
**دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة
وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة
في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠**

إعداد

زينب صلاح محمود يوسف

أستاذ مساعد إدارة المنزل والمؤسسات
كلية التربية النوعية - جامعة المنوفية

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة
عدد (٦٥) - يناير ٢٠٢٢

دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

إعداد

زينب صلاح محمود يوسف *

الملخص

استهدف البحث بصفة رئيسية دراسة دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، وتحديد مستوى شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، دراسة الفروق في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، وضع تصور مقترح لآليات نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل جامعة المنوفية، وتمثلت أدوات البحث في استمارة البيانات الأولية لشباب الجامعة، واستبيان دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة، واستبيان مهارات القيادة الريادية للشباب واستبيان اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة، وقد تم تطبيق أدوات البحث على (٣٦٤) من شباب جامعة المنوفية تم اختيارهم بطريقة عمدية غرضية من طلاب السنوات النهائية وطلاب الدراسات العليا، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تفرغ البيانات وتصنيفها وتبويبها واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة من خلال البرنامج الإحصائي SPSS 21 وأشارت أهم نتائج البحث إلى أن هناك ٥٠,٥% من شباب الجامعة عينة البحث لديهم مستوى مرتفع في إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال مقابل ٣٥,٧%، ١٣,٧% للمستوى المتوسط والمنخفض على الترتيب، كما أن هناك ٧٢,٥% من شباب الجامعة عينة البحث لديهم مستوى مرتفع في مهارات القيادة الريادية مقابل ٢١,٤%، ٦,١% للمستوى المتوسط والمنخفض على الترتيب، كذلك فإن هناك ٤٩,٧% من شباب الجامعة عينة البحث لديهم مستوى مرتفع في الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة، مقابل ٤٧%، ٣,٣% للمستوى المتوسط والمنخفض في الاتجاهات على الترتيب. كما أشارت نتائج الفروض الإحصائية للبحث لوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١، وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة

* أستاذ مساعد إدارة المنزل والمؤسسات - كلية التربية النوعية - جامعة المنوفية

إحصائية بين بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والبحث وكلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، كما أظهرت نتائج البحث أن المتغيرات المستقلة محل البحث مجتمعة (دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، المستوى الدراسي، بيئة السكن، النوع، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة) تفسر ٦٢,٧% من التباين في مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة، كما أن المتغيرات المستقلة محل البحث مجتمعة ممثلة في (دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، بيئة السكن، النوع، المستوى التعليمي للأب) تفسر ٣١% من التباين في اتجاهات شباب جامعة المنوفية نحو المشروعات الصغيرة، وضع تصور مقترح لآليات نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل جامعة المنوفية، ومن أهم توصيات البحث ضرورة سن القوانين والتشريعات اللازمة لتعزيز المهارات الريادية ودمجها في المؤسسات التعليمية لرفع كفاءة الشباب، وإعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية بجامعة المنوفية لربطها بريادة الأعمال، وإدراج مقرر ريادة الأعمال كمقرر إلزامي لجميع طلاب الجامعة ضمن الخطة الدراسية لجميع البرامج التعليمية، تفعيل دور متخصصي إدارة المنزل والمؤسسات في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية لشباب الجامعة لتنمية مهارات القيادة الريادية والاتجاهات الإيجابية نحو المشروعات الصغيرة وتعديل المفاهيم الخاطئة والثقافة السائدة بين الشباب عن المشروعات الصغيرة والعمل الحر وقيمتها في المجتمع في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية: ثقافة ريادة الأعمال، جامعة المنوفية، مهارات القيادة الريادية، الاتجاهات

نحو المشروعات الصغيرة، شباب الجامعة، رؤية مصر ٢٠٣٠.

مقدمة ومشكلة البحث:

يشهد العالم منذ مطلع الألفية الثالثة الكثير من التحولات الشاملة والمتصاعدة على كافة المستويات، بفعل تأثيرات النظام العالمي الجديد وهو ما أصلح على تسميته بالعولمة، وقد افرزت هذه التحولات العديدة من التغيرات بشكل عام والتغيرات الاقتصادية بشكل خاص، ومن بينها التوجه نحو اقتصاديات السوق، وسياسات التحرر 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 أحد التوجهات العالمية للتطور الاقتصادي باعتبارها محركاً للنمو الاقتصادي في العديد من الدول المتقدمة والنامية على حدٍ سواء (باسنت محمود، ٢٠٢١).

حيث تزايد الاهتمام العالمي في الفترة الأخيرة بالدور الذي تلعبه ريادة الأعمال في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية (Mohan, P., et al., 2018) وذلك لأهميتها في توفير فرص العمل وفتح أسواق جديدة وتعزيز الفكر الريادي لدى الشباب، والذي يعمل على تنمية قدرتهم على تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع هادفة وزيادة قدرتهم على إحداث التغيير وحل المشكلات، الأمر الذي يساهم بفاعلية في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع (محمد حرب، ٢٠٢٠).

فقد أشارت بعض الدراسات إلى أن مشاريع ريادة الأعمال تساهم بنسبة ٩٠٪ من المشروعات الاقتصادية على مستوى العالم، وقد حققت الدول التي تبنت نموذج الاقتصاد الريادي - ريادة الأعمال - نجاحاً كبيراً استطاعت به أن تضاعف إنتاجها الإجمالي بنسب تتفاوت بين ٥٠٪: ٧٠٪ وتشغيل ما بين ٥٠٪: ٦٠٪ من إجمالي قوة العمل بها (وفاء المبيريك ونوره الجاسر، ٢٠١٤)؛ (سعدية سلطان، ٢٠١٦). الأمر الذي جعل صانعي السياسات في جميع أنحاء العالم يهتمون بفكرة تعزيز ودعم ريادة الأعمال ويضعونها على رأس جداول أعمالهم (Mohan, P., et al., 2018). ولذلك تتجه مساعي صناع القرار لتعزيز ودعم ريادة الأعمال من خلال نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنمية العقلية الريادية ورفع كفاءة رواد الأعمال وتعزيز مهاراتهم واكسابهم خصائص ريادية ومساعدتهم في إدراك واستثمار الفرص الابتكارية (محمد حرب، ٢٠٢٠).

فثقافة ريادة الأعمال ركيزة أساسية من الركائز التي تعمل على تحفز السلوكيات الريادية كالاستباقية والمخاطرة والابتكار وغيرها، ومن ثم كان من الضروري نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال بناء العقلية والمهارات الريادية والوعي بالفرص المهنية المتاحة (عزة الحسيني، ٢٠١٥). ولا يتأتى ذلك إلا من خلال توفير الفرص التعليمية الريادية للفئات المستهدفة حيث أكدت دراسة جنات البكاتوشي وأمل أحمد (٢٠١٨) أن ثقافة ريادة الأعمال هي أحد الاتجاهات الحديثة في التربية والتعليم لذلك يجب على النظم التعليمية تبني هذا المفهوم وبناء البرامج التي تنمي وتثقل ثقافة ريادة الأعمال.

هذا ويعد طلاب الجامعة أكثر شرائح المجتمع التي يجب استهدافها والاهتمام بتعليمها مفاهيم ريادة الأعمال التي تركز على الإبداع والابتكار والتميز ومواجهة المخاطر والتحديات هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بينهم من خلال تكوين إدراكات إيجابية نحوها، لأنهم المقبلون على سوق العمل كما أنهم نواة رواد الأعمال في المستقبل (منصور العتيبي ومحمد موسى، ٢٠١٥)، حيث أشار التقرير الاقتصادي العربي الموحد للعام (٢٠٢٠) الصادر عن صندوق النقد العربي (٢٠٢٠) إلى أن معدل البطالة في الدول العربية هو الأعلى في العالم بالنسبة لشريحة الشباب ممن تتراوح أعمارهم ما بين ١٥: ٢٤ سنة، كما أشارت إلى أن معدل البطالة في مصر قد بلغ ٨٪ للعام (٢٠١٩) وأن نسبة الشباب في المرحلة العمرية من (١٥: ٢٤) سنة بين العاطلين بلغت ٣٩.٦٪، ونسبة الجامعيين بين العاطلين ٤٧٪، ونسبة العاطلين طالبي العمل لأول مرة ٥٩.٣٪، ونسبة العاطلين أكثر من سنة ٧١.٦٪. وعلى الرغم من إعلان الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢١) انخفاض معدل البطالة في مصر للربع الأول (يناير - مارس) للعام ٢٠٢١ إلى ٧.٤٪ من إجمالي قوة العمل، إلا أن معدلات البطالة ارتفعت بصورة ملحوظة بين فئة الشباب من سن ١٥: ٢٩ سنة لتصبح ١٠.٩٪ في يناير (٢٠٢٠) بالمقارنة بمعدل البطالة لمرحلة الشباب في يناير (٢٠١٩) البالغ ١٠.٦٪. ولما كان المكون الأكبر من البطالة يمثل فئة المتعلمين من الشباب خريجي الجامعة، لذلك تعتبر البطالة في مصر أخطر ما يواجه الجامعات من تحديات لما لها من انعكاسات سلبية على الاستقرار السياسي والاجتماعي.

لذلك فقد تم إثراء النظام البيئي لريادة الأعمال في مصر بين جميع فئات المجتمع بصفة عامة والشباب بصفة خاصة وذلك للتغلب على مشكلة البطالة وفقاً لتقرير المرصد العالمي لريادة الأعمال (GEM., 2017-2018).

وكنتيجة طبيعية لتزايد أعداد خريجي الجامعات، وارتفاع نسبة البطالة فيما بينهم، فقد قامت العديد من الدول بمراجعة أنظمتها التعليمية والتدريبية لتطويرها بشكل يشجع الطلاب والشباب على العمل لحسابهم الخاص، وتأهيلهم للقيام بهذه الدور، واتجاههم لعمل مشروعات خاصة بدلاً من الاتجاه للعمل في القطاع العام أو الخاص، أي التوجه نحو التربية الريادية (عمران الفواز، ٢٠١٤؛ راشد الحمالي وهشام العربي، ٢٠١٦). وفي ظل هذا الاهتمام بالتربية الريادية أصبحت المجتمعات العربية اليوم مطالبة بنشر ثقافة العمل الريادي في المنظومة التعليمية لا سيما في التعليم الجامعي لما له من نتائج وآثار قوية على التنمية المستدامة بهدف إيجاد جيل من الرياديين والمبدعين في جميع المجالات يمكنهم إيجاد الحلول غير التقليدية للمشكلات التي تقف في وجه التنمية الشاملة المستدامة. فلم يعد الدور الملقى على الجامعات في الوقت الحالي قاصراً على الحفظ والاستظهار وتلقين الطلاب المادة العلمية، بل وجب على الجامعة توعية الطلاب وتثقيفهم نحو المهن المختلفة في المستقبل وتزويدهم بالمهارات اللازمة لإنشاء مشاريع ريادية يمكنهم من خلالها المساهمة في التنمية المجتمعية وتنمية الاقتصاد الوطني (عماد محمود، ٢٠١٧).

فالجامعات بوصفها مؤسسات أكاديمية لها دور مهم في دعم ريادة الأعمال والمساهمة في نشر ثقافتها والترويج لها بين الشباب الجامعي وإعداد الموارد البشرية عبر برامج التعليم والتدريب باعتبارهم مورد اقتصادي مهم في دفع ريادة الأعمال (عصام بخاري، ٢٠١٤؛ مهدي جابر، ٢٠١٤). حيث أوصت دراسة راشد الحمالي وهشام العربي (٢٠١٦) ودراسة سعيد نافع (٢٠١٨) بضرورة أن تعمل الجامعات وفقاً لخطط مدروسة على زيادة تفعيل دورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال برامجها المنهجية وغير المنهجية لإكساب طلابها وخريجها المهارات اللازمة للقيام بمبادرات الأعمال بصرف النظر عن تخصصاتهم العلمية، وتوفير البرامج الداعمة والمشجعة لخدمة الأفكار الريادية لدى منتسبيها.

وذلك من خلال إدراج مقررات خاصة بريادة الأعمال، وكيفية إعداد المشروعات الخاص، وتسويق منتجاتها بالإضافة إلى عقد مؤتمرات وندوات وورش عمل بهدف نشر معلومات حول ريادة الأعمال، بجانب الاستعانة بخبراء ورواد أعمال ناجحين لكي ينقلوا خبراتهم في تطوير التعليم للريادة (سمية عبد القادر وأحمد إبراهيم، ٢٠١٥). وتوفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر، والراغب في تحمل المخاطر، وتدريبه على تحويل أفكاره ومقترحاته المبتكرة إلى مشروعات هامة، وإكسابه مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لريادة الأعمال (حسام المخيزيم، ٢٠١٧). ولذلك فإن الجامعات عليها دوراً كبيراً في تأهيل هؤلاء الشباب، وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لديهم، وإكسابهم الخصائص الريادية التي تدفعهم وتشجعهم على العمل الريادي. ففي الوقت الذي اهتمت فيه الجامعات العالمية بريادة الأعمال، وعدلت برامجها

الدراسية وطورتها لإدخال مقررات خاصة بريادة الأعمال، نجد أن الوضع في جامعات الوطن العربي بشكل عام، ومصر بشكل خاص مازال يعاني من القصور الواضح في دعم ريادة الأعمال، وتنمية الثقافة الريادية لدى الشباب (عماد محمود، ٢٠١٧).

فقد أشار منصور العتيبي ومحمد موسى (٢٠١٥) إلى أن تعليم الريادة لم ينل حتى اليوم الأهمية التي يستحقها على مستوى التعليم العالي والجامعي في الوطن العربي، ووجود قصوراً واضحاً في دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وغياب التعليم الريادي بشكل كبير وعدم وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية داخل الجامعات وضعف الدعم الجامعي لريادة الأعمال لدى الطلاب. حيث أكدت دراسة راشد الحمالي وهشام العربي (٢٠١٦)؛ سامي الدبوسي (٢٠١٧) على ضعف وغياب مفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة، كما أشار جمال الدهشان (٢٠١٧) إلى قلة اهتمام التعليم المصري بالتعليم الريادي والاعتماد على الحفظ والتلقين وإهمال الجانب العملي والتطبيقي وعدم ارتباط المخرجات باحتياجات سوق العمل، كما أكد بسام الرميدي (٢٠١٨) على تأخر اهتمام الجامعات المصرية بريادة الأعمال مقارنة بالجامعات العالمية الأخرى، ووجود قصور واضح في دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وضعف مستوى ريادة الأعمال بها، ووجود العديد من الأسباب التي تحول دون تحقيقه على المستوى المطلوب.

فمن أهم المحددات التي تعوق ريادة الأعمال في مصر القصور في الجوانب التعليمية والتدريبية والتأهيل في مجال ريادة الأعمال، ومخرجات النظام التعليمي التي لا تلبي احتياجات سوق العمل (ماريان وهيب وأمل إبراهيم، ٢٠١٠). فالثقافة الريادية في المناهج مازالت تقدم بشكل خافت ومتفاوت بين مختلف المواد الدراسية ومختلف المراحل التعليمية وبداخل مختلف مؤسسات التربية والتعليم والتأهيل الجامعية والمهنية، مما يحول دون إرساء ثقافة ريادية (عبدالعزیز سنهجي، ٢٠١٢). فقد أكدت الخطة الاستراتيجية لجامعة المنوفية (٢٠٢٠ - ٢٠٣٠) على أن هناك مجموعة من نقاط الضعف التي تواجه جامعة المنوفية وتعتبر معوقات للريادية ومنها عدم ملائمة بعض البرامج التعليمية مع احتياجات سوق العمل، وعدم ملائمة الخطة البحثية لاحتياجات المجتمع الحقيقية، وعدم ملائمة الجهود المبذولة في تسويق أنشطة وبرامج وتخصصات الجامعة، كما أن هناك مجموعة من التهديدات التي تواجه جامعة المنوفية وتعتبر من المحددات التي تعوق ريادة الأعمال ومنها ثقافة مقاومة التغيير في المجتمع، وزيادة مستوى التنافس بين الجامعات، وانخفاض مستوى الطلب على بعض خريجي التخصصات التقليدية في ظل التغير في احتياجات منظمات الأعمال، وضعف الربط بين منظومة التعليم العالي واحتياجات المجتمع ومؤسسات الأعمال، ومحدودية التمويل المقدم للجامعة من الحكومة والمجتمع (جامعة المنوفية، ٢٠٢٠). هذا وقد أشار المرصد العالمي لريادة الأعمال (٢٠٢٠) إلى تأخر ترتيب مصر بين دول العالم في ريادة الأعمال حيث تحتل المركز (٨١) من بين (١٣٦) دولة على مستوى العالم في ريادة الأعمال للعام ٢٠١٩.

وبذلك فإن منظومة التعليم الجامعي - في مصر بصفة عامة وجامعة المنوفية محل البحث بصفة خاصة - تحتاج إلى تبني نماذج جديدة كصيغة الجامعة الريادية ودعم وتعزيز الثقافة الريادية، وإعادة صياغة رؤيتها ورسالتها وأهدافها وتوجهاتها الاستراتيجية والريادية في اتجاه نموذج الجامعة الريادية (إيمان عبد الوهاب، ٢٠١٨).

فدعم وتنمية التعليم الريادي داخل الجامعات يتطلب وجود إستراتيجية داعمة للتعليم الريادي، واستخدام أساليب تعليم ريادية في مختلف التخصصات، وتعديل لوائح مختلف الكليات وإدراج مقررات دراسية خاصة بريادة الأعمال، وإنشاء مراكز للتعليم الريادي داخل الجامعات، وتحسين القدرات المؤسسية في ريادة الأعمال، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على التعليم الريادي وأنشطته (Arasti, Z., et al., 2012). بالإضافة إلى استغلال الفرص ونقاط القوة الداعمة للريادية وتحسين نقاط الضعف ومواجهة التهديدات المعوقة لها.

إلى جانب الخروج من ثقافة الاعتماد على الدولة في تأمين الوظائف والدخل والمعيشة إلى ثقافة الشراكة في تأمين الدخل والوظائف وتحسين طرق المعيشة ولتصبح مهمة الدولة تأمين البيئة وتهيئة الظروف الملائمة التي تساعد على تحفيز الإبداع من خلال التشريعات والقوانين والمؤسسات لكي يستطيع الأفراد إعالة أنفسهم وحل مشكلاتهم (ليلك الصفدي ورنأ أبو نفيسة، ٢٠١٢). فأصبحت الجامعات المصرية اليوم مطالبة بالتركيز على البعد الريادي وتنمية القيم الريادية من خلال ما توفره لهؤلاء الشباب من ثقافة واعية وصحيحة حول الريادية ومكوناتها وقيمها وأبعادها في ضوء اقتصاد المعرفة (عماد محمود، ٢٠١٧).

حيث يمكن تعزيز ثقافة ريادة الأعمال داخل الجامعات من خلال التعليم والتدريب، والتوجيه والإرشاد، والتمويل والتمكين المقدم للشباب الجامعي (على العثيم، ٢٠١٢). والذي سيؤدي إلى إكساب الشباب الجامعي الكفايات والمهارات التي تتفق وسوق العمل والتوجهات العالمية لتعظيم فرص تشغيلهم وامتلاك مشروعاتهم الخاصة، ومواجهة التحديات والتعامل مع الأوضاع المتغيرة والتحول من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة (محمود أبو سيف، ٢٠١٦). ولذلك باتت ريادة الأعمال إحدى مراكز اهتمام القيادات السياسية بصفة عامة والقيادات المصرية الحالية بصفة خاصة فسعت الدولة المصرية إلى وضع خطة استراتيجية لنشر ثقافة ريادة الأعمال وتشجيع الابتكار والإبداع في المجالات المختلفة، والتحول إلى اقتصاد المعرفة وزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل وتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٧). وذلك بتشجيعها والسعي إلى إدماجها ضمن عملية التنمية الوطنية المستدامة التي تم إطلاقها في فبراير ٢٠١٦ وأطلق عليها رؤية مصر ٢٠٣٠ أو الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة، والتي تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كافة المجالات.

حيث تركز هذه الاستراتيجية على الارتقاء بجودة حياة المواطن وتحسين مستوى معيشته في مختلف نواحي الحياة، فيشير الهدف الثالث من أهداف التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ إلى

اقتصاد قوي تنافسي ومتنوع من خلال العمل على تحقيق نمو اقتصادي قائم على المعرفة ورفع درجة مرونة وتنافسية الاقتصاد وزيادة معدلات التشغيل وفرص العمل اللائق وتحسين بيئة الأعمال وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال (الموقع الرسمي لرئاسة الجمهورية، ٢٠٢١). وبذلك فإن مؤسسات التعليم العالي في مصر باعتبارها إحدى المؤسسات المساهمة في تحقيق أهداف الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة فهي تضطلع بمهمة أساسية وهي تكوين وتنمية رأس المال الفكري الذي هو عصب اقتصاد المعرفة، والذي يتيح للدولة أن تنتقل إلى تصنيفات أكثر تقدماً في ظل التحول من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة.

حيث تركز استراتيجية التعليم العالي على تحول الجامعات من مستهلك للمعرفة إلى منتج لها وتحقيق الملائمة بين التخصصات وسوق العمل على المستوى القومي والإقليمي وبالتالي الوصول إلى الجودة والكفاءة المطلوبة إعمالاً لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠، فكانت رؤية الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي في مصر ٢٠٣٠/٢٠٢٠ قائمة على تقديم كفاءات بشرية ذات قدرات ابتكارية متسقة مع احتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً بما يدفع الاقتصاد نحو التنمية المستدامة، ومن أهم الممارسات الرئيسية لهذه الإستراتيجية تدشين مبادرات ومشروعات لربط الطلاب بسوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً، وتنمية وتطوير إبداعات الشباب وريادة الأعمال (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠١٦). ولم تكن جامعة المنوفية بمنأى عن توجهات الدولة ووزارة التعليم العالي عند وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة ٢٠٣٠/٢٠٢٠ والتي اشتملت على رؤية ورسالة وغايات وأهداف استراتيجية داعمة لريادة الأعمال ونشر ثقافتها.

حيث أشارت رؤيتها إلى تطلع جامعة المنوفية إلى أن تكون من الجامعات الرائدة على المستويين المحلي والدولي في تقديم الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية الموجهة بأهداف التنمية المستدامة، كما تناولت رسالتها اسهام جامعة المنوفية في إعداد الكوادر البشرية اللازمة لسوق العمل وتأهيلها لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وكسب ثقة المجتمع، كما تناولت الغايات العامة لجامعة المنوفية إعداد خريج متميز مواكب لسوق العمل، وبحث علمي متميز يلبي احتياجات التنمية المستدامة، كما تم ترجمة هذه الغايات إلى مجموعة من الأهداف الاستراتيجية المحددة بإطار زمني وفقاً للخطة الاستراتيجية ومنها تطوير البرامج الدراسية بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، وتوفير مقومات ربط الخريجين بمؤسسات سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي، وتوفير بيئة داعمة للإبداع والابتكار وريادة الأعمال، وتطوير برامج دراسات عليا تتناسب مع احتياجات المجتمع ومؤسساته في إطار أهداف التنمية المستدامة، وتشجيع الابتكار في البحث العلمي في القضايا ذات الأولوية للمجتمع في إطار أهداف التنمية المستدامة (جامعة المنوفية، ٢٠٢٠). ولتحقيق ذلك قامت الجامعة بوضع مجموعة من المشروعات الفرعية ضمن خطتها الاستراتيجية لدعم الابتكار والإبداع ونشر ثقافة ريادة الأعمال ومنها:

وضع برامج لتطوير وتحديث التخصصات المهنية بجامعة المنوفية في ضوء احتياجات سوق العمل، واستحداث برامج وتخصصات وكليات جديدة تلبي احتياجات سوق العمل، وإعداد ملتقيات

لدعم ونشر الابتكار والابداع، وورش عمل لتعزيز الفكر الابتكاري، وإنشاء مركز ريادة الأعمال بالجامعة لتقديم الاستشارات العلمية والمهنية ودعم رواد الأعمال، وربط الابتكارات والأبحاث ببرامج ريادة الأعمال، وعقد مؤتمرات للإبداع والابتكار على مستوى الجامعة وتكريم المبتكرين والمبدعين، واستحداث جائزة جامعة المنوفية للابتكار والأبداع (جائزة رائد الأعمال المتميز) (جامعة المنوفية، ٢٠٢٠). وقد شرعت جامعة المنوفية في تنفيذ الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠ / ٢٠٣٠ لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها ونشر ثقافة العمل الحر والابتكار والأبداع من خلال العديد من الأنشطة والفاعليات والمشروعات ومنها إنشاء مكتب لتنمية المهارات وريادة الأعمال والتوظيف التابع لمركز تسويق خدمات جامعة المنوفية وهو المسئول عن نشاط ريادة الأعمال داخل الجامعة، وعقد الشراكات لتحقيق تنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال وتوفير التدريبات والدعم لرواد الأعمال سواء داخل الجامعة أو خارجها، وعقد دورات تدريبية ومهنية لتأهيل الطلاب لسوق العمل، وتدشين مركز ريادة الأعمال المجتمعية (حاضنة أعمال) بجامعة المنوفية برعاية وزارة الشباب والرياضة، وبرنامج حاضنات الفائزين ضمن بروتوكول تعاون مع وزارة التضامن الاجتماعي، وتوقيع بروتوكول تعاون مع شركة اسكيلر بلاس لتقديم دورات تدريبية بشهادات دولية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، وبروتوكول تعاون مع مؤسسة بوابتك للخير والتنمية لتوفير منح أو فرص تدريبية للطلاب في مجال ريادة الأعمال، بالإضافة إلى إقامة العديد من المؤتمرات عن ريادة الأعمال داخل الجامعة (موقع جامعة المنوفية، ٢٠٢١). مما يعكس حرص جامعة المنوفية والقائمين عليها على نشر ثقافة ريادة الأعمال ودعم الاستراتيجيات والمهارات الريادية بين طلابها وفي محيطها المجتمعي، وعلى الرغم من ذلك لم تجر دراسة علمية لقياس دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب حتى الآن.

ومن أهم المهارات الريادية التي يجب أن يكتسبها رائد الأعمال والقائم على الأعمال الحرة لمواجهة متطلبات سوق العمل مهارة القيادة، لما للقيادة من دور مهم، وقدرة على التأثير في تشكيل اتجاهات وسلوكيات الآخرين (نبيل خليل وآخرون، ٢٠١٩).

وبالأخص القيادة الريادية ذلك النمط القيادي الذي أصبح متطلباً من متطلبات القرن الحادي والعشرين، فالقيادة الريادية قادرة على التحفيز، والتغيير النفعي والابتكار واستثمار الفرص، كما تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية (سهير الجيار، ٢٠١٨) فهي أحد الأنماط القيادية الفعالة التي قد تتمكن من مواجهة التحديات في عصر يتسم بالتنافسية والتغيير المستمر (هالة مغاوري، ٢٠١٧).

ذلك لأن القيادة الريادية تسمح للقادة بتطوير وتحسين الأداء، وحل مشكلاتها بطرق جديدة ومختلفة وغير تقليدية، كما تفتح المجال لنقل القدرات في اكتشاف فرص جديدة واستثمارها للرفع من المكانة التنافسية، وإيجاد مناخ تنظيمي داعم للإبداع والتغيير الإيجابي المطلوب لمواجهة مختلف التحديات بفعالية (Yang, Ch. W., 2008 , Pirie, Z. A. L., et al., 2014)، فالأفراد الذين يتمتعون بمهارات خاصة بالابتكار والقيادة الريادية يرتفع عليهم الطلب

داخل القوى العاملة المعاصرة. ويتجاوز هذا الطلب معظم إن لم يكن جميع المهن والمسارات المهنية (Mars, M. M., & Torres, R. M., 2018). لذلك فقد حظي موضوع القيادة الريادية عناية بالغة من المتخصصين والباحثين وتزامن ذلك في الألفية الثالثة حين تبلور المفهوم وبرزت انعكاساته الإيجابية على تحسين الأداء وتعزيز القدرات التنافسية للعنصر البشري، واقترن نمو المفهوم بالتطورات العلمية والإدارية والتقنية والاجتماعية، ودعت الحاجة إلى رفع شعار الريادية بأساليب تخرج عن نطاق المألوف إلى الإبداع والاستباقية والتنافسية (فاطمة معوض، حصة الضويان، ٢٠٢٠).

فالقيادة الريادية هي نوع من القيادة تعتمد على الإبداع والمخاطرة والمبادأة (سهير الجبان، ٢٠١٨) وتتطلب التنقل من العمل التقليدي إلى العمل الإبداعي المتجدد والمسئولية المشتركة بين كل افراد العمل وليس القائد وحده، ولذا ينبغي على كل فرد ان يتميز بمجموعة من المهارات الإبداعية التي تؤهله للقيام بذلك (شعبان هلال، ٢٠٢٠). ومن أهم متطلبات القيادة الريادية اللازمة لطلاب الجامعة كما ذكرتها فاطمة معوض وحصة ضويان (٢٠٢٠) استخدام أساليب تعليمية تعزز مهارات التفكير الريادي وتشجع النقد والتحليل والاستنتاج، والتدريب العملي المستمر لتنمية مهارات القيادة الريادية.

لذلك فقد أوصت دراسة كلاً من (Chen, M. H., & Agrawal, S., 2018) Mars, M. M., & Torres, R. M., (2018) بتعزيز المناهج الجامعية لتعليم القيادة الريادية وتعزيز القدرات الجماعية للطلاب، والتدريب على مهارات القيادة الريادية والتنسيق بين الجامعة ومراكز التدريب في ذلك، ليصبحوا قادة فعالين في التغيير أي وكلاء التغيير.

كما أوصت دراسة (هالة مغاوري، ٢٠١٧) إلى ضرورة تطوير قدرات الطلاب من خلال تعليم الكفاءات اللازمة لتحقيق القيادة الريادية، من خلال المواقف الاجتماعية المختلفة التفاعلية والعملية، لذلك فقد أكدت دراسة (Chen, M. H., & Agrawal, S., 2018) على أهمية تعليم القيادة الريادية وتدريب الطلاب على مهاراتها، كما أوصت دراسة فاطمة معوض، وحصة الضويان (٢٠٢٠) بضرورة الاهتمام بتصميم مواد تعليمية تؤكد على أهمية القيادة الريادية، وكيفية ممارستها، والاهتمام بتعليم الطلاب كيفية صقل قدراتهم الريادية في مجال القيادة. مع ضرورة توفير بيئة جامعية أكاديمية وتنظيمية واجتماعية وتطوير المناهج الجامعية بحيث تكون داعمة لأبعاد القيادة الريادية والتوجه نحو التعليم الجامعي القائم على تنمية التفكير الريادي والمهارات الريادية لطلاب الجامعة.

وفي ذلك فقد أوضحت دراسة علوية الزبير، وسلوى أبو ضيف (٢٠١٨) أن تعزيز وتوعية الطالبات بأهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال مراكز الأعمال الريادية بالجامعة يساهم في تعزيز مختلف المهارات الريادية لديهم.

حيث أشارت دراسة (Bagheri, A., & Pihie, Z. A. L., 2009) إلى أن برامج ثقافة ريادة الأعمال تؤثر تأثير هام وبارز على كفاءة القيادة الريادية لدى طلاب المرحلة الجامعية وأن

هناك علاقة إيجابية بين دمج برامج ريادة الأعمال بالمناهج والمقررات الجامعية وبين تطوير المهارات الريادية لدى الطلاب، كما أشارت دراسة (O'Connor, A., 2013) إلى أن وجود خطة شاملة لتعليم ثقافة ريادة الأعمال أمر ضروري لتطوير واكتساب المهارات الريادية.

ومن أهم ممارسات القيادة الريادية التي يجب تهيئة الريادي لها، العمل ضمن فريق والرؤية الواضحة والتطوير المستمر، مع ضرورة تبني الجامعات للفكر الريادي في بناء المناهج وأساليب التعليم القائمة على الإبداع، وتهيئة البيئة الأكاديمية والتنظيمية الداعمة (سالم القحطاني، ٢٠١٥؛ هالة مغاوري، ٢٠١٧؛ سهير الجيار، ٢٠١٨).

فالتعليم الريادي يغرس ثقافة الإبداع لدى الطلاب ويدرب الشباب على التفكير الاستراتيجي ووضع الرؤى المستقبلية كأحد مهارات القيادة الريادية، Akinboye, A., & Pihie, (2014)، Z. A. L., (2016)، Sandri, S., (2016). كما أشارت دراسة دعاء السر (٢٠١٧) إلى أن نشر ثقافة ريادة الأعمال هو الأساس في دفع الطلاب نحو الريادة والمبادرة والابتكار، وأن اهتمام الجامعة بالتعليم الريادي وتقديرها لإبداع وابتكار الطلاب يزيد من دافعيتهم للتعلم وتقديم أفكارهم الريادية. وفي ذلك أوضحت دراسة وجدي عبد ربه (٢٠١٨) أن تعلم ريادة الأعمال والمهارات الريادية هي خطوة أساسية قادرة على غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل، فهي تنتج رواد في الإبداع والابتكار أي يمكن أن تخلق قيادات ريادية واعدة. حيث أشارت فاطمة معوض وحصة الضويان (٢٠٢٠) إلى أن مقدار التفوق الريادي في أي مجتمع وما يكتسبه الأفراد من مهارات ريادية وقيادية يتحدد بمدى تعرض الشباب لأنشطة وبرامج تعليمية ريادية تغرس الثقة في النفس وتعزز الرغبة والقدرة على إقامة مشروع خاص.

وعلى الرغم من أن ريادة الأعمال مفهوم يمكن تطبيقه على المشروعات الصغيرة والكبيرة على حدٍ سواء إلا أن المشروعات الصغيرة حققت أنشطة ريادية لا تقارن بغيرها، فقد ساهمت المشروعات الصغيرة والمتوسطة مساهمة واضحة خلال العقود الأخيرة في الأنشطة الاقتصادية للعديد من الدول خاصة فيما يتعلق بإيجاد فرص عمل دائمة (أشرف محمد، ٢٠١٧)، حيث أصبح موضوع المشروعات الصغيرة من الموضوعات التي تشغل حيزاً كبيراً في قضية التنمية الاجتماعية والاقتصادية في العالم وذلك نتيجة للدور الذي أضحت تؤديه باعتبارها رائداً حقيقياً وخياراً استراتيجياً للتنمية المستدامة وتشغيل الأيدي العاملة (محمد خثير وزبير محمد، ٢٠١٧)

فالمشروعات الصغيرة تشكل اليوم محور اهتمام السياسات الصناعية الهادفة لتخفيض معدلات البطالة في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، وتلعب دوراً هاماً في تحقيق التنمية نظراً لمساهمتها الفعالة في تكوين الدخل القومي وخلق فرص عمل واسعة وحل أساسي لمشكلة البطالة وتحقيق النمو الاقتصادي (Eshetu, T., & others., 2013) طارق عامر وإيهاب المصري، ٢٠١٧؛ (Israel, A., & Hitzeroth, M., 2018) فهي بمثابة طوق النجاة وطريق هام لتحقيق التنمية المستدامة وإيجاد فرص عمل للشباب (محمود رضوان، ٢٠٢٠).

حيث أشار دراسة كلاً من هيفاء بن شلهوب (٢٠٠٩)؛ أماني محمد (٢٠١٣) إلى أن المشروعات الصغيرة بالمناطق العشوائية تساهم في تنمية الأفراد وتحسين ظروفهم المعيشية وتعمل على توفير فرص جديدة للعمل، كما أن لها دور هام في تحسين نوعية الحياة للشباب اقتصادياً واجتماعياً.

ولذلك بدأ تزايد اهتمام الدول بدعم المشروعات الصغيرة ورعايتها والاهتمام بها، والاهتمام برواد الأعمال وتأهيلهم وتنمية مهاراتهم، نظراً للدور الأساسي الذي يقومون به في دعم اقتصاديات الدول، فالمنشآت الصغيرة تمثل الأغلبية في أغلب اقتصاديات دول العالم (نسرين الحديدي ونرمين سعد، ٢٠١٦). حيث تشكل المشروعات الصغيرة نسبة ٩٥٪ من إجمالي المشروعات في العالم، إذ تسهم في تحقيق عدة ميزات اقتصادية منها مكافحة البطالة وتعزيز معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي وزيادة حجم الصادرات، وتحسين القوة التنافسية وزيادة النشاط الاقتصادي (المرصد المصري، ٢٠٢٠).

هذا وقد تبنت مصر كأحد الدول الساعية لتحقيق التنمية التوجه نحو المشروعات الصغيرة كمنهج يواجه العديد من مشكلات التنمية والمجتمعات المحلية، وانطلاقاً من الإيمان بأن المشروعات الصغيرة هي أحد الحلول الناجحة لمواجهة مشكلة البطالة وزيادة معدلات التشغيل (خالد عبد الشافي، ٢٠٠٢). ووفقاً لما أشارت إليه وزارة التخطيط، فإن المشروعات الصغيرة والمتوسطة تساهم بنحو ٨٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي المصري، وتغطي ٩٠٪ من التكوين الرأسمالي، فيما تمثل المشروعات الصناعية الصغيرة ١٣٪ من قيمة الإنتاج الصناعي. ولكن تبلغ نسبة مساهمة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في إجمالي الصادرات المصرية نحو ٤٪ فقط. (المرصد المصري، ٢٠٢٠)

حيث تعاني المشروعات الصغيرة من العديد من المشكلات والتي أشارت إليها دراسة Liu, Y., & Zhong, W., (2018)؛ ودراسة عماد علي (٢٠١٢) من أن ضعف تدريب وتعليم العاملين بالمشروعات الصغيرة وعدم فهمهم لطبيعة وثقافة المشروعات الصغيرة يعد من أهم المعوقات التي تواجهها، بالإضافة لما أكدته ودراسة أحمد المشهراوي ووسام الرملاوي (٢٠١٥)، ودراسة Woida, M., (2019) من أن أصحاب المشروعات الصغيرة يعانون من ضعف التخطيط والتنظيم والتدريب المهني كما أنهم لا يقومون بدراسة المجتمع بصورة جيدة ويتم العمل بطريقة عشوائية مما يوجد صعوبة في العمل وتحقيق أهدافهم وضعف قدراتهم على إدارة وقتهم بكفاءة وضعف السمات القيادية ونقص الخبرات الفنية لديهم .

إلا أن هناك بعض المعوقات المرتبطة بالتعليم تواجه الأفراد في اتجاههم لريادة الأعمال والعمل الحر والمشروعات الصغيرة، وتتمثل هذه المعوقات كما أشار إليها منصور العتيبي ومحمد موسى (٢٠١٥)؛ محمد عبد الفتاح (٢٠١٦) في عدم الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، وعدم وجود برامج تدريبية مكاملة للتعليم الجامعي، وعدم تشجيع التعليم المستمر، وقصور في التعليم القائم على الإبداع والابتكار والتحليل والربط، والفجوة الكبيرة بين ما يتم تدريسه من مقررات في المؤسسات التعليمية، وما يتطلبه سوق العمل، وغياب الدعم المقدم للطلاب الموهوبين والمبدعين، وعدم تشجيعهم على تنفيذ أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة، وعدم اهتمام الدولة بتشجيع ريادة الأعمال، أو تشجيع الخريجين للاتجاه نحوها، أو مساعدتهم وتوفير

متطلبات تنفيذ مشروعاتهم. لذلك فقد أوصت دراسة **راشد الحمالي وهشام العربي (٢٠١٦)** بضرورة أن تعمل الجامعة على تطوير برامجها لإكساب خريجها المعارف والمهارات اللازمة للقيام بمبادرات الأعمال بصرف النظر عن تخصصاتهم العلمية. وفي نفس السياق اكدت دراسة **Dudin, M., & Ivashchenko, N., (2016)** على ضرورة تبني مؤسسات التعليم العالي انشاء ودعم المشروعات الصغيرة وإيجاد تنسيق بين الكليات ومؤسسات المجتمع لتنفيذ العديد من المشروعات الصغيرة.

بالإضافة لما أكدته دراسة **أمجد عبد العالي (٢٠١٢)** من ضرورة توجيه خريجي الجامعات الي المشروعات الصغيرة من خلال الأنشطة والندوات والبرامج والدورات التدريبية والمطبوعات لتنمية مهاراتهم الفنية وتزويدهم بمعلومات عن المؤسسات المجتمعية التي تقدم خدمات متعلقة بالمشروعات الصغيرة، كما أشارت دراسة **Oseni, E. F., (2017)** إلى ضرورة اكساب طلاب الجامعة مهارات إقامة المشروعات الصغيرة من خلال تدريس مقرر أو تضمين المهارات المرتبطة بإقامة المشروعات الصغيرة ضمن المقررات الدراسية والأنشطة الجامعية من اجل التخفيف من حدة البطالة داخل المجتمع.

فاتجاه الشباب الجامعي نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة يحدد استعداده من خلال خبراته التي يكون لها تأثير توجيهي في استجابة الفرد نحو الموضوعات المتعلقة بالعمل الحر من خلال دور المؤسسات التربوية في تفعيل هذا الاتجاه، وزرع ثقافة ومهارات العمل الحر من خلال تنمية فكر وقدرات الطلبة أثناء دراستهم بكلياتهم وإعدادهم لمتطلبات سوق العمل (نجلة مرتجى، ٢٠٠٦). فالطلاب الذين يدرسون في الجامعة مقررات تتعلق بالمشروعات الصغيرة الريادية يكون لديهم الاستعداد والنية للمشروع في عمل ريادي أعلى من الذين لا يدرسون تلك المقررات (ريم رمضان، ٢٠١٢).

هذا وقد أوصت العديد من الدراسات بضرورة تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الطلاب نحو العمل الحر لإقامة مشروعاتهم الخاصة والبعد عن انتظار الوظيفة (محمد دندراوي، ٢٠١١؛ منى أحمد، ٢٠١٣؛ Abebe, A., 2015) وذلك عن طريق زيادة الوعي الثقافي بأهمية العمل الحر. من هنا تبرز أهمية وضرورة توجه الشباب نحو مجال ريادة الأعمال هذا التوجه يجب أن يكرس كأداة فاعلة في إثارة اهتمام الملتهقين بمؤسسات التعليم والتدريب نحو ريادة الأعمال وتنمية اتجاهاتهم وتوجيههم نحو الإبداع والابتكار خاصة في ظل بيئة عالمية تتسم بالتغيرات المتلاحقة وتضاؤل الفرص والمجالات الوظيفية في كثير من البلدان خاصة بعد التحولات العالمية الكبرى (سامي الدبوسي، ٢٠١٧)

فمن أهم الأهداف التي تسعى برامج التعليم والتدريب الريادي إلى تحقيقها رفع مستوى وعي طلاب الجامعة عن العمل الريادي وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو العمل الحر (UNESCO., 2008). لذا فقد أصبح العمل على نشر فكر وثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر مطلباً مهماً من خلال المؤسسات التعليمية المختلفة بما تتضمنه من معارف وتدريب الطلاب على مهاراتها وإكسابهم اتجاهات إيجابية قوية نحوها والتأكيد على مدى تلبية البرامج التعليمية

الحالية لهذه المتطلبات (عبير عثمان، ٢٠١٨) حيث تعد الثقافة الريادية من العوامل المهمة التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال (انتصار الغويل، ٢٠١٨).

من هنا سعت الدولة المصرية إلى وضع خطة استراتيجية للتنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ وكان من أهم أهدافها تطوير التعليم الجامعي من خلال نشر ثقافة ريادة الأعمال وتشجيع الإبداع والابتكار في المجالات المختلفة وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات والتحديات التي تواجه المجتمع من جهة والتعليم الجامعي من جهة أخرى (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٧).

لذلك أصبحت الجامعات المصرية اليوم مطالبة بالتركيز على البعد الريادي وتنمية القيم والمهارات الريادية من خلال ما توفره لهؤلاء الشباب من ثقافة واعية وصحيحة حول الريادية ومكوناتها وقيمها وأبعادها في ضوء اقتصاد المعرفة من خلال الاهتمام بالأنشطة والفاعليات الريادية داخل الجامعة. لدعم الثقافة والمهارات الريادية والاتجاهات الإيجابية نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة: الأمر الذي دفع الباحثة لدراسة دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومدى إدراك الطلاب لما تقدمه الجامعة من تعليم وتدريب، وتوجيه وإرشاد، وتمويل وتمكين خاص بريادة الأعمال وعلاقة ذلك بمستويات المبادأة، والإبداع، والمخاطرة، والرؤية الإستراتيجية التي قد تدعم مهارات القيادة الريادية للشباب والاتجاهات الإيجابية نحو المشروعات الصغيرة طبقاً لمكونات الاتجاهات المعرفية والسلوكية والوجدانية في ضوء استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠، وبذلك يمكن صياغة مشكلة البحث الحالي في السؤال الرئيسي التالي: ما العلاقة بين دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ والذي يتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما مستوى وعي شباب الجامعة عينة البحث بدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بأبعادها؟
- ٢- ما مستوى شباب الجامعة عينة البحث في مهارات القيادة الريادية بأبعادها؟
- ٣- ما نوعية اتجاهات شباب الجامعة عينة البحث نحو المشروعات الصغيرة بأبعادها؟
- ٤- ما الأهمية النسبية لكلاً من أبعاد دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال (التعليم والتدريب- التوجيه والإرشاد- التمويل والتمكين) كما يدركه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية (المبادأة- الإبداع- المخاطرة- الرؤية الإستراتيجية) واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة (المكون المعرفي- السلوكي- الوجداني) في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟
- ٥- ما الأهمية النسبية لمعوقات ممارسة ريادة الأعمال بعد التخرج كما يدركها شباب الجامعة عينة البحث؟
- ٦- ما الأهمية النسبية لمقترحات شباب الجامعة عينة البحث لزيادة تفعيل دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال؟

- ٧- ما العلاقة بين كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟
- ٨- ما العلاقة بين بعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية (المستوى الدراسي، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة) وكلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؟
- ٩- ما الفروق بين شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات البحث (بيئة السكن، النوع، عمل الأم، نوع الدراسة)؟
- ١٠- ما الفروق بين شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات البحث (الكلية، المستوى الدراسي، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة)؟
- ١١- ما الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة (دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، الكلية، نوع الدراسة، المستوى الدراسي، بيئة السكن، النوع، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة) في تفسير حدوث المتغيرات التابعة مهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة لشباب الجامعة عينة البحث؟
- ١٢- ما التصور المقترح لآليات نشر ثقافة ريادة الأعمال في جامعة المنوفية؟

أهداف البحث

- يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:-
- ١- تحديد مستوى وعي شباب الجامعة عينة البحث بدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بأبعادها.
 - ٢- تحديد مستوى شباب الجامعة عينة البحث في مهارات القيادة الريادية بأبعادها.
 - ٣- تحديد نوعية اتجاهات شباب الجامعة عينة البحث نحو المشروعات الصغيرة بأبعادها.
 - ٤- تحديد الأهمية النسبية لكلاً من أبعاد دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال (التعليم والتدريب- التوجيه والإرشاد- التمويل والتمكين) كما يدركه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية (المبادأة- الإبداع- المخاطرة- الرؤية الإستراتيجية) واتجاهات

- الشباب نحو المشروعات الصغيرة (المكون المعرفي- السلوكي- الوجداني) في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٥- دراسة الأهمية النسبية لمعوقات ممارسة ريادة الأعمال بعد التخرج كما يدركها شباب الجامعة عينة البحث.
- ٦- دراسة الأهمية النسبية لمقترحات شباب الجامعة عينة البحث لزيادة تفعيل دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال.
- ٧- دراسة العلاقة بين كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٨- الكشف عن طبيعة العلاقة بين بعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية (المستوى الدراسي، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة) وكلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٩- دراسة الفروق بين شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات البحث (بيئة السكن، النوع، عمل الأم، نوع الدراسة).
- ١٠- تحديد طبيعة الفروق بين شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات البحث (الكلية، المستوى الدراسي، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة).
- ١١- تحديد الأهمية النسبية للمتغيرات المستقلة (دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، الكلية، نوع الدراسة، المستوى الدراسي، بيئة السكن، النوع، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة) في تفسير حدوث المتغيرات التابعة مهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة لشباب الجامعة عينة البحث.
- ١٢- وضع تصور مقترح لآليات نشر ثقافة ريادة الأعمال في جامعة المنوفية.

أهمية البحث

أولاً: - أهمية البحث في مجال التخصص:-

- ١- يستمد هذا البحث أهميته من كونه استجابة إلى التوجهات الحديثة في مجالات البحث العلمي ومتطلبات البصمة البحثية، ومواكبة الاهتمام العالمي والقومي والمحلي بدور ريادة الأعمال كأحد الآليات المعاصرة في تمكين الشباب وتعزيز النمو الاقتصادي وحل الكثير من

المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والتي أبرزها مشكلة البطالة ومواجهة زيادة أعداد خريجي الجامعة، بالإضافة إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وذلك عن طريق إعداد كوادر من القيادات الريادية، وتعديل وتغيير الاتجاهات السلبية نحو المشروعات الصغيرة للشباب حيث لم تعد ريادة الأعمال خياراً نأخذ به أو نتركه، بل أصبح ضرورة لبناء اقتصاديات الدول، وتنمية قدرتها التنافسية على المستوى العالمي والقومي، وتحقيق التنمية الوطنية المستدامة على المستوى المحلي.

٢- يسهم البحث في إلقاء الضوء على واقع دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب ومدى ما تقدمه الجامعة من تعليم وتدريب، وتوجيه وإرشاد، وتمويل وتمكين للطلاب لتطوير وتحفيز الحس الريادي في ضوء اقتصاد المعرفة لمساعدتهم في التعامل مع تحديات هذا المجال، ومن ثم تحديد نقاط الضعف لتلافيها ونقاط القوة لتدعيمها، وبالتالي وضع تصور مقترح لآليات نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل جامعة المنوفية.

٣- يُعد قياس الاتجاهات هو حيز الزاوية في تعديل وتغيير الاتجاهات السلبية وبالتالي فيمكن من خلال قياس اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة تعديل وتغيير هذه الاتجاهات إلى اتجاهات إيجابية بما يمثل بعداً جديداً في مجال التعليم والتدريب والذي يستهدف إثارة اهتمام الطلاب وتوجيههم نحو المشروعات الصغيرة والعمل الحر ودور الجامعة في تشكيل هذه الاتجاهات لما لها من أهمية في مواجهة مشكلة البطالة وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٤- يُعد هذا البحث أحد الإسهامات العلمية لإثراء المكتبة العربية بدراسات خاصة بتقييم دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال وانعكاسها على مهارات القيادة الريادية وتكوين اتجاهات إيجابية نحو المشروعات الصغيرة لدى شباب الجامعة حيث لم تنطرق أي دراسة سابقة لقياس دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كاتجاه قومي للتحويل من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة.

٥- يمكن الاستفادة متخصصي إدارة المنزل والمؤسسات من نتائج هذا البحث في إعداد وتنظيم المادة العلمية اللازمة لتنظيم الندوات وورش العمل والمحاضرات التوعوية والدورات التدريبية لرفع الوعي بأهمية نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة كمتغيرات فاعلة في تعظيم فرص التشغيل الذاتي للشباب في مواجهة مشكلة البطالة.

٦- يستمد هذا البحث أهميته من ندرة الدراسات العربية المرتبطة بالقيادة الريادية للعنصر البشري حيث أن جميع الدراسات التي تناولت القيادة الريادية في العالم العربي تناولت القيادة الريادية داخل المؤسسات عامة والتعليمية خاصة كمدخل لتطوير الأداء المؤسسي ولم تنطرق إليها من مدخل فردي كمهارة لشباب الجامعة.

ثانياً: - أهمية البحث في مجال خدمة المجتمع: -

- ١- تتمثل الأهمية التطبيقية للبحث في خدمة المجتمع فيما يقدمه البحث من تصور مقترح لأليات نشر ثقافة ريادة الأعمال في جامعة المنوفية والتي يمكن أن يستفيد منها صناع القرار ومخططي البرامج التعليمية واللوائح الداخلية داخل الجامعات المصرية بصفة عامة وجامعة المنوفية بصفة خاصة في إعداد البرامج التعليمية وبرامج التعليم المستمر والتنمية المهنية في ضوء متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال الداعمة لتعظيم فكرة التشغيل الذاتي وتنمية مهارات القيادة الريادية والاتجاهات الإيجابية نحو المشروعات الصغيرة لدى الشباب الجامعي بمختلف التخصصات.
- ٢- تفيد النتائج الوصفية للبحث عن مقترحات شباب جامعة المنوفية لتفعيل دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال القيادات الجامعية لزيادة تفعيل هذا الدور، ونتائج معوقات ممارسة ريادة الأعمال بعد التخرج في محاولة لتذليل هذه العقبات بربط مخرجات التعليم بمتطلبات سوق العمل في ضوء الثقافة الريادية.
- ٣- تفيد نتائج البحث الحالي العاملين في مجال الاتصال والإعلام بكافة وسائله عند إعداد وتوجيه الرسائل الإعلامية للتوعية بدور ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة في تعزيز فرص التنمية البشرية والعدالة الاجتماعية وتحقيق أهداف التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٤- يمكن الاستفادة من نتائج البحث في إعداد البرامج التدريبية لتنمية مهارات القيادة الريادية والاتجاهات الإيجابية نحو المشروعات الصغيرة كقاطرة للتنمية المستقبلية للشباب الجامعي وتحقيق أهداف التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٢٠/٢٠٣٠.

فروض البحث

- ١- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٢- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية (المستوى الدراسي، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة) وكلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات البحث (بيئة السكن، النوع، عمل الأم، نوع الدراسة).

- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات البحث (الكلية، المستوى الدراسي، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة).
- ٥- تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، الكلية، نوع الدراسة، المستوى الدراسي، بيئة السكن، النوع، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة) في تفسير حدوث المتغيرات التابعة مهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة لشباب الجامعة عينة البحث طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ومعاملات الارتباط مع المتغيرات التابعة.

الأسلوب البحثي

أولاً: - المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية للبحث: -

ريادة الأعمال Entrepreneurship: أشار منصور العتيبي، ومحمد موسى (٢٠١٥) إلى ريادة الأعمال بأنها إنشاء عمل خاص وإدارته من خلال إنفاق الوقت والجهد وتحمل تبعاته النفسية والاجتماعية والمالية واستثمار عوائده لتحقيق الرفاهية الاجتماعية وبناء المستقبل. كما أشار إليها محمد عبد الفتاح (٢٠١٦) بأنها التوجه برغبة لإنشاء عمل خاص يديره الفرد من خلال بذل الفكر والجهد والوقت والمال، ويتحلى فيها بروح المغامرة وتقبل المخاطرة المحسوبة، وتحمل التبعات النفسية والاجتماعية والمالية لذلك، واستثمار عوائده في التوسع الأفقي أو الرأسي لتوفير فرص عمل جديدة له ولغيره للتخفيف أو الحد من البطالة، وكذلك تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لنفسه ولغيره، والمساهمة في بناء مستقبله ومستقبل وطنه، والمساهمة في إحداث تطوير، وتنمية، وطنية شاملة، ومستدامة. وتعرف **ريادة الأعمال إجرائياً**: - بأنها أي نشاط يهدف لتأسيس وإدارة عمل حر من خلال تقديم مشروعات جديدة وأفكار إبداعية مبتكرة، بعيداً عن العمل في القطاع الحكومي أو الخاص، وتحمل تبعاته النفسية والمالية والاجتماعية، واستثمار عوائده لبناء مستقبل الفرد، والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية المستدامة.

ثقافة ريادة الأعمال Entrepreneurship Culture: عرف منصور العتيبي، ومحمد موسى (٢٠١٥) 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. كما عرفها محمد عبد الفتاح (٢٠١٦) بأنها مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم وتعزز وتشجع المبادرات الفردية والتشغيل الذاتي والعمل الحر، والسعي لامتلاك المشروعات، أو تأسيسها، أو تطويرها، أو إدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة، والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الفرد والمجتمع. وتعرف **ثقافة ريادة الأعمال إجرائياً**: - بأنها مجموع ما يؤمن به ويعتقده الشباب من معارف وقيم ومهارات واتجاهات إيجابية مرتبطة

بالعمل الحر وإدراك فرص التوظيف الذاتي لتمكن الشباب من إقامة مشروعاتهم الخاصة وإدارتها بنجاح من خلال ما يقدم لهم من تعليم وتدريب، وتوجيه وإرشاد، وتمويل وتمكين، وتهيئة بيئة داعمة للعمل الريادي تمكنهم من إدراك الطرق التي يستطيعون بها المساهمة في تحقيق الرفاهية الذاتية، والتنمية الوطنية المستدامة.

دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال: يقصد به إجرائياً مجموع ما تقدمه جامعة المنوفية للطلاب من معارف وقيم ومهارات واتجاهات إيجابية مرتبطة بالعمل الحر لرفع الوعي بدور وأهمية ريادة الأعمال في خلق فرص التشغيل الذاتي لمواجهة مشكلة البطالة واستيعاب زيادة أعداد الخريجين، والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية الوطنية المستدامة، من خلال ما تقدمه من تعليم وتدريب، وتوجيه وإرشاد، وتمويل وتمكين للطلاب وتهيئة بيئة جامعية داعمة للعمل الريادي.

دور الجامعة في التعليم والتدريب: يقصد به إجرائياً الدور الذي تقوم به جامعة المنوفية في تقديم فرص التعليم والتدريب الخاصة بريادة الأعمال للطلاب من خلال بنية تحتية مواتية للعمل الريادي، والبرامج والمقررات الدراسية والأنشطة الطلابية الداعمة لتطوير مهارات التفكير الابتكاري والإبداعي وتقديم البرامج التدريبية وورش العمل والمحاضرات والندوات التي تهدف لتطوير مهارات الذات ومهارات العمل الريادي واستخدام أساليب فاعلة لنشر ثقافة ريادة الأعمال.

دور الجامعة في التوجيه والإرشاد: يقصد به إجرائياً الدور الذي تقوم به جامعة المنوفية في التوجيه والإرشاد للعمل الريادي للطلاب من خلال رؤية ورسالة واستراتيجية وقيادة داعمة لريادة الأعمال وأساليب فاعلة لخدمات الإرشاد المهني والتفكير الريادي، وتوفير المعلومات اللازمة للتحفيز على الفكر والعمل الريادي.

دور الجامعة في التمويل والتمكين: يقصد به إجرائياً الدور الذي تقوم به جامعة المنوفية في توفير فرص التمويل والتمكين للطلاب من ريادة الأعمال من خلال توفير اللوائح والقوانين الداعمة للعمل الريادي وتوفير فرص العمل للخريجين، وتقديم الدعم المادي اللازم للمشروعات الريادية الصغيرة للطلاب والخريجين وتوفير المنح وفرص التسويق للمشروعات الريادية للطلاب.

القيادة الريادية Entrepreneurial Leadership تعرفها سهير الجيار (٢٠١٨) بأنها

نوع من القيادة تعتمد على الإبداع والمخاطرة والمبادأة. كما تعرفها فاطمة معوض وحصه الضويان (٢٠٢٠) بأنها تلك القدرات التي يمتلكها طلبة الجامعة وتمكنهم من التفكير الإبداعي والمبادأة والاستقلال وتحمل المسؤولية وحل المشكلات واتخاذ القرارات والتي من شأنها الارتقاء بالمستوى الأكاديمي والاجتماعي والثقافي للطلبة. وتعرف مهارات القيادة الريادية إجرائياً بأنها مهارات القيادة التي يمتلكها الطالب الجامعي وتمكنه من المبادأة والتفكير الإبداعي والمخاطرة وتملكه لرؤية إستراتيجية عند التعامل مع فرق العمل، والتي من شأنها الارتقاء بالمستوى الريادي للطلاب وتحقيق التنمية الوطنية المستدامة.

المبادأة Proactiveness - إجرائياً هي قدرة الطالب على المبادرة بتقديم أفكار وأساليب

عمل جديدة غير مسبوقة، وحث الآخرين على تحقيق الأهداف المنشودة، والسبق في تقديم أفكار

أصلية مبتكرة لحل المشكلات، والقيام بالمهام واستنباط الحلول المتعددة للمشكلة الواحدة. وتشجيع فرق العمل على الإتيان بالجديد من المقترحات لتحقيق الأهداف المطلوبة مع التأثير في الآخرين، والمشاركة في مشاكل المستقبل، وحسن التصرف تجاهها واتخاذ القرارات الملائمة.

الإبداع Innovativeness - إجرائياً هي درجة المهارة الابتكارية التي يمتلكها الطالب عند معالجة المعلومات ومن ثم اتخاذ القرارات الملائمة، مع القدرة على نشر ثقافة الإبداع في حل المشكلات بين أفراد فريق العمل.

المخاطرة Risking - إجرائياً هي ميل الطالب إلى المخاطرة والاستعداد للمجازفة وتحمل عدم اليقين عند اتخاذ القرارات أو طرح وتنفيذ أفكار جديدة غير مأثوفة مع إمكانية تخطي الشعور بالخوف والقلق من الفشل أو من غموض التجربة الجديدة وعدم التأكد واتخاذ عبء المسئولية عن ذلك في المستقبل.

الرؤية Vision: يقصد بها امتلاك رؤية واضحة للمستقبل تسعى لتحقيقها من خلال ترجمتها إلى خطط إجرائية عملية، وتذلل لها العقبات بشتى الطرق المبدعة الممكنة وتحمل المخاطرة لتحقيقها (هالة مغاوري، ٢٠١٥)

الرؤية الإستراتيجية The Vision Strategic: - إجرائياً هي قدرة الطالب على وضع صورة ذهنية للمستقبل تتسم بالطموح والوضوح يسعى لتحقيقها من خلال الإمكانيات المتاحة تتسم بالواقعية، والمثالية، وذات مصداقية، وجاذبية.

الاتجاهات Attitudes: تعرف الاتجاهات بأنها حالة استعدادات عقلية ونفسية وعصبية تتكون لدى الفرد من خلال الخبرة والتجربة التي يمر بها الفرد، وتؤثر هذه الحالة تأثيراً ملحوظاً على استجابات الفرد أو سلوكه إزاء الأشياء والمواقف (زهير عابد، ٢٠١٣).

المشروعات الصغيرة Small Projects: هي استثمار يوجه لإنتاج محدد لتحقيق عائد ربح لصاحبه وعائد نفعي على المجتمع ويتميز بانخفاض حجم رأس المال المستثمر والتكنولوجيا البسيطة المستخدمة (محمد هيكل، ٢٠٠٣). كما عرفها سمير العبادي وميساء سلمان (٢٠١٥) بأنها هي تلك المشروعات التي يديرها مالك واحد ويتكفل بكامل المسؤولية بأبعادها الطويلة الاجل (الاستراتيجية) والقصيرة الاجل (التكتيكية) كما يتراوح عدد العاملين فيها ما بين ١٠ - ٥٠ عاملاً. وتعرف المشروعات الصغيرة إجرائياً بأنها تلك المشروعات ذات الملكية الخاصة التي يديرها مالك واحد بعدد قليل من العمال وحجم صغير من رأس المال وتنتج منتجات سلعية أو خدمية.

اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة إجرائياً: يقصد بها في هذا البحث رغبة واستعداد الشباب الجامعي لإقامة مشروعات صغيرة والتي تتضح من خلال ما يمتلكون من معارف ومعلومات عن المشروعات الصغيرة، ومشاعر وأحاسيس إيجابية تجاه فكرة إقامة المشروعات الصغيرة وممارسات سلوكية تؤكد رغبتهم في إقامة المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

المكون المعرفي Cognitive component: يقصد به مجموعة معارف ومعلومات ومعتقدات شباب الجامعة عن المشروعات الصغيرة وأهميتها ودورها المحلي والقومي في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠

المكون السلوكي behavioral component: يقصد به الممارسات التي يقوم بها شباب الجامعة أو يبنون القيام بها والتي تشير إلى الاتجاه الايجابي نحو المشروعات الصغيرة وأهميتها وتنمية قدراتهم على إدارتها مستقبلاً ودورها في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠

المكون الوجداني Emotional component: يقصد بها مشاعر وأحاسيس شباب الجامعة تجاه المشروعات الصغيرة من حيث تقدير قيمتها والشعور بأهميتها وحبها والإقبال عليها كوسيلة لتحقيق أهداف الفرد وتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

الشباب youth: يعرف البعض الشباب بأنهم أولئك الافراد الذين تتراوح أعمارهم ما بين (١٨: ٢٩ سنة) (أحمد صقر، ٢٠١٩).

شباب الجامعة University youth: يعرف إجرائياً في هذا البحث بأنهم طلاب السنوات النهائية من الدراسة والمقيدين بالفرقة الثالثة والرابعة والخامسة، وكذلك طلاب الدراسات العليا من مختلف كليات جامعة المنوفية.

رؤية مصر ٢٠٣٠ Egypt Vision 2030: تمثل رؤية مصر ٢٠٣٠ الأجندة الوطنية التي أطلقت في فبراير ٢٠١٦ وهي تعكس الخطة الاستراتيجية طويلة المدى للدولة لتحقيق مبادئ وأهداف التنمية المستدامة في كل المجالات، وتوطينها بأجهزة الدولة المصرية المختلفة، وتستند رؤية مصر ٢٠٣٠ على مبادئ "التنمية المستدامة الشاملة" و"التنمية الإقليمية المتوازنة" وتعكس رؤية مصر ٢٠٣٠ الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي. وتتضمن ثمانية أهداف هي جودة الحياة، العدالة والاندماج، اقتصاد قوي، معرفة وابتكار، الاستدامة البيئية، الحوكمة، السلام والأمن، المكانة الريادية (موقع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١).

ثانياً: - منهج البحث: - اتبع البحث الحالي المنهج الوصفي التحليلي.

ثالثاً حدود البحث: -

• **الحدود البشرية:**

شاملة البحث: ويقصد بها المجتمع الذي تم سحب عينة البحث منه، وقد اشتمل مجتمع البحث على جميع طلاب جامعة المنوفية المقيدين في السنوات النهائية من الدراسة بالفرقة الثالثة والرابعة والخامسة وكذلك جميع طلاب الدراسات العليا.

عينة البحث الاستطلاعية: اشتملت على (٣٠) شاب جامعي من جامعة المنوفية بنفوس مواصفات العينة الأساسية للبحث تم تطبيق الأدوات عليها بعد قياس صدق الأدوات عن طريق صدق المحكمين، وذلك لتقنين أدوات البحث إحصائياً.

عينة البحث الأساسية: ويقصد بها الأفراد الذين طبقت عليهم أدوات البحث، حيث اشتملت عينة البحث الأساسية على عدد (٣٦٤) من طلاب جامعة المنوفية تم اختيارهم بطريقة عمدية غرضية من الذكور والإناث ومن كليات نظرية وعملية من طلاب السنوات النهائية للفرقة الثالثة والرابعة والخامسة وطلاب الدراسات، وذلك حتى يكون قد مر بهم عدد سنوات الدراسة الكافية لإدراك دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتكوين اتجاهات نحو المشروعات الصغيرة أياً كانت هذه الاتجاهات إيجابية أو سلبية.

• **الحدود الجغرافية:** تم تحديد جامعة المنوفية كـمجال جغرافي للبحث، حيث تم تطبيق أدوات البحث بطريقة إلكترونية على طلاب الفرق النهائية والدراسات العليا بجامعة المنوفية، من خلال إعداد أدوات البحث باستخدام Google Form على Google Drive كنموذج إلكتروني وإرسال اللينك الخاص بالنموذج إلى مجموعة من الزملاء في عدد (٦) كليات من كليات جامعة المنوفية وهي كلية الهندسة، وكلية التربية، وكلية التربية طفولة، وكلية التربية النوعية، وكلية الاقتصاد المنزلي، وكلية الآداب لتطبيق الأدوات على طلاب الفرق النهائية والدراسات العليا بعد شرح كيفية ملء أدوات البحث، فتم الحصول على (٣٦٤) رداً إلكترونياً على النموذج الإلكتروني. لينك الاستبيان الإلكتروني.

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=mceGfNR-4kGb-rtm1BVkRjKxUJcsksxG2xTZSRMjRUN0dSMVNCTFNGRDQxQVJFNjIPIUEo2STM4MC4uu>

• **الحدود الزمنية:** استغرق تطبيق أدوات البحث وجمع البيانات فترة زمنية امتدت من بداية ١١/٤ إلى ٢٠٢٠/١٢/٦م وذلك بالتطبيق الإلكتروني.

رابعاً: تصميم وبناء وتقنين أدوات البحث:

أعدت الباحثة أدوات البحث التالية: -

- ١- استمارة البيانات الأولية لشباب الجامعة.
- ٢- استبيان دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة.
- ٣- استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة.
- ٤- استبيان اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة.

وفيما يلي شرح لهذه الأدوات

١- استمارة البيانات الأولية لشباب الجامعة:

تم إعدادها بهدف جمع البيانات الأساسية عن عينة البحث لتوصيف الخصائص الشخصية والأسرية لشباب الجامعة عينة البحث، والتحقق من صحة الفروض وتحقيق أهداف البحث، واشتملت على بيانات عن بيئة السكن (ريف- حضر)، النوع (ذكر- أنثى)، الكلية (كلية التربية النوعية، كلية الاقتصاد المنزلي، كلية التربية العام، كلية الآداب، كلية التربية طفولة، كلية

الهندسة)، نوع الدراسة (نظرية، عملية)، عدد أفراد الأسرة وقد تم تقسيمه إلى ثلاث فئات (٣ أفراد، من ٤: ٦ أفراد، أكثر من ٦ أفراد) (رقم حقيقي)، وعمل الأم (تعمل، لا تعمل)، والمستوى التعليمي لرب وربة الأسرة والذي تم تقسيمه إلى ثلاث فئات هي مستوى منخفض (أمي - يقرأ ويكتب - حاصل على شهادة إعدادية)، ومستوى متوسط (دبلوم - ثانوية عامة وما يعادلها - معهد متوسط)، ومستوى مرتفع (مؤهل جامعي - مؤهل أعلى من الجامعي)، وإجمالي الدخل الشهري للأسرة وتم تقسيمه إلى ثلاث فئات منخفض (أقل من ٣٠٠٠ جنية)، متوسط (من ٣٠٠٠: أقل من ٦٠٠٠ جنية)، مرتفع (٦٠٠٠ جنية فأكثر).

٢- استبيان دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة.

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع نشر ثقافة ريادة الأعمال ومنها دراسة راشد الحمالي، وهشام العربي (٢٠١٦)، محمد عبد الفتاح (٢٠١٦)، بسام الرميدي (٢٠١٨)، أسماء عبد الحي ومحمد مطر (٢٠١٨)، زينب على (٢٠٢٠)، محمد حرب (٢٠٢٠)، شيماء عبد الرازق (٢٠٢٠)، قامت الباحثة بإعداد استبيان أولى عن دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة. بهدف التعرف على مستويات وعي شباب الجامعة عينة البحث بدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، والتحقق من صحة فروض البحث وقد تم إعداد الاستبيان في ضوء التعريف الإجرائي لدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال في صورته الأولية يتكون من (٤٨) عبارة خبرية بعضها إيجابي والآخر سلبي مقسمة على ثلاثة أبعاد وهي:

البعد الأول: دور الجامعة في التعليم والتدريب: اشتمل هذا البعد على (١٩) عبارة تقيس مدى مساعدة البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية بجامعة المنوفية على رفع الوعي بريادة الأعمال، وتقديم الجامعة مقررات دراسية خاصة بريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، وتشجيع البرامج الدراسية على إجراء بحوث ومشروعات طلابية عن ريادة الأعمال، ومدى تطبيق الجامعة للتعليم القائم على الحفظ والتلقين لا الإبداع والابتكار، وإتاحة الجامعة الفرصة للطلاب للتعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرية، وتدعيم الأفكار والمقترحات الطلابية المبتكرة، وتشجيع على الإبداع والابتكار، والتدريب على مهارات الإبداع والابتكار وكيفية اختيار المشاريع وإعداد خطط العمل، وزيادة وعي الطلاب بأهمية ريادة الأعمال ودورها على مستوى الفرد وفي تنمية الدولة، وتقديم الندوات والدورات التدريبية التي تعمل على رفع ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، واهتمام الجامعة بتكوين ريادةيين من الطلاب، وتوفير الدورات التدريبية اللازمة لتنمية مهارات تنفيذ المشاريع الطلابية، ومدى اقتتار دور الجامعة في ريادة الأعمال على المحاضرات النظرية في المحافل العلمية، وتوفير الجامعة موقع إلكتروني لريادة الأعمال لنشر ما يستجد من فعاليات ودورات وأنشطة، والحرص على قياس مستوى الثقافة الريادية لدى الطلاب بصفة دورية، ومساعدة المقررات الدراسية على تنمية مهارات ريادة الأعمال، وحرص الجامعة على تقديم دورات تدريبية لتنمية مهارات إدارة الذات وتنمية الشخصية القيادية لدى الطلاب، وتركز الجامعة على تقديم دورات وورش عمل عن ريادة الأعمال لطلاب السنوات النهائية والخريجين.

البعد الثاني: دور الجامعة في التوجيه والإرشاد: واشتمل هذا البعد على (١٤) عبارة تقيس دور جامعة المنوفية في توفير القيادات التي تؤمن بأهمية العمل الريادي داخل الجامعة، وعمل الجامعة على تكوين اتجاهات إيجابية لدى الطلاب نحو ريادة الأعمال لتحويل ثقافة الطلاب من السعي للعمل في القطاع الحكومي أو الخاص إلى ثقافة العمل الحر، وتشجيع الجامعة الطلاب الرياديين على المشاركة في المبادرات الجامعية، ومشاركة رجال الأعمال في برامج التعليم الريادي أو الأنشطة الريادية بالجامعة، واستضافة الجهات الممولة للمشروعات الريادية الطلابية سواء في المؤتمرات العلمية أو الأنشطة الجامعية، وتشجيع الطلاب ليصبحوا رواد أعمال في المستقبل، التواصل مع الخريجين لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدوى للمشروعات الريادية والأعمال الحرة، وتنظيم لقاءات لاستعراض تجارب وخبرات رواد الأعمال الناجحين، واستضافة بعض أصحاب المشاريع الخاصة لتقديم محاضرات تعريفية حول فرص العمل الريادي المتاحة، وتوفير مكاتب الإرشاد المهني في الكليات لتقديم الإرشاد والتوجيه في مجال العمل الحر للطلاب، وإتاحة معلومات وافية عن فرص العمل الريادي المتاحة للطلاب في المجتمع المحلي، وتنظيم زيارات للطلاب لمؤسسات ومعارض ومشروعات ريادية ناجحة، وتحفيز الطلاب المبدعين في مجال ريادة الأعمال أو تقديم أفكار مبتكرة وإبداعية، وتنظيم حملات توعية بثقافة ريادة الأعمال بين منسوبيها.

البعد الثالث: دور الجامعة في التمويل والتمكين: واشتمل هذا البعد على (١٥) عبارة تقيس دور جامعة المنوفية في تمكين وتمويل الطلاب من خلال تركيز الجامعة على خلق فرص العمل لأبنائها أكثر من التركيز على التوظيف، والتعاون مع الجامعات الأخرى أو الجهات المتميزة في مجال ريادة الأعمال، توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرواد الأعمال الصغار من أبناء الجامعة وخريجها، أو الافتقار لوجود الموارد المالية اللازمة لدعم وتنمية المشاريع الطلابية، وتوفير هيكل متخصص في الجامعة لريادة الأعمال يتضمن أعضاء هيئة التدريس ورجال أعمال، والحرص على التواصل مع الخريجين وجهات الأعمال لتوفير فرص العمل الريادي، مع دعم الجامعة لأعضاء هيئة التدريس المعززين لروح المبادرة لدى الطلاب، ومدى صعوبة حصول الطلاب على التمويل اللازم للمشروعات الريادية، ودور الجامعة في توفير المناخ التنظيمي المناسب والإجراءات الداعمة لجهات التمويل في دعم مشروعات الطلاب، وتوفير شراكات مع رجال الأعمال لتنفيذ المشروعات الريادية للطلاب والخريجين، وتوفير التسهيلات اللازمة للطلاب والخريجين للبدء في مشروعات ريادية، وتوفير مركز خاص لاكتشاف ورعاية المتميزين والموهوبين من الطلاب، ومدى إمكانية تنظيم مسابقات للمتميزين من الطلاب في مجال الأفكار والمشروعات الريادية، وتوفير الدعم اللازم للطلاب لتحويل أفكارهم إلى أعمال ريادية، وتوفير فرص لأبنائها للتسويق لمشروعاتهم الريادية.

كما تضمن الاستبيان سؤالين وصفيين مفتوحين لتحديد الأهمية النسبية لمعوقات ممارسة ريادة الأعمال بعد التخرج كما يدركها شباب جامعة المنوفية عينة البحث، والأهمية النسبية لمقترحات شباب الجامعة عينة البحث لزيادة تفعيل دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال. وللتعرف على صدق الاستبيان تم استخدام الطرق التالية: -

١- **صدق المحتوى (صدق المحكمين):** حيث تم عرض استبيان دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين (٩ محكمين) من المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، ومجال ريادة الأعمال وقد أتفق السادة المحكمون على عبارات الاستبيان بنسب تراوحت ما بين ٩٩٪، ١٠٠٪، كما جاءت نسبة الاتفاق على الاستبيان ككل ٩٩.٥٪، وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمين، وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى.

٢- **صدق الاتساق الداخلي:** حيث تم قياس صدق الاتساق الداخلي لاستبيان دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة عن طريق تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) من شباب جامعة المنوفية بنفس مواصفات العينة الأساسية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد الخاص بها، وكذلك معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان دور جامعة المنوفية في نشر

ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة والدرجة الكلية للبعد وكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان

البعد الأول (التعليم والتدريب)		البعد الثاني (التوجيه والإرشاد)		البعد الثالث (التمويل والتمكين)	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٧٤٩	٢٠	**٠,٨٧٥	٣٤	**٠,٦٨٤
٢	**٠,٨٥٦	٢١	**٠,٩٣٢	٣٥	**٠,٧٧٥
٣	**٠,٩٨٣	٢٢	**٠,٩٩٢	٣٦	**٠,٥٧٤
٤	**٠,٨٤٩	٢٣	**٠,٦٦٧	٣٧	**٠,٧٩٨
٥	**٠,٦٨٤	٢٤	**٠,٩٤٨	٣٨	**٠,٧٦٥
٦	**٠,٧٦٤	٢٥	**٠,٨٧٨	٣٩	**٠,٨٩٧
٧	**٠,٦٧٦	٢٦	**٠,٦٠٢	٤٠	**٠,٨٨٤
٨	**٠,٨٨٣	٢٧	**٠,٧٧٨	٤١	**٠,٨٩٤
٩	**٠,٨٨٧	٢٨	**٠,٨٤٠	٤٢	**٠,٧٧٢
١٠	**٠,٩٥٩	٢٩	**٠,٩٦٨	٤٣	**٠,٨٠٤
١١	**٠,٦٩٨	٣٠	**٠,٨٧٥	٤٤	**٠,٦٤٨
١٢	**٠,٩٦٧	٣١	**٠,٨٩٩	٤٥	**٠,٩٥٧
١٣	**٠,٦٥٧	٣٢	**٠,٨٢٠	٤٦	**٠,٦٨٢
١٤	**٠,٨٥٧	٣٣	**٠,٦٧٧	٤٧	**٠,٧٩٠
١٥	**٠,٦٨٧	إجمالي البعد	**٠,٩٤٩	٤٨	**٠,٤٨٨
١٦	**٠,٧٦٩			إجمالي البعد	**٠,٩١٧
١٧	**٠,٦٢٩				
١٨	**٠,٨٦٧				
١٩	**٠,٩٦٧				
إجمالي البعد	**٠,٩٤٧				

❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

تشير نتائج الجدول (١) إلى أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات استبيان دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة والدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين ٠,٤٨٨، ٠,٩٩٢. في حين تراوحت معاملات ارتباط أبعاد الاستبيان مع الدرجة الكلية للاستبيان ما بين ٠,٩١٧ . ٠,٩٤٩. وجميعها قيم عالية ومقبولة إحصائياً ودالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على تجانس عبارات وأبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان وصلاحيته للتطبيق، وللتعرف على ثبات الاستبيان تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢) معاملات ثبات استبيان دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه

شباب الجامعة بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان ن=٣٠

معامل التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	المتغيرات
جيتمان	سبيرمان- براون			
٠,٨٨٠	٠,٨٨٢	٠,٩٢١	١٩	التعليم والتدريب
٠,٨٦٨	٠,٨٧٨	٠,٩٠٧	١٤	التوجيه والإرشاد
٠,٨٧٢	٠,٨٧٥	٠,٨٦٧	١٥	التمويل والتمكين
٠,٧٦٩	٠,٩٠٧	٠,٩٢٥	٤٨	إجمالي دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال

تشير نتائج الجدول (٢) إلى أن معاملات ثبات استبيان دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركها الطلاب قد حققت معاملات ثبات معقولة ومقبولة علمياً، حيث بلغت معاملات ثبات إجمالي الاستبيان وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان ٠,٩٢٥، ٠,٩٠٧، ٠,٧٦٩ على الترتيب، مما يشير إلى ارتفاع ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق، وبذلك يكون استبيان دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه الطلاب قد أصبح في صورته النهائية يتكون من (٤٨) عبارة تتحدد الاستجابة على هذه العبارات وفقاً لثلاثة اختيارات (نعم- إلى حد ما- لا) وعلى مقياس متصل (٣- ٢- ١) للعبارات الموجبة و(١- ٢- ٣) للعبارات السالبة، وبالتالي تكون أعلى درجة يتم الحصول عليها على الاستبيان (١٤٤) وأقل درجة هي (٤٨)، وقد تم تقسيم شباب الجامعة عينة البحث إلى ثلاث مستويات وفقاً لإدراكهم لدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال (منخفض- متوسط- مرتفع) باستخدام طريقة المدى الفعلي وفقاً للمعادلة التالية:

المدى = أعلى درجة مشاهدة - أقل درجة مشاهدة.

طول الفئة = المدى / عدد المستويات.

المستوى المنخفض من (أقل درجة مشاهدة): (أقل درجة مشاهدة + طول الفئة)

المستوى المتوسط من (أعلى درجة في المستوى المنخفض+): (أعلى درجة في المستوى المنخفض+1) + طول الفئة.

المستوى المرتفع من (أعلى درجة في المستوى المتوسط+1): (أعلى درجة في المستوى المتوسط+1) + طول الفئة. وبذلك يمكن تقسيم مستويات شباب الجامعة عينة البحث في إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية إلى ثلاث مستويات وفقاً للمعادلة السابقة كما هو موضح بالجدول التالي:-

جدول (٣) أعلى وأقل درجة استجابة المدى وطول الفئة والمستويات لوعي شباب الجامعة لدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال طبقاً لطريقة المدى الفعلي

الأبعاد	أعلى درجة استجابة	أقل درجة استجابة	المدى	طول الفئة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
التعليم والتدريب	٥٧	٢٠	٣٧	١٢,٣	٢٢ : ٢٠	٤٤ : ٣٣	٥٧ : ٤٥
التوجيه والإرشاد	٤٢	١٤	٢٨	٩,٣	٢٣ : ١٤	٣٢ : ٢٤	٤٢ : ٣٣
التمويل والتمكين	٤٥	١٥	٣٠	١٠	٢٥ : ١٥	٣٥ : ٢٦	٤٥ : ٣٦
إجمالي دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال	١٤٤	٥٣	٩١	٣٠,٣	٨٣ : ٥٣	١١٣ : ٨٤	١٤٤ : ١١٤

٣- استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة.

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع مهارات القيادة الريادية ومنها دراسة هالة مغاوري (٢٠١٧)، سهير الجيار (٢٠١٨)، تغريد عبد الحليم ومنى مرسل (٢٠١٩)، عبير القحطاني، محمد المخلافي (٢٠١٩)، شعبان هلال (٢٠٢٠)، شرين يوسف (٢٠٢٠)، نسرين صلاح الدين (٢٠٢٠)، فاطمة معوض، وحصة الضويان (٢٠٢٠)، قامت الباحثة بإعداد استبيان أولى عن مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة، بهدف التعرف على مستويات مهارات القيادة الريادية لشباب جامعة المنوفية، والتحقق من صحة فروض البحث، وقد تم إعداد الاستبيان في ضوء التعريف الإجرائي لمهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة في صورته الأولية يتكون من (٥٠) عبارة خبرية مقسمة على أربعة أبعاد وهي:

البعد الأول: المبادرة: اشتمل هذا البعد على (١٤) عبارة تقيس مدى توافر مؤشرات مهارات القيادة الريادية لدى شباب الجامعة عينة البحث من خلال القدرة على المبادرة والاستباقية في تقديم أفكار مبتكرة لحل مشكلات العمل الجماعي، والمبادرة ببناء وتشكيل فريق العمل الجماعي مع الزملاء، وتوقع المشكلات قبل حدوثها، والاهتمام بكل جديد في مجال التخصص، والقيام بأعمال تفوق توقعات الآخرين، وتشجيع الزملاء على عرض مقترحات جديدة لتطوير العمل الجماعي معاً، وتقديم أفكار جديدة لم تخطر ببال الزملاء، والمبادرة بتكوين مجموعات طلابية عبر تطبيقات التواصل الاجتماعي لتبادل المعلومات والخبرات، القدرة على إدارة الحوار والنقاش مع الزملاء أو الأساتذة، وتحفيز الزملاء على الجد والمثابرة لإنجاز ما يوكل إليهم من أعمال، وتحمل مسؤولية قيادة فريق العمل عند إنشاء

مجموعات عمل داخل الكلية، والقدرة على تقديم النصح والمشورة لأعضاء فريق العمل للقيام بالمهام المطلوبة على أحسن وجه، والمشاركة كقائد في المسابقات العلمية والثقافية التي تنظمها الكلية أو الجامعة، والمشاركة في الرحلات الاستكشافية بالجامعة.

البعد الثاني: الإبداع: واشتمل هذا البعد على (١٥) عبارة تقيس مهارات القيادة الإبداعية لشباب جامعة المنوفية من خلال القدرة على زيادة التفاعل مع الأفكار الإبداعية التي يعرضها الزملاء، وإمكانية الوصول لأفكار جديدة في تنفيذ أعمال الدراسة، واستخدام أساليب عمل مختلفة في تنفيذ مهام العمل، والقدرة على إبداء الآراء والمقترحات المبدعة لتفعيل أداء فريق العمل، والمشاركة في تبادل الخبرات والتعلم الجماعي مع الزملاء، وإدارة الخلافات بين أعضاء فريق العمل بطريقة مبتكرة، وزيادة الاستفادة بشكل أفضل من الموارد المتاحة، وابتكار طرق جديدة غير مسبقة للتعامل مع المشكلات، مع نشر ثقافة الإبداع بين الزملاء، واستخدام أفكار غير تقليدية لعرض وجهة النظر، وتحويل الأفكار النظرية في الدراسة إلى ممارسات عملية مبتكرة، مع ابتكار طرق جديدة في العمل وتحسين الأداء، وتحفيز قدرة الآخرين على الابتكار والإبداع، وحل المشكلات الصعبة بدون مساعدة، وتوليد أفكار إبداعية تطور من أداء فريق العمل.

البعد الثالث: المخاطرة : واشتمل هذا البعد على (١٠) عبارات تقيس مهارة المخاطرة لدى شباب جامعة المنوفية من خلال استخدام مداخل جديد للتعامل مع المشكلات، وتحمل مسئولية القرارات التي يصدرها، والتوصل لحلول جديدة للمشكلات التي تواجههم لأول مرة رغم مخاطرها، وتجربة أفكار جديدة غير مسبقة أياً كانت نتائجها، واتخاذ قرارات غير عادية، وعدم الشعور بالخوف أو القلق من الفشل في مواجهة أي تجربة أو أمر جديد، والمشاركة في الأنشطة التي تتسم بالصعوبة والتعقيد لدى الآخرين، وتقبل المواقف التي تتسم بالجرأة من الزملاء، والمجازفة بالتعامل مع المشكلات والمواقف الجديدة بأفكار خارج الصندوق، وتحمل مسئولية أي مخاطرة يقوم بها.

البعد الرابع: الرؤية الإستراتيجية: واشتمل هذا البعد على (١١) عبارة تقيس الرؤية الإستراتيجية لشباب جامعة المنوفية عينة البحث من خلال القدرة على وضع صورة ذهنية واضحة لما سيصبح عليه في المستقبل، وتحديد أهداف مستقبلية واضحة في حدود الإمكانيات، ربط الأهداف المستقبلية بمتطلبات البيئة الخارجية وسوق العمل، مع وضع أهداف مستقبلية إبداعية غير معتادة، وامتلاك الدافعية لمنافسة الآخرين، وإحداث التوازن بين الأهداف قصيرة المدى وطويلة المدى، وتحديد أهداف مستقبلية تمكن من استغلال قدرات إبداعية جديدة، وتحديد الأهداف في ضوء الاستفادة من التجارب الماضية، واستقراء الأحداث المستقبلية والتصرف في ضوءها، والمشاركة في وضع خطط إستراتيجية مع فريق العمل، واقتراح خطط تطويرية لتحقيق أهداف فريق العمل. وللتعرف على صدق استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة تم استخدام الطرق التالية:

١. **صدق المحتوى (صدق المحكمين):** حيث تم عرض استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين (٩محكمين) من المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، ومجال ريادة الأعمال وقد أفتق المحكمون على

عبارات استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة ما بين ٩٨٪، ١٠٠٪ كما جاءت نسبة الاتفاق على الاستبيان ككل ٩٩٪، وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمين، وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى.

٢. **صدق الاتساق الداخلي:** حيث تم قياس صدق الاتساق الداخلي استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة عن طريق تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية بلغ عددها ٣٠ من شباب جامعة المنوفية بنفس مواصفات العينة الأساسية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد الخاص بها، وكذلك معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٤) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان مهارات القيادة الريادية

لشباب الجامعة والدرجة الكلية للبعد وكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان ن = ٣٠

البعد الرابع (الرؤية الاستراتيجية)		البعد الثالث (المخاطرة)		البعد الثاني (الإبداع)		البعد الأول (المبادأة)	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٥٦٩	٤٠	**٠,٨٠٤	٣٠	**٠,٩٧٣	١٥	**٠,٨٤٥	١
**٠,٩٣٠	٤١	**٠,٩٠٨	٣١	**٠,٩١٤	١٦	**٠,٨٥٨	٢
**٠,٩٨١	٤٢	**٠,٨٩٠	٣٢	**٠,٨٩٤	١٧	**٠,٨٨٦	٣
**٠,٩٠٨	٤٣	**٠,٩١٣	٣٣	**٠,٥٦٧	١٨	**٠,٧٤٣	٤
**٠,٧١٣	٤٤	**٠,٩٤٥	٣٤	**٠,٨٩٧	١٩	**٠,٥٤١	٥
**٠,٤٥٦	٤٥	**٠,٨٧٦	٣٥	**٠,٩٨٩	٢٠	**٠,٧٦٣	٦
**٠,٧٨٢	٤٦	**٠,٩٨٧	٣٦	**٠,٦٧٦	٢١	**٠,٨٤٥	٧
**٠,٨٥٦	٤٧	**٠,٦٧٨	٣٧	**٠,٩٨٨	٢٢	**٠,٨٩٥	٨
**٠,٨٢٣	٤٨	**٠,٦٥٤	٣٨	**٠,٧٤٠	٢٣	**٠,٨٩٦	٩
**٠,٩٨٤	٤٩	**٠,٨٩٧	٣٩	**٠,٨١١	٢٤	**٠,٤٦٨	١٠
**٠,٦٧٨	٥٠	**٠,٨٩٣	إجمالي البعد	**٠,٨٣٤	٢٥	**٠,٨١٥	١١
**٠,٩٠٦	إجمالي البعد			**٠,٧٩٩	٢٦	**٠,٨٩٧	١٢
				**٠,٥٢٠	٢٧	**٠,٩٨٧	١٣
				**٠,٧٨٩	٢٨	**٠,٦٧٨	١٤
				**٠,٨٧٦	٢٩	**٠,٩٣٦	إجمالي البعد
				**٠,٩٥١	إجمالي البعد		

❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

تشير نتائج الجدول (٤) إلى أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة والدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين ٠,٤٥٦، ٠,٩٨٩، كما تراوحت معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ما بين ٠,٨٩٣، ٠,٩٥١، وجميعها قيم عالية ومقبولة إحصائياً ودالة عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل على تجانس عبارات وأبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان وصلاحيته للتطبيق، وللتعرف على ثبات الاستبيان تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٥) معاملات ثبات استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة بطريقة

ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان ن=٣٠

المتغيرات	عدد العبارات	معامل التجزئة النصفية	
		معامل ألفا كرونباخ	سبيرمان- براون
المبادأة	١٤	٠,٨٨٧	٠,٨٤٩
الإبداع	١٥	٠,٩١٥	٠,٩٠٤
المخاطرة	١٠	٠,٨٣٨	٠,٨٣٥
الرؤية الإستراتيجية	١١	٠,٩٢٣	٠,٩٢١
إجمالي مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة	٥٠	٠,٩٣٥	٠,٩٢٧

تشير نتائج الجدول (٥) إلى أن معاملات ثبات استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة قد حقق معاملات ثبات معقولة ومقبولة علمياً، حيث بلغت معاملات ثبات إجمالي الاستبيان وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان ٠,٩٣٥، ٠,٩٢٧، ٠,٩٠٢ على الترتيب، مما يشير إلى ارتفاع ثبات الأداة وصلاحيتها للتطبيق.

وبذلك يكون استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة في صورته النهائية يتكون من (٥٠) عبارة، تتحدد الاستجابة على هذه العبارات وفقاً لثلاثة اختيارات (نعم- إلى حد ما- لا)، وعلى مقياس متصل (٣- ٢- ١) للعبارات الموجبة و(١- ٢- ٣) للعبارات السالبة، وبالتالي تكون أعلى درجة يتم الحصول عليها على استبيان مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة (١٥٠) وأقل درجة (٥٠)، هذا وقد تم تقسيم شباب الجامعة عينة البحث إلى ثلاث مستويات متدرجة في مهارات القيادة الريادية (منخفض- متوسط- مرتفع) باستخدام طريقة المدى الفعلي وفقاً للمعادلة السابقة، وتشير الدرجات الموضحة في الجدول التالي إلى ذلك: -

جدول (٦) أعلى وأقل درجة استجابة والمدى وطول الفئة ومستويات مهارات القيادة

الريادية لشباب الجامعة طبقا لطريقة المدى الفعلي

الأبعاد	أعلى درجة استجابة	أقل درجة استجابة	المدى	طول الفئة	المستوى المنخفض	المستوى المتوسط	المستوى المرتفع
المبادأة	٤٩	١٤	٣٥	١١,٧	٢٥ : ١٤	٣٧ : ٢٦	٤٩ : ٣٨
الإبداع	٦٠	١٥	٤٥	١٥	٣٠ : ١٥	٤٥ : ٣١	٦٠ : ٤٦
المخاطرة	٤٢	١٠	٣٢	١٠,٧	٢٠ : ١٠	٣١ : ٢١	٤٢ : ٣٢
الرؤية الإستراتيجية	٣٣	١١	٢٢	٧,٣	١٨ : ١١	٢٥ : ١٩	٣٣ : ٢٦
إجمالي مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة	١٥٠	٥٠	١٠٠	٣٣,٣	٨٣ : ٥٠	١١٦ : ٨٤	١٥٠ : ١١٧

٤ استبيان اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة ومنها دراسة أحلام ضيف (٢٠٠٠)، حسين الهرامشة (٢٠١٤)، محمد الخزاولة (٢٠١٨)، باسم المؤذن وأحمد قاسم (٢٠٢٠)، محمود رضوان (٢٠٢٠)، قامت الباحثة بإعداد استبيان أولى عن اتجاهات شباب جامعة المنوفية نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، بهدف التعرف على نوعية اتجاهات شباب الجامعة عينة البحث نحو المشروعات الصغيرة (اتجاهات إيجابية، اتجاهات محايدة، اتجاهات سلبية)، والتحقق من صحة فروض البحث وقد تم إعداد الاستبيان في ضوء التعريف الإجرائي في صورته الأولية يتكون من (٥٦) عبارة خبرية مقسمة إلى ثلاثة أبعاد تمثل مكونات الاتجاهات وهي:

البعد الأول: المكون المعرفي: اشتمل هذا البعد على (١٨) عبارة تقيس معارف ومعلومات ومعتقدات شباب جامعة المنوفية عن المشروعات الصغيرة وأهميتها ودورها المحلي والقومي في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ ومنها معارفهم عن مدى تحقيق العمل الحرة في المشروعات الصغيرة أهداف وطموحات الشباب، ومدى تحقيق العمل الحر في المشروعات الصغيرة دخل يناسب احتياجات الشباب، ومساهمة المشروعات الصغيرة في تنمية المجتمع المحلي وإتاحة فرص التمكين الاقتصادي للشباب، ومدى الاعتقاد في أن العمل الحر في المشروعات الصغيرة يخفف من عبء الإنفاق الحكومي، وتأييد الاتجاه نحو ضرورة إعداد دراسة جدوى لأي مشروع صغير يود تنفيذه، مع وجود اتجاه إيجابي نحو دور الدولة في تقدم قروض تيسيريية للشباب لإقامة مشروعات صغيرة، وإتاحة الحكومة تسهيلات إجرائية للشباب العاملين في المشروعات الصغيرة، وتوفير الدولة لمتاح تسويقية لمنتجات الشباب في المشروعات الصغيرة، ووجود العديد من الجهات الحكومية الداعمة للشباب للبدء في المشروعات الصغيرة، والاتجاه الإيجابي نحو دور المشروعات الصغيرة كأحد الوسائل الفاعلة لحل مشكلة البطالة وخلق فرص عمل

للشباب، وتوفير دخل إضافي للفرد والأسر الصغيرة، والمساعدة على تحسين مستوى المعيشة، وتوفير مجموعة متنوعة من السلع والخدمات بتكلفة مناسبة للأسر محدودة الدخل، والمشاركة في زيادة الناتج القومي للدولة، ورفع مستوى الكفاءة الإنتاجية لزيادة فرص التنافس بين مقدمي السلع والخدمات، مع الاعتقاد أن المؤهل الجامعي يزيد من فرص نجاح الشباب في تنفيذ المشروع الذي يختاره، والاتجاه نحو مدى توفير المشروعات الصغيرة فرص للابتكار والإبداع، وما تتطلبه المتغيرات الاقتصادية الحالية من ضرورة اتجاه الشباب نحو العمل الحر.

البعد الثاني: المكون السلوكي: واشتمل هذا البعد على (١٨) عبارة تقيس الممارسات التي يقوم بها شباب جامعة المنوفية أو ينوون القيام بها والتي تشير إلى الاتجاه الايجابي نحو المشروعات الصغيرة وأهميتها وتنمية قدراتهم على إدارتها مستقبلاً ودورها في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠، من خلال قياس اتجاهاتهم نحو الرغبة في العمل بإحدى المشروعات الصغيرة إذا أتاحت لهم الفرصة حتى لو في غير التخصص الدراسي، والاتجاه إلى العمل إلى جانب الدراسة للتدريب على العمل الحر، ومدى تفضيل الاستمرار في الدراسة العلمية عن العمل الحر في مشروع صغير، مع ممارسة العمل الحر في فترة الإجازة الدراسية لأنه يمثل مستقبل العمل الحر، أو الاعتراض على بدء الحياة العملية بمشروع صغير، ومدى تفضيل الأعمال التقليدية غير الابتكارية، أو الاعتراض على العمل في المجتمعات الصناعية الجديدة بعد التخرج، مع الحرص على حضور ورش العمل والدورات التدريبية لتنمية مهارات العمل الحر في المشروعات الصغيرة، والاهتمام بمتابعة النماذج الناجحة من رواد الأعمال في المشروعات الصغيرة، والاهتمام بمتابعة البرامج الإعلامية التي توعي الشباب بأهمية العمل الحر وطرق ممارسته، وكذلك الاهتمام بالقراءة عن المشروعات الصغيرة التي يحتاج إليها المجتمع، مع تفضيل العمل لحسابه الخاص كبديل أفضل من انتظار العمل الحكومي أو الخاص، والحرص على زيارة مشروعات شباب الخريجين والاستفادة من خبراتهم، والاهتمام بمعرفة الإجراءات اللازمة للحصول على قروض ميسرة للشباب لعمل مشروعات صغيرة، ومتابعة التسهيلات المقدمة لشباب الخريجين لإقامة المشروعات الصغيرة، والاستعداد لمواجهة العقبات المتوقعة عند إقامة مشروع خاص.

البعد الثالث: المكون الوجداني: واشتمل هذا البعد على (٢٠) عبارة تقيس مشاعر وأحاسيس شباب الجامعة تجاه المشروعات الصغيرة من حيث تقدير قيمتها والشعور بأهميتها وحبها والإقبال عليها كوسيلة لتحقيق أهداف الفرد وتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠، من خلال اعتقاده أن العمل الحكومي أو الخاص أفضل من العمل الحر، والرغبة في أن يصبح رجل أعمال في المستقبل، واعتقاده أن العمل الحر في المشروعات الصغيرة يحقق الأمان والاستقرار المادي للفرد، ويرضي الطموح المهني للشباب، والاعتقاد أن العمل الحكومي أو الخاص يحقق دخل مالي أفضل من العمل الحر في المشروعات الصغيرة، ومدى تفضيل العمل خارج البلاد عن العمل في مشروع صغير حتى وإن وفر دخل أفضل، والاعتقاد بإمكانية توفير مكان في أحد الأعمال الحرة يناسب قدراته وميوله، والاعتقاد أن تعلم العمل الحر في يمثل أهمية وضرورة للخريجين، والشعور بأن العمل في المشروعات الصغيرة يجعله سيد نفسه، وأن العمل بالمشروعات الصغيرة هو أفضل وسيلة لحل مشكلة البطالة، ورؤيته لأصحاب المشروعات الصغيرة كنماذج لرجال أعمال ناجحة، وشعوره بأنه يمكن أن يصبح رجل أعمال ناجح في يوم من

الأيام، وأن صاحب العمل الحر يشعر بالفخر بعمله، وأن العمل في المشروعات الصغيرة ضرورة قومية لتحقيق التنمية، والإيمان بقيمة العمل بمشروع صغير وأهميته للشباب، ومدى تحقيقه للاستقلالية والشعور بقيمة الذات، ومدى اعتقاده أن العمل الحكومي أو الخاص يحقق مكانة اجتماعية أفضل من العمل في المشروعات الصغيرة، أو النظر بدونية لأصحاب المشروعات الصغيرة، أو الاعتقاد أن الإجراءات الحكومية الروتينية تعوق الشباب عند تنفيذ المشروعات الصغيرة، وأن أصحاب المشروعات الصغيرة يشعرون بالفخر والاعتزاز.

وللتعرف على صدق الاستبيان تم استخدام الطرق التالية: -

- ١- **صدق المحتوى (صدق المحكمين):** حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين (٩ محكمين) من المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات، ومجال قيادة الأعمال وقد أثنى المحكمون على عبارات استبيان اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ بنسب تراوحت بين ٩٨٪، ١٠٠٪، كما جاءت نسبة الاتفاق على الاستبيان ككل ٩٩٪، وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات في ضوء الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمين، وبذلك يكون الاستبيان قد خضع لصدق المحتوى.
- ٢- **صدق الاتساق الداخلي:** حيث تم قياس صدق الاتساق الداخلي لاستبيان اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة عن طريق تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية بلغ عددها (٣٠) من شباب جامعة المنوفية بنفس مواصفات العينة الأساسية، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبيان والدرجة الكلية للبعد الخاص بها، وكذلك معامل الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستبيان، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٧) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات استبيان اتجاهات شباب الجامعة نحو

المشروعات الصغيرة والدرجة الكلية للبعد وكل بعد والدرجة الكلية للاستبيان ن = ٣٠

البعد الأول (المكون المعرفي)		البعد الثاني (المكون السلوكي)		البعد الثالث (الوجداني)	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	**٠,٨٥٦	١٩	**٠,٨٩٧	٣٧	**٠,٩٠٤
٢	**٠,٧٨٦	٢٠	**٠,٩٣٦	٣٨	**٠,٦٠٥
٣	**٠,٦٥٤	٢١	**٠,٩٧٨	٣٩	**٠,٨٩٦
٤	**٠,٦٧٥	٢٢	**٠,٧٨٣	٤٠	**٠,٨٩٠
٥	**٠,٥٧٦	٢٣	**٠,٥٨٦	٤١	**٠,٤٥٦
٦	**٠,٨٤٩	٢٤	**٠,٩٨١	٤٢	**٠,٦٧٨
٧	**٠,٧٨٣	٢٥	**٠,٨٩٤	٤٣	**٠,٤٨١
٨	**٠,٦٩٧	٢٦	**٠,٧٤٤	٤٤	**٠,٧٨٢
٩	**٠,٤٨٧	٢٧	**٠,٨٧١	٤٥	**٠,٧٨٤
١٠	**٠,٧٥٨	٢٨	**٠,٦٧٩	٤٦	**٠,٧٨١
١١	**٠,٩٠٢	٢٩	**٠,٥٩٠	٤٧	**٠,٨٩٠
١٢	**٠,٤٨٧	٣٠	**٠,٨٩٥	٤٨	**٠,٧١٦
١٣	**٠,٨٩٠	٣١	**٠,٧٨٩	٤٩	**٠,٨٨٨
١٤	**٠,٤٨٩	٣٢	**٠,٨٨٩	٥٠	**٠,٤٠١
١٥	**٠,٦٧٠	٣٣	**٠,٧٦٥	٥١	**٠,٨٩٠
١٦	**٠,٧٦٢	٣٤	**٠,٧٤٠	٥٢	**٠,٦٧٨
١٧	**٠,٨١٩	٣٥	**٠,٧٥٦	٥٣	**٠,٨٩٩
١٨	**٠,٥٦٩	٣٦	**٠,٩٠٢	٥٤	**٠,٥٩٨
إجمالي البعد	**٠,٨٩٤	إجمالي البعد	**٠,٨٤٤	٥٥	**٠,٥١٠
				٥٦	**٠,٩٢٠
				إجمالي البعد	**٠,٨٥٦

❖ دالة عند مستوى ٠,٠١

تشير نتائج الجدول (٧) إلى أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات استبيان اتجاه شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة والدرجة الكلية للبعد تراوحت ما بين ٠,٤٠١، ٠,٩٨١، كما تراوحت معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان ما بين ٠,٨٤٤، ٠,٨٩٤، وجميعها قيم عالية ومقبولة إحصائياً ودالة عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل على تجانس عبارات وأبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للاستبيان وصلاحيته للتطبيق، وللتعرف على ثبات الاستبيان تم حساب معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيثمان والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٨) معاملات ثبات استبيان اتجاه شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة

بطريقة ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان ن = ٣٠

معامل التجزئة النصفية		معامل الفا كرونباخ	عدد العبارات	المتغيرات
جيتمان	سبيرمان- براون			
٠,٨٥٢	٠,٨٥٥	٠,٨٧٥	١٨	المكون المعرفي
٠,٥٨٤	٠,٥٨٥	٠,٦٩٧	١٨	المكون السلوكي
٠,٧٥٩	٠,٧٦٤	٠,٧٩٣	٢٠	المكون الوجداني
٠,٧٢٨	٠,٨١٥	٠,٨٣٠	٥٦	إجمالي اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة

تشير نتائج الجدول (٨) إلى أن معاملات ثبات استبيان اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة قد حقق معاملات ثبات معقولة ومقبولة علمياً، حيث بلغت معاملات ثبات إجمالي الاستبيان وفقاً لطريقة ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لسبيرمان- براون وجيتمان ٠,٧٢٨، ٠,٨١٥، ٠,٨٣٠ على الترتيب، مما يشير إلى ارتفاع ثبات جميع أدوات البحث وصلاحياتها للتطبيق. وبذلك يكون استبيان اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة في صورته النهائية يتكون من (٥٦) عبارة وتحدد الاستجابة على هذه العبارات وفقاً لثلاث اختيارات متدرجة (نعم - إلى حد ما - لا) لاستبيان اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة، وعلى مقياس متصل (٣- ٢- ١) للعبارات الموجبة و(١- ٢- ٣) للعبارات السالبة، وبالتالي تكون أعلى درجة يتم الحصول عليها على استبيان اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة (١٦٨) وأقل درجة (٥٦) درجة، وقد تم تقسيم شباب الجامعة عينة البحث وفقاً لنوعية اتجاهاتهم نحو المشروعات الصغيرة إلى ثلاث نوعيات للاتجاهات (إيجابية- محايدة- سلبية)، وذلك باستخدام طريقة المدى الفعلي، ووفقاً للمعادلة سابقة الذكر، والجدول التالي يوضح ذلك:-

جدول (٩) أعلى وأقل درجة استجابة والمدى وطول الفئة ونوعية اتجاهات شباب الجامعة

نحو المشروعات الصغيرة طبقاً لطريقة المدى الفعلي

الأبعاد	أعلى درجة استجابة	أقل درجة استجابة	المدى	طول الفئة	اتجاه سلبي	اتجاه محايد	اتجاه إيجابي
المكون المعرفي	٥٤	٢٠	٣٤	١١,٣	٣١:٢٠	٤٢:٣٢	٥٤:٤٣
المكون السلوكي	٥٢	٢٦	٢٦	٨,٧	٣٤:٢٦	٤٣:٣٥	٥٢:٤٤
المكون الوجداني	٥٩	٢٨	٣١	١٠,٣	٣٨:٢٨	٤٨:٣٩	٥٩:٤٩
اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة	١٦٢	٨١	٨١	٢٧	١٠٨:٨١	١٣٥:١٠٩	١٦٢:١٣٦

خامساً: المعاملات الإحصائية المستخدمة في البحث:

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج SPSS الإصدار ٢٢، وذلك لتحقيق الأهداف والتحقق من صحة الفروض، حيث تم حساب الأعداد والنسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث طبقاً لمدى الاحتياج للمعالجة الإحصائية لكل متغير، معامل ارتباط بيرسون ومعامل ارتباط ألفا كرونباخ ومعامل ارتباط التجزئة النصفية لسبيرمان- براون، وجيتمان لتقنين أدوات البحث، معامل ارتباط سبيرمان لدراسة شدة واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغيرات البحث، اختبار "ت" T. Test للمجموعات المستقلة لدراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات عينة البحث في بعض المتغيرات، تحليل التباين ذو البعد الواحد One Way A nova لدراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية لعينة البحث في بعض المتغيرات، اختبار شافية لمعرفة اتجاه ودلالة الفروق بين متوسطات المجموعات التي يؤكد تحليل التباين على وجود فرق بينها، تحليل الانحدار المتعدد الخطي لدراسة نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة في تفسير حدوث المتغيرات التابعة.

نتائج البحث ومناقشتها

أولاً: النتائج الوصفية لعينة البحث وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية.

جدول (١٠) التوزيع النسبي لعينة البحث وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية ن=٣٦٤

المتغيرات	الفئات	العدد	%	المتغيرات	الفئات	العدد	%
البيئة السكنية	ريف	٢٧٣	٧٥	النوع	ذكر	٧١	١٩,٥
	حضر	٩١	٢٥		أنثى	٢٩٣	٨٠,٥
عمل الأم	تعمل	١٣٦	٣٧,٤	الكلية	كلية التربية النوعية	١٠٠	٢٧,٥
					كلية الاقتصاد المنزلي	٤٥	١٢,٤
	كلية الآداب	٦٧	١٨,٤				
	كلية التربية	٤٥	١٢,٤				
	كلية التربية طفولة	٨١	٢٢,٢				
لا تعمل	٢٢٨	٦٢,٦	كلية الهندسة	٢٦	٧,١		
السنة الدراسية	الثالثة	١٦٠	٤٤	نوع	نظرية	١٠١	٢٧,٧
	الرابعة	١٥٩	٤٣,٧		عملية	٢٦٣	٧٢,٣
	الخامسة	١٨	٤,٩	الدراسة			
	دراسات عليا	٢٧	٧,٤				
المستوى التعليمي للأب	منخفض (أ.م. حاصل على الإعدادية)	٥٢	١٤,٥	المستوى التعليمي للأب	منخفض (أ.م. حاصل على الإعدادية)	٨٦	٢٣,٦
					متوسط (دبلوم. معهد متوسط)	٢٢٥	٦١,٨
					مرتفع (مؤهل جامعي فأعلى)	٥٣	١٤,٦
عدد أفراد الأسرة	٣ أفراد	٤٣	١١,٨	الدخل الشهري للأسرة	منخفض (أقل من ٣٠٠٠ جنية)	١٨٠	٤٩,٥
	من ٤: ٦ أفراد	٢٧٤	٧٥,٣		متوسط (من ٣٠٠٠: أقل من ٦٠٠٠)	١٠٧	٢٩,٣
	أكثر من ٦ أفراد	٤٧	١٢,٩		مرتفع (من ٦٠٠٠ جنية فأكثر)	٧٧	٢١,٢

متغير البيئة السكنية: بدراسة نتائج الجدول (١٠) يتبين أن النسبة الأكبر من شباب الجامعة عينة البحث ينتمون إلى البيئة الريفية بنسبة ٧٥% مقابل ٢٥% من شباب البيئة الحضرية، وعن متغير النوع: تشير النتائج البحثية بالجدول إلى أن الغالبية العظمى من شباب الجامعة عينة البحث من الإناث بنسبة ٨٠,٥% مقابل ١٩,٥% من الذكور، وعن متغير عمل الأم: تشير النتائج إلى أن هناك ٦٢,٦% من شباب الجامعة عينة البحث لأمهات غير عاملات مقابل ٣٧,٤% لأمهات عاملات، وفيما يخص متغير الكلية: تشير نتائج الجدول إلى أن النسبة الأعلى لشباب الجامعة عينة البحث من طلاب كلية التربية النوعية بنسبة ٢٧,٥% في حين كانت النسبة الأقل من طلاب كلية الهندسة بنسبة ٧,١%، وبالنسبة لمتغير السنة الدراسية: تشير نتائج الجدول إلى أن النسبة الأعلى من شباب الجامعة عينة البحث من طلاب الفرقة الثالثة والرابعة بنسبة ٤٤%:٤٣,٧% على الترتيب في حين أن النسبة الأقل من طلاب الفرقة الخامسة بنسبة ٤,٩%، وعن نوع الدراسة: تشير نتائج الجدول إلى أن هناك ٧٢,٣% من عينة البحث من كليات عملية مقابل ٢٧,٧% لطلاب الكليات النظرية، وبالنسبة لمتغير المستوى التعليمي للأب والأم: تشير النتائج إلى أن النسبة الأعلى من آباء وأمهات شباب الجامعة عينة البحث ينتمون للمستوى التعليمي المتوسط بنسبة ٤٨,١%، ٦١,٨% للأب والأم على الترتيب، في حين كانت النسبة الأقل من آباء وأمهات عينة البحث للمستوى المنخفض للآباء والمرتفع للأمهات بنسبة ١٤,٥%، ١٤,٦% على الترتيب، وعن متغير عدد أفراد الأسرة: تشير النتائج إلى أن النسبة الأعلى من شباب عينة البحث من أسر متوسطة الحجم يتراوح عدد أفرادها ما بين ٤: ٦ أفراد بنسبة ٧٥,٣%، في حين أن النسبة الأقل لشباب الجامعة عينة البحث من أسر صغيرة الحجم مكونة من ٣ أفراد بنسبة ١١,٨%، وعن الدخل الشهري للأسرة: فقد تبين أن هناك ما يقارب نصف حجم عينة البحث من أسر ذات دخل منخفض (أقل من ٣٠٠٠ جنية) بنسبة ٤٩,٥%، في حين أن النسبة الأقل من عينة البحث لشباب من أسر مرتفعة الدخل (من ٦٠٠٠ جنية فأكثر) بنسبة ٢١,٢%، وتشير هذه النتائج الوصفية لعينة البحث إلى نسبة كبيرة من الاتساق فيما بينها.

ثانياً: النتائج الوصفية لاستجابات شباب الجامعة عينة البحث على أدوات البحث.

أ- التوزيع النسبي لمستويات وعي شباب الجامعة عينة البحث بدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال

جدول (١١) التوزيع النسبي لمستويات وعي شباب الجامعة عينة البحث بدور جامعة المنوفية في نشر

ثقافة ريادة الأعمال في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية ن=٣٦٤

المقدرات	المستوى المنخفض		المستوى المتوسط		المستوى المرتفع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
التعليم والتدريب	٢١	٨,٦	١٠٦	٢٩	٢٢٧	٦٢,٤
التوجيه والإرشاد	٤٧	١٢,٩	١٠٣	٢٨,٣	٢١٤	٥٨,٨
التمويل والتسكين	٦٦	١٨,١	٢٠١	٥٥,٢	٩٧	٢٦,٦
إجمالي دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال	٥٠	١٣,٧	١٣٠	٣٥,٧	١٨٤	٥٠,٥

تشير النتائج البحثية بالجدول (١١) إلى أن هناك ٥٠,٥% من شباب الجامعة عينة البحث لديهم مستويات مرتفعة من الوعي بدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب والخريجين، كذلك فإن النسبة الأعلى من عينة البحث لديها مستويات مرتفعة في الوعي بدور الجامعة سواء في التعليم والتدريب أو في التوجيه والإرشاد بنسبة ٦٢,٤%، ٥٨,٨% على الترتيب، في حين أن النسبة الأعلى من شباب الجامعة عينة البحث لديها مستوى متوسط في الوعي بدور الجامعة في التمويل والتمكين بنسبة ٥٥,٢% من إجمالي عينة البحث، في حين سجلت النسبة الأقل من عينة البحث مستويات منخفضة في الوعي بدور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال بجميع أبعادها التعليم والتدريب، والتوجيه والإرشاد، والتمويل والتمكين، وكذلك في إجمالي دور الجامعة بنسبة ٨,٦%، ١٢,٩%، ١٨,١%، ١٣,٧% على الترتيب. بما يشير إلى ارتفاع مستوى إدراك شباب الجامعة لما تقدمه جامعة المنوفية من دور بارز في نشر ثقافة ريادة الأعمال إلى حد ما. ويمكن تفسير هذه النتائج بأنه في ظل ما تشهده البلاد من تحولات اقتصادية كبيرة، وما تفرضه من تغيرات هيكلية في بنية الاقتصاد المصري وفي ظل ما تنشده المؤسسات الجامعية من تحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠، جاءت رؤية الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي في مصر ٢٠٣٠ قائمة على تقديم كفاءات بشرية ذات قدرات ابتكارية متسقة مع احتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً بما يدفع الاقتصاد نحو التنمية المستدامة، وكان من أهم الممارسات الرئيسية لهذه الإستراتيجية تدشين مبادرات ومشروعات لربط الطلاب بسوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً، وتنمية وتطوير إبداعات الشباب وريادة الأعمال، فارتكزت استراتيجية التعليم العالي على تحول الجامعات من مستهلك للمعرفة إلى منتج لها وتحقيق الملائمة بين التخصصات وسوق العمل على المستوى القومي والإقليمي وبالتالي الوصول إلى الجودة والكفاءة المطلوبة إعمالاً لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠. فنجد أن جامعة المنوفية كأحد المؤسسات الجامعية اتسقت في خطتها الاستراتيجية مع توجهات رؤية الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي في مصر ٢٠٣٠ في دعم الشراكة بين الجامعة والجامعات الأخرى وتعزيزها إقليمياً ودولياً وتوفير مقومات ربط الخريجين بمؤسسات سوق العمل، وتوفير بيئة داعمة للابتكار والإبداع وريادة الأعمال من خلال العديد من الأهداف الاستراتيجية والتي يتم تحقيقها من خلال العديد من المشروعات الرئيسية والفرعية، فأنشأت الجامعة مكتب لتنمية المهارات وريادة الأعمال والتوظيف تابع لمركز تسويق خدمات جامعة المنوفية، وعقد الشراكات لتنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال وتوفير التدريبات والدعم لرواد الأعمال سواء داخل الجامعة أو خارجها، وعقد دورات تدريبية ومهنية لتأهيل الطلاب لسوق العمل، وتدشين مركز ريادة الأعمال المجتمعية (حاضنة أعمال) بجامعة المنوفية برعاية وزارة الشباب والرياضة، وبرنامج حاضنات الفائزين ضمن بروتوكول تعاون مع وزارة التضامن الاجتماعي، وتوقيع بروتوكول تعاون مع شركة اسكيلر بلاس لتقديم دورات تدريبية بشهادات دولية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، وبروتوكول تعاون مع مؤسسة بوابتك للخير والتنمية لتوفير منح أو فرص تدريبية للطلاب في مجال ريادة الأعمال، بالإضافة إلى العديد من المؤتمرات داخل الجامعة عن ريادة الأعمال (موقع جامعة المنوفية، ٢٠٢١) إلا أن عدد كبير من هذه المشروعات ما زالت غير مفعلة حيث لم يتم

تفعيل حاضنة الأعمال وبرنامج حاضنات الفائزين بالجامعة على الرغم من تدشينها، كذلك فإن هناك بعض الأهداف الاستراتيجية والمشروعات الرئيسية المدرجة في الخطة الاستراتيجية لجامعة المنوفية مازالت قيد التنفيذ نظراً لأن الاستراتيجية في بداية مدتها، وبالتالي فإننا نصبوا إلى زيادة ارتفاع مستوى وعي طلاب وخريجي جامعة المنوفية بما تقدمه الجامعة لنشر ثقافة ريادة الأعمال مع المضي قدماً في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة. أي أن جامعة المنوفية في حاجة لمزيد من الجهد لتوفير بنية معرفية ضمن برامجها الأكاديمية لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها وتفعيل أنشطتها ورفع الوعي بما تقدمه للطلاب والخريجين في مجال ريادة الأعمال، والترويج والدعاية والإعلان لأنشطتها، ورصد الميزانيات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية الريادية، وتفعيل حاضنة الأعمال الخاصة بالجامعة. ولذلك فقد استهدف البحث وضع تصور مقترح لآليات تفعيل دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال. وبذلك يتحقق الهدف الأول من البحث بتحديد مستوى وعي شباب الجامعة عينة البحث بدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

ب- التوزيع النسبي لمستويات شباب الجامعة عينة البحث في مهارات القيادة الريادية.

جدول (١٢) التوزيع النسبي لمستويات شباب الجامعة عينة البحث في مهارات القيادة الريادية

في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية ن=٣٦٤

المستوى المرتفع		المستوى المتوسط		المستوى المنخفض		المقدرات
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
١٠٩	٢٩,٩	٢٢٣	٦١,٣	٣٢	٨,٨	المبادأة
١	٠,٣	٣٠٣	٨٣,٢	٦٠	١٦,٥	الإبداع
١	٠,٣	٢٨٦	٧٨,٦	٧٧	٢١,٢	المخاطرة
٢٧٧	٧٦,١	٦٠	١٦,٥	٢٧	٧,٤	الرؤية الإستراتيجية
٢٦٤	٧٢,٥	٧٨	٢١,٤	٢٢	٦,١	إجمالي مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة

يتبين من النتائج البحثية بالجدول (١٢) أن الغالبية العظمى من شباب الجامعة عينة البحث لديهم مستوى مرتفع في مهارات القيادة الريادية بنسبة ٧٢,٥%، كذلك يتمتع غالبية شباب عينة البحث بمستويات متوسطة في الأبعاد الفرعية لمهارات القيادة الريادية (المبادأة، الإبداع، المخاطرة) بنسبة (٦١,٣%، ٨٣,٢%، ٧٨,٦%) على الترتيب، في حين تمتع الغالبية العظمى من شباب عينة البحث بمستوى مرتفع في الرؤية الإستراتيجية بنسبة ٧٦,١%، كما سجلت النسبة الأقل من شباب الجامعة عينة البحث مستويات منخفضة في مهارات المبادأة والرؤية الإستراتيجية وإجمالي مهارات القيادة الريادية بنسب ٨,٨%، ١٦,٥%، ٢١,٢% على الترتيب، في حين أن النسبة الأقل من شباب عينة البحث سجلوا مستويات مرتفعة في الإبداع والمخاطرة بنسبة ٠,٣% لكل منهما. ويمكن تفسير هذه النتائج بأن جامعة المنوفية تعد بيئة داعمة للمهارات الريادية للطلاب بما تقدمه للطلاب والخريجين من أنشطة وفاعليات داعمة لريادة الأعمال والمهارات الريادية ومنها مهارات القيادة الريادية، حيث أشارت دراسة فاطمة معوض وحصه الضويان (٢٠٢٠) إلى ضرورة توفير بيئة جامعية أكاديمية وتنظيمية واجتماعية داعمة لأبعاد القيادة الريادية والتوجه نحو التعليم الجامعي القائم على تنمية التفكير

الريادي والمهارات الريادية لطلبة الجامعة. وبذلك يتحقق الهدف الثاني من البحث بتحديد مستوى مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة عينة البحث.

ج - التوزيع النسبي لشباب الجامعة عينة البحث وفقاً لنوعية الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة
جدول (١٣) التوزيع النسبي لشباب الجامعة عينة البحث وفقاً لنوعية الاتجاهات نحو

المشروعات الصغيرة في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية ن=٣٦٤

اتجاه ايجابي		اتجاه محايد		اتجاه سلبي		التغيرات
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٢٧٥	٧٥,٥	٨٤	٢٣,١	٥	١,٤	المكون المعرفي
١٦٥	٤٥,٣	١٧٦	٤٨,٤	٢٣	٦,٣	المكون السلوكي
١٤٨	٤٠,٧	١٩٩	٥٤,٧	١٧	٤,٧	المكون الوجداني
١٨١	٤٩,٧	١٧١	٤٧	١٢	٣,٣	إجمالي اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة

تشير نتائج الجدول (١٣) إلى أن النسب الأعلى من شباب الجامعة عينة البحث تتراوح نوعية اتجاهاتهم نحو المشروعات الصغيرة ما بين الاتجاه المحايد والإيجابي، حيث أن النسبة الأعلى من عينة البحث لديها اتجاهات ايجابية في المكون المعرفي وفي إجمالي الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة بنسبة ٧٥,٥%، ٤٩,٧% على الترتيب في حين أن النسب الأعلى من عينة البحث لديهم اتجاهات محايدة نحو المشروعات الصغيرة في المكون السلوكي والوجداني بنسبة ٤٨,٤%، ٥٤,٧% على الترتيب. وفي ذلك إشارة لوعي طلاب الجامعة بالتغيرات التي تحدث في سوق العمل المحلي والعالمي والتي فرضت على الشباب التخلي عن فكرة التوظيف الحكومي والاتجاه الإيجابي نحو مسار التوظيف الذاتي بالعمل في المشروعات الصغيرة انسجاماً مع التوجهات العالمية وتنفيذاً لرؤية مصر ٢٠٣٠. إلا أن شباب الجامعة ما زالوا في حاجة لمزيد من الدعم والتشجيع لتحويل الاتجاهات السلبية والمحايدة نحو المشروعات الصغيرة إلى اتجاهات إيجابية حتى يكونوا مشاركين في دفع عجلة التنمية الاقتصادية وتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠. وتتفق هذه النتائج مع دراسة ريم رمضان (٢٠١٢) التي أشارت نتائجها إلى أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لدى الآخرين سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، ودراسة مشيب الأسمرى (٢٠١٣) التي توصلت نتائجها إلى أن معظم المبحوثين لديهم استعداد وتوجه جيد نحو ممارسة العمل الحر، ودراسة سماح عبد الجواد (٢٠١٥)؛ بسام الرميدي (٢٠١٨)؛ محمود رضوان (٢٠٢٠) حيث أشاروا لارتفاع نسبة الطلاب في الاتجاه نحو العمل بالمشروعات الصغيرة، كما تتفق مع دراسة Ooi, Y., & Nasiru, (2015) التي توصلت إلى أن ٥١% من طلاب كليات المجتمع في ماليزيا تنتظر بدء أعمالهم التجارية كمهنة مستقبلية. في حين تختلف مع دراسة عمرو زيدان (٢٠١٠) التي أشارت إلى أن ٧٤% من طلاب الجامعة مازالوا يفضلون العمل في الوظائف التقليدية عن إقامة مشروعات ريادية خاصة بهم. وبذلك يتحقق الهدف الثالث من البحث بتحديد نوعية اتجاهات شباب الجامعة عينة البحث نحو المشروعات الصغيرة.

د- الأهمية النسبية لكلاً من أبعاد دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال (التعليم والتدريب- التوجيه والإرشاد- التمويل والتمكين) ومهارات القيادة الريادية (المبادأة- الإبداع- المخاطرة- الرؤية الإستراتيجية) والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة (المكون المعرفي- السلوكي- الوجداني) لشباب الجامعة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.

جدول (١٤) الأهمية النسبية لأبعاد كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة لشباب الجامعة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠

ن = ٣٦٤

الترتيب	النسبة المئوية	الوزن النسبي	الأبعاد
الأول	٪٣٤.٨	٢٣٤	التعليم والتدريب
الثاني	٪٢٢.٩	٢٢٨	التوجيه والإرشاد
الثالث	٪٣١.٣	٢١٠	التمويل والتمكين
	٪١٠٠	٦٧٢	المجموع
الرابع	٪٢٢.٣	٢٢٩	المبادأة
الأول	٪٣٤	٢٥١	الإبداع
الثالث	٪٢٢.٥	٢٤٠	المخاطرة
الثاني	٪٢٢.٦	٢٤٨	الرؤية الإستراتيجية
	٪١٠٠	٧٢٩	المجموع
الأول	٪٣٤.٨	٢٥٠	المكون المعرفي
الثالث	٪٢٢.٤	٢٢٢	المكون السلوكي
الثاني	٪٢٢.٨	٢٢٦	المكون الوجداني
	٪١٠٠	٧١٩	المجموع

- الأهمية النسبية لأبعاد دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال (التعليم والتدريب- التوجيه والإرشاد- التمويل والتمكين) كما يدرسه شباب الجامعة: تشير نتائج الجدول (١٤) إلى أن التعليم والتدريب هو أكثر ما تقدمه جامعة المنوفية من دعم لنشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدرسه الطلاب بوزن نسبي ٢٣٤ ونسبة مئوية ٣٤.٨٪، يليه تقديم التوجيه والتدريب لطلاب الجامعة على ثقافة ريادة الأعمال بوزن نسبي ٢٢٨ ونسبة مئوية ٢٢.٩٪، في حين كانت أقل الأدوار التي تقوم بها جامعة المنوفية لنشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدرسه شباب الجامعة هو تقديم التمويل والتمكين اللازم لريادة الأعمال بوزن نسبي ٢١٠، ونسبة مئوية ٣١.٣٪. ويتسق ذلك مع الدور الفعلي الذي تقوم به جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال حتى الآن حيث لم تفعل بعد آليات التمويل والتمكين اللازمة للأعمال الريادية للطلاب فلم توفر الجامعة بعد الدعم المادي اللازم لإقامة المشروعات الريادية للطلاب والخريجين أو المنح الجامعية لدعم المشروعات الريادية وفرص التسويق لمنتجات المشروعات الريادية كذلك فهي لم توفر اللوائح والتشريعات اللازمة لدعم المشروعات الريادية، كذلك ما زالت حاضنة الأعمال لم يتم تفعيلها بعد لدعم الطلاب في الجانب الريادي.

وهذا ما اشارت إليه الخطة الاستراتيجية لجامعة المنوفية (٢٠٢٠ - ٢٠٣٠) عند حصر نقاط الضعف التي تواجه الجامعة متمثلة في عدم ملائمة الموارد المالية اللازمة لتنفيذ مشروعات الجامعة، وعدم ملائمة التمويل اللازم لتنفيذ المشروعات البحثية، بالإضافة إلى التهديدات التي تواجه الجامعة في تنفيذ خططها الاستراتيجية من محدودية التمويل المقدم للجامعة من الحكومة والمجتمع، وانخفاض مستوى مشاركة مؤسسات الأعمال والمجتمع المدني في دعم التعليم والبحث العلمي (جامعة المنوفية، ٢٠٢٠).

- **الأهمية النسبية لأبعاد مهارات القيادة الريادية (المبادأة- الإبداع- المخاطرة- الرؤية الإستراتيجية):** تشير النتائج البحثية بالجدول (١٤) إلى أن الإبداع هو أولى مهارات القيادة الريادية تحققاً لدى شباب الجامعة عينة البحث بوزن نسبي ٢٥١ ونسبة مئوية ٣٤٪، في حين جاءت مهارة الرؤية الإستراتيجية والمخاطرة في الترتيب الثاني والثالث من مهارات القيادة الريادية للشباب بوزن نسبي ٢٤٨، ٢٤٠ على الترتيب ونسبة مئوية ٣٣.٦٪، ٣٢.٥٪ على نفس الترتيب، في حين جاءت أقل مهارات القيادة الريادية أهمية لدى شباب جامعة المنوفية عينة البحث مهارة المبادأة أو الاستباقية بوزن نسبي ٢٣٩، ونسبة مئوية ٣٢.٣٪.

- **الأهمية النسبية لأبعاد اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة (المكون المعرفي- السلوكي- الوجداني):** كما يتبين من النتائج البحثية بالجدول (١٤) أن المكون المعرفي هو أكثر أبعاد الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة تحققاً لدى شباب جامعة المنوفية عينة البحث بوزن نسبي ٢٥٠ ونسبة مئوية ٣٤.٨٪، في حين جاء المكون الوجداني والسلوكي في الترتيب الثاني والثالث على الترتيب بوزن نسبي ٢٣٦، ٢٣٣ ونسبة مئوية ٣٢.٨٪، ٣٢.٤٪ على نفس الترتيب. وتتفق هذه النتيجة مع التسلسل المنطقي لبناء الاتجاهات لدى الفرد حيث يتطلب بناء اتجاهات إيجابية نحو موضوع معين بناء المكون المعرفي من معارف ومعلومات عن الموضوع ثم يبدأ تكوين مشاعر واحاسيس إيجابية نحو هذا الموضوع أي بناء المكون الوجداني ومن ثم تكوين المكون السلوكي بوجود بعض الممارسات أو النوايا لممارسات نحو موضوع الاتجاه. وبذلك يتحقق الهدف الرابع من البحث بتحديد الأهمية النسبية لأبعاد متغيرات البحث.

هـ - الأهمية النسبية لمعوقات ممارسة قيادة الأعمال بعد التخرج كما يدركها شباب الجامعة عينة البحث.

جدول (١٥) التوزيع التكراري لمعوقات ممارسة قيادة الأعمال بعد التخرج

كما يدركها شباب الجامعة عينة البحث ن = ٣٦٤

المعوقات	التكرار	النسبة المئوية	الترتيب
الإجراءات الروتينية المعقدة	٢٢٢	٦١,٣٪	الثاني
عدم توافر الإمكانيات المادية المناسبة لممارسة العمل الريادي بعد التخرج	٣٥٠	٩٦,٢٪	الأول
عدم وجود مقررات دراسية تدعم قيادة الأعمال	٩٥	٢٦,١٪	الخامس
عدم وجود فرص عمل ريادي مناسبة لمؤهلات الخريج	٥٠	١٣,٧٪	الثامن
ثقافة المجتمع والنظرة الدونية لأصحاب المشروعات الخاصة	٦٥	١٧,٩٪	السابع
عدم وجود خبرة تدريبية سابقة لدى الخريج في مجال قيادة الأعمال	١٢٥	٣٤,٣٪	الرابع
عدم تقبل الشباب للمغامرة أو المخاطرة أو فكرة الفشل في المشروعات الخاصة	٣٥	٩,٦٪	التاسع
صعوبة اختيار مشروع ريادي	١٣	٣,٦٪	العاشر
صعوبة التسويق للمشروع الريادي	٨٥	٢٣,٤٪	السادس
عدم وعي الشباب بأهمية قيادة الأعمال وتفضيل العمل الحكومي	٢٠٤	٥٦٪	الثالث

تشير النتائج البحثية بالجدول (١٥) إلى أنه من أهم معوقات ممارسة قيادة الأعمال بعد التخرج كما يدركها شباب جامعة المنوفية عينة البحث جاءت عدم توافر الإمكانيات المادية المناسبة لممارسة العمل الريادي بعد التخرج، بنسبة ٩٦,٢٪، يليها الإجراءات الروتينية المعقدة بنسبة ٦١,٣٪، يليها عدم وعي الشباب بأهمية قيادة الأعمال وتفضيل العمل الحكومي، وعدم وجود خبرة تدريبية سابقة لدى الخريج، وعدم وجود مقررات دراسية خاصة بقيادة الأعمال بنسبة ٥٦٪، ٣٤,٣٪، ٢٦,١٪ على الترتيب، في حين أن عدم تقبل الشباب للمغامرة أو المخاطرة أو فكرة الفشل في المشروعات الخاصة، وصعوبة اختيار مشروع ريادي جاءت أقل المعوقات التي تواجه ممارسة قيادة الأعمال بعد التخرج من وجهة نظر شباب جامعة المنوفية عينة البحث بنسبة مئوية ٩,٦٪، ٣,٦٪، ٣,٦٪ على الترتيب. أي أن الإمكانيات المادية والإجراءات المعقدة وعدم الوعي بأهمية العمل الريادي كانت أهم معوقات ممارسة قيادة الأعمال بعد التخرج من وجهة نظر شباب الجامعة عينة البحث وبذلك يمكن أن يكون القصور في دور الجامعة في نشر ثقافة قيادة الأعمال في جانبي التمويل والتمكين، والتوجيه والإرشاد ويتسق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج الأهمية النسبية لأبعاد دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة قيادة الأعمال بالجدول (١٤) حيث جاء دور الجامعة في التمويل والتمكين، والتوجيه والإرشاد في الترتيب الثالث والثاني لأهمية الأبعاد على الترتيب، كما يتسق مع ما أشارت إليه الخطة الاستراتيجية لجامعة المنوفية (٢٠٢٠ - ٢٠٣٠) من نقاط الضعف والتهديدات التي تواجه الجامعة في تنفيذ خطتها الاستراتيجية، بما يشير إلى أهمية دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة قيادة الأعمال بجميع أبعاده لتحفيز الشباب

على العمل الريادي الحر بعد التخرج. وبذلك يتحقق الهدف الخامس من البحث بتحديد الأهمية النسبية لعوقات ممارسة ريادة الأعمال بعد التخرج كما يدركها شباب الجامعة عينة البحث. -و- الأهمية النسبية لمقترحات شباب الجامعة عينة البحث لزيادة تفعيل دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

جدول (١٦) التوزيع التكراري لمقترحات شباب الجامعة عينة البحث لزيادة تفعيل دور

جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ن = ٣٦٤

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	المقترحات
الأول	٪١٠٠	٣٦٤	عقد الندوات والدورات التدريبية وورش العمل لرفع وعي الشباب الجامعي بأهمية ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة
الرابع	٪٢٦,١	٩٥	تشجيع المواهب والاهتمام بأفكار الشباب الريادية داخل الجامعة لتحفيز الطلاب
الخامس	٪٢٠,٩	٧٦	استضافة شخصيات ريادية ناجحة لعرض تجاربها داخل الجامعة لتحفيز الطلاب على العمل الريادي
السادس	٪١٢,١	٤٤	توفير الجامعة فرص التمويل للأعمال الريادية لشباب الخريجين
التاسع	٪٥,٥	٢٠	عمل كتيبات إرشادية تشرح إدارة المشروعات الصغيرة وخدمات الدعم الحكومي المقدمة لشباب الخريجين داخل الجامعة
السابع	٪٩,٦	٣٥	عمل زيارات ميدانية للمشروعات الريادية الناجحة
الثامن	٪٦,٦	٢٤	التواصل المستمر مع الخريج بعد التخرج ومساعدته على الاندماج في سوق العمل الريادي
الثاني	٪٦٤,٦	٢٣٥	تغيير المقررات الدراسية لتشمل على مقررات خاصة بريادة الأعمال
الثالث	٪٣٢,٧	١١٩	توفير الدعم المادي اللازم لمساعدة الطلاب على عمل مشروعات ريادية سواء أثناء الدراسة أو بعد التخرج

تشير النتائج البحثية بالجدول (١٦) إلى أن جميع أفراد عينة البحث من شباب جامعة المنوفية اقترحوا عقد الندوات والدورات التدريبية وورش العمل لرفع وعي الشباب الجامعي بأهمية ريادة الأعمال وإدارة المشروعات الصغيرة بنسبة ١٠٠٪ من عينة البحث، وذلك لزيادة تفعيل دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وجاء مقترح تغيير المقررات الدراسية لتشمل على مقررات خاصة بريادة الأعمال لكافة التخصصات في الترتيب الثاني بنسبة ٦٤,٦٪، وفي الترتيب الثالث والرابع جاءت مقترحات توفير الدعم المادي اللازم لمساعدة الطلاب على عمل مشروعات ريادية سواء أثناء الدراسة أو بعد التخرج، وتشجيع المواهب والاهتمام بأفكار الشباب الريادية داخل الجامعة لتحفيز الطلاب بنسبة ٣٢,٧٪، ٢٦,١٪ على الترتيب، في حين جاءت أقل المقترحات من شباب الجامعة عينة البحث لعمل زيارات ميدانية للمشروعات الريادية الناجحة، التواصل المستمر مع الخريج بعد التخرج ومساعدته على الاندماج في سوق العمل الريادي، وعمل كتيبات إرشادية لشرح إدارة المشروعات الصغيرة وخدمات الدعم الحكومي المقدمة لشباب الخريجين داخل الجامعة، في الترتيب السابع والثامن والتاسع على الترتيب وينسب مئوية بلغت ٩,٦٪، ٦,٦٪، ٥,٥٪ على نفس الترتيب. بما يشير إلى أنه رغم أن هناك ٥٠,٥٪ من شباب الجامعة عينة البحث لديهم مستوى إدراك مرتفع لدور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال وما تقدمه الجامعة من أنشطة وفاعليات لنشر ثقافة ريادة الأعمال إلا أنه ما

زال هناك حاجة لمزيد من الفاعليات لزيادة وعي شباب الجامعة بريادة الأعمال ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية. وهذا ما أدركته جامعة المنوفية وصاغته كخطة استراتيجية قابلة للتنفيذ في الفترة من ٢٠٢٠: ٢٠٣٠. وبذلك يتحقق الهدف السادس من البحث بتحديد الأهمية النسبية لمقترحات شباب الجامعة عينة البحث لزيادة تفعيل دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال. ثالثاً: النتائج في ضوء فروض البحث.

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدرسه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ بأبعادها. والجدول (١٧) يوضح ذلك.

جدول (١٧) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال

ومهارات القيادة الريادية واتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة

ن = ٣٦٤

في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية

المقترحات	التعليم والتدريب	التوجيه والإرشاد	التمويل والتمكين	إجمالي دور الجامعة	المبادرة	الإبداع	المخاطرة	الرؤية الإستراتيجية	إجمالي القيادة الريادية	المكون المعرفي	المكون السلوكي	المكون الوجداني	إجمالي الاتجاهات
التعليم والتدريب	—												
التوجيه والإرشاد	**٠,٨٥٥	—											
التمويل والتمكين	**٠,٧٨٠	**٠,٨٢٤	—										
إجمالي دور الجامعة	**٠,٩٤٧	**٠,٩٤٩	**٠,٩١٧	—									
المبادرة	**٠,٦٨٧	**٠,٦٧٠	**٠,٥٧١	**٠,٦٨٩	—								
الإبداع	**٠,٦٧٩	**٠,٦٧٨	**٠,٥٣١	**٠,٦٦٢	**٠,٨٧٠	—							
المخاطرة	**٠,٦٢٧	**٠,٦١٤	**٠,٥٠٣	**٠,٦٢٤	**٠,٧٧١	**٠,٧٩٤	—						
الرؤية الإستراتيجية	**٠,٥٨١	**٠,٦٢٢	**٠,٥٢٥	**٠,٦١٤	**٠,٧٨٠	**٠,٨٠٩	**٠,٧٨٢	—					
إجمالي القيادة الريادية	**٠,٧٠١	**٠,٦٦٠	**٠,٥٧٨	**٠,٧٠٤	**٠,٩٣٦	**٠,٩٥١	**٠,٨٩٣	**٠,٩٠٦	—				
المكون المعرفي	**٠,٤٨٧	**٠,٤٨٥	**٠,٣٥٠	**٠,٤٧٤	**٠,٥٤٤	**٠,٥٦٠	**٠,٥٦٠	**٠,٦١٦	**٠,٦١٤	—			
المكون السلوكي	**٠,٤٤٣	**٠,٤٤٢	**٠,٣٣٦	**٠,٤٣٧	**٠,٥٤٧	**٠,٥٥٥	**٠,٥٢٦	**٠,٦٠١	**٠,٦٠٢	**٠,٦٥٨	—		
المكون الوجداني	**٠,٢١٠	**٠,٢٥٤	٠,٠٩٦	**٠,٢٠١	**٠,٢٨٥	**٠,٣١٩	**٠,٢٨٨	**٠,٣٩٤	**٠,٣٤٦	**٠,٥٦٨	—		
إجمالي الاتجاهات	**٠,٤٣٨	**٠,٤٥٤	**٠,٣٠٠	**٠,٤٢٧	**٠,٥٢٧	**٠,٥٥٠	**٠,٥٢٨	**٠,٦١٩	**٠,٥٩٩	**٠,٨٩٤	**٠,٨٤٤	**٠,٨٥٦	—

(♦♦) دالة عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١

- تشير النتائج البحثية بالجدول (١٧) إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة ومهارات القيادة الريادية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (المبادأة، الإبداع، المخاطرة والرؤية الإستراتيجية) حيث بلغت معاملات الارتباط لها (٠.٧٠٤) مع الدرجة الكلية، (٠.٦٦٢، ٠.٦٢٤، ٠.٦١٤) مع الأبعاد الفرعية على الترتيب عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١، أي أنه كلما قامت الجامعة بنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب من خلال توفير فرص التعليم والتدريب، والتوجيه والإرشاد، والتمويل والتمكين في مجال ريادة الأعمال، كلما أدى ذلك لزيادة مستويات مهارات القيادة الريادية للشباب سواء مهارات المبادأة أو الإبداع أو المخاطرة أو الرؤية الإستراتيجية المستقبلية للشباب. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة **Bagheri, A., & Pihie, Z. A. (2009)** والتي بينت أن برامج ثقافة ريادة الأعمال تؤدي إلى زيادة كفاءة القيادة الريادية لدى طلاب المرحلة الجامعية وأن هناك علاقة إيجابية بين دمج برامج ريادة الأعمال بالمناهج والمقررات الجامعية وبين تطوير المهارات الريادية لدى الطلاب، كما أشارت دراسة **O'Connor, A., (2013)** إلى أن وجود خطة شاملة لتعليم ثقافة ريادة الأعمال أمر ضروري لتطوير واكتساب المهارات الريادية، كما تتفق مع دراسة **Akinboye, A., & Pihie, Z. A. L., (2014)** التي أشارت إلى أن التعليم الريادي يغرس ثقافة الإبداع لدى الطلاب كأحد مهارات القيادة الريادية، كما تتفق مع دراسة **Sandri, S., (2016)** التي أظهرت أن التعليم الريادي يدرّب الشباب على التفكير الاستراتيجي ووضع الرؤى المستقبلية كأحد مهارات القيادة الريادية. كما أشارت دراسة دعاء السر (٢٠١٧) إلى أن نشر ثقافة ريادة الأعمال هو الأساس في دفع الطلاب نحو الريادة والمبادرة والابتكار، وأن اهتمام الجامعة بالتعليم الريادي وتقديرها لإبداع وابتكار الطلاب يزيد من دافعيتهم للتعليم وتقديم أفكارهم الريادية. وفي نفس السياق أشارت علوية الزبير، وسلوى أبو ضيف (٢٠١٨) إلى أن تعزيز وتوعية الطالب بأهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال مراكز الأعمال الريادية بالجامعة يساهم في تعزيز مختلف المهارات الريادية لديهم.
- كما تشير نتائج الجدول (١٧) إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال واتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (المكون المعرفي، المكون السلوكي، المكون الوجداني) حيث بلغت قيم معاملات ارتباط بيرسون (٠.٤٢٧) مع الدرجة الكلية، (٠.٤٧٤، ٠.٤٣٧، ٠.٢٠١) مع الأبعاد الفرعية على الترتيب عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١، أي أنه كلما قامت الجامعة بنشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب من خلال توفير فرص التعليم والتدريب، والتوجيه والإرشاد، والتمويل والتمكين، كلما أدى ذلك لارتفاع المستوى المعرفي والسلوكي والوجداني لاتجاهات شباب الجامعة عينة البحث نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة كلاً من **Egunsola, A., et al., (2011)** و **Keat, O.Y., et al., (2012)** بوجود علاقة بين تعليم ريادة الأعمال للطلاب الجامعيين وتوجههم نحو

ممارسة العمل الحر بعد التخرج، ودراسة **ماهر العياط وانتصار علي (٢٠١٣)** في وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين دور الجامعة في تشكيل اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل الحر، كما تتفق مع دراسة **أيمن عيد (٢٠١٤)**؛ **عصام إبراهيم (٢٠١٥)** حيث أكدوا على أن التجارب الدولية تشير إلى أن التعليم الريادي من أبرز التجارب الناجحة في التعليم العالي خلال العقود الماضية لتبنيه فكرة المشروعات للخريجين. كما تتفق مع دراسة **Verni, Y., et al., (2015)** التي أظهرت فارقاً للتعليم الريادي في تعزيز الأفكار الريادية لدى طلاب الجامعات لإعدادهم ليكونوا رجال أعمال مستقبليين. كما تتفق مع دراسة **Daniela, M., et al., (2016)** التي أظهرت أن دراسة ريادة الأعمال تؤثر بشكل فعال في تكوين اتجاهات ريادية لدى الطلاب. كما تتفق مع ما أشار إليه **حسام المخيزيم (٢٠١٧)** في أن الثقافة الريادية من العوامل المؤثرة على اتجاه الأفراد نحو ريادة الأعمال. كما أشارت دراسة **دعاء السر (٢٠١٧)** إلى أن اهتمام الجامعة بالتعليم الريادي وتقديرها لإبداع وابتكار الطلاب يزيد من دافعيتهم للتعلم وتقديم أفكارهم الريادية التي من شأنها أن تتحول إلى مشروع استثماري يساهم في دفع عجلة الإنتاج والحد من ظاهرة البطالة. كما تتفق مع دراسة **عبيد عثمان (٢٠١٨)** التي أشارت لوجود علاقة ارتباطية موجبة بين تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب واتجاهاتهم نحوها. ودراسة **علوية الزبير، وسلوى أبو ضيف (٢٠١٨)** التي توصلت إلى أن تعزيز وتوعية الطالبات بأهمية تنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال مراكز الأعمال الريادية بالجامعة له أثر واضح وفعال في دعم ونجاح المشروعات الصغيرة لدى الطالبات.

كما تشير النتائج البحثية بالجدول (١٧) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مهارات القيادة الريادية لطلاب الجامعة واتجاهاتهم نحو المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية حيث بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون بين مهارات القيادة الريادية واتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (المكون المعرفي، المكون السلوكي، المكون الوجداني)، (٠.٥٩٩) مع الدرجة الكلية، (٠.٦١٤، ٠.٦٠٢، ٠.٣٤٦) مع الأبعاد الفرعية على الترتيب، أي أنه كلما امتلك الطلاب مهارات القيادة الريادية كأحد مهارات ريادة الأعمال بأبعادها المبادأة، والمخاطرة، والإبداع، والرؤية الاستراتيجية كلما كانت اتجاهاتهم إيجابية نحو المشروعات الصغيرة سواء في الناحية المعرفية أو السلوكية أو الوجدانية كأحد آليات دعم الاقتصاد والتنمية وحل مشكلة البطالة، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة **حنان عبد العظيم (٢٠١٦)** في أن القيادة الريادية تكون دافع لتوفير فرص عمل حقيقية ومبتكرة وإنشاء مشروعات جديدة. وبذلك يتحقق الهدف السابع من البحث، ويكون قد تم التحقق من صحة الفرض الأول من البحث كلياً.

الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية (المستوى الدراسي، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة) وكلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركها الطلاب

ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠. ولتحقق من هذا الفرض تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الفرض.

جدول (١٨) معاملات ارتباط بيرسون بين بعض المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية وكلاً من دور جامعة المنوفية في نشر

ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات شباب الجامعة نحو

المشروعات الصغيرة في الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية ن=٣٦٤

المتغيرات	المستوى الدراسي	عدد أفراد الأسرة	المستوى التعليمي للأب	المستوى التعليمي للأم	دخل الأسرة
التعليم والتدريب	٠,٣١١	٠,٥٦	٠,٣٠	٠,١٨١	٠,٠٨٤
التوجيه والإرشاد	٠,٢١٧	٠,١١٣	٠,٣٣	٠,١٧١	٠,٠٦٥
التمويل والتمكين	٠,١٩٥	٠,١٧١	٠,٢٥	٠,١٣٦	٠,٠٢٩
إجمالي دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال	٠,٢٦٣	٠,١١٦	٠,٣١	٠,١٧٥	٠,٠٦٥
المبادأة	٠,٢٤٥	٠,٠٨٠	٠,٥٧	٠,٢٣٥	٠,٠١٥
الإبداع	٠,٢٢٩	٠,٠٤٨	٠,٤٣	٠,٢٣٨	٠,٠٢١
المخاطرة	٠,١٨٣	٠,٠٤٠	٠,٥٠	٠,١٦٩	٠,٠١٦
الرؤية الإستراتيجية	٠,٠٨٣	٠,٠٥٤	٠,١٠٨	٠,٢٠٤	٠,١٢٩
مهارات القيادة الريادية	٠,٢٠٧	٠,٠٤٤	٠,٦٨	٠,٢٣١	٠,٠٣٣
المكون المعرفي	٠,٠٠٤	٠,٠٩٤	٠,١٥١	٠,١٧٤	٠,٠٦٨
المكون السلوكي	٠,٠١٣	٠,٠٠٦	٠,١٣٤	٠,١١٥	٠,١٧٧
المكون الوجداني	٠,١١٣	٠,٠٢٢	٠,١٥٦	٠,٠٧٥	٠,٠٥٣
اتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة	٠,٠٢٨	٠,٠٤٦	٠,١٧٠	٠,١٤١	٠,١١٠

♦ (♦) داله عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥

♦ (♦♦) داله عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١

السنة الدراسية:

- تشير النتائج البحثية بالجدول (١٨) إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغير السنة الدراسية وكلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركها الطلاب ومهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة حيث بلغت قيم معاملات الارتباط (٠,٢٦٣، ٠,٢٠٧) على الترتيب، وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١، أي أنه كلما زاد المستوى الدراسي لشباب الجامعة كلما ارتفع مستوى إدراكهم لدور الجامعة في توفير التعليم والتدريب، والتوجيه والإرشاد، والتمويل والتمكين اللازم لريادة الأعمال، وكلما كانت مستويات مهارات القيادة الريادية لديهم أعلى، وقد يرجع ذلك إلى أن شباب الجامعة في السنوات المتقدمة دراسياً يكونوا قد تعرضوا أكثر لما تقدمه الجامعة من

أنشطة وفاعليات لنشر ثقافة ريادة الأعمال وبالتالي يكون إدراكهم أكبر لهذا الدور وبالتالي ينعكس على ما اكتسبوه من مهارات القيادة الريادية التي تكتسب من خلال نشر ثقافة ريادة الأعمال. ويتفق ذلك مع دراسة **بسام الرميدي (٢٠١٨ب)** التي أشارت لوجود فروق دالة إحصائية بين الطلاب في الاتجاه نحو ريادة الأعمال لصالح طلاب الفرقة الثالثة، في حين تختلف مع نتائج دراسة **بدرية المحروقية وآخرون (٢٠٢١)** التي أشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب تبعاً للصف الدراسي.

- في حين لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين السنة الدراسية واتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٠٣٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً. ويتفق ذلك مع دراسة **محمود رضوان (٢٠٢٠)** التي أشارت لعدم وجود فروق في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة ترجع لمتغير السن الذي يرتبط بالمستوى الدراسي أو السنة الدراسية، ويختلف ذلك مع دراسة **عبير اليماني (٢٠١٦)** (Saleh, H., 2014) التي أشارت إلى أن المستوى التعليمي من العوامل التي تؤثر على اتجاه الشباب للعمل الحر، ودراسة **كلاً من نورة الزهراني (٢٠١٢)**، **سماح عبد الجواد (٢٠١٥)**، **أميرة عبد العال وإلهام عبد السميع (٢٠١٨)** والتي أشارت لوجود فروق في الاتجاه نحو إقامة المشروعات الصغيرة ترجع لمتغير السن لصالح فئات السن الأعلى. ودراسة **ماجدة إسماعيل (٢٠١٤)** التي أشارت لوجود فروق في اتجاهات الطلاب نحو العمل في المشروعات الصغيرة لصالح الطلاب في الفرق الدراسية الأعلى، ولصالح الخريجين بالمقارنة بالطلاب.

عدد أفراد الأسرة:

- يتبين من نتائج الجدول (١٨) وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد أفراد الأسرة وإدراك شباب الجامعة عينة البحث لدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (- ٠,١١٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ أي أنه كلما زاد عدد أفراد أسرة الشاب كلما كان إدراكه لدور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال أقل.

- في حين أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير عدد أفراد الأسرة وكلاً من مهارات القيادة الريادية واتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة حيث بلغت قيم معاملات الارتباط (- ٠,٠٤٤، - ٠,٠٤٦) على الترتيب وهي قيم غير دالة إحصائياً، ويختلف ذلك مع دراسة **ماهر العياط وانتصار علي (٢٠١٣)** التي أشارت لوجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين عدد أفراد الأسرة واتجاه الشباب نحو العمل الحر، ودراسة **كلاً من نورة الزهراني (٢٠١٢)**، **سماح عبد الجواد (٢٠١٥)** حيث توصلت لوجود فروق في الاتجاه نحو إقامة المشروعات الصغيرة لصالح الأفراد في الأسر كبيرة الحجم، ودراسة **عبير اليماني (٢٠١٦)**، (Saleh, H., 2014) التي أشارت إلى أن حجم الأسرة من العوامل التي تؤثر على اتجاه الشباب للعمل الحر.

المستوى التعليمي للأب:

- كما يتضح من نتائج الجدول (١٨) عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي للأب وكلاً من إدراك الشباب لدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومهارات القيادة الريادية للشباب حيث بلغت قيم معاملات الارتباط (- ٠,٠٣١، - ٠,٠٦٨) على الترتيب وهي قيم غير دالة إحصائياً.
- في حين أنه توجد علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي للأب واتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (- ٠,١٧٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١ أي أن كلما ارتفع المستوى التعليمي للأب كلما كانت اتجاهات الأبناء نحو المشروعات الصغيرة سلبية، وقد يرجع ذلك إلى أن الآباء في المستوى التعليمي المنخفض يكون لديهم تطلعات لتحسين مستوى معيشة أبنائهم ويجدون في العمل الحر في المشروعات الصغيرة الحل لتحقيق ذلك والملاذ لمواجهة مشكلة البطالة. ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من عبير اليماني (٢٠١٦)، (Saleh, H., (2014) التي أشارت إلى أن مستوى تعليم الوالدين من العوامل التي تؤثر على اتجاه الشباب للعمل الحر، في حين تختلف مع نتائج دراسة سميرة العبدلي (٢٠١١)، وسماح عبد الجواد (٢٠١٥) حيث توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة لصالح المستوى التعليمي المتوسط والمرتفع للأب على الترتيب.

المستوى التعليمي للأم

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (١٨) إلى وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي للأم وكلاً من إدراك شباب الجامعة عينة البحث لدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية للشباب، واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة حيث بلغت قيم معاملات الارتباط (- ٠,١٧٥، - ٠,٢٣١) على الترتيب وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١ أي أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للأم كلما انخفض مستوى إدراك الشباب لدور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية وكانت اتجاهاتهم أكثر سلبية نحو المشروعات الصغيرة، وقد يرجع ذلك إلى أنه مع انخفاض المستوى التعليمي للأم يزداد التمسك بالموروثات الثقافية في التمسك بالعمل في القطاع الحكومي أو الخاص كمصدر رزق ثابت وبالتالي ينعكس ذلك على الأبناء في مجال ريادة الأعمال والعمل الحر فينعكس على مدى إدراكهم لما تقوم به الجامعة لنشر ثقافة ريادة الأعمال وبالتالي التخلي عن مهارات القيادة الريادية والاتجاه نحو المشروعات الصغيرة. ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من عبير اليماني (٢٠١٦)؛ (Saleh, H., (2014) التي أشارت إلى أن مستوى تعليم الوالدين من العوامل التي تؤثر على اتجاه الشباب للعمل الحر، في حين تختلف مع دراسة ثورة الزهراني (٢٠١٢) التي أشارت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل بالمشروعات

الصغيرة ترجع لمستوى تعليم الام لصالح المستوى التعليمي الأعلى، ودراسة سميرة العبدلي (٢٠١١)؛ وسماح عبد الجواد (٢٠١٥) التي أشارت لوجود فروق في الاتجاه نحو إقامة مشروعات صغيرة لصالح أبناء الأمهات في المستوى التعليمي المرتفع والمتوسط على الترتيب في الدراساتين.

دخل الأسرة:

يتبين من النتائج البحثية بالجدول (١٨) عدم وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين متغير دخل الأسرة وكلاً من إدراك دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة حيث بلغت قيم معاملات الارتباط (٠,٠٦٥ - ٠,٠٣٣) على الترتيب وهي قيم غير دالة إحصائياً، في حين أنه توجد علاقة ارتباطيه سالبة ذات دلالة إحصائية بين متغير دخل الأسرة واتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (- ٠,١١٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ وقد يرجع ذلك إلى أن ما تقدمه جامعة المنوفية من أنشطة وفاعليات خاصة بنشر ثقافة ريادة الأعمال وكذلك انعكاسها على مهارات القيادة الريادية للشباب واحد لجميع الطلاب سواء أبناء الأسر ذات الدخل المرتفع أو المنخفض وبالتالي ليس هناك علاقة أو تأثير للدخل على إدراك الشباب لدور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال أو مهارات القيادة الريادية، في حين أنه مع انخفاض دخل الأسرة يبحث الأبناء عن مصدر رزق سريع وعاجل في ظل غياب فرص العمل الحكومي والخاص التي تسمح بمستوى معيشي مناسب للشباب لذلك يكون لديهم اتجاهات إيجابية نحو المشروعات الصغيرة لمواجهة البطالة وتحقيق النمو الاقتصادي الفردي والمجتمعي. ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من عبير اليماني (٢٠١٦)، (Saleh, H., 2014) التي أشارت إلي أن الدخل من العوامل التي تؤثر على اتجاه الشباب للعمل الحر. كما تتفق مع دراسة نورة الزهراني (٢٠١٢) التي توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل بالمشروعات الصغيرة ترجع لمستوى دخل الأسرة لصالح مستوى الدخل المنخفض. في حين تختلف مع دراسة سميرة العبدلي (٢٠١١)؛ ماهر العياط؛ ومنتصار حسن (٢٠١٣)؛ وأميرة عبد العال وإلهام عبد السميع (٢٠١٨) التي توصلت لوجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين الدخل الشهري للأسرة واتجاه الشباب نحو العمل الحر أو المشروعات الصغيرة. ودراسة محمود رضوان (٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن تحديد اتجاهات الشباب الجامعي نحو إقامة المشروعات الصغيرة لا يختلف باختلاف دخل الأسرة. وبذلك يكون قد تم التحقق من الهدف الثامن من البحث، ويكون الفرض الثاني من البحث قد تحقق جزئياً.

الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات البحث (بيئة السكن، النوع، عمل الأم، نوع الدراسة). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار (Independent-

(T-Test) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بأبعاده ومهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة بأبعاده واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة بأبعاده تبعاً للمتغيرات (الكلية، نوع الدراسة، بيئة السكن، النوع) ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:-

٣- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير بيئة السكن.

جدول (١٩) دلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات

الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير بيئة السكن (ريف - حضر) ن= ٣٦٤

المتغيرات الأبعاد	ريف ن= ٢٧٢		حضر ن= ٩١		الفروق بين المتوسطات	قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
التعليم والتدريب	٤٤,٨٢٧٨	٨,٤١٠٦	٤٣,٦٠٤٤	٨,٠٧٠٤	١,٢٢٢٤	١,٢١٤	غير دالة
التوجيه والإرشاد	٣٢,١٦٤٨	٦,٥٢٣٠	٣١,٠٩٨٩	٦,٨٢٠٠	١,٠٦٥٩	١,٣٣٥	غير دالة
التمويل والتمكين	٣١,٧٤٣٦	٦,٤٦٨٣	٣٠,٦٣٧٤	٦,٦٧٩٢	١,١٠٦٢	١,٤٠١	غير دالة
إجمالي دور الجامعة	١٠٨,٧٣٦٣	٢٠,١٠٨٩	١٠٥,٣٤٠٧	٢٠,١٥٢٩	٣,٣٩٥٦	١,٣٩٤	غير دالة
المبادأة	٣٣,٨٤٩٨	٦,١٥١٥	٣٤,١٠٩٩	٧,٢٩٧٦	٠,٢٦٠٠	٠,٣٠٦	غير دالة
الإبداع	٣٧,٦٠٤٤	٦,٨٢٦٤	٣٧,٨٩٠١	٧,٢٦٤٠	٠,٢٨٥٧	٠,٣٤٠	غير دالة
المخاطرة	٢٣,٨٦٨١	٤,٨٠٠١	٢٤,٥٤٩٥	٤,٤٥٥٤	٠,٦٨١٣	١,١٩٣	غير دالة
الرؤية الإستراتيجية	٢٦,٩٣٤١	٥,٢٥٣٤	٢٨,٣٠٧٧	٤,٩٥٤٧	١,٣٧٣٦	٢,١٩٠	دالة عند أقل من ٠,٠٥
مهارات القيادة الريادية	١٢٢,٢٥٦٤	٢١,٤٢٣٦	١٢٤,٨٥٧١	٢١,٩٧٠٥	٢,٦٠٠٧	٠,٩٩٧	غير دالة
المكون المعرفي	٤٤,٨٢٤٢	٥,٨٧٧٩	٤٥,٣٨٤٦	٦,١٢٢٤	٠,٥٦٠٤	٠,٧٨٠	غير دالة
المكون السلوكي	٤١,٦٧٤٠	٤,٦٤٨٧	٤٢,٩٨٩٠	٥,٨٢٠٥	١,٣١٥٠	١,٩٥٧	دالة عند أقل من ٠,٠٥
المكون الوجداني	٤٦,٧١٠٦	٥,٥٤٩٩	٤٨,٤٢٩٦	٥,٨١٠٤	١,٧٢٨٩	٢,٥٤٣	دالة عند أقل من ٠,٠١
اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة	١٣٣,٢٠٨٨	١٤,٣٣٠٥	١٣٦,٨١٣٢	١٤,١٨٥٢	٣,٦٠٤٤	٢,٠٨٣	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٥

- يتبين من النتائج البحثية بالجدول (١٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال سواء في الدرجة الكلية أو الأبعاد الفرعية (التعليم والتدريب - التوجيه والإرشاد - التمويل

والتمكين) تبعاً لمتغير بيئة السكن (ريف- حضر) حيث جاءت قيم معاملات (ت) (١,٣٩٤) في إجمالي دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال، (١,٤٠١، ١,٣٣٥، ١,٢١٤) على الترتيب في الأبعاد الفرعية وجميعها قيم غير دالة إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن الجامعة تقدم نفس الأنشطة والفاعليات الريادية لجميع الطلاب بغض النظر عن طبيعة البيئة السكنية لهم وبالتالي يكون إدراكهم لما تقدمه الجامعة لنشر ثقافة ريادة الأعمال واحد، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد سويلم (٢٠٢٠) التي أظهرت عدم وجود فروق بين طلاب الجامعة في الوعي بثقافة العمل الحر تعزى لمتغير الموطن.

- كما يتبين من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في مهارات القيادة الريادية سواء في الدرجة الكلية أو الأبعاد الفرعية (المبادأة- الإبداع- المخاطرة) تبعاً لمتغير البيئة السكنية حيث جاءت قيم معاملات (ت) (٠,٩٩٧) للدرجة الكلية، (٠,٣٠٦، ٠,٣٤٠، ١,١٩٣) للأبعاد الفرعية على الترتيب وجميعها قيم غير دالة إحصائياً، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد الرؤية الاستراتيجية لشباب الجامعة كأحد مهارات القيادة الريادية حيث بلغت قيمة (ت) (٢,١٩٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠٥ لصالح شباب الحضر، وقد يرجع عدم وجود فروق في مهارات القيادة الريادية بين شباب الريف وشباب الحضر إلى أن معظم مهارات القيادة الريادية هي مهارات مكتسبة عن طريق ما يقدم من أنشطة وفاعليات لتنمية المهارات الريادية ومنها القيادة الريادية سواء في المبادأة أو الإبداع أو المخاطرة وبما أن كل ما يقدم من فاعليات وأنشطة واحد لجميع الطلاب وبالتالي لا يوجد فروق فيما يكتسبوه من مهارات القيادة الريادية، في حين أن مهارة الرؤية الاستراتيجية ترتبط إلى حد ما بتطلعات وطموح الشباب والتي من الممكن أن يكون شباب الحضر أكثر تطلعاً وطموحاً من شباب الريف نتيجة لما تفرضه عليهم البيئة الخارجية المحيطة بهم.

- كما يتبين من النتائج البحثية بالجدول (١٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب جامعة المنوفية عينة البحث في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية وفي الأبعاد الفرعية (المكون السلوكي - المكون الوجداني) تبعاً لمتغير بيئة السكن (ريف- حضر) حيث جاءت قيم معاملات (ت) (٢,٠٨٣) في إجمالي الاتجاهات، و(١,٩٥٧، ٢,٥٤٣) للمكون السلوكي والوجداني على الترتيب وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستويات دلالة تراوحت ما بين أقل من ٠,٠٥: أقل من ٠,٠١ لصالح شباب الحضر، وقد يرجع ذلك إلى أن شباب الحضر محاطين بالعديد من المشروعات الصغيرة كنماذج ناجحة لفكرة العمل الحر في المشروعات الصغيرة وبالتالي يكونون اتجاهات أكثر إيجابية نحوها، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في المكون المعرفي حيث جاءت قيمة (ت) (٠,٧٨٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وقد يرجع ذلك إلى أن غالبية شباب الجامعة عينة البحث بنسبة (٧٥,٥%) لديهم مستوى مرتفع في المكون المعرفي للاتجاه نحو المشروعات الصغيرة كما تشير لذلك النتائج الوصفية بالجدول (١٣)، كما أن المكون المعرفي سجل أعلى أهمية نسبية بين مكونات اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة كما تشير لذلك النتائج الوصفية بالجدول (١٤) أي أن هناك تساوي في المكون المعرفي بين شباب الجامعة عينة البحث رغم اختلاف البيئة السكنية، بما يشير إلى اتساق كبير بين نتائج البحث،

ويختلف ذلك مع دراسة هبة شعيب (٢٠١٣)؛ وجمعة تهامي (٢٠١٨)؛ ومحمود رضوان (٢٠٢٠) التي أشارت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين شباب الريف وشباب الحضر في الوعي بالمشروعات الصغيرة أو الاتجاه نحو ريادة الأعمال أو المشروعات الصغيرة، ودراسة سماح عبد الجواد (٢٠١٥)، أميرة عبد العال، وإلهام عبد السمیع (٢٠١٨) التي أشارت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة لصالح أبناء الريف.

٣-٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير النوع.

جدول (٢٠) دلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلا من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات

الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير النوع (ذكر - أنثى) ن = ٣٦٤

المتغيرات الأبعاد	ذكر ن= ٧١		أنثى ن= ٢٩٣		الفروق بين المتوسطات	قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
التعليم والتدريب	٤٠,٥٠٧٠	١٠,٠٧٣٨	٤٥,٤٩٤٩	٧,٥٥٧٨	٤,٩٨٧٨	٣,٩١٤	أقل من ٠,٠٠١
التوجيه والإرشاد	٣٠,٥٩١٥	٧,٨٠٢٢	٣٢,٢١٥٠	٦,٢٥٥٣	١,٦٢٣٥	١,٦٣١	٠,١٠٦ غير دالة
التمويل والتمكين	٣٠,٩١٥٥	٧,٠٠٥٦	٣١,٦٠٠٧	٦,٤٤٤٩	٠,٦٨٥٢	٠,٧٥١	٠,٤٥٤ غير دالة
إجمالي دور الجامعة	١٠٢,٠١٤١	٢٤,٢٧٧٢	١٠٩,٣١٠٦	١٨,٧٨٣٩	٧,٢٩٦٥	٢,٣٦٧	أقل من ٠,٠١
المبادأة	٣٣,٤٥٠٧	٨,٤١٠٥	٣٤,٠٢٧٣	٥,٨٨٧٠	٠,٥٧٦٦	٠,٥٤٦	٠,٥٨٦ غير دالة
الإبداع	٣٧,١١٢٧	٩,٤٢٨٨	٣٧,٨١٢٣	٦,١٨٧٣	٠,٦٩٩٦	٠,٥٩٥	٠,٥٥٢ غير دالة
المخاطرة	٢٣,٧٦٠٦	٥,٩٦٠٥	٢٤,١٠٥٨	٤,٣٧٦٠	٠,٣٤٥٢	٠,٤٥٩	٠,٦٤٧ غير دالة
الرؤية الإستراتيجية	٢٧,٦٣٣٨	٧,١٠٧٨	٢٧,١٩١١	٤,٦٤٣٩	٠,٤٤٢٧	٠,٥٠٠	٠,٦١٩ غير دالة
مهارات القيادة الريادية	١٢١,٩٥٧٧	٣٠,٢٧٠٤	١٢٣,١٣٦٥	١٨,٩١٩٩	١,١٧٨٨	٠,٣١٤	٠,٧٥٥ غير دالة
المكون المعرفي	٤٦,٠٥٦٣	٤,٨٧٠٨	٤٤,٦٩٩٧	٥,٨٣٠٨	١,٣٥٦٧	١,٦٥٦	٠,١٠١ غير دالة
المكون السلوكي	٤٢,٧٠٤٢	٤,٨٧٠٩	٤١,٨٣٢٨	٥,٠١٣٩	٠,٨٧١٥	١,٣٤٥	٠,١٨٢ غير دالة
المكون الوجداني	٤٨,١٤٠٨	٧,٣٥٢٩	٤٦,٩٠١٠	٥,١٥١١	١,٢٣٩٨	١,٣٤٣	٠,١٨٢ غير دالة
اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة	١٣٦,٩٠١٤	١٧,١٣١٦	١٣٣,٤٣٣٤	١٣,٥٥١٥	٣,٤٦٨٠	١,٨٢٢	٠,٠٦٨ غير دالة

- يتبين من النتائج البحثية بالجدول (٢٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال في الدرجة الكلية وفي بعد التعليم والتدريب تبعاً لمتغير النوع (ذكر - أنثى) حيث جاءت قيم معاملات (ت)

(٢٠٣٦٧) في إجمالي دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال، و(٣٠٩١٤) لبعث التعليم والتدريب، وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١، لصالح الإناث، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب جامعة المنوفية عينة البحث في بعدي (التوجيه والإرشاد- التمويل والتمكين) حيث بلغت قيمة (ت) (١,٦٣١,٠٧٥١) على الترتيب وهي قيم غير دالة إحصائياً، وقد يرجع وجود فروق في إجمالي دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لصالح الإناث وفي التعليم والتدريب إلى حرص الإناث أكثر من الذكور على حضور ما تقدمه الجامعة من ندوات ومحاضرات وورش عمل ودورات تدريبية خاصة بمجال ريادة الأعمال وبالتالي فإن إدراكهن للتعليم والتدريب الذي تقدمه الجامعة أكثر من الذكور في حين أن دور الجامعة في التوجيه والإرشاد والتمويل والتمكين مازال يحتاج لمزيد من الدعم لوجود قصور في هذا الدور في استضافة رجال الأعمال أو عمل دراسات جدوى لمشروعات ريادية أو توفير رأس المال اللازم لمشروعات الطلاب وغيرها من آليات تفعيل دور الجامعة في التوجيه والإرشاد أو التمويل والتمكين كما أشارت لذلك النتائج الوصفية للبحث حيث جاءت الأهمية النسبية لبعدي التوجيه والإرشاد، والتمويل والتمكين في الترتيب الثاني والثالث على الترتيب. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد سويلم (٢٠٢٠)؛ و**يدرية المحروقية وآخرون (٢٠٢١)** التي أثبتنا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الوعي بثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر بين طلاب الجامعة لصالح الإناث، في حين تختلف هذه النتائج مع دراسة منصور العتيبي ومحمد موسى (٢٠١٥)؛ محمد عبد الفتاح (٢٠١٦)؛ محمد حرب (٢٠٢٠)؛ باسنت محمود (٢٠٢١) التي توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب من الذكور والإناث في الوعي بواقع نشر ثقافة ريادة الأعمال.

- كما يتضح من نتائج الجدول (٢٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب جامعة المنوفية في مهارات القيادة الريادية سواء في إجمالي المهارات أو في الأبعاد الفرعية، حيث بلغت قيمة (ت) (٠,٣١٤) لإجمالي المهارات، (٠,٥٤٦، ٠,٥٩٥، ٠,٤٥٩، ٠,٥٠٠) لأبعاد (المبادأة- الإبداع- المخاطرة- الرؤية الاستراتيجية) على الترتيب، وجميعها قيم غير دالة إحصائياً. وقد يرجع ذلك إلى أن الغالبية العظيمة من شباب الجامعة عينة البحث بنسبة (٧٢,٥٪) لديهم مستوى مرتفع في مهارات القيادة الريادية كما تشير لذلك النتائج الوصفية بالجدول (١٢)، وبالتالي لا يوجد فروق في مهارات القيادة الريادية بين الذكور والإناث. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة عبير القحطاني، محمد المخلافي (٢٠١٩) التي توصلت لعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في القيادة الريادية، في حين تختلف مع دراسة سالم الحنيطي وهاني وأرتيمة (٢٠١٨) التي أشارت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في القيادة الريادية لصالح الذكور، ودراسة نورة معقل (٢٠١٦) التي توصلت لوجود فروق في تقدير ممارسة القيادة الريادية بين الذكور والإناث لصالح الإناث، ودراسة نسرین صلاح الدين (٢٠٢٠) التي توصلت لوجود فروق في القيادة الريادية لصالح الإناث.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة سواء في إجمالي الاتجاهات أو في مكونات الاتجاهات (المعرفي-)

السلوكي- الوجداني) حيث بلغت قيمة (ت) (١,٨٣٢) لإجمالي الاتجاهات، (١,٣٤٣، ١,٣٤٥، ١,٦٥٦)، للأبعاد الفرعية على الترتيب وجميعها قيم غير دالة إحصائياً. وقد يرجع ذلك إلى أن ما يقرب من نصف حجم عينة البحث لديهم اتجاهات إيجابية نحو المشروعات الصغيرة بنسبة (٩,٧٪) كما تشير لذلك النتائج البحثية بالجدول (١٣) وبالتالي لا يوجد فروق في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة بين الذكور والإناث. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة كلاً من محمد الكساسبة (٢٠٠٨)؛ وهبة شعيب (٢٠١٣)؛ ومحمود رضوان (٢٠٢٠) في عدم وجود فروق في الاستعداد لريادة الأعمال والاتجاه نحو المشروعات الصغيرة بين الذكور والإناث، في حين تختلف مع نتائج دراسة كلاً من ماهر العياط؛ وانتصار حسن (٢٠١٣)؛ ماجدة إسماعيل (٢٠١٤)؛ سماح عبد الجواد (٢٠١٥)؛ عبادة خالد وآخرون (٢٠١٧)؛ أميرة عبد العال والهام عبد السميع (٢٠١٨)؛ جمعة تهامي (٢٠١٨) التي توصلت لوجود فروق في اتجاهات الشباب نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة لصالح الذكور.

٣-٣ توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير عمل الأم.

جدول (٢١) دلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات

الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير عمل الأم (تعمل - لا تعمل) ن = ٣٦٤

المتغيرات الأبعاد	تعمل ن = ١٣٥		لا تعمل ن = ٢٢٨		الفروق بين المتوسطات	قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
التعليم والتدريب	٤٤,٩٤٧	٨,٧٧٧٢	٤٤,٣٣٣	٨,٠٢٨١	٠,٦٠٧٤	٠,٦٧٢	غير دالة
التوجيه والإرشاد	٣٢,١٩٢٦	٦,٣٣٥٨	٣١,٧٦٧٥	٦,٧٥٠٧	٠,٤٢٥١	٠,٦٠٣	غير دالة
التمويل والتمكين	٣١,٧٦٣٠	٦,١١٨٥	٣١,٣٣٧٧	٦,٧٤٨١	٠,٤٢٥٢	٠,٦١٦	غير دالة
إجمالي دور الجامعة	١٠٨,٨٩٦٣	٢٠,٣٢٥٨	١٠٧,٤٣٨٦	١٩,٩٨١٩	١,٤٥٧٧	٠,٦٦٥	غير دالة
المبادأة	٣٣,٤٨١٥	٦,٣٨٦٦	٣٤,٢١٩٢	٦,٤٥٥٢	٠,٧٣٧٨	١,٠٦٠	غير دالة
الإبداع	٣٧,٢٤٤٤	٦,٩٦٧٤	٣٧,٩٦٩٢	٦,٨٩٩١	٠,٧٢٤٩	٠,٩٦٦	غير دالة
المخاطرة	٢٣,٧٤٨١	٤,٢٤٧٤	٢٤,٢٠٦١	٤,٢٠٦١	٠,٤٥٧٩	٠,٩٢٩	غير دالة
الرؤية الاستراتيجية	٢٦,٣٣٣٣	٤,٤٦٥٥	٢٧,٨٨٦٠	٥,٤٨٩٧	١,٥٥٢٦	٢,٩٣٥	دالة عند أقل من ٠,٠١
مهارات القيادة الريادية	١٢٠,٨٠٧٤	٢٠,٦٦٩٢	١٢٤,٢٨٠٧	٢١,٩٧٠٩	٣,٤٧٣٣	١,٥١٦	غير دالة
المكون المعرفي	٤٤,٢٦٦٧	٥,٤٢٤١	٤٥,٤٠٧٩	٦,١٨٧٦	١,١٤١٢	١,٨٣٧	غير دالة
المكون السلوكي	٤١,٠٠٧٤	٤,٧٨٢٥	٤٢,٦٣٦٠	٤,٩٩١١	١,٦٢٨٦	٣,٠٨٥	دالة عند أقل من ٠,٠١
المكون الوجداني	٤٦,٦٠٠٠	٥,٤٣٣٧	٤٧,٤٧٣٧	٥,٧٨٤٢	٠,٨٧٣٧	١,٤٤٥	غير دالة
اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة	١٣١,٨٧٤١	١٣,١٤٥٢	١٣٥,٥١٧٥	١٤,٨٧٣٣	٣,٦٤٣٥	٢,٤٢٩	دالة عند أقل من ٠,٠١

- تشير النتائج البحثية بالجدول (٢١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال سواء في الدرجة الكلية أو الأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير عمل الأم (تعمل- لا تعمل) حيث جاءت قيم معاملات (ت) (٠,٦٦٥) في إجمالي دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال، و(٠,٦٧٢، ٠,٦٠٣، ٠,٦١٦) للأبعاد الفرعية (التعليم والتدريب- التوجيه والإرشاد- التمويل والتمكين) على الترتيب، وجميعها قيم غير دالة إحصائياً.

- كما تشير نتائج الجدول (٢١) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب جامعة المنوفية عينة البحث في مهارات القيادة الريادية في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية (المبادأة- الإبداع- المخاطرة) حيث جاءت قيمة (ت) (- ١,٥١١) للإجمالي، و(- ١,٠٦٠، - ٠,٩٦١ - ٠,٩٢٩) للأبعاد الفرعية على الترتيب وجميعها قيم غير دالة إحصائياً، في حين توجد فروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في بعد الرؤية الاستراتيجية حيث بلغت قيمة (ت) (- ٢,٩٣٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١ لصالح أبناء غير العاملات، وقد يرجع عدم وجود فروق في إجمالي مهارات القيادة الريادية وبعض الأبعاد الفرعية إلى أنه سواء كانت الأمهات عاملات أو غير عاملات فإنهن تحرصن على دعم أبنائهن بمهارات القيادة الريادية التي تساعدهم في العمل الجماعي أو في مواجهة العمل الريادي حيث أشارت النتائج الوصفية للبحث إلى أن هناك ٧٢,٥٪ من شباب الجامعة عينة البحث لديهم مستوى مرتفع في مهارات القيادة الريادية وبالتالي لا توجد فروق بين أبناء العاملات وغير العاملات، في حين أن الأمهات العاملات تكن أكثر إدراكاً لصعوبات الحياة ومشقة العمل وعدم كفاية فرص العمل المتاحة للأبناء مستقبلاً وعدم كفاية الدخل لمتطلبات المعيشة، مما يجعل أبنائهن أكثر تطلعاً لحياة أفضل فيكون لهم رؤية مستقبلية وتطلعات حياتيه بعيدة المدى أكثر من أبناء غير العاملات. ولم تجد الباحثة أي دراسات سابقة تناولت تأثير عمل الأم سواء على إدراك دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال أو مهارات القيادة الريادية للأبناء.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول (٢١) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية وفي المكون السلوكي حيث بلغت قيمة معامل (ت) (- ٢,٤٢٩) لإجمالي الاتجاهات، و(٠,٣٠٨٥) في المكون السلوكي وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من ٠,٠١ لصالح أبناء غير العاملات وقد يرجع ذلك إلى أنه على الرغم من أن أكثر من ثلاث أرباع شباب الجامعة عينة البحث للأمهات في المستوى التعليمي ما بين متوسط ومرتفع إلا أن الأمهات غير العاملات تمثل الغالبية العظمى في عينة البحث أي أنه يمكن أن يكون عدم عمل الغالبية العظمى من أمهات عينة البحث قد ترجع لعدم وجود فرص عمل مناسبة لمواجهة متطلبات الحياة وبالتالي يكون توجههم نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة هي أحد الآليات لمواجهة متطلبات الحياة وانحصر فرص العمل التي تحقق حياة كريمة مما يكون اتجاهات إيجابية لدى الأبناء نحو المشروعات الصغيرة، في حين لا توجد فروق في المكون المعرفي والوجداني لاتجاهات شباب الجامعة نحو المشروعات الصغيرة بين أبناء العاملات وغير

العاملات حيث بلغت قيمة (ت)، (- ١،٨٣٧، - ١،٤٤٥) على الترتيب، وتتفق هذه النتائج مع دراسة ثورة الزهراني (٢٠١٢) التي توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاهات نحو العمل بالمشروعات الصغيرة ترجع لمهنة الأم لصالح أبناء الأمهات غير العاملات، ودراسة أميرة عبد العال، وإلهام عبد السميع (٢٠١٨) التي أثبتت وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين عمل الأم واتجاهات الشباب الجامعي نحو إقامة المشروعات الصغيرة.

٣-٤ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير نوع الدراسة.

جدول (٢٢) دلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب جامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات

الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير نوع الدراسة (نظرية - عملية) ن = ٣٦٤

المتغيرات الأبعاد	نظرية ن= ١٠١		عملية ن= ٢٦٣		الفروق بين المتوسطات	قيمة T	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
التعليم والتدريب	٤٣،٨٣١٧	٦،٩٧٨٦	٤٤،٧٨٧١	٨،٧٩٥٤	٠،٩٥٥٤	١،٠٨٤	غير دالة ٠،٢٧٩
التوجيه والإرشاد	٣١،٧٨٢٢	٦،٤٠٧٢	٣١،٩٤٣٠	٦،٦٩١٢	٠،١٦٠٨	٠،٢٠٨	غير دالة ٠،٨٣٣
التمويل والتمكين	٣١،٤٣٥٦	٦،٤٢٩٦	٣١،٤٧٩١	٦،٥٧٦٥	٠،٤٣٤٤	٠،٠٥٧	غير دالة ٠،٩٥٥
إجمالي دور الجامعة	١٠٧،٠٤٩٥	١٨،٥١٦١	١٠٨،٢٠٩١	٢٠،٧٦٢٧	١،١٥٩٦	٠،٤٩١	غير دالة ٠،٦٢٤
المبادأة	٣٤،٠٠٠٠	٥،٩٧٢٢	٣٣،٨٨٢١	٦،٦٣١٣	٠،١١٧٩	٠،١٥٦	غير دالة ٠،٨٧٦
الإبداع	٣٧،٥٦٤٤	٦،١٧٣٢	٣٧،٧١٨٦	٧،٢٠٩٣	٠،١٥٤٣	٠،١٩٠	غير دالة ٠،٨٤٩
المخاطرة	٢٣،٣٩٦٠	٤،٦٧٥٦	٢٤،٢٨٥٢	٤،٧٢١٩	٠،٨٨٩١	١،٦١٣	غير دالة ٠،١٠٨
الرؤية الاستراتيجية	٢٧،٥٢٤٧	٥،١٢١٧	٢٧،١٧٨٧	٥،٢٤٦٨	٠،٣٥٥٩	٠،٥٨٣	غير دالة ٠،٥٦٠
مهارات القيادة الريادية	١٢٢،٤٩٥٠	٢٠،٠٩٢٦	١٢٣،٠٦٤٦	٢٢،١٣٣٣	٠،٥٦٩٦	٠،٢٢٥	غير دالة ٠،٨٢٢
المكون المعرفي	٤٥،٠٠٩٩	٦،٠٢٧٤	٤٤،٩٤٦٨	٥،٩١٢٦	٠،٠٦٣١	٠،٠٩١	غير دالة ٠،٩٢٨
المكون السلوكي	٤٢،١٧٨٢	٤،٦٦٥٦	٤١،٩٣٥٤	٥،١١٨٤	٠،٢٤٢٩	٠،٤١٥	غير دالة ٠،٦٧٨
المكون الوجداني	٤٧،٢٢٧٧	٥،٢٠٣٦	٤٧،١١٠٣	٥،٨٣٢٢	٠،١١٧٥	٠،١٧٧	غير دالة ٠،٨٦٠
اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة	١٣٤،٤١٥٨	١٣،٣٨٨٣	١٣٣،٩٩٢٤	١٤،٧٣٩٢١	٠،٤٢٣٥	٠،٢٥٢	غير دالة ٠،٨٠٢

- تشير النتائج البحثية بالجدول (٢٢) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال سواء

في الدرجة الكلية أو الأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير نوع الدراسة (نظرية- عملية) حيث جاءت قيم معاملات (ت) (٠,٤٩١) في إجمالي دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال، و(٠,٠٨٤، ٠,٢٠٨، ٠,٠٥٧) للأبعاد الفرعية (التعليم والتدريب- التوجيه والإرشاد- التمويل والتمكين) على الترتيب، وجميعها قيم غير دالة إحصائياً، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة منصور العتيبي، ومحمد موسى (٢٠١٥)، ودراسة باسنت محمود (٢٠٢١) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب الجامعة في الوعي بثقافة ريادة الأعمال وواقع نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير الكلية، في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة كلاً من مركز بحوث الجامعة العمالية (٢٠٠٨)، Daniela, M., et al., (2016)، محمد الخزاعلة (٢٠١٨) التي توصلت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور الجامعة حول تنمية قيم العمل الحر عند الشباب تعزى لمتغير الكلية لصالح الكليات العلمية، ودراسة محمد حرب (٢٠٢٠)، وشرين مشرف (٢٠٢١) حيث أثبتنا وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع ثقافة ريادة الأعمال في كليات التربية وجامعة بنها لصالح الكليات الأدبية والنظرية على الترتيب للدراستين.

- كما يتبين من تشير نتائج الجدول (٢٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في مهارات القيادة الريادية سواء في الدرجة الكلية أو الأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير نوع الدراسة (نظرية- عملية) حيث جاءت قيم معاملات (ت) (٠,٢٢٥) في إجمالي مهارات القيادة الريادية، و(٠,١٥٦، ٠,١٩٠، ٠,٦١٣، ٠,٥٨٣) للأبعاد الفرعية (المبادأة- الإبداع- المخاطرة- الرؤية الاستراتيجية) على الترتيب، وجميعها قيم غير دالة إحصائياً. ولم تجد الباحثة دراسات سابقة تناولت تأثير طبيعة الدراسة على المهارات القيادية لشباب الجامعة.

- كما يتضح من نتائج الجدول (٢٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة سواء في الدرجة الكلية أو الأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير نوع الدراسة (نظرية- عملية) حيث جاءت قيم معاملات (ت) (٠,٢٥٢) في إجمالي الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة، و(٠,٠٩١، ٠,٤١٥، ٠,١٧٧) للمكون (المعريف- السلوكي- الوجداني) على الترتيب، وجميعها قيم غير دالة إحصائياً. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عمرو زيدان (٢٠١١) التي أظهرت وجود علاقة معنوية بين متغير التخصص الدراسي واحتمال إقامة الطلبة لمشروعات جديدة بعد تخرجهم، ودراسة Sondari, M., (2013) التي أكدت على أن الخلفية التعليمية واحدة من أهم العوامل التي تلعب دوراً محورياً في التأثير على توجه الطلاب نحو ريادة الأعمال، ودراسة أميرة عبد العال؛ وإلهام عبد السميع (٢٠١٨)؛ جمعة التهامي (٢٠١٨)؛ محمد الخزاعلة (٢٠١٨) التي توصلت لوجود فروق في الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة وريادة الأعمال والعمل الحر لصالح الكليات العملية. وقد ترجع هذه النتائج واختلافها عن نتائج الدراسات السابقة لاختلاف مجتمع البحث، وأن الغالبية العظمى من شباب الجامعة عينة البحث ينتمون لكليات عملية ممثلة في كلية التربية النوعية والاقتصاد المنزلي والهندسة بنسبة ٧٢,٣٪ من عينة البحث. وبذلك يكون تم تحقيق الهدف التاسع من البحث، وتم التحقيق من صحة الفرض الثالث جزئياً.

الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغيرات البحث (الكلية، المستوى الدراسي، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأُم، دخل الأسرة). وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار تحليل التباين One way Anova تبعاً للمتغيرات (الكلية، المستوى الدراسي، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأُم، دخل الأسرة). ويتضرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

٤- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير الكلية.

جدول (٢٣) تحليل التباين لمتوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في

الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير الكلية ن=٣٦٤

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التعليم والتدريب	بين المجموعات	٨٥٢٤,٧٢١	٥	١٧٠٤,٩٤٤	٣٦,٥٩٣	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٦٦٨٠,١٠٣	٣٥٨	٤٦,٥٩٢		
	الكلية	٣٥٢٠٤,٨٢٤	٣٦٣			
التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	٢٦٣٨,٩٨٠	٥	٥٢٧,٧٩٦	١٤,٣١٦	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٣١٩٨,٢٥٩	٣٥٨	٣٦,٨٦٧		
	الكلية	١٥٨٣٧,٢٢٩	٣٦٣			
التمويل والتمكين	بين المجموعات	٢٤١٨,٧٦٣	٥	٤٨٣,٧٥٣	١٣,٢٦١	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٣٠٥٩,٨٤١	٣٥٨	٣٦,٤٨٠		
	الكلية	١٥٤٧٨,٦٠٤	٣٦٣			
إجمالي دور الجامعة	بين المجموعات	٣٥٨٢٦,٨٧٧	٥	٧١٦٥,٣٧٥	٢٣,٠٠٦	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١١١٥٠,١٠٥	٣٥٨	٣١١,٤٥٧		
	الكلية	١٤٧٣٢٨,٣٨٢	٣٦٣			
المبادئ	بين المجموعات	٢٧٩٣,٩٨٦	٥	٥٥٨,٧٩٧	١٦,٢٦٩	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٢٢٩٦,٣٧٤	٣٥٨	٣٤,٣٤٧		
	الكلية	١٥٠٩٠,٣٦٠	٣٦٣			

الإبداع	بين المجموعات	٣٩٦٦,٧٥٠	٥	٧٩٣,٣٥٠	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	٢١,٠٩٦
		١٣٤٦٢,٩٩٧	٣٥٨	٣٧,٦٠٦		
		١٧٤٢٩,٧٤٧	٣٦٣			
المخاطرة	بين المجموعات	١٢١٧,٩٨٤	٥	٢٤٣,٥٩٧	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	١٢,٦٩٩
		٦٨٦٧,٤٧٧	٣٥٨	١٩,١٨٢		
		٨٠٨٥,٤٦٢	٣٦٣			
الرؤية الإستراتيجية	بين المجموعات	١٣٣٦,٣٦٦	٥	٢٦٧,٢٧٣	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	١١,٢٤٦
		٨٥٠٨,٦٠٩	٣٥٨	٢٣,٧٦٧		
		٩٨٤٤,٩٧٥	٣٦٣			
مهارات القيادة الريادية	بين المجموعات	٣٣١٦٥,٧١٤	٥	٦٦٣٣,١٤٣	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	١٧,٥١٥
		١٣٥٥٧٩,١١١	٣٥٨	٣٧٨,٧١٣		
		١٦٨٧٤٤,٨٢٤	٣٦٣			
المكون المعرفي	بين المجموعات	١٠٤٥,٩٢٨	٥	٢٠٩,١٨٦	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	٦,٣٧٥
		١١٧٤٦,٦٠٨	٣٥٨	٣٢,٨١٢		
		١٢٧٩٢,٥٣٦	٣٦٣			
المكون السلوكي	بين المجموعات	١٨٢١,١٥٥	٥	٣٦٤,٢٣١	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	١٨,٠٥١
		٧٢٢٣,٨٤٢	٣٥٨	٢٠,١٧٨		
		٩٠٤٤,٩٩٧	٣٦٣			
المكون الوجداني	بين المجموعات	٩٩٢,٨٨٠	٥	١٩٨,٥٧٦	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	٦,٦٨٩
		١٠٦٢٧,٦٩١	٣٥٨	٢٩,٦٨٦		
		١١٦٢٠,٥٧١	٣٦٣			
اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة	بين المجموعات	٩٧٢٠,٧٨٨	٥	١٩٤٤,١٥٨	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	١٠,٦٨٦
		٦٥١٣٤,٨١٦	٣٥٨	١٨١,٩٤١		
		٧٤٨٥٥,٦٠٤	٣٦٣			

- تشير النتائج البحثية بالجدول (٢٣) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، مهارات القيادة الريادية، والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة سواء في الإجمالي أو في الأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير الكلية عند مستوى دلالة (٠,٠٠١). وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات تم تطبيق اختبار شافية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٤) معامل شافية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير الكلية ن=٣٦٤

معامل شافية						المتغيرات
هندسة	تربية عامة	تربية طفولة	آداب	اقتصاد منزلي	تربية نوعية	
٢٨,٧٦٩	٤٥,٧١١	٤٨,٠٨٦	٤٢,٦١٢	٤٣,١٧٨	٤٧,٠٨٠	التعليم والتدريب
٢٢,٨٨٥	٣١,٨٠٠	٣٢,٦٤٢	٣١,٤٤٧٨	٣١,٢٤٤	٣٣,٤٧٠	التوجيه والإرشاد
٢٢,٥٣٩	٣١,٨٠٠	٣٢,٢٧٠	٣١,٨٢١	٣٢,٤٠٠	٣١,٤٤٠	التمويل والتمكين
٧٤,١٩٢	١٠٩,٣١١	١١٥,٠٩٩	١٠٥,٨٨١	١٠٦,٨٢٢	١١١,٩٩٠	إجمالي دور الجامعة
٢٤,٢٣١	٣٥,٤٢٢	٣٥,٢٨٤	٣٣,٨٥١	٣٣,٤٨٩	٣٤,٨٨٠	المبادأة
٢٦,٧٢١	٣٩,٦٨٩	٣٩,٥٩٢	٣٦,٧٧٦	٣٦,٤٠٠	٣٩,٢٤٠	الإبداع
١٧,٦٩٢	٢٣,٩١١	٢٤,٢٩٥	٢٤,٣٢٨	٢٤,٠٠٠	٢٥,٢٨٠	المخاطرة
٢٠,٨٨٥	٢٨,٤٨٩	٢٦,٥٦٨	٢٧,٧٩١	٢٧,٦٠٠	٢٨,٤٨٠	الرؤية الإستراتيجية
٨٩,٥٣٩	١٢٧,٥١١	١٢٥,٨٣٩	١٢٢,٧٤٦	١٢١,٤٨٩	١٢٧,٨٨٠	مهارات القيادة الريادية
٤١,٢٦٩	٤٥,٦٢٢	٤٣,٩٨٨	٤٤,٩٥٥	٤٣,٣٥٦	٤٧,١٥٠	المكون المعرفي
٣٨,١١٥	٤٥,٣٧٨	٤٠,٠٨٦	٤٠,٨٠٦	٤١,١٧٨	٤٤,٢٢٠	المكون السلوكي
٤٧,٥٣٩	٤٨,٣٧٨	٤٤,٩٨٨	٤٦,٧٤٦	٤٥,٥٧٨	٤٩,٢٠٠	المكون الوجداني
١٢٦,٩٢٣	١٣٩,٣٧٨	١٢٩,٠٦٢	١٢٢,٥٠٨	١٢٠,١١١	١٤٠,٥٧٠	اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة

- بالرجوع للنتائج البحثية بالجدول (٢٤) نجد أنه بتطبيق اختبار شافية فإن شباب الجامعة بكلية التربية طفولة هم أكثر إدراكاً لدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال وذلك بتوسط حسابي بلغ (١١٥,٠٩٩)، يليهم طلاب كلية التربية النوعية بمتوسط حسابي (١١١,٩٩٠)، يليها طلاب كلية التربية العامة، والاقتصاد المنزلي، والآداب، وفي النهاية يأتي طلاب كلية الهندسة بمتوسطات حسابية بلغت (١٠٩,٣١١، ١٠٦,٨٢٢، ١٠٥,٨٨١، ٧٤,١٩٢) على الترتيب، ويتفق ذلك مع دراسة محمد سويلم (٢٠٢٠)، ومحمد حرب (٢٠٢٠) حيث أظهرت وجود فروق بين طلاب الجامعة في الوعي بثقافة العمل الحر تعزى لمتغير الكلية ولصالح الكليات الأدبية، في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة محمد عبد الفتاح (٢٠١٦)، راشد الحمالي وهشام العربي (٢٠١٦) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مختلف التخصصات في ثقافة ريادة الأعمال، ودراسة باسنت محمود (٢٠٢١) التي توصلت لعدم وجود فروق في واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب لمتغير الكلية.

- كما تشير النتائج البحثية بالجدول إلى أن طلاب كلية التربية النوعية وكلية التربية العامة قد سجلوا أعلى متوسطات حسابية سواء في مهارات القيادة الريادية أو الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة بمتوسطات حسابية بلغت (١٢٧,٥١١، ١٢٧,٨٨٠) على الترتيب في القيادة الريادية، و(١٤٠,٥٧٠، ١٣٩,٣٧٨) على الترتيب في الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة، أي أن طلاب كلية التربية النوعية والتربية العامة يمتلكون مهارات القيادة الريادية من مبادأة وإبداع ومخاطرة ورؤية استراتيجية كذلك يمتلكون اتجاهات إيجابية نحو المشروعات الصغيرة أكثر من غيرهم من طلاب الكليات الأخرى عينة البحث، في حين جاء طلاب كلية الهندسة في الترتيب الأخير في مهارات القيادة الريادية، والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة بمتوسط حسابي بلغ (٨٩,٥٣٩، ١٢٦,٩٣٢) على الترتيب للقيادة الريادية والاتجاه نحو المشروعات الصغيرة. وقد ترجع هذه النتائج إلى أن طلاب كليات التربية أو التخصصات الإنسانية والاجتماعية بصفة عامة يواجهون انخفاض شديد في فرص العمل في القطاع الحكومي والخاص في الفترة الأخيرة بعد توقف تكليف خريجي كليات التربية حيث تزيد أعداد خريجها عن احتياجات سوق العمل، وبالتالي يكونون أكثر متابعة وإدراك لما تقدمه الجامعة في مجال ريادة العمال وأكثر اكتساباً لمهارات القيادة الريادية وأكثر إيجابية نحو المشروعات الصغيرة، في حين أن طلاب كلية الهندسة يعتبروا من أكثر الطلاب انشغالا بالجانب التطبيقي للدراسة مما قد يجعلهم يعزفون عن حضور أو متابعة ما تقدمه الجامعة من فاعليات وأنشطة خاصة بريادة الأعمال، كما أن سوق العمل مازال متعطشاً لتخصصات خريجي كليات الهندسة سواء في القطاع الحكومي أو الخاص أكثر من خريجي التخصصات الإنسانية. ويتفق ذلك مع دراسة Chiaha, G. T. U., & Agu, R. A., (2008) التي بينت أن التربية على ريادة الأعمال يمكن أن تؤدي إلى نتائج مختلفة على الطلاب وفقاً لطبيعة الكلية أو مجال الدراسة. في حين تختلف هذه النتيجة مع دراسة محمود رضوان (٢٠٢٠) التي أظهرت عدم وجود فروق في اتجاه الشباب الجامعي نحو المشروعات الصغيرة تعزى لمتغير الشعبة الدراسية.

٤- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

جدول (٢٥) تحليل التباين لمتوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو

المشروعات الصغيرة الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي ن=٣٦٤

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التعليم والتدريب	بين المجموعات	٦٢٧٨,٣٥٩	٣	٢٠٩٢,٧٨٦	٢٩,٨٠٧	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٨٩٢٦,٤٦٥	٣٦٠	٥٢,٥٧٤		
	الكلية	٢٥٢٠٤,٨٢٤	٣٦٣			
التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	٢٠٧٠,٢٤٣	٣	٦٩٠,٠٨١	١٨,٠٤٥	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٣٧٦٦,٩٩٦	٣٦٠	٣٨,٢٤٢		
	الكلية	١٥٨٣٧,٢٣٩	٣٦٣			
التمويل والتمكين	بين المجموعات	١٦٥٣,٧٩٣	٣	٥٥١,٢٦٤	١٤,٣٥٥	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٣٨٢٤,٨١٢	٣٦٠	٣٨,٤٠٢		
	الكلية	١٥٤٧٨,٦٠٤	٣٦٣			
إجمالي دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال	بين المجموعات	٢٧٢٠٢,١٥٤	٣	٩٠٦٧,٣٨٥	٢٧,١٧٤	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٢٠١٢٦,٢٢٧	٣٦٠	٣٣٢,٦٨٤		
	الكلية	١٤٧٣٣٨,٣٨٢	٣٦٣			
المبادأة	بين المجموعات	٣٣٠٥,٦٦٨	٣	١١٠١,٨٨٩	٣٣,٦٦١	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١١٧٨٤,٦٩٢	٣٦٠	٣٢,٧٣٥		
	الكلية	١٥٠٩٠,٣٦٠	٣٦٣			
الإبداع	بين المجموعات	٤١٠١,٧٩٨	٣	١٣٦٧,٢٦٦	٣٦,٩٣١	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٣٣٢٧,٩٤٩	٣٦٠	٣٧,٠٢٢		
	الكلية	١٧٤٢٩,٧٤٧	٣٦٣			
المخاطرة	بين المجموعات	١٤٨٧,٥٩٠	٣	٤٩٥,٨٦٣	٢٧,٠٥٦	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٦٥٩٧,٨٧٢	٣٦٠	١٨,٣٢٧		
	الكلية	٨٠٨٥,٤٦٢	٣٦٣			
الرؤية الإستراتيجية	بين المجموعات	١٥٠٠,٧٥٧	٣	٥٠٠,٢٥٢	٢١,٥٨٣	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٨٣٤٤,٢١٩	٣٦٠	٢٣,١٧٨		
	الكلية	٩٨٤٤,٩٦٥	٣٦٣			
إجمالي مهارات القيادة الريادية	بين المجموعات	٢٨٧٦٩,٨٧٤	٣	١٢٩٢٣,٢٩١	٣٥,٧٩٤	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٢٩٩٧٤,٩٥٠	٣٦٠	٣٦١,٠٤٢		
	الكلية	١٦٨٧٤٤,٨٢٤	٣٦٣			
المكون المعرفي	بين المجموعات	٦٣٩,٢٧٧	٣	٢١٣,٠٩٢	٦,٣١٢	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٢١٥٣,٢٥٩	٣٦٠	٣٣,٧٥٩		
	الكلية	١٢٧٩٢,٥٣٦	٣٦٣			

دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	٦,٩٥٥	١٦٥,١٦٢	٣	٤٩٥,٤٨٧	بين المجموعات	المكون السلوكي
		٢٣,٧٤٩	٣٦٠	٨٥٤٩,٥١١	داخل المجموعات	
			٣٦٣	٩٠٤٤,٩٩٧	الكلية	
دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٥	٢,٥٠٢	٧٩,١٢٧	٣	٢٣٧,٢٨١	بين المجموعات	المكون الوجداني
		٣١,٦٢٠	٣٦٠	١١٣٨٣,١٩١	داخل المجموعات	
			٣٦٣	١١٦٢٠,٥٧١	الكلية	
دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١	٥,٥٠١	١٠٩٣,٦٣٠	٣	٣٢٨٠,٨٩٠	بين المجموعات	إجمالي اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة
		١٩٨,٨١٩	٣٦٠	٧١٥٧٤,٧١٤	داخل المجموعات	
			٣٦٣	٧٤٨٥٥,٦٠٤	الكلية	

تشير النتائج البحثية بالجدول (٢٥) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومهارات القيادة الريادية، والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة سواء في الدرجة الكلية أو في الأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٠١). وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات تم تطبيق اختبار شافية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٦) معاميل شافية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو

المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير المستوى الدراسي ن=٣٦٤

معامل شافية				المتغيرات
دراسات عليا	خامسة	رابعة	ثالثة	
٤٣,١١١	٢٧,٧٧٨	٤٣,٩٨١	٤٧,١٨١	التعليم والتدريب
٣١,٤٠٧	٢٢,٢٧٨	٣١,٥٢٨	٣٣,٤٣١	التوجيه والإرشاد
٣٠,٣٣٣	٢٢,٥٥٦	٣١,٥٧٩	٣٢,٥٥٠	التمويل والتمكين
١٠٤,٨٥٢	٧٢,٦١١	١٠٧,٠٨٨	١١٣,١٦٣	إجمالي دور جامعة المنوفية
٣٢,٨٥٢	٢١,٠٠٠	٣٤,٣٠٢	٣٥,١٦٣	المبادأة
٢٧,٨٥٢	٢٣,٢٧٨	٣٧,٧٤٨	٣٩,١٩٤	الإبداع
٢٤,٥١٩	١٥,٣٣٣	٢٤,٠٨٢	٢٤,٨٩٤	المخاطرة
٢٨,٣٧٠	١٨,٤٤٤	٢٧,٨٧٤	٢٧,٤٩٤	الرؤية الإستراتيجية
١٢٣,٥٩٢٦	٧٨,٠٥٦	١٢٤,٠٠٦	١٢٦,٧٤٤	إجمالي مهارات القيادة الريادية
٤٧,٤٨٢	٤٠,٠٠٠	٤٤,٧٦١	٤٥,٣٠٠	المكون المعرفي
٤٣,٥٩٧	٣٧,١٦٧	٤٢,١٦٤	٤٢,١١٩	المكون السلوكي
٤٩,٨٥٢	٤٦,٣٣٣	٤٧,١٨٩	٤٦,٧٣١	المكون الوجداني
١٤٠,٩٢٦	١٢٣,٥٠٠	١٣٤,١١٣	١٣٤,١٥٠	إجمالي اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة

- بالرجوع للنتائج البحثية بالجدول (٢٦) نجد أنه بتطبيق اختبار شافية وجد أن شباب الجامعة بالفرقة الثالثة هم أكثر إدراكاً لدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال وذلك بمتوسط حسابي بلغ (١١٣.١٦٣)، وأكثر تميزاً في مهارات القيادة الريادية بمتوسط حسابي بلغ (١٢٦.٧٤٤)، يليهم طلاب الفرقة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (١٠٧.٠٨٨) في إدراك دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال، و(١٢٤.٠٠٦) في مهارات القيادة الريادية، يليهم طلاب الدراسات العليا ثم طلاب الفرقة الخامسة بمتوسطات حسابية بلغت (١٠٤.٨٥٢، ٧٢.٦١١) في إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الدراسات العليا وطلاب الفرقة الخامسة على الترتيب، ومتوسطات حسابية بلغت (١٢٣.٥٩٣، ٧٨.٠٥٦) في مهارات القيادة الريادية لطلاب الدراسات العليا وطلاب الفرقة الخامسة على الترتيب. وتختلف هذه النتائج مع دراسة (Pihie, Z. A. L., et al., (2014) وعبد اللطيف السعيد وتيسير الخوالدة (٢٠١٩) التي أشارت لوجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة الريادية تعزي للمؤهل العلمي لصالح حملة الشهادات العليا الدكتوراه والماجستير، ودراسة أمال الحيلة وعبد القادر مسلم (٢٠١٦)؛ عبير القحطاني ومحمد المخلاي (٢٠١٩)؛ نسرين صلاح الدين (٢٠٢٠) التي أشارت لعدم وجود فروق في القيادة الريادية تبعاً للمستوى التعليمي أو المؤهل العلمي.

- كما تشير النتائج بالجدول (٢٦) إلى تميز طلاب الدراسات العليا في مهارات الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة على باقي طلاب الفرق الدراسية لمرحلة البكالوريوس حيث بلغ المتوسط الحسابي (١٤٠.٩٢٦)، يليهم طلاب الفرقة الثالثة ثم الفرقة الرابعة ثم الفرقة الخامسة بمتوسطات حسابية بلغت (١٣٤.١٥٠، ١٣٤.٥٠٠، ١٢٣.٥٠٠) على الترتيب، وقد ترجع هذه النتائج بتميز طلاب الفرق الدراسية الثالثة والرابعة عن الفرقة الخامسة وطلاب الدراسات العليا إلى أن طلاب الفرقة الثالثة والرابعة أكثر تواجداً داخل الكلية من طلاب الدراسات العليا وبالتالي أكثر متابعة لفاعليات وأنشطة ريادة الأعمال التي تفعّلها الكلية والجامعة، كما أن طلاب الفرقة الخامسة هم ممثلين لطلاب كلية الهندسة التي سبق التوصل إلى أنهم أقل إدراكاً لدور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال لأنشغالهم بالدراسة التطبيقية وبالتالي العزوف عن المشاركة في فاعليات ريادة الأعمال بالجامعة وبالتالي يكونون أقل إدراكاً لدور الجامعة أو في مستوى مهارات القيادة الريادية كأحد مهارات الريادة التي تقدمها الجامعة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أميرة عبد العال وإلهام عبد السميع (٢٠١٨) التي أظهرت وجود فروق في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة لصالح الفئة الأكبر عمراً.

٤-٣- توجد الفروق ذات دلالة إحصائية بين كلاً من متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة.

جدول (٢٧) تحليل التباين لمتوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في

الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة ن=٣٦٤

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التعليم والتدريب	بين المجموعات	٧٩,٥٨٨	٢	٣٩,٧٩٤	٠,٥٧٢	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٥١٢٥,٢٣٦	٣٦١	٦٩,٥٩٩		
	الكلية	٢٥٢٠٤,٨٢٤	٣٦٣			
التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	٢٠١,٨٠٣	٢	١٠٠,٩٠١	٢,٣٣٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١٥٦٣٥,٤٣٦	٣٦١	٤٣,٣١١		
	الكلية	١٥٨٣٧,٢٣٩	٣٦٣			
التمويل والتمكين	بين المجموعات	٤٥٦,٢١٢	٢	٢٢٨,١٠٦	٥,٤٨٢	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١
	داخل المجموعات	١٥٠٢٢,٣٩٢	٣٦١	٤١,٦١٣		
	الكلية	١٥٤٧٨,٦٠٤	٣٦٣			
جمالي دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال	بين المجموعات	١٩٦٦,١١٤	٢	٩٨٣,٠٥٧	٢,٤٤١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٥٣٦٢,٢٦٨	٣٦١	٤٠٢,٦٦٦		
	الكلية	١٤٧٣٢٨,٣٨٢	٣٦٣			
المبادأة	بين المجموعات	١٤٨,٦٢٥	٢	٧٤,٣١٣	١,٧٩٥	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٩٤١,٧٣٥	٣٦١	٤١,٣٩٠		
	الكلية	١٥٠٩٠,٣٦٠	٣٦٣			
الإبداع	بين المجموعات	١٢٥,٤٠٢	٢	٦٢,٧٠١	١,٣٠٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٧٣٠٤,٣٤٦	٣٦١	٤٧,٩٣٤		
	الكلية	١٧٤٢٩,٧٤٧	٣٦٣			
المخاطرة	بين المجموعات	١٢,٩٠٦	٢	٦,٤٥٣	٠,٢٨٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٨٠٧٢,٥٥٥	٣٦١	٢٢,٣٦٢		
	الكلية	٨٠٨٥,٤٦٢	٣٦٣			
الرؤية الإستراتيجية	بين المجموعات	١٣٥,١٨٧	٢	٦٧,٥٩٤	٢,٥١٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٧٠٩,٧٨٨	٣٦١	٢٦,٨٩٧		
	الكلية	٩٨٤٤,٩٧٥	٣٦٣			
إجمالي مهارات القيادة الريادية	بين المجموعات	١٠٥٩,٥٤٧	٢	٥٢٩,٧٧٤	١,١٤١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٦٧٦٨٥,٢٧٧	٣٦١	٤٦٤,٥٠٢		
	الكلية	١٦٨٧٤٤,٨٢٤	٣٦٣			

٠,٠٨٦ غير دالة	٢,٤٧٢	٨٦,٤٢٨	٢	١٧٢,٨٥٦	بين المجموعات	المكون المعرفي
		٣٤,٩٥٨	٣٦١	١٢٦١٩,٦٧٩	داخل المجموعات	
			٣٦٣	١٢٧٩٢,٥٣٦	الكلي	
٠,٨٢٢ غير دالة	٠,١٨٤	٤,٦٠٦	٢	٩,٢١٢	بين المجموعات	المكون السلوكي
		٢٥,٠٣٠	٣٦١	٩٠٣٥,٧٨٥	داخل المجموعات	
			٣٦٣	٩٠٤٤,٩٩٧	الكلي	
٠,٣٢٧ غير دالة	١,٠٩٢	٣٤,٩٢٩	٢	٦٩,٨٥٩	بين المجموعات	المكون الوجداني
		٣١,٩٩٦	٣٦١	١١٥٥٠,٧١٢	داخل المجموعات	
			٣٦٣	١١٦٢٠,٥٧١	الكلي	
٠,٢٩٣ غير دالة	١,٢٣١	٢٥٣,٤٢٤	٢	٥٠٦,٨٦٨	بين المجموعات	إجمالي اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة
		٢٠٥,٩٥٢	٣٦١	٧٤٣٤٨,٧٣٧	داخل المجموعات	
			٣٦٣	٧٤٨٥٥,٦٠٤	الكلي	

تشير النتائج البحثية بالجدول (٢٧) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، مهارات القيادة الريادية، والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة سواء في الإجمالي أو في الأبعاد الفرعية لجميع المتغيرات تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة فيما عدا بعد التمويل والتمكين حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين شباب الجامعة عينة البحث في إدراك دور الجامعة في التمويل والتمكين عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١). ويختلف ذلك مع دراسة كلاً من ثورة الزهراني (٢٠١٢)؛ سماح عبد الجواد (٢٠١٥) حيث توصلت لوجود فروق في الاتجاه نحو إقامة المشروعات الصغيرة لصالح الأفراد في الأسر كبيرة الحجم، ودراسة عمير اليماني (٢٠١٦)؛ (Saleh, H., (2014) التي أشارت إلي أن حجم الأسرة من العوامل التي تؤثر على اتجاه الشباب للعمل الحر. وللتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات شباب الجامعة في إدراك دور الجامعة في التمويل والتمكين تم تطبيق اختبار شافية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٢٨) معامل شافية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث

في إدراك دور جامعة المنوفية في التمويل والتمكين ن=٣٦٤

معامل شافية			المتغيرات
أفراد ٢	من ٤: ٦ أفراد	أكثر من ٦ أفراد	
٣٣,٩٠٧	٣١,٤٣٨	٢٩,٤٠٤	التمويل والتمكين

بالرجوع للنتائج البحثية بالجدول (٢٨) نجد أنه بتطبيق اختبار شافية وجد أن شباب الجامعة الذين ينتمون لأسر ذات الحجم الأقل (٣ أفراد) يدركون دور الجامعة في التمويل والتمكين أكثر من غيرهم من شباب الأسر ذوات الحجم المتوسط (من ٤: ٦ أفراد) أو الحجم الكبير (أكثر من ٦ أفراد)، وذلك بمتوسط حسابي بلغ (٣٣,٩٠٧) بالمقارنة بالمتوسط الحسابي للأسر ذوات الثلاثة إلى ستة أفراد أو الأسر أكثر من ستة أفراد التي بلغ المتوسط الحسابي لها (٣١,٤٣٨، ٢٩,٤٠٤) على الترتيب.

٤-٤ - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب. جدول (٢٩) تحليل التباين لمتوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في

الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب ن=٣٦٤

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التعليم والتدريب	بين المجموعات	٢٨٩,٦٩٢	٢	١٤٤,٨٤٦	٢,٠٩٩	٠,١٢٤ غير دالة
	داخل المجموعات	٢٤٩١٥,١٤٤	٣٦١	٦٩,٠١٧		
	الكلية	٢٥٢٠٤,٨٢٤	٣٦٣			
التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	١١٧,٠٧٠	٢	٥٨,٥٣٥	١,٣٤٤	٠,٢٦٢ غير دالة
	داخل المجموعات	١٥٧٢٠,١٦٩	٣٦١	٤٣,٥٤٦		
	الكلية	١٥٨٣٧,٢٣٩	٣٦٣			
التمويل والتمكين	بين المجموعات	٨٩,٩٢٧	٢	٤٤,٩٦٤	١,٠٥٥	٠,٣٤٩ غير دالة
	داخل المجموعات	١٥٣٨٨,٦٧٧	٣٦١	٤٢,٦٢٨		
	الكلية	١٥٤٧٨,٦٠٤	٣٦٣			
إجمالي دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال	بين المجموعات	١٣٩٠,٠٩٩	٢	٦٩٥,٠٥٠	١,٧١٩	٠,١٨١ غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٥٩٣٨,٢٨٣	٣٦١	٤٠٤,٢٦١		
	الكلية	١٤٧٣٢٨,٣٨٢	٣٦٣			
المبادرة	بين المجموعات	٦١,٣٦١	٢	٣٠,٦٨٠	٠,٧٣٧	٠,٤٧٩ غير دالة
	داخل المجموعات	١٥٠٢٨,٩٩٩	٣٦١	٤١,٦٣٢		
	الكلية	١٥٠٩٠,٣٦٠	٣٦٣			
الإبداع	بين المجموعات	١١٤,٢٨١	٢	٥٧,١٤١	١,١٩١	٠,٣٠٥ غير دالة
	داخل المجموعات	١٧٣١٥,٤٦٦	٣٦١	٤٧,٩٦٥		
	الكلية	١٧٤٢٩,٧٤٧	٣٦٣			
المخاطرة	بين المجموعات	٦١,٣٣٣	٢	٣٠,٦٦٦	١,٣٨٠	٠,٢٥٢ غير دالة
	داخل المجموعات	٨٠٢٤,١٢٩	٣٦١	٢٢,٢٢٨		
	الكلية	٨٠٨٥,٤٦٢	٣٦٣			
الرؤية الإستراتيجية	بين المجموعات	١٢٠,٧٧٨	٢	٦٠,٣٨٩	٢,٣٤٢	٠,١٠٨ غير دالة
	داخل المجموعات	٩٧٢٤,١٩٧	٣٦١	٢٦,٩٣٧		
	الكلية	٩٨٤٤,٩٧٥	٣٦٣			
إجمالي مهارات القيادة الريادية	بين المجموعات	١٢٣٦,١٥٠	٢	٦١٨,٠٧٥	١,٣٣٢	٠,٢٦٥ غير دالة
	داخل المجموعات	١٦٧٥٠٨,٦٧٤	٣٦١	٤٦٤,٠١٣		
	الكلية	١٦٨٧٤٤,٨٢٤	٣٦٣			
المكون المعرفي	بين المجموعات	٢١٦,٦٨٧	٢	١٠٨,٣٤٤	٤,٥٨٢	دالة عند مستوى

أقل من ٠,٠١		٢٤,٥٥٩	٣٦١	١٢٤٧٥,٨٤٨	داخل المجموعات	المكون السلوكي
			٣٦٣	١٢٧٩٢,٥٣٦	الكلية	
		٩٢,٧٦٠	٢	١٨٥,٥٢٠	بين المجموعات	
دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٥	٣,٧٨٠	٢٤,٥٤١	٣٦١	٨٨٥٩,٤٧٨	داخل المجموعات	
			٣٦٣	٩٠٤٤,٩٩٧	الكلية	
		١٤٧,١٠٢	٢	٢٩٤,٢٠٤	بين المجموعات	
دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١	٤,٦٨٩	٣١,٣٧٥	٣٦١	١١٣٢٦,٣٦٧	داخل المجموعات	المكون الوجداني
			٣٦٣	١١٦٢٠,٥٧١	الكلية	
		١٠٩٢,٠٤١	٢	٢١٨٤,٠٨٢	بين المجموعات	
دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١	٥,٤٢٥	٢٠١,٣٠٦	٣٦١	٧٢٦٧١,٥٢٣	داخل المجموعات	إجمالي اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة
			٣٦٣	٧٤٨٥٥,٦٠٤	الكلية	

- يتضح من النتائج البحثية بالجدول (٢٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومهارات القيادة الريادية، سواء في الإجمالي أو في الأبعاد الفرعية لجميع المتغيرات تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأب.

- كما تشير النتائج بالجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١)، وللتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات شباب الجامعة في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة بأبعادها تم تطبيق اختبار شافية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٣٠) معامل شافية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في اتجاهات

الشباب نحو المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية ن=٣٦٤

المستوى التعليمي للأب			المتغيرات
مرتفع	متوسط	منخفض	
٤٤,١٢٤	٤٥,٠١١	٤٧,٠١٩	المكون المعرفي
٤١,٠٩٥	٤٢,٤٧٤	٤٢,٨٠٨	المكون السلوكي
٤٦,٠٢٧	٤٧,٦٢٩	٤٨,٤٢٣	المكون الوجداني
١٣١,٢٥٦	١٣٥,١١٤	١٣٨,٢٥٠	إجمالي اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة

بالرجوع للنتائج البحثية بالجدول (٣٠) نجد أنه بتطبيق اختبار شافية وجد أن شباب الجامعة أبناء الآباء في المستوى التعليمي المنخفض لديهم اتجاهات أكثر إيجابية نحو المشروعات الصغيرة ودورها في إحداث النهضة الاقتصادية ومواجهة مشكلة البطالة من شباب الجامعة لآباء في المستوى التعليمي المتوسط والمرتفع سواء في الدرجة الكلية أو في الأبعاد الفرعية للاتجاهات، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجمالي الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة لأبناء الآباء في المستوى التعليمي المنخفض (١٣٨,٢٥٠)، في حين بلغ متوسط أبناء الآباء في المستوى المتوسط والمرتفع (١٣٥,١١٤)،

١٣١.٢٥٦) على الترتيب. وقد يرجع ذلك إلى أنه مع انخفاض المستوى التعليمي للأب قد ينخفض المستوى الوظيفي بما لا يحقق المستوى المعيشي المطلوب فتجد الأسرة في المشروعات الصغيرة والعمل الحر ملاذ للهروب من المستوى الوظيفي المتدني لتحقيق ما ترنو إليه من أهداف تنموية على المستوى الأسري فيكون لدى أبنائها اتجاهات إيجابية نحو المشروعات الصغيرة لتحقيق مستويات أعلى من النمو الاقتصادي للفرد وللأسرة. ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من عبيد اليماني (٢٠١٦)؛ Saleh, (2014) و H. التي أشارت إلي أن مستوى تعليم الوالدين من العوامل التي تؤثر على اتجاه الشباب للعمل الحر، في حين تختلف مع نتائج دراسة سميرة العبدلي (٢٠١١)؛ وسماح عبد الجواد (٢٠١٥) حيث أشارتا لوجود فروق في الاتجاه نحو إدارة المشروعات الصغيرة لصالح الأبناء في المستوى التعليمي المتوسط والأعلى للأب على الترتيب في الدراستين.

٤- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمُتغير المستوى التعليمي للأب.

جدول (٣١) تحليل التباين لمتوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية

في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في

الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمُتغير المستوى التعليمي للأب ن=٣٦٤

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التعليم والتدريب	بين المجموعات	٨٥٩,٠٢٢	٢	٤٢٩,٥١١	٦,٣٦٩	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٤٣٤٥,٨٠٢	٣٦١	٦٧,٤٤٠		
	الكلية	٢٥٢٠٤,٨٢٤	٣٦٣			
التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	٤٦٤,٥٦٥	٢	٢٣٢,٢٨٣	٥,٤٥٥	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١
	داخل المجموعات	١٥٣٧٢,٦٧٤	٣٦١	٤٢,٥٨٤		
	الكلية	١٥٨٣٧,٢٣٩	٣٦٣			
التمويل والتمكين	بين المجموعات	٢٨٧,٤٢١	٢	١٤٣,٧١٠	٣,٤١٥	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٥
	داخل المجموعات	١٥١٩١,١٨٤	٣٦١	٤٢,٠٨١		
	الكلية	١٥٤٧٨,٦٠٤	٣٦٣			
إجمالي دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال	بين المجموعات	٤٥٣٣,٣١٥	٢	٢٢٦٦,٦٥٧	٥,٧٣٠	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١
	داخل المجموعات	١٤٣٧٩٥,٠٦٧	٣٦١	٣٩٥,٥٥٤		
	الكلية	١٤٧٣٣٨,٣٨٢	٣٦٣			
المبادأة	بين المجموعات	٨٠٨,٤٥٠	٢	٤٠٤,٢٢٥	١٠,٢١٧	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٤٢٨١,٩١٠	٣٦١	٣٩,٥٦٢		
	الكلية	١٥٠٩٠,٣٦٠	٣٦٣			
الإبداع	بين المجموعات	٩٨٩,٤٣٠	٢	٤٩٤,٧١٥	١٠,٨٦٣	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٦٤٤٠,٣١٧	٣٦١	٤٥,٥٤١		
	الكلية	١٧٤٢٩,٧٤٧	٣٦٣			

المخاطرة	بين المجموعات	٢٣٠,٤٤٧	٢	١١٥,٢٢٤	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١	٥,٢٩٥
	داخل المجموعات	٧٨٥٥,٠١٤	٣٦١	٢١,٧٥٩		
	الكلية	٨٠٨٥,٤٦٢	٣٦٢			
الرؤية الإستراتيجية	بين المجموعات	٤٦٩,٩٠١	٢	٢٢٤,٩٥٠	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١	٩,٠٤٧
	داخل المجموعات	٩٢٧٥,٠٧٥	٣٦١	٢٥,٩٧٠		
	الكلية	٩٨٤٤,٩٧٥	٣٦٢			
إجمالي مهارات القيادة الريادية	بين المجموعات	٩٠٤٤,٩٧٦	٢	٤٥٢٢,٤٨٨	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	١٠,٢٢٣
	داخل المجموعات	١٥٩٦٩٩,٨٤٨	٣٦١	٤٤٢,٣٨٢		
	الكلية	١٦٨٧٤٤,٨٢٤	٣٦٢			
المكون المعرفي	بين المجموعات	٥٩١,٩٩٢	٢	٢٩٥,٩٩٦	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١	٨,٧٥٨
	داخل المجموعات	١٢٢٠٠,٥٤٣	٣٦١	٣٢,٧٩٧		
	الكلية	١٢٧٩٢,٥٣٦	٣٦٢			
المكون السلوكي	بين المجموعات	١٢٣,٥٥٢	٢	٦١,٧٧٦	دالة غير دالة ٠,٠٨٤	٢,٥٠٠
	داخل المجموعات	٨٩٢١,٤٤٥	٣٦١	٢٤,٧١٢		
	الكلية	٩٠٤٤,٩٩٧	٣٦٢			
المكون الوجداني	بين المجموعات	٢٠٨,٧٥٢	٢	١٠٤,٣٧٦	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٥	٣,٣٠٢
	داخل المجموعات	١١٤١١,٨١٩	٣٦١	٣١,٦١٢		
	الكلية	١١٦٢٠,٥٧١	٣٦٢			
إجمالي اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة	بين المجموعات	٢٢٨٩,٠٧٧	٢	١١٤٤,٥٢٨	دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١	٥,٦٩٤
	داخل المجموعات	٧٢٥٦٦,٥٢٨	٣٦١	٢٠١,٠١٥		
	الكلية	٧٤٨٥٥,٦٠٤	٣٦٢			

تشير النتائج البحثية بالجدول (٣١) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومهارات القيادة الريادية، والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة سواء في الدرجة الكلية أو الأبعاد الفرعية لجميع المتغيرات تبعاً لتغير المستوى الدراسي عند مستويات دلالة تراوحت ما بين ٠,٠٥، ٠,٠٠١، فيما عدا بُعد المكون السلوكي في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة حيث تشير النتائج البحثية بالجدول لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين شباب الجامعة عينة البحث في المكون المعرفي للاتجاه نحو المشروعات الصغيرة حيث بلغت قيمة (ف) (٢,٥٠٠) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات التي ثبت تحليل التباين وجود فروق دالة إحصائياً بينها تم تطبيق اختبار شافية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٣٢) معامل شافية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي للأمن ٣٦٤=ن

المتغيرات	معامل شافية	
	منخفض	مرتفع
التعليم والتدريب	٤٦,٦٧٧	٤٤,٥٢٠
التوجيه والإرشاد	٣٣,٦٧٤	٣١,٦٥٣
التمويل والتمكين	٣٢,٧٥٦	٣١,٣٦٠
إجمالي دور جامعة المنوفية	١١٢,٩٠٧	١٠٧,٥٣٣
المبادأة	٣٥,٩١٩	٣٣,٨٤٤
الإبداع	٤٠,٠٨١	٣٧,٤٦٧
المخاطرة	٢٥,٢٦٧	٢٣,٨٨٤
الرؤية الاستراتيجية	٢٩,٢٦٧	٢٦,٨٠٤
إجمالي مهارات القيادة الريادية	١٣٠,٥٣٥	١٢٢,٠٠٠
المكون المعرفي	٤٧,٢٥٦	٤٤,٣٥٩
المكون الوجداني	٤٨,٤٠٧	٤٦,٥٩٦
إجمالي اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة	١٣٨,٦١٦	١٣٢,٩٠٦

- يتبين من النتائج البحثية بالجدول (٣٢) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين شباب الجامعة عينة البحث في إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لصالح أبناء الأمهات منخفضي المستوى التعليمي بمتوسط حسابي بلغ (١١٢,٩٠٧) يليهم أبناء الأمهات متوسطي المستوى التعليمي بمتوسط حسابي (١٠٧,٥٣٣)، في حين جاء أبناء الأمهات مرتفعي المستوى التعليمي هم الأقل في مستوى إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بمتوسط حسابي (١٠١,٢٤٥).

- كما تشير نتائج الجدول لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين شباب الجامعة عينة البحث في مهارات القيادة الريادية بأبعادها تبعاً للمستوى التعليمي للأمن لصالح أبناء الأمهات منخفضي المستوى التعليمي بمتوسط حسابي (١٣٠,٥٣٥) يليهم أبناء الأمهات في المستوى المتوسط بمتوسط حسابي (١٢٢,٠٠٠) يليهم أبناء الأمهات المرتفع بمتوسط حسابي بلغ (١١٤,٣٧٧).

- كما تشير النتائج بالجدول (٣٢) إلى تميز أبناء الأمهات ذوات المستوى التعليمي المنخفض عن أبناء الأمهات في المستوى التعليمي المتوسط والمرتفع في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة بمتوسط حسابي (١٣٨,٦١٦)، للمستوى المتوسط والمرتفع على الترتيب. ويمكن تفسير ذلك بأن أبناء الأمهات ذوات المستوى التعليمي المنخفض يكون لديهم تطلعات أكثر لتحقيق مستوى معيشي أفضل لهم ولأسرهم وتحقيق عدالة اجتماعية مع باقي أفراد المجتمع تحقيقاً لأهداف التنمية

المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ فيكون لديهم اتجاهات إيجابية نحو المشروعات الصغيرة والعمل الحر كملاد آمن وضمانة لتحقيق ذلك. ويتفق ذلك مع دراسة كلاً من عبير اليماني (٢٠١٦)؛ Saleh, (2014) H.، التي أشارت إلي أن مستوى تعليم الوالدين من العوامل التي تؤثر على اتجاه الشباب للعمل الحر، في حين تختلف مع دراسة سميرة العبدلي (٢٠١١)؛ نورة الزهراني (٢٠١٢) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو العمل بالمشروعات الصغيرة ترجع لمستوى تعليم الام لصالح المستوى التعليمي الأعلى، ودراسة وسماح عبد الجواد (٢٠١٥) التي أشارت لوجود فروق في الاتجاه نحو إقامة مشروعات صغيرة لصالح أبناء الأمهات في المستوى التعليمي المتوسط.

٤- ٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠ تبعاً لمتغير دخل الأسرة.

جدول (٣٣) تحليل التباين لمتوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية واتجاهات الشباب نحو المشروعات

الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير دخل الأسرة ن=٣٦٤

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
التعليم والتدريب	بين المجموعات	١٠٦١,٤٥٧	٢	٥٣٠,٧٢٩	٧,٩٣٦	دالة عند أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	٢٤١٤٣,٣٦٧	٣٦١	٦٦,٨٧٩		
	الكلية	٢٥٢٠٤,٨٢٤	٣٦٣			
التوجيه والإرشاد	بين المجموعات	٤٩٦,٠٦٠	٢	٢٤٨,٠٣٠	٥,٨٣٦	دالة عند أقل من ٠,٠١
	داخل المجموعات	١٥٣٤١,١٧٩	٣٦١	٤٢,٤٩٦		
	الكلية	١٥٨٣٧,٢٣٩	٣٦٣			
التمويل والتمكين	بين المجموعات	٥٠٩,٠٣٨	٢	٢٥٤,٥١٩	٦,١٣٨	دالة عند أقل من ٠,٠١
	داخل المجموعات	١٤٩٦٩,٥٦٧	٣٦١	٤١,٤٦٧		
	الكلية	١٥٤٧٨,٦٠٤	٣٦٣			
إجمالي دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال	بين المجموعات	٥٩٢٠,٤٨٦	٢	٢٩٦٠,٢٤٣	٧,٥٥٧	دالة عند أقل من ٠,٠٠١
	داخل المجموعات	١٤١٤٠٧,٨٩٥	٣٦١	٣٩١,٧١٢		
	الكلية	١٤٧٣٢٨,٣٨٢	٣٦٣			
المبادأة	بين المجموعات	٥٢,٣٨٠	٢	٢٦,١٩٠	٠,٦٢٩	غير دالة ٠,٥٣٤
	داخل المجموعات	١٥٠٣٧,٩٨٠	٣٦١	٤١,٦٥٦		
	الكلية	١٥٠٩٠,٣٦٠	٣٦٣			
الإبداع	بين المجموعات	٢٣,٦١٢	٢	١١,٨٠٦	٠,٢٤٥	غير دالة ٠,٧٨٣
	داخل المجموعات	١٧٤٠٦,١٣٦	٣٦١	٤٨,٢١٦		
	الكلية	١٧٤٢٩,٧٤٧	٣٦٣			
المخاطرة	بين المجموعات	١١,٠٠١	٢	٥,٥٠١	٠,٢٤٦	غير دالة ٠,٧٨٢
	داخل المجموعات	٨٠٧٤,٤٦٠	٣٦١	٢٢,٣٦٧		
	الكلية					

			٣٦٣	٨٠٨٥.٤٦٢	الكلية	
دالة عند		٩١.٦٧٢	٢	١٨٣.٣٤٣	بين المجموعات	الرؤية الإستراتيجية
أقل من	٣.٤٢٥	٢٦.٧٦٤	٣٦١	٩٦٦١.٦٣٢	داخل المجموعات	
٠.٠٥			٣٦٣	٩٨٤٤.٩٧٥	الكلية	
		١٣٥.٣١٣	٢	٢٧٠.٦٢٥	بين المجموعات	إجمالي مهارات القيادة الريادية
٠.٧٤٨	٠.٢٩٠	٤٦٦.٦٨٨	٣٦١	١٦٨٤٧٤.١٩٩	داخل المجموعات	
غير دالة			٣٦٣	١٦٨٧٤٤.٨٢٤	الكلية	
دالة عند		١٦٦.٧٦٠	٢	٣٢٣.٥٢٠	بين المجموعات	المكون المعرفي
أقل من	٤.٨٣٢	٣٤.٥١٣	٣٦١	١٢٤٥٩.٠١٥	داخل المجموعات	
٠.٠١		٩.٦٥٤	٣٦٣	١٢٧٩٢.٥٣٦	الكلية	
دالة عند		٢٢٩.٦٠٨	٢	٤٥٩.٢١٧	بين المجموعات	المكون السلوكي
أقل من	٩.٦٥٤	٢٢.٧٨٣	٣٦١	٨٥٨٥.٧٨١	داخل المجموعات	
٠.٠٠١			٣٦٣	٩٠٤٤.٩٩٧	الكلية	
دالة عند		٢١١.٧٢٢	٢	٤٢٣.٤٤٥	بين المجموعات	المكون الوجداني
أقل من	٦.٨٢٦	٢١.٠١٧	٣٦١	١١١٩٧.١٢٧	داخل المجموعات	
٠.٠٠١			٣٦٣	١١٦٢٠.٥٧١	الكلية	
دالة عند		١٦٨٧.٦٠٢	٢	٣٣٧٥.٢٠٢	بين المجموعات	إجمالي اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة
أقل من	٨.٥٢٣	١٩٨.٠٠٧	٣٦١	٧١٤٨٠.٤٠١	داخل المجموعات	
٠.٠٠١			٣٦٣	٧٤٨٥٥.٦٠٤	الكلية	

تشير النتائج البحثية بالجدول (٣٣) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير دخل الأسرة عند مستوى دلالة أقل من (٠.٠٠١). في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مهارات القيادة الريادية بين شباب الجامعة عينة البحث تبعاً لمتغير دخل الأسرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية فيما عدا بعد الرؤية الاستراتيجية حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين شباب الجامعة عينة البحث في الرؤية الاستراتيجية حيث بلغت قيمة (ف) (٣.٤٢٥) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٥، وللتعرف على دلالة الفروق بين المتوسطات التي ثبت تحليل التباين وجود فروق دالة إحصائية بينها تم تطبيق اختبار شافية والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٣٤) معامل شافية لدلالة الفروق بين متوسطات درجات شباب الجامعة عينة البحث في كلاً من دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال ومهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات

الصغيرة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لمتغير دخل الأسرة ن=٣٦٤

معامل شافية			المتغيرات	
مرتفع	متوسط	منخفض		
٤٧,٢٨٦	٤٢,٤٢١	٤٤,٥٨٩	التعليم والتدريب	دور الجامعة
٣٣,٧٢٣	٣٠,٤١١	٣٢,٠٠٠	التوجيه والإرشاد	
٣٣,٠٠٠	٢٩,٧٧٦	٣١,٨١٧	التمويل والتأمين	
١١٤,٠٠٩	١٠٢,٦٠٨	١٠٨,٤٠٦	إجمالي دور جامعة المنوفية	
٢٥,٩٤٨	٢٧,٢٨٣	٢٧,٧٨٣	الرؤية الإستراتيجية	مهارات القيادة الريادية
٤٣,٤٠٣	٤٦,١٣١	٤٤,٩٣٩	المكون المعرفي	الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة
٣٩,٨٤٤	٤٢,٧٨٣	٤٢,٤٨٩	المكون السلوكي	
٤٥,٥٧١	٤٨,٥٩٨	٤٦,٩٥٠	المكون الوجداني	
١٢٨,٨١٨	١٣٧,٤٦٧	١٣٤,٣٧٨	إجمالي اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة	

- يتبين من النتائج البحثية بالجدول (٣٤) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين شباب الجامعة عينة البحث في إدراك دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لصالح أبناء الأسر ذوات الدخل المرتفع بمتوسط حسابي (١١٤,٠٠٩) يليهم أبناء الأسر منخفضة الدخل بمتوسط حسابي بلغ (١٠٨,٤٠٦)، يليهم أبناء الأسر متوسطة الدخل بمتوسط حسابي (١٠٢,٦٠٨).

- كما تشير نتائج الجدول لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين شباب الجامعة عينة البحث في الرؤية الاستراتيجية تبعاً لدخل الأسرة لصالح أبناء الأسر منخفضة الدخل بمتوسط حسابي (٢٧,٧٨٣) مقابل (٢٥,٩٤٨، ٢٧,٢٨٣) للمستوى المتوسط والمرتفع على الترتيب. وقد يرجع ذلك إلى أن أبناء الأسر منخفضة الدخل يكون لديهم تطلعات لمستويات معيشة ودخل أفضل وبالتالي يضعون الرؤى الاستراتيجية التي تحقق لهم هذه التطلعات.

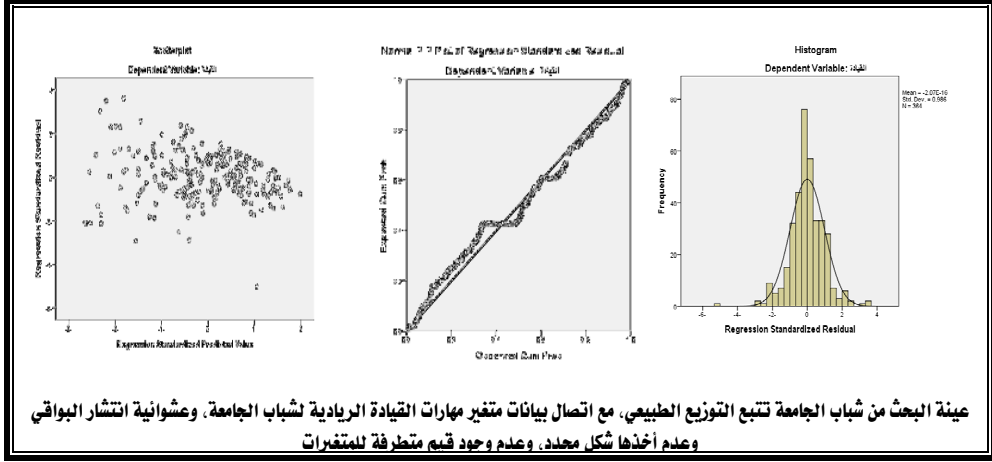
- كما تشير النتائج بالجدول (٣٤) إلى تميز أبناء الأسر متوسطة ومنخفضة الدخل عن أبناء الأسر مرتفعة الدخل في الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة بمتوسط حسابي (١٣٤,٣٧٨، ١٣٧,٤٦٧) للمستوى المتوسط والمرتفع على الترتيب مقابل (١٢٨,٨١٨) لأبناء الأسر مرتفعة الدخل، وقد يرجع ذلك لإدراك أبناء الأسر متوسطة ومنخفضة الدخل لأهمية المشروعات الصغيرة في تحقيق مستوى اقتصادي أفضل لأسرهم في ضوء ما تستهدفه رؤية مصر ٢٠٣٠ من تحقيق العدالة الاجتماعية بين مختلف طبقات الشعب. وبذلك يكون تم تحقيق الهدف العاشر من البحث، كما تم التحقق من صحة الفرض الرابع جزئياً.

الفرض الخامس: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المستقلة (دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، الكلية، نوع الدراسة، المستوى الدراسي، بيئة السكن، النوع، عدد أفراد الأسرة، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، دخل الأسرة) في تفسير حدوث المتغيرات التابعة (مهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة لشباب الجامعة عينة البحث) طبقاً لأوزان معاملات الانحدار ومعاملات الارتباط مع لمتغيرات التابعة. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم تطبيق اختبار تحليل الانحدار المتعدد الخطي لتحديد دور المتغيرات المستقلة مجتمعة في تفسير حدوث المتغيرات التابعة (مهارات القيادة الريادية- الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة)، ولإجراء تحليل الانحدار تم التحقق من شرط عدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين متغيرات البحث المستقلة حيث تراوحت قيم معامل تضخم التباين للمتغيرات المستقلة ما بين ١,٧، ٢,٣، وهو معامل أقل من (٣) ومقبول إحصائياً كشرط لعدم وجود مشكلة التعددية الخطية بين المتغيرات، وأن عينة البحث من شباب الجامعة تتبع التوزيع الطبيعي، واتصال بيانات المتغيرات التابعة، كما أشارت النتائج إلى عشوائية انتشار البواقي وعدم أخذها شكل محدد، وعدم وجود قيم متطرفة للمتغيرات وهي شروط إجراء اختبار تحليل الانحدار. والجداول (٣٥)، (٣٦) توضح نتائج تحقق شروط تطبيق اختبار تحليل الانحدار المتعدد الخطي ونتائج تحليل الانحدار.

جدول (٣٥) تحليل الانحدار المتعدد الخطي للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع

مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة ن=٣٦٤

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار عند الدرجة المعيارية	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل التحديد بعد التصحيح	قيمة F
مهارات القيادة الريادية	دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال	٠,٧٥٥	٢٠,٦٢١	٠,٠٠١	٠,٧٩٢	٠,٦٢٧	٠,٦١٦	٥٩,٢٩٨
	المستوى الدراسي	٠,١٠٦	٢,٧١٧	٠,٠٠١				
	بيئة السكن	٠,١٨٠	٤,٩٨٥	٠,٠٠١				
	النوع	٠,١٢٩	٢,٨٩٢	٠,٠٠١				
	المستوى التعليمي للأم	٠,٠٨٧	١,٩٧٦	٠,٠٥				
	دخل الأسرة	٠,١٠٩	٢,٢٠٢	٠,٠٠١				



♦ ♦ ♦ دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١

تشير النتائج البحثية بالجدول (٣٥) أن المتغيرات المستقلة محل البحث مجتمعة (دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، المستوى الدراسي، بيئة السكن، النوع، المستوى التعليمي للأولاد، دخل الأسرة) تفسر ٦٢,٧٪ من التباين في مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة في حين أن هناك ٣٧,٣٪ تعزى لمتغيرات أخرى وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2)، كما أن نتائج نموذج الانحدار المتعدد الخطي جاءت معنوية حيث بلغت قيمة (ف) (٥٩,٢٩٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٠١)، مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية، كما توضح نتائج الجدول قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع والتي نستنتج منها أن دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال احتلت الترتيب الأول في التأثير على مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة، حيث جاءت قيمة معامل الانحدار بيتا (٠,٧٥٥) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث بلغت دلالة (ت) لها ٠,٠٠١، ويعني ذلك أنه كلما تحسن ادراك شباب الجامعة لدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بمقدار وحدة تزداد مهارات القيادة الريادية لديهم بمقدار ٠,٧٥٥. يليها في التأثير متغير بيئة السكن، ثم متغير النوع، يليه متغير دخل الأسرة، ثم المستوى الدراسي، يليه متغير المستوى التعليمي للأولاد.

جدول (٣٦) تحليل الانحدار المتعدد الخطي للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع

اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة ن=٣٦٤

المتغير التابع	المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار عند الدرجة الهيارية (بيتا)	قيمة T	مستوى الدلالة	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل التحديد بعد التصحيح ح	قيمة F
اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة	دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال	٠,٤٨١	٩,٦٦٧	٠,٠٠١	٠,٥٥٧	٠,٣١٠	٠,٢٩٠	١٥,٨٥٥
	بيئة السكن	٠,١٩٣	٣,٩٢٣	٠,٠٠١				
	النوع	٠,٢٥٨	٥,٠٢٠	٠,٠٠١				
	المستوى التعليمي للأب	٠,٢٨٠	٤,١٥٤	٠,٠٠١				

Scatterplot
Dependent Variable: الاتجاهات
Regression Standardized Residual

Histogram
Dependent Variable: الاتجاهات
Mean = 1.20E-16
Std. Dev. = 1.0366
N = 364

عينة البحث من شباب الجامعة تتبع التوزيع الطبيعي، مع اتصال بيانات متغير اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة وعشوائية انتشار البواقي وعدم أخذها شكل محدد، وعدم وجود قيم متطرفة للمتغيرات

◆◆◆ دالة عند مستوى أقل من ٠,٠٠١

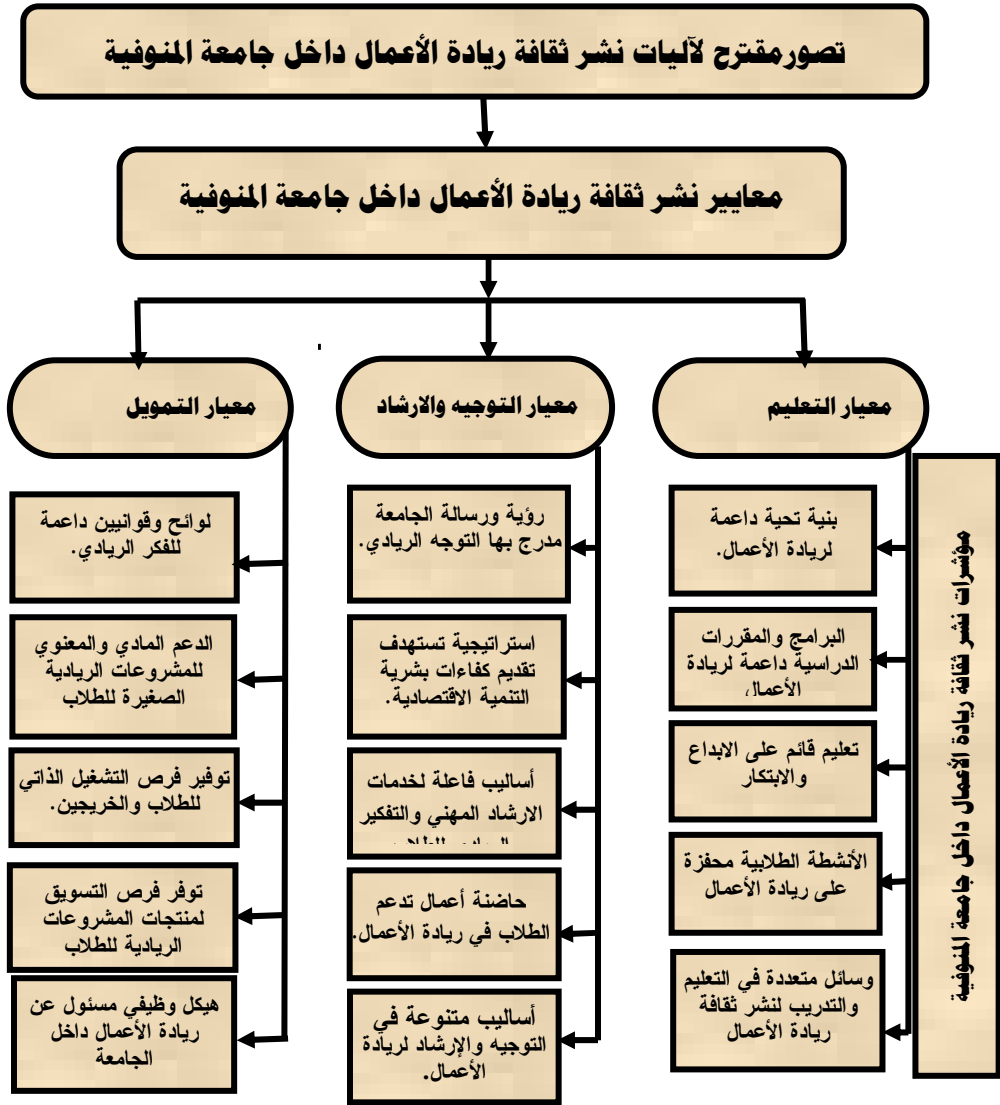
تشير النتائج البحثية بالجدول (٣٦) إلى أن المتغيرات المستقلة محل البحث مجتمعة (دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال، بيئة السكن، النوع، المستوى التعليمي للأب) تفسر ٣١% من التباين في اتجاهات شباب جامعة المنوفية نحو المشروعات الصغيرة في حين أن هناك ٦٩% تعزى لمتغيرات أخرى وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (R^2)، كما أن نتائج نموذج الانحدار المتعدد الخطي جاءت معنوية حيث بلغت قيمة (ف) (١٥,٨٥٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠٠١)، مما يؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي المتعدد من الناحية الإحصائية، كما توضح نتائج الجدول قيم معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع والتي نستنتج منها أن دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال احتلت الترتيب الأول في التأثير على اتجاهات

شباب جامعة المنوفية نحو المشروعات الصغيرة، حيث جاءت قيمة معامل الانحدار بيتا (0.481) وهي قيمة دالة إحصائياً حيث بلغت دلالة (ت) لها 0.001، ويعني ذلك أنه كلما تحسن ادراك شباب الجامعة لدور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بمقدار وحدة واحدة تزداد لديهم الاتجاهات الإيجابية نحو المشروعات الصغيرة بمقدار 0.481. يليها في التأثير متغير المستوى التعليمي للأب، ثم متغير النوع، يليه متغير بيئة السكن.

ومن خلال عرض نتائج تحليل الانحدار السابقة يتبين أن دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال هي من أقوى المتغيرات تأثيراً سواء على مهارات القيادة الريادية لشباب الجامعة أو على الاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة حيث جاءت في الترتيب الأول للمتغيرات المؤثرة على كلا منهما. وبذلك يتحقق الهدف الحادي عشر من البحث، وكذلك تتحقق صحة الفرض الخامس للبحث كلياً.

تصور مقترح لآليات نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل جامعة المنوفية.

في ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج وما تم وضعه من توصيات للبحث والمراجعة العلمية للأطر النظرية التي تناولت الموضوع، وفي ضوء الاستراتيجية الوطنية المستدامة رؤية مصر 2030 التي تركز على تحقيق نمو اقتصادي مرتفع ومستدام وتعزيز الاستثمار في البشر وبناء قدراتهم من خلال الحث على زيادة المعرفة والابتكار في كافة المجالات والتي تستهدف اقتصاد قوي تنافسي متنوع، وفي ضوء الاطلاع على الخطة الاستراتيجية لجامعة المنوفية 2020 - 2030، تم وضع مقترح لآليات نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة المنوفية استناداً إلى أبعاد نشر ثقافة ريادة الأعمال الإجرائية التي تناولها البحث (التعليم والتدريب - التوجيه والإرشاد - التمويل والتمكين) كمعايير أساسية لآليات نشر ثقافة ريادة الأعمال ويتضمن كل معيار منها مجموعة من المؤشرات ويتضمن كل مؤشر مجموعة من الممارسات كالتالي:



تصور مقترح لآليات نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل جامعة المنوفية (إعداد الباحثة)

معيار (١): التعليم والتدريب

الممارسات	المؤشرات	منطوق المعيار
<p>- توفر الجامعة البنية التحتية من معامل وقاعات مناسبة لأنشطة التعليم الريادي.</p> <p>- ائتمنة العمل الإداري بالجامعة ليلانم متطلبات ريادة الأعمال.</p>	<p>(١) توفر الجامعة بنية تحية داعمة لريادة الأعمال.</p>	<p>للجامعة أساليب متنوعة لتقديم فرص التعليم والتدريب الخاصة بثقافة ريادة الأعمال للطلاب من خلال بنية تحية مواتية للعمل الريادي، والبرامج والمقررات الدراسية والأنشطة الطلابية الداعمة واستخدام أساليب متنوعة في التعليم والتدريب.</p>
<p>- تغيير الخطط الدراسية واستحداث برامج أكاديمي خاص بريادة الأعمال بالكليات ذات الصلة.</p> <p>- تقديم مقرر دراسي خاص بريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة كمقرر إلزامي لجميع طلاب الجامعة في مختلف الكليات.</p> <p>- إدراج أجزاء عن ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة في المقررات الدراسية.</p> <p>- دمج مهارات ريادة الأعمال في الخطط البحثية للأقسام العلمية داخل الجامعة.</p> <p>- توجيه مشاريع التخرج والتدريب العملي داخل الجامعة لتدريب الطلاب على كيفية اختيار المشاريع وإعداد خطط العمل ودراسات الجدوى وإنشاء المشروعات الصغيرة وادارتها بالتعاون مع الجهات المعنية.</p>	<p>(٢) البرامج والمقررات الدراسية داعمة لريادة الأعمال</p>	
<p>- اتباع الجامعة استراتيجيات التعليم القائم على الابداع والابتكار وتعزيز الروح الريادية لا الحفظ والتلقين وتقديم التدريب اللازم لذلك.</p> <p>- تتيح الجامعة للطلاب التعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرية، وتدعم أفكار ومقترحات الطلاب المبتكرة.</p>	<p>(٣) تقديم تعليم قائم على الابداع والابتكار</p>	
<p>- تضمين مهارات ريادة الأعمال ضمن الأنشطة الطلابية عن طريق دمج الطلاب في بيئة داعمة للمخاطرة والابتكار والابداع والمعيشة الفعلية لخبرات ريادية تدعم الفكر الريادي.</p> <p>- تشجع الأنشطة الطلابية على تكوين اتجاهات ايجابية لدى الطلاب نحو ريادة الأعمال وتحويل ثقافة الطلاب من السعي للعمل في القطاع الحكومي أو الخاص إلى ثقافة العمل الحر.</p> <p>- تقييم الجامعة معارض ومنتديات طلابية يعرض فيها الطلاب أفكارهم ومشروعاتهم الريادية.</p> <p>- توفر أنشطة الجامعة مبادرات جامعية لتشجيع الطلاب الرياديين.</p> <p>- إطلاق جائزة سنوية بين الطلاب للمبادرات الريادية المتميزة، وجائزة أفضل رسالة علمية في مجال ريادة الأعمال.</p>	<p>(٤) الأنشطة الطلابية محفزة على ريادة الأعمال</p>	
<p>- تقدم الجامعة التعليم والتدريب الخاص بريادة الأعمال بعدة طرق منها تقديم الندوات والدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بريادة الأعمال، المقررات الدراسية، التدريب العملي، مشروعات التخرج،</p>	<p>(٥) استخدام وسائل متعددة في التعليم والتدريب لنشر ثقافة ريادة الأعمال</p>	

معيار (٢): التوجيه والإرشاد

الممارسات	المؤشرات	منطوق المعيار
<p>- توفير هيكل قيادي يؤمن بأهمية العمل الريادي داخل الجامعة.</p> <p>- تشمل رؤية رسالة الجامعة والكليات والأقسام على التوجيه الريادي للطلاب.</p> <p>- يتم نشر رؤية رسالة الجامعة الداعمة لريادة الأعمال بين الطلاب بكافة الطرق التي تحفز على ثقافة ريادة الأعمال والتفكير الريادي.</p>	<p>(١) رؤية ورسالة الجامعة مدرج بها التوجه الريادي.</p>	<p>للجامعة نظام معتمد لتوجيه وإرشاد الطلاب لريادة الأعمال من خلال رؤية ورسالة واستراتيجية وقيادة وسياسات تعليمية داعمة لريادة الأعمال وأساليب فاعلة لخدمات الارشاد المهني والتفكير الريادي. وأساليب وطرق متنوعة في التوجيه والإرشاد لريادة الأعمال.</p>
<p>- تضع الجامعة استراتيجيات تتوافق مع الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي ٢٠٣٠، وأهداف الاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠، في تقديم كفاءات بشرية ذات قدرات ابتكارية متفهمة مع سوق العمل.</p> <p>- تشمل الخطة الاستراتيجية للجامعة على غايات وأهداف ومشروعات رئيسية وفرعية داعمة لريادة الأعمال.</p> <p>- تحرص الجامعة على تنفيذ الخطة الاستراتيجية الداعمة لريادة الأعمال وفقاً للإطار الزمني المحدد</p>	<p>(٢) تستهدف استراتيجية الجامعة تقديم كفاءات بشرية تشارك في التنمية الاقتصادية.</p>	
<p>- إنشاء مركز لريادة الأعمال يتولى مهمة الإشراف والمتابعة والتقييم للأنشطة الريادية داخل الجامعة.</p> <p>- توفر الجامعة مشاركة لرجال الأعمال في برامج التعليم الريادي أو الأنشطة الريادية بالجامعة كأحد خدمات الإرشاد المهني للطلاب.</p> <p>- تستضيف الجامعة الجهات الممولة للمشروعات الريادية الطلابية سواء في المؤتمرات العلمية أو الأنشطة الجامعية.</p> <p>- تتواصل الجامعة مع الخريجين لتقديم الدعم في مجال دراسات الجدوى لمشروعات الريادية والأعمال الحرة.</p> <p>- تنظم الجامعة لقاءات لاستعراض تجارب وخبرات رواد الأعمال الناجحين.</p> <p>- تستضيف الجامعة بعض أصحاب المشاريع الخاصة لتقديم محاضرات تعريفية حول فرص العمل الريادي المتاحة.</p> <p>- توفر الجامعة مكاتب الإرشاد المهني في الكليات لتقديم الإرشاد والتوجيه في مجال العمل الحر للطلاب.</p> <p>- تتيح الجامعة معلومات واقية عن فرص العمل الريادي المتاحة للطلاب في المجتمع المحلي.</p> <p>- تنظم الجامعة زيارات لطلاب مؤسسات ومعارض ومشروعات ريادية ناجحة.</p> <p>- توفر الجامعة المعلومات القانونية والتنظيمية اللازمة لإنشاء عمل ريادي.</p>	<p>(٣) توفر الجامعة أساليب فاعلة لخدمات الإرشاد المهني والتفكير الريادي للطلاب والخريجين.</p>	

الممارسات	المؤشرات	منطوق المعيار
<p>- وجود حاضنة أعمال مفعلة داخل الجامعة تعمل على إنجاح المشروعات الريادية.</p> <p>- توفر الجامعة قاعدة بيانات للأفكار الريادية للطلاب متاحة لهم بالمجان وتحديثها بصورة مستمرة ودورية وفق احتياجات المجتمع وسوق العمل.</p> <p>- توفير الاستشارات الفنية والقانونية والاقتصادية للطلاب لتشجيعهم على بدء مشروعاتهم الخاصة.</p>	<p>(٤) وجود حاضنة أعمال بالجامعة تدعم الطلاب في جميع ما يرتبط بريادة الأعمال.</p>	
<p>- توفر الجامعة موقع إلكتروني لريادة الأعمال لنشر ما يستجد من فعاليات ودورات وأنشطة.</p> <p>- توجيه وأرشاد الطلاب لريادة الأعمال بطرق متنوعة منها تضمين بعض التجارب الريادية الناجحة من خريجي الجامعة بدليل الطالب وإدراجها بالمجلات والنشرات الدورية لكل كلية ونشرها على مواقع التواصل الاجتماعي</p>	<p>(٥) استخدام أساليب متنوعة في التوجيه والإرشاد لريادة الأعمال.</p>	

معيار (٣): التمويل والتمكين

الممارسات	المؤشرات	منطوق المعيار
<p>- يوجد لدى الجامعة قوانين ولوائح لدعم ريادة الأعمال.</p> <p>- توفر الجامعة تسهيلات في الإجراءات اللازمة للطلاب والخريجين للبدء في مشروعات ريادية</p>	<p>(١) وجود لوائح وقوانين داعمة للفكر الريادي.</p>	<p>للجامعة نظام فاعل في تمويل وتمكين الطلاب من ريادة الأعمال من خلال توفير اللوائح والقوانين الداعمة للعمل الريادي وتوفير فرص العمل للخريجين وتقديم الدعم المادي اللازم للمشروعات الريادية الصغيرة للطلاب والخريجين وتوفير المنح وقرص التسويق للمشروعات الريادية للطلاب.</p>
<p>- وجود موارد مادية بالجامعة مخصصة لدعم المشروعات الريادية الصغيرة للطلاب والخريجين. مع البحث عن مصادر تمويل غير تقليدية تعطي المرونة في دعم المشروعات الريادية للطلاب.</p> <p>- تستضيف الجامعة الجهات الداعمة لتقديم الدعم المادي لصغار الرواد مثل صندوق التضامن الاجتماعي والبنوك المسيرة لتقديم القروض للمشروعات الصغيرة بفائدة صغيرة.</p> <p>- عمل شراكات مع بعض المؤسسات المصرفية لتمويل المشروعات الريادية للطلاب وتقديم الدعم المالي والتسهيلات في السداد، وتخفيض نسبة الفائدة على القروض.</p>	<p>(٢) توفر الجامعة الدعم المادي والمعنوي اللازم للمشروعات الريادية الصغيرة للطلاب.</p>	
<p>- تستضيف الجامعة جهات التوظيف لعرض فرص العمل المتاحة لمختلف تخصصات الجامعة.</p> <p>- توفر الجامعة مركز خاص لاكتشاف ورعاية المتميزين والموهوبين من الطلاب</p> <p>- توفر الجامعة شراكات مع رجال الأعمال لتنفيذ المشروعات الريادية للطلاب والخريجين.</p> <p>- تدرس الجامعة احتياجات سوق العمل لسرعة الاستجابة لتغيرات السوق وتقديم الكفاءات البشرية الملائمة لهذه الاحتياجات.</p>	<p>(٣) توفر الجامعة فرص للتشغيل الذاتي للطلاب والخريجين.</p>	

الممارسات	المؤشرات	منطوق المعيار
- تدرس الجامعة احتياجات سوق العمل لسرعة الاستجابة لمتغيرات السوق وتقديم الكفاءات البشرية المؤهلة لفرص التشغيل الذاتي.		
- تقييم الجامعة معارض طلابية على هامش المحافل العلمية والمؤتمرات الطلابية لتسويق منتجات مشروعات الطلاب. - تقييم الجامعة معارض مشتركة لمنتجات الطلاب في المشروعات الريادية الصغيرة مع الجامعات الأخرى	(٤) توفر الجامعة فرص التسويق لمنتجات المشروعات الريادية للطلاب	
- يوجد بالجامعة هيكل وظيفي متخصص لريادة الأعمال يتضمن أعضاء هيئة التدريس وإداريين ورجال أعمال لتقديم الدعم والاستشارات وتوفير المعلومات للطلاب لدعم ريادة الأعمال. - تأهيل أعضاء هيئة التدريس بالمهارات اللازمة لدمج المهارات الريادية في مقرراتهم الدراسية. - تقدم الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس المعززين لمهارات ريادة الأعمال وروح المبادرة والابتكار والأبداع في مقرراتهم.	(٥) وجود هيكل وظيفي مسنول عن ريادة الأعمال داخل الجامعة	

التوصيات: -

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج توصي الباحثة بما يلي:

أولاً: - توصيات خاصة بالجهات التشريعية والتنفيذية بالدولة

- سن القوانين والتشريعات اللازمة لتعزيز المهارات الريادية ودمجها في المؤسسات التعليمية لرفع كفاءة الشباب وزيادة التمكين في المجتمع.
- إعفاء المشروعات الريادية الصغيرة من الضرائب المحلية والضرائب المقررة على المشتريات من مستلزمات الإنتاج.
- تبسيط الإجراءات الحكومية الخاصة بتأسيس المشروعات الصغيرة.
- استحداث جائزة في التميز الريادي للمؤسسات التعليمية تمنح سنوياً من قبل وزارة التعليم العالي بالتعاون مع وزارة الصناعة والتضامن الاجتماعي للمؤسسات التعليمية الأكثر تفعيلاً لآليات نشر ثقافة الأعمال بين الطلاب.

ثانياً: - توصيات خاصة بجامعة المنوفية

- إدراج التصور المقترح بآليات نشر ثقافة ريادة الأعمال داخل جامعة المنوفية ضمن الخطط التنفيذية للجامعة.
- إدراج التوجه الريادي ضمن رؤية ورسالة واستراتيجية والسياسات التعليمية لجامعة المنوفية بصورة موسعة بحيث تشجع الطلاب على المشاركة في الفاعليات الريادية وتوجه نواياهم نحو العمل الحر والمشروعات الصغيرة.

- بناء وعي القيادات الجامعية بثقافة ريادة الأعمال وتعزيز قناعتهم بأهميتها من خلال الدورات التدريبية وورش العمل التي تنفذها وزارة التعليم العالي للقيادات.
- إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية لربطها بريادة الأعمال، وإدراج مقرر ريادة الأعمال كمقرر إلزامي لجميع طلاب الجامعة ضمن الخطة الدراسية لجميع البرامج التعليمية لغرس الفكر الريادي وتشجيع ثقافة التشغيل الذاتي والعمل الحر لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل لمواجهة مشكلة البطالة وتحقيق النمو الاقتصادي.
- توجيه مشاريع التخرج والتدريب العملي داخل الجامعة لتدريب الطلاب على كيفية إنشاء المشروعات الصغيرة وإدارتها بالتعاون مع الجهات المعنية.
- تضمين ثقافة ريادة الأعمال ضمن الأنشطة الطلابية من خلال دمج الطلاب في بيئة داعمة للمخاطرة والابتكار والابداع والمعيشة الفعلية لخبرات ريادية تدعم الفكر الريادي وثقافة ريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحر.
- تفعيل دور حاضنة الأعمال الخاصة بجامعة المنوفية لدعم المشروعات الريادية للطلاب من خلال توفير قاعدة بيانات للأفكار الريادية للطلاب مع إتاحتها لهم بالمجان وتحديثها بصورة مستمرة ودورية، وتوفير الدعم المالي اللازم لتوفير بيئة حاضنة للفكر الريادي واقتصاد المعرفة داخل الجامعة، وتوفير الاستشارات الفنية والقانونية والاقتصادية للطلاب لتشجيعهم على بدء مشروعاتهم الخاصة، وإكسابهم المعارف الخاصة بكيفية توليد الأفكار الإبداعية وتحويلها إلى مشروعات وإعداد دراسات الجدوى وتنفيذ المشروعات.
- عمل شراكات مع بعض المؤسسات المصرفية لتمويل المشروعات الريادية للطلاب وتقديم الدعم المالي والتسهيلات في السداد، وتخفيض نسبة الفائدة على القروض.
- عمل شراكات مع رجال الصناعة والقطاع الخاص للتعرف على البرامج التعليمية والتدريبية المطلوبة والتي من شأنها إكساب الطلاب مهارات التفكير الريادي والإبداعي لدعمها داخل الجامعة.
- تأسيس هيكل وظيفي مكون من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين بالجامعة المؤهلين ومشاركة بعض رواد الأعمال الحقيقيين كهيكل مسئول عن متابعة كافة ما يتعلق بريادة الأعمال داخل جامعة المنوفية.
- وضع سياسات تحفيزية مادية ومعنوية لتشجيع الطلاب على توليد الأفكار الابتكارية وتحويلها إلى مشروعات خاصة.
- مساعدة الشباب على كيفية دراسة احتياجات السوق والمجتمع من مشروعات وتحديد الإمكانيات والموارد المتوفرة بالمجتمع وكيفية الاستفادة منها مما يساعدهم على اختيار نوعية المشروعات الصغيرة التي تتناسب مع المجتمع واحتياجات البيئة المحيطة.

- توجيه خريجي جامعة المنوفية إلى أهمية المشروعات الصغيرة ودورها في دفع عجلة التنمية وتحقيق النمو الاقتصادي من خلال الندوات والبرامج والدورات التدريبية والمطبوعات لتنمية مهاراتهم الفنية وتزويدهم بمعلومات عن المؤسسات المجتمعية التي تقدم خدمات متعلقة بالمشروعات الصغيرة.
- تدشين صفحة إلكترونية لجامعة المنوفية على وسائل التواصل الاجتماعي يعرض بها كافة الخدمات الريادية التي تقدمها جامعة المنوفية، وسبل الحصول عليها.

ثالثاً: - توصيات خاصة بمتخصصي إدارة المنزل والمؤسسات

- تقديم المحاضرات والندوات وورش العمل من قبل المتخصصين في إدارة المنزل والمؤسسات من خلال كافة وسائل الإعلام والمؤسسات التعليمية لرفع وعي شباب الجامعة بأهمية ودور ثقافة ريادة الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية وذلك لدفعهم متابعة وحضور كافة فاعليات وأنشطة ريادة الأعمال التي تقدمها الجامعة لتعزيز مهارات ريادة الأعمال والاتجاهات الإيجابية نحو المشروعات الصغيرة لديهم.
- توعية الأسرة والمجتمع بأهمية المشروعات الصغيرة والعمل الحر وتبني الفكر الريادي وغرس ثقافة العمل الريادي لدى الأبناء، وتنمية الوعي بالاستراتيجية الوطنية للتنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ وأهدافها، لما لذلك من أهمية في تحقيق التنمية الاقتصادية، وذلك من خلال كافة وسائل الإعلام.
- تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية للشباب لتنمية مهارات القيادة الريادية والاتجاهات الإيجابية نحو المشروعات الصغيرة وتعديل المفاهيم الخاطئة والثقافة السائدة بين الشباب عن المشروعات الصغيرة والعمل الحر وقيمتها في المجتمع والتحول إلى التشغيل الذاتي لمواجهة مشكلة البطالة وتحقيق النمو الاقتصادي وتمكين الشباب للمشاركة بفاعلية في تحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠.
- إجراء مزيد من الأبحاث والدراسات من قبل متخصصي إدارة المنزل والمؤسسات تتناول مهارات القيادة الريادية للشباب واتجاهاتهم نحو المشروعات الصغيرة لتحديد مدى إدراك الشباب لدورهم في تمكينهم اقتصادياً وتحقيق النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية وتحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠ وتحديد أهم متطلبات المجتمع في ذلك وتحديد معوقات تنمية مهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة لوضعها بين أيدي متخذي القرار لمحاولة تذليلها حتى لا تكون عقبة في طريق التنمية وفي طريق تحقيق أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠.

المراجع

أولاً المراجع العربية:

- ١- آمال عبد المجيد عبد القادر الحيلة؛ وعبد القادر أحمد مسلم (٢٠١٦): مدى مساهمة القيادة الريادية في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في مجموعة الاتصالات الفلسطينية، كلية فلسطين التقنية، دير البلح، ص ٢: ٣٢.
- ٢- أحلام محمد الدمرداش ضيف (٢٠٠٠): تنمية اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في المشروعات الإنتاجية الصغيرة "دراسة من منظور خدمة الجماعة"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد (٩)، ص ٣١٥: ٣٦٣.
- ٣- أحمد حسنى المشهراوي، وسام أكرم الرملاوي (٢٠١٥): أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه تمويل المشروعات الصغيرة الممولة من المنظمات الأجنبية العاملة في قطاع غزة من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة جامعة الأقصى، سلسلة العلوم الإنسانية، جامعة الأقصى، العدد (٢)، مجلد (١٩)، ص ١٢٥: ١٦٠.
- ٤- أحمد محي خلف صقر (٢٠١٩): العوامل الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على الخطط الاستراتيجية لتنشغيل الشباب في بعض الدول، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية.
- ٥- أسماء الهادي إبراهيم عبد الحي، ومحمد محمد إبراهيم مطر (٢٠١٨): متطلبات نشر ثقافة ريادة الأعمال التعليمية لدى طلاب قطاع كليات التربية بجامعة المنصورة، مجلة تطوير الإداء الجامعي، العدد (٤)، مجلد (٦)، ص ١٧٩: ٢٢٨.
- ٦- أشرف صالح محمد (٢٠١٧): المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال، مجلة فكر، مركز العبيكان للأبحاث والنشر، العدد (٢٠).
- ٧- أماني سليمان محمد (٢٠١٣): اسهامات المشروعات الصغيرة في تنمية القرى الأكثر فقراً، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٨- أمجد صباح عبد العال (٢٠١٢): المشاريع الصغيرة والمتوسطة في العراق: أهميتها والمعوقات التي تواجهها ومتطلبات تطورها، مجلة الاقتصادي الخليجي، مركز دراسات الخليج العربي، جامعة البصرة، العدد (٢١)، ص ٢١٦: ٢٥٧.
- ٩- أميرة حسن عبد العال، وإلهام أسعد عبد السميع (٢٠١٨): المهارات الإدارية وعلاقتها باتجاه الشباب الجامعي نحو المشروعات الصغيرة، مجلة الاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، العدد (٤)، مجلد (٢٨)، ص ١٧٣: ١٩٦.
- ١٠- انتصار الهادي الغويل (٢٠١٨): دور الحاضنات التكنولوجية التابعة للجامعات ومراكز البحوث في تعزيز الإبداع وتحقيق ريادة الأعمال للمشروعات المحتضنة، مجلة المنتدى الأكاديمي، نقابة أعضاء هيئة التدريس، بالجامعات الأسمرية الإسلامية، العدد (٣)، ص ١٠٩: ١٣٦.
- ١١- إيمان جمعة محمد عبد الوهاب (٢٠١٨): مسارات التحول بمؤسسات التعليم الجامعي المصري نحو صيغة الجامعة الريادية، دراسة استشرافية، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، العدد (٩٠)، مجلد (٢)، ص ٧٣٦: ٨٧٦.

- ١٢- أيمن عادل عيد (٢٠١٤): التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال) نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال، الفترة من ٩: ١١ سبتمبر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ١٣- باسنت فتحي محمود (٢٠٢١): واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة قناة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة "دراسة ميدانية"، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، العدد (١)، مجلد (٢٢)، ص ٥٦: ١١٥
- ١٤- باسم يوسف أحمد المؤذن، وأحمد ممدوح قاسم (٢٠٢٠): اتجاهات الشباب الجامعي نحو تبني المشروعات الصغيرة "دراسة مقارنة بين جامعتي حلوان وأسوان"، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد (٥٢)، مجلد (٣)، ص ٧٣١: ٧٧٤.
- ١٥- بسام سمير الرميدي (٢٠١٨): تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب "إستراتيجية مقترحة للتحسين"، مجلة لاقتصاديات المال والأعمال، العدد (٢)، مجلد (٢)، ص ٣٧٢: ٣٩٤.
- ١٦- (٢٠١٨ب): تقييم مستوي معرفة طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية حول ريادة الأعمال واتجاههم نحوها، مجلة دراسات وأبحاث "المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية"، جامعة الجلفة، العدد (٣)، مجلد (١٠)، ص ٦٤٦- ٦٦٥.
- ١٧- بدرية بنت حمود بن ناصر المحروقية؛ باسم بنت سالم بن جمعة البلوشية؛ داوود عبد الملك يحيى الحداي (٢٠٢١): واقع ثقافة ريادة الأعمال ومعوقاتها لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر بسلطنة عمان، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، عدد (٢٢)، مجلد (٥)، ص ١٣٣: ١٦٤.
- ١٨- تغريد عوض عبد الحليم، ومنى النيل مصطفى مرسل (٢٠١٩): أثر القيادة الريادية على المسئولية الاجتماعية "دراسة حالة شركة زين للاتصالات" الخرطوم الفترة من ٢٠١٠ - ٢٠١٥، المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، العدد (٨)، مجلد (٣)، ص ٢٨٧: ٣٠٨.
- ١٩- جابر مهدي (٢٠١٥): أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عمار تليجي بالجزائر، العدد (٢)، مجلد (١٦)، ص ١٤٨: ١٦٩.
- ٢٠- جامعة المنوفية (٢٠٢٠): الخطة الاستراتيجية لجامعة المنوفية (٢٠٢٠ - ٢٠٣٠)، مطابع الأهرام التجارية، القاهرة، متاح على <https://www.menofia.edu.eg/Home/ar>
- ٢١- جمال على الدهشان (٢٠١٧): تعليم ريادة الأعمال البعد الغائب في التعليم المصري، المؤتمر العلمي الدولي الخامس لكلية التربية النوعية، جامعة المنوفية "التعليم وريادة الأعمال التحديات والتطوير"، في الفترة من ٢:٣ إبريل، ص ٦٠: ٩٨.
- ٢٢- جمعة حسين تهامي (٢٠١٨): تفعيل دور التعليم الجامعي في التربية على ريادة الأعمال في ضوء بعض النماذج والخبرات المعاصرة دراسة مطبقة على طلاب جامعة بني سويف، مجلة تطوير الأداء الجامعي، العدد (٢)، مجلد (٦)، ص ١١٧: ١٦٥.

- ٢٣- جنات عبد الغني إبراهيم محمد البكاتوشي وأمل محمد أحمد (٢٠١٨): استخدام بعض الاستراتيجيات القائمة على المتعلم لتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال لدى طفل الروضة، مجلة الطفولة والتربية، كلية رياض الأطفال، جامعة الإسكندرية، العدد (٣٦)، مجلد (١٠)، ص ٤٥٥: ٥٣٥.
- ٢٤- حسام بن إبراهيم بن حسين المخيزيم (٢٠١٧): واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
- ٢٥- حسين عليان الهرامشة (٢٠١٤): اتجاهات طالب إدارة الأعمال نحو إقامة المشروعات الصغيرة الريادية" دراسة حالة طلبة جامعة الزرقاء"، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، العدد (١)، المجلد (١٦)، ص ١٤١: ١٥١.
- ٢٦- حنان زاهر عبد الخالق عبد العظيم (٢٠١٦): تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية، مجلة كلية التربية، كلية، جامعة أسيوط، العدد (٢)، مجلد (٣٢)، ص ٥٣٢: ٧٠٢.
- ٢٧- خالد مصباح عبد الشافي (٢٠٠٢): دليل قروض مشروعات الشباب و٢٠٠ نصيحة، جامعة حلوان.
- ٢٨- دعاء محمد أحمد السر (٢٠١٧): درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تعزيزها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ٢٩- راشد بن محمد الحمالي، وهشام يوسف محمد العربي (٢٠١٦): واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٧٦)، فلسطين، ص ٣٨٧: ٤٤٢.
- ٣٠- ريم رمضان (٢٠١٢): تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، دمشق، سوريا، العدد (٢)، مجلد (٢٨)، ص ٣٦١: ٣٨٥.
- ٣١- زهير عبد اللطيف عابد (٢٠١٣): الرأي العام وطرق قياسه، ط (١)، اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- ٣٢- زينب على محمد على (٢٠٢٠): واقع ثقافة ريادة الأعمال لكليات التربية للطفولة المبكرة وسبل تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، المجلة العلمية لكلية رياض أطفال، جامعة بورسعيد، العدد (١٦)، ص ٤٤٥: ٥٥٨.
- ٣٣- سالم سعيد آل ناصر القحطاني (٢٠١٥): القيادة الريادية وتطبيقاتها في الجامعات، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العام، الرياض، السعودية.
- ٣٤- سالم عبد الله سالم الحنيطي، هاني الجزاع وأرتيمة (٢٠١٨): القيادة الريادية وأثرها في البراعة الاستراتيجية، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.
- ٣٥- سامي الأخضر الدبوسي (٢٠١٧): رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث، غزة، فلسطين، العدد (٨)، مجلد (١)، ص ٢٠: ٤١.

- ٣٦- سعدية محمد شاهر سلطان (٢٠١٦): 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، العدد (٢)، مجلد (٢٤)، ص ١٠٢: ١٢٣.
- ٣٧- سعيد عبده نافع (٢٠١٨): نحو رؤية استراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، معهد الملك سلمان للدراسات والخدمات الاستشارية، جامعة المجمعة، السعودية، العدد (١٢)، ص ٥: ٥١.
- ٣٨- سماح عبد الفتاح عبد الجواد (٢٠١٥): تقييم مستوى وعي الشباب الجامعي ببعض برامج التنمية البشرية وعلاقته باتجاهاتهم نحو إقامة المشروعات الصغيرة، مجلة الاقتصاد المنزلي، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة المنوفية، العدد (٤)، مجلد (٢٥)، ص ١٨٩: ٢٤٠.
- ٣٩- سمير العابدي وميساء سلمان (٢٠١٥): المشروعات الصغيرة الممولة وأثرها التنموي، مركز الكتاب الأكاديمي، عمان، الأردن.
- ٤٠- سميرة أحمد حسن العبدلي (٢٠١١): اتجاه خريجات كلية الفنون والتصميم الداخلي نحو إدارة المشروعات الصغيرة وعلاقته بمستوى الطموح، الجمعية المصرية للاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
- ٤١- سمية عثمان محمد عبد القادر وأحمد عثمان إبراهيم (٢٠١٥): تقييم وتطوير ريادة الأعمال في كليات إدارة الأعمال السودانية: دراسة حالة كلية التجارة جامعة النيلين، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أماراباك)، الولايات المتحدة الأمريكية، العدد (١٦)، مجلد (٦)، ص ٣٥: ٤٦.
- ٤٢- سهير علي الجيار (٢٠١٨): القيادة الريادية: مدخلاً لتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة بالجامعات المصرية، القاهرة: المؤتمر العلمي السنوي الخامس والعشرين للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية" نظم التعليم ومجتمع المعرفة، ص ٢٢٩: ٢٥٧.
- ٤٣- شرين عيد مرسي مشرف (٢٠٢١): دراسة تقييمية لواقع ثقافة ريادة الأعمال جامعة بنها من وجهة نظر طالبها، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، العدد (٢)، المجلد (١٥)، ص ١٣٦: ٢٨٥.
- ٤٤- شرين محمد وسيم محمود يوسف (٢٠٢٠): القيادة الريادية مدخل لتحقيق النجاح الاستراتيجي للجامعات المصرية" تصور مقترح"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، العدد (٧)، مجلد (١٤)، ص ١٢٣: ٢٠٣.
- ٤٥- شعبان أحمد هلال (٢٠٢٠): تصور مقترح لأليات تطبيق القيادة الريادية بجامعة دمنهور، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٧٦)، ص ١٥٢٠: ١٥٦٤.
- ٤٦- شيماء حسين ربيع عبد الرازق (٢٠٢٠): جهاز تنمية المشروعات ودورها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد (١٩)، المجلد (١٩) الجزء الأول، ص ١٠٩: ١٤٣.
- ٤٧- طارق عبد الرؤف محمد عامر وإيهاب عيسى المصري (٢٠١٧): البطالة " مفاهيمها - أسبابها - خصائصها"، ط (١)، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة.

- ٤٨- عبادة خالد؛ رضا المليجي؛ ومجدي عبد الله (٢٠١٧): استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، مجلة المعرفة التربوية، الجمعية المصرية لأصول التربية، العدد (١٠)، مجلد (٥)، ص: ٦٦: ١٠٤.
- ٤٩- عبد العزيز سنهجي (٢٠١٢): التربية الريادية في منظومة التربية والتكوين من أجل مقاربة منهجية لإرساء الكفايات الريادية، مجلة عالم التربية، المغرب، العدد (٢١)، ص: ٥٣٨: ٥٤٦.
- ٥٠- عبد اللطيف فهد السعيد، وتيسير محمد الخوالدة (٢٠١٩): القيادة الريادية لدى مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت وعلاقتها بالتميز المؤسسي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الكويت.
- ٥١- عبير اليماني (٢٠١٦): دور الإدارة المدرسية في تعليم ريادة الأعمال لطلاب المرحلة الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- ٥٢- عبير بنت حسن بن عبد الله آل سرحان القحطاني، محمد بن سرحان المخلافي (٢٠١٩): واقع أبعاد القيادة الريادية في الجامعات السعودية " دراسة ميدانية على جامعة عبد الرحمن بن فيصل"، مجلة الفنون والآداب وعلوم الانسانيات والاجتماع، كلية الأمارات للعلوم التربوية، العدد (٤٠)، ص: ٢١٦: ٢٣٣.
- ٥٣- عبير كمال محمد عثمان (٢٠١٨): فاعلية أنشطة متكاملة في تنمية معارف ومهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحوها لدى طالبات شعبة الملابس الجاهزة بالمدرسة الثانوية الصناعية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٥١)، المجلد (٥١)، ص: ٣٥٥: ٣٩٤.
- ٥٤- عزة أحمد محمد الحسيني (٢٠١٥): تعليم ريادة الأعمال في المدارس الثانوية في كلاً من فنلندا والنرويج وإمكانية الاستفادة منها في مصر، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، العدد (٣)، مجلد (٢١)، ص: ١٢٥٣: ١٣٠١.
- ٥٥- عصام بن أمان الله بخاري (٢٠١٤): تطوير منظومة حاضنات الأعمال في الجامعات اليابانية الواقع والتحديات، المجلة السعودية للتعليم العالي، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية، العدد (١١)، ص: ٧٣: ١٢١.
- ٥٦- عصام سيد أحمد السعيد إبراهيم (٢٠١٥): التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طالب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر. مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، العدد (١٨)، مجلد (١)، ص: ١٣٢: ١٧٧.
- ٥٧- علوية سعيد عثمان الزبير، وسلوى أبو ضيف (٢٠١٨): دور تعزيز المهارات الريادية لطالبات جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية في دعم المشروعات الصغيرة، دراسة تطبيقية على مركز التوظيف والأعمال الريادية، مجلة أماراباك، الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا، العدد (٣٠)، مجلد (٩)، ص: ٤٥: ٦٤.
- ٥٨- على بن صالح العثيم (٢٠١٢): آليات دعم ومساندة ريادة الأعمال بالمملكة، يوم شباب الإبداع وريادة الأعمال، اللجنة الوطنية لشباب الأعمال، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- ٥٩- عماد عبد اللطيف محمود (٢٠١٧): التربية الريادية ومتطلباتها في التعليم الجامعي، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، العدد (٢)، مجلد (٣٧)، ص: ١٨٣: ٣٢٤.

- ٦٠- عماد الدين إبراهيم على (٢٠١٢): دراسة إحصائية لتحديد أهم المعوقات المؤثرة في أداء المشروعات الصناعية الصغيرة في مصر، مؤتمر دعم وتنمية المشروعات الصغيرة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٦١- عمران محمد فواز (٢٠١٤): دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
- ٦٢- عمرو علاء الدين زيدان (٢٠١٠): دراسة ميدانية مقارنة للتوجهات والدوافع الريادية بين الطلاب والطالبات في الجامعات المصرية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، الكويت، العدد (٣)، مجلد (١٧)، ص ٤٤٧: ٤٨٥.
- ٦٣- (٢٠١١): تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمالات إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج " دراسة ميدانية"، المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، العدد (١)، مجلد (٣١)، ص ٢٣: ٤٦.
- ٦٤- فاطمة بنت عبد المنعم محمد معوض، وحصة عبد المحسن محمد الضويان (٢٠٢٠): فرق العمل الأكاديمية ودورها في تنمية القيادة الريادية لدى طالبات كلية التربية بجامعة القصيم من وجهة نظرهن، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مركز رفاذ للدراسات والأبحاث، المجلد (٧)، العدد (١)، ص ٧٥: ٩٦.
- ٦٥- ليلى أحمد الصفدي ورناء عبد الله أبو نفيسة (٢٠١٢): واقع ريادة الأعمال النسائية في المملكة العربية السعودية، أعمال ملتقيات المرأة العربية في الحياة العامة والسياسية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- ٦٦- ماجدة يوسف محمد أسماويل (٢٠١٤): اتجاهات طلاب الملابس والنسيج نحو العمل بالمشروعات الصغيرة في صناعة الملابس، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، العدد (٢٠)، ص ١٧٢: ١٥٩.
- ٦٧- ماهر إبراهيم عبد المقصود عطية العياط، وانتصار على حسن علي (٢٠١٣): اتجاه شباب البدو حديثي التخرج نحو العمل الحر، مجلة الإنتاجية والتنمية للبحوث الزراعية، جامعة الزقازيق، العدد (٢)، مجلد (١٨)، ص ٢٠١: ٢٢٩.
- ٦٨- محمد الكساسبة (٢٠٠٨): الاستعداد للريادة دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الأردن"، المؤتمر السنوي للتاسع للمنظمة العربية للتنمية الإدارية، الإدارة الرشيدة وتحديات الألفية الجديدة، في الفترة من ٩/ ١١/ ٢٠٠٨، القاهرة.
- ٦٩- محمد خثير وزير محمد (٢٠١٧): المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، العدد (١٦)، ص ١٣٥: ١٦٨.
- ٧٠- محمد خميس حرب (٢٠٢٠): دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزه، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٧١)، ص ٨٨٥: ٩٧٤.
- ٧١- محمد زين العابدين عبد الفتاح (٢٠١٦): الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية جامعة الملك سعود واتجاههم نحوها" دراسة ميدانية"، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس، العدد (١٧)، الجزء (٣)، ص ٦٢٣: ٦٥٤.

- ٧٢- محمد سلمان فياض الخزاعلة (٢٠١٨): دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر، دراسات العلوم التربوية، كلية التربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العين للعلوم والتكنولوجيا، الإمارات العربية المتحدة، العدد (٤)، مجلد (٤٥)، ملحق (٣)، ص ١٦٦: ١٨٠.
- ٧٣- محمد سيد عباس دندراوي (٢٠١١): دراسة تحليلية لبرامج مراكز الشباب لتعديل اتجاهات الشباب بلا عمل نحو العمل الحر "دراسة مطبقة على مراكز الشباب بمدينة قنا"، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان.
- ٧٤- محمد محمد غنيم سويلم (٢٠٢٠): وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحر وتداعياته على الأمن الاجتماعي، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، العدد (١)، ص ١٩٩: ٢٥٥.
- ٧٥- محمد هيكل (٢٠٠٣): مهارات إدارة المشروعات الصغيرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- ٧٦- محمود سيد أبو سيف (٢٠١٦): استراتيجية مقترحة للتربية لريادة الأعمال بالتعليم قبل الجامعي المصري في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٦٧)، الجزء الثاني، ص ١١: ٧٦.
- ٧٧- محمود على محمود رضوان (٢٠٢٠): اتجاه الشباب الجامعي المشارك وغير المشارك في الأنشطة الطلابية نحو إقامة المشروعات الصغيرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد (٤٩)، مجلد (٣)، ص ٧٨٣: ٨١٨.
- ٧٨- مركز بحوث الجامعة العمالية (٢٠٠٨): التحولات الاقتصادية والاجتماعية وأثرها في تغيير قيم واتجاهات الشباب في مصر نحو العمل الحر، القاهرة، ورقة عمل غير منشورة، القاهرة، مصر.
- ٧٩- مريان كرم وهيب وأمل وإبراهيم (٢٠١٠): محددات ريادة الأعمال في مصر، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، القاهرة.
- ٨٠- مشبب بن غرامة الأسمرى (٢٠١٣): اتجاهات الشباب نحو العمل الحر "دراسة تطبيقية في مدينة جدة"، جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، السعودية، العدد (١٠)، مجلد (١)، ص ٧١: ١١٢.
- ٨١- منصور بن نايف العتيبي ومحمد فتحي على موسى (٢٠١٥): الوعي بدراسة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها "دراسة تحليلية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٦٢)، مجلد (٣٤)، الجزء الثاني، ص ٦١٧: ٦٦٩.
- ٨٢- منى حمودة أحمد (٢٠١٣): فاعلية استراتيجية مقترحة في تدريس مقرر تخطيط وإدارة الإنتاج لتنمية مهارات ريادة الأعمال والاتجاه نحو العمل الحر والتحصيل المعرفي لدى طلبة المدرسة الصناعية الثانوية الزخرفية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، العدد (٣٨)، مجلد (٣)، ص ٢٩٤: ٣٤٨.
- ٨٣- مهدي جابر (٢٠١٥): أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال في مدينة عنابة، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة عمار تليجي بالجزائر، العدد (٢)، مجلد (١٦)، ص ١٤٨: ١٦٩.
- ٨٤- نبيل سعد خليل، وأشرف محمود محمد، ورجب أحمد عطا محمد، وأسما عبد الله عبد الرحمن الأنصاري (٢٠١٩): القيادة الريادية في التعليم "المفهوم- الأهمية- المداخل- الأبعاد والكفاءات- المتطلبات"، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالگردقة، جامعة جنوب الوادي، العدد (٥)، ص ٣٤٧: ٣٩٣.

- ٨٥- نجلة مرتجى (٢٠٠٦): البطالة وتحديات المستقبل "تجربة جامعة حلوان" مركز المشروعات الصغيرة وتشغيل الخريجين، ورقة عمل مقدمة إلى جامعة سعود.
- ٨٦- نسرین صالح محمد صلاح الدين (٢٠٢٠): القيادة الريادية والمسئولية الاجتماعية بمدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الفيوم، العدد (٤)، مجلد (١٤)، ص ٢٨١ : ٣٥٩.
- ٨٧- نسرین عبده زكى الحديدي، نرمن زين العابدين محمد سعد (٢٠١٦): المرأة السعودية وريادة الأعمال "نجاحات وتحديات"، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد (٤)، المجلد (٦٤)، ص ٣٣٢ : ٣٦٢.
- ٨٨- نورة مسفر عطية الزهراني (٢٠١٢): اتجاهات خريجات الاقتصاد نحو العمل بجال المشروعات الصغيرة وعلاقتها بتحقيق الذات، مجلة بحوث التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد (٢٦)، ص ٢٦٩ : ٢٤٠.
- ٨٩- نورة معقل (٢٠١٦): تطوير أداء قيادات المدارس الثانوية في مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم في ضوء القيادة الريادية "برنامج تدريبي مقترح"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.
- ٩٠- هالة أمين مغاوري (٢٠١٥): خطة مقترحة لتحقيق الإصلاح المدرسي في التعليم المصري على ضوء فرق العمل باستخدام أسلوب بيرت، مجلة جامعة عين شمس، العدد (٣)، مجلد (٣٩)، ص ٣٩٧ : ٤٧٤.
- ٩١- _____ (٢٠١٧): تطوير صنع واتخاذ القرار بالمؤسسات التعليمية في مصر على ضوء القيادة الريادية، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للاداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، العدد (١٨)، مجلد (٦)، ص ٥٣٥ : ٥٥٦.
- ٩٢- هبة الله علي محمود شعيب (٢٠١٣): فاعلية برنامج ارشادي لتنمية وعي الشباب بالمشروعات الصغيرة، مجلة الاقتصاد والعلوم الاجتماعية، جامعة المنصورة، العدد (٤)، مجلد (٤)، ص ٧٠٩ : ٧٣٠.
- ٩٣- هيفاء بنت عبد الرحمن بن صالح بن شلهوب (٢٠٠٩): دور المشروعات في تحسين نوعية الحياة للشباب، بحث منشور بالمؤتمر العلمي الثاني والعشرون، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، عدد مارس، مجلد (١١)، ص ٥٢٤٠ : ٥٢٩٧.
- ٩٤- وجدي محمدي عبد ربه (٢٠١٨): الإعداد الجيد للمنظم كوسيلة للقضاء على البطالة وتحقيق النمو الاقتصادي "استراتيجية إدراج ريادة العمال في التعليم"، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، عدد (٤)، مجلد (٣٢)، ص ٣٢٦ : ٣٥٠.
- ٩٥- وفاء ناصر المبيريك ونوره جاسر الجاسر (٢٠١٤): النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال، نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط، الفترة من ٩ : ١١ سبتمبر، جامعة الملك سعود، الرياض.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- 96- Abebe, A., (2015): Attitudes of Undergraduate Students Towards Self-Employment in Ethiopian Public Universities. International Journal of Business and Management Review, N (3), Vol (7), p 1:10

- 97- Akinboye, A., and Pihie, Z. A. L., (2014): **Effects of Learning Styles on Students' Perceptions of Entrepreneurship Course Relevance and Teaching Methods**, International Interdisciplinary, International Interdisciplinary Journal of Education, N (3), Vol (1), p 217:224.
- 98- Arasti, Z., Falavarjani, M., and Imanipour, N., (2012): **A Study of Teaching Methods in Entrepreneurship Education for Graduate Students**. Higher Education Studies, N (2), Vol (1), P 1:10.
- 99- Bagheri, A., and Pihie, Z. A. L., (2009): **An exploratory study of Entrepreneurial leadership development of university students**. European Journal of Social Sciences, N (1), Vol (11), P 177:190
- 100- Chen, M. H., & Agrawal, S., (2018): **Exploring Student's Team Behavior Through Entrepreneurship Education, A time lagged Study**, Taiwan Education & Training, N (60), Vol (6), P 781:799.
- 101- Chiaha, G. T. U., & Agu, R. A., (2008): **Assessment of the influence of entrepreneurship education for sustainable development in Nigeria:Function of educational background and gender**. Nigerian Journal of Educational Administration and Planning, N 8, Vol (1), 245: 257
- 102- Daniela, M., & Harms, R., & Kailer, N., & Wimmer, W. B., (2016): **The impact of entrepreneurship education on the entrepreneurial intention of students in science and engineering versus business studies university programs**, science direct, Technological Forecasting & Social Change Journal, Vol (104), P 172: 179.
- 103- Dudin, M., & Ivashchenko, N., (2016): **Fostering the Sustainable Development of the Economy of the Russian Federation via the Creation of Small Innovation Enterprises at Institutions of Higher Learning**, European Journal of Economic Studies, Vol (18), Issue 4.
- 104- Egunsola, A., Dazala, I., & Daniel, J., (2012): **Entrepreneurship Education and Attitude of Undergraduate Students to Self-Employment in Mubi, Adamawa State, Nigeria**. Journal of Education and Practice, N (3), Vol (8), P 95: 103.
- 105- Eshetu, T., & others., (2013): **Economic Impact of Support Service Program on Micro and Small Enterprises: The Case of Dire Dawa**

- Administration**, Ethiopia, gris On-Line Papers in Economics & Informatics, Vol (5), Issue 1.
- 106- Israel, A., & Hitzeroth, M., (2018): **How do micro- and small-scale enterprises respond to global competition?** An example of the textile survival cluster Gamarra
- 107- Keat, O. Y., Selvarajah, C., & Meyer, D., (2011): **Inclination towards entrepreneurship among university students: An empirical study of Malaysian university students.** International Journal of Business and Social Science, No (4), Vol (2), P 206:220.
- 108- Liu, Y., & Zhong, W., (2018): **Education and Training Management Model and Incentive Mechanism based on Core Employees of Scientific and Technological Small and Micro Enterprises**, Educational Sciences: Theory & Practice, Vol (18), Issue 6.
- 109- Mars, M. M., & Torres, R. M., (2018): **Developing Collegiate Student Proclivities to Entrepreneurial, Leadership**, Journal of Leadership Education, N (17), Vol (4), P110: 129.
- 110- Mohan, P., Watson, P., Strobl, E., (2018): **Nascent Entrepreneurs in Caribbean Small Island Developing States: Opportunity Versus Necessity**, Journal of Developmental Entrepreneurship, N (32), vol (4), P 185: 220
- 111- O'Connor, A., (2013): **"A conceptual framework for entrepreneurship education policy: Meeting government and economic purposes,** " Journal of Business Venturing, Elsevier, N (4), vol(28), p 546:563
- 112- Ooi, Y., & Nasiru, A., (2015): **Entrepreneurship education as a catalyst of business start - ups: a study on Malaysian community college students Asian Social Science.**, published by Canadian Center of Science and Education., N (11), Vol (18), P 350: 363.
- 113- Oseni, E. F., (2017): **The Relevance of Entrepreneurship education to the Development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMES) in Nigeria.** Journal of Public Administration, Finance & Law, Issue 11.
- 114- Pihie, Z. A. L., Asuimiran, S., & Bagheri, A., (2014): **Entrepreneurial leadership practices and school innovativeness.** South African Journal of Education, N (34), Vol (1).

- 115- Saleh, H., (2014): **The Perceptions of the Lebanese Students of Choosing their Career in Entrepreneurship**, Jordan Journal of Business Administration, N (10), Vol (2), P 333:364
- 116- Sandri, S., (2016): **The Need for Entrepreneurial Education in Jordan- An Empirical Investigation**, Jordan Journal of Business Administration, N (2), Vol (12), p 417:435.
- 117- Sondari, M., (2013): **Is Entrepreneurship Education Really Needed? Examining the Antecedent of Entrepreneurial Career Intention**, Procedia - Social and Behavioral Sciences Journal 115, P 44: 53
- 118- UNESCO., (2008): **Final Report of Inter-regional Seminar on Promoting Entrepreneurship Education in Secondary School**, 11-15 February. UNESCO office in Bangkok, Thailand.
- 119- Verni, Y., & Ismaila, E., & Zain, Z., (2015): **The Portrait of Entrepreneurial Competence on Student Entrepreneurs**, The 6th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship and Small Business, 12 – 14, ScienceDirect, Procedia - Social and Behavioral Sciences, P 178: 188.
- 120- Yang, Ch. W., (2008): **The Relationships Among Leadership Styles Entrepreneurial Orientation and Business Performance**, in (Managing Global Transitions Journal), Vol (6), No (3), P 257: 275.
- 121- Woida, M., (2019): **Seeking, accessing, sharing, and using information in Brazilian micro and small enterprises**, Ibersid, Vol (13), Issue 1.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية

- ١٢٢- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢١): **الكتاب الإحصائي السنوي متاح على** capmas.gov.eg **الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**
- ١٢٣- الموقع الرسمي لرئاسة الجمهورية (٢٠٢١): **رؤية مصر ٢٠٣٠، متاح على** <https://www.presidency.eg/ar/%D9%85%D8%B5%D8%B1/%D8%B1%D8/A4%D9%8A%D8%A9-%D9%85%D8%B5%D8%B1-2030>
- ١٢٤- المرصد العالمي لريادة الأعمال (٢٠٢٠): **Global entrepreneurship index, 2019** متاح على [Global entrepreneurship index by country, 2022 knoema.com](http://Global%20entrepreneurship%20index%20by%20country%202022.knoema.com)
- ١٢٥- المرصد المصري (٢٠٢٠): <https://marsad.ecsstudies.com/45281>
- ١٢٦- صندوق النقد العربي (٢٠٢٠): **التقرير الاقتصادي العربي الموحد ٢٠٢٠، ص ٣٠٤، متاح على** <https://www.amf.org.ae/ar/jointrep/jaer2020>

- ١٢٧- موقع جامعة المنوفية (٢٠٢١): <https://www.menofia.edu.eg/Home/ar>
- ١٢٨- موقع وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢١): **رؤية مصر ٢٠٣٠**، متاح على <https://mped.gov.eg/EgyptVision>
- ١٢٩- وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٧): **وثيقة مشروع خطة التنمية المستدامة ٢٠١٦/٢٠١٧، العام الأول من استراتيجيات التنمية المستدامة رؤية ٢٠٣٠**، متاح على https://mped.gov.eg/AdminPanel/sharedFiles/36bb7f29-5fb0-4638-858a-64b0263d3afe_2016_2017_plan.pdf
- ١٣٠- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠١٦): **الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي ٢٠٣٠ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فبراير ٢٠١٦** في ٢٤/١١/٢٠٢٠، متاح على http://portal.mohe.gov.eg/ar-eg/Documents/mohe_strategy.pdf
- 131- GEM (Global Entrepreneurship Monitor) (2017-2018): **Egypt National Report**. Retrieved from: <https://www.gemconsortium.org/economy-profiles/egypt>

The Role of Menoufia University in Spreading the Culture of Entrepreneurship as Perceived by the University's Youth and its Relationship to Entrepreneurial Leadership Skills and Attitudes Towards Small Projects in the Light of Egypt's Vision 2030

Abstract:

The main objective of the research is to study the role of Menoufia University in spreading the culture of entrepreneurship as perceived by the university's youth and its relationship to entrepreneurial leadership skills and attitudes towards small projects in the light of Egypt's vision 2030, Determining the level of university youth as the research sample in both realizing the role of Menoufia University in spreading the culture of entrepreneurship, entrepreneurial leadership skills and attitudes towards small projects in light of Egypt's Vision 2030, studying the differences in both the role of Menoufia University in spreading the culture of entrepreneurship, entrepreneurial leadership skills and attitudes Towards small projects in the light of Egypt's vision 2030 according to some social and economic variables. Design a proposed vision for the mechanisms for spreading the culture of entrepreneurship within Menoufia University. The research tools were the primary data form for university youth, the role of Menoufia University in spreading the culture of entrepreneurship as perceived by university youth questionnaire, and youth leadership skills questionnaire, youth's attitudes towards small projects. **The research tools** were applied to (364) young men of Menoufia University who were chosen in a deliberate and purposeful manner from final years and postgraduate students. The research followed the descriptive analytical approach, and the data was unloaded, and classified, and the appropriate statistical treatments were used through the SPSS statistical program. **The most important results** of the research indicated that there are 50.5% of university youth in the research sample who have a high level of awareness of the role of Menoufia University in spreading the culture of entrepreneurship compared to 35.7% and 13.7% for the medium and low level, respectively, and there are 72.5 % of university youth in the research sample have a high level of entrepreneurial leadership skills compared to 21.4% and 6.1% for the medium and low level, respectively. Also, there are 49.7% of university youth in the research sample who have a high level of attitudes towards small projects, Compared to 47% and 3.3% for the medium and low level in the attitudes, respectively. The results of the statistical hypotheses of the

research also indicated the existence of a statistically significant correlation between the role of Menoufia University in spreading the culture of entrepreneurship as realized by the university's youth and the entrepreneurial leadership skills and the youth's attitudes towards small projects in the light of Egypt's 2030 vision at a significance level of less than 0.01. Statistically significant between some of the social and economic variables of the research and the role of Menoufia University in spreading the culture of entrepreneurship as realized by university youth, entrepreneurial leadership skills and youth attitudes towards small projects in the light of Egypt's 2030 vision. The results of the research also showed that the independent variables under study combined (the role of Menoufia University in spreading the culture of entrepreneurship, educational level, housing environment, gender, mother's educational level, family income) explain 62.7% of the variance in the entrepreneurial leadership skills of university youth, and that The independent variables under research collectively represented in (the role of Menoufia University in spreading the culture of entrepreneurship, housing environment, gender, educational level of the father) explain 31% of the variation in the attitudes of Menoufia University youth towards small projects, and a proposed scenario for the mechanisms of spreading the culture of entrepreneurship within Menoufia University , Among the most **important recommendations** of the research is the enactment of laws and legislation necessary to enhance entrepreneurial skills and integrating them into educational institutions to raise the efficiency of youth, reconsidering the academic programs and current academic courses at Menoufia University to link them to entrepreneurship, and including the course of entrepreneurship as a mandatory course for all university students within the study plan of all educational programs, activating The role of home and institutional management specialists in designing and implementing training programs for university youth to develop entrepreneurial leadership skills and positive attitudes towards small projects and to modify misconceptions and the prevailing culture among youth about small projects and self-employment and its value in society in light of Egypt's 2030 vision.

Keywords: Entrepreneurship culture, Menoufia University, entrepreneurial leadership skills, attitudes towards small projects, university youth, Egypt Vision 2030.