	.394
	شرعية/عربية	32	16.13	2.282	.675
	تطبيقية/صحية	20	15.50	2.893	غير دالة
البعد الثاني: قيم ومهارات ريادة الأعمال	إنسانية/اجتماعية	56	25.18	5.702	.978
	شرعية/عربية	32	26.59	3.481	.380
	تطبيقية/صحية	20	26.30	4.281	غير دالة
البعد الثالث: القيادة والدعم الجامعي	إنسانية/اجتماعية	56	22.02	4.502	.326
	شرعية/عربية	32	22.75	3.341	.723
	تطبيقية/صحية	20	22.40	4.198	غير دالة
البعد الرابع: التعليم والشراكة من أجل الريادة	إنسانية/اجتماعية	56	19.80	3.690	.625
	شرعية/عربية	32	20.38	3.941	.537
	تطبيقية/صحية	20	19.15	4.258	غير دالة
المحور الثاني: معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد	إنسانية/اجتماعية	56	30.02	10.756	2.441
	شرعية/عربية	32	35.81	15.650	.092
	تطبيقية/صحية	20	35.85	17.193	غير دالة
إجمالي الاستبانة	إنسانية/اجتماعية	56	113.36	20.520	1.751
	شرعية/عربية	32	121.66	19.398	.179
	تطبيقية/صحية	20	119.20	24.191	غير دالة

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" لجميع متوسطات استجابات أفراد العينة حسب متغير التخصص كانت أقل من قيمتها الجدولية (٣,١) عند درجة حرية (٢) بين المجموعات و(١٠٥) داخل المجموعات؛ ومن ثم لم توجد أي فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الاستجابات.

ولعل عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها حسب متغيرات: الدرجة العلمية، المنصب الإداري، التخصص يدل على اتساق استجابات أفراد عينة الدراسة واتفاقهم على أن جامعة الملك خالد تقوم بدور ضعيف في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها. وبهذا تتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات مثل Kirby &

الطيب عبد المولى: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها....

(Ibrahim,2011)، و(المخلافي، ٢٠١٤)، و(العتيبي وموسى، ٢٠١٥)، (الحمالي والعربي، ٢٠١٦)، و(الميريك والشيباني، ٢٠١٦) من حيث اتفاق أفراد العينة على ضعف دور الجامعات في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

من خلال الإطارين النظري والميداني توصل البحث لنتائج عدة أهمها:

- قلة تناول رؤية جامعة الملك خالد ورسالتها وخططها الإستراتيجية لريادة الأعمال وتنمية ثقافتها.
- قلة اهتمام القيادات بالجامعة بشكلٍ كبيرٍ بتشجيع الطلاب على ريادة الأعمال.
- ندرة وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية داخل جامعة الملك خالد، بجانب ضعف الموارد والبنية التحتية لدعم ريادة الأعمال لدى الطلاب.
- غياب التعليم الريادي بشكلٍ كبيرٍ في مختلف التخصصات، بجانب ضعف الدعم الجامعي لريادة الأعمال لدى الطلاب.
- قلة الاهتمام بعمل شراكات مع الجهات الخارجية لدعم مشروعات ريادة الأعمال لدى الطلاب بشكلٍ كبيرٍ.
- غياب تقويم ريادة الأعمال داخل الجامعة، نظراً لعدم وجود استراتيجية واضحة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.
- تواجه عملية تنمية ثقافة ريادة الأعمال عددًا كبيراً من المعوقات داخل جامعة الملك خالد منها: ضعف التوعية والتثقيف بأهمية ريادة الأعمال، وعدم وجود مركز للتوظيف وريادة الأعمال، وقلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال، وضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال، بجانب الموروثات الثقافية لدى الطلاب والتي تدفعهم للتمسك بالوظائف الحكومية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس حول دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها حسب متغيرات: الدرجة العلمية، المنصب الإداري، التخصص.

ثانياً: التوصيات

- من خلال ما توصل اليه البحث من نتائج فإنه يقدم مجموعة من التوصيات التي قد تساعد في تفعيل دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من أهمها:
- دعم وتحفيز القيادة الجامعية لأنشطة وإجراءات ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.
 - توفير القيادة التي تؤمن بأهمية ريادة الأعمال، ولديها الرغبة في توفير الإمكانيات المادية والمالية لرواد الأعمال.
 - توفير سياسة تشريعية وقانونية مرنة وبسيطة ومشجعة ومحفزة للبحث العلمي والابتكار وريادة الأعمال.
 - تطوير الهياكل التنظيمية بكليات الجامعة كافة بما يحقق جهةً مختصةً لكل منها تنظم العمليات والأنشطة التي تدعم ريادة الأعمال وتعمل على نشر ثقافتها بين الطلاب.
 - صياغة استراتيجية تتضمن أهدافاً وسياسات وإجراءات وآليات وخطط تنفيذية لمنظومة ريادة الأعمال ونشر ثقافتها بالجامعة.
 - نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها بين طلاب جامعة الملك خالد من خلال الندوات والمحاضرات وورش العمل وعقدتها بشكلٍ مستمرٍ لتوعية الطلاب بأهمية الريادة لبناء مستقبل مهني أفضل في ظل اكتساح البطالة بين صفوف الخريجين.
 - بناء ودعم الثقافة الريادية التي تؤكد على الدور الفاعل لجامعة الملك خالد في خدمة المجتمع وإعداد وتأهيل رواد ورائدات الأعمال.
 - تنظيم مسابقة سنوية لطلاب الجامعة وتقديم جوائز محفزة للمتميزين في تقديم مشروعات ريادية.
 - إكساب الطلاب مهارات ريادة الأعمال كالمهارات الحياتية وجعلها متطلباً جامعياً لجميع الكليات.
 - التعاون مع الجامعات العالمية والمتميزة في مجال ريادة الأعمال لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.
 - الاهتمام بالتدريب الميداني لطلاب الجامعة لزيادة عدد الساعات أو جعلها كفضليٍّ كاملٍ مما يساعدهم على الاندماج في سوق العمل وممارسة المهارات التي تم اكتسابها على أرض الواقع.
 - استحداث وتعزيز دورات تأهيلية لأعضاء هيئة التدريس والباحثين بالجامعة في مجال تسويق التقنية وريادة الأعمال.

الطيب عبد المولى: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها....

- تحويل دور جامعة الملك خالد من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص عمل، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، والعمل على إدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بريادة الأعمال لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص عمل.
 - ضرورة الاهتمام بفكرة إنشاء الحاضنات البحثية بالجامعة ودعمها معنويًا وماديًا.
 - إنشاء وحدات للإبداع والابتكار لتكون المحفز لنشر ثقافة التعليم الريادي وريادة الأعمال.
 - الاهتمام بعمل برامج تدريبية وورش عمل لتخريج الكوادر المتخصصة لتدريس مقررات ريادة الأعمال.
 - تبني مفهوم الجامعة الريادية من خلال القيادة القادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرواد الأعمال
 - ضرورة اهتمام الجامعة بالأبحاث العلمية التي تجري في مجال ريادة الأعمال والنظر لنتائجها بعين الاعتبار وذلك بالاستفادة من التوصيات والنتائج التي تقدمها في تطوير وتحسين مجال ريادة الأعمال ونشر ثقافتها بالجامعة.
 - ضرورة مساهمة جامعة الملك خالد بدعم المشاريع والأبحاث التي تدعم الابتكار والإبداع والريادية، وتشجيع الطلاب على إجراء أبحاث أكثر في مجال ريادة الأعمال ونشر ثقافتها.
 - تشجيع البحوث ومشاريع التخرج بشكل مشترك بين طلبة الكليات العلمية والإنسانية بما يخدم الطلبة ويثري بحوثهم العلمية ويعزز خبراتهم بمعارف ومهارات جديدة.
 - وضع خطة بحثية من خلال عمادة البحث العلمي وبالتعاون مع كليات الجامعة لإجراء مجموعته من الدراسات المرتبطة بريادة الأعمال.
- وأخيراً، يوصي الباحث بالآتي:
- إجراء بحوث إجرائية وأخرى تجريبية عن فعالية تضمين مهارات ريادة الأعمال بالبرامج الجامعية الأكاديمية في تنمية الوعي بريادة الأعمال.
 - إجراء دراسات تحليلية وأخرى استشرافية عن مدى اهتمام رؤية المملكة ٢٠٣٠ بثقافة ريادة الأعمال، وآليات توظيفها بمراحل التعليم المختلفة.

المراجع

- إبراهيم، خديجة عبدالعزيز (٢٠١٨). المرذود التربوي لحاضنات الأعمال الجامعية على تحقيق التنمية المستدامة في مصر. *مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط*، ٣٤(٥)، ٣٦٥-٤٧٩.
- إبراهيم، عصام سيد (٢٠١٥). التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. *مجلة كلية التربية ببورسعيد*، (١٨)، ١٣٢-١٧٧.
- أبوقرن، سعيد محمد (٢٠١٥). *واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- برنامج بادر لحاضنات التقنية (٢٠١٤). مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية. www.badir.com.sa
- جلاّب، إحسان، وجريّمخ، حميدة (٢٠١٨). تأثير القيادة الريادية في الأداء الابتكاري: دراسة ميدانية في عدد من الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط. *المجلة العراقية للعلوم الإدارية*، ١٤(٥٥)، ١٧٧-٢٠٩.
- الحديدي، نسرین؛ وسعد، نيرمين (٢٠١٦). المرأة السعودية وريادة الأعمال: نجاحات وتحديات. *مجلة كلية التربية، جامعة طنطا*، ٦٤(٤)، ٣٣٢-٣٦٢.
- حسینین، ایمان (٢٠١٦). مدى توفر السمات الريادية لدى طلاب وطالبات جامعة الملك سعود. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، الرياض: جامعة الملك سعود.
- الحمالي، رشاد؛ والعربي، هشام (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (٧٦)، ٣٨٧-٤٤٢.
- الريميدي، باسم سمير (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب استراتيجية مقترحة للتحسين. *مجلة اقتصاد المال والأعمال، مصر*، ٣٧٢ - ٣٩٤.
- رؤية المملكة ٢٠٣٠. المملكة العربية السعودية. متاحة على: www.vision2030.gov.sa
- زيدان، عبد الرازق؛ و خليل، عبد القادر (٢٠١٧). متطلبات تحقيق الريادة في القطاع المصرفي: دراسة حالة على بنك الفلاحة والتنمية الريفية. *مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية*، (١٧)، ٩٥-١٠١.
- السيد، لمياء؛ وإبراهيم، ایمان (٢٠١٤). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (٥٣)، ٢٧٥-٣٤٩.
- شحاتة، صفاء (٢٠١٣). تنمية جدارات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال: رؤية استراتيجية. *دراسات تربوية واجتماعية، مصر*، ٣٣(٤)، ٢٠٨-٣٣.
- الشميمري، أحمد عبد الرحمن؛ والمبيريك، وفاء ناصر (٢٠١٥). *ريادة الأعمال*. الرياض: مكتبة العبيكان.
- عبدالفتاح، محمد (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية/جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. *مجلة البحث العلمي في التربية*، ١٩(٤)، ٣٣-٢٠٨.

الطيب عبد المولى: دور جامعة الملك خالد في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها....

العنبي، منصور؛ وموسى، محمد (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة التربية جامعة الازهر، ١٦٢(٢)، ٦١٥-٦٧٠.

عثمان، عبير كمال (٢٠١٨). فعالية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، (٥١)، ٣٥٦-٣٩٤.

الفواز، عمران محمد (٢٠١٤). دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.

القهيوي، ليث؛ والوادي، بلال (٢٠١٢). المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.

مبارك، مجدي عوض (٢٠١٤). التربية الريادية والتعليم الريادي. مجلة رسالة العلم، الأردن، (٢)٥١، ٣٠-٣٣. المبيريك، وفاء؛ والجاسر، نورا (٢٠١٤). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال - نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المبيريك، وفاء؛ والشيباني، صفية (٢٠١٦). منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية: جامعة الأميرة نورا نموذجاً. ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، الرياض: جامعة الملك سعود.

محمد، عوض الله؛ ومحمود، أشرف (٢٠١٤). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها. مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، (١)١٥، ٥٤٩-٥٩٩.

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

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

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

مهدي، جابر (٢٠١٥). أثر حاضنات المشروعات في تقرير ريادة الأعمال بمدينة عنابة. مجلة دراسات، الجزائر، ٣٥، ٨٥-١١٠.

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

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

.٨٢٥

- Akinboye. A. & Pihie, Z. (2014). Effects of Learning Styles on Students Perceptions of Entrepreneurship Course Relevance and Teaching Methods. *International Interdisciplinary Journal of Education*, 3(1), 217-224.
- Alshumaymiri, K. (2016). *Entrepreneurship Skills of University graduates in Saudi Arabia*. Unpublished Master's thesis. Business School, University of Wolverhampton, U. K.
- Barringer, B. & Ireland, R. (2012). *Entrepreneurship: Successfully Launching new Ventures* (4th ed.) Upper Sadle River, NJ:Pearson.
- Buckner, E.; Beges, S.; & Khatib, L. (2012). Social Entrepreneurship: Why is it Important Post arab Spring? *Online Survey Report*, 1-20.
- Dahleez, K. & Migdad, M. (2013). Entrepreneurial of Undergraduate Students in Deteriorated Economies (the Case of Gaza Strip). *Administrative Sciences*, 2(40), 534-554.
- Fayolle, A. (2013). Personal Views on the Future of Entrepreneurship education. *Entrepreneurship & Regional Development*, Dol-10.
- Gielnik, M. (2015). Action and Action-Regulation in Entrepreneurship: Evaluating a Student Training for Promoting Entrepreneurship. *Academy of Management Learning & Education*, 14(1), 69-64.
- Heinert, S. & Roberts, T. (2017). A Profile of agricultural education teachers with exemplary rural agricultural Entrepreneurship Education Programs. *Journal of Agricultural Education*, 58(4), 193-210.
- Hill, E. (2011). *The impact of entrepreneurship education an exploratory Study of MBA graduates in Ireland*. Unpublished Master's thesis. Business School, University of Limerick.
- Kirby, D. & Ibrahim, N. (2011). Entrepreneurship education and the Creation of an enterprise Culture: Provisional results from an experiment in Egypt. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2), 181-193.
- Lacobucci, D. (2012). *Entrepreneurship education in Italian Universities: Trend, Situation and Opportunities*. Unpublished Master's thesis. University of Marche.
- Mojab, F.; Abdol Hadi, A.; & Reza, Z. (2011). Applying Competency based Approach for Entrepreneurship education. *Elsevier*, (12), 436-447.
- Mokaya, S. (2012). The Concept of Entrepreneurship in Pursuit of a Universally Acceptable Definition. *International Journal of Arts and Commerce*, 1(6).
- Ruskovaara, E. & Pihkala, T. (2013). Teachers Implementing Entrepreneurship Education: Classroom Practices. *Education Training*, 55(2), 204-216.
- Sandri, S. (2016). The Need for Entrepreneurial Education in Jordan: an Empirical Investigation. *Jordan Journal of Business Administration*, 12(2), 417-435.