مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية
المجلد 40 العدد 1 (2024): 394-442

Damascus University Journal of Educational and Psychological Sciences
Vo. 40 No.1 (2024): 394-442

واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية

د. ولاء محمد هيثم صافي [1]

[1] مدرس، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة البعث. (walaa.safi@albaathuniversity.edu.sy)

الملخص:

تمثلت أهداف البحث في تعرف واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية، بالإضافة إلى تعرّف الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث وفقاً لمتغير الكلية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة أداةً لجمع البيانات، أما عينة البحث فقد تكونت من (100) من الإداريين في كليات جامعة البعث، وتم التوصل إلى الآتي:

-جاءت درجة قيام جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال بدرجة ضعيفة، وقد حصل حصل معيار التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين على المرتبة الأولى بدرجة متوسطة، ثم معيار تقويم الممارسات الريادية في المرتبة الثانية بدرجة متوسطة، أما في المرتبة الثالثة جاء معيار الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية بدرجة متوسطة، تلاه في المرتبة الرابعة معيار الدعم الجامعي بدرجة ضعيفة، ثم في المرتبة الخامسة معيار التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار بدرجة ضعيفة، ثم في المرتبة السادسة معيار التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية بدرجة ضعيفة، أما المرتبة الأخيرة فكانت لمعيار الموارد والبنية التحتية بدرجة ضعيفة.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات إجابات عينة البحث عند معيار(الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية، التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار، الدعم الجامعي) وفقاً لمتغير الكلية.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات إجابات عينة البحث على معايير (الموارد والبنية التحتية، التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)، التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، تقويم الممارسات الريادية) وفقاً لمتغير الكلية وذلك لصالح الكليات التطبيقية.

الكلمات المفتاحية: ثقافة ريادة الأعمال، الجامعة الريادية.

تاريخ الإيداع: 2023/9/14
تاريخ القبول: 2023/12/11

حقوق النشر: جامعة دمشق – سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY-NC-SA 04

ISSN: 2789-6390 (online)
https://journal.damascusuniversity.edu.sy

The Role Of Al-Baath University In Spreading The Culture Of Entrepreneurship In The Light Of The University's Pioneering Standards

Dr. Walaa Muhammad Haitham safi[1]

[1] Lecturer, Department of Child Education, College of Education, Al-Baath University. (walaa.safi@albaathuniversity.edu.sy)

Abstract:

The research objectives were to identify the role of Al-Baath University in spreading the culture of entrepreneurship in light of the entrepreneurial university, in addition to identifying the differences between the average grades of the research sample according to the college variable. The descriptive analytical approach was adopted, and the questionnaire was a tool for collecting data. The research sample consisted of (100) of administrators in the faculties of Al-Baath University, and the following results were reached:

The degree to which Al-Baath University played its role in spreading the culture of entrepreneurship was weak. The criterion of strategic alliances with external stakeholders ranked first with a moderate degree, then the criterion for evaluating entrepreneurial practices ranked second with a moderate degree, while in third place came the criterion of vision and mission. The entrepreneurial strategy has a moderate degree, followed in fourth place by the university support criterion with a weak degree, then in fifth place is the criterion for entrepreneurial education based on creativity and innovation with a weak degree, then in sixth place is the standard of internationalization and external university relations with a weak degree, and the last place was for the resources and infrastructure criterion with a weak degree. Weak.

- There is no differences statistically at the significance level of 0.05 between the averages of the research sample's answers at the criterion (vision, mission, and entrepreneurial strategy, entrepreneurial education based on creativity and innovation, university support) according to the college variable.

There are differences statistically at the significance level of 0.05 between the averages of the research sample's answers to the criteria (resources and infrastructure, strategic alliances with external stakeholders (community partnership), internationalization and external university relations, evaluation of entrepreneurial practices) according to the college variable, in favor of applied colleges.

Key Words: Entrepreneurship Culture, Entrepreneurial University.

Received:14/9/2023
Accepted:11/12/2023

Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a CC **BY- NC-SA**

المقدمة:

في ظل تنامي المعرفة وتنوعها وتعدد تخصصاتها وتزايد الاهتمام بتحقيق منحى الجودة فكراً وأداءً في المؤسسات الاقتصادية والصناعية عامة والتربوية التعليمية خاصةً، فإنه أصبح من الضرورة بمكان إعادة النظر في أهداف الأنظمة التعليمية وعلى رأسها أهداف التعليم العالي بما يلبي متطلبات اقتصاد المعرفة، إذ لم يعد تخريج الطالب الجامعي بمعلومات ومعارف أكاديمية متنوعة هو الهدف الأساسي في التعليم العالي بل لابد من استثمار هذه المعارف وربطها باحتياجات المجتمع وسوق العمل عبر سلسلة من الخطط والاستراتيجيات والبرامج التي تضمن تحقيق الكفاءة والفعالية في أداء الخريجين مما يجعلهم أعضاءً فاعلين في مجتمعاتهم، ولعل أبرز الاتجاهات التربوية المعاصرة التي تساهم بدور كبير في تلبية هذا الغرض هو اتجاه ريادة الأعمال.

إذ تعد ريادة الأعمال أو التعليم الريادي من الموضوعات الحديثة التي توليها الأدبيات في مجالي ريادة الأعمال بفلسفته ونظمه ومفاهيمه والتعليم بنظرياته وفلسفته، حيث يجب أن يهدف التعليم إلى إنتاج أفراد مبدعين في مجال الأعمال لخدمة المجتمعات التي يعيشون بها (السيد ابراهيم، 2015، 142).

وقد زاد الاتجاه نحو ريادة الأعمال وخاصة بعد أن عجزت مؤسسات القطاع العام والخاص عن استيعاب الآلاف من الراغبين في العمل، والذي نتج عنه زيادة نسبة البطالة بين خريجي الجامعات (الهابيل وأبو قرن، 2015).

وعلى إثر ذلك فقد برز الاهتمام بالتعليم الريادي من قبل المؤسسات التعليمية في كافة المراحل بدءاً من التعليم الأساسي وصولاً إلى الجامعات في كافة دول العالم، وتمّ إدخال برامج وتخصصات للنهوض بريادة الشباب، وتأهيلهم لدخول سوق العمل والبدء بمشاريع ريادية (المطيري، 2019، 5-6).

ومع اعتراف الجامعات بأهمية ودور ريادة الأعمال في مختلف المجالات، فقد ظهر ما سُمي بالتعليم للريادة أو تعليم ريادة الأعمال لطلاب التعليم العالي، والذي يتضمن إدراج مقررات خاصة بريادة الأعمال، وكيفية إعداد المشروعات الخاصة، وتسويق منتجاتها، بالإضافة إلى عقد مؤتمرات وندوات وورش عمل بهدف نشر معلومات حول ريادة الأعمال، بجانب الاستعانة بخبراء ورواد أعمال ناجحين لكي ينقلوا خبراتهم في تطوير التعليم للريادة (عبد القادر وإبراهيم، 2015).

ومن النماذج الغربية للريادة الأعمال والتي لاقت قبولاً في أدبيات ريادة الأعمال ما قام به إيسينبرغ Isenberg من تطوير استراتيجية فعالة لريادة الأعمال حدد من خلالها ستة عوامل تشكل منظومة ريادة الأعمال في الجامعات هي: إيجاد ثقافة مواتية، وسياسات ممكنة، وتوافر التمويل المناسب، ورأس المال البشري الجيد، والأسواق المتاحة، ومجموعة من المؤسسات الداعمة (Isenberg, 2011).

وعلى الصعيد العالمي نجد أن الدول الأوروبية كان لها السبق في نشر الثقافة الريادية في التعليم العالي، حيث استحدثت منذ عام 1988 عدداً كبيراً من البرامج التشجيعية لمفهوم (المنشأة) في التعليم العالي بشراكة ودعم من شركات القطاع الخاص على المستوى المحلي والإقليمي (الشميمري والمبيريك، 2019، 57).

وفي الولايات المتحدة الأمريكية وحدها أكثر من 1500 جامعة وكلية تقدم مقررات دراسية في ريادة الأعمال، كما أنشأت صندوق التعليم العالي للابتكار لتعزيز الاتصال بين الجامعات والصناعة، كما أنشأت مجالس تصاميم الابتكار لبرنامج الجامعات الذي يساعد في تسويق البحوث وتحديد احتياجات السوق والتمويل، وتقديم برنامج يستفيد منه سبعة مراكز لنقل التكنولوجيا بالجامعات ومنها جامعة كامبريدج، وبرامج توصيل الابتكار لدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة للتعاون مع الجامعات عبر القطاع العام والخاص، واتخذت الشراكة بين الجامعة والصناعة في أواخر التسعينات عدداً من المبادرات لتطوير ما يسمى بتمويل التيار الثالث (Cosh & Hughes,2010,68).

بينما أوجدت دول أخرى كسنغافورة وكوريا قوانين محفزة للابتكار يتركز غرضها في توفير مصادر تمويل للبحث، كقانون تنمية الإنتاجية والابتكار السنغافوري، وقانون الابتكار الكوري، وهناك دول أخرى اتخذت تدابير تحفيزية لريادة الأعمال عن طريق سن قوانين تقر بموجبها إعفاءات ضريبية لأنشطة محددة كما هو الحال في البرازيل، التي أقرت عام 1991 إعفاءات ضريبية للشركات التي تنفق نسبة معينة من إيراداتها على البحث العلمي وتنمية الابتكار، وفي فرنسا هناك تشريعات تسمح بحرية انتقال الباحثين إلى الشركات الخاصة، وهناك نظام لإيجاد آليات لتحويل نتائج الأبحاث إلى منتجات اقتصادية، وهناك تشريعات تفعّل التعاون بين مراكز الأبحاث العامة والشركات، ومنح مزايا ضريبية لشركات الابتكار (الشميمري والمبيريك، 2019، 59).

وعربياً نلاحظ شروع بعض الدول العربية بنشر الفكر الريادي مثل السعودية حيث أنشأت جامعة الملك فهد للبترول والمعادن معهد الريادة في الأعمال من أجل دعم وتطوير منظومة للابتكار وريادة الأعمال، والتي تسهم بشكل فعّال في عملية تحويل الاقتصاد الوطني إلى اقتصاد قائم على المعرفة، ويستهدف المعهد جميع طلاب جامعة الملك فهد للبترول والمعادن وخريجي الجامعات السعودية وخريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين للابتعاث بغض النظر عن مستواهم الدراسي أو تخصصاتهم حيث يركز المعهد بشكل أساسي وكبير على نشر الفكر الريادي والقيادة الريادية بين طلاب الجامعة، كما يقوم بمساعدة الطلاب على تأسيس شركات تقنية وليدة/https://sian.sa/ar/members/119

وفي دبي وعلى سبيل المثال جامعة حمدان بن محمد فقد إنشاء مركز ريادة الأعمال والتي تعمل على إرشاد رواد الأعمال الشباب والشركات العائلية وتوجيهم، عن طريق تسخير خبرات وموارد جامعة مرموقة ذكية، بهدف الاستفادة الأمثل من إمكانات الاتصالات الرقمية، ووسائل الإعلام الاجتماعي لإعادة تصميم نماذج أعمالهم، وإستراتيجياتهم، وعملياتهم.
https://www.hbmsu.ac.ae/ar/innovation/h-in-3-business-incubation-centre

وفي مصر تم تكوين الجمعية المصرية لحاضنات الأعمال عام 1995 ، ثم بدأ العمل في تجربة جديدة لبرنامج تشجيع المشروعات الصغيرة بدعم من الدولة، حيث بلغ عدد المشروعات الممولة عام 1998 ما يقارب ستة وثمانين ألف مشروع (أبو عوف، 2002، 222).

ويقدر عدد حاضنات الأعمال المؤسسة من قبل جامعات حكومية نحو 12 حاضنة، تضم ما لا يقل عن 600 شركة ناشئة في تخصصات متنوعة مثل :الزراعة المستدامة، الابتكارات التكنولوجية، قطاعات المياه وإدارة المخلفات الزراعية، والذكاء الاصطناعي ./https://www.al-fanarmedia.org/ar/2021/06

أما على الصعيد المحلي قامت الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية بالتعاون مع جامعة دمشق بافتتاح حاضنة تقانة المعلومات والاتصالات في بداية عام 2006، وذلك بهدف دعم ريادة الأعمال في مجال تقانة المعلومات والاتصالات، دأبت من خلالها على تشجيع ودعم الأفكار الابتكارية التي يمكن أن تتحول إلى مشاريع عملية ناجحة، وذلك من خلال فتح أبوابها للراغبين بطرح أفكار مشاريع متميزة، حيث تتم دراسة أفكار المشاريع من قبل لجان متخصصة، ويتم بعد الدراسة اتخاذ القرار المناسب لاحتضان المشروع. بالإضافة إلى ذلك تنظيم حاضنة تقانة المعلومات والاتصالات مسابقات تشجع الشباب على طرح أفكارهم الإبداعية، ومن هذه المسابقات مسابقة "فكرة" الموجهة إلى الطلاب في المرحلة الجامعية والتي تشجعهم على اختيار أفكار إبداعية لمشاريعهم الجامعية، وبحيث تكون هذه الأفكار قابلة للتطبيق ما بعد التخرج، تنظم الحاضنة هذه المسابقة سنوياً وتقدم الجمعية العلمية السورية للمعلوماتية جوائز مالية للمشاريع المتميزة.http://scs.org.sy/?q=ar/scs/projects/tidam .

ونتيجة للاهتمام المتزايد بريادة الأعمال ظهر ما سمي بالجامعة الريادية التي تعمل على تدريب وتأهيل الطلاب ليكونوا رواد أعمال في المستقبل، وتدريبهم علي كيفية بدء مشاريعهم الخاصة، وإكسابهم المهارات الريادية اللازمة في إدارة وتنظيم مشاريعهم بطريقة ريادية، وتقديم المساعدات المالية لهم (محمد ومحمود، 2014).

والجامعة كمؤسسة ريادية يمكن تعريفها بأنها الجامعة التي نجحت من خلال مسارات عملية في التحول من نمط الجامعة التقليدية التي تركز على المهام التقليدية المتعلقة بالتعليم والبحث العلمي لنمطٍ آخر يولي اهتماماً كبيراً بدمج الوظائف الجامعية من تعليم وبحث علمي وخدمة المجتمع لتؤدي دوراً ملحوظاً في دعم منظومة الابتكار الوطنية وريادة الأعمال والإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية (عبد الوهاب، 2018، 752).

ومن ذلك تظهر أهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال في تحفيز الطلاب على المشاركة في حل المشكلات التي تواجه التنمية الاقتصادية، وتوظيف خبراتهم ومعارفهم ومهاراتهم وربطها باحتياجات المجتمع وسوق العمل من خلال الإبداع في طرح المشروعات الريادية التي تحقق تلك الاحتياجات.

بالتالي فإنّ الجامعة الريادية هي التي تتوفر فيها كافة المتطلبات اللازمة لنشر ثقافة الأعمال لدى طلابها، وإكسابهم المهارات الريادية التي تعتبر أساساً ضرورياً في نجاح مشروعاتهم الريادية كمهارة التخطيط للمشروع ودراسة جدواه الاقتصادية، ومهارة العمل في ظل ظروف عدم التأكد، ومهارة العمل الجماعي واتخاذ القرار وحل المشكلات، والمهارة في الخروج عن المألوف في طرح المشاريع الريادية، بالإضافة إلى تقديم التوجيه والمتابعة المستمرة للطلاب وإمدادهم بما يلزم لتحويل أفكارهم إلى مشاريع ريادية تساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية لمجتمعاتهم.

الأمر الذي يدعونا إلى إعادة النظر في السياسات والخطط والبرامج التعليمية في كليات جامعة البعث، وتعديلها بما ينسجم مع متطلبات الجامعة الريادية التي تدعو إلى دمج الريادة بالمقررات الدراسية والتأكيد على ضرورة دعم اتجاهات ومهارات الطلاب في مجال الريادة ضمن تخصصاتهم العلمية، مما يحتم علينا وضع مجال الريادة موضع الاهتمام والعمل على تطوير الهياكل التنظيمية بما يساعد في تبني الرؤية الريادية ونشرها على أوسع نطاق.

1- مشكلة البحث:

ظهرت مشكلة البحث من خلال تحليل البيانات الخاصة بالتركيبة التعليمية للعاطلين عن العمل من خرّيجي الجامعات السورية، حيث لوحظ وجود معدلات بطالة مرتفعة لدى خريجي الجامعات السورية وخاصةً خريجي العلوم الإنسانية والحقوق والتربية والاقتصاد وذلك نتيجة عدم التطابق الكمي بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات سوق العمل (سلسلة قضايا التنمية البشرية، 2018، 18).

مما أدى إلى وجود هدر كبير في المخرجات التعليمية، وزيادة كلفة الإنفاق على تعليم الطلبة بالشكل الذي يفوق احتياجات سوق العمل، مما يعني خسارة في النفقات التعليمية دون وجود عائد يعوض ما تم إنفاقه واستثماره في التعليم الجامعي، الأمر الذي نتج عنه مشكلاتٍ عدة أهمها البطالة والفقر، وهذا ما يدعو إلى ضرورة تبني بعض الاتجاهات المعاصرة التي تخفف من مشكلة البطالة وأثرها السلبي في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولعل أبرز ما تنادي به الدول العربية والأجنبية هو نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة في المراحل التعليمية عامة والتعليم الجامعي على وجه الخصوص، وهذا ما نلاحظه من خلال تقصي المؤتمرات التي عقدت في العديد من الجامعات العربية والأجنبية وذلك بهدف نشر ثقافة ريادة الأعمال والإشادة بدورها في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية منها المؤتمر المنعقد في النرويج خلال الفترة 26-27 تشرين الأول 2006، بعنوان "تعليم ريادة الأعمال في أوروبا: تعزيز عقليات ريادة الأعمال من خلال التعليم والتعلم" والذي سعى إلى تعميق الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال ودعم المبادرات والجهود الريادية وجعل التعليم قائماً على الإبداع والابتكار.

ومنها ما عقدته جامعة آرهوس في الدانمارك بعنوان تعليم ريادة الأعمال خلال الفترة 29-31 أيار 2013 والذي هدف إلى تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال وتقديم نماذج ناجحة للمشاريع الريادية في الجامعات الرائدة في هذا المجال.

وكذلك ما عقدته جامعة المجمعة في السعودية بعنوان "الجامعات ورؤية المستقبل. ابتكار واستثمار" في الفترة 18 – 20 كانون الأول 2017، حيث أكدت على ضرورة تفعيل الخطط والاستراتيجيات لتفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال في التعليم الجامعي.

في حين نظمت جامعة البلقاء في الأردن " المؤتمر الدولي في الريادة: الإبداع والابتكار في بيئة الأعمال- الفرص الوسائل والتحديات" وذلك في الفترة 15- 17 تشرين الأول 2019، حيث تم التأكيد في هذا المؤتمر على دور الابتكار وريادة الأعمال في تحقيق الأهداف الاقتصادية وتوفير فرص العمل التي تلبي حاجات سوق العمل المحلي والإقليمي.

وكذلك المؤتمر الدولي السابع: التعليم وريادة الأعمال "الفرص والتحديات" المنعقد في جامعة السلطان قابوس في مسقط، سلطنة عُمان، وذلك يومي 2 – 4 آذار 2020 والذي سعى إلى تسليط الضوء على أهمية ربط التعليم بريادة الأعمال، من منطلق أن ريادة الأعمال ذات دور كبير في دفع عجلة الاقتصاد إلى جانب مساهمتها في توظيف الأفكار الإبداعية في مجالات تنموية اجتماعية متعددة، وكذلك يعد التعليم من المجالات الواعدة لريادة الأعمال.

بالإضافة إلى المؤتمر الدولي السابع لكلية التربية بعنوان "التعليم وريادة الأعمال.. الفرص والتحديات"، والذي عقد في رحاب جامعة السلطان قابوس، في الفترة من 2-4 من شهر آذار لعام 2020 والذي أوصى بضرورة العمل على تضافر جهود المؤسسات التعليمية، والمراكز البحثية والابتكارية، والشركات الحكومية والخاصة؛ لتحقيق المواءمة بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل.

كما عقدت جامعة زهواهاي في الصين المؤتمر الدولي السابع للابتكار والإدارة المنعقد خلال الفترة 14 – 16 كانون الثاني من العام 2022 حيث كان الهدف الأساسي للمؤتمر هو تعزيز أنشطة البحث والتطوير في البحوث الإنسانية والتطبيقية، أما الهدف آخر فتمثل في تعزيز تبادل المعلومات العلمية بين الباحثين والمطورين والمهندسين والطلاب والممارسين العاملين في جميع أنحاء العالم.

في حين أقيم المؤتمر العلمي الأول لريادة الأعمال "بيئة رياده الأعمال الليبية الواقع والآفاق المنعقد في جامعة غريان في ليبيا يومي 10 – 11 تشرين الثاني 2021، تلاه المؤتمر العلمي الثاني لريادة الأعمال: دعائم وروافد ريادة الأعمال، المنعقد في جامعة غريان في ليبيا يومي 17 – 18 من أيلول 2022 حيث أكد المؤتمران على ضرورة تعزيز مفهوم الأعمال الريادية ودعم المشاريع الريادية للطلبة في التعليم العالي وربطها باحتياجات سوق العمل.

وكذلك المؤتمر العلمي التاسع المنعقد في جامعة عين شمس في مصر بعنوان "الجيل الرابع من الجامعات بين الواقع والمأمول" وذلك في يوم 16 حزيران 2022 حيث أوصى مؤسسات التعليم العالي بزيادة وتعميق الحملات التوعوية لأساتذتها وباحثيها وطلبتها على اهمية الابداع والابتكار وريادة الأعمال، وتهيئة البيئة المناسبة لتحقيق التعليم الريادي.

في حين نظمت جامعة بنها في مصر المؤتمر الطلابي الأول بعنوان "البرامج النوعية كمنطلق للشخصية الإبداعية وريادة الأعمال في ضوء التنمية المستدامة" وذلك في الفترة 1 – 5 شباط 2023 لم يعد التعليم مجرد مناهج مكررة وإنما السعي الجاد لتنمية الشخصيات الطلابية وثقلها وبناء أجيال متزنة فكرياً ونفسياً حيث أن سوق العمل لا ينتظر أن شهادات أكاديمية فقط وإنما يحتاج أيضاً إلى الجانب المهاري من خلال الأنشطة الطلابية.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بتعليم ريادة الأعمال في عدد كبير من الجامعات العربية، إلاّ أنّ معظم الإدارات العربية لا زالت غير مقتنعة بأهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال، ودورها في تحقيق الريادة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وهذا ما توصلت إليه دراسة (غزالي، 2012)، كما توصلت دراسة كلّ من (المبيريك والجاسر، 2014، 26) ودراسة (الشمري والشراح، 2014) إلى أنّ الكثير من الجامعات العربية ما زالت في بداياتها ولم تصل إلى مرحلة النضج مما يتيح لها الدخول إلى مجال التنافسية مع الجامعات الأخرى، في حين توصلت دراسة (عيد، 2016) إلى انخفاض مستوى المعرفة بريادة الأعمال لدى طلاب الجامعات العربية، بالإضافة إلى انخفاض قدرة الجامعات العربية على زيادة عدد المشاريع الريادية لطلابها الأمر الذي يقلل من القيمة المضافة للجامعات العربية في مجال خدمة المجتمع.

أما على المستوى المحلي فقد توصلت دراسة (عامر وموسى، 2015) إلى ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في سورية، نتيجة انخفاض كفاءة مخرجات التعليم العالي كماً ونوعاً والدالة على ارتفاع مؤشر عدم الاستفادة من الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري، كما أشارت دراسة (حجازي، 2016) إلى أنه من الضرورة إعادة النظر في السياسة التعليمية السورية في المرحلتين الثانوية والجامعية، وربطهما باحتياجات سوق العمل وفق خطة استراتيجية تقوم على إيجاد نظام تعليمي فني ومهني قادر على تخريج كوادر بشرية متخصصة في حقول المعرفة المختلفة، تلبي احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية بما يتلاءم مع تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، وتحسين نوعية التعليم العالي لمواكبة متطلبات المجتمع واحتياجات سوق العمل المتجددة باستمرار، في حين انتهت نتائج دراسة (ديب ومرهج، 2018) إلى افتقار جامعة تشرين إلى الآليات الضرورية لتحقيق التنمية في رأس المال البشري والأهداف الاستراتيجية بالشكل المطلوب، كما توصلت دراسة (علي، 2020) إلى ضعف الترابط بين جامعة تشرين وبين الهيئات المعنية بنتائج البحوث التربوية، وضعف التمويل المخصص للبحوث

التربوية الجامعية، وإلى الافتقار لوجود سياسة تشجع مشاركة القطاع الخاص بالاستثمار في البحوث التربوية الجامعية، وكذلك الافتقار لوجود سياسة تربط البحوث التربوية الجامعية بالتنمية المجتمعية، مضافاً إلى ذلك ضعف تبني خطة لتفعيل نتائج الأبحاث الجامعية في القطاعات المجتمعية، كما توصلت دراسة (زاهر، 2020) إلى عدم ملاءمة المناهج الدراسية الحالية في الجامعات السورية مع متطلبات سوق العمل، وإلى انخفاض فعالية الكليات في الجامعات السورية (جامعة دمشق، جامعة حلب، جامعة تشرين، جامعة البعث، جامعة الفرات، الجامعة الافتراضية السورية) في ربط مخرجاتها مع متطلبات المنظمات الإنتاجية والخدمية.

وفي ضوء المعطيات السابقة يمكننا تحديد مشكلة البحث بالإجابة عن السؤال الآتي:

ما واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية؟

2- أهمية البحث:

برزت أهمية البحث في النقاط الآتية:

- أهمية ريادة الأعمال كأحد أبرز الاتجاهات التربوية المعاصرة التي تؤدي دوراً كبيراً في تحقيق التنمية المستدامة وتلبية احتياجات سوق العمل.
- ما قد يتوصل إليه هذا البحث من نتائج قد تسهم في تطوير خطط وسياسات التعليم الجامعي واستراتيجياته بما يلبي متطلبات تفعيل الجامعة الريادية.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى طلبة جامعة البعث نحو ريادة الأعمال، وحثهم على التفكير بمشروعات ريادية إبداعية ذات صلة بمجال اختصاصهم.
- ندرة الدراسات المحلية – على حد علم الباحثة – التي تطرقت لتحليل ودراسة دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

3- أهداف البحث:

تمثلت أهداف البحث الحالي في الآتي:

- تعرّف الأسس النظرية لريادة الأعمال من حيث: مفهوم ريادة الأعمال، وأهميته، والجامعة الريادية ومتطلبات التحول نحو الجامعة الريادية.
- تحديد معايير الجامعة الريادية.
- تعرّف واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية.
- تعرّف الفروق عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات درجات إجابات عينة البحث على الاستبانة الخاصة بقياس (واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية) وفق متغير الكلية.

4- فرضيات البحث:

سعى البحث الحالي إلى اختبار صحة الفرضية الآتية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات إجابات عينة البحث لواقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية تعزى إلى متغير الكلية.

5- مصطلحات البحث:

تحددت مصطلحات البحث بالآتي:

- **ثقافة ريادة الأعمال:**

- عرفها محمود بأنها "العمل على إكساب الطلاب العديد من المعارف والمعلومات التي تعمل على نشر الثقافة الريادية، وتنمية الوعي الريادي لديهم، وتكوين عقول ريادية، وتزويدهم بالعديد من المهارات، التي تتضمن الإبداع والابتكار، واكتشاف الفرص، والرؤية المستقبلية، والدافع والمثابرة، والثقة بالنفس والمبادرة والمخاطرة، والتوظيف الذاتي، والعمل الجماعي، والتفكير الناقد وحل المشكلات، والقدرة على التنافس محليًا وعالميًا" (محمود، 2020، 113).

- في حين عرفها كوراتكو Kuratko ريادة الأعمال بأنه عملية ديناميكية قائمة على التغيير، والإبداع ويتطلب ذلك طاقة إبداعية، ورغبة ذاتية نحو خلق أفكار جديدة، كما تشمل القدرة على الاستعداد لتحمل المخاطر، وحشد الموارد اللازمة للمهارات الإبداعية ، وهو ما يتطلب مهارة أساسية لبناء خطط العمل (Kuratko , 2005 , 578).

- بينما عرفها كل من الوراندر وكيود "Olorundare&Kayode" بأنه تعليم يساعد الطلاب على تطوير الاتجاهات الإيجابية، والإبداع، ومهارات الاعتماد على الذات، وإعداد خريجين يتميزون بالثقة بالنفس، ويمتلكون قدرات التفكير المستقل مما يساعد في تحقيق التنمية الاقتصادية (Olorundare&Kayode, 2014, 160).

- وتعرف الباحثة "نشر ثقافة ريادة الأعمال" إجرائياً بأنه التعليم الممنهج وفق خطط واستراتيجيات منظمة تسعى إلى تنمية الخصائص والمهارات الريادية لدى الطلبة، وتدفعهم لتبني المشاريع الريادية ودعمها، ويمكن الكشف عن درجة توفرها في جامعة البعث من خلال تحليل الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة خلال إجابتهم على الاستبانة الخاصة بقياس درجة قيام جامعة البعث بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها في ضوء معايير الجامعة الريادية.

- **الجامعة الريادية:**

عرفها (محمود وأحمد، 2016) بأنها الجامعة التي تتبنى النموذج الحلزوني الثلاثي (الجامعة – الحكومة – الصناعة) في إدارة عملياتها التي تتسم بالابتكارية والإبداع والمخاطرة، وتسعى لتنمية ريادة الأعمال الأكاديمية من خلال التربية الريادية وتسويق البحوث والتراخيص وبراءات الاختراع وإنشاء الشركات التابعة لها، لتحقيق الرسالة الثالثة للجامعة المتمثلة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فضلاً عن وظائفها التقليدية، والوصول للعالمية وامتلاك ميزة تنافسية لتحقيق مكانة مرموقة متقدمة بين الجامعات العالمية الرائدة.

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها نموذج يسعى إلى تحقيق ريادة الأعمال في التعليم الجامعي، ونشرها لدى طلبتها كجزء لا يتجزأ من المنظومة التعليمية الرامية لتحسين التنمية الاقتصادية والنهوض بالمشروعات الريادية التي تساهم في حل المشكلات المجتمعية، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة على الاستبانة الخاصة بتقييم دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها في ضوء معايير الجامعة الريادية.

- **المعايير:**

عرفها كارتر Carter بأنها مجموعة من الشروط والأحكام التي تعتبر أساساً للحكم الكمي أو الكيفي من خلال مقارنة هذه الشروط بما هو قائم وصولاً إلى جوانب القوة والضعف (Carter, 1973, 153).

وتعرفها الباحثة إجرائياً بأنها الأسس التي يتم الاستناد إليها في الحكم على درجة قيام جامعة البعث بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها.

6- الدراسات السابقة:

من خلال مطالعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، تم التوصل إلى العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية كما يلي.

6-1- الدراسات العربية:

تنوعت الدراسات العربية التي تناولت كل ماله صلة بريادة الأعمال في مجالات متعددة كالتعليم الثانوي والمهني، والقطاع الخدمي الاجتماعي، إلا أن أكثرها شيوعاً وماله علاقة بهذا البحث هو ربط ريادة الأعمال بمرحلة التعليم الجامعي، ولعل أبرزها ما يلي:

6-1-1- دراسة (إسماعيل والشيباني، 2022):

بعنوان "متطلبات تطبيق الجامعة الريادية في جامعة تعز"

هدفت الدراسة إلى تعرّف متطلبات تفعيل الجامعة الريادية في جامعة تعز، ولغرض تحقيق هدف البحث، فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي تم تطبيقها على عينة من الخبراء التخصصين في كلية التربية والبالغ عددها (12) فرداً، وقد توصل البحث إلى وجود درجة موافقة مرتفعة جداً على متطلبات الجامعة الريادية ولعل أبرزها (الثقافة الريادية، التوجه الاستراتيجي، التعليم الريادي، التمويل الموجه والمتنوع، تكنولوجيا المعلومات، التحالفات الاستراتيجية).

6-1-2- دراسة (المخلفي، 2022):

بعنوان" دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030".

أجريت الدراسة في الكليات العلمية والإنسانية في جامعة القصيم في السعودية، وكان الهدف من لدراسة تعرف دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030، وتعرف ما إذا كانت هناك فروق في متوسطات درجات أفراد العينة تعزى إلى متغيرات (الكلية والرتبة الأكاديمية والمسمى الوظيفي)، ولتحقيق هدف البحث فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، أما عينة الدراسة فقد تألفت من (318) من رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة القصيم، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج لعل أهمها:

- وجود درجة متوسطة لدور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال تعزى إلى متغيري الكلية والرتبة الأكاديمية.
- بينما كانت هناك فروق تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ولصالح تقديرات رئيس القسم.

6-1-3- دراسة (محمود، 2021):

بعنوان "واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة"

أجريت هذه الدراسة في جامعة السويس في مصر، وهدفت إلى تعرف واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس، وتعرف الفروق في تقديرات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس والكلية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة للبحث، أما عينة الدراسة فقد تألفت من (225) طالباً وطالبة في جامعة السويس، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج لعل أهمها:

- وجود درجة متوسطة لنشر ثقافة ريادة الأعمال في جامعة السويس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات الطلبة لواقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة السويس تعزى إلى متغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات الطلبة لواقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة السويس تعزى إلى متغير الكلية.

6-1-4- دراسة (عامر وموسى، 2015):

بعنوان: "الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ومدى ملاءمته لمتطلبات سوق العمل في سورية"

أجريت الدراسة في جامعة تشرين في سورية، وهدفت إلى تحديد المؤشرات الكمية والنوعية للتعليم العالي وتحليلها، وكذلك توضيح مدى ملاءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل في سورية، اعتمدت المنهج المسحي، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم المواءمة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في سورية، نتيجة انخفاض كفاءة مخرجات التعليم العالي كماً ونوعاً المتمثلة بارتفاع مؤشر عدم الاستفادة من الاستثمار في رأس المال البشري.

6-1-5- دراسة (الطراونة واللهالي، 2019):

بعنوان" درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية بناء على الممكنات السبعة للمفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية"

أجريت هذه الدراسة في الجامعات الأردنية، وكان الهدف منها تعرّف درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية بناءً على الممكنات السبعة للمفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، بالإضافة إلى تعرّف الفروق بين تقديرات أفراد العينة وفقاً لمتغيري (الإقليم ونوع الجامعة)، ولتحقيق تلك الأهداف فقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، أما أداة الدراسة فقد كانت استبانة تم توجيهها لعينة من القيادات الأكاديمية في الجامعات الأردنية بلغ عددها (312)، أما نتائج الدراسة فقد كان أبرزها:

– درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية بناءً على الممكّنات السبعة لمقياس المفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على المجالات ككل جاءت بدرجة متوسطة.

– عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير نوع الجامعة في المجالات جميعها باستثناء مجال العلاقات الخارجية للجامعة لتبادل المعرفة، وجاءت الفروق لصالح الجامعات الخاصة.

6-2- الدراسات الأجنبية:

من أهم الدراسات الأجنبية ذات الصلة بموضوع البحث ما يلي:

6-2-1- دراسة باسكو وكورزاهوف (Pasko & Korzhov, 2020):

Modernization Entrepreneurship Education As A Factor Of Society's

" تعليم ريادة الأعمال كعامل من عوامل تطوير المجتمع"

هدفت الدراسة إلى تطوير ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي في أوكرانيا، ووضع خطوات لتنفيذ تعليم ريادة الأعمال ضمن برامج التدريب في مؤسسات التعليم العالي، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج المسحي، وكان من أبرز نتائج الدراسة التوصل إلى خطوات عملية لتطبيق ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي في أوكرانيا، لعل أهمها ما يلي:

- تنفيذ تعليم ريادة الأعمال ضمن المناهج والأنشطة اللاصفية في مؤسسات التعليم العالي في أوكرانيا.
- وضع ريادة الأعمال ضمن مزيج من التعلم النظري والموجه نحو حل المشكلات والمشروعات مع الانغماس في الأنشطة العملية المتعلقة بتخطيط الأعمال، والإنشاء والتسيير.
- تدريب الطلاب في مجموعات معاً مع رواد الأعمال الناشئين وذوي الخبرة مما سيكون له أثر إيجابي في تحفيز المزيد من الشباب على السير في طريق ريادة الأعمال وتحقيق الازدهار وتحقيق الذات.

6-2-2- دراسة دومنيكي وغاجنيدز(Dominici & Gagnidze, 2021):

"Effectiveness Of Entrepreneurial Universities: Experience And Challenges In Digital ERA (A Systemic Approach)"

فعالية الجامعات الريادية: الخبرات والتحديات في العصر الرقمي.

هدفت الدراسة إلى تعرّف فعالية الجامعات الريادية والتحديات التي تواجهها في العصر الرقمي، وتم استخدام المنهج المسحي، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات ذات الصلة بريادة الأعمال، إضافة إلى تقارير المنظمات الدولية ومراكز البحوث العالمية، ومن أهم النتائج التي تم التوصل إليها هو أن الجامعات الريادية لديها قدرة في إيجاد أنظمة بيئية لريادة الأعمال وتنمية الاقتصاد المحلي، لذلك يمكن الاعتماد عليها واستخدامها في مواجهة تحديات الثورة الصناعية الرابعة، ومن العوامل المؤثرة في تحقيق فعالية الأداء الريادي للجامعات: وجود رؤية ريادية واضحة، وتوافر القادة الرياديين، وتوفير البيئة الريادية الداعمة للإبداع، والموظفين الرياديين، بالإضافة إلى توفير التعليم الريادي ونشره، والعمل على تعزيز نجاح ريادة الأعمال في الجامعات بصورة مستمرة.

6-2-3- دراسة إلغوف وآخرون(Ilgov & et al, 2019):

" Linking University Culture And Entrepreneurship For Leadership"

"ربط الثقافة الجامعية وريادة الأعمال من أجل القيادة"

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لربط الجامعة بريادة الأعمال، حيث استخدمت المنهج الوصفي لعدد من الأدبيات التربوية، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- يعد تعليم ريادة الأعمال عنصرًا إلزاميًا لإكمال المسار التعليمي للطلبة بناءً على اختيارهم المهني والوظيفي.

- من العوامل التي تساعد في إدراج ريادة الأعمال ضمن الجامعة هو تدريب الأفراد الرياديين على الاقتصادات التي تركز على رواد الأعمال، و قيام الجامعات بنقل ملف الطلبة الرياديين إلى مواقع تدعم المشروعات الريادية، توفير برامج تدريبية للطلبة حول ريادة الأعمال، إقامة علاقات تشاركية مع خريجي الجامعات الذين أصبحوا رواد أعمال أو إداريين في مجالات متنوعة، وكذلك العمل على البحوث الأساسية والتطبيقية، وإجراء تقييم لميول وقدرات الطلبة في تنظيم المشاريع، وتقديم الدعم العام من قبل قيادة ريادة الأعمال كاستراتيجية جامعية.

6-3-3- دراسة فايسكوسكيت و فالاكيين (Vaicekauskaite & Valackiene, 2019):

"The Need For Entrepreneurial Education At University"

"الحاجة إلى تعليم ريادة الأعمال في الجامعة"

أجريت هذه الدراسة في جامعتي كلايبيدا وكاوناس في ليتوانيا، وهدفت إلى تعرّف أهمية ريادة الأعمال في الجامعات، وتعرف متطلبات ريادة الأعمال في الجامعات، ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام المقابلة كأداة لجمع البيانات، أما عينة الدراسة فقد تكونت من أربعة من الطلاب الجامعيين الذين طوروا مشاريع بدء التشغيل، وثلاثة مدرسين جامعيين أشرفوا على تطوير فكرة الطلاب، وأربعة متخصصين في الإدارة الذين يقدمون الدعم الإداري للمشاريع الريادية، أما نتائج البحث فقد كان أبرزها الآتي:

- التعليم الريادي ونشره يلعب دورًا مهمًا في تعزيز الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال.
- تعتبر ريادة الأعمال من أهم متطلبات تحقيق التنمية المستدامة.
- تعتبر دوافع الطلبة لريادة الأعمال ضرورية لكنها غير كافية دون وجود تعليم ريادي يتم انتهاجه من قبل الجامعة، فالطلبة بحاجة إلى كفاءات ومعرفة ريادية كافية.
- من الصعب تحقيق النجاح في إنجاز مشاريع ريادية دون تطوير برنامج تعليمي خاص بريادة الأعمال.

6-3- تعليق عام على الدراسات السابقة:

يمكن إجمال أبرز الملاحظات على الدراسات السابقة بالآتي:

- أشارت الدراسات السابقة إلى أهمية ريادة الأعمال في تعزيز التنمية المستدامة كدراسة (عامر وموسى، 2015)، (Vaicekauskaite & Valackiene, 2019)، (المخلفي، 2022).
- أثبتت الدراسات السابقة وجود علاقة ارتباطية إيجابية ما بين توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال، وتعزيز الاتجاهات الإيجابية نحوها وتحقيق نجاح المشاريع الريادية كدراسة (Ilgov & et al, 2019) (Vaicekauskaite & Valackiene, 2019)، (Pasko & Korzhov, 2020)، (المخلفي، 2022)،
- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج؛ حيث استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي وهو ما اعتمدته بعض الدراسات السابقة كدراسة (Vaicekauskaite & Valackiene, 2019)، (الطراونة واللهالي، 2019)، (محمود، 2021).

– تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الأداة؛ حيث استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة وهي ما اعتمدتها بعض الدراسات السابقة كدراسة (إسماعيل والشيباني، 2022)، (المخلفي، 2022)، (محمود، 2021).

ومن المتوقع أنّ هذه الدراسة ستفيدنا في تحليل واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية، والكشف عن الفروق بين الكليات النظرية والتطبيقية من حيث درجة قيام جامعة البعث بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها في تلك الكليات.

7- الجانب النظري:

في هذا البحث تم التطرق للأسس النظرية لريادة الأعمال من حيث مفهوم ريادة الأعمال وأهمية ريادة الأعمال، والجامعة الريادية ومتطلباتها، كما الآتي:

7-1-مفهوم ريادة الأعمال:Entrepreneurship

إن كلمة (Entrepreneurship) هي في الأصل كلمة فرنسية وتعني الشخص الذي يباشر، أو يشرع في إنشاء عمل تجاري، وكان الاقتصادي ورجل الأعمال الفرنسي الشهير جين بابيستتيه صاحب القانون الاقتصادي المسمى قانون ساي، هو أول من استخدم المصطلح في نحو عام 1800 م بالمعنى نفسه، كما ظهر مفهوم ريادة الأعمال في الكتابات الاقتصادية منذ كتابات الاقتصادي الايرلندي ريتشارد كانتيلون (Richard Cantillon 1680- 1734) ، وعبر عنه بنوع من الشخصية على استعداد لتأسيس مشروع أو مؤسسة، وتقبل المسؤولية الكاملة عن النتائج غير المؤكدة، كما يرجع تعريف رائد الأعمال إلى العالم الاقتصادي شومبيتر (Schumpeter 1883 – 1950) إذ عرَّف الشخص الريادي بأنه الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح، ومن ثم فوجود قوى الريادية في الأسواق والصناعات المختلفة، تنشئ منتجات ونماذج عمل جديدة، ومن ثم فإن الرياديين يساعدون ويقودون التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل (الشميمري والمبيريك، 2019، 24). أما في مجال التعليم فقد تم عرض أول مادة للريادية في كلية الأعمال بهارفارد سنة 1947، ثم درس بيتر دركر (Druker peter , 1985) مادة الريادة في جامعة نيويورك سنة 1953 إلا أنه لم يُعطَ اهتماماً كافياً لدور التعليم الريادي في إعداد خريجين رياديين إلا خلال العقدين الأخيرين من القرن العشرين، ومع تنامي مدى مساهمة المنشآت الصغرى في خلق فرص التشغيل والعمل، إضافة إلى اهتمام الحكومات في نشر ثقافة الاعتماد على النفس في الشروع في مشاريع جديدة، عندئذٍ تنبهت المؤسسات التعليمية ونظمها إلى ضرورة تطوير برامج تعليمية تنشر ثقافة الريادية، فجاءت الاعترافات الأولى من النظم التعليمية لبعض البلدان بتوصية الجامعات بضرورة مراجعة برامجها التعليمية بطرق تجديدية تشجع الريادية، فعلى سبيل المثال مع مطلع سنة 2000 اعتُبِر تطوير الأعمال الريادية من أهم أربعة أهداف استراتيجية للجامعات البريطانية، وبالتالي فإنه يمكن تبنّي فكرة أنه باستطاعة الجامعات والكليات أن تطور برامج تعليمية للريادية على أن يصاحب ذلك تغييراً جذرياً في الاتجاهات الفكرية (بلعربي، 2012، 3).

وعلى الرغم من أن تبني مفهوم الريادية في التعليم العالي بدأ في عام 1966 من قبل رورك وبروكس (Rourke & Brooks)، إلا أنّ بيرتن كلارك (Burton Clark) هو الذي قام في أواخر التسعينات من القرن الماضي بتقديم وابتكار مفهوم الجامعة الريادية متأثراً برغبته في تحديد الأسلوب الإداري الذي يجب أن تدار به الجامعة لتتلاءم مع المستجدات البيئية للقرن الحادي والعشرين، والجامعة الريادية هي الجامعة التي تقوم بمهام تسهيل عملية خلق القيمة للمجتمع، وتكوين الثروة للأفراد من خلال الإبداع في مشاريع الأعمال وتقديم السلع والخدمات الجديدة، وهي الجامعة السباقة في توليد المعرفة وتحويلها إلى قيمة اقتصادية واجتماعية، تتضمن تحويل الأفكار إلى الأنشطة العملية، كرسملة المعرفة وتنظيم كيانات جديدة، وإدارة المخاطر (سلطان وعثمان، 2021، 48).

ومع تطور المفهوم فقد عُرّفت ريادة الأعمال اصطلاحاً بتعاريف عدة لعل أبرزها ما يلي:

- عرف الاتحاد الأوروبي EU ريادة الأعمال بأنها الأفكار والطرق التي تمكن من إنشاء وتطوير نشاطٍ ما عن طريق مزيج من الإبداع، والابتكار، والمخاطرة، لتحقيق قيمة مضافة، وذلك ضمن مؤسسة أو شركة جديدة أو قائمة بالفعل Office of the (European Union , 2012).

- كما عرفها المرصد العالمي لريادة الأعمال GEM بأنها تعبير عن المبادرات الفردية أو الجماعية التي تنتج سلعاً وخدمات لغرض تحقيق الربح، والريادي هو الشخص الذي يقوم بإنشاء مشروع وتشغيله وتحمل مخاطره بصرف النظر عن حجم المشروع، وفيما إذا كان المشروع مسجلاً بصفة شخصية اعتبارية أو غير منظم (المطيري، 2019، 3).

ومع شيوع ريادة الأعمال وتنامي الاهتمام بهذا المجال واكتسابه لصفة الرسمية من خلال تبني العديد من الجامعات للبرامج والاستراتيجيات التي تهدف إلى تنمية الفكر الريادي لدى طلبتها، الأمر الذي أدى إلى ظهور ما يسمى بثقافة ريادة الأعمال أو التعليم الريادي، ومن أكثر التعاريف إيضاحاً لمصطلح ثقافة ريادة الأعمال أو التعليم الريادي ما يلي:

- عرّفت كل من منظمة اليونسكو ومنظمة العمل الدولية تعليم ريادة الأعمال بأنه" مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة وتطويرها (UNESCO and ILC, 2006, 21).

ومن هذا التعريف يتضح أنّ نشر ثقافة ريادة الأعمال عملية ممنهجة ذات أهداف وعمليات منظمة تعمل على تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال، وزيادة دافعية الأفراد للمشاركة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية عبر تقديم مجموعة من الأفكار الإبداعية والابتكارية ومن ثم تحويلها إلى مشروعاتٍ ريادية ناجحة.

- كما عرفها العتيبي وموسى بأنها مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تدعم المبادرات الفردية، التشغيل الذاتي، والعمل الحر، وتشجع على عمل تلك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح المبادرة والمخاطرة المحسوبة، من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع (العتيبي وموسى، 2015، 628).

ونلاحظ من خلال هذا التعريف أنّ التعليم الريادي يحتاج إلى إعداد الشخص الريادي من عدة جوانب: معرفية بحيث يتم تعزيز روح الإبداع والابتكار في طرح الأفكار، ومهارية من ناحية إكساب الأفراد مهارة التخطيط للمشروع وتنظيمه وتنفيذه، إلى جانب تعميق الاتجاه الإيجابي نحو ريادة الأعمال مما يزيد من دافعية الفرد للمخاطرة وتحمل المسؤولية في ظل ظروف عدم التأكد، والمثابرة في بذل الجهد لتحقيق النجاح، فضلاً عن نشر قيم الريادية ودورها في رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي مما يعني تعزيز انتماء الفرد للمجتمع وتبني مشكلاته عبر تقديم حلولٍ ريادية.

- بينما عرفها (المبيريك، والجاسر، 2014، 25) بأنها اتجاه اجتماعي لتشجيع وتحفيز السلوكيات الريادية بين أفراد المجتمع، كالاستقلالية، والاستباقية، والمخاطرة، والإنجاز وغيرها، مما يساعد في حدوث تغيرات وابتكارات جديدة في المجتمع.

ويتبين من خلال هذ التعريف أنّ نشر ثقافة ريادة الأعمال لا يختص بهيكلية وأنظمة المؤسسات التي تساهم في نشرها، بل يحتاج أيضاً بعداً اجتماعياً يشارك في تشكيل الهوية الريادية التي يتطلبها النجاح في مسار ريادة الأعمال من حيث الإيمان بأهمية الريادة ودورها في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي، والمبادرة لتقديم الأفكار الإبداعية، والاستمرار في مواجهة التحديات والصعوبات التي ترافقه في تحول الفكرة لمشروع ريادي ناجح.

- بينما أكد زينر (Zenner, 2018) عملية منظمة لإكساب وتنمية الصفات والخصائص الريادية لدى الأفراد وتشمل: تحديد الفرص واكتشافها، وإدارة مخاطرها، والاعتماد على الذات، والإبداع والابتكار، لتحقيق الربحية والنمو المستدام (Zenner, 2018, 71 – 72).

- ويُلاحظ من هذا التعريف ضرورة اشتمال برامج وخطط التعليم الريادي على كل ما يساعد في تنمية السمات الريادية للأفراد لأنها الأساس في نجاح تطبيق ريادة الأعمال.

7-2-**أهمية ريادة الأعمال:** تعد ريادة الأعمال العديد ذات أهمية خاصة لكل من الطلاب والجامعة والمجتمع كما يلي:

7-2-1- الطلاب:

تتضح أهمية تعليم ريادة الأعمال لطلاب الجامعات من دورها في تحقيق الآتي:

- تغيير نمط التفكير التقليدي إلى أنماط التفكير الحديثة المبنية على الإبداع والابتكار والتجديد.
- بناء اتجاهات إيجابية تجاه الريادة والعمل الحر.
- تعزيز النزعة الريادية وإثارة الدافعية لدى الطلاب.
- مساعدة الطلاب على بناء تصور أفضل لمهنة المستقبل.
- تعزيز مهارات بناء العلاقات والتواصل الإيجابي في بيئة تربوية مناسبة.
- زيادة وعي الطلاب حول التوظيف الذاتي والريادة كبديل لمهنة المستقبل.
- تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع من خلال عمليات التحديث والتجديد التي يحدثها الرياديون في جميع المجالات التي سيعملون بها في المستقبل (European Commission, 2008, 13).

وقد أوضحت منظمة العمل الدولية في عام (2018) إلى أن أهمية ريادة الأعمال بالنسبة للطلاب تتمثل في:

- تعزيز ثقة الشباب في أنفسهم وقدراتهم.
- تنمية الحس بالمسؤولية ودعم استقلاليتهم.
- استثمار الشباب لقدراتهم وهواياتهم، والاستفادة منها في سن مبكرة.
- توثيق الصلة بين دراسة الطلاب ومشكلات مجتمعهم وإخراجهم كعناصر فاعلين في حلها.
- توجيه مسار الطلاب بما في ذلك القابلية للتوظيف والنمو والمشاركة الاجتماعية، وتنمية القيم المشتركة.
- ربط ما يتعلمه الطلاب بطبيعة وثقافة المجتمع الذي يعيشون فيه، مما يجعل النظام التعليمي يأخذ
- الطابع التطبيقي العملي كي يلعب الدور الأكبر في تحسين عالم الأعمال وتحسين البيئة الاقتصادية.
- تنمية التماسك الاجتماعي والمواطنة، من خلال آثارها الإيجابية في بناء الثقة بالنفس، والاستقلالية، والقدرة على التكيف. (European Union,2018).

بالتالي نستطيع القول بأنّ ريادة الأعمال تساهم في تنمية التفكير الإبداعي للطلاب وفتح الآفاق المستقبلية أمامهم حول أفضل الطرق للاستثمار في أفكارهم الإبداعية نظراً لتوسيع صلتهم بالمؤسسات الاجتماعية العامة والخاصة، الأمر الذي يشجعهم على الاستقلالية والبدء بممارسة العمل الحر، دون انتظار التوظيف من جهة محددة، فطالما تتوفر المعرفة والمهارة في إدارة المشاريع الريادية تتوفر فرص العمل التي تتناسب مع رغبة وأهداف كل طالب ريادي.

7-2-2- الجامعة:

تتمثل أهمية ريادة الأعمال للجامعات في ما يلي:

- تساهم ريادة الأعمال في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات محلياً وعالمياً، وفي نفس الوقت تحقيق التوازن بين كون الجامعة مؤسسة تعليمية عامة، وكونها وسيلة للتسويق وريادة الأعمال (محمد ومحمود، 2014).
- تعد ريادة الأعمال إستراتيجية هامة لتحقيق النمو السريع، حيث تعتبر المشروعات الريادية آلية فعالة للتغيير والتجديد الإستراتيجي.
- تساهم ريادة الأعمال في القضاء على البيروقراطية والروتين والنمطية، والاعتماد علي الإبداع والابتكار (حسين،2013).

وفي ضوء ذلك يمكن القول بأنّ كلفة النفقات التي تنفقها الجامعات عند تبني اتجاه ريادة الأعمال أقل بكثير من الفوائد التي تحققها بعد ذلك من حيث دخولها للمنافسة مع الجامعات العالمية، وارتفاع مستواها في التصنيف الجامعي، وزيادة رضا العملاء، مضافاً إلى ذلك زيادة التحالفات الاستراتيجية للجامعات وما يتبع ذلك من زيادة ميزانيتها من خلال المنح والتبرعات التي تقدمها المؤسسات الاجتماعية المشاركة مع الجامعات في تبني وتنفيذ للمشاريع الريادية.

7-2-3- المجتمع:

إن اعتماد اتجاه ريادة الأعمال يعود على المجتمع بالعديد من الفوائد أبرزها ما يلي:

- تؤدي ريادة الأعمال دور مهم في تجسير الفجوة بين النظرية والتطبيق حيث تعتبر ريادة الأعمال أكثر الأساليب فعالية في غلق الفجوة بين العلم واحتياجات السوق (زيدان، 2007، 92).
- تساهم في تنمية الاستعداد للاستجابة للتغيرات المجتمعية، فرواد الأعمال لديهم قدرة كبيرة على التكيف والاستجابة للتغيرات المتسارعة، لذا تعد خياراً استراتيجياً فاعلاً لمواجهة التغيرات المحتملة في البيئة الخارجية (عبد العزيز، 2012).
- تمثل ريادة الأعمال القوة التي تقف خلف الإبداع والابتكار وإيجاد الثروة بصورة تراكمية نظراً لما تتميز به المشروعات الريادية من قدرتها الاستيعابية للأيدي والإمكانات البشرية مما يجعلها مكاناً مناسباً لاستثمار الطاقات البشرية مما يسهم في الحد من ظاهرة الفقر والبطالة (مهناوي، 2014، 326).

وفي هذا المجال يمكن القول بأنّ ريادة الأعمال تساهم في حل مشكلة الاختلال الكمي بين عدد الخريجين واحتياجات السوق، وخاصة في الكليات النظرية، مما يؤدي لتناقص عدد العاطلين عن العامل وارتفاع معدلات النمو الاقتصادي والاجتماعي.

8- الجامعة الريادية:

ارتبط مسار ثقافة ريادة الأعمال بمسار آخر هو الجامعة الريادية، حيث تنطلق فكرة الجامعة الريادية من خلال نموذج التجديد الثلاثي الحلزوني Triple Helix أو ما يعرف بثلاثية الإبداع، وهو نموذج يرى أنّ عمليتي الابتكار والإبداع – كأحد أهم أبعاد ريادة الأعمال– تتطلب التعاون بين المجالات المؤسسية الثلاث (الجامعة والصناعة والحكومة) في مراحل مختلفة من إنتاج ونقل المعرفة والتكنولوجيا لتحفيز عملية الإبداع والتطوير، وبذلك فإن الجامعة ضمن هذا النموذج الإبداعي تبرز مساهماتها في تحقيق التنمية المستدامة (Grecu & denes, 2017, 4).

ومن ثم يتطلب هذا النموذج الإبداعي التحول في دور الجامعة من التركيز على الوظيفة إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل في السوق، وبناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي عبر بناء شراكات حقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين ونقل التقنية والمعرفة في مجالات ريادة الأعمال، وذيوع التعليم التطبيقي القائم على الإبداع والابتكار، والقيادة الجامعية الواعية بالتوجه نحو ريادة الأعمال (جامعة دار العلوم، 2016، 75 – 77).

مما سبق نلاحظ أنّ الجامعة الريادية تستوجب وضع الخطط والاستراتيجيات والسياسات التي توطد العلاقة بين الأطراف الثلاثة: الجامعة والصناعة والحكومة، وتحديث في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كخطوة أساسية في تعميق التبادل العلمي والمعرفي والتقني بين الجامعة والقطاعات الحكومية والخاصة.

9-خصائص الجامعة الريادية:

تتمثل السمات الرئيسية للجامعة الريادية في الاهتمام بجودة الخدمات المقدمة، والتوجه نحو طلبات المستفيدين الداخليين والخارجيين وتقوية التحالفات الاستراتيجية مع جميع الأطراف، والاهتمام بالعملية التعليمية ونتائج وإنجازات الجامعة العلمية والتقنية، ومن أهم خصائص الجامعة الريادية:

- وجود الهيكل التنظيمي المسطح: إذ لا توجد مستويات أو موانع بين رئاسة الجامعة والوحدات الرئيسية (الأقسام العلمية).
- المحافظة على الأبعاد الثلاثة (التنسيق وتفويض السلطة والمسؤولية) بين كل من رئاسة الجامعة والكليات والأقسام العلمية.
- الاحترافية للإدارة في جميع المستويات وخصوصاً في رئاسة الجامعة إذ تدار رئاسة الجامعة من قبل الخبراء والاختصاصيين وخاصة الوحدات المتعلقة بالشؤون المالية وشؤون الطلبة والخريجين.
- الاعتماد على التعاون ما بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية.
- اعتماد الجامعة على سبل التمويل المختلفة.
- جعل الجامعة كحاضنة للمنظمات (سلطان وعثمان، 2021، 49 – 50).

استناداً لما سبق نستطيع القول بأن الميزة الرئيسية للجامعة الريادية هو السعي لتقديم خدمات للمجتمع وخلق قيمة مضافة في الأعمال والمنتجات بما يساعد في تحقيق الرفاهية الاجتماعية، من جهة أخرى يلاحظ أنّ تبني منحى الجامعة الريادية يحتاج إلى اعتماد نمط الإدارة اللامركزية نظراً لطبيعة الهيكلية التنظيمية التي تتطلبها الجامعة الريادية التي تعتمد أسلوب التعاون والعمل الجماعي وتفويض السلطة وتوسيع الصلاحيات بدلاً من المركزية الشديدة وأساليبها التي لا تصلح لتحقيق أهداف الجامعة الريادية.

10- معايير الجامعة الريادية:

في ضوء مطالعة أدبيات الإدارة والدراسات السابقة ذات الصلة، تبين وجود وجهات نظر متعددة حول معايير الجامعة الريادية التي يمكن الأخذ بها كمحددات للأداء في العمل الإجرائي، فالبعض يعتقد بوجود ضرورة توفر مجالات متعددة للعمل وفق نموذج الجامعة الريادية كما في دراسة (الرميدي، 2018)، (إسماعيل والشيباني، 2022)، (المخلفي، 2022)، في حين يرجح البعض الآخر الاقتصار على وجود معايير محددة رئيسية للجامعة الريادية (عبد الوهاب، 2018)، (الشيحة والرقابي، 2023)، بينما يرى باحثون آخرون بوجود مجموعة عامة من الأداءات أو المؤشرات التي تدعم التوجه نحو الجامعة الريادية كدراسة (المطيري، 2019)، (أحمد وأحمد، 2020)، (محمود، 2021)، ولذلك فقد اعتمدت الباحثة في تحديد هذه المعايير على مجموعة متنوعة من الأدبيات والدراسات السابقة التي أشارت إلى مؤشرات العمل وفق معايير الجامعة الريادية، منها الآتي:

10-1- الإعداد التنظيمي وفق متطلبات ريادة الأعمال:

- وضع خطة استراتيجية لتنفيذ برامج ريادة الأعمال وتقويمها بصورة مستمرة.
- تحديث المناهج الدراسية لتتناسب مع أهداف التعليم الريادي واقتصاد المعرفة.
- تخصيص الميزانية المالية المستقلة لتنفيذ مشروعات الطلاب الإبداعية.
- تدريس تخصص ريادة الأعمال ومقرراته في الجامعات بشكل واسع وموضوعي (أحمد وأحمد، 2020).
- صياغة سياسة واضحة وقواعد تنظيمية لحقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع.
- إنشاء أقسام ريادة الأعمال في الكليات، وإنشاء وحدات للإبداع والابتكار لتكون المحفز لنشر ثقافة التعلم الريادي، وريادة الأعمال.
- نقل وتوطين التكنولوجيا والتقنية والمعرفة من خلال التواصل مع الجامعات ومراكز البحوث المحلية والعالمية.
- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات، والتي تقدم الكثير من الخدمات المساندة مما يعزز القدرة على توفير فرص مشروعات جديدة والتمكن من المنافسة المحلية والإقليمية (المطيري، 2019، 11).
- تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص العمل، وذلك من خلال:
- إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية، وجعلها مرتبطة بريادة الأعمال.
- عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، سواء مؤسسات حكومية أو مؤسسات المجتمع المحلي أو الخريجين، وفتح قنوات تواصل مستمر فيما بينهم.
- التعاون مع الجامعات العالمية والمتميزة في مجال ريادة الأعمال لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.
- تطبيق التعليم القائم على الإبداع والابتكار، والابتعاد عن الحفظ والتلقين، وتشجيع الطلاب ليكونوا منتجين للمعرفة بدلاً من تلقيها فقط، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتشجيعهم علي الإبداع، ودعم أفكارهم ومقترحاتهم.
- توفير القيادة التي تؤمن بأهمية ريادة الأعمال، ولديها الرغبة في توفير الإمكانات المادية والمالية لرواد الأعمال (الشميمري، 2014).

10-2- اتباع الأساليب وطرق التدريس غير التقليدية لتعليم مقررات ريادة الأعمال والتي تؤدي إلى زيادة التدريب والخبرة العملية للطلاب: مثل دراسة الحالة، وزيارة أماكن العمل، وإجراء الحوار والمناقشة مع رواد الأعمال، وتطبيق أسلوب المحاكاة على المشروعات الريادية الناجحة، إلى جانب لعب الأدوار، وطريقة التعلم التجريبي حيث يشارك المتعلم في تنفيذ الأنشطة ويقوم بإجراء التجارب ويكتسب من خلالها الكثير من المعرفة والمهارات الريادية، وهناك طريقة حل المشكلات حيث تعمل على تطوير مهارات الطلاب في حل المشكلات وتطوير لمهارات التي يحتاجونها في ريادة الأعمال (Deveci & Leino, 2018, 125 - 126).

10-3- اعتماد الأنشطة اللامنهجية:

ويقصد بها أنشطة خارج المقررات الدراسية، وتتمثل أهميتها في دعم الممارسة العملية لريادة الأعمال من خلال أنشطة واقعية لعل أهمها:

- توفير نوادي ريادة الأعمال: حيث تمثل المنصة التي تجمع طلاب الجامعة ممن تتوفر لديهم السمات الريادية لتبادل الآراء والأفكار الريادية فيما بينهم، وتعرَّف نوادي ريادة الأعمال بأنها مجموعة ديناميكية تشمل طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس، ورجال وسيدات الأعمال البارزين من كافة فئات المجتمع لنشر ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر.
- ومن الأنشطة التي تؤديها نوادي ريادة الأعمال:
- إنشاء أسر طلابية في جميع كليات الجامعة لريادة الأعمال.
- إقامة مسابقة سنوية لريادة الأعمال لطلاب الجامعة.
- عقد أسبوع لريادة الأعمال في الجامعة.
- تقديم برامج تدريبية مبتكرة في مجال الريادة تعتمد التعليم القائم على الممارسة، والتفاعل والإبداع (محمود، 2021، 88).

10-4- المشاركة في الأسبوع العالمي لريادة الأعمال: ويعد أكبر ملتقى دولي في مجال ريادة الأعمال للاحتفاء برواد الأعمال والمبدعين والمبتكرين على مستوى العالم لتحفيز روح الإبداع والمبادرة لدى أصحاب الأفكار الإبداعية (محمود، 2021، 89).

ويعقد هذا الأسبوع سنوياً خلال تشرين الثاني على مستوى دول العالم منذ عام 2008، ولا زال يشهد قبولاً واسعاً من المبدعين والمبتكرين في مجال ريادة الأعمال، وتشمل فعاليات هذا الاحتفال: تنظيم مسابقات، عقد الندوات الحوارية، المحاضرات التثقيفية في مجال ريادة الأعمال (محمود، 2021، 89).

10-5- توفير تكنولوجيا المعلومات:

ارتبط التحول نحو الجامعة الريادية بالاستخدام المكثف لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمصادر التقنية كنوع للاستجابة لمتغيرات البيئة وكوسيلة لتعزيز العمل الأكاديمي، والإداري، والريادي (عبد الوهاب، 2018، 40).

إلا أن على الجامعات الطامحة في الريادة، وتحسين مستويات الأداء عالمياً، أن تتزود بأحدث الأدوات التكنولوجية، في مجال التعليم والتدريب والتأهيل، وتنمية الموارد البشرية ومواكبة التطورات التقنية التي تستخدمها مصادر المنافسة الأجنبية بإمكاناتها العالية وتفوقها التقني والعلمي (توفيق ومرسي، 2017).

10-6- إنشاء مراكز ريادة الأعمال في الجامعات:

- يعد مطلب إنشاء مراكز ريادة الأعمال في الجامعات من أهم المتطلبات اللازمة لتحول الجامعة إلى جامعة ريادية، تضم المبدعين في مختلف التخصصات الجامعية، بحيث تتولى مهمة دعم المنظمات الصناعية، وقطاع الأعمال ورفدها بالأفكار الريادية (عبد الوهاب، 2018، 78).
- وتعرّف مراكز ريادة الأعمال بأنها منظومة لتنمية التوجه نحو ريادة الأعمال، ويظهر هذا في الهيكل التنظيمي للجامعة وفي رؤيتها، وأنشطتها، وبرامجها المختلفة، ليمتلك خريج هذه الجامعة مجموعة من المهارات الريادية، والتي تساعده في المستقبل على القيام بإجراء مشروعه الخاص (موسى، 2018، 592). ولعل أبرز الفوائد التي تحققها مراكز ريادة الأعمال الآتي:
- **الاستفادة من رأس المال الفكري بالجامعات:** الهدف من مراكز ريادة الأعمال تحويل أبحاث الجامعة، و رأس المال الفكري إلى إبداع، والذى من خلالاه يمكان تطوير منتجات، أو أعمال، أو صناعات جديدة، أو غيرها، فالهدف منها منح الطلاب الفرصة للاستفادة مما تعلموه، وتحويل الأفكار التي قاموا بتوليدها إلى مشاريع تجارية(Dube ,2012 , 2 - 6).
- **إنشاء مورد:** تقوم مراكز ريادة الأعمال بتحويل المواد إلى مورد، وبالتالي تسعى تلك المراكز إلى عملية تطوير المنفعة، والقيمة الاقتصادية، والقدرة على تكوين الثروة، والاستفادة من رأس المال الفكري.
- **العناية بالتدريب:** يعتمد نجاح المشروع على اتخاذ القرارات، وتنمية القدرات لرائدي الأعمال، فرواد الأعمال لا يولدون، ولكن يمكن تنمية الكفاءات الريادية عن طريق التدريب، والتطوير الذى يوفره المركز.
- **ممارسة قائمة على المعرفة:** تحتضن مراكز ريادة الأعمال فكر، ومعرفة رائد الأعمال، فجودة الأفكار، والمشروعات الريادية تتحقق بعد خبرة طويلة، وممارسة تتم في مراكز ريادة الأعمال، ومن ثم فمراكز ريادة الأعمال ليست خدمة، ولكن ممارسة قائمة على المعرفة.
- **توفير التسهيلات اللازمة لرائدي الأعمال للقيام بمهامهم:** من خلال توفير التمويل اللازم لأبحاث جديدة في مرحلة مبكرة لا يتم تمويلها في الغالب من قبل أي مصدر تقليدي آخر؛ يواصل كل من الباحثين الممولين إجراء أبحاثهم في مختبراتهم الخاصة، فضلاً عن تسهيل، وتعزيز تبادل الأفكار بين الجامعات، والصناعة، والمؤسسات المختلفة من خلال المرشدين، والاستشاريين المرتبطين بالمركز (Gulbranson , 2008 , 250).
- **تنمية كفاءات رواد الأعمال:** حيث تؤدي الكفاءات الريادية دوراً هاماً في أداء الأعمال، فرواد الأعمال الذين يتمتعون بمستوى عال من الكفاءات المطلوبة يساهمون بشكل كبير في نجاح المشاريع، ويمتلكون القدرة على التنبؤ بأداء المشروع وبالتالي فهناك حاجة للتحسين المستمر لكفاءة رواد الأعمال من خلال التعرض الكافي لب ا رمج التنمية الذاتية التي تعد خطوات حاسمة نحو نجاح الأعمال (Lawal & et al , 2018 : 13) .

10-7- عقد تحالفات استراتيجية بين الجامعة، ومؤسسات المجتمع:

وتعتبر شبكات التحالف مع الشركاء من أهداف الجامعة الريادية، ومراكز الريادة في تلك الجامعات، وهي شبكات مع شركاء القطاع العام، والخاص، وشبكات مع شركاء أجانب، وشبكات من قطاعات أخرى في المجتمع، ويجب أن تتفاعل هذه الشبكات ديناميكيًا لمساعدة الجامعة الريادية في تكوين دورة الابتكار، (Farsi & et.al ,2012, 197).

10-8- إقامة التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)، كإحدى الاستراتيجيات القومية التي تهدف إلى حل مشكلات المجتمع، والاندماج فيه للتعرف على متطلباته وإمداده بالمعرفة والخبرات والتكنولوجيا المتطورة للنهوض به وتطويره (محمد، 2017، 243). ولهذا تُظهِر الجامعات الراغبة في التحول نحو الجامعة الريادية نمواً في وحداتها من خلال الربط والشراكات الخارجية مع القطاع التجاري، والصناعي، والحكومي، ومنظمات الأعمال، ومن هذه الوحدات مكاتب التوعية المهنية التي تعمل على نقل المعرفة، وتنمية الملكية الفكرية، والتعليم المستمر، والبرامج الابتكارية، ومتابعة شؤون الخريجين، بالإضافة إلى وحدات ومراكز البحوث المتعددة التخصصات الموجهة نحو تفعيل دور العمل الأكاديمي في حل المشاكل الحرجة التي تواجه التنمية الاقصادية والاجتماعية (Clark, 2004, 357-361).

وبذلك يتضح جلياً أهمية توفير مراكز ريادة الأعمال في الجامعات نظراً لما تتيحه من تنمية ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، من خلال ما يوفره المركز من فرص مستمرة لإقامة شراكات مع مؤسسات المجتمع العامة والخاصة لتبادل الأفكار والمعارف وسد احتياجات سوق العمل من الكفاءات والقدرات والمهارات اللازمة لعصر اقتصاد المعرفة، وذلك عبر ما يوفره المركز من برامج في ريادة الأعمال ودورات تدريبية تهدف إلى تنمية الكفاءات الريادية لدى الطلاب وإعدادهم كمستثمرين قادرين على قيادة مشروعاتهم الريادية مستقبلاً.

10-9- إنشاء حاضنات الأعمال:

تعود فكرة الحاضنات إلى نهاية الخمسينات بعد نهاية الحرب العالمية الثانية، وقد ظهرت أول حاضنة أعمال يعرفها العالم في نيويورك عام 1959م في باتافيا (Batavia)، ومن ثم تعد الولايات المتحدة الأمريكية منشىء الحاضنات في العالم، ثم انتشرت بعد ذلك في العديد من دول العالم وخاصة دول الإتحاد الأوربي، حيث أقيمت أول حاضنة أعمال في أوروبا عام 1986م، وعلى المستوى العربي تعد مصر أولى البلدان العربية التي أقامت حاضنة تكنولوجيا تابعة لوزارة الاتصالات عام1998م، وقد شهدت الفترة الحالية تطوراً كبيراً في عدد الحاضنات، حيث صارت الأداة المجتمعية المناسبة لتحقيق التنمية الاقتصادية من خلال مساعدة منظمات الأعمال الصغيرة على النمو، بالإضافة لكونها وسيلة تسريع للابتكار والإبداع في الأعمال (محمد، 2017، 9).

ويقصد بالحاضنة: المكان أو الجهة أو الهيئة التي تتبنى أفكار المبدعين؛ لإنتاج منتجات جديدة أو تطوير صناعات قائمة من خلال تكوين مشروعات صغيرة أو متوسطة، حيث تقدم أهم المعلومات الكافية، والدراسات اللازمة لخطط العمل وجدوى المشروعات وتسويق منتجاتهم، واستمرار نموها، كما تقدم خدمات شاملة متمثلة في المكان والخدمات والاتصالات، وأيضاً توفير بعض المستلزمات والربط مع الجهات المساعدة في إنجاح المشروعات مثل مصادر التمويل، والمعامل والمختبرات والمصانع، وغيرها (Al-Mubaraki & Busler, 2013, 21).

بحيث توفر لهم بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع، وزيادة فرص النجاح من خلال استكمال النواحي الفنية والإدارية بتكلفة رمزية، ودفع صاحب المشروع إلي التركيز على جوهر العمل، وذلك لفترة محددة تتضاءل بعدها العلاقة لتتحول إلي مبادر جديد، كما تعمل على تقديم الخبرة والمعدات والدعم التوجيهي ورأس المال للأعمال الجديدة التي هي علي وشك البدء بالعمل" (عبد اللاوى، 2013، 5).

والعمل على توعية الطلاب لأهمية دخول مجال الاستثمار حتى يمكنهم القيام بتنفيذ افكارهم، وإنشاء تحالفات وشراكات مع جهات ترغب بالاستثمار في ابتكارات وابداعات الطلاب، وتسهيل الاستفادة المتبادلة بين الطرفين (دياب والبدري، 2013، 838– 845).

وتختلف حاضنات الأعمال الجامعية عن غيرها من حيث ارتباطها بالجامعات ارتباطاً وثيقاً، وقيامها بدور كبير في تسويق نتائج الأبحاث ومخرجات منظومة العلوم والتقنية الخاصة بالجامعة مما يدعم بدء الأعمال الريادية وذلك على أساس براءات الاختراع التي تملكها الجامعات أو أعضاء هيئة التدريس أو على أساس نتائج البحوث أو المهارات المكتسبة أثناء البحث أو الدراسة الجامعية، إضافة إلى إسهامها في تأسيس مؤسسات من قبل أحد أعضاء هيئة التدريس أو الطلاب من ذوى الكفاءات (محمد، 2013، 58).

ومما سبق يتضح أهمية حاضنات الأعمال في أنها تحفظ جهود المبادرين من الضياع من خلال حل الكثير من المشكلات التي تواجه أصحاب تلك المشروعات مثل ضعف التمويل، نقص في الأدوات والمعدات، محدودية الموارد التي يحتاجها المشروع، قلة المهارات الإدارية اللازمة لإدارة المشروع، مما يعطي لأصحاب تلك المشروعات الدافعية للاستمرار في طرح المزيد من المشروعات وتحقيق النجاح فيها وتحويلها إلى مشروعات قادرة على الدخول في المنافسة مع المشروعات الأخرى محلياً وعالمياً.

واستناداً لما سبق يمكن القول بأنّ معايير الجامعة الريادية، تنقسم إلى معايير ذات صلة بالجانب الأكاديمي والتنظيمي والمادي على النحو الآتي:

- **معايير تتعلق بالجانب الأكاديمي**، وتتمثل في المؤشرات الآتية:

- العمل على تطوير المقررات الجامعية وإثرائها بموضوعات وأنشطة عملية تعزز الفكر الريادي لدى الطلاب وترفدهم بمسارات متعددة لتوظيف معارفهم ومهاراتهم العلمية في مشاريع إبداعية تعزز من خلالها ثقافة العمل الحر والتشغيل الذاتي ليكونوا رياديين ناجحين مستقبلاً.
- جعل التعليم مرتكزاً على تنمية التفكير الإبداعي، وذلك بتغيير طرائق وأساليب التدريس التقليدية القائمة على الحفظ والتلقين، واعتماد طرائق التدريس التفاعلية الموجهة نحو إثارة التفكير الإبداعي والابتكاري، وتنمية مهارة الطلاب في البحث عن المجالات التي يمكن من خلالها تحويل الأفكار وتطويرها لمشروع إبداعي يساهم في تحقيق التنمية والتطوير الاجتماعي والاقتصادي.

- إدخال مقرر ريادة الأعمال إلى المقررات الدراسية وجعله مقرراً أساسياً في كلية من كليات الجامعة، وربطه عملياً مع الاختصاص الجامعي بأنشطة وأفكار ومواقف تحفز التفكير الإبداعي، والمهارة في التخطيط للمشاريع الريادية.

- **معايير ذات صلة بالجانب التنظيمي**، وتتضمن العمل على توفير المؤشرات الآتية:

- اعتماد خطة استراتيجية محددة لتنفيذ برامج ريادة الأعمال.
- وضع سياسة واضحة وقوانين لحفظ حقوق الملكية الفكرية.
- تخصيص الميزانية المالية اللازمة للاستمرار في تنفيذ برامج ريادة الأعمال وتوجيهها نحو توفير الدعم المالي لتنفيذ مشروعات الطلاب الإبداعية.
- توفير البرامج التدريبية اللازمة لتنمية الكفاءات الريادية التي يحتاجها سوق العمل.
- إقامة تحالفات وشراكات مع كافة القطاعات والمؤسسات الاجتماعية ذات العلاقة بالجامعة، والتعاون معها بصورة مستمرة في تحديد احتياجاتها لسوق العمل، إلى جانب تحديد مشكلاتها ورفدها بالأفكار والمشاريع الريادية للطلاب.
- تعيين استشاريين متخصصين في تقديم التوجيه المناسب للطلاب ذوي الأفكار والمشاريع الإبداعية.
- توسيع نطاق التعاون مع الجامعات الدولية والعالمية الناجحة في مجال ريادة الأعمال.
- تعيين الإداريين ممن تتوفر فيهم السمات الإدارية والقيادية التي تدعم التوجه نحو التعليم الريادي ونشره وتعزيزه لدى الطلاب.

- **معايير ذات صلة بالجانب المادي**، ولعل من أبرز مؤشراتها:

- إنشاء مراكز ريادة الأعمال في الجامعات.
- افتتاح أقسام ريادة الأعمال في كل كلية، وتحديد أدوارها الداعمة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- توفير كافة التسهيلات اللازمة لقيام الطلاب بتنفيذ مشاريعهم الإبداعية سواء ضمن ما هو متاح في مراكز الأعمال أو خارج الجامعة من مختبرات أو مؤسسات الصناعية أو تعليمية.
- تجهيز الجامعات بكل ما يلزم من التقنيات والأجهزة تكنولوجية الحديثة مما يعزز من فرص النجاح في تحقيق التعليم الريادي عبر ما تتيحه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من آلية التواصل مع الجامعات الأخرى، ومراكز البحوث المحلية والعالمية، فضلاً عما يحتاجه التدريب والتأهيل الريادي للطلاب من أجهزة تقنية حديثة.
- إنشاء حاضنات الأعمال لتقديم الدعم اللازم لمشروعات الطلاب الريادية وتعظيم قيمتها التنافسية على المستوى المحلي والدولي.

وعلى صعيدٍ آخر حدد الدليل الإرشادي للجامعات الريادية (EC & OCED, 2012) من خلال تسليط الضوء على أبعاد الجامعات الريادية، والصادر عام 2012 عن تعاون المديرية العامة للتعليم والثقافة التابع للمفوضية الأوروبية (EC) ومنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCED) سبعة مجالات كمعايير للممارسات الجامعية في الشأن الريادي، تتمثل بالآتي:

1- القيادة والحوكمة: يؤكد هذا المعيار على أهم العوامل المؤثرة في التحول نحو الريادية، منها: تضمين ريادة الأعمال كجزء رئيس من استراتيجية الجامعة، توافر هيكل مختص لتنسيق ودمج أنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها، الحضور القوي للجامعة في المجتمع كدعم الأنشطة الثقافية والفنية والمحلية.

2- المقدرات التنظيمية (الأفراد والحوافز): يتناول هذا المعيار محددات دعم الموارد البشرية من خلال وجود استراتيجية مالية مستدامة لدعم التنمية والتوسع في ريادة الأعمال، وتنويع مصادر التمويل، فضلاً عن وضع السلوكيات والخبرات الريادية كمعايير في التوظيف.

3- مسارات رواد الأعمال: يقدم هذا المعيار للجامعات الراغبة في دعم أصحاب المشاريع لتطوير حياتهم المهنية أو الأفراد المغامرين في طريقهم إلى أن يصبحوا رواد أعمال، من خلال: زيادة الوعي لدى الموظفين والطلاب بأهمية تنمية القدرات الريادية، توفير فرص لتجربة ريادة الأعمال، إتاحة التوجيه من قبل الأكاديميين وذوي الخبرة الريادية، توفير الوصول إلى مرافق حاضنة الأعمال.

4- تنمية ريادة الأعمال في التعليم والتعلم: يتعلق هذا المعيار بمجالات التنمية الريادية، كتنظيم هيكل الجامعة بشكل داعم ومحفز لتطوير العقليات والمهارات الريادية، واعتماد المنهج الريادي للتدريس في جميع الأقسام، ودعم السلوك الريادي.

5- العلاقات الخارجية لتبادل المعرفة: يتطرق هذا المعيار لأهمية بناء العلاقات مع الشركاء والمتعاونين كالقطاع العام والشركات والخريجين والهيئات المهنية وما إلى ذلك، ويحتوي هذا المحور: المشاركة النشطة للجامعة في الشراكات والعلاقات مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة كالمنظمات المحلية والإقليمية والشركات الصغيرة والمتوسطة والمؤسسات الاجتماعية والمدارس ورجال الأعمال، توفير فرص لانخراط الموظفين والطلاب في البيئة الخارجية.

6- جامعة ريادة الأعمال كمؤسسة دولية: يركز هذا المعيار على اعتبار التدويل جزءًا أساسيًا من استراتيجية الجامعة، وذلك من حيث الدعم الصريح للتنقل الدولي للموظفين والطلاب، وجذب الموظفين الدوليين ورجال الأعمال، مشاركة الجامعة بفاعلية في الشبكات الدولية.

7- تقويم الممارسات الريادية للجامعة: يحدد هذا المعيار المجالات التي ينبغي أن يخضع لها تقويم ممارسات الجامعة الريادية منها: تأثير استراتيجيات الجامعة الريادية في الاستجابة للتغيير، ومستوى التعليم والتعلم الريادي، أنشطة التبادل المعرفي مع الجامعات والقطاعات الأخرى، التحقق من مخرجات التعلم الريادي.

وفي ضوء ما تقدّم يمكننا القول بوجود معايير أساسية لا غنى عنها للجامعة الريادية منها ما له صلة بتوفير البيئة الداعمة للتعليم الريادي ونشره كإضافة مقرر ريادة الأعمال إلى المقررات الدراسية وتوفير مصادر التمويل اللازمة للاستثمار في المشاريع الريادية، ودعم مسارات الريادة لدى الطلاب، ومنها ما يتعلق بإقامة علاقة محلية مع أصحاب المصانع والمؤسسات والشركات، ومنها ما يتطلب الانفتاح على الدول المجاورة وإقامة شراكات بحثية وعلمية وتقنية معها، فضلاً عن التقويم كخطوة مستمرة لتحقيق النمو والتطور في تطبيق الجامعة الريادية.

وتأسيساً على الأدبيات والدراسات السابقة يمكننا تحديد معايير الجامعة الريادية ب (الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية، التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار، الموارد والبنية التحتية، الدعم الجامعي، التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)، التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، تقويم الممارسات الريادية).

8- منهج البحث:

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج مناسب لطبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها؛ حيث يعتمد المنهج الوصفي على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبّر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، كما لا يكتفي هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها المختلفة، بل يتعداه إلى التحليل والربط والتفسير للوصول إلى استنتاجات (ملحم، 2000، 353).

9- المجتمع الأصلي للبحث وعينته:

شمل المجتمع الأصلي للبحث جميع الإداريين في كليات جامعة البعث (العمداء، والنواب، ورؤساء الأقسام) والبالغ عددهم (122) حسب الدليل الرسمي الصادر عن جامعة البعث في العام الدراسي 2023/2022، وذلك لغرض تعرّف واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية، وقد تم اختيار العينة بالطريقة القصدية وذلك لقلة عددهم ولارتباط أهداف البحث بهذه العينة القليلة دون غيرها، ففي البداية قامت الباحثة بتوزيع الاستبانات على كامل أفراد المجتمع الأصلي، استُرِد منها (119) استبانة، استُبعد منها الاستبانات الغير مكتملة البيانات والاستبانات التي تحمل أكثر من إجابة عن المؤشر الواحد، وعليه فقد بلغت عينة البحث (100) إدارياً، حيث بلغ عدد أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الكلية (31) إدارياً من الكليات النظرية و(69) إدارياً من الكليات التطبيقية.

الجدول (1) توصيف عينة البحث وفقاً لمتغير الكلية

متغير الكلية	التكرار	النسبة المئوية
نظرية	31	%31
تطبيقية	69	%69

10- حدود البحث:

تمثلت حدود البحث بالآتي:

- **الحدود الزمانية:** العام الدراسي (2022 / 2023)
- **الحدود المكانية:** جامعة البعث.
- **الحدود البشرية:** الإداريون في كليات جامعة البعث.
- **الحدود الموضوعية:** تمثلت الحدود الموضوعية للبحث الحالي بقياس واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية المتمثلة ب: (الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية، التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار، الموارد والبنية التحتية، الدعم الجامعي، التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)، التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، تقويم الممارسات الريادية).

11- أداة البحث:

قامت الباحثة بتصميم استبانة تهدف إلى تعرّف واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية من وجهة نظر الإداريين في كليات جامعة البعث (العمداء، والنواب، ورؤساء الأقسام)، وقد بلغ عدد بنودها (72) في صورتها الأولية، و(70) بنداً في صورتها النهائية تم توزيعها على معايير الجامعة الريادية الآتية:

- معيار الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية، ضمن (14) بنداً.
- معيار التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار، ضمن (10) بنود.
- معيار الموارد والبنية التحتية، ضمن (6) بنود.
- معيار الدعم الجامعي، ضمن (11) بنداً.

- معيار التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)، ضمن (7) بنود.
- معيار التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية ضمن (12) بنداً.
- تقويم الممارسات الريادية، ضمن (10) بنود.

وقد اعتمدت الباحثة في إعدادها على الخطوات الآتية:

- الاعتماد بصورة أساسية على ما جمعته الباحثة من جانب نظري عن ريادة الأعمال كما تبين في عرض الجانب النظري من هذا البحث.
- الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- تحديد مجالات الاستبانة في ضوء تحليل الجانب النظري والدراسات السابقة.
- صياغة الفقرات التي تقع تحت كل مجال.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي في الاستجابة على بنودهما (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً)، حيث تم إعطاء الدرجة (5) في حال الإجابة (دائماً)، والدرجة (4) في حال الإجابة (غالباً)، والدرجة (3) في حال الإجابة (أحياناً)، والدرجة (2) في حال الإجابة (نادراً)، والدرجة (1) في حال الإجابة (أبداً).

12- صدق وثبات أدوات البحث:

للتحقق من صدق الأداة اعتمدت الباحثة على الأساليب الآتية:

- **صدق المحكمين:** حيث قامت الباحثة بعرض الاستبانة على عدد من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة البعث والبالغ عددهم 10 محكمين، وبناءً على آرائهم واقتراحاتهم وملاحظاتهم اعتُبرت نسبة80% من آرائهم معياراً للحكم على صلاحية العبارة، ويوضح الجدول التالي التعديلات المقترحة من قبل المحكمين.

الجدول (2): مقترحات المحكمين بشأن بنود الاستبانة

العبارة قبل التعديل	العبارة بعد التعديل	العبارات المحذوفة
يوجد في الخطة التعليمية درجات فيما ينمي الفكر الريادي والمهارات الريادية لطلابها.	تخصص الجامعة ضمن خطتها التعليمية درجات فيما ينمي الفكر الريادي والمهارات الريادية لطلابها.	يوجد تحسين مستمر للممارسات التعليمية في مجال ريادة الأعمال.
تشجع الجامعة الانتقال من الدعم الداخلي إلى الدعم الخارجي للمشروعات الريادية.	تعمل خطة الجامعة على الانتقال من الدعم الداخلي إلى الدعم الخارجي للمشروعات الريادية.	تستقطب الجامعة أبرز الاستشاريين والمتخصصين في مجال ريادة الأعمال على مستوى دول العالم.

وبناءً على تلك الملاحظات والآراء تم إجراء التعديلات المطلوبة.

- صدق الاتساق الداخلي:

تم استخدام صدق الاتساق الداخلي للتحقق من مدى قدرة البنود على قياس ما وضعت لقياسه، حيث قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (20) من الإداريين في جامعة البعث ممن لم يدخلوا ضمن عينة البحث، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه، وكذلك تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين كل مجال من مجالات الاستبانة (معايير الجامعة الريادية) والدرجة الكلية للاستبانة، وهذا مبين في الجدول التالي:

الجدول (3): معامل الارتباط بين درجات إجابات أفراد عينة البحث على كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه

الرقم	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	الرقم	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	0.687**	0.000	8	0.639**	0.000
2	0.628**	0.000	9	0.698*	0.000
3	0.873**	0.000	10	0.698**	0.000
4	0.788**	0.000	11	0.631**	0.000
5	0.625*	0.000	12	0.593**	0.000
6	0.752**	0.000	13	0.632**	0.000
7	0.629*	0.000	14	0.678**	0.000
15	0.617**	0.000	16	0.678**	0.000
17	0.698**	0.000	18	0.897**	0.000
19	0.796**	0.000	20	0.679**	0.000
21	0.589**	0.000	22	0.823**	0.000
23	0.686**	0.000	24	0.876**	0.000
25	0.721**	0.000	26	0.743**	0.000
27	0.678**	0.000	28	0.843**	0.000
29	0.639**	0.000	30	0.789**	0.000
31	0.789**	0.000	32	0.549**	0.000
33	0.791**	0.000	34	0.699**	0.000
35	0.723**	0.000	36	0.596**	0.000
37	0.693**	0.000	38	0.765**	0.000
39	0.689**	0.000	40	0.731**	0.000
41	0.*678*	0.000	42	0.531**	0.000
43	0.765**	0.000	44	0.689**	0.000
45	0.589*	0.000	46	0.591**	0.000
47	0.651**	0.000	48	0.653**	0.000
49	0.651*	0.000	50	0.601 **	0.000
51	0.618**	0.000	52	0.735**	0.000
53	0.634**	0.000	54	0.619**	0.000
55	0.545**	0.000	56	0.728**	0.000
57	0.751**	0.000	58	0.631*	0.000
59	0.587**	0.000	60	0.720**	0.000
61	0.591**	0.000	62	0.813**	0.000
63	0.599**	0.000	64	0.712*	0.000
65	0.623**	0.000	66	0.734**	0.000
67	0.781**	0.000	68	0.579**	0.000
69	0.692**	0.000	70	0.695**	0.000

من نتائج الجدول السابق نجد أنّ جميع معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة في كل مجال والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 ، وعليه فإنّ جميع فقرات الاستبانة متسقة داخلياً مع المجال الذي تنمي إليه مما يثبت صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

الجدول (4): صدق الاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

المجالات	محتوى المجال	معامل الارتباط	قيمة الدلالة sig
الأول	الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية	0.569**	0.000
الثاني	التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار	0.902**	0.000
الثالث	الموارد والبنية التحتية	0.987**	0.000
الرابع	الدعم الجامعي	0.787**	0.000
الخامس	التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)	0.621**	0.000
السادس	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية	0.753**	0.000
السابع	تقويم الممارسات الريادية	0.638**	0.000

يتضح من الجدول السابق أنّ محتوى كل مجال من مجالات الاستبانة له علاقة قوية بهدف البحث عند مستوى الدلالة 0.05 حيث جاءت قيمة sig< 0.05 في جميع المجالات.

ولغرض التأكد من ثبات الأدوات تم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وهذا موضح في الجدول التالي:

الجدول (5): قيمة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل معيار من معايير الجامعة الريادية.

المعيار	محتوى المعيار	ألفا كرونباخ	التجزئة النصفية
الأول	الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية	0.820	0.722
الثاني	التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار	0.869	0.713
الثالث	الموارد والبنية التحتية	0.865	0.734
الرابع	الدعم الجامعي	0.887	0.913
الخامس	التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)	0.871	0.749
السادس	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية	0.825	0.751
السابع	تقويم الممارسات الريادية	0.851	742.0

يتضح من الجدول السابق أنّ هناك ثباتاً مرتفعاً لمعايير الاستبانة كافة، حيث بلغ معامل ألفا لجميع الفقرات (0.851) وهو ثبات عال، وبذلك تكون الاستبانة صالحة للتطبيق على عينة البحث.

13- نتائج البحث ومناقشتها: يمكن الإجابة عن أسئلة البحث وفرضياته وفق الآتي:

أولاً: الإجابة عن أسئلة البحث:

بعد إجراء التحليل الإحصائي لإجابات أفراد عينة البحث يمكن تحديد النتائج من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- ما واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية؟

لغرض الإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل مؤشر من مؤشرات معايير الجامعة الريادية، مع الأخذ بعين الاعتبار أنّ تدرج المقياس وقيم المتوسطات الحسابية قد تم على أساس مقياس ليكرت الخماسي الذي يتضمن خمسة مستويات أدناها (1) وأعلاها (5) وقد تم حساب طول الخلية في المقياس وذلك بحساب المدى بين درجات المقياس، والحدود العليا والدنيا للفئات(4=5-1) ثم تقسيمه على 5 ليصبح طول الخلية (4/5=0.80) ثم تمت إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في التدرج الخماسي، ويوضح الجدول التالي المقياس المستخدم في البحث.

الجدول (6): المقياس المستخدم في تفسير نتائج البحث

الدرجة	5	4	3	2	1
المتوسط الحسابي	فأكثر 4.20	3.40 – 4.19	2.60 – 3.39	1.80 – 2.59	1 - 1.79
الوزن النسبي المقابل	فأكثر 84.1%	68.1% - 84%	52.1% - 68%	36.1% - 52%	20% - 36%
الدرجة المقابلة	مرتفعة	جيدة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً

ويوضح الجدول الآتي درجة قيام جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية من وجهة نظر الإداريين.

الجدول (7): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات الإداريين على الاستبانة المتعلقة برصد واقع جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية

المعايير	محتوى المعايير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	الدرجة
الأول	الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية	2.77	0.66	%55.4	3	متوسطة
الثاني	التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار	2.54	0.77	%51	5	ضعيفة
الثالث	الموارد والبنية التحتية	1.80	0.85	%21.6	7	ضعيفة
الرابع	الدعم الجامعي	2.48	0.72	%49.6	4	ضعيفة
الخامس	التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)	3.04	0.71	%61	1	متوسطة
السادس	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية	2.49	0.56	%50	6	ضعيفة
السابع	تقويم الممارسات الريادية	2.79	0.60	%56	2	متوسطة
الدرجة الكلية لمعايير الجامعة الريادية		2.59	0.55	%52	**درجة ضعيفة**	

من الجدول السابق نلاحظ أنّ درجة قيام جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال هي درجة ضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الدرجة الكلية (2.59) بانحراف معياري (0.55) وتفسّر الباحثة هذه النتيجة بنمط الإدارة المركزية الذي تتبع له جامعة البعث والذي لا تتاح معه الفرصة لتطبيق الاتجاهات المعاصرة في الإدارة كاتجاه ريادة الأعمال بسبب قلة الصلاحيات الممنوحة لجامعة البعث فيما يتعلق بتحديد محاور العمل وخطط التحسين والتطوير الجامعي واستراتيجياته، مما ينعكس على نوعية الخطط وأهدافها ومحاورها ويجعلها وثيقة الصلة بالتعليم الأكاديمي مع قلة ربطها بالاتجاهات العالمية المعاصرة التي تنادي بضرورة دعم المشاريع

الريادية وتعميق مهارات الطلبة في ريادة الأعمال، وجعل ريادة الأعمال مفتاحاً للدخول لعالم المنافسة الاستراتيجية مع الجامعات الدولية المتقدمة، من جهة أخرى يعتمد تطبيق الجامعة الريادية على دعم ومساندة وزارة التعليم العالي من حيث إمدادها بالميزانية اللازمة لتحديث البنية التحتية والهياكل التنظيمية واستحداث ما يلزم من وحدات إدارية ومراكز وأقسام لريادة الأعمال إلى جانب ما تحتاجه جامعة البعث من تعديل في القرارات والقوانين حتى تصبح في مسار الجامعة الريادية، وبسبب تلك المركزية جاءت درجة قيام جامعة البعث بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال ضعيفة.

كما نلاحظ حصول المعيار الخامس (التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة) على الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (0.71) ولعل ذلك يعزى إلى توجيه جامعة البعث جهودها إلى المساهمة الفاعلة في تبني قضايا المجتمع ومشكلاته، وتوجيه الطلاب إلى المشاركة في وضع تلك المشكلات كأولوية في أبحاثهم لدراستها وتحليل أسبابها، ووضع الحلول المناسبة لها. بينما نلاحظ حصول المعيار الثالث (الموارد والبنية التحتية) على الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (1.80) وانحراف معياري (0.85) وربما يشير ذلك إلى قلة الميزانية المتاحة لتوفير المستلزمات التنظيمية لدعم ريادة الأعمال، فضلاً عن محدودية السلطات المتاحة أمام إداريي جامعة البعث لاستقطاب الكوادر البشرية المؤهلة في مجال ريادة الأعمال لتفعيل منحى ريادة الأعمال.

وتبين الجداول التالية درجة قيام جامعة البعث بدورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها في ضوء كل معيار من معايير الجامعة الريادية وفق الآتي.

الجدول (8): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات الإداريين على مؤشرات معيار الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية

الرتبة	الرقم	الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	.1	تعكس رؤية ورسالة الجامعة الاهتمام بإعداد الطلاب الرياديين.	3.12	1.09	متوسطة
10	.2	تعتمد الجامعة خطة استراتيجية لتنفيذ برامج ريادة الأعمال.	2.56	1.16	ضعيفة
2	.3	تؤكد رؤية ورسالة الجامعة الاهتمام بقضايا التنمية الاجتماعية والاقتصادية.	3.39	1.04	متوسطة
8	.4	تشجع رؤية ورسالة الجامعة ثقافة العمل الحر لدى طلابها.	2.61	0.87	متوسطة
13	.5	تضع استراتيجية الجامعة ريادة الأعمال ضمن قائمة معايير تقييم أداء الطالب.	2.19	0.70	ضعيفة
14	.6	توفر الجامعة استراتيجية مالية مستدامة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	2.15	1.12	ضعيفة
6	.7	تعد قيم ريادة الأعمال جزءًا أساسيًا من استراتيجية الجامعة (روح المبادرة، والإبداع، والابتكار، والمغامرة، وحل المشكلات والاستقلالية لدى طلابها).	2.82	0.98	متوسطة
5	.8	تتضمن معايير اختيار القيادات الإدارية في الكليات ضرورة توافر السمات الريادية لديهم (الإلهام، التحفيز، الاستباقية، التنمية الذاتية، تحمل المخاطرة).	2.91	0.79	متوسطة
12	.9	تركز استراتيجية الجامعة على استقطاب الخبراء والمتخصصين في ريادة الأعمال.	2.49	0.89	ضعيفة
7	.10	توضع استراتيجية الجامعة في ضوء التوجه الريادي المعاصر.	2.66	0.79	متوسطة
11	.11	تخصص الجامعة ضمن خطتها التعليمية درجات فيما ينمي الفكر الريادي والمهارات الريادية لطلابها.	2.55	0.80	ضعيفة
1	.12	تطور الجامعة نظامها التعليمي بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.	3.51	0.89	جيدة
3	.13	تركز سياسة الجامعة على تعميق الشراكة مع القطاعات المجتمعية فيما يخص خدمة المجتمع.	3.25	0.95	متوسطة
9	.14	تعتمد الجامعة سياسات رسمية في إعداد كوادر بشرية قادرة على تخطيط وتنفيذ برامج التعليم الريادي.	2.59	0.94	ضعيفة
		الدرجة الكلية	2.77	0.66	درجة متوسطة

من الجدول السابق نلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لفقرات معيار الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية قد تراوحت ما بين (2.15- 3.51) وبشكل عام فقد كانت متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث على هذا المعيار بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الدرجة الكلية (2.77) بانحراف معياري (0.66).

وتعزو الباحثة حصول هذا المعيار على درجة متوسطة إلى طبيعة النمط المركزي المتبع في الإدارة والذي ربما يقف عائقاً أمام الخيارات المتاحة للإداريين المسؤولين عن التطوير ورسم الخطط والاستراتيجيات في جامعة البعث، فجمود اللوائح والتعليمات الصادرة عن وزارة التعليم العالي، وكثرة الإجراءات والتعليمات والقوانين الملازمة لأي خطة جديدة تقترحها الإدارة العليا في جامعة البعث، فضلاً عن محدودية الصلاحيات والقرارات المتاحة للإداريين في جامعة البعث تقف عائقاً أمام عملية التطوير الإداري والتعليمي ومسايرة الاتجاهات العالمية المعاصرة كريادة الأعمال، وبالتحليل الدقيق لما سبق نلاحظ ما يلي:

– حصل المؤشر رقم (12) على أعلى متوسط والمحدد بالرأي (غالباً)، وينص على أنه: (تطور الجامعة نظامها التعليمي بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.51) بانحراف معياري (0.89) وهذا مؤشر إيجابي دال على الاطلاع المستمر لجامعة البعث على إيجابيات وسلبيات النظام التعليمي المتبع ومدى تلبيته لاحتياجات سوق العمل، ومن ثم قيامها بالعمل على وضع الخطط والأهداف التعليمية والتخطيط لأفضل الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق تلك الأهداف والتي تساهم في تلبية ما يحتاجه سوق العمل من كوادر بشرية مؤهلة بمعارف أكاديمية ومهارات عملية محددة، ولكن الواقع الفعلي قد يلاحَظ من خلاله وجود ضعف في تحقيق الأهداف والخطط بصورة رسمية فعالة كما ستبينه الجداول اللاحقة، وهذا يدل على أنّ إجابات الإداريين من أفراد العينة تعكس وجود مساعي إيجابية للتطوير على الصعيد الأكاديمي يمكن رصدها على هيئة خطط وأهداف واستراتيجيات تدعم احتياجات سوق العمل، وتلبي متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتساعد في سد الفجوة بين كفاءات الخريجين الأكاديمية ومستوى نوعية الكفاءات الفعلية التي يحتاجها سوق العمل، إلا أن ترجمة تلك الخطط والأهداف ربما نلاحظه في الواقع بصورة لا تحقق المستويات المنشودة كما هو مخطط لها.

– بينما نلاحظ حصول المؤشر رقم (6) على أدنى متوسط والمحدد بالرأي (نادراً) حيث بلغ المتوسط الحسابي على (2.15) بانحراف معياري (1.12) وينص على أنه " توفر الجامعة استراتيجية مالية مستدامة لنشر ثقافة ريادة الأعمال" وربما يشير حصول هذا المؤشر على أدنى متوسط إلى قلة الميزانية المتاحة لجامعة البعث فيما يتعلق بالإنفاق على خطط واستراتيجيات الاستثمار في رأس المال الفكري ممثلاً بأفكار الطلاب الإبداعية والابتكارية، مما يقف عائقاً أمام جهود جامعة البعث في تحقيق عملية التنمية والتحسين المستمر في الأفكار والمشروعات الإبداعية لدى الطلاب.

الجدول (9): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات الإداريين على مؤشرات معيار التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار

الرتبة	الرقم	التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
2	.15	تنظم الجامعة ندوات وورشات عمل فيما يتعلق بريادة الأعمال.	2.75	0.93	متوسطة
6	.16	توفر الجامعة لطلابها الدورات التدريبية حول كيفية التخطيط للمشروعات الريادية.	2.58	0.83	ضعيفة
7	.17	يوجد مقررات دراسية ذات صلة بريادة الأعمال.	2.48	0.97	ضعيفة
4	.18	يعتمد أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية أساليب تدريسية تحفز الإبداع والابتكار لدى طلابها.	3.02	0.87	متوسطة
3	.19	يستخدم أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية أساليب تدريسية تحفز الطلاب ليكونوا منتجين للمعرفة بدلاً من تلقيها فقط.	2.63	0.83	متوسطة
9	.20	يوجد دمج لمهارات ريادة الأعمال ضمن المقررات الدراسية الجامعية.	2.13	0.91	ضعيفة
1	.21	يلبي النظام التعليمي احتياجات سوق العمل على صورة مشروعات ريادية مقدَّمة من قبل الطلاب.	2.85	0.94	متوسطة
10	.22	تعمل الجامعة على التحسين المستمر لكفاءات الطلاب الريادية من خلال مثلاً (برامج التنمية الذاتية).	2.08	0.91	ضعيفة
8	.23	يوجد تحسين مستمر للممارسات التعليمية في مجال ريادة الأعمال.	2.33	1.04	ضعيفة
5	.24	تزود الجامعة طلابها بالمعارف والمهارات البحثية والإبداعية التي تمكنهم من خلق فرص عمل ريادية.	2.59	1.34	ضعيفة
		الدرجة الكلية	2.54	0.77	درجة ضعيفة

من الجدول السابق نلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لمؤشرات معيار التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار قد تراوحت ما بين المتوسطة والضعيفة (2.08- 2.85) وبشكل عام فقد كانت متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث بدرجة ضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الدرجة الكلية (2.54) بانحراف معياري(0.77).

وتفسر الباحثة حصول هذا المعيار على درجة ضعيفة، ربما بسبب وجود بعض المعوقات في تحقيق الرؤية والرسالة والخطط الريادية في جامعة البعث وهذا ما يمكن ملاحظته من نتائج الجدول السابق رقم (7) حيث حصل معيار الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية على درجة متوسطة، وهذا ما ينعكس على واقع نشر ثقافة العمل الحر لدى الطلبة وربما يعود السبب في ذلك إلى طبيعة النظام المركزي المتبع في الإدارة، الأمر الذي ينعكس سلباً على مبادرات الجامعة وجهودها في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتعزيزها من خلال وضع برامج لتنمية الكفاءات الريادية للطلاب وإكسابهم المهارات اللازمة للنجاح في إدارة مشروعاتهم الريادية، وإضافة مقررات دراسية ذات صلة بريادة الأعمال تساهم في تعميق الاتجاه الإيجابي نحو ريادة الأعمال ودعم مبادرات الطلاب وجهودهم في تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشروعات ريادية تلبي احتياجات سوق العمل، وهذا ما جعل التعليم الأكاديمي تعليماً تقليدياً يعتمد على التلقين في أكثر أحواله ويهدف إلى إكساب الطلاب المعارف المعلومات النظرية (والتي ربما تتناسب مع

احتياجات سوق العمل من الناحية المعرفية الأكاديمية) ولكن مع قلة الاهتمام بتنمية التفكير الإبداعي والريادي المنسجم مع احتياجات المجتمع، وبالعودة إلى الجدول السابق نلاحظ الآتي:

– حصل المؤشر رقم (21) على أعلى متوسط والمحدد بالرأي أحياناً ويقابلها الدرجة المتوسطة، وينص على أنه: (يلبي النظام التعليمي احتياجات سوق العمل على صورة مشروعات ريادية مقدَّمة من قبل الطلاب) حيث بلغ المتوسط الحسابي(2.85) بانحراف معياري (0.94) وربما يشير حصول هذا المؤشر على درجة متوسطة ربما إلى قلة تركيز الخطط الأكاديمية في جامعة البعث على استثمار المشروعات الريادية في تلبية قضايا ومشكلات المجتمع وسوق العمل، فهناك اهتمام من قبل جامعة البعث بتلبية احتياجات سوق العمل كما تبين من المؤشر رقم (12) في الجدول السابق رقم (7) والذي حصل على أعلى متوسط وبدرجة جيدة وينص على أنه: (تطور الجامعة نظامها التعليمي بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل)، فالجامعة تعمل على تطوير خططها التعليمية التي غالباً ما تركز على المعارف والمعلومات الأكاديمية النظرية وتعمل على تعديلها بما يساير احتياجات سوق العمل، ولكن هناك اهتمام متوسط بأساليب تلبية احتياجات سوق العمل وعلى رأسها أسلوب دعم مشروعات الطلاب الريادية.

– بينما نلاحظ حصل المؤشر رقم (22) على أدنى متوسط والمحدد بالرأي (نادراً) حيث بلغ المتوسط الحسابي على (2.08) بانحراف معياري (0.91) وينص على أنه " تعمل الجامعة على التحسين المستمر لكفاءات الطلاب الريادية من خلال مثلاً (برامج التنمية الذاتية)."

وربما يشير حصول هذا المؤشر على أدنى متوسط إلى قلة الميزانية المتاحة لجامعة البعث للإنفاق على ما تحتاجه عند تنفيذ الخطط والبرامج التي تقترحها، إلى جانب قلة الخبراء المتخصصين في تقديم البرامج الهادفة إلى تنمية المهارات والأفكار الريادية، مما أدى إلى حصول هذا المؤشر على أدنى ترتيب.

الجدول (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات الإداريين على مؤشرات معيار الموارد والبنية التحتية

الرتبة	الرقم	الموارد والبنية التحتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه وفق المقياس
4	.25	يضم الهيكل التنظيمي للجامعة مرجعية خاصة لريادة الأعمال في الكليات والوحدات الإدارية.	1.64	1.04	ضعيفة جداً
5	.26	يوجد في الجامعة مراكز لريادة الأعمال.	1.51	1.01	ضعيفة جداً
3	.27	يوجد في الجامعة حاضنة أعمال.	2.25	1.52	ضعيفة
6	.28	يوجد قسم ريادة الأعمال في كليات الجامعة.	1.12	0.470	ضعيفة جداً
1	.29	يتوفر في الجامعة كل ما يلزم لدعم اتجاه ريادة الأعمال من تكنولوجيا ونظم معلومات متطورة وأجهزة تقنية وأدوات.	2.27	1.06	ضعيفة
2	.30	توفر الجامعة لطلابها قاعدة بيانات كافية حول الأفكار الريادية.	2.03	1.16	ضعيفة
		الدرجة الكلية	1.80	0.850	**درجة ضعيفة**

من الجدول السابق نلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لمؤشرات معيار الموارد والبنية التحتية تراوحت ما بين الضعيفة والضعيفة جداً (1.12 – 2.27) وبشكل عام فقد كانت متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث بدرجة ضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الدرجة الكلية (1.80) بانحراف معياري (0.85).

وتعزو الباحثة حصول هذا المعيار على درجة ضعيفة، إلى محدودية الصلاحية المتاحة لجامعة البعث فيما يتعلق باتخاذ القرارات وإجراء التغييرات الهيكلية التي يحتاجها الأخذ باتجاه ريادة الأعمال، فضلاً عن قلة الميزانية المتاحة لاستحداث المباني التنظيمية في الجامعة، إلى جانب ضعف السياسات والخطط الصادرة عن وزارة التعليم العالي فيما يتعلق بتقديم كل ما يلزم من موارد بشرية ومادية لتفعيل منحى ريادة الأعمال في جامعة البعث.

الجدول (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات الإداريين على مؤشرات معيار الدعم الجامعي

الرتبة	الرقم	الدعم الجامعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
10	.31	تقدم الجامعة الدعم والتوجيه المستمر لتطوير برامج التعليم الريادي.	2.20	0.86	ضعيفة
2	.32	تكرم الجامعة طلابها الرياديين بحوافز مادية ومعنوية متنوعة.	2.90	1.16	متوسطة
11	.33	تشارك الجامعة في الأسبوع العالمي لريادة الأعمال.	2.08	1.26	ضعيفة
6	.34	تخصص الجامعة الميزانية المالية المستقلة لتنفيذ مشروعات الطلاب الإبداعية.	2.28	1.18	ضعيفة
9	.35	تعمل خطة الجامعة على الانتقال من الدعم الداخلي إلى الدعم الخارجي للمشروعات الريادية.	2.22	1.13	ضعيفة
7	.36	تجري الجامعة مسابقات للأفكار والمشاريع الريادية على مستوى الكليات.	2.25	0.77	ضعيفة
4	.37	تتيح الجامعة للطلاب الفرصة للاستفادة مما تعلموه عبر تحويل أفكارهم إلى مشاريع ريادية.	2.68	0.90	متوسطة
1	.38	تحمي الجامعة حقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع لطلابها من خلال قواعد تنظيمية رسمية.	3.38	1.20	متوسطة
3	.39	تقدم الجامعة التوجيه والإرشاد للراغبين بممارسة ريادة الأعمال من طلابها.	2.72	1.16	متوسطة
5	.40	تُسهل الجامعة وصول التمويل الخارجي لأصحاب المشاريع الريادية من طلابها.	2.35	1.33	ضعيفة
8	.41	تتعاون الجامعة مع القطاع الخاص في دعم مشروعات الطلاب.	2.24	1.22	ضعيفة
درجة ضعيفة		**الدرجة الكلية**	2.48	0.60	

من الجدول السابق نلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لمؤشرات معيار الدعم الجامعي قد تراوحت ما بين المتوسطة والضعيفة (2.08 – 3.38)وبشكل عام فقد كانت متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث بدرجة ضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الدرجة الكلية (2.48) بانحراف معياري(0.60).

وتعزو الباحثة حصول هذا المعيار على درجة ضعيفة، إلى ضعف السياسات الصادرة عن وزارة التعليم العالي فيما يتعلق بدعم اتجاه ريادة الأعمال وتعزيز نشره وتنفيذ متطلبات تحقيقه في مختلف الكليات، فضلاً عن ضعف المبادرات والجهود الرامية إلى أخذ نقطة انطلاق حقيقية للسير في مسار ريادة الأعمال، الأمر الذي ينعكس سلباً على موضع اهتمام جامعة البعث بدعم الرياديين وتوجيههم وتقديم العون اللازم لتنفيذ مشروعاتهم الريادية، وبالنظر إلى الجدول السابق نلاحظ الآتي:

- حصل المؤشر رقم (38) على أعلى متوسط والمحدد بالرأي أحياناً ويقابلها الدرجة المتوسطة، وينص على أنه: (تحمي الجامعة حقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع لطلابها من خلال قواعد تنظيمية رسمية) حيث بلغ المتوسط الحسابي(3.38) بانحراف معياري (1.20) وربما نستدل من حصول هذا المؤشر على درجة متوسطة على وجود نقطة تميز لدى جامعة البعث

تكمن في دعمها وتعزيزها لأفكار الطلاب الإبداعية، وهذا ما نلاحظه واقعياً من خلال ما تمنحه جامعة البعث من شهادات تقدير وتكريم للطلبة والباحثين المتميزين من ذوي الأفكار الإبداعية في مختلف الكليات، ولكن ربما ما تحتاجه جامعة البعث مستقبلاً هو إيجاد قواعد تنظيمية داعمة بشكلٍ أكبر لحقوق الملكية الفكرية لطلابها.

– بينما نلاحظ حصل المؤشر رقم (33) على أدنى متوسط والمحدد بالرأي (نادراً) حيث بلغ المتوسط الحسابي على (2.08) بانحراف معياري (1.26) وينص على " تشارك الجامعة في الأسبوع العالمي لريادة الأعمال"

وربما يعزى حصول هذا المؤشر على أدنى ترتيب إلى ضعف المشاركة الدولية لجامعة البعث فيما يتعلق بريادة الأعمال ودعم مشروعات الطلاب الريادية، فالأسبوع العالمي لريادة الأعمال يعمل على تعزيز الأفكار الإبداعية والابتكارية للطلاب من مختلف دول العالم ومنح الطلاب الرياديين الحوافز المادية والمعنوية المجزية.

الجدول (12): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات الإداريين على مؤشرات معيار التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)

الرتبة	الرقم	التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	.42	تنظم الجامعة بعض الزيارات الميدانية للمؤسسات الاجتماعية ذات الصلة بريادة الأعمال.	3.03	0.88	متوسطة
3	.43	تعقد الجامعة شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالتخصصات الأكاديمية، سواء مؤسسات حكومية أو مؤسسات خاصة.	3.28	0.98	متوسطة
4	.44	تقيم الجامعة شراكات محلية مع وحدات ومراكز البحوث المتعددة التخصصات الموجهة نحو تفعيل دور العمل الأكاديمي في حل المشكلات الاقتصادية والاجتماعية.	3.14	0.98	متوسطة
7	.45	توفر الجامعة قاعدة بيانات عن احتياجات قطاعات المجتمع ومشكلاته.	2.22	1.24	ضعيفة
6	.46	توفر الجامعة دليلاً إرشادياً للشراكة المجتمعية يتضمن الأنشطة والإجراءات والقوانين والقطاعات الشريكة.	2.23	1.17	ضعيفة
1	.47	تشجع الجامعة طلابها على توجيه أبحاثهم نحو مشكلات المجتمع.	3.86	1.06	جيدة
2	.48	تعزز الجامعة تبادل الأفكار بين الطلاب والمؤسسات المحلية المختلفة ذات الصلة.	3.57	1.08	جيدة
الدرجة الكلية			3.04	0.71	**درجة متوسطة**

من الجدول السابق نلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لمؤشرات معيار التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية) قد تراوحت ما بين الجيدة والضعيفة (2.22 – 3.86) وبشكل عام فقد كانت متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الدرجة الكلية (3.04) بانحراف معياري(0.71).

وتعزو الباحثة حصول هذا المعيار على درجة متوسطة، إلى تأثير الأزمة السورية وتداعياتها السلبية على الناحية الاقتصادية للمجتمع، وعلى طبيعة المؤسسات الفاعلة فيها ومستوى جودة أدائها، فمعظم المؤسسات الحكومية والخاصة تعمل على إعادة بناء وحداتها ورفع كفاءة كوادرها المادية والبشرية، والأمر نفسه ينطبق على جامعة البعث كمؤسسة تعليمية تعمل على إعادة بناء خططها وبرامجها وتوجهاتها الاستراتيجية ضمن أولويات متعددة، الأمر الذي حدّ من مستوى إقامة شراكات مجتمعية بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية الأخرى، ومن الجدول السابق نلاحظ الآتي:

– حصل المؤشر رقم (47) على أعلى متوسط بدرجة جيدة، وينص على أنه: (تشجع الجامعة طلابها على توجيه أبحاثهم نحو مشكلات المجتمع) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.86) بانحراف معياري (1.06).

ويشير حصول هذا المؤشر على أعلى متوسط وبدرجة جيدة إلى اهتمام جامعة البعث بقضايا المجتمع ومشكلاته وتوجيه الطلاب إلى وضع تلك المشكلات في مقدمة الموضوعات التي يجري نقاشها وتداولها في أبحاثهم، وإيلائها العناية الكافية وبذل الجهد العلمي الكافي لتحليلها وتقصي أبعادها ووضع الحلول المناسبة لها.

– بينما نلاحظ حصل المؤشر رقم (45) على أدنى متوسط والمحدد بالرأي (نادراً) وبدرجة ضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.22) بانحراف معياري (1.24) وينص على " توفر الجامعة قاعدة بيانات عن احتياجات قطاعات المجتمع ومشكلاته"

وربما يعزى حصول هذا المؤشر على أدنى ترتيب إلى ضعف توفر البنية التحتية من تكنولوجيا وتقنيات وانترنت ونظم معلومات متطورة في جامعة البعث، فعلى الرغم من توجيه وتشجيع جامعة البعث لطلابها على تبني قضايا المجتمع ومشكلاته في أبحاثهم – كما تبين من حصول المؤشر رقم (47) على أعلى متوسط – إلا أنّها تفتقر إلى قاعدة بيانات رسمية للتواصل مع قطاعات المجتمع المختلفة ومتابعة قضاياها والتي تجعل الطلاب أيضاً على تواصل فعال مع احتياجات المجتمع وقضاياه ومشكلاته.

الجدول (13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات الإداريين على مؤشرات معيار التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية

الرتبة	الرقم	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
7	.49	تتشارك الجامعة مع جامعات دول العالم أفضل الأفكار والممارسات في مجال التعليم الريادي.	2.41	0.79	ضعيفة
9	.50	تتبادل الجامعة مع جامعات دول العالم الأفكار الإبداعية ومشاريع الطلاب الريادية.	2.14	0.96	ضعيفة
2	.51	توفر الجامعة لطلابها الفرصة لتشارك المعرفة والخبرات العملية مع الجامعات الدولية الأخرى.	3.19	1.03	متوسطة
8	.52	تبرم الجامعة مع جامعات دول العالم اتفاقيات تنفيذ مشروعات الطلاب الريادية.	2.27	1.07	ضعيفة
11	.53	توفر الجامعة فرص تسويق مشروعات الطلاب الريادية لجامعات دول العالم الأخرى.	1.91	0.69	ضعيفة
12	.54	توفر الجامعة لطلابها الفرص المناسبة للمشاركة في أنشطة تنظيم المشاريع مع رجال الأعمال.	1.87	0.90	ضعيفة
3	.55	تنظم الجامعة انتقال الطلاب لجامعات ودول أخرى بما يدعم مشاريعهم الريادية.	2.89	0.54	متوسطة
10	.56	تقيم الجامعة علاقات وطيدة مع حاضنات الأعمال الخارجية.	2.08	1.00	ضعيفة
1	.57	تدعم الجامعة الحراك الدولي لطلابها مثل: المنح الدراسية، التدريب الخارجي ونحو ذلك.	3.53	1.24	جيدة
6	.58	تنظم الجامعة لقاءات بين بعض رواد الأعمال الناجحين وبين الطلاب.	2.45	1.122	ضعيفة
4	.59	تنظم الجامعة بعض الزيارات الميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة.	2.60	0.58	متوسطة
5	.60	تعمل الجامعة على نشر وتعميم بحوث واستراتيجيات الريادة الصادرة عن الجهات الدولية المهتمة بالريادة.	2.58	0.75	ضعيفة
		الدرجة الكلية	2.49	0.56	**درجة ضعيفة**

من الجدول السابق نلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لمؤشرات معيار التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية قد تراوحت ما بين (1.87 – 3.53) بدرجة تتراوح ما بين الجيدة والضعيفة، وبشكل عام فقد كانت متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث بدرجة ضعيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الدرجة الكلية (2.49) بانحراف معياري(0.56).

وتعزو الباحثة حصول هذا المعيار على درجة ضعيفة، إلى التأثير السلبي للأزمة السورية في علاقة الجامعات السورية ومنها جامعة البعث بغيرها من الجامعات الدولية، مما حدّ من تفاعلاتها وعلاقاتها الأكاديمية مع الجامعات الدولية الأخرى، من جهة أخرى فقد أثرت الأزمة السورية على مسيرة التطوير والتحديث للجامعات السورية عموماً والتي جعلتها بمنأى عن مسارات التحول العالمية التي تنادي بضرورة تطوير الاستراتيجيات والسياسات والبرامج التعليمية التي تحقق متطلبات النجاح في تنفيذ مشروعات ريادة الأعمال في الجامعات، ومن الجدول السابق نلاحظ الآتي:

– حصل المؤشر رقم (57) على أعلى متوسط والمحدد بالرأي غالباً ويقابلها الدرجة الجيدة، وينص على أنه: (تدعم الجامعة الحراك الدولي لطلابها مثل: المنح الدراسية، التدريب الخارجي ونحو ذلك) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.53) بانحراف معياري (1.24).

ويشير حصول هذا المؤشر على أعلى متوسط وبدرجة جيدة إلى أنّ جامعة البعث كانت ولا زالت تولي العناية والاهتمام الكبير بموضوع الحراك الدولي لطلابها إيماناً منها بأهمية وضرورة التنوع الثقافي والتبادل المعرفي والخبرات العملية مع الجامعات الدولية الأخرى، مما يلبي متطلبات عصر المعرفة وما يفرضه من تسارع في المعلومات وتشعب في الحقول المعرفية، وربما كان حرص جامعة البعث على تسهيل الحراك الدولي لطلابها دليلاً على جهودها في تعزيز التحالفات الاستراتيجية مع الجامعات الأخرى.

– بينما نلاحظ حصول المؤشر رقم (54) على أدنى متوسط والمحدد بالرأي (نادراً) وبدرجة ضعيفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي على (1.87) بانحراف معياري (0.90) وينص على " توفر الجامعة لطلابها الفرص المناسبة للمشاركة في أنشطة تنظيم المشاريع مع رجال الأعمال".

وربما يعزى حصول هذا المؤشر على أدنى ترتيب إلى افتقار جامعة البعث إلى الأسس المتينة – من خطط واستراتيجيات – لتوطيد علاقاتها مع رواد الأعمال الناجحين لتبادل خبراتهم وتجاربهم في القطاعات المجتمعية المختلفة، والتي ربما كانت نتيجة طبيعة الإدارة المركزية وما يترتب عليها من قلة الصلاحيات الممنوحة لجامعة البعث في تحديد محاور عملها وطبيعة علاقاتها مع القطاعات العامة والخاصة، مما انعكس سلباً على علاقتها مع رجال الأعمال في مختلف القطاعات العامة والخاصة.

الجدول (14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات الإداريين على مؤشرات معيار تقويم الممارسات الريادية

الرتبة	الرقم	تقويم الممارسات الريادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
10	.61	تقيّم الجامعة أثر إستراتيجياتها الريادية على الأداء الإبداعي للطلاب.	2.07	0.83	ضعيفة
7	.62	تقيّم الجامعة مشاريع الطلاب الريادية في مختلف الكليات.	2.64	0.75	متوسطة
9	.63	تقيّم الجامعة فعالية شراكاتها مع رجال الأعمال في تنفيذ المشروعات الريادية.	2.14	0.99	ضعيفة
8	.64	تقيّم الجامعة فعالية برامج ريادة الأعمال في ضوء معايير محددة.	2.20	0.75	ضعيفة
4	.65	تقيّم الجامعة مخرجات التعليم والتعلم الريادي فيها.	2.88	0.95	متوسطة
6	.66	تقيّم الجامعة درجة استجابة استراتيجياتها الريادية للتغيير.	2.66	0.74	متوسطة
3	.67	تقيّم الجامعة أنشطة التبادل المعرفي مع الجامعات والقطاعات الأخرى.	3.36	0.91	متوسطة
2	.68	تقيّم الجامعة تأثير أنشطتها وبرامجها الريادية على تلبية متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.	3.39	0.83	متوسطة
1	.69	تقيم الجامعة قدرة النظام التعليمي الجامعي على تلبية احتياجات سوق العمل.	3.95	1.02	جيدة
5	.70	تتخذ الجامعة الإجراءات الكفيلة بتطوير دورها في تنمية ريادة الأعمال في ضوء نتائج التقويم.	2.70	0.68	متوسطة
		الدرجة الكلية	2.79	0.60	درجة متوسطة

من الجدول السابق نلاحظ أنّ المتوسطات الحسابية لمؤشرات معيار تقويم الممارسات الريادية قد تراوحت بدرجة ما بين الجيدة والضعيفة، وبشكل عام فقد كانت متوسطات درجات إجابات أفراد عينة البحث بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الدرجة الكلية (2.79) بانحراف معياري(0.60).

وتعزو الباحثة حصول هذا المعيار على درجة متوسطة، إلى قلة تركيز الرؤية والرسالة الاستراتيجية فيما يتعلق بريادة الأعمال، وجعل اهتمامها منصباً على الجوانب الثلاثة للجامعة كمؤسسة تعليمية متمثلة في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، الأمر الذي ترتب عليه توجيه إجراءاتها التقويمية في تقويم التعليم الأكاديمي وتطويره، إلى جانب تقويم مستوى الأبحاث العلمية وكفاءتها، فضلاً عن تقويم مدى تلبية النظام التعليمي لاحتياجات المجتمع والتخفيف من مشكلاته وهذا ما يمكن الاستدلال عليه من حصول المؤشر رقم (69) على أعلى متوسط والمحدد بالرأي غالباً ويقابلها الدرجة الجيدة، وينص على أنه: (تقيم الجامعة قدرة النظام التعليمي الجامعي على تلبية احتياجات سوق العمل) حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.95) بانحراف معياري (1.02)، في حين نلاحظ قلة الاستراتيجيات والبرامج الريادية التي تنظمها جامعة البعث لدعم ريادة الأعمال فيها والتي تعود في كثير من الأحيان إلى محدودية الصلاحيات والقرارات المتاحة أمام جامعة البعث للبدء بعملية التطوير والتحديث الأكاديمي، وهذا ما أدى إلى حصول

المؤشر رقم (61) على أدنى متوسط والمحدد بالرأي (نادراً) وبدرجة ضعيفة جداً، حيث بلغ المتوسط الحسابي على (2.07) بانحراف معياري (0.83) وينص على " تقيّم الجامعة أثر إستراتيجياتها الريادية على الأداء الإبداعي للطلاب".

ثانياً: الإجابة عن فرضيات البحث: تمثل الفرضية الآتية الفرضية الرئيسة للبحث:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين متوسطات تقديرات إجابات عينة البحث لواقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية تعزى إلى متغير الكلية.

لغرض التحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام اختبار ت للعينات المستقلة "Independent-Samples T Test"، ويوضح الجدول الآتي نتائج هذه الفرضية:

الجدول (15): المتوسطات والانحرافات المعيارية وقيم ت ستيودنت"T. test" لفروق المتوسطات بين درجات إجابات أفراد عينة البحث وفقاً لمتغير الكلية

المجالات	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمةT	قيمة الدلالة sig	مستوى الدلالة
الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية	نظرية	31	37.1613	9.21989	-1.178	0.788	غير دال
	تطبيقية	69	39.5362	9.36919			
التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار	نظرية	31	23.1935	7.25911	-1.967	0.680	غير دال
	تطبيقية	69	26.4493	7.82255			
الموارد والبنية التحتية	نظرية	31	7.0323	.75206	-8.303	0.000	دال
	تطبيقية	69	12.5217	5.37590			
الدعم الجامعي	نظرية	31	25.5484	5.90389	-1.776	0.818	غير دال
	تطبيقية	69	28.0870	6.90213			
التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)	نظرية	31	19.0000	1.98326	-4.462	0.000	دال
	تطبيقية	69	22.3768	5.54686			
التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية	نظرية	31	26.1290	2.61715	-5.454	0.000	دال
	تطبيقية	69	31.6232	7.40052			
تقويم الممارسات الريادية	نظرية	31	24.2258	4.52924	-5.064	0.023	دال
	تطبيقية	69	29.6812	5.86739			
الدرجة الكلية	نظرية	31	162.2903	20.31123	-4.657	0.000	دال
	تطبيقية	69	190.2754	39.66658			

من الجدول السابق نلاحظ أنّ قيمة sig لاختبار T دالة إحصائياً عند الدرجة الكلية حيث بلغت قيمة T المحسوبة (-4.657) بمستوى دلالة (sig=0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05)، وبالنظر إلى الفروق بين متوسطات إجابات عينة البحث عند كل معيار نلاحظ الآتي:

- وجود فروق بين متوسطات إجابات عينة البحث عند الدرجة الكلية وعلى معايير (الموارد والبنية التحتية، التحالفات الاستراتيجية مع أصحاب المصلحة الخارجيين (الشراكة المجتمعية)، التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، تقويم الممارسات الريادية) وذلك لصالح الكليات التطبيقية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ضعف الاستراتيجيات والخطط المعتمدة في جامعة البعث فيما يتعلق بدعم الجهود والمبادرات التنظيمية الداعمة لنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها في الكليات النظرية، والتي ربما تعود إلى توجه اهتمام جامعة البعث بالكليات التطبيقية ورفدها بكل ما تحتاجه لاستثمار الفكر الريادي والإبداعي لدى طلبتها، مع ندرة اهتمامها بدعم الأفكار الإبداعية وتطويرها لدى طلبتها في الكليات النظرية، ربما لسيادة الاعتقاد بضعف إمكانية تحويل المعارف النظرية إلى مشاريع ريادية يمكن تطبيقها عملياً.

تتفق نتيجة هذه الفرضية من حيث وجود الفروق مع دراسة (محمود، 2021) التي توصلت إلى وجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة البحث وفقاً لمتغير الكلية.

- عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات عينة البحث عند معيار (الرؤية والرسالة والاستراتيجية الريادية، التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار، الدعم الجامعي) حيث جاءت قيمة sig أكبر من 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق بين الكليات النظرية والتطبيقية عند هذه المجالات، وربما يعزى ذلك إلى خضوع الكليات النظرية والتطبيقية إلى معايير موحدة من الخطط والاستراتيجيات والقوانين والتعليمات؛ فالكليات النظرية والتطبيقية تتبع لجامعة ذات رؤية ورسالة واستراتيجية واحدة، وكذلك يمكن تفسير عدم وجود فروق في معيار التعليم الريادي القائم على الإبداع والابتكار إلى أنّ طبيعة المناخ التنظيمي العام في جامعة البعث تلعب دوراً كبيراً في تحديد نوعية التعليم ومستوى جودته من حيث استخدام الأساليب الإبداعية أو التقليدية في تقديم المقررات الدراسية للطلبة، أما بالنسبة لمعيار لدعم الجامعي فربما يعزى عدم وجود فروق بين الكليات النظرية والتطبيقية على هذا المعيار ربما إلى حصول هذا المعيار في الأساس على درجة ضعيفة كما تبين من الجدول رقم (11) مما يدل على وجود قصور في تطبيق هذا المعيار على جميع الكليات، وربما يعزى ذلك إلى أنّ الدعم الجامعي مرتبط بالدرجة الأولى بالنظم والقوانين الصادرة عن وزارة التعليم العالي مثل تحويل دعم مشروعات الطلاب من الدعم الداخلي إلى الخارجي، تسهيل وصول الدعم الخارجي، التعاون مع القطاع الخاص فيما يتعلق بالدعم المادي للمشروعات، الأمر الذي أدى إلى عدم وجود فروق بين الكليات النظرية والتطبيقية على هذا المعيار.

وتتفق هذه النتيجة من حيث وجود الفروق مع دراسة (المخلفي، 2022) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لدور الجامعة في توفير بيئة داعمة لريادة الأعمال تعزى إلى متغير الكلية.

14- مقترحات البحث:

في ضوء نتائج البحث تقترح الباحثة الآتي:

- التخفيف من الإدارة المركزية التي تخضع لها جامعة البعث وزيادة تفويضها بالصلاحيات وتمكينها في كل ما يساعد على مواكبة مسيرة التطوير الأكاديمي.
- تعديل القوانين والاستراتيجيات الوزارية بما يساهم في توسيع بيئة ريادة الأعمال.
- قيام وزارة التعليم العالي بتلبية متطلبات الأخذ باتجاه ريادة الأعمال من دعم ومساندة خطط
- واستراتيجيات جامعة البعث في تنفيذ برامج ريادة الأعمال.
- تزويد جامعة البعث بالميزانية المناسبة لتنفيذ برامج ريادة الأعمال ودعم مشروعات الطلاب الريادية.
- تعميق أواصر الصلة والتعاون بين الجامعة والمؤسسات المجتمعية عبر دعم مشروعات الطلاب الريادية الموجهة لتلبية متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- رفد جامعة البعث بالخبراء المتخصصين في تقديم البرامج الهادفة إلى تنمية المهارات والأفكار الريادية للطلاب.
- إيجاد قواعد تنظيمية رسمية داعمة بشكلٍ أكبر لحقوق الملكية الفكرية للطلاب الرياديين ذوي الأفكار الإبداعية.
- استحداث قاعدة بيانات رسمية للتواصل مع قطاعات المجتمع المختلفة ومتابعة قضاياها ومشكلاتها.
- تعزيز التواصل مع الجامعات الدولية الرائدة في مجال ريادة الأعمال وتبادل المعارف والأفكار والممارسات في مجال التعليم الريادي.
- تقديم الدعم اللازم لمشاريع الطلاب الريادية وتسويقها إلى قطاعات المجتمع المختلفة.
- تشارك الجامعة مع جامعات دول العالم أفضل الأفكار.
- توفير الحوافز والمكافآت المجزية للطلاب الرياديين في مختلف الكليات.
- توطيد العلاقة بين جامعة البعث ورواد الأعمال الناجحين لتبادل خبراتهم وتجاربهم الناجحة.
- تعديل نظام التقويم بحيث يشمل تقويم التوجهات والخطط والاستراتيجيات الريادية في جامعة البعث.

التمويل:

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

Funding:

this research is funded by Damascus university – funder No. (501100020595).

المراجع:

1. أحمد، مصطفى أحمد، و أحمد، حمدي، أحمد .(2020). دراسة تقويمية لواقع تعليم ريادة الأعمال في بعض الجامعات المصرية، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد (27)، 161- 214.
2. اسماعيل، عبد الرحمن حسان والشيباني، حلمي علي محمد .(2022). متطلبات تطبيق الجامعة الريادية في جامعة تعز، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، المجلد(22)، العدد (22). 148 – 105.
3. بلعربي، عبد الحفيظ .(20102). التعليم وصنع الريادية: فرصة إصلاح الخلل، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة سعد دحلب البليدة، العدد (6)، الجزائر.
4. توفيق، صلاح الدين محمد ومرسي، شيرين عيد .(2017). أثر التوجه الاستراتيجي الريادي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، الجزائر.
5. جامعة دار العلوم .(2016). مقومات أساسية في بناء الجامعة الريادية في التعليم الأهلي، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال في 29 – 30 آذار، جمعية ريادة الأعمال بالتعاون مع جامعة الملك سعود، الرياض.
6. حجازي، حسن.(2016). مواءمة مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل – دراسة تحليلية نموذج سورية خلال الفترة (2001 – 2010)، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات االعلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (38)، العدد (5).
7. حسين، ميسون .(2013). الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول: بحث نظري، مجلة جامعة بابل (العلوم الإنسانية)، العراق، المجلد (21)، العدد(2)، 358- 407.
8. ديب، كندة علي، ومرهج، ماهر .(2018). تقويم تطبيق جامعة تشرين لآليات تنمية رأس المال البشري في مرحلة إعادة الإعمار، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات االعلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (40)، العدد (4). 241 – 264.
9. الرميدي، بسام سمير .(2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد (6).
10. زاهر، بسام حسن .(2020). تحسين جودة الخدمة التعليمية باستخدام أسلوب نشر وظيفة الجودة: دراسة ميدانية على الجامعات السورية، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل، المجلد (21)، العدد(2).
11. زيدان، عمرو .(2007). ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاتصالات الوطنية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
12. سلسلة قضايا التنمية البشرية .(2018). التعليم في سورية بين نمطية التحليل وأفق الأهداف، العدد الثالث، آب، مركز دمشق للأبحاث والدراسات.
13. سلطان، حكمت رشيد وعثمان محمود محمد أمين .(2021). الريادة منظور استراتيجي، دار الأكاديميون للنشر والتوزيع.

14. السيد إبراهيم، عصام سيد أحمد .(2015). التعليم الريادي مدخل لدعم توجه الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد (18)، ص 132-177.
15. الشمري، تركي والشراح، رمضان .(2014). نموذج مقترح من التجارب الدولية لأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، في الفترة 9 -11 أيلول، جامعة الملك سعود، الرياض.
16. الشميمري، أحمد عبد الرحمن والمبيريك، وفاء ناصر.(2014). ريادة الأعمال، مكتبة الشقري، الرياض.
17. الشميمري، أحمد عبد الرحمن والمبيريك، وفاء ناصر .(2019). ريادة الأعمال، دار العبيكان للنشر والتوزيع، السعودية.
18. الشيحة، عدنان والرقابي، نورة.(2023). تطبيق مفهوم الجامعة الريادية: جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن مثال، المجلة العربية للإدارة، المجلد (43)، العدد (1).313 - 336.
19. عامر، وليد وموسى، نيرمين .(2015). الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ومدى ملاءمته لمتطلبات سوق العمل في سورية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (37)، العدد (1).
20. عبد العزيز، مرزوق. (2012). دراسات إدارية معاصرة، الرياض: جدة، دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
21. عبد الباسط محمد دياب، حنان البدرى:" تصور مقترح لتفعيل دور الجامعة في خدمة المجتمع في ضوء الخبرات والتجارب الدولية - حاضنات الجامعة نموذجاً " ،مجلة العلوم التربوية والنفسية ، جامعة القصيم، المجلد (6)، العدد(2)، مايو 2013، ص 838- 845.
22. عبد القادر، سمية وإبراهيم، أحمد (2015) تقييم وتطوير ريادة الأعمال في كليات إدارة الأعمال السودانية: دراسة حالة كلية التجارة، جامعة النيلين، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك)، الولايات المتحدة الأمريكية، المجلد (6)، العدد(16)، 35- 46.
23. عبد اللاوى، مفيد.(2013). حاضنات الأعمال ودورها في تشغيل الشباب من خلال احتواء مخرجات الجامعة، الملتقى الدولي - الجامعة والتشغيل: الاستشراف والرهانات والمحك ، جامعة الدكتور يحيى فارس بالمدينة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التيسير بالتعاون مع مخبر التنمية المحلية المستدامة، في الفترة من 4-5 كانون الأول.
24. عبد الوهاب، إيمان جمعة .(2018). مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي نحو صيغة الجامعة الريادية- دراسة استشرافية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، العدد (18)، المجلد (1)، 735 -875.
25. العتيبي، منصور وموسى، محمد .(2015). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدي طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، مصر، المجلد (162)، العدد (2)، 615- 670.
26. علي، وفيقة سلمان .(2020). معوقات تفعيل البحوث التربوية الجامعية من وجهة نظر الباحثين التربويين في جامعة تشرين، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد (47).

27. أبو عوف، آمال .(2002). أثر برنامج الإصلاح الاقتصادي على التوظيف ودور الصندوق الاجتماعي للتنمية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المعهد القومي للإدارة العليا، قسم الإدارة العامة.
28. عيد، أيمن عادل عبد الفتاح .(2016). بناء وتنمية الجامعات الريادية – مدخل القدرة التنافسية المستدامة كنظام، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، في الفترة 27– 30 آذار، جامعة الملك سعود، الرياض.
29. غزالي، عادل .(2012). معوقات تحقيق الريادة في إدارة المعرفة وسبل تجاوزها (الإدارة الجزائرية نموذجاً، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
30. اللهالي، غدير إبراهيم والطراونة، إخليف يوسف صالح .(2019). درجة تطبيق الجامعات الأردنية لمفهوم الجامعة الريادية بناء على الممكنات السبعة للمفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، مجلة جرش للبحوث والدراسات – الأردن، المجلد (20)، العدد (2)، 533– 561.
31. المبيريك، وفاء ناصر والجاسر، نوره جاسر .(2014). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، في الفترة 9 –11 أيلول، جامعة الملك سعود، الرياض.
32. محمد، إيهاب خالد.(2017). حاضنات الأعمال والمشروعات الصغرى والصغيرة والمتوسطة، مجلة جسر التنمية ، الكويت، المجلد (15)، العدد (134).
33. محمد، سماح زكريا.(2013). حاضنات الابداع العلمى بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة – رؤية مقترحة، دراسات عربية في التربية وعلوم النفس، المجلد (3)، العدد (41)
34. محمد، عوض الله ومحمود، أشرف (2014) قياس مستوي ريادة الأعمال لدي طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، المجلد (15)، العدد(1)، 549 – 599.
35. محمد، ماهر أحمد حسن .(2017). تفعيل الشراكة البحثية بين الجامعات المصرية والقطاع الخاص في ضوء خبرات وتجارب بعض الدول المتقدمة، المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الإمارات، المجلد (41)، العدد (2)، 240 – 294.
36. محمود، أشرف محمود أحمد؛ أحمد، محمد جاد حسين.(2016). تحويل الجامعات المصرية إلى
37. جامعات ريادية في ضوء الاستفادة من خب ا رت جامعتي كامبريدج وسنغافورة الوطنية، مجلة التربية المقارنة والدولية، تصدر عن الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، السنة الثانية، آب، 317 – 501.
38. محمود، باسنت فتحي .(2021). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة، مجلة البحث العلمي – مصر، المجلد (22)، العدد (1)، 56 – 115.
39. محمود، هناء فزعلي.(2020). التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية ببنها، المجلد (4) العدد (22)، 85 – 164.

40. المخلفي، منور سمير .(2022). دور جامعة القصيم في توفير بيئة داعمة لمنحى التعليم الريادي وفق رؤية المملكة 2030، مجلة كلية الآداب للدراسات النفسية والتربوية – جامعة ذمار، المجلد (1)، العدد (15)، 114 – 155.
41. المطيري، صفاء .(2019). التعلم الريادي، المعهد العربي للتخطيط، مجلة جسر التنمية، الكويت، العدد (149).
42. ملحم، سامي .(2000). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
43. مهناوي، أحمد عفيفي .(2014). دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (52): 313– 361.
44. موسى، أحمد محمد بكري.(2018). منظومة ريادة الأعمال بجامعات كل من سنغافورة وتايون والمملكة العربية السعودية "، دراسة مقارنة " مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر، المجلد (2)، العدد (178)، 585 – 628.
45. الهابيل، وسيم وأبو قرن، سعيد (2015) واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، أعمال مؤتمر "الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة"، الجامعة الإسلامية – غزة، فلسطين.

46. Al-Mubaraki . H , Busler. M : “The Effect of Business Incubation in Developing Countries, “European Journal of Business and Innovation Research , European Centre for Research Training and Development, UK, Vol . (1) , No.(1) , Mar, 2013, p.21
47. Carter, G.(1973). Dictionary Of Education, New york mc Graaw.
48. Clark, B. R (2004): "Delineating The Character Of The Entrepreneurial University". Higher Education Policy, International Association of University Vol. (17), No. (4) pp. 355-370.
49. Cosh, A., & Hughes, A. (2010). Never Mind The Quality Feel The Width: University–Industry Links And Government Financial Support For Innovation In Small High-Technology Businesses In The UK And The USA. The Journal of Technology Transfer, 35(1), 66–91
50. Deveci, I. & Leion, J. (2018). Areview of Entrepreneuship Education In Teacher Education. Malaysian journal of learning and instruction. 15 (1): 105- 148. Retrieved from:files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1185795.
51. Dube , William (Winter 2012) . Innovation and Enterpreneurship ,Office of Research Communications , The Rochester Institue of Technology Research Report , Vol.6 , No.2 , pp.1:32 .
52. Dominici, G. & Gagnidze, I. (2021). “"Effectiveness Of Entrepreneurial Universities: Experience And Challenges In Digital ERA (A Systemic Approach” , Interdisciplinary Description of Complex Systems , 19 (1), 13-30.
53. EC & OCED. (2012). A Guiding Framework For Entrepreneurial Universities. Final version 18th December.
54. European Commission.(2008)."Entrepreneurship In Higher Education, Especially in Non-Business Studies", Final Version, March,p.13.
55. European Union. (2018). Entre Comp: The European Entrepreneurship Competence Framework. doi:doi: 10.2767/405164.

56. Farsi, Jahangir Yadollahi, Narges Imanipour, and Aidin Salamzadeh (2012): Entrepreneurial University Conceptualization: Case Of Developing Countries, Global Business and Management Research, Vol. 4, No. 2, pp.193: 204
57. Grecu, V. & Denes, C. (2017). Benefits of Entrepreneurship Education and Training For Engineering Students. Retrieved from: https://doi.org/10.1051/matecconf/20171211007.
58. Gulbranson , Christine A., David B. Audretsch (2008) . Proof Of Concept Centers: Accelerating The Commercialization Of University Innovation , J Technol Transfer , Vol.33 , pp.249:258
59. Isenberg, D. (2011). The Entrepreneurship Ecosystem Strategy As A New Paradigm For Economic Policy: Principles for Cultivating Entrepreneurship. Institute of International and European Affairs, Dublin, Ireland, 12 May, 1-13.
60. Ilgov .V, Grebennikov. O & Kurochkina, M .(2019" Linking University Culture And Entrepreneurship For Leadership", Advances in Social Science, Education and Humanities Research, volume 359.
61. Kuratko F. Donald (2005) . The Emergence of Entrepreneurship Education : Development , Trends and Challenges , Entrepreneurship Theory and Practice , Vol.29 , No.5, pp. 577 : 597
62. Lawal , Fatai Alani, OIyiola Adegbuyi, Omotayo Adegbuy , Olaleke Ogunnaike, Akeem A Taiwo (2018) . Modelling The Relationship Between Entrepreneurial Climate And Venture Performance: The Moderating Role Of Entrepreneurial Competencies , Academy of Entrepreneurship Journal , Vol. 24, Issue 1 , pp1:15.
63. Office of the European Union (2012). Entrepreneurship Determinants: Culture And Capabilities , European Union, Belgium .
64. Olorundare,A .Kayode,D: Entrepreneurship Education In Nigerian Universities A Tool For National Transformation .asia pacific journal of education and education ,29,2014,155-175
65. Pasko, Y. & Korzhov, H. (2020). Entrepreneurship Education As A Factor Of Society's Modernization
66. .SHS Web of Conferences 75.
67. Svendsen, J. E., Short, A., Handscombe, R., Benthen, J. v., & Nowak, J. (2006).Entrepreneurship Education In Europe: Fostering Entrepreneurial Mindsets through Education and Learning. European Commission Conference :October 26-27, 2006.
68. UNESCO and ILC .(2006). "Towards An Entrepreneurial Culture For The Twenty-first Century – Stimulating Entrepreneurial spirit through Entrepreneurship Education in Secondary Schools", International Labour Organization and United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
69. Vaicekauskaite, R. & Valackiene, A.(2018). ""The Need For Entrepreneurial Education At University" , vol. 20, no. 1, pp. 82- 92.
70. Zenner, L., Kumar, K. & Pliz, M. (2017). Entrepreneurship Education At Indian Industrial Training Institutes – A Case Study Of the Prescribed, Adopted And Enacted Curriculum In And Around Bangalore. International Journal for Research in Vocational Education and Training. 4 (1): 70-94 retrieved from: eric.ed.gov/?id=EJ1141996.

71. (جامعة البلقاء، 2019) المؤتمر الدولي في الريادة: "الإبداع والابتكار في بيئة الأعمال– الفرص الوسائل والتحديات" تم الاسترداد بتاريخ 1 كانون الثاني 2023 من الموقع: https://bau.edu.jo/conference/Leadership/index-2.html
72. (جامعة السلطان قابوس، 2020) المؤتمر الدولي السابع لكية التربية: التعليم وريادة الأعمال "الفرص والتحديات، تم الاسترداد بتاريخ 18 كانون الثاني 2023 من الموقع الالكتروني: https://conferences.squ.edu.om/educonference2020/A
73. (جامعة السلطان قابوس، 2020) المؤتمر الدولي السابع لكلية التربية بعنوان "التعليم وريادة الأعمال.. الفرص والتحديات"، تم الاسترداد بتاريخ 18 كانون الثاني 2023 من الموقع الالكتروني : https://alroya.om/p/257491
74. (جامعة غريان، 2021). المؤتمر العلمي الأول لريادة الأعمال "بيئة رياده الأعمال الليبية الواقع والآفاق تم الاسترداد بتاريخ 3 كانون الثاني 2023 من الموقع الالكتروني: https://gu.edu.ly
75. (جامعة عين شمس، 2022) المؤتمر العلمي التاسع "الجيل الرابع من الجامعات بين الواقع والمأمول" تم الاسترداد بتاريخ 16 كانون الثاني 2023 من الموقع الالكتروني:https://www.asu.edu.eg/ar/457/page
76. (جامعة بنها، 2023) المؤتمر الطلابي الأول لكلية التربية بعنوان "البرامج النوعية كمنطلق للشخصية الإبداعية وريادة الأعمال في ضوء التنمية المستدامة" تم الاسترداد بتاريخ 16 كانون الثاني 2023 من الموقع الالكتروني: https://bu.edu.eg/BUNews/26255

77. (Aarhus, Denmark, 2013) .ECSB Entrepreneurship Education Conference., Retrieved January 8, 2023 from the website: https://www.softconf.com/d/3EC/
78. (Zhuhai, 2022) the 7th International Conference on Innovation & Management Retrieved January 5, 2023 from the website: https://ais.cn/u/IvMB7b
79. https://sian.sa/ar/members/119/
80. https://www.hbmsu.ac.ae/ar/innovation/h-in-3-business-incubation-centre
81. https://www.al-fanarmedia.org/ar/2021/06/
82. http://scs.org.sy/?q=ar/scs/projects/tidam