

The Reality of Spreading the Culture of Entrepreneurship and Proposals for Activating It (An Applied Study on the University of Al-Azhar in Gaza)

Dr. Wael M, Thabet¹, Yousef Shafeeq Abusultan², Riyad Awad Diab³, Adnan Atiah Alajrami⁴, Samy S. Abu-Naser⁵

Al-Azhar University, Gaza, Palestine

Email: thabetw@yahoo.com¹, yousefmcs@hotmail.com², rad781@yahoo.com³, adnanajrami@hotmail.com⁴, abunaser@alazhar.edu.ps⁵

Abstract: The study aimed to investigate the reality of spreading the culture of entrepreneurship at Al-Azhar University from the point of view of students of the Faculty of Engineering and Information Technology and diagnose the most important obstacles that limit its activation. The researchers used the descriptive approach (survey) to achieve the objectives of the study, and relied on the questionnaire as a tool for applied study. The study concluded that: The reality of spreading the culture of entrepreneurship at Al-Azhar University from the point of view of the students participating in the study came with an average degree of approval, while the most important obstacles and possible proposals for activating it came with a high degree of approval, which indicates the existence of strengths of Al-Azhar University in spreading the culture of entrepreneurship among students. Deficiencies must be corrected through proposals. In light of the results of the study, it was possible to develop a number of recommendations that can contribute to activating the culture of entrepreneurship at Al-Azhar University. Including the establishment of a specialized center for entrepreneurship within the university, develop a declared strategic plan to spread and develop the culture of entrepreneurship, allocate a sufficient budget to sponsor and support entrepreneurial ideas and projects for students and provide specialized cadres and certified trainers in the field of entrepreneurship.

Keywords: Entrepreneurship, entrepreneurial culture, University and Building a Culture of Entrepreneurship

واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال ومقترحات تفعيلها (دراسة تطبيقية على جامعة الأزهر بغزة)

د. وائل محمد ثابت

أ. يوسف شفيق أبو سلطان

أ. رياض عوض دياب

أ. عدنان عطية العجرامي

ا.د. سامي سليم أبو ناصر

برنامج الدكتوراة المشترك للعلوم المالية والإدارية

جامعة الأزهر غزة

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى تقصي واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر طلبة كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات وتشخيص أهم المعوقات التي تحد من تفعيلها، والتوصل إلى بعض المقترحات الممكنة وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي (المسحي) لتحقيق أهداف الدراسة، واعتمدوا على الاستبانة كأداة للدراسة التطبيقية، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج من أهمها:

أن واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر الطلبة المشاركين في الدراسة جاء بدرجة موافقة متوسطة، بينما جاءت أهم المعوقات، والمقترحات الممكنة لتفعيلها بدرجة موافقة مرتفعة؛ مما يشير إلى وجود جوانب قوة لدى جامعة الأزهر في نشر ثقافة ريادة الأعمال

بين الطلبة، وجوانب قصور يجب تداركها من خلال المقترحات. وعلى ضوء نتائج الدراسة أمكن وضع عدد من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر. ومنها إنشاء مركز متخصص لريادة الأعمال داخل الجامعة، وضع خطة استراتيجية معلنة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال، تخصيص ميزانية كافية؛ لرعاية ودعم الأفكار والمشروعات الريادية للطلبة وتوفير الكوادر المتخصصة والمدرّبين المعتمدين في مجال ريادة الأعمال".

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، الثقافة الريادية، الجامعة وبناء ثقافة ريادة الأعمال.

مقدمة:

يشهد العالم منذ مطلع الألفية الثالثة الكثير من التحولات الشاملة والمتسارعة على كافة المستويات؛ بفعل تأثيرات النظام العالمي الجديد، وهو ما اصطُح على تسميته بالعولمة، ولقد أفرزت هذه التحولات العديد من التغيرات بشكل عام، والتغيرات الاقتصادية بشكل خاص، ومن بينها: التوجه نحو اقتصاديات السوق والتحرر الاقتصادي، والتحول نحو اقتصاد المعرفة، وتعزيز القدرة التنافسية، والتوجه نحو ريادة الأعمال، والمبادرة في إنشاء الأعمال والمشروعات. وتعد ريادة الأعمال أو ما يعرف باسم الاقتصاد الريادي Entrepreneurial economy - إشارة إلى أهمية هذا النوع من الاقتصاد في إيجاد المشروعات الجديدة والتي تقدم أفكارا مبتكرة - أحد التوجهات العالمية للتطور الاقتصادي؛ باعتبارها محركا للنمو الاقتصادي في العديد من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، فقد بينت العديد من الدراسات: كدراسة (Lee & Bakar, Islam, 2015)، ودراسة (Donath & Omoruyi, Olmide, Gomolemo, 2017)، ودراسة (Denes & Grecu, 2017) وجود علاقة إيجابية بين ريادة الأعمال، والنمو الاقتصادي، أو بعبارة أخرى كلما زاد الاهتمام بالأعمال والمشاريع الريادية كلما زاد النمو الاقتصادي الوطني، وازداد نمو الناتج المحلي الإجمالي (GDP) للدول، وتحققت عملية التنمية الوطنية واستدامتها. وفي هذا الإطار أشارت بعض الدراسات مثل: (المبيرك؛ والجاسر، 2014، السلطان، Baker et al 2015, 2016) إلى أن أعمال ومشاريع ريادة الأعمال تساهم بما نسبته 90% من المشروعات الاقتصادية على مستوى العالم؛ فتسهم بما نسبته 50% من الناتج المحلي الأمريكي، وتصل المساهمة إلى 42% في فرنسا، و43% في كوريا الجنوبية، و56% في تايوان، و60% في الصين، و70% في هونج كونج. أما في الوطن العربي فقد قدرت مساهمة ريادة الأعمال في الناتج المحلي الإجمالي العربي بنحو 50%، وتوظيف حوالي 60% من القوى العاملة، (الكوني، 2014).

وفي هذا الإطار، أظهرت بعض الدراسات التي تناولت ثقافة ريادة الأعمال، وتأثيرها على المجتمع بمختلف فئاته، ومنها ودراسة (محمد؛ ومحمود، 2014) التي أكدت أن تنمية ريادة الأعمال لدى الشباب عموماً وطلبة الجامعة خصوصاً عملية ضرورية؛ حيث تتمتع هذه الفئة بالاستعداد لتحمل روح المخاطرة أكثر من أي فئة عمرية أخرى، فضلاً عن أن هذه التنمية تساهم في الحد من مشكلة البطالة، وعامل استقرار اقتصادي واجتماعي يدفع هؤلاء الشباب إلى توجيه طاقاتهم واستعداداتهم في نواحي تنموية بدلاً من النواحي السلبية التي برزت على السطح في الآونة الأخيرة. وكذلك دراسة (الدهشان، 2018) التي بينت أن معدلات البطالة بين أبناء المجتمع كافة وخريجي الجامعات خاصة في العالم العربي ومن بينها فلسطين - هي الأعلى في العالم، وللتصدي لهذه الظاهرة فإن التوجه نحو ريادة الأعمال بوصفها منبعاً كبيراً لإنشاء الأعمال وترسيخ ثقافة العمل الحر في المجتمع الفلسطيني

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

التعليم الجامعي محورياً أساسياً في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال؛ لكونه أحد الوسائل الفعالة في بناء القدرات والمهارات اللازمة لممارسة ريادة الأعمال، ونشر السلوكيات الريادية بين الأفراد. (المبيرك؛ والشيباني، 2019)، (Bergmann, Hundt & Sternberg, 2014) ولقد برز دور الجامعات ضرورياً لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها، من خلال استقراء العديد من الدراسات الأجنبية والعربية، والتي أجريت على بيانات ومجتمعات مختلفة، فقد أشارت دراسات كل من: (Vande Zande, 2012; Kilasi, 2013; Nian, et. al, 2014; Davey, et. Al., 2016;

إعدادهم، وتزويدهم بالمعارف والمهارات الريادية، وتطوير السمات العامة لها هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى أن تصبح هي ذاتها بيئة أعمال من خلال الشركات الريادية الناشئة عنها، أو من خلال حاضنات ومسرعات الأعمال الجامعية التي تقوم على استثمار واحتضان الأفكار الريادية لمنسوبيها، وتحويلها إلى أعمال ومشروعات جديدة مبدعة ومبتكرة. كما بينت نتائج دراسة (بخاري، 2014) أن الجامعات بوصفها مؤسسات أكاديمية لها دور مهم في إعداد الموارد البشرية ونشر ثقافة ريادة الأعمال عبر برامج التعليم والتدريب، وأشارت دراسة (عيد، 2014)، ودراسة (مهدي، 2014) إلى أن على الجامعات دعم ريادة الأعمال والمساهمة في نشر ثقافتها والترويج لها بين الشباب الجامعي؛ باعتبارهم مورد اقتصادي مهم في دفع ريادة الأعمال. وأوصت دراسة (الحمالي؛ والعربي، 2019)، ودراسة (نافع، 2018) بضرورة نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات، وأن تعمل الجامعات وفقاً لخطط مدروسة على زيادة تفعيل دورها في ثقافة ريادة الأعمال من خلال تطوير برامجها المنهجية وغير المنهجية؛ لإكساب طلبتها وخريجياتها - الحاليين والمستقبليين - المعارف والمهارات اللازمة للقيام بمبادرات الأعمال بصرف النظر عن تخصصاتهم العلمية، وتوفير البرامج الداعمة والمشجعة لخدمة الأفكار الريادية لدى منسوبيها. وعلى الرغم من الاهتمام المتعلق بمجال الجامعات وبناء ونشر ثقافة ريادة الأعمال فقد أظهرت دراسات عديدة تناولت ريادة الأعمال على مستوى الجامعات العربية كدراسة (المبيرك؛ والجاسر، 2014) أن ثقافة الأعمال الريادية لم تصل لمرحلة النضج والاكتفاء بالجامعات، ومؤسسات التعليم العالي مقارنة ببقية دول العالم، ودراسة (خالد؛ والمليجي؛ وعبدالله، 2017) التي بينت أن ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي مازالت تمثل إلى حد ما ترف للكثير من الجامعات العربية، وعلى ضوء ما سبق، يمكن طرح أسئلة الدراسة على النحو التالي:

- 1- ما الأسس النظرية لثقافة ريادة الأعمال؟
- 2- ما واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- 3- ما أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- 4- ما المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- 5- ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة على محاور الاستبانة تبعا لمتغيرات النوع الاجتماعي، والمستوى الجامعي؟

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- 1- التأسيس النظري لمفهوم ثقافة ريادة الأعمال، وبعض المفاهيم المتصلة به كمفهوم: ريادة الأعمال، والجامعة وبناء ثقافة ريادة الأعمال، وملامح ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر.
- 2- تقصي واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد الدراسة.
- 3- تشخيص أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد الدراسة.
- 4- طرح بعض المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد الدراسة.
- 5- توضيح مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة على محاور الاستبانة تبعا للمتغيرات: (النوع الاجتماعي، والمستوى الجامعي) من عدمه.

أهمية الدراسة:

- الأهمية النظرية:

تتبع من أهمية الموضوع الذي تتناوله الدراسة؛ حيث إنها تواكب الاهتمام العالمي والقومي والمحلي بزيادة الأعمال، وتأتي استكمالاً للتراكم المعرفي في مجال ثقافة ريادة الأعمال،

- الأهمية التطبيقية:

يمكن للفئات التالية الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية:

- 1- طلبة جامعة الأزهر، فهم المقبولون على سوق العمل، كما أنهم نواه رواد الأعمال في المستقبل في قطاعات الهندسة وتكنولوجيا المعلومات، وعلى عاتقهم تقع مسؤولية التغيير والتطوير في المجتمع.
- 2- قد يستفيد مسئولو جامعة الأزهر والقائمون على إدارتها من نتائجها؛ كأساس للانطلاق منه في تقصي واقع ومعوقات ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، ومقترحات تفعيلها من خلال الاسترشاد بأراء طلبة الجامعة باعتبارهم الأساس في تقديم المقترحات المطلوب توافرها تمهيدا لتفعيل هذه الثقافة بينهم.
- 3- الباحثون، حيث تعد الدراسة الحالية ضمن الدراسات التي تناولت ريادة الأعمال في الجامعات، ومن هنا يمكن أن تفيد الباحثين والدارسين المهتمين بهذا الموضوع.

مصطلحات الدراسة:

تمثلت مصطلحات الدراسة في التالي:

- 1- **ريادة الأعمال Entrepreneurship**: يعرفها الكبير؛ والتوجيهي، (2019) بأنها: إنشاء عمل حر أو مشروع جديد يتسم بالإبداع، ويتصف بالمخاطرة المحسوبة، ويتم هذا الأمر من خلال تفعيل عدد من المهارات الذاتية واستثمار الموارد المتاحة؛ بهدف تحقيق قيمة مضافة اقتصادية واجتماعية للأفراد أو الجماعات في المجتمع.
- 2- **ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurship Culture**: يعرفها العتيبي؛ وموسى، (2015) بأنها: مجموعة المعارف، والمهارات، والقيم، والاتجاهات التي تدعم المبادرات الفردية، والتشغيل الذاتي والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة؛ من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع. وتشتمل الدراسة الحالية من هذا المفهوم مفهومة إجرائية؛ لاتساقه مع طبيعة الموضوع المدروس.

حدود الدراسة:

- 1- **الحدود الموضوعية**: اقتصر الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في: دراسة واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر،
- 2- **الحدود الزمنية**: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2021/2022.
- 3- **الحدود المكانية**: يتمثل المجال المكاني للدراسة في جامعة الأزهر بمحافظة غزة. الحدود البشرية: تتألف الحدود البشرية من طلاب وطالبات كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات (المستوى الرابع والخامس)

الدراسات السابقة:

لقد تناولت العديد من الدراسات السابقة مفهوم ريادة الأعمال ونشر ثقافة ريادة الأعمال وقد اختلفت المجالات التي ركزت عليها هذه الدراسات من جامعات وشركات أعمال الى غير ذلك فدراسة (أبو قرن، 2015) قد أهتمت بواقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع

غزة حيث اجرت دراسة مقارنة بين قسم التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية"، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات،. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو وجود دور متوسط للثقافة الريادية في قسم التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل للثقافة الريادية في قسم التعليم المستمر في جامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.. وقدم (الرميدي، 2018) دراسة اهتمت بتقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وحاول من خلالها تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب وكذلك التعرف على المعوقات التي تواجهها في ذلك، وطرح استراتيجية مقترحة لزيادة دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. وتوصل الى أنه لا توجد لدى الجامعات المصرية رؤية ورسالة واستراتيجية تنمية ثقافة ريادة الأعمال بشكل واضح، وغياب التعليم الريادي بشكل كبير في مختلف التخصصات، وضعف وجود حاضنات الأعمال للمشروعات الريادية داخل هذه الجامعات، أما (مخيمر، 2019) فقد درس أثر رأس المال الاجتماعي على توجه الطالب نحو ريادة الأعمال دراسة ميدانية على طلاب إدارة الأعمال في غزة (جامعتي الأزهر والإسلامية) واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها: تأثير بعباد رأس المال الاجتماعي على التوجه الريادي لدى الطالب في جامعتي الأزهر والإسلامية بغزة. ومواجهة الطلبة صعوبة في الحصول على التراخيص والتصاريح المناسبة لمشاريعهم الريادية في وقت قصير وصعوبة في الحصول على المنح المالية بشكل كاف للبدء بمشاريعهم الريادية.

وقدم اهتم ديفي وآخرون (Davey et. al ., 2016) بدراسة ريادة الأعمال ودور الجامعات في التعليم الريادي، من خلال دراسة العلاقة بين التعليم العالي، والصناعة، والحكومة. الذي يساهم في تدعيم دور الجامعة في الابتكار، ومفهوم ريادة الأعمال، ومفهوم الجامعة الريادية ومن ثم سعت هذه المقالة التمهيدية إلى التعرف على كيفية مساهمة الجامعات في خلق سياق داعم للتعليم الريادي. وتوصلت إلى نتائج منها أن للجامعات دور حاسم في تعليم ريادة الأعمال، وان على الجامعات تطوير برامجها ومناهجها وطرق تدريسها في مجال ريادة الأعمال لتصبح عملية بشكل أكبر، وضرورة إشراك أصحاب المصلحة داخل الجامعة.. وقام (Afolabi et. al ., 2017) بدراسة أثر التعليم الريادي على مبادرات التوظيف الذاتي لدى طلبة العلوم والتكنولوجيا النيجريين، وأظهرت الدراسة حرص القائمون على النظام التعليمي في نيجيريا على تقديم التعليم الريادي في المدارس والجامعات الذي يستهدف توفير المعارف، والمهارات، والكفاءات الريادية، وإعداد الخريج النيجيري بالاعتماد على الذات في خلق فرص العمل. وأشارت الدراسة الى أن التعليم الريادي في نيجيريا سياسة جديدة تستهدف تحقق النمو الاقتصادي في المجتمع، وأن للتعليم الريادي أثر إيجابي على مبادرات التوظيف الذاتي وخلق فرص العمل.

وقدم (Leino & Deveci, 2018) مراجعة أدبية، وفحص للدراسات التي أجريت على تربية ريادة الأعمال في إعداد المعلمين في ماليزيا فيما يتعلق بالمنهج والمعلم والاقتصاد والبطالة والشخصيات الريادية، إضافة إلى فحص توجهات، وتصورات، ووجهات نظر الطلاب، والمعلمين فيما يتعلق بتربية ريادة الأعمال. وخلصت الدراسة إلى أن إعداد المعلمين قبل الخدمة أداة فعالة لتزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تؤهلهم لنقل وتطوير المهارات الريادية للمتعلمين،

وقدمت الجامعات الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (LERU, 2019) دراسة اهتمت بتقديم رؤية الجامعات الأعضاء في الاتحاد الأوروبي حول دور مؤسسات التعليم العالي والجامعات في تحفيز ودعم روح المبادرة لدى الطلاب، وتقديم أمثلة للممارسات الضرورية في مجال ريادة الأعمال، بالتركيز على دور الجامعات كإحدى دعائم النظام البيئي الريادي، من خلال تشخيص هذا الدور، وتقييمه، وتحسينه في ضوء عدة محاور من بينها القيادة الجامعية، والموارد المالية، والبنية التحتية حيث أشارت الى تنامي الاهتمام بالاقتصاد القائم على المعرفة من خلال التركيز على إنتاج المعرفة وتوظيفها في شتى المجالات، وبروز ريادة الأعمال وركزيتها الإبداع، والابتكار، وحل المشكلات ومن خلال استعراض الدراسات والبحوث العربية والأجنبية ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بموضوع الدراسة الحالية تم ملاحظة تنوع مجالاتها من حيث الشكل وطريقة المعالجة حيث أكدت على أهمية موضوع ريادة الأعمال؛ لكونها قوة اقتصادية واجتماعية تحفز وتدعم النمو الاقتصادي للدول هذا من

ناحية، ومن ناحية أخرى تخلق فرص عمل بكافة المجتمعات. ومن هنا يبرز دور الجامعات كونها أحد المؤسسات الداعمة لثقافة ريادة الأعمال، والتي تسعى لإكساب الطلاب والخريجين السلوكيات والمهارات الريادية حتى يصبحوا رواد أعمال في مجتمعاتهم.

الإطار النظري للدراسة:

- **ريادة الأعمال: Entrepreneurship** بدأ ظهور مفهوم ريادة الأعمال من الناحية التاريخية في عام 1755م على يد ريتشارد كانتيلون Richard Cantillon، وبدخول عقد الثمانينيات حدث ما يعرف بالثورة الريادية؛ حيث ظهر دور الريادة كمحرك لنمو اقتصاديات الدول، ومن ذلك الوقت حتى الآن شهد مفهوم ريادة الأعمال تطوراً كبيراً في دلالاته ومرتكزاته؛ إذ لا يوجد إجماع على تعريف محدد لريادة الأعمال، بل يوجد عدد من التعريفات التي وردت في الأدبيات الأجنبية والعربية في هذا المجال حيث يرى بيري كانتيلون Cantillon أن ريادة الأعمال: هي القدرة على التوظيف الذاتي، أو العمل الحر أياً كان نوعه؛ لإنتاج سلعة أو خدمة مطلوبة في السوق. (Denes & Grecu, 2017) وعرفها شومبتر Shumpeter بأنها: عملية ابتكار، وتطوير طرق وأساليب جديدة يتبعها الآخرون أو ما يسمى بالتدمير الخلاق من خلال تدمير الأفكار القديمة، والأساليب غير الفعالة إلى أفكار جديدة وإبداعية. (Omoruyi et. al, 2017) وأشار هيزرتش وبيترز Peters & Hisrich إلى أن ريادة الأعمال هي عملية إيجاد شيء جديد، وذو قيمة، من خلال تخصيص الوقت والجهد اللازمين، وتحمل المخاطر المختلفة المالية، والاجتماعية، والنفسية المترتبة عليه؛ وبما يؤدي إلى استقبال المكافآت الناتجة من عوائد مادية، وتحقيق الرضا والطموح الشخصي. (Killias, 2013) ويمكن للدراسة الحالية تعريف ريادة الأعمال في ضوء ما تم استخلاصه من التعاريف السابقة بأنها: أي نشاط، أو طريقة تفكير تهتم بتأسيس وإدارة أعمال ومشروعات جديدة - في جميع المجالات -، وتنميتها بطريقة مبتكرة من خلال استكشاف واستثمار الفرص المتاحة، إضافة إلى الاستعداد لتحمل مخاطرها المحسوبة المترتبة عليها. وتكمن أهمية ريادة الأعمال في زيادة الدخل وتنوع مصادره والحد من البطالة والفقر وبالتالي المساعدة في فتح أسواق عمل جديدة ورفع المستوى الاقتصادي بشكل عام. وتواجه ريادة الأعمال عدد من المعوقات يتمثل في بعض القيم الاجتماعية والموروثات الثقافية السلبية التي تقلل من شأن العمل الريادي وكذلك بعض المعوقات الإدارية مثل البيروقراطية وضعف الدعم الإداري والمالي اما على مستوى الجامعات فيظهر بوضوح قلة المتخصصين ونقص الجانب المعرفي عموماً في هذا المجال وقلة المناهج الموجهة لسوق العمل الحر.

ثقافة ريادة الأعمال:

ترتبط الثقافة في أذهان البعض بما يتصل بالأداب والفنون، فضلاً عن إلمام عام متنوع بأطراف هذه الآداب والفنون، وما هكذا يتم التعامل - هنا - مع مفهوم الثقافة التي تتعدد صور الاختلاف حوله بل يتعامل مع الثقافة باعتبارها طريقة تفكير وأسلوب حياة. وقد تناول البعض مفهوم ثقافة ريادة الأعمال على أنها "مجموعة المعارف، والمهارات، والقيم، والاتجاهات التي تدعم المبادرات الفردية، 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، 2015) وعرفها خالد وآخرون (2017) بأنها "مجموعة قيم وأسس ريادة الأعمال التي تسعى الجامعة لتأصيلها لدى الشباب الجامعي".

وقد حددت الدراسة الحالية تعريفها الإجرائي لثقافة ريادة الأعمال بانه جملة المعارف، والمهارات، والاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال اللازمة للمبادرين من أجل إنشاء مشاريعهم الجديدة والمبتكرة الخاصة بهم، ولتتمكنوا من مواجهة مخاطرها بدلاً من انتظار الوظائف الحكومية. وعموماً فهناك عدداً من الخصائص لثقافة ريادة الأعمال أهمها انها تتطور وتنشط في القطاع الخاص، وتقوم على التوظيف الذاتي.

الجامعة وبناء ثقافة ريادة الاعمال:

تعتبر الجامعات من بين اهم المؤسسات المعنية ببناء وتعزيز وتنمية وتطوير ثقافة ريادة الاعمال في مجتمعاتها المختلفة وبين طلبتها

وعاملها وينبثق هذا الاهتمام من ان الجامعات هي المسؤولة بشكل رئيسي عن العملية التعليمية والتربوية وهي المعنية ببناء وتطوير العناصر البشرية واعدادهم لسوق العمل وتمكينهم من المنافسة من خلال التركيز على تعليم وبناء وترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في برامجها ومناهجها المتنوعة , لقد أشار (السيد؛ وإبراهيم، 2014) الى ضرورة اكتساب طلبة الجامعة اتجاهات ومهارات التوجه نحو العمل الحر، والتوظيف الذاتي؛ وذلك لزيادة وعيهم بادراك الفرص الوظيفية، وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى تنمية الرغبة للمبادرة لدى الخريجين؛ لجعلهم صانعي فرص العمل لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدرة على إدراك الوسائل والطرق التي يستطيعون من خلالها تنمية مجتمعاتهم. وقد أضافت (European Commission 2018; LERU) ان على الجامعات نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال إمداد الطلاب بالمعارف المتعلقة بريادة الأعمال؛ ليكونوا قادرين على تحديد الفرص، وإنتاج أفكار جديدة، وإعداد وتطوير خطط الأعمال. - إكساب الطلاب السمات والمهارات والكفايات التي تشكل الشخصية الريادية، مثل المبادرة، والمخاطرة، والاستقلالية، والثقة بالنفس، والإبداع، والقيادة وروح الفريق.

الدراسة التطبيقية:

أهداف الدراسة التطبيقية سعت الدراسة الميدانية إلى تقصي واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر، وتشخيص أبرز معوقاتها، والتوصل إلى بعض المقترحات اللازمة لتفعيلها، وذلك من وجهة نظر طلبة الجامعة المشاركين في الدراسة، وبيان إمكانية وجود أوجه اختلاف في استجاباتهم حول محاور استبانة الدراسة ككل تبعاً لمتغيرات الدراسة (النوع، والكلية).

مجتمع الدراسة وعينها: اشتمل مجتمع الدراسة على طلاب وطالبات المستوى الرابع والخامس من كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات بجامعة الأزهر ويبلغ عددهم 270 طالب وطالبة وقد تم تحديد الحجم الأدنى لحجم العينة بواسطة برنامج Survey system 12 وكان الحد الأدنى من حجم العينة هو 55 ولتقادي نسبة الاستجابة المنخفضة عن الحد الأدنى تم زيادة العدد ليصبح (75)؛ وتم اختيارهم من المستويات الأخيرة لكونهم المقبلين على سوق العمل بعد تخرجهم،، وتم توزيع الاستبانات على (75) طالبا وطالبة، وتم استرجاع (70) استبانة مكتملة، وتصلح لأغراض التحليل الإحصائي، بنسبة مئوية مقدارها (93.3%)، والجدول التالي يوضح توزيع الأفراد المشاركين في الدراسة.

جدول (1) توزيع الأفراد المشاركين بالدراسة حسب متغيرات النوع الاجتماعي، والمستوى الجامعي

المتغيرات	العدد	النسبة
النوع الاجتماعي	ذكر	39
	أنثى	31
	المجموع	70
المستوى الجامعي	المستوى الرابع	44
	المستوى الخامس	26
	المجموع	70

يتضح من الجدول السابق ان عدد الذكور كان أعلى قليلا من عدد الإناث حيث تمثل بكونه 55.7% والإناث 44.3% وهذا يتفق مع طبيعة التوزيع الطبيعي للطلبة في كلية الهندسة وتكنولوجيا المعلومات حيث عدد الطلبة الذكور أعلى قليلا من عدد الإناث وأيضا كان عدد الطلبة من المستوى الرابع أعلى من عدد المستوى الخامس حيث أنهم يمثلون 62.9% وقرابة الثلث من المستوى الخامس.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة التطبيقية تم تصميم استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وذلك في ضوء الإطار النظري، ومراجعة الدراسات

والأدبيات المتعلقة بمجال الدراسة الحالية وقد تكونت الاستبانة القسم الأول وهو مقدمة والقسم الثاني اشتمل على البيانات أولية والقسم الثالث واشتمل على (37) عبارة قسمت إلى ثلاثة محاور هي: واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الأزهر (11) عبارة، أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة (12) عبارة، بعض المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة (14) عبارة. وتم تصميم الاستبانة على مقياس ليكرت ثلاثي الأبعاد، وأعطيت الأوزان للاستجابات كالتالي: موافق (3) ثلاث درجات، موافق إلى حد ما (2) درجتان، غير موافق (1) درجة واحدة. وقد تم التعامل مع استجابات أفراد الدراسة من خلال المتوسط الحسابي، بحيث إذا حصلت العبارة على متوسط حسابي (1- 1.67) تكون دلالتها منخفضة، وإذا حصلت العبارة على متوسط حسابي (1.68- 2.34) تكون دلالتها متوسطة، وإذا حصلت العبارة على متوسط حسابي (2.35- 3) تكون دلالتها مرتفعة.

صدق الاستبانة:

للتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة، اتبع الباحثون ما يلي:

1- **الصدق الظاهري:** تم حساب صدق الاستبانة الظاهري (صدق المحكمين من خلال عرض الاستبانة على عدد من المحكمين بلغ عددهم (12) فرداً، واعتمد الباحثون الفقرات التي حصلت على نسبة اتفاق (80%) فأكثر من المحكمين؛ مما يكون له أثر إيجابي على تمتع الاستبانة بصدق عال من السادة المحكمين.

2- **الصدق الداخلي:** بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة قام الباحثون بتطبيقها ميدانياً على عينة استطلاعية قوامها (20) طالبا وطالبة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وبناء على نتائج استجابات العينة الاستطلاعية تم التأكد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدراسة الحالية، وقد تم حساب الصدق الداخلي عن طريق إيجاد معامل ارتباط بيرسون بالعبارة بالمتغير الذي تنتمي إليه، والجدول رقم (2) يوضح ذلك:

جدول (2) صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة (ن = 20)

المحور الثالث		المحور الثاني		المحور الأول	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
.708**	1	.511**	1	.748**	1
.653**	2	.681**	2	.749**	2
.660**	3	.601**	3	.787**	3
.616**	4	.373**	4	.446**	4
.557**	5	.572**	5	.626**	5
.451**	6	.451**	6	.658**	6
.636**	7	.650**	7	.657**	7
.455**	8	.319**	8	.750**	8
.647**	9	.488**	9	.774**	9
.698**	10	.534**	10	.803**	10
.579**	11	.642**	11	.693**	11
.594**	12	.701**	12		
.557**	13				
.551**	14				

* دالة عند مستوى دلالة 0.05

** دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول السابق ارتباط جميع العبارات بالمحور الذي تنتمي إليه، وأن عبارات جميع محاور الاستبانة معاملات ارتباطها موجبة ودالة إحصائية عند مستويين (0.01، 0.05)، أي أنها تتمتع بالاتساق الداخلي، ولذلك يمكن العمل بها.

3- ثبات (الاستبانة): تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام طريقة ألفا- كرونباخ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمحاور الاستبانة مفردة، ثم للمحاور مجتمعة.

جدول (3) معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا - كرونباخ (ن = 5)

م	المحاور	معامل ألفا- كرمباخ
1	الأول	0.898
2	الثاني	0.775
3	الثالث	0.860
	الدرجة الكلية	0.812

يتضح من الجدول السابق، أن معاملات الثبات مرتفعة على مستوى المحاور، وعلى مستوى الدرجة الكلية للاستبانة؛ مما يعطي مؤشرا جيدا لثبات الاستبانة، وبناء عليه يمكن العمل بها.

4- الأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية: تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية التي تتناسب وطبيعة الدراسة لمعالجة البيانات من خلال استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وذلك على النحو الآتي: - التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأوزان النسبية. - اختبارات (t - Test) للتعرف على دلالة الفروق بين مجموعتين.

نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وترتيب العبارات الاستجابات أفراد الدراسة ككل في كل محور من المحاور الثلاثة، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

أ- النتائج المرتبطة بإجابة السؤال الثاني من أسئلة الدراسة: وينص على: ما واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد الدراسة؟ جاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (4) استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثاني (واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر)

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق			
1	تتبني الجامعة خطة معلنة تعنى بنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة.	ك	17	28	25	2.1143	.77165	3
		%	24.3	40.0	35.7			

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			غير موافق	إلى حد ما	موافق			
4	.82419	2.0429	25	23	22	ك	تقيم الجامعة الندوات، وورش العمل؛ لنشر الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة.	2
			35.7	32.9	31.4	%		
9	.87536	1.7571	20	13	37	ك	توفر الجامعة برامج ودورات تدريبية؛ لتأهيل الطلبة على تخطيط وتنفيذ المشاريع الريادية المختلفة.	3
			28.6	18.6	52.9	%		
1	.65053	2.2000	23	38	9	ك	يوجد بالجامعة برامج ومقررات دراسية متخصصة في ريادة الأعمال للطلبة في جميع التخصصات.	4
			32.9	54.3	12.9	%		
8	.74155	1.8286	14	30	26	ك	تشجع الجامعة الأنشطة والفعاليات الداعمة لريادة الأعمال لتحفيز الطلبة على ممارسة الأعمال الريادية.	5
			20.0	42.9	37.1	%		
1	.77272	2.2000	29	26	15	ك	يوجد بالجامعة خبراء متخصصين، ومدرسين معتمدين في مجال ريادة الأعمال	6
			41.4	37.1	21.4	%		
6	.78614	1.9286	19	27	24	ك	تقيم الجامعة ملتقى سنوي للتعريف ببرامج احتضان المشاريع الريادية لدى الطلبة.	7
			27.1	38.6	34.3	%		
11	.79647	1.6571	14	18	38	ك	تخصص الجامعة جزء من ميزانيتها لدعم مشروعات الطلبة الرياديين.	8
			20.0	25.7	54.3	%		
7	.83666	1.9000	21	21	28	ك	تعمل الجامعة على إقامة لقاءات بين بعض رواد الأعمال الناجحين وبين الطلبة؛ للتواصل ونقل الخبرات في مختلف المجالات	9
			30.0	30.0	40.0	%		
10	.86285	1.7429	19	14	37	ك	تنظم الجامعة زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة؛ لتعزيز القدوة الريادية بين الطلبة.	10
			27.1	20.0	52.9	%		
5	.82520	2.0143	24	23	23	ك	تعقد الجامعة اتفاقيات وبروتوكولات تعاون مع الجمعيات والمبادرات الداعمة لريادة الأعمال	11
			34.3	32.9	32.9	%		
ح = 0.561		1.94	المتوسط العام للمحور					

يتضح من الجدول السابق، أن أفراد الدراسة (موافقون إلى حد ما) على عبارات المحور الأول بمتوسط (1.94 من 3) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثانية من فئات المقياس الثلاثي، وتشير إلى التحقق بدرجة موافق إلى حد ما).

وتظهر هذه النتيجة، أن موافقة أفراد الدراسة على واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر، يشير إلى التحقق بدرجة متوسطة؛ وقد يعزى ذلك إلى أن الواقع يعكس بعض الجهود التي تبذل من جانب القائمين على جامعة الأزهر لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها، ولكنها جهود لم ترق بعد إلى المستوى المطلوب. ومن الجدير ذكره، أن نتائج هذا السؤال قد اتفقت مع ما كشفت عنه دراسة (أبو قرن، 2015) التي

توصلت إلى وجود دور متوسط للثقافة الريادية في قسم التعليم المستمر في جامعة الأزهر بـفلسطين، ودراسة (الحمالي، والعربي، 2019) بجامعة حائل والتي توصلت إلى دور غير ملموس، حيث أن هذا الدور لم يحظى بالإمام ووعي كافة أفراد الدراسة، الذين جاءت استجاباتهم بدرجة موافقة محايد، ودراسة (الدبوسى، 2017) التي كشفت عن غياب مفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة تبوك، ودراسة (المخيزيم، 2017) التي بينت أن واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية جاء بدرجة متوسطة، وأخيرة دراسة (الرميدى، 2018) التي أكدت على أن واقع ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات المصرية جاء على نحو غير مرض لافتقار الجامعات المصرية لخطة استراتيجية لمنظومة ريادة الأعمال.

ومن جهة أخرى فقد اختلفت النتائج مع دراسة (محمد؛ ومحمود، 2014) والتي توصلت إلى أن جامعة الطائف لديها رؤية ورسالة واضحة تعكس اهتمامها بريادة الأعمال، ودراسة (المبيرك؛ والشيباني، 2019) التي توصلت إلى أن واقع منظومة ريادة الأعمال بجامعة الأميرة نورة مرتفع؛ حيث يوجد لدى الجامعة بنية تحتية مساندة لريادة الأعمال، ودراسة (خالد؛ والمليجي؛ وعبدالله، 2017) التي أشارت إلى أن جامعة حائل تقوم بدورها في تأصيل ريادة الأعمال من خلال وحدة ريادة الأعمال بها، ودراسة (Van 2012, de Zende) التي أكدت على أن واقع الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها كلا من: جامعة أوتريخت بهولندا، ومعهد ماساتشوستس بأمريكا، والمعهد الدولي لتكنولوجيا المعلومات بالهند يساهم بشكل كبير في بناء الوعي الريادي بين الطلاب والخريجين، وأخيرا دراسة (Nian et. al, 2014) التي بينت أن جامعة بيرليس الماليزية تقوم بنشر ريادة الأعمال بمستوى مرتفع بين الطلبة من خلال وجود مركز الابتكار وريادة الأعمال بها.

كما يوضح الجدول السابق أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على جميع العبارات ما عدا العبارة رقم (8) وهي "تخصص الجامعة جزء من ميزانيتها لدعم مشروعات الطلبة الرياديين" كانت بالمرتبة الأخيرة وحصلت على متوسط حسابي (1.65 من 3). وكانت العبارتان رقم (4، 6) اللتان تتصان على " يوجد بالجامعة برامج ومقررات دراسية متخصصة في ريادة الأعمال للطلبة في جميع التخصصات" و" يوجد بالجامعة خبراء متخصصين، ومدربين معتمدين في مجال ريادة الأعمال"

ب- النتائج المرتبطة بإجابة السؤال الثالث من أسئلة الدراسة: وينص على: ما أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد الدراسة؟ جاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (5) استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثاني (أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر)

رقم العبارة	العبارات	التكرارات والنسب	درجة الموافقة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			موافق	إلى حد ما	غير موافق			
1	عدم وجود خطة واضحة للجامعة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال	ك	4	20	46	2.6000	.59952	5
		%	5.7	28.6	65.7			
2	قلة البرامج التدريبية، والدورات التي تقيمها الجامعة لتشجيع الطلبة على ريادة الأعمال	ك	3	12	55	2.7429	.52985	1
		%	4.3	17.1	78.6			
3	محدودية الأنشطة والفعاليات التي تقيمها الجامعة	ك	6	23	41	2.5000	.65386	7

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			غير موافق	إلى حد ما	موافق			
			58.6	32.9	8.6	%	للتعريف بريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها	
9	.64494	2.3000	28	35	7	ك	ضعف ثقة الطلبة أصحاب الأفكار والمشاريع الريادية في تشجيع ودعم الجامعة لهم	4
			40.0	50.0	10.0	%		
12	.73214	2.0143	19	33	18	ك	عدم وجود برامج ومقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة في مختلف التخصصات.	5
			27.1	47.1	25.7	%		
11	.66563	2.1429	21	38	11	ك	نقص الخبراء المتخصصين والمدرسين المعتمدين بالجامعة في مجال ريادة الأعمال	6
			30.0	54.3	15.7	%		
8	.64606	2.4000	34	30	6	ك	ضعف تواصل الجامعة مع الجمعيات ومبادرات ريادة الأعمال للمساهمة في دعم مشروعات الطلبة الريادية	7
			48.6	42.9	8.6	%		
10	.70798	2.1857	25	33	12	ك	غياب مشاركة طلبة الجامعة في الأنشطة والفعاليات الداعمة لريادة الأعمال	8
			35.7	47.1	17.1	%		
6	.60365	2.5714	44	22	4	ك	غياب النشاطات الإعلانية والإرشادية عن فعاليات ريادة الأعمال داخل الجامعة	9
			62.9	31.4	5.7	%		
3	.59692	2.6143	47	19	4	ك	ضعف الميزانية المخصصة لدعم أفكار ومشروعات الطلبة الرياديين.	10
			67.1	27.1	5.7	%		
2	.58288	2.6714	51	15	4	ك	عدم وجود حاضنة أعمال جامعية؛ لتمكين الطلبة الرياديين من إطلاق مشاريعهم	11
			72.9	21.4	5.7	%		
3	.59692	2.6143	47	19	4	ك	عدم وجود مركز لريادة الأعمال؛ لبناء وتنمية مهارات	12

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			غير موافق	إلى حد ما	موافق			
			67.1	27.1	5.7	%	ريادة الأعمال لدى الطلبة.	
	ح = 0.339	2.44	المتوسط العام للمحور					

يتضح من الجدول السابق، أن أفراد الدراسة موافقون على عبارات المحور الثاني بمتوسط (2.44 من 3)، وهو متوسط يقع ضمن الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي، وتشير إلى التحقق بدرجة (موافق).

وهذا يتفق مع دراسة (مخيمر 2019) التي أظهرت وجود عقبات أمام طلبة الجامعات في التراخيص والتصاريح المناسبة لمشاريعهم الريادية في وقت قصير وصعوبة في الحصول على المنح المالية بشكل كاف للبدء بمشاريعهم الريادية ودراسة (الرميدى، 2018) التي أشارت إلى عدد من معوقات ريادة الأعمال بالجامعات المصرية وعلى رأسها غياب خطة إستراتيجية في مجال ريادة الأعمال، ودراسة (Kilasi, 2016) التي بينت بعض معوقات ريادة الأعمال بجامعة دار السلام بتنزانيا، والتي جاء على رأسها ضعف الميزانية المخصصة لريادة الأعمال، وأخيرا دراسة (Weinimng, et. al ., 2016) التي أظهرت جهود الجامعات الصينية في ريادة الأعمال، والتي جاء من أبرز معوقات قلة الكوادر المتخصصة والمتدربة في ريادة الأعمال.

كما يوضح الجدول السابق أن العبارات التي لاقت موافقة مرتفعة من قبل أفراد الدراسة تتمثل في العبارات رقم (2، 10، 11، 12)، والتي تم ترتيبها تنازليا حسب موافقتهم عليها كما يلي:

1- جاءت العبارة رقم (2) وهي " قلة البرامج التدريبية، والدورات التي تقيمها الجامعة لتشجيع الطلبة على ريادة الأعمال " بالمرتبة الأولى، وحصلت على متوسط (2.74 من 3).

2- يلي ذلك العبارة رقم (11) وهي " عدم وجود حاضنة أعمال جامعية؛ لتمكين الطلبة الرياديين من إطلاق مشاريعهم " بالمرتبة الثانية من حيث الموافقة، وحصلت على متوسط حسابي (2.67 من 3).

3- ثم جاءت العبارة رقم (10 و12) بنفس المرتبة وهما " ضعف الميزانية المخصصة لدعم أفكار ومشروعات الطلبة الرياديين " و" عدم وجود مركز لريادة الأعمال؛ لبناء وتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الطلبة " بالمرتبة الثالثة، وحصلتا على متوسط حسابي (2.61 من 3). في حين أن أفراد الدراسة موافقون إلى حد ما على العبارتين رقم (4، 5، 6، 8)، كان أدناها العبارة رقم (5) وهي " عدم وجود برامج ومقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة في مختلف التخصصات " بمتوسط حسابي (2.0 من 3) ويليه رقم 4 وهو " ضعف ثقة الطلبة أصحاب الأفكار والمشاريع الريادية في تشجيع ودعم الجامعة لهم " وحصلت على متوسط حسابي (2.30 من 3).

ج- النتائج المرتبطة بإجابة السؤال الرابع من أسئلة الدراسة: وينص على: ما المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد الدراسة؟ جاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (6) استجابات أفراد الدراسة على عبارات المحور الثاني (المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر)

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			غير موافق	إلى حد ما	موافق			
6	.60296	2.6857	53	12	5	ك	تتبنى الجامعة خطة استراتيجية تتضمن إجراءات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة.	1
			75.7	17.1	7.1	%		
3	.57573	2.7571	58	7	5	ك	عقد برامج ودورات تدريبية لطلبة الجامعة بهدف إكسابهم مهارات ريادة الأعمال	2
			82.9	10.0	7.1	%		
14	.60519	2.5571	43	23	4	ك	تصميم برامج ومقررات دراسية لريادة الأعمال لمختلف التخصصات والمستويات الدراسية لطلبة الجامعة.	3
			61.4	32.9	5.7	%		
4	.55653	2.7429	56	10	4	ك	إنشاء حاضنة أعمال جامعية لتبنى المشاريع الريادية للطلبة.	4
			80.0	14.3	5.7	%		
10	.56172	2.6571	49	18	3	ك	تكثيف الأنشطة الجامعية والفعاليات المعززة لريادة الأعمال وتشجيع الطلبة على الاشتراك فيها.	5
			70.0	25.7	4.3	%		
5	.51479	2.7143	52	16	2	ك	تنظيم ملتقى سنوى على مستوى الجامعة لأفضل فكرة ومشروع ريادى للطلبة.	6
			74.3	22.9	2.9	%		
6	.52593	2.6857	50	18	2	ك	إبرام اتفاقيات وبروتوكولات تعاون بين الجامعة والجمعيات والمبادرات الداعمة لريادة الأعمال	7
			71.4	25.7	2.9	%		
12	.54621	2.6143	45	23	2	ك	تكثيف النشاطات الإعلانية والإرشادية عن فعاليات وأنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها.	8
			64.3	32.9	2.9	%		
1	.44698	2.7857	56	13	1	ك	توفير الكوادر المتخصصة والمدرّبين المعتمدين في مجال ريادة الأعمال	9
			80.0	18.6	1.4	%		

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة			التكرارات والنسب	العبارات	رقم العبارة
			غير موافق	إلى حد ما	موافق			
1	.47831	2.7857	57	11	2	ك	وضع ميزانية كافية؛ لرعاية ودعم الأفكار والمشروعات الريادية للطلبة.	10
			81.4	15.7	2.9	%		
10	.50750	2.6571	47	22	1	ك	إنشاء مركز لريادة الأعمال داخل الجامعة؛ لإكساب الطلبة المهارات اللازمة لتحقيق ريادة الأعمال	11
			67.1	31.4	1.4	%		
6	.52593	2.6857	50	18	2	ك	استضافة الجامعة لرواد الأعمال الناجحين في المجتمع؛ لعرض تجاربهم وخبراتهم أمام الطلبة.	12
			71.4	25.7	2.9	%		
13	.60176	2.5857	45	21	4	ك	إنشاء موقع إلكتروني خاص بريادة الأعمال بالجامعة يحتوي على الفعاليات، والأنشطة، والمشروعات الريادية للطلبة.	13
			64.3	30.0	5.7	%		
6	.57843	2.6857	52	14	4	ك	تنفيذ زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة؛ لإطلاع الطلبة على تجاربها وسبل نجاحها.	14
			74.3	20.0	5.7	%		
ح = 0.325		2.68	المتوسط العام للمحور					

يتضح من الجدول السابق، أن أفراد الدراسة (موافقون على عبارات المحور الثالث بمتوسط (2.68 من 3) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الأولى من فئات المقياس الثلاثي، وتشير إلى التحقق بدرجة موافق). وتظهر هذه النتيجة، التي ان موافقة أفراد الدراسة على المقترحات الممكنة؛ لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الأزهر جاءت بدرجة مرتفعة، فجميع عبارات هذا المحور لاقت الموافقة - مع اختلاف ترتيبها - الأمر الذي يؤكد مدى الحاجة إلى تفعيل ثقافة ريادة الأعمال عبر خطوات فعلية للتغلب على معوقاتها، وقد جاء على رأس المقترحات "وضع ميزانية كافية؛ لرعاية ودعم الأفكار والمشروعات الريادية للطلبة" وتوفير الكوادر المتخصصة والمدرّبين المعتمدين في مجال ريادة الأعمال"، وقد يعز ذلك إلى مدى ادراك الطلبة وحاجتهم الى المساندة الفعلية على الصعيدين المالي والفني لإيمانهم بجدوى ثقافة ريادة الأعمال، وما يتبع ذلك من ضرورة وجود كوادر متخصصة معتمدة ومدرّبة في مجال ريادة الأعمال. ومن الجدير ذكره، أن نتائج هذا السؤال قد اتفقت مع الخط العام الذي سارت عليه نتائج الدراسات السابقة، والتي أكدت على ضرورة وضع آليات ومقترحات لنشر وتنمية ريادة الأعمال بالجامعات على مستوى العالم. وبخاصة دراسة (خالد، والمليجي، ومجدى 2017)، ودراسة (الريميدى، 2018)، وكذلك دراسة (LERU, 2019)، التي أوصت جميعها بضرورة وضع خطة متكاملة على مستوى الجامعة ككل؛ وتكثيف جهود دعم وتنمية ريادة الأعمال.

كما يوضح الجدول السابق، أن العبارات التي لاقت موافقة مرتفعة من قبل أفراد الدراسة تتمثل في العبارات رقم (9، 10، 2) والتي تم ترتيبها تنازليا حسب موافقتهم عليها كما يلي:

1- جاءت العبارة رقم (9) وهي "وضع ميزانية كافية؛ لرعاية ودعم الأفكار والمشروعات الريادية للطلبة"، وحصلت على متوسط حسابي (2.78 من 3).

2- يساويها بعد ذلك العبارة رقم (10) وهي "توفير الكوادر المتخصصة والمدرّبين المعتمدين في مجال ريادة الأعمال" بنفس المرتبة، وحصلت على متوسط حسابي (2.78 من 3).

3- ثم جاءت العبارة رقم (2) وهي "عقد برامج ودورات تدريبية لطلبة الجامعة، بهدف إكسابهم مهارات ريادة الأعمال" بالمرتبة الثالثة، وحصلت على متوسط حسابي (2.75 من 3).

د- للإجابة على السؤال الخامس من أسئلة الدراسة: وينص على:

- ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة على محاور الاستبانة تبعا لمتغيرات النوع، والكلية، كانت الإجابة كما يلي:

1- فيما يتعلق بمتغير النوع الاجتماعي: تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل محور من المحاور الثلاثة بالنسبة للذكور والإناث، وكذلك قيم "ت" ودالاتها الإحصائية، والجدول رقم (7) يوضح ذلك:

جدول (7) الفروق بين استجابات أفراد الدراسة على الاستبانة مجملة وعلى محاورها الفرعية تبعا لمتغير النوع (ذكور) إناث) باستخدام اختبار (ت)

المحاور	الذكور ن= 39		الإناث ن= 31		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الأول	1.8881	.54723	2.0147	.57930	-.936	.352
الثاني	2.4658	.34184	2.4220	.34016	.533	.596
الثالث	2.6575	.35305	2.7212	.28888	-.811	.420
الدرجة الكلية	2.3666	.22814	2.4141	.24617	-.836	.406

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الدرجة الكلية للاستبانة، حيث كانت قيمة "ت" = -0.83، وهي غير دالة إحصائية. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث على محاورها الفرعية، حيث كانت قيمة "ت" على التوالي = -.936، .533، -.811.

وهي جميعا غير دالة إحصائية.

وقد يعزى عدم التفاوت في وجهات النظر إلى أن الجهود التي تقوم بها جامعة الأزهر لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة جهود

موحدة للجميع، وبالتساوي بغض النظر عن النوع الاجتماعي (ذكور أو إناث)، وهي نتيجة تتفق مع ما أكدته مجمل الدراسات العربية التي تناولت دور الجامعات في زيادة الأعمال، والتي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزي لمتغير الجنس على مستوى الاستبانة مجمله كدراسة (أبو قرن، 2015)، ودراسة (عبد الفتاح، 2016)، وغيرها.

ومن جهة أخرى، فقد اختلفت مع دراسة (خالد وآخرون، 2017) التي توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائية بين الجنسين لصالح الذكور بجامعة حائل، ودراسة (المخيزيم، 2017) التي اقتصر في حدودها البشرية على الطلبة الذكور فقط بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

2- فيما يتعلق بمتغير المستوى الجامعي: تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لكل محور من المحاور الثلاثة بالنسبة للمستوى الرابع والخامس، وكذلك قيم "ت" ودالاتها الإحصائية، والجدول رقم (8) يوضح ذلك:

جدول (8) الفروق بين استجابات أفراد الدراسة على الاستبانة مجملة وعلى محاورها الفرعية تبعا لمتغير المستوى الجامعي باستخدام اختبار (ت)

المحاور	المستوى الرابع ن = 44		المستوى الخامس ن = 26		قيمة ت	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الأول	1.9380	.53542	1.9545	.61295	-.118	.906
الثاني	2.4564	.35786	2.4295	.31153	.319	.751
الثالث	2.7143	.28447	2.6374	.38647	.955	.343
الدرجة الكلية	2.3999	.23501	2.3669	.24018	.562	.576

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى الرابع والخامس في الدرجة الكلية للاستبانة، حيث كانت قيمة "ت" = 0.56، وهي غير دالة إحصائية. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى الرابع والخامس على محاورها الفرعية، حيث كانت قيمة "ت" على التوالي = 0.90، 0.75، 0.34 وهذا يعزى كون المستويين مقبولين على التخرج ولديهم نفس الدوافع والمفاهيم فيما يخص ثقافة زيادة الأعمال وهو ما ينصح به أن يتم دراسة طلبة المستويات الأخرى في الجامعة لمعرفة ونشر هذه الثقافة المهمة في وقت مبكر من الدراسة الجامعية.

ثالثاً: أهم نتائج الدراسة الميدانية: أسفرت الدراسة عن نتائج عديدة، أهمها ما يلي:

- 1- أن استجابات أفراد الدراسة على محور واقع نشر ثقافة زيادة الأعمال جاءت بدرجة موافقة (إلى حد ما)؛ مما يشير إلى التحقق بدرجة متوسطة
- 2- أن استجابات أفراد الدراسة على محور أهم المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة زيادة الأعمال بجامعة الأزهر، وكذلك محور بعض المقترحات الممكنة لتفعيلها جاءت بدرجة موافقة (مرتفعة).

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة على الاستبانة مجملة، وعلى محاورها الثلاثة تبعاً لمتغير النوع (ذكر، أنثى).

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغير المستوى الجامعي (الرابع والخامس).

رابعاً: توصيات الدراسة: في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة نوصي بما يلي:

- 1- تبنى الجامعة خطة استراتيجية معلنة لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعة وخارجها
- 2- مع وضع خطة تنفيذية كل عام دراسي منبثقة من الخطة الاستراتيجية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بما يناسب طبيعة كل كلية جامعية.
- 3- تقديم برامج ودورات تدريبية مميزة؛ لتنمية قدرات ومهارات طلبة الجامعة في مجال ريادة الأعمال.
- 4- إدخال مقرر متخصص في ريادة الأعمال لمختلف التخصصات والمستويات الدراسية لطلبة الجامعة، واستخدام طرق تدريس حديثة تركز على الجانب التطبيقي في مجال ريادة الأعمال. مع ضرورة الاستعانة بالمختصين في هذا المجال.
- 5- تكثيف عقد الأنشطة الجامعية اللامنهجية المعززة لريادة الأعمال كالأُسبوع العالمي لريادة الأعمال، ونادي الأعمال الطلابي، واستضافة الجامعة لرواد الأعمال الناجحين في المجتمع؛ لعرض تجاربهم وخبراتهم أمام الطلبة.
- 6- إنشاء مركز لريادة الأعمال داخل الجامعة لتحديد اختصاصاته في تولي مهمة الاشراف والمتابعة والتقييم لأنشطة ريادة الأعمال على مستوى كليات الجامعة.
- 7- توفير عدد من القاعات التدريبية الحديثة والمجهزة بكافة الوسائل المساعدة على إقامة البرامج التدريبية والأنشطة الريادية المختلفة.
- 8- بناء شراكات وبروتوكولات تعاون بين الجامعة والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أبو قرن، سعيد محمد (2015). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- إسماعيل، خالد السيد (2018). آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في فلسطين، مجلة كلية التربية ببنها، 19(1)، 13-414.
- الباجوري، خالد عبد الوهاب (2017). ريادة الأعمال مفتاح التنمية الاقتصادية في العالم العربي، اتحاد الغرف العربية، بيروت.
- بخاري، عصام بن أمان الله (2014): تطوير منظومة حاضنات الأعمال في الجامعات اليابانية: الواقع والتحديات، المجلة السعودية للتعليم العالي، المملكة العربية السعودية، 11، 72-121.
- الحمالي، راشد بن محمد؛ والعربي، هشام يوسف (2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، 34، 244-382.
- خالد، عبادة؛ والمليجي، رضا؛ وعبد الله، مجدي (2017). إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة المعرفة التربوية - الجمعية المصرية لأصول التربية، 10 (5)، 66-10.
- الدبوسي، سامي الأخضر (2017). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية - فلسطين،

8 (1)، 20 - 41.

الدeshان، جمال على (2018). التدريب على زيادة الأعمال مدخلا للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجي الجامعة، المؤتمر الدولي الثاني لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها للتدريب الإبداعي: رؤى واقعية وطموحات مستقبلية متاح

على: <https://www.academia.edu/37856114/>

الريميدي، بسام سمير (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة زيادة الأعمال لدى الطلاب - استراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال الجزائر..

سلطان، سعدية (2016). مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 29 (2)، 102-123.

السلطان، فهد بن صالح (2016). زيادة الأعمال: التحديات ومفاتيح النجاح، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، في 29-30 مارس، جمعية ريادة الأعمال بالتعاون مع جامعة الملك سعود، الرياض.

السيد، لمياء محمد؛ وإبراهيم، إيمان عبد الفتاح (2014). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس - السعودية، 53.

عبد الفتاح، محمد زين العابدين (2016). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية - جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات - عين شمس، 65.

عيد، أيمن عادل (2014). التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "تحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، في الفترة من 9-11 سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.

الكبير، أحمد بن عبد الله؛ والتويجري، أحمد بن صالح (2016). استكشاف الدوافع الريادية لدى عينة من شباب الأعمال بمنطقة القصيم، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، في 29-30 مارس، جمعية ريادة الأعمال بالتعاون مع جامعة الملك سعود، الرياض.

الكنوني، نجية (2014). ريادة الأعمال ودور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الحد من البطالة، منظمة العمل العربية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

المبيريك، وفاء ناصر؛ والجاسر، نوره جاسر (2014). النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "تحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، في الفترة من 9-11 سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.

المبيريك، وفاء ناصر؛ والشيباني، صفية مختار (2016). منظومة ريادة الأعمال في الجامعات السعودية: جامعة الأميرة نورة نموذجاً، المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال، في 29-30 مارس، جمعية ريادة الأعمال بالتعاون مع جامعة الملك سعود، الرياض.

متعب، حامد كاظم؛ وراضي، جواد محسن (2010). الريادة وأثرها في الأداء الجامعي المتميز: دراسات اختبارية لأراء عينة من القيادات الجامعية في جامعة القادسية، المؤتمر العربي الثالث (الجامعات العربية: التحديات والآفاق)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 227-228 متاح

على: hsracademy.com/product/

محمد، عوض الله سليمان؛ ومحمود، أشرف محمود (2014). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، مجلة البحث العلمي في التربية - كلية البنات عين شمس.

المخلاف، عبد الملك بن طاهر (2015). تطوير ريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية: نموذج مقترح للسياسات الحكومية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك سعود.

المخيزيم، حسام بن إبراهيم (2017). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير

- منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام بن سعود الإسلامية
مخيمر، روان (2019). أثر رأس المال الاجتماعي على توجه الطالب نحو ريادة الأعمال دراسة ميدانية على طلاب إدارة الأعمال في غزة (جامعتي الأزهر والإسلامية) أطروحة ماجستير غير منشورة.
مهدى، جابر (2015). أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عمار تليجي بالجزائر، 2، (19)، 148-199.
مهدى، سيف الدين على (2014). متطلبات وتحديات ريادة الأعمال بالمملكة العربية السعودية المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "تحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، في الفترة من 9-11 سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.
نافع، سعيد عبده (2018). نحو رؤية إستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية - جامعة المجمعة، 12، 0-1 هـ. - النشبي، مراد محمد (2017). أثر الخصائص الريادية في النية لإنشاء المشروعات الريادية لدى طلبة تخصصات العلوم الإدارية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي - صنعاء، 31 (10)، 103-119.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

References

- Afolabi, M. O., Kareem, F. A., Okubanjo, I. O., Ogunbanjo, O. A. & Aninkan, O. O. (2017). Effect of entrepreneurship education on self-employment initiatives among Nigerian science & technology students. *Journal of education and practice*. 8 (15): 44-51 retrieved from: eric.ed.gov/?id=EJ1143880.
- Bakar, R., Islam, Md. & Lee, J. (2015). Entrepreneurship education: experiences in selected countries. *International education studies*. 8 (1): 88-99 retrieved from: researchgate.net/publication/270220278.
- Bergman, H., Hundt, C. & Sternberg, R. (2016). What makes student entrepreneurs? On the relevance and irrelevance of the university and the regional context for student start-ups. *Small Business Economics*. 47 (1): 1-36 retrieved from: researchgate.net/publication/293044292.
- Davey, T., Hannon, P. & Penaluna, A. (2016). Entrepreneurship education and the role of universities in entrepreneurship introduction to the special issue. *Industry and Higher Education*. 30 (3): 171-182. Retrieved from: researchgate.net/publication/305311493.
- Deveci, I. & Leion, J. (2018). A review of entrepreneurship education in teacher education. *Malaysian journal of learning and instruction*. 15 (1): 105-148. Retrieved from: files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1185795.pdf.
- European commission (2008). Entrepreneurship in higher education, especially within nonbusiness studies. Final report of the expert group retrieved from: <https://ec.europa.eu/growth/content/>
- Greco, V. & Denes, C. (2017). Benefits of entrepreneurship education and training for engineering students. Retrieved from: <https://doi.org/10.1051/mateconf/20171211007>.
- Kilasi, P. K. (2013). The role of higher education in promoting entrepreneurship education: the case of public universities in Tanzania. *Phd. Degree in education management and policy studies, University of Pretoria, South Africa*.
- LEAGUE of European research universities LERU (2019). Student entrepreneurship at research intensive universities: from a peripheral activity towards a new mainstream. retrieved from: <https://www.leru.org/news/>
- Nian, T. Y. Bakar, R. & Islam, Md. (2014). Students' perception on entrepreneurship education: the case of university Malaysia Perils. *International education studies*. 7 (10): 4049 retrieved from: researchgate.net/publication/387503795.
- Omoryi, E. M., Olamide, K. S., Gomolemo, C. A & Donath O. A. (2017). Entrepreneurship and economic growth: does entrepreneurship bolster economic expansion in Africa? *Journal of socialomics*. 6 (4): 2-11. Retrieved from: longdom.org/open-access/pdf.
- Van de Zande, J. M. (2012). Fostering entrepreneurship at universities: lessons from MII, III, and Utrecht University. *Master. Degree, Utrecht University*.
- Weiming, L., Chunyan, L. & Xiaohua, D. (2016). Ten years of entrepreneurship education at Chinese universities: evolution, problems, and system building. *Journal Chinese Education & Society*. 49 (3): 198-216. Retrieved from: tandfonline.com/doi/abs/10.1080/