



كلية التربية

مجلة شباب الباحثين



جامعة سوهاج

دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب تخصص الإدارة العامة وخريجها في جامعة حائل.

The Role of Entrepreneurship Education in Developing Culture of Self-Employment among Students and Graduates who are Majored in Public Administration at University of Ha'il.

إعداد

أ. فاطمة بنت مقبل صلفيق الشمري

باحثة دكتوراه في قسم الإدارة والتخطيط التربوي - كلية التربية

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض

تاريخ الاستلام: ٢٩ مايو ٢٠٢٢ - تاريخ القبول: ١٢ يونيو ٢٠٢٢

DOI :10.21608/JYSE. 2022.

المُلخَص :

هدفت الدراسة إلى التَّعَرُّف على دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحُرّ لدى طلاب وخريجي تخصص الإدارة العامة في جامعة حائل، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي؛ لمناسبته لهذا النوع من الدراسة، واستخدمت الدراسة أدوات الاستبانة والمقابلة، وطُبِّقت الدراسة على طلاب وخريجي تخصص الإدارة العامة في جامعة حائل. وقد أُجريت الدراسة على عينة عشوائية بلغت (٢١٢) فردًا باستخدام أداة الاستبانة، كما طُبِّقت أداة المقابلة مع مجموعة من الخبراء في الإدارة التربوية وريادة الأعمال بلغ عددهم (١٠) خبراء، وتوصَّلت الدراسة إلى عدة نتائج، أهمها: أن تقديرات عينة الدراسة حول دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحُرّ لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها في جامعة حائل؛ جاءت بدرجة متوسطة، وأن أهم المُعَوِّقات التي تحدُّ من تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحُرّ لدى الطلاب والخريجين؛ كانت: وجود اعتقاد ثقافي لدى الطلاب بأهمية الوظيفة الحكومية؛ لأنها أكثر أمانًا، واستخدام أساليب تقليدية في تدريس مقرر ريادة الأعمال كالمحاضرة والإلقاء. ومن أهم المُقترحات التطويرية التي تُسهم في تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحُرّ لدى طلاب الإدارة العامة في جامعة حائل وخريجها: عقد البرامج التدريبية والتثقيفية وورش العمل والندوات التوعوية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب؛ لزيادة الوعي لديهم بمفهوم ريادة الأعمال وأهمية العمل الحُرّ. الكلمات المفتاحية: تعليم ريادة الأعمال، ثقافة العمل الحُرّ.

Abstract

The study aimed to identify the role of entrepreneurship education in the development of culture of self-employment among students and graduates of who are majored in public administration at University of Ha'il. The study followed the descriptive survey method. Therefore, the study used a questionnaire and interviews to collect data. The study was applied to students and graduates who are majored in public administration. The study random sample was 212 students answered the questions of the questionnaire besides 10 of experts in educational administration and entrepreneurship who were interviewed.

The findings of the study came to several points: For example, the role of entrepreneurship education in the development of the culture of self-employment among students and were in medium degree. Besides, employment culture of the students and graduates was one of the most important obstacles that limit the activation of the role of entrepreneurship education in the development of the culture of self-employment. Another finding was that the students and the graduates believe in the importance of the government job because it is safer. Also, they believe that the use of lecturing as a traditional method in teaching the entrepreneurship course was one of those obstacles.

Holding training and educational programs, workshops and awareness seminars for faculty members was one of the most important development proposals of the study. Those programs, workshops, and seminars contribute to activate the role of entrepreneurship education in developing the culture of self-employment among the faculty members, the students, and the graduates who are majored in public administration major at University of Ha'il. These programs, workshops, and seminars increase awareness of the concept of entrepreneurship and the importance of self-employment among the faculty members, the students, and the graduates.

Keywords: Entrepreneurship Education, Self-Employment culture.

مقدمة:

توجّهت الحكومات في مختلف دول العالم إلى الاهتمام بزيادة الأعمال؛ نظرًا لدورها الحاسم في تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمعات، وتقليل معدلات البطالة وتحسين مستويات المعيشة، عبر إعداد وتأهيل أجيال ريادية قادرة على استغلال الفرص المتاحة، واستثمار كافة الموارد والإمكانات؛ للبدء في مشروعاتهم الخاصة دون انتظار الوظائف الحكومية.

ويعدّ التعليم الريادي أحد أهم وسائل العصر في تغيير ثقافة الأفراد والمجتمع وأساليب تفكيرهم؛ ليصبحوا مبادرين، ولديهم الإرادة والقدرة على تحويل الأفكار أو الاختراعات إلى مشروعات تجارية وأعمال حرة ناجحة؛ وهو ما يفتح آفاقًا أخرى للنظر إلى دور الأفراد في إدارة المعرفة (السعيد، ٢٠١٥م).

ويقع على عاتق الجامعات مهمة تنمية المعارف والمهارات الريادية لدى الطلاب، من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحرّ والراغب في تحمّل المخاطر، وتدريبهم على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم إلى مشروعات مهمة، وإكسابهم مهارات وإعداد المشروعات وتنفيذها، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلاب (عليق، ٢٠٢٠م).

وتؤكد الدراسات أن ٥٤% من أصحاب المشاريع الناشئة من خريجي ريادة الأعمال، كما أن دخلهم يتزايد عن زملائهم بما يتراوح من ٢٧% إلى ٦٢%؛ بما يؤكد أن تعليم ريادة الأعمال والتوجّه نحو الاقتصاد المعرفي لبناء مجتمع المعرفة؛ يُمثّل مساهمة في النمو من خلال المشاريع الريادية الناشئة (عيد، ٢٠١٤م). وتتفق مع النتيجة السابقة دراسة المبيريك والباسر (٢٠١٤م) في أن برامج التعليم الريادي لها دور إيجابي في التأثير في الرغبة والاستعداد لدى طلبة الجامعات لاختيار ريادة الأعمال مهنة في المستقبل، وأن نسبة إنشاء المشاريع الخاصة للذين يدرسون ريادة الأعمال تصل إلى أربعة أضعاف النسبة للذين لا يدرسون ريادة الأعمال.

وقد أولت المملكة العربية السعودية اهتمامًا بالغًا بالاستثمار في عقول الشباب وقدراتهم الإبداعية، وتمثّل هذا الاهتمام في برنامج تنمية القدرات البشرية، وهو أحد برامج رؤية المملكة ٢٠٣٠، ومن أهم ركائزه: إعداد المواطنين لسوق العمل المستقبلي محليًا وعالميًا، من خلال تطوير المهارات، وتوفير المسارات في التعليم، وتعزيز ثقافة الابتكار وريادة الأعمال. بالإضافة إلى التشجيع الحكومي لتنفيذ ريادة الأعمال، وإنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة، الذي أكدته رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي جعلت من أهدافها: العمل على تشجيع

المبدعين والمبتكرين، وإعداد خريجين مؤهلين للعمل، والسماح للمؤسسات الصغيرة بالمشاركة بشكل أكبر في الناتج المحلي، وتقليل معدلات البطالة والوصول إلى نسبة ٧% بحلول عام ٢٠٣٠، بالإضافة إلى رفع مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة من نسبة ٢٠% من الناتج المحلي إلى ٣٥% بحلول ٢٠٣٠ (رؤية المملكة العربية السعودية، ٢٠١٦م).

ويرى (Afolabi et al., 2017) أن نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، هو تعليم الأفراد القدرة على تحويل الأفكار إلى أعمال تشمل الابتكار والإبداع والمخاطرة، فضلاً عن القدرة على تخطيط المشروعات والأعمال وإدارتها من أجل تحقيق الأهداف. ولا بد من تدريب الطلاب، وبت روح المبادرة لديهم، وتضمن ذلك في المناهج الدراسية؛ لتعطي كل طالب فرصة أن يكون رجل أعمال، بشرط أن تُتاح له الفرص ليوصل لنفسه فرصة عمل، ولتحقيق ذلك يجب التدريب والتعليم معاً (P.45). ويجب أن يكون تعليم ريادة الأعمال في الجامعات قادراً على إعداد طلاب وخريجين يمتلكون المهارات والقدرات اللازمة، التي تساعدهم على إنشاء مشروعاتهم الريادية وأعمالهم الحرة، وتجعلهم قادرين على مواكبة المتغيرات العالمية والانخراط في المجتمعات بشكل إيجابي.

وتأكيداً على ما سبق؛ فقد أوصت دراسة نجمي (٢٠٢١م) بدمج ريادة الأعمال في برامج التعليم وصياغة برامج تعليمية في مجال ريادة الأعمال، وتحديد منهجية لإدخال التعليم الريادي في البرامج الدراسية بالجامعات؛ بهدف تعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلاب. كما جاءت توصيات دراسة الحربي (٢٠١٧م) بتطوير المناهج الأكاديمية بما يلبي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتشجيع أنشطة الابتكار وريادة الأعمال في جميع التخصصات، وتشجيع أنشطة البحث العلمي ودعم مشاركة المجتمع المحلي.

ومما سبق؛ يتضح أهمية دور التعليم الريادي في تنمية ثقافة العمل الحر ونشرها لدى الطلاب والخريجين؛ ليسهموا في تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع، وإيجاد بيئة مُحفزة للاقتصاد المعرفي، ولذا برزت الحاجة إلى إجراء الدراسة الحالية.

مشكلة الدراسة:

تُعدُّ مشكلات البطالة، وتدني مستويات المعيشة، وزيادة عدد السكان، وعجز المؤسسات الحكومية والخاصة عن استيعاب الخريجين والباحثين عن عمل؛ من أهم التحديات التي تواجه المجتمعات المعاصرة، وقد أدركت العديد من الدول هذه الحقيقة، وسارعت في تضمين تعليم ريادة الأعمال بالتعليم الجامعي وما قبله، ونشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب؛ لإكسابهم مهارات ريادة الأعمال والعمل الحر؛ لإنشاء أعمالهم ومشاريهم الريادية؛ مما يسهم في تحقيق الاكتفاء الذاتي، وتحسين أوضاعهم الاجتماعية.

ومن خلال الاطلاع على المواقع الإلكترونية للجامعات السعودية؛ تبين أن هناك جامعتين حكوميتين فقط تقدمان برنامج الماجستير في ريادة الأعمال والإبداع، وهما: جامعة جدة وجامعة أم القرى، في حين لا توجد أي جامعة حكومية أو أهلية في المملكة العربية السعودية تقدم برنامج البكالوريوس في ريادة الأعمال -حتى تاريخ تقديم هذه الدراسة- كما أن معظم الجامعات تُقدم مقرر ريادة الأعمال، سواء في السنة التحضيرية، أو في تخصص إدارة الأعمال. وتشير دراسة المخلافي (٢٠١٧م) إلى أن ٧٠% ممن يُدرسون مقرر ريادة الأعمال غير متخصصين، وإنما تلقوا دورات تدريبية فقط في مجال ريادة الأعمال، وأن منظومة التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية تعاني من ضعف كبير من حيث: عدم توافر مقررات دراسية كفيلة بإعدادات لطلاب لديهم القدرة والروح الريادية العالية، وعدم تبني طرق حديثة في تدريس ريادة الأعمال.

ويغلب الطابع التقليدي على أساليب التعليم في الجامعات السعودية، وهناك عدد قليل من الجامعات التي تشجّع على الابتكار باستغلال التقنيات الحديثة، كما أن ريادة الأعمال في بعض الجامعات أخذت الطابع الأكاديمي البحت أكثر من التعليم المرتبط بالممارسة (مبادرة أكسس، ٢٠٢٠م).

وتشير الإحصاءات إلى أن نسبة البطالة بالمملكة العربية السعودية عام ٢٠٢١م؛ بلغت ١١.٣% من إجمالي القوى العاملة (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢١م). وأن نسبة العاطلين الجامعيين الحاصلين على درجة البكالوريوس من الجامعات السعودية عام ٢٠٢٠م؛ بلغت ٥٢% من مجموع العاطلين (الهيئة العامة للإحصاء، ٢٠٢٠م). وقد أشارت العديد من الدراسات المحلية كدراستي: العتيبي وموسى (٢٠١٥م)، وعبد الفتاح (٢٠١٦م) إلى أن زيادة

معدلات نسب البطالة بين الخريجين الجامعيين؛ أدى إلى عجز المؤسسات الحكومية والخاصة عن توفير فرص عمل للخريجين في ظلّ تزايد أعداد السكان.

ووفقاً لنتائج دراسة الزير (٢٠٢١م)، فقد أكدت أن دور الجامعات في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل الحرّ وإنشاء المشروعات الريادية؛ كان منخفضاً، ووجود قصور في دور المقررات الدراسية، والأستاذ الجامعي، والأنشطة الطلابية، والتدريب الميداني في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى الطلاب. ولذا صار من الضروري أن تُعيد الجامعات النظر في برامجها الدراسية، وتُفعل دور تعليم ريادة الأعمال في تشجيع ثقافة العمل الحرّ وتنميتها لدى الطلاب. ويوصف أن الطلاب الخريجين هم القوة المُحرّكة لنمو الاقتصاد المحلي والعالمي، بما يملكه من قدرات ومهارات وطاقت قادرة على الأخذ بزمام المبادرة، وإحداث التغيرات الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي للدولة؛ فقد جاءت الدراسة الحالية لمحاولة التّعرّف على دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها في جامعة حائل من وجهة نظرهم.

أسئلة الدراسة:

- ١- ما الأسس النظرية لريادة الأعمال ودورها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الجامعات؟
- ٢- ما دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها في جامعة حائل، من وجهة نظرهم؟
- ٣- ما المُعَوّقات التي تحدّ من تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها في جامعة حائل، من وجهة نظرهم؟
- ٤- ما المُقترحات التطويرية التي تُسهم في تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى الطلاب والخريجين، من وجهة نظر الخبراء في الإدارة التربوية وريادة الأعمال؟

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف على الأسس النظرية لريادة الأعمال ودورها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الجامعات؟
- ٢- التَّعَرُّف على دور تعليم رِيادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحُرّ لدى طلاب الإدارة العامة وخريجِها في جامعة حائل، من وجهة نظرهم.
- ٣- التَّعَرُّف على المُعَوِّقات التي تحدُّ من تفعيل دور تعليم رِيادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحُرّ لدى طلاب الإدارة العامة وخريجِها في جامعة حائل، من وجهة نظرهم.
- ٤- التَّعَرُّف على المُقترحات التطويرية التي تُسهم في تفعيل دور تعليم رِيادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحُرّ لدى الطلاب والخريجين، من وجهة نظر الخبراء في الإدارة التربوية وريادة الأعمال.

أهمية الدراسة:

- ١- تتسق هذه الدراسة مع التوجّهات العالمية التي تؤكد أهمية دور الجامعات في تنمية ثقافة العمل الحُرّ، والتوجّه نحو اقتصاد السوق والاقتصاد المعرفي. كما تتسق مع توجّهات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ في تعزيز قدرة نظام التعليم على تلبية مُتطلّبات التنمية واحتياجات سوق العمل.
- ٢- تأمل الباحثة أن تلفت هذه الدراسة نظر طلاب كلية إدارة الأعمال وخريجِها نحو الاتجاه إلى العمل الحُرّ، والقدرة على إنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
- ٣- تأمل الباحثة أن تساعد نتائج وتوصيات هذه الدراسة المسؤولين وصانعي القرار على تفعيل دور تعليم رِيادة الأعمال وتعزيزه في تنمية ثقافة العمل الحُرّ لدى الطلاب.

حدود الدراسة:

الحدّ الموضوعي: اقتصرت الدراسة على التَّعَرُّف على دور تعليم رِيادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحُرّ لدى طلاب تخصُّص الإدارة العامة وخريجِها بكلية إدارة الأعمال في جامعة حائل.

الحدّ المكاني: اقتصرت الدراسة على كلية إدارة الأعمال، تخصُّص الإدارة العامة في جامعة حائل، باعتبارهم درسوا مقرر ريادة الأعمال.

الحدّ الزمني: طُبقت الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٤٢هـ/

١٤٤٣هـ.

مصطلحات الدراسة:

تعليم ريادة الأعمال:

يُعرفه الحديدي وآخرون (٢٠٢٠م) بأنه: إكساب وتشجيع وتنشئة طلاب الجامعة على اتجاهات وأساليب ومهارات ثقافة العمل الحرّ، وذلك بزيادة الوعي بإدراك قيمة الفرص الوظيفية، والعمل على بناء مهارات الإبداع والابتكار لديهم وتطويرها؛ لإيجاد فرص العمل للباحثين عنها، وإطلاق مبادرة التوظيف الذاتي للخريجين؛ لإيجاد فرص عمل تساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية، وذلك لعلاج مشكلات البطالة والفقير.

ويُعرفه أرناؤوط (٢٠١٧م) بأنه: المشروعات والأنشطة التي تم تخطيطها وإدارتها بالجامعات؛ بغرض تطوير الصفات والقيم الريادية لدى الفرد، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار والتطوير والاستكشاف، والاستفادة من الفرص، واكتساب المهارات الإدارية القائمة على الإدارة المنهجية؛ لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال التجارية بكفاءة وفعالية، وتحقيق الربحية والنمو المُستدام.

وتُعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: إكساب طلاب جامعة حائل لمهارات ريادة الأعمال، وتنمية ثقافة العمل الحرّ لديهم، وتعزيز الإبداع والابتكار من خلال الأنشطة التي تقدمها جامعة حائل، وتشجيعهم على إنشاء المشروعات الريادية، والأعمال الحرّة. العمل الحرّ:

يُعرفه الزير (٢٠٢١م) بأنه: العمل الذي يقوم به الفرد بذاته، أو مع شركاء له في هذا العمل - يدوياً كان أو فكرياً- وينتج عن هذا العمل سلعة تُقدّم في المجالات الخدمية أو التجارية أو الصناعية.

وتُعرف الباحثة ثقافة العمل الحرّ إجرائياً بأنها: مجموعة الاتجاهات والأفكار التي يتبناها الطلاب والخريجون، وتدفعهم إلى تأسيس نشاط تجاري، لا يخضع لقيود الحكومة أو عقود الشركات، ويمارسه الشخص لحسابه الخاص، حيث يستثمر جهده وماله؛ لتحقيق أقصى ربح ممكن.

الإطار النظري:

يعرض هذا الجزء الأسس النظرية لريادة الأعمال ودورها في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، وذلك للإجابة على سؤال الدراسة الأول.
 أولاً: تعليم ريادة الأعمال:

١- التطور التاريخي لمفهوم ريادة الأعمال:

جاء في (مُعجم الرائد) تعريف الريادة بأنها: رواداً ورياداً وتعني: راد الشيء طلبه، وراد الأرض: تفقّد ما حولها من المراعي والمياه هل هي صالحة للنزول (مسعود، ١٩٩٥م، ص.٣٧٩). وتعد كلمة ريادة الأعمال (Entrepreneurship) فرنسية الأصل، وتعني الشخص الذي يباشر أو يشرع في إنشاء عمل تجاري وكان الاقتصادي الفرنسي جين بابيستيه أول من استخدم المصطلح عام (1900) بالمعنى نفسه (الشميمري، المبيريك، ٢٠١٦م، ص ٢١). ويعود الفضل في وضع تعريف واسع لمفهوم ريادة الأعمال إلى الخبير الاقتصادي جوزيف شومبيتر (Joseph Schumpeter (1950)، الذي عرّف ريادة الأعمال بأنها: "عملية ابتكار وتطوير طرق وأساليب جديدة؛ لاستغلال الفرص التجارية" (الدبوسي، ٢٠١٧م).

وقد تأثرت الريادة في بداياتها بعدد من العلوم منها علم الاقتصاد، وعلم النفس والتسويق، والإدارة الاستراتيجية، وعلم الاجتماع، والتاريخ، وعلوم الإنسان، مما أدى إلى تباين تفسيراتها وتعدد نظرياتها، وعدم الاتفاق على مفهوم محدد لها، بل ترادفت في كثير من الأحيان مع مفاهيم الإبداع والابتكار، وقد عُرف مفهوم الريادة في الستينات والسبعينات من القرن العشرين، لكن شهدت فترة الثمانينات والتسعينات انتشاراً واسعاً لهذا المفهوم الذي مزج بين الأرباح التي تثمر عنها العمليات التجارية المختلفة من جهة وفكرة التقدم على مختلف المجالات من جهة أخرى من خلال ابتكار أساليب جديدة وحديثة في العمل (أبو قرن، ٢٠١٥م).

كما أشارت أدبيات الإدارة إلى العديد من نماذج التعريب لمصطلح ريادة الأعمال أو الريادة أو الريادية؛ حتى إن تفسير هذا المصطلح لا يزال غير محسوم، فقد عرّف بورتش (Burch (1986) مصطلح ريادة الأعمال (Entrepreneurship) بأنها: مجموعة أنشطة تُقدّم على الاهتمام، وتوفير الفرص، وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع وإنشاء المنشآت (الشميمري والمبيريك ٢٠١٦م، ص. ٢١). كما أنها تعني "إنشاء شيء جديد ذي

قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة" (النجار والعلي، ٢٠٠٦م، ص.٥).

وعرفها صالح (٢٠١١) بأنها "السبق والتقدم في مجال ما بالتصميم، والشجاعة والإدارة؛ لتحقيق الأهداف المرسومة، وتلبية رغبات المستفيدين، رغم المخاطر المحتملة، وبشكل أفضل من المنافسين". كما عرفها السامرائي (٢٠١٢م) بأنها "عملية إطلاق الطاقات الكامنة للمبدعين، وتوفير العناصر الضرورية التي تحفزهم على المبادرة والإبداع في جميع المجالات المعرفية، وصقلها بالمهارات الضرورية من أجل تحقيق التنمية المستدامة". في حين عرّفها رشيد والزيادي (٢٠١٣) بأنها "ميل المنظمة لتبني الأفكار الجديدة، وتحويلها إلى منتجات أو خدمات أو عمليات أو أنظمة أو إجراءات جديدة، والاستعداد لتحمل المخاطر المرتبطة بها، فضلاً عن الاستباقية في معرفة التغيرات بما يمكنها من خلق القيمة للمنظمة". كما عرفها الشميمري والمبيري (٢٠١٦م) بأنها "إنشاء عمل حر يتسم بالإبداع ويتصف بالمخاطرة" (ص٢٢).

وتعد الريادة من مداخل التطوير التنظيمي الحديثة، والتي ظهرت نتيجة التحديات البيئية السريعة، وزيادة التنافسية، وانعدام الثقة بالأساليب الإدارية التقليدية، ورغبة المنظمات في تطوير وضعها القائم لمواجهة تحديات المنافسة، وتحقيق الإبداع والمرونة وتحسين القدرات التنافسية، واستغلال الفرص، وتجنب خسارة العمل (عبد القادر، ٢٠١٤م).

٢- صفات رائد الأعمال:

تتطلب الريادة روحاً وذهنية خاصة قبل كل شيء، فالريادي هو شخص مبادر جريء يريد ان يأخذ مصيره بيده، وهو متفائل بطبيعته، ومؤمن بحتمية النجاح، بالرغم من وجود مخاطر قد تؤدي إلى الفشل، ويمتلك طاقة وقوة دافعة تمكنه من تخطي الصعوبات التي تقف عائقاً في سبيل تحقيق أهدافه، وأصحاب تلك النوعية من المبادرات هم أشخاص يشعرون بارتياح لفكرة استحداثهم لمشروع عمل جديد، والمساهمة في المجتمع من خلال مبادراتهم الخاصة وإبداعهم وعملهم الشاق، لذا فإن الرياديين يمتلكون خصائص قد تكون فريدة ولهم أدوار مهمة (إسماعيل، ٢٠١٠م).

وتذكر دعاء السر عدد من صفات الريادي منها (٢٠١٧م):

- ١- الميل نحو المخاطرة: يتحمل الريادي المخاطرة، ويتقبل العمل في مواقف وحالات تتسم بعدم التأكد، والملاحظ انه كلما ازدادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد لتحمل مخاطر معينة.
- ٢- الرغبة في النجاح: يتميز الريادي بمعرفة الأهداف التي يريد الوصول إليها بدقة لذلك فهو يعمل بدرجة عالية في تحقيق النجاح، ويملك درجة أكبر من الفرد العادي، حيث درجة الأهمية والمسؤولية كبيرة للوظيفة والنشاط الذي يقوم به.
- ٣- الثقة بالنفس: الريادي هو الشخص الذي يبدأ العمل الحر او الخاص، بحيث يكون مدفوعاً بحماس لإنجازه، لديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من المستفيدين والتعامل مع التفاصيل الفنية.
- ٤- الحاجة إلى الإنجاز: الريادي شخص لديه الدافعية المتميزة لإشباع الحاجة للإنجاز، بدرجة عالية، لأنه بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله.
- ٥- التفاؤل: يميل الرياديون إلى التفاؤل، فهم غير متشائمين، وهم على علم بأن الفشل هو حلقة من حلقات النجاح، ويمكن تحويل هذا الفشل إلى نجاح، والتفكير السلبي إلى التفكير الإيجابي.

ويضيف نافع (٢٠١٨م) عدد من صفات رائد الأعمال وهي:

- ١- يمتلك رؤية مدعومة بالعديد من الأفكار القوية المحددة الفريدة أي جديدة في السوق.
- ١- يتسم بالمرونة وقابليته للتطوير.
- ٢- وضع استراتيجية لتحويل حلمه إلى واقع ملموس وتنفيذها بالإصرار والتصميم.
- ٣- المبادرة للوصول لنجاح فكرته.
- ٤- إقناع الآخرين للانضمام إليه ومساعدته.
- ٥- إيجابيته في صناعة القرار واتخاذ.

٣- استراتيجيات ريادة الأعمال:

يعد مفهوم استراتيجيات الريادة من بين المفاهيم الحديثة التي رافقت نشأة وتطور مصطلح الإستراتيجية في منظمات الأعمال، ويرجع مفهوم إستراتيجية الريادة مبدئياً إلى

"السلوك الريادي في المنظمة القائمة " في إطار إعداد وتطبيق الإستراتيجية فإن الإستراتيجية هي واحدة من طرق اكتساب الميزة التنافسية (النفيعي، ٢٠١٥م).

وتذكر مزنة النفيعي أهم استراتيجيات الريادة وهي على النحو التالي:

أولاً: الابتكار: وهو تبني الأفكار الجديدة والتجربة الغربية والعمليات الابتكارية التي تؤدي إلى إيجاد منتجات او خدمات جديدة او عمليات تكنولوجية من شأنها التجديد. وتحتاج الجامعات اليوم أكثر من أي وقت مضى إلى الابتكار، وإلى إعادة التفكير في أدوارها ووظائفها، ولاسيما في ثلاث مجالات على الأقل وهي: البحث والتعليم ونقل التقنية.

ثانياً: التفرد: ويعرف بأنه شيء فريد من نوعه، وبديع ورائع، ويكون الأول في المصانع. ويتحقق التفرد في المنظمات من خلال قدرتها على التميز عن غيرها من المنظمات الأخرى المنافسة في القطاع نفسه من الأعمال.

وتكتسب الجامعات الريادية إستراتيجية التفرد بعرضها منتجات او خدمات عالية الجودة او فائقة التقنية، وقناة توزيع أوسع، وخدمة أفضل للمستهلكين وحملة ترويج على نطاق واسع. ثالثاً: النمو: وتعني التوجه نحو الكبر والتوسع مقارنة بالوضع الحالي للمنظمة، وليس ضرورياً ان يكون الكبر او التوسع في جميع مجالات العمل او الإنتاج بالمنظمة، إذ انه يقتصر على أنشطة معينة دون الأخرى، ولكن المحصلة النهائية تكون في تحسن الأوضاع عما هي عليه من حيث زيادة الإيرادات، او زيادة أعداد المستفيدين من خدمات المنظمة من خلال فتح مكاتب او فروع جديدة وغير ذلك من الجوانب التي تعني انتقال المنظمة إلى وضع أفضل من وضعها الحالي.

ويعرف النمو في الجامعات بأنه: زيادة خدمات الجامعة ومشروعاتها كما ونوعاً، للتأقلم مع التغير الحادث في البيئة الخارجية، سواء كانت محلية أم إقليمية أم عالمية، ويتطلب تطبيق هذه الإستراتيجية التجديد والابتكار والبحث عن الفرص الجديدة وتحمل المخاطر.

ويضيف السكارنة (٢٠١٦م، ص ص ٤٩-٧٨) الإستراتيجيات التالية:

الإبداع: ويعرف بأنه القدرة على جمع او مشاركة المعلومات بطرق تطوير أفكار جديدة، ويعتبر الخطوة الأولى للابتكار، ويساهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل، كما انه يحسن من عملية صنع القرارات من خلال تشجيع العصف الذهني كأحد الأساليب المستخدمة في جمع أعضاء الجماعة معا لتطوير أفكار جديدة بحرية وعفوية دون انتقاد.

أخذ المخاطرة: وتعني بأنه ما تم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض للخسارة، وتأتي مهارات اخذ المخاطرة في حالات الغموض وعدم التأكد والكيفية التي تضمن بقاء وضمان نجاح الأعمال والخوف من الفشل، وحتى تبقى ريادةياً لأبد ان تحسب المخاطر التي تأتي من القيام بتنفيذ الأعمال.

المبادأة: وتعني القدرة على أخذ مخاطرة عالية أكثر من ظروف البيئة المحيطة بالمنظمات، ويرتبط مفهوم المبادأة باغتنام الفرص في السوق التي لا تكون على علاقة مع العمليات الحالية. وتقديم منتجات جديدة ونادرة مختلفة عن بقية المنافسين. والتخطيط الإستراتيجي للعمليات التي تكون في مرحلة الانحدار خلال مدة حياة المنتج.

٤- مفهوم تعليم ريادة الأعمال:

ويعدّ التعليم الريادي (Entrepreneurship Education) من الاتجاهات الحديثة التي توليها الأدبيات في مجالي ريادة الأعمال والتعليم أهمية بالغة؛ حيث إن فلسفة التعليم الريادي قد نتجت عن تفاعل حقلي ريادة الأعمال - بفلسفته ونظمه ومفاهيمه- والتعليم بنظرياته وفلسفته؛ إذ يجب أن يهدف التعليم إلى إنتاج أشخاص أو أفراد مبتكرين ومبدعين في مجال الأعمال؛ لخدمة المجتمعات التي يعيشون بها (إبراهيم، ٢٠١٥م).

وتُعرف اليونسكو UNESCO (2008) تعليم ريادة الأعمال بأنه: إكساب اتجاهات ومهارات العمل الحرّ في المؤسسات التعليمية؛ لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية، وتعريف الشباب بالطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية، ورخاء مجتمعاتهم؛ مما يؤدي إلى الحدّ من عنف الشباب، ومن ظاهرة التهميش الاجتماعي والفقر (P.11).

٥- أهداف تعليم ريادة الأعمال:

تحرص الجامعات على تعليم ريادة الأعمال؛ لتمكين الطلاب من تعلّم الأصول المهنية لريادة الأعمال، انطلاقاً من الأهداف الآتية (عيد، ٢٠١٤م):

- ١- اكتشاف ذاته؛ ليتعرّف على مدى استعداده أن يكون رائد أعمال أم لا.
- ٢- التّعرف على ما يتوافر لديه من الخصائص الشخصية والسلوكية التي يتسم بها رائد الأعمال، والتّعرف على نسبة توافر كل خاصية.
- ٣- إدراك ما يلزمه ليكون رائد أعمال محترفاً.

٤- دراسة سبل التوصل إلى الأفكار الإبداعية، والتعرّف على كيفية التفرقة بين الفكرة التقليدية والريادية.

٥- تعلّم الكيفية التي يجب أن يُدار بها المشروع الريادي.

٦- دراسة سبل التخطيط لنمو المشروع من بداية مرحلة التنفيذ.

٧- دراسة آليات تجنّب الأزمات قبل حدوثها، وكيفية الاستعداد لمواجهةها حين حدوثها بالبدائل القابلة للتنفيذ وفق سيناريوهات متوقّعة.

٨- كيفية تحويل فكرته لخدمة اقتصاد المعرفة؛ بغرض التحوّل إلى مجتمع المعرفة.

٩- فهم طبيعة العمل المنظومي للمشاريع الريادية؛ لكي تندمج جميعها في منظومة الاقتصاد المعرفي، وتيسير التحوّل إلى بناء مجتمع المعرفة.

ويتضح مما سبق؛ أن الهدف الأساسي من تعليم ريادة الأعمال في الجامعات؛ بناء القدرات البشرية من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات الريادية اللازمة، وتنمية ثقافة العمل الحر لديهم، وتشجيعهم على تطوير قدراتهم، ودعم أفكارهم الإبداعية وتحويلها إلى مشروعات ابتكارية وأعمال حرة، التي تُسهم بشكل فاعل في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وخفض معدلات البطالة، وتحقيق الاكتفاء الذاتي.

٦- طرق تعليم ريادة الأعمال وأساليبها:

ظهر اهتمام متزايد بتعليم ريادة الأعمال للطلاب في الجامعات، عبر تقديم مقررات ريادة الأعمال، حيث يمكن أن تؤدي الجامعات دوراً مهماً في تحفيز المهنية وزيادتها لدى الطلاب الذين لديهم أفكار بمشاريع صغيرة، من خلال تطوير القدرات الشخصية، مثل: التحليل الابتكاري للسوق والإدارة والتكنولوجيا (عبد العظيم، ٢٠١٦م).

واختلفت مُسمّيات المقررات الدراسية ذات الصلة بريادة الأعمال على مستوى العالم، فقد يُطلق عليها: ريادة الأعمال، أو إدارة الأعمال الصغيرة، أو خلق المشاريع الجديدة، أو الابتكار والإبداع، أو رأس المال المخاطر، أو حقّ الامتياز، أو تطوير المنتجات الجديدة، أو التسويق الريادي، أو تخطيط المشاريع الناشئة، أو سياسة الإبداع أو الريادة الاجتماعية (المخلافي، ٢٠١٧م).

وأظهرت الدراسات النظرية أن المقررات الدراسية لبرامج ريادة الأعمال لا بد أن تتميز عن البرامج التقليدية، وينبغي أن تتضمن مقررات ريادة الأعمال عدة مهارات، كالقيادة

والمفاوضات والتفكير الإبداعي، والتعرّف على الابتكارات التكنولوجية وتطوير منتجات جديدة، كما يجب تدريب الطلاب على إعداد الخطط التجارية، والتدريب على تحديد الفرص، ومعرفة نماذج لرواد الأعمال. ويجب على الطلاب التفاعل مع هذه النماذج، حيث يمكن الاستفادة من رجال الأعمال؛ لأنهم بمنزلة المُدرّبين والمرشدين، كما يُتطلب من تعليم ريادة الأعمال تضمين التدريب العملي والخبرة الواسعة في مجال مشروعات المجتمع؛ بما يُمكنهم من إضافة قيمة للمشروعات الحقيقية، وأن يكونوا مستعدين لإضافة قيمة لمشروعاتهم الخاصة (Karali, 2013, pp.14-15).

ويؤكد المقبالية وآخرون (٢٠٢١م) أن نجاح برامج التعليم الريادي واستراتيجياته في الجامعات والكليات يعتمد على ربطها بأماكن العمل الواقعية المخصصة، مثل: المصنع، والشركة، والمؤسسة؛ وذلك بهدف التخطيط والتطبيق الفعال للخطة الدراسية أو المنهج الدراسي، وهذا ما يُطلق عليها نماذج المحاكاة، حيث يحاكي المتعلم موقفًا شبيهًا لما يمكن أن يواجهه في الحقيقة، ويجب أن تكون استراتيجيات التعليم الريادي المُقدّمة للطلاب فاعلة وغير تقليدية، وذات جودة عالية، ولا بد أن يتوافق مع هذه الاستراتيجيات وسائل تعليمية متنوعة ومسابقات مختلفة؛ لإثارة الدافع والحماس بين الطلاب. هذا بالإضافة إلى إشراك الرياديين المحليين، عبر تعزيز الشراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي الداعمة لريادة الأعمال، مثل: الغرف التجارية، ومراكز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة، ومنظمات الأعمال الريادية المختلفة.

ومن المُقومات الداعمة لتعليم ريادة الأعمال: إنشاء حاضنات الأعمال الجامعية، التي بدورها تهدف إلى دعم المشروعات الريادية للطلاب، ومساعدتهم على تحويل أفكارهم الإبداعية إلى منتجات أو خدمات ابتكارية؛ تضمن لها البقاء والاستمرارية لأطول فترة ممكنة. وتُعرّف حاضنة الأعمال بأنها: مؤسسة أو مركز يهتم بدعم المبدعين وتوجيههم، وتشجيع الأعمال والمشروعات الصغيرة الناشئة من خلال تقديم المساعدات المادية والمعنوية؛ لإتمام هذه المشروعات بنجاح، وذلك لما يتوافر بالجامعة من خبراء ومستشارين وأبحاث علمية توفر البنية التحتية اللازمة لنجاح حاضنات الأعمال في عملها (عبد العظيم، ٢٠١٦م).

كما تعدّ مسرعات الأعمال الجامعية من المُقومات الداعمة لتعليم ريادة الأعمال، بما تُقدّمه من خدمات واستشارات ودعم مادي وتسريع للمشروعات. وتُعرّف مُسرّعة الأعمال

بأنها: وحدة أو منظمة تُقدّم برامج مكثّفة لتسريع نمو الشركات الناشئة وتوسّعها خلال فترة زمنية تتراوح من ثلاثة إلى ستة أشهر، توفّر من خلالها الموارد والتجهيزات التي تشمل: توفير مساحات العمل وبرنامج التمويل، وتسهيل الوصول إلى المستثمرين، مقابل الحصول على عائد من الشركة، وتقدّم المُسرّعات الاستشارات وبرامج الإرشاد والتوجيه والتدريب (Riggins,2016).

وتبرز أهمية حاضنات الأعمال الجامعية والمُسرّعات الجامعية في كونها تزيد من فرص نجاح الشركات الناشئة واستمرارها، إضافة إلى قدرتها على توجيه رواد الأعمال الطلاب والخريجين وإرشادهم، وذلك باحتضان أفكارهم، وتوجيههم لإنشاء مشاريعهم، ومساعدتهم على مواجهة التحديات والعقبات (المبيريك والجاسر، ٢٠١٤).

٧- إدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة:

تعد المشاريع الصغيرة والمتوسطة من أهم ركائز التنمية الاقتصادية للدول المتقدمة أو النامية؛ وذلك باعتبارها الوسيلة الفاعلة لإيجاد فرص العمل المناسبة للخريجين، وخفض معدلات البطالة وتحسين الأوضاع الاجتماعية للأفراد.

وتختلف تعريفات المشروعات الصغيرة وفقاً لاختلاف حجمها والإيرادات السنوية وعدد العاملين وهيكلها الاقتصادية التي بموجبها يتم تحديد شكل المشروع، وتصنف الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة المنشآت وفقاً لعدد العمالة والمبيعات السنوية إلى ما يلي (منشآت، ٢٠٢٠م):

١. المنشآت المتناهية الصغر وهي التي تضم عمالة من ١-٥، او مبيعات لا تزيد عند ٣ ملايين ريال سنوياً.
 ٢. المنشآت الصغيرة والتي تضم عمالة من ٦ إلى ٤٩، او مبيعات أكثر من ٣ ملايين ريال وأقل من ٤٠ مليون ريال سنوياً.
 ٣. المنشآت المتوسطة والتي تضم عمالة من ٥٠ إلى ٢٤٩، او مبيعات من ٤٠ مليون ريال وأقل من ٢٠٠ مليون ريال سنوياً.
- ويعرف أنبيرة(٢٠١٥م) المشروعات الصغيرة: بأنه استثمار يوجه لإنتاج محدد لتحقيق عائد وربح لصاحبه وعائد نفعي للمجتمع ويتميز بانخفاض حجم رأس المال المستثمر وبساطة التكنولوجيا المستخدمة.

ويتميز النشاط في المشاريع الصغيرة والمتوسطة بمجموعة من المميزات من أهمها (الجنابي، ٢٠١٩):

١. القدرة على توظيف القوى العاملة على اختلاف مهاراتهم.
 ٢. يوفر فرصة للتدريب الوظيفي لتحسين المهارات والقدرات.
 ٣. انخفاض مخاطر الاستثمار فيه.
 ٤. المساهمة في هذه المشاريع لتحسين الإنتاجية وزيادة الدخل.
- وتواجه المشروعات الصغيرة والمتوسطة العديد من المشكلات والصعوبات التي تحد من قدرتها على العمل ومساهمتها في دفع عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي ومن أهمها ما ذكره أنبيه (٢٠١٥م):

١. الكفاءة الإدارية والنية، حيث تفتقر المشروعات الصغيرة والمتوسطة للإدارة الناجحة والخبرة في العديد من المجالات (المحاسبية والتسويقية والتنظيمية).
 ٢. عدم قدرة المشروعات على المشاركة في المعارض المحلية والدولية لتسويق نشاطها، وضعف المزايا والقدرة التنافسية.
 ٣. ضعف قدرة المؤسسات المالية على تلبية احتياجات المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
 ٤. المخاطر العالية لاقتراض المشروعات الصغيرة والمتوسطة.
 ٥. مشكلة توفير مواد الخام ومدخلات الإنتاج التي يتم استيرادها نظراً لقلّة الكميات التي تتطلبها هذه المشروعات مما يترتب عليه ارتفاع تكاليف الإنتاج.
 ٦. ضعف او انعدام وجود وسائل الأمن والسلامة المهنية بسبب انخفاض معدلات الإنتاج.
 ٧. عدم وجود إطار قانوني مستقل لهذه المشروعات، وعدم الاستفادة من نظام الحوافز المتمثل في الإعفاءات الجمركية او الضريبية.
 ٨. قلة العمالة الماهرة والمدرّبة وارتفاع معدل دوران العمالة وعدم استقرارها، لعدم وجود علاقة تعاقدية بين أصحاب هذه المشروعات والعمال لما يترتب عليه من التزامات مالية.
- ٨- الفرق بين ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة:

يكثر الخلط بين ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة، وتستخدم في بعض الكتابات لتدل على المعنى نفسه، في حين ان هناك فرقاً بين المفهومين. من أهمها ما يلي (الشميمري، المبيريك، ٢٠١٦م):

١. المشروعات الصغيرة تهدف إلى توليد دخل مستمر يرضي صاحبه، ويكون أفضل من التوظيف التقليدي ويتجاوزه. أما ريادة الأعمال فتهدف إلى إنشاء ثروة مستمرة ودائمة يتجاوز مداها الأحلام البسيطة إلى بناء الثراء الكبير.

٢. تُبنى ثروة المشروعات الصغيرة عادة عبر حياة صاحبها وفق وقت زمني طويل، في حين ان الثروة الريادية يبنها رائد الأعمال خلال زمن قياسي في حياته العملية لا تتجاوز عادة خمس إلى عشر سنوات.

٣. تتميز ريادة الأعمال بالمخاطرة العالية، وهي الثمن الذي يتوقع لرائد الأعمال ان يدفعه مقابل الثراء. ويغير المخاطرة فإن الريادة تزول، وتكون مشروعاً صغيراً.

٤. ريادة الأعمال تتصف بالابتكار والإبداع وتحويل تلك الأفكار إلى منتجات وخدمات مربحة، وهي أكثر بكثير مما يمكن ان تتصف به المنشآت الصغيرة. وهذا الإبداع والابتكار يحقق لريادة الأعمال الميزة التنافسية المستدامة التي تخلق الثروة.

وأنشأت حكومة المملكة العربية السعودية الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت" عام ٢٠١٦م، وتهدف إلى تنظيم قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة في المملكة ودعمه ورعايته وفقاً لأفضل الممارسات العالمية، لرفع إنتاجية هذه المنشآت وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي من ٢٠% إلى ٣٥% بحلول عام ٢٠٣٠م. وتعمل "منشآت" على إعداد وتنفيذ ودعم برامج ومشاريع لنشر ثقافة وفكر العمل الحر وروح ريادة الأعمال والمبادرة والابتكار، وتنويع مصادر الدعم المالي للمنشآت، وتحفيز مبادرات قطاع رأس المال الجريء إلى جانب وضع السياسات والمعايير لتمويل المشاريع التي تصنف على انها مشاريع صغيرة ومتوسطة، وتقديم الدعم الإداري والفني للمنشآت ومساندتها في تنمية قدراتها الإدارية والفنية والمالية والتسويقية والموارد البشرية وغيرها (منشآت، ٢٠٢٢م).

٩- أبرز ملامح تعليم ريادة الأعمال في الجامعات السعودية:

سعت الجامعات السعودية إلى تفعيل ريادة الأعمال وتعزيزها لدى الطلبة؛ تحقيقاً لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، التي جعلت من أهم أهدافها: سدّ الفجوة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل، والاستثمار في عقول الشباب وأفكارهم الإبداعية بجميع القطاعات.

وقد عززت المملكة مكانتها في محور تعليم ريادة الأعمال بالجامعات السعودية، وذلك بتقدمها (١٩) مرتبة عالمياً - بحسب تقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال GEM - محققة المرتبة (٢٣) عام ٢٠٢١م، مقارنة بالمرتبة (٤٢) عام ٢٠٢٠م؛ ويُعدّ هذا إنجازاً كبيراً حقّقه المملكة في عام واحد فقط؛ مما يجعلها واحدة من أسرع البلدان تحسناً ونموً (وزارة التعليم، ١٤٤٣هـ، ص ٦).

ووفقاً لنتائج دراسة المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM)، فقد أنشأت (٤٤) جامعة سعودية ما يُمثّل (٦٤%) مركزاً مُتخصّصاً في ريادة الأعمال، ومكاتب نقل التقنية، وحاضنات ومسرّعات الأعمال، أما فيما يخصّ تصنيف البرامج الأكاديمية؛ فهناك (٣٥%) من إجمالي مؤسسات التعليم العالي تُقدّم مقررات أكاديمية، و(٨٥%) منها تُصنّف بوصفها مقررات اختيارية، و(٣١%) مُتطلّبات جامعة، ونسبة (٤٦%) منها لديها كمقررات من مُتطلّبات الكلية؛ ويُعدّ ذلك تطوراً إيجابياً؛ حيث إن جامعات المملكة تُدرك أن مقررات ريادة الأعمال والابتكار مُتطلّب على مستوى كليات الجامعة لجميع الطلاب؛ بغض النظر عن تخصصه في الجامعة (وزارة التعليم، ٢٠٢١م، ص ٨).

كما توصلت الدراسة إلى أن (٧٨%) من جيل الشباب السعودي يؤمن أن امتلاك مشروع تجاري؛ يزيد من الرفاهية والمكانة الاجتماعية، وأن (٧٦%) من سكان السعودية يؤمنون أن هناك فرصاً مُتاحة لبدء أعمالهم التجارية الخاصة (وزارة التعليم، ٢٠٢١م، ص ٤).

وفي إطار اهتمام وزارة التعليم بدعم منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية؛ فقد أطلقت الوزارة مبادرة (الجامعة الريادية)، التي تهدف بشكل أساسي إلى تشجيع الجامعات على المساهمة في التنمية الاقتصادية، من خلال إطلاق المشاريع الابتكارية المنتجة، وإيجاد شراكات مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة، وجذب الاستثمارات، ونقل التقنية والتعاون الدولي والإقليمي (وزارة التعليم، ٢٠٢٠م). كما أطلقت وزارة التعليم مبادرة (ريادي)، وهي إحدى مبادرات التحول الوطني ٢٠٢٠، وتهدف إلى: إكساب الطالب مهارات سوق العمل، وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال، والتحفيز على العمل الحرّ والاستثمار لدى طلاب التعليم العام والجامعي (وزارة التعليم، ١٤٤٣هـ).

وتعدّ جامعة الملك سعود من أوائل الجامعات السعودية التي أدخلت مقررات ريادة الأعمال في برامجها التعليمية، وسرعان ما تبعتها بقية الجامعات السعودية، كما بادرت

الجامعات السعودية بإنشاء العديد من مراكز ريادة الأعمال والإبداع، وحاضنات ومسرعات الأعمال، وأودية التقنية؛ في سبيل ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال ونشرها، وتوجيه الشباب نحو الاندماج إلى فكر العمل الحرّ، وإنشاء المشروعات الريادية؛ مما يعكس اهتمام الجامعات بالرأس المال البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع.

١٠- دور جامعة حائل في تفعيل تعليم ريادة الأعمال:

أنشئت جامعة حائل في ٣٠ جمادى الآخرة عام ١٤٢٦هـ، الموافق ٧ يونيو ٢٠٠٥م، وتضم (١٤) كلية في مختلف التخصصات، وقد حصلت الجامعة في عام ٢٠١٩م على جائزتين للتميز العلمي في الإنتاج العلمي الأعلى تأثيراً والأكثر إنتاجاً في قاعدة (Scopus) فرع العلوم الطبية، كما حصلت على الاعتماد الأكاديمي المؤسسي الكامل من هيئة تقويم التعليم والتدريب، للفترة من ١ سبتمبر - ٣٠ نوفمبر ٢٠٢٧م (جامعة حائل، ٢٠٢٢م).

وتحظى ريادة الأعمال والإبداع والتميز باهتمام بالغ في جامعة حائل، فقد جاءت رؤية الجامعة "الريادة المحلية والإقليمية في نشر المعرفة والتميز البحثي والشراكة المجتمعية المستدامة". كما تبنت مجموعة من القيم أهمها: الريادة والتنافسية والتميز والمشاركة والاستدامة، ومن أهم غايات الجامعة الاستراتيجية وأهدافها: دعم الشراكة المثمرة والإيجابية بين الجامعة ومختلف المؤسسات: المحلية والإقليمية والدولية، وإعداد خريج متميز علمياً ومؤهلاً مهنيًا (جامعة حائل، ٢٠٢٢م).

وأدرجت جامعة حائل دور ريادة الأعمال في زيادة وعي الطلاب بأهمية العمل الحرّ والاستقلال الذاتي، ورعاية العنصر البشري، الذي يُعدّ حجر الأساس للتنمية الاقتصادية في المجتمع، ومن أبرز جهود الجامعة في ذلك: تضمين مقررات ريادة الأعمال في السنة التحضيرية، وفي تخصص الإدارة العامة بكلية إدارة الأعمال. وانسجامًا مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ وأهدافها، التي تضمنت: دعم ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، ورفع مساهمتها في إجمالي الناتج المحلي. كما أنشأت الجامعة مُسرّعة الأعمال الناشئة، وهي إحدى مبادرات جامعة حائل في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، التي تستثمر في رواد الأعمال ومساعدتهم على إنشاء مشروعاتهم وتطويرها؛ للمساهمة في دعم الاقتصاد الوطني القائم على المعرفة. وتُقدم المُسرّعة العديد من الخدمات، كالتمويل والإرشاد، وتوفير أماكن للعمل والتدريب على الأعمال التجارية، وإعداد دورات تدريبية يقدمها خبراء في الصناعة، كما

تساعد رواد الأعمال على تسهيل العقود القانونية والملكية الفكرية، وتوفير فرصة للعمل مع أصحاب المشاريع المماثلة (مُسْرَعَة الأعمال الناشئة بجامعة حائل، ٢٠٢٢م).

كما أنشأت الجامعة وحدة ريادة الأعمال؛ لتكون إحدى الوحدات التابعة لوكالة الجامعة للتطوير الأكاديمي وخدمة المجتمع، وتمثل مهمتها في: تنمية التفكير الريادي لدى منسوبي الجامعة من أساتذة وطلاب، وتزويدهم بالخبرات والمهارات والمعلومات؛ لتحسين أفكارهم وتطويرها، وتعزيز قدراتهم التنافسية، وبناء شبكة اتصال فاعلة؛ بما يسهم في إعداد جيل متميز من رواد أعمال المستقبل. وفي إطار اهتمام الجامعة بتعزيز الشراكة مع القطاعات الحكومية والخاصة؛ فقد حرصت الجامعة على التعاون مع هيئة سوق المال وشركة تداول؛ لتقديم البرامج التدريبية والاستشارية للمستفيدين (جامعة حائل، ٢٠٢٢م).

وفي ضوء اهتمام الجامعة بريادة الأعمال والإبداع والابتكار؛ أقامت ملتقى ريادة الأعمال عام ١٤٣٦هـ، الذي قدّم مجموعة من الفعاليات والدراسات، واستعرض التجارب الناجحة في ريادة الأعمال، وضمن فعاليات أسبوع ريادة الأعمال نظمت وحدة ريادة الأعمال دورات تدريبية للطلاب والمهتمين بريادة الأعمال، كما دشنت الجامعة في ٣٠/٦/٢٠٢١م مبادرة تفعيل منظومة الابتكار بمنطقة حائل، بالتعاون مع الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة ومجتمع ريادة الأعمال في المنطقة. وتهدف المنظومة إلى توفير العديد من البرامج التدريبية في مركز إنتاج البرمجيات والتطبيقات الإلكترونية للمستقطبين، واستقطاب العديد من المشاريع القائمة التي ترغب في تبني الأفكار التقنية الحديثة والمشاريع الناشئة؛ ليتم العمل في تطبيق منهجية التنفيذ المُقترحة، كما تم الاتفاق والتعاون مع أودية التقنية المحلية مثل: وادي طيبة، والتعاون مع مدينة الملك عبد الله للعلوم والتقنية (جامعة حائل، ٢٠٢٢م).

وتتيح جامعة حائل جميع توصيفات المقررات الدراسية على موقع الجامعة الإلكتروني، بما في ذلك؛ مقرر ريادة الأعمال، والذي يهدف إلى تحفيز ونشر ثقافة ريادة الأعمال لإكساب الطلاب مهارات ريادية وإبداعية، وتشجيعهم ليكونوا رواد أعمال ناجحين. كما يهدف المقرر إلى تزويد الطلاب بالمعرفة الشاملة حول ريادة الأعمال من حيث مفهوماها، ومراحل التطور، وصفات رائد الأعمال، وأساليب الابتكار في المنظمات، وإدارة المشاريع، والتخطيط والتسويق الناجح (جامعة حائل، ٢٠٢٢م). وتقدّم الجامعة العديد من البرامج والدورات التدريبية التي

تُعزّز الإبداع والابتكار وريادة الأعمال لدى منسوبي الجامعة، من طلاب وأعضاء هيئة تدريس والمستفيدين من المجتمع المحلي.

ويعتمد المقرر على أساليب تدريس مناسبة كالمناقشة، ودراسة حالة، والممارسة والتجربة، وفي نهاية المقرر ينبغي ان يكون الطالب قادر على تحديد أسس ومبادئ ومكونات ريادة الأعمال، وبناء خطة عمل لمشروع مبتكر، وإجراء دراسات الجدوى الاقتصادية والاجتماعية، وحساب بيانات الدخل والإيرادات والتكاليف والأرباح والخسائر، وإعداد اقتراح مبتكر او إنشاء مشروع ريادي بشكل فردي او مع فريق عمل مشترك وتقديمه من خلال ورشة عمل صافية. كما يقدم توصيف المقرر مجموعة من المراجع المهمة في ريادة الأعمال يمكن للطلاب الاستفادة منها. وتتبع الجامعة أساليب تقييم متنوعة لتقييم الطلاب، كالاختبارات، والزيارات الميدانية، والمشاريع والتطبيقات الريادية، كما تتيح الجامعة المعامل والمختبرات والفصول الدراسية المجهزة بما يلزم لنجاح عمليات التعلم والتعليم لمقرر ريادة الأعمال (جامعة حائل، ٢٠٢٢م).

١١ - صعوبات تفعيل تعليم ريادة الأعمال في الجامعات:

يحدّد النجار (٢٠٢٠م) عددًا من المُعَوِّقات التي تحدُّ من تفعيل تعليم ريادة الأعمال في الجامعات، من أهمها:

١ - عدم الارتباط بين الإعداد المهني والمناهج الدراسية من ناحية ارتباطها بمتطلبات سوق العمل.

٢ - غياب التخطيط المنهجي لتعليم ريادة الأعمال، ونمطية التدريب للطلاب.

٣ - محدودية خبرة أعضاء هيئة التدريس حول مجال ريادة الأعمال.

٤ - ضعف الدعم والمتابعة من الإدارة العليا لتفعيل ريادة الأعمال.

٥ - ضعف مشاركة الجهات الفاعلة بالمجتمع والقطاع الخاص في دعم ريادة الأعمال بالجامعة.

ويضيف العتيبي وموسى (٢٠١٥م) عددًا من المُعَوِّقات، أهمها: ضعف التركيز على نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل البيئة التعليمية، والقصور في دعم الموهبة واستكشاف الرواد واحتضانهم وتبني مشروعاتهم ومخترعاتهم، وغياب التعليم التطبيقي والتخصّصات المُتداخلة،

وضعف البرامج التدريبية المكتملة للتعليم الجامعي، وغياب التعليم القائم على الابتكار والإبداع.

كما تضيف دراسة عبد الفتاح (٢٠١٦م) عددًا من التحديات التي تواجه التعليم الريادي، منها: القيم الاجتماعية السائدة، حيث تمثل القيم الاجتماعية الإطار المرجعي للسلوك الفردي، والدافع للسلوك الجمعي، وتحتاج ثقافة ريادة الأعمال إلى أنماط سلوكية جديدة؛ وبالتالي تحتاج إلى قيم جديدة تدفعها إلى الطريق الصحيح، بالإضافة إلى الموروث الثقافي المجتمعي، الذي يُشجّع الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية بوصفها أكثر أمانًا وراحة. ثانيًا: ثقافة العمل الحرّ:

تعدّ ثقافة العمل الحرّ أحد أهم أسباب بناء الثقة لدى الشباب، ورفع مستوى الاعتماد على الذات، وتعزيز روح المنافسة بينهم، ويتطلب العمل الحرّ رفع مستوى المهارة والمعرفة والدافعية لدى الشباب؛ ليصبح وسيلة فاعلة في عمليات التنمية والتطور بالمجتمع (الزير، ٢٠٢١).

١- مفهوم العمل الحرّ:

يُعد العمل الحرّ عمل اختياري، تقع مسؤوليته على صاحبه؛ كونه هو نفسه من اختار العمل في هذا الميدان، وتعود إليه مخرجاته المادية والمعنوية، وقد يكون عملاً في مجال واحد فقط أو متعدد المجالات، حسب اهتمامات الشخص الذي يعمل به ورغباته. وقد يكون عملاً إنتاجياً، أو خدمياً، أو مهنيًا، أو ذهنيًا. وقد يكون في إطار مصنع معين أو مكتب خدمي، وقد يكون العمل الحرّ بشكل فردي أو جماعي (السيد، ٢٠٠٠م، ص. ١٣٠).

وتُعرف خديجة إبراهيم (٢٠١٨م) ثقافة العمل الحرّ بأنها: إكساب الأفراد المعلومات والأفكار والمهارات الريادية المختلفة التي تلزمهم من أجل ممارسة العمل الحرّ بدون الحاجة إلى مساعدة الآخرين، وإكسابهم القيم والاتجاهات التي تدفعهم لممارسة العمل الحرّ في إطار أخلاقي؛ يسهم في تنمية المجتمع اقتصادياً واجتماعياً.

٢- خصائص ثقافة العمل الحرّ:

من أهم خصائص ثقافة العمل الحرّ ما ذكرها رشوان (٢٠١٨م) وهي:

١- التشغيل الذاتي، حيث يعتمد الفرد فيه على نفسه في إدارة شؤون مشروعه، واستغلال خصائصه الشخصية وقدراته فيما يعود عليه بالكسب والنفع.

٢- يزداد حجم اتساعه في مجالات العمل الخاص سواء كان عملاً فردياً أو جماعياً، أو على هيئة مؤسسات وشركات.

٣- اكتساب المنافسة والعمل بين الأفراد؛ كونها تؤدي إلى رفع مهارة العمل، وتحسين إنتاج الأفراد.

٤- تشجيع ظهور أنشطة غير تقليدية نتيجة التطور السريع في العلم والتكنولوجيا ونظم الحياة وأساليبها.

٥- إشباع رغبات الأفراد، وحرية العمل الملائم لهم، وقدرته على تغيير رغبته دون أي ضغط من الآخرين.

ومن خلال عرض خصائص ثقافة العمل الحرّ؛ يتضح أن هذه الخصائص لا تتم من خلال المؤسسات التعليمية وحدها؛ بل يكتسبها الشباب الجامعي عبر الممارسة الفعلية للعمل الحرّ، أو الاحتكاك مع أصحاب المشروعات والأعمال الحرّ وثقافة المجتمع لتقبل العمل الحرّ.

٣- الفرق بين العمل الحرّ وريادة الأعمال:

ارتبط كثيراً مفهوم العمل الحرّ بريادة الأعمال؛ نتيجة التداخل والترابط بين هذين المفهومين، ورغم وجود اختلاف نسبي بينهما؛ لكن العمل الحرّ أعم وأشمل من ريادة الأعمال، حيث إنه يتضمّن أعمالاً تقليدية وإبداعية ريادية، أما ريادة الأعمال فتشمل الأعمال الابتكارية والإبداعية، التي تحمل في طياتها المبادرة والمخاطرة، وتتطلب دعماً مادياً ومعنوياً من الجهات الرسمية؛ لتشجيع الريادية على إنجاز وتحقيق أفكارهم وتحويلها إلى واقع ملموس (سليم، ٢٠١٧م).

وصاحب العمل الحرّ هو من يُقيم العمل، وقد يكون هذا العمل مشروعاً صغيراً أو متناهي الصغر، وقد يظل هذا العمل على حالته كما هو سنوات دون تطوير أو تقدّم؛ ولكن في حالة امتلاك صاحب العمل للسّمات والقدرات الريادية؛ فإنه يتحوّل بعمله الصغير إلى مشروع متوسط، ثم مشروع كبير الحجم، وفي هذه الحالة يُطلق عليه شخص ريادي. وبذلك يكون دخل مجال ريادة الأعمال، التي تأخذ حجماً أكبر وتتطلب فيه موافقات وإجراءات رسمية وقانونية بشكل أوسع كما تتطلب رأس مال أكبر (إبراهيم، ٢٠١٨م).

٤- معوقات العمل الحر:

هناك عدد من المعوقات التي تعوق انتشار ثقافة العمل الحر وقيام المشروعات الصغيرة، ومن أهمها: نظم التعليم وبرامجه التي تحتاج إلى تطوير حقيقي؛ حتى يكتسب الطالب المهارات التي تساعد على الالتحاق بسوق العمل أو البدء في تنفيذ مشروعه. وكذلك ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني في التشجيع على العمل الحر، وتبني مشروعات الشباب والمشكلات المتعلقة بالتمويل، وصعوبة الحصول على التصاريح والتراخيص لممارسة الشباب للأعمال الحرة (أرفيدة، ٢٠١٧م).

وتضيف خديجة إبراهيم (٢٠١٨م) عددًا من المعوقات، كقصور المعرفة، وعدم وجود خبرة فنية كافية لدى صاحب المشروع، وضعف القدرات الإدارية لصاحب المشروع، واختيار مشروع غير مناسب، وعدم التأكد من وجود فجوة في السوق يمكن أن يغطيها المشروع. وهناك المشكلات المتعلقة بالتسويق، مثل: الاستهانة بالمنافسين، وضعف قدرات أصحاب العمل على التخطيط للعمل والتنفيذ والمتابعة المستمرة لما خُطَّ له.

ثالثًا: دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر:

تزداد أهمية تعليم ريادة الأعمال؛ لدوره في عملية التنمية وتنشيط حركة الاستثمار في كافة المجالات: التجارية والصناعية والخدمية، خاصة في ظل التوجه نحو الاقتصاد المعرفي، الذي يعتمد بدرجة أساسية على الأفكار الخلاقة والمشاريع الريادية، سواء كانت في صور مبتكرات أو أساليب إنتاج متميزة (عليق، ٢٠٢٠م).

وتعد ريادة الأعمال أحد أهم ركائز التنمية الاقتصادية؛ لما تحقَّقه من آثار إيجابية في المجتمع، من خلال توفير فرص العمل، وإنشاء المشروعات الصغيرة والمتوسطة ونموها واستمرارها، وتحسين مستويات المعيشة، وبناء الثقة والاعتماد على الذات، وتحقيق الطموح لدى الشباب.

وتذكر حنان عبد العظيم (٢٠١٦م) أهم أدوار تعليم ريادة الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية بالمجتمع، وهي:

- ١- إيجاد العديد من المشروعات التي تعد مهمة لتطوير الاقتصاد وتنميته.
- ٢- إيجاد فرص عمل ذات أهمية على المدى الطويل؛ لتحقيق النمو الاقتصادي.
- ٣- ريادة الكفاءة من خلال زيادة التنافس؛ إذ إن دخول المنافسين الجدد يُحفِّز الآخرين للاستجابة بشكل كافٍ وفعال.

٤ - احتمالية إدخال ابتكار جذري؛ يترك أثراً إيجابياً في الاقتصاد نتيجة البدء بإنشاء الشركات الجديدة.

٥ - التنوع الكبير في الجودة والنوعية؛ إذ إن المشروعات الجديدة تُقدّم أفكاراً جديدة. كما ينتج عن التوسع في تعليم ريادة الأعمال، وإقامة الأنشطة والأعمال الريادية في الجامعات؛ العديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية، التي تتمثل في استقطاب الشباب للعمل الحرّ والمبادرات الفردية والأعمال الريادية، واستثمار أموالهم وطاقاتهم في مشروعات صغيرة؛ مما يُخفّف من حدة زيادة الطلب على الوظائف الحكومية، الذي أضحي عائقاً لبرامج الإصلاح الاقتصادي والإداري التي تتبناها الدولة، ويحدّ من ظاهرة التضخّم الوظيفي، كما يقود التوسع في الأعمال الريادية إلى توسيع رقعة الممارسة الاقتصادية، وتدعيم دور القطاع الخاص، وتحويل فكر المواطن من حالة التبعية الاقتصادية لصاحب العمل أو الحكومة: أي وضع أصحاب العمل المالكين لمنشآت تعمل لحسابهم؛ ومن ثمّ ينعمون بالاستقلال الاقتصادي (الأسرج، ٢٠١٠م، ص ص. ١٠-١١).

وتؤكد الدراسات أن تعليم ريادة الأعمال والتوجّه إلى الاقتصاد المعرفي؛ يُمثّل ركيزة أساسية وذات أثر واضح في نجاح المشروعات الناشئة، وتُبين هذه الدراسات أن ٥٤% من أصحاب المشاريع الناشئة من خريجي ريادة الأعمال، كما أن دخلهم يتزايد عن زملائهم بما يتراوح ٢٧%، ٦٢%؛ وهو يؤكد أن تعليم ريادة الأعمال يُعزز التوجّه نحو الاقتصاد المعرفي لبناء مجتمع المعرفة، وتحقيق التنمية الاقتصادية في المجتمع (عيد، ٢٠١٤م، ص. ١٥٤).

ويرى نيدهام (Needham 2009) أن الأفراد المشاركين في برامج تعليم ريادة الأعمال؛ أصبح لديهم فكرة عن ريادة الأعمال بنسبة ٩٢%، وأن من لديهم خطة ليصبحوا رواد أعمال في المستقبل نسبتهم ١٠٠%، ومن لديهم التدريب المناسب؛ يمكن أن يصبحوا رواد أعمال بنسبة ٨٢%.

وفي السياق ذاته، أكدت دراسة المخلافي (٢٠١٧م) أن الطلاب الذين مرّوا خلال مسيرتهم التعليمية الجامعية بمقررات وبرامج في مجال ريادة الأعمال؛ يُولد لديهم الرغبة والاستعداد لإنشاء مشاريع اقتصادية، خاصة بعد التخرج من الجامعات. كما توصلت دراسة إبراهيم وعبد الحميد (٢٠٢٠م) إلى أن التعليم الريادي له دور فاعل في توفير فرص عمل؛ مما يساهم في خفض معدلات البطالة.

كما أن المؤسسات التعليمية التي تضع وتشجع في مناهجها على ريادة الأعمال؛ يكون طلابها أكثر ميلاً وتفضيلاً للعمل الحرّ على حساب الوظائف التقليدية، وهم كذلك أكثر نجاحاً في حياتهم المهنية من خلال العمل الحرّ. هذا بالإضافة إلى أن الشباب الحاصلين على التخصصات النظرية في العلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال والقانون؛ يُفضّلون العمل الحرّ (رشوان، ٢٠١٨م). وهو ما يؤكد أن هناك دوراً فاعلاً لتعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى الطلاب والخريجين.

ويُتوقع من تفعيل دور الجامعات في دعم تعليم ريادة الأعمال، المساهمة في إحداث الفرق في التنمية الاقتصادية بالمجتمع؛ لما تُقدّمه من قوى بشرية مُدرّبة ومؤهلة لتنمية الموارد والفرص السوقية الريادية، وتحسين أداء المشروعات وتطويرها؛ لتحقيق الميزة التنافسية التي تضمن لها أسباب البقاء والاستدامة.

ومما سبق؛ يمكن التوصل إلى أن تفعيل تعليم ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم الجامعي؛ يُسهم في زيادة الوعي لدى الطلاب بأهمية العمل الريادي، وتنمية ثقافة العمل الحرّ لديهم، وبناء القدرات والمهارات الريادية التي تُحقّق التنمية الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية في البلاد.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت تعليم ريادة الأعمال:

دراسة إينار وسورهيم (2005) Einnar & Sorheim، التي هدفت إلى التّعرف على التعليم القائم على العمل الحرّ من خلال دراسة الأنشطة القائمة على العمل؛ لتشجيع روح المبادرة والتعليم للريادة في خمس جامعات سويدية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. ولتحقيق أغراض الدراسة طبّقت أداة الاستبانة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع (٢٠) من المديرين، وأعضاء هيئة التدريس، ومنسقي المشاريع، وبرامج التعليم في الجامعات الخمس. وتوصّلت الدراسة إلى أن الأنشطة التعليمية التقليدية التي تعتمد على تدريس الأفراد في الفصول الدراسية قليلة، وأن العديد من المبادرات تتزايد بشكل كبير نحو العمل، مع التركيز على التعلّم بالممارسة والمجموعات، وذلك بالاعتماد على نشر ثقافة ريادة الأعمال، وإنشاء مشاريع جديدة وتسويق البحوث الجامعية.

دراسة المخلافي (٢٠١٧)، التي سعت إلى التّعرف على جهود حكومة المملكة العربية السعودية لتطوير منظومة التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية. وقد استخدمت

الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبيه المسحي والوثائقي، وتكوّن مجتمع الدراسة من كافة المدرسين القائمين بتدريس مقررات ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (٥٠) فردًا؛ بهدف استقصاء وجهة نظرهم من خلال تطبيق أداة الاستبانة. وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج، أهمها: عدم وجود برنامج أو مسار متخصص في ريادة الأعمال بالجامعات الحكومية حتى الآن، وأن مقررات ريادة الأعمال تُقدّم فقط ضمن كليات إدارة الأعمال وأقسام السنة التحضيرية، وأن غالبية القائمين بتدريس مقررات ريادة الأعمال من أفراد الدراسة (٨٣%)؛ ينتمون إلى حقل إدارة الأعمال، وأن منظومة ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية تعاني من ضعف كبير، فهناك عدم اهتمام بتنظيم زيارات ميدانية للطلبة إلى شركات ميدانية، وعدم توافر مقررات كفيّة بإعداد طلبة لديهم القدرة والروح الريادية العالية، وضعف العلاقة بين الجامعات الحكومية وقطاع ريادة الأعمال في المملكة.

أما دراسة (نافع، ٢٠١٨م) فهدفت إلى تقديم رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، الذي يقوم على تحليل دور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، ومدخل الدراسات المستقبلية؛ للتعرّف على ملامح الرؤية الاستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي. وتوصّلت الدراسة إلى تقديم رؤية استراتيجية لدور الجامعات في دعم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، وتحليل الوضع الراهن لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، ومراحل وإجراءات تبني الجامعات للرؤية الاستراتيجية لريادة الأعمال والتعليم الريادي.

وهدف دراسة أويا وناسيرو (2015) Ooi and Nasiru إلى التّعرّف على أثر تعليم ريادة الأعمال في طلاب كلية المجتمع الماليزية وميولهم نحو ريادة الأعمال. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٣٥) طالبًا من أربع كليات للمجتمع تقع في المنطقة الشمالية الماليزية، واستعانَت الدراسة بالاستبانة لجمع البيانات. وتوصّلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: أن ٥١% من طلاب كليات المجتمع بماليزيا ينتظرون بدء أعمالهم التجارية بوصفها مهنة مستقبلية، وأن ٣٣% من الطلاب قد يبدؤون

مشروعًا تجاريًا بعد الانتهاء من دراستهم، ويُعزى ذلك إلى جهود الكليات في تعزيز روح ريادة الأعمال والمبادرة بين الطلاب.

بينما هدفت دراسة النجار (٢٠٢٠م) إلى التعرف على الأطر النظرية لمفهوم ريادة الأعمال وتعليم ريادة الأعمال، وتحديد خصائص الجامعة ووظائفها في ضوء مفهوم ريادة الأعمال، وتحديد أهم متطلبات تعليم ريادة الأعمال بالجامعة؛ بهدف التوصل إلى وضع تصور مقترح لتفعيل تعليم ريادة الأعمال بمنظومة التعليم في جامعة كفر الشيخ. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وأوصت الدراسة بتأسيس مركز لريادة الأعمال بالجامعة مجهز بكافة الإمكانيات التي يتطلبها التعليم الريادي وأنشطته المختلفة، وتفعيل الشراكة مع القطاع الخاص في مجال ريادة الأعمال؛ لتحقيق أهداف الجامعات الريادية، التي تسعى إلى تفعيل المشاركة المجتمعية، وتحقيق التعاون والتنسيق بين الجامعة والمجتمع. ثانيًا: الدراسات التي تناولت ثقافة العمل الحر:

هدفت دراسة الزير (٢٠٢١م) إلى التعرف على مستوى اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحر، ودور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب وتعزيزها نحو العمل الحر. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسح الاجتماعي، وطُبقت الدراسة على طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية الذكور المنتظمين للعام الجامعي ١٤٤١هـ، وتكوّنت عينة الدراسة من (٢٠٥) طالبًا، واستخدمت الدراسة الاستبانة. وتوصّلت الدراسة إلى وجود اتجاه إيجابي مرتفع جدًا في الجانب الوجداني، ومرتفع في الجانب السلوكي، ومتوسط في الجانب المعرفي، أما عن دور الجامعة في تنمية اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر؛ فقد حققت مستوى منخفضًا.

أما دراسة أرفيدة (٢٠١٧م) فهدفّت إلى تسليط الضوء على واقع العمل الحر واتجاهات الشباب نحوه، والتعرف على معرفة الشباب بثقافة العمل الحر، والكشف عن أهم العوامل المكوّنة لثقافة العمل الحر لدى الشباب بمدينة مصراتة في ليبيا. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وطُبقت على عينة تكوّنت من (٣٠) مبحوثًا من فئة الشباب الذين يعملون في مجال العمل الحر، واعتمدت على أداة الاستبانة لجمع البيانات. وتوصّلت الدراسة إلى العديد من النتائج، أهمها: أن أغلبية المبحوثين على معرفة تامة بماهية الأعمال الحرة، وأن الأسرة تؤدي دورًا مهمًا في ترسيخ ثقافة العمل الحر من خلال توجيه أبنائها وتشجيعهم لممارسة

هذه المهنة، والرغبة لدى الشباب في ممارسة هذه المهنة وعدم الالتحاق بالأعمال الحكومية، وأن العمل الحر يُسهم في تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للشباب.

في حين هدفت دراسة نبيل (٢٠٢٠م) إلى تنفيذ برنامج التنمية الاقتصادية، وتعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطالبات، من خلال زيادة المعارف المرتبطة بالعمل الحر لدى الطالبات، وتشجيع الطالبات على الاتجاه نحو ممارسة العمل الحر، عبر التطبيق على عينة من طالبات كلية التجارة بجامعة عين شمس في مصر، وتدريبهم على ممارسة العمل الحر. وتوصلت الدراسة إلى بيان أهمية العمل الحر وأثره في الاقتصاد القومي من خلال عمل برنامج للتنمية الاقتصادية، وقياس أثره في الطالبات قبل تنفيذ البرنامج وبعده؛ للتأكد من صحة فروض الدراسة.

وهدفت دراسة رشوان (٢٠١٨م) إلى التعرف على دور جامعة أسيوط في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها بوصفها مدخلًا لحل مشكلة البطالة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة أداة للدراسة، التي طبقت على عينة من طلبة المستوى الرابع في جامعة أسيوط في مصر قوامها (٣٢٠) طالبًا. وتوصلت الدراسة إلى وضع تصور مقترح، كما توصلت إلى وجود قصور في دور المقررات الدراسية، والأستاذ الجامعي، والأنشطة الطلابية في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، ويرجع قلة توجه الطلبة نحو العمل الحر إلى: ضعف التدريب، وعجز جهات الاختصاص ووسائل الإعلام عن نشر ثقافة العمل الحر.

ثالثًا: الدراسات التي تناولت العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال والعمل الحر:

هدفت دراسة السعيد (٢٠١٥م) إلى وضع تصور مقترح للتعليم الريادي؛ لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، والتعرف على متطلبات التعليم الريادي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة لجمع المعلومات، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس المصريين العاملين بكليات جامعة الملك سعود، الذين بلغ عددهم (١٥٠) فردًا، ومن نتائج الدراسة: أن درجة توافر متطلبات القيادة الجامعية التنظيمية والتثقيفية ومناهج التعليم الريادية؛ كانت بدرجة عالية، كما قدمت الدراسة تصورًا مقترحًا للتعليم الريادي؛ لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر.

أما دراسة فان وآخرون (2013) Van et al, ، فهدفت إلى التعرف على مدى تأثير التعليم الريادي والمناهج التي تحتوي على موضوعات تُشجّع على ريادة الأعمال في فرصة

توجّه الخريجين بالمستقبل إلى السوق والعمل الحرّ. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة مجموعة من الأفراد والطلاب، واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة لجمع البيانات. وتوصّلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين التعليم الريادي وفرص التوجّه لسوق العمل الحرّ لدى الأفراد والطلاب.

بينما هدفت دراسة عليق (٢٠٢٠م) إلى التّعرف على آليات ريادة الأعمال؛ لتنمية ثقافة العمل الحرّ لدى الشباب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسح الاجتماعي، وتكوّن مجتمع الدراسة من فئتين الفئة الأولى: المسؤولون بالجمعيات الأهلية المختارة للدراسة وعددهم (٤٠) مسؤولاً. والفئة الثانية: مجموعة من الأفراد الشباب من جمهورية مصر العربية وقد بلغ عددهم (١٨٠) فرداً، وكانت أداة الدراسة الاستبانة. وتوصّلت الدراسة إلى أن مستوى آليات ريادة الأعمال كما يحددها المسؤولون والشباب المصري مرتفع، وأن مستوى تنمية ثقافة العمل الحرّ كما يحددها المسؤولون والشباب مرتفع. وتوجد علاقة طردية بين آليات دعم ريادة الأعمال وتنمية ثقافة العمل الحرّ لدى الشباب، كما يحددها المسؤولون والشباب. وقدمت الدراسة رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع؛ لدعم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ للشباب.

التعليق على الدراسات السابقة:

قُسمت الدراسات السابقة إلى ثلاثة أقسام، القسم الأول: دراسات تتعلّق بالتعليم الريادي، والقسم الثاني: دراسات تتعلّق بثقافة العمل الحرّ، والقسم الثالث: دراسات جمعت بين التعليم الريادي أو ريادة الأعمال وثقافة العمل الحرّ. وفيما يأتي تستعرض الباحثة أهم أوجه الشبه والاختلاف في الدراسات السابقة وفق ما يأتي:

- أكّدت نتائج الدراسات السابقة أهمية تعليم ريادة الأعمال، وأهمية تنمية ثقافة العمل الحرّ في تحقيق التنمية الاقتصادية في المجتمع، وإكساب الأفراد المهارات اللازمة لإنشاء المشروعات الريادية أو الأعمال الحرة، وتحقيق الاستقلال الذاتي، وتحسين الأوضاع الاجتماعية وحلّ مشكلات البطالة.
- اتفقت جميع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في اتباع المنهج الوصفي، كما اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات، في حين أضافت دراسة نافع (٢٠١٨م) أسلوب الدراسات المستقبلية، وأضافت دراسة Einnar & Sorheim (2005) أداة المقابلة.

- اتفقت دراسات: الزير(٢٠٢١م)، ونبييل(٢٠٢٠م)، ورشوان(٢٠١٨م)، و Van et al (2013) مع الدراسة الحالية في اختيار عينة الدراسة من الطلاب.

واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في التعرف على دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الإدارة العامة بجامعة حائل، بالإضافة إلى التعرف على أهم المعوقات التي تحد من تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، وتوضيح أهم المقترحات التطويرية التي تسهم في تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب والخريجين من وجهة نظر خبراء الإدارة التربوية وريادة الأعمال من خلال إجراء أداة المقابلة معهم.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:
أولاً: منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي؛ لمناسبته لأغراض الدراسة، للتعرف على دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل.

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:
تكوّن مجتمع الدراسة من فئتين:

الفئة الأولى: الطلاب والطالبات الذكور والإناث، المنتظمون بالدراسة في برنامج البكالوريوس بتخصص الإدارة العامة في كلية إدارة الأعمال بجامعة حائل للعام الجامعي ١٤٤٢-١٤٤٣هـ، بالإضافة إلى خريجي تخصص الإدارة العامة. وطُبقت أداة الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة بلغت (٢١٢) طالباً وخريجاً؛ للإجابة عن السؤالين الثاني والثالث من أسئلة الدراسة، وقد أُختيرت هذه العينة بوصفهم درسوا مقرر ريادة الأعمال في الجامعة.

الفئة الثانية: مجموعة الخبراء في الإدارة التربوية وريادة الأعمال، وطُبقت أداة المقابلة على عينة قصدية مكونة من (١٠) خبراء؛ للإجابة عن السؤال الرابع من أسئلة الدراسة. ثالثاً: أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن أسئلتها؛ اعتمدت الباحثة على أداتين، الأداة الأولى: الاستبانة للتعرف على دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل، وذلك بالاعتماد على مراجعة الأدب التربوي

والدراسات التي تم الاطلاع عليها. وتكوّنت أداة الدراسة في صورتها الأولية من (٤٣) فقرة، موزعة على محورين على النحو الآتي:

المحور الأول: دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل، وتكوّن من (٢٥) فقرة.

المحور الثاني: المَعَوَّقات التي تحدّ من تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل من وجهة نظرهم، وتكوّن من (١٨) فقرة.

وقد أستخدم مقياس ليكرت الخماسي؛ للتعبير عن درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة، وهو: (عالية جداً - عالية - متوسطة - ضعيفة - ضعيفة جداً)، بحيث تُعطى الدرجات: (٥) - (٤) - (٣) - (٢) - (١) على الترتيب.

صدق أداة الدراسة (الاستبانة): تُحقّق من صدق الأداة من خلال ما يأتي:
الصدق الظاهري (صدق المحكّمين):

تُحقّق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة بعرضها في صورتها الأولية على مجموعة من المحكّمين من ذوي الخبرة والاختصاص؛ للحكم على درجة ملاءمة الفقرة من حيث الصياغة اللغوية وانتمائها للمجال المراد قياسه. وبعد استرجاع الاستبيانات، ومراجعة آراء المحكّمين؛ أُختيرت الفقرات التي أجمع المحكّمون على مناسبتها بنسبة (٨٠%)، وعُدّل بعضها من حيث الصياغة اللغوية.

الصدق البنائي (الاتساق الداخلي):

تُحقّق من الاتساق الداخلي لأداة الدراسة بتطبيقها على عينة استطلاعية مكوّنة من (٣٠) فرداً من خارج عينة الدراسة، حيث حُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة، ودرجة كل محور والدرجة الكلية للاستبيان، كما يظهر في الجدول الآتي.

جدول (١) الصدق البنائي لفقرات الاستبانة.

صدق فقرات المحور الثاني				صدق فقرات المحور الأول			
معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
**0.66	١٤	**0.61	١	**0.59	١٤	**0.65	١
**0.68	15	**0.62	٢	**0.56	15	**0.50	٢
**0.65	16	**0.75	٣	**0.62	16	**0.55	٣
**0.66	17	**0.62	٤	**0.46	17	**0.60	٤
**0.64	18	**0.65	٥	**0.53	18	**0.59	٥
		**0.69	٦	**0.52	19	**0.57	٦
		**0.62	٧	**0.63	20	**0.56	٧
		**0.67	٨	**0.46	21	**0.52	٨
		**0.68	٩	**0.57	22	**0.57	٩
		**0.68	١٠	**0.61	23	**0.46	١٠
		**0.63	١١	**0.61	24	**0.61	١١
		**0.68	١٢	*0.37	25	**0.58	١٢
		**0.60	١٣			**0.49	١٣
**0.64			الكلية	**0.72			الكلية

** معامل الارتباط دال عند مستوى (٠.٠١).

* معامل الارتباط دال عند مستوى (٠.٠٥).

يتبين من الجدول أعلاه؛ وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين فقرات كل محور، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه الفقرة؛ مما يدل على صدق فقرات الاستبانة. ثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

حُسب ثبات أداة الدراسة وهي الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ للثبات، كما هو مبين بالجدول الآتي.

جدول (٢) قيم معامل ألفا كرونباخ لثبات الاستبانة ومحاورها.

معامل الثبات	عدد الفقرات	المحور
٠.٩٠	٢٥	المحور الأول: دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل.
٠.٩٢	١٨	المحور الثاني: المَعَوَّات التي تحدّ من تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل.
٠.٨٨	٤٣	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول أعلاه؛ أن قيمة معامل الثبات للاستبانة ككل بلغت (٠.٨٨)، وهي قيمة عالية للثبات. كما وُضع معيار للحكم على درجة استجابة أفراد عينة الدراسة على الاستبانة، والجدول الآتي يبيّن معيار الحكم لتقدير أفراد عينة الدراسة على الأداة.

جدول (٣) معيار الحكم لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة.

درجة الموافقة	المتوسط
عالية جدًا	(٥-٤.٢٠)
عالية	(٤.١٩-٣.٤٠)
متوسطة	(٣.٣٩-٢.٦)
ضعيفة	(٢.٥٩-١.٨)
ضعيفة جدًا	(١.٧٩-١)

المعالجة الإحصائية:

أُستخدمت الأساليب الإحصائية الآتية: معامل ارتباط بيرسون، ومعامل ألفا كرونباخ، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

أما الأداة الثانية: فكانت المقابلة؛ وذلك للتوصل إلى إجابة السؤال الرابع من أسئلة الدراسة، والمتعلق بالمقترحات التطويرية التي تُسهم في تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل، حيث أعدت الباحثة بطاقة ملاحظة تحتوي على سؤال مفتوح، يُمثّل سؤال الدراسة الثالث، وُجّه إلى مجموعة من الخبراء والمختصين في الإدارة التربوية وريادة الأعمال، والبالغ عددهم (١٠) خُبراء.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

نتائج السؤال الثاني ومناقشته: ما دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب تخصص الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل، من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، حُسبت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، ودرجة الموافقة لفقرات المحور الأول، والجدول الآتي يبيّن ذلك.

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل، من وجهة نظرهم.

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١٧	أميل إلى المشروعات التي تتسم بالإبداع.	3.54	1.08	عالية	١
١	تشجّع الكلية عد ريادة الأعمال خيارًا للتوظيف الذاتي.	3.52	1.06	عالية	٢
١٥	أعلم بوجود وحدة ريادة الأعمال في جامعة حائل.	3.50	1.18	عالية	٣
١٠	يقوم بتدريس مقرر ريادة الأعمال أستاذ متخصص في ريادة الأعمال.	3.49	1.04	عالية	٤
١٣	أعلم بوجود "مسرعة الأعمال الناشئة" بجامعة حائل.	3.44	1.19	عالية	٥
٢٠	تعلمت من مقرر ريادة الأعمال أساسيات البدء في عمل حر.	3.44	1.00	عالية	٦
٤	تبني الكلية التعليم القائم على الإبداع والابتكار.	3.41	1.08	متوسطة	٧
٢٢	تعلمت من مقرر ريادة الأعمال إعداد دراسات الجدوى وخطة للمشروع.	3.37	1.06	متوسطة	٨
٢	تشجّع الكلية بناء الشراكات مع القطاع الخاص؛ لدعم المشروعات الريادية.	3.35	1.09	متوسطة	٩
١٩	أميل لإنشاء عمل حر فور تخرجي.	3.35	1.18	متوسطة	١٠
٧	تشجّع الكلية الخروج بمشاريع ريادية من خلال مشاريع التخرج.	3.32	1.03	متوسطة	١١
٨	يتبع الأساتذة طرقًا متنوعة عند تقديم مقرر ريادة الأعمال، كدراسة حالة وحلّ المشكلات والمحاكاة.	3.32	1.01	متوسطة	١٢
١٢	اكتسبت مهارات التفكير بطرق جديدة للبدء بعمل حر، من خلال دراستي لمقرر ريادة الأعمال.	3.31	1.09	متوسطة	١٣
٢٥	أفضل العمل الحر على الوظيفة الحكومية.	3.29	1.34	متوسطة	١٤
٦	تعقد الكلية ورش عمل لمناقشة فرص العمل الحر المتاحة في المجتمع.	3.28	1.04	متوسطة	١٥
٥	توفّر الكلية الدعم الكافي للطلاب؛ لتحويل أفكارهم إلى مشاريع.	3.26	1.14	متوسطة	١٦
٢٤	اكتسبت أساليب توليد الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى عمل حر.	3.26	1.07	متوسطة	١٧
١١	يشجّع الأساتذة توليد الأفكار الإبداعية لدى الطلاب، وتحويلها إلى مشاريع ابتكارية.	3.22	1.10	متوسطة	١٨
٢٣	أتاح لي مقرر ريادة الأعمال الوصول إلى مصادر التمويل المناسبة لإنشاء عمل حر.	3.22	1.05	متوسطة	١٩
٢١	حصلت على فرصة التدريب العملي؛ لاكتساب المهارات الريادية.	3.20	1.08	متوسطة	٢٠
١٤	استفدت من خدمات "مسرعة الأعمال الناشئة" في جامعة حائل.	3.19	1.17	متوسطة	٢١
٣	تنظّم الكلية زيارات ميدانية إلى الشركات والمشاريع الريادية الناجحة.	3.16	1.14	متوسطة	٢٢
٩	يحفّز الأساتذة الطلاب على المشاركة في المسابقات المحلية بمشاريع ريادية مبتكرة.	3.13	1.14	متوسطة	٢٣
١٦	استفدت من خدمات وحدة ريادة الأعمال في جامعة حائل.	3.13	1.18	متوسطة	٢٤
١٨	أميل إلى المشروعات التي تتسم بالمخاطرة.	3.03	1.27	متوسطة	٢٥
	الدرجة الكلية	3.31	0.61	متوسطة	

يتضح من الجدول أعلاه؛ أن تقديرات عينة الدراسة حول دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل؛ جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (٣.٣١). كما يلاحظ من الجدول أن متوسطات فقرات المحور الأول تراوحت ما بين (٣.٠٣-٣.٥٤)، ويتبين أيضاً أن درجة موافقة عينة الدراسة على فقرات المحور الأول؛ جاءت ما بين عالية ومتوسطة، وكانت غالبيتها بدرجة متوسطة؛ ويعني هذا أن هناك جهوداً متنامية لتعزيز ريادة الأعمال في الجامعة، وتنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب والخريجين من خلال المقررات الدراسية التي تتضمن المعارف والمهارات اللازمة. بالإضافة إلى البرامج التدريبية والتثقيفية التي تقدمها الجامعة، وهو ما يعكس اتجاهها إيجابياً لدى الطلاب والخريجين للتوجه إلى الأعمال الحرة وإنشاء المشروعات الريادية. وجاءت الفقرة رقم (١٧)، التي تنص على: "أميل إلى المشروعات التي تتسم بالإبداع" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٤) بدرجة عالية. وقد يعزى ذلك إلى كون المشروعات المبتكرة التي تحمل فكرة إبداعية؛ تكون ذات أهمية، ويمكن أن تحظى بتشجيع الجهات الداعمة لريادة الأعمال وتحفيزها ودعمها. كما يعد الطلاب والخريجين ممارسة العمل الحر فرصة جيدة لتحقيق الاستقلال الذاتي.

وجاءت الفقرة رقم (١)، التي تنص على: "تشجع الكلية عدا ريادة الأعمال خياراً للتوظيف الذاتي" بالمرتبة الثانية، وبمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٢) بدرجة عالية. ويعزى ذلك إلى جهود الجامعة بشكل عام، والكلية بشكل خاص في الاستثمار في الرأس المال البشري وتطويره، وتحقيقاً لرسالة الجامعة التي تسعى إلى إعداد خريجين مؤهلين لسوق العمل.

وجاءت الفقرة رقم (١٨)، التي تنص على: "أميل إلى المشروعات التي تتسم بالمخاطرة"، وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٣). ويعزى ذلك إلى أن الطلاب والخريجين يميلون إلى البدء في المشروعات التي تتسم بالاستقرار؛ خوفاً من الخسارة والفشل في بداية مشروعهم الريادي.

نتائج السؤال الثالث ومناقشته: ما المَعَوَّات التي تحد من تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب تخصص الإدارة العامة وخريجها بجامعة حائل، من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني، والجدول الآتي يبين ذلك.

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حول المَعَوَّقات التي تحدّ من تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى طلاب الإدارة العامة وخريجِها بجامعة حائل، من وجهة نظرهم.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١٣	وجود اعتقاد ثقافي لدى الطلاب بأهمية الوظيفة الحكومية؛ لأنها أكثر أمثاً.	3.36	1.31	متوسطة	١
٦	استخدام أساليب تقليدية في تدريس مقرر ريادة الأعمال، كالمحاضرة والإلقاء.	3.27	1.23	متوسطة	٢
٤	ضعف ثقافة العمل الحرّ لدى الطلاب.	3.21	1.23	متوسطة	٣
١٥	اعتماد الأستاذة على نقل المعرفة الموجودة في المحتوى الدراسي فقط.	3.20	1.16	متوسطة	٤
١٧	اقتصار تقييم الطلاب في مقرر ريادة الأعمال على الاختبارات النهائية.	3.18	1.20	متوسطة	٥
١٤	ضعف وجود الأنشطة اللاصفية في مقرر ريادة الأعمال.	3.17	1.16	متوسطة	٦
٧	ضعف الشراكة مع القطاع الخاص لدعم الأعمال الحرة للطلاب.	3.16	1.16	متوسطة	٧
٣	ضعف التواصل مع رواد الأعمال الناجحين داخل الجامعة وخارجها.	3.14	1.20	متوسطة	٨
١٠	عدم وجود جهات استشارية تقدّم الاستشارات الفنية والإدارية والمادية للطلاب لإنشاء أعمالهم الحرة.	3.13	1.16	متوسطة	٩
٨	عدم معرفة مصادر التمويل المناسبة لإنشاء الأعمال الحرة للطلاب.	3.10	1.22	متوسطة	١٠
١٦	ضعف تشجيع الأستاذة للأعمال الحرة الريادية للطلاب.	3.10	1.09	متوسطة	١١
٩	عدم توفير التسهيلات المادية كالمرافق والمختبرات والمكاتب للقيام بالأنشطة الريادية.	3.09	1.13	متوسطة	١٢
١	قصور دور مُسرّعة الأعمال الناشئة ووحدة ريادة الأعمال في الجامعة في دعم مشاريع الطلاب.	3.07	1.21	متوسطة	١٣
١٨	قلّة وجود الزيارات الميدانية للمشاريع الريادية الناجحة خارج الجامعة.	3.04	1.22	متوسطة	١٤
٥	نقص الكفاءات المدربة لتدريس مقررات ريادة الأعمال.	2.98	1.03	متوسطة	١٥
١١	ضعف تبني أفكار الطلاب الابتداعية والريادية.	2.95	1.17	متوسطة	١٦
١٢	عدم وجود منصة أو موقع إلكتروني يهتم بأصحاب الأفكار الابتداعية من الطلاب.	2.93	1.16	متوسطة	١٧
٢	قلّة وعي بعض الأستاذة بأهمية ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى الطلاب.	2.86	1.15	متوسطة	١٨
	الدرجة الكلية	3.11	0.77	متوسطة	

يتبيّن من الجدول أعلاه؛ أن تقديرات عينة الدراسة حول المَعَوَّقات التي تحدّ من تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى طلاب الإدارة العامة وخريجِها

بجامعة حائل؛ جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (٣.١١). كما يُلاحظ من الجدول أن متوسطات فقرات المحور الثاني تراوحت ما بين (٢.٨٦-٣.٣٦)، وكانت درجة موافقة عينة الدراسة لفقرات المحور الثاني جميعها بدرجة متوسطة؛ ويدلّ هذا على أن تلك المَعَوَّقات تؤثر بدرجة متوسطة، ولا تُمثّل معوّقات عالية للحدّ من دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ.

وقد حصلت الفقرة رقم (١٣)، التي تنصّ على: "وجود اعتقاد ثقافي لدى الطلاب بأهمية الوظيفة الحكومية؛ لأنها أكثر أماناً" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٣٦)، وبدرجة متوسطة، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى المعتقدات التي يكتسبها الطلاب من بيئتهم المحيطة والمورث الاجتماعي السائد الذي يشجّع الأفراد على التمسك بالوظائف الحكومية، بوصفها أكثر أماناً وراحة من الأعمال الحرة. بالإضافة إلى الخوف من الفشل والخسارة في العمل الحرّ وعدم استمراره.

كما جاءت الفقرة رقم (٦)، التي تنصّ على: "استخدام أساليب تقليدية في تدريس مقرر ريادة الأعمال، كالمحاضرة والإلقاء" في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٧). وتعزو الباحثة ذلك إلى أن غالبية الأساتذة يلجؤون إلى الأساليب التقليدية كالمحاضرة والإلقاء؛ كونها الأسهل في التنفيذ، ولا تتطلب وقتاً كثيراً، بالإضافة إلى وجود أعداد طلاب كبيرة داخل القاعات الدراسية؛ مما يُصعب ممارسة أساليب أخرى من أساليب التعليم الريادي، كالمحاكاة أو حلقات النقاش، التي تحتاج وقتاً طويلاً وربما تكلفة مادية عالية.

في حين جاءت الفقرة رقم (٢)، التي تنصّ على: "قلة وعي بعض الأساتذة بأهمية ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى الطلاب" بالمرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢.٨٦)، وبدرجة متوسطة. ويُعزى ذلك إلى محدودية ارتباط المقررات الأخرى بموضوعات ريادة الأعمال أو ثقافة العمل الحرّ، وقد يركّز بعض الأساتذة على المعارف النظرية في المقرر الدراسي دون ربطها بالجانب التطبيقي.

نتائج السؤال الرابع ومناقشته: ما المقترحات التطويرية التي تُسهم في تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ؟

بناءً على نتائج الدراسة الميدانية من أسئلة الدراسة، وللتوصّل إلى إجابة السؤال الرابع من أسئلة الدراسة؛ طبقت الباحثة أداة المقابلة مع مجموعة من الخبراء بالإدارة والتربوية وريادة

الأعمال في المجتمع المحلي؛ لأخذ مقترحاتهم التطويرية في تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، وأفضت هذه المقابلات إلى مجموعة من المقترحات على النحو الآتي:

- ١- عقد البرامج التدريبية والتثقيفية وورش العمل والندوات التوعوية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب؛ لزيادة الوعي لديهم بمفهوم ريادة الأعمال، وأهمية العمل الحر.
- ٢- نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلاب والخريجين، وإرشادهم إلى الجهات التي تساعدهم على إنشاء مشروعاتهم الحرة، وتشجيعهم على تحقيق الاستقلال الذاتي، وتحسين أوضاعهم الاجتماعية، دون انتظار الوظائف الحكومية.
- ٣- إنشاء منصة افتراضية تضم مجتمع ريادة الأعمال بالجامعة وخارجها من المهتمين، ودعوة رواد الأعمال في المجتمع المحلي وأصحاب الأعمال الحرة المميزين والناجحين لتبادل الخبرات ونقلها، وتقديم الاستشارات.
- ٤- تفعيل وحدة ريادة الأعمال، وحاضنات الأعمال، ومراكز الإبداع والابتكار في الجامعة؛ لتوجيه الطلبة في المشروعات الريادية، وتشجيعهم على الأعمال الحرة؛ للانتقال من الأفكار الريادية إلى تطبيقها.
- ٥- تنظيم المسابقات والفعاليات في كليات الجامعة؛ لتشجع الطلاب على المنافسة في تقديم مشروعات وأعمال ريادية ذات طابع إبداعي وابتكاري.
- ٦- توفير آلية معينة لتمويل مشروعات رواد الأعمال ودعمها، والتركيز على المشروعات الجديدة التي تمتلك إمكانية النمو والاستمرارية.
- ٧- دمج ريادة الأعمال في جميع البرامج والمستويات الدراسية، واستحداث برامج متخصصة في ريادة الأعمال بمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا؛ لتعزيز توجه الجامعة الريادي.
- ٨- تأسيس وحدة ريادة الأعمال في كل كلية؛ لمساعدة الطلبة ودعمهم، وتبني أفكارهم الإبداعية، وتذليل العقبات أمامهم.
- ٩- استقطاب أعضاء هيئة تدريس متخصصين في ريادة الأعمال والابتكار، ودعم المشروعات الصغيرة والأعمال الحرة؛ لتشجيع الطلاب وتدريبهم على ريادة الأعمال، وتنمية ثقافة العمل الحر لديهم.

١٠- تعزيز المشاركة مع القطاع الخاص والصناعة والمؤسسات الاجتماعية في دعم مشروعات الطلبة وأعمالهم الحرة وتبنيها؛ للمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

١١- الاهتمام بالأنشطة اللاصفية التي تُعزّز الاعتقاد الثقافي بأهمية العمل الحرّ، ويمكن ذلك من خلال مشاركة رواد الأعمال وأصحاب الأعمال الحرة الرائدة، بوصفهم مصدرًا مهمًا لبناء المهارات والخبرات الريادية لدى الطلاب.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بالآتي:

١- نشر ثقافة العمل الحرّ وريادة الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب من خلال البرامج التدريبية والتثقيفية.

٢- الاهتمام بتنوع طرائق التدريس الحديثة في تدريس مقرر ريادة الأعمال، كالتعلّم بالمشاريع، والتعلّم التعاوني، والتعلّم النشط، والمحاكاة.

٣- ضرورة تضمين المقررات الدراسية بعض المفاهيم التي تساعد الطلاب على تنمية وعيهم حول ثقافة العمل الحرّ.

٤- ضرورة تفعيل دور وحدة ريادة الأعمال في جامعة حائل؛ للاستفادة من خدماتها في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى الطلاب.

٥- تنظيم الزيارات الميدانية إلى الشركات والمشروعات الريادية الناجحة.

٦- تدريب الطلاب على مهارات ريادة الأعمال، كالمخاطرة والاستباقية، وتعريفهم بمتطلبات إنشاء الأعمال الحرة الناجحة.

المُقترحات:

في ضوء نتائج الدراسة؛ تقترح الباحثة الآتي:

١- إجراء دراسة بعنوان: تصوّر مُقترح لتفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى طلاب الإدارة العامة وخرّيجيها بجامعة حائل.

٢- إجراء دراسة بعنوان: مُتطلبات تفعيل دور تعليم ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحرّ لدى طلاب الإدارة العامة وخرّيجيها بجامعة حائل.

المراجع أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، آمال، وعبد الحميد، رانيا. (٢٠٢٠م). التعليم الريادي كمدخل لتحقيق التنمية المُستدامة ومعالجة تشوهات سوق العمل في مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية. جامعة قناة السويس، ١(١١)، ٣٠٥-٣٤١.

إبراهيم، خديجة. (٢٠١٧م). خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحُر لدى طلاب التعليم الفني في مصر. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة أسيوط، ٣٤(١٢)، ٣١٨-٤٢٥.

أرفيدة، فاطمة محمد. (١٠١٨م). المحددات الاجتماعية لثقافة العمل الحُر: دراسة ميدانية على عينة من الشباب في مدينة مصراتة. مجلة كلية الآداب، ٩، ٤٥-٦٥.

أرناؤوط، أحمد إبراهيم. (٢٠١٧م). دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا والإفادة منها في مصر. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، (٧)، ١٨٩-٣٠٣.

الأسرج، حسين عبد المطلب. (٢٠١٠م). المشروعات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التشغيل في الدول العربية. مجلة الباحث، ٨، ٤٧-٥٨.

جامعة حائل. (٢٠٢١م). عن الجامعة. مُسترجع من:

<http://www.uoh.edu.sa/Pages/default.aspx>

الحديدي، هيثم، الجوهري، مرتضى، وأحمد، الأمير. (٢٠٢٠م). المقرر الدراسي بكليات الفنون التطبيقية وارتباطه بفكر ريادة الأعمال كمدخل إلى الجامعة الريادية دراسة حالة بأقسام (التصميم الصناعي- الخزف- التصميم الداخلي). مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، ٢٠(٥)، ٦٨٢-٧٠٠.

الحري، هند مسعد. (٢٠١٧م). التوجه الريادي في الجامعات السعودية في ضوء النماذج العالمية: الممارسات- العمليات- القيادة. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ٨(١)، ٢٣١-٢٦٦.

رشوان، محمد طه. (٢٠١٨م). دور جامعة أسيوط في تنمية ثقافة العمل الحُر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة. مجلة كلية التربية، ١(٣٣)، ١٨٠-٢٣٥.

الزير، سعد عبد الله. (٢٠٢١م). اتجاهات الشباب الجامعي نحو ممارسة العمل الحُر: طلاب كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (٦١)، ١٣-٧٢.

السعيد، عصام سيد أحمد. (٢٠١٥م). التعليم الريادي: مدخل لدعم توجيه طالب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية، جامعة بور سعيد، ٨، ١٣٢-١٧٧.

سليم، هانم خالد. (٢٠١٧م). مُتطلّبات الوعي بثقافة العمل الحرّ لدى طلاب التعليم النوعي: دراسة حالة. مجلة الثقافة والتنمية، (١١٦). عدد خاص بأبحاث مؤتمر التعليم وثقافة العمل الحرّ من التراخي إلى التآخي، المؤتمر العلمي الحادي عشر المنعقد بجامعة سوهاج في الفترة ٢-٣ مايو ٢٠١٧.

السيد، محمود. (٢٠٠٠م، أبريل). فكر العمل والإبداع الإنتاجي في إطار الثقافة العربية. المؤتمر العلمي السادس عشر، جامعة المنصورة.

الشميري، أحمد، والمبيريك، وفاء. (٢٠١١م). ريادة الأعمال. ط٢، مكتبة الشقري ناشرون.
عبد العظيم، حنان زاهر. (٢٠١٦م). تصوّر مُقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية. المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، ٢٢(٢)، ٥٣٢-٧٠٢.

عبد الفتاح، محمد زين العابدين. (٢٠١٦م). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية، جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، ٣(١٧)، ٦٢٣-٦٥٤.

العتيبي، منصور، وموسى، محمد. (٢٠١٥م). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، (١٦٢)، ٦١٧-٦٦٩.
عليق، مبروكة محمود. (٢٠٢٠م). آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحرّ لدى الشباب. مجلة الخدمة الاجتماعية، ٨(٦٢)، ١٥-٥٣.

عيد، أيمن عادل. (٢٠١٤م، سبتمبر ١١-١٩). التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال)، الرياض. المملكة العربية السعودية.
مبادرة أكسس. (٢٠٢٠م). منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية. مبادرة أكسس لريادة الأعمال.

المبيريك، وفاء، والجاسر، نورة. (٢٠١٤م، سبتمبر ٩-١١). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية. المؤتمر السعودي الدولي لمراكز ريادة الأعمال، الرياض.

المخلفي، عبد الملك. (١٤٣٨هـ، ربيع الآخر ١٣-١٤). التعليم الحكومي لريادة الأعمال ودوره في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. دراسة استطلاعية على الجامعات الحكومية في مدينة

الرياض. ورقة مقدّمة إلى مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠، جامعة القصيم، القصيم.

مسرعة الأعمال الناشئة بجامعة حائل. (٢٠٢١م). مُسترجع من:

[/https://apps.uoh.edu.sa/uohba](https://apps.uoh.edu.sa/uohba)

مسعود، جبران. (١٩٩٥م). الرائد- معجم لغوي عصري. دار العلم للملايين.

المقابلية، موزة والجموسي، جوهر والمعمري، عوض (٢٠٢١م). فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ١١(٣٧)، ١٨٦-٢٢٠.

المملكة العربية السعودية. (٢٠١٦م). رؤية المملكة العربية السعودية. مُسترجع من:

https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbnx/saudi_vision2030_ar.pdf

نافع، سعيد عبده. (٢٠١٨م). نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة المجمعة. معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، ١٢، ٥-٥١.

نبيل، مروة أحمد. (٢٠٢٠م). برنامج التنمية الاقتصادية لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طالبات الجامعة. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، ١(٤٠)، ٢٧-٥٨.

النجار، فاطمة رمضان. (٢٠٢٠م). تعليم ريادة الأعمال مدخلاً لتطوير منظومة التعليم بجامعة كفر الشيخ. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ١٢١(٣١)، ٥٦٦-٤٩٠.

النجار، فايز، والعلي، عبد الستار. (٢٠٠٦م). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة. دار الحامد للنشر والتوزيع.

نجمي، فيصل علي. (٢٠٢١م). تعزيز الدور الريادي للجامعات السعودية في ظل التحولات العالمية: جامعة التفرد نموذجاً. المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ٨٧، ٨٢٥-٨٨٠.

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢٠م). إحصاءات التعليم والتدريب. مُسترجع من:

[/https://www.stats.gov.sa](https://www.stats.gov.sa)

الهيئة العامة للإحصاء. (٢٠٢١م). إحصاءات سوق العمل. مُسترجع من:

[/ https://www.stats.gov.sa](https://www.stats.gov.sa)

وزارة التعليم (١٤٤٣هـ). المركز الإعلامي. مُسترجع من:

<https://www.moe.gov.sa/ar/mediacenter/MOEnews/Pages/GEM-R-1442->

[21.aspx](#)

وزارة التعليم. (١٤٤٢هـ). الأخبار. مشروع التحوّل إلى الجامعة الريادية. مُسترجع من:

<https://www.moe.gov.sa/ar/news/pages/u-l-2020-98.aspx>

وزارة التعليم. (٢٠٢١م). الابتكار وريادة الأعمال في نظام التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. وكالة البحث والابتكار.

المراجع الأجنبية:

- Afolabi, M., Kareem, F., Okubanjo, I., Ogunbanjo, O., & Aninkan, o. (2017). Effect of Entrepreneurship Education Self- employment initiatives among, Nigerian Science & Technology Students. Journal of Education and practice, 8 (15), 44-51.
- Einar, A.R & Sorheim, R. (2005). Action- based entrepreneurship education, Elsevier, Technovation, 26, 185- 194.
- Karali, S. (2013). The impact of entrepreneurship education programs on entrepreneurial intentions: an application of the theory of planed behavior [Unpublished master's dissertation]. University of Rotterdam.
- Needham .(2009). A Phenomenological Study of Detroit inner city youth entrepreneurship programs [Ph.D. Unpublished] .University of Phoenix.
- Ooi, Y., & Nasiru, A. (2015). Entrepreneurship education as a catalyst of business start-ups; a study on Malaysian community college students. Asian Science, published by Canadian Center of Science and Education,11(18), 350- 363.
- Riggins, N. (2016). What is a Business Accelerator and How Does it Differ from an Incubator. Startup 2. In Small Business Trends. Retrieved from <https://smallbiztrends.com/2016/08/business-accelerator-differ-incubator.html>.
- UNESCO .(2008, February 11-15). Final report of Inter-regional Seminar on promoting entrepreneurship education in secondary schools. UNESCO Office in Bangkok, Thailand.
- Van, d., Zwan, P. (2013). Entrepreneurship education and self-employment: The role of perceived barriers. Panteia/EIM Business and Policy Research, Zoetermeer, the Netherlands.