

تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب

- إستراتيجية مقترحة للتحسين -

د. بسام سمير الرميدي

مدرس بكلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات -

Email: bassam.samir@fth.usc.edu.eg

Received: Avril 2018

Accepted: Mai 2018

Published: Juin 2018

Abstract:

Studying entrepreneurship has grown in universities around the world, given its economic and social development, the creation of many jobs for young people, and the creation of innovative and entrepreneurial individuals. The aim of this study is to evaluate the role of the Egyptian universities in developing the culture of entrepreneurship among students, as well as obstacles faced. To achieve the objectives of the study, the researcher distributed 1200 electronic and paper survey forms on a random sample of staff in the Egyptian universities. The analysis was based on an analysis of 891 valid forms. The study found that there is a clear lack of the role of universities in developing a culture of entrepreneurship among students in all areas including vision, mission and strategy, leadership and governance, resources and infrastructure, education for leadership, university support, internationalization and external university relations, and evaluation of entrepreneurship. The study concluded with a proposed strategy to improve the role of the Egyptian universities in developing a culture of entrepreneurship among students.

Keywords: entrepreneurship, entrepreneurship, universities, entrepreneurship education, business incubators, Egypt

ملخص: ازداد الاهتمام بريادة الأعمال داخل لجامعات في مختلف أنحاء العالم، نظراً لما تحققه من تنمية اقتصادية واجتماعية، وخلق فرص عمل كثيرة للشباب، وخلق أجيال من المبدعين والمبتكرين. وتهدف هذه الدراسة إلي تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، وكذلك التعرف علي المعوقات التي تواجهها في ذلك. ولتحقيق هدفي الدراسة قام الباحث بتوزيع 1200 استمارة استقصاء بشكل إلكتروني وورقي علي عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية المختلفة، وقد تم الاعتماد علي تحليل 891 استمارة صالحة للتحليل. وقد توصلت الدراسة إلي أن هناك قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال. وقد اختتمت الدراسة بإستراتيجية مقترحة لتحسين دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب. الكلمات الدالة: ريادة الأعمال، الريادي، الجامعات، التعليم للريادة، حاضنات الأعمال، مصر.

مقدمة:

بدأ الاتجاه إلى ريادة الأعمال يزداد شيئاً فشيئاً بعد أن عجزت مؤسسات القطاع العام والخاص عن استيعاب الآلاف من الراغبين في العمل، والذي نتج عنه زيادة نسبة البطالة بين خريجي الجامعات، مما دفعهم للبحث عن عمل خاص بهم يستطيعون العيش من خلاله (الهايل وأبو قرن، 2015). وقد ازداد الاهتمام أيضاً بريادة الأعمال نتيجة التطورات التكنولوجية الهائلة، والعولمة، والتوسع في القطاع الخاص (الباجوري، 2017) ومن ثم بدأ يُنظر إلى ريادة الأعمال بأنها ظاهرة يجب الاهتمام بها، لدورها الهام في تحقيق التنمية الاقتصادية، وتنمية المجتمعات، ووجود أجيال مؤهلين بشكل يمكنهم من استغلال الفرص المتاحة أمامهم من خلال ما يمتلكونه من إبداع وابتكار، واستثمارهم كافة الموارد المتاحة أمامهم لتنفيذ مشروعاتهم الخاصة (محيلان، 2016). وعلي العكس مما يحدث في الدول النامية؛ فقد اهتمت الدول المتقدمة بريادة الأعمال ودورها في عملية التنمية المستدامة، وبادرت بطرح العديد من الممارسات والخطط والإجراءات والبرامج التعليمية التي تهتم بتطوير ريادة الأعمال وثقافتها، ودعم الأفراد الرياديين، وتوفير البيئة المناسبة لهم لإنشاء مشروعاتهم الخاصة، ودعم تحقيق أهدافهم، بجانب توفير كل أسباب استمرار وبقاء هذه المشروعات (الحديدي وسعد، 2016). وكنتيجة طبيعية لتزايد أعداد خريجي الجامعات، وارتفاع نسبة البطالة فيما بينهم، فقد قامت العديد من الدول بمراجعة أنظمتها التعليمية والتدريبية لتطويرها بشكل يشجع الطلاب والشباب نحو العمل لحسابهم الخاص، وتأهيلهم للقيام بهذه الدور، واتجاههم لعمل مشروعات خاصة بدلاً من الاتجاه للعمل في القطاع العام أو الخاص، وقد قامت هذه الدول بتوفير البيئة الاقتصادية المناسبة لتطبيق أفكارهم وأعمالهم الريادية (الفواز، 2014؛ الحمالي والعربي، 2016). وفي وطننا العربي؛ فعلى الجامعات دور كبير في الاهتمام بالشباب، وتأهيلهم التأهيل الكامل بهدف مشاركتهم الإيجابية في تنمية مجتمعاتهم، وتخفيف حدة الفقر، والارتقاء بمستوي معيشتهم، وتعزيز اتجاهاتهم الإيجابية نحو المجتمع، واستغلال طاقات هؤلاء الشباب وأوقات فراغهم بما يفيد مجتمعاتهم ووطنهم، وكذلك توجيههم نحو مصادر التنمية (عبد الفتاح، 2016). ومع اعتراف الجامعات بأهمية ودور ريادة الأعمال في مختلف المجالات، فقد ظهر ما يُسمى بالتعليم للريادة أو تعليم ريادة الأعمال لطلاب التعليم العالي، والذي يتضمن إدراج مقررات خاصة بريادة الأعمال، وكيفية إعداد المشروعات الخاص، 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).

مشكلة الدراسة:

في الوقت الذي يتجه فيه العالم ومختلف المؤسسات إلى الاهتمام بريادة الأعمال، وتشجيع مختلف الشباب علي الاتجاه للعمل الحر والمشروعات الريادية، نظراً لما تحقّقه من مزايا كثيرة مثل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتحقيق الثروة، وخلق فرص عمل كثير، وتحقيق التنمية المستدامة، وخلق أجيال ريادية مؤهلة قادرة علي المنافسة عالمياً، وتنشيط السوق، والتشجيع علي الإبداع والابتكار ... وغيرها من المزايا المتعددة التي تحقّقها ريادة الأعمال. كما أن بيئة العمل قد شهدت العديد من التغيرات نتيجة التطورات التكنولوجية الهائلة، والعولمة، وازدياد أهمية ودور المعرفة خاصة مع التحول إلى اقتصاد المعرفة، مما أدى زيادة الاهتمام بريادة الأعمال، وتشجيع الشباب علي أن يصبحوا رواد

أعمال. ونتيجة لذلك فإن الجامعات عليها دوراً كبيراً في تأهيل هؤلاء الشباب، وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لديهم، وإكسابهم الخصائص الريادية التي تدفعهم وتشجعهم علي العمل الريادي. وفي الوقت الذي اهتمت فيه الجامعات العالمية بزيادة الأعمال، وعدلت برامجها الدراسية وطورتها لإدخال مقررات خاصة بزيادة الأعمال، نجد أن الوضع في جامعات الوطن العربي بشكل عام، ومصر بشكل خاص مازال يعاني من القصور الواضح في دعم ريادة الأعمال، وتنمية الثقافة الريادية لدى الشباب وبناءً علي ذلك تجيب الدراسة علي التساؤلين التاليين:

- هل تقوم الجامعات المصرية بدور فعال في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؟

- ما هي المعوقات التي تواجه الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها:

- تأتي في وقت صعب مرت فيه مصر بظروف اقتصادية صعبة نتيجة لما للأحداث السلبية والاضطرابات التي أعقبت ثورتي يناير 2011 ويونيو 2013.

- توعية المسؤولين، والقيادات الجامعية، وكذلك الطلاب بأهمية ريادة الأعمال، وتنمية الثقافة الريادية لديهم.

- تساعد نتائج الدراسة القيادات الجامعية والمسؤولين في وزارة التعليم علي التعرف علي المعوقات التي تواجهها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

- تساعد نتائج الدراسة صناع القرار داخل الجامعات وفي وزارة التعليم العالي علي كيفية دمج ثقافة ريادة الأعمال في التعليم بمختلف التخصصات.

- تفيد النتائج الدراسات المستقبلية والباحثين الذين سيتناولون موضوع ريادة الأعمال داخل الجامعات.

- تقدم الدراسة إستراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلي:

- إبراز دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

- تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

- طرح إستراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وتحولها إلي جامعات ريادية.

الإطار النظري

أولاً: مفهوم ريادة الأعمال

تعد ريادة الأعمال أحد دعائم الإبداع والابتكار، وترتبط بشكل كبير بالقدرة علي الاستجابة للفرص المتاحة، حيث تظهر روح الريادة من خلال فتح أسواق جديدة، وخلق منتجات مبتكرة، وابتكار أساليب إنتاجية جديدة تساهم في نجاح المؤسسات، والذي ينعكس بدوره علي تحقيق التنمية الاقتصادية (الدارس، 2015). ويوضح جدول رقم (1) بعض المفاهيم الخاصة بريادة الأعمال.

جدول (1) مفاهيم ريادة الأعمال

المؤلف	المفهوم
عبد الفتاح، 2016، 632	التوجه برغبة لإنشاء عمل خاص يديره الفرد من خلال بذل الفكر والجهد والوقت والمال، ويتحلي فيها بروح المغامرة وتقبل المخاطرة المحسوبة، وتحمل التبعات النفسية والاجتماعية والمالية لذلك، واستثمار عوائده في التوسع الأفقي أو الرأسي لتوفير فرص عمل جديدة له ولغيره للتخفيف أو الحد من البطالة، وكذلك تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لنفسه ولغيره، والمساهمة في بناء مستقبله ومستقبل وطنه، والمساهمة في إحداث تطوير وتنمية وطنية شاملة ومستدامة.
المومني، 2016، 816 ؛ العجايب، 2017، 12	مجموعة من الأنشطة تقوم علي الاهتمام وتوفير الفرص، وتلبية الحاجات والرغبات من خلال الإبداع وإنشاء الأعمال.
محيلان، 2016، 47	مجموع الإجراءات اللازمة لإيجاد شئ مختلف ذي قيمة من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين لذلك، مع الأخذ في الاعتبار المخاطرة المحسوبة لذلك للحصول علي مكاسب مادية أو تحقيق الرضا الفردي بهدف الوصول إلي منظمة قادرة علي دعم الابتكارات بشكل نظامي ومستمر.
زيدان و خليل، 2017، 96	المبادرة والمبادأة في ابتكار سلع أو خدمات يكون للريادي السبق في عرضها في السوق، مع تحمل لمخاطر ومواجهة التهديدات، وهكذا يصبح رائداً إذا استمر علي هذا الوضع لفترة طويلة.
العتيبي وموسي، 2015، 628	إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الجهد والوقت والمال، وتحمل تبعاته النفسية والاجتماعية والمالية، واستثمار عوائده لتحقيق الرفاهية الاجتماعية وبناء المستقبل.

المصدر: من إعداد الباحث

ثانياً: العوامل المؤثرة علي ريادة الأعمال ومعوقاتها

أشار اليماني (2016) و Saleh (2014) إلي أن هناك 3 عوامل تؤثر علي اتجاه الأفراد نحو ريادة الأعمال. تتمثل هذه العوامل فيما يلي:

- أ- الخصائص الديموغرافية: وتشمل الجنس، والسن، والطبقة الاجتماعية، والقدوة، والدخل، ومستوي التعليم، ومستوي تعليم الوالدين، ووظيفة الوالدين، والخبرات السابقة، والدين، والحالة الاجتماعية، وحجم الأسرة.
- ب- العوامل السياقية: تشمل التعليم، وبيئة الأعمال، والعوامل الثقافية.

ج- السمات الشخصية: وتشمل الإنجاز، وقبول المخاطرة، وتحمل الغموض، والابتكار، والتحكم الذاتي الداخلي، والاستباقية، الاندفاع للعمل، الاستعداد الذاتي للعمل لساعات طويلة، التفاوض.

فيما أضاف المخيزيم (2017) بأن الطاقة الريادية، والثقافة الريادية، والتعليم، والمجتمع من العوامل المؤثرة علي اتجاه الأفراد نحو ريادة الأعمال.

كما ذكر عبد الفتاح (2016)؛ العتيبي وموسي (2015) والشميمري (2010) أن هناك بعض المعوقات المرتبطة بالتعليم، والتي تواجه الأفراد في اتجاههم لريادة الأعمال، وتمثل هذه المعوقات في عدم الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، وعدم وجود برامج تدريبية مكاملة للتعليم الجامعي، وعدم تشجيع التعليم المستمر، بجانب الاهتمام بالأبحاث والدراسات العلمية كوسيلة للترقيات فقط، وعدم الاهتمام بها لتطوير وتقديم نهضة الدولة، وقصور في التعليم القائم علي الإبداع والابتكار والتحليل والربط، والفجوة الكبيرة بين ما يتم تدريسه من مقررات في المؤسسات التعليمية، وما يتطلبه سوق العمل. بالإضافة إلي ضعف مخصصات البحث العلمي، وعدم الاهتمام به، وغياب الدعم المقدم للطلاب الموهوبين والمبدعين، وعدم تشجيعهم علي تنفيذ أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة، وعدم اهتمام الدولة بتشجيع ريادة الأعمال، وتشجيع الخريجين للاتجاه ونحوها، ومساعدتهم وتوفير متطلبات تنفيذ مشروعاتهم.

ثالثاً: أهمية ريادة الأعمال

تساهم ريادة الأعمال في عملية التنمية، وتحقيق الكثير من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، والتي من بينها ما يلي:

- توفير فرص عمل.
- استحداث أنشطة اقتصادية جديدة.
- تشجيع ثقافة ريادة الأعمال بين الأفراد (المخيزيم، 2017).
- تحقيق الأرباح.
- الاستقلالية في العمل.
- الأمان مدي الحياة (أبو هديب، 2017).
- أحد مدخلات عملية اتخاذ القرارات الخاصة باستغلال الموارد المتاحة للبدء في المشروع، وطرح منتج أو سلعة جديدة مبتكرة (زيدان وخليل، 2017؛ دياب، 2012).
- تمثل فرصة للتميز وتحقيق الإنجاز.
- المساهمة في خدمة المجتمع.
- التوظيف الذاتي.
- زيادة الدخل.
- دعم النمو الاقتصادي والاجتماعي.
- تقليل هجرة الكفاءات خارج الوطن.

- زيادة القدرة علي مواجهة كافة التحديات.
- التكيف مع كافة التغيرات بمرونة وفاعلية.
- توزيع الثروات وعدم احتكارها لدي البعض (مرعي وحسن، 2017).
- تعد ريادة الأعمال إستراتيجية هامة لتحقيق النمو السريع، والميزة التنافسية.
- المشروعات الريادية تمثل آلية فعالة للتغيير والتجديد الإستراتيجي.
- القضاء علي البيروقراطية والروتين، والاعتماد علي الإبداع والابتكار.
- اكتشاف كافة الفرص المتاحة في بيئة العمل، والاستفادة منها بدرجة كبيرة (الحديدي، وسعد، 2016؛ حسين، 2013).
- تنمية القدرات البشرية الهائلة، بما يفيد المشروعات، والمجتمع بأكمله.
- تخفيض معدل البطالة، وزيادة فرص التوظيف.
- تعزيز القدرة التنافسية (القهيوي والوادي، 2012).
- تحسين الدخل القومي (Loss and Bascunan, 2011).

رابعاً: دور الجامعات في تنمية الثقافة الريادية للطلاب

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، وكوسيلة للتسويق وريادة الأعمال (محمد ومحمود، 2014). كما أن إكساب الطلاب المهارات الريادية يتطلب من الجامعات بذل المزيد من الجهود لإكساب هؤلاء الطلاب هذه المهارات، وتأهيلهم نفسياً وفكرياً للبدء في العمل الحر (سلطان، 2015)، حيث اتجهت العديد من الجامعات في أنحاء العالم إلي تصميم بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال، بجانب تصميم برامج تعليمية لمنح درجة الماجستير والدكتوراه في ريادة الأعمال، كما اتجهت الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة إلي إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال (شحاته، 2013). ونتيجة لذلك ظهر ما يُسمى بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب حتى يكون رواد أعمال في المستقبل، وتدريبهم علي كيفية بدء مشروعات الخاصة، وإكسابهم المهارات الريادية اللازمة، كما يستهدف هذا النوع من الجامعات إدارة وتنظيم ومشاريعهم بطريقة ريادية، وتقديم المساعدات المالية لهم (محمد ومحمود، 2014). كما يقع علي عاتق هذه الجامعات مهمة تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر، والراغب في تحمل المخاطر، وتدريبهم علي تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلي مشروعات هامة، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلاب (المخيزيم، 2017).

وقد أشار الشميمري (2010) إلي بعض المرتكزات الضرورية لزيادة دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، وتتمثل هذه المرتكزات فيما يلي:

- تحويل دور الجامعة من التركيز علي التوظيف إلي التركيز علي خلق فرص العمل، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، والعمل علي إدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بريادة الأعمال لتخريج طلاب قادرين علي خلق فرص عمل.
- عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، سواء مؤسسات حكومية أو المجتمع المحلي أو الخريجين، وفتح قنوات تواصل مستمر فيما بينهم.
- التعاون مع الجامعات العالمية والتميزة في مجال ريادة الأعمال لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.
- تطبيق التعليم القائم علي الإبداع والابتكار، والابتعاد عن الحفظ والتلقين، وتشجيع الطلاب أن يكونوا 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 الإمكانيات المادية والمالية لرواد الأعمال. وحتى تستطيع الجامعات القيام بدورها بنجاح في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب فعليها أن تركز علي الآليات التالي:

أ- التعليم للريادة أو التعليم الريادي:

أصبح التعليم الريادي أحد الإستراتيجيات المستخدمة للتعامل مع الضغوط الديموغرافية، وتقليل حجم البطالة بين خريجي الجامعات والشباب، حيث يوفر هذا التعليم المعارف والمهارات التي تساعد هؤلاء الشباب علي مواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية، بجانب تأهيلهم لخلق فرص وظيفية لأنفسهم، وعمل مشروعات ريادية تساهم في تحقيق دخل مناسب لهم، وتخفيف حدة الفقر، وتحسين مستوى المعيشة (مهناوي، 2014). وقد عرف السيد وإبراهيم (2014، 282) التعليم الريادي علي أنه "اكتساب طلاب الجامعة اتجاهات ومهارات العمل الحر، وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية، وتدريبهم علي مهارات الإبداع والابتكار، وتنمية الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة العمل الحر والتوظيف الذاتي، وجعل الخريجين خالقين لفرص العمل لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدره علي إدراك الطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية، وفي رخاء مجتمعاتهم، وذلك لعلاج مشكلات البطالة والفقر والعنف والتهميش الاجتماعي". كما عرفه أبو الشعر (2016، 17) بأنه "مقاربة تربوية تهدف إلي تعزيز التقدير الذاتي، والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب الإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة، والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركهم من خلال الدراسة". كما أشار مبارك (2014) إلي أن نشر التعليم الريادي في المجتمعات العربية له نتائج إيجابية في التنمية المستدامة، حيث يخلق قاعدة كبيرة من الأشخاص الرياديين في مختلف التخصصات، وإعداد أجيال تتسم بالإبداع والابتكار والإنجاز.

وتهدف برامج التعليم الريادي إلي تحقيق ما يلي:

- توفير المعارف والخبرات في مجال ريادة الأعمال.
- تأهيل الشباب لإدارة المشروعات الريادية.

- تدريب الشباب علي كيفية إعداد خطط العمل.
 - تحفيز الشباب علي التفكير الإبداعي.
 - تحويل ثقافة المجتمع من السعي وراء العمل في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص إلي ثقافة العمل الحر (اليمني، 2016).
 - خلق نوع جديد من السلوكيات والاتجاهات الإيجابية للحاضر والمستقبل.
 - غرس ثقافة الإبداع (Akinboye and Pihie, 2014).
 - تدريب الشباب علي التفكير الإستراتيجي (Sandri, 2016).
 - تنمية قدرات الشباب في كيفية التفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة بشكل إيجابي (مبارك، 2014).
- كما أشار كل من الحمالي والعربي (2016)؛ عبد (2016)؛ إدريس (2015)؛ نوفل (2015)؛ العبيدي والجراح (2014) إلي أن مميزات التعليم الريادي تتمثل في خلق أسواق جديدة، والاستخدام المكثف للتكنولوجيا المتطورة لزيادة الإنتاجية، والاعتماد علي الذات بدلاً من الاعتماد علي الآخرين، وتقليل هجرة المواهب، وتحسين الوضع المالي الحالي للفرد، وتنمية المناطق الريفية من خلال تطوير المزيد من الصناعات، وزيادة الدخل، وزيادة النمو الاقتصادي. هذا بجانب استخدام الموارد المحلية في تصنيع منتجات وخدمات للمجتمع وتصديرها أيضاً، وخلق المزيد من الخدمات والمنتجات المبتكرة، وإجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول كيفية تطوير الأدوات والمعدات المستخدمة في الإنتاج، والقدرة علي تحقيق إنجازات كبيرة، وخلق منافسة شريفة بين مختلف الشباب والمشروعات، مما يشجع علي خلق منتجات ذات جودة متميزة، وأخيراً التحول من طلب التوظيف إلي توفير الفرص الوظيفية.
- علاوة علي ذلك؛ فإن تنمية ودعم التعليم الريادي داخل الجامعات يتطلب وجود إستراتيجية داعمة للتعليم الريادي بالجامعات، واستخدام أساليب تعليم ريادية في مختلف التخصصات، وتعديل لوائح مختلف الكليات وإدراج مقررات دراسية خاصة بريادة الأعمال، وإنشاء مراكز للتعليم الريادي داخل الجامعات، وتحسين القدرات المؤسسية في ريادة الأعمال، وتدريب أعضاء هيئة التدريس علي التعليم الريادي وأنشطته (Arasti et al., 2012)
- ب- البيئة الداعمة:
- مع ازدياد دور المعرفة في جميع المؤسسات ومنها الجامعات، ومع التحول من الاقتصادي التقليدي إلي اقتصاد المعرفة، كان لزاماً علي الجامعات هي الأخرى التحول إلي اقتصاد المعرفة، حتى تتمكن من تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي طلابها. كما يجب علي التركيز علي توفير المتطلبات التالية (المخيزيم، 2017):
- تطوير البنية التحتية، وتوفير أحدث أنواع التكنولوجيا.
 - زيادة وعي الطلاب بأهمية ريادة الأعمال ودورها، مما يؤدي إلي سيادة مفهوم الثقافة الريادية.
 - تشجيع الشراكات والتعاون بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص، لربط المقررات التدريسية بالواقع العملي.
 - السماح لأعضاء هيئة التدريس للعمل بعض الوقت في مؤسسات القطاع الخاص، لاكتساب خبرات من القطاع الخاص ونقلها إلي الطلاب.

- تطوير مرافق الجامعة.

وهناك عدة جوانب تتطلبها تنمية الثقافة الريادية داخل الجامعات، مثل تشجيع التعاون بين الجامعة والقطاع الخاص في دعم ريادة الأعمال بالجامعة، ووضع إستراتيجية قائمة علي توافق الآراء لتعزيز روح المبادرة بين الطلاب، دعم النظام البيئي الريادي وتعزيز مشاركة أصحاب المصلحة، واستخدام التعليم للريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال، والاتجاه بشكل كبير إلي ريادة الأعمال في الصناعات المهمة (محمد ومحمود، 2014؛ Hofer et al., 2010).

ج- حاضنات الأعمال:

تواجه الأعمال والمشروعات الصغيرة الكثير من المشكلات في بداية تنفيذها مثل المشكلات الخاصة بضعف التمويل، وضعف الخبرة في مجال العمل، بجانب عدم وجود مهارات إدارية أو فنية لدي القائمين علي المشروعات مما يتسبب في توقفها أحياناً في الأشهر الأولى، وبالتالي يكون أصحاب هذه المشروعات في موقف صعب سواء بضياع الموارد المحدودة التي يملكها أو ضياع فرصة العمل. ونتيجة لذلك؛ ظهرت الحاجة إلي وجود مؤسسات تقدم الدعم لهذه المشروعات، ودعمها بالخبرات والاستشارات والتمويل اللازم حتى تستطيع البقاء والاستمرار والنجاح لأطول فترة ممكنة، حيث أن بعض هذه المشروعات يعتبر مشروعات واعدة، وتمتلك الروح الريادية، ولديها القدرة علي الاستمرار والمنافسة إذا ما توفرت لها الظروف المناسبة، ومنا هنا ظهرت الحاجة الماسة لما يُسمى بحاضنات الأعمال (نوفل، 2015).

وقد عرّف مهدي (2015، 89) حاضنات الأعمال علي أنها "مؤسسات تعمل علي دعم المبادرين الذين تتوافر لهم الأفكار الطموحة والدراسة الاقتصادية السليمة، وبعض الموارد اللازمة لتحقيق طموحاتهم، 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 علي جوهر العمل، وذلك لفترة محددة تتضاءل بعدها العلاقة لتتحول إلي مبادر جديد". كما أنها "المشروع الذي يقدم الخبرة والمعدات والدعم التوجيهي ورأس المال للأعمال الجديدة التي هي علي وشك البدء بالعمل". ومن خلال هذا التعريف؛ يتضح أن حاضنات الأعمال يركز دورها في تقديم الدعم والمساعدة للمشروعات الريادية مثل تقديم القروض والإعانات، والتسهيلات مثل الآلات والمعدات والأجهزة والأدوات المطلوبة في المشروع، والخدمات التي تأخذ شكل استشارات فنية وقانونية واقتصادية وتسويقية (نوفل، 2015).

وتهدف حاضنات الأعمال إلي تنمية المجتمع المحلي، ودعم التنمية الاقتصادية، ودعم وتنمية الموارد البشرية، ودعم المشروعات الريادية والصغيرة الناشئة، وخلق الفرص أمام رواد الأعمال، ودعم التنمية الصناعية والتكنولوجية (مهدي، 2015). وقد أشارت التجارب إلي أن نسبة نجاح المشروعات التي تدعمها حاضنات الأعمال تبلغ أكثر من 80%، بينما نسبة نجاح المشروعات التي لا ترعاها حاضنات الأعمال تبلغ أقل من 50% (القهيوي والوادي، 2012؛ مهدي، 2015).

الدراسة الميدانية:

أولاً: أداة الدراسة:

قام الباحث بتصميم استمارة استقصاء مقسمة إلي محورين، الأول يتناول المعلومات العامة: وشملت النوع، والجامعة، والدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة. والثاني يناقش الدور الذي تلعبه الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، وقد تم قياس هذا الدور من خلال سبع عناصر هم الرؤية والرسالة والإستراتيجي، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال. وقد تم الاعتماد علي دراسة كل من المخيزيم (2017)؛ الحمالي والعربي (2016) ومحمد ومحمود (2014) في إعداد عبارات هذه المحور. وقد تم تصميم الاستمارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي في جميع المحاور، والذي يعتمد علي وجود خمس درجات ما بين الموافقة وعدم الموافقة (5=موافق تماماً، 4= موافق، 3= محايد، 2= غير موافق، 1= غير موافق إطلاقاً).

ثانياً: طبيعة وحجم العينة

تمثل مجتمع العينة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية الحكومية. وقد تم تصميم الاستمارة بشكل إلكتروني، وتم إرسالها إلي عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية بلغت حوالي 900 عضو، كما تم توزيع 300 استمارة بشكل ورقي. وتم الاعتماد علي تحليل عدد 891 استمارة صالحة لتحليل بياناتها من إجمالي ما تم توزيعه من الاستمارات، حيث بلغت نسبة الاستجابة 74.3%.

ثالثاً: تحليل البيانات

تم استخدام برنامج SPSS V.25 لتحليل بيانات استمارة الاستقصاء.

اختبار الثبات والاتساق الداخلي لاستمارة الاستقصاء "معامل ألفا كرونباخ"

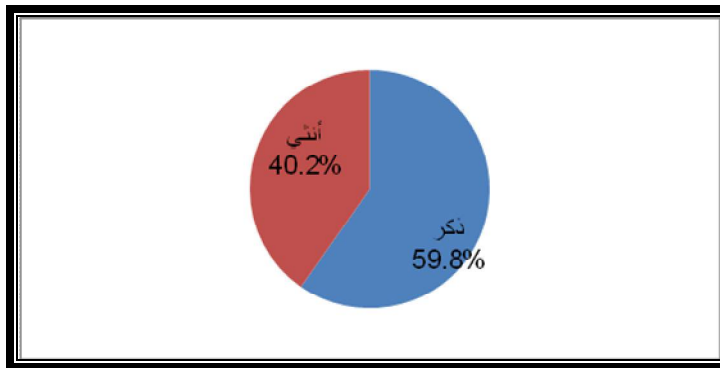
جدول (2) نتائج اختبار الثبات والاتساق الداخلي - معامل "ألفا كرونباخ" Alpha Cronbach

عدد العبارات	قيمة معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	العنصر
8	0.84	الرؤية والرسالة والإستراتيجية
5	0.87	القيادة والحوكمة
5	0.92	الموارد والبنية التحتية
9	0.89	التعليم للريادة
6	0.84	الدعم الجامعي
6	0.93	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية
5	0.83	تقويم ريادة الأعمال
44	0.94	دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب
14	0.89	معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات

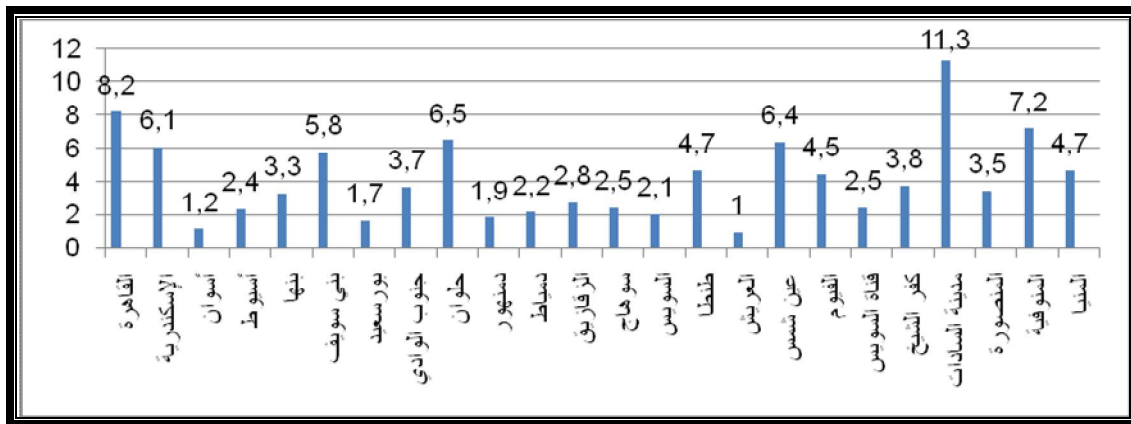
يوضح جدول رقم (1) أن معامل الثبات لجميع المتغيرات يبلغ أكثر من 83%، وهي نسبة أكبر من النسبة المقبولة والتي يبلغ مقدارها 60%، وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات الدراسة، وتدعم هذه النتائج الثقة في متغيرات الدراسة، وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل التالية.

البيانات العامة:

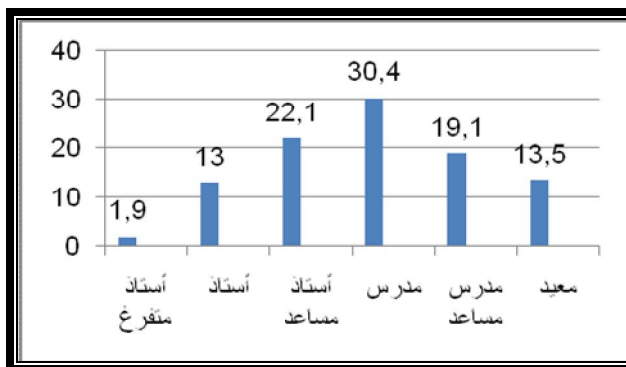
يوضح شكل رقم (1) أن نسبة الذكور بلغت 59.8%، وبلغت نسبة الإناث 40.2%. كما يوضح شكل رقم (2) الجامعات التي ينتمي لها أفراد العينة، وقد جاءت جامعة مدينة السادات كأكثر الجامعات مشاركة في الدراسة بنسبة 11.3%، يليها جامعة القاهرة بنسبة 8.2%، ثم جامعة المنوفية بنسبة 7.2%، يليها جامعة حلوان بنسبة 6.5%، ثم جامعة عين شمس بنسبة 6.4%، ثم جامعة الإسكندرية بنسبة 6.1%، وكانت أقل الجامعات مشاركة جامعة العريش بنسبة 1%. ويوضح شكل رقم (3) أن أكثر الدرجات العلمية مشاركة هم المدرسين بنسبة 30.4%، يليهم الأساتذة المساعدون بنسبة 22.1%، ثم المدرسين المساعدين بنسبة 19.1%، ثم المعيدون بنسبة 13.5%، ثم الأساتذة بنسبة 13%، وأخيراً يأتي الأساتذة المتفرغين كأقل الدرجات العلمية مشاركة بنسبة 1.9%. كما يوضح شكل رقم (4) عدد سنوات خبرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وقد بلغت نسبة من تتراوح عدد سنوات خبرتهم ما بين 11-15 سنة 33.8%، يليهم من تتراوح عدد سنوات خبرتهم ما بين 5-10 سنوات بنسبة 20.7%، ثم من تتراوح سنوات خبرتهم ما بين 16-20 سنة بنسبة 13.2%، ثم من تتراوح سنوات خبراتهم ما بين 21-25 سنة بنسبة 12.8%، ثم من تزيد عدد سنوات خبرتهم عن 25 سنة بنسبة 10%، وأخيراً من تقل عدد سنوات خبرتهم عن 5 سنوات بنسبة 9.5%.



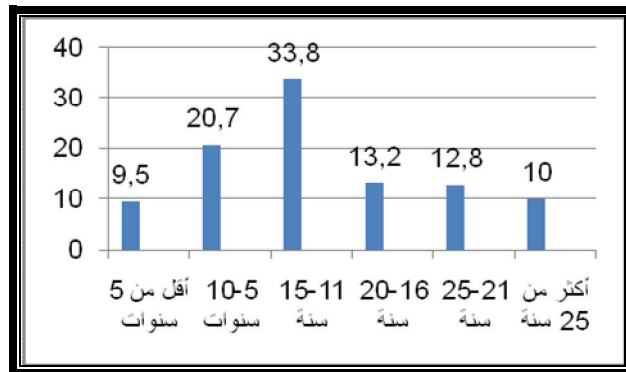
شكل (1) نوع أفراد العينة



شكل (2) الجامعات التي تمثل أفراد العينة



شكل (3) الدرجة العلمية لأفراد العينة



شكل (4) عدد سنوات خبرة أفراد العينة

دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب:

أولاً: الرؤية والرسالة والإستراتيجية

جدول (3) الرؤية والرسالة والإستراتيجيات الجامعية وريادة الأعمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1.13	2.06	توجد بالجامعة رؤية ورسالة واضحة تتبنى فكرة ريادة الأعمال لدي الطلاب
1.07	1.86	تعكس رؤية ورسالة الجامعة الاهتمام بخلق رواديين من الطلاب
1.10	2.00	تهتم رؤية ورسالة الجامعة بالبحوث التطبيقية ونقل التكنولوجيا
1.41	4.05	تعكس رؤية ورسالة الجامعة الاهتمام بالمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية
1.14	1.95	تشجع رؤية ورسالة الجامعة تطوير ثقافة العمل الحر من خلال تنمية ريادة الأعمال
1.06	1.93	تتبنى الجامعة إستراتيجية تحفيز الطلاب الرياديين لتشجيعهم علي أداء المبادرات
1.02	1.84	تركز إستراتيجية الجامعة علي إضافة ريادة الأعمال إلي قائمة معايير تقييم أداء الطالب
1.07	1.83	تمتلك الجامعة إستراتيجية مالية مستدامة لدعم تنمية المشاريع الطلابية
0.76	2.19	الرؤية والرسالة والإستراتيجية

يوضح جدول رقم (3) أن رؤية ورسالة وإستراتيجية الجامعات لا ترتبط بشكل كبير وفعال بتنمية ريادة الأعمال لدي الطلاب، وعدم اهتمامها بغرس الثقافة الريادية لدي طلابها بشكل كبير. فالنتائج توضح أن هذه الجامعات لا تمتلك إستراتيجية مالية مستدامة لدعم وتشجيع المشاريع الريادية الطلابية، وعدم إعطاء أهمية لريادة الأعمال عند تقييم أداء الطلاب، بجانب عدم الاهتمام بخلق رواديين من الطلاب، وكذلك عدم وجود إستراتيجيات لتحفيز الطلاب الرياديين المبدعين لتشجيعهم علي أداء المبادرات. بالإضافة إلي أن رؤية ورسالة الجامعة لا تشجع الطلاب علي العمل الحر، ولا تتبنى رؤية ورسالة الجامعات الحالية تشجيع فكر ريادة الأعمال بين الطلاب. وعلي العكس من ذلك فإن رؤية ورسالة الجامعات تعكس اهتمامها بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية بشكل كبير.

ثانياً: القيادة والحوكمة

جدول (4) القيادة والحوكمة وريادة الأعمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1.08	1.94	مثل ريادة الأعمال هدفاً إستراتيجياً للقيادات الجامعية
1.16	1.99	نمية روح المبادرة الطلابية جزءاً رئيسياً من اهتمامات القيادات الجامعية
1.05	2.14	لدي قيادات الجامعة نموذجاً لدمج أنشطة المشاريع علي جميع مستويات الطلاب
1.23	2.15	تمنح قيادات الجامعة استقلالية لكافة الوحدات والكليات لتنمية الريادة الطلابية
1.19	2.11	تضع القيادات الجامعية لوائح منظمة للمشاريع الطلابية
1.01	2.07	القيادة والحوكمة

يوضح جدول رقم (4) عدم اهتمام القيادات بتنمية روح ريادة الأعمال لدي الطلاب، حيث توضح النتائج أن ريادة الأعمال لا تمثل هدفاً إستراتيجياً تسعى القيادات الجامعية إلي تحقيقه، بجانب عدم اهتمامهم بتنمية روح المبادرة الطلابية، وكذلك عدم وجود لوائح منظمة للمشروعات الطلابية الريادية، وعدم وجود نموذجاً لدمج أنشطة المشاريع الريادية علي جميع مستويات الطلاب، بالإضافة إلي عدم استقلالية كافة الوحدات والكليات لتنمية ريادة الأعمال بين الطلاب.

ثالثاً: الموارد والبنية التحتية

جدول (5) مدى توافر الموارد والبنية التحتية لتنمية ريادة الأعمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
0.99	1.82	توفر الجامعة الحد الأدنى من الميزانية اللازمة لتنمية ريادة الأعمال لدي الطلاب
1.11	1.94	توفر الجامعة الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة لدي الطلاب
1.08	1.88	توفر الجامعة الموارد اللازمة لبدء المشروعات الطلابية
0.90	1.88	يوجد هيكل متخصص بالجامعة لريادة الأعمال يتضمن أعضاء هيئة التدريس ورجال الأعمال
0.89	1.70	يتوافر بالجامعة مرافق خاصة بحاضنات أعمال لمشروعات الطلاب
0.93	1.84	الموارد والبنية التحتية

يوضح جدول رقم (5) قصور في الموارد والبنية التحتية اللازمة لتنمية ريادة الأعمال. فقد أوضحت النتائج عدم وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية للطلاب، وعدم وجود ميزانية لتنمية ريادة الأعمال لدي الطلاب، وكذلك عدم توفير الموارد اللازمة لبدء المشروعات الطلابية، بجانب عدم وجود هيكل متخصص بالجامعات لريادة الأعمال يشمل أعضاء هيئة تدريس ورجال أعمال، بالإضافة إلي عدم توفير الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة لدي الطلاب.

رابعاً: التعليم للريادة

جدول (6) مدى وجود التعليم للريادة في الجامعات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1.04	1.77	يوجد مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال
0.91	1.58	تم دمج التعليم للريادة تدريجياً في المناهج الدراسية
1.06	1.76	توفر الجامعة دورات تدريبية قبل وأثناء بدء المشروعات الطلابية
0.94	1.76	تحرص الجامعة علي الوصول للخريجين ومنظمات دعم الأعمال التجارية للمساهمة في التعليم للريادة
0.96	1.70	تدعم الجامعة أعضاء هيئة التدريس المعززين لروح المبادرة لدي الطلاب
0.93	1.82	تشجع الجامعة علي استخدام أساليب تربوية ريادية في مختلف التخصصات
1.05	1.87	ترسخ الجامعة التعليم للريادة في كافة التخصصات

1.03	1.88	توفر الجامعة ندوات ودورات تدريبية لتنمية مهارات تنفيذ المشاريع لدي الطلاب
1.00	1.79	تُشرك الجامعة أصحاب المصلحة ورجال الأعمال في برامج التعليم للريادة
0.85	1.77	التعليم للريادة

يتضح من جدول رقم (6) الغياب الواضح للتعليم الريادي داخل الجامعات، فقد أوضحت النتائج عدم دمج التعليم للريادة في المناهج الدراسية، وعدم وجود مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال بشكل كبير، وعدم دعم أعضاء هيئة التدريس المحفزين لروح المبادرة لدي الطلاب، وعدم تدريب الطلاب علي ريادة الأعمال أو حول كيفية تنفيذ المشروعات، بجانب عدم استخدام أساليب تعليمية ريادية في مختلف التخصصات، وعدم إشراك أصحاب المصلحة ورجال الأعمال في برامج التعليم للريادة لعدم وجودها من الأساس، وعدم ترسيخ التعليم للريادة في مختلف التخصصات، وأخيراً عدم عقد ندوات أو دورات تدريبية لتنمية مهارات الطلاب في تنفيذ المشروعات الريادية.

خامساً: الدعم الجامعي

جدول (7) الدعم الجامعي وريادة الأعمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
0.99	1.87	تشجع الجامعة الطلاب ليصبحوا رواد أعمال
0.99	1.85	توفر الجامعة الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلي مشاريع
0.96	1.70	تسهل الجامعة للطلاب فرص الوصول إلي مصادر التمويل
0.97	1.74	تمتلك الجامعة خطة للانتقال من الدعم الداخلي إلي الدعم الخارجي للمشروعات الريادية
1.11	1.75	تستخدم الجامعة التعليم للريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال لدي الطلاب
1.10	1.80	توفر الجامعة المناخ التنظيمي الداعم لمشاركة ريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلاب
0.87	1.77	الدعم الجامعي

يوضح جدول رقم (7) غياب الدعم الجامعي لتنمية ريادة الأعمال لدي الطلاب، فقد أوضحت النتائج غياب الدعم الكافي للطلاب لكي يصبحوا رواد أعمال، وعدم توفير فرص للوصول إلي تمويل المشروعات الريادية، بالإضافة إلي عدم وجود خطة بالجامعات للانتقال من الدعم الداخلي إلي الدعم الخارجي للمشروعات الريادية الخاصة بالطلاب، وعدم استخدام التعليم الريادي كأداة لتنمية الثقافة الريادية بين الطلاب، وكذلك عدم توفير المناخ التنظيمي المناسب لدعم مشروعات الطلاب، وأخيراً غياب الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلي مشروعات.

سادساً: التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية

جدول (8) التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية وريادة الأعمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1.03	1.87	تلتزم الجامعة بالتعاون وتبادل المعرفة مع الصناعة والقطاع الخاص في دعم مشروعات الطلاب
0.98	1.80	لدي الجامعة صلات قوية مع الحاضنات والمؤسسات العلمية والمبادرات الخارجية الأخرى
1.06	1.75	توفر الجامعة الفرص للطلاب للمشاركة في أنشطة تنظيم المشاريع مع رجال الأعمال
0.91	1.57	تدعم الجامعة انتقال الطلاب بين الأوساط الأكاديمية والمشاريع الإدارية الناجحة
0.87	1.56	تحرص الجامعة علي إستراتيجية التدويل في مجال تنظيم المشروعات
1.02	1.84	تشارك الجامعة بفاعلية في شبكات المشاريع الدولية
0.84	1.73	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية

يوضح جدول رقم (8) القصور في التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية داخل الجامعات كعنصر فعال في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب. فقد أظهرت النتائج عدم حرص الجامعات علي إستراتيجية التدويل في مجال تنظيم المشروعات، بجانب غياب الدعم التشجيع لانتقال الطلاب بين الأوساط الأكاديمية والمشاريع الريادية الناجحة، وعدم إتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة في أنشطة تنظيم المشروعات مع رجال الأعمال، بالإضافة إلي عدم المشاركة الفعالة في شبكة المشروعات الدولية الكبرى، وعدم التعاون مع الصناعة والقطاع الخاص في دعم مشروعات الطلاب الريادية. سابعاً: تقييم ريادة الأعمال

جدول (9) مدى تقييم ريادة الأعمال في الجامعات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
0.96	1.62	تقيم الجامعة باستمرار أثر إستراتيجياتها الريادية علي أداء الطلاب
0.95	1.69	تقيم الجامعة باستمرار أداء المشاريع الطلابية ومعوقاتها
0.99	1.77	تقيم الجامعة بصورة دورية شراكاتها مع رجال الأعمال في تنفيذ المشروعات الريادية
0.95	1.68	تتخذ الجامعة الإجراءات الكفيلة بتطوير دورها في تنمية ريادة الأعمال في ضوء نتائج التقييم
0.89	1.68	تقيم الجامعة تطوير ريادة الأعمال لدي طلابها في ضوء معايير محددة
0.90	1.69	تقييم ريادة الأعمال

يوضح جدول رقم (9) غياب تقييم ريادة الأعمال داخل الجامعات، نظراً لغياب كافة متطلباتها. فالجامعات لا تقيم باستمرار أثر إستراتيجياتها الريادية علي أداء الطلاب لعدم وجود هذه الإستراتيجيات من الأساس، وعدم اتخاذ إجراءات واضحة وكافية لتطوير دورها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب في ضوء نتائج التقييم، وعدم تقييم تطوير ريادة الأعمال في ضوء معايير واضحة، بالإضافة إلي غياب التقييم المستمر لأداء المشروعات الطلابية ومعوقاتها لعدم وجود

هذه المشروعات من الأساس بشكل كبير، وأخيراً غياب التقييم الدوري لشراكة الجامعات مع رجال الأعمال في تنفيذ المشروعات الريادية.

ويُلخص جدول رقم (10) العناصر السبع لدور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال
جدول (10) دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العنصر
0.76	2.19	الرؤية والرسالة والإستراتيجية
1.01	2.07	القيادة والحوكمة
0.93	1.84	الموارد والبنية التحتية
0.85	1.77	التعليم للريادة
0.87	1.77	الدعم الجامعي
0.84	1.73	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية
0.90	1.69	تقويم ريادة الأعمال
0.79	1.85	دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب

معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات

جدول (11) معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
1.10	4.60	تأخر اهتمام الجامعة بريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى
0.82	4.77	وجود موروثات ثقافية لدي الطلاب تحثهم علي التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً
0.85	4.71	عدم وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها طلاب الجامعة
0.98	4.63	قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية
0.90	4.68	ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية من الطلاب في دعم الجامعة لهم
0.79	4.71	بدم وجود موقع إلكتروني لريادة الأعمال يهتم بنشر كل ما يُستجد من فعاليات وأنشطة ودورات
0.87	4.70	عدم إبرام الجامعة لاتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال والمشاريع الصغيرة
0.34	4.89	ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدمها الجامعة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال
0.68	4.80	ضعف الدعم المادي المخصص لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال
0.68	4.82	قلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال
0.74	4.77	عدم وجود تسهيلات لرواد الأعمال لبدء مشاريعهم
0.73	4.79	اقتصار اهتمام الجامعة بريادة الأعمال في المناسبات فقط
0.77	4.74	عدم وجود حاضنات أعمال في الجامعة
0.57	4.83	عدم وجود مركز لخدمات التوظيف والأعمال الريادية لمزاولة بعض الأنشطة

يوضح جدول رقم (11) أن تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب تواجه عدد كبير من المعوقات داخل الجامعات. فقد أظهرت النتائج أن أهم هذه المعوقات ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدمها الجامعات لتنمية ثقافة ريادة الأعمال، يليها عدم وجود مركز لخدمات التوظيف والأعمال الريادية لمزاولة بعض الأنشطة، ثم قلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال، وضعف الدعم المادي المخصص لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال، ثم اقتصر اهتمام الجامعات بريادة الأعمال في المناسبات فقط، يليها عدم وجود تسهيلات لرواد الأعمال لبدء مشروعاتهم، ثم وجود موروثات ثقافية لدي الطلاب تحسبهم علي التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً، ثم عدم وجود حاضنات أعمال داخل الجامعات، عدم وجود موقع إلكتروني لريادة الأعمال يقوم بنشر كل ما يستجد من فعاليات ودورات وأنشطة، وعدم وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها طلاب الجامعات، يليها عدم إبرام الجامعات لاتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال والمشروعات الصغيرة، وضعف ثقة أصحاب المشروعات الريادية من الطلاب في دعم الجامعة لهم، ثم قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية، وأخيراً تأخر اهتمام الجامعة بريادة الأعمال مقارنة بالجامعات الأخرى العالمية.

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

- 1- تطلب المؤسسات التعليمية دوراً هاماً في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي طلابها، وتشجيعهم علي التوسع في المشروعات الريادية.
- 2- لا توجد لدي الجامعات المصرية رؤية ورسالة وإستراتيجية تتبني تنمية ثقافة ريادة الأعمال.
- 3- عدم اهتمام القيادات الجامعية بشكل كبير بتشجيع الطلاب علي ريادة الأعمال.
- 4- عدم وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية داخل هذه الجامعات، بجانب ضعف الموارد والبنية التحتية لدعم ريادة الأعمال لدي الطلاب.
- 5- غياب التعليم الريادي بشكل كبير في مختلف التخصصات، بجانب ضعف الدعم الجامعي لريادة الأعمال لدي الطلاب.
- 6- عدم الاهتمام بعمل شركات مع الجهات الخارجية لدعم مشروعات ريادة الأعمال لدي الطلاب بشكل كبير.
- 7- غياب تقويم ريادة الأعمال داخل الجامعات، نظراً لعدم وجود إستراتيجية واضحة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب.
- 8- تواجه عملية تنمية ثقافة ريادة الأعمال عدد كبير من المعوقات داخل الجامعات، أهمها ضعف التوعية والتثقيف بأهمية ريادة الأعمال، وعدم وجود مركز للتوظيف وريادة الأعمال، وقلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال، وضعف الدعم المادي المخصص لنشر ثقافة ريادة الأعمال، بجانب الموروثات الثقافية لدي الطلاب والتي تدفعهم للتمسك بالوظائف الحكومية.

ثانياً: التوصيات

في ضوء من توصلت إلي الدراسة من نتائج، فالجامعات المصرية مطالبة بالتحول إلي عصر اقتصاد المعرفة، ومن ثم التحول إلي الجامعات الريادية، وذلك من خلال الإستراتيجية المقترحة التي يوضحها جدول رقم (12):
جدول (12) إستراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب

رؤية الإستراتيجية	أن تتحول الجامعات المصرية إلي جامعات ريادية هدفها ونشر تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب حتى يصبحوا رواد أعمال عالميين.
رسالة الإستراتيجية	تسعي الجامعات المصرية إلي تعظيم دورها في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، بشكل يساعد في تشجيعهم علي العمل الحر بدلاً من تمسك الكثير منهم بالوظائف الحكومية، بجانب دعم المشروعات الريادية لما لها من دور في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنشودة.
هدف الإستراتيجية	تهدف الإستراتيجية إلي تحسين دور الجامعات المصرية في نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي طلابها، وزيادة قدرتها علي مواجهة المعوقات التي تواجهها في توجيه الطلاب للمشروعات الريادية.
أهداف الإستراتيجية الفرعية (الخيارات الإستراتيجية)	<ul style="list-style-type: none"> - تبني القيادات الجامعية فكر ريادة الأعمال داخل الجامعات. - تطوير قدرات الجامعات المصرية التعليمية والتكنولوجية. - زيادة دور الجامعات المصرية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. - وضع إستراتيجيات ريادية داخل الجامعات تستهدف نشر الثقافة الريادية. - وجود كوادر بشرية متخصصة في ريادة الأعمال. - وضع خطة تستهدف توفير كافة متطلبات دعم المشروعات الرياضية. - عمل برامج توعية وتنقيف للطلاب حول أهمية ريادة الأعمال. - خلق أجيال مؤهلة من رواد الأعمال، ولديهم القدرة علي المنافسة عالمياً. - توفير الإمكانيات المادية والمالية والبشرية اللازمة لدعم المشروعات الريادية. - تعديل وتطوير البرامج الدراسية والمقررات داخل الجامعات في مختلف التخصصات.
مقومات تنفيذ ونجاح الإستراتيجية	<ul style="list-style-type: none"> - قيادات جامعية مبدعة. - هياكل تنظيمية مرنة. - حاضنات أعمال. - برامج تعليمية متطورة. - التعليم للريادة. - مراكز توظيف وريادة أعمال. - علاقات عامة متميزة. - إعلام وإعلان. - أعضاء هيئة تدريس مؤهلين. - شراكات مع القطاع الخاص.

<ul style="list-style-type: none"> - مؤسسات مصرفية للتمويل. - مركز استشارات فنية وقانونية واقتصادية وإدارية. - بنية تكنولوجية حديثة. - مراكز تدريب لريادة الأعمال. - خبراء في ريادة الأعمال. 	
<ul style="list-style-type: none"> - تعديل الرؤية والرسالة بما يتوافق مع الاتجاه العالمي الذي يشجع ريادة الأعمال، والمشروعات الريادية. - وضع إستراتيجية خاصة بريادة الأعمال تشجع الطلاب وتدفعهم للعمل الحر. - وجود القيادات الجامعية التي تؤمن بفكر ريادة الأعمال، وتحفز أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب علي تبني هذا الفكر. - توفير الموارد المالية والمادية اللازمة لدعم المشروعات الريادية للطلاب. - إنشاء حاضنات الأعمال داخل الجامعات حتى تكون داعمة للمشروعات الريادية للطلاب. - الاتجاه إلي التعليم الريادي بشكل واضح من خلال تعديل البرامج الدراسية واللوائح، وإدراج مقررات دراسية خاصة بريادة الأعمال. - وضع سياسات تحفيزية (مادية ومعنوية) لتشجيع الطلاب علي توليد الأفكار الابتكارية وتحويلها إلي مشروعات ريادية. - عمل شراكات مع الجهات الخارجية ورجال الأعمال لدعم المشروعات الريادية الخاصة بالطلاب. - اهتمام الجامعات بتوعية وتثقيف طلابها بأهمية ريادة الأعمال. - عقد دورات تدريبية للطلاب بهدف إكسابهم الخصائص والمهارات الريادية التي تمكنهم أن يصبحوا رواد أعمال. - تدريب الطلاب علي كيفية بدء المشروعات الخاصة بهم، وتقديم كل الدعم أثناء تنفيذ هذه المشروعات. - محاولة تغيير ثقافة الطلاب بالتمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً، وتشجيعهم علي التحول إلي العمل الحر، وأن يكونوا رواد أعمال. - وضع ميزانية مناسبة خاصة بنشر وتنمية الثقافة الريادية بين مختلف الطلاب. - قيام الجامعات بتمويل المشروعات الريادية الخاصة بالطلاب في المراحل الأولى، علي أن يكون لها نسبة من الأرباح عند استقرار المشروعات ونجاحها. - توفير الاستشارات الفنية والقانونية والاقتصادية للطلاب لتشجيعهم علي بدء مشروعاتهم الخاصة. - تصميم برامج تعليمية خاصة بريادة الأعمال، تكون مدتها عام دراسي، تستهدف إكساب الطلاب المهارات الريادية، وتكسيهم المعارف الخاصة بكيفية توليد الأفكار الإبداعية وتحويلها إلي مشروعات، وإعداد دراسات الجدوي، وتنفيذ المشروعات. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، وتحفيزهم للاتجاه إلي 	<p>إجراءات تنفيذ الإستراتيجية</p>

<p>العمل الحر.</p> <p>- عمل شركات مع بعض المؤسسات المصرفية لتمويل المشروعات الريادية، وتقديم الدعم المالي المطلوب، وتقديم تسهيلات في السداد، وتخفيض نسبة الفائدة علي القروض.</p> <p>- إعفاء المشروعات الريادية الخاصة بالطلاب من الضرائب والجمارك في المراحل الأولى.</p> <p>- عمل شركات مع رجال الصناعة والقطاع الخاص للتعرف علي البرامج التعليمية والتدريبية المطلوبة، والتي من شأنها إكساب الطلاب مهارات التفكير الريادي والإبداعي.</p> <p>- توفير المناخ التنظيمي المناسب لتشجيع الطلاب علي التفكير الريادي.</p>	
<p>تجتمع القيادات الجامعية لوضع برنامج زمني مقترح لتطبيق الإستراتيجية، بشرط أن يتم وضع إمكانيات الجامعات في الاعتبار قبل تحديد البرنامج الزمني لتطبيق الإستراتيجية لضمان نجاحها، ويُقترح فترة زمنية تتراوح ما بين 4 : 6 سنوات كمدى زمني لتطبيق الإستراتيجية.</p>	<p>البرنامج الزمني</p>
<p>- تشكيل لجنة عليا من القيادات الجامعية لمتابعة وتقييم مدى تطبيق بنود الإستراتيجية، والنتائج المتحققة، ومقارنتها بما هو مستهدف.</p> <p>- متابعة الجدول الزمني لتنفيذ الإستراتيجية.</p> <p>- متابعة مدى التزام كل جهة بالأدوار المكلفين بها.</p> <p>- التعرف علي المعوقات والمشكلات التي تواجه تنفيذ الإستراتيجية.</p> <p>- التعرف علي انطباعات الطلاب حول ريادة الأعمال.</p> <p>- تقييم مستوي الثقافة الريادية لدي الطلاب كل سنة.</p> <p>- قياس مدى اتجاه الطلاب لتنفيذ مشروعات ريادية خاصة.</p> <p>- تقييم الدعم المقدم من الجامعات إلي الطلاب لتشجيعهم علي ريادة الأعمال.</p> <p>- متابعة مدى التغيير في الموروث الثقافي لدي الطلاب، والتغيير في طرق تفكيرهم بمستقبلهم بعد التخرج.</p>	<p>طرق متابعة تنفيذ الإستراتيجية وتقييمها</p>

المصدر: من إعداد الباحث

الهوامش:

1. أبو الشعر، حنين (2016) مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدي طلبة الجامعات الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
2. أبو هديب، إيمان (2017) أثر استخدام نظم دعم القرار علي ريادة الأعمال في جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات (إنتاج الأردن)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
3. إدريس، عبد الجليل (2015) ريادة الأعمال وأثرها في معالجة البطالة في المملكة العربية السعودية، مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، مصر، 19(55)، 663-703.
4. الباجوري، خالد (2017) ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي، اتحاد الغرف العربية، دائرة البحوث الاقتصادية.
5. الحديدي، نسرين وسعد، نيرمين (2016) المرأة السعودية وريادة الأعمال: نجاحات وتحديات، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، مصر، 64(4)، 332-362.

6. الحمالي، رشاد والعربي، هشام (2016) واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، فلسطين، 76، 387-442.
7. الدراس، أسامه (2015) أثر ريادة الأعمال في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي علي المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية.
8. السيد، لمياء وإبراهيم، إيمان (2014) سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل سنغافورة والصين وإمكانية منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، 53، 275-349.
9. الشميمري، أحمد (2010) دور التعليم في دعم رأس المال الجريء في المملكة العربية السعودية، ريادة الأعمال، منتدى رأس المال الجريء.
10. العبيدي، رأفت والجراح، أضواء (2014) رأس المال الفكري في إطار متغيرات بيئة ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في عينة من الشركات الصناعية العاملة في محافظة نينوي، مجلة دراسات إدارية، العراق، 6(12)، 158-202.
11. العتيبي، منصور وموسي، محمد (2015) الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدي طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، مصر، 162(2)، 615-670.
12. العجايب، أمينة (2017) أثر تمكين المرأة علي نمو الأعمال الريادية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة عمان العربية.
13. الفواز، عمران (2014) دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
14. القهيوي، ليث والوادي، بلال (2012) المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
15. المخيزيم، حسام (2017) واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
16. المومني، هنادة (2016) دور الخصائص الريادية للعاملين في الجامعات في بناء الجامعة الريادية - دراسة تطبيقية علي الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة دراسات، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة البتراء، 43(2)، 813-825.
17. الهاييل، 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.
18. اليماني، عيبر (2016) دور الإدارة المدرسية في تعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
19. حسين، ميسون (2013) ريادة الأعمال Entrepreneurship Business - الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول: بحث نظري، مجلة جامعة بابل (العلوم الإنسانية)، العراق، 21(2)، 385-407.
20. دياب، عبد الحميد (2012) مدي تأثير الثقافة التنظيمية في نجاح ريادة الأعمال في الخطوط الجوية العربية السعودية بالتطبيق علي موظفي الخدمات الفنية في مطار الملك عبد العزيز الدولي بمدينة جدة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر، 4، 1-53.
21. زيدان، عبد الرازق وخلييل، عبد القادر (2017) متطلبات تحقيق الريادة في القطاع المصرفي حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، 17، 95-101.

22. سلطان، سعدية (2015) مدي توافر خصائص الريادة لدي طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، أعمال مؤتمر "الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة"، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
23. شحاته، صفاء (2013) تنمية جدارات سوق العمل لدي المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال: رؤية إستراتيجية، دراسات تربوية واجتماعية، مصر، (4)19، 33-208.
24. عبد الفتاح، محمد (2016) الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدي طلبة السنة التحضيرية / جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، (3)17، 623-654.
25. 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، (16)6، 35-46.
26. عبد، ضرغام (2016) أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية في تحقيق ريادة الأعمال: دراسة استطلاعية في بعض المصارف التجارية في محافظة النجف الأشرف، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، العراق، 39، 313-348.
27. مبارك، مجدي (2014) التربية الريادية والتعليم الريادي، مجلة رسالة المعلم، الأردن، (2)51، 30-33.
28. محمد، عوض الله ومحمود، أشرف (2014) قياس مستوي ريادة الأعمال لدي طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، (1)15، 549-599.
29. محيلان، محمد (2016) أثر نظم المعلومات الإدارية علي ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
30. مرعي، كاتنكان وحسن، حنان (2017) أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال لشركات الاتصالات السعودية: دراسة ميدانية علي قطاع الاتصالات السعودية بمدينة تبوك، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، فلسطين، (6)1، 1-24.
31. مهدي، جابر (2015) أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عناية، مجلة دراسات، الجزائر، 35، 85-110.
32. مهنوي، أحمد (2014) دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكسابه طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، (52) 313-361.
33. نوفل، صبري (2015) ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة: الطريقة إلي التنمية المستدامة، مجلة المال والتجارة، مصر، 556، 7-13.
34. Akinboye, A. and Pihie, Z. (2014) Effects of Learning Styles on Students' Perceptions of Entrepreneurship Course Relevance and Teaching Methods, *International Interdisciplinary Journal of Education*, 3(1), 217-224.
35. Arasti, Z.; Falavarjani, M. and Imanipour, N. (2012) A Study of Teaching Methods in Entrepreneurship Education for Graduate Students, *Higher Education Studies*, 2(1), 1-10.
36. Hofer, A.; Potter, J.; Fayolle, A.; Gulbrandsen, M.; Hannon, P.; Harding, R.; Dahlstrand, Å. And Phan, P. (2010) From Strategy to Practice in University Entrepreneurship Support: Strengthening Entrepreneurship and Local Economic Development in Eastern Germany: Youth, Entrepreneurship and Innovation, *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers*, 2010/09, OECD Publishing, Paris.
37. Loss, M. and Bascunan, F. (2011) *Entrepreneurship Development*, Global Vision Publishing House, India
38. Saleh, H. (2014) The Perceptions of the Lebanese Students of Choosing their Career in Entrepreneurship, *Jordan Journal of Business Administration*, 10(2), 333-364.
39. Sandri, S. (2016) The Need for Entrepreneurial Education in Jordan- An Empirical Investigation, *Jordan Journal of Business Administration*, 12(2), 417-435.