

رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي

إعداد

د. إمي محمد سعد الدين محمد عقر

مدرس تنظيم المجتمع بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بكفر صقر شرقية

المستخلص:

أصبح التركيز على ريادة الأعمال ضمن فئة الشباب من الموضوعات التي لا يمكن تجاهلها لارتباطها الوثيق بالنمو الاقتصادي، فقد بدأت العديد من الدول بإعادة النظر في أنظمتها التعليمية والتدريبية وإضافة بعداً جديداً يستهدف إثارة اهتمام الطلاب أو الخريجين وتوجيههم نحو خيار العمل لحسابهم الخاص، وفي ضوء ذلك استهدفت الدراسة تحديد المعارف والمهارات اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي وتحديد أهمية تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي وكذلك تحديد الخصائص (السمات) اللازمة لرواد الاعمال بالاضافة الي تحديد المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. وتهدف الدراسة أيضا الي اقتراح آليات و التوصل إلى رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. وتتنمي هذه الدراسة الي الدراسات الوصفية ، وقد استخدمت الباحثة منهج المسح الاجتماعي بأسلوب العينة لطلاب الفرقة الرابعة انتظام بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان البالغ عددهم (154) مفردة، وعينة عشوائية من الخبراء بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وعددهم (18) مفردة ،وقد تم تطبيق استمارة استبيان علي طلاب الفرقة الرابعة انتظام (مرحلة البكالوريوس) وايضا دليل مقابلة للخبراء ،وقد أثبتت الدراسة الإجابة على تساؤلاتها الأساسية. ولقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك ضرورة كبيرة للمعرفة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ، سواء في رأي الطلاب أو الخبراء. كما كان هناك أهمية كبيرة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين شباب الجامعة. علاوة على ذلك ، كانت هناك حاجة ماسة إلى المهارات اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى شباب الجامعات وفقاً لرأي الخبراء والشباب الجامعي.

الكلمات الداله: ريادة الاعمال، الشباب الجامعي، ثقافه ريادة الاعمال في الجامعة

Abstract

Focusing on entrepreneurship within the youth category has become one of the topics that cannot be ignored due to its close connection with the issue of economic growth. Many countries have begun to review their educational and training systems and add a new dimension aimed at arousing the interest of students, trainees, or young graduates, developing their attitudes and directing them towards the choice of self-employment. So that, the aim of this study is to identify the necessary knowledge to enhance the entrepreneurship culture of university youth, to determine the importance of promoting an entrepreneurial culture among university youth, to identify the skills necessary to promote an entrepreneurial culture among university youth, and to determine the characteristics (characteristics) necessary for entrepreneurs. This study also, aimed to identifying the obstacles facing the promotion of an entrepreneurial culture among university youth, and propose a mechanisms to enhance the culture of entrepreneurship among university youth, as well as reaching a future vision from the perspective of how the community organization to promote the culture of entrepreneurship among young people. This study design is descriptive study and the researcher used the social survey method. The study population included 154 from the fourth year students and a random sample of 18 experts at the College of Social Work, Helwan University. The study results showed that, there was high necessity for knowledge to promote the entrepreneurial culture of university youth, in both students and experts' opinion. Also, there was high importance of enhancing the entrepreneurial culture among university youth. Moreover, there was high need for skills to enhance the entrepreneurial culture of university youth, and the skills, according to expert and students opinion.

Keywords: Entrepreneurship, University Students, University Entrepreneurship, Self-employment

أولاً:مدخل مشكلة الدراسة:

الأهتمام بفئات الشباب وإعدادهم الاعداد السليم المتوازن بهدف تحقيق المشاركة الإيجابية في دفع مجتمعاتهم إلى اقصى درجات التحضر والرقى، وتعريف الطالب علي مصادر التنمية واستثمار كل طاقاته ، وأوقات الفراغ بشكل يحقق له النفع والفائدة (عبدالفتاح، 2016، ص ص 624-625).

ولذلك تنصدر مجال ريادة الاعمال بأهمية كبيرة في العديد من دول العالم، بسبب ما حدث من ركود اقتصادى وارتفاع معدلات البطالة (زيدان، 2003).

وإذداد الاهتمام بريادة الاعمال داخل الجامعات في مختلف انحاء العالم ، نظراً لما تحققه من تنمية اجتماعية واقتصادية، وخلق فرص عمل كثيرة للشباب، وخلق أجيال من المبدعين والمبتكرين (الحمالى و العربى، 2016، ص388).

ولهذا تعد ريادة الاعمال القوة الأساسية خلف ازدهار الاقتصاد في الكثير من الدول، حتى ان البعض يعتبر الريادة قارب النجاة لاي اقتصاد في العالم ، فهي تمثل أحد أهم أدوات تحقيق وفرة في الوظائف، زيادة في الثروة، الإبداع ونمو اقتصاد الدولة ذاتها (الريميدى، 2018، ص 372).

وفى اطار الدراسات السابقة المرتبطة بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعى: أضافت دراسة Gürol & Atsan (2006) إلى إستكشاف روح الريادة الشخصية لدى طلاب الجامعات التركية وإجراء تقييم لميولهم الريادية مقارنة مع الطلاب أصحاب الميول غير الريادية. والتركيز على السمات الشخصية لدى الطلبة أصحاب الميول الريادية تكون أعلى من الطلبة أصحاب الميول غير الريادية، كما وجد لدى الطلبة ميول نحو تبني المخاطرة والسيطرة وحب الانجاز والابتكار .

وقد أشار Bhardwaj & Momaya (2011): إلى أن الرؤية الريادية تخلق المغامرة الجديدة التي يمكن جني من خلالها المكاسب للفريق الريادي وللمنظمة وهي المغامرات الجديدة، والأعمال الجديدة، وإبداعية المنتج والخدمة، وإبداعية العملية، والتجديد الذاتي، وتبني المخاطرة، والاستباقية، والتنافسية الشديدة، فضلاً عن رأس المال الاجتماعي الذي له دور مهم في انبثاق الريادة الداخلية. إن مسؤولية صياغة الرؤية الريادية تكمن لدى المدراء التنفيذيين في المستوى الأعلى والرؤية الريادية الفاعلة تسمح للإطراف المتأثرة، بالتركيز على المهام الحاسمة وهم يسعون إلى الأهداف التنظيمية والشخصية، فلا بد أن تكون الرؤية مفهومة وسهلة وبما يوحي للإفراد بدافع لأداء العمل وخلق تماسك ثقافي إذ يسهم في المشاركة بالمعرفة بطرائق تنافسية منطقية.

وفى هذا الإطار أكدت دراسة Keat, Selvarajah & Meyer (2011): ان رضا الطلاب من الوضع التعليمى الحالى لتدريس ريادة الاعمال فى الكلية المدنية، ومن الضرورى للتنمية المستدامة التقيف فى ريادة الاعمال، وان رضا الطلاب عن التدريس الجامعى فى تعليم ريادة الاعمال ليس بنسبة عالية ودرجة رضا الطلاب عن الوضع التعليمى الحالى لتعليم ريادة الاعمال فى الكلية المدنية مختلف فى محتوى التدريس، ويكون رضا الطلاب عن التعليم التقليدي أكبر من الرضا الذى يحتوى عليه التدريس فى أدوات التعليم، ويكون رضا الطلاب عن الخبرة والمجالات المرجعية أكبر من ممارستهم فى تقييم التدريس.

وقد أوضحت دراسة Kambi (2013) النوايا الريادية لطلبة الجامعات في تنزانيا: الى البحث في النوايا الريادية لطلبة الجامعات في تنزانيا وتفسير الطريقة التي يستخدمها الطلاب لتوظيف أنفسهم في الشركات التي يؤسسوها بأنفسهم خلال الدراسة أو بعد تخرجهم من الجامعة، وتوصلت الى ضرورة الأهتمام بتعليم ريادة الأعمال لطلبة الجامعات من أجل العمل على إزدهار ورخاء البلاد، وأن تشمل الدراسات الريادية جميع مناحي الحياة وعدم حصرها في المشاريع التجارية لمواكبة التطورات في العالم المعاصر .

هذا الأمر ساعد على وجود دراسة (2012) Jacobus: الى التعرف على الطرق الفعالة لتعزيز الريادة بين طلاب الجامعات، والتعرف على الفروق في مواقف الطلاب تجاه الريادة في جامعات مختلفة، وتوصلت الدراسة الى ان عروض الجامعة تساهم في نجاح بدء التشغيل، وهي عروض مختلفة تساهم في طرق مختلفة. وأوصت الدراسة بضرورة الجهود التسويقية التي تتعلق بالريادة وإنشاء شبكة للخريجين لتحسين العلاقة مع الخريجين الرياديين من اجل تحسين فعالية العروض الريادية، والمساهمة في زيادة عدد الافتتاحات التشغيلية الناجحة التي تنبثق من جامعة.

وفي ضوء الأهتمام أكدت دراسة (المري،2013): الى التعرف على واقع ريادة الاعمال الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية وأهم المعوقات التي تحد من دورها في مواجهه البطالة، بالاضافة الى تحديد سبل التغلب على هذه المعوقات، والتوصل الى الخصائص التي تعبر عن واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في المملكة تحتاج الى اصدار أنظمة تشجع على ترويج منتجاتها، وهي تعاني من ضعف في التمويل المالي، ويتعرض رواد الأعمال لضغوط عمل شديدة، وإستعجالهم في الحصول على الربح يؤدي الى تفضيل العمالة الاجنبية وانخفاض هامش الربح في بداية المشروعات الريادية. وضرورة الحرص على اختيار رائد الأعمال وتزويده بالدورات التدريبية الملائمة ودعمه مادياً ومعنوياً قبل تنفيذ المشروع الريادي، واختيار المشروع الريادي الذي يتناسب مع مؤهلات ومهارات وإمكانات وقدرات وميول وإهتمامات رائد الأعمال، زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال واكساب رواد الاعمال الخبرة اللازمة لتشغيل وادارة مشروعاتهم من قبل حاضنات الاعمال ودعم المشروعات الريادية بالتمويل المالي المناسب الذي يجعلها تتطور .

حيث أشارت دراسة (المخلافى،2014):الى تحليل واقع التعليم الريادي في الجامعات الحكومية السعودية ومدى توفر البيئة المساعدة لريادة الاعمال، واساتذه متخصصين في مجال الريادة. وأكدت الدراسة بأن مساحة التعليم لريادة الاعمال في الجامعات الحكومية السعودية لا تزال صغيرة ومتواضعة، وان نسبة المتخصصين في مجال ريادة الاعمال من هيئة التدريس يكاد يكون منعدم. كما أوصت بأهمية التوسع في تقديم مقررات ريادة الاعمال، وإنشاء مراكز مستقلة خاصة بها والعمل على التنوع في طرق وأساليب التدريس للتعليم الريادي بأستخدام طرق أخرى معمول بها لدى الجامعات العالمية الرائدة.

فطريقة تنظيم المجتمع هي إحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية، والتي تتخذ من المنظمات (الحكومية) وحدة للعمل، وبالتالي فإن المنظمات التعليمية هي إحدى المؤسسات لتعليم الخدمة الاجتماعية بصفة عامة وطريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة، وبذلك فلا بد للطريقة من دور تقدمه لتلك المنظمات حتى تضمن تحقيق أهداف المهنة والطريقة والمنظمة على حد سواء .

وتوضح دراسة (احمد، لمياء محمد، 2014): الى عرض سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الاعمال فى ضوء خبره كل من سنغافوره والصين، والتوصل الى اجراءات مقترحه عن آليات الاستفادة من سياسات وبرامج التعليم الريادى وريادة الاعمال فى مصر، وتوصلت الى عدد من الاجراءات المقترحه تضمنت آليات مرتبطة بالسياسات الحكومية لدعم التعليم الريادى وريادة الاعمال فى مصر، وآليات مرتبطة بخلق بيئة داعمة للتعليم الريادى وريادة الاعمال فى الجامعات المصرية، واجراءات عامة (اعادة هيكله الجامعات فى ضوء مفهوم الجامعة الريادية . استثمار دور التعليم فى تنمية ونشر ثقافة ريادة الاعمال . تفعيل الشراكة بين الجامعات وقطاعات الاعمال والمؤسسات الحكومية فى المجتمع). وهذا ماتؤكد عليه الدراسة الحالية فى خلق بيئة داعمة للتعليم الريادى وتنمية وعى الشباب الجامعى بثقافة ريادة الاعمال.

ولهذا ترى الباحثة أن تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعى مستوى مختلف من مخرجات التعليم الريادى (المعرفة-الاتجاهات-المهارات) وتلعب الرؤية المستقبلية من منظور الممارسة المهنية لطريقة تنظيم المجتمع دوراً فى تعزيز قدراتهم.

كما أستهدفت دراسة (عبدالله، عادل هزاع، 2015): الى التعرف على استراتيجيات ريادة الاعمال ودورها فى تطوير كفاءة الاداء الاكاديمي فى الجامعات اليمينية، وتوصلت الى ضرورة الاهتمام باستراتيجيات ريادة الاعمال بكافه مكوناتها من قبل جامعتى صنعاء وعمران ومن هذه الاستراتيجيات:استراتيجية الإبداع من قبل الجامعات، إستراتيجية المبادرة من قبل الادارة العليا والطلاب فى الجامعات وأعضاء هيئة التدريس، استراتيجيه التميز من خلال تعزيز الامكانيات والانشطة والافعال المتميزة للوصول الى الريادة، اعاده النظر فى استراتيجية المخاطرة من خلال البحث عن الفرص الجديدة ذات المخاطر المنخفضة وزيادة الاهتمام والتحسين المستمر بمستوى تطوير كفاءة الاداء الاكاديمي فى الجامعات.و تشجع الشباب الجامعى على الابداع والابتكار ومواجهه المخاطر .

كما هدفت دراسة(شاهر ، سعدية محمد، 2015):الى التعرف على مستوى خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس " تخصص ادارة اعمال" ومعرفة احتياجات هؤلاء الطلبة للتوجه للعمل الريادي، توصلت الى ان مستوى توفر خصائص الشخص الريادي عند افراد العينة جاء بشكل كبير حسب الترتيب التالى: التخطيط ثم التحكم الذاتى ثم الثقة بالنفس يليها مستوى عال من الطاقة والمثابرة والالتزام، ثم التواصل مع الاخرين بعدها الاستقلالية، يليها تحمل المخاطر واخيراً الحاجه الى الانجاز، وان متطلبات العمل الريادي لهؤلاء الطلبة من الاكثر الى الاقل الحاحاً جاءت على النحو التالى: رأس المال، الفكرة الريادية، الدورات التدريبية، بيئة قانونية داعمة، معرفة بالتكنولوجيا، البنية التحتية، واخيراً ثقافة اجتماعية داعمة.

بينما قدمت دراسة(بن حسين، 2017): الى التعرف على واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، والكشف عن المعوقات التى تواجه الجامعة فى تنمية ثقافة ريادة الاعمال للطلاب وتقديم مقترحات تسهم فى تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب وذلك من وجهه نظر اعضاء هيئة التدريس، ونتائج الدراسة جاءت جميع المجالات بدرجة متوسطة وفقاً للترتيب التالى: البيئة الداعمة، يلية التعلم للريادة ثم حاضنات الاعمال، وان من ابرز المعوقات التى تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال للطلاب وجود موروثات ثقافية

لدى الطلاب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر اماناً، ومن أبرز المقترحات التي قد تساهم في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب تخصيص ميزانيات سنوية لتحويل الافكار الإبداعية الى واقع. أشارت دراسة كلاً من (سالم و الشاعر، 2017): يمكن أن نفسر تضمين ريادة الأعمال في مقرر الأشغال الفنية مما أدى إلى تعميق الإدراك واكتساب الخبرات والخصائص المرتبطة بالتصور المقترح لدى الطلاب، وقد ساهم ذلك في تنمية القدرات العقلية بشكل عام والتفكير الريادي بشكل خاص لدى الطلاب، كما ساهمت وحدة التصور المقترح وما تضمنته من أنشطة وموضوعات في إدراك الطلاب لأهمية التفكير الريادي كعملية عقلية وضرورية في حياتنا وكيفية التعامل معها، وقد ساهم ذلك في تنمية التفكير الريادي لدى الطلاب، ومن ناحية أخرى فإن العمل الجماعي المصاحب لأنشطة التصور المقترح ساهم في زيادة تفاعل الطلاب مع بعضهم البعض، مما قد يفيد في تبادل الأفكار والخبرات، ويعمل على تنمية القدرات العقلية .

لذلك فترى الباحثة أن المؤسسات التعليمية تعد مجال اهتمام والتي تعمل علي إحداث تغييرات مقصودة لتحديد رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع وذلك بالتعاون مع التخصصات الأخرى في مجال تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ، لذا كان علي مهنة الخدمة الاجتماعية و طريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة أن تتعامل مع مثل هذه التخصصات الأخرى بالشكل الذي يمكن من خلاله مساعدتها علي القيام بتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها في وضع رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

وبناء على ما سبق فإنه يمكن القول إذا أردت الجامعات أن تواكب المستجدات والتطورات الجديده في ريادة الاعمال، و حتى ان يكون التحول للتغيير دائما للافضل وحتى تنتقل الجامعة إلى الوضع الافضل ومن الجمود والرتابه الى الاصلاح والتطوير والتقدم التقني والاداري، فلا بد للبحث عن اساليب ابداعيه في العمل الريادي(سالم و الشاعر، 2017، ص 366) لأن الريادة هو الذي يوجد الافكار والتصورات والمفاهيم الجديده في التعامل مع التحديات المفروضة، والإداره المبدعه هي التي تواجه التحديات والتهديدات المعاصره، وهي التي تخرج عن العمل التقليدي بل تتسع وتتطوق لتضع الرؤية المستقبلية للمؤسسه، وهي ايضا التي تستحدث البرامج الجديده في ادائها وتنمي في الأفراد المرونه في التفكير واكتشاف الأفكار الجديده وغير ذلك مما يساهم في التفكير الابداعي. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تسعى إلى وضع رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي مع توضيح دور طريقة تنظيم المجتمع في تحقيق ذلك.

ثانياً: المنطلقات النظرية للدراسة:

تتطوق الدراسة الحالية من عدة مداخل التي يمكن أن تعتمد عليها طريقة تنظيم المجتمع (مدخل التمكين - مدخل التحريك -مدخل التدريب- مدخل المنظمة المتعلمة) لتعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي.

1- مدخل التمكين:

التمكين كمدخل يرتبط بالمقدرة وتعزيز القوة أو إعادة النظر في توزيعها، ويعرف بأنه "تحسين قدرات الشخص أو الجماعة على صنع الخيارات وتحويلها إلى أفعال ونواتج مرغوبة(البنك الدولي، 2003)، وبالتالي يمكن للباحثة الاستفادة منه في إطار هذه الدراسة من خلال:

- توفير مناخ من الثقة المتبادلة بين الشباب الجامعي والمؤسسات المجتمعية.
 - إبراز القدرات والمهارات الإيجابية لدى الشباب الجامعي.
 - تشجيع الشباب الجامعي على اكتساب المهارات والمعارف من خلال توفير فرص للتدريب.
 - تشجيع روح المبادرة وتدفق المعلومات والاتصال بين الشباب والمؤسسات الجامعية.
 - تحديد احتياجات الشباب الجامعي من المشروعات الصغيرة.
 - توفير معلومات عن سوق العمل واحتياجاته وكيفية إعداد دراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة.
- 2- مدخل المنظمة المتعلمة:

ويمكن ان يسمى بمدخل التوجه نحو التغيير، اذ يتطلب (الرؤيا الريادية) في سعي المنظمة لتحقيق الاداء المتوقع ومساعدة (الشباب الجامعي) على المشاركة في كيفية وضع الطرائق الملائمة للمنافسة، ويتطلب اسلوب فريق (المخاطرة الجديدة للمنظمة) من خلال الابتكارات، ويتطلب ايضاً المكافآت كعنصر مهم في الدافعية للتحسين ويتطلب القدرة على تقبل المخاطرة بالتوجه نحو التغيير المطلوب للوصول إلى المنظمة المتعلمة (Hill, Jones & Schilling, 2014, p.112).

3- مدخل التعبئة (التحريك): -

يستهدف هذا المدخل إحداث تغيير حقيقي في (الشباب الجامعي) وجعلهم مسئولين عن مشاكلهم ومشاكل مجتمعهم والتعرف على اتجاهاتهم صوب هذه المشكلات والعمل على تغيير الاتجاهات إذا كانت سلبية نحو الجانب الإيجابي لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب وذلك لتشجيعها على الدخول في مجال المشروعات الصغيرة والمنافسة في سوق العمل (عبد اللطيف، 2002، ص 267).

4- مدخل التدريب:

يستخدم المنظم الاجتماعي هذا المدخل باعتباره إحدى العمليات الرئيسية التي تهدف إلى تنمية القوى البشرية، فالعملية التدريبية تستهدف اكساب الطلاب المهارات المرتبطة بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال.

ثالثاً: تحديد مشكلة الدراسة:

في إطار الدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة والتوجهات العالمية والذين أشار إلى أهمية ريادة الأعمال باعتبارها مصدراً استراتيجياً لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي في ضوء التطورات العلمية، مما يساعد المؤسسات التعليمية على تقديم برنامج تعليمي للدارسين في مرحلة البكالوريوس ويعتبر قطاع الطلاب هو أحد القطاعات التي يجب إستهدافها والإهتمام بها لزرع قيم وروح المبادرة والإبتكار والتفكير وتعليم مفاهيم ريادة الأعمال من تخطيط ومخاطرة وتجارب.

فمع الإعداد والتدريب الجيد يمكننا أن نرى طلاب اليوم هم رواد المستقبل بمشاريع حقيقية (لها أثر إقتصادي) تدعم الإقتصاد المحلي، اليوم قد لا تمثل ريادة الأعمال في العالم العربي دعماً حقيقياً للإقتصاد المحلي ولكن سوف تكون كذلك مستقبلاً مع إزدياد إعداد رواد الأعمال.

ونظراً إلى أهمية هذا الموضوع وأثره في سلوك الطلاب وإثارة الدافعية لديهم نحو ريادة الأعمال الأمر الذي دعى الباحثة إلى دراسة موضوع

ويعتبر قطاع الطلاب هو أحد القطاعات التي يجب إستهدافها والإهتمام بها لزرع قيم وروح المبادرة والإبتكار والتفكير وتعليم مفاهيم ريادة الأعمال من تخطيط ومخاطرة وتجارب. فمع الإعداد والتدريب الجيد يمكننا أن نرى طلاب اليوم هم رواد المستقبل بمشاريع حقيقية (لها أثر إقتصادي) تدعم الإقتصاد المحلي، اليوم قد لا تمثل ريادة الأعمال في العالم العربي دعماً حقيقياً للإقتصاد المحلي ولكن سوف تكون كذلك مستقبلاً مع إزدياد إعداد رواد الأعمال.

ونظراً إلى أهمية هذا الموضوع وأثره في سلوك الطلاب وإثارة الدافعية لديهم نحو ريادة الأعمال

الأمر الذي دعى الباحثة إلى دراسة موضوع وضع رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، حيث يتوافر فيه العديد من المعارف - الأهمية - المهارات - الخصائص (السمات) لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. بالإضافة إلى المنطلقات النظرية المتمثلة في عدة مداخل وهي (مدخل التمكين - مدخل التحريك -مدخل التدريب- مدخل المنظمة المتعلمة) والتي أكدت على أهمية تعزيز ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي وهي من أهم الأهداف التعليمية التي تحدث تقدم في النمو المعرفي والمهاري لدى الطلاب، ومن خلال تخصص الباحثة فإن هذه الدراسة تهتم بوضع رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

رابعاً: أهمية الدراسة:

1. أعلن رئيس الجمهورية عام 2019 هو "عاماً للتعليم" والاهتمام بريادة الأعمال والابتكار تحت رعاية المجلس الاعلى للجامعات بحيث يتم من خلالها توفير اوجه الدعم اللازمة للشباب المبدعين من خلال حاضنات الاعمال في كل المجالات.
2. تناول موضوع " تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب" بوصفه نهجاً حديثاً بصفة عامة وأثره في وضع رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع بصفة خاصة.
3. ندرة البحوث والدراسات المرتبطة بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب ومحاولة تقديم مفهوم يتفق مع الفكر الحديث للقيادات بالجامعات المعنية بالطلاب ليكون موجهاً لها في نشاطاتها بما يساعدها على تحقيق أهدافها.
4. تعد تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب إحدى الوسائل الأساسية التي تمكن هذه المؤسسات من الوصول إلى مرحلة التميز في تحقيق أهدافها، وتسعى هذه الدراسة إلى المساهمة في وضع رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع.
5. تساهم ريادة الاعمال والابتكار في تحقيق استراتيجية مصر 2030م، حيث يعتمد تحقيق الرؤيا على رأس مال بشري للتدريب والتأهيل.
6. وقد تساهم الدراسة الحالية إلى وضع رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

خامساً: أهداف الدراسة:

تتجه الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

2. تحديد أهمية تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
3. تحديد المهارات اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
4. تحديد الخصائص (السمات) اللازمة لرواد الأعمال لتعزيز ثقافته ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
5. تحديد المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
6. تحديد آليات مقترحة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
7. التوصل إلى رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

سادساً: تساؤلات الدراسة:

1. ما المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟
2. ما أهمية تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟
3. ما المهارات اللازمة لتعزيز ثقافته ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟
4. ما الخصائص (السمات) اللازمة لرواد الأعمال لتعزيز ثقافته ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟
5. ما المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟
6. ما الآليات المقترحة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي؟

سابعاً: مفاهيم الدراسة:

1- مفهوم ريادة الأعمال Entrepreneurship:

تعرف ريادة الأعمال بأنها: "عملية ديناميكية للرؤية والتغيير والخلق (الابتكار) وتقتضى وجود طاقة وعاطفة نحو إنشاء وتنفيذ أفكار جديدة وحلول مبتكرة، والمكونات الأساسية تشمل الاستعداد لمواجهة المخاطر المحسوبة، ووضع فريق ناجح للمشروع، وبناء خطة عمل واضحة" (سالم و الشاعر، 2017، ص 89).

كما تعرف الريادة أيضاً بأنها "جملة الخصائص وأنواع السلوك المتعلقة باختيار الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل مخاطرها، وتحتاج إلى الإبداع في إدارتها (العامرى و الغالى، 2007، ص 168).

في ضوء المفاهيم السابقة يمكن للباحثة تحديد مفهوم ريادة الأعمال إجرائياً فى إطار الدراسة الحالية كالتالى:-

- أ- مجموعة من المعارف والأعمال التي تتضمن تحديد واستغلال الفرص واستثمار الطلاب لما يتوفر لديهم من مهارات وقدرات تمكنهم من بدء مشاريع عمل بحيث تحقق اختراعاً أو ابتكاراً من خلال تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب (البلبكي، 2007، ص 779).
- ب- يتم اختيار الأعمال والتخطيط لها وتنظيمها وتحمل مخاطرها.
- ج- الاستعداد لمواجهة المخاطر المحسوبة في حل المشكلات التي تواجه المنظمة من خلال صياغة الخطط وتنفيذها ورقابتها.

2- مفهوم تعزيز ثقافة ريادة الأعمال:

يشير مفهوم ثقافة ريادة الأعمال إلى اتجاه اجتماعى ايجابى نحو المغامرة الشخصية التجارية يساعد ويدعم النشاط الريادى، فالاقتصاديات التي شهدت نموا وازدهاراً في أواخر القرن العشرين تشترك في تمتعها بثقافة

الاعمال، وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بالثقافة الريادية. وتعد الثقافة الريادية من العوامل المهمة التي تحدد اتجاهات الافراد نحو مبادرات ريادة الاعمال، حيث ان الثقافة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية، والانجاز وغيرها تساعد في الترويج لامكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع، ووجود حكومات تدعم ريادة الاعمال من خلال سياساتها المحفزة.

ثقافة ريادة الاعمال تعرف بأنها: مجموعة الثقافات والمعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم وتعزز وتشجع المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، والسعي لامتلاك المشروعات أو تأسيسها أو تطويرها أو إدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوع الفرد والاسرة والمجتمع (عبد الفتاح، 2016، ص ص633:632).

في ضوء المفاهيم السابقة يمكن للباحثة تحديد مفهوم تعزيز ثقافة ريادة الأعمال إجرائياً في إطار الدراسة الحالية كالتالي: -

تعزيز ثقافه ريادة الاعمال من خلال (دورات تدريبيه - ورش عمل -مشروعات مموله- محاضرات تعريفيه للشباب الجامعي - تنظيم ندوات تعريفيه برياده الاعمال بشكل دوري للشباب الجامعي -انشاء اداره او وحده او مركز مختص برياده الاعمال لوضع الخطط والاليات -اكتشاف المتميزين والموهوبين من الشباب الجامعي - تنظيم حملات توعيه وتنقيف في رياده الاعمال للشباب الجامعي - توفير الدعم المادي والمعنوي لرواد الاعمال من الشباب الجامعي).

3- مفهوم الشباب الجامعي:

تعني كلمة الشباب لغة كما وردت في القواميس العربية ومنها لسان العرب لابن منظور . الفتوة والفتاء، بمعنى: الحيوية والقوة والديناميكية، والمعنى ذاته ورد في قواميس اللغات الحية، ومنها الانجليزية، فكلمة youth تعني: أول الشيء، بمعنى أنه طازج وحيوي، لذلك قيل قديماً: "الشمس لا تسطع في المساء كما تسطع في الصباح". وهناك أكثر من اتجاه لتعريف الشباب اصطلاحاً، ومنها الاتجاه البيولوجي الذي يرى أن مرحلة الشباب تتحدد زمنياً وعمرياً من سن 15 - 24 سنة، وهذا الاتجاه هو السائد حالياً في العديد من دول العالم (السرطان، 2019).

في ضوء المفاهيم السابقة يمكن للباحثة تحديد مفهوم الشباب الجامعي(الريادي) إجرائياً في إطار الدراسة الحالية كالتالي: -

يعرف الريادي على أنه: "الشخص الذي ينشأ مشروعاً جديداً في ظل المخاطر وعدم التأكد بهدف تحقيق الأرباح والنمو من خلال اكتشاف الفرص الجيدة وحشد الموارد لاستثمارها" (Scarborough & Cornwall, 2015, p.3)، إذن الريادي يمثل شخصاً يمتلك عوامل نجاح وسميات أصبحت في وقتنا الحالي تخصص لها مراكز متخصصة للتدريب عليها وتطويرها، وتتمثل السمات الريادية المساعدة على تحقيق النجاح أساساً في:

- الرغبة في النجاح مع تحديد ومعرفة جيدة بالأهداف.
- الثقة بالنفس وهذا ما يحقق القدرة على مواجهة الصعاب.
- الاندفاع للعمل، وهذا مرتبط بعامل الرغبة في العمل.
- الاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة والتضحية بأوقات الراحة.

- المنهجية والتنظيم في الأعمال الاستعداد والميل نحو مخاطرة، وهذا ينعكس في مقدرة كبيرة على الإبداع والابتكار.
- المنهجية والتنظيم في الأعمال.
- الالتزام المهني.

ثامناً: الإطار النظري للدراسة:

1- التطور التاريخي لريادة الأعمال وعلاقته بخصائص (سمات) الرياديين:

الريادة مفهوم قديم استخدم لأول مرة في اللغة الفرنسية في بداية القرن السادس عشر، وقد تضمن آنذاك معاني المخاطرة وتحمل الصعاب التي رافقت حملات الاستكشاف العسكرية ثم دخل هذا المفهوم إلى الجانب الاقتصادي في مطلع القرن الثامن عشر من قبل ريشارد كونتليون (Richard Cantillon) الذي وصف التاجر الذي يشتري سلعة بسعر محدد لبيعها في المستقبل بسعر لا يعرفه مسبقاً بالريادي، وفي الإطار نفسه اعتبر ساي (Say) الريادة: "مقدرة فائقة على الإدارة". وبعد هذه الجهود جاء جوزيف شومبيتر (Joseph Schumpeter) عام 1934 ليعطي بعداً آخر للمفهوم، حيث اعتبر أن الريادي هو حجر الزاوية في التنمية الاقتصادية (عمر، 2007، ص 10:7). أما فيما يتعلق بمصطلح "Entrepreneur" فتشير بعض الأدبيات الإدارية إلى أن ترجمته للعربية تغيرت ثلاث مرات، فكتاب الاقتصاد العرب الأوائل ترجموا المصطلح إلى "منظم" لكونهم ركزوا على مهارة الشخص (الأشخاص) الذي يطلق عليه هذا الوصف التنظيمية وقدرته على إقامة المنظمة، وفي السبعينات من القرن الماضي اشتهر استعمال ترجمة "المقاول" وهذا لانتشار السمات - وعلى رأسها الإبداع - التي يعبر عنها المصطلح لدى أفراد نجحوا في تأسيس وقيادة مقاولات البناء، وبعدها استقر الأمر لدى العديد من الكتاب على الترجمة "الريادي" وذلك منذ التسعينات من القرن الماضي، حيث بدأ التركيز أكثر على المهارات التي يجب تكوين الشباب عليها لإنشاء مشروعاتهم المختلفة الميادين (البرنوطي، 2005، ص 29:28). وفي هذه الفترة بدأ بالتحول التدريجي من البحث عن ريادة الأفراد إلى البحث عن ريادة المنظمات أو سمات تصنع ريادة المنظمات.

2- المميزات التي تحققها تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي (رائد الأعمال) والمجتمع (الحمالى و العربى، 2016، ص 204):

يعتبر نجاح رائد أعمال إضافه حقيقه لبعض المميزات ليس فقط لنفسه، ولكن لمنطقته ولوطنه. فالمميزات الناتجة عن نشاطات رواد الأعمال (الشباب الجامعي) تشمل الاتي:

- تحسين وضعه المالي الحالي.
- التوظيف الذاتي، التحرر والاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين.
- توظيف الآخرين في وظائف غالباً ما تكون أفضل لهم.
- تطوير المزيد من المنتجات والخدمات، واستحداث اسواق جديده.
- تصنيع المواد المحليه في صوره منتجات نهائيه سواء لاستهلاك المحلي اول للتصدير.
- زيادة الدخل وزياده النمو بالاقتصاد الوطني.
- المنافسة التي تؤدي الى منتجات بجوده اعلى.
- المزيد من الخدمات والمنتجات.

- استخدام التكنولوجيا الحديثه على مستوى الصناعات الصغيره لزياده الانتاجيه.
- المزيد من الابحاث والدراسات وتطوير الماكينات والمعدات الحديثه للسوق المحلي .
- القدره على تحقيق إنجازات عظيمة.
- تقليل هجره المواهب بتوفير مناخ محلي جديد لرياده الاعمال.

قد اوضحت بعض الدراسات ان السمات الشخصيه للريادي اكثر من 40 صفه وابرزها ست سمات اساسيه هي(نصر و العمري،2011،ص148):

- (التحكم الذاتي الداخلي - مستوى مرتفع من الطاقه -الحاجه الي الإنجاز - تحمل الغموض - الوعي بمرور الوقت- الثقه بالنفس).
- 3- دور الممارسه المهنيه للخدمة الاجتماعيه وطريقه تنظيم المجتمع في تعزيز ثقافه رياده الأعمال لدي الشباب الجامعي: -

وتعتمد مهنة الخدمة الاجتماعيه بصفه عامه وطريقه تنظيم المجتمع بصفه خاصه في تقديمها للخدمات الاجتماعيه وتحقيق الأغراض المجتمعيه على التقنيات المعاصره وما توفره من معلومات دقيقه تزيد من فاعليه الطريقه، حيث يتمكن المنظم الاجتماعى من التعامل مع كافة المعلومات اللازمه عن تعزيزثقافه رياده الاعمال التي يحتاجها.

فالممارسه المهنيه للخدمة الاجتماعيه وطريقه تنظيم المجتمع لا تستهدف فقط التأثيرعلى الوحده التي يعمل معها المنظم الاجتماعى سواء كانت مجتمعاً أو منظمة ، وإنما تستهدف أيضاً التأثير على الوحدات البيئيه المؤثره عليها وتهيئه الظروف لتعديل وحدات العمل وتدعيم التغيير الحادث، استمراراً لاستقرار وحدات العمل(بركات،2011،ص ص19:18)، كما ان الثقافه الرياديه من العوامل التي تشجع السلوكيات الرياديه كالمخاطره والاستقلاليه والانجاز وغيرها ،وتساعد في الترويج لامكانيه حدوث تغييرات وابتكارات جذريه في المجتمع .ويندرج تحت الثقافه الرياديه التعليم، حيث يعتبر محورا اساسيا في تعزيز ثقافه رياده الاعمال وتطوير المهارات والسمات العامه لها ،كما يمكن استثمار دور التعليم في تنميه رياده الاعمال في سن مبكره قد تصل الى مرحله رياض الاطفال ،ويمتد هذا الدور ليصل الى المراحل المتقدمه من التعليم العالى(المبرك و الجاسر،2014،ص25). وقد اكدت العديد من الدراسات على ان الطلاب درسوا في الجامعه مقررات تتعلق بالمشروعات الرياديه يكون لديهم الاستعداد والنيه بالشروع فى عمل ريادي اعلى من الطلاب الذين لم يدرسوا مثل تلك المقررات(رمضان،2012،ص367).

فمهنة الخدمة الاجتماعيه تعمل على الاستفادة من كل ما هو حديث فى مجال التطور العلمى والتكنولوجى، لذلك تعتمد على الاستعانة بالادوات الحديثه فى تعليمها وممارستها.

4- الإجراءات الأساسية لتأسيس المنظمات الريادية لتعزيز ثقافة رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي:-

- المنظمات الريادية (Entrepreneurial Organizations) (Antonic & Scarlat, 2005, pp. 71:89): كيانات مساهمة بقوة في التنمية الاقتصادية وزيادة الدخل القومي، عن طريق توليد الابتكارات وتنمية الأسواق وإيجاد فرص العمل وإدخال التكنولوجيا المتطورة لتحسين السلع والخدمات، سواء أكان ذلك ضمن نطاق محلي ام دولي.
- المنظمة الريادية يجب أن يتوافر فيها ثلاث عناصر أساسية (السكرانه،2008،ص17):

- الافراد الرياديين الذين لن يكون هناك ابداع من دونهم.
 - البعد التنظيمي المرتبط بالرؤية، الثقة المثاليه، الابداع، التحوط للفشل، التحوط للغموض، الرقابه الداخليه.
 - البعد البيئي المرتبط بالتنوع بالأسواق وفي هذا السياق يقول ستيف جونز: لايمكنك ان تسال العملاء ما يريدونه الان وتحاول توفيره، فابحلول الوقت الذي تتمكن فيه فعلا من صنع وتقديم ما طلبوه، ستجدهم يريدون شيء احدث(الجرادي،2012،ص39).
 - كما يمكن للجامعه ان تقوم بدور مهم في مجال تعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي من خلال ما يأتي (أبو بكر،2014،ص68):
 - (التعليم والتدريب والتوعيه - حفز الابتكار والابداع -الشراكه مع الصناعه والتوجه للبحث المنتج للتقنيه والحلول العمليه لمشاكل التنميه - الاحتضان والمساعده لاصحاب الافكار والمشروعات الرياديه - نقل التقنيه وحمايه حقوق المبتكرين -الاسهام في قياس وتقييم الاداء الحكومي في مجال رياده الاعمال - تقديم الحلول لمعوقات التحول لمجتمع المعرفه - التركيز على الميزه التنافسيه وتحقيق اختراقات حقيقيه في هذا المجال).
- 5- معوقات تعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي(الشميرى،2010):**
- ضعف الخدمات التوعيه والتثقيف فيه لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي
 - عدم وجود مقررات خاصه برياده الاعمال يدرسها جميع الشباب الجامعي.
 - عدم وجود منسقين معنيين باكتشاف الشباب الجامعي على المتميزين ذوي الافكار والمشروعات الرياديه بكل كليه.
 - عدم وجود دعم حقيقي مادي ام معنوي لاصحاب المبادرات المتميزين من الشباب الجامعي.
 - قله الخبرات والمهارات لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي.
 - عدم تفعيل الموقع الالكتروني لوحده او مركز رياده الاعمال .
 - وجود موروث ثقافي لدي الطلاب او الشباب الجامعي تحثهم على التمسك بالوظائف الحكوميه لانها اكثر امانا.
- 6- آليات طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي(العنيم،2012):**
- أولاً: التعليم والتدريب:** يعني تطوير المناهج التعليميه والذي من شأنه ان يفضي الى تحفيز الاعمال والتفكير الإبداعي. والتوسع في برامج التدريب بهدف تطوير مهارات الذات وبناء القدرات الشخصيه واكتساب مهارات العمل الاساسيه (مهارات الاتصال -اعداد خطه العمل - بناء فريق العمل - مبادئ التسويق- مبادئ المحاسبه الماليه- خدمات العملاء وغيرها).
- ثانياً: التوجيه والإرشاد:** توسيع قاعده التوجيه والارشاد من خلال ربطه ببرامج تحفيز لافراد والمؤسسات.
- وكذلك انشاء حاضنات الاعمال داخل المؤسسات الاقتصاديه الكبرى.**
- ثالثاً: التمويل:** التوسع في استخدام انظمه التمويل غير تقليديه تلائم المشروعات الناشئه كاشركات راس المال الجرى.

رابعاً: التمكين:

- تبسيط الاجراءات الحكوميه الخاصه بتأسيس المشروعات الناشئه ومزاولة نشاطها (مراكز الخدمه الموحد - البوابات الالكترونيه).
 - تهيئه البنيه التحتيه الماديه والمعلوماتيه والمؤسسيه الداعمه لرواد الاعمال.
 - التوسع في تقديم الحوافز والمنح الحكوميه للمشروعات الناشئه (الاراضي -الطاقه- مدخلات الانتاج -منح التصدير...ألخ).
 - العمل على استصدار تشريعات تمكن المشروعات الناشئه من الحصول على نسبه من المشتريات الحكوميه والمشروعات التي تطرح امام القطاع الخاص.
 - تأهيل المشروعات الناشئه لانتاج منتجات مطابقه للمواصفات القياسيه العالميه، ودعم توطين التكنولوجيا بما يسهم في تعزيز القدرات التنافسيه لتلك المشروعات.
 - تطوير اليات فعاله للتسويق والتصدير امام منتجات المشروعات الناشئه (ابتكار وترسيخ الهويه الوطنيه -التغليف -التسويق الالكتروني- المعارض الخارجيه).
 - تطوير تشريعات حمايه الملكيه الفكرية وإنفاذها.
- 7- كما ان لرياده الاعمال اثار اجتماعيه يمكن ايجازها في(الهاروني، 2011، ص89):

- عدالة التتميه الاجتماعيه وتوزيع الثروه.
- امتصاص البطاله وتامين فرص عمل جديده .
- المساهمه في تشغيل المرأه .
- الحد من هجره السكان من القرى الى المدن.

8- الآليات المقترحة لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي:

- وجود اداره حقيقيه لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي.
- وضع خطه لتنظيم حملات توعيه دوريه ثانويه لتعديل ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي.
- وضع خطه تدريب وتصميم حقائب تدريبيه يتم تنفيذها لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي.
- تخصيص موازنه ماليه مناسبه لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي.
- تصميم مقررات دراسيه تهتم تعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي.
- تنظيم مسابقه ثانويه للمتميزين من الشباب الجامعي لتعزيز الافكار والمشروعات الرياديه.

تاسعاً : الإجراءات المنهجية للدراسة :-

1. نوع الدراسة :-

تتنمي الدراسة الحاليه للدراسات الوصفية التحليلية التي تهتم برصد وتحديد خصائص ظاهرة معينة وتحليلها، وهي أفضل الدراسات مناسبة وملاءمة لطبيعة وموضوع البحث، حيث تهدف الباحثة إلى وصف وتحديد رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافه رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي.

2. منهج الدراسة: -

اعتمدت الدراسة الحالية على منهج المسح الاجتماعي الشامل وتم عليها تطبيق أداة البحث واستخدمت الباحثة ذلك مع "طلاب الفرقة الرابعة انتظام" بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.

3. أدوات الدراسة: -

- اعتمدت الباحثة في جمع البيانات من الميدان على استمارة استبيان حول (رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي).
 - دليل مقابلة للخبراء حول (رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي).
- وقد اتبعت الباحثة المنهج العلمي في تصميم هذه الأداة كالتالي: -

أ- إجراءات تصميم الأداة:

- وقد قامت الباحثة بمجموعة من الخطوات العلمية والإجراءات المنهجية، وكانت كالتالي:
- الاطلاع على الكتابات العلمية المتخصصة في موضوع الدراسة الحالية.
 - الاطلاع على الدراسات والبحوث العربية والأجنبية المرتبطة بموضوع الدراسة.
- خطوات تصميم استمارة الاستبيان لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي: -
- المحور الأول: البيانات الأولية لطلاب الفرقة الرابعة انتظام، وتشمل علي، (الاسم، النوع، السن، الفرقة الدراسية، هل يوجد مقرر دراسي لريادة الاعمال؟).
 - المحور الثاني: المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي.
 - المحور الثالث: أهمية تعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي.
 - المحور الرابع: المهارات اللازمة لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي.
 - المحور الخامس: الخصائص (سمات) اللازمة لرواد الاعمال لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي.
 - المحور السادس: المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي.
 - المحور السابع: اليات مقترحه لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي.

ب- صدق أداة الدراسة وثباتها:

الصدق الظاهري لأداة الدراسة: ولجمع المعلومات من عينة الدراسة قامت الباحثة ببناء أداة الدراسة وتأكدت من صدقها وثباتها من خلال عرضهم على عدد (14) محكماً من ذوي الاختصاص فتم الحذف والإضافة وفق مرنيتهم.

صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة: بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة قامت الباحثة بتطبيقه ميدانياً على طلاب الفرقة الرابعة، مجتمع الدراسة وتم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة.

الصدق لأداة الدراسة: توضح النتائج بالجدول أن قيم معامل ارتباط كل عبارة من العبارات مع محورها موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) فأقل مما يشير إلى أن جميع عبارات الاستبانة تتمتع بدرجة صدق مرتفعة، ويؤكد قوة الارتباط الداخلي بين جميع عبارات الاستبيان، وعليه فأن هذه النتيجة توضح صدق عبارات ومحاور الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق الميداني.

قياس ثبات أداة الدراسة: استمارة استبيان مطبقة على الشباب الجامعي وهم طلاب الفرقة الرابعة بالكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان.

جدول رقم (1) يوضح معامل ألفا كرو نباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المؤشرات	عدد العبارات	ثبات المؤشر
المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة رياده الاعمال	11	0.851
أهمية تعزيز ثقافه رياده الاعمال	9	0.908
المهارات اللازمة لتعزيز ثقافه رياده الاعمال	9	0.928
الخصائص(سمات) اللازمة لرواد الاعمال	8	0.936
المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافه رياده الاعمال	7	0.940
اليات مقترحه لتعزيز ثقافه رياده الاعمال	7	0.935
الثبات العام	51	0.901

توضح النتائج أن معامل الثبات لأداة الدراسة عالي حيث تراوح ما بين (0.8-0.95) وبلغ معامل الثبات العام (0.901) وهذا يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.

4. مجالات الدراسة: -

- أ- المجال المكاني: - كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان.
- مبررات إختيار المجال المكاني: وقامت الباحثة باختيار كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان للأسباب التالية: -
- تعتبر كلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان هي أقدم الكليات التي تقدم برامج البكالوريوس حتى تاريخه.
- الكلية الوحيدة التي حصلت على الجودة والأعتماد.
- زيادة نسبة دارسى الفرقة الرابعة (مرحلة البكالوريوس) بكلية الخدمة الاجتماعية - جامعة حلوان المستفيدين من البرامج التي تقدمها لهم.
- تقع في محافظة القاهرة وتخدم مناطق جغرافية مختلفة.
- موافقتها على مساعدة الباحثة في جمع البيانات الخاصة بالدراسة.
- ب- المجال البشرى: -

1- المسح الاجتماعى الشامل للطلاب الفرقة الرابعة انتظام السابق ذكرها البالغ عددهم 2491 وعند حساب حجم العينة من مجتمع احصائى معلوم بمعنى أننا نعرف عدد الأفراد الذين يتكون منهم ذلك المجتمع فإننا نتبع الخطوات التالية:

تم حساب حجم العينة على أساس أن حجم المجتمع الاحصائى 2491 من المعادلة التالية:

$$\text{حجم العينة (ن)} = \frac{\frac{(z^2) \times \sigma^2}{2}}{1 + \frac{(z^2) \times \sigma^2}{2}} = 154 \text{ مفردة.}$$

حيث:

- Z: القيمة المعيارية عند مستوى ثقة معين وهي:
 - $Z = 1.28$ عند مستوى ثقة 80%
 - خ م: الخطأ المعياري المسموح به وهو:
 - $0.05 = \text{خ م}$
 - ف: هي درجة الاختلاف بين مفردات المجتمع الاحصائي وقد اصطلح العلماء على وضعها بقيمة ثابتة
أى أن قيم ف = 0.5 دائماً.
 - ن: حجم المجتمع الاحصائي وهو 2491.
- وتم استخدام قانون الحجم الامثل بالعينة للطلاب الفرقة الرابعة انتظام (مرحلة البكالوريوس) البالغ عددهم 154 مفردة.

2- عينة عشوائية من الخبراء بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وعددهم 20 مفردة ولكن بعد فحص الاستمارات تبين صلاحية 18 استمارات فقط للتطبيق.

ج- المجال الزمني: يتحدد المجال الزمني للدراسة في فتره جمع البيانات والتي استغرقت 2019/12/9 إلى 2020/1/25.

5. المعاملات الاحصائية للدراسة: -

تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج (SPSS.V. 17.0) الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري: ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات المبحوثين، كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط الحسابي، حيث أنه في حالة تساوى العبارات في المتوسط الحسابي فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأول.

عاشراً: نتائج الدراسة الميدانية: -

1- نتائج الدراسة المتعلقة بوصف مجتمع الدراسة: -

جدول رقم (2): يوضح وصف عينة مجتمع الدراسة

البعد	وصف مجتمع الدراسة	الطلاب		الخبراء	
		ك	%	ك	%
النوع	انثى	101	65.58%	6	33.33%
	ذكر	53	33.42%	12	66.66%
السن	المتوسط	22.00		37.50	
	الانحراف المعياري	1.102		3.697	
هل يوجد مقرر رياده اعمال؟	نعم	15	9.7%		
	لا	139	90.3%		

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي: -

وصف مجتمع الدراسة بالنسبة للطلاب جاء كالتالي أن نسبة الشباب الجامعي طلاب الفرقة الرابعة الإناث أكبر من نسبة الذكور فبلغت نسبة الإناث (65.58%) أما نسبة الذكور فبلغت (33.42%)، وتري الباحثة أن ذلك يرجع إلى لانشغال الإناث الدائم حالياً بالممارسة العلمية للعمل داخل تلك المنظمات. أما بالنسبة للخبراء فجاء نسبة الذكور أكبر من نسبة الإناث فبلغت نسبة الذكور (66.66%) أما نسبة الإناث (33.33%).

كما يتبين من الجدول السابق أن نسبة السن الدراسي لطلاب الفرقة الرابعة انتظام بمتوسط حسابي 22.00 وبانحراف معياري 1.102، كما تبين أن نسبة السن للخبراء فجاء بمتوسط حسابي 37.50 وبانحراف معياري 3.697.

كما يلاحظ أن هل يوجد مقرر رياده اعمال؟ بأن نعم يوجد مقرر رياده اعمال بنسبة (9.7%) كما تبين ان لا يوجد مقرر رياده اعمال بنسبة (90.3%)، وهذا يدل على لا يوجد مقرر رياده اعمال، ويتفق ذلك مع دراسة (Kambi) النوايا الريادية لطلبة الجامعات في تنزانيا 2012 والتأكيد على ضرورة الأهتمام بتعليم رياده الأعمال لطلبة الجامعات من أجل العمل على إزدهار ورخاء البلاد، وأن تشمل الدراسات الريادية جميع مناحي الحياة وعدم حصرها في المشاريع التجارية لمواكبة التطورات في العالم المعاصر.

2- نتائج الدراسة المتعلقة بالمعارف اللازمة لتعزيز ثقافة رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي:

جدول رقم (3): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة المرتبطة بالمعارف اللازمة لتعزيز ثقافة رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي

م	المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة رياده الاعمال	الطلاب			الخبراء		
		المتوسط	الانحراف	الترتيب	المتوسط	الانحراف	الترتيب
1	[ريادة الاعمال عمل حر يتسم بالابداع]	2.54	0.600	5	2.50	0.577	3
2	[تعتمد رياده الاعمال على الخبرة والمعرفة بالسوق]	2.77	0.501	1	2.50	1.000	3
3	[تساعد رياده الاعمال في الحد من البطالة]	2.42	0.596	8	2.75	0.500	2
4	[تساعد رياده الاعمال على فتح اسواق جديده للسلع والمنتجات]	2.56	0.535	4	2.75	0.500	2

3	0.577	2.50	6	0.685	2.51	5	[ريادة الاعمال تتطلب كلا من راس المال والتكنولوجيا]
4	0.957	2.25	9	0.555	2.37	6	[تتطلب ريادة الاعمال الاعتماد على الذات]
1	0.000	3.00	2	0.546	2.67	7	[تهدف ريادة الاعمال الى استثمار ما لدي الشباب من الطاقات والامكانيات الكامنة]
3	0.577	2.50	7	0.537	2.46	8	[تحقق ريادة الاعمال الرضا الوظيفي للفرد نتيجة قيامه بالعمل المناسب]
4	0.500	2.25	3	0.565	2.58	9	[تتسم ريادة الاعمال بالمرونة والتغيير للأفضل]
5	0.957	1.75	10	0.654	2.30	10	[تتجنب ريادة الاعمال الاجراءات الروتينية في العمل]
3	0.577	2.50	4	0.598	2.56	11	[تهدف ريادة الاعمال الى تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع]
3	0.577	2.50	4	0.598	2.56	12	[تهدف ريادة الاعمال الى تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع]
مستوي مرتفع		2.48	مستوي مرتفع		2.52	المتوسط العام	

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي: -

أن المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الاعمال بالنسبة للشباب الجامعي تتبنى كالتالي في الترتيب الأول " تعتمد ريادة الاعمال على الخبرة والمعرفة بالسوق" بمتوسط حسابي 2.77 و بانحراف معياري 0.501، ثم في الترتيب الثاني جاء "تهدف ريادة الاعمال الى استثمار ما لدي الشباب من الطاقات والامكانيات الكامنة " بمتوسط حسابي 2.67 و بانحراف معياري 0.546، ويتفق ذلك مع دراسة Bhardwaj & Momaya (2011) في تأكيده على ضرورة خلق المغامرة الجديدة التي يمكن جني من خلالها المكاسب للفريق الريادي وللمنظمة وهي المغامرات الجديدة، والأعمال الجديدة، وإبداعية المنتج والخدمة، وإبداعية العملية، والتجديد الذاتي، وتبني المخاطرة، والاستباقية، والتنافسية الشديدة، وجاء في الترتيب الثالث " تتسم ريادة الاعمال بالمرونة والتغيير للأفضل " بمتوسط حسابي 2.58 و بانحراف معياري 0.565، وجاء في الترتيب الرابع كلاً من " تساعد ريادة الاعمال على فتح اسواق جديده للسلع والمنتجات و تهدف ريادة الاعمال الى تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع و تهدف ريادة الاعمال الى تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع " بمتوسط حسابي 2.56 و بانحراف معياري 0.598، ثم في الترتيب الخامس جاء " ريادة الاعمال عمل حر يتسم بالأبداع " بمتوسط حسابي 2.54 و بانحراف معياري 0.501، ، يلي ذلك في الترتيب العاشر والأخير " تتجنب ريادة الاعمال الاجراءات الروتينية في العمل"، بمتوسط حسابي 2.30 و بانحراف معياري 0.654، ويتفق ذلك مع دراسة Jacobus (2012) وأوصت بضرورة الجهود التسويقية التي تتعلق بالريادة وإنشاء شبكة للخريجين لتحسين العلاقة مع الخريجين الرياديين من اجل تحسين فعالية العروض الريادية.

وفي ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن أهمية المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي ، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لاجابات عينة الدراسة 2.52 وهذه القيمة مرتفعة. اما بالنسبة لرأى الخبراء في دليل المقابلة الذي اجرته الباحثة والتي تمثلت في الترتيب التالي: وجاء في الترتيب الأول أن "تهدف ريادة الاعمال الى استثمار ما لدي الشباب من الطاقات والامكانيات الكامنة بمتوسط

حسابي 3.00 وبتنحراف معياري 0.000، وجاء في الترتيب الثاني كلاً من " تساعد ريادة الاعمال في الحد من البطالة و تساعد ريادة الاعمال على فتح اسواق جديد للسلع والمنتجات" بمتوسط حسابي 2.75 وبتنحراف معياري 0.500، ثم جاء في الترتيب الثالث كلاً من " ريادة الاعمال عمل حر يتسم بالأبداع و تعتمد ريادة الاعمال على الخبرة والمعرفة بالسوق و ريادة الاعمال تتطلب كلا من راس المال والتكنولوجيا و تحقق ريادة الاعمال الرضا الوظيفي للفرد نتيجة قيامه بالعمل المناسب و تهدف ريادة الاعمال الى تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع و تهدف ريادة الاعمال الى تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع" بمتوسط حسابي 2.50 وبتنحراف معياري 0.577، ثم جاء في الترتيب الخامس والأخير " تتجنب ريادة الاعمال الاجراءات الروتينية في العمل" بمتوسط حسابي 1.75 وبتنحراف معياري 0.957.

وفي ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن أهمية المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الخبراء، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لاجابات عينة الدراسة 2.48 وهذه القيمة مرتفعة.

3- نتائج الدراسة المتعلقة بأهمية تعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي:
جدول رقم (4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة المرتبطة بأهمية تعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي

م	أهمية تعزيز ثقافته ريادة الاعمال	الطلاب			الخبراء		
		المتوسط	الانحراف	الترتيب	المتوسط	الانحراف	الترتيب
1	[المساهمة في خدمة المجتمع]	2.82	0.384	1	2.50	0.577	3
2	[استحداث انشطه اقتصاديه جديده]	2.61	0.491	6	3.00	0.000	1
3	[تقليل هجره الكفاءات خارج الوطن]	2.54	0.537	8	2.50	0.577	3
4	[القضاء على البيروقراطية والروتين والاعتماد على الابداع والابتكار]	2.63	0.487	5	2.75	0.500	2
5	[اكتشاف كافة الفرص المتاحة في بيئة العمل والاستفادة منها بدرجة كبيره من الكفاءة والفاعلية]	2.67	0.546	3	3.00	0.000	1
6	[تنمية القدرات البشرية الهائلة بما يفيد المشروعات والمجتمع بأكمله]	2.74	0.483	2	3.00	0.000	1
7	[تخفيض معدل البطالة وزيادة فرص العمل]	2.67	0.476	4	3.00	0.000	1
8	[تعزيز القدرة التنافسية]	2.60	0.563	7	2.75	0.500	2
9	[تحسين الدخل القومي]	2.61	0.491	6	2.75	0.500	2
	المتوسط العام	2.63		مستوى مرتفع	2.75		مستوى مرتفع

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي: -

أن أهمية تعزيز ثقافة ريادة الاعمال بالنسبة للشباب الجامعي تتبنى كالتالي في الترتيب الأول "المساهمة في خدمة المجتمع" بمتوسط حسابي 2.82 وبتنحراف معياري 0.384، ثم جاء في الترتيب الثاني " تنمية القدرات

البشرية الهائلة بما يفيد المشروعات والمجتمع بأكمله"بمتوسط حسابي 2.74 وبتباخراف معيارى 0.483، ثم جاء فى الترتيب الثالث" اكتشاف كافة الفرص المتاحة فى بيئة العمل والاستفادة منها بدرجة كبيرة من الكفاءة والفاعلية" بمتوسط حسابى 2.67 وبتباخراف معيارى 0.546، وجاء فى الترتيب الثامن والأخير" تقليل هجره الكفاءات خارج الوطن" بمتوسط حسابى 2.54 وبتباخراف معيارى 0.537، ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من (Gurol, 2006) و. (Bhardwaj & Momaya 2011) بأهمية إستكشاف روح الريادة الشخصية لدى طلاب الجامعات التركية وإجراء تقييم لميولهم الريادية والرؤية الريادية الفاعلة تخلق المغامرات الجديدة، وإبداعية المنتج والخدمة ، والتجديد الذاتى، وتبني المخاطرة، والاستباقية، والتنافسية.وأكدت دراسة (Kambi)النوايا الريادية لطلبة الجامعات فى تنزانيا 2013 أيضاً على ضرورة الأهتمام بتعليم ريادة الأعمال لطلبة الجامعات من أجل العمل على إزدهار ورخاء البلاد.

وفى ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن أهمية تعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لاجابات عينة الدراسة 2.63 وهذه القيمة مرتفعة.

اما بالنسبة لرأى الخبراء فى دليل المقابلة الذى أجرته الباحثة والتي تمثلت فى الترتيب التالى: وجاء فى الترتيب الأول كلاً من" استحداث انشطه اقتصاديه جديده و اكتشاف كافة الفرص المتاحة فى بيئة العمل والاستفادة منها بدرجة كبيرة من الكفاءة والفاعلية و تنمية القدرات البشرية الهائلة بما يفيد المشروعات والمجتمع بأكمله و تخفيض معدل البطالة وزيادة فرص العمل"بمتوسط حسابى 3.00 وبتباخراف معيارى 0.000، ثم جاء فى الترتيب الثانى كلاً من" القضاء على البيروقراطية والروتين والاعتماد على الابداع والابتكار و تعزيز القدرة التنافسية و تحسين الدخل القومي" بمتوسط حسابى 2.75 وبتباخراف معيارى 0.500، وجاء فى الترتيب الثالث والأخير كلاً من"المساهمة فى خدمة المجتمع و تقليل هجره الكفاءات خارج الوطن"بمتوسط حسابى 2.50 وبتباخراف معيارى 0.577، وأكدت دراسة (ياسر سالم المري) 2013 على ضرورة زيادة الوعى بأهمية ريادة الأعمال واكساب رواد الاعمال الخبرة اللازمة لتشغيل وإدارة مشروعاتهم من قبل حاضنات الاعمال ودعم المشروعات الريادية بالتمويل المالى المناسب الذى يجعلها تتطور.

وفى ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن أهمية تعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي من وجهة نظر الخبراء، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لاجابات عينة الدراسة 2.75 وهذه القيمة مرتفعة.

4- نتائج الدراسة المتعلقة بالمهارات اللازمة لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي:
جدول رقم (5): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة المرتبطة بالمهارات اللازمة لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي

م	المهارات اللازمة لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال	الطلاب			الخبراء	
		المتوسط	الانحراف	الترتيب	المتوسط	الانحراف
1	[مهارات مرتبطة بأعمال التخطيط والإدارة والتسويق]	2.89	0.363	1	2.75	0.500
2	[مهارات الابداع والابتكار]	2.77	0.501	4	3.00	0.000
3	[مهارات التشبيك وبناء العلاقات والاقناع والتفاوض]	2.79	0.453	3	2.75	0.500
4	[مهارات المخاطرة واتخاذ القرار وتحمل المسؤولية]	2.72	0.559	7	2.75	0.500
5	[مهارات التفكير الناقد والتحليلي وحل المشكلات]	2.70	0.499	9	3.00	0.000
6	[مهارات الثقة بالنفس والتعرف على الذات والاعتقاد بالقدرة الذاتية على احداث التأثير او التغيير والمبادرة]	2.74	0.613	5	3.00	0.000
7	[مهارات القراءة والكتابة والحساب الأساسية]	2.72	0.491	6	1.50	1.000
8	[مهارات الاتصال بالخبراء المهنيين في مجال ريادة الاعمال]	2.82	0.428	2	2.75	0.500
9	[مهارات العرض والتقديم والعمل الجماعي واستكشاف الفرص العملية لبدء المشاريع الريادية لتصميم وتنفيذ خطة العمل]	2.70	0.533	8	2.50	0.577
المتوسط العام		2.76		مستوى مرتفع	2.67	مستوى مرتفع

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي: -

- أن المهارات اللازمة لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال بالنسبة للشباب الجامعي تتبنى كالتالي في الترتيب الأول "مهارات مرتبطة بأعمال التخطيط والإدارة والتسويق" بمتوسط حسابي 2.89 وبتنحرف معياري 0.363، ثم جاء في الترتيب الثاني "مهارات الاتصال بالخبراء المهنيين في مجال ريادة الاعمال" بمتوسط حسابي 2.82 وبتنحرف معياري 0.428، ثم جاء في الترتيب الثالث "مهارات التشبيك وبناء العلاقات والاقناع والتفاوض" بمتوسط حسابي 2.79 وبتنحرف معياري 0.453، ثم جاء في الترتيب التاسع والأخير "مهارات التفكير الناقد والتحليلي وحل المشكلات" بمتوسط حسابي 2.70 وبتنحرف معياري 0.499، ويتفق ذلك مع دخل التمكين ويؤكد ذلك علي ضرورة إبراز القدرات والمهارات الإيجابية لدى الشباب الجامعي. وتشجيعهم على اكتساب المهارات والمعارف من خلال توفير فرص للتدريب لهم. ويتفق ذلك أيضاً مع دراسة كلاً من (ياسر سالم المري) 2013 على ضرورة الجهود التسويقية واختيار المشروع الريادي الذي يتناسب مع مؤهلات ومهارات وإمكانات وقدرات وميول وإهتمامات رائد الأعمال. وفي ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن المهارات اللازمة لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي ، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لاجابات عينة الدراسة 2.76 وهذه القيمة مرتفعة.

اما بالنسبة لرأى الخبراء فى دليل المقابلة الذى اجرته الباحثة والتي تمثلت فى الترتيب التالى: وجاء فى الترتيب الأول كلاً من "مهارات الابداع والابتكارو مهارات التفكير الناقد والتحليلي وحل المشكلات و مهارات الثقة بالنفس والتعرف على الذات والاعتقاد بالقدرة الذاتية على احداث التأثير او التغيير والمبادرة" بمتوسط حسابى 3.00 وبتنحراف معيارى 0.000، ثم جاء فى الترتيب الثانى كلاً من "مهارات مرتبطة بأعمال التخطيط والإدارة والتسويق و مهارات التشبيك وبناء العلاقات والاقناع والتفاوض و مهارات المخاطرة واتخاذ القرار وتحمل المسؤولية و مهارات الاتصال بالخبراء المهنيين فى مجال ريادة الاعمال" بمتوسط حسابى 2.75 وبتنحراف معيارى 0.500، ثم جاء فى الترتيب الثالث "مهارات العرض والتقديم والعمل الجماعي واستكشاف الفرص العملية لبدء المشاريع الريادية لتصميم وتنفيذ خطة العمل" بمتوسط حسابى 2.50 وبتنحراف معيارى 0.577، ثم جاء فى الترتيب الرابع والأخير " مهارات القراءة والكتابة والحساب الأساسية " بمتوسط حسابى 1.50 وبتنحراف معيارى 1.000. وفى ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن المهارات اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الخبراء، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لاجابات عينة الدراسة 2.67 وهذه القيمة مرتفعة.

5- نتائج الدراسة المتعلقة بالخصائص(سمات)اللازمة لرواد الاعمال لتعزيز ثقافه ريادة الاعمال لدى

الشباب الجامعي:

جدول رقم (6): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة المرتبطة بالخصائص(سمات) اللازمة لرواد الاعمال لتعزيز ثقافه ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي.

م	الخصائص(سمات) اللازمة لرواد الاعمال	الطلاب			الخبراء	
		المتوسط	الانحراف	الترتيب	المتوسط	الانحراف
1	[التحكم الذاتي (الثقة بالنفس)]	2.82	0.384	2	2.75	0.500
2	[درجة عالية من الطاقة]	2.63	0.487	7	3.00	0.000
3	[الحاجة الى الإنجاز]	2.79	0.411	3	3.00	0.000
4	[القدرة على تحليل الموضوعات وفهم الامور الغامضة (الخفية)]	2.65	0.517	6	3.00	0.000
5	[لا يتأثر بالفوضى وعدم التأكد]	2.39	0.701	8	2.00	0.816
6	[الوعى بقيمة الوقت]	2.70	0.566	5	2.50	1.000
7	[التفاؤل]	2.77	0.501	4	2.50	1.000
8	[القدرة على تحمل المسؤولية]	2.84	0.368	1	3.00	0.000
	المتوسط العام	2.70		مستوى مرتفع	2.72	مستوى مرتفع

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي: -

أن الخصائص(سمات) اللازمة لرواد الاعمال لتعزيز ثقافه ريادة الاعمال بالنسبة للشباب الجامعي

تتبنى كالتالي فى الترتيب الأول "القدرة على تحمل المسؤولية" بمتوسط حسابى 2.84 وبتنحراف معيارى 0.368، ثم جاء فى الترتيب الثانى " التحكم الذاتي (الثقة بالنفس)" بمتوسط حسابى 2.82 وبتنحراف معيارى 0.384، ثم جاء فى الترتيب الثالث "الحاجة الى الإنجاز" بمتوسط حسابى 2.79 وبتنحراف معيارى 0.411، ثم جاء فى الترتيب الرابع "التفاؤل" بمتوسط حسابى 2.77 وبتنحراف معيارى 0.501، ثم جاء فى الترتيب الثامن والاخير "لا يتأثر بالفوضى وعدم التأكد" بمتوسط حسابى 2.39 وبتنحراف معيارى 0.701،

ويتفق ذلك مع دراسة (Gurol, Atsan) 2006 علي إستكشاف روح الريادة الشخصية لدى طلاب الجامعات وإجراء تقييم لميولهم الريادية مقارنة مع الطلاب أصحاب الميول غير الريادية. والتركيز على السمات الشخصية لدى الطلبة أصحاب الميول الريادية تكون أعلى من الطلبة أصحاب الميول غير الريادية، كما وجد لدى الطلبة ميول نحو تبنى المخاطرة والسيطرة وحب الانجاز والابتكار. وتتفق أيضاً دراسة "سعدي محمد شاهر ٢٠١٥" ودراسة "هيام مصطفى، منال فتحي ٢٠١٧" مما ادي الي تعميق الخبرات والخصائص المرتبطة بتنمية القدرات العقلية بشكل عام والتفكير الريادي بشكل خاص والعمل الجماعي ساهم في زيادة تفاعل الطلاب مع بعضهم البعض مما يفيد في تبادل الأفكار والخبرات ويعمل علي تنمية القدرات العقلية.

وفي ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن الخصائص (سمات) اللازمة لرواد الاعمال لتعزيز ثقافته رياده الاعمال، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لاجابات عينة الدراسة 2.70 وهذه القيمة مرتفعة.

اما بالنسبة لرأى الخبراء فى دليل المقابلة الذى اجرته الباحثة والتي تمثلت فى الترتيب التالى: وجاء فى الترتيب الأول كلاً من "درجة عالية من الطاقو الحاجة الى الإنجاز، القدرة على تحليل الموضوعات، فهم الامور الغامضة (الخفية)، القدرة على تحمل المسؤولية" بمتوسط حسابى 3.00 وبانحراف معيارى 0.000، ثم جاء فى الترتيب الثانى "التحكم الذاتى (الثقة بالنفس)" بمتوسط حسابى 2.75 وبانحراف معياري 0.500، ثم جاء فى نهاية الترتيب "لا يتأثر بالفوضى وعدم التأكد" بمتوسط حسابى 2.00 وبانحراف معياري 0.816، ثم جاء فى الترتيب الثالث كلاً من "الوعى بقيمة الوقت، التفاؤل" بمتوسط حسابى 2.50 وبانحراف معياري 1.000، ثم جاء فى الترتيب الرابع والأخير "لا يتأثر بالفوضى وعدم التأكد" بمتوسط حسابى 2.00 وبانحراف معياري 0.816.

وفي ضوء الجدول السابق نجد أن الاجابات تعبر عن أهمية الخصائص (السمات) اللازمة لرواد الأعمال وقد بلغت قيمة المتوسط العام الاجابات عينة الدراسة 2.72 وهذه القيمة مرتفعة.

6- نتائج الدراسة المتعلقة بالمعوقات التي تواجه تعزيز ثقافه رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي:

جدول رقم (7): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة المرتبطة بالمعوقات التي تواجه تعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي.

م	المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافه رياده الاعمال	الطلاب		الخبراء	
		المتوسط	الانحراف	الترتيب	الانحراف
1	إضعف الخدمات التوعوية والتنقيفية لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي]	2.56	0.567	3	0.816
2	إعدم وجود مقررات خاصة برياده الاعمال يدرسها جميع الشباب الجامعي]	2.54	0.629	4	0.577
3	إعدم وجود منسقين معنيين باكتشاف الشباب الجامعي على المتميزين ذوي الافكار والمشروعات الريادية بكل كليه]	2.53	0.684	6	1.000
4	إعدم وجود دعم حقيقي مادي ام معنوي لأصحاب المبادرات المتميزين من الشباب الجامعي]	2.54	0.657	5	0.500
5	إقله الخبرات والمهارات لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي]	2.60	0.678	2	0.957
6	إعدم تفعيل الموقع الالكتروني لوحدده او مركز رياده الاعمال]	2.67	0.607	1	0.500
7	إوجود موروث ثقافي لدي الطلاب او لدى الشباب الجامعي تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر امانا]	2.67	0.512	1	0.000
المتوسط العام		2.59		مستوى مرتفع	2.54

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي: -

أن المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافته رياده الاعمال بالنسبة للشباب الجامعي تتبنى كالتالي في الترتيب الأول كلاً من "عدم تفعيل الموقع الالكتروني لوحده او مركز رياده الاعمال، وجود موروث ثقافي لدي الطلاب او لدى الشباب الجامعي تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر اماناً" بمتوسط حسابي 2.67 وبتباخراف معيارى 0.607، ثم جاء في الترتيب الثانى "قله الخبرات والمهارات لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابى 2.60 وبتباخراف معيارى 0.678، ثم جاء في الترتيب الثالث "ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابى 2.56 وبتباخراف معيارى 0.567، ثم جاء في الترتيب السادس والأخير "عدم وجود منسقين معنيين باكتشاف الشباب الجامعي على المتميزين ذوي الافكار والمشروعات الريادية بكل كليه" بمتوسط حسابى 2.53 وبتباخراف معيارى 0.684، ويتفق ذلك مع دراسة (ياسر سالم المري) 2013 علي تعرض رواد الأعمال لضغوط عمل شديدة وإستعجالهم فى الحصول على الربح يؤدى الى تفضيل العمالة الاجنبية وانخفاض هامش الربح فى بداية المشروعات الريادية ويتفق ذلك مع دراسة حسام بن ابراهيم بن حسين 2017 على ضرورة الكشف عن المعوقات التى تواجه الجامعة فى تنمية ثقافة رياده الاعمال للطلاب وتقديم مقترحات تسهم فى تنمية ثقافة رياده الأعمال لدى الطلاب. وفى ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافة رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لاجابات عينة الدراسة 2.59 وهذه القيمة مرتفعة. اما بالنسبة لرأى الخبراء فى دليل المقابلة الذى اجرته الباحثة والتي تمثلت فى الترتيب التالى: وجاء في الترتيب الأول أن "وجود موروث ثقافي لدي الطلاب او لدى الشباب الجامعي تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر اماناً" بمتوسط حسابى بنسبة 3.00 وبتباخراف معيارى 0.000، ثم جاء في الترتيب الثانى كلاً من "عدم وجود دعم حقيقي مادي ام معنوي لأصحاب المبادرات المتميزين من الشباب الجامعي، عدم وجود دعم حقيقي مادي ام معنوي لأصحاب المبادرات المتميزين من الشباب الجامعي، عدم تفعيل الموقع الالكتروني لوحده او مركز رياده الاعمال" بمتوسط حسابى بنسبة 2.75 وبتباخراف معيارى 0.500، ثم جاء في الترتيب الثالث كلاً من "عدم وجود مقررات خاصه برياده الاعمال يدرسها جميع الشباب الجامعي، عدم وجود منسقين معنيين باكتشاف الشباب الجامعي على المتميزين ذوي الافكار والمشروعات الريادية بكل كليه" بمتوسط حسابى بنسبة 2.50 وبتباخراف معيارى 0.577، ثم جاء في الترتيب الخامس والأخير "ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابى بنسبة 2.00 وبتباخراف معيارى 0.816. وفى ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافة رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الخبراء، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لاجابات عينة الدراسة 2.54 وهذه القيمة مرتفعة.

7- نتائج الدراسة المتعلقة بلاليات المقترحة لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي:

جدول رقم (8): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات عينة الدراسة المرتبطة بلاليات المقترحة لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدى الشباب الجامعي.

م	اليات مقترحة لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال	الطلاب			الخبراء		
		المتوسط	الانحراف	الترتيب	المتوسط	الانحراف	الترتيب
1	[وجود ادارة حقيقيه لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي]	2.79	0.491	3	3.00	0.000	1
2	[وضع خطة لتنظيم حملات توعيه دوريه ثانويه لتعديل ثقافته ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي]	2.75	0.434	6	2.75	0.500	2
3	[وضع خطة تدريب وتصميم حقائب تدريبيه يتم تنفيذها لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي]	2.86	0.441	1	2.25	0.957	4
4	[تخصيص موازنه ماليه مناسبه لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي]	2.74	0.483	7	3.00	0.000	1
5	[تصميم مقررات دراسيه تهتم بتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي]	2.77	0.464	4	2.75	0.500	2
6	[تنظيم مسابقة ثانويه للمتميزين من الشباب الجامعي لتعزيز الافكار والمشروعات الريادية.]	2.75	0.474	5	2.50	0.577	3
7	[اكتشاف المتميزين والموهوبين من الشباب الجامعي]	2.84	0.414	2	3.00	0.000	1
	المتوسط العام	2.79		مستوي مرتفع	2.75		مستوي مرتفع

يتضح من بيانات الجدول السابق ما يلي: -

أن الاليات المقترحة لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال بالنسبة للشباب الجامعي تتبنى كالتالي في الترتيب الأول وضع خطة تدريب وتصميم حقائب تدريبيه يتم تنفيذها لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي بمتوسط حسابي 2.86 وبانحراف معيارى 0.441، ثم جاء في الترتيب الثانى "اكتشاف المتميزين والموهوبين من الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي 2.84 وبانحراف معيارى 0.414، ثم جاء في الترتيب الثالث "وجود ادارة حقيقيه لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي 2.79 وبانحراف معيارى 0.491، ثم جاء في الترتيب السابع والأخير "تخصيص موازنه ماليه مناسبه لتعزيز ثقافته ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي 2.74 وبانحراف معيارى 0.483، ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من لمياء محمد احمد 2014 و حسام بن إبراهيم 2017 على التأكيد على والتوصل الى اجراءات مقترحة عن آليات الاستفاده من سياسات وبرامج التعليم الريادى وريادة الاعمال فى مصر، وتوصلت الى عدد من الاجراءات المقترحة تضمنت آليات مرتبطه بالسياسات الحكوميه لدعم التعليم الريادى وريادة الاعمال فى مصر، وآليات مرتبطة بخلق بيئه داعمة للتعليم الريادى وريادة الاعمال فى الجامعات المصريه، واجراءات عامة (اعادة هيكله الجامعات فى ضوء مفهوم الجامعة الرياديه . استثمار دور التعليم فى تنمية ونشر ثقافه ريادة الاعمال . تفعيل الشراكة بين الجامعات وقطاعات الاعمال والمؤسسات الحكوميه فى المجتمع).

وفى ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن الآليات المقترحة لتعزيز ثقافته رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة 2.79 وهذه القيمة مرتفعة. أما بالنسبة لرأي الخبراء فى دليل المقابلة الذى أجرته الباحثة والتي تمثلت فى الترتيب التالى: وجاء فى الترتيب الأول كلاً من "وجود ادارة حقيقيه لتعزيز ثقافه رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي، تخصيص موازنه ماليه مناسبه لتعزيز ثقافه رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي، اكتشاف المتميزين والموهوبين من الشباب الجامعي" بمتوسط حسابى 3.00 وبانحراف معيارى 0.000، ثم جاء فى الترتيب الثانى كلاً من "وضع خطه لتنظيم حملات توعيه دوريه ثانويه لتعديل ثقافه رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي، تصميم مقررات دارسيه تهتم بتعزيز ثقافه رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي" بمتوسط حسابى 2.75 وبانحراف معيارى 0.500، ثم جاء فى الترتيب الثالث "تنظيم مسابقة ثانويه للمتميزين من الشباب الجامعي لتعزيز الافكار والمشروعات الريادية" بمتوسط حسابى 2.50 وبانحراف معيارى 0.577، ثم جاء فى الترتيب الرابع والأخير "وضع خطه تدريب وتصميم حقائب تدريبيه يتم تنفيذها لتعزيز ثقافه رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي" بمتوسط حسابى 2.25 وبانحراف معيارى 0.957.

وفى ضوء الجدول السابق نجد أن الإجابات تعبر عن الآليات المقترحة لتعزيز ثقافته رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي من وجهة نظر الخبراء، وقد بلغت قيمة المتوسط العام لإجابات عينة الدراسة 2.75 وهذه القيمة مرتفعة.

الحادى عاشر: مستخلصات النتائج العامة للدراسة: -

استهدفت الدراسة الإجابة على تساؤلات أساسية مؤداها كالتالى:

أولاً: الإجابة على الهدف والتساؤل الأول للدراسة بما يتعلق بما المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي؟، حيث جاءت أهم النتائج كالتالى: -

أ- حيث اثبتت نتائج الدراسة ان المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي جاءت مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابى العام 2.52، حيث جاء فى بداية الترتيب "تعتمد رياده الأعمال على الخبرة والمعرفة بالسوق" بمتوسط حسابى 2.77 وبانحراف معيارى 0.501، ثم فى الترتيب الثانى جاء "تهدف رياده الأعمال الى استثمار ما لدى الشباب من الطاقات والامكانيات الكامنة" بمتوسط حسابى 2.67 وبانحراف معيارى 0.546، وجاء فى نهاية الترتيب العاشر والأخير "تتجنب رياده الأعمال الاجراءات الروتينية فى العمل"، بمتوسط حسابى 2.30 وبانحراف معيارى 0.654.

ب- كما أثبتت نتائج الدراسة بالنسبة لرأي الخبراء فى دليل المقابلة أن المعارف المرتبطة بتعزيز ثقافة رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابى العام 2.48 وهذه القيمة مرتفعة، حيث جاء فى بداية الترتيب الأول "تهدف رياده الأعمال الى استثمار ما لدى الشباب من الطاقات والامكانيات الكامنة" بمتوسط حسابى 3.00 وبانحراف معيارى 0.000، وجاء فى الترتيب الثانى كلاً من "تساعد رياده الأعمال فى الحد من البطالة و تساعد رياده الأعمال على فتح اسواق جديده للسلع والمنتجات" بمتوسط حسابى 2.75 وبانحراف معيارى 0.500، وجاء فى نهاية الترتيب الخامس والأخير "تتجنب رياده الأعمال الاجراءات الروتينية فى العمل" بمتوسط حسابى 1.75 وبانحراف معيارى 0.957.

ثانياً: الإجابة على الهدف والتساؤل الثاني للدراسة بما يتعلق بما أهمية تعزيز ثقافته رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي؟، حيث جاءت أهم النتائج كالتالي: -

أ- حيث اثبتت نتائج الدراسة ان أهمية تعزيز ثقافته رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.63 وهذه قيمة مرتفعة، حيث جاء في بداية الترتيب الأول "المساهمة في خدمة المجتمع" بمتوسط حسابي 2.82 وبانحراف معياري 0.384، ثم جاء في الترتيب الثاني "تميمه القدرات البشرية الهائلة بما يفيد المشروعات والمجتمع بأكمله" بمتوسط حسابي 2.74 وبانحراف معياري 0.483، وجاء في نهاية الترتيب الثامن والأخير "تقليل هجره الكفاءات خارج الوطن" بمتوسط حسابي 2.54 وبانحراف معياري 0.537.

ب- كما أثبتت نتائج الدراسة بالنسبة لرأي الخبراء في دليل المقابلة أن أهمية تعزيز ثقافة رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.75 وهذه القيمة مرتفعة، حيث جاء في بداية الترتيب الأول كلاً من "استحداث انشطه اقتصاديه جديده و اكتشاف كافة الفرص المتاحة في بيئة العمل والاستفادة منها بدرجة كبيره من الكفاءة والفاعلية و تميمه القدرات البشرية الهائلة بما يفيد المشروعات والمجتمع بأكمله و تخفيض معدل البطالة وزيادة فرص العمل" بمتوسط حسابي 3.00 وبانحراف معياري 0.000، ثم جاء في الترتيب الثاني كلاً من "القضاء على البيروقراطية والروتين والاعتماد على الابداع والابتكار و تعزيز القدرة التنافسية و تحسين الدخل القومي" بمتوسط حسابي 2.75 وبانحراف معياري 0.500، وجاء في نهاية الترتيب الثالث كلاً من "المساهمة في خدمة المجتمع و تقليل هجره الكفاءات خارج الوطن" بمتوسط حسابي 2.50 وبانحراف معياري 0.577.

ثالثاً: الإجابة على الهدف والتساؤل الثالث للدراسة بما يتعلق بما المهارات اللازمة لتعزيز ثقافته رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي؟، حيث جاءت أهم النتائج كالتالي: -

أ- حيث اثبتت نتائج الدراسة ان المهارات اللازمة لتعزيز ثقافته رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.76 وهذه قيمة مرتفعة، حيث جاء في بداية الترتيب الأول "مهارات مرتبطة بأعمال التخطيط والإدارة والتسويق" بمتوسط حسابي 2.89 وبانحراف معياري 0.363، ثم جاء في الترتيب الثاني "مهارات الاتصال بالخبراء المهنيين في مجال رياده الاعمال" بمتوسط حسابي 2.82 وبانحراف معياري 0.428، حيث جاء في نهاية الترتيب التاسع والأخير "مهارات التفكير الناقد والتحليلي وحل المشكلات" بمتوسط حسابي 2.70 وبانحراف معياري 0.499.

ب- كما أثبتت نتائج الدراسة بالنسبة لرأي الخبراء في دليل المقابلة أن المهارات اللازمة لتعزيز ثقافة رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.67 وهذه القيمة مرتفعة، حيث جاء في بداية الترتيب الأول كلاً من "مهارات الابداع والابتكار و مهارات التفكير الناقد والتحليلي وحل المشكلات و مهارات الثقة بالنفس والتعرف على الذات والاعتقاد بالقدرة الذاتية على احداث التأثير او التغيير والمبادرة" بمتوسط حسابي 3.00 وبانحراف معياري 0.000، ثم جاء في الترتيب الثاني كلاً من "مهارات مرتبطة بأعمال التخطيط والإدارة والتسويق و مهارات التشبيك وبناء العلاقات والاقناع والتفاوض و مهارات المخاطرة واتخاذ القرار وتحمل المسؤولية و مهارات الاتصال بالخبراء المهنيين في مجال رياده الاعمال" بمتوسط حسابي 2.75

وبإنحراف معياري 0.500، حيث جاء في الترتيب الرابع والأخير "مهارات القراءة والكتابة والحساب الأساسية" بمتوسط حسابي 1.50 وبإنحراف معياري 1.000.

رابعاً: الإجابة على الهدف والتساؤل الرابع للدراسة بما يتعلق بما الخصائص (السمات) اللازمة لرواد الأعمال لتعزيز ثقافته رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي؟، حيث جاءت أهم النتائج كالتالي: -
أ- حيث اثبتت نتائج الدراسة ان الخصائص (السمات) اللازمة لتعزيز ثقافته رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.70 وهذه قيمة مرتفعة، حيث جاء في بداية الترتيب الأول "القدرة على تحمل المسؤولية" بمتوسط حسابي 2.84 وبإنحراف معياري 0.368، ثم يليها في الترتيب "التحكم الذاتي (الثقة بالنفس)" بمتوسط حسابي 2.82 وبإنحراف معياري 0.384، ثم جاء في الترتيب الأخير "لا يتأثر بالفوضى وعدم التأكد" بمتوسط حسابي 2.39 وبإنحراف معياري 0.701.

ب- كما أثبتت نتائج الدراسة بالنسبة لرأي الخبراء في دليل المقابلة أن الخصائص (السمات) اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.72 وهذه القيمة مرتفعة، حيث جاء في بداية الترتيب الأول كلاً من "درجة عالية من الطاقة والحاجة الى الإنجاز، القدرة على تحليل الموضوعات، فهم الامور الغامضة (الخفية)، القدرة على تحمل المسؤولية" بمتوسط حسابي 3.00 وبإنحراف معياري 0.000، ثم جاء في الترتيب الثاني "التحكم الذاتي (الثقة بالنفس)" بمتوسط حسابي 2.75 وبإنحراف معياري 0.500، ثم جاء في نهاية الترتيب "لا يتأثر بالفوضى وعدم التأكد" بمتوسط حسابي 2.00 وبإنحراف معياري 0.816.

خامساً: الإجابة على الهدف والتساؤل الخامس للدراسة بما يتعلق بما المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافته رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي؟، حيث جاءت أهم النتائج كالتالي: -
أ- حيث اثبتت نتائج الدراسة ان المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافته رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.59 وهذه قيمة مرتفعة، حيث جاء في بداية الترتيب الأول كلاً من "عدم تفعيل الموقع الالكتروني لوحده او مركز رياده الأعمال، وجود موروث ثقافي لدي الطلاب او لدى الشباب الجامعي تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر اماناً" بمتوسط حسابي 2.67 وبإنحراف معياري 0.607، ثم جاء في الترتيب الثاني "قله الخبرات والمهارات لتعزيز ثقافته رياده الأعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي 2.60 وبإنحراف معياري 0.678، وجاء في نهاية الترتيب السادس والأخير "عدم وجود منسقين معنيين باكتشاف الشباب الجامعي على المتميزين ذوي الافكار والمشروعات الريادية بكل كليه" بمتوسط حسابي 2.53 وبإنحراف معياري 0.684.

ب- كما أثبتت نتائج الدراسة بالنسبة لرأي الخبراء في دليل المقابلة أن المعوقات التي تواجه تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.54 وهذه القيمة مرتفعة، حيث جاء في بداية الترتيب الأول "وجود موروث ثقافي لدي الطلاب او لدى الشباب الجامعي تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر اماناً" بمتوسط حسابي بنسبة 3.00 وبإنحراف معياري 0.000، ثم جاء في الترتيب الثاني كلاً من "عدم وجود دعم حقيقي مادي ام معنوي لأصحاب المبادرات المتميزين من الشباب الجامعي، عدم وجود دعم حقيقي مادي ام معنوي لأصحاب المبادرات المتميزين من الشباب الجامعي، عدم تفعيل الموقع

الإلكتروني لوحده أو مركز رياده الاعمال" بمتوسط حسابي بنسبة 2.75 وبنحرف معياري 0.500، ثم جاء في الترتيب الخامس والأخير "ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي بنسبة 2.00 وبنحرف معياري 0.816.

سادساً: الإجابة على الهدف والتساؤل السادس للدراسة بما يتعلق بما الآليات المقترحة لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي؟، حيث جاءت أهم النتائج كالتالي: -

أ- حيث اثبتت نتائج الدراسة ان الآليات المقترحة لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.79 وهذه قيمة مرتفعة، حيث جاء في بداية الترتيب الأول "وضع خطه تدريب وتصميم حقائب تدريبيه يتم تنفيذها لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي 2.86 وبنحرف معياري 0.441، ثم جاء في الترتيب الثاني "اكتشاف المتميزين والموهوبين من الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي 2.84 وبنحرف معياري 0.414، وجاء في الترتيب السابع والأخير "تخصيص موازنه ماليه مناسبه لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي 2.74 وبنحرف معياري 0.483.

ب- كما أثبتت نتائج الدراسة بالنسبة لرأي الخبراء في دليل المقابلة أن الآليات المقترحة لتعزيز ثقافة رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 2.75 وهذه القيمة مرتفعة، حيث جاء في بداية الترتيب الأول كلاً من "وجود اداره حقيقيه لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي، تخصيص موازنه ماليه مناسبه لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي، اكتشاف المتميزين والموهوبين من الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي 3.00 وبنحرف معياري 0.000، ثم جاء في الترتيب الثاني كلاً من "وضع خطه لتنظيم حملات توعويه دوريه ثانويه لتعديل ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي، تصميم مقررات دارسيه تهتم بتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي 2.75 وبنحرف معياري 0.500، وجاء في الترتيب الرابع والأخير "وضع خطه تدريب وتصميم حقائب تدريبيه يتم تنفيذها لتعزيز ثقافه رياده الاعمال لدي الشباب الجامعي" بمتوسط حسابي 2.25 وبنحرف معياري 0.957 .

الثاني عشر: رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة رياده الأعمال لدى

الشباب الجامعي:

قامت الباحثة بوضع رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع حول تعزيز ثقافة رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي في ضوء ما يلي:

1. آراء الخبراء والمتخصصين في تنظيم المجتمع حول تعزيز ثقافة رياده الأعمال لدى الشباب الجامعي والنتائج عن التحليل الكيفي لدليل المقابلة مع الخبراء.
2. المنطلقات النظرية للدراسة.
3. الإطار النظري للدراسة ولطريقة تنظيم المجتمع.
4. نتائج الدراسات السابقة للدراسة.
5. تحليل نتائج الدراسة الميدانية.

وتتضمن الرؤية المستقبلية ما يلي :-

- أهداف الرؤية المستقبلية التي تسعى لتحقيقها: -
- 3- تحديد آراء الخبراء والمتخصصين بقسم تنظيم المجتمع لتحديد رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- 1. تحديد المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- 2. تحديد أهمية تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- 3. تحديد المهارات اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- 4. تحديد الخصائص (السمات) اللازمة لرواد الأعمال لتعزيز ثقافته ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- أهم المداخل التي يمكن أن تعتمد عليها طريقة تنظيم المجتمع والتي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:-
- أ- **مدخل التدريب:** يهتم المنظم الاجتماعي بتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي والتي ترتبط بتحسين أدائهم وزيادة مهاراتهم للمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة .
- **مدخل التمكين:** يعتمد المنظم الاجتماعي في تطبيق مدخل التمكين لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي على توفير مناخ من الثقة المتبادلة بين الشباب الجامعي والمؤسسات المجتمعية، تشجيع روح المبادرة وتدقيق المعلومات والاتصال بين الشباب والمؤسسات الجامعية، تحديد احتياجات الشباب الجامعي من المشروعات الصغيرة، توفير معلومات عن سوق العمل واحتياجاته وكيفية إعداد دراسات الجدوى للمشروعات الصغيرة.
- آليات طريقة تنظيم المجتمع لتعزيز ثقافته ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:
- في إطار ذلك يمكن أن نستعرض عدد من الآليات المهنية التي يمكن أن تساعد في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي الحالية والمستقبلية: -
- أولاً: آلية التعليم والتدريب:** يعني تطوير المناهج التعليمية والذي من شأنه ان يفضي الى تحفيز الاعمال والتفكير الإبداعي. والتوسع في برامج التدريب بهدف تطوير مهارات الذات وبناء القدرات الشخصية واكتساب مهارات العمل الاساسيه (مهارات الاتصال -اعداد خطه العمل - بناء فريق العمل - مبادئ التسويق- مبادئ المحاسبه الماليه- خدمات العملاء وغيرها).
- ثانياً: آلية التوجيه والإرشاد:** توسيع قاعده التوجيه والارشاد من خلال ربطه ببرامج تحفيز للافراد والمؤسسات. وكذلك انشاء حاضنات الاعمال داخل المؤسسات الاقتصادية الكبرى.
- ثالثاً: آلية التمويل:** التوسع في استخدام انظمه التمويل غير تقليديه تلائم المشروعات الناشئه كاشركات راس المال الجريء.
- رابعاً: آلية التمكين:**
- تبسيط الاجراءات الحكوميه الخاصه بتأسيس المشروعات الناشئه ومزاولة نشاطها (مراكز الخدمه الموحد - البوابات الالكترونيه)، تهيئه البنيه التحتيه الماديه والمعلوماتيه والمؤسسيه الداعمه لرواد الاعمال، التوسع في تقديم الحوافز والمنح الحكوميه للمشروعات الناشئه (الاراضي -الطاقه- مدخلات الانتاج -منح التصدير...ألخ)، العمل على استصدار تشريعات تمكن المشروعات الناشئه من الحصول

على نسبة من المشتريات الحكومية والمشروعات التي تطرح امام القطاع الخاص، تأهيل المشروعات الناشئة لانتاج منتجات مطابقيه للمواصفات القياسيه العالميه، ودعم توطين التكنولوجيا بما يسهم في تعزيز القدرات التنافسيه لتلك المشروعات، تطوير اليات فعاله للتسويق والتصدير امام منتجات المشروعات الناشئه (ابتكار وترسيخ الهوية الوطنيه -التغليف -التسويق الالكتروني- المعارض الخارجيه)، تطوير تشريعات حمايه الملكيه الفكرية وإنفاذها.

- التكتيكات المرتبطة بطريقة تنظيم المجتمع والتي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:

تكتيك التعليم - تكتيك السلطة - تكتيك التنسيق - المناقشة الجماعية - تكتيك الاتصال - تكتيك العمل المشترك -تكتيك الإقناع- تكتيك العمل الفريقي.

- أهم المعارف المهنية المستخدمة في الرؤية المستقبلية: -

4- معارف عن الخبرات العالمية في مجال ريادة الأعمال - معارف مرتبطة بالمرونة والتغيير للأفضل - معارف مرتبطة بالموارد والإمكانيات المتاحة لتمويل أنشطتها - معارف مرتبطة بتحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع - معارف مرتبطة باستثمار ما لدى الشباب من الطاقات والإمكانيات الكامنة - معارف مرتبطة بالرضا الوظيفي للفرد نتيجة قيامه بالعمل المناسب-معارف مرتبطة بفتح اسواق جديده للسلع والمنتجات.

- أهم المهارات المرتبطة بطريقة تنظيم المجتمع والتي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي: -

- مهارات الثقة بالنفس والتعرف على الذات والاعتقاد بالقدرة الذاتية على احداث التأثير او التغيير والمبادرة - مهارات المخاطرة واتخاذ القرار وتحمل المسؤولية - المهارة في تنمية المعارف والمعلومات - المهارة في التعامل مع فريق العمل- مهارات التشبيك وبناء العلاقات والاقناع والتفاوض - مهارة الاتصال بالخبراء المهنيين بمجال ريادة الأعمال- مهارات مرتبطة بأعمال التخطيط والإدارة والتسويق - مهارات العرض والتقديم والعمل الجماعي واستكشاف الفرص العملية لبدء المشاريع الريادية لتصميم وتنفيذ خطة العمل- مهارات التفكير الناقد والتحليلي وحل المشكلات- مهارات الابداع والابتكار.

أهم الأدوار المهنية المرتبطة بطريقة تنظيم المجتمع والتي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:

دوره كمنظم، وسيط، مساعد، باحث، ممكن، مخطط، مدافع، محلل، مدرب، خبير، جامع البيانات.

الادوات التي يمكن أن يستخدمها المنظم الاجتماعي لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:

1- الدورات التدريبية: وذلك من خلال توفير برامج تدريبية بالمنظمات ومشاركته مع المنظمات الأخرى الدولية والحكومية والأهلية فالدورات تساعد على تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي وتطوره مما يكون له الاثر الاكبر في تحقيق المنظمة لأهدافها.

2- البحوث والدراسات: وذلك لتحديد المعارف اللازمة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، فالدراسات تساعدنا على التعرف على موارد وإمكانيات المنظمات وعلى وجهات النظر المختلفة.

- 3- المؤتمرات: وتساعد في عرض أهم القضايا لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، فهي وسيلة لتبادل الخبرات والمعلومات في حالة وجود مشاركة في إعدادها وتنفيذها.
- 4- الندوات: وذلك بوجود برامج توعية للمتقدين بأهمية تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- 5- الاجتماعات: مع الشباب الجامعي رواد الأعمال، والخبراء في مجال ريادة الأعمال والخبراء والمتخصصين في تنظيم المجتمع.
- الوسائل المستخدمة لتحقيق الرؤية المستقبلية:
- تدريب الكوادر البشرية رواد الأعمال (الشباب الجامعي)، بناء القدرات البشرية، دراسات وبحوث، تعزيز التفكير الإبداعي وذلك من خلال توفير برامج تدريبية وورش عمل للشباب الجامعي: فالدورات وورش العمل تساعد على تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي وتطويرهم مما يكون له الأثر الأكبر في تحقيق تعزيز ثقافة ريادة الأعمال وأهداف المنظمة.

أليات تنفيذ الرؤية المستقبلية عن طريق الجهات التالية: -

- المجلس الأعلى للجامعات ينفذ عن طريقه توفير استحداث انشطه اقتصاديه جديده والمساهمة في خدمه المجتمع لتعزيزثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- قطاع الخدمة الاجتماعية ينفذ عن طريقه القضاء على البيروقراطية والروتين والاعتماد على الابداع والابتكار لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- الجامعات التي تضم كليات الخدمة الاجتماعية ينفذ عن طريقها تنميه القدرات البشرية الهائلة بما يفيد المشروعات والمجتمع بأكمله وتعزيز القدرة التنافسية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.
- معاهد الخدمة الاجتماعية العليا ينفذ عن طريقها اكتشاف كافة الفرص المتاحة في بيئة العمل والاستفادة منها بدرجة كبيره من الكفاءة والفاعلية و تخفيض معدل البطالة وزيادة فرص العمل لتحسين الدخل القومي وتعزيز ثقافة ريادة الاعمال لدى الشباب بالمعاهد العليا.

المراجع العلمية: -

- أبو بكر، مصطفى (2014): منظومة ريادة الاعمال والبيئة المحفز لها، ورقة عمل مقدمة الى: المؤتمر السعودي الدولي بجمعيات ومراكز ريادة الاعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الاعمال في الشرق الأوسط"، المنعقد في الرياض خلال الفترة من 9-11/9، كتاب أبحاث المؤتمرات، الرياض-السعودية.
- أحمد، لمياء محمد(2014): سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الاعمال فى ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وامكانية الافادة منها فى مصر، مجلة الدراسات العربية فى التربية وعلم النفس، بحث منشور، العدد الثالث والخمسون، الجزء الثاني.
- بركات، وجدي(2011): اتجاهات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية فى عصر المعلوماتية، ورقة عمل مقدمة فى ندوة بعنوان الخدمة الاجتماعية تجارب وخبرات متعددة، المملكة العربية السعودية، مدينة الملك عبد العزيز الطبية.
- البرنوطي، سعاد نانف(2005): إدارة الأعمال الصغيرة - أبعاد الريادة، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2005.
- البعلبكي، منير(2007): قاموس المورد، لبنان، بيروت، دار العلم للملايين.
- بن حسين، حسام بن ابراهيم (2017): واقع تنمية ثقافة ريادة الاعمال لطلاب جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، كلية العلوم الاجتماعية.
- البنك الدولي (2003): "تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا" النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا"، المرأة في المجال العام، www.worldbank.org
- الجراي، علاء الدين(2012): ستيف جوبز...امبراطور أبل، موقع التقنية اليوم، مايو.

- الحاروني ، على عبدالفتاح(2011): الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة ،مجلة حصاد الفكر، عدد 229، جمادى الآخرة 1432هـ، عرض لكتاب ،فايز جمعة صالح النجار، عبد الستار محمد العلي: الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد ، عمان – الأردن، ط1.
- الحمالي ، راشد بن محمد و العربي ، هشام يوسف مصطفى (2016): واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP) ، العدد السادس والسبعون .
- رمضان ،ريم(2012): تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد28-عدد2، دمشق - سوريا.
- الرميدي ، بسام سمير(2018):تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب – استراتيجية مقترحة لتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد السادس / جوان.JFBE
- زيدان، عمرو (2003): برامج تعليم ريادة الأعمال ،البعد الغائب في مقررات ريادة الأعمال في كليات التجارة والإدارة العربية، الملتقى العربي لتطوير أداء كليات الإدارة والتجارة والجامعات العربية، من 11-13 ،حلب، سوريا.
- سالم ،هيام مصطفى عبد الله و الشاعر ،منال فتحي محمد(2017): تصور مقترح لتضمين ريادة الأعمال في مقرر "الإشغال الفنية " لتنمية مهارات التفكير الريادي لإنتاج مشروع متناهي الصغر لدى طلاب الاقتصاد المنزلي ، مجلة كلية التربية – جامعة المنوفية ، العدد الرابع – الجزء الأول.
- السرحان، محمود قطام(2019): الشباب في البداية الأردنية، > cms > www.thoriacenter.org webimages.
- السكارنه ، بلال خلف(2012): الريادة وإدارة منظمات الأعمال ،عمان-الأردن ،دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط1.
- شاهر ،سعدية محمد(2015): مدى توافر خصائص الريادة لدى طلبه البكالوريوس تخصص "دارة أعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، مؤتمر بعنوان الريادة والابداع في تطوير الأعمال الصغيرة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة.
- الشميرى ،احمد(2010): دور التعليم في دعم رأس المال الجريء في المملكة العربية السعودية، ريادة الأعمال ، منتدى رأس المال الجريء.
- العامري، صالح ، الغالبي ،طاهر (2007): الإدارة والأعمال، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، ص 168.
- عبد اللطيف ،رشاد أحمد(2002): أسس طريقة تنظيم المجتمع فى الخدمة الاجتماعية مدخل دراسة المجتمع، القاهرة، دار الجنيدى .
- عبدالفتاح، محمد زين العابدين (2016): الوعى بثقافة ريادة الأعمال لدى السنة التحضيرية جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها-دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية ،العدد السابع عشر .
- عبدالله ،عادل هزاع(2015): استراتيجيات ريادة الأعمال ودورها في تطوير كفاءة الاداء الاكاديمي فى الجامعات اليمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قناة السويس، كلية التجارة.
- العثيم ،على بن صالح(2012): اليات دعم ومساندة ريادة الأعمال بالمملكة، يوم شباب الابداع وريادة الأعمال ،اللجنة الوطنية لشباب الأعمال ،جامعة أم القرى ، المملكة العربية السعودية.
- عمر ، أيمن علي(2007): إدارة المشروعات الصغيرة - مدخل بيئي،- الدار الجامعية، مصر.
- المبارك ، وفاء ناصر الجاسر، نورا جاسر(2014): النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودى الدولى جمعيات ومراكز ريادة الأعمال نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، المنعقد في الرياض.
- المخلافي ،ناصر(2014): واقع التعليم لريادة الأعمال فى الجامعات الحكومية السعودية، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الامير نايف العربية للعلوم الامنية، السعودية.
- المري ،ياسر بن سالم (2013) : ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها فى الحد من البطالة فى المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية مقارنة، رسالة دكتوراه غير منشوره، جامعة الامير نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا الرياض.
- نصر، محمد جودت و العمرى، غسان (2011): قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا فى إدارة الأعمال وأثارها فى الأعمال الريادية (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد27-عدد4، دمشق.
- Scarborough, N. M., & Cornwall, J. R. (2015). Essentials of Entrepreneurship and Small Business Management: Pearson, New Jersey, 8th editions..
- Bhardwaj, B. R., & Momaya, K. (2011). Drivers and enablers of corporate entrepreneurship. Journal of Management Development, vVol. 30, No 2.
- Antoncic, B., & Scarlat, C. (2005, November). Corporate entrepreneurship and organizational performance: A comparison between Slovenia and Romania. In

- Proceedings of the 6th International Conference of the Faculty of Management Koper (pp. 71-89).
- Hill, C. W. L., Jones, G. R., & Schilling, M. A. (2014). Strategic Management: Theory: An Integrated Approach: Cengage Learning, Houghton Mifflin Co, p.112.
 - Gürol, Y., & Atsan, N. (2006). Entrepreneurial characteristics amongst university students. Education+ training., Vol. 48, No.1.
 - Jacobus, T. (2012). Fostering Entrepreneurship at Universitie. (Master). Utrecht University.
 - Kambi, Baraka,(2013): University students entrepreneurial intentions in Tanzania: Case study. (Master). Mzumbe University.
 - Keat, O. Y., Selvarajah, C., & Meyer, D. (2011). Inclination towards entrepreneurship among university students: An empirical study of Malaysian university students. International Journal of Business and Social Science, Vol.2, No.4.

