



الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت

عبدالرحمن في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)

(دراسة تربوية ميدانية)

أ. د. حنان بنت عطيه الطوري الجهني

كلية التربية - جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن

المستخلص

هدفت الدراسة التعرف إلى واقع وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بثقافة ريادة الأعمال، ومدى امتلاكهن لمهارات ريادة الأعمال، ومن ثم تقديم مجموعة من التوصيات المستقبلية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة في جمع البيانات، وطُبِّقت على طالبات جامعة الأميرة نورة بكليتي التربية والإدارة والأعمال، وبلغت عينة الدراسة (٣٦٨) طالبة موزعين وفق متغيرات (الكلية، والمستوى الدراسي، وطبيعة عمل الأب، وطبيعة عمل الأم)، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن عينة الدراسة من الطالبات لديهن وعي مرتفع بثقافة ريادة الأعمال، كما أنهن لديهن مستوى امتلاك مرتفع لمهاراتها، كما أن أفراد العينة من طالبات كلية الإدارة والأعمال كن أكثر موافقة على المحور الثاني (مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال) من أفراد عينة الدراسة من طالبات كلية التربية، كما أشارت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة من الطالبات ممن طبيعة عمل آبائهن (عمل حكومي) أكثر موافقة على محور مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال ممن لدى آبائهن طبيعة عمل أخرى، كما أن مجموعة أفراد عينة الدراسة من الطالبات ممن طبيعة عمل أمهاتهن (عمل حكومي) كن أكثر موافقة على كل من محوري مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال، ومدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال ممن لدى أمهاتهن طبيعة عمل غير ذلك، ومما أوصت به الدراسة المحافظة على المستوى المرتفع من الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة، والعمل على تعميقه عبر التعزيزات المادية والمعنوية، وأن تُنظَّم الجامعات المحاضرات والندوات التوعوية، والملتقيات والمؤتمرات، والدورات والبرامج التدريبية وورش العمل التي توَصِّل لمفهوم ريادة الأعمال إسلامياً، وتنتشر ثقافة ريادة الأعمال، وتعمل على ترسيخها وتعزيزها، وتناقش وتبرز دور ريادة الأعمال في ضوء المتغيرات المجتمعية، والتحديات المعاصرة، وكونها استجابة لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ فيما يتعلق بتعزيز دور المرأة في التنمية، وترسيخ أهمية تمكينها في المجتمع والذي كفلته لها الشريعة السمحاء.



الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، العمل الحر، تمكين المرأة، طالبات، جامعة الأميرة نورة
بنت عبدالرحمن، رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، تعليم عالي.

**Awareness of the Entrepreneurship Culture of Princess Nourah
Bint Abdulrahman University Students in the Light of the
Kingdom of Saudi Arabia Vision (2030): An Educational Rooting Study
Prof .Dr. Hanan Attiah ALtouri AL Juhani
Princess Nourah Bint Abdulrahman University- Faculty of Educationia
haaljhny@pnu.edu.sa**

Abstract

The present study aimed to identify the awareness level of the entrepreneurship culture among the Princess Nourah University students and the extent to which they possess the skills of entrepreneurship in order to propose a set of future proposals to enhance the culture of entrepreneurship in the light of the future vision of the kingdom of Saudi Arabia. The study participants were 368 students who were assigned according to the variables of "faculty, grade, father's work, mother's work". The results of the study indicated that the study participants have higher degrees of entrepreneurship culture and skills. The Faculty of Management and Business students were more agreeable to the second dimension (the possession of entrepreneurial skills) than their peers at the Faculty of Education. The participants of the study whose fathers working at (governmental circles) are more agreeable to the possession of the entrepreneurial skills than those whose fathers working in non-governmental circles. The participants of the study whose mothers working at (governmental circles) are more agreeable concerning the ownership of the entrepreneurial skills than those whose mothers working in other work. The study recommended maintaining higher levels of entrepreneurship culture awareness among Princess Nourah University students. The study also recommend that the universities should organize lectures and awareness seminars, forums and conferences, courses, training programs and workshops which address the concept of Islamic entrepreneurship and spread the culture of entrepreneurship. Universities should also work hard to consolidate, strengthen and highlight the role of entrepreneurship in the light of societal changes, contemporary challenges and the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030 in terms of enhancing the women role in the development and the importance of their empowerment in society, guaranteed by the Islamic Shari'a.



Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurial Skills, Business Incubators, Women Empowerment, Sustainable Development, the Kingdom of Saudi Arabia 2030 Vision, Higher Education.

أولاً: الإطار العام للدراسة:

مقدمة:

تشهد المملكة العربية السعودية نقلة نوعية، وتغييراً في استراتيجياتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية باعتمادها تنفيذ (رؤية ٢٠٣٠) لبناء وطن أكثر ازدهاراً، يحصل فيه كل مواطن على تعليم وتأهيل، وفرص عمل، وخدمات في جميع الميادين، ورعاية صحية، وسكن... الخ من احتياجات، وقد استمدت هذه الرؤية انطلاقتها من قيادة رشيدة، ومعطيات ميدانية قوية.

ومما جاء في المحور الثاني من محاور رؤية المملكة ٢٠٣٠ (اقتصاد مزدهر فرصه مثمرة): سيمنح اقتصادنا الفرص للجميع؛ رجالاً ونساءً، صغاراً وكباراً، لكي يسهموا بأفضل مآلديهم من قدرات... إن من أهم عوامل قوتنا هو شبابنا المفعم بالحيوية والنشاط، وبخاصة إذا ما أحسنّا تنمية مهاراتهم والاستفادة منها، وعلى عكس الدول الأخرى التي يساورها القلق من تقدم سكانها في السن؛ إن أكثر من نصف السعوديين تقل أعمارهم عن (٢٥) عاماً، ويشكل ذلك ميزة يجب أن نحسن استثمارها من خلال توجيه طاقات شبابنا نحو ريادة الأعمال، والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، كما أن المرأة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوتنا، إذ تشكل ما يزيد على (٥٠%) من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين، وسنستمر في تنمية مواهبها، واستثمار طاقاتها، وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها، والإسهام في تنمية مجتمعنا، واقتصادنا. وجاء من بين أهداف (الرؤية) رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من ٢٢% إلى ٣٠%، والتركيز على ريادة الأعمال (رؤية المملكة ٢٠٣٠).

ويحتل التعليم العالي -عموماً- والجامعات -على وجه الخصوص- مكانة مهمة ليس فقط لما تتحمله من مسؤولية إنتاج المعرفة ونشرها وتوظيفها بما يعود بالنفع على الأفراد وعلى المجتمع، وإنما للدور المحوري والأكثر تأثيراً في إعدادها للبنية التحتية من الموارد البشرية للنهضة الاقتصادية؛ فالجامعات كما ذهب (الداود، ٢٠١٧) هي حجر الزاوية للعملية التنموية في أي مجتمع، وتحتل مكانة مرموقة ومنزلة عالية فيه، وهي المؤشر الرئيس لنقدم الشعوب



وازدهارها، وتمثل أحد أهم مراكز صناعة القرار الثقافي والحضاري، وموطن رسم التوجهات الاستراتيجية للمجتمعات، إضافة إلى دورها في غرس القيم والمبادئ، وتنمية الاتجاهات السلوكية الإيجابية، وعبر الجامعة يمكن للفرد تحقيق اعتبار الذات؛ فهي تعده للحاضر والمستقبل، وبالوصول على المؤهل الجامعي يكون الفرد قد بدأ في عملية تحقيق الحراك الاجتماعي الذي يطمح إليه لنفسه ولأسرته، ومن هنا تتبدى أهمية التعليم الجامعي على المستوى الفردي والمجمعي.

ومما توصلت إليه دراسة (الشاعري؛ وآخرون، ٢٠١٧) أن للجامعات السعودية دور كبير وأساسي في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠، ولا يمكن لهذا الدور أن يُؤدَّى إلا من خلال اضطلاع الجامعات في تأدية مهامها في التنمية المستدامة الشاملة لتأخذ دورها الفاعل في تكوين الاقتصاد والمجتمع المعرفي وتطويره؛ ومن ضمن معالم دور الجامعات السعودية لتعزيز الرؤية ٢٠٣٠ دعم الابتكار والريادة بما يسهم في بناء رأس المال الفكري، وتحقيق متطلبات التنمية المستدامة الشاملة، كما خلصت هذه الدراسة إلى أن دور الجامعات في تعزيز رؤية ٢٠٣٠ لا يمكن إنجازه دون برنامج شامل للتحويل الريادي مبني على التكامل بين المهام الأساسية للجامعات.

وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن تُعد إحدى ثمار الرعاية والاهتمام بالتعليم العالي للمرأة في السعودية؛ حيث بدأ هذا الاهتمام مبكراً في عام ١٣٩٠هـ بإنشاء أول كلية تربوية للبنات في الرياض، وفي عام ١٤٢٧هـ صدر الأمر الملكي بإنشاء أول جامعة للبنات بالرياض، وفي عام ١٤٢٩هـ وضع خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز (رحمه الله) حجر الأساس للمدينة الجامعية في الرياض وأصبح مسماها جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، وكان من ضمن الغاية الاستراتيجية الأولى للجامعة تقديم مناهج دراسية ذات جودة عالية تجعل الطالبات قادرات على ريادة الأعمال، ويتمتعن بالأخلاق المهنية، وكان من بين الأهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية تقديم برامج بكالوريوس ودراسات عليا مبتكرة مبنية على أحدث البحوث العلمية، وأفضل الممارسات التي تتعلق بحاجة سوق العمل، والريادة، والأخلاق المهنية، كما شملت الغاية الاستراتيجية الرابعة للجامعة خدمة القضايا المتعلقة بالمرأة، وجاء من بين الأهداف الاستراتيجية لتحقيق هذه الغاية إيجاد بيئة مناسبة



ريادة الأعمال، وتعزيز الآليات الداعمة لذلك، والتوعية بأهمية ريادة الأعمال (موقع جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، <http://www.pnu.edu.sa>).

وتعد تنمية ريادة الأعمال أحد المداخل الأساسية للتطور الاقتصادي، ومواجهة البطالة لدى مختلف المجتمعات؛ وذلك من خلال دعم وتوجيه الشباب ليصبحوا رواد أعمال في المستقبل (محمد ومحمود، ٢٠١٤). وريادة الأعمال أصبحت اليوم تحتل المراكز الأولى في أولويات المجتمع؛ فالكثير من الشباب -ذكوراً وإناثاً- أصبح يلجأ إلى ريادة الأعمال، وبدء المشروع الخاص به والابتعاد عن الوظيفة، وأصبح المجتمع اليوم يهتم اهتماماً كبيراً بالمشاريع الريادية، وبتحويلها إلى واقع نظراً لأهميتها في تسهيل الأعمال، وتوفير فرص عمل.

وتجدر الإشارة إلى أن الاستثمار الأمثل للطاقات البشرية يساهم في الحد من ظاهرتي البطالة والفقر، وهما ظاهرتان تستشريان في كثير من المجتمعات العربية في ضوء بطء النمو الاقتصادي وارتفاع معدل التزايد السكاني، كما أن تعزيز نمو الريادة للمرأة هو استراتيجية فعالة لخلق فرص العمل، وحفز للتنمية الاقتصادية، وتمكين للمرأة، وتعزيز للتماسك الاجتماعي، وتستحق الريادة للمرأة العربية كل اهتمام من أجل الوصول إلى الموارد غير المستغلة، وزيادة النمو الاقتصادي (الحماقي، ٢٠١٢).

وتجدر الإشارة إلى أن ريادة الأعمال في الإسلام فرع من منظومة القيم الإسلامية المتميزة، ويُعبّر عنها بالإتقان والإحسان، ويعد الإحسان أعلى مراتب الدين، وهو لبّه وروحه وكماله، ومن شرفه أن الله تعالى مُحسن يحب الإحسان، وهو قيمة كبرى من القيم التي ينبغي أن يتحلى بها المسلم لينفع نفسه ومجتمعه وأمته، اهتمت به التربية الإسلامية فجاء الأمر به مكرراً في القرآن الكريم، وفي أحاديث الرسول ﷺ، ووعد الله تعالى المحسنين بمحبته ورحمته ومعيته، والفوز بأرفع الدرجات في جنته.

كما أن موضوع ريادة الأعمال كان له حضور قوي في توجيهات النبي ﷺ وسلوك الصحابة رضوان الله عليهم، وهو مرتبط بالمقاصد الكبرى للدين الإسلامي؛ ذلك أن من المقاصد الكبرى لشريعة الإسلام حفظ المال، ولتحصيله أوجب الإسلام السعي لطلب الرزق بالطرق المشروعة؛ من معاملات تجارية، ومهن مختلفة، وشرع لحفظه حد السارق، وحرم الغش وأكل أموال الناس بالباطل، والربا... الخ؛ فالإسلام لا يقبل بعاطل من أبنائه وهو قادر



على الكسب، كما أن العمل في الإسلام عبادة يؤجر عليها الإنسان، وسيرة النبي محمد ﷺ غنية بالمواقف التي يوجه فيها صحابته رضوان الله عليهم إلى سلوك ريادة الأعمال.

ومما وضحه الاتحاد الأوروبي أن التركيز على ريادة الأعمال هو السبيل للنهوض بالاقتصاديات المالية؛ الأمر الذي يفرض أن يكون الاهتمام بها منذ بدايات النشأة الاجتماعية، وعلى مستوى جميع المراحل التعليمية، ولا سيما المرحلة الجامعية؛ فهي المسؤولة عن توفير القوى العاملة في المجتمع (Johannes, LINDNE, 2018, 115 - 127)؛ ومن ثم أصبحت ريادة الأعمال الخيار المهني السائد في العديد من جامعات العالم؛ لقدرتها على تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة (Halvarssona, Martin Korpib & Karl 2018, 275).

وفي ضوء ما سبق برزت الحاجة إلى بُعد جديد للتعليم يتلاءم مع الاحتياجات الجديدة للأفراد والمجتمعات؛ وهو بُعد التعليم للريادة، وما يشتمل عليه من مضامين وعمليات وممارسات تؤثر في زيادة الإنتاجية (عبدالله؛ وآخرون، ٢٠١٤، ٢٣). وكان مما أوصت به دراسة (محمد ومحمود، ٢٠١٤) أن تسعى الجامعة إلى تنمية السمات الريادية لدى الطلاب، وأن تعمل على إضافة ريادة الأعمال إلى قائمة معايير تقييم أداء الطلاب. في حين توصلت دراسة (Virginia -Sánchez & Carlos Atienza, 2018) إلى أن الجامعة لها دور فاعل في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب، وكان من أهم توصياتها تفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية المجتمعية لتحفيز الطلاب على ريادة الأعمال. كما جاء من بين نتائج دراسة (خالد؛ وآخرون، ٢٠١٧) أن الجامعة تقوم بدور الوسيط بين طلابها ورجل الأعمال، وتعمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من خلال إنشاء وحدة لريادة الأعمال.

وعلى الرغم من أهمية رؤية المملكة ٢٠٣٠ وما يُرصد لها من موارد وطاقات، وعلى الرغم من الحماس المتزايد للقيادة السياسية وحرصها الشديد على تحقيق أهداف هذه الرؤية والانطلاق بها نحو المستقبل؛ إلا أن ذلك مشروط بمدى المساهمة الواعية لمؤسسات التعليم -عموماً- والجامعات -على وجه الخصوص- وكذلك مرهونٌ بكيفية الأداء التعليمي الذي يؤثر بشكل كبير على الشباب والفنيات من الطلبة والخريجين في تلك المؤسسات، ولعل هذا ما أكدته العديد من الدراسات؛ من بينها دراسة (Prelipcean, and Bejinaru, 2016. pp 475-) (476) التي أكدت بأن الجامعات هي الجهة الفاعلة الرئيسة المسؤولة عن توفير ذوي المهارات



العالية من رأس المال البشري الذي تحتاجه الدول للتنمية والنهوض والنمو الاقتصادي، ولها دور كبير كمؤسسات تعليمية في اقتصاد المعرفة والازدهار لاسيما في الرؤية الاستراتيجية للاتحاد الأوروبي ٢٠٢٠.

مشكلة الدراسة:

يرى (الدخيني، ٢٠١٦) أن الإنسان هو من سيجرم رؤية المملكة ٢٠٣٠، فمن دون بناء الإنسان السعودي القادر لا يمكن الوصول إلى تحقيق تلك الرؤية، والتعليم هو المفتاح للوصول إلى جيلٍ مستوفٍ لمتطلبات المرحلة، ولا يزال ذلك النظام التعليمي المأمول بعيداً، ونتائج الدراسة التي قدّمتها هيئة تقويم التعليم تعكس ذلك؛ لذا لا بد من بذل الجهود المضنية للوصول إلى النموذج الأمثل للنظام التعليمي. كما توصلت دراسة (الرميدي، ٢٠١٨) إلى أن هناك قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب من حيث الرؤية والرسالة والاستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، والتقويم. وأكدت دراسة (الدبوسي، ٢٠١٧) أنّ طلاب الجامعة يبحثون عن الأمان الوظيفي في القطاع العام بدلاً عن المبادرات الشخصية والتشغيل الذاتي. وكذلك توصلت دراسة (العتيبي وموسى، ٢٠١٥) إلى أن استجابات الطلاب على محور اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال قد جاءت بدرجة متوسطة، وأن هناك العديد من المعوقات التي تحد من أداء الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال. كما أكدت دراسة (الحديدي، ٢٠١٦) على أنه من أهم معوقات عمل المرأة السعودية في مجال ريادة الأعمال العادات والتقاليد العامة. وكذلك أكدت دراسة (الحمالي والعربي، ٢٠١٦) على تأخر الجامعة في مجال ريادة الأعمال، وضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال في الجامعة، وحاجة وحدة ريادة الأعمال بالجامعة لمزيد من الجهد والعمل المستمر فيما يخص تفعيل أنشطتها، والوعي ببرامجها وخططها، والترويج والدعاية والإعلان لأنشطتها، وحاجة الجامعة لخطط في ريادة الأعمال تكون مرصودة ومعتمدة حتى تستطيع تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، مع ضرورة توفير بنية معرفية في الجامعة في مجال ريادة الأعمال لتقديمها لمنسوبيها من الطلبة في المراحل الدراسية المختلفة ضمن برامج كلياتها المختلفة. كما أكدت كل من دراسة عبدالفتاح (٢٠١٦)، ودراسة (خالد؛ وآخرون، ٢٠١٧) على أن هناك العديد من المعوقات التي تحد من أداء الجامعة لدورها في



تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طالبها؛ من أهمها: ضعف وجود بيئة تعليمية تدعم ريادة الأعمال، وعدم وجود ميزانية خاصة لريادة الأعمال، وضعف دور الجامعة في دمج برامج التعليم الريادي ضمن مقررات الجامعة.

وبما أن ريادة الأعمال تعد أداة للمواجهة مع التنافسية الجديدة على الساحة، وتعمل على تطوير المجتمع في ضوء التحديات التي يعيشها، وتعتبر من أهم القوى المحركة للاقتصاد العالمي وزيادة الإنتاجية، وعلاج المشكلات الاقتصادية، والنهوض بمستوى الحياة للفرد والمجتمع، وتحقيق التنمية المجتمعية المستدامة؛ وبما أن الفتاة السعودية تعد عنصراً مهماً من عناصر قوة الوطن، وتشكل ما يزيد على (٥٠%) من إجمالي عدد الخريجين الجامعيين؛ الأمر الذي يستدعي تنمية مواهبها، واستثمار طاقاتها، وتمكينها من الحصول على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها، والإسهام في تنمية مجتمعها واقتصاده بما يتواءم مع طبيعتها الجسدية، ويتوافق مع ضوابط وثوابت دينها؛ لذا كان من الضروري ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالبات، وتطوير عقليتهن الريادية؛ بحيث تُعزّز لديهن القدرة على التفكير بإيجابية، كما يعزز لديهن الإبداع، والابتكار، والتفرد، والمبادرة، والتطلع لفرص العمل الحر، والتمتع بالثقة في النفس لتحقيق أهدافهن، واستخدام مهاراتهن ليصبحن مواطنات مسؤولات، ورائدات أعمال يعملن على تحسين مستوى معيشتهن من جهة، ويساهمن في بناء مجتمع أفضل اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً من جهة أخرى؛ وفي ضوء ماسبق تحددت مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي: ما مدى وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بثقافة ريادة الأعمال وامتلاكهن لمهاراتها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)؟

أسئلة الدراسة:

حاولت هذه الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مدى وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بثقافة ريادة الأعمال؟
٢. ما مدى امتلاك طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لمهارات ريادة الأعمال؟
٣. هل توجد فروق دالة إحصائية حول كل من وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بثقافة ريادة الأعمال، وامتلاكهن لمهارات ريادة الأعمال تُعزى لمتغيرات: (الكلية، والمستوى الدراسي، وطبيعة عمل الأب، وطبيعة عمل الأم)؟

أهداف الدراسة:



تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

١. قياس مستوى واقع وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بثقافة ريادة الأعمال.
 ٢. الكشف عن مدى امتلاك طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لمهارات ريادة الأعمال.
 ٣. التعرف إلى الفروق بين متوسطات تقديرات طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن حول تقييم واقع وعيهن بثقافة ريادة الأعمال، وامتلاكهن لمهارات ريادة الأعمال، ترجع لاختلاف كل من المتغيرات التالية: (الكلية، والمستوى الدراسي، وطبيعة عمل الأب، وطبيعة عمل الأم).
 ٤. تقديم مجموعة من التوصيات المستقبلية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).
- أهمية الدراسة:**

تتبع أهمية هذه الدراسة من عدة اعتبارات يمكن إيجازها على النحو التالي:

١. أهمية موضوعها؛ وهو ريادة الأعمال وخاصة في ضوء المتغيرات المجتمعية، والتحديات المعاصرة، وكونها استجابة لرؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ فيما يتعلق باقتصاد المعرفة، والتحول نحو، وتعزيز دور المرأة في التنمية، وترسيخ أهمية تمكينها في المجتمع، وكون الاهتمام بالإمكانيات البشرية كما أكدت (الحماقي، ٢٠١٢) يعد محوراً أساسياً من محاور التنمية، ولا بد أن يأخذ في الاعتبار تحقيق الاستفادة من القدرات البشرية لكل من المرأة والرجل في عملية التنمية بصورة متكافئة.
٢. الأهمية الخاصة لجامعة الأميرة نورة كونها أول جامعة نسائية في السعودية.
٣. إضافة إلى أنه يتوقع أن تقيد أدائها ونتائجها:

- طالبات كلية التربية وكلية الإدارة والأعمال بجامعة الأميرة نورة في التعرف بطريقة علمية منظمة إلى تقديراتهن لتقييم واقع وعيهن بثقافة ريادة الأعمال، ومدى امتلاكهن لمهارات ريادة الأعمال.

- طالبات كلية التربية وكلية الإدارة والأعمال بجامعة الأميرة نورة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لديهن.



- الإدارات والقيادة الجامعية بجامعة الأميرة نورة لتفعيل دورهم في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطالبات.
 - عمادة شؤون الطالبات بجامعة الأميرة نورة في تضمين ثقافة ريادة الأعمال وآثارها في البرامج والفعاليات والأنشطة المناسبة في خطة الأنشطة الطلابية.
 - جهات دعم ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية؛ مثل هيئة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وبادر، وصندوق تنمية الموارد البشرية، والصندوق الخيري الاجتماعي، وبرنامج لتبدأ التابع لأرامكو، وبرنامج إنجاز السعودية، ومعهد ريادة... وغيرها من جهات بالتعاون مع وزارة التعليم العالي في دراسة سبل تطوير استراتيجيات تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات من الجنسين.
 - أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأميرة نورة لتفعيل دورهم فيما يتعلق بثقافة ريادة الأعمال لدى الطالبات؛ من حيث تضمين هذا الموضوع وثمراته في المقررات، والمحاضرات، والأنشطة الصفية وغير الصفية، وتطوير استراتيجيات تعزيز هذه الثقافة لدى الطالبات.
 - المهتمين والباحثين بما توفره من معلومات قد تسهم في إثراء الساحة البحثية لإجراء المزيد من الدراسات التطبيقية حول هذا الموضوع في مؤسسات مختلفة، وعلى فئات وشرائح متنوعة، وفي تقديم أداة تتمتع بدرجة جيدة من الصدق والثبات يتوقع أن يستخدمها باحثون آخرون في إجراء دراسات أخرى ذات صلة.
- حدود الدراسة:** اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:
- الحدود الموضوعية:** ثقافة ريادة الأعمال في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).
 - الحدود البشرية:** طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن المحددين بعينة الدراسة.
 - الحدود المكانية:** كليتي (التربية، والإدارة والأعمال) بجامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بالرياض بالمملكة العربية السعودية.
 - الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ١٤٣٩ / ١٤٤٠ هـ.



مصطلحات الدراسة:

١. الوعي:

يعرفه (رمضان، ٢٠٠٦، ٤٩) بأنه "حالة من اليقظة الوجدانية الانفعالية، ترتبط بالمعرفة والفهم؛ مما يمكن الفرد من التعامل مع القضايا والمشكلات بشكل إيجابي؛ حيث يقدم الحلول والبدائل التي تتم عن إدراكه السليم لتلك القضايا والمشكلات". ويمكن تحديد الوعي بأنه: "معارف الأفراد واتجاهاتهم وقيمهم وممارساتهم وسلوكهم في المواقف المختلفة ذات الصلة بحاضرهم ومستقبلهم، في التعليم والعمل والزواج والمشاركة السياسية، وغير ذلك، أي دراسة ذلك النمط من إدراك الواقع الاجتماعي بجوانبه المختلفة، أو التصور الفكري والصورة الذهنية التي يحملها المبحوث لهذه الجوانب من الواقع كما تبدو في استجابته عبر المواقف المتخيلة التي تطرح على المبحوثين من خلال أداة البحث" (أمين، ٢٠٠٦، ٣٣ نقلاً عن: رضوان، ٢٠١٧، ٣٧).

٢. ريادة الأعمال:

هي: عملية تحقيق التفرّد والتفوّق في الأداء والخدمات المُقدّمة، ويُعدُّ مرحلة مُتقدّمة من الإجابة في العمل، والأداء الكفء والفعال المبني على مفاهيم إدارية رائدة (المليجي، ١٤٣٣هـ، ص ١٢). كما أنها: عملية تقوم على روح المبادرة لبدء مشروع جديد يرتكز على مفهوم المبادرة والابتكار؛ عن طريق تحديد الفرص المتاحة في الأسواق، واستخدام الموارد المتاحة، والتي يمكن استثمارها بهدف عمل جديد، كما وتعد أداة للمواجهة مع تنافسية جديدة على الساحة، وبسرعة فائقة للتغيرات، وتعتبر من أهم القوى المحركة للاقتصاد (Kraus & Kauranen, 2009, 7). كما أنها تعني: إنشاء شيء جديد ذي قيمة من خلال بذل الجهد، وإنفاق رؤوس الأموال، وتخصيص الوقت، وتحمل المخاطر المصاحبة لذلك، ومن ثم الحصول على المكافأة؛ مما يؤدي إلى تراكم الثروة (Daft, 2010, 8). فيما أشار البعض إلى أن ريادة الأعمال: عملية تكوين شيء ما مختلف ذي قيمة عن طريق تكريس الوقت والجهد الضروري، بافتراض مخاطر مالية وسيكولوجية واجتماعية مصاحبة، وجني العوائد المالية الناتجة، إضافة إلى الرضا الفردي، وبعبارة أخرى هي: "عملية توفير القيمة عن طريق استثمار الفرصة من خلال موارد متفردة" (Jose Dornelas, 2003, 2). كما أنها تعني: القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها؛ حيث يعد المشروع الريادي الأساس في بناء وتطوير منظمات الأعمال القادرة على المنافسة والدخول إلى



الأسواق الخارجية (مراد، ٢٠١٠: ٦). وعُرِّفَتْ بأنها: استخدام فرد أو مجموعة من الأفراد المعرفة التي تم إنشاؤها في أبحاثهم لإنشاء الأعمال التجارية أو الإلكترونية Francisco Javier Miranda & Antonio Chamorro-Mera, Sergio Rubio, 2017, 113 وتُعَرَّفُ الدراسة الحالية ريادة الأعمال إجرائياً بأنها: مبادرة ومبادأة الفرد لتملك مشروعه الخاص، وعمله الحر، بعد اختيار فكرة مبتكرة مبدعة متفردة غير مسبوقه يحتاجها السوق، وتكون نابعة من شغفه وطموحه، ويراعي فيها قدرته وإمكاناته، ويقوم بعمل الدراسات المبدئية لقياس مدى جدواها، ثم يبدأ بأداء العمليات الإنتاجية والتسويقية والمالية ... وغيرها، وإدارتها وتمويلها وتنفيذها بالطرق والخطوات المتعارف عليها وفقاً لما يتم إنجازه وتحقيقه من المشروع، متحملاً في ذلك للمخاطرة، من أجل رفع مستوى الحياة على المستوى الشخصي والمجتمعي.

٣. الشخص الريادي:

يُعرَّفُ الريادي على أنه: "الشخص الذي ينشئ مشروعاً جديداً في ظل المخاطر وعدم التأكد بهدف تحقيق الأرباح والنمو، من خلال اكتشاف الفرص الجيدة، وحشد الموارد لاستثمارها" (Thomas W, 2005, 3). ويعرفه (Daniel, 2004,5) بأنه: الشخص الذي يستطيع تنظيم وإدارة الأعمال، مع تبني المخاطرة لتحقيق الربحية. وفي قاموس (Webster) يمثل الريادي: ذلك الفرد الذي ينظم ويدير المشروع، ويتحمل مخاطر الأعمال (Quick MBA, 1, 2007). وتذهب نبيل (٢٠١٥) إلى أن الشخص الريادي هو: الشخص الذي لديه القدرة على تحويل الابتكارات والأفكار الجديدة إلى أعمال ناجحة مربحة اقتصادياً، ويملك الجرأة الكافية للمخاطرة بتطبيق الفكرة وإعطائها ما يلزم من الوقت والجهد والمال.

ويرى (Thomas W) أن الريادية كعملية هي: التي تنجم عن فعل الريادي الذي يؤسس ويبدأ مغامرته الخاصة، ذلك الفرد الذي يؤدي أعمالاً جديدة في مواجهة المخاطرة وعدم التأكد من أجل تحقيق الربح والنمو؛ عن طريق تحديد الفرص المهمة، والحصول على الموارد الضرورية لاستثمارها، فالكثير من الأفراد لديه أفكار عظيمة إلا أنه لا يحققها كما يفعل الريادي، في حين يدور السلوك الريادي حول كيفية استثمار الفرصة؛ لذا يوصف الريادي بأنه الشخص الذي يستثمر الفرصة في مواقف خطرة (٢٠٠٥، ٣).

وتوجد العديد من الفروقات بين رجل الأعمال وريادي الأعمال؛ تتلخص في خمس

نقاط:



أولها: الفكرة: وهي أن ريادي الأعمال لديه فكرة مبتكرة حديثة، بينما رجل الأعمال فكرته تقليدية.

ثانياً: أسلوب العمل: وهي أن الريادي يهتم بالتفاصيل الدقيقة، ويجعلها منظمة ومتطورة وجذابة في تقديم الخدمة، بينما رجل الأعمال أسلوبه تقليدي.

ثالثاً: المخاطرة: وهي أن ريادي الأعمال لديه الجرأة على المخاطرة، وتنفيذ أفكار جديدة، بينما رجل الأعمال لا يخاطر.

رابعاً: مكانه من السوق: ريادي الأعمال يكون القائد، بينما رجل الأعمال يكون المشارك.

خامساً: الهدف: الريادي هدفه التغيير، بينما رجل الأعمال هدفه الأرباح.

أما بالنسبة للمشاريع الريادية فهي المشاريع التي تدل على الإبداع والقيادة؛ حيث يكون لها أبعاد تكنولوجية، أو تكون منتجاً جديداً، أو طريقة جديدة في تقديم المنتج أو الخدمة، وقد يكون الإبداع في التسويق وتقديم السلع.

٤. ثقافة ريادة الأعمال:

تُعرّف ثقافة ريادة الأعمال بأنها: مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية، والنشاط الريادي، والتشغيل الذاتي، والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع. (العتيبي، وموسى، ٢٠١٥، ٦٣٠)

وتُعرّف إجرائياً بأنها المنظومة التي تشتمل على المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات والأنشطة المتطلبية لريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن من منطلق رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)؛ بحيث يترتب عليها توافر الوعي المعرفي والوجداني والمهاري بريادة الأعمال بما يسهم في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).

وتعرف الباحثة الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) إجرائياً: بأنه مدى معرفة وإدراك وفهم طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن لثقافة ريادة الأعمال والقدرة على تنفيذ متطلباتها وربطها برؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).



ثانيًا: الإطار النظري والدراسات السابقة:

ريادة الأعمال في الإسلام:

تذهب (العتيبي، ٢٠١٦، ٣) إلى أن الأمة الإسلامية قد حققت الريادة عندما انبثقت تربيتها من عقيدة التوحيد، وكان هدفها هو الوصول لغايتين أساسيتين؛ هما: بقاء الإنسان، والارتقاء به إلى المستوى الذي يليق بمكانته في الوجود من خلال علاقاته بالخالق وبالكون وبالإنسان وبالحياء الدنيا والآخرة، وتحققت الريادة للفرد والمجتمع عندما كان التفاضل في المجتمع الإسلامي قائم على أساس التقوى والاستقامة، ونفع الخلق، وتحمل المسؤوليات؛ مسؤولية الفرد عن نفسه وأسرته وعن مجتمعه، حتى قامت العلاقات على البذل والعطاء؛ فكانت النتيجة هي المودة والأخوة والتواصل، وهو عكس ما يثار الآن في المجتمعات المعاصرة من دعوات تطالب بحقوق الإنسان؛ الأمر الذي يدفع الإنسان للأخذ فقط حتى يتطور هذا الأخذ إلى أن يكون نهبًا وصراعًا ينتج عنه قطع العلاقات الإنسانية.

ويذهب (الكيلاني، ١٩٩٨، ٨٧) إلى أن الريادة من منظور تربوي إسلامي تتحقق إذا ارتكزت التربية الإسلامية على تكامل مظاهر العبادة الثلاثة؛ مظهر الشعائر وثمرته التوازن النفسي، والمظهر الاجتماعي وثمرته التطبيق العملي، ومظهر الكون وثمرته القناعة العقلية؛ فكانت المحصلة النهائية لعمل هذه المظاهر هي اليقين في النفوس، والاستقامة في السلوك والعلاقات، وبالتالي تحقيق التقدم والريادة في الأفكار والأعمال، وعندما أخذ المسلمون بالفصل بين هذه المظاهر بدأ التقهقر والانهيال يلحق بالمجتمع الإسلامي.

وتؤكد (العتيبي، ٢٠١٦، ٤) أن المجتمع الإسلامي حقق التقدم والريادة في المجال الاقتصادي -على سبيل المثال- بتمسكه بالقيم الإسلامية الثابتة في معاملاته، فدون القيم التي يوفرها الدين الإسلامي يصبح المال في حد ذاته غاية، ومن ثم يفضي إلى انعدام الضمير، وعدم العدالة والتجاوزات، مما يجد من مستوى التقدم والرقي لمعظم الأفراد، ثم يسري على باقي الأجيال، فالتشريعات السماوية هي التي تضبط وتعطي معنى لاكتساب المال وإنفاقه؛ عن ابن مسعود رضي الله عنه، عن النبي ﷺ قال: " لاتزول قدم ابن آدم يوم القيامة من عند ربه حتى يسأل عن خمس؛ عن عمره فيم أفناه، وعن شبابه فيم أبلاه، وماله من أين اكتسبه، وفيم أنفقه، وماذا عمل فيما علم" (رواه الترمذي، ج ٤، ٦١٢).



وأيضًا تحققت الريادة للمجتمع الإسلامي عندما امتثل المسلمون لأمر الله تعالى بالعمل والسعي في جميع المجالات التي يحتاجها المجتمع؛ سواء كانت زراعية أو صناعية أو تعليمية وغيرها، ومن خلال حث الرسول ﷺ المسلمين على الكسب باليد؛ فعن المقدم بن معد يكرب الزبيدي رضي الله عنه، عن رسول الله ﷺ قال: "ما كسب الرجل كسبًا أطيب من عمل يده، وما أنفق الرجل على نفسه وأهله وولده وخادمه فهو صدقة" (رواه ابن ماجه، القزويني، ج ٢، ٧٢٣)، وقد ربي الإسلام المسلم على الريادة عندما وجهه إلى المبادرة والتقدم إلى الأعمال، والمشاركة عند ظهور الحاجة، أو عندما تلوح الفرصة لعمل ينفع صاحبه وغيره من الناس دون انتظار تقدم الآخرين، وربى الرسول ﷺ الصحابة رضوان الله عليهم على المسابقة والمشاركة بالأعمال الصالحة؛ فعن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي ﷺ أنه قال: "يدخل الجنة سبعون ألفًا من أمتي بغير حساب، فقال عكاشة: يا رسول الله ادع الله أن يجعلني منهم، فدعا فقال رجل آخر: ادع الله تعالى لي، فقال: سبقك بها عكاشة (رواه الدارمي في سننه، ١٤٠٧، ٤٢٢)، أيضا تربي المسلمون في القرون الأولى على الرؤية المستقبلية، فما كان مشروع كتابة القرآن في عهد أبي بكر الصديق رضي الله عنه إلا تحسبًا للمستقبل، أيضًا تم تربية الصحابة رضوان الله عليهم على الرؤية المستقبلية من خلال القصص القرآنية التي كانت تتناول الماضي لأخذ العظة والعبرة، والقصص التي تتناول التخطيط المستقبلي كما جاء في قصة سيدنا يوسف عليه السلام الذي كانت لديه رؤية مستقبلية للأزمة الاقتصادية التي ستمر بها مصر، واستطاعت الأمة الإسلامية أيضًا أن تتبوأ مكان الصدارة والريادة عندما شهدت في عصور الازدهار انفتاحًا على الحضارات السابقة لها، وأخذت ما يستدعيه تطور المجتمع الإسلامي آنذاك وما يلبي حاجاته، وإخضاع كل ما يعرض لها للنظر والبحث والانتقاء.

وريادة الأعمال في الإسلام تعد فرع من منظومة القيم الإسلامية المتميزة، ويُعبّر عنها بالإنقان والإحسان. والتربية الإسلامية استخدمت منهجًا فريدًا في تأصيل الإحسان لدى المسلمين بكل معانيه؛ سواء أكان الإحسان بمعنى إتقان العمل وإحكامه، أم كان بمعنى تقديم الخير والنفع للغير، حتى أصبحت هذه الكلمة تساوي النجاح والإنجاز في كل مناحي الحياة في الدنيا والآخرة، بل وتزيد على ذلك لأنها تحمل معاني المحبة والرحمة للآخرين.



وإذا كانت ريادة الأعمال وجودتها مظهرًا من مظاهر الإحسان ونتيجة من نتائجه؛ فإن القرآن الكريم قد دعا دعوة مطلقة إلى الإحسان: فقال تعالى: ﴿ صبغة الله ومن أحسن من الله صبغة ونحن له عابدون ﴾ [سورة البقرة آية: ١٣٨]، وقد بين الله تعالى أنه لن يضيع أجر من عمل وأجاد وأحسن؛ قال تعالى: ﴿ إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً ﴾ [سورة الكهف آية: ٣٠]، وقال مخاطبًا الجماعة: ﴿ وأحسنوا إن الله يحب المحسنين ﴾ [سورة البقرة آية: ١٩٥]، وفي قوله تعالى: ﴿ إنا جعلنا ما على الأرض زينة لها لنبلوكم أيكم أحسن عملاً ﴾ [سورة الكهف آية: ٧]، إشارة جلية واضحة إلى أن الجزاء يتعلق بكيفية الأداء كائنًا ما كان هذا الأداء .

فالله سبحانه وتعالى قد أمر بالإحسان أمرًا مباشرًا، وترجم النبي ﷺ هذا الأمر في حياته وتعامله مع غيره، سواء أكان هذا الغير إنسانًا مسلمًا أم غير مسلم، أو كان حيوانًا أم غير ذلك، وعاش ﷺ يؤصل الإحسان في نفوس أصحابه رضوان الله عليهم بالقول والفعل، حتى تحولت هذه الكلمة إلى محرك قوي بقي بعده ﷺ يدفع المسلمين إلى العمل والإنجاز؛ فكان القوة التي أسس بها المسلمون حضارتهم العريقة.

وقد برزت أهمية قيمة الإحسان عندما جاء جبريل عليه السلام وجلس إلى النبي ﷺ وسأله عن الإسلام والإيمان والإحسان في الحديث الصحيح الذي قال عنه ابن رجب (٢٠٠٨، ٢٨): "حديث عظيم الشأن جداً يشتمل على شرح الدين كله"، وقد قال النبي ﷺ في هذا الحديث عن الإحسان فيما رواه عنه أبو هريرة رضي الله: "أن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك" (صحيح، رقم ٤٧٧٧).

والإحسان مما جاءت به كل الرسالات الإلهية، وهو خُلق عظيم، وسمة الأنبياء والمرسلين عليهم السلام، وصفة تحلّى بها الصالحون، وهو أمر من صميم الدين؛ يقول ﷺ: «إن الله كتب الإحسان في كل شيء» (رواه مسلم، ٢٠٠٠م، رقم ٣٦١٥)، ومن أهم وجوهه في حياة الناس ومعاشهم: إتقان العمل ليصبح في أكمل وجه؛ يقول جل شأنه: ﴿ صُنْعَ اللَّهِ الَّذِي أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴾ [سورة النمل: ٨٨]، ويذهب آل عايش (٢٠١٤، ٢) إلى أن الناظر إلى محاسن الإسلام لا تخطئ عينه صور الإحسان فيه، والقرآن الكريم والسنة النبوية حثا على التحلي بهذا الخلق العظيم، ووجوب الاتصاف به حتى يصبح سمة ظاهرة على العبد، وسلوك يمارسه في جميع صور حياته؛ يقول تعالى: ﴿ إن الله يأمر بالعدل



والإحسان ﴿ (النحل: ٩٠)، ويقول ﷺ «إن الله تعالى يحب من العامل إذا عمل أن يحسن» (الألباني، ١٩٨٨م، ٣٨٤)، وقد رُتّب على هذا السلوك من الثواب ما يجعل النفوس تسعى إلى التخلق والتأدب به لتصيب منه ما يُصلح حالها في الدنيا والآخرة، وفي هذا المعنى يؤكد العياصرة (٢٠١٤، ٥) أن للإحسان ثمرات في الدنيا والآخرة؛ أما في الدنيا فيكون ذلك بحب الله تعالى للمحسنين، وقربه منهم، ومعيته الخاصة لهم، وجعل العدو صديقاً لهم، وأما في الآخرة فالوعد بتكفير سيئاتهم، وإدخالهم الجنة؛ يقول تعالى: ﴿هل جزاء الإحسان إلا الإحسان﴾ (الرحمن: ٦٠)، ويقول جل من قائل في آية أخرى: ﴿إن رحمت الله قريب من المحسنين﴾ (الأعراف: ٥٦)؛ إذاً الإحسان في العمل وإتقانه وتجويده ليس تجربة أو اختراعاً غريباً يُطمح إلى مجارته واقتباسه، ولا شعارات عصرية يُركض وراءها؛ بل هي من صميم واجبات المسلم وقيمه الدينية التي أمر بها؛ فالإحسان يقتضي من المسلم إتقان العمل المنوط به إتقان من يعلم علم اليقين أن الله عز وجل ناظر إليه، ومطلع على عمله؛ يقول تعالى: ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ، وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ [سورة التوبة: ١٠٥]، وبهذا الإتقان تنهض الأمم، وترقى المجتمعات (ابن حميد، ٢٠٠٠م، ص ٧٠)، ويقول ﷺ في الحديث الحسن الذي روته أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها: «إنَّ الله تعالى يُحِبُّ إذا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ» (الألباني، صحيح الجامع، ١٨٨٠)، وهنا أطلق الرسول ﷺ كلمة العمل بحيث تعني أي عمل، وكل عمل؛ سواء أكان عملاً دينياً أم اجتماعياً أم اقتصادياً أم تربوياً أم عسكرياً... الخ؛ بحيث يحكمه ويضبطه كما علّمه الله تعالى، ووفق ما تقتضيه أصول الصنعة، وإلا سلبه الله هذه النعمة، وكان آثماً بقدر نقصه في إتقانها (الطبراني ١٤٠٥هـ، ج ١/٤٩١-٤٩٢، رقم ٩٠١)؛ ولهذا كان أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه يذم من لا حرفة له يتقنها من الرجال؛ إذ لا فائدة من حياته في الجماعة لكونه مستهلكاً لمنافع الآخرين دون إسهام معهم في الإنتاج (المنائي، ١٣٩١هـ، ج ٢/٢٨٦-١٨٧ و ٢٩٠).

وليس الإتقان هنا قاصراً على أمور من الحياة دون أخرى، وإنما هو سلوك عام ينظم حياة المكلف كلّها، فلا يشذ عن ذلك شيء مما يعمله الإنسان من مهام الحياة؛ دينية كانت أو دنيوية، حتى إن رسول الله صلى الله عليه وسلم لم يستثن من الإتقان عملاً حتى القتل، الذي قد يكون للذبائح بعمامة، أو قد يكون قصاصاً (النووي ١٣٩٢هـ: ج ١٣/١٠٧)، فقال في ذلك: "



إن الله كتب الإحسان على كل شيء، فإذا قتلتم فأحسنوا القتلة، وإذا ذبحتم فأحسنوا الذبح... (مسلم د.ت: ج ٣/١٥٤٨، رقم ١٩٥٥)، وبهذا تدخل مسألة الإبداع بقوة من هذا الباب؛ إذا لابد للإبداع من الإتيان، الذي هو لبُّه وجوهره.

وبما أن الله تعالى قد استخلف الإنسان في الأرض في قوله تعالى: ﴿ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ﴾ [سورة البقرة آية: ٣٠]؛ فقد طلب منه أن يقوم بعمله للدرجة التي تحقق رضا الله عليه؛ لذا فقد جاءت ريادة الأعمال وجودتها في الإسلام لتعبر عن معانٍ كثيرة؛ من بينها الإتيان؛ حيث يجب أن يؤدي المرء عمله على أكمل وجه، وأن يسعى للوصول به إلى مرحلة الكمال الإنساني؛ بحيث يقوم بالعمل بكل تفاصيله دون تقصير أو تفريط أو غش أو خداع، وهذا يستدعي الإخلاص الكامل بما تتيحه قدرات الإنسان حسب ما يبلغه وسعه من الجهد (شاهين، وشندي، ٢٠٠٤، ٢٨٦)؛ لقوله تعالى: ﴿ لَا يَكْفِيكَ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وَسْعَهَا ﴾ [سورة البقرة آية: ٢٨٦].

ولقد وُجِّهَ المكلفون نحو العمل ليستزيدوا منه قدر طاقاتهم، وحسب ما قدر لهم، ومع ذلك لم يتركوا وشأنهم في ذلك، وإنما طُوبوا بالريادة والجودة والإحسان في ذلك والإتيان فيه، كما قال الله تعالى: ﴿ الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ ﴾ [سورة تبارك آية: ٢]؛ أي أصوب عملاً وأخلصه (البغوي، ١٤٠٧هـ، ج ٤/٣٦٩).

وبناء على ما سبق يمكن القول بأن الريادة في الإسلام تعني: " الإتيان في كل شيء؛ مما يعني تحقيق السمات المطلوبة في المنتج، أو الخدمة المقدمّة، وما يترتب عليه من تميّز وتفرد وسبق وإبداع في القيام بهذا الشيء، كل ذلك بشكل يرضي الله عزّ وجلّ" (مليباري، ١٤٢٨هـ، ٥٤-٥٥).

ومما يذكر في هذا الجانب أنّ رجلين أتيا رسولَ الله ﷺ فسألاه فقال: "اذهبا إلى هذه الشعوب فاحتطبا فبيعا"، فذهبا فاحتطبا، ثمّ جاءا فباعا فأصابا طعامًا، ثمّ ذهبا فاحتطبا أيضًا فجاءا، فلم يزالا حتّى ابتاعا ثوبين، ثمّ ابتاعا حمارين، فقالا: " قد بارك الله لنا في أمرِ رسولِ الله ﷺ " (رواه البخاري، مجمع الزوائد، ٩٧ / ٣)، وكما في القصة السابقة فالسر في ريادة الأعمال ليس هو الانطلاق بأموال كبيرة، وإنما المهم هو الأفكار، ومن الجميل في هذا الحديث قول الرجلين: " قد بارك الله لنا في أمرِ رسولِ الله ﷺ "، ويستفاد منه أمور عدة؛ أهمها: صدق التوكل على الله، واعتبارهما الامتثال لأمر النبي ﷺ من صميم الامتثال لأمر



الدين التي يُبَلِّغها، وهذه فائدة عظيمة ليست خاصة بهذين الرجلين، وإنما هي عامة في أمة النبي ﷺ إلى أن تقوم الساعة (بوعود، ٢٠١٨)، فأى مسلم سيتبع النبي ﷺ في هذا سيبارك الله له، يقول الله تعالى: ﴿قُلْ إِنْ كُنْتُمْ تُحِبُّونَ اللَّهَ فَاتَّبِعُونِي يُحْبِبْكُمُ اللَّهُ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَاللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ﴾ (آل عمران: ٣١)

ومما ورد بأن أول مركز ريادة أعمال في التاريخ تأسس عندما تزايد النشاط العلمي الإسلامي؛ وذلك بتأسيس (بيت الحكمة) الذي أنشئ في عصر الخليفة العباسي هارون الرشيد وابنه عبدالله المأمون في بداية القرن التاسع الميلادي عام ٨٤٠ م تقريباً، وكان يضم مساكن للطلاب والمعلمين، وساحة جامعية، بالإضافة إلى مطعم لتزويد رواد الجامعة بالغذاء، ويضم قاعات خاصة بخزائن الكتب، وأقسام للترجمة والنسخ، والتأليف والتجليد، والمطالعة والدراسة في كل مجال من مجالات المعرفة، ودعم الخلفاء (بيت الحكمة) مالياً ومعنوياً؛ فيذكر بأن الخليفة أبو جعفر أرسل خطاباً إلى امبراطور الروم يطلب منه بعض كتب اليونان فبعث إليه بكتب في الطب والهندسة والحساب والفلك، فقام المترجمون ببيت الحكمة بنقلها إلى اللغة العربية. ويبدو أن الجيش الإسلامي كانت لديه توجيهات بالحفاظ على الكتب ونقلها لعاصمة الخلافة؛ ففي عهد هارون الرشيد أتت إليه دفعة كبيرة من الكتب بعد فتح هرقلة وإقليم بيزنطة، وأحالها إلى بيت الحكمة للانتفاع منها وترجمتها للعربية. وقد بلغ نشاط بيت الحكمة ذروته في عهد الخليفة المأمون الذي أولاه عناية فائقة، ووهبه كثيراً من ماله ووقته، وكان يشرف عليه، ويختار له العلماء المتمكنين من اللغات، واستمر في استيراد المعرفة من شتى الأقطار؛ سواء التي تخضع للحكم الإسلامي أو بطلب خاص مثلما استقدم من قبرص خزانة كتب الروم.

والريادي المسلم شخص دقيق الملاحظة، ويتفكر في كيفية حدوث الظواهر من حوله، وكيف يمكن الاستفادة منها في مجالات الحياة. والقرآن الكريم يزخر بآيات كثيرة تحث على الاعتبار والتدبر، والنظر والتفكير؛ مثل قوله تعالى: ﴿يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمُ الْآيَاتِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ﴾ (البقرة: ٢١٩)، وقوله تعالى: ﴿أَوَلَمْ يَتَفَكَّرُوا فِي أَنفُسِهِمْ مَا خَلَقَ اللَّهُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا إِلَّا بِالْحَقِّ وَأَجَلٍ مُّسَمًّى وَإِنَّ كَثِيرًا مِّنَ النَّاسِ بِلِقَاءِ رَبِّهِمْ لَكَافِرُونَ﴾ (الروم: ٨). ولعل أعظم خصلة يتميز بها الريادي، هي سعية الدائم نحو تحسين مستوى حياة الناس؛ فعن ابن عمر، أَنَّ رَجُلًا جَاءَ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ ﷺ، فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، أَيُّ النَّاسِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ



؟ وَأَيُّ الْأَعْمَالِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ؟ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: " أَحَبُّ النَّاسِ إِلَى اللَّهِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ، وَأَحَبُّ الْأَعْمَالِ إِلَى اللَّهِ سُرُورٌ تُدْخِلُهُ عَلَى مُسْلِمٍ، أَوْ تَكْتَشِفُ عَنْهُ كُرْبَةً، أَوْ تَطْرُدُ عَنْهُ جُوعًا، أَوْ تَقْضِي عَنْهُ دَيْنًا، وَلَأَنْ أَمْشِيَ مَعَ أَخٍ لِي فِي حَاجَةٍ، أَحَبُّ إِلَيَّ مِنْ أَنْ أَعْتَكِفَ فِي هَذَا الْمَسْجِدِ يَغْنِي مَسْجِدَ الْمَدِينَةِ شَهْرًا... الحديث " رواه الطبراني وابن عساكر. (موقع ريادة الأعمال في الجامعة الإسلامية، ٢٠١٧).

مقومات الريادة في الإسلام:

ذهبت (العتيبي، ٢٠١٦، ١٤٢-١٥٦) إلى أن مقومات الريادة من المنظور التربوي

الإسلامي تتلخص فيما يلي:

أولاً: مقومات إلهية؛ وهي:

- الكون؛ فكل مافي الكون مسخر للريادي للنظر والتفكر والتأمل والانتفاع به في عمارة الأرض.
- العقل؛ فهو مناط التكليف، ومحور الثواب والعقاب.
- الفطرة؛ فالنفس الإنسانية منذ تكوينها ألهمت في فطرتها إدراك طريق الفجور والتقوى.
- التشريع؛ وهو مجموعة الأوامر والنواهي التي جاءت في القرآن والسنة لمواجهة المشكلات التي يتردد في قبولها الريادي.
- الشهوة التي أودعها الله تعالى في كل إنسان، ووضع لها ضوابط.
- الحرية؛ وهي إحدى المقومات التي تسهم في الارتقاء بإنسانية الريادي، واستنهاض همته، وإطلاق قدراته الفكرية، وطاقاته الإنتاجية، واستثمار مواهبه.
- الوقت؛ الذي هو عند الريادي أغلى من المال.

ثانياً: مقومات ذاتية؛ وهي:

- الوعي بمقصود الله سبحانه وتعالى من الاستخلاف.
- الطموح الذي يدفع الريادي باستمرار لتحسين وتطوير معرفته وعمله.
- الاهتمام بالبحث العلمي.
- الخبرات المربية.
- تحمل المسؤولية.
- قوة الإرادة.



أهداف ريادة الأعمال في المؤسسات المجتمعية:

تهدف ريادة الأعمال في المؤسسات المجتمعية إلى تنمية القدرات الذهنية، وتعزيز ثقافة المبادرة التي تتبنى: الابتكار، وحل المشكلات، ومساعدة الشباب كي يصبحوا مبتكرين، وتشجيعهم على تطوير الذات، واتخاذ المبادرات، وتحمل المسؤولية والمخاطر، والمشاركة الفاعلة في سوق العمل، ومن ثم تخفيض معدلات البطالة بين الشباب، واكتسابهم الكفايات التي تمكنهم من مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية، والتغيرات في جميع مراحلهم (اليونسكو، ٢٠١٢، ١-٨).

ويذهب الرشيد (١٤٣٠هـ، ص ١١٣) إلى أن من أهداف تطبيق ريادة الأعمال في المؤسسات على اختلاف مجالاتها:

- إيجاد ثقافة تركز بقوة على العملاء.
- تحسين أداء العمل.
- تحسين المشاركة والمسؤولية المجتمعية.
- تحسين معنويات العاملين وإرضائهم.
- تحسين نوعية المخرجات.
- تدريب الموظفين على أسلوب تطوير العمليات.
- تعليم اتخاذ القرار استناداً على الحقائق لا المشاعر.
- تعليم الإدارة والعاملين كيفية تحديد المشكلات، وترتيبها، وتحليلها وتجزئتها إلى أصغر حتى يمكن السيطرة عليها.
- تقليل المهام عديمة الفائدة.
- زيادة القدرة على جذب العملاء.
- إرضاء العملاء والإقلال من شكاويهم.
- إيجاد بيئة تدعم التحسين المستمر.
- زيادة الكفاءة بزيادة التعاون بين الإدارات، وتشجيع العمل الجماعي.
- زيادة نسبة تحقيق الأهداف الرئيسة للمنظمة.
- متابعة أدوات قياس أداء العمليات وتطويرها.



أهمية ريادة الأعمال:

يرجع الاهتمام العالمي بريادة الأعمال لكونها أصبحت محركًا أساسيًا في الاقتصاد العالمي؛ حيث إن تركيز الجهود، وتطوير الاستراتيجيات في هذا المجال يعزز من توفير فرص العمل للشباب، وتحسين سبل العيش، والاستقلال الاقتصادي، كما أنها تعد عاملاً رئيسًا للقضاء على بطالة المتعلمين في العديد من اقتصادات العالم A.Cyril, Awogbenle (&K. Chijioke Iwuamadi, 2010, 831)

وريادة الأعمال كما ذكر (المليجي) عملية تحقق التفرد والتفوق الإيجابي في الأداء والخدمات المُقدّمة، وتعدُّ مرحلة مُتقدّمة من الإجابة في العمل، والأداء الكفاء والفعال (١٢، ١٤٣٣هـ)، كما تعد أداة للمواجهة مع التنافسية الجديدة على الساحة، وبسرعة فائقة مع التغيرات، وتعتبر من أهم القوى المحركة للاقتصاد (7، Kraus & Kauranen, 2009)، ويذهب (الريميدي، ٢٠١٨) إلى أن ريادة الأعمال تحقق عدة مزايا؛ منها: التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والثروة، وإيجاد فرص للعمل، وتحقيق التنمية المستدامة، وإيجاد أجيال ريادية مؤهلة قادرة على المنافسة عالميًا، وتنشيط السوق، كما أنها تشجع على الإبداع والابتكار، ويذهب (باتريشيا؛ وآخرون، ٢٠٠٩، ١٣-٢١) إلى أن ريادة الأعمال منهج متكامل، يُمكن الطلاب بمختلف أنماطهم من ممارسة الابتكار والريادة، والبحث والاستنباط، واستثمار الفرص لإنتاج المشروعات، وتحقيق القيمة الشاملة لها، وتعد السمة الرئيسة في ريادة الأعمال هي علاج المشكلات الاقتصادية، والنهوض بالمجتمع من خلال التخطيط لمشروعات الصغيرة وتنفيذها (Cherry Wun Mei Cheung, Sujun Fieldhouse & Caleb, kwan, 2018, 204- 205).

ويذهب (Studdard) إلى أن السلوك الريادي هو الذي يحدد مجال عمليات المنظمة بشكل هادف ومستمر ومتميز، وكيفية استثمارها للفرص الريادية الموجهة نحو الإبداع، وهو المعيار في المنظمات التي تستخدم استراتيجية الريادة، والتي تطور وتحسن منتجاتها وخدماتها استجابةً للتغيرات البيئية التنافسية (2009:243)، كما ذهب (McFadzean et al., 2005:351) إلى أن كل منظمة تطمح إلى الوصول إلى الريادية في مجال أعمالها، وهي عندما تصل إلى ذلك تتخطى صراع المنافسة الشديدة بين منظمات الأعمال، وتصل إلى القدرة على الوقوف أمامها دون منافس؛ لتفردا بمنتجاتها واستراتيجياتها، وخدماتها المبتكرة



في السوق، فالريادية غاية مهمة لمنظمات الأعمال لتلبية طموحها في الحصول على التميز في مجال عملها، وجذب أكبر حصة سوقية.

ومن خلال الاطلاع على فكر ريادة الأعمال لابد من الإشارة إلى بعض النقاط وهي:

- أن النشاط الريادي آلية تغيير وتطوير وتجديد استراتيجي.
- الريادة تعد أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستعمال الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة، وتطوير طرائق وأساليب جديدة للعمليات.
- ريادة الأعمال مسئولة عن اختيار الفرص الجديدة، وتنفيذها، واستثمار الموارد لأجل إنتاج سلع وخدمات جديدة.
- تتضمن ريادة المنظمة مجموعة من المواقف والإجراءات المتنوعة التي تعزز قدرتها على تبني المخاطرة، والتمسك بالفرص والإبداع.
- ريادة الأعمال ذات أثر إيجابي على الاقتصاد وعلى المجتمع؛ فهي تساعد على استقراره، وأول من عبر عنها هو العالم الاسترالي Joseph Schumpeter عام (١٩٣٤) في كتابه "نظرية التطور الاقتصادي" (Barring & Ireland, 2008:18).
- تعد الريادية سمة هامة كاستراتيجية للنمو والميزة التنافسية (Tan & Tan, 2009:5).
- تعد الريادية فرصة لجني الأرباح، والإسهام في المجتمع من خلال ما تقدمه المنظمة من خدمات (Zimmerer & Scarborough, 2008:5).
- كما يضيف غوشة (١٤٢٩هـ، ٧) أن أهمية ريادة الأعمال تنطلق من كونها تساعد

على:

- التركيز في مجال القيادة، وثبات الهدف (مجموعة قيم وأخلاق معممة، ووضوح الهدف والاتجاه، وموظفون فعّالون ومحفّزون وملتزمون، والإدارة بالعمليات والحقائق، وفعالية وكفاءة قصوى في تقديم خدمات المؤسسة ومنتجاتها، وإدارة أزمات فعّالة).
- التركيز في مجال الأفراد؛ من حيث التمكين، والاستفادة من القدرات الذهنية القيّمة لدى الأفراد، والتنافسية المتزايدة.
- التركيز في مجال النتائج.



• التركيز في مجال المستفيدين؛ من حيث ولاء العميل، وتحفيز الموظفين، والميزة التنافسية.

وتعليم الريادة كما ذهب (اليونسكو) يعزز فرص التنمية البشرية، والعدالة الاجتماعية في المجتمعات المعرضة للخطر (٢٠١٢، ١-٨).

أبعاد ريادة الأعمال:

ثقافة ريادة الأعمال تقوم على مجموعة من المعارف والقيم، والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية، والنشاط الريادي، والتشغيل الذاتي، والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع. (العنبي، وموسى، ٢٠١٥، ٦٣٠). ويلاحظ أنه مع اختلاف الباحثين في تحديد أبعاد ريادة الأعمال إلا أن هناك عناصر يتفق عليها أغلب الباحثين؛ وهي: (الإبداع، والمبادأة أو الاستباقية وتحمل المخاطرة، والتفرد، والرؤية الاستراتيجية).

أ- الإبداع:

إن ما يتميز به الإبداع والريادة أنهما مصطلحان متداخلان مع بعضهما البعض، ويربط بينهما علاقة تكاملية تساعد كل منهما الآخر في جلب ما يسمى بالجديد أو القيمة المضافة التي هي من أهم خصائص الإبداع والريادة على السواء، والتي من خلالها تتميز المؤسسات عن بعضها البعض، وتحقق المكانة الريادية في تقديم منتجاتها سواء أكان المنتج سلعي، أو خدماتي، أو معلوماتي (خصاونة، ٢٠١٠، ١٣٩). ويشير الإبداع إلى الجهود المبذولة من قبل الفرد أو الفريق أو المؤسسة لإيجاد الفرص الجديدة أو الحلول الاستثنائية (Dess et al., 2007:1581).

فالإبداع هو اتجاه الريادي نحو الإبداع، ويتضمن الابتكار والتجريب، ونتاجه منتجات جديدة أو خدمات جديدة، أو تحسين العمليات التكنولوجية، وفي ظل مناخ الأعمال اليوم والذي يتميز بالتغيير السريع يصبح تقديم واستيعاب واستثمار الإبداعات والتكنولوجيا وسيلة مهمة لتحقيق الميزة التنافسية.

ومما ذهب إليه (المناصرة، ٢٠٠٨، ٦) أن الريادة تعكس ثلاثة سلوكيات تصدر عن الفرد الريادي؛ هي: الإبداع، والمبادأة، والمخاطرة؛ فالإبداع يوِّلد شيئاً جديداً ذا قيمة، والمبادأة تضيف إلى الشيء الجديد قيمة من خلال رصد البيئة الخارجية، والتنبؤ بمتطلبات المستقبل



لدى السوق، وإيجاد منتجات وخدمات مميزة، أما المخاطرة فتعد من سلوكيات الريادي؛ ذلك أن الأفكار الجديدة تحتاج إلى جرأة ومجازفة في اتخاذ القرارات.

ب- المبادأة أو الاستباقية وتحمل المخاطرة:

المبادأة هي المشاركة في مشاكل المستقبل والحاجات والتغيرات، وتقديم منتجات جديدة تكنولوجية، والقدرة على أخذ مخاطرة عالية، وقد ذكر الباحثان (Crant, Bateman, 116: 2000) أن سلوك المبادأة مرتبط بالمفاهيم التالية:

- اغتنام الفرص.
- تقديم منتجات جديدة ونادرة مختلفة عن بقية المنافسين.
- التخطيط الاستراتيجي.

وتعد الاستباقية من أهم خصائص المؤسسات الريادية، والتي تنطوي على رغبة الإدارة العليا في أن تكون المؤسسة هي أول من يستجيب لاحتياجات العملاء، وتحقيق حاجاتهم و رغباتهم وفق ما هو أفضل؛ حيث تسعى المؤسسات الريادية إلى التصرف بسرعة لغرض الاستفادة القصوى من السوق قبل أي مؤسسة أخرى، وعدم الاستعداد لانتظار الآخرين لإنجاز المهام، لذا تميل المؤسسات الريادية إلى تحمل المخاطرة في دخول الأسواق الجديدة في ظروف عدم التأكد (Alderman, 2011:559).

وتحمل المخاطرة يعني أن يقوم الريادي بأخذ المجازفة في طرح منتجات جديدة بالأسواق آخذاً بعين الاعتبار ما يوجد في السوق من مخاطر الغموض (حسن، ٢٠١٤، ١١٧).

وللأخطار التي تواجه الريادي أنواع متعددة ومختلفة حسب نوعية الخطر، وحجم الضرر، ومما ذكره (النجار، والعلي، ٢٠٠٨، ٢٧٤) أن المخاطر تنقسم إلى ثلاثة أنواع: (الأخطار الشخصية، وأخطار الممتلكات، وأخطار المسؤولية المدنية)، كما يقسم البعض أنواع المخاطر التي تواجهها المؤسسات الريادية إلى ثلاثة أنواع؛ وهي: (الحسناوي، ٢٠١٠، ٩٩):

- مخاطرة العمل: وتعني المجازفة في المجهول من غير معرفة احتمالية النجاح، وهي مخاطرة مرتبطة بالدخول إلى الأسواق غير المجربة، أو استخدام تكنولوجيا لم تجرب بعد.
- المخاطرة المالية: وتعني اقتراض المؤسسة بشكل كبير، أو الالتزام باستخدام مقدار كبير من مواردها من أجل النمو.



• المخاطرة الشخصية: وتشير إلى المخاطر التي يقترفها المديرون التنفيذيون.

ج- التفرد:

تم تعريف التفرد (Uniqueness) في قاموس (Webster، 1292: 1998) بأنه الفريد في النوع، والوحيد من شاكلته، والأول في المصانع.

والتفرد في منظمات الأعمال هو قدرتها على التميز عن غيرها من المنظمات الأخرى المنافسة في قطاع الأعمال نفسه، ولا يمكن استمرار تحقيق الميزة التنافسية على المدى الطويل إلا من خلال الموارد النادرة (المتميزة) (Johnson، Scholes، 155: 2002).

وقد أوضح (Candida and others، 10: 2001) أن معظم منظمات الأعمال الريادية حتى تكون متميزة وتسعى إلى التفرد، تعمل على رفع تميز مواردها، وجعلها ريادية، وتطويرها بشكل متعاقب. ومفهوم التفرد يمكن أن يكون حقيقياً عندما تتوافر خصائص قابلة للقياس؛ سواء للخدمة أو المنتج. والتفرد يمكن أن يكون قابلاً للإدراك من خلال الجودة، والعلامة التجارية، وقيم المنظمة، والخبرة التسويقية (Lie، Mouline، Ekeberg، 64-60: 2004).

د- الرؤية الاستراتيجية:

إن بناء الرؤية الاستراتيجية يمكن أن يساعد في تحديد كيفية توفير الخدمات، والإعداد لتلبية طلبات المستقبل؛ فالرؤية هي صورة عن المستقبل المرغوب (بني حمدان وإدريس، 2007، 131)، كما يرى (السكارنة، 2008: 23) بأن الرؤية الذكية هي التي تدفع لكيفية التعامل، ومواجهة التحديات، كما عرفها (Bouman & Koopmans، 2007: 11) على أنها صورة من المستقبل، وأنها تتضمن الأسباب التي من أجلها يحاول الوصول إلى هذا المستقبل، والرؤية الاستراتيجية الفاعلة تمتلك أربع خصائص مهمة؛ المثالية، والتفرد، والتوجه المستقبلي، والتخيل (محمد، 2011، 23).

رؤية المملكة العربية السعودية 2030:

هي استراتيجية وطنية، وتصور واضح لرؤية طموحة في عام (2030م)، تستمد قوتها من العمق العربي والإسلامي، والقدرة الاستثمارية الضخمة، والموقع الجغرافي المميز، وتعدّ الخطوة الأولى في التوجه الجديد نحو تطبيق أفضل الممارسات العالمية في بناء مستقبل أفضل للوطن لتنويع الاقتصاد، وتحقيق استدامته (رؤية المملكة العربية السعودية، 2017)، كما أن الرؤية هي خطة مابعد النفط للملكة، نظّمها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية برئاسة ولي العهد



سمو الأمير محمد بن سلمان (صحيفة الشرق الأوسط، ٢٠١٦)، وتعتمد الرؤية على ثلاثة محاور رئيسية؛ هي: المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح، وهذه المحاور تتكامل وتتسق مع بعضها البعض لتعظيم الاستفادة من مرتكزات هذه الرؤية (الشهري، ٢٠١٨، ٢٧، ٢٨):

- المحور الأول ينبثق من الإيمان بأهمية بناء مجتمع حيوي، يعيش أفراداه وفق المبادئ الإسلامية ومنهج الوسطية والاعتدال، معتزّين بهويتهم الوطنية، وفخورين بإرثهم الثقافي العريق، في بيئة إيجابية وجاذبة، تتوافر فيها مقومات جودة الحياة للمواطنين والمقيمين، ويسندهم ببنیان أسري متين، ومنظومتاً رعاية صحية واجتماعية ممكنة.
- المحور الثاني اقتصاد مزدهر، يركّز على توفير الفرص للجميع، عبر بناء منظومة تعليمية مرتبطة باحتياجات سوق العمل، وتنمية الفرص للجميع من رواد الأعمال والمنشآت الصغيرة إلى الشركات الكبرى.
- تسعى الحكومة إلى تطبيق الفاعلية والمسؤولية ليكون الوطن طموحاً بإنتاجه ومنجزاته؛ لذا ركز المحور الثالث من الرؤية على القطاع العام (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، ٢٠١٧).

الدراسات السابقة:

دراسة (ناصر، والعمري، ٢٠١١): هدفت إلى قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية ودمشق، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها وجود علاقة موجبة بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية، ووجود أثر ذي دلالة إحصائية لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في سلوك الأعمال الريادية، وأثر في الطموح في الأعمال الريادية، ووجود تباين دال إحصائياً بين طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية وسلوك الأعمال الريادية، وعدم وجود تباين في الطموح في الأعمال الريادية.

دراسة (رمضان، ٢٠١٢): هدفت إلى تحليل متغيرات نظرية السلوك العقلاني ونظرية السلوك المخطط وهما الأكثر استخداماً في الدراسات التي تجرى عن ريادة الأعمال، وبلغت



عينة الدراسة (٤٠٦) طالب وطالبة من طلاب جامعة دمشق وبعض الجامعات الخاصة، ومن أهم نتائج الدراسة أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعاً عاماً أم خاصاً، مع وجود نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي، كما أظهرت النتائج تأثير لمتغير الأهل والأصدقاء في نية الطالب للبدء بمشروع ريادي، وأن هناك فروقاً في نية الطالب نحو ريادة الأعمال تعود لمتغير الجنس، وإلى كون أحد الوالدين أو كليهما يملك عملاً ريادياً.

(دراسة محمد ومحمود، ٢٠١٤): هدفت إلى التعرف على مدى توافر خصائص ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تمهيتها، واستخدمت المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة من الطلاب قوامها (٦٥٧) طالب، وعينة من أعضاء هيئة التدريس قوامها (١١٧) عضواً، وتوصلت إلى أن طلاب الجامعة يمتلكون خصائص الريادة بدرجات متفاوتة، وأن الجامعة لديها رؤية ورسالة واضحة تتبنى فكرة ريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلاب. وتوصلت إلى عدة توصيات منها: ضرورة أن تسعى الجامعة إلى تنمية السمات الريادية لدى الطلاب، وأن تعمل على إضافة ريادة الأعمال إلى قائمة معايير تقييم أداء الطلاب.

دراسة (أبو قرن، ٢٠١٥): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية من خلال دراسة مقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية ومركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود دور متوسط للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل للمجالات المذكورة أعلاه على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي من شأنها العمل على زيادة الاهتمام وتنمية ريادة الأعمال في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر، وأكدت على ضرورة مساهمة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بشكل أفضل وأكبر في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع، والعمل على جلب التمويل والتدريب على ريادة الأعمال والخدمات الاستشارية في التسويق والمجالات الأخرى في كلا الجامعتين.



دراسة (إدريس، ٢٠١٥): هدفت التعرف على أثر ريادة الأعمال في معالجة البطالة في المملكة العربية السعودية، والتعرف على أهم المشاكل والمعوقات والمصاعب التي تواجه مشاريع ريادة الأعمال، والعمل على إيجاد المعالجات والحلول لهذه المعوقات والمشاكل. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومن النتائج التي توصلت إليها أن ريادة الأعمال لها أثر كبير وإيجابي في معالجة البطالة وأثارها بين شباب المملكة العربية السعودية، وأن هناك علاقة قوية بين التحول نحو المشاريع الريادية الحديثة وخلق فرص وظيفية حقيقية بينهم، وبين كثرة المشاريع الريادية وزيادة دخل الفرد، وبين تطبيق المشاريع الريادية وزيادة عدد نسبة الشباب المتزوجين.

دراسة (العاني والحارثية، ٢٠١٥): هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توفر المهارات الريادية لدى عينة من طلبة جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان، وتأثير بعض المتغيرات الديموغرافية عليها، واستخدمت المنهج الوصفي؛ بإعداد استبانة مكونة من (٦٥) مهارة من مهارات الريادة في الأعمال، وتكونت عينة الدراسة من (٥٩٢) طالبًا وطالبة، ومن بين النتائج التي أظهرتها الدراسة أن درجة توافر المهارات الريادية تراوحت بين العالية والمتوسطة، مع وجود فروق دالة إحصائية في متغير النوع في محور المهارات القيادية لصالح الإناث، وفي متغير الكلية لصالح طلبة كليات الطب والتربية والهندسة، وفي ضوء نتائج الدراسة تم وضع العديد من التوصيات والمقترحات؛ منها: وضع استراتيجيات تدريبية للطلبة الجامعيين في مجال ريادة الأعمال، واستحداث أنظمة وقوانين لرعاية مبادراتهم الريادية.

دراسة (العتيبي وموسى، ٢٠١٥): هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران من خلال تحديد درجة معرفتهم بثقافة ريادة الأعمال واتجاهاتهم نحوها، وتحديد أهم المعوقات من وجهة نظرهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت استبانة على عينة من طلاب جامعة نجران بلغ قوامها (٣٦٦) طالبًا وطالبة، ومن أهم نتائج الدراسة: جاءت استجابات الطلاب على محور المعرفة والوعي بثقافة ريادة الأعمال بدرجة مرتفعة، بينما جاءت استجاباتهم على محور اتجاهاتهم نحوها بدرجة متوسطة، كما أوضحت النتائج أن استجاباتهم على محور المعوقات جاءت بدرجة مرتفعة؛ الأمر الذي يظهر العديد من المعوقات التي تحد من أداء الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، ومما أوصت به الدراسة عقد البرامج التدريبية والندوات وورش العمل داخل



الجامعة للتوعية بثقافة ريادة الأعمال وسمات ومهارات الريادي، وتدرّس مقرر أو أكثر في ريادة الأعمال لطلاب الجامعة، وتوجيه الطلاب لدراسة التجارب الناجحة لرواد الأعمال.

دراسة (الحديدي، ٢٠١٦): هدفت التعرف على أسباب توجه المرأة السعودية في حائل لمجال ريادة الأعمال، وعلى أكثر مجالات ريادة الأعمال التي تفضلها، وتحديد أهم صفات رائد الأعمال الناجح في حائل، والتحديات التي تعوق مشاركة المرأة السعودية في مجال ريادة الأعمال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطبيق استبانة على عينة من فتيات وسيدات مدينة حائل المهتمات بمجال ريادة الأعمال بلغ عددها (١٢٥) امرأة سعودية، ومن نتائج الدراسة أن أكثر المجالات جاذبية في حائل لريادة الأعمال هي التجارة والمقاولات والعقارات، وأن من أهم أسباب تفضيل عمل الشخص لحسابه الخاص حرية اختيار مستوى التوازن بين العمل والحياة الخاصة، وأن من أهم الصفات الشخصية لنجاح رائد الأعمال الموهبة والإبداع، وأن من أهم معوقات عمل المرأة السعودية في مجال ريادة الأعمال العادات والتقاليد العامة، ومما أوصت به الدراسة ضرورة تعميق الإيمان بقيمة العمل وبخاصة عمل المرأة وجعله قيمة حياتية، وتكريس قيمة العمل من الناحية الدينية والأخلاقية.

دراسة (الحمالي والعربي، ٢٠١٦): هدفت التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة حائل من وجهة نظر الهيئة التدريسية، واستخدمت المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بلغ عددها (٢٣٤) فردًا، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج؛ من بينها: حاجة وحدة ريادة الأعمال بالجامعة لمزيد من الجهد والعمل المستمر فيما يخص تفعيل أنشطتها، والوعي ببرامجها وخططها، والترويج والدعاية والإعلان لأنشطتها، وحاجة الجامعة لخطط في ريادة الأعمال تكون مرصودة ومعتمدة حتى تستطيع تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، ومن بين ما أوصت به: وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال، وإقرار قواعد محددة وواضحة بشأن حجم وطبيعة الدعم المادي والمعنوي والرعاية لأصحاب الأفكار الريادية من منسوبي الجامعة، واستثمار فعاليات الأسبوع العالمي لريادة الأعمال بشكل أكبر عبر الإعداد الجيد لمشاركة أكبر عدد ممكن من منسوبي الجامعة من الطلبة والخريجين والهيئة التدريسية في تلك الفعاليات.



دراسة (عبدالفتاح، ٢٠١٦): هدفت التعرف إلى مدى وعي طلاب جامعة الملك سعود بثقافة ريادة الأعمال، وتوضيح اتجاهاتهم نحوها، مع الكشف عن أهم المعوقات التي تحد من ريادة الأعمال لديهم، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على طلاب جامعة الملك سعود قوامها (٥١٠) طالبًا، ومن أهم نتائجها ارتفاع وعي الطلاب بريادة الأعمال، وأن اتجاهاتهم نحوها جاءت الاستجابة عليها بدرجة متوسطة، مع التأكيد على العديد من المعوقات التي تحد من أداء الجامعة في تنمية الريادة لديهم، كما أوضحت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين استجابات الطلاب حول محاور الاستبانة.

دراسة (العتيبي، ٢٠١٦): هدفت إلى تحليل الأسس الفلسفية لمفهوم الريادة في الفكر الغربي، والتعرف على مشروع التعليم للريادة (للمشاريع) في التعليم الثانوي كما وضعته منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، والتعرف أيضًا على وجهة نظر التربية الإسلامية في مشروع التعليم للريادة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والمنهج الاستنباطي، وتوصلت إلى أن الريادة من منظور تربوي إسلامي هي اكتساب عادات جديدة في التفكير لتقديم كل ما هو جديد ومتميز من أعمال دعوية أو فكرية أو تطوعية أو تجارية، وأن التعليم يسهم للريادة من منظور تربوي إسلامي في بناء شخصية إسلامية قادرة على مواجهة التحديات المستمرة.

دراسة (الدبوسي، ٢٠١٧): هدفت إلى دراسة ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة تبوك، وأبرزت النتائج أنّ طلاب جامعة تبوك يبحثون عن الأمان الوظيفي في القطاع العام بدلاً عن المبادرات الشخصية والتشغيل الذاتي، ووجود علاقة متينة بين محيط الطالب وفكرة المشروع المزمع إنجازه، وتم اقتراح مجموعة من التوصيات من أبرزها التوصية باستحداث برنامج ريادة الأعمال في جامعة تبوك، وإدراج مقرر ريادة الأعمال كمقرر إجباري في جميع التخصصات المطروحة بجميع كليات جامعة تبوك.

دراسة (خالد؛ وآخرون، ٢٠١٧): هدفت إلى وضع استراتيجية لتفعيل دور جامعة حائل في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وكذلك الكشف عن واقع دور جامعة حائل في تنمية هذه الثقافة، واستخدمت المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بلغ قوامها (٣٦٦) عضوًا وطالبًا، قسمت إلى (١٧٣) عضوًا، و(١٩٣) طالبًا، ومن أهم النتائج: تبين أن الجامعة تقوم بدور الوسيط بين طلابها ورجل الأعمال، وتعمل على



نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من خلال إنشاء وحدة لريادة الأعمال، إلا أن هناك العديد من المعوقات التي تحد من أداء الجامعة لدورها في تنمية تلك الثقافة، أهمها: ضعف وجود بيئة تعليمية تدعم ريادة الأعمال، وعدم وجود ميزانية خاصة لريادة الأعمال بها، وضعف دور الجامعة في دمج برامج التعليم الريادي ضمن مقررات الجامعة، ومن ثم وضعت الدراسة استراتيجية لتفعيل دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال.

دراسة (الرميدي، ٢٠١٨): هدفت إلى تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، والتعرف على المعوقات التي تواجهها في ذلك، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتوزيع ١٢٠٠ استمارة استقصاء بشكل إلكتروني وورقي على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية المختلفة، وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في جميع المحاور التي شملت: الرؤية والرسالة والاستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال، واختتمت الدراسة باستراتيجية مقترحة لتحسين دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

دراسة (Virginia -Sánchez & Carlos Atienza, 2018): هدفت الكشف عن دور كليات الهندسة في التأثير على طلابها لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لديهم، وتنمية دوافعهم نحو إنشاء المشروعات الريادية، بالإضافة إلى تحفيز النوايا الريادية لديهم، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على طلاب الجامعة بلغت (٧٦٦) طالب، وتوصلت النتائج إلى أن الجامعة لها دور فاعل في تنمية الثقافة الريادية للطلاب، ومن أهم توصيات البحث تفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية المجتمعية لتحفيز الطلاب على ريادة الأعمال.

التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من العرض السابق تنوع الدراسات التي اهتمت بريادة الأعمال بصفة عامة، كما يلاحظ تنوع هذه الدراسات من حيث تناولها لواقع ريادة الأعمال، أو معوقاتها، أو علاقتها ببعض المتغيرات، بالإضافة لتنوع الفئات التي تناولتها هذه الدراسات، كما يلاحظ تأكيد معظم هذه الدراسات على أهمية ريادة الأعمال، والحاجة لإجراء مزيد من الدراسات حولها، ومن ثم تأتي هذه الدراسة متوافقة مع الدراسات السابقة من حيث التركيز على ريادة الأعمال، مع



تميزها في مجتمعها وعينتها، وربطها بريادة الأعمال برؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)، بالإضافة لتمييزها في جانب تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة، وبصفة عامة فقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري، وأداة الدراسة، وبعض الإجراءات المنهجية، بالإضافة للاستفادة منها في تفسير ومناقشة النتائج.

ثالثاً: الدراسة الميدانية وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لتحقيق أهدافها؛ فمن خلاله أمكن الوقوف على مستوى واقع وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بثقافة ريادة الأعمال، والكشف عن مدى امتلاكهن لمهارات ريادة الأعمال، ومن ثم اقتراح مجموعة من المقترحات المستقبلية لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).

مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في طالبات كل من كلية الإدارة والأعمال وعددهن (٥٦٩٨) طالبة، وطالبات كلية التربية وعددهن (٣١٥٤) طالبة بجامعة الأميرة نورة بمجموع (٨٨٥٢) طالبة، وحسب جداول تحديد العينة وفق حجم المجتمع فإن العينة الممثلة تكون (٣٦٨)، وقد حرصت الباحثة على أن تمثل نسبة طالبات كل كلية في حجم العينة بنفس نسبتها من مجتمع الدراسة.

عينة الدراسة:

أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٦٨) من طالبات كل من كلية الإدارة والأعمال وكلية التربية بجامعة الأميرة نورة.

جدول (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير الكلية

النسبة المئوية	العدد	الكلية
٦٤.٤٠%	٢٣٧	كلية الإدارة والأعمال
٣٥.٦٠%	١٣١	كلية التربية
١٠٠%	٣٦٨	المجموع



يتضح من الجدول الأول أن أكثر أفراد عينة الدراسة من طالبات كلية الإدارة والأعمال حيث بلغت نسبتهن المئوية (٦٤.٤٠%)، ثم يأتي طالبات كلية التربية وذلك بنسبة مئوية (٣٥.٦٠%).

جدول (٢) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير المستوى الدراسي

النسبة المئوية	العدد	المستوى الدراسي
٢٠.١١%	٧٤	الأول والثاني
١٧.٦٦%	٦٥	الثالث والرابع
٣٠.٧١%	١١٣	الخامس والسادس
٣١.٥٢%	١١٦	السابع والثامن
١٠٠%	٣٦٨	المجموع

يتضح من الجدول الثاني أنه بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة طالبات المستوى الدراسي (السابع والثامن) (٣١.٥٢%)، يليهن مباشرة طالبات المستوى الدراسي (الخامس والسادس) وذلك بنسبة مئوية (٣٠.٧١%)، ثم يأتي طالبات المستوى الدراسي (الأول والثاني) وذلك بنسبة مئوية (٢٠.١١%)، وأخيراً يأتي طالبات المستوى الدراسي (الثالث والرابع) وذلك بنسبة مئوية (١٧.٦٦%).

جدول (٣) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير طبيعة عمل الأب

النسبة المئوية	العدد	طبيعة عمل الأب	
٦٨.٤٨%	٢٥٢	عمل حكومي	
٢٣.٦٤%	٨٧	مشروع خاص	
٠.٥٤%	٢	عمل خيري	
٢.٩٩%	١١	متسبب	غير ذلك (٧.٣٤%؛ ٢٧)
٤.٣٥%	١٦	متقاعد	
١٠٠%	٣٦٨	المجموع	

يتضح من الجدول الثالث أن أكثر أفراد عينة الدراسة من الطالبات ممن طبيعة عمل آبائهن (عمل حكومي) حيث بلغت نسبتهن المئوية (٦٨.٤٨%)، ثم يأتي من طبيعة عمل آبائهن (مشروع خاص) وذلك بنسبة مئوية (٢٣.٦٤%)، ثم يليهن من طبيعة عمل آبائهن (غير ذلك) وذلك بنسبة مئوية (٧.٣٤%) فمنهم من هو متقاعد وذلك بنسبة (٤.٣٥%)



ومنهم من هو متسبب بنسبة (٢.٩٩%)، وأخيراً يأتي من طبيعة عمل آبائهن (عمل خيرى) وذلك بنسبة مئوية (٠.٥٤%).

جدول (٤) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغير طبيعة عمل الأم

النسبة المئوية	العدد	طبيعة عمل الأم	
٤٤.٢٩%	١٦٣	عمل حكومي	
١٣.٥٩%	٥٠	مشروع خاص	
٥.١٦%	١٩	عمل خيرى	
٣٦.١٤%	١٣٣	ربة منزل ولا تعمل	غير ذلك (١٣٦؛ ٣٦.٩٦%)
٠.٨٢%	٣	متقاعدة	
١٠٠%	٣٦٨	المجموع	

يتضح من الجدول الرابع أنه بلغت نسبة أفراد عينة الدراسة من الطالبات ممن طبيعة عمل أمهاتهن (عمل حكومي) (٤٤.٢٩%)، ثم يليهن من طبيعة عمل أمهاتهن (غير ذلك) وذلك بنسبة مئوية (٣٦.٩٦%) فممن ربّات المنازل ولا يعملن وذلك بنسبة (٣٦.١٤%) وممن المتقاعدات وذلك بنسبة (٠.٨٢%)، ثم يأتي من طبيعة عمل أمهاتهن (مشروع خاص) وذلك بنسبة مئوية (١٣.٥٩%) وأخيراً يأتي من طبيعة عمل أمهاتهن (عمل خيرى) وذلك بنسبة مئوية (٥.١٦%).

أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة من محورين بهدف تعرف مدى وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بثقافة ريادة الأعمال وامتلاكهن لمهاراتها في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)، وذلك بالرجوع إلى الإطار النظري، والأدبيات التربوية، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع ريادة الأعمال، وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من محورين؛ شمل المحور الأول العبارات الخاصة بوعي طالبات جامعة الأميرة نورة بثقافة ريادة الأعمال، بينما شمل المحور الثاني العبارات الخاصة بمدى امتلاك طالبات جامعة الأميرة نورة لمهارات ريادة الأعمال، بواقع (٢٢) عبارة لكل محور، وبإجمالي (٤٤) عبارة للاستبانة مجملة، وفيما يلي الخصائص السيكمترية للاستبانة.

الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي):



للتأكد من تماسك عبارات الاستبانة قامت الباحثة بحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) طالبة من طالبات كل من كلية الإدارة والأعمال وكلية التربية بجامعة الأميرة نورة، وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل عبارة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة لكل محور وبين الدرجة الكلية للاستبانة واستخدم لذلك برنامج (SPSS) والجداول التالية توضح ذلك:

ثبات أداة الدراسة:

المقصود بثبات المقياس أن يعطي النتائج نفسها تقريباً لو تكرر تطبيقه أكثر من مرة على نفس الأشخاص في ظروف مماثلة (العساف، ٢٠٠٣م، ص ٣٦٩).

وقد قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبانة وذلك باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha وذلك على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) طالبة من طالبات كل من كلية الإدارة والأعمال وكلية التربية بجامعة الأميرة نورة، ويوضح الجدول التالي معامل الثبات لعبارات الاستبانة على مستوى محاور وإجمالي الاستبانة.

الأساليب الإحصائية:

- معامل ارتباط "بيرسون" لقياس صدق الاستبانة.
- معامل ثبات "ألفا كرونباخ" لقياس ثبات الاستبانة.
- اختبار (ت) T.test لعينتين مستقلتين ولذلك للوقوف على الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول محوري الاستبانة والتي ترجع إلى اختلاف متغير الكلية.
- تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للوقوف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبانة والتي ترجع إلى اختلاف لمتغيري (المستوى الدراسي وطبيعة عمل الأم).
- اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة مصدر الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات الإجابات إذا كان هناك فروق.
- اختبار (Kruskal-Wallis) للوقوف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة من الطالبات حول محوري الاستبانة والتي ترجع إلى اختلاف متغير طبيعة عمل الأب والذي يتكون من أكثر من خيارين غير متكافئات.



عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

أولاً: عرض النتائج

نتائج الإجابة عن السؤال الأول: ما مدى وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بثقافة ريادة الأعمال؟

للإجابة عن السؤال الأول ولمعرفة مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحور الأول: مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات كل من كلية الإدارة والأعمال، وكلية التربية بجامعة الأميرة نورة كما هو موضح فيما يأتي:

جدول (٥) يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الأول: مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال

م	العبرة	موافقة	موافقة إلى حد ما	غير موافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١	أعرف معنى ريادة الأعمال منذ زمن.	١٥٩	١٧٨	٣١	٢.٣٥	٠.٦٣	٢١
		٤٣.٢١ %	٤٨.٣٧	٨.٤٢			
٢	أعلم أن الرزق غير متعلق بالوظيفة.	٢٥٤	٩٦	١٨	٢.٦٤	٠.٥٧	١٩
		٦٩.٠٢ %	٢٦.٠٩	٤.٨٩			
٣	أعلم أن سيرة النبي محمد ﷺ غنية بالمواقف التي يوجه فيها أصحابه إلى سلوك ريادة الأعمال.	٢٧٦	٦٦	٢٦	٢.٦٨	٠.٦	١٧
		٧٥ %	١٧.٩٣	٧.٠٧			
٤	أعلم أن الإسلام لا يقبل بعاطل من أبنائه وهو قادر على الكسب.	٢٧٥	٧٣	٢٠	٢.٦٩	٠.٥٧	١٦
		٧٤.٧٣ %	١٩.٨٤	٥.٤٣			
٥	أعلم أن العمل عبادة يؤجر عليها الإنسان.	٣٤٩	١٦	٣	٢.٩٤	٠.٢٧	١
		٩٤.٨٤ %	٤.٣٥	٠.٨٢			
٦	أعلم أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ تهدف من خلال اقتصاد مزدهر إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في	٣٤٥	٢٢	١	٢.٩٣	٠.٢٦	٢
		٩٣.٧٥ %	٥.٩٨	٠.٢٧			



م	العبارة	موافقة	موافقة إلى حد ما	غير موافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	سوق العمل.						
٧	أعلم أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ تهدف من خلال اقتصاد مزدهر إلى رفع نسبة ريادة الأعمال.	٣٢١	٣٩	٨	٢.٨٥	٠.٤١	٨
		٨٧.٢٣ %	١٠٠.٦	٢.١٧			
٨	أعلم خطوات ريادة الأعمال.	١٢٨	١٦٣	٧٧	٢.١٤	٠.٧٣	٢٢
		٣٤.٧٨ %	٤٤.٢٩	٢٠.٩٢			
٩	أدرك أن لريادة الأعمال نفع يعود على الشخص على المستوى المادي والاجتماعي.	٣١٤	٤٦	٨	٢.٨٣	٠.٤٣	١٠
		٨٥.٣٣ %	١٢.٥	٢.١٧			
١٠	أدرك أن ريادة الأعمال تبدأ بأفكار بسيطة ولكنها مبتكرة.	٣٢٣	٤١	٤	٢.٨٧	٠.٣٧	٥
		٨٧.٧٧ %	١١.١٤	١.٠٩			
١١	أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب تقديم منتجات منافسة ومبتكرة ومتجددة.	٣١٩	٣٨	١١	٢.٨٤	٠.٤٤	٩
		٨٦.٦٨ %	١٠.٣٣	٢.٩٩			
١٢	أعلم أن ريادة الأعمال مرتبطة باقتناص الفرص.	٢٩٢	٦٥	١١	٢.٧٦	٠.٤٩	١٣
		٧٩.٣٥ %	١٧.٦٦	٢.٩٩			
١٣	أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب المغامرة والمخاطرة.	٢٦٣	٨٨	١٧	٢.٦٧	٠.٥٦	١٨
		٧١.٤٧ %	٢٣.٩١	٤.٦٢			
١٤	أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب الاستفادة من الأخطاء السابقة.	٣١٧	٤٧	٤	٢.٨٥	٠.٣٩	٧
		٨٦.١٤ %	١٢.٧٧	١.٠٩			
١٥	أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب التفاعل مع أصحاب الأعمال والمشاريع وتتطلب علاقات قوية.	٢٦٧	٩٤	٧	٢.٧١	٠.٥	١٤
		٧٢.٥٥ %	٢٥.٥٤	١.٩			
١٦	أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب الاستفادة من التجارب والخبرات المحلية والإقليمية والعالمية.	٣٣٠	٣٣	٥	٢.٨٨	٠.٣٦	٤
		٨٩.٦٧ %	٨.٩٧	١.٣٦			
١٧	أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب	٣٤٠	٢٦	٢	٢.٩٢	٠.٢٩	٣



م	العبارة	موافقة	موافقة إلى حد ما	غير موافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب
	تحمل المسؤولية.	٩٢.٣٩ %	٧.٠٧	٠.٥٤			
١٨	أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب دراسة وفهم السوق.	٣٢٥	٣٦	٧	٢.٨٦	٠.٣٩	٦
		٨٨.٣٢ %	٩.٧٨	١.٩			
١٩	أعلم أن ريادة الأعمال تؤدي دوراً كبيراً في القضاء على البطالة.	٢٩٩	٦٥	٤	٢.٨	٠.٤٣	١١
		٨١.٢٥ %	١٧.٦٦	١.٠٩			
٢٠	أعلم أن ريادة الأعمال تنهض بالدولة في كافة قطاعاتها كالاقتصاد والتعليم والصحة وغيرها.	٢٩٣	٦٤	١١	٢.٧٧	٠.٤٩	١٢
		٧٩.٦٢ %	١٧.٣٩	٢.٩٩			
٢١	أعلم بأن هناك مراكز وحاضنات ومسرعات أعمال.	٢١٧	١٢٧	٢٤	٢.٥٢	٠.٦٢	٢٠
		٥٨.٩٧ %	٣٤.٥١	٦.٥٢			
٢٢	أعرف قصص نجاح لرواد أعمال.	٢٧٨	٧٥	١٥	٢.٧١	٠.٥٣	١٥
		٧٥.٥٤ %	٢٠.٣٨	٤.٠٨			
	المتوسط العام				٢.٧٤	٠.٤٧	

يتضح من الجدول أعلاه وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من الطالبات حول درجة موافقتهم على عبارات محور مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٢.٧٤ من ٣.٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي، ويقابل درجة الموافقة بدرجة (موافقة)؛ مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من الطالبات يوافقن على محور مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال وذلك بدرجة (موافقة) بشكل عام.

وعلى مستوى عبارات محور مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من الطالبات عليها ما بين (٢.١٤ - ٢.٩٤) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (موافقة، موافقة إلى حد ما)، وفيما يأتي نتناول عبارات محور مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال بالتفصيل:



- جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من الطالبات على إحدى وعشرون عبارة من عبارات محور مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال بدرجة (موافقة) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٢.٣٥ ، ٢.٩٤)، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي:
- جاءت العبارة (أعلم أن العمل عبادة يؤجر عليها الإنسان) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٩٤) وانحراف معياري (٠.٢٧).
 - جاءت العبارة (أعلم أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ تهدف من خلال اقتصاد مزدهر إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٩٣) وانحراف معياري (٠.٢٦).
 - جاءت العبارة (أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب تحمل المسؤولية) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٩٢) وانحراف معياري (٠.٢٩).
 - جاءت العبارة (أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب الاستفادة من التجارب والخبرات المحلية والإقليمية والعالمية) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢.٨٨) وانحراف معياري (٠.٣٦).
 - جاءت العبارة (أدرك أن ريادة الأعمال تبدأ بأفكار بسيطة ولكنها مبتكرة) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢.٨٧) وانحراف معياري (٠.٣٧).
 - جاءت العبارة (أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب دراسة وفهم السوق) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٨٦) وانحراف معياري (٠.٣٩).
 - جاءت العبارة (أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب الاستفادة من الأخطاء السابقة) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢.٨٥) وانحراف معياري (٠.٣٩).
 - جاءت العبارة (أعلم أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ تهدف من خلال اقتصاد مزدهر إلى رفع نسبة ريادة الأعمال) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢.٨٥) وانحراف معياري (٠.٤١).
 - جاءت العبارة (أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب تقديم منتجات منافسة ومبتكرة ومتجددة) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢.٨٤) وانحراف معياري (٠.٤٤).
 - جاءت العبارة (أدرك أن لريادة الأعمال نفع يعود على الشخص على المستوى المادي والاجتماعي) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٢.٨٣) وانحراف معياري (٠.٤٣).



- جاءت العبارة (أعلم أن ريادة الأعمال تؤدي دوراً كبيراً في القضاء على البطالة) في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (٢.٨٠) وانحراف معياري (٠.٤٣).
- جاءت العبارة (أعلم أن ريادة الأعمال تنهض بالدولة في كافة قطاعاتها كالاقتصاد والتعليم والصحة وغيرها) في المرتبة الثانية عشرة بمتوسط حسابي (٢.٧٧) وانحراف معياري (٠.٤٩).
- جاءت العبارة (أعلم أن ريادة الأعمال مرتبطة باقتناص الفرص) في المرتبة الثالثة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٧٦) وانحراف معياري (٠.٤٩).
- جاءت العبارة (أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب التفاعل مع أصحاب الأعمال والمشاريع وتتطلب علاقات قوية) في المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٧١) وانحراف معياري (٠.٥٠).
- جاءت العبارة (أعرف قصص نجاح لرواد أعمال) في المرتبة الخامسة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٧١) وانحراف معياري (٠.٥٣).
- جاءت العبارة (أعلم أن الإسلام لا يقبل بعاطل من أبنائه وهو قادر على الكسب) في المرتبة السادسة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٦٩) وانحراف معياري (٠.٥٧).
- جاءت العبارة (أعلم أن سيرة النبي محمد ﷺ غنية بالمواقف التي يوجه فيها أصحابه إلى سلوك ريادة الأعمال) في المرتبة السابعة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٦٨) وانحراف معياري (٠.٦٠).
- جاءت العبارة (أعلم أن ريادة الأعمال تتطلب المغامرة والمخاطرة) في المرتبة الثامنة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٦٧) وانحراف معياري (٠.٥٦).
- جاءت العبارة (أعلم أن الرزق غير متعلق بالوظيفة) في المرتبة التاسعة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٦٤) وانحراف معياري (٠.٥٧).
- جاءت العبارة (أعلم بأن هناك مراكز وحاضنات ومسرعات أعمال) في المرتبة العشرين بمتوسط حسابي (٢.٥٢) وانحراف معياري (٠.٦٢).
- جاءت العبارة (أعرف معنى ريادة الأعمال منذ زمن) في المرتبة الحادية والعشرين بمتوسط حسابي (٢.٣٥) وانحراف معياري (٠.٦٣).



وأخيرًا جاءت الموافقة على العبارة (أعلم خطوات ريادة الأعمال) بدرجة (موافقة إلى حد ما) وفي المرتبة الثانية والعشرين والأخيرة وبمتوسط حسابي (٢.١٤) وانحراف معياري (٠.٧٣).

ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري وهو مقدار تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي لكل عبارة، فكلما زاد الانحراف المعياري يزيد تشتت آراء أفراد عينة الدراسة حول الثلاث اختيارات (موافقة، موافقة إلى حد ما، غير موافقة) في الجدول الخامس أن قيم الانحراف المعياري لعبارات محور (مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال) تتحصر بين (٠.٢٦، ٠.٧٣)، وكان أقل انحراف معياري للعبارة (أعلم أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ تهدف من خلال اقتصاد مزدهر إلى رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (أعلم خطوات ريادة الأعمال) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها أفراد عينة الدراسة من الطالبات.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: ما مدى امتلاك طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن لمهارات ريادة الأعمال؟

وللإجابة عن السؤال الثاني ولمعرفة مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب للمتوسط الحسابي لعبارات المحور الثاني: مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من طالبات كل من كلية الإدارة والأعمال وكلية التربية بجامعة الأميرة نورة كما هو موضح فيما يأتي:



جدول (٦) يبين التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب للمتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة حول عبارات المحور الثاني: مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال

م	العبرة	موافقة	موافقة إلى حد ما	غير موافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب
١	أستطيع تنفيذ مشروعات طلابية ريادة داخل الجامعة.	١٥٦	١٤١	٧١	٢.٢٣	٠.٧٥	١٩
		٤٢.٣٩ %	٣٨.٣٢	١٩.٢٩			
٢	أمتلك مهارة اكتشاف الفرص في مجال الأعمال.	١٥٨	١٣٩	٧١	٢.٢٤	٠.٧٥	١٨
		٤٢.٩٣ %	٣٧.٧٧	١٩.٢٩			
٣	أتحمل مسؤولية قراراتتي.	٢٨٥	٧٧	٦	٢.٧٦	٠.٤٧	١
		٧٧.٤٥ %	٢٠.٩٢	١.٦٣			
٤	أمتلك مهارة حل المشكلات.	٢٢٤	١٤١	٣	٢.٦	٠.٥١	٦
		٦٠.٨٧ %	٣٨.٣٢	٠.٨٢			
٥	أمتلك المهارات التكنولوجية والفنية اللازمة لإدارة المشروعات	١٦٧	١٤٥	٥٦	٢.٣	٠.٧٢	١٦
		٤٥.٣٨ %	٣٩.٤	١٥.٢٢			
٦	أمتلك الطموح والشغف لتأسيس مشروع خاص وتحقيق ذاتي.	٢٦٣	٧٥	٣٠	٢.٦٣	٠.٦٣	٤
		٧١.٤٧ %	٢٠.٣٨	٨.١٥			
٧	أمتلك رؤيا واضحة لمشروع خاص.	١٣٩	١٣٤	٩٥	٢.١٢	٠.٧٩	٢٢
		٣٧.٧٧ %	٣٦.٤١	٢٥.٨٢			
٨	أمتلك قدرة كبيرة على الإقناع.	١٩٧	١٤١	٣٠	٢.٤٥	٠.٦٤	١٢
		٥٣.٥٣ %	٣٨.٣٢	٨.١٥			
٩	أتمتع بالإيجابية التي تجعلني قادرة على تخطي أصعب المواقف وأكثرها حساسية.	٢١٣	١٣٩	١٦	٢.٥٤	٠.٥٨	٨
		٥٧.٨٨ %	٣٧.٧٧	٤.٣٥			
١٠	أستطيع التعامل مع المشروعات التي تتحدى قدراتي.	١٩٦	١٥٩	١٣	٢.٥	٠.٥٧	١١
		٥٣.٢٦ %	٤٣.٢١	٣.٥٣			
١١	أمتلك ثقة عالية بالنفس.	٢٤٦	١١٠	١٢	٢.٦٤	٠.٥٥	٣
		٦٦.٨٥ %	٢٩.٨٩	٣.٢٦			
١٢	لدي قدرة الاعتماد على الذات في تنفيذ المشروعات الريادية.	٢٢٢	١١٥	٣١	٢.٥٢	٠.٦٥	٩
		٦٠.٣٣ %	٣١.٢٥	٨.٤٢			



م	العبارة	موافقة	موافقة إلى حد ما	غير موافقة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
١٣	أمتلك العديد من الأفكار لمشروعات ريادية.	١٧١	١١٩	٧٨	٢.٢٥	٠.٧٨	١٧
		٤٦.٤٧ %	٣٢.٣٤	٢١.٢			
١٤	أمتلك روح المبادرة الريادية والإقدام.	٢١١	١١٠	٤٧	٢.٤٥	٠.٧١	١٤
		٥٧.٣٤ %	٢٩.٨٩	١٢.٧٧			
١٥	أفكر بطريقة إبداعية ابتكارية.	٢٠٥	١٢٢	٤١	٢.٤٥	٠.٦٩	١٣
		٥٥.٧١ %	٣٣.١٥	١١.١٤			
١٦	أمتلك مهارة الصبر والتصميم على النجاح.	٢٥٩	٩٣	١٦	٢.٦٦	٠.٥٦	٢
		٧٠.٣٨ %	٢٥.٢٧	٤.٣٥			
١٧	أمتلك مهارات التخطيط.	٢١١	١٣٣	٢٤	٢.٥١	٠.٦٢	١٠
		٥٧.٣٤ %	٣٦.١٤	٦.٥٢			
١٨	أمتلك مهارات التنظيم.	٢٥٣	٨٧	٢٨	٢.٦١	٠.٦٣	٥
		٦٨.٧٥ %	٢٣.٦٤	٧.٦١			
١٩	أمتلك مهارات الإدارة.	٢٣١	١١٠	٢٧	٢.٥٥	٠.٦٣	٧
		٦٢.٧٧ %	٢٩.٨٩	٧.٣٤			
٢٠	أجد الدعم من عائلتي لأكون رائدة أعمال.	٢٠٧	١٠٢	٥٩	٢.٤	٠.٧٥	١٥
		٥٦.٢٥ %	٢٧.٧٢	١٦.٠٣			
٢١	أمتلك مهارات التسويق.	١٥٦	١٣١	٨١	٢.٢	٠.٧٨	٢١
		٤٢.٣٩ %	٣٥.٦	٢٢.٠١			
٢٢	لدي علاقات جيدة لأكون رائدة أعمال.	١٥٥	١٣٥	٧٨	٢.٢١	٠.٧٧	٢٠

يتضح من الجدول أعلاه وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من الطالبات حول درجة موافقتهن على عبارات محور مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المحور (٢.٤٥ من ٣.٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الثلاثي، ويقابل درجة الموافقة بدرجة (موافقة)؛ مما يعني أن أفراد عينة الدراسة من الطالبات يوافقن على محور مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال وذلك بدرجة (موافقة) بشكل عام.



وعلى مستوى عبارات محور (مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال) فقد تراوح المتوسط الحسابي لدرجات موافقة أفراد عينة الدراسة من الطالبات عليها ما بين (٢.١٢ - ٢.٧٦) درجة من أصل (٣) درجات وهي متوسطات تقابل درجتي الموافقة (موافقة، موافقة إلى حد ما)، وفيما يأتي نتناول عبارات محور (مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال) بالتفصيل:

جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من الطالبات على إحدى وعشرون عبارة من عبارات محور مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال بدرجة (موافقة)؛ حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٢.٤٠، ٢.٧٦)، وهي مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي كالآتي:

- جاءت العبارة (أتحمل مسؤولية قراراتي) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢.٧٦) وانحراف معياري (٠.٤٧).
- جاءت العبارة (أمتلك مهارة الصبر والتصميم على النجاح) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٢.٦٦) وانحراف معياري (٠.٥٦).
- جاءت العبارة (أمتلك ثقة عالية بالنفس) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٦٤) وانحراف معياري (٠.٥٥).
- جاءت العبارة (أمتلك الطموح والشغف لتأسيس مشروع خاص وتحقيق ذاتي) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢.٦٣) وانحراف معياري (٠.٦٣).
- جاءت العبارة (أمتلك مهارات التنظيم) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢.٦١) وانحراف معياري (٠.٦٣).
- جاءت العبارة (أمتلك مهارة حل المشكلات) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٦٠) وانحراف معياري (٠.٥١).
- جاءت العبارة (أمتلك مهارات الإدارة) في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢.٥٥) وانحراف معياري (٠.٦٣).
- جاءت العبارة (أتمتع بالإيجابية التي تجعلني قادرة على تخطي أصعب المواقف وأكثرها حساسية) في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢.٥٤) وانحراف معياري (٠.٥٨).



- جاءت العبارة (لدي قدرة الاعتماد على الذات في تنفيذ المشروعات الريادية) في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢.٥٢) وانحراف معياري (٠.٦٥).
- جاءت العبارة (أمتلك مهارات التخطيط) في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٢.٥١) وانحراف معياري (٠.٦٢).
- جاءت العبارة (أستطيع التعامل مع المشروعات التي تتحدى قدراتي) في المرتبة الحادية عشرة بمتوسط حسابي (٢.٥٠) وانحراف معياري (٠.٥٧).
- جاءت العبارة (أمتلك قدرة كبيرة على الإقناع) في المرتبة الثانية عشرة بمتوسط حسابي (٢.٤٥) وانحراف معياري (٠.٦٤).
- جاءت العبارة (أفكر بطريقة إبداعية ابتكارية) في المرتبة الثالثة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٤٥) وانحراف معياري (٠.٦٩).
- جاءت العبارة (أمتلك روح المبادرة الريادية والإقدام) في المرتبة الرابعة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٤٥) وانحراف معياري (٠.٧١).
- جاءت العبارة (أجد الدعم من عائلتي لأكون رائدة أعمال) في المرتبة الخامسة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٤٠) وانحراف معياري (٠.٧٥).
- بينما جاءت موافقة أفراد عينة الدراسة من الطالبات على سبع عبارات من عبارات محور مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال بدرجة (موافقة إلى حد ما) حيث انحصرت متوسطاتها الحسابية بين (٢.١٢، ٢.٣٠)، وهي مرتبة تنازليًا حسب المتوسط الحسابي كالآتي:
- جاءت العبارة (أمتلك المهارات التكنولوجية والفنية اللازمة لإدارة المشروعات) في المرتبة السادسة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٣٠) وانحراف معياري (٠.٧٢).
- جاءت العبارة (أمتلك العديد من الأفكار لمشروعات ريادية) في المرتبة السابعة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٢٥) وانحراف معياري (٠.٧٨).
- جاءت العبارة (أمتلك مهارة اكتشاف الفرص في مجال الأعمال) في المرتبة الثامنة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٢٤) وانحراف معياري (٠.٧٥).
- جاءت العبارة (أستطيع تنفيذ مشروعات طلابية ريادية داخل الجامعة) في المرتبة التاسعة عشرة بمتوسط حسابي (٢.٢٣) وانحراف معياري (٠.٧٥).



- جاءت العبارة (لدي علاقات جيدة لأكون رائدة أعمال) في المرتبة العشرين بمتوسط حسابي (٢.٢١) وانحراف معياري (٠.٧٧).
 - جاءت العبارة (أمتلك مهارات التسويق) في المرتبة الحادية والعشرين بمتوسط حسابي (٢.٢٠) وانحراف معياري (٠.٧٨).
 - جاءت العبارة (أمتلك رؤيا واضحة لمشروعي الخاص) في المرتبة الثانية والعشرين والأخيرة بمتوسط حسابي (٢.١٢) وانحراف معياري (٠.٧٩).
- ويتضح من خلال النظر إلى قيم الانحراف المعياري في الجدول السادس أن قيم الانحراف المعياري لعبارات محور (مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال) تنحصر بين (٠.٤٧ ، ٠.٧٩) وكان أقل انحراف معياري للعبارة (أتحمل مسؤولية قراراتتي) مما يدل على أنها أكثر العبارات التي تقاربت آراء أفراد عينة الدراسة حولها، وكانت أكبر قيمة للانحراف المعياري للعبارة (أمتلك رؤيا واضحة لمشروعي الخاص) مما يدل على أنها أكثر عبارة اختلفت حولها أفراد عينة الدراسة من الطالبات.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد فروق دالة إحصائية حول كل من وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن بثقافة ريادة الأعمال، وامتلاكهن لمهارات ريادة الأعمال تُعزى لمتغيرات: (الكلية، المستوى الدراسي، طبيعة عمل الأب، طبيعة عمل الأم)؟

وللإجابة عن السؤال الثالث وللوقوف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من الطالبات حول محوري الاستبانة والتي ترجع لاختلاف المتغيرات الأولية قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) T. test لعينتين مستقلتين لدراسة الفروق لمتغير الكلية الذي يتكون من خيارين متكافئين، وقامت باستخدام اختبار التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) لمتغيري (المستوى الدراسي وطبيعة عمل الأم) والتي يتكون كل منهما من أكثر من خيارين متكافئين، وقامت الباحثة باستخدام اختبار (Kruskall-Wallis) لمتغير طبيعة عمل الأب والذي يتكون من أكثر من خيارين غير متكافئين، وهذا ما يتضح فيما يأتي:

أ- الفروق التي ترجع لاختلاف متغير الكلية:

جدول (٧) دراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة من الطالبات حول محوري الاستبانة والتي ترجع إلى اختلاف متغير الكلية باستخدام اختبار T. test لعينتين مستقلتين

المحور	الكلية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال	الإدارة والأعمال	٢٣٧	٢.٧٥	٠.٢٣	٣٦٦	١.٥٠	٠.١٣٥
	التربية	١٣١	٢.٧١	٠.٢٦			
مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال	الإدارة والأعمال	٢٣٧	٢.٥٣	٠.٤٢	٣٦٦	٤.٨٢	**٠.٠٠٠
	التربية	١٣١	٢.٣٠	٠.٤٤			

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥)، ** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابع أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من الطالبات حول المحور الثاني: (مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال) فقط ترجع لاختلاف متغير الكلية لصالح المتوسط الحسابي لمجموعة أفراد العينة من طالبات كلية الإدارة والأعمال، أي أن مجموعة أفراد العينة من طالبات كلية الإدارة والأعمال أكثر موافقة على محور مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال من مجموعة أفراد عينة الدراسة من طالبات كلية التربية، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية حول المحور الأول: (مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال) ترجع لاختلاف متغير الكلية.



ب- الفروق التي ترجع لاختلاف متغير المستوى الدراسي:

جدول (٨) دراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة من الطالبات حول محوري الاستبانة والتي

ترجع إلى اختلاف متغير المستوى الدراسي باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال	بين المجموعات	٠.٢٣	٣	٠.٠٧٧	١.٣٢	٠.٢٦٨
	داخل المجموعات	٢١.٣٥	٣٦٤	٠.٠٥٩		
مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال	بين المجموعات	٠.٣٦	٣	٠.١١٨	٠.٦١	٠.٦٠٨
	داخل المجموعات	٧٠.٤٨	٣٦٤	٠.١٩٤		

* يعني مستوى الدلالة (٠.٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول الثامن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة من الطالبات حول أي محور من محوري الاستبانة (مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال، مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال) ترجع لاختلاف متغير المستوى الدراسي، أي أنه لا يوجد تأثير لمتغير المستوى الدراسي على أي محور من محوري الاستبانة.

ج- الفروق التي ترجع لاختلاف متغير طبيعة عمل الأب:

جدول (٩) نتائج اختبار (Kruskal-Wallis) للفروق بين استجابات أفراد عينة العينة من الطالبات

حول محوري الاستبانة والتي ترجع إلى اختلاف متغير طبيعة عمل الأب

المحور	طبيعة عمل الأب	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	مستوى الدلالة
مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال	عمل حكومي	٢٥٢	١٨٧.٥٥	٦.١٦	٠.١٠٤
	مشروع خاص	٨٧	١٩٠.٩٧		
	عمل خيري	٢	١٠٧.٠٠		
	غير ذلك	٢٧	١٤٠.٩٣		
مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال	عمل حكومي	٢٥٢	١٩٥.٠٦	٣١.٦٣	**٠.٠٠٠
	مشروع خاص	٨٧	١٨٨.٩٣		
	عمل خيري	٢	١٣٥.٠٠		
	غير ذلك	٢٧	٧٥.٣١		

* يعني مستوى الدلالة (٠.٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠.٠١)



يتضح من الجدول التاسع أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من الطالبات حول المحور الثاني: (مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال) فقط ترجع لاختلاف متغير طبيعة عمل الأب لصالح متوسط الرتب لمجموعة أفراد العينة من الطالبات ممن طبيعة عمل آبائهن (عمل حكومي)، أي أن مجموعة أفراد عينة الدراسة من الطالبات ممن طبيعة عمل آبائهن (عمل حكومي) أكثر موافقة على محور مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال ممن لدى آبائهن طبيعة عمل أخرى، بينما لا توجد فروق دالة إحصائية حول المحور الأول: مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال ترجع لاختلاف متغير طبيعة عمل الأب.

د- الفروق التي ترجع لاختلاف متغير طبيعة عمل الأم:

جدول (١٠) دراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة من الطالبات حول محوري الاستبانة والتي ترجع إلى اختلاف متغير طبيعة عمل الأم باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال	بين المجموعات	٠.٤٨	٣	٠.١٦	٢.٧٨	*٠.٠٤١
	داخل المجموعات	٢١.١٠	٣٦٤	٠.٠٦		
مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال	بين المجموعات	٤.٦٥	٣	١.٥٤٩	٨.٥٢	**٠.٠٠٠
	داخل المجموعات	٦٦.١٩	٣٦٤	٠.١٨		

* يعني مستوى الدلالة (٠.٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول العاشر أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول كل من المحور الأول: (مدى وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال) والمحور الثاني: (مدى امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال) عند مستويي (٠.٠٥، ٠.٠١) على التوالي ترجع لاختلاف متغير طبيعة عمل الأم، ولدراسة ومعرفة مصدر هذه الفروق حول وبين أي مجموعة من مجموعات متغير طبيعة عمل الأم (عمل حكومي، مشروع خاص، عمل خيري، غير ذلك) سنقوم باستخدام اختبار شيفيه لإظهار هذه الفروق كما هو موضح فيما يأتي:



جدول (١١) نتائج المقارنات البعدية لبيان الفروق حول محوي الاستبانة والتي ترجع لاختلاف متغير طبيعة عمل الأم باستخدام اختبار شيفيه

المحور	طبيعة عمل الأم	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	عمل حكومي	مشروع خاص	عمل خيري
مدى وعي الطالبات بثقافة زيادة الأعمال	عمل حكومي	١٦٣	٢.٧٧	٠.٢٥	-	-	-
	مشروع خاص	٥٠	٢.٧٤	٠.٢٣	٠.٠٣	-	-
	عمل خيري	١٩	٢.٧٥	٠.١١	٠.٠٢	٠.٠١	-
	غير ذلك	١٣٦	٢.٦٩	٠.٢٤	*٠.٠٨	٠.٠٥	٠.٠٦
مدى امتلاك الطالبات لمهارات زيادة الأعمال	عمل حكومي	١٦٣	٢.٥٦	٠.٣٧	-	-	-
	مشروع خاص	٥٠	٢.٤٣	٠.٥٥	٠.١٣	-	-
	عمل خيري	١٩	٢.٥٣	٠.٣٥	٠.٠٣	٠.١٠	-
	غير ذلك	١٣٦	٢.٣١	٠.٤٥	*٠.٢٥	٠.١٢	٠.٢٢

* يعني مستوى الدلالة (٠.٠٥)، ** يعني مستوى الدلالة (٠.٠١)

يتضح من الجدول الحادي عشر أن الفروق البعدية ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى (٠.٠٥) حول كل من المحور الأول: (مدى وعي الطالبات بثقافة زيادة الأعمال)، والمحور الثاني: (مدى امتلاك الطالبات لمهارات زيادة الأعمال) والتي ترجع لاختلاف متغير طبيعة عمل الأم كانت بين مجموعة أفراد عينة الدراسة من الطالبات ممن طبيعة عمل أمهاتهن (عمل حكومي) وبين من لدى أمهاتهن طبيعة عمل غير ذلك، وكانت هذه الفروق لصالح مجموعة أفراد عينة الدراسة من الطالبات ممن طبيعة عمل أمهاتهن (عمل حكومي)؛ أي أن مجموعة أفراد عينة الدراسة من الطالبات ممن طبيعة عمل أمهاتهن (عمل حكومي) أكثر موافقة على كل من محوري (مدى وعي الطالبات بثقافة زيادة الأعمال) و(مدى امتلاك الطالبات لمهارات زيادة الأعمال) ممن لدى أمهاتهن طبيعة عمل غير ذلك.

ثانياً: مناقشة النتائج:

أشارت نتائج الدراسة إلى أن عينة الدراسة من الطالبات لديهن وعي مرتفع بثقافة زيادة الأعمال، كما أن لديهن مستوى امتلاك مرتفع لمهاراتها، وهذه النتيجة تعد تلبية لما أوصت به دراسة (محمد ومحمود، ٢٠١٤) من ضرورة أن تسعى الجامعة إلى تنمية السمات الريادية للطلاب، وتدريبهم على زيادة الأعمال، وأن يكون ذلك ضمن تقييم معايير أدائهم،



وتلبية كذلك لما أوصت به دراسة (العتيبي وموسى، ٢٠١٥) من ضرورة عقد البرامج التدريبية والندوات وورش العمل داخل الجامعة للتوعية بثقافة ريادة الأعمال وسمات ومهارات الريادي، وتدريب مقرر أو أكثر في ريادة الأعمال لطلاب الجامعة، وتوجيه الطلاب لدراسة التجارب الناجحة لرواد الأعمال. كما أنها تتوافق مع نتائج دراسة (العاني والحارثية، ٢٠١٥) التي توصلت إلى أن درجة توافر المهارات الريادية بين الطلبة تراوحت بين العالية والمتوسطة، وأوصت بوضع استراتيجيات تدريبية للطلبة الجامعيين في مجال ريادة الأعمال، واستحداث أنظمة وقوانين لرعاية مبادراتهم الريادية، كما أنها تتفق مع نتائج دراسة Virginia-Sánchez & Carlos Atienza, 2018) التي توصلت إلى أن الجامعة لها دور فاعل في تنمية الثقافة الريادية للطلاب، وأوصت بتفعيل الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية المجتمعية لتحفيز الطلاب على ريادة الأعمال، وكذلك تتفق مع نتائج دراسة (خالد؛ وآخرون، ٢٠١٧) التي أشارت إلى أن الجامعة تقوم بدور الوسيط بين طلابها ورجل الأعمال، وتعمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وتتفق كذلك مع نتائج دراسة عبدالفتاح (٢٠١٦) التي أشارت إلى ارتفاع وعي الطلاب بريادة الأعمال، كما تعد هذه النتيجة تلبية لما أوصت به دراسة أبو قرن (٢٠١٥) من ضرورة العمل على زيادة الاهتمام وتنمية ريادة الأعمال في الجامعة، وضرورة مساهمة التعليم المستمر بالجامعة في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع، والعمل على جلب التمويل والتدريب على ريادة الأعمال والخدمات الاستشارية في التسويق والمجالات الأخرى.

في حين أن هذه النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (الرميدي، ٢٠١٨) من أن هناك قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب من حيث الرؤية والرسالة والاستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال. كما تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (العتيبي وموسى، ٢٠١٥) التي أوضحت أن استجابات عينة الدراسة من الطلبة على محور المعوقات جاءت بدرجة مرتفعة؛ الأمر الذي يظهر العديد من المعوقات التي تحد من أداء الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال. كذلك تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (الحمالي والعربي، ٢٠١٦) من حيث تأخر الجامعة في مجال ريادة الأعمال، وضرورة توفير بنية معرفية في الجامعة في مجال ريادة الأعمال لتقديمها لمنسوبيها



من الطلبة في المراحل الدراسية المختلفة ضمن برامج كلياتها المختلفة. كما تختلف مع ما أكدت عليه كل من دراسة عبدالفتاح (٢٠١٦)، و(خالد؛ وآخرون، ٢٠١٧) على أن هناك العديد من المعوقات التي تحد من أداء الجامعة لدورها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها؛ من أهمها: ضعف وجود بيئة تعليمية تدعم ريادة الأعمال، وعدم وجود ميزانية خاصة لريادة الأعمال، وضعف دور الجامعة في دمج برامج التعليم الريادي ضمن مقررات الجامعة. كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى امتلاكهم ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير الكلية لصالح كلية الإدارة والأعمال، وتبدو هذه النتيجة منطقية، ويمكن تفسيرها في ضوء طبيعة البرامج الدراسية والمقررات التي تقدم في كلية الإدارة والأعمال مقارنة ببرامج كلية التربية؛ حيث إن التركيز فيها يكون منصباً بصورة مباشرة ومكثفة على أعمال الإدارة والريادة وما يترتب عليها من تنافسية، مما يكسب طالباتها درجة امتلاك أعلى لثقافة ريادة الأعمال مقارنة بزميلاتهن في الكليات الأخرى التي يتم فيها تدريس ريادة الأعمال بصورة ضمنية غير مباشرة وغير عميقة أو مكثفة.

كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول مدى امتلاكهم ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير عمل الأب لصالح من آبائهم يعملون في عمل حكومي، ويمكن تفسير ذلك في ضوء تركيز المؤسسات الحكومية على رؤية المملكة (٢٠٣٠) من جهة، وسعيها لتحقيق التقدم والنهوض المجتمعي من جهة أخرى، بجانب التزامها بالخطط التنموية والتنفيذية المعتمدة بالمملكة العربية السعودية مما يجعل لدى أفرادها حرصاً ووعياً مرتفعاً بثقافة ريادة الأعمال، وبطبيعة الحال ينتقل هذا الوعي عن طريق التوعية والتوجيه والمحاكاة والتقليد من الأفراد العاملين بهذه المؤسسات لأقرب الناس إليهم وفي مقدمتهم آبائهم، ولذا جاءت الفروق في صالح من يعمل آبائهم في مؤسسات حكومية مقارنة بغيرهن، وكذلك الحال بالنسبة لمن تعمل أمهاتهن في عمل حكومي. وهذه النتيجة تختلف مع دراسة (رمضان، ٢٠١٢) التي توصلت إلى أن هناك فروقاً في نية الطالب نحو ريادة الأعمال تعود إلى كون أحد الوالدين أو كليهما يملك عملاً ريادياً خاصاً.

بجانب ما سبق أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى الدراسي، وتبدو هذه النتيجة منطقية ويمكن تفسيرها في



ضوء أن هناك قواعد وأسس واضحة ومحددة فيما يتعلق بثقافة ريادة الأعمال، وهي موحدة ومعقدة على معظم الكليات من جهة ومعظم المستويات الدراسية من جهة أخرى، مما يجعل هناك قاسماً مشتركاً بين جميع المستويات الدراسية فيما يتعلق بثقافة ريادة الأعمال وعباً وامتلاكاً، وبالتالي لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تعزى لهذا المتغير.

ثالثاً: التوصيات:

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية ومناقشتها، وطبيعة مجتمعها، توصي الباحثة بالآتي:
١. المحافظة على المستوى المرتفع من الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة، والعمل على تعميقه عبر التعزيزات المادية والمعنوية؛ كالمكافآت المادية التي تقدم من إدارة الجامعة، أو منح شهادات التقدير للمتفوقات في مجال ريادة الأعمال من الطالبات.
 ٢. أن تقوم إدارة الجامعة بتشكيل لجنة من الخبراء تختص بمتابعة ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأميرة نورة، والعمل على تعزيزها باستمرار لدى الطالبات، وتوفير متطلباتها، وحل الصعوبات التي تواجهها.
 ٣. استحداث مقررات جامعية تُعنى بريادة الأعمال، وتُقدّم في مختلف الكليات والمستويات الدراسية، وتضمين موضوعات تتعلق بريادة الأعمال في مفردات المقررات الدراسية القائمة، وفي مختلف الأنشطة، ويتولى أعضاء هيئة التدريس الإشراف على هذه المقررات إخراجاً وتدریساً.
 ٤. تعميم نتائج هذه الدراسة على كافة منسوبي الجامعة للتعريف بواقع وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بثقافة ريادة الأعمال، ومدى امتلاكهن لمهارات ريادة الأعمال في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠)؛ للعمل على استمرار العمل على تعزيز هذه الثقافة كاستراتيجية من استراتيجيات الجامعة.
 ٥. أن تُنظّم الجامعات المحاضرات والندوات التوعوية، والملتقيات والمؤتمرات، والدورات والبرامج التدريبية وورش العمل التي توصل لفهم ريادة الأعمال إسلامياً، وتنتشر ثقافة ريادة الأعمال، وتعمل على ترسيخها وتعزيزها، وتناقش وتبرز دور ريادة الأعمال في ضوء المتغيرات المجتمعية، والتحديات المعاصرة، وكونها استجابة لرؤية المملكة العربية



- السعودية ٢٠٣٠ فيما يتعلق باقتصاد المعرفة، والتحول نحو، وتعزيز دور المرأة في التنمية، وترسيخ أهمية تمكينها في المجتمع والذي كفلته لها الشريعة السمحاء.
٦. الاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في مجال ريادة الأعمال؛ لتطوير واقع المؤسسات التعليمية بالمملكة العربية السعودية؛ عن طريق استقطاب الخبراء في مجالات ريادة الأعمال، والاستفادة منهم، والابتعاث لهذه الدول.
٧. تشجيع البحث العلمي في مجال ريادة الأعمال من قبل المعاهد والجامعات ومراكز البحوث والدراسات الاستراتيجية، وإجراء الدراسات حول التجارب المحلية والإقليمية والعالمية المتميزة في هذا المجال، والاهتمام بما يعرض للرياديين من مشكلات، وبما يواجههم من صعوبات، مع وضع حوافز تشجيعية لمثل هذه الدراسات، والاحتفاء بنتائجها وتوصياتها ووضعها موضع التطبيق.
٨. إنشاء صيغ للتعاون بين الجامعات المحلية والإقليمية والعالمية في مجال تبادل الخبرات فيما يتعلق بريادة الأعمال؛ كإنشاء قاعدة بيانات خاصة بالدراسات والتجارب في مجال ريادة الأعمال؛ لتكون حلقة وصل لتبادل ونقل الخبرات بين هذه الجامعات، وللمهتمين بأمور ريادة الأعمال على وجه العموم.
٩. تأسيس مجلة علمية جامعية خاصة بريادة الأعمال، بالتعاون بين مختلف الجامعات المحلية والإقليمية والعالمية، يكون من بين أهدافها عرض تجارب ناجحة لريادي الأعمال وإنجازاتهم، والصعوبات التي واجهتهم، وكيفية تخطيهم لها.
١٠. التأكيد على أهمية التعليم الداعم لثقافة ريادة الأعمال بلغة سهلة وبمبسطة؛ لترغيب النشء في مختلف المراحل العمرية في العمل الريادي الحر التنافسي المتفرد المبتكر؛ عبر تقديم المقررات الدراسية التي تحوي ذلك بلغة واضحة ومناسبة للمستوى العقلي والعمرى للطلبة في المراحل التعليمية المختلفة.
١١. أن تقوم مختلف الجامعات بحملات توعوية موجهة للطلاب الحاليين والخريجين؛ بهدف نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، والتعريف بأهميتها وعوائدها الاستثمارية على المستوى الشخصي والمجتمعي.
١٢. القيام بحملات تثقيفية للتعريف بريادة الأعمال وأهميتها في المدارس، ووسائل الإعلام المسموعة والمرئية والمقروءة.



قائمة المراجع

١. ابن حميد، صالح؛ وآخرون. (٢٠١٠). نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم ﷺ. جدة. دار الوسيلة للنشر.
٢. ابن رجب، عبدالرحمن بن شهاب الدين. (٢٠٠٨). جامع العلوم والحكم في شرح خمسين حديثاً من جوامع الكلم. تحقيق: ماهر ياسين الفحل. دمشق: دار ابن كثير.
٣. أبو قرن، سعيد محمد. (٢٠١٥). "واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية". رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بفلسطين.
٤. إدريس، عبدالجليل محمد. (٢٠١٥). ريادة الأعمال وأثرها في معالجة البطالة في المملكة العربية السعودية. مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الاسلامي: جامعة الأزهر - مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي، مج ١٩، ع ٥٥، ٦٦٣-٧٠٣.
٥. آل عايش، عبدالله بن حلفان. (٢٤-٢٧ مارس ٢٠١٤). الإحسان وتطبيقاته الاجتماعية في ضوء التربية الإسلامية. مؤتمر العدل والإحسان. فانكوفر، كندا، ١-٢١.
٦. الألباني، محمد ناصر. (١٩٨٨). صحيح الجامع الصغير وزيادته (الفتح الكبير)، ط٣. دمشق. المكتب الإسلامي. ج ١.
٧. أمين، عيد عبيد. (٢٠٠٦). تزييف وعي الشباب بين العولمة والدعاة الجدد، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
٨. البغوي، أبو محمد الحسين بن مسعود الفراء. (١٤٠٧هـ). معالم التنزيل. تحقيق: خالد عبد الرحمن العك، ومروان سوار. ط٢. بيروت: دار المعرفة.
٩. بني حمدان، خالد محمد وإدريس، وائل محمد. (٢٠٠٧). الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي منهج معاصر، دار النيازوري للطباعة، عمان/الأردن.
١٠. بوعود، أحمد. (٢٠١٨). ريادة الأعمال بوصفها توجيهاً نبويًا. موقع أوان الريادة والابتكار، تم استرجاعه في ١٥ / يناير / ٢٠١٩ على الرابط <http://awaan.sa/ryadah>



١١. الترمذي السلمي. محمد بن عيسى أبو عيسى. الجامع الصحيح سنن الترمذي. تحقيق: أحمد محمد شاكر وآخرون، ج ٤، بيروت: دار إحياء التراث العربي.
١٢. جرين، باتريشيا؛ براش، كانديدا؛ ايزنمان، إلين؛ نك، هيدي؛ وبيركينز، سام. (٢٠٠٩). تعليم ريادة الأعمال: نظرة عالمية من الممارسة إلى السياسة حول العالم. مؤتمر القمة العالمي للابتكار في التعليم. كلية بابسون مع مساهمات من: مؤسسة التعليم مدى الحياة الفنلندية، وجامعة تسينغهاوا.
١٣. الحديدي، نسرين عبده، وسعد، نيرمين زين العابدين. (٢٠١٦). المرأة السعودية وريادة الأعمال: نجاحات وتحديات. مجلة كلية التربية: جامعة طنطا - كلية التربية، مج ٦٤، ع ٤٤، ٣٣٢-٣٦٢.
١٤. حسن، إدريس أحمد. (٢٠١٤). "دور التفكير الريادي في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة ميدانية لآراء عينة من المديرين شركة كورك للاتصالات في محافظة أربيل". مجلة العلوم الإنسانية، المجلد (١٨)، العدد (٥)، ١١٣-١٣٠.
١٥. الحساوي، صالح محمد. (٢٠١٠). "أثر استخدام المعرفة الإلكترونية في بناء المنظمات الريادية-دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري شركة زين/العراق للاتصالات المتنقلة". رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء.
١٦. الحماقي، يمن. (٢٠١٢). ريادة الأعمال والتمكين الاقتصادي للمرأة العربية. أعمال ملتقيات: المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٦٥ - ٧٤.
١٧. الحمالي، راشد بن محمد والعربي، هشام يوسف. (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، فلسطين، ع (٧٦)، ٣٨٧-٤٤٢.
١٨. خالد، عيادة؛ المليجي، رضا؛ ومجدي، عبدالله. (٢٠١٧). استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة المعرفة التربوية، مج (٥)، ع (١٠)، الجمعية المصرية لأصول التربية، ٦٦ - ١٠٤.



١٩. خصاونة، أحمد سليمان. (٢٠١٠). الفكر الاقتصادي عند الإمام بن الحسن السيباني: الإنتاج والتوزيع، الاستهلاك، عمان: دار عماد الدين للنشر والتوزيع.
٢٠. الدارمي. عبدالله بن عبد الرحمن أبو محمد. سنن الدارمي. تحقيق: فواز أحمد زمرلي، خالد السبع العلمي، ج ٢، بيروت: دار الكتاب العربي.
٢١. الداود، عبد المحسن سعد. (٢٠١٧). مسؤولية الجامعات السعودية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. مؤتمر الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠، في الفترة من ١١ - ١٢ يناير، ٣٥٦-٣٧٦.
٢٢. الدبوسي، سامي الأخضر. (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية: المركز القومي للبحوث غزة، مج ١، ع ٨، ٢٠-٤١.
٢٣. الدخيني، محمد. (٢٠١٦). التعليم.. مفتاح الرؤية ٢٠٣٠. مجلة المعرفة، تم استرجاعه في ١٠/يناير/ ٢٠١٩ على الرابط <http://www.almarefh.net/show>
٢٤. الرشيد، صالح. (١٤٣٠هـ). التميز في الأداء: ماهيته وكيف يمكن تحقيقه في منظمات الأعمال، مجلة آفاق الاقتصادية، مج (٢٩)، ع (١١٦)، الإمارات: مركز البحوث والوثائق، ١٠٦-١٣٧.
٢٥. رضوان، أحمد عبد الغني. (٢٠١٧). "فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بمتطلبات الحياة الزوجية من منظور التربية الإسلامية لدى عينة من خريجي الجامعات المصرية". رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
٢٦. رمضان، عبد الرحمن أمين. (٢٠٠٦). "فاعلية برنامج مقترح قائم على منظومة المعتقدات الفلسفية في تنمية الوعي ببعض القضايا المعاصرة والأداء التدريسي والاتجاه نحو مادة الفلسفة لدى طلاب كلية التربية". رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا.
٢٧. رمضان، ريم. (٢٠١٢). تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية: جامعة دمشق، مج ٢٨، ع ٢، ٣٦١-٣٨٥.



٢٨. الرميدي، بسام سمير. (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى الطلاب، استراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة اقتصاديات المال والأعمال، ع (٦)، ٣٧٢-٣٩٤.
٢٩. رؤية المملكة العربية ٢٠٣٠. (٢٠١٧). رؤية السعودية ٢٠٣٠ | تعريف | رؤية المملكة العربية السعودية، تم استرجاعه في ١٠ / يناير / ٢٠١٩ على الرابط <http://vision2030.gov.sa/ar/node/132>
٣٠. رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٧). الرؤية: السعودية... العمق العربي والإسلامي... قوة استثمارية رائدة... ومحور ربط القارات الثلاث، تم استرجاعه في ١١ / يناير / ٢٠١٩ على رابط الرؤية: <http://vision2030.gov.sa/ar/foreword>
٣١. السكارنة، بلال، (٢٠٠٨). الريادة وإدارة منظمات الأعمال. الأردن: عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
٣٢. الشاعري، علي محمد؛ العلواني، حميد عبد الجبار؛ شالواله، رائد عبدالرحمن؛ أزهر، الطاهر؛ وهيب، سهل عبدالله؛ ومحمد، يوسف. (٢٠١٧). المهمة الثالثة للجامعات ودورها في تعزيز رؤية ٢٠٣٠ للمملكة العربية السعودية. مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠، جامعة القصيم، ٧١٢-٧٤٣.
٣٣. شاهين، محمد عبد الفتاح، وشندي، إسماعيل. (٢٠٠٤). جودة التعليم من منظور إسلامي. مؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة، رام الله، فلسطين.
٣٤. الشهري، عائشة بنت ناصر. (٢٠١٨). "دور التعليم الثانوي في تنمية وعي الطالبات برؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠". رسالة ماجستير غير منشورة، قسم السياسات التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
٣٥. صحيفة الشرق الأوسط. (٢٠١٦). مجلس الوزراء يوافق على رؤية السعودية ٢٠٣٠، ٨ مايو ٢٠١٦م
٣٦. الطبراني، أبو القاسم سليمان بن أحمد اللخمي الشامي. (١٤٠٥هـ). المعجم الأوسط. تحقيق: محمود الطحان. الرياض: دار المعارف.



٣٧. العاني، وجيهة بنت ثابت، والحارثية، عائشة بنت سالم. (٢٠١٥). تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية على درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية، مجلة العلوم التربوية، مج (٢٧)، ع (٢)، ٢٤٩-٢٧٣.
٣٨. عبدالفتاح، محمد. (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، ع (١٧)، ج(٣)، ٦٢٣ - ٦٥٤.
٣٩. عبدالله، سمير؛ الننتشة، باسل؛ وحتاوي، محمد. (٢٠١٤). سياسات النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).
٤٠. العتيبي، منصور بن نايف، وموسى، محمد فتحي. (٢٠١٥). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران، واتجاهاتهم نحوها "دراسة ميدانية". مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الأزهر، (١٦٢)، ج (٢)، ٦١٥-٦٧٠.
٤١. العتيبي، نور عبدالله. (٢٠١٦). "دراسة تقييمية لمشروع التعليم للريادة من منظر تربوي إسلامي". رسالة دكتوراه. قسم التربية الإسلامية والمقارنة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٤٢. العساف، صالح بن حمد (٢٠٠٣م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. مكتبة العبيكان، الرياض.
٤٣. العياصرة، محمد عبدالكريم. (٢٤-٢٧ مارس ٢٠١٤). مدى تضمن محتوى كتب التربية الإسلامية في عدد من الدول لمفهوم الإحسان: مقارنة ودلالات. مؤتمر العدل والإحسان. فانكوفر، كندا، ١-٢٦.
٤٤. غوشة، ياسر. (١٤٢٩هـ). التميز وأثره في تطوير منشأة القطاع الخاص وتجربة مراكز الملك عبد الله الثاني في التميز بالأردن. ملتقى الجودة وعرض أفضل الممارسات لجائزة الملك عبد العزيز للجودة، (٢١ - ٢٢/١٠/١٤٢٩هـ).
٤٥. القزويني. محمد بن يزيد أبو عبدالله. سنن ابن ماجه. تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، ج ٢، بيروت: دار الفكر.



- ٤٦ . الكيلاني. (١٩٩٨). ماجد عرسان. فلسفة التربية الإسلامية. بيروت: مؤسسة الريان.
- ٤٧ . محمد، بابكر. (٢٠١١). "دور القيادة الريادية ونظم المعلومات الاستراتيجية في تحقيق نجاح الريادي- دراسة استطلاعية لآراء القيادات الإدارية في عينة من المنظمات الصغيرة في مدينة اربيل". رسالة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين.
- ٤٨ . محمد، عوض الله سليمان، ومحمود، وأشرف محمود. (٢٠١٤). قياس مستوى قيادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها. مجلة البحث العلمي في التربية، ع(١٥)، ج (١)، ٥٤٩-٥٩٩.
- ٤٩ . مسلم. (٢٠٠٠). صحيح مسلم بشرح النووي، موسوعة الحديث الشريف. القاهرة.
- ٥٠ . مليباري، علي عبد الله. (١٤٢٨هـ). إدارة الجودة الشاملة بين الفكر الغربي والفكر الإسلامي. جدة: الدار السعودية للنشر والتوزيع.
- ٥١ . المليجي، رضا إبراهيم. (١٤٣٣هـ). إدارة التميز المؤسسي بين النظرية والتطبيق. عالم الكتب، القاهرة.
- ٥٢ . المناصرة، أكسمري. (٢٠٠٨). "أبعاد التوجه الريادي للمديرين وأثرها على فاعلية القرارات الاستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية". أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- ٥٣ . المناوي، عبد الرؤوف بن علي زين العابدين المصري. (١٣٩١هـ). فيض القدير. تحقيق: نخبة من العلماء. ط٢. (د.م): دار الفكر.
- ٥٤ . موقع الدرر السنية، <https://www.dorar.net>.
- ٥٥ . موقع جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن، <http://www.pnu.edu.sa>
- ٥٦ . موقع دار المنظومة، <https://search.mandumah.com/>
- ٥٧ . موقع قيادة الأعمال في الجامعة الإسلامية. (٢٠١٧). <https://riyadah.iu.edu.sa/viewDetails.cshtml>



٥٨. ناصر، محمد جودت، العمري، غسان. (٢٠١١). قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية: دراسة مقارنة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج (٢٧)، ع (٤)، ١٣٩-١٦٨.
٥٩. نبيل، سارة. (٢٠١٥). المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، تم استرجاعه في ١٥/يناير/ ٢٠١٩ على الرابط <https://hrdiscussion.com/hr104088.html>
٦٠. النجار، فايز؛ والعلي، عبد الستار. (٢٠٠٨). "الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة"، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
٦١. وزارة التعليم العالي. (٢٠١٣). الجامعات السعودية على الخريطة الدولية. (ط ٤). الرياض. وزارة التعليم العالي. وكالة الوزارة للتخطيط والمعلومات. الإدارة العامة للتخطيط والإحصاء.
٦٢. اليونسكو، منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة. (٢٠١٢). مشروع التعليم للريادة في الدول.

63. A.Cyril, Awogbenle &K. Chijioke Iwuamadi, (2010): Entrepreneurship Development Programme as an Intervention Mechanism, Journal of Business Management ,Vol.(4).(6), pp. 831-835.
64. Alderman, Delton, (2011)" Entrepreneurial Orientation Of Eastern White Pine Primary Producers And Secondary Manufacturers: A Regional Phenomenon" Proceedings of the 17th Central Hardwood Forest Conference
65. Barringer, R. Bruce & Ireland. R.(2008). Duane " Entrepreneurship, Successfully launching new venterures" 2ed prentice-Hill .
66. Bateman. T. S. & Crant. J. M. (2000). The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates Journal of Organizational Behavior 14.
67. Bouman ،frans ،Koopmans, marieta ،(2007), Entrepreneurial leadership ،
68. Brown, A. (2014), Organizational paradigms and sustainability in excellence: From mechanistic approaches to learning and innovation, International Journal of Quality and Service Sciences, Vol. 6 Issue: 2/3, pp.181-190.
69. Candida. G. Brush. & Patricia. G. Greene. & Myra. Hart. (2001). From Intial Idea to Unique Advantage: The Entrepreneurial Challenge of Constructing a Resources Base. Academy of Management Executive. Vol. 15 ،No.1 .



70. Cherry, Wun Mei Cheung, Sujun Fieldhouse & Caleb Kwong, (2018), An Exploratory Quantitative Study Into The Relationship Between Catholic Universities And The Development Of Social Entrepreneurship And Nonprofit Management Courses in the USA ISSN: International Studies in Catholic Education Vol. 10, No. 2, 203–219.
71. Daft, R.,(2006), " The new Era of Management",Pearson Prentice Hall, NJ, USA,.
72. Daft, Richard (2010) New Era Of Management, 9, The South-Western Cengage Learning Australia.
73. Davidsson. (2000). Entrepreneurship Strategy 'Solan Management Review 'Vol 40 'Issue 1 'www.EBSCO.com
74. Dess, Gregory G., Lumpkin, G.T. & Eisner, Alan B., (2007),"Strategic Management: Creating Competitive Advantage, MC Grow-Hill, Barded. New York,.
75. Halvarssona, Martin Korpib& Karl Wennbergca Ratio, (2018) Entrepreneurship and income inequality, journal of Economic Behavior & Organization,(145), 275–293.
76. Johannes, Lindne (2018), Entrepreneurship Education for a Sustainable Future, Discourse and Communication for Sustainable Education, vol. 9, no. 1, pp115-127.
77. Johnson, Gerry & Scholes, Kevan. (2002). Exploring Corporate Strategy 6th ed 'Pearson Education Limited 'USA .
78. Jose Dornelas, Sergio Postigo, Dante Martineli, Debbie Setuai, "Corporate Entrepreneurship: The case of Brazil & Argentina", (www.icesi.edu.co/ciela/anteriores/Papers/emcor/2.pdf, 2003), p 2.
79. Kraus, Sascha, Kauranen, Ilkka,(2009) "Strategic Management and entrepreneurship: Friends or foes?", Journal of Business Science and Applied Management Volume 4, Issue1.
80. Lie. H. T. & Moulin. A. & Ekeberg. T. (2004). Innovation. Uniqueness and IPR strategy. Telektronnikk. Vol.2.
81. McFadzean, Elspeth & O. Loughlin, Andrew & Shaw,Elizabeth: (2005)"Corporate entrepreneurship and innovation part 1: the missing link," European Journal of Innovation Management,Vol.8, No.3, pp.350-372.
82. Prelipcean, Gabriela and Bejinaru, Ruxandra (2016). Universities as Learning Organizations in the Knowledge Economy, Management Dynamics in the Knowledge Economy, Vol.4, No.4, pp. 469-492
83. Quick MBA, "Entrepreneurship", (Internet Center for Management & Business Administration, inc, 2007), p 1.
84. Studdard, L. Nareatha & Munchus, George, (2009), Entrepreneurial firms' acquisition of knowledge using proactive help-seeking behaviour ' International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research Vol. 15 No. 3, pp. 242-261 –



85. Tan, Wee Liang & Tan ,Teck ,Meng: 2009 "The Impact of Corporate Governance on Value Creation in Entrepreneurial Firms", Reseach assistance and to the SMU Entreprise Development Growth and Expansion Program.pp.1-7.
86. Thomas W. Zimmerer & Norman M Scarborough,(2005). "Essentials of Entrepreneurship & Small Business Management"، (4th éd، Pearson Prentice Hall, New Jersey.
87. Virginia, Sáncheza & Carlos Atienza-Sahuquilloba University (2018). Entrepeneurial intention among engineering students: The Barba- role of entrepreneurship education Virginia, European Research on Management and Business Economics, 24 53–61.
88. Vlok. Daniel,(2004). "An Assessment of the Knowledge Processing Environment in an Organization. A case Study " Master dissertation of Business Administration, Rhodes University.
89. Webster's. Merriam. (1998). Collegiate Dictionary. 10th ed. An Encycolopadia Britinnica Company .
90. Zimmerer. Thomas. W.(2008). Scarborough. Norman. M ,Wilson Doug, "Essentials of Entrepreneurship &small Business management" 5ed prentice-Hall