الأكاديمية العربية الدولية

كلية ريادة الأعمال

أثر تعليم ريادة الأعمال على المهارات الريادية لطلبة المدارس والجامعات

بحث مقدم لنيل درجة البكالوريوس في تخصص إدارة الأعمال

إعداد

مريم أبرار شريف

العام الجامعي

١٤٤٤هـ/٢٠٢٢م

بسم الله الرحمن الرحيم

إهداء

يسرّني بعد إتمام هذا البحث بفضل الله، أن أهديَ ثمار جهدي إلى كل طالب علمٍ يسعى للارتقاء في سلم العلم؛ ليفيد الإسلام والمسلمين، كما أسألُ المولى جلَّ جلاله أن يتقبَّل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم، إنه سميعٌ قريبٌ مجيبُ الدعاء.

الباحثة

شكر وتقدير

الحمدلله الذي وهبنا التوفيق والسداد، ومنحنا الثبات على الصعاب، وأعاننا على إتمام هذا الإنجاز، فهاهي ثمار العلم قد أينعت وحان القطاف، يسرّني في بداية بحثي أن أقدم جزيل الشكر والتقدير وعظيم الامتنان إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث، كما أتقدّم بأسمى معاني الشكر والعرفان إلى جميع أساتذتنا في الأكاديمية العربية الدولية الذين بذلوا الغالي والنفيس في سبيل العلم والمعرفة، فجزى الله الجميع خير الجزاء، وتقبل منا ومنهم صالح الأعمال.

الباحثة

مستخلص البحث

عنوان البحث: أثر تعليم ريادة الأعمال على المهارات الريادية لطلبة المدارس والجامعات.
الباحثة: مريم أبرار شريف. **الدرجة العلمية:** البكالوريوس. **الجامعة:** الأكاديمية العربية الدولية.
الكلية: ريادة الأعمال. **القسم:** إدارة الأعمال. **العام الجامعي:** ١٤٤٤هـ/٢٠٢٢م.

يهدف البحث إلى الكشف عن أهمية تعلم مفاهيم ريادة الأعمال للطلاب والطالبات، وأثر ذلك على اكتسابهم للصفات والمهارات الريادية، والتعرف على التجارب الدولية في تأصيل الثقافة الريادية في مراحل التعليم، ودور المدارس والجامعات تجاه ذلك.

وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي حسب طبيعة البحث وإجراءاته، حيث تكوّن مجتمع البحث من طلاب وطالبات المدارس والجامعات من مختلف دول العالم، وتم اختيار عينةٍ عشوائيةٍ بلغ عددها خمسين طالبًا وطالبة، وقامت الباحثة بتوظيف استبانةٍ كأداةٍ للبحث لجمع البيانات والمعلومات، حيث تضمنت الأداة قياس العديد من الصفات والمهارات الريادية لدى الطلبة. وبعد جمع البيانات من العيّنة وتحليلها؛ توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

أنّ الطلاب الذين يمتلكون الثقافة الريادية يتمتعون بمهارات ريادية عالية مقارنةً بالطلاب الذين يفتقدون إلى الثقافة الريادية، كما أظهرت النتائج رغبة الطلبة الذين لا يمتلكون الثقافة الريادية في المعرفة بمجال ريادة الأعمال، وإنشاء المشاريع الريادية في شتى المجالات، ومن هنا تبيّن دور المدارس والجامعات ومؤسسات التعليم في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلبة، وتعزيز المهارات الريادية لديهم، وتوجيههم نحو ريادة الأعمال.

وبناءً على نتائج البحث أوصت الباحثة بضرورة الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في مجال تعليم ريادة الأعمال، وتكثيف البحوث والدراسات فيها، وضرورة تدريس مقرر ريادة الأعمال لجميع طلبة المدارس والجامعات، وإنشاء مراكز للأنشطة اللامنهجية والمبادرات والفعاليات الريادية في المدارس والجامعات، وتمكين الطلاب والطالبات من بناء المشاريع الريادية وتدريبهم على مراحلها، وبناء شراكاتٍ استراتيجيةٍ بين المدارس والجامعات وقطاع ريادة الأعمال، بالإضافة إلى تطوير الأنظمة البيئية والبُنى التحتية الداعمة لريادة الأعمال.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، الثقافة الريادية، المهارات الريادية، طلاب وطالبات المدارس والجامعات، الأنشطة والمبادرات الريادية

Abstract

Title of research: The impact of teaching entrepreneurship on the entrepreneurial skills of school and university students.

Name of student: Maryam Abrar Shareef.

Degree: Bachelor. **University:** Arab International Academy.

College: Entrepreneurship. **Department:** Business Administration.

Academic year: 1444AH\2022AD.

This research aims to reveal the importance of learning the concepts of entrepreneurship for male and female students, and its impact on their acquisition of entrepreneurial qualities and skills. The research also seeks to identify international experiences in consolidating the entrepreneurial culture in different stages of education as well as the role of schools and universities in this regard.

The researcher has used descriptive method as per the nature of the research and its procedures. The research community consisted of male and female students from schools and universities from different countries of the world. For the purpose of this research, a random sample of fifty students was selected. In this regard, the researcher employed a questionnaire as a research tool to collect data and information with the tool measuring many of the students' entrepreneurial qualities and skills. After collecting and analyzing the data from the sample, the researcher reached the following results:

The students who possess the entrepreneurial culture have higher entrepreneurial skills compared to the students who lack the entrepreneurial culture. The results also showed the desire of students not having the entrepreneurial culture to know the field of entrepreneurship, and to establish pioneering projects in various fields. Hence, one can see the importance of the role of schools, universities and educational institutions in developing the entrepreneurial culture of students, and enhancing their entrepreneurial skills, as well as guiding them towards entrepreneurship.

Based on the results of the research, the researcher recommends that it is necessary to benefit from the experiences of the leading countries in the field of entrepreneurship education and intensifying research and studies in this field. The researcher also recommends that it is essential to teach entrepreneurship course to all school and university students, and to establish centers for extracurricular activities, initiatives and pioneering events in schools and universities, and to enable male and female students to build entrepreneurial projects and to train them in its different stages, and to build strategic partnerships between schools, universities and the entrepreneurship sector, in addition to developing ecosystems and infrastructures that support entrepreneurship.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurial culture, Entrepreneurial skills, School and University students, Entrepreneurial activities and initiatives

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
إهداء	أ
شكر وتقدير	ب
مستخلص البحث	ج
Abstract	د
فهرس المحتويات	و
فهرس الجداول	ط
فهرس الأشكال	ي
فهرس الملاحق	ك
الفصل الأول: التعريف بمشكلة البحث	١-٦
أولًا- تمهيد البحث	٢
ثانيًا- مشكلة البحث	٣
ثالثًا- أسئلة البحث	٣
رابعًا- فرضيات البحث	٣
خامسًا- أهداف البحث	٤
سادسًا- أهمية البحث	٤
سابعًا- حدود البحث	٥
ثامنًا- مصطلحات البحث	٦
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة	٧-٣٣
أولًا- الإطار النظري	٨
أ- تعريف ريادة الأعمال	٨
ب- الفرق بين إدارة الأعمال وريادة الأعمال	٩
ج- تعريف رائد الأعمال	١٠
د- الفرق بين رجل الأعمال ورائد الأعمال	١٠

الموضوع	الصفحة
هـ- عوامل ظهور ريادة الأعمال	١٢
و- أهمية ريادة الأعمال	١٢
ز- أهداف ريادة الأعمال	١٣
ح- فوائد ريادة الأعمال	١٤
ط- تحديات ريادة الأعمال	١٥
ي- النظام البيئي لريادة الأعمال	١٦
ك- عناصر ريادة الأعمال	١٧
ل- مدارس ريادة الأعمال	١٧
م- المهارات الريادية	١٨
ن- القيادة الإبداعية الريادية	٢٠
س- الأفكار الريادية	٢٠
ع- المشاريع الريادية	٢١
ف- التعليم الريادي	٢٤
ص- التجارب الدولية والإقليمية مع الثقافة الريادية	٢٥
ثانيًا- الدراسات السابقة	٢٨
التعليق على الدراسات السابقة	٣٢
الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته	٣٤-٣٧
أولًا- منهج البحث	٣٥
ثانيًا- مجتمع البحث	٣٥
ثالثًا- عينة البحث	٣٥
رابعًا- أدوات البحث	٣٦
خامسًا- إجراءات البحث	٣٦
سادسًا- أساليب تحليل بيانات البحث	٣٦
سابعًا- صعوبات تطبيق الدراسة الميدانية	٣٧
الفصل الرابع: نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها	٣٨-٤٢

الموضوع	الصفحة
أولًا- عرض نتائج البحث	٣٩
ثانيًا- مناقشة النتائج وتفسيرها	٤١
الفصل الخامس: ملخص البحث وتوصياته ومقترحاته	**٤٣-٤٦**
أولًا- ملخص البحث	٤٤
ثانيًا- توصيات البحث	٤٤
ثالثًا- مقترحات البحث	٤٦
المراجع	**٤٧-٥٠**
المراجع العربية	٤٨
المراجع الأجنبية	٥٠
الملاحق	**٥١-٥٧**

فهرس الجداول

رقم الجدول	الجدول	الصفحة
٢- ١	العوامل المختلفة بين إدارة الأعمال وريادة الأعمال	٩
٢- ٢	نقاط الاختلاف بين رجل الأعمال ورائد الأعمال	١١
٢- ٣	أمثلة على أنواع المهارات الريادية	١٩
٢- ٤	الفرق بين المشاريع الريادية والمشاريع التقليدية	٢٢
٤- ٥	إجابات الفئتين أ و ب على أداة البحث	٣٩

فهرس الأشكال

رقم الشكل	الشكل	الصفحة
٢- ١	أهداف ريادة الأعمال على مستوى الفرد والمجتمع	١٥
٢- ٢	تحديات ريادة الأعمال	١٥
٢- ٣	عناصر خطة العمل للمشروع	٢٣

فهرس الملاحق

رقم الملحق	الملحق	الصفحة
١	خطاب الموافقة على الدراسة الميدانية	٥٢
٢	نموذج أداة البحث (الاستبانة)	٥٤

الفصل الأول

التعريف بمشكلة البحث

أولًا– تمهيد البحث:

يشهد العالم الكثير من التحولات الشاملة والمتسارعة على كافة المستويات؛ بفعل تأثيرات النظام العالمي الجديد (العولمة)، فبعد أن عانت الدول الصناعية من الركود الاقتصادي وارتفاع معدلات البطالة وتقلبات التجارة العالمية؛ أدى ذلك إلى العديد من التغيرات الاقتصادية، من بينها التوجه نحو ريادة الأعمال والمشروعات الريادية.

وتعد ريادة الأعمال محركًا للنمو الاقتصادي في العديد من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، كما تمثل المشروعات الريادية نسبة كبيرة من المشروعات الاقتصادية على مستوى العالم، وتلعب دورًا كبيرًا وهامًا في تطور الاقتصاد العالمي وإيجاد فرص عمل ودفع عجلة التنمية؛ لذا يتمتع مجال ريادة الأعمال في الوقت الراهن بأهمية بالغة وقبول كبير في العديد من دول العالم. حيث قامت هذه الدول بإصلاح سياسات العمل، وتعزيز نمو المشروعات الريادية، وإنشاء النظم البيئية لريادة الأعمال، كما تبذل جهودًا متواصلة للنهوض بالتعليم العام والعالي بما فيه التعليم لريادة الأعمال.

وقد شهد الاهتمام بالتعليم الريادي في مراحل التعليم العام والعالي، نموا مطّردًا في معظم أنحاء العالم، حيث يعد التعليم الريادي محورًا أساسيًا في بناء المفاهيم العلمية لريادة الأعمال، وتطوير المهارات المرتبطة بها، كما أنّ نشر ثقافة العمل الريادي في المراحل المدرسية والجامعية، يساهم في تكوين قاعدة واسعة من الطلبة الرياديين والمبدعين في جميع المجالات.

تأسيسًا على ما سبق، يأتي البحث الحالي؛ للتعرف على أثر التعليم الريادي والوعي بالثقافة الريادية على اكتساب طلبة المدارس والجامعات للصفات والمهارات الريادية، والتعرف على واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بالمدارس والجامعات.

ثانيًا– مشكلة البحث:

لم ينل تعليم ريادة الأعمال الأهمية التي يستحقها على مستوى التعليم العام والعالي في الدول العربية مقارنةً بالدول المتقدمة، كما أشارت التقارير الدولية إلى زيادة معدلات البطالة في الدول النامية، حيث تعجز المؤسسات الحكومية والخاصة في تلبية رغبات الشباب الباحثين عن العمل في ظل الزيادة المطَّردة لعدد السكان وعدد خريجي الجامعات ومؤسسات التعليم المختلفة، كما أكدت الدراسات على ضرورة تسليط الضوء على أهمية ريادة الأعمال في الوقت الحاضر، وتعليمها للطلاب وتوعيتهم بفوائدها ودورها في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع، وبناءً على ما سبق، تتبلور مشكلة البحث من خلال السؤال الرئيسي التالي: هل هناك أثر لتعلم ثقافة ريادة الأعمال على الصفات والمهارات الريادية لطلاب وطالبات المدارس والجامعات؟

ثالثًا– أسئلة البحث:

ترتكز مضامين إشكالية البحث على التساؤلات الآتية:

١– ما هو مستوى الوعي والمعرفة بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المدارس والجامعات؟

٢– هل تقوم المدارس والجامعات بدورها في نشر الثقافة الريادية؟ وما هي وسائل دعم وتطوير الصفات والمهارات الريادية لدى طَلَبَةِ المدارسِ والجامعات؟

٣– ما مدى الفرق بين إجاباتِ الطَّلَبَةِ على استبانة المهارات الريادية تبعًا لمتغيرِ تعلمِ ثقافة ريادة الأعمال؟

رابعًا– فرضيات البحث:

يفترضُ البحث بأنّ توعية طلاب وطالبات المدارس والجامعات بثقافة ريادة الأعمال، وتعليمها، والتدريب عليها، يؤدي إلى اكتسابهم للكثير من الصفات والمهارات الريادية المطلوبة في ريادة الأعمال. ووفقًا لفرضية البحث، فقد اشتملت الدراسة على نوعين من المتغيرات، حيث تم

تحديد المتغير المستقل في البحث، وهو الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة المدارس والجامعات، فيما تم قياس المتغير التابع على مدى اكتسابهم للصفات والمهارات الريادية.

خامسًا– أهداف البحث:

يهدف البحث بصفةٍ عامةٍ إلى الكشف عن أهمية تعلم مفاهيم ريادة الأعمال للطلاب والطالبات، وأثر ذلك على اكتسابهم للصفات والمهارات الريادية، كما تندرجُ تحت هذا الهدفِ العام الأهدافُ الفرعيةِ التالية:

١– التعرف على ريادة الأعمال بشموليةٍ وإيجاز.

٢– التعرف على التجارب الدولية في التعليم الريادي، وتأصيل الثقافة الريادية في جميع مراحل التعليم.

٣– التعرف على أهم الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الثقافة الريادية، والوقوف على واقع المدارس والجامعات تجاه ذلك، إضافةً إلى تقديم التوصيات للارتقاء بمخرجات التعليم الريادي.

سادسًا– أهمية البحث:

تتحدد أهمية البحث النظرية (العلمية) فيما يأتي:

١– تأتي أهمية هذا البحث من أهمية وحداثة الموضوع الذي يتناوله، حيث يواكب الاهتمام العالمي القومي والمحلي بريادة الأعمال، التي لم تعد مجرد خيار، بل أصبحت ضرورة حتمية؛ لدورها في بناء اقتصاديات الدول وتنمية قدرتها التنافسية، كما تمثل بعدًا جديدًا في مجال التعليم والتدريب على مستوى التعليم العام والعالي الذي يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

٢– يأتي هذا البحث استكمالًا للتراكم المعرفي في مجال ثقافة ريادة الأعمال، وبخاصة الدراسات العربية التي تناولت دور المدارس والجامعات العربية في نشر وتنمية هذه الثقافة، ومن

قناعة لدى الباحثة بضرورة تشخيص واقع ثقافة ريادة الأعمال بموضوعية وعلمية، واستيضاح الحالة بالمدارس والجامعات.

٣- تعد هذه الدراسة دراسة ميدانية، ومصدر أهميتها أنها الأولى على مستوى الأكاديمية العربية الدولية في حدود ما اطَّلعت عليه الباحثة، والتي جاءت استجابةً لدراساتٍ عديدة بيَّنت ضرورة إجراء المزيد من البحوث الميدانية حول ريادة الأعمال في مُؤسَّسات التعليم على مستوى دول العالم، ودراسة واقعها ومستواها؛ للاستفادة من تجارب تلك المؤسسات، وتبادل الخبرات والتوجهات حول كيفية نشر وتنمية ريادة الأعمال بشكلٍ سليم، والاستفادة من ذلك في تحسين جودة أداء المدارس والجامعات.

كما تتمثل أهمية البحث التطبيقية (العملية) فيما يلي:

١- يُقدم البحث أداةً محكمةً تفيد الباحثين والدارسين المهتمين بهذا الموضوع؛ لقياس مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الأفراد والمؤسسات، ويمكن تطويرها وتطبيقها في بحوث ودراسات أخرى.

٢- يُفيد البحث أعضاء هيئة التدريس من مخططي برامج التعليم العام والعالي في ضرورة تفعيل الثقافة الريادية، وإدراج مقررات ريادة الأعمال في برامج وأنشطة التعليم المدرسي والجامعي.

٣- يُوجه البحث طلاب المدارس والجامعات ويشحذ فكرهم ويقوي هممهم تجاه ضرورة وأهمية ريادة الأعمال في توفير فرص العمل، وبناء الاقتصاد، ودفع عجلة التنمية.

سابعًا- حدود البحث:

تمثلت حدود البحث في الآتي:

١- الحدود الزمانية: تم إجراء البحث في العام الجامعي (١٤٤٤هـ/٢٠٢٢م).

٢- الحدود المكانية: تم تطبيق أداة البحث عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي عبر الشبكة العنكبوتية (الإنترنت)، على طلاب المدارس والجامعات من مختلف الدول في العالم.

٣- الحدود الموضوعية: تناول البحث أثر تعليم ثقافة ريادة الأعمال على المهارات الريادية لدى طلبة المدارس والجامعات.

ثامنًا- مصطلحات البحث:

تمثلت مصطلحات البحث في المفاهيم التالية:

١- التعليم الريادي: يُعرف إجرائيًا بأنه عبارة عن عملية تعليمية تتضمن المعرفة الشاملة بريادة الأعمال، والتدريب على المهارات المطلوبة لريادة الأعمال، والتأثير على اتجاه السلوكيات نحو ريادة الأعمال.

٢- الثقافة الريادية: تُعرف إجرائيًا بأنها عبارة عن مجموعة من المعارف، والمهارات، والاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال، التي تدعم المبادرات والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات الريادية الجديدة والمبتكرة وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح، والمخاطرة المحسوبة، من أجل تنمية مستوى الحياة للفرد والمجتمع.

٣- ريادة الأعمال: تُعرف إجرائيًا بأنها عبارة عن عملية أو نشاط يهتم بتأسيس وإدارة مشروعات إبداعية جديدة ومبتكرة -في جميع المجالات-، من خلال استثمار الفرص المتاحة، والاستعداد لتحمل المخاطرة المحسوبة المترتبة عليها، وتكريس الوقت والجهد لإنجاح المشروع، واستغلال الفرصة الريادية في التنمية بطريقةٍ فاعلة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولًا: الإطار النظري.

ثانيًا: الدراسات السابقة.

يتناولُ هذا الفصل الإطارَ النظري لريادة الأعمال، حيث يختصُّ بالأسسِ العلمية لثقافة ريادة الأعمال، من خلال استقراءِ الأدبيات العِلميَّة المتعلقة بموضوع البحث، كما يشتملُ الفصلُ على أبرز الدراساتِ السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث، ويلي ذلك التعليقُ عليها، كما هو موضحٌ من خلال التسلسلِ الآتي:

أولًا– الإطار النظري:

ويشتمل على الموضوعات التالية:

أ– تعريف ريادة الأعمال:

تذكرُ جامعة العلوم والتكنولوجيا (٢٠١٨م) بأنّ مفهوم ريادة الأعمال ظهرَ منذ كتابات الاقتصادي الإيرلندي ريتشارد كانتيلون (١٦٨٠–١٧٣٤م)، وعبَّر عنه بأنه استعداد الشخص لتأسيس مشروع جديد، وتقبل المسؤولية الكاملة عن النتائج الغير مؤكدة. وتُعرَف ريادة الأعمال باللغة الإنجليزية (Entrepreneurship)، وهي كلمة فرنسية الأصل تعني الشخص الذي يشرع في إنشاء عمل تجاري، وكان الاقتصادي الفرنسي جين بابيتسيه أول من استخدم المصطلح في عام (١٨٠٠م).

وقد وردت عدة تعريفاتٍ لهذا المصطلح، حيث تُعرّف لجنة الاتحاد الأوروبي (٢٠٠٣م) الريادة بأنّها عملية إنشاء وتطوير لنشاطٍ اقتصادي عن طريق المزج بين المخاطرة والإبداع مع الإدارة السليمة ضمن منظمةٍ جديدة أو قائمةٍ فعليًا. كما عرَّفها بعض الباحثين بأنها عملية تحديد مشروع تجاري معين، أو تطوير منظمات قائمة تهدف لحل تحدي أو مشكلة ما أو ابتكار جديد، للبدء به والتركيز عليه، وتوفير الموارد اللازمة وتنظيمها، وتحمل المخاطر في سبيل تحقيق ربح مالي، والاستجابة لفرص جديدة عامة.

يتضحُ من هذه التعريفات بأنّ ريادة الأعمال: هي النشاط الذي ينصب على إنشاء مشروع عمل جديد، وتقديم فعالية اقتصادية مضافة، وتوليد فرص دون التقيد بالإمكانيات والموارد المتاحة؛ لابتكار نشاطٍ اقتصادي وإداري جديد يساهم في تحقيق التنمية.

ب- الفرق بين إدارة الأعمال وريادة الأعمال:

هناك بعض الاختلافات الرئيسية بين ريادة الأعمال وإدارة الأعمال، كما يتبيّن من الجدول التالي:

جدول (٢- ١) العوامل المختلفة بين إدارة الأعمال وريادة الأعمال

عوامل المقارنة	إدارة الأعمال	ريادة الأعمال
بدء وتشغيل المنظمة	تشغيل المنظمة بكفاءة وفاعلية وتوجيه العمليات اليومية والمحافظة على نمو الشركة	تخطيط وإنشاء المنظمات الجديدة ابتداءً من المراحل الأولى ومرورًا بباقي المراحل للمنظمة
بيئة العمل	خلق بيئة عمل منظمة وأكثر كفاءة	تتميز بالطاقة والفاعلية والابتكار للأفكار
المسؤوليات والمخاطرة	لا تُعنى بمخاطر فشل المنظمة إذ يعتبر المدير موظفاً في المنظمة	يتحمل رائد الأعمال المخاطرة والمسؤولية لنجاح أو فشل المشروع
العوائد والأرباح	يحصل المدير على المكافأة على شكل راتب أو عن طريق الحوافز وفقًا لأدائه	يحصل رائد الأعمال على أرباح من العمل بعد حسم جميع النفقات
العمليات	تتمحور عملياتها حول التخطيط والقيادة والتنظيم والرقابة	تتضمن خطواتٍ عدة كالتعرف على الفرص المحيطة والتخطيط وتحليل الجدوى للمشروع
الملكية	يتعين عليها القيام بواجباتها لصالح المنظمة وأصحابها	الريادي هو الشخص الرئيسي وراء تكوين المؤسسة

التحفيز	يتم بطريقة أكثر فعالية وفي الوقت المناسب	يتم لبدء مشروع جديد بأفكار تجارية فريدة
اتخاذ القرارات	ليس لديها سلطات اتخاذ القرار	لديها جميع سلطات اتخاذ القرار
الأهداف	تحقيق الهدف التنظيمي مع الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة	النمو المستدام للأعمال
المركزية	تكون غير مركزية بسبب العديد من التسلسلات الهرمية في المنظمة	العملية الشاملة فيها مركزية

المرجع: Vaidya, D. (2019, March 5). *Differences Between Entrepreneurship and Management*. wallstreetmojo. https://www.wallstreetmojo.com/entrepreneurship-vs-management/

ج- تعريف رائد الأعمال:

تُعرف جامعة الملك سعود (٢٠٢١م) الريادي بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة والإبداع وأخذ المخاطرة؛ لاغتنام الفرص وتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد أو تطوير فكرة قائمة إلى ابتكار مشروع ريادي ناجح، وبالتالي فوجود قوى رواد الأعمال في الأسواق والصناعات المختلفة، تنشئ منتجات ونماذج عمل جديدة، تؤدي لأن يكون رواد الأعمال هم محركو النمو الاقتصادي على المدى الطويل.

د- الفرق بين رجل الأعمال ورائد الأعمال:

هناك الكثير من الخلط بين مصطلحي رجال الأعمال ورواد الأعمال؛ لوجود عددٍ من السمات المشتركة بينهما، ولكن في الحقيقة هناك عدد من السمات المشتركة والاختلافات الجوهرية بينهما، حيث تذكرُ دينا محمود (٢٠٢٢م) أبرز هذه السمات على النحو الآتي:

١- السمات المشتركة:

يمتلك كل من رواد الأعمال ورجال الأعمال دافع الابتكار، وهذا هو السبب وراء وجود العديد من السمات المشتركة منها:

أ- القيادة: حيث يتمتع كل منهما بمهارات قيادية قوية وفعالة من أجل النجاح، ولديهم القدرة على إشراك الآخرين من أجل تحقيق الهدف.

ب- القدرة على التكيف: حيث تتعرض حياتهم إلى الكثير من التحديات والحواجز التي قد تخرج الأهداف عن مسارها؛ لذلك هم بحاجة إلى معرفة كيفية التكيف.

ج- الذكاء: حيث يقومون بتطبيق رؤية المنظمة بالشكل الصحيح، والتعرف على اتجاهات السوق، والاستفادة من الفرص الناشئة فيها.

٢- الاختلافات الأساسية بينهما:

يوضح الجدول التالي بعض نقاط الاختلاف بين رجل الأعمال ورائد الأعمال:

جدول (٢- ٢) نقاط الاختلاف بين رجل الأعمال ورائد الأعمال

عوامل المقارنة	رجل الأعمال	رائد الأعمال
التعريف	شخص يقوم بتأسيس شركة أو مؤسسة تجارية لديها فكرة موجودة تقدم منتجات وخدمات للعملاء	شخص يبدأ مشروعا بفكرة أو مفهوم جديد، ويقوم بنشاطات تجارية
الدور الذي يلعبه	تاجر ومدير	قائد
طبيعته	يحسب للربح والخسارة	مبادر
السوق	يصنع له مكان في سوق موجودة	يصنع سوق جديدة
عنصر المخاطرة	قليل (محتاط)	عالي (مجازف)

طريقة العمل	تقليدية	مبتكرة وإبداعية
المنهج	شمولي	متخصص
التوجه	الربح	إحداث تغيير
المنافسة	عالية وشديدة	منخفضة وقليلة

هـ- عوامل ظهور ريادة الأعمال:

مرَّ العالم الغربي بِهزاتٍ اقتصاديةٍ كانت نتيجتها الركود والبطالة في عشرينيات وثلاثينيات القرن العشرين، تبنت تلك الحكومات أطروحاتٍ جديدة للإنقاذ مثل الثقافة المؤسسية وعدم التدخل الحكومي، وأطروحات إضافية متمثلة في التركيز على مفاهيم النمو والاستدامة، وظهور ما يعرف بالنمو الذكي القائم على الإبداع والابتكار والتطوير، وظهور دور المشروعات الصغيرة. وفي الثمانينيات من القرن الماضي تبنت بريطانيا مفاهيم التخلي عن التدخل الحكومي والخصخصة وإعادة الهياكل الاقتصادية. بعد ذلك قامت الولايات المتحدة الأمريكية بنشر مفهوم ريادة الأعمال، واحتضان ودعم المشروعات الصغيرة بقوة (جامعة العلوم والتكنولوجيا، ٢٠١٨م).

منذ بداية تسعينيات القرن الماضي أصبح العصر هو عصر رواد الأعمال، حيث اهتمّت المؤسسات التعليمية والمنظمات الحكومية وشركات الأعمال والمجتمع ككل بريادة الأعمال، وانتشرت الأبحاث والدراسات المستفيضة في مجال ريادة الأعمال، وقد نبع ذلك من أهمية معالجة مشكلة البطالة التي أصبحت تعاني منها أغلب دول العالم وفي مقدمتها الدول النامية، مما استدعى التركيز على دعم تحول فئة الشباب نحو العمل الحر المبني على تأسيس مشروعات صغيرة ريادية ناجحة بدلًا من العمل الوظيفي.

و- أهمية ريادة الأعمال:

لريادة الأعمال أهمية بالغة تمتدّ من إيجاد الفرص إلى المساهمة في تحقيق التنمية، حيث يُشير السعدي (٢٠١٩م) إلى أهمية الريادة فيما يلي:

١- من ناحية الأفراد:

أ- رفع مستوى الدخل لدى الأفراد.

ب- تحقيق الإنجازات، واستثمار القدرات الكامنة، والقدرة على الابتكار.

ج- المساهمة في بناء المجتمع، وتشجيع التغيير المجتمعي.

د- إيجاد موارد جديدة، وتوليد فرص للاستثمار أو لإنشاء مشاريع جديدة.

هـ- استخدام التقنية لتطوير الأعمال، وتقديم خدمات تستهدف فئات جديدة.

٢- من ناحية الدول:

أ- تحقيق الازدهار والتنمية الشاملة المستدامة، خصوصًا في القطاعات التقنية والصناعية.

ب- خلق فرص جديدة تساعد في زيادة مساهمة الشركات الناشئة في دعم الاقتصاد الوطني.

ج- تقليل نسبة البطالة من خلال دور الشركات الصغيرة في توظيف الكوادر البشرية.

د- زيادة معدل الناتج المحلي الإجمالي للدولة، والاستفادة من المنتج الوطني في المشاريع الداخلية والخارجية.

هـ- تقليل هجرة المواهب بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الأعمال.

ز- أهداف ريادة الأعمال:

إن لريادة الأعمال جملةٌ من الأهداف تسعى كلُّ المنظمات الصناعية والخدماتية إلى تحقيقها؛ لرفع مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث يُشير الحدراوي (٢٠١٣م)، والعبيدي والجراح (٢٠١٤م) إلى أبرزها كما يلي:

١- تحسين وضع المنظمات في الحاضر والمستقبل.

٢- التوظيف الذاتي حيث توفر للريادي مزيدًا من فرص العمل التي ترضي وتناسب القوى العاملة.

٣- زيادة الدخل والنمو الاقتصادي.

٤- التشجيع على تصنيع الموارد المحلية في صورة منتجات نهائية سواءً للاستهلاك المحلي أو للتصدير، والسعي إلى إنتاج المزيد من السلع مع إنشاء أسواق جديدة.

٥- التأكيد على استخدام التكنولوجيا الحديثة في الصناعات الصغيرة لزيادة الإنتاج.

٦- التقليل من هجرة الخبراء بتوفير مناخ محلي جيد لريادة الأعمال.

٧- تهيئة المناخ العام لممارسة ريادة الأعمال على مستوى التنظيم المؤسسي.

٨- إقامة المشروعات الجديدة أو استقلال المشروعات الجديدة، أو الوحدات داخل المنظمات.

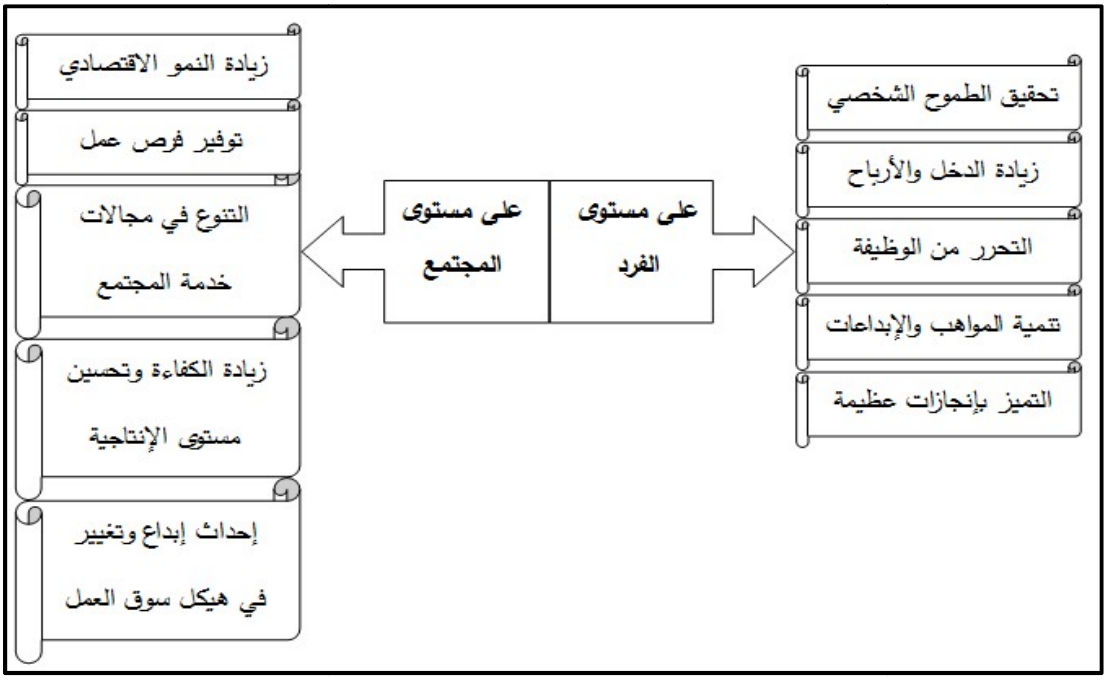
٩- تشجيع وتبني المبادرات التي يقدمها العاملون في المؤسسات.

١٠- إعادة التفكير في توجهات المنظمات والفرص المتاحة لها، أو ما يسمى بالتجديد الاستراتيجي.

ح- فوائد ريادة الأعمال:

تُعدِّدُ جامعة طيبة (د.ت.) فوائد ريادة الأعمال التي تعود على الفرد والمجتمع من خلال الشكل الآتي:

الشكل (٢– ١) أهداف ريادة الأعمال على مستوى الفرد والمجتمع



ط– تحديات ريادة الأعمال:

على الرغم من أن ريادة الأعمال تُتيحُ كثيرًا من المزايا والفرص، إلا أنه من الضروري الإحاطة والوعي بالتحديات والمخاطر للدخول في هذا المجال، حيث يذكرُ كلٌ من السعدي (٢٠١٩م)، وجامعة الملك سعود (٢٠٢١م) أبرز تحديات ريادة الأعمال، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل (٢– ٢) تحديات ريادة الأعمال

ي- النظام البيئي لريادة الأعمال:

في الحقيقة يعتمد نجاح رواد الأعمال بدرجةٍ كبيرةٍ على النظام البيئي الريادي، ومن هنا تنبعُ أهمية معرفة هذا النظام وعناصره. ولعلَّ أهم مثال على النظام البيئي لريادة الأعمال هو النظامين البيئيين في الولايات المتحدةِ الأمريكية وادي السليكون، وبوسطن اللذان يضمان عددًا كبيرًا من الشركات الناجحة عالميًا في العقود الماضية، مثل Apple وYahoo وGoogle وFacebook وغيرها.

يُمكن تعريف النظام البيئي الريادي بأنه البيئة الاجتماعية والاقتصادية التي تؤثر أو تدعم ريادة الأعمال؛ أمَّا عناصر النظام البيئي الريادي فقد أكّدَ المنتدى الاقتصادي العالمي (دافوس، ٢٠١٤م) على تمييز العناصر الأساسية في معظم الأنظمة البيئية، وهي:

١- التمويل: ويضم عملية الحصول على رأس المال، والمنح، والوصول إلى البنوك، ومؤسسات التمويل، وحتى التمويل الحكومي.

٢- الدعم الخاص بالأعمال التجارية: ويضم كلٌ من حاضنات ومسرعات الأعمال، ومقدمو الخدمات القانونية والمحاسبية، والمستشارون وغيرهم.

٣- السياسات: مثل معدلات الضرائب، وتكاليف بدء العمل التجاري.

٤- الأسواق: وتضم كلٌ من الشركات المحلية، والشركات الدولية، والمستهلكين، وشبكات التوزيع والبيع والتسويق.

٥- رأس المال البشري: ويضم المدارس الثانوية، والجامعات، ومعاهد التدريب وغير ذلك.

٦- البنية التحتية: مثل الكهرباء، والنقل، والاتصالات، والمرافق الأخرى مثل الغاز، والماء، وغيرها.

٧- البحث والتطوير: وتضم مراكز ومختبرات الأبحاث العامة والخاصة.

٨- الثقافة: وتضم وسائل الإعلام، والحكومة، والجامعات، والجمعيات المهنية، والمنظمات الاجتماعية التي تدعم ثقافة ريادة الأعمال.

ك- عناصر ريادة الأعمال:

يتفقُ حجازي وآخرون (٢٠١٠م) بأنَّ المدخل المعاصر لعناصر ريادة الأعمال يرتكز على التفاعل بين أربعة عناصر رئيسية، وهي:

١- الريادي: هو الشخص الذي يقع في مركز إجراءات الريادة، ويدير الإجراءات والأنشطة جميعها.

٢- الفرصة: هي الفجوة الموجودة بين الواقع وبين ما هو محتملٌ في السوق، وتمثل احتمالية تقديم خدمة الزبائن بطريقة أفضل من الطريقة الحالية.

٣- المنظمة: هي الإطارُ الذي يتم فيه تنسيق وترتيب كلٌ من الأنشطة والمصادر والأشخاص.

٤- الموارد: وتشملُ الموارد والإمكانات المتاحة التي يمكن للريادي أن يستثمرها في المشروع.

ل- مدارس ريادة الأعمال:

تُعدّدُ جامعة طيبة (د.ت.) المدارس التي تَدرس نجاح رائد الأعمال، وهي كالتالي:

١- مدرسة السمات: ترى أنّ رائد الأعمال شخصٌ يمتلك مجموعة من الخصائص والسمات تُمكّنُه من إدارة مشروعه بنجاح.

٢- المدرسة البيئية: ترى أنّ البيئة وما تحويه من عوامل خارجية -مثل التعلم والخبرة والخلفية الأسرية والتأثير الاجتماعي- ترتبط بخصائص وسمات رائد الأعمال.

٣- المدرسة السلوكية: ترى أن نجاح رائد الأعمال لا يقتصر على السمات والخصائص التي يمتلكها، ولكن يحتاج أيضًا إلى مجموعة من المهارات السلوكية التي يستثمرها؛ لإنشاء وتطوير مشروعه، كالمهارات التفاعلية والمهارات التكاملية.

٤- المدرسة المعاصرة: أما المدرسة المعاصرة فترى أنَّ سلوك رائد الأعمال ناتج عن عاملين رئيسيين، وهما:

أ- الإحساس بالفرصة الناتجة عن تفاعل السمات الشخصية مع البيئة المؤثرة.

ب- استغلال تلك الفرصة من خلال المهارات لإدارة الموارد المتاحة.

م- المهارات الريادية:

يذكرُ خربوطلي (٢٠١٨م) أنّ لكل فرد هواياته وميوله ورغباته التي تتفق مع مفردات شخصيته، وتحدد بالتالي أنماط سلوكه في المجتمع، الأمر الذي ينعكس إلى حدٍ كبيرٍ على جهوده الريادية ويمكن الإشارة إلى أهم هذه المهارات المطلوبة في الريادي على النحو التالي:

١- المهارات الشخصية.

٢- المهارات السلوكية: وتشملُ المهارات التالية:

أ- المهارات التقنية: يتمتعُ الرّياديون إمّا بمهاراتٍ فنية عالية لأداء الأعمال، أو بقدرة ورغبة عالية في اكتساب هذه المهارات بسهولةٍ ويسر، الأمر الذي يساعدهم على إنجاز الأعمال، وإنجاح مشروعاتهم.

ب- المهارات التفاعلية: وهي التي تضمن للريادي القدرة على إدارة موارد مشروعه المالية والبشرية والمادية بكفاءةٍ عالية، وقد تتطلبُ تفويض العاملين معه ببعض الصلاحيات والمهام اللازمة لإدارة النشاط وسير العمل، وبذل الجهود التفاعلية مع الموظفين.

٣- المهارات الإدارية: وتشمل هذه المهارات ما يلي:

أ- المهارات الإنسانية: وهي القدرة على إقامة علاقاتٍ إنسانية جديدة داخل المشروع، والعمل على تطوير هذه العلاقات الإنسانية باستمرارٍ، على أساس الاحترام المتبادل والثقة المتبادلة والإشادة الدائمة بالعنصر البشري ودوره الكبير في إنجاح المشروع، ويحتمُ على الرائد الناجح الاهتمام بمشكلات العاملين معه خارج نطاق العمل والمشروع، وهو ما يخلق لديهم الروح الأسرية والدافع والإخلاص في العمل.

ب- المهارات الفكرية: ويُقصد بها اكتساب وتمتع الرائد بالأسس العلمية في الإدارة، واتخاذ القرارات، وتحليل المشكلات والقضايا اليومية والطارئة في العمل، وسرعة الوصول إلى أسبابها الحقيقية، وإيجاد الحلول السريعة لها.

وفي الجدول التالي أمثلةٌ على المهارات الريادية المطلوبة في ريادة الأعمال:

جدول (٢- ٣) أمثلة على أنواع المهارات الريادية

المهارات الشخصية	المهارات السلوكية	المهارات الإدارية
الرقابة والالتزام	الكتابة	وضع الأهداف
التركيز على التغيير	القدرة على الاتصال	التخطيط
أخذ المخاطرة	مراقبة بيئة العمل	صنع القرار
الإبداع	الإصغاء	القدرة على التنظيم
القدرة على التنفيذ	التفاوض	التسويق
المثابرة والثقة	بناء العلاقات	المالية
رؤية قيادية	العمل ضمن فريق	المحاسبة

يُستنتج مما سبق أن جزءًا كبيرًا من المهارات الريادية مكتسبة، يتعلمها الفرد ويكتسبها من أسرته ومدرسته ومجتمعه، ويعمل على تنميتها في ذاته، وصقلها من خلال التدريب والتأهيل والتجربة.

ن– القيادة الإبداعية الريادية:

في كثيرٍ من الحالات الريادية، يتوفر لرائد الأعمال مهارات وقدرات الشخص الريادي، ولكن تَنقُصه صفات القيادة، فهي مجموعةٌ من السلوكيات والمهارات التي تقومُ بالتأثير على مجموعةٍ من الأفرادِ لتحقيق هدفٍ مشترك؛ أمَّا الإبداع فهو عملية تتطلب التعاون والتنسيق بين عدد من الأنشطة المتداخلة في الشركة، من أجل استحداث أفكار جديدة، وتبنيها باعتماد أساليب علمية لغرض تقديم منتج جديد، أو تطوير منتج قائم، أو تصميم عملية جديدة؛ لغرض تحقيق أهداف الشركة في البناء والنمو، وجعلها أكثر قدرة على مواجهة الشركات المنافسة في البيئة التي تعمل فيها الشركة.

ولكي يحصلَ هذا الإبداع بين الأفراد والعاملين في الشركات والمنظمات، لا بد من توفر قيادة إبداعية ريادية، ولا يخفى أثر القيادة الإبداعية التي تحفز الإبداع والابتكار وتشجعه وتخصص المكافأة والترقية والتعزيز، مما يثير دافعية الموظفين والعاملين لابتكار أساليب وأفكار ريادية جديدة داعمة لأهداف المؤسسة (جامعة طيبة، د.ت.).

وبالتالي تسعى كثير من الشركات ومؤسسات الأعمال إلى تحقيق الريادة في السوق عن طريق القيادة الإبداعية، وقد تفشل في ذلك؛ لعدم استغلال طاقاتها، ومواردها المتاحة بطريقة فعالة.

س– الأفكار الريادية:

في عصر العولمة والانفتاح المعرفي، أصبحت الفكرة تباع وتشترى، وأصبحت هي الثروة الكامنة التي بإمكان أي شخص أن يستثمرها بتحفيز قدراته؛ لتوليدها وتحويلها إلى مشروع يحقق فيه ذاته

وأهدافه. حيث تُعد الفكرة هي الأساس التي يقوم عليها المشروع في ريادة الأعمال، فتميز الفكرة ونجاحها يؤدي إلى تميز المشروع ونجاحه.

كما أصبحت الفكرة هي الاستثمار والرصيد المدخر لكل شخص، فسارعت العديد من الجهات الحكومية في الدول لحماية الأفكار من السرقة، وذلك بتخصيص وإنشاء جهات لحماية الملكية الفكرية، وخصص العالم يوم عالمي لنشر تلك الثقافة، وهو يوم الملكية الفكرية.

فالبحث عن فكرة جيدة مطلبٌ رئيسي لرائد الأعمال، وعليه أن يبحث عن الفكرة في ضوء احتياجات السوق الحالية والمستقبلية، فيمكن أن تكون الفكرة عادية، ويحولها رائد الأعمال إلى مشروع تجاري ناجح (جامعة طيبة، د.ت.).

وبالتالي تعدَّدَت مصادر الأفكار الريادية لإنشاء المشاريع الريادية، منها: المقابلات المركزة، وآراء العملاء والمستهلكين، والعصف الذهني، والمهارات والخبرات المكتسبة في مجال العمل، والمواهب والإبداعات والهوايات، والاطلاع على الصحف والمجلات والمطبوعات، وتوصيات المؤتمرات التي تهتم بالاقتصاد وريادة الأعمال، وما توصلت إليه الأبحاث من براءات الاختراع وغيرها، والعلاقات التجارية والصناعية، وتلبية الاحتياجات العامة والنشاطات اليومية.

وبعد أن يتم اختيار الفكرة المناسبة، فلابد أن تخضع للتقييم، لماذا تم اختيار هذه الفكرة؟ وهل من الممكن تنفيذها؟ وما هي المخاطر والفوائد التي سيحققها المشروع؟ وبعد ذلك، فإنّ الفكرة تحتاج إلى تطوير حتى تظهر بالشكل النهائي، مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات العملاء، ومدى قبول المستهلكين لفكرة المشروع الجديد.

ع- المشاريع الريادية:

المشروع الريادي هو مشروع يصوغ فكرة عمل إبداعية غير تقليدية؛ لإنشاء أسواقٍ جديدة، بحيث يكون المشروع غير مُنفَّذ سابقًا، ويهدف إلى تلبية حاجة المجتمع أو إيجاد حل لمشكلة معينة. تنمو المشاريع الريادية بوتيرةٍ متسارعةٍ مقارنةً بالمشاريع التقليدية، نظرًا لما تحققه من تحسينٍ

لمستوى الدخل، واستكشافٍ لمجالاتٍ جديدة، وتعلم مهارات مختلفة، وتقارنُ جامعة العلوم والتكنولوجيا (٢٠١٨م)، وجامعة الملك سعود (٢٠٢١م) الفرق بين المشاريع الريادية والمشاريع التقليدية في عدة نقاط، كما هو موضحٌ في الجدول التالي:

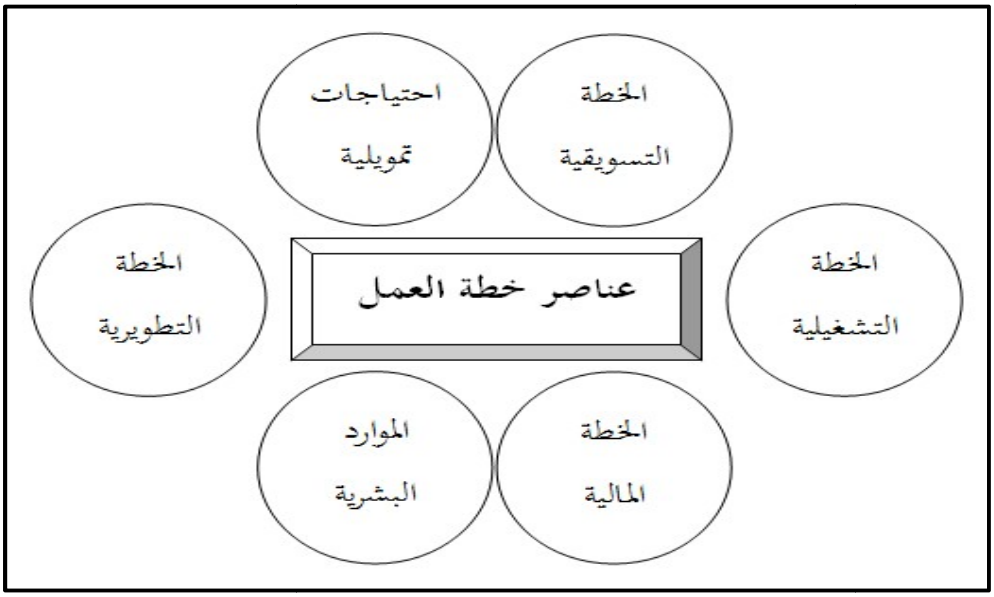
جدول (٢– ٤) الفرق بين المشاريع الريادية والمشاريع التقليدية

عوامل المقارنة	المشاريع الريادية	المشاريع التقليدية
فترة التأسيس	ضيابية الرؤية	واضحة وروتينية
المخاطرة	عالية لكن محسوبة ووسيلة للنمو	تجنب المخاطرة
الإبداع	تحويل أفكار إبداعية إلى منتج أو خدمة	تجنب الإبداع والنظر للتغيير كتهديد
الهدف	حل مشكلة وإضافة قيمة	زيادة الإيرادات والكسب
الإدارة	كوادر محترفة وعالية التكلفة	ذاتية
الهيكل والاتصالات	أهمية كبيرة للهياكل غير الرسمية	أهمية كبرى لخطوط السلطة الرسمية
صناعة القرارات	تشجيع المشاركة في اتخاذ القرار	عدم تشجيع المشاركة في اتخاذ القرار
الأفراد	مورد وفير يمكن تغييره بسهولة	مورد مهم يجب الحفاظ عليه
الثقافة التنظيمية	شخصية وذاتية	موضوعية وتحليلية
الاستراتيجية	تتوسع في السوق	تدافع عن حصتها السوقية

كما تمرُّ المشاريع الريادية بالعديد من المراحل المدروسة جيدًا لضمان نجاحها، وتتمثلُ أهم هذه المراحل فيما يلي:

١– تحديد الأهداف، وعناصر خطة العمل، حيث تُشير جامعة الملك سعود (٢٠٢١م) على عدد من هذه العناصر، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل (٢– ٣) عناصر خطة العمل للمشروع



٢– دراسة الجدوى الاقتصادية للمشروع.

٣– الاستعانة بمصادر تمويليّة.

٤– دراسة المشروع بكل جوانبه البيئيّة، والتسويقيّة، والفنيّة، والماليّة.

٥– وضع برنامج زمني لكافة خطط المشروع.

٦– التنفيذ والتجهيز، كالبدء بشراء الآليّات، واختبارات التشغيل، والتسويق، والبيع وغير ذلك.

٧– المتابعة والتقييم، حيث يجب متابعة المشروع بكل جوانبه، ومعرفة نسبة رضا العملاء عن الخدمات، وردود أفعالهم تجاه المنتجات، والعمل على حل المشكلات، ومراقبة متطلبات السّوق واحتياجاته.

ف– التعليم الريادي:

اتَّضحَ لصناع القرار في الدول المتقدمة أنّ هناك دورًا مهمًا للمشروعات الصغيرة الريادية في النظام الاقتصادي، وبذلك تم تشجيع وتطوير برامج ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، وقد تطوّرَ الاهتمام بالتعليم الريادي ابتداءً من عام (١٩٧٠م) إلى عصرنا الحالي. ففي عام (١٩٧٠م) بدأت فكرة التعليم الريادي كمبادرة في العديد من الجامعات، وظهرت جزئيًا في مكونات المناهج الجامعية، واستمرت الفكرة على هذا الحال خلال عقدي الثمانينات والتسعينات من القرن الماضي. وفي عام (١٩٩٨م) أكدت الدول المشاركة في الإعلان العالمي للتعليم العالي في القرن الحادي والعشرين، على أنّ تطوير المهارات الريادية ينبغي أن يصبح الشغل الشاغل للتعليم العالي من أجل تسهيل توظيف الخريجين الباحثين عن عمل؛ أمَّا في عام (٢٠٠٤م) رَبَط مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية بين النمو الهائل في اقتصادات الدول المتقدمة، مثل الولايات المتحدة، وإنجلترا، وألمانيا، واليابان، وفرنسا مع النمو المتزايد للمشروعات الصغيرة، التي أسّسها الأفراد في تلك المجتمعات، من خلال منظومة ريادة الأعمال القائمة على الابتكار والتغيير.

ومن هنا كانت انطلاقةُ التعليم الريادي في المجتمعات التعليمية، حيث قام صُنّاع القرار في الدول المتقدمة بتشجيع وتطوير برامج ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية؛ لِمَا لها من أثر إيجابي على معدلات التوظيف والابتكار، وكذلك لمواجهة الطلب المتزايد من الطلاب على التعليم العالي، وتلبية احتياجاتهم ومصالحهم، ورَبْط المؤسسات التعليمية ببيئتها المتغيرة. وفي عام (٢٠٠٩م) أكدت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) في بيان المؤتمر العالمي حول التعليم العالي، أنَّ التدريب الذي تقدمه مؤسسات التعليم العالي، يجب أن يكون استجابةً لتوقّعات احتياجات المجتمع، وهذا يشمل تشجيع بحوث تطوير التكنولوجيات الجديدة واستخدامها، وضمان توفير التدريب التقني والمهني، والتعليم الريادي، وبرامج التعلم مدى الحياة.

كما أوصت منظمة العمل بضرورة السعي لتنمية الاتجاهات الريادية من خلال برامج التعليم الريادي، والتدريب المرتبط بالوظيفة لتحقيق النمو الاقتصادي. وفي المنتدى الاقتصادي العالمي

(دافوس) بدأ الاهتمام بالتعليم الريادي، وكان ذلك ضمن تقرير بعنوان: تعليم الموجة التالية من رواد الأعمال، حيث قام المنتدى بإبراز العلاقة الإيجابية بين ريادة الأعمال والتعليم، إذا ما أريد تطوير رأس المال البشري اللازم لبناء مستقبل المجتمعات.

أمَّا في العصر الحالي فقد أصبح تعزيز ريادة الأعمال مطلب اجتماعي واقتصادي، فهو وسيلة جيدة لتشجيع الأفراد على توليد القيمة المضافة الاجتماعية والاقتصادية التي يستفيد منها المجتمع ككل، وهذا ما يفسّر الاهتمام الحالي من السياسيين والأكاديميين والمهنيين بتطوير أساليب تفكير الأفراد وإكسابهم السلوكيات الريادية. كما أنَّ التعليم الريادي أصبح وسيلة العصر في تغيير ثقافة الأفراد والمجتمع وأساليب تفكيرهم ليصبحوا مبادرين، لديهم الإرادة والقدرة لتحويل الأفكار والاختراعات الجديدة إلى مشروعات تجارية ناجحة (إبراهيم، ٢٠١٥م).

ص- التجارب الدولية مع الثقافة الريادية:

تهدف التجارب الإقليميّة والعالميّة إلى تعزيز السلوك الريادي، وغرسه في نفوس الشباب والأطفال في سنٍ مبكرة؛ لإنشاء أجيال لديها الرغبة في تحقيق التفوق والامتياز من خلال تطبيق أفكارٍ إبداعية، تسعى إلى التحسين والتطوير المستمر من خلال تعزيز الأنشطة والفعاليات الريادية، حيث يُعدّدُ الباجوري (٢٠١٧م) بعض التجارب الدولية والإقليمية في مجال ريادة الأعمال:

١- التجربة الأمريكية: يُقام في الولايات المتحدة أسبوع من كل عامٍ يسمى أسبوع الريادة لتحفيز الشباب على ممارسة العمل الريادي، تنظم خلاله العديد من الأنشطة والفعاليات مثل تمارين المحاكاة، ألعاب الإنترنت، مسابقات خطة العمل، برنامج الضيف المحاضر، وورش عمل مختلفة، ومنتديات محلية لأنشطة الريادة. كما تقوم الحكومة الأمريكية بتصميم مواد تعليمية على الإنترنت تُتيح التعرف على قدرات الطلبة، والتفاعل مع المعلمين المختصين لاستكشاف قدرات الطلبة الريادية ومهاراتهم. وفيها العديد من المراكز الريادية التي تقدم برامج تعليمية وتدريبية للشباب الرياديين، حيث تقوم الحكومة بحملات إعلامية واسعة تستهدف الشباب من مختلف الأعمار؛ لتشجيعهم على الريادة والعمل الحر لبناء الاستعداد والتوجه الريادي لديهم، وإنشاء الأعمال الحرة،

وخلق فرص العمل من دون الاعتماد على الوظيفة، وتتم هذه الحملات عن طريق سرد قصص النجاح للرياديين ورجال الأعمال المعروفين.

٢- التجربة البريطانية: اهتمت الحكومة البريطانية اهتمامًا كبيرًا بتعليم الريادة حيث قامت بإنشاء برامج لتعليم الريادة في الجامعات البريطانية وكذلك في التعليم الابتدائي والثانوي، إذ يتعلم الطلبة في سنٍ مبكرةٍ دروسًا عديدة في الإبداع والمخاطرة، والتي تعد ضرورية لبدء وإنشاء المشاريع الريادية. كما نظمت الحكومة حملات توعية؛ لتعزيز ريادة الشباب البريطاني، وإنشاء جيل جديد ملهم في الريادة والإبداع، وتم إشراك العديد من المستشارين الرياديين للعمل في المدارس، وتعزيز التوجه الريادي لدى الطلبة والاستفادة من خبراتهم في النظام التربوي.

٣- التجربة اليابانية: قامت السلطات اليابانية بعقد تحالفات استراتيجية مع بعضها البعض ومع قطاع الأعمال والإدارة، وقد أعطيت الجامعات الاستقلالية التامة من أجل تحسين التقنية وتطوير الموارد البشرية فيها؛ لتقليص الفجوة بين مخرجات الجامعة العلمية والبحثية واحتياجات السوق، وربط الجامعات بقطاع الأعمال لإتاحة إمكانية إنشاء منظمات أعمال ريادية جديدة لجيل الشباب، مع وضع معايير جديدة للنظام التعليمي لتشجيع الابتكار والإبداع والريادة، كما عملت الحكومة اليابانية على دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة من خلال الدعم المالي المباشر أو الاقتصاد المشترك، إضافة لقيامها بالتأمين ضد الديون.

٤- التجربة الأردنية: تم تأسيس جمعية الرواد عام (١٩٩٨م) كمؤسسة غير ربحية تهدف إلى إيجاد رياديين شباب عن طريق تبادل الآراء، والتعليم، والتدريب والبعثات الدراسية. كما توجهت السياسات الأردنية في الوقت الحالي لدعم الريادة بصور شتى كالاهتمام بالطفل، وتوفير بيئةٍ أسريّةٍ داعمةٍ له، وزيادة عدد المبادرات الداعمة للشباب، محفزة بذلك جانب الابتكار والإبداع وتنمية روح الريادة لديهم، مثل مبادرة المجلس الوطني الشبابي للإبداع والتميز، وصندوق تمويل المشاريع الريادية للشباب. كما تم إنشاء مركز الملكة رانيا للريادة في عام (٢٠٠٤م)، والذي يُعتبر منظمة غير حكومية وغير ربحية، حيث استهدفَ طلبة الجامعات والباحثين والمخترعين وأصحاب المبادرات

الشخصية، وذلك من أجل تعزيز قدراتهم الابتكارية، وتقديم النصح والإرشاد فيما يحتاجونه لتطوير الشخصية الريادية. كما تنتشر في الأردن حاضنات الأعمال وحاضنات الأعمال التقنية والتي تُعد نموذجًا رياديًا فعّالًا لجيل الشباب.

٥- التجربة السعودية: اهتمت المملكة العربية السعودية بمجال ريادة الأعمال من خلال إنشاء حاضنات الأعمال، فقد أطلَقت أوّل حاضنة في نهاية عام (٢٠٠٨م) تحت مسمى (حاضنة بادر لتقنية المعلومات والاتصالات)، كما تم إنشاء الشبكة السعودية لحاضنات الأعمال (SBIN) كجهة إرشادية. وفي عام (٢٠١٠م) انطلقت الحاضنة الثانية بمسمى (حاضنة بادر للتصنيع المتقدم)، وتتبعها (حاضنة بادر للتقنية الحيوية)، كما تم تدشين أول حاضنة للأعمال النسائية في عام (٢٠١١م)، كذلك تم إنشاء مركز أرامكو لريادة الأعمال (واعد) في عام (٢٠١١م)؛ ليكون بمثابة عامل تمكين أساسي لتحوّل قطاع الأعمال وتحقيق التنوّع الاقتصادي في البلاد، لاسيَّما وأنه يوفر برامج تمويل القروض، ورأس المال الجريء، وخدمات الاحتضان للشركات الناشئة التي تساهم في إحداث تغيير جوهري في القطاعات المستهدفة.

بالإضافة إلى ذلك، فقد تم إنشاء معهد الملك سلمان لريادة الأعمال في عام (١٤٢٩هـ)، والذي جَعلَ من جامعة الملك سعود مقرًا له، ويختص بتقديم الاستشارات المتعلقة بدراسة الجدوى الاقتصادية، وإعداد القوائم المالية، والتمويل والترخيص للمشاريع، كما تم إنشاء معهد الريادة في الأعمال في المنطقة الشرقية في عام (١٤٣١هـ)؛ لدعم الابتكار وريادة الأعمال، والمساهمة في التحول إلى اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية، وفي العام التالي صدرت الموافقة بإنشاء مركز ريادة الأعمال بجامعة طيبة، بالإضافة إلى إنشاء معهد الإبداع وريادة الأعمال بجامعة أم القرى.

كذلك تم إطلاق رؤية المملكة ٢٠٣٠م، من خلال برنامج تنمية القدرات البشرية الذي يسعى إلى إعداد مواطن منافس عالميًا، وهناك عدد من المبادرات التي تبناها تعليم المملكة العربية السعودية، ومنها مبادرة ريادي، التي تهدف إلى تحقيق هدف تنموي، عن طريق بناء منظومة وطنية متكاملة، وداعمة لريادة الأعمال من الطلبة في مراحل التعليم المدرسي والجامعي، مبنية على

منظومة الابتكار، وتستفيد من البنية الأساسية للبحث العلمي، والفكر الإداري المتميز؛ لغرس ونشر ثقافة ريادة الأعمال، والاستثمار، والعمل الحر، وتأصيلها لدى الطلبة، وتوفير البيئة الحاضنة والملائمة لهم، ودعمهم للمساهمة في التنمية الاقتصادية.

من خلال استعراض التجارب الأكثر فعالية، فإنها تميَّزت في نشر الثقافة الريادية من خلال مؤسساتها التعليمية سواءً المعاهد أو الجامعات، ولم تكتفِ بالتعليم العالي فقط، بل جعلته في التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي؛ لغرس مفهوم الريادة في سنٍ مبكرةٍ لدى الأطفال والشباب. كما تقدم حملاتٍ إعلاميةٍ تدعم ثقافة الريادة لجميع فئات المجتمع.

ثانيًا– الدراسات السابقة:

ستتناول الدراسات السابقة أهم البحوث والدراسات ذات الصّلة بمتغيرات البحث وموضوعه، حيث تمَّ عرضها من الأقدم إلى الأحدث، وفق منهجيّة موحّدة من حيث أهدافها، ومنهجها، ومجتمعها، وعينتها، وأدواتها، وأهم نتائجها وتوصياتها، وأبرز هذه الدراسات ما يلي:

١– دراسة ماهر الحشوة، بعنوان: التربية من أجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية.

تم نشر الدراسة في عام (٢٠١٢م). تهدف الدراسة إلى استقصاء دور التربية المدرسية في فلسطين في تطوير الريادة، والتعرف على المعارف والمهارات والتوجهات التي يتمتع بها الريادي، والتعرف على التوجهات المختلفة في تعليم ريادة الأعمال، وبخاصةٍ التوجه الملائم لدولة فلسطين، ودور النظام المدرسي الحالي في تطوير الريادة. طُبّقت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بإجراء المقابلات، وتوزيع الاستبانات، ومراجعة (٢٦) دراسة حول الريادة نُشرت ما بين الأعوام (٢٠٠٠–٢٠١٢م)، وقدمت الدراسة تصورًا لدور التربية المدرسية في تطوير الريادة.

تبينت نتائج هذه المقابلات أنّ المعلمين والمديرين يعتقدون بأنَّ معظم مخرجات التعلم المرتبطة بالريادة هامة جدًا، وأنّ خريجي المدارس يمتلكون هذه الكفايات بشكل متوسط فقط، كما اتّفق

الخبراء في وزارة التربية مع المعلمين والمديرين على هذا التقييم. كما أوصى الباحث بتطوير السياسات التربوية حيث تغطي هذه الاستراتيجية كافة مراحل التعليم، الرسمي وغير الرسمي منها، وتطوير المنهاج وطرق التعليم بأنْ تصبح التربية الريادية جزءًا من المنهاج والنشاطات غير المنهجية، وتطوير طرق التعليم التي تركز على التعلم النشط، والتخطيط للمشاريع وتنفيذها، والتعلم خارج غرفة الصف، أي التعلم من خلال الخبرة والتركيز على الجوانب العملية، وتأهيل المعلمين إلى معرفة الريادة والمعارف والمهارات والتوجهات المرتبطة بها من جانب، وإلى طرق التعليم الملائمة من جانبٍ آخر، ويجب تعديل برامج إعداد المعلمين الجامعية وبرامج التطور المهني المستمر لتعكس ذلك، إضافةً إلى توفير الحوافز لمن يعمل على تطوير التربية الريادية، والتعاون مع قطاع الأعمال والقطاع الخاص والشركات ومؤسسات التعليم العالي، في تصميم وتنفيذ أنشطة التربية الريادية، وخاصةً غير المنهجية منها، حيث أنّ الخبراء من المجتمع المحلي لهم أهمية كبيرة جدًا لنجاح هذه النشاطات.

٢- دراسة منصور نايف العتيبي ومُحَمَّد فتحي موسى، بعنوان: الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية.

تم نشر الدراسة في عام (٢٠١٥م). تهدف الدراسة إلى تحديد درجة معارف طلاب جامعة نجران المتعلقة بريادة الأعمال، والتعرف على اتجاهاتهم نحوها، والتعرف على معوقات ريادة الأعمال في المجتمع السعودي، بالإضافة إلى تحديد الفروق بين استجاباتهم على استبيان الوعي بثقافة ريادة الأعمال تبعًا لمتغير (الجنس، التخصص). طُبّقت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة تكونت من (٣٣٦) طالبًا وطالبة من طلاب جامعة نجران، للعام الدراسي (٢٠١٤/٢٠١٥م).

تبينت نتائج الدراسة أنَّ استجابات الطلاب على بعد المعارف المتعلقة بريادة الأعمال جاءت بدرجة مرتفعة، بينما جاءت استجاباتهم على بعد اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال بدرجة متوسطة، وأخيرًا جاءت استجاباتهم على بعد معوقات ريادة الأعمال بدرجة مرتفعة. كما أوصت الدراسة بضرورة عقد البرامج التدريبية والندوات؛ لتوعية طلاب جامعة نجران بثقافة ريادة الأعمال،

وضرورة تدريس مقررات في ريادة الأعمال، إضافة إلى إنشاء حاضنات الأعمال، ووحدات ذات طابع خاص، تتولى رعاية ودعم رواد الأعمال من طلاب الجامعة.

٣- دراسة راشد مُحَمَّد الحمالي وهشام يوسف العربي، بعنوان: واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية.

تم نشر الدراسة في عام (٢٠١٦م). تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع الوعي لدى الهيئة التدريسية بجامعة حائل لدور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الأعمال، وتحديد المعوقات التي تواجه هذا الدور، وكذلك تحديد آليات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع الجامعي. تم تطبيق الدراسة باستخدام المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من (٢٣٤) عضوًا من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة حائل.

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها: ضعف إلمام عينة الدراسة بثقافة ريادة الأعمال من حيث الواقع والمعوقات، حيث كانت درجة استجاباتهم على مفردات الاستبانة التي تناولت هذا الواقع ومعوقاته ضعيفة، إضافةً إلى ضعف متابعتهم للخطوات التي اتخذتها جامعة حائل لتنمية ثقافة ريادة الأعمال. كما أوصت الدراسة بضرورة وضع خطة متكاملة على مستوى الجامعة ككل؛ لتكثيف جهود دعم وتنمية ريادة الأعمال، بالإضافة إلى صياغة استراتيجية تتضمن أهداف، وسياسات، وإجراءات، وآليات وخطط تنفيذية لمنظومة ريادة الأعمال بالجامعة.

٤- دراسة راشد أحمد مُحَمَّد المعمري، بعنوان: الاتجاهات نحو ريادة الأعمال وعلاقتها بالمتغيرات النفسية لدى طلبة الصف الثاني عشر بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان.

تم نشر الدراسة في عام (٢٠١٨م). تهدف الدراسة إلى التعرف على الاتجاهات نحو ريادة الأعمال لدى طلبة الصف الثاني عشر للتعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان، وتحليل مستويات الفروق الطبيعية الموجودة في اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال، والتي تُعزى للخصائص الديموغرافية (الجنس، مهنة ولي الأمر، المحافظة)، وتحليل العلاقات الارتباطية بين اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال وبين المتغيرات النفسية المتمثلة في (الثقة بالنفس، تقدير الذات، دافع الإنجاز).

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة الدراسة (٦٠٠) طالب وطالبة من طلبة الصف الثاني عشر للتعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، للعام الدراسي (٢٠١٧/٢٠١٨م)، من محافظات (شمال الباطنة، مسقط، البريمي)، وقد استخدم الباحث استبانة تكونت من أربع محاور: محور الاتجاهات نحو ريادة الأعمال، ومحور الثقة بالنفس، ومحور تقدير الذات، ومحور الدافع للإنجاز.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أنَّ مستويات الاتجاهات نحو ريادة الأعمال لدى الطلبة كانت عالية. كما أوصت الدراسة بتبني سياسات تعليمية ومجتمعية وتثقيفية تهدف إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع؛ لما لها من أهمية اقتصادية واجتماعية، وإجراء مسوحات حول العمل الريادي في سلطنة عمان؛ لبناء قاعدة مرجعية تساعد صناع القرار في الدولة على إمكانية دعم الرياديين والاهتمام بهم، وتحديد المخاطر التي تواجههم، ومراعاة احتياجاتهم المختلفة، وإدراجهم من ضمن خطط التنمية المستقبلية.

٥- دراسة بسام سمير الرميدي، بعنوان: تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب- استراتيجية مقترحة للتحسين.

تم نشر الدراسة في عام (٢٠١٨م). تهدف الدراسة إلى تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في المجالات الآتية: الرؤية والرسالة والاستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وكذلك التعرف على المعوقات التي تواجهها في ذلك، وطرح استراتيجية مقترحة؛ لزيادة دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال. طُبّقت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي، حيث تم تطبيق استبانة إلكترونية على عينة من (٨٩١) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها: لا توجد لدى الجامعات المصرية رؤية ورسالة واستراتيجية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وغياب التعليم الريادي بشكلٍ كبيرٍ في مختلف التخصصات، وعدم

وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية داخل هذه الجامعات، وضعف الدعم الجامعي المادي والمعنوي لريادة الأعمال لدى الطلاب. كما أوصت الدراسة بضرورة التوعية والتثقيف بأهمية ريادة الأعمال، وتخصيص الدعم المادي لنشر ثقافة ريادة الأعمال، وتبني القيادات الجامعية تشجيع الطلاب على ريادة الأعمال، وغيرها من المتطلبات ضمن الاستراتيجية المقترحة.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، تم ملاحظة الآتي:

١- تناولت الدراسات السابقة موضوع ريادة الأعمال من منطلقات ورؤى مختلفة، حيث أكدت الدراسات السابقة على أنه يمكن التأثير على اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال، من خلال إدراج مناهج دراسية وتعليمية تشجع على ريادة الأعمال، والتركيز على المواد الدراسية المتعلقة بالريادة، واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي، وأهمية إيجاد بيئة داعمة للتعليم الريادي، كما تنوعت الدراسات السابقة في مجال الدراسة من حيث الشكل وطريقة المعالجة على أهمية موضوع ريادة الأعمال؛ لكونها قوة اقتصادية واجتماعية تحفز وتدعم النمو الاقتصادي للدول، وتخلق فرص عمل بكافة المجتمعات، ومن هنا يبرز دور المدارس والجامعات كونها أحد المؤسسات الداعمة لثقافة ريادة الأعمال، والتي تسعى لإكساب الطلاب والخريجين السلوكيات والمهارات الريادية حتى يصبحوا رواد أعمال في مجتمعاتهم.

٢- اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في منهجية وأدوات البحث المتبعة في الدراسة، كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة على ضرورة وأهمية تعليم ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم المختلفة مع التركيز على التعليم العام والعالي، وقلة اهتمام المدارس والجامعات العربية بالتوعية بثقافة ريادة الأعمال مقارنةً بالمدارس والجامعات الغربية، بالإضافة إلى قلة تخصيص مقررات دراسية لتعليم ريادة الأعمال، والاهتمام بمعرفة دور المدارس والجامعات في تنمية وتعزيز ريادة الأعمال على المستوى العربي والعالمي.

٣- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهدافها، وحدودها الموضوعية، والمكانية، والزمانية، كما تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بكونها تسهم في سدِّ جزءٍ من العجز في دراسات ريادة الأعمال على مستوى التعليم العام والعالي معًا، حيث تتناول موضوع الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المدارس والجامعات، وهذا ما يميز الدراسة الحالية، ويؤكد الحاجة إلى إجراء دراسة علمية بالصورة التي تهدف إلى بيانها الباحثة ، كما تتميز هذه الدراسة بكونها أول دراسة على مستوى الأكاديمية العربية الدولية -على حد علم الباحثة- تتناول موضوع ريادة الأعمال، ودور المؤسسات التعليمية في تنمية المهارات الريادية لدى الطلبة، وتعزيز دورهم في تنمية المجتمع.

٤- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بلورة فكرة الدراسة الحالية، حيث كان لتنوع الدراسات السابقة دورًا في تناول جوانب كثيرة تتعلق بالدراسة الحالية كالتثبت من مشكلة الدراسة، وضرورة معالجتها، وكذلك في تصميم أداة الدراسة (الاستبانة)، حيث تم الاستفادة من استبانات الدراسات السابقة ذات الصلة، وأيضًا في تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، والتعرف على واقع تعليم ريادة الأعمال في الدول الأخرى، ومدى توفر الخصائص الريادية لدى الطلاب واتجاهاتهم نحوها، ومدى توفر العناصر الخاصة بالتعليم الريادي، والتوسع في معرفة خبرات الدول الأخرى وجهودها في مجال تعليم ريادة الأعمال، وكذلك الاستفادة من التصورات المقترحة في هذا المجال.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته

بعد أنْ تمَّ توضيح أهم المفاهيم النظرية المتعلقة بريادة الأعمال، والدراسات المتعلقة بها في الفصل السابق، يأتي هذا الفصل لتطبيق ما تم دراسته نظريًا على أثر نشر ثقافة ريادة الأعمال، والوعي بها؛ على اكتساب الفرد للمهارات الريادية المطلوبة في مجال ريادة الأعمال، ودور المدارس والجامعات تجاه ذلك، ويتناول هذا الفصل منهجية البحث وإجراءاته، كما هو موضحٌ على النحو الآتي:

أولًا– منهج البحث:

يعتمد البحث على المنهج الوصفي (المسحي)، باستخدام أساليب منظمة في جمع البيانات؛ للحصول على بيانات دقيقة عن الظاهرة المدروسة، بواسطة استجواب عينة كبيرة من مجتمع البحث، بهدف وصف الظاهرة من حيث طبيعتها، ووجودها، ودراسة واقعها، والتعبير عنها نوعيًا وكميًا؛ لتحقيق أهداف البحث ونتائجه.

ثانيًا– مجتمع البحث:

يتضمن البحث عددًا من طلاب وطالبات المدارس والجامعات من دولٍ عدةٍ بصفةٍ عامةٍ دون استثناءٍ لأيّ فئة.

ثالثًا– عينة البحث:

تكونت عينة البحث من خمسين طالبًا وطالبة من مختلف المدارس والجامعات والتخصصات والمستويات الجامعية في العام الدراسي (١٤٤٤هـ/٢٠٢٢م)، حيث تم اختيار عينة عشوائية، ولم يتم استبعاد أي إجابات، ثم بعد ذلك تم إخضاعها للدراسة، حيث تم تقسيم العينة إلى فئتين أ وب، تمثل فئة أ الطلاب الذين درسوا مقرر ريادة الأعمال، ولديهم خلفية علمية جيدة عنها، وعددهم خمسٌ وعشرون طالبًا وطالبة، أما فئة ب فهي تمثل الطلاب الذين لم يدرسوا عن ريادة الأعمال، وليس لديهم أي معلومات عنها، وعددهم خمسٌ وعشرون طالبًا وطالبة، وعلى ضوء ذلك تم تحليل البيانات، والتوصل إلى النتائج والتوصيات.

رابعًا– أدوات البحث:

اعتمادًا على متغيرات البحث، فقد تم تصميم استبانةٍ وفق أسسٍ علمية، كأداةٍ رئيسيةٍ في جمع المعلومات من عينة البحث، حيث تم إعداد الاستبانة من خلال برنامج (Google forms)؛ للتعرف على مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المدارس والجامعات.

خامسًا– إجراءات البحث:

قامت الباحثة بعدةِ إجراءاتٍ في تصميم أداة البحث، أبرزُها ما يلي:

١– تحديد مصادر بناء أداة البحث، حيث تم الاطلاع على العديد من الدوريات، والمجلات، والكتب العلمية، والبحوث، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

٢– تحديد أهداف الاستبانة، حيث كان الهدف الرئيسي هو معرفة أثر نشر ثقافة ريادة الأعمال على وعي الطالب، واكتسابه للمهارات الريادية التي تمكنه من خوض غمار هذا المجال.

٣– أخذ الإذن من الأكاديمية العربية الدولية لإجراء البحث، عبر نموذج خطاب الموافقة كما هو موضحٌ في ملحق رقم (١)، حيث تمت الموافقة عليه من قبل الأكاديمية، وتمّ بعدها تصميم أداة البحث الموجودة في ملحق رقم (٢)، وتطبيقها على عينة البحث، وجمع البيانات وتحليلها، وإيجاد التفسيرات لها.

سادسًا– أساليب تحليل بيانات البحث:

استُخدِمَت في معالجة بيانات أداة البحث بعض الأساليب الإحصائية، التي تتفق مع طبيعة البحث ومتغيراته، وذلك من خلال استخدام برنامج مايكروسوفت إكسل (Microsoft Excel)، حيث تم تحليل البيانات بإيجاد التوزيعات التكرارية لإجابات العينة، ومن ثَم استخراج النسب المئوية.

سابعًا– صعوبات تطبيق الدراسة الميدانية:

لا توجد –ولله الحمد– أيّ صعوبات تُذكر في إجراء البحث، حيث اعتمد البحث في الجانب النظري على الكتب العلمية، والمجلات المتخصصة، ومقالات المواقع الإلكترونية، والأبحاث والدراسات السابقة، بالإضافة إلى تقارير مأخوذة من عدد من الجهات الرسمية؛ أمَّا فيما يخص الجانب التطبيقي من البحث، فقد تم تصميم استبانة البحث وفق أسسٍ علمية، تتوافق مع متغيرات البحث وأهدافه وتوجهاته.

الفصل الرابع

نتائج البحث ومناقشتها وتفسيرها

يتناول هذا الفصل عرضًا مفصلًا لنتائج البحث التي تم التوصل إليها، ومناقشتها وتفسيرها، وفق النقاط الآتية:

أولًا– عرض نتائج البحث:

يوضح الجدول التالي إجابات الفئتين أ وب على أداة البحث (الاستبيان)، حيث يمثل اللون الأخضر إجابات الفئة أ (الطلاب والطالبات الذين درسوا عن ريادة الأعمال ولديهم خلفية جيدة عنها)، فيما يمثل اللون الأحمر إجابات الفئة ب (الطلاب والطالبات الذين ليس لديهم أي معلومات عن ريادة الأعمال).

جدول (٤– ١) إجابات الفئتين أ و ب على أداة البحث

الأسئلة	الإجابات			
هل درست عن ريادة الأعمال أو لديك خلفية ومعلومات عنها؟	نعم		لا	
	%١٠٠		%١٠٠	
هل تعتمد على نفسك في اتخاذ الخطوة الأولى؟	نعم، أحب دراسة الأفكار الجديدة والبدء في تنفيذها		إذا ساعدني شخص على البدء، ثم أتابع بنفسي بعد ذلك		أفضل أن أكون تابعا على أن أتخذ المبادرة الأولى وأكون قائدا	
	%٦٤	%٦٠	%٢٨	%٣٢	%٨	%٨
كيف تشعر حيال المخاطرة؟	أنا حقا أحب الشعور بالمخاطرة		المخاطر المحسوبة مقبولة في بعض الأحيان		أنا أحب الأفكار المجربة والآمنة	
	%١٦	%١٦	%٨٠	%٦٨	%٤	%١٦
هل أنت قائد؟	نعم		عند الضرورة		لا	
	%٢٤	%٢٠	%٦٠	%٧٦	%١٦	%٤
هل تستطيع أنت وأسرتك أن تعيش دون دخل ثابت؟	نعم، إذا تطلب الأمر ذلك		لا أرغب، لكن أستطيع التحمل بصعوبة		لا أرجح هذه الفكرة على الإطلاق	
	%١٦	%٢٤	%٣٦	%٤٤	%٤٨	%٣٢
هل تتحمل العمل ٥٠ ساعة أسبوعيا أو أكثر؟	إذا تطلب الأمر ذلك		ربما في بداية المشروع أتحمل ذلك		أعتقد أن هناك أشياء كثيرة أخرى أهم من العمل	
	%٥٦	%٤٨	%٣٦	%٥٢	%٨	%٠

هل تثق في نفسك؟	نعم، ولدي القدرة على التحدي		معظم الوقت		ليس دائما	
	%٦٤	%٦٨	%٢٨	%٢٤	%٨	%٨
هل تستطيع تحمل الإحساس بعدم اليقين؟	نعم		إذا أضطر لذلك، إلا أني لا أفضل هذا الإحساس		لا، أفضل أن أتوقع ما سيحدث	
	%٢٨	%٨	%٥٢	%٦٨	%٢٠	%٢٤
هل تصر على تنفيذ الفكرة طالما اقتنعت بها ومهما واجهت من تحديات؟	نعم، ولن أدع شيئا يقف في طريقي		غالبا، إذا أحببت ما أفعله		ليس دائما	
	%٦٨	%٣٦	%٣٢	%٥٢	%٠	%١٢
هل أنت مبتكر؟	نعم، وأحاول دائما إيجاد أفكار وحلول جديدة		يمكنني أن أحاول		ليس دائما	
	%٤٠	%٣٦	%٣٢	%٤٨	%٢٨	%١٦
هل أنت قادر على المنافسة؟	نعم إلى أبعد مدى		بالتأكيد، في الغالب		لا	
	%٤٤	%٣٦	%٥٢	%٥٦	%٤	%٨
هل تمتلك قوة الإرادة والانضباط الذاتي؟	نعم		أحاول أن أتحلى بقوة الإرادة إذا استدعى الأمر ذلك		لا	
	%٧٢	%٥٢	%٢٨	%٤٤	%٠	%٤
هل تفضل الاستقلال في التفكير أم هل تفضل السير مع التيار؟	أفضل أن أتعامل مع الأمور وفق القناعة الشخصية وبما يتراءى لي		في بعض الأحيان أسير مع التيار		أفضل اتباع المألوف والسير مع الجماعة	
	%٧٦	%٦٤	%٢٠	%٣٢	%٤	%٤
هل تستطيع العمل دون هيكل وظيفي محدد؟	نعم		يمكن تحمل ذلك بصعوبة		أفضل التدرج في هيكل وظيفي واضح ومنظم	
	%٣٦	%٢٤	%٢٤	%٣٢	%٤٠	%٤٤
هل تمتلك مهارة إدارة المشروعات؟	نعم، وإذا لم أكن أمتلكها فسأبذل كل جهدي لتعلمها والتحلي بها		أمتلك بعضها		لا للأسف	
	%٦٤	%٢٨	%٢٨	%٤٠	%٨	%٣٢
هل تمتلك المرونة والقدرة على التغير وفقا للظروف والمتغيرات المتاحة؟	نعم		أحاول تحقيق ذلك		لا	
	%٦٨	%٤٠	%٣٢	%٦٠	%٠	%٠

هل تمتلك الخبرة في المجال الذي ينتمي له المشروع الذي ترغب في البدء فيه؟	نعم		أمتلك بعض الخبرة		لا	
	%٤٠	%٤٨	%٥٢	%٣٦	%٨	%١٦
هل يمكنك القيام بأكثر من عمل في وقت واحد؟	نعم		يمكن بصعوبة		لا	
	%٥٢	%٥٦	%٢٨	%٣٦	%٢٠	%١٢
هل تمتلك مهارة عرض فكرة مشروعك أو تقديم منتجك أو الخدمة التي تقدمها والتسويق لها بشكل جيد؟	نعم		إلى حد ما		لا	
	%٥٢	%٣٦	%٤٠	%٤٨	%٨	%١٦
إلى أي مدى تستطيع تحمل الضغط في العمل؟	أتحمله بشكل جيد		أتحمله بصعوبة		لا أستطيع تحمله	
	%٧٦	%٥٢	%٢٤	%٤٤	%٠	%٤

ثانيًا– مناقشة النتائج وتفسيرها:

من خلال تحليل البيانات الخاصة بفرضية البحث، فقد اشتملت أسئلة الاستبيان من السؤال الثاني إلى السؤال العشرين على العديد من الصفات والمهارات الريادية المطلوبة في ريادة الأعمال، حيث شكلت نسب الموافقة لطلاب وطالبات الفئة أ في مهارة الاعتماد على النفس (٦٤٪)، وأخذ المخاطرة (١٦٪)، والقيادة (٢٤٪)، وتحمل العمل لساعات طويلة (٥٦٪)، وتحمل إحساس عدم اليقين (٢٨٪)، والإصرار على تنفيذ الفكرة ومواجهة التحديات (٦٨٪)، والابتكار (٤٠٪)، والقدرة على المنافسة (٤٤٪)، وقوة الإرادة والانضباط الذاتي (٧٢٪)، والاستقلال في التفكير والقناعة الشخصية (٧٦٪)، والقدرة على العمل دون هيكل وظيفي محدد (٣٦٪)، وإدارة المشروعات (٦٤٪)، والمرونة والقدرة على التغيير (٦٨٪)، وعرض المشروع والتسويق له (٥٢٪)، وتحمل ضغوط العمل (٧٦٪)، فيما جاءت نسب الموافقة لطلاب وطالبات الفئة ب بنسب أقل من الفئة أ، وبالتالي يتم قبول فرضية البحث، والتي تفيد بأنّ هناك علاقة بين تعلم ودراسة ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب والطالبات في المدارس والجامعات، وأثره في اكتساب وتطوير الصفات والمهارات الريادية لديهم، حيث أظهرت النتائج بأن الطلاب الذين يمتلكون الثقافة الريادية يمتلكون

مهاراتٍ ريادية عالية، بينما الطلاب الذين يفتقدون إلى الثقافة الريادية كانت المهارات لديهم بدرجة متوسطة؛ لقلة معرفتهم في هذا المجال. أما في المهارات التالية، وهي: القدرة على العيش دون دخل ثابت، والثقة في النفس، والخبرة في مجال المشروع والرغبة في البدء فيه، والقدرة على القيام بأكثر من مهمة في وقت واحد، فقد جاءت نسب الموافقة للفئة أ على هذه المهارات منخفضة مقارنةً بنسب الفئة ب، وهذا يعني رغبة هذه الفئة في ريادة الأعمال، وإنشاء المشاريع الريادية -كلٌ حسب مجاله-، مما يوفر إمكانية استكشاف طاقات وفرص هذه الفئة واستثمارها في هذا المجال بشكلٍ سليمٍ، كما تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة في الفصل الثاني من هذا البحث في دور المدارس والجامعات ومؤسسات التعليم في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلبة وتعزيز المهارات الريادية لديهم، وتوجيههم نحو مجال ريادة الأعمال.

الفصل الخامس

ملخص البحث وتوصياته ومقترحاته

يشتمل هذا الفصل على ملخصٍ عامٍ للبحث ونتائجه، كما يحتوي على توصياتٍ تم التوصل إليها في ضوء تلك النتائج، بالإضافة إلى مقترحاتٍ لدراساتٍ مستقبليّة، وذلك وفقًا للتسلسل الآتي:

أولًا– ملخص البحث:

تمثلت مشكلة البحث في دراسة أثر تعليم طلاب المدارس والجامعات للثقافة الريادية على اكتسابهم للصفات والمهارات الريادية، حيث يهدف البحث إلى ضرورة تعليم طلاب المدارس والجامعات لثقافة ريادة الأعمال، والاستفادة من تجارب الدول التي تقوم بتأصيل الثقافة الريادية في مراحل التعليم، وأهمية دور المدارس والجامعات في تنمية المهارات الريادية لدى الطلبة، وتحقيقًا لأهداف البحث استُخدم المنهج الوصفي لدراسة البحث، حيث تم اختيار عينة عشوائية من (٥٠) طالبًا وطالبة من مختلف المدارس والجامعات في مختلف دول العالم، كما اعتُمدت الاستبانة أداةً لجمع المعلومات، وبعد جمع البيانات من عينة البحث وتحليلها؛ تم التوصل إلى أبرز النتائج التالية: أنَّ الطلاب الذين يمتلكون الثقافة الريادية يمتلكون مهارات ريادية عالية مقارنة بالطلاب الذين يفتقدون إلى الثقافة الريادية، كما أظهرت النتائج رغبة الفئة التي لا تمتلك الثقافة الريادية في مجال ريادة الأعمال، وإنشاء المشاريع الريادية في شتى المجالات، وهذا ما يوفر استثمار الفرص الواعدة لهذه الفئة في هذا المجال. ومن هنا يتبيَّن دور المدارس والجامعات ومؤسسات التعليم في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلبة، وتعزيز المهارات الريادية لديهم، وتوجيههم نحو ريادة الأعمال التي ستشهد نموًا مستقبليًا بشكلٍ كبير.

ثانيًا– توصيات البحث:

في ضوء نتائج البحث تم التوصل إلى التوصيات التالية:

١– تبني المدارس والجامعات خطة استراتيجية معلنة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال داخل المؤسسة وخارجها، ووضع خطة تنفيذية كل عام دراسي منبثقة من الخطة الاستراتيجية لنشر ثقافة

ريادة الأعمال بما يناسب طبيعة كل مدرسة وجامعة، إضافةً إلى إنشاء مراكز لريادة الأعمال داخل المدارس والجامعات لتولّي مهام الإشراف والمتابعة والتقويم لأنشطة ريادة الأعمال على مستوى المدارس والجامعات، وتخصيص ميزانية كافية؛ لتوفير فرص التمويل للأفكار والمشروعات الريادية للطلبة.

٢- إدخال مقرر متخصص في ريادة الأعمال لمختلف المستويات الدراسية والتخصصات لطلبة المدارس والجامعات، واستخدام طرق تدريس حديثة تركز على الجانب التطبيقي في مجال ريادة الأعمال، والاهتمام بقصص نجاح رواد الأعمال، لعرض تجاربهم وخبراتهم الحياتية للطلاب في مجال ريادة الأعمال، بدءًا من توليد الفكرة وانتهاءً بالخطط المستقبلية لتطوير المشروع، وتكثيف الأنشطة اللامنهجية والمبادرات والفعاليات الريادية في المدارس والجامعات، وتمكين الطلاب من بناء المشاريع الريادية وتدريبهم على مراحلها.

٣- تشجيع وتحفيز الطلبة والمعلمين وأعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث المتعلقة بريادة الأعمال على المستوى المحلي والدولي وتقديم خبراتهم لمنسوبي المدارس والجامعات، وتكثيف البحث العلمي الخاص بالسمات والخصائص الريادية وكيفية تنميتها والعوامل المؤثرة فيها، وتقديم برامج ودورات تدريبية مميزة؛ لتنمية قدرات ومهارات طلبة الجامعة في مجال ريادة الأعمال، وتنمية روح الإبداع والابتكار، وتشجيع المبادرات الفردية، وتصحيح الموروثات الشعبية التي تقلل من قيمة العمل الريادي. كما يمكن أن تُطرح مسابقة أو جائزة في المجال البحثي المتعلق بريادة الأعمال.

٤- ضرورة الاستعانة من قبل وزارة التعليم بتجارب الدول الأخرى المتقدمة في مجال تعليم ريادة الأعمال والمجالات المرتبطة به، مثل: أمريكا الشمالية ودول جنوب شرق آسيا ودول الاتحاد الأوروبي، فقد حققت هذه الدول خطوات واسعة في هذا المجال. وضرورة تسهيل الإجراءات والقوانين المنظمة لبدء مشروع ريادي خاص، وتوفير الحماية الكافية للابتكارات التي تقدمها المشروعات الريادية، وتقديم التمويل الكافي للمشروعات الريادية، بالإضافة إلى تطوير الأنظمة البيئية والبُنى التحتية الداعمة لريادة الأعمال.

٥- إنشاء حاضنات أعمال مجهزة بكافة الوسائل المساعدة لنجاح المشاريع الريادية، وتفعيل وبناء شراكات استراتيجية بين المدارس والجامعات وقطاع ريادة الأعمال، وذلك من خلال تشكيل لجان أو مجالس مشتركة من القطاع الخاص والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال ولجان شباب الأعمال في الغرف التجارية؛ لتحديد المجالات الممكنة للتعاون بينهما، وتذليل الصعوبات التمويلية، وتسويق المنتجات للطلبة الرياديين، وتنظيم زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة؛ لاطلاع الطلبة على تجاربها وسبل نجاحها.

ثالثًا- مقترحات البحث:

تقترح الباحثة إجراء الدِّراسات الآتية:

١- إجراء بحوث ودراسات فعالة حول تطبيق تعليم ريادة الأعمال، وتكثيف الأنشطة والفعاليات والمبادرات الريادية، وتنمية المهارات الريادية وتدريبها لطلاب المدارس والجامعات من جميع الأقسام والتخصصات.

٢- إجراء بحوث ودراسات بالمدارس والجامعات حول تعزيز التكامل بينها وبين المؤسسات المعنية في ريادة الأعمال، وتوفير حاضنات الأعمال للمشاريع الريادية المبتكرة.

٣- إجراء بحوث ودراسات مستفيضة لدعم الأنظمة البيئية الريادية، وتطبيقها في الواقع، وتطوير البنية التحتية الريادية، والاستفادة من تجارب الدول الرائدة في ريادة الأعمال.

المراجع

المراجع العربية:

إبراهيم، عصام سيد أحمد السعيد. (٢٠١٥م، يونيو). التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. *مجلة كلية التربية ببور سعيد*، (١٨)، ١٣٢-١٧٧.
http://search.shamaa.org/PDF/Articles/EGFej/FejNo18P1Y2015/fej_2015-n18-p1_132-177.pdf

الباجوري، خالد عبدالوهاب. (٢٠١٧م). *ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي*. اتحاد الغرف العربية.

جامعة طيبة. (د.ت.). ريادة الأعمال. *مدونة المناهج السعودية*.

https://www.google.com/amp/s/eduschool40.blog/2019/06/30/%25D9%2585%25D9%2584%25D8%25AE%25D8%25B5-%25D9%2585%25D9%2582%25D8%25B1%25D8%25B1-%25D8%25B1%25D9%258A%25D8%25A7%25D8%25AF%25D8%25A9-%25D8%25A7%25D9%2584%25D8%25A7%25D8%25B9%25D9%2585%25D8%25A7%25D9%2584-gs-142-%25D8%25AC%25D8%25A7%25D9%2585%25D8%25B9%25D8%25A9-%25D8%25B7%25D9%258A%25D8%25A8%25D8%25A9/amp/

جامعة العلوم والتكنولوجيا التعليم الإلكتروني والتعلم عن بُعد. (٢٠١٨م، مارس٦). *مقرر ريادة الأعمال* [فيديو]. يوتيوب.
https://m.youtube.com/watch?v=x8GP3_--Ao8&list=PLoURjA1UEuTzB-xsuAhe1rhR2Q6ClQ4vo&index=2

جامعة الملك سعود. (٢٠٢١م). ريادة الأعمال. *مدونة المناهج التعليمية*. https://eduschool40.blog/download-attachment/KHdEp2DOMBuESTQwNDVJjzn7vEcT3IwjqP9YxhM5m_c

حجازي، هيثم، العاني، مزهر، جواد، شوقي، وارشيد، حسين.(٢٠١٠م). *إدارة المشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجي*. دار صفاء للنشر والتوزيع.

الحدراوي، حامد. (٢٠١٣م، يونيو). الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري: دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، ٩ (٢٧)، ٨٥-١٢٨.

الحشوة، ماهر. (٢٠١٢م). *التربية من أجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية*. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني.

الحمالي، راشد بن مُحَمَّد، والعربي، هشام يوسف. (٢٠١٦م، أغسطس). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، ٣٦، ٣٨٧- ٤٤٢.

خربوطلي، عامر. (٢٠١٨م). *ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة والمتوسطة*. الجامعة الافتراضية السورية.
https://pedia.svuonline.org

الرميدي، بسام سمير. (٢٠١٨م، يونيو). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب- استراتيجية مقترحة للتحسين. *مجلة اقتصاديات المال والأعمال*، ٦، ٣٧٢- ٣٩٤.

السعدي، فهد مصلح. (٢٠١٩م). مقدمة في مقرر الابتكار وريادة الأعمال. *مدونة مناهج عربية*. https://eduschool40.blog/download-attachment/wv2MwbFqvihrR8se-g_8re6LQKXD0qXCR1zcUbw7lNA,

العبيدي، رأفت عاصي حسن غائب، والجراح، أضواء كمال حسين. (٢٠١٤م). رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الصناعية العاملة في محافظة نينوى. *دراسات إدارية*، ٦ (١٢)، ١٥٨- ٢٠٢. https://search.emarefa.net/detail/BIM-415245

العتيبي، منصور نايف، وموسى، مُحَمَّد فتحي. (٢٠١٥م، يناير). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية بجامعة الأزهر*، ١٦٢ (٢)، ٦١٢- ٦٧٠.

محمود، دينا. (٢٠٢٢م، مارس٧). *الفرق بين رائد الأعمال ورجل الأعمال*. موقع المرسال . https://www.almrsal.com/post/1017447?__cf_chl_tk=I0MMP.M1CmDGW3sKgudZAtwf8oXUiXbq4Sge89673mY-1664788638-0-gaNycGzNCOU

المعمري، راشد أحمد مُحَمَّد. (٢٠١٨م). *الاتجاهات نحو ريادة الأعمال وعلاقتها بالمتغيرات النفسية لدى طلبة الصف الثاني عشر بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان*. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة العلوم الإسلامية بماليزيا.

المراجع الأجنبية:

Committee of the European Union. (2003, July 8).*The commission's green paper: Entrepreneurship in Europe* (Report No. 34th). House of lords. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ec.europa.eu/invest-in-research/pdf/download_en/entrepreneurship_europe.pdf&ved=2ahUKEwie5ZPrrcX6AhW17HMBHYG9DQoQFnoECB0QAQ&usg=AOvVaw3spIZRV8MZEimQHpEItW_o

Vaidya, D. (2019, March 5). *Differences Between Entrepreneurship and Management.* wallstreetmojo. https://www.wallstreetmojo.com/entrepreneurship-vs-management/

World Economic Forum. (2014, January). *Entrepreneurial Ecosystems Around the Globe and Early-Stage Company Growth Dynamics.* https://reports.weforum.org/entrepreneurial-ecosystems-around-the-globe-and-early-stage-company-growth-dynamics/

الملاحق

ملحق رقم (١)

خطاب الموافقة على الدراسة الميدانية

بسم الله الرحمن الرحيم

الأكاديمية العربية الدولية
كلية: ريادة الأعمال

Arab International Academy
College: Entrepreneurship

خطاب الموافقة على الدراسة الميدانية من الأكاديمية العربية الدولية

رابط أداة البحث: https://forms.gle/MzPEYj87d6qdH18bA

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته؛ أما بعد:

سوف تقوم الباحثة بإجراء دراسة ميدانية، بعنوان: أثر تعليم ريادة الأعمال على المهارات الريادية لطلبة المدارس والجامعات؛ لنيل درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال من الأكاديمية العربية الدولية -إن شاء الله-.

ونظرًا لأن موضوع البحث يتطلب إجراء دراسة ميدانية، والحصول على بياناتٍ علمية واحصائية؛ لذا نأمل منكم الموافقة على تطبيق أداة البحث، وتسهيل مهمَّة الدراسة وإجراءاتها. شاكرين لكم حسن تعاونكم، والله يحفظكم ويرعاكم.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الباحثة

حُرِّر بتاريخ: ١٤٤٤/٣/١هـ - ٢٠٢٢/٩/٢٧م.

مريم أبرار شريف

ملحق رقم (٢)

نموذج أداة البحث (الاستبانة)

هل أنت رائد الأعمال؟

صمم هذا الاستبيان لدراسة أثر نشر ثقافة الوعي بريادة الأعمال على تنمية المهارات والصفات الريادية

ملاحظة: ستعامل إجاباتك بسرية تامة وستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي، نرجو منكم التفضل بالإجابة بكل عناية ولكم جزيل الشكر والتقدير

Sign in to Google to save your progress. Learn more

*Required

* هل درست عن ريادة الأعمال أو لديك خلفية ومعلومات عنها؟

- نعم
- لا

* هل تعتمد على نفسك في اتخاذ الخطوة الأولى؟

- نعم، أحب دراسة الأفكار الجديدة والبدء في تنفيذها
- إذا ساعدني شخص على البدء، ثم أتابع بنفسي بعد ذلك
- أفضل أن أكون تابعا على أن أتخذ المبادرة الأولى وأكون قائدا

* كيف تشعر حيال المخاطرة؟

- أنا حقا أحب الشعور بالمخاطرة
- المخاطر المحسوبة مقبولة في بعض الأحيان
- أنا أحب الأفكار المجربة والآمنة

* هل أنت قائد؟

- نعم
- عند الضرورة
- لا

* هل تستطيع أنت وأسرتك أن تعيش دون دخل ثابت؟

- نعم، إذا تطلب الأمر ذلك
- لا أرغب، لكن أستطيع التحمل بصعوبة
- لا أرجح هذه الفكرة على الإطلاق

* هل تتحمل العمل ٥٠ ساعة أسبوعيا أو أكثر؟

- إذا تطلب الأمر ذلك
- ربما في بداية المشروع أتحمل ذلك
- أعتقد أن هناك أشياء كثيرة أخرى أهم من العمل

* هل تثق في نفسك؟

- نعم، ولدي القدرة على التحدي
- معظم الوقت
- ليس دائما

* هل تستطيع تحمل الإحساس بعدم اليقين؟

- نعم
- إذا اضطر لذلك، إلا أني لا أفضل هذا الإحساس
- لا، أفضل أن أتوقع ما سيحدث

* هل تصر على تنفيذ الفكرة طالما اقتنعت بها ومهما واجهت من تحديات؟

- نعم، ولن أدع شيئا يقف في طريقي
- غالبا، إذا أحببت ما أفعله
- ليس دائما

* هل أنت مبتكر؟

- نعم، وأحاول دائما إيجاد أفكار وحلول جديدة
- يمكنني أن أحاول
- ليس دائما

* هل أنت قادر على المنافسة؟

- نعم إلى أبعد مدى
- بالتأكيد، في الغالب
- لا

* هل تمتلك قوة الإرادة والانضباط الذاتي؟

- نعم
- أحاول أن أتحلى بقوة الإرادة إذا استدعى الأمر ذلك
- لا

* هل تفضل الاستقلال في التفكير أم هل تفضل السير مع التيار؟

- أفضل أن أتعامل مع الأمور وفق القناعة الشخصية وبما يتراءى لي
- في بعض الأحيان أسير مع التيار
- أفضل اتباع المألوف والسير مع الجماعة

* هل تستطيع العمل دون هيكل وظيفي محدد؟

- نعم
- يمكن تحمل ذلك بصعوبة
- أفضل التدرج في هيكل وظيفي واضح ومنظم

* هل تمتلك مهارة إدارة المشروعات؟

- نعم، وإذا لم أكن أمتلكها فسأبذل كل جهدي لتعلمها والتحلي بها
- أمتلك بعضها
- لا للأسف

* هل تمتلك المرونة والقدرة على التغير وفقا للظروف والمتغيرات المتاحة؟

- نعم
- أحاول تحقيق ذلك
- لا

* هل تمتلك الخبرة في المجال الذي ينتمي له المشروع الذي ترغب في البدء فيه؟

- نعم
- أمتلك بعض الخبرة
- لا

* هل يمكنك القيام بأكثر من عمل في وقت واحد؟

- نعم
- يمكن بصعوبة
- لا

* هل تمتلك مهارة عرض فكرة مشروعك أو تقديم منتجك أو الخدمة التي تقدمها والتسويق لها بشكل جيد؟

- نعم
- إلى حد ما
- لا

* إلى أي مدى تستطيع تحمل الضغط في العمل؟

- أتحمله بشكل جيد
- أتحمله بصعوبة
- لا أستطيع تحمله

Submit Clear form