

## دور كليات السياحة والفنادق في إكساب الطلاب مهارات ريادة الأعمال

لمياء طارق عبد الله      تقي محروس فهمي      بسام سمير الرميدي  
قسم الدراسات السياحية، كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات

### الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم دور كليات السياحة والفنادق في إكساب الطلاب مهارات وخصائص ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وإبراز حجم الدور الذي تلعبه تلك الكليات في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب. ولتحقيق هدف الدراسة؛ قامت الباحثة بتوزيع 200 استمارة استقصاء بشكل إلكتروني على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات السياحة والفنادق بالجامعات الحكومية المصرية، وتم الاعتماد على تحليل عدد 126 استمارة صالحة لتحليل بياناتها من إجمالي ما تم توزيعه من الاستمارات. وقد توصلت النتائج إلى غياب الرؤية والرسالة والإستراتيجية التي تتبني ثقافة ريادة الأعمال بكليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية، وعدم وجود هيكل متخصص بالكليات لريادة الأعمال يشمل أعضاء هيئة تدريس ورجال أعمال. كما أبرزت نتائج الدراسة عدم اهتمام القيادات الجامعية بتحفيز وتشجيع الطلاب الرياديين المبدعين على أداء المبادرات، بجانب عدم اهتمامهم بتنمية روح ريادة الأعمال لدى الطلاب، وعدم إتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة في أنشطة تنظيم المشروعات مع رجال الأعمال.

**الكلمات الدالة:** ريادة الأعمال، مهارات رائد الأعمال، التعليم الريادي، التعليم السياحي، كليات السياحة والفنادق.

### المقدمة

أصبحت ريادة الأعمال أحد مصادر تحقيق التنمية الاقتصادية في أي دولة، حيث تساهم في توفير وظائف جديدة، وتوفير فرص عمل متنوعة ومتميزة، وتقليل حجم البطالة، وفتح أسواق جديدة، واستغلال الفرص المتاحة في سوق العمل أفضل استغلال ممكن (المخيزيم، 2017؛ Saleh, 2014). وريادة الأعمال هي "عملية إنشاء مشروع جديد قائم على فكرة مبدعة ومبتكرة وفريدة، والمخاطرة بوضعها قيد التنفيذ من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين لإنجاح المشروع، بحيث تساهم النتائج المتحققة من استغلال الفرص الريادية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بطريقة مميزة" (أبو هديب، 2017).

وترتكز ريادة الأعمال على تنفيذ الأفكار الإبداعية في صورة مشروعات جديدة، والبدء في تنفيذها من خلال استغلال كافة الموارد المتاحة، وبذل المزيد من الوقت والجهد لتحقيق أهداف تلك المشروعات. مع زيادة التوجه نحو تشجيع ريادة الأعمال ودعمها، وتأهيل الطلاب وإكسابهم المهارات اللازمة لريادة الأعمال، فقد اتجهت معظم دول العالم إلى الاهتمام بتوفير التعليم الريادي، وتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب الجامعات (أبو الشعر، 2016).

أوضح عبد الفتاح (2016) أنه في ظل اتجاه معظم دول العالم إلى تعزيز وتشجيع ريادة الأعمال والمشروعات الخاصة، وتشجيع الجامعات العالمية على تأهيل طلابها لريادة الأعمال وتعزيز ثقافتهم الريادية، إلا أن الوضع مختلف بالوطن العربي التي مازالت المؤسسات الحكومية فيها هي قطاع العمل الرئيسي للتوظيف. نظراً لزيادة عدد الخريجين الباحثين عن وظائف بتلك المؤسسات الحكومية، فقد ظهر عجز كبير في القطاع الحكومي لاستيعاب كافة الخريجين والشباب خاصة مع تزايد عدد السكان.

كما أكد الهابيل وأبو قرن (2015) على زيادة التوجه نحو ريادة الأعمال بعدما عجزت مؤسسات القطاعين العام والخاص على استيعاب الآلاف من الراغبين في العمل، مما أدى إلى ارتفاع حجم البطالة بين خريجي الجامعات، مما دفعهم للبحث عن عمل خاص بهم يستطيعون العيش من خلاله. وفي ظل ما تتسم به صناعة

السياحة وبيئة العمل السياحي من تغيرات سريعة ومتلاحقة، وكذلك كثرة التحديات الموجودة في بيئة العمل والتي من أهمهم زيادة حدة المنافسة، فقد ظهرت الحاجة إلى وجود أفراد رياديين لديهم القدرة على مواجهة تلك التحديات، والتعامل مع تلك التغيرات السريعة من خلال إقامة مشروعات ريادية تقدم منتجات مبتكرة وتوفر فرص عمل (الرميدى، 2018).

وكننتيجة طبيعية لتزايد أعداد خريجي الجامعات، وارتفاع نسبة البطالة فيما بينهم، فقد اتجه عدد كبير من الدول إلى توجيه الجامعات لمراجعة برامجها وأنظمتها التعليمية والتدريبية وتعديلها وتطويرها بشكل يشجع الطلاب على التوجه نحو ريادة الأعمال، بجانب تأهيلهم وإكسابهم المهارات الريادية للقيام بمشروعات خاصة بهم بدلاً من الاتجاه للعمل في القطاع العام أو الخاص (الفواز، 2014).

وفي ظل توجه الجامعات العالمية نحو تشجيع طلابها وخريجها وتوجيههم نحو ريادة الأعمال، فقد ظهر ما يسمى بالتعلم الريادي أو تعليم ريادة الأعمال الذي يتضمن إدراج مقررات دراسية خاصة بريادة الأعمال، وكيفية إعداد المشروعات الخاصة، وتسويق منتجاتها، بجانب عقد ورش عمل وندوات للتوعية بأهمية ريادة الأعمال، وكذلك الاستعانة برواد الأعمال المتميزين لنقل خبراتهم في تطوير التعليم الريادي (عبد القادر وإبراهيم، 2015).

### مشكلة الدراسة

في ظل زيادة أعداد خريجي الجامعات؛ أصبحت مؤسسات القطاعين العام والخاص غير قادرين على توفير فرص عمل لكل هؤلاء الخريجين واستيعابهم، والذي ترتب عليه ارتفاع حجم البطالة بين هؤلاء الخريجين. كما أن بيئة العمل شهدت العديد من التغيرات نتيجة التطورات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة، والعولمة، والتحول نحو الاقتصاد الذي ازدادت فيه قيمة وأهمية المعرفة، مما زاد من أهمية التوجه نحو تبني الأفكار الإبداعية من خلال مشروعات ريادية متميزة، وتشجيع الشباب على أن يكونوا رواد أعمال في المستقبل. ومع زيادة التوجه نحو ريادة الأعمال في مختلف دول العالم؛ اتجهت الجامعات العالمية إلى تطوير برامجها التعليمية، وتحديثها بما يواكب التغيرات الحادثة في بيئة العمل، بجانب وضع برامج خاصة بريادة الأعمال لتشجيع الطلاب للتوجه نحو المشروعات الريادية، وتأهيلهم وإكسابهم المهارات التي تجعلهم قادرين على أن يصبحوا رواد أعمال. ومن بين المهارات الريادية التي يحتاجها الطلاب والخريجين زيادة القدرة على تحمل المخاطرة، والإبداع والابتكار، والاستقلالية، والمهارات الإدارية، والقدرة على استغلال الفرص، والتحكم الذاتي ... الخ. ومع ارتفاع عدد الخريجين من الجامعات المصرية؛ أصبحت مؤسساتنا الحكومية غير قادرة على استيعاب كل هؤلاء، ومن ثم ارتفع حجم البطالة بين هؤلاء الخريجين، وأصبحت مشكلة تهدد نجاح الدولة في تحقيق رؤية مصر 2030. لذا؛ يقع على عاتق الجامعات المصرية دوراً كبيراً في تأهيل طلابها وتشجيعهم للتوجه نحو ريادة الأعمال، وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لديهم، وإكسابهم المهارات الريادية التي تدفعهم لأن يصبحوا رواد أعمال ناجحين في المستقبل. وبناءً على ما سبق؛ تناقش هذه الدراسة تقييم دور كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية في إكساب الطلاب مهارات ريادة الأعمال، وتنمية ثقافة ريادة الأعمال.

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- تقييم دور كليات السياحة والفنادق في إكساب الطلاب مهارات وخصائص ريادة الأعمال.
- إبراز حجم الدور الذي تلعبه كليات السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب.
- تقديم رؤية مقترحة حول كيفية زيادة دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، وتأهيلهم لأن يكونوا رواد أعمال في المستقبل.

## أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

- تركز هذه الدراسة على مواكبة التطورات في بيئة العمل السياحي، والتي تحتاج إلى أفراد رياديين متميزين، وذلك من خلال تقييم دور كليات السياحة والفنادق في إكساب طلابها مهارات ريادة الأعمال.
- تساعد نتائج هذه الدراسة المسؤولين بقطاع السياحة والفنادق في التعرف على حجم الدور الذي تلعبه كليات السياحة والفنادق في تأهيل الطلاب وتشجيعهم للتوجه نحو ريادة الأعمال، وكيف يمكن زيادة هذا الدور في تعزيز توجه الطلاب نحو المشروعات الريادية التي تساهم في انخفاض حجم البطالة، وحل الكثير من المشاكل التي تواجه خريجي هذه الكليات.
- تساعد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في قطاع السياحة والفنادق في التعرف على أهمية ريادة الأعمال والثقافة الريادية في قطاع السياحة في ظل عجز القطاع الحكومي المصري على استيعاب كافة خريجي كليات السياحة والفنادق.
- تقيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في قطاع السياحة والفنادق في إبراز أهمية ريادة الأعمال، والمهارات الريادية المطلوبة، والتي يمكن الاعتماد عليها في تعديل اللوائح والبرامج التعليمية بهذه الكليات، وكذلك إمكانية استحداث برنامج دراسي خاص بريادة الأعمال.

## تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

- هل تقوم كليات السياحة والفنادق بدور فعال في إكساب الطلاب مهارات ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب؟
- هل تلعب كليات السياحة والفنادق دوراً مؤثراً في تنمية وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؟
- ما هي المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال بكليات السياحة والفنادق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- هل هناك فروق ذات دلالة معنوية في استجابات أفراد العينة لدور كليات السياحة والفنادق بالجامعات الحكومية المصرية وفقاً لمتغيرات النوع، والجامعة، والقسم العلمي، والدرجة العلمية؟

## الإطار النظري

### مفهوم ريادة الأعمال

ظهر مفهوم الريادة على يد الكاتب الأيرلندي رينشارد كانتيلون عام 1725م والذي يعد أول من طرح المفهوم، ومنه توالى الكثير من مفاهيم الريادة ومنها التوجه الريادي باعتبار التوجه الحقيقي الأبرز لأي منظمة أو مؤسسة تسعى للتفوق في بيئة العمل (عبد اللطيف وأمين، 2021).

أشار يوسف (2022، 898) إلى أن ريادة الأعمال هي 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. أضاف الدغدي وسليمان (2022، 27) أن ريادة الأعمال تعبر عن قدرة العناصر البشرية على توظيف ابتكاراتهم وتحويلها إلى منتجات تخدم أعضاء المجتمع المحيط، وتحقق الميزة التنافسية في سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي. كما أوضح النويران (2022، 25) أنها عملية تقديم أفكار جديدة ومميزة بهدف إنشاء مشروعات مبتكرة قادرة على مواجهة المنافسة والمخاطرة المختلفة.

## مهارات ريادة الأعمال

تعتمد المجتمعات والدول في نمو مجتمعاتها على كفاءة ومهارة الشباب لديها كونهم الأكثر طاقة وحيوية وتعلماً وابتكاراً. وتبذل الدول جهوداً كبيرة من أجل تدريب وتأهيل الشباب المزودين بالمعرفة والمهارات والقدرات التي تؤهلهم للدخول إلى سوق العمل، ليكونوا قادرين على استيعاب واستخدام التكنولوجيا الحديثة، وإدارة عمليات الإنتاج والتوزيع والتسويق المعقدة (الشريفة، 2019).

أشار الأزهرى والخالدي (2018) إلى أن المهارات المطلوبة للمنظمات الريادية تتمثل في: المهارات التقنية: وهي الكتابة، والإصغاء، وحسن التحضير، والتنظيم، وتقنيات المعرفة. ومهارات إدارة الأعمال: وهي مهارات اتخاذ القرار، والتسويق، والإدارة، والتمويل، والمحاسبة، والإنتاج، والرقابة، والتفاوض، وتنظيم النمو، وطرح المنتج. والمهارات الريادية الشخصية: وهي الالتزام والرقابة، وأخذ المخاطرة، والإبداع، والضبط، والرؤية، والقيادة، والقدرة على التغيير. هذه المهارات يمكن الحصول عليها من خلال عمليات التدريب والتعلم واكتساب الخبرات. وتعد المهارات الريادية من أهم المهارات التي يحتاج الفرد إلى اكتسابها في العصر الحالي، نظراً للتغيرات السريعة حول العالم، فالكثاب المهارات الريادية تبنى فرداً قادراً على مواجهة تحديات المستقبل بكل ثقة وقدرة عالية، وطلبة الجامعات هم الأكثر حاجة لاكتساب هذه المهارات الريادية، ويقع العائق الأكبر على الجامعات في آلية تعزيز هذه المهارات للطلبة نظرياً، ومن ثم يلحقه تطبيق المهارة عملياً، نظراً لأهمية هذه المهارات (حبوش، 2017).

## مفهوم رائد الأعمال

أشار زيادة (2021، 2) إلى أن رائد الأعمال هو صانع الفرصة مبدع ومبتكر في مشروع يديره ويخاطر به من خلال تأمين المصادر والإمكانات لتشغيل المشروع وإضافة قيمة إلى المنتج أو الخدمة. كما أضاف النجار (2017، 41) هو الشخص الذي يتحمل المخاطرة كاملة تجاه العمل الذي يديره، فيقوم بالتخطيط وتهيئة عناصر الإنتاج الضرورية من رأس مال وأرض وتوظيف عاملين، والاستفادة منها في إدارة إنتاج السلع أو تقديم الخدمات، وتحمل المخاطر المالية والقانونية لملكية المشروع وإدارته، والنتيجة تكون إما تحقيق الأرباح أو تكبد الخسائر كمحصلة للنشاط الاقتصادي.

## مهارات رائد الأعمال

هناك العديد من المهارات التي ينبغي على أي فرد يسعى لأن يكون رائد أعمال أن يمتلكها، والتي تتمثل فيما يلي:

أ. المهارات الفنية: تركز هذه المهارات على كيفية تصميم وتقديم المنتجات الجديدة المبتكرة أو تطوير المنتجات والخدمات الحالية وتقديمها بشكل مختلف. وتتضمن هذه المهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات، ومهارات العمل الجماعي، ومهارات التواصل مع الآخرين، ومهارات التحدث، ومهارات العرض الفعال، ومهارات بناء العلاقات مع الآخرين، والقدرة على الاستخدام الكفء لكافة أنواع التكنولوجيا الحديثة (Cooney, 2012).

ب. المهارات الإدارية: تشمل هذه المهارات العديد من المهارات مثل مهارة التخطيط الإستراتيجي، والتي تمكن الأشخاص الذين يسعون ليكونوا رواد أعمال على القيام بعمل دراسات الجدوى الدقيقة، ومتابعة وتقييم المشروعات بداية من التفكير في المشروع نفسه مروراً بالتنفيذ والتشغيل الكامل، بجانب تمكينهم من تحديد احتياجات ورغبات العملاء وتلبيتها، وكيفية تعزيز قدرتهم التنافسية مقارنة بالمنافسين، وتحديد مصادر تمويل المشروعات، ووضع رؤية مستقبلية للمشروع في المستقبل. كما تشمل المهارات الإدارية مهارات التفكير الإستراتيجي التي تعزز المرونة العقلية

لدي رواد الأعمال، وتمكنهم من مواكبة كافة التغيرات في بيئة عمل المشروع، والتحليل النقدي، وامتلاك الرؤية الواضحة المميزة، وإقبالهم على المخاطرة وتحمل المسؤولية والصعوبات، والاستغلال الأمثل لكل ما يمتلكونه من موارد. علاوة على ذلك تتضمن المهارات الإدارية مهارات اتخاذ القرارات، حيث يحتاج رواد الأعمال إلى تلك المهارات في كل مراحل المشروع اعتباراً من بداية التفكير فيه، وحتى عملية التشغيل الكامل. كما تشمل مهارات التفاوض، والبيع، والإعلان والترويج، والتسويق (الكرخي، 2014).

ت. المهارات الشخصية: تتضمن تلك المهارات القيادية، ومهارات وضع الخطط والسياسات التشغيلية، ومهارات العمل في فريق، ومهارات التفكير الإبداعي، ومهارات تسويقية غير مألوفة، والمبادرة، والقدرة على التحمل (عسكر، 2012).

### مفهوم التعليم الريادي

يعد التعليم الريادي أحد المداخل المهمة التي تساهم في تطوير الأنظمة التعليمية عن طريق إعداد أجيال قادرة على الإبداع والابتكار في شتى المجالات، ومن ثم توليد المعرفة، ونشرها، وتوظيفها بما يحقق النمو، والتطور في جميع مجالات الحياة. كما يعد مدخلاً أساسياً في تعزيز السلوك الريادي، حيث أصبح توفير البرامج التعليمية والتدريبية في المؤسسات التعليمية، والمعاهد، والمراكز التدريبية، الموجهة نحو إكساب المتعلمين والمتدربين خصائص السلوك الريادي ضرورة لازمة، وتزداد فاعليتها كلما تم تقديم برامج التعليم الريادي بمرحلة مبكرة، خاصة وأن خصائص ومهارات الريادة قابلة للتعليم والاكساب (أحمد والعاني، 2020).

أوضح الدغدي وسليمان (2022) أن التعليم الريادي هو التعليم الذي يقدم برامج ومقررات تخدم مجال ريادة الأعمال، فضلاً عن إكساب الطلاب بعض المهارات القيادية كرواد للأعمال، فيما أضاف رضوان وعثمان (2020) أن التعليم الريادي هو عملية منظمة لإعداد المتعلمين لعالم الأعمال وتشجيع التفكير الإبداعي وتنمية مهاراتهم الريادية وإكسابهم اتجاهات ومهارات العمل الريادي لتكوين المواقف والسلوكيات حول كيفية إدارة الأعمال بهدف تكوين مواطن صالح يتمتع بقدرات إبداعية خلاقة، وعرف نافع (2018)، (17) التعليم الريادي بأنه منهج يمكن الطلاب من ممارسات مهارات الابتكار والبحث والاستنباط واستغلال الفرص لإنتاج قيمة مضافة. وأشار إبراهيم (2015) إلى أن الهدف الرئيسي للتعليم الريادي في الجامعة هو خلق جيل جديد من الخريجين الساعين لأن يكونوا رواد أعمال، ويمتلكون القدرات الإبداعية والابتكارية التي تمكنهم من تقديم منتجات وخدمات ذات قيمة في المجتمع من خلال المشروعات الريادية.

### مهارات التعليم الريادي

أشار عبد العزيز (2021)، ومحمد (2019)، والحشوة وآخرون (2012) إلى أن مهارات التعليم الريادي تتمثل في الفئات التالية:

- الفئة الأولى: وهي فئة المهارات التي تنمي ريادة الأعمال مثل القيادة والإدارة، والتخطيط الاستراتيجي، والتسويق.
- الفئة الثانية: وتتمثل في تنمية مهارات الابتكار والإبداع وهما مفهومان متقاربان وتطويرهما يحتاج إلى طرق تدريس مناسبة.
- الفئة الثالثة: تتكون من المهارات الاجتماعية مثل الاتصال والتفاوض والتشبيك والإقناع.
- الفئة الرابعة: وهي تتعلق بسلوك الريادي والتعامل مع المواقف المختلفة مثل المخاطرة، واحتمال عدم اليقين واتخاذ القرار.

- الفئة الخامسة: وتشمل مهارات التفكير العليا مثل التفكير الناقد، والتحليلي، وحل المشكلات.
- الفئة السادسة: وتتعلق بالمعتقدات حول الذات والنظرة إليها مثل الثقة بالنفس ومعرفة الذات وفاعلية الذات.
- الفئة السابعة: وتشمل مهارات القراءة والكتابة والحساب وهي مهارات أساسية يجب أن يتقنها الفرد لأنها مطلباً أساسياً في المجتمع بما في ذلك العمل الريادي.

### دور الجامعات في تنمية الثقافة الريادية للطلاب

تلعب قيادة الأعمال دوراً هاماً في إعادة هيكلة الجامعات وكلياتها، بهدف تعزيز ميزتها التنافسية، وتطوير برامجها التعليمية، واستحداث أخرى جديدة، وجذب أكبر عدد من الطلاب في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات داخلياً وخارجياً، بجانب تحقيق التكامل والتوافق والتوازن بين الجامعة كمؤسسة تعليمية عامة، وكوسيلة للتسويق وقيادة الأعمال (محمد ومحمود، 2014).

كما ينبغي على الجامعات التي ترغب في إكساب طلابها مهارات قيادة الأعمال بذل المزيد من الجهود لتأهيلهم وتدريبهم ودفعهم نحو العمل الحر (سلطان، 2015). وفي هذا الإطار اتجهت العديد من الجامعات في مختلف الدول حول العالم إلى إعادة تطوير برامجها التعليمية، وتصميم برامج تعليمية جديدة تركز على التعليم الريادي وقيادة الأعمال. كذلك قامت العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة إلى تنظيم برامج تدريبية وورش عمل حول قيادة الأعمال (شحاته، 2013). وفي ظل هذه المساعي؛ ظهر ما يسمى بالجامعات الريادية، وهي تلك الجامعات التي تركز على تدريب وتأهيل طلابها ليكونوا رواد أعمال بعد التخرج، وإكساب الطلاب المهارات والخصائص الريادية، وتدريبهم على كيفية تحويل أفكارهم لمشروعات ريادية، وكيفية البدء في تنفيذ تلك المشروعات، وإدارتها وتشغيلها بطريقة مبتكرة، وتقديم الدعم المالي والفني لهم (محمد ومحمود، 2014). تقوم الجامعات الريادية أيضاً بنشر الثقافة الريادية بين الطلاب، من أجل إيجاد أفراد مؤهلين للعمل الريادي، ولديهم الرغبة في تحمل المسؤولية والمخاطرة (المخيزيم، 2017).

أضاف الرميدى (2018) بعض الآليات التي تستطيع من خلالها الجامعات القيام بدورها بنجاح في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى الطلاب، وتتمثل تلك الآليات فيما يلي:

#### أ- التعليم للريادة أو التعليم الريادي

أصبح التعليم الريادي أحد الإستراتيجيات المستخدمة لمواجهة الضغوط الديموغرافية، وتخفيض حجم البطالة بين الخريجين في التخصصات المختلفة، حيث يعزز التعليم الريادي معارف ومهارات الطلاب بما يمكنهم من مواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة، وتدريبهم على كيفية خلق فرص عمل لأنفسهم من خلال اتجاههم لعمل مشروعات ريادية توفر لهم مصدر للدخل، وتحسن من مستوى معيشتهم. عرّف السيد وإبراهيم (2014) التعليم الريادي على أنه "إكتساب طلاب الجامعة اتجاهات ومهارات العمل الحر، وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية، وتنمية الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة العمل الحر، والتوظيف الذاتي وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار، وجعل الخريجين خالقين لفرص العمل لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدرة على إدراك الطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية، وفي رضاء مجتمعاتهم، وذلك لعلاج مشكلات البطالة والفقر والعنف والتهميش الاجتماعي".

#### ب- البيئة الداعمة

في ظل زيادة أهمية المعرفة في الجامعات، وظهور ما يسمى باقتصاد المعرفة، أصبحت الجامعات مطالبة بضرورة توفير كافة متطلبات اقتصاد المعرفة، وذلك حتى تقوم بدورها على أكمل وجه في نشر وتعزيز

الثقافة الريادية لدي الطلاب. وذكر المخيزيم (2017) بعض المتطلبات التي يجب على الجامعات العمل على توفيرها، مثل تحديث وتطوير البنية التحتية وخاصة البنية التكنولوجية، وكذلك تطوير كافة مرافقها، ونشر الوعي بالثقافة الريادية من خلال توعية الطلاب بأهمية ريادة الأعمال والعمل الحر، وتحقيق التكامل بين البرامج التعليمية والمقررات الدراسية ومتطلبات سوق العمل بالتعاون بين الجامعات والشركات العامة في بيئة العمل، وأخيراً تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التدريب والعمل في بعض شركات القطاع الخاص لاكتساب المزيد من المعارف والمهارات ونقلها للطلاب. كما أنه يمكن تحسين دور البيئة الداعمة لنجاح نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال تشجيع القطاع الخاص على دعم التعليم الريادي بالجامعات، وتشجيع الطلاب على المبادرة، ودعم العلاقات بين كافة الأطراف ذات العلاقة بالجامعات، والتوسع في التعليم الريادي، وتشجيع المشروعات الريادية في المجالات المختلفة (محمد ومحمود، 2014؛ Hofer et al., 2010).

### ج- حاضنات الأعمال

عرّف الرميدي وطلحي (2020) حاضنات الأعمال بأنها "كيان اقتصادي وإداري وفني وتجاري ومالي داعم لرواد الأعمال أصحاب الأفكار المتميزة، ويرتكز عملها على تبنى واحتضان المشروعات الحديثة منذ بداية الفكرة إلي أن تصبح تلك المشروعات قادرة على المواجهة والمنافسة في سوق العمل". من خلال هذا التعريف؛ يتضح أن حاضنات الأعمال يركز دورها في تقديم الدعم والمساعدة للمشروعات الريادية مثل تقديم القروض والإعانات، والتسهيلات مثل الآلات والمعدات والأجهزة والأدوات المطلوبة في المشروع، والخدمات التي تأخذ شكل استشارات فنية وقانونية واقتصادية وتسويقية. تركز حاضنات الأعمال على تحقيق بعض الأهداف مثل دعم المشروعات الريادية والصغيرة الناشئة، وتدريب وتأهيل العنصر البشرية، وتنمية المجتمع المحلي، ودعم التنمية الاقتصادية والصناعية والتكنولوجية، وتوفير الفرص لرواد الأعمال (مهدي، 2015). كما أصبحت حاضنات الأعمال إحدى دعائم استمرارية ونجاح المشروعات الريادية، وذلك عن طريق تبنى الأفكار الريادية وتحولها لمشروعات ريادية تضيف قيمة (قشقىرى والرابعي، 2016). وقد أوضح القهيوي والوادي (2012) ومهدي (2015) أن المشروعات الريادية التي دعمتها حاضنات الأعمال بلغت نسبة نجاحها أكثر من 80%، بينما بلغت نسبة نجاح المشروعات الريادية التي لم يتم دعمها عن طريق حاضنات الأعمال 50%. وقد برزت أهمية إنشاء حاضنات للأعمال داخل الجامعات، وذلك بهدف رعاية الموهوبين والمبدعين، ورعاية أفكارهم وتطويرها وتحولها لمشاريع ريادية، وتقديم الدعم الفني لهم حتى يتم تشغيل المشروع بشكل كامل، وتسويق منتجات تلك المشاريع. كما يهدف إنشاء حاضنات الأعمال داخل الجامعات إلي الاستفادة من الطلاب المبتكرين، وتشجيعهم على التطوير الذاتي المستمر، وخلق فرص عمل للشباب (مهدي ولطرش، 2020).

### الدراسة الميدانية

#### أداة الدراسة

تم تصميم استمارة استقصاء لتجميع بيانات الدراسة. تم تقسيم الاستمارة إلى ثلاثة محاور، المحور الأول: يتناول المعلومات العامة (النوع، والجامعة، والقسم، والدرجة العلمية). والمحور الثاني: يناقش الدور الذي تلعبه كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، وقد تم قياس هذا الدور من خلال سبع عناصر هم الرؤية والرسالة والإستراتيجية (8 عبارات)، والقيادة والحوكمة (5 عبارات)، والموارد والبنية التحتية (5 عبارات)، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية (6 عبارات)، وتقييم ريادة الأعمال

(5 عبارات). وقد تم الاعتماد على دراسة كل من المخيزيم (2017) والحمامي والعربي (2016) في إعداد عبارات هذا المحور. والمحور الثالث: يتناول معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات ويتكون من 14 عبارة. وقد تم الاعتماد على دراسة الرميدى (2018) في إعداد عبارات هذا المحور. وقد تم تصميم الاستمارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي في المحورين الثاني والثالث، والذي يعتمد على وجود خمس درجات ما بين الموافقة وعدم الموافقة (5= موافق تماماً، 4= موافق، 3= إلى حد ما، 2= غير موافق، 1= غير موافق إطلاقاً).

### مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية الحكومية، والبالغ عددهم 10 كليات في جامعات (حلوان، الإسكندرية، مدينة السادات، المنصورة، قناة السويس، المنيا، الفيوم، بني سويف، الأقصر، مطروح). وتم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية. وتم توزيع 200 استمارة استقصاء بشكل إلكتروني على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وتم الاعتماد على تحليل عدد 126 استمارة صالحة لتحليل بياناتها من إجمالي ما تم توزيعه من الاستمارات، حيث بلغت نسبة الاستجابة 63%.

فيما يتعلق بالبيانات الديموغرافية لعينة الدراسة؛ فقد شكل الإناث أكثر من نصف العينة بنسبة 57.1% من إجمالي العينة، بينما بلغت نسبة الذكور 42.9%. وفيما يتعلق بالجامعة التي ينتمي إليها أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة؛ فقد بلغت نسبة المشاركين من جامعة مدينة السادات بلغت 31%، يليها المشاركين من جامعتي حلوان والفيوم بنسبة 11.9% لكل جامعة، ثم جامعة المنيا بنسبة 11.1%، يليها جامعة الإسكندرية بنسبة 10.3%، ثم جامعة قناة السويس بنسبة 8.7%، يليها جامعة المنصورة بنسبة 7.9%، ثم جامعة الأقصر بنسبة 4%، وأخيراً كلاً من جامعتي بني سويف ومطروح بنسبة 1.6% لكل جامعة. كما أن المشاركين من قسم الدراسات السياحية كانوا الأعلى بنسبة 36.5%، وبلغت نسبة المشاركين من قسم الدراسات الفندقية 32.5%، وبلغت نسبة المشاركين من قسم الإرشاد السياحي 31%. وأخيراً بلغت نسبة المشاركين من المدرسين بلغت 25.4%، يليهم المشاركين من الأساتذة المساعدين بنسبة 24.6%، ثم المشاركين من المدرسين المساعدين بنسبة 22.2%، ثم المشاركين من الأساتذة بنسبة 14.3%، وأخيراً المشاركين من المعيد بنسبة 13.5%.

### الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحليل بيانات الدراسة واختبار صحة الفروض، قامت الباحثة باستخدام برنامج SPSS V. 24. وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- اختبار معامل الثبات والاعتمادية: وتم استخدامه لقياس مدي ثبات أداة الدراسة.
- 2- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري: وذلك لوصف خصائص العينة، وتحديد استجابات أفراد العينة تجاه جميع محاور أداة الدراسة.

3- اختبار "ت": لتحديد الفروق في استجابات أفراد العينة للمتغيرات الدراسة، ويتم استخدامه في حالة تحديد الفروق بين عينتين مستقلتين.

4- اختبار **ONE WAY ANOVA**: لتحديد الفروق في استجابات أفراد العينة للمتغيرات الدراسة، ويتم استخدامه في حالة تحديد الفروق بين أكثر من عينتين مستقلتين.

### نتائج الدراسة

#### التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب  
أولاً: الرؤية والرسالة والإستراتيجية

جدول رقم (1): الرؤية والرسالة والإستراتيجية في كليات السياحة والفنادق

م	الرؤية والرسالة والإستراتيجية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	توجد بالكلية رؤية ورسالة واضحة تتبنى فكرة ريادة الأعمال لدي الطلاب	2.15	1.00
2	تعكس رؤية ورسالة الكلية الاهتمام بخلق رياديين من الطلاب	2.17	1.05
3	تهتم رؤية ورسالة الكلية بالبحوث التطبيقية ونقل التكنولوجيا	2.78	1.04
4	تعكس رؤية ورسالة الكلية الاهتمام بالمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية	3.10	1.07
5	تشجع رؤية ورسالة الكلية تطوير ثقافة العمل الحر من خلال تنمية ريادة الأعمال	1.67	1.08
6	تتبنى الكلية إستراتيجية تحفيز الطلاب الرياديين لتشجيعهم على أداء المبادرات	1.68	1.12
7	تركز إستراتيجية الكلية على إضافة ريادة الأعمال إلى قائمة معايير تقييم أداء الطالب	1.91	1.16
8	تمتلك الكلية إستراتيجية مالية مستدامة لدعم تنمية المشاريع الطلابية	1.56	0.88
	الرؤية والرسالة والإستراتيجية في كليات السياحة والفنادق	2.13	0.66

يوضح جدول رقم (1) انخفاض مستوي الاستجابات على بُعد "الرؤية والرسالة والإستراتيجية في كليات السياحة والفنادق"، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.13، وبلغ الانحراف المعياري 0.66، مما يدل على أن رؤية ورسالة وإستراتيجية تلك الكليات لا تدعم ريادة الأعمال والتعليم الريادي. وقد جاءت العبارة رقم (4) والتي تشير إلى "تعكس رؤية ورسالة الكلية الاهتمام بالمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية" في المرتبة الأولى كأعلى العبارات بمتوسط حسابي بلغ (3.10). وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (3) والتي تشير إلى " تهتم رؤية ورسالة الكلية بالبحوث التطبيقية ونقل التكنولوجيا" بمتوسط حسابي بلغ (2.78). وجاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (2) والتي تشير إلى "تعكس رؤية ورسالة الكلية الاهتمام بخلق رياديين من الطلاب " بمتوسط حسابي بلغ (2.17). وجاء في المرتبة الرابعة العبارة رقم (1) والتي تشير إلى "توجد بالكلية رؤية ورسالة واضحة تتبنى فكرة ريادة الأعمال لدي الطلاب" بمتوسط حسابي بلغ (2.15). وجاء في المرتبة الخامسة العبارة رقم (7) والتي تشير إلى "تركز إستراتيجية الكلية على إضافة ريادة الأعمال إلى قائمة معايير تقييم أداء الطالب " بمتوسط حسابي بلغ (1.91). وجاء في المرتبة السادسة العبارة رقم (6) والتي تشير إلى "تتبنى الكلية إستراتيجية تحفيز الطلاب الرياديين لتشجيعهم على

أداء المبادرات" بمتوسط حسابي بلغ (1.68). وجاء في المرتبة السابعة العبارة رقم (5) والتي تشير إلى "تشجع رؤية ورسالة الكلية تطوير ثقافة العمل الحر من خلال تنمية ريادة الأعمال" بمتوسط حسابي بلغ (1.67). وجاء في المرتبة الثامنة العبارة رقم (8) والتي تشير إلى "تمتلك الكلية إستراتيجية مالية مستدامة لدعم تنمية المشاريع الطلابية" بمتوسط حسابي بلغ (1.56).

### ثانياً: القيادة والحوكمة

#### جدول رقم (2): القيادة والحوكمة في كليات السياحة والفنادق

م	القيادة والحوكمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تمثل ريادة الأعمال هدفاً إستراتيجياً للقيادات الجامعية	1.88	1.06
2	تنمية روح المبادرة الطلابية جزءاً رئيسياً من اهتمامات القيادات الجامعية	2.01	1.04
3	لدي قيادات الكلية نموذجاً لدمج أنشطة المشاريع على جميع مستويات الطلاب	1.75	1.03
4	تمنح قيادات الكلية استقلالية لكافة الوحدات لتنمية الريادة الطلابية	1.76	1.11
5	تضع القيادات الجامعية لوائح منظمة للمشاريع الطلابية	1.70	1.03
1.10	القيادة والحوكمة في كليات السياحة والفنادق	1.82	1.10

يوضح جدول رقم (2) انخفاض مستوي الاستجابات على بُعد "القيادة والحوكمة في كليات السياحة والفنادق"، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.82، وبلغ الانحراف المعياري 1.10، مما يدل على أن القيادة والحوكمة في تلك الكليات لا تدعم ريادة الأعمال والتعليم الريادي. وقد جاءت العبارة رقم (2) والتي تشير إلى "تنمية روح المبادرة الطلابية جزءاً رئيسياً من اهتمامات القيادات الجامعية" في المرتبة الأولى كأعلى العبارات بمتوسط حسابي بلغ (2.01). وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (1) والتي تشير إلى "تمثل ريادة الأعمال هدفاً إستراتيجياً للقيادات الجامعية" بمتوسط حسابي بلغ (1.88). وجاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (4) والتي تشير إلى "تمنح قيادات الكلية استقلالية لكافة الوحدات لتنمية الريادة الطلابية" بمتوسط حسابي بلغ (1.76). وجاء في المرتبة الرابعة العبارة رقم (3) والتي تشير إلى "لدي قيادات الكلية نموذجاً لدمج أنشطة المشاريع على جميع مستويات الطلاب" بمتوسط حسابي بلغ (1.75). وجاء في المرتبة الخامسة العبارة رقم (5) والتي تشير إلى "تضع القيادات الجامعية لوائح منظمة للمشاريع الطلابية" بمتوسط حسابي بلغ (1.70).

### ثالثاً: الموارد والبنية التحتية

#### جدول رقم (3): الموارد والبنية التحتية في كليات السياحة والفنادق

م	الموارد والبنية التحتية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	توفر الكلية الحد الأدنى من الميزانية اللازمة لتنمية ريادة الأعمال لدى الطلاب	1.47	0.86
2	توفر الكلية الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة لدى الطلاب	1.41	0.83

0.93	1.47	توفر الكلية الموارد اللازمة لبدء المشروعات الطلابية	3
1.07	1.51	يوجد هيكل متخصص بالكلية لريادة الأعمال يتضمن أعضاء هيئة التدريس ورجال الأعمال	4
0.65	1.20	يتوافر بالكلية مرافق خاصة بحاضنات أعمال لمشروعات الطلاب	5
0.80	1.41	الموارد والبنية التحتية في كليات السياحة والفنادق	

يوضح جدول رقم (3) انخفاض مستوى الاستجابات على بُعد "الموارد والبنية التحتية في كليات السياحة والفنادق"، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.41، وبلغ الانحراف المعياري 0.80، مما يدل على أن الموارد والبنية التحتية في تلك الكليات لا تدعم ريادة الأعمال والتعليم الريادي. وقد جاءت العبارة رقم (4) والتي تشير إلى "يوجد هيكل متخصص بالكلية لريادة الأعمال يتضمن أعضاء هيئة التدريس ورجال الأعمال" في المرتبة الأولى كأعلى العبارات بمتوسط حسابي بلغ (1.51). وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (1) والتي تشير إلى "توفر الكلية الحد الأدنى من الميزانية اللازمة لتنمية ريادة الأعمال لدي الطلاب" بمتوسط حسابي بلغ (1.47). وجاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (3) والتي تشير إلى "توفر الكلية الموارد اللازمة لبدء المشروعات الطلابية" بمتوسط حسابي بلغ (1.47). وجاء في المرتبة الرابعة العبارة رقم (2) والتي تشير إلى "توفر الكلية الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة لدي الطلاب" بمتوسط حسابي بلغ (1.41). وجاء في المرتبة الخامسة العبارة رقم (5) والتي تشير إلى "يتوافر بالكلية مرافق خاصة بحاضنات أعمال لمشروعات الطلاب" بمتوسط حسابي بلغ (1.20).

#### رابعاً: التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية

##### جدول رقم (4): التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية في كليات السياحة والفنادق

م	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تلتزم الكلية بالتعاون وتبادل المعرفة مع الصناعة والقطاع الخاص في دعم مشروعات الطلاب	1.71	1.09
2	لدي الكلية صلات قوية مع الحاضنات والمؤسسات العلمية والمبادرات الخارجية الأخرى	1.68	1.06
3	توفر الكلية الفرص للطلاب للمشاركة في أنشطة تنظيم المشاريع مع رجال الأعمال	1.68	1.07
4	تدعم الكلية انتقال الطلاب بين الأوساط الأكاديمية والمشاريع الإدارية الناجحة	1.71	1.07
5	تحرص الكلية على إستراتيجية التدويل في مجال تنظيم المشروعات	1.57	0.98
6	تشارك الكلية بفاعلية في شبكات المشاريع الدولية	1.61	1.01
	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية في كليات السياحة والفنادق	1.66	1.04

يوضح جدول رقم (4) انخفاض مستوى الاستجابات على بُعد "التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية في كليات السياحة والفنادق"، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.66، وبلغ الانحراف المعياري 1.04، مما يدل على أن التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية في تلك الكليات لا تدعم ريادة الأعمال والتعليم الريادي.

وقد جاءت العبارة رقم (4) والتي تشير إلى "تدعم الكلية انتقال الطلاب بين الأوساط الأكاديمية والمشاريع الإدارية الناجحة" في المرتبة الأولى كأعلى العبارات بمتوسط حسابي بلغ (1.71). وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (1) والتي تشير إلى "تلتزم الكلية بالتعاون وتبادل المعرفة مع الصناعة والقطاع الخاص في دعم مشروعات الطلاب" بمتوسط حسابي بلغ (1.71). وجاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (2) والتي تشير إلى "الذي الكلية صلات قوية مع الحاضنات والمؤسسات العلمية والمبادرات الخارجية الأخرى" بمتوسط حسابي بلغ (1.68). وجاء في المرتبة الرابعة العبارة رقم (3) والتي تشير إلى "توفر الكلية الفرص للطلاب للمشاركة في أنشطة تنظيم المشاريع مع رجال الأعمال" بمتوسط حسابي بلغ (1.68). وجاء في المرتبة الخامسة العبارة رقم (6) والتي تشير إلى "تشارك الكلية بفاعلية في شبكات المشاريع الدولية" بمتوسط حسابي بلغ (1.61). وجاء في المرتبة السادسة العبارة رقم (5) والتي تشير إلى "تحرص الكلية على إستراتيجية التدويل في مجال تنظيم المشروعات" بمتوسط حسابي بلغ (1.57).

#### خامساً: تقويم ريادة الأعمال

##### جدول رقم (5): تقويم ريادة الأعمال في كليات السياحة والفنادق

م	تقويم ريادة الأعمال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تُقيم الكلية باستمرار أثر إستراتيجياتها الريادية على أداء الطلاب	1.36	0.77
2	تُقيم الكلية باستمرار أداء المشاريع الطلابية ومعوقاتها	1.40	0.83
3	تُقيم الكلية بصورة دورية شراكاتها مع رجال الأعمال في تنفيذ المشروعات الريادية	1.37	0.80
4	تتخذ الكلية الإجراءات الكفيلة بتطوير دورها في تنمية ريادة الأعمال لدى طلابها في ضوء نتائج التقويم	1.36	0.80
5	تُقيم الكلية تطوير ريادة الأعمال لدى طلابها في ضوء معايير محددة	1.33	0.76
	تقويم ريادة الأعمال في كليات السياحة والفنادق	1.36	0.78

يوضح جدول رقم (5) انخفاض مستوى الاستجابات على بُعد "تقويم ريادة الأعمال في كليات السياحة والفنادق"، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.36، وبلغ الانحراف المعياري 0.78، مما يدل على أن تقويم ريادة الأعمال في تلك الكليات لا يدعم ريادة الأعمال والتعليم الريادي. وقد جاءت العبارة رقم (2) والتي تشير إلى "تُقيم الكلية باستمرار أداء المشاريع الطلابية ومعوقاتها" في المرتبة الأولى كأعلى العبارات بمتوسط حسابي بلغ (1.40). وجاء في المرتبة الثانية العبارة رقم (3) والتي تشير إلى "تُقيم الكلية بصورة دورية شراكاتها مع رجال الأعمال في تنفيذ المشروعات الريادية" بمتوسط حسابي بلغ (1.37). وجاء في المرتبة الثالثة العبارة رقم (1) والتي تشير إلى "تُقيم الكلية باستمرار أثر إستراتيجياتها الريادية على أداء الطلاب" بمتوسط حسابي بلغ (1.36). وجاء في المرتبة الرابعة العبارة رقم (4) والتي تشير إلى "تتخذ الكلية الإجراءات الكفيلة بتطوير دورها في تنمية ريادة الأعمال لدى طلابها في ضوء نتائج التقويم"

بمتوسط حسابي بلغ (1.36). وجاء في المرتبة الخامسة العبارة رقم (5) والتي تشير إلى "تقييم الكلية تطوير قيادة الأعمال لدي طلابها في ضوء معايير محددة" بمتوسط حسابي بلغ (1.33).

ويُلخص جدول رقم (6) دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدي الطلاب. وتبين النتائج بالجدول الانخفاض الكبير في دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدي الطلاب، حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.68)، وبلغ الانحراف المعياري (0.61). كما تبين النتائج بالجدول أن الرؤية والرسالة والإستراتيجية جاءت في المرتبة الأولى، يليها القيادة والحوكمة، ثم التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، ثم الموارد والبنية التحتية، وأخيراً تقويم قيادة الأعمال.

#### جدول رقم (6): دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدي الطلاب

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
0.66	2.13	الرؤية والرسالة والإستراتيجية
1.10	1.82	القيادة والحوكمة
0.80	1.41	الموارد والبنية التحتية
1.04	1.66	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية
0.78	1.36	تقويم قيادة الأعمال
0.61	1.68	دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدي الطلاب

#### معوقات تنمية ثقافة قيادة الأعمال في الجامعات

#### جدول رقم (7): معوقات تنمية ثقافة قيادة الأعمال في كليات السياحة والفنادق

م	معوقات تنمية ثقافة قيادة الأعمال في كليات السياحة والفنادق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تأخر اهتمام الكلية بقيادة الأعمال مقارنة بالكليات الأخرى	3.19	0.88
2	وجود موروثات ثقافية لدي الطلاب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً	3.58	0.80
3	عدم وجود مقررات خاصة بقيادة الأعمال يدرسها طلاب الكلية	3.80	0.73
4	قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية	3.99	0.78
5	ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية من الطلاب في دعم الكلية لهم	3.70	0.46
6	عدم تحديث الموقع الإلكتروني لمركز قيادة الأعمال بكل ما يُستجد من فعاليات وأنشطة ودورات	3.80	0.40
7	عدم إبرام الكلية لاتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال والمشاريع الصغيرة	3.90	0.84
8	ضعف الخدمات التوعوية والتنقيفية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة قيادة الأعمال	3.90	0.54
9	ضعف الدعم المادي المخصص لنشر وتنمية ثقافة قيادة الأعمال	4.10	0.54
10	قلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في قيادة الأعمال	4.01	0.99

0.64	4.29	عدم وجود تسهيلات لرواد الأعمال لبدء مشاريعهم	11
0.64	4.00	اقتصار اهتمام الكلية بريادة الأعمال في مناسبات سنوية فقط	12
1.10	3.98	عدم وجود حاضنات أعمال في الكلية أو الجامعة	13
0.84	3.89	عدم وجود مركز لخدمات التوظيف والأعمال الريادية لمزاولة بعض الأنشطة	14

توضح النتائج بجدول رقم (7) أن هناك بعض المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال في كليات السياحة والفنادق من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ويمكن ترتيب تلك المعوقات وفقاً لمتوسطاتها الحسابية على النحو التالي:

1. عدم وجود تسهيلات لرواد الأعمال لبدء مشاريعهم (المتوسط الحسابي = 4.29).
2. ضعف الدعم المادي المخصص لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال (المتوسط الحسابي = 4.10).
3. قلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال (المتوسط الحسابي = 4.01).
4. اقتصار اهتمام الكلية بريادة الأعمال في مناسبات سنوية فقط (المتوسط الحسابي = 4.00).
5. قلة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية (المتوسط الحسابي = 3.99).
6. عدم وجود حاضنات أعمال في الكلية أو الجامعة (المتوسط الحسابي = 3.98).
7. ضعف الخدمات التوعوية والتنشيطية التي تقدمها الكلية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال (المتوسط الحسابي = 3.90).
8. عدم إبرام الكلية لاتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال والمشاريع الصغيرة (المتوسط الحسابي = 3.90).
9. عدم وجود مركز لخدمات التوظيف والأعمال الريادية لمزاولة بعض الأنشطة (المتوسط الحسابي = 3.89).
10. عدم تحديث الموقع الإلكتروني لمركز ريادة الأعمال بكل ما يُستجد من فعاليات وأنشطة ودورات (المتوسط الحسابي = 3.80).
11. عدم وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها طلاب الكلية (المتوسط الحسابي = 3.80).
12. ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية من الطلاب في دعم الكلية لهم (المتوسط الحسابي = 3.70).
13. وجود موروثات ثقافية لدى الطلاب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً (المتوسط الحسابي = 3.58).
14. تأخر اهتمام الكلية بريادة الأعمال مقارنة بالكليات الأخرى (المتوسط الحسابي = 3.19).

### نتائج اختبار (ت)

تم إجراء اختبار "ت" للتعرف على الفروق والاختلافات الإحصائية في دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، ومعوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات تعزى لمتغير النوع (ذكور، إناث). ويوضح جدول رقم (8) نتائج تحليل اختبار "ت".

جدول رقم (8): نتائج اختبار (ت) للفروق الإحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على متغيرات الدراسة وفقاً للنوع

الاحتمال Sig.	متوسط العينة		درجات الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	المتغيرات
	أنثى	ذكر			
0.088	1.60	1.79	124	1.718	دور الكلية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب
0.093	2.22	2.02	124	1.695-	الرؤية والرسالة والإستراتيجية
0.000	1.32	2.49	124	6.885	القيادة والحوكمة
0.165	1.33	1.53	124	1.396	الموارد والبنية التحتية
0.025	1.48	1.90	124	2.276	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية
0.000	1.63	1.00	124	4.864-	تقويم ريادة الأعمال
0.842	3.87	3.86	124	0.199-	معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات

يوضح جدول رقم (8) النتائج التالية:

- بالنسبة لدور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.088، وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب وفقاً لمتغير النوع.
- بالنسبة للرؤية والرسالة والإستراتيجية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.093، وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرؤية والرسالة والإستراتيجية وفقاً لمتغير النوع.
- بالنسبة للقيادة والحوكمة؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة والحوكمة وفقاً لمتغير النوع، وكانت الفروق لصالح الذكور.
- بالنسبة للموارد والبنية التحتية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.165، وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الموارد والبنية التحتية وفقاً لمتغير النوع.
- بالنسبة للتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.025، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية وفقاً لمتغير النوع، وكانت الفروق لصالح الذكور.
- بالنسبة لتقويم ريادة الأعمال؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم ريادة الأعمال وفقاً لمتغير النوع، وكانت الفروق لصالح الإناث.
- بالنسبة لمعوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.842، وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات وفقاً لمتغير النوع.

## نتائج اختبار “ONE WAY ANOVA”

## اختبار الفروق وفقاً للجامعة

تم إجراء اختبار “ONE WAY ANOVA” للتعرف على الفروق والاختلافات الإحصائية في متغيرات الدراسة وفقاً للجامعة. ويوضح جدول رقم (9) نتائج تحليل اختبار “ANOVA”.

## جدول رقم (9): نتائج اختبار ANOVA للفروق الإحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة

المعونة على متغيرات الدراسة وفقاً للجامعة

Sig.	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
0.000	11.749	2.541	9	22.868	بين المجموعات	دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب
		0.216	116	25.087	داخل المجموعات	
			125	47.955	الإجمالي	
0.000	8.143	2.404	9	21.637	بين المجموعات	الرؤية والرسالة والإستراتيجية
		0.295	116	34.248	داخل المجموعات	
			125	55.885	الإجمالي	
0.000	17.168	9.623	9	86.610	بين المجموعات	القيادة والحوكمة
		0.561	116	65.024	داخل المجموعات	
			125	151.634	الإجمالي	
0.000	9.895	3.885	9	34.963	بين المجموعات	الموارد والبنية التحتية
		0.393	116	45.541	داخل المجموعات	
			125	80.504	الإجمالي	
0.000	14.339	7.935	9	71.414	بين المجموعات	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية
		0.553	116	64.194	داخل المجموعات	
			125	135.608	الإجمالي	
0.000	17.970	4.999	9	44.989	بين المجموعات	تقويم ريادة الأعمال
		0.278	116	32.268	داخل المجموعات	
			125	77.257	الإجمالي	
0.093	1.610	0.131	9	1.178	بين المجموعات	معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال
		0.190	116	22.064	داخل المجموعات	
			125	23.242	الإجمالي	

يوضح جدول رقم (9) النتائج التالية:

- بالنسبة لدور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب وفقاً لمتغير الجامعة.
- بالنسبة للرؤية والرسالة والإستراتيجية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرؤية والرسالة والإستراتيجية وفقاً لمتغير الجامعة.
- بالنسبة للقيادة والحوكمة؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة والحوكمة وفقاً لمتغير الجامعة.
- بالنسبة للموارد والبنية التحتية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الموارد والبنية التحتية وفقاً لمتغير الجامعة.
- بالنسبة للتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية وفقاً لمتغير الجامعة.
- بالنسبة لتقويم ريادة الأعمال؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم ريادة الأعمال وفقاً لمتغير الجامعة.
- بالنسبة لمعوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.093، وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات وفقاً لمتغير الجامعة.

#### اختبار الفروق وفقاً للقسم العلمي

تم إجراء اختبار "ONE WAY ANOVA" للتعرف على الفروق والاختلافات الإحصائية في متغيرات الدراسة وفقاً للقسم العلمي. ويوضح جدول رقم (10) نتائج تحليل اختبار "ANOVA".

#### جدول رقم (10): نتائج اختبار ANOVA للفروق الإحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة

المعونة على متغيرات الدراسة وفقاً للقسم العلمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	Sig.
دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب	بين المجموعات	12.536	2	6.268	21.767	0.000
	داخل المجموعات	35.419	123	0.288		
	الإجمالي	47.955	125			
الرؤية والرسالة والإستراتيجية	بين المجموعات	3.834	2	1.917	4.531	0.013
	داخل المجموعات	52.050	123	0.423		
	الإجمالي	55.885	125			
القيادة والحوكمة	بين المجموعات	93.301	2	46.650	98.366	0.000

		0.474	123	58.333	داخل المجموعات	
			125	151.634	الإجمالي	
0.000	11.563	6.370	2	12.741	بين المجموعات	الموارد والبنية التحتية
		0.551	123	67.764	داخل المجموعات	
			125	80.504	الإجمالي	
0.000	21.334	17.463	2	34.926	بين المجموعات	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية
		0.819	123	100.681	داخل المجموعات	
			125	135.608	الإجمالي	
0.000	48.883	17.107	2	34.213	بين المجموعات	تقويم ريادة الأعمال
		0.350	123	43.044	داخل المجموعات	
			125	77.257	الإجمالي	
0.998	0.002	1.501	2	3.001	بين المجموعات	معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال
		0.189	123	20.241	داخل المجموعات	
			125	23.242	الإجمالي	

يوضح جدول رقم (10) النتائج التالية:

- بالنسبة لدور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب وفقا لمتغير القسم العلمي.
- بالنسبة للرؤية والرسالة والإستراتيجية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.013، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرؤية والرسالة والإستراتيجية وفقا لمتغير القسم العلمي.
- بالنسبة للقيادة والحوكمة؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة والحوكمة وفقا لمتغير القسم العلمي.
- بالنسبة للموارد والبنية التحتية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الموارد والبنية التحتية وفقا لمتغير القسم العلمي.
- بالنسبة للتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية وفقا لمتغير القسم العلمي.
- بالنسبة لتقويم ريادة الأعمال؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم ريادة الأعمال وفقا لمتغير القسم العلمي.
- بالنسبة لمعوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.889، وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات وفقا لمتغير القسم العلمي.

### اختبار الفروق وفقاً للدرجة العلمية

تم إجراء اختبار "ONE WAY ANOVA" للتعرف على الفروق والاختلافات الإحصائية في متغيرات الدراسة وفقاً للدرجة العلمية. ويوضح جدول رقم (11) نتائج تحليل اختبار "ANOVA".

**جدول رقم (11):** نتائج اختبار ANOVA للفروق الإحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على متغيرات الدراسة وفقاً للدرجة العلمية

Sig.	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات
0.000	23.752	5.273	4	21.093	بين المجموعات	دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب
		0.222	121	26.863	داخل المجموعات	
			125	47.955	الإجمالي	
0.203	1.510	0.644	4	2.658	بين المجموعات	الرؤية والرسالة والإستراتيجية
		0.440	121	53.227	داخل المجموعات	
			125	55.885	الإجمالي	
0.000	37.534	20.991	4	83.964	بين المجموعات	القيادة والحوكمة
		0.559	121	67.670	داخل المجموعات	
			125	151.634	الإجمالي	
0.000	39.978	11.457	4	45.828	بين المجموعات	الموارد والبنية التحتية
		0.287	121	34.676	داخل المجموعات	
			125	80.504	الإجمالي	
0.0000	22.515	14.466	4	57.864	بين المجموعات	التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية
		0.643	121	77.744	داخل المجموعات	
			125	135.608	الإجمالي	
0.000	23.515	8.448	4	33.790	بين المجموعات	تقويم ريادة الأعمال
		0.359	121	43.467	داخل المجموعات	
			125	77.257	الإجمالي	
0.374	0.256	1.004	4	2.015	بين المجموعات	معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال
		0.192	121	21.227	داخل المجموعات	
			125	23.242	الإجمالي	

يوضح جدول رقم (11) النتائج التالية:

- بالنسبة لدور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

- بالنسبة للرؤية والرسالة والإستراتيجية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.203، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرؤية والرسالة والإستراتيجية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
- بالنسبة للقيادة والحوكمة؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في القيادة والحوكمة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
- بالنسبة للموارد والبنية التحتية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الموارد والبنية التحتية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
- بالنسبة للتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
- بالنسبة لتقويم ريادة الأعمال؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.000، وهي أقل من 0.05، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقويم ريادة الأعمال وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
- بالنسبة لمعوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات؛ كانت قيمة مستوي المعنوية تساوي 0.374، وهي أكبر من 0.05، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

## النتائج والتوصيات

### أولاً: النتائج

1. غياب الرؤية والرسالة والإستراتيجية التي تتبنى ثقافة ريادة الأعمال لدى كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية، وعدم وجود هيكل متخصص بالكليات لريادة الأعمال يشمل أعضاء هيئة تدريس ورجال أعمال.
2. لا توجد إستراتيجية مالية مستدامة لدعم وتشجيع المشاريع الريادية الطلابية، ووجود قصور في الموارد والبنية التحتية اللازمة لتنمية ريادة الأعمال.
3. عدم اهتمام القيادات الجامعية بتحفيز وتشجيع الطلاب الرياديين المبدعين على أداء المبادرات، بجانب عدم اهتمام القيادات بتنمية روح ريادة الأعمال لدى الطلاب، وعدم إتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة في أنشطة تنظيم المشروعات مع رجال الأعمال.
4. عدم وجود لوائح منظمة للمشروعات الطلابية الريادية، وعدم استقلالية كافة الوحدات والكليات لتنمية ريادة الأعمال بين الطلاب، بالإضافة إلى غياب تقويم ريادة الأعمال داخل الكليات، نظراً لغياب كافة متطلباتها، والقصور في التدويل والعلاقات الجامعية الخارجية داخل الجامعات كعنصر فعال في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.
5. تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال في كليات السياحة والفنادق عدد كبير من المعوقات يتمثل أهمها في (عدم وجود تسهيلات لرواد الأعمال لبدء مشاريعهم، وضعف الدعم المادي المخصص لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وقلة أعداد الموارد البشرية المتخصصة في ريادة الأعمال، واقتصار اهتمام الكلية بريادة الأعمال في مناسبات سنوية فقط، واقتصار اهتمام الكلية بريادة الأعمال في مناسبات سنوية فقط).
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في (دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؛ الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والموارد والبنية التحتية، ومعوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات) وفقاً لمتغير النوع. بينما هناك فروق ذات

دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في (القيادة والحوكمة، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية) وفقاً لمتغير النوع، وكانت الفروق لصالح الذكور. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في تقويم ريادة الأعمال وفقاً لمتغير النوع، وكانت الفروق لصالح الإناث.

7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في معوقات ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات وفقاً لمتغير الجامعة. بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في (دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، والرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال) وفقاً لمتغير الجامعة.

8. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في معوقات ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات وفقاً لمتغير القسم العلمي. بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في (دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، والرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال) وفقاً لمتغير القسم العلمي.

9. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في معوقات ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات وفقاً لمتغير الدرجة العلمية. بينما هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة في (دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، والرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

#### ثانياً: التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فالجامعات المصرية بصفة عامة وكليات السياحة والفنادق بصفة خاصة مطالبة بالتحول من جامعات تقليدية إلى جامعات ريادية تسعى إلى إكساب الطلاب مهارات ريادة الأعمال، وذلك من خلال الإستراتيجية المقترحة التي يوضحها جدول رقم (12)

#### جدول (12): إستراتيجية مقترحة لزيادة دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي

##### الطلاب

أن تحتل الجامعات المصرية بصفة عامة وكليات السياحة والفنادق بصفة خاصة مكانة متميزة إقليمياً وعالمياً في مجال التعليم الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يحقق التكامل بين الجامعة والحكومة واحتياجات المؤسسات الإنتاجية، وأن تتحول الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية هدفها تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، وإكسابهم المهارات الريادية التي تدفعهم لأن يصبحوا رواد أعمال ناجحين في المستقبل.	رؤية الإستراتيجية
تقديم تعليم جامعي مرتبط باحتياجات المؤسسات الإنتاجية الحالية والمستقبلية، وتعزيز البحث العلمي وخدمة المجتمع من خلال إيجاد بيئة تعليمية توظف التكنولوجيا الحديثة، وتلتزم بمبادئ الجودة، مستفيدة من الشراكة بين المؤسسات الإنتاجية والحكومة في التعليم الجامعي.	رسالة الإستراتيجية
تهدف الإستراتيجية إلى تحسين دور الجامعات المصرية بصفة عامة وكليات السياحة والفنادق بصفة خاصة في إكساب الطلاب المهارات والقدرات الفنية اللازمة للعمل الحر، وتدريبهم على مهارات الابتكار والإبداع والتي من خلالها يتم الوصول إلى مشروعات ريادية تلبى متطلبات المجتمع وتحقق مجتمع اقتصاد المعرفة، والدخول إلى	هدف

<p>عالم ريادة الأعمال من خلال دعم التعاون بين الجامعات وحاضنات الإبداع العلمي، وكذلك نشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال.</p>	<p>الإستراتيجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- وضع إستراتيجيات ريادية داخل كليات السياحة والفنادق وخارجها تستهدف نشر الثقافة الريادية.</li> <li>- تقديم برامج ودورات تدريبية لتنمية مهارات وقدرات طلبة كليات السياحة والفنادق في مجال ريادة الأعمال.</li> <li>- توفير الإمكانيات المالية والمادية والبشرية اللازمة لدعم المشروعات الريادية.</li> <li>- استحداث برامج ومقررات دراسية تستهدف بشكل مباشر تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.</li> <li>- تطوير أنماط وأساليب التعليم والتعلم، حتى يصبح التعليم قائماً على الإبداع والابتكار بدلاً من الحفظ والتلقين.</li> <li>- توفير خريجين أكثر استعداداً لبدء مشروعات تجارية خاصة بهم.</li> <li>- العمل على توعية الطلاب بأهمية العمل الحر.</li> <li>- تبني القيادات الجامعية فكر ريادة الأعمال.</li> <li>- وضع خطة تستهدف توفير كافة متطلبات دعم المشروعات الريادية.</li> </ul>	<p>أهداف الإستراتيجية الفرعية (الخيارات الإستراتيجية)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- هياكل تنظيمية مرنة.</li> <li>- مراكز تدريب لريادة الأعمال.</li> <li>- قيادات جامعية مبدعة.</li> <li>- برامج تعليمية متطورة .</li> <li>- بنية تحتية وتكنولوجية حديثة.</li> <li>- مراكز توظيف وريادة أعمال.</li> <li>- أعضاء هيئة تدريس مؤهلين ومميزين.</li> <li>- علاقات عامة متميزة.</li> <li>- شراكات مع القطاع الخاص.</li> <li>- خبراء في ريادة الأعمال.</li> <li>- حاضنات أعمال.</li> <li>- مؤسسات مصرفية للتمويل.</li> <li>- مركز استشارات فنية وقانونية واقتصادية وإدارية.</li> </ul>	<p>مقومات تنفيذ ونجاح الإستراتيجية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعديل الرؤية والرسالة بما يتوافق مع الاتجاه العالمي الذي يشجع ريادة الأعمال، والمشروعات الريادية.</li> <li>- وضع إستراتيجية خاصة بريادة الأعمال تشجع الطلاب وتدفعهم للعمل الحر.</li> <li>- قيام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بتحفيز وتشجيع الطلاب على التوجه نحو ريادة الأعمال.</li> <li>- عمل ورش عمل وندوات حول ريادة الأعمال لتنمية الثقافة الريادية لدى طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية.</li> <li>- عمل شراكات بين الجامعات وكلياتها ومؤسسات القطاع الخاص والبنوك لدعم</li> </ul>	<p>إجراءات تنفيذ الإستراتيجية</p>

<p>الأشخاص الرياديين عن طريق منحهم قروصاً ميسرة بفائدة بسيطة تشجعهم على البدء في مشروعات الخاصة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تنظيم زيارات ميدانية إلى الشركات الريادية الناجحة لإطلاع الطلاب على تجاربها وسبل نجاحها.</li> <li>- إنشاء حاضنات أعمال داخل كليات السياحة والفنادق مجهزة بكافة وسائل المساعدة لنجاح المشاريع الريادية.</li> <li>- عمل محاكاة لمشروعات ريادية داخل كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية لمحاكاة الواقع، وتدريب الطلاب عليها.</li> <li>- إنتاج رواد في الإبداع والابتكار.</li> <li>- قيام إدارة الكليات بتدشين مجلة متخصصة في ريادة الأعمال.</li> <li>- قيام إدارة الكليات بإنشاء بنك للأفكار الريادية الناتجة عن البحوث التي تجريها الكليات.</li> <li>- إنشاء منصة إلكترونية، تجمع الرياديين وتعمل على فترة هذه الأفكار بما يحقق التعلم عن بعد.</li> <li>- تنظيم دورات تثقيفية لإطلاع جميع القائمين على الجامعات بأهداف ريادة الأعمال وسبل تنفيذها في البيئة الجامعية.</li> <li>- إعفاء المشروعات الريادية الخاصة بالطلاب من الضرائب والجمارك في المراحل الأولى.</li> <li>- تعديل المقررات الدراسية الحالية، وتحويلها من مقررات نظرية إلى مقررات تطبيقية تُكسب الطلاب الكثير من المهارات المطلوبة في سوق العمل.</li> <li>- استحداث برنامج دراسي لريادة الأعمال السياحية، لمدة سنة دراسية على فصلين دراسيين، يركز على تدريب وتحفيز الطلاب على كيفية إنشاء مشروع ريادي مبتكر.</li> <li>- الاهتمام بالبرامج التدريبية التي تُكسب الطلاب مهارات إدارة وتطوير الذات.</li> </ul>	
<p>تقوم القيادات الأكاديمية بوضع برنامج زمني مقترح لتطبيق الإستراتيجية، بشرط أن يتم وضع إمكانات الكليات في الاعتبار قبل تحديد البرنامج الزمني لتطبيق الإستراتيجية لضمان نجاحها، ويقترح فترة زمنية تتراوح ما بين 3:5 سنوات كمدة زمنية لتطبيق الإستراتيجية.</p>	<p>البرنامج الزمني</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تشكيل لجنة عليا من القيادات بكليات السياحة والفنادق لمتابعة وتقييم مدي تطبيق بنود الإستراتيجية، والنتائج المتحققة، ومقارنتها بما هو مستهدف.</li> <li>- التعرف على انطباعات الطلاب حول ريادة الأعمال.</li> <li>- متابعة الجدول الزمني لتنفيذ الإستراتيجية.</li> <li>- التعرف على المعوقات والمشكلات التي تواجه تنفيذ الإستراتيجية.</li> <li>- متابعة مدى التزام كل جهة بالأدوار المكلفين بها.</li> <li>- متابعة التغيير في مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب بعد تنفيذ الدورات التدريبية.</li> <li>- تقييم مستوى الثقافة الريادية لدي الطلاب كل سنة.</li> <li>- متابعة مدى التغيير في الموروث الثقافي لدي الطلاب، والتغيير في طرق تفكيرهم بمستقبلهم بعد التخرج.</li> </ul>	<p>طرق متابعة تنفيذ الإستراتيجية وتقييمها</p>

- قياس مدى اتجاه الطلاب لتنفيذ مشروعات ريادية خاصة. - تقييم الدعم المقدم من كليات السياحة والفنادق إلى الطلاب لتشجيعهم على ريادة الأعمال.
--

## المراجع

### أولاً: المراجع باللغة العربية

- إبراهيم، عصام (2015). "التعليم الريادي مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر"، مجلة كلية التربية ببورسعيد، 18، 132-177.
- أبو الشعر، حنين (2016). "مدي توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الأردن"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
- أبو هديب، إيمان (2017). "أثر استخدام نظم دعم القرار على ريادة الأعمال في جمعية شركات تقنية المعلومات والاتصالات (إنتاج) الأردن"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
- أحمد، عزام والعاني، وجيهة (2020). "ممارسات مديري المدارس في تطبيق التعليم الريادي كمدخل للتحويل نحو مجتمع المعرفة" دراسة تطبيقية على التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان"، مجلة الإدارة التربوية، 25، 13-103.
- الأزهرى، عزة والخالدي، رشيدة (2018). "ترقية روح ريادة الأعمال من خلال مواقع التواصل الاجتماعي"، مجلة العلوم الإدارية والمالية، 2 (1)، 467-476.
- الحشوة، ماهر وجمعة، فدوى وحميدة، أمل (2012). "التربية من أجل الريادة في فلسطين: دراسة استكشافية"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، فلسطين.
- الحمالي، راشد والعربي، هشام (2016). "واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 76، 385-442.
- الدغيدى، أحمد وسليمان، عادل (2022). "تطوير مركز الابتكار وريادة الأعمال بجامعة عين شمس على ضوء خبرتي كل من جامعة كامبريدج وجامعة لوند"، مجلة كلية التربية فى العلوم التربوية، 146(1)، 15-162.
- الرميدي، بسام (2018). "تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب – إستراتيجية مقترحة للتحسين"، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 1 (6)، 372-394.
- الرميدي، بسام (2018). "تقييم مستوى معرفة طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية حول ريادة الأعمال واتجاههم نحوها"، مجلة دراسات وأبحاث، 32، 646-665.
- الرميدي، بسام وطلحي، فاطمة (2020). "حاضنات الأعمال: إطار مفاهيمي"، في كتاب حاضنات الأعمال السبيل لتطوير المؤسسات الناشئة"، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، الجزائر.

- السيد، لمياء، وإبراهيم، إيمان (2014). "سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 53، 249-275.
- الشريدة، محمد (2022). "القدرة التنبؤية للتفكير ما وراء المعرفي بمهارات ريادة الأعمال لدى طلبة الدراسات العليا"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 17 (4)، 140-173.
- الفواز، عمران (2014). "دور حاضرات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
- القهوي، ليث والوادي، بلال (2012). "المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية"، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
- الكرخي، مجيد (2014). "التخطيط الإستراتيجي المبني على النتائج، ط1، وزارة الثقافة والفنون والتراث"، قطر.
- المخيزم، حسام (2017). "واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- النجار، غسان (2017). "أثر إدارة المخاطر لدى أصحاب المشاريع الريادية في تحقيق الميزة التنافسية لمشاريعهم – دراسة حالة: مشاريع حاضنة الأعمال والتكنولوجيا في الجامعة الإسلامية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية – غزة.
- النويران، ثامر (2022). "ريادة الأعمال ودورها في تحقيق التنمية المصرفية المستدامة دراسة تطبيقية على المصارف الإسلامية السعودية"، مجلة التحولات الاقتصادية، 2(1)، 40-20.
- الهابيل، وسيم وأبو قرن، سعيد (2015). "واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة: دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية"، مؤتمر الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
- حبوش، إسراء (2017). "دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تعزيز - المهارات الريادية لدى طلبتها وسبل تطويره"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية - غزة .
- رضوان، وائل وعثمان، رانيا (2020). "تطوير كليات التربية في مصر لتلبية متطلبات التعليم الريادي على ضوء تجارب بعض الدول"، مجلة كلية التربية، 32(32)، 222-265.
- زياده، رانيه (2021). "دور ريادة الأعمال في تحقيق المسؤولية المجتمعية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، 45(4)، 1-18.
- سلطان، سعدية (2015). "مدي توافر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية"، مؤتمر "الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة"، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- شحاته، صفاء (2013). "تنمية جدارات سوق العمل لدي المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال: رؤية إستراتيجية"، دراسات تربوية واجتماعية، 4 (19)، 33-208.
- عبد العزيز، أمل (2021). "فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التعليم الريادي في تحسين مهارات التفكير الاستراتيجي واتخاذ القرار والتوجه نحو ريادة الأعمال لدى عينة من طلاب كلية التربية"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 36(2)، 281-344.
- عبد الفتاح، محمد (2016). "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية / جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية"، مجلة البحث العلمي في التربية، 17(3)، 623-654.
- عبد القادر، سميرة وإبراهيم، أحمد (2015). "تقييم وتطوير ريادة الأعمال في كليات إدارة الأعمال السودانية: دراسة حالة كلية التجارة جامعة النيلين"، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (أمارابك)، 6 (16)، 35-46.
- عبد اللطيف، عماد وأمين، مصطفى (2021). "متطلبات تحويل الجامعات المصرية إلى جامعات ريادية في ضوء الهندسة العكسية: دراسة ميدانية"، المجلة التربوية، 87(8)، 138-221.
- عسكر، عبد العزيز (2012). "القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظات غزة من وجهة نظر المعلمين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة.
- قشقرى، سارة والرابغي، ريم (2016). "الحاضنات كأدوات مشاركة في مجتمع المعرفة: المفهوم والأنواع والآليات وواقع تطبيقها بجامعة الملك عبد العزيز"، مجلة دراسات المعلومات، 17/16، 31 - 52.
- محمد، هناء (2019). "برنامج مقترح قائم على مهارات التعليم الريادي لتنمية فاعلية الذات والتوجه نحو العمل الحر لدى معلمى علم النفس قبل الخدمة"، مجلة البحث فى التربية وعلم النفس، 34 (1)، 104 – 145.
- محمود، أشرف ومحمد، عوض الله (2014). "قياس مستوي ريادة الأعمال لدي طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها"، مجلة البحث العلمي في التربية، 15 (1)، 549-599.
- مهدي، جابر (2015). "أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة"، مجلة دراسات، 35، 85-110.
- مهدي، مراد ولطرش، صبرينة (2020). "حاضنات الأعمال التكنولوجية آلية لإرساء دعائم الاستقرار والنمو للمشاريع الصغيرة والمتوسطة"، جامعة ٢٠ أوت ١٩٥٥ سكيكدة، الجزائر.
- نافع، سعيد (2018). "نحو رؤية إستراتيجية لدور الجامعات فى تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادى"، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، 12، 5-51.

- يوسف، زينب (2022). "دور جامعة المنوفية في نشر ثقافة ريادة الأعمال كما يدركه شباب الجامعة وعلاقته بمهارات القيادة الريادية والاتجاهات نحو المشروعات الصغيرة في ضوء رؤية مصر 2030"، مجلة بحوث التربية النوعية، 2022(65)، 879-981.

#### ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

- Cooney, T. M. (2012, November). Entrepreneurship skills for growth-orientated businesses. In Report for the Workshop on 'Skills Development for SMEs and Entrepreneurship (Vol. 28).
- Hofer, A. R., Potter, J., Fayolle, A., Gulbrandsen, M., Hannon, P., Harding, R., ... & Phan, P. H. (2010). From strategy to practice in university entrepreneurship support: Strengthening entrepreneurship and local economic development in Eastern Germany: Youth, entrepreneurship and innovation.
- Saleh, H. A. (2014). The perceptions of the Lebanese students of choosing their career in entrepreneurship. *Jordan Journal of Business Administration*, 10(2), 333-364.

### **The Role of the Faculties of Tourism and Hotels in Providing Students with Entrepreneurship Skills**

**Lamia Tarek Abdallah      Toka Mahrous Fahmy      Bassam Samir Al-Romeedy**  
Department of Tourism Studies, Faculty of Tourism and Hotels, University of Sadat City

#### **Abstract**

This study aims to assess the role of the faculties of tourism and hotels in providing students with the skills and characteristics of entrepreneurship from the point of view of the staff, and to highlight the role of these faculties play in developing the entrepreneurial culture of students. To achieve the objective of the study; the researchers distributed 200 survey forms electronically to a random sample of staff in the faculties of tourism and hotels in Egyptian governmental universities, while there were 126 forms valid to analyze. The results revealed the absence of a vision, mission and strategy that adopts a culture of entrepreneurship in the faculties of tourism and hotels in Egyptian universities, and the absence of a specialized structure in faculties for entrepreneurship that includes faculty members and businessmen. The results also showed the faculties leaders' lack of interest in motivating and encouraging innovative entrepreneurial students to perform initiatives, as well as their lack of interest in developing the spirit of entrepreneurship among students, and the failure to provide students with the opportunity to participate in entrepreneurial activities with businessmen.

**Keywords:** entrepreneurship, entrepreneur skills, entrepreneurial education, tourism education, tourism and hotels faculties.