
تصور مقترح لتعزيز الوعي بإدارة المعرفة وعلاقته بثقافة ريادة الأعمال
لدى الشباب الجامعي

إعداد

أ.م.د/ منال مرسى الدسوقي الشامي
استاذ مساعد بقسم إدارة المنزل والمؤسسات
كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية

مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة
عدد (٨١) - أبريل ٢٠٢٤

تصور مقترح لتعزيز الوعي بإدارة المعرفة وعلاقته بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي

إعداد

أ.م.د/ منال مرسي الدسوقي الشامي*

الملخص

استهدف البحث بصفة رئيسية دراسة الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها (اكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة) وعلاقتها بثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - الوعي بمهارات ريادة الأعمال - الاتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية) لدى الشباب الجامعي، إضافة إلى وضع تصور مقترح لتعزيز الوعي بإدارة المعرفة لدى الشباب الجامعي. تم استيفاء البيانات من خلال تطبيق أدوات البحث (استمارة البيانات العامة، إستبيان إدارة المعرفة، استبيان ثقافة ريادة الأعمال) على عينة صدفية غرضية قوامها (٤٨٠) من الشباب الجامعي، وياتبع المنهج الوصفي التحليلي، وتطبيق الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج (Spss (v.21. توصلت الدراسة للنتائج الآتية:

أن أكثر من نصف افراد العينة من الشباب الجامعي لديهم مستوى وعي متوسط ومنخفض بإدارة المعرفة بنسبة بلغت ٨٠.٢٪، وأن ما يقارب من ثلثي العينة ذوي مستوى متوسط ومنخفض من ثقافة ريادة الأعمال بنسبة بلغت ٧٩.٦٪. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين مستوى الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها وبين ثقافة ريادة الأعمال بمحاورها. وتبين وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات وعي الشباب الجامعي بإدارة المعرفة ومحاورها تبعاً للنوع لصالح الذكور، وتبعاً لطبيعة الدراسة لصالح الدراسة العملية، وتبعاً للفرقة الدراسية لصالح الشباب الجامعي في الفرقة الأخيرة، وتبعاً لتعليم للأُم لصالح التعليم المرتفع، وتبعاً لدخل الأسرة لصالح الدخل المرتفع.

كما تبين وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات وعي الشباب الجامعي بثقافة ريادة الأعمال ومحاورها تبعاً للنوع لصالح الذكور، ووفقاً لعمر الشاب لصالح الشباب في الفئة العمرية (أكثر من ٢٣ سنة)، وتبعاً لوظيفة الأب لصالح أبناء الآباء العاملين ذوي العمل الحر، كما أوضحت النتائج أيضاً أن محور إكتساب المعرفة و عمر الشاب أكثر المتغيرات التي تسهم في التباين الكلي الحادث في مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

* استاذ مساعد بقسم إدارة المنزل والمؤسسات - كلية الاقتصاد المنزلي - جامعة المنوفية.

من أهم التوصيات التي تم التوصل إليها تبنى وزارة الشباب، المجلس القومي للشباب، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات التابعة لها، وزارة الإعلام، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات تفعيل التصور المقترح حول تعزيز الوعي بإدارة المعرفة مما ينعكس على اكساب الشباب الجامعي ثقافة ريادة الأعمال ومن ثم الحد من معدلات البطالة بين هذه الفئة، قيام وزارة التعليم العالي بعقد اتفاقيات مع الجهات الداعمة للمشاريع الريادية وتقديم بعض المشاريع الفعلية لالتحاق الطلاب بها حتى تكون بمثابة تدريب مصغر على العمل الريادي مسهماً بذلك في اكسابهم المعارف والمهارات والممارسات الريادية.

الكلمات الإسترشادية: تصور مقترح، إدارة المعرفة، ثقافة ريادة الأعمال، الشباب الجامعي.

مقدمة ومشكلة البحث:

يشهد العالم اليوم حالة من التقدم العلمي والتطور التكنولوجي السريع في المجالات المختلفة، إذ تميزت العقود الأخيرة بثورة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتي حولت العالم بأسره إلى مجتمع معلوماتي تتلاشى فيه الحواجز الزمانية والمكانية (نعيم السعيدة ومباركة رحمانى، ٢٠١٨، ص١٦٣). وبجانب التسارع الكبير في إزدياد حجم المعرفة في كافة المجالات والتخصصات أصبح ينظر إلى المعرفة بأنها مصدر من مصادر القوة لكونها أساس عملية الاتصال والتواصل (محمد المنتشري وعثمان عقيلي، ٢٠١٩، ص١٨٩). حيث أن المشكلة التي تواجهنا ليست كما كانت في الماضي- مشكلة نقص المعلومات والمعرفة؛ بل إن المشكلة الآن هي كيفية التعامل الذكي مع الكم الهائل مع المعلومات المتاحة خاصة مع تعدد وسائل وطرق النقل والتخزين لذلك فإن إدارة هذه المعلومات والمعارف لأمر بالغ الأهمية لاسيما في عصرنا الحالي "عصر الثورة المعلوماتية" (مدحت ابو النصر، ٢٠٢١، ص٧٧).

تعد إدارة المعرفة من التطورات الفكرية المعاصرة، والعصب الحقيقي لأي عملية إدارية يقوم بها الفرد، حيث تعتبر المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في تحقيق التميز والإبداع وبلوغ الأهداف المنشودة (خضير حمود، ٢٠١٠، ص٥٤)، فغالباً ما يطلق على المعرفة "الأصل اللانهائي" لأنها الأصل الوحيد الذي يزيد عند مشاركته وتطبيقه ، لذلك الأمر تؤخذ إدارة المعرفة كأدوات وتقنيات واستراتيجيات للإبقاء على خبرات العمل وتحليلها وتنظيمها وتحسينها مما يضمن النجاح والتقدم (أمل حسين، ٢٠٢١، ص٢٢٦).

لقد جذبت إدارة المعرفة نظر العديد من الباحثين باختلاف تخصصاتهم، وبالرغم من تعدد تعريفاتها، إلا أنها تحورت جميعها حول عمليات المعرفة وأهميتها في تحقيق أهداف الفرد (محمود الشنطي وتحرير الشريف، ٢٠٢٠، ص١٣). وينظر البعض لإدارة المعرفة كمفهوم تقني وآخرون يرونها الأصل غير الملموس، والبعض يتناولها باعتبارها ثقافة تنظيمية، ويعرفها البعض من منظور العائد المالي الذي يتحقق عن اكتساب المعرفة ويركز البعض الآخر على كونها عملية تطوير للمعلومات وإدارة لها (بلقيس الأثري، ٢٠٢٣، ص٢٠١). كما أنها مجموعة من العمليات التي تم تطويرها لتوليد

وخزن ونقل وتطبيق المعرفة، مما يزيد من قابلية الأفراد للتعلم من بيئتهم الخارجية والداخلية لأجل صنع القرار (Laudon & Laudon, 2011, p.434). وأضافت رولا المعاينة وصالح الحموري (٢٠١٢، ص٢٣٦) بأنها العمليات التي تساعد على توليد المعرفة، واختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها، وتحويل المعلومات المهمة والخبرات التي يمتلكها الفرد كأساس لاتخاذ القرارات، حل المشكلات، التعلم، التخطيط الاستراتيجي.

اجتمع عدد من الباحثين على العمليات المكونة لإدارة المعرفة، حيث اتفق كل من مروة ناجي (٢٠١٥)، محمود الشنطي وتحرير الشريف (٢٠٢٠، ص١٣)، فاطمة ابو الفتوح وسناء النجار (٢٠٢٠، ص٤٤٣)، وثام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١، ص٤٢٢)، بلقيس الأثري (٢٠٢٣، ص٢٠١) إن إدارة المعرفة تتحقق من خلال إكتساب المعرفة وحفظها وتنظيمها ومشاركتها وتطبيقها.

وتعد عملية اكتساب أو توليد المعرفة إحدى عمليات إدارة المعرفة المتعلقة بامتلاك المعرفة من مصادرها المختلفة كالمعرفة الكامنة في أذهان وعقول الأفراد، أو تلك المتوافرة من خلال البحث والتطوير وفهم واستيعاب المعرفة الظاهرة (مريم اللحياني، ٢٠١٠، ص٣٠). وتضيف زينب الغرابلي ومحمود الصاوي (٢٠٢٣، ص٦) ان استجلاب المعرفة يكون من المصادر الخارجية، والداخلية أيضاً، حيث تأتي المعرفة بشكل أساسي من تجارب ومهارات الأفراد (نبيل اللوح، ٢٠١٣، ص٦٢). أي أن عملية اكتساب وإيجاد المعرفة تحتاج لثلاثة أدوات أساسية وهي الأفراد والتقنية والعمليات، وفي حالة غياب أي من هذه الأدوات يؤثر ذلك بشكل سلبي على تطوير الافراد وتحقيق أهدافهم، ويرى البعض انه يمكن توليد المعرفة من خلال عدد من العمليات التي تمتد بين تحدي الإبداع والبحث الجاد، وتركز عملية توليد المعرفة على توسيع المعرفة التي تولد على أيدي الأفراد ومن ثم بلورتها على مستوى الجماعة من خلال الحوار والتشارك في الخبرة (زينب الغرابلي ومحمود الصاوي، ٢٠٢٣، ص٧).

ومما هو جدير بالذكر أن مشاركة المعرفة تعتبر إحدى الأدوات الفاعلة في نمو المعرفة وإدارتها، وهي تشير الى الطرق التقليدية كالكتب والدوريات وورش العمل والزملاء والدروس والمحاضرات . علاوة على طرق الاتصال الإلكترونية التي يستخدمها الشباب الجامعي من أجل تداول وتبادل وتوزيع المعرفة فيما بينهم أو بينهم وبين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه في الجامعة التي يدرسون بها ويكون ذلك عن طريق البريد الالكتروني، تطبيقات الواتس والفيس والتليجرام، الاسطوانات والفلاشات، المنصات التعليمية (وثام معروف وأسماء الكردي، ٢٠٢١، ص٤٢٢)، ويؤكد أمين على (٢٠١٨، ص٥) على أن عملية مشاركة ونقل المعرفة تعتمد على وجود آليات رسمية فعالة تتيح عملية التوزيع وهذه الآليات تعتمد على التدريب من قبل الزملاء القدامى ذوي الخبرة أثناء العمل، كذلك فرق الخبرة وحلقات المعرفة والتعلم، إضافة إلى الندوات والمؤتمرات وورش العمل والدروس والتقاير والمحاضرات وغيرها، لذلك فإن الجمع بين تلك المهام يسهم في عملية المشاركة التي قد تؤدي إلى فعالية أكبر في نقل المعرفة.

أن تطبيق المعرفة تعد أهم العمليات التي تحول المعلومات والمعارف إلى ممارسات وعمليات قابلة للتنفيذ، وتطبق المعرفة من خلال نوعان من العمليات هما: العمليات المباشرة وتعني معالجة

المعرفة مباشرة نحو الفعل الآخر من دون الانتقال أو تحويل المعرفة إلى ذلك الشخص الذي وجهت إليه المعرفة، المعرفة الروتينية : وتعني الانتفاع من المعرفة التي يمكن الحصول عليها من التعليمات والأنظمة والقواعد والنماذج التي توجه للآخرين نحو السلوك المستقبلي (محمد الرقب، ٢٠١١ ، ص١٠). وفي ذلك الصدد يرى بدر المطيري (٢٠١٤، ص٥٥) بأن تطبيق المعرفة لا يتحقق إلا من خلال الاستفادة القصوى من المعارف المختلفة وتوظيفها بصورة صحيحة في اتخاذ القرارات على مختلف المستويات وجعلها أكثر ملاءمة للاستخدام في تنفيذ الأنشطة المختلفة التي من شأنها إحداث نقلة نوعية في حياة الشباب.

على الرغم من العديد من المحاولات البحثية والتي كان من بينها دراسة كل من آيات الدياسطي وإيمان المستكاوي (٢٠١٥، ص ٨٠٠)، وجيدة حماد وشيماء توفيق (٢٠١٩، ص١٨٤)، فاطمة ابوالفتوح وسناء النجار (٢٠٢٠، ص ٤٧٢)، ونام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١، ٤٣٦) ، رياض دياب وآخرون (٢٠٢٣، ص٢)، بلقيس الأثري (٢٠٢٣، ص٢٠٤) والتي سعت إلى تنمية الوعي بإدارة المعرفة إلا أن جميعها أوضحت أننا ما زلنا بحاجة إلى فهم متعمق لعمليات إدارة المعرفة ودورها الهام في مساعدة الأفراد بصفة عامة والشباب خاصة من تغيير حياتهم نحو الأفضل ومن ثم النهوض بالمجتمع.

وتعد تنمية الموارد البشرية وخاصة الشباب الركيزة الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولا شك ان حسن استخدامهم وصقل قدراتهم له الأثر الكبير في خفض معدلات البطالة، التي تشير جميع البيانات إلى ارتفاع معدلاتها بشكل أكبر بين هذه الفئة، كما أن معدل البطالة يزداد بين أصحاب المؤهلات العلمية لأسباب تتعلق بالمهارات أو لتفضيل الخريجين الانتظار لسنوات للعمل بالقطاع العام أو التوجه للعمل لدى الغير بأجر قليل دائم خير من إنشاء أعمال ريادية ذات مخاطرة عالية (محمود مسيل وآخرون، ٢٠١٨، ص٤٧).

لقد سعت الدولة المصرية إلى الإهتمام بتعزيز ثقافة العمل كآلية لتأهيل الطلاب نحو مستقبل مهني أفضل، حيث قامت وزارة التخطيط بتقديم مشروع رواد ٢٠٢٣ والذي يقدم الدعم اللازم لزيادة الوعي المجتمعي بثقافة ريادة الأعمال (سمير عبدالغني، ٢٠٢٣، ص٥٠٠). وبناء عليه أصبحت ثقافة ريادة الأعمال من إحدى أهم التوجهات الأساسية الحديثة لدى المؤسسات التعليمية في غالبية الدول التي تسعى إلى تحقيق التنمية المستدامة؛ لأهمية دورها في تعزيز قيم الطلبة ومعارفهم ومهاراتهم التي تشجعهم على أن يصبحوا رواد أعمال مساهمين في نمو مجتمعاتهم اقتصادياً واجتماعياً، وتزايد فرص العمل ومن ثم تخفيض نسبة البطالة (أمل الدوسري وعبدالعزيز الصقر، ٢٠٢٣، ص١٩).

إن أهمية ثقافة ريادة الأعمال تتجاوز الجانب الاقتصادي بما تحققه من توفير فرص عمل للأفراد، وتحقيق الإبداع والتنوع الاقتصادي، ورفع مستوى الدخل ومن ثم تقدم المجتمعات، وكذلك الأهمية الاجتماعية من خلال تحقيق الرخاء والاستقرار الاجتماعي، والحد من المشكلات الاجتماعية التي ترتبط بالفقر والبطالة الناتجة عن قلة الوظائف؛ لتصل إلى الاهتمام بالجانب النفسي على

مستوى الفرد وذلك بتحقيق الاستقرار النفسي والتقليل من مشاعر الإحباط والقلق وعدم الرضى لدى أفراد المجتمع (شيرين محفوظ، ٢٠١٥، ص٧٣٢؛ شروق الجهني ومحمد عسييري، ٢٠٢٢، ص٢٧).

تعتبر ثقافة ريادة الأعمال وما تنطوي عليه من معارف ومهارات وسلوكيات أهم المحاضن لتوفير فرص عمل مناسبة للشباب ورافداً أساسياً للتوظيف الذاتي وتوليد روح المبادرة والتنافس فيما بينهم، كما أنها وسيلة يمكن الإعتماد عليها في اكساب الطلاب المعارف والمهارات وتنمية القدرات الريادية لديهم وتأسيس السمات الشخصية التي تؤهلهم لاكتشاف فرص العمل وبدء المشروع الخاص بهم والأبتعاد عن الوظيفة (علاء الدين أيوب، ٢٠١٥، ص٣٠١؛ Yarkin & Yesil, 2016, p.128)؛ حنان الجهني، ٢٠١٩، ص٢٠٢؛ لمياء عبدالعال وأحمد الزكي، ٢٠٢٣، ص١١٦). حيث تقوم ريادة الأعمال علي تحويل الأفكار الإبداعية والابتكارية لدى الأفراد إلى مشروعات جديدة تخلق خدمات ومنتجات مميزة من خلال استخدام كافة الموارد المتاحة، والاستعداد لبذل المزيد من الوقت والجهد لإنجاح تلك المشروعات (Al-Romeedy & Mohamed, 2022, p.4 ; Mohamed et al., 2022, p.112)

وتتطلب ريادة الأعمال من الشخص الريادي بعض المهارات اللازمة لبدء الأعمال الخاصة به من أجل خفض احتمالية المخاطرة وزيادة فرصة نجاح الأعمال الريادية (محمد عقبه، ٢٠٢٢، ص٢١٩؛ حنان أبو بصيري وآخرون، ٢٠٢٣، ص٣٦٤). فانتشار ثقافة القبول بالمخاطرة وروح المبادرة لتأسيس المشاريع والإبداع والإستقلالية في التفكير يساعد في ظهور مشاريع ريادية ناجحة (لمياء عبدالله وآخرون، ٢٠٢٢، ص١٠٥؛ هاني عبده، ٢٠٢٣، ص٢٢٣). لقد صنف تقرير منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية المهارات المطلوبة للريادين الى ثلاث مجموعات رئيسية (European Commission, 2015) هي المهارات الشخصية وتشتمل على مهارة القيادة، إدارة الذات، الإبداع والإبتكار والمبادرة والمثابرة والتحكم و ضبط النفس وإدارة المخاطر، المهارات الإدارية وتشتمل على مهارة التفكير والتخطيط الاستراتيجي، التسويق، الترويج الفعال، تحديد الأهداف، صنع القرار وإدارة الموارد البشرية، المهارات الفنية وتشتمل على مهارة الإتصال والتواصل، حل المشكلات، إستخدام وتفعيل التكنولوجيا ليتمكن فيما بعد من تغير المجتمع نحو الافضل (إسراء حبوش، ٢٠١٧، ص١٠؛ نعمة رقبان وآخرون، ٢٠٢٣، ص٥٤٩). ويشير (Ghulam, et al. (2021, p.229 إلى أن التوجه لريادة الأعمال من الممكن أن يتحقق من خلال إمتلاك الفرد القدرة على الأبداع وإدارة أى عمل، بما يحقق تفوق في أداء الأعمال وإحداث تغيرات جوهرية، إضافة إلى القدرة على إدارة السلوكيات الشخصية وقيادتها والتحكم فيها، والرغبة في الإستعداد لإثبات الذات في العمل والتوصل إلى إستراتيجيات لتحقيق الأهداف المرجوة للتنافس المستدام.

وفي ذلك الصدد أوضحت دراسة أمل الدوسري وعبدالعزيز الصقر (٢٠٢٣، ص٢٢) إن نشر ثقافة ريادة الأعمال وتعليم أصولها يسهم في وصول الشباب الجامعي إلى وظائفهم الخاصة بعد التخرج، وعدم التعرض لمشكلة البطالة التي يخشى أن يقع فيها خريجي الجامعات. كما أوضحت هبة لبن وسمر نويصر (٢٠٢٢، ص٥٠٨) أنه نظراً للمتغيرات الإقتصادية والاجتماعية التي يمر

بها المجتمع وجب الاهتمام بريادة الأعمال لقدرتها على التخفيف من حدة الفقر والارتقاء بمستوى المعيشة وخفض نسبة البطالة واستثمار طاقاتهم وأوقات فراغهم. كما أوصت دراسات كل من أحمد عبدالله (٢٠٢٠ ، ص ٤١٨)، وجبهة العاني وآخرون (٢٠٢٠، ص ٣٨١)، حسام إبراهيم وتركي النافعي (٢٠٢١ ، ص ٢١٤٤)، منى الدسوقي (٢٠٢١ ، ص ٥٣٥٦)، أماني يوسف (٢٠٢١، ص ٢٧٦)، حسابو آدم وآخرون (٢٠٢٢ ، ص ٢١)، محمد القرم وآخرون (٢٠٢٢، ص ١٣)، زينب يوسف (٢٠٢٢، ص ٩٦٧) بضرورة ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال للشباب بهدف الإسهام في حل مشكلة البطالة والإستفادة من دور المشروعات الصغيرة في ظل إقتصاد المعرفة، وضرورة إكساب الطلاب مهارات ريادة الأعمال التي تؤهل الشباب للإنخراط في سوق العمل، وتلبية متطلباته التي تغيرت بشكل سريع نظراً للتطور المعرفي الذي نعيش فيه .

لا شك أن الشباب الجامعي يعتبر من أهم الموارد البشرية التي تمتلكها المؤسسات التعليمية الجامعية، لذلك فمن الضروري تمكينهم من المهارات التي تؤهلهم لسوق العمل والريادة المستقبلية (Anil,2019). كما تعتبر من أهم الفئات المعنية أكثر من سواها بقضايا إكتساب المعرفة ونتاجها والتمكين والإندماج في عمليات التنمية الإقتصادية والإجتماعية ويقتضى هذا التمكين تسليحهم بالقدرات اللازمة لتحقيق أهدافهم (تقرير المعرفة العربى ، ٢٠١٤، ص ٦٣). لذلك حظيت فئة الشباب باهتمام بالغ ليس فقط على الصعيد المحلي بل والدولي أيضاً حيث أقرت له الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٩٨ يوم ١٢ أغسطس من كل عام "اليوم العالمي للشباب" وتشير آخر ما أصدرته إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أن ٢١.٩ مليون نسمة عدد الشباب في الفئة العمرية (١٨ - ٢٩) بنسبة بلغت ٢١٪ من إجمالي سكان مصر، من بينهم ٣.٥ مليون طالب مقيد بالتعليم العالي، كما أن نسبة مساهمة الشباب في قوة العمل بلغت ٣٩.٢٪ (٦١.٥٪ ذكور، ١٤.٤٪ إناث) من إجمالي القوة العاملة (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢٣).

وتأسيساً على ما سبق فإن المعرفة تعد المحصلة التراكمية لمجموعة من الخبرات والمعلومات التي تتكون وتحدث على امتداد فترات زمنية ليست بالقصيرة، لذا تعد المعرفة أوسع وأشمل من كونها مجرد أصل يخضع لمعايير اقتصادية؛ إنما هي نتاج تلاقي أفكار ، معارف، خبرات وسلوكيات متنوعة، وإذا كانت الممتلكات المادية تتقادم بالاستخدام فإن مورد المعرفة هو المورد الذي تزداد قيمته كلما زاد استخدامه لا سيما إذا تم توظيفه في خلق ثقافة إيجابية كثقافة ريادة الأعمال مما يساهم في حل العديد من المشكلات الإقتصادية و المجتمعية المتعلقة بالشباب الجامعي، في ضوء ذلك، وبناءً على ما توصلت إليه نتائج العديد من الدراسات السابقة الموضحة أعلاه والتي أشارت إلى انخفاض وعي الشباب بمفهوم إدارة المعرفة وثقافة ريادة الأعمال، وكيفية توظيف المعرفة في إكتساب هذه الثقافة التي تسهم بشكل كبير في خفض معدلات البطالة وتوجيه الشباب نحو فرص عمل أكثر ابتكارية، فقد سعت الباحثة لتقديم مساهمة علمية تركز على تقديم " تصور مقترح لتعزيز الوعي بإدارة المعرفة لدوره الهام في تنامي الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي". انطلاقاً من ذلك جاءت فكرة الدراسة الحالية كمحاولة للإجابة على السؤال الرئيسي التالي: ما العلاقة بين الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها (اكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة) وثقافة ريادة

الأعمال بمحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - الوعي بمهارات ريادة الأعمال - الاتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية) لدى الشباب الجامعي؟ والذي ينبثق منه مجموعة من الأسئلة الفرعية علي النحو التالي:

١. ما مستوى كل من الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها وثقافة ريادة الأعمال بمحاورها لدى الشباب الجامعي، والأهمية النسبية لمحاور كل منهما؟
٢. ما العلاقة الإرتباطية بين الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها وثقافة ريادة الأعمال بمحاورها لدى الشباب الجامعي؟
٣. ما الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها تبعاً للمتغيرات الإجتماعية والإقتصادية للدراسة (النوع - طبيعة الدراسة - الفرقة الدراسية - المستوى التعليمي للأُم - دخل الاسرة)؟
٤. ما الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في الوعي بثقافة ريادة الأعمال بمحاورها تبعاً للمتغيرات الإجتماعية والإقتصادية للدراسة (النوع - عمر الشاب - وظيفة الأب)؟
٥. ما أكثر المتغيرات المدروسة (المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية - أبعاد إدارة المعرفة) تأثيراً وتفسيراً لنسبة التباين في الوعي بثقافة ريادة الأعمال؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي بصفة أساسية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها (اكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة) وثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - الوعي بمهارات ريادة الأعمال - الاتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية) لدى الشباب الجامعي. وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

١. دراسة مستوى كل من الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها وثقافة ريادة الأعمال بمحاورها لدى الشباب الجامعي، والأهمية النسبية لمحاور كل منهما.
٢. دراسة العلاقة الإرتباطية بين الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها وثقافة ريادة الأعمال بمحاورها لدى الشباب الجامعي.
٣. تحديد الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها تبعاً للمتغيرات الإجتماعية والإقتصادية للدراسة (النوع - طبيعة الدراسة - الفرقة الدراسية - المستوى التعليمي للأُم - دخل الاسرة).
٤. دراسة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في الوعي بثقافة ريادة الأعمال بمحاورها تبعاً للمتغيرات الإجتماعية والإقتصادية للدراسة (النوع - عمر الشاب - وظيفة الأب).
٥. تحديد أكثر المتغيرات المدروسة (المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية - أبعاد إدارة المعرفة) تأثيراً وتفسيراً لنسبة التباين في الوعي بثقافة ريادة الأعمال.

٦. وضع تصور مقترح لتعزيز الوعي بإدارة المعرفة وعلاقته بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

أهمية البحث:

أولاً : الأهمية النظرية فى مجال التخصص:

١. يكتسب البحث الحالي أهميته من اختياره لمتغيرات بحثية تعاصر وتواكب اتجاهات واهتمامات الدولة المصرية والتي يعد النهوض بمورد المعرفة أحد أبرز مداخلها الأساسية للتنمية خاصة مع إطلاقها واحدة من أهم مبادراتها وهي مبادرة "نحو مجتمع مصري يتعلم ويفكر ويبتكر" والذي دُشن على هامشها مشروع بنك المعرفة المصري (EKB) الذي يعد أكبر مصادر اكتساب المعرفة.
٢. يتناول البحث فئة على قدر عالي من الأهمية ، ألا وهي فئة الشباب الجامعي التي تعد أكثر الفئات المعنية بقضايا المعرفة وانتاجها فضلاً عن كونهم الفئة الأكثر استعداداً للتأهيل والتمكين ليصبحوا خريجين على قدر عالي من المعرفة التي تؤهلهم لريادة الاعمال والحياة المستقبلية ومن ثم نهوض المجتمع بأكمله.
٣. تحقيق الإحتياج المعرفي الذي تم استشعاره من الدراسات السابقة المرتبطة بمفهومي إدارة المعرفة وثقافة ريادة الأعمال، في محاولة من الباحثة لسد أوجه القصور المعرفي في هذين المفهومين، فبالرغم من وجود عدد من الدراسات التي تناولت كلا المفهومين على حده؛ إلا أن الدراسات التي ربطت الوعي بإدارة المعرفة بثقافة ريادة الأعمال بصورة مباشرة، لم تلق نصيبها بعد من الدراسة في مجال التخصص، وذلك في حدود علم الباحثة.
٤. ترسيخ الدور الفعال لتخصص إدارة المنزل والمؤسسات فى تناول أحد المداخل الإدارية الهامة والحديثة وهي إدارة المعرفة وعملياتها المختلفة مما يساهم في تنامي الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي ومساعدتهم على تجاوز الكثير من المشكلات المستقبلية، وذلك من خلال تقديم " تصور مقترح لتعزيز الوعي بإدارة المعرفة وعلاقته بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي"

ثانياً : الأهمية التطبيقية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١. تنبثق أهمية البحث من تماشيها مع توجهات رؤية "مصر ٢٠٣٠" والتي تركز على تنمية القدرات البشرية واعداد خريجين على قدر عالي من المعرفة التي تؤهلهم لريادة الأعمال مما يساهم في تكوين جيل مستنير علمياً، قادر على إيجاد أفكار ابتكارية لفرص عمل جديدة مما يساهم في خفض معدلات البطالة.
٢. من المأمول أن تلفت الدراسة الراهنة بنتاجها أنظار صانعي القرار المنوطين بتطوير التعليم العالي بضرورة التأكيد على دمج إدارة المعرفة في كافة العمليات التعليمية والانشطة الطلابية لدورها الهام في إثراء ثقافتهم بريادة الأعمال.

٣. من المتوقع أن تسهم نتائج هذه الدراسة وتوصياتها ولاسيما بما تقدمه من تصور مقترح من شأنه تعزيز وعي الشباب الجامعي بإدارة المعرفة في نشر ثقافة ريادة الأعمال واكسابهم سلوكاً ريادياً مميزاً.

الفروض البحثية:

١. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالي)، ومستوى ثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - الوعي بمهارات ريادة الأعمال - الإلتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية - الإجمالي) لدى الشباب الجامعي.
٢. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إدارة المعرفة بمحاورها (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالي) تبعاً للمتغيرات الاجتماعية والإقتصادية للدراسة (النوع - طبيعة الدراسة - الفرقة الدراسية - المستوى التعليمي للأُم - دخل الأسرة).
٣. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في الوعي بثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - الوعي بمهارات ريادة الأعمال - الإلتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية - الإجمالي) تبعاً للمتغيرات الاجتماعية والإقتصادية للدراسة (النوع - عمر الشاب - وظيفة الأب).
٤. تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المدروسة (المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية - محاور إدارة المعرفة) مع المتغير التابع (الوعي بثقافة ريادة الأعمال) لدى الشباب الجامعي طبقاً لأوزان معامل الإنحدار ودرجة الإرتباط مع المتغير التابع.

الأسلوب البحثي:

أولاً: مصطلحات البحث والمفاهيم الإجرائية:

التصور المقترح:

يعرفه خالد الشراعي (٢٠١٧، ص٨) بأنه رؤية فكرية مستفاد من الخبرات والمعلومات المعاصرة لمجموعة من الآليات والإجراءات العلمية والعملية والتنفيذية المتعلقة بتحسين إدارة المعرفة. **وتعرفه الباحثة إجرائياً** بأنه رؤية مستقبلية مقترحة يتم بناؤها وفقاً لنتائج فعلية، يتم صياغتها في ضوء هدف محدد ومنطلقات فكرية واضحة، متضمنة لمجموعة من الآليات والإجراءات والاستراتيجيات المقترحة إضافة إلى التحديات المعيقة لتنفيذ هذا التصور وذلك بهدف بناء إطار فكري عام يتم تبنيه من قبل المتخصصين واصحاب القرار مما يعزز تحسين قدرة الشباب على تكوين وافتاح وتوظيف المعرفة ومشاركتها من اجل نشر ثقافة ريادة الأعمال ومن ثم خدمة المجتمع.

الوعي Awareness:

يعرفه (Sandor (2010,p.1 بأنه المعرفة التي تؤدي إلى فهم نشاط الآخرين، بالإضافة إلى المعلومات التي تزيد من تلك النشاطات، ويشير إليه طه نجم (٢٠١٤، ص ١٥٣) بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والاتجاهات والمشاعر التي تحدد إدراك وفهم الفرد للواقع المحيط به وتصورات الرهانة والمستقبلية له. **وتعرفه الباحثة إجرائياً** بأنه مجموعة المعارف والاتجاهات والممارسات المحددة لإدراك الشاب الجامعي للمعرفة وعملياتها المختلفة التي تمكنهم من إدارتها والإستفادة منها لأقصى درجة ممكنة.

إدارة المعرفة:

تعددت تعريفات إدارة المعرفة حيث تناولتها آيات الدياسطي وإيمان المستكاوي (٢٠١٥، ص ٧٩٣) بأنها تنظيم للأفكار والمعلومات بشكل يمكن ترجمته إلى قرارات جادة تساهم في تحقيق الأهداف المنشودة. كما اتفق كل من رولا المعايطه وصالح الحموري (٢٠١٢، ص٢٣٦)، ونام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١، ص٤٢١) بأنها نشاط ديناميكي مستمر يقوم به الشباب بمجموعة من العمليات التي تساعد على اكتساب المعارف وتنظيمها وتخزينها ونقلها لأفراد آخرين وتطبيقها في أعمالهم اليومية وتحويل المعلومة المهمة والخبرات كأساس لاتخاذ القرارات وحل المشكلات، التخطيط الإستراتيجي مما يعزز قدراتهم ويحقق أهدافهم.

كما عرفتها رحاب عطية (٢٠٢١، ص ١٠٣٦) بأنها الإستراتيجيات والتراكيب التي تعظم وتستثمر المواد الفكرية والمعلوماتية، من خلال جمع وإيجاد وإعادة استخدام المعرفة بهدف إيجاد قيمة جديدة لتحسين الفاعلية الفردية وزيادة الابتكار والقدرة على اتخاذ القرار المناسب.

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنها الاستغلال الأمثل للمعارف والخبرات والمعلومات الرقمية وغير الرقمية وذلك من خلال مجموعة من العمليات المستمرة التي تركز على إكتساب المعرفة من المصادر المختلفة ، إضافة إلى تبادلها ومشاركتها بين الأفراد وتطبيقها بصورة صحيحة في أداء المهام وحل المشكلات واتخاذ القرارات بهدف توفير المعلومات والمعارف بشكل دقيق وفي الوقت المناسب مما يكون لدى الشاب حصيلة معرفية تنمي ثقافته وتمكنه من تخطيط مستقبله بكفاءة .

وقد تناولت الباحثة إدارة المعرفة من خلال ثلاثة محاور، هي:

- **اكتساب المعرفة:** يقصد بها كافة الأنشطة التي تنطوي على توليد واكتشاف المعرفة ويستخدمها الشاب الجامعي للحصول على المعلومات والمعارف من المصادر المتعددة كالمؤسسات التربوية مثل الأسرة والجامعة من خلال عمليات الحوار والمناقشة والاتصال وتبادل الخبرات أو من البيئة الإجتماعية المحيطة أو من المصادر التقليدية أو التقنية مما يساهم في إنتاج المعرفة.
- **مشاركة المعرفة:** يقصد بها قدرة الشاب الجامعي على نشر وتبادل ما لديه من معارف ومعلومات وخبرات ونقلها بين الافراد الذين يحتاجون إليها في الوقت المناسب سواءً كان بالوسائل التقليدية كالحوار أو التدريب أو من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة.

• **تطبيق المعرفة:** الإستخدام الأمثل والفعال لما اكتسبه الشاب الجامعي من معارف ومعلومات واستيعابها وتحويلها إلى عملية قابلة للتنفيذ في كافة المواقف الحياتية لضمان الوصول إلى أفضل نتائج.
ثقافة ريادة الأعمال:

عرفها محمد بلال وحنان عبد الرحيم (٢٠٢١، ص٢٦١) بأنها مجموعة من القيم والأفكار والعقائد والمواقف الشائعة في المجتمع والتي تدعم ضرورة حياة رواد الأعمال؛ وبالتالي البحث عن سلوك ريادي فعال من قبل الأفراد أو المجموعات.

كما أوضحت أمل الدوسري وعبدالعزیز الصقر (٢٠٢٣، ص٢٠) أن ثقافة ريادة الأعمال هي مجموعة المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم وتعزز وتشجع المبادرات الفردية والنشاط الريادي 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 والأسر والمجتمع"

وتعرف إجرائياً بأنها: محصلة من الخلفية المعرفية والتصورات والإنطباعات الوجدانية والمظاهر السلوكية والمهارات المرتبطة بريادة الأعمال، والتي تمكن الشباب من اتخاذ القرار نحو ممارسة العمل الريادي والسعي لتحقيق نقلة نوعية بحياته الحالية والمستقبلية. **وقد تبنت الباحثة ثلاثة محاور لثقافة ريادة الأعمال متمثلة فيما يلي:**

المعارف المرتبطة بريادة الأعمال: ويقصد بها الخلفية المعرفية التي يكونها الشاب الجامعي حول ريادة الأعمال وتتضمن الإلمام الكافي بمفهوم ريادة الأعمال وأهميتها ومتطلبات تحقيقها.

الوعي بمهارات ريادة الأعمال: ويقصد بها وعي الشباب الجامعي بالخصائص والمهارات التي تؤهلهم إلى أن يصبحوا رواد أعمال ناجحين والتي منها إمكانية تقديم الأفكار الإبداعية، الإستباقية، الطموح وإغتنام الفرص، التنافس، الدافعية الذاتية، تحمل المسؤولية والمخاطرة المحسوبة. وغيرها من المهارات الأخرى التي تمكنهم من أن يكونوا مميزين وناجحين بحياتهم المستقبلية.

الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية: حالة من التهيؤ والاستجابة تقود الشباب الجامعي نحو القيام بأعمال ريادية واستباقية مميزة وفريدة في حياتهم، وتكون هذه الاتجاهات مبنية على معرفتهم ومعتقداتهم الشخصية ومهاراتهم التي تؤهلهم نحو الأعمال.

الشباب الجامعي :

يقصد بهم في البحث تلك الشريحة المجتمعية من الشباب الذكور والإناث الذين تتراوح أعمارهم من ١٨-٢٤ سنة والمنتسبين للمؤسسة الجامعية بكليات نظرية وعملية.

ثانياً: منهج البحث: أتبع في هذا البحث المنهج الوصفي والتحليلي الذي يعتمد على تحليل مشكلة أو ظاهرة البحث العلمي بشكل دقيق، والتعبير عنها تعبيراً كيفياً من خلال توضيح خصائصها، وتعبيراً كمياً بتوضيح حجم هذه الظاهرة ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى مما

يساعد على الوصول الى استنتاجات ونتائج وحلول دقيقة لها (ذوقان عبيدات وآخرون، ٢٠٢٠، ص١٢).

ثالثاً: حدود البحث: تحدد الدراسة فيما يلي:

- الحدود البشرية:

أ- عينة البحث الإستطلاعية: بلغ عددها (٣٠) من الشباب الجامعي، بهدف تقنين أدوات البحث (استمارة البيانات العامة - إستبيان إدارة المعرفة - إستبيان ثقافة ريادة الأعمال) وذلك بعد تحكيم السادة المحكمين لأدوات البحث.

ب- عينة البحث الأساسية: تم التطبيق على (٤٨٠) من الشباب الجامعي من الذكور والإناث البالغ أعمارهم "١٨ - ٢٤ سنة" والمنتبين إلى كليات نظرية وعملية بجامعة المنوفية، ومن مستويات إجتماعية واقتصادية مختلفة، وتم اختيار عينة البحث بطريقة صدفية غرضية من الشباب الجامعي.

- الحدود المكانية: تم تطبيق أدوات البحث على طلاب وطالبات بكليات نظرية وعملية بجامعة المنوفية، وكان توزيعهم كالتالي: (١٠٠) إستمارة تم تطبيقهم على طلاب وطالبات كلية الاقتصاد المنزلي، (٧٠) استمارة بكلية الزراعة، (٥٠) استمارة بكلية الهندسة، (٦١) استمارة بكلية التمريض، (٥٠) استمارة بكلية الطب، (٥٠) استمارة بكلية الصيدلة، (٢٣) استمارة بكلية الآداب، (٢١) استمارة بكلية الحقوق، (٤٤) استمارة بكلية التربية، (١١) استمارة بكلية التجارة، وتم تطبيق أدوات البحث عن طريق الاستبيان الإلكتروني الموزع على جروبات الطلاب عبر تطبيق واتساب بمساعدة عدد من الزميلات وأقارب الباحثة في هذه الكليات المذكورة أعلاه.

https://docs.google.com/forms/d/1phwXkprAQuVQBWrX2URuRiP4q6gcbCe7Ze0Y9zyLD_M/edit

- الحدود الزمنية: استغرق تطبيق أدوات البحث وجمع البيانات قرابة ثلاثة أشهر بداية من شهر ابريل وحتى أواخر شهر يونية ٢٠٢٣م.

رابعاً: تصميم وبناء وتقنين أدوات البحث: اعدت الباحثة أدوات البحث التالية:

١- استمارة البيانات العامة: وقد اشتملت على بيانات خاصة بالخصائص الاقتصادية والاجتماعية للطلاب وأسرته: تمثلت في (النوع - العمر- الفرقة الدراسية - طبيعة الدراسة - وظيفة الأب - المستوى التعليمي للأب والأم - الدخل المالى الشهري للأسرة).

٢- إستبيان الوعي بإدارة المعرفة لدى الشباب الجامعي:

- بناء الإستبيان: تم إعداد الإستبيان في صورته النهائية بعد الإطلاع علي عدد من الدراسات السابقة، منها دراسة آيات الدياسطي وإيمان المستكاوي (٢٠١٥)، مروة ناجي (٢٠١٥)، وجيدة حماد وشيماء توفيق (٢٠١٩)، محمود الشنطي وتحرير الشريف (٢٠٢٠)، فاطمة ابو الفتوح وسناء النجار (٢٠٢٠)، وثام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١)، بلقيس الأثري (٢٠٢٣) وأيضا في ضوء المفهوم

الإجرائي للوعى بإدارة المعرفة بهدف التعرف على مستوى إدارة الشباب الجامعي لما يمتلكه من معلومات ومعارف وكيفية استغلالها الاستغلال الأمثل.

- **وصف الإستبيان:** وقد تضمن الإستبيان في صورته النهائية علي (٣٩) تسعة وثلاثون عبارة خبرية تقيس الوعى بإدارة المعرفة من منظور الشباب الجامعي، وتضمن الإستبيان ثلاثة محاور رئيسية هي: (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة). وتحدد استجاباتهم عليها وفق خمسة استجابات (موافق بشدة، موافق، أوافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) علي إستبيان متصل (٥، ٤، ٣، ٢، ١) لإتجاه العبارة الإيجابي، و(٥، ٤، ٣، ٢، ١) لإتجاه العبارة السلبي، ووضعت درجات كمية لاستجابات أفراد العينة، حيث كانت الدرجة الصغرى (٣٩) والدرجة العظمى (١٩٥). وتم تقسيم مستويات الاستبيان بمحاوره بطريقة النسب المئوية المطلقة، حيث كانت الدرجة العظمى لإجمالي الاستبيان $٣٩ \times ٥ = ١٩٥$ والدرجة الصغرى $٣٩ \times ١ = ٣٩$.

وبذلك تم تقسيم إجمالي مستوى الوعى بإدارة المعرفة إلى مستوى منخفض (أقل من ٥٠%) من الدرجة العظمى (أقل من ٩٧)، مستوى متوسط (٥٠% - >٧٠%) من الدرجة العظمى (٩٧ - >١٣٦)، مستوى مرتفع (٧٠% فأكثر) من الدرجة العظمى (١٣٦ فأكثر). ويوضح جدول (٤) تقسيم مستويات أبعاد الاستبيان والإجمالي بناءً على ذلك. وفيما يلي عرضاً لمحاور الوعى بإدارة المعرفة لدى الشباب الجامعي:

المحور الأول: إكتساب المعرفة: اشتمل هذا المحور على (١٥) عبارة تعبر عن مستوى الوعى بإكتساب المعرفة من منظور الشباب الجامعي، وذلك من خلال مجموعة من العبارات التي تعبر عن أن إدارة المعرفة هي نتاج تراكم الخبرة والمعلومات، وأن الحوار والمناقشة بين الأفراد يساعد علي إنتاج المعرفة، والحرص علي تبادل الخبرات والتفاعل المعرفي مع الآخرين، والإستفادة من تجارب الآخرين في الحصول علي معارف جديدة، وإستخدام شبكة الأنترنت والتكنولوجيا الحديثة من أجل الحصول علي معلومات ومعارف جديدة، والميل إلي تطوير قدراتي المعرفية والبحث عن أفكار جديدة من خلال التعلم الذاتي والتعلم المستمر، والميل إلى المشاركة في أداء الأعمال الابداعية أكثر من المشاركة في أداء الأعمال الروتينية، وأن ثقافة التعاون بين الأفراد تساعد في خلق المعرفة، والاعتماد علي المكتبة في الحصول علي معارف جديدة، والحرص علي التواصل مع زملائي من خلال برامج التواصل الاجتماعية علي الانترنت لإكتساب المعارف المختلفة، والمشاركة في المناقشات واللقاءات العلمية المختلفة لإكتساب الخبرات والمعارف، والميل إلي المشاركة في البرامج التدريبية المختلفة المتاحة كمصدر هام في اكتساب المعرفة والخبرات، والحرص علي التطوير المستمر لما أمتلكه من معرفة ومعلومات. كما تضمن المحور الأول بعض العبارات السلبية هي صعوبة التواصل مع الآخرين واستقبال آرائهم ومقترحاتهم، عدم متابعة المستجدات العلمية والمعرفية داخل وخارج الجامعة. ووضعت درجات كمية لإستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمى (٧٥)، والصغرى (١٥).

المحور الثاني: مشاركة المعرفة: اشتمل هذا المحور على (١٢) عبارة تعبر عن مدى وعى الشباب الجامعي بمشاركة المعرفة، وذلك من خلال مجموعة من العبارات التي تعبر عن تفضيل المشاركة بين

جماعات العمل لتبادل المعرفة، والاهتمام بنشر معاريف ومعلوماتي بين زملائي في الجامعة، والحرص على اتباع الاسلوب العلمي للحوار والمناقشة وتبادل الآراء مع أصدقائي وزملائي، والاستفادة من خبرات ومعلومات من حولي من خلال تبادل المعرفة والحوار، والحرص على المشاركة في الأنشطة الطلابية بالجامعة، والحرص علي اطلاع زملائي بكل ما هو جديد في مجالات المعرفة المختلفة، وإدراك أهمية مشاركة المعرفة والمعلومات مع الآخرين لاكتساب معارف وخبرات جديدة، والاهتمام بتبادل الخبرات المعرفية التي أحصل عليها من الدورات التدريبية، والحرص علي مشاورة زملائي وأصدقائي في بعض الأمور والمشاكل التي تواجهني لإيجاد الحلول المناسبة لها. كما تضمن البعد الثاني بعض العبارات السلبية هي تسود أجواء من الخلافات والنزاعات بين الأفراد عند المشاركة في جماعات العمل، وتجنب الخلافات التي يمكن تحدث من خلال المناقشة والحوار بيني وبين الآخرين، الميل إلي عدم تبادل المعرفة واحتكارها كمصدر قوة لي وتعزيز مكانتي بين الزملاء. ووضعت درجات كمية لإستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمي (٦٠)، والصغري (١٢).

المحور الثالث: تطبيق المعرفة: اشتمل هذا المحور على (١٢) عبارة تعبر عن مستوى وعي الشباب بإجراءات وممارسات تطبيق المعرفة، وذلك من خلال مجموعة من العبارات التي تعبر عن إمتلاك الحرية لتطبيق ما امتلكه من معارف ومعلومات دون الخوف من الوقوع في الخطأ، والحرص على تطبيق ما أكتسبه من معارف وخبرات إلي خطط عمل في الحياة، أن إكتساب المعارف والمعلومات تساعد في الدراسة الجامعية، والسعى إلي الأفكار الجديدة وتطبيقها في حياتي بصفة عامة، توظيف كل المعارف في تطوير الأداء، امتلاك معارف ومعلومات وخبرات واسعة تساعد في مواجهة كل ما يعترض من صعوبات، وتشجيع الآخرين علي تطبيق ما أكتسبته من معارف ومعلومات في أنشطتي المختلفة، والمساهمة في تطبيق ما أكتسبه من معارف وخبرات ومعلومات في توفير الوقت، وحرص الزملاء والأصدقاء علي استشارتي لحل المشاكل التي يتعرضون لها لما لدي من افكار جديدة تساعدهم علي حلها، والحرص علي الاستفادة من معاريف ومعلوماتي المكتسبة في اتخاذ قرارتي الحياتية، والسعى إلي إيجاد طرق وأفكار جديدة لاتمام المهام والأعمال التي توكل إلي، والسعى إلي تعزيز النمو المهني الذاتي من خلال تطبيق ما أكتسبته من معارف ومعلومات. ووضعت درجات كمية لإستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمي (٦٠)، والصغري (١٢).

٣- إستبيان الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:

- **بناء الإستبيان :** تم إعداد إستبيان ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي في صورته النهائية بعد الإطلاع علي عدد من الدراسات السابقة، منها دراسة حنان الجهني (٢٠١٩)، دعاء حافظ وتغريد بركات (٢٠٢١)، شروق الجهني ومحمد عسيري (٢٠٢٢)، محمد عقبة (٢٠٢٢)، نعمة رقبان وآخرون (٢٠٢٣)، رشا راغب وآخرون (٢٠٢٣)، حنان ابوصيري وآخرون (٢٠٢٣)، لمياء عبدالعال وأحمد الزكي (٢٠٢٣)، هاني عبده (٢٠٢٣). وأيضا في ضوء المفهوم الإجرائي لثقافة ريادة الأعمال، إضافة إلى التواصل مع أحد النماذج الريادية من خريجي الجامعة من الشباب للوقوف علي ابرز العوامل التي ساهمت في تشكيل توجهه الريادي.

- **وصف الإستبيان:** تضمن الإستبيان في صورته النهائية علي (٥٤) أربعة وخمسون عبارة خبرية تقيس مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وتحدد استجاباتهم عليها وفق خمس استجابات (موافق بشدة، موافق، أوافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة) علي إستبيان متصل (٥، ٤، ٣، ٢، ١) ولإتجاه العبارة الإيجابي، و(١، ٢، ٣، ٤، ٥) لإتجاه العبارة السلبي، ووضعت درجات كمية لاستجابات أفراد العينة، حيث كانت الدرجة الصغرى (٥٤)، والدرجة العظمى (٢٧٠). وفقاً لطريقة النسبة المئوية المطلقة، كما تم التوضيح مسبقاً، تم تقسيم مستوى الإستبيان ككل ومحاوره إلى ثلاث مستويات كالتالي: مستوى منخفض (أقل من ١٣٥)، متوسط (١٣٥ - >١٨٩)، مرتفع (١٨٩ فأكثر). ويوضح جدول (٥) تقسيم مستويات محاور الإستبيان والإجمالي بناءً على ذلك. وفيما يلي عرضاً تفصيلياً لمحاور ثقافة ريادة الأعمال:

المحور الأول: المعارف المرتبطة بريادة الأعمال: اشتمل هذا المحور علي (١٧) سبعة عشر عبارة تعبر عن مستوى المعارف المرتبطة بريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وذلك من خلال مجموعة من العبارات تتمثل في المعرفة بالمقصود بريادة الأعمال، لدي علم بأهمية ريادة الأعمال، لدي علم بفوائد ريادة الأعمال، ترتكز ريادة الأعمال علي الأفكار الجديدة المبتكرة والأشخاص المتابعة الفرص والموارد اللازمة لتحقيق النجاح، تتطلب ريادة الأعمال الطموح الذي يرفع من المستوى الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع، تتطلب ريادة الأعمال الخبرة الواسعة بالسوق، تساعد ريادة الأعمال علي خلق فرص وظيفية جديدة والحد من البطالة في المجتمع، تتطلب ريادة الأعمال الحرص والالتزام بمتطلبات العمل، تحقق ريادة الأعمال الرضا الوظيفي للفرد نتيجة قيامه بالعمل المناسب، تتطلب ريادة الأعمال موارد مادية، وحشد الطاقات البشرية وتحمل المخاطر المحتملة، تساعد ريادة الأعمال علي تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع، ضرورة وجود منافسة بين الاشخاص لرفع الكفاءات الانتاجية في العمل، تتطلب ريادة الأعمال تجنب الاجراءات الروتينية في العمل، تتطلب ريادة الأعمال الدقة في اختيار الافراد المناسبين للعمل، تتسم ريادة الأعمال بالمرونة والتغيير للأفضل، تقل أهمية ريادة الأعمال في المجتمع نتيجة قلة الوعي المجتمعي بأهميتها، تتطلب ريادة الأعمال الاطلاع المستمر علي المستجدات في التكنولوجيا. ووضعت درجات كمية لإستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمى (٨٥)، والصغرى (١٧).

المحور الثاني: الوعي بمهارات ريادة الأعمال: اشتمل هذا المحور علي (٢١) واحد وعشرون عبارة تعبر عن مستوى الوعي بمهارات ريادة الأعمال، وذلك من خلال مجموعة من العبارات تتمثل في: يتسم رائد الأعمال بالقدرة علي ترجمة الأفكار إلي مهام ونتائج، يتميز رواد الأعمال بالمشاركة الايجابية، يتميز رائد الأعمال بالتمسك بأهدافه والسعي لتحقيقها، يميل رائد الأعمال إلي المخاطرة في أعماله تحت أي ظرف كان، يسعى رائد الأعمال إلي ايجاد حلول وأفكار جديدة، يتسم رائد الأعمال بالقدرة علي التكيف مع احتياجات السوق المتغيرة، يحتاج رائد الأعمال إلي درجة عالية من الالتزام في العمل، يتسم رائد الأعمال بالاعتماد علي النفس، يسعى رائد الأعمال إلي الحفاظ علي الحلول الابتكارية في العمل بشكل مستمر، يتميز رائد الأعمال بالقدرة علي تحمل الضغوط النفسية الناتجة عن الأعمال، يتسم رائد الأعمال بالعزيمة والاصرار علي مواجهة العقبات، يحتاج رائد الأعمال إلي تعزيز الثقة

بالنفس، يتسم رائد الأعمال بالاستعداد لتقديم التضحيات مقابل ما سيحصل عليه من عوائد في المستقبل، يحتاج رائد الأعمال إلى الدافعية الذاتية، يحتاج رائد الأعمال إلى الاستقلالية في العمل، يتميز رائد الأعمال بالقدرة على تحمل العمل لساعات طويلة دون ملل أو تعب، يتحلى رائد الأعمال بقدرته على التفكير المستقل في كل ما يتعلق بعمله، يبادر رائد الأعمال نحو الاستفادة من التطورات العلمية في مجال عمله، يسعى رائد الأعمال إلى استثمار فرص جديدة في العمل، يستثمر رائد الأعمال وقته بكفاءة تصب في مصلحة عمله، يتميز بالحرية الكافية لتطبيق أفكاره الجديدة. ووضعت درجات كمية لإستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمي (١٠٥)، والصغري (٢١).

المحور الثالث: الاتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية: اشتمل هذا المحور على (١٧) سبعة عشر عبارة تعبر عن مستوى الاتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية، وذلك من خلال مجموعة من العبارات تتمثل في أو من بأن العمل الريادي أفضل من العمل لدي الآخرين، أو من بقيمة ريادة الأعمال وأهميتها للشباب، أعتقد أن ريادة الأعمال تحقق الأمان الاقتصادي للفرد، أعتقد أن ريادة الأعمال تحقق للشباب مكانة اجتماعية أفضل من العمل الحكومي، أنظر باحترام لأصحاب الأعمال الخاصة، أفضل العمل الحر عن العمل الحكومي، أعتقد أن ريادة الأعمال تساعد الفرد على تحمل المسؤولية وتعزيز الثقة بالنفس، أو من أن ريادة الأعمال تتيح مساحة كبيرة من الحرية وإمكانية الابتكار، أعتقد أن ريادة الأعمال الطريق نحو أن يصبح كل شخص قائد نفسه ومديرها، أعتقد أن ريادة الأعمال تساعد في تحديد وتطوير القدرات الإدارية لرواد الأعمال، أعتقد أن ريادة الأعمال حل مثالي للحد من مشكلة البطالة وتوفير كثير من فرص العمل للشباب، أعتقد أن ريادة الأعمال تصنع فرصة للأشخاص لتقديم مساهمات حقيقية في المجتمعات المحلية ومساعدة الاقتصاد. كما تضمن المحور الثالث بعض العبارات السلبية والتي تتمثل في أخاف من تحمل مسؤولية أي عمل بمفردي، أعتقد أن قيادة مشروع خاص أمر صعب على الفرد، أعتقد أن امتلاك مشروع صغير يُعتبر عمل شاق ومنهك للفرد، أعتقد أن رائد الأعمال يتنازل عن دخل ثابت مضمون أو يرهن كل ما يملك للدخول في العمل الحر، أو من بأن ريادة الأعمال تشكل ضغطاً شديداً على الفرد وشعور كبير بالمسؤولية. ووضعت درجات كمية لإستجابات أفراد العينة حيث كانت الدرجة العظمي (٨٥)، والصغري (١٧).

تقنين ادوات البحث :

أولاً: حساب صدق الإستبيان:

(١) - **صدق المحتوى (validity content):** للتأكد من صدق المحتوى تم عرض أدوات البحث في صورتها الأولية على عدد (٩) من الأساتذة المحكمين أعضاء هيئة التدريس في مجال إدارة المنزل والمؤسسات بكليات الإقتصاد المنزلي، الزراعة والتربية النوعية بجامعات الزقازيق والمنوفية وحلوان، وبلغت نسبة الاتفاق على الإستبيان ما بين ٩٠٪ إلى ٩٨.٧٢٪ وقد تم إجراء بعض التعديلات على صياغة بعض العبارات، وظل المجموع الكلي للعبارات كما هو.

(ب) - صدق الإتساق الداخلي: تم تطبيق أدوات الدراسة بالمقابلة الشخصية علي عينة استطلاعية من الشباب الجامعي، بلغ عددهم (٣٠) شاب، وتم حساب معامل الارتباط بيرسون بين المحاور والدرجة الكلية لكل من الإستبيانين، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لإستبيان الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها، وإستبيان ثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (ن=٣٠)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	عدد العبارات	المحاور	الإستبيان
٠,٠٠١	***٠,٩١٢	١٥	اكتساب المعرفة	إدارة المعرفة
٠,٠٠١	***٠,٨٧٨	١٢	مشاركة المعرفة	
٠,٠٠١	***٠,٩٠٠	١٢	تطبيق المعرفة	
٠,٠٠١	***٠,٩٣٤	١٧	المعارف المرتبطة بريادة الأعمال	ثقافة ريادة الأعمال
٠,٠٠١	***٠,٩٦٣	٢١	الوعي بمهارات ريادة الأعمال	
٠,٠٠١	***٠,٧٩٠	١٧	الاتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية	

يتبين من جدول (١) أن معاملات إرتباط بيرسون جميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٠١ مما يدل على صدق وتجانس عبارات الإستبيانين والدرجة الكلية لهما، ويسمح للباحثة باستخدامهما في البحث الحالي.

ثانياً: حساب ثبات الإستبيان Reliability: وقد تم التحقق من ثبات الاستبيانين باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach، وطريقة التجزئة النصفية (معامل Spearman-Brown، Guttman) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢) قيم معامل الثبات لإستبيان الوعي بإدارة المعرفة لدى الشباب الجامعي بمحاورها، وإستبيان ثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (ن=٣٠)

مستوى الدلالة	معامل ارتباط التجزئة النصفية		عدد العبارات	الإبعاد	الإستبيان
	سبيرمان- براون	معامل ألفا كرونباخ			
٠,٠٠١	٠,٧٧٧	٠,٨٠٥	١٥	اكتساب المعرفة	إدارة المعرفة
٠,٠٠١	٠,٦٢٦	٠,٧٥٤	١٢	مشاركة المعرفة	
٠,٠٠١	٠,٨٥٠	٠,٩٢١	١٢	تطبيق المعرفة	
٠,٠٠١	٠,٨٨٩	٠,٩٢٩	٣٩	الإجمالي	ثقافة ريادة الأعمال
٠,٠٠١	٠,٩٠٩	٠,٩٥٥	١٧	المعارف المرتبطة بريادة الأعمال	
٠,٠٠١	٠,٩٣٧	٠,٩٧٠	٢١	الوعي بمهارات ريادة الأعمال	
٠,٠٠١	٠,٧٤٢	٠,٧٣٧	١٧	الاتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية	
٠,٠٠١	٠,٨٩٥	٠,٩٧١	٥٥	الإجمالي	

يتضح من جدول (٢) أن جميع قيم معاملات الثبات في المحاور والإستبيانين كانت مرتفعة ومن ثم مقبولة بالنسبة لهذا النوع من معاملات الثبات، مما يدل على ثبات الإستبيانين وصلاحيتهما للتطبيق بالبحث الحالي.

خامساً: الأساليب الإحصائية: تم إجراء المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج Spss(v.21) بهدف كشف العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض، وقد استخدمت الأساليب الإحصائية

التالية : العدد والنسب المئوية، الوزن النسبي، الإنحراف المعياري ، والمتوسطات الحسابية ، معامل بيرسون وألفا كرونباخ، اختبار (ت)، تحليل التباين أحادي الإتجاه باستخدام F. Test ، اختبار LSD للمقارنات المتعددة - معامل الإنحدار المتدرج باستخدام طريقة (الخطوة المتدرجة إلى الامام Stepwise).

النتائج والمناقشة

أولاً: النتائج الوصفية لعينة البحث وفقاً للخصائص الشخصية للشباب وأسرته:

أ- نتائج وصف خصائص عينة البحث:

جدول (٣) التوزيع النسبي للشباب الجامعي عينة البحث وفقاً للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (ن=٤٨٠)

النوع	العدد	%	طبيعة الدراسة	العدد	%	العمر	العدد	%
ذكر	٢٠٦	٤٢,٩	نظري	٩٩	٢٠,٦	أقل من ٢٠ سنة	٦٥	١٣,٥
أنثى	٢٧٤	٥٧,١	عملي	٣٨١	٧٩,٤	٢٠-٢٣ سنة	٣٩٢	٨١,٩
الفرقة الدراسية	العدد	%	وظيفة الأب	العدد	%	أكثر من ٢٣ سنة	٢٢	٤,٦
الأولى	٣٢	٦,٧	وظيفة حكومية	١٥٤	٣٢,١	الدخل المالي الشهري للأسرة	العدد	%
الثانية	١٥٨	٣٢,٩	وظيفة قطاع خاص	٥٠	١٠,٤	منخفض	٣٠٥	٦٣,٥
الثالثة	٢٤٣	٥٠,٦	أعمال حرة	٧٢	١٥,٠	متوسط	١٠٤	٢١,٧
الأخيرة	٤٧	٩,٨	متقاعد (معاش)	١٢٦	٢٦,٣	مرتفع	٧١	١٤,٨
المستوى التعليمي للأب	العدد	%	يدون عمل	٧٨	١٦,٣			
منخفض	٩١	١٩	المستوى التعليمي للأب	العدد	%			
متوسط	٢٣٧	٤٩,٤	منخفض	١٢٢	٢٥,٤			
مرتفع	١٥٢	٣١,٧	متوسط	٢٠٢	٤٢,١			
			مرتفع	١٥٦	٣٢,٥			

أوضحت القيم المدرجة بجدول (٣) أن أكثر من نصف أفراد العينة ٥٧,١% من الإناث مقابل ٤٢,٩% ذكور، كما وجد أكثر من ثلثي أفراد العينة ٧٩,٤% يدرسون في كليات عملية، مقابل ٢٠,٦% يدرسون في كليات نظرية. كما اتجهت النسبة الأعلى ٨١,٩% إلى الفئة العمرية من (٢٠ - >٢٣ سنة)؛ في حين بلغت النسبة الأقل في الفئة العمرية (أكثر من ٢٣ سنة) نحو ٤,٦%. وفيما يتعلق بالفرقة الدراسية التي ينتمي إليها الشباب عينة البحث فإن أكثر من نصف الشباب ٥٠,٦% في الفرقة الثالثة، بينما ٦,٧% كانوا بالفرقة الأولى. وبالنسبة لوظيفة الأب فقد اتجهت النسبة الأعلى ٣٢,١% للطلاب الذين يعمل آبائهم في وظائف حكومية، مقابل ١٠,٤% من الطلاب يعمل آبائهم في وظائف قطاع خاص. وفيما يتعلق بالمستوى التعليمي للأب فإن ما يقارب من نصف أفراد العينة ٤٩,٤% أمهاتهم ذوى تعليم متوسط، مقابل ١٩% أمهاتهم ذوى تعليم منخفض. كما اتجهت النسبة الأعلى ٤٢,١% لأبناء الآباء ذوي المستوى المتوسط، مقابل ٢٥,٤% للآباء ذوي المستوى التعليمي المنخفض. كما تبين أن ما يقارب من ثلثي أفراد العينة ٦٣,٥% الدخل الشهري لأسرهم منخفض، في حين أن ١٤,٨% للطلاب المنتمين لأسر مرتفعة الدخل.

ب- نتائج وصف مستويات الشباب الجامعي (عينة البحث) وفقاً لإستجاباتهم علي أدوات البحث:

١- وصف مستوى الوعي بإدارة المعرفة لدى الشباب الجامعي بمحاورها:

جدول (٤) توزيع عينة البحث وفقاً لمستوى الوعي بإدارة المعرفة والوزن النسبي لكل محور (ن=٤٨٠).

إدارة المعرفة	مستوى الوعي بإدارة المعرفة	العدد	النسبة المئوية	الدرجة الكلية للمجال	المتوسط الحسابي	% للوزن النسبي	الترتيب
إكتساب المعرفة	منخفض (أقل من ٢٧)	١٣٦	٢٨,٣	٧٥	٥٧,١	٧٦,١%	الأول
	متوسط (٢٧ > ٥٢)	٢٢٩	٤٧,٧				
	مرتفع (٥٢ فأكثر)	١١٥	٢٤				
مشاركة المعرفة	منخفض (أقل من ٢٠)	١٢٦	٢٦,٣	٦٠	٣٨,٤	٦٤%	الثالث
	متوسط (٢٠ > ٤٢)	٢٧٣	٥٦,٩				
	مرتفع (٤٢ فأكثر)	٨١	١٦,٩				
تطبيق المعرفة	منخفض (أقل من ٢٠)	١٢٢	٢٥,٤	٦٠	٤٠,٣	٦٧,٢%	الثاني
	متوسط (٢٠ > ٤٢)	٢٤٠	٥٠				
	مرتفع (٤٢ فأكثر)	١١٨	٢٤,٦				
الإجمالي	منخفض (أقل من ٩٧)	١٠٨	٢٢,٥	١٩٥	١٢٩,٨	٦٦,٤%	
	متوسط (٩٧ > ١٣٦)	٢٢٧	٥٧,٧				
	مرتفع (١٣٦ فأكثر)	٩٥	١٩,٨				
	الإجمالي	٤٨٠	١٠٠%				

يتضح من جدول (٤) تباين نسب مستوى الوعي بإدارة المعرفة (ككل) لدى الشباب الجامعي، فكان أكثر من نصف افراد العينة من ٥٧,٧%، تقع ضمن فئة المستوى المتوسط للوعي بإدارة المعرفة، بينما كانت نسبة ٢٢,٥% ضمن فئة المستوى المنخفض من الوعي، في حين وقعت النسبة المتبقية ١٩,٨% كانت من نصيب ذوي المستوى المرتفع. أي أن الغالبية العظمى من العينة ٨٠,٢% كانت ذوي مستوى وعى بإدارة المعرفة متوسط ومنخفض وذلك بجمع المستويين معاً. وترى الباحثة أن هذه النسب لا تعد مُرضية على الإطلاق لاسيما في عصر الرقمنة وتيسير كافة الوسائل والأساليب المعينة على اكتساب المعرفة لذلك الأمر نجد أننا بحاجة ماسة إلى الإرتقاء بهذه النسب من خلال وضع تصور يعزز وعي الشباب الجامعي بكيفية إدارة المعرفة وحسن استغلالها من خلال التطبيق الجيد لعملياتها التي قد تؤثر في قرارات الشباب الحالية والمستقبلية، وذلك ما أوصت به مسبقاً دراسة Rot & Sobinska (2018, p.64) والتي أوضحت أننا في حاجة إلى تحسين عمليات إدارة المعرفة ليس فقط على نطاق الاستخدام والمشاركة بل والتطبيق أيضاً. ويتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من آيات الدياسطي وإيمان المستكاوي (٢٠١٥، ص ٨٠٠)، وجيدة حماد وشيماة توفيق (٢٠١٩، ص ١٨٤)، فاطمة ابوالفتوح وسناء النجار (٢٠٢٠، ص ٤٧٢)، ونام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١، ص ٤٣٦) والتي أوضحت أن مستوى وعي عينة الدراسة بإدارة المعرفة كان يتمركز بنسبة أعلى في المستويين المنخفض والمتوسط.

وتبين نتائج ذلك الجدول أيضاً أن محور إكتساب المعرفة قد جاء في مقدمة محاور إدارة المعرفة، تلاه محور تطبيق المعرفة، وأخيراً محور مشاركة المعرفة، وذلك وفقاً للأوزان النسبية ٧٦,١%،

تصور مقترح لتعزيز الوعي بإدارة المعرفة وعلاقته بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي

٦٧,٢٪، ٦٤٪ علي الترتيب. وقد جاءت هذه النتيجة منطقية لما أوصت به دراسة رياض دياب وآخرون (٢٠٢٣، ص١) بضرورة الاهتمام بصورة أكثر بعمليتي إكتساب المعرفة وتطبيق المعرفة بإعتبارهما الحلقة التي تربط بين المعرفة الموجودة فعلياً من جهة وخلق المعارف الجديدة من جهة أخرى. حيث يعتبر الحرص على اكتساب المعرفة من مصادرها المختلفة هو اللبنة الأساسية لإدارة المعرفة وحسن الإستفادة منها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة وثام معروف وأسماء الكردوي (٢٠٢١، ص٤٣٦) التي أوضحت أن محور اكتساب المعرفة كان في مقدمة محاور الوعي بإدارة المعرفة. بينما يتعارض مع دراسة محمود الشنطي، تحرير الشريف (٢٠٢٠، ص٢٠) حيث احتل محور تخزين وحفظ المعرفة المرتبة الأولى.

٢- وصف مستوى ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي:

جدول (٥) توزيع عينة البحث وفقاً لمستوى ثقافة ريادة الأعمال والوزن النسبي لكل محور (ن=٤٨٠).

الثقافة ريادة الأعمال	مستوى ثقافة ريادة الأعمال	العدد	النسبة المئوية	الدرجة الكلية للمجال	المتوسط الحسابي	% للوزن النسبي	الترتيب
المعارف المرتبطة بريادة الأعمال	منخفض (أقل من ٤٢)	١٠٨	١٥,٤	٨٥	٥٣,٧	٦٣,٢%	الثالث
	متوسط (٤٢>٥٩)	٢٩٨	٦٢,١				
	مرتفع (٥٩ فأكثر)	٧٤	١٥,٤				
الوعي بمهارات ريادة الأعمال	منخفض (أقل من ٥٢)	١٢٤	٢٠,٢	١٠٥	٧٣,٢	٦٩,٧%	الأول
	متوسط (٥٢>٧٢)	٢٥٩	٥٤				
	مرتفع (٧٢ فأكثر)	٩٧	٢٠,٢				
الاتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية	منخفض (أقل من ٤٢)	١٢١	٢٥,٢	٨٥	٥٧,٣	٦٧,٤%	الثاني
	متوسط (٤٢>٥٩)	٢٦٠	٥٤,٢				
	مرتفع (٥٩ فأكثر)	٩٩	٢٠,٦				
الإجمالي	منخفض (أقل من ١٢٧)	١٠٨	٢٢,٥	٢٧٥	١٧٨,٧	٦٤,٩%	
	متوسط (١٢٧>١٩٢)	٢٧٤	٥٧,١				
	مرتفع (١٩٢ فأكثر)	٩٨	٢٠,٤				
	الإجمالي	٤٨٠	١٠٠%				

أوضحت النتائج الواردة بجدول (٥) تباين نسب مستوى ثقافة ريادة الأعمال (ككل) لدى الشباب الجامعي، فكان أكثر من نصف افراد العينة من ٥٧,١٪، تقع ضمن فئة المستوى المتوسط من ثقافة ريادة الأعمال ، بينما كانت نسبة ٢٢,٥ ٪ ضمن فئة المستوى المنخفض من ثقافة ريادة الأعمال ، في حين وقعت النسبة المتبقية ٢٠,٤ ٪ كانت من نصيب ذوي المستوى المرتفع .

ويتبين من تلك النتائج أن الغالبية العظمى من العينة ٧٩,٦٪ كانت ذوي مستوى ثقافة ريادة الأعمال متوسط ومنخفض وذلك بجمع المستويين معاً. وربما يرجع ذلك إلى تفضيل الشباب الجامعي العمل الوظيفي عن الريادي لاعتبارات متعددة وشائكة منها سهولته وانخفاض عامل المخاطرة والراتب الثابت شهرياً وإن كان ضعيفاً، وهنا ومع كثرة ضغوطات وأعباء الحياة ومع ارتفاع نسب البطالة بين الشباب الجامعي أصبح من الضروري العمل بكافة السبل على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب التي تؤهلهم للتوجه نحو ريادة الأعمال وإنشاء أعمالهم الخاصة بدلا من

انتظار الوظيفة مما يجعلهم أفرداً ناجحين ومؤثرين في أسرهم ومجتمعاتهم. ويتفق ذلك مع دراسة كل من سامي الدبوسي (٢٠١٧، ص ١٦)، فراس الكساسبة (٢٠١٩، ص ٣٧) التي تؤكد افتقار نسبة كبيرة من الشباب الجامعي إلى ثقافة ريادة الأعمال، كما أن ليس لديهم المعرفة الكافية بمشاريع ريادة الأعمال. وكذلك مع دراسة كل من خالد موسى (٢٠١٨، ص ١٢٩)، دعاء حافظ وتغريد بركات (٢٠٢١، ص ٣٩٣)، Ghulam, et al. (2021,p.13)، محمد عقبة (٢٠٢٢، ص ٢١٧)، نعمة رقبان وآخرون (٢٠٢٢، ص ١٦٨)، زينب يوسف (٢٠٢٢، ص ٩١٩)، هبة لبن وسمر نويصر (٢٠٢٢، ص ٥١٣) التي أوضحت أن واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة متوسطاً، بينما يتعارض ذلك مع دراسة مع دراسة هاني عبده (٢٠٢٣، ص ٢١٦) حيث أشارت أن مستوى وعي طلاب الجامعة بثقافة ريادة الأعمال كان أغلبه مرتفعاً. لذلك فقد أوصت دراسة كل من سعيد نافع (٢٠١٨، ص ١١)، محمد عقبة (٢٠٢٢، ص ٢٢١)، أمل الدوسري وعبدالعزیز الصقر (٢٠٢٣، ص ١٨)، ثناء عبدالعال وأحمد الزكي (٢٠٢٣، ص ١٠٢) بضرورة السعي نحو إرساء ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب الجامعي من أجل إكسابهم المعارف والمهارات اللازمة للقيام بأفكار ومبادرات رائدة في مجالات متعددة.

كما يتبين من الجدول أن محور الوعي بمهارات ريادة الأعمال جاء في مقدمة محاور ثقافة ريادة الأعمال، تلاه محور الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادة، وجاء في الترتيب الأخير محور المعارف المرتبطة بريادة الأعمال بوزن نسبي قدره على التوالي ٦٩.٧٪، ٦٧.٤٪، ٦٣.٢٪. ولعل امتلاك الشباب الجامعي للمخاطرة المحسوبة والأبتكارية والقدرة على اتخاذ القرار المناسب وحل المشكلات وغيرها من المهارات المؤهلة لريادة الأعمال تُعد موجهاً رئيسياً لإتجاههم نحو ممارسة الأعمال الريادية وبعدها يبدأ الشاب في صقل معارفه بالمعلومات والمعارف التي تساعد في تحقيق ذلك بكفاءة عالية. ويتفق ذلك مع دراسة مروة صديق (٢٠٢٣، ص ١٥) التي أوضحت أن أساس القدرة على إنشاء مشاريع جديدة، والإهتمام بتبني فكرة الأعمال الحرة والإندماج في سوق العمل هو تعلم مهارات ريادة الأعمال. لذلك أوصت دراسة شروق الجهني ومحمد عسيري (٢٠٢٢، ص ٢٥) بضرورة إكساب الطلاب المهارات والخبرات الضرورية التي يحتاجها سوق العمل. بينما أشارت دراسة محمد الخزاعلة (٢٠١٨، ص ١٦٦) إلى أن المجال المعرفي جاء في الترتيب الأول، يليه المجال الوجداني، ثم السلوكي.

رابعاً: النتائج في ضوء فروض البحث.

النتائج في ضوء الفرض الأول: "توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالي)، ومستوى ثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - الوعي بمهارات ريادة الأعمال - الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية - الإجمالي) لدى الشباب الجامعي". وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

جدول (٦) معاملات الارتباط بين إدارة المعرفة بمحاورها وثقافة ريادة الأعمال بمحاورها لدى الشباب الجامعي.

قيمة معامل ارتباط بيرسون (١)				ثقافة ريادة الأعمال
إجمالي ثقافة ريادة الأعمال	الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية	الوعي بمهارات ريادة الأعمال	المعارف المرتبطة بريادة الأعمال	
٠,٧٠٠	٠,٤٥٤	٠,٦٩٤	٠,٦٩٤	إدارة المعرفة
٠,٥٣٩	٠,٣٤٧	٠,٥٣٣	٠,٥٣٩	اكتساب المعرفة
٠,٧١٢	٠,٤٩٨	٠,٦٩٤	٠,٦٩٧	مشاركة المعرفة
٠,٧٢٢	٠,٤٨٩	٠,٧٢٢	٠,٧٢٥	تطبيق المعرفة
الإجمالي				

*** دالة عند مستوي دلالة (٠,٠٠١)

تشير النتائج الموضحة بجدول (٦) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠,٠٠١ بين مستوى الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالي) وبين ثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - الوعي بمهارات ريادة الأعمال - الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية - الإجمالي) لدى الشباب الجامعي.

وتعزي الباحثة ذلك، أنه كلما ارتقى وارتفع وعي الشباب بإدارة المعرفة بكافة عملياتها من اكتساب ومشاركة وتطبيق المعرفة كلما ساهم ذلك بصورة إيجابية في رفع ثقافة ريادة الأعمال لديهم مما يبرهن على أهمية إجراء الدراسة الحالية، فلا شك أن المعرفة تفتح آفاقاً من الفكر المبتكر لدى الشباب وتضيء أذهانهم بأفكار ابداعية وتخطيط افضل نحو المستقبل، وذلك من شأنها إمداده بالمعارف والمهارات التي يتطلبها لريادة الأعمال مما تكون لديه ميلاً واتجاهاً إيجابياً نحو ممارسة الأعمال الريادية. ويتفق ذلك مع دراسة وثام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١، ص٤٤٦) التي أوضحت أنه كلما زادت قدرة الشباب على إدارة المعرفة كلما ساعد ذلك في إكسابهم الفكر الابداعي وتعزيز قدرتهم على حل المشكلات والتخطيط الأفضل للمستقبل، كما تتفق ودراسة أمل حسين (٢٠٢١، ص ٢٢٥) التي أوضحت أن لإدارة المعرفة الشخصية دور إيجابي في تحسين القدرة على ريادة الأعمال. كما تتفق مع دراسة عثمان الجميلي (٢٠٢٢، ص ٧٣) التي أوضحت وجود علاقة موجبة بين عمليات إدارة المعرفة والوعي بمهارات ريادة الأعمال. في ضوء ما سبق يمكن قبول الفرض الأول كلياً.

النتائج في ضوء الفرض الثاني: "توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في إدارة المعرفة بمحاورها (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالي) تبعاً للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية للدراسة (النوع - طبيعة الدراسة - الفرقة الدراسية - المستوى التعليمي للأم - الدخل المالي الشهري للأسرة)". ولإختبار صحة الفرض تم استخدام اختبار (ت) للتعرف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات وعي الشباب الجامعي في إدارة المعرفة (بمحاورها) تبعاً لنوع، طبيعة الدراسة، كما تم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه لإيجاد قيمة (ف) لدراسة المتغيرات (الفرقة الدراسية - المستوى التعليمي للأم - الدخل المالي الشهري للأسرة)، وتطبيق اختبار LSD لبيان اتجاه دلالة الفروق، والجداول من (٧) إلى (١٤) توضح ذلك :

- النوع:

جدول (٧) دلالة الفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى عينة البحث بإدارة المعرفة (بمحاورها) تبعاً للنوع (ن=٤٨٠).

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	أنثى ن=٢٧٤		ذكر ن=٢٠٦		البيان إدارة المعرفة	
			الإنحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	الإنحراف المعيارى	المتوسط الحسابى		
لصالح الذكور	٠,٠٠١	٤,١٢١	٤,٦	١٢,٦	٤٩,٨	١١,٢	٥٤,٤	إكتساب المعرفة
	٠,٠٠١	٣,٥٢٥	٢	٥,٥	٤٠,٩	٦,٩	٤٢,٩	مشاركة المعرفة
	٠,٠٠١	٤,٩٣٧	٣,٨	٧,٨	٤٢,٣	٨,٧	٤٦,١	تطبيق المعرفة
	٠,٠٠١	٤,٦٢٩	٨,٧	١٩,٥	١٢٢,٤	٢١,٦	١٤١,١	الإجمالى

يتضح من جدول (٧) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى (عينة البحث) بإدارة المعرفة بمحاورها (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالى) تبعاً للنوع عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ لصالح الذكور. فالذكور أكثر انفتاحاً واختلاطاً بالعالم الخارجى، وأكثر امتلاكاً للمهارات والقدرات الرقمية التي تؤهلهم لإكتساب المعارف والمعلومات المختلفة علاوة على الحرية المتاحة لهم بقدر أكبر من الإناث في التواصل مع الآخرين والمشاركة في الندوات والأنشطة الطلابية، إضافة إلى ما يتسم به الذكور عن الإناث في عدم الميل إلى احتكار المعرفة للتميز بها عن غيرهم كل هذه عوامل ساهمت في تميز الشباب الذكور عن الإناث في اكتساب ومشاركة وتطبيق المعرفة ومن ثم حسن استغلالها وادارتها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة وجيدة حماد وشيماء توفيق (٢٠١٩، ص١٩٣)، هجران الحرباوي وعاصم الشامام (٢٠٢٢، ص٦٩٦) التي أوضحت ان الذكور أكثر وعياً بإدارة المعرفة من الإناث. بينما يتعارض ذلك مع دراسة رياض دياب وآخرون (٢٠٢٣، ص٢١)، بلقيس الأثري (٢٠٢٣، ص٢٤٠) التي أوضحت عدم وجود فروق في الوعي بإدارة المعرفة تبعاً للنوع. وكذلك مع دراسة فاطمة ابو الفتوح وسناء النجار (٢٠٢٠، ص٤٧٥)، ونام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١، ص٤٤٠) التي أوضحت ارتفاع وعى الإناث عن الذكور بإدارة المعرفة.

- طبيعة الدراسة:

جدول (٨) دلالة الفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي عينة البحث بإدارة المعرفة (بمحاورها) تبعاً لطبيعة الدراسة (ن=٤٨٠).

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	عملية ن=٣٨١		نظرية ن=٩٩		البيان الوعى بإدارة المعرفة
			الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
الصالح العملية	٠,٠٥	٢,٣٩٨	٣,٢	١٢,٣	٥٢,٤	١١,٧	٤٩,٢
	٠,٠٥	٢,٢٥٢	١,٦	٦,٢	٤٢,١	٦,٣	٤٠,٥
	٠,٠٠١	٥,٦٤٢	٥,٢١	٨,٠٠	٤٥,٠١	٨,٦	٣٩,٨
	٠,٠٠١	٥,٥٨٩	١٢,٧٧	٢٠,١	١٣٨,٨	٢٠,٨	١٢٦,٠٢

يتضح من جدول (٨) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي عينة البحث (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة) - تطبيق المعرفة - الإجمالي) تبعاً لطبيعة الدراسة عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، ٠,٠٠١، ٠,٠٠١ لصالح طبيعة الدراسة العملية. وربما تعزي الباحثة ذلك إلى ما تتطلبه الدراسة العملية من كثرة البحث والإطلاع وجمع المعارف والمعلومات والاستنتاج المبني على التحليل الدقيق للتجارب العملية مما يسهم في ارتفاع مستوى إدارة المعرفة بعملياتها الثلاثة لدى الشباب الجامعي بالكليات العملية عن مثيلاتها النظرية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة وثام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١، ص ٤٤٠) والتي أوضحت وجود فروق في إدارة الشباب للمعرفة لصالح الكليات العملية. بينما تتعارض مع دراسة هجران الحرباوي وعاصم الشام (٢٠٢٢، ص ٦٩٦) التي أوضحت عدم وجود فروق في إدارة المعرفة تبعاً لمتغير التخصص الدراسي (علمي - نظري).

- الفقرة الدراسية:

جدول (٩) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي عينة البحث بإدارة المعرفة (بمحاورها) تبعاً للفرقة الدراسية (ن=٤٨٠).

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان الوعى بإدارة المعرفة
٠,٠٥	٢,٣٧٨	٤٩٦,٥٠٧ ١٤٦,٩٦٩	٣ ٤٧٦ ٤٧٩	١٤٨٩,٥٢٢ ٦٩٩٥٧,٢٦٩ ٧١٤٤٦,٧٩٢	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إكتساب المعرفة
٠,٠٥	٢,٨٧٢	١٠٩,٢٤٦ ٣٨,٠٣٥	٣ ٤٧٦ ٤٧٩	٣٢٧,٧٣٨ ١٨١٠٤,٥٩٣ ١٨٤٣٢,٣٣١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	مشاركة المعرفة
٠,٠٠١	٦,٢٩١	٤٢٨,٨٨٥ ٦٨,١٧٩	٣ ٤٧٦ ٤٧٩	١٢٨٦,٦٥٦ ٣٢٤٥٣,٠٤٢ ٣٣٧٣٩,٦٩٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	تطبيق المعرفة
٠,٠٥	٢,٩٣٨	١٢٦٠,١٢٥ ٤٢٨,٩٣٨	٣ ٤٧٦ ٤٧٩	٣٧٨٠,٣٧٥ ٢٠٤١٧٤,٧٠٦ ٢٠٧٩٥٥,٠٨١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإجمالي

يتضح من جدول (٩) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى عينة البحث بإدارة المعرفة بمحاورها (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالى) تبعاً للفرقة الدراسية عند ٠,٠٥، ٠,٠٠١ ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة، ويوضح جدول (١٠) ذلك:

جدول (١٠) اختبار L.S.D. للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى عينة البحث بإدارة المعرفة بمحاورها تبعاً للفرقة الدراسية (ن=٤٨٠)

إدارة المعرفة	الفرقة الدراسية	الأولى (م=٤٨,٦)	الثانية (م=٥١,١)	الثالثة (م=٥١,٧)	الأخيرة (م=٥٦,٥)
إكتساب المعرفة	الأولى	-	-	-	-
	الثانية	٢,٥٠٧-	-	-	-
	الثالثة	٣,٠٩٧-	٠,٥٩٠	-	-
	الأخيرة	٨,٠٠١-	٥,٤٩٤-	٤,٩٠٤-	-
مشاركة المعرفة	الفرقة الدراسية	الأولى (م=٢٨,٧)	الثانية (م=٤١,٨)	الثالثة (م=٤٢,١)	الأخيرة (م=٤٢,٨)
	الأولى	-	-	-	-
	الثانية	٣,١٠٢-	-	-	-
	الثالثة	٣,٣٩٨-	٠,٢٩٥-	-	-
تطبيق المعرفة	الأخيرة	٣,٠٧٨-	٠,٢٥١	٠,٣٢٠	-
	الفرقة الدراسية	الأولى (م=٢٩,٩)	الثانية (م=٤٤,٦)	الثالثة (م=٤٢,٤)	الأخيرة (م=٤٧,٦)
	الأولى	-	-	-	-
	الثانية	٤,٦٧٦-	-	-	-
الإجمالى	الثالثة	٣,٤٦٠-	١,٢١٦	-	-
	الأخيرة	٧,٦٦٨-	٢,٩٩٢-	٤,٢٠٨-	-
	الفرقة الدراسية	الأولى (م=١٢٧,٢)	الثانية (م=١٣٦,٨)	الثالثة (م=١٣٥,٩)	الأخيرة (م=١٤١,١)
	الأولى	-	-	-	-
الإجمالى	الثانية	٩,٥٦٥-	-	-	-
	الثالثة	٨,٧٨٣-	٠,٧٨١	-	-
	الأخيرة	١٣,٨٩٧-	٤,٣٣١-	٥,١١٣-	-
	الفرقة الدراسية	الأولى (م=١٢٧,٢)	الثانية (م=١٣٦,٨)	الثالثة (م=١٣٥,٩)	الأخيرة (م=١٤١,١)

♦دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ♦♦دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) ♦♦♦دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (١٠) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى عينة البحث بإدارة المعرفة بمحاورها (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالى) تبعاً للفرقة الدراسية لصالح الشباب الجامعى فى الفرقة الأخيرة. وربما يرجع ذلك إلى الخبرات التي يكتسبها الشباب القدامى في كيفية الحصول على المعلومات وكيفية مشاركتها وتبادلها علاوة على تطبيقها بالاسلوب الصحيح مما يجعلهم أكثر وعياً وممارسة لإدارة المعرفة مقارنة بغيرهم من الفرق الدراسية التي تسبقهم. ويتعارض ذلك مع دراسة كل من تهاىي الحمود (٢٠١٤، ص ٥٠)، وجيدة حماد وشيماء توفيق (٢٠١٩، ص ١٩٠) التي أوضحت ارتفاع الوعي بإدارة المعرفة لدى طلاب الفرقة الثانية بدرجة أكبر من باقي الفرق الدراسية الأخرى.

- المستوى التعليمي للأُم:

جدول (١١) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي عينة البحث بإدارة المعرفة (بمحاورها) تبعاً للمستوى التعليمي للأُم (ن=٤٨٠).

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان الوعى بإدارة المعرفة
٠,٠٥	٤,١٥٤	٦١١,٥٢٨ ١٤٧,٢٢٠	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	١٢٢٣,٠٥٦ ٧٠٢٢٣,٧٣٦ ٧١٤٤٦,٧٩٢	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إكتساب المعرفة
٠,٠٠١	١٦,٢٨٨	٥٨٩,١٨٣ ٣٦,١٧٢	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	١١٧٨,٣٦٦ ١٧٢٥٣,٩٦٥ ١٨٤٣٢,٣٣١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	مشاركة المعرفة
٠,٠٠١	١٨,٧١٨	١٢٢٧,٦٠٩ ٦٥,٥٨٦	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	٢٤٥٥,٢١٧ ٣١٢٨٤,٤٨١ ٣٣٧٢٩,٦٩٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	تطبيق المعرفة
٠,٠٠١	١٣,٤٤٨	٥٥٥٠,٠٣٣ ٤١٢,٦٩٤	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	١١١٠٠,٠٦٥ ١٩٦٨٥٥,٠١٦ ٢٠٧٩٥٥,٠٨١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإجمالي

يتضح من جدول (١١) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي (عينة البحث) بإدارة المعرفة (بمحاورها) (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالي) تبعاً للمستوى التعليمي للأُم عند ٠,٠٥، ٠,٠٠١. ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة، ويوضح جدول (١٢) ذلك:

يتضح من جدول (١٢) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي (عينة البحث) بإدارة المعرفة (بمحاورها) (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالي) تبعاً للمستوى التعليمي للأُم لصالح التعليم المرتفع.

وربما يرجع ذلك إلى ما يسهمه التعليم في حد ذاته من التنوير المعرفي للأفراد ومن ثم فارتفاع المستوى التعليمي للأُم يكسبها العديد من المعارف والمهارات التي تكسبها لأبنائها من خلال عمليات التنشئة، مما يساهم في رفع قدرة الأبناء وامتلاكهم الفكر الإداري السليم تجاه التعامل مع المعرفة منعكساً في النهاية على قدرته المرتفعة على إكتساب المعرفة ومشاركتها ونشرها بصورة صحيحة وكذلك تطبيقها والاستفادة القصوى منها في توظيف وتطوير مهاراته المستقبلية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من آيات الدياسطي وإيمان المستكاوي (٢٠١٥، ص ٨٠٦)، وجيدة حماد وشيماء توفيق (٢٠١٩، ص ١٨٧)، فاطمة ابو الفتوح وسناء النجار (٢٠٢٠، ص ٤٧٧)، التي أوضحت ارتفاع الوعي بإدارة المعرفة لصالح أبناء الوالدين ذوي المستوى التعليمي المرتفع. ويتعارض ذلك مع دراسة وثام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١، ص ٤٣٨)، بلقيس الأثري (٢٠٢٣، ص ٢٤٠) التي أوضحت عدم وجود فروق في إدارة المعرفة وفقاً لمستوى التعليم.

جدول (١٢) اختبار L.S.D. للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى عينة البحث بإدارة المعرفة بمحاورها تبعاً للمستوى التعليمى للأم (ن=٤٨٠)

إدارة المعرفة	تعليم الأم	منخفض (م=٤٨,٥)	متوسط (م=٥٢,٤)	مرتفع (م=٥٢,٨)
إكتساب المعرفة	منخفض	-	-	-
	متوسط	٢,٨٨٣	-	-
	مرتفع	٤,٢٦٥	٠,٣٨٢	-
مشاركة المعرفة	تعليم الأم	منخفض (م=٣٩,٩)	متوسط (م=٤١,٠١)	مرتفع (م=٤٣,٩)
	منخفض	-	-	-
	متوسط	١,٠٩٥	-	-
تطبيق المعرفة	مرتفع	٤,٠٤٠	٢,٩٤٥	-
	تعليم الأم	منخفض (م=٤١,٤)	متوسط (م=٤٢,٨)	مرتفع (م=٤٧,٢)
	منخفض	-	-	-
الإجمالي	متوسط	١,٤٢٧	-	-
	مرتفع	٥,٧٥٣	٤,٣٢٥	-
	تعليم الأم	منخفض (م=١٢٧,٤)	متوسط (م=١٣٦,٣)	مرتفع (م=١٤١,٣)
الإجمالي	منخفض	-	-	-
	متوسط	٨,٨٨٤	-	-
	مرتفع	١٣,٩١٣	٥,٠٢٨	-

♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) ♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

- الدخل المالى الشهرى للأسرة:

جدول (١٣) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى عينة البحث بإدارة المعرفة (بمحاورها) تبعاً للدخل المالى الشهرى للأسرة (ن=٤٨٠).

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان النوعى بإدارة المعرفة
٠,٠٥	٤,٢٧١	٢٦٢٨,٤٠٢ ١٤٧,١٤٩	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	١٢٥٦,٨٠٥ ٧٠١٨٩,٩٨٧ ٧١٤٤٦,٧٩٢	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إكتساب المعرفة
٠,٠٠١	١٥,٣٢٨	٥٥٦,٨٧٧ ٣٦,٣٠٧	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	١١١٣,٧٥٤ ١٧٣١٨,٥٧٧ ١٨٤٣٢,٣٣١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	مشاركة المعرفة
٠,٠٥	٣,٤١٩	٢٣٨,٤٣٩ ٦٩,٧٣٣	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	٤٧٦,٨٧٨ ٣٣٢٦٢,٨٢٠ ٣٣٧٢٩,٦٩٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	تطبيق المعرفة
٠,٠٠١	٩,١٢٠	٣٨٢٩,٦٤٤ ٤١٩,٩٠٧	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	٧٦٥٩,٢٨٩ ٢٠٠٢٩٥,٧٩٢ ٢٠٧٩٥٥,٠٨١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإجمالي

يتضح من جدول (١٣) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى (عينة البحث) بإدارة المعرفة بمحاورها (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة -

الإجمالي) تبعاً للدخل المالى الشهرى للأسرة عند ٠,٠٥، ٠,٠٠١، ولبين اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة، ويوضح جدول (١٤) ذلك:

جدول (١٤) اختبار L.S.D للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى عينة البحث بإدارة المعرفة بمحاورها تبعاً للدخل المالى الشهرى للأسرة (ن=٤٨٠)

إدارة المعرفة	الدخل الشهرى	منخفض (م=٥٠,٩)	متوسط (م=٥١,٨)	مرتفع (م=٥٥,٥)
إكتساب المعرفة	منخفض	-	-	-
	متوسط	٠,٩٩٠-	-	-
	مرتفع	٠,٦٦٩- ٠,٦٦٩	٠,٦٧٩- ٠,٦٧٩	-
مشاركة المعرفة	الدخل الشهرى	منخفض (م=٤٠,٩)	متوسط (م=٤١,٥)	مرتفع (م=٤٥,٣)
	منخفض	-	-	-
	متوسط	٠,٦١٩-	-	-
تطبيق المعرفة	مرتفع	٠,٣٩٠- ٠,٣٩٠	٠,٣٧٠- ٠,٣٧٠	-
	الدخل الشهرى	منخفض (م=٤٣,٢)	متوسط (م=٤٥,٢)	مرتفع (م=٤٥,٣)
	منخفض	-	-	-
الإجمالي	متوسط	٢,٠١٨- ٢,٠١٨	-	-
	مرتفع	٢,١٤٤-	٠,١٣٦-	-
	الدخل الشهرى	منخفض (م=١٣٣,٨)	متوسط (م=١٣٦,٤)	مرتفع (م=١٤٥,٤)
	منخفض	-	-	-
	متوسط	٢,٥٥٧-	-	-
	مرتفع	١١,٥٢٣- ١١,٥٢٣	٨,٩٦٦- ٨,٩٦٦	-

♦دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ♦دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) ♦دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (١٤) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى (عينة البحث) بإدارة المعرفة ومحاورها (إكتساب المعرفة - مشاركة المعرفة - تطبيق المعرفة - الإجمالي) تبعاً للدخل المالى الشهرى للأسرة لصالح الدخل الأسرى المرتفع. ويُعزى ذلك إلى أن ارتفاع دخل الأسرة يتيح لها توفير ما يحتاجه الأبناء من امكانيات مُعينة على صقل المعرفة لديهم حتى يتمكنوا من شراء الكتب والاشتراك في الدورات التدريبية والانترنت مما يُمكن الأبناء من اكتساب المعرفة ومشاركتها وتطبيقها بكفاءة. ويتفق ذلك مع دراسة كل من آيات الدياسطي وإيمان المستكاوي (٢٠١٥، ص ٨٠٣)، فاطمة ابو الفتوح وسناء النجار (٢٠٢٠، ص٤٧٨)، وقام معروف وأسماء الكردي (٢٠٢١، ص٤٣٨) التي أوضحت ارتفاع الوعي بإدارة المعرفة لصالح أبناء الأسر ذات الدخل المرتفع. وبذلك قد تحقق صحة الفرض الثاني كلياً.

النتائج في ضوء الفرض الثالث: توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات الشباب الجامعى عينة البحث في الوعي بثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - الوعي بمهارات ريادة الأعمال - الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية - الإجمالي) تبعاً للمتغيرات الاجتماعية والإقتصادية للدراسة (النوع - عمر الشاب - وظيفة الأب). وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم إجراء اختبار (ت) للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعى فى الوعي بثقافة ريادة

الأعمال (بمحاورها) تبعاً لـ (النوع)، وتم استخدام تحليل التباين أحادي الإتجاه لإيجاد قيمة (ف) لدراسة متغيرات (عمر الشباب - وظيفة الأب)، وتطبيق اختبار LSD لبيان اتجاه دلالة الفروق والجدول من (١٥) إلى (١٩) توضح ذلك :

- النوع:

جدول (١٥) دلالة الفروق بين متوسطات درجات الشباب الجامعي عينة البحث في الوعي بثقافة ريادة الأعمال (بمحاورها) تبعاً للنوع (ن = ٤٨٠).

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	أناث ن = ٢٧٤		ذكور ن = ٢٠٦		البيان
			الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٠٠١	٣,٩٥٩	٤	١٠,٥	٥٩,٧	١١,٤	٦٣,٧	ثقافة ريادة الأعمال
٠,٠١	٣,١٦٤	٤	١٢,٨	٧٦,٣	١٤,٨	٨٠,٣	معارف ريادة الأعمال
٠,٠٥	٢,٣٩٧	٢,٤	٩,١	٦٠,٥	١٠,٣	٦٢,٩	مهارات ريادة الأعمال
٠,٠٠١	٤,٦٨٣	١١,٩	٢٥,٧	١٩٢,٩	٢٩,٥	٢٠٤,٨	الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية
							الإجمالي

يتضح من جدول (١٥) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات وعي الشباب الجامعي (عينة البحث) بثقافة ريادة الأعمال ومحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - مهارات ريادة الأعمال - الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية - الإجمالي) تبعاً للنوع عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، ٠,٠١، ٠,٠٥ ويمكن أن تعزي الباحثة ذلك إلى التصورات المستقبلية التي تحملها الإناث فيما يتعلق بالعوائق التي قد تواجهها في المستقبل وقدرتها على تحقيق النجاح في مساعيها الريادية إضافة إلى القيود المتعلقة بمحدودية المجالات المتاحة أمامها كل ذلك قد يؤثر سلباً على معارفها ومهاراتها ومن ثم اتجاهاتها نحو ريادة الأعمال.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Sadeghi and Pihie(2012, p.195), Dempsey& Jennings(2014, p.25)، ساجدة اسكندر (٢٠٢٢، ص١٤٤) والتي أوضحت أن الذكور يمتلكون مهارات وكفاءة ريادية بدرجة أكبر من الإناث، بينما يتعارض ذلك مع دراسة موزة المقبالية وآخرون (٢٠٢١، ص٢٠٩)، شروق الجهني ومحمد عسيري (٢٠٢٢، ص٤٣) والتي أوضحت أن الإناث أكثر وعياً بثقافة ريادة الأعمال من الذكور. كما يتعارض مع دراسة نعمة رقبان وآخرون (٢٠٢٢، ص١٧٣)، هاني عبده (٢٠٢٣، ص٢٢٩) التي أوضحت عدم وجود فروق في الوعي باستراتيجيات وثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الجامعة وفقاً لمتغير النوع.

- عمر الشباب:

جدول (١٦) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي عينة البحث بثقافة ريادة الأعمال (بمحاورها) تبعاً لعمر الشباب (ن=٤٨٠).

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان
٠,٠٥	٣,٤٥٨	٤١٩,٦٤٣ ١٢١,٣٦٢	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	٨٣٩,٢٨٦ ٥٧٨٨٩,٥١٤ ٥٨٧٢٨,٨٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	معارف ريادة الأعمال
٠,٠١	٦,٣٦٧	١١٩٥,٨١٨ ١٨٧,٨٢٠	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	٢٣٩١,٦٣٧ ٨٩٥٨٩,٩٥٥ ٩١٩٨١,٥٩٢	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	مهارات ريادة الأعمال
٠,٠٠١	١٠,٤٨٢	٩٤٥,١٠٠ ٩٠,١٦١	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	١٨٩٠,١٩٩ ٤٣٠٧,٠٣٢ ٤٤٨٩٧,٢٣١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية
٠,٠٠١	١١,٥٦٠	٨٦٧٦,٩٠١ ٧٥٠,٦١٩	٢ ٤٧٧ ٤٧٩	١٧٢٥٣,٨٠٣ ٣٥٨٠٤٥,١٩٥ ٣٧٥٢٩٨,٩٩٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلي	الإجمالي

يتضح من جدول (١٦) وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي (عينة البحث) بثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - مهارات ريادة الأعمال - الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية - الإجمالي) تبعاً لعمر الشباب عند مستوى ٠,٠٥, ٠,٠١, ٠,٠٠١. ولبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة، ويوضح جدول (١٧) ذلك:

جدول (١٧) اختبار L.S.D. للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي عينة البحث بثقافة ريادة الأعمال بمحاورها تبعاً لعمر الشباب (ن=٤٨٠)

ثقافة ريادة الأعمال	عمر الشباب	أقل من ٢٠ سنة (م=٥٨,٣)	٢٠ > ٢٣ سنة (م=٦١,٨)	أكثر من ٢٣ سنة (م=٦٣,٩)
معارف ريادة الأعمال	أقل من ٢٠ سنة	-	-	-
	٢٠ > ٢٣ سنة	٣,٥٤٢ ^{***}	-	-
	أكثر من ٢٣ سنة	٥,٦١٦ ^{***}	٢,٠٧٤	-
مهارات ريادة الأعمال	عمر الشباب	أقل من ٢٠ سنة (م=٧٣,٩)	٢٠ > ٢٣ سنة (م=٧٨,٣)	أكثر من ٢٣ سنة (م=٨٥,٧)
	أقل من ٢٠ سنة	-	-	-
	٢٠ > ٢٣ سنة	٤,٣٢٠ ^{***}	-	-
الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية	أكثر من ٢٣ سنة	١١,٧٢٧ ^{***}	٧,٤٠٧ ^{***}	-
	عمر الشباب	أقل من ٢٠ سنة (م=٥٧,٩)	٢٠ > ٢٣ سنة (م=٦١,٦)	أكثر من ٢٣ سنة (م=٦٨,٥)
	أقل من ٢٠ سنة	-	-	-
الإجمالي	أقل من ٢٠ سنة	-	-	-
	٢٠ > ٢٣ سنة	٣,٦٣٤ ^{***}	-	-
	أكثر من ٢٣ سنة	١٠,٥٣١ ^{***}	٦,٨٩٧ ^{***}	-
الإجمالي	عمر الشباب	أقل من ٢٠ سنة (م=١٨٥,٨)	٢٠ > ٢٣ سنة (م=١٩٩,١)	أكثر من ٢٣ سنة (م=٢١٦,٠٤)
	أقل من ٢٠ سنة	-	-	-
	٢٠ > ٢٣ سنة	١٣,٢٢٢ ^{***}	-	-
أكثر من ٢٣ سنة	٢٠,٢٧٦ ^{***}	١٦,٩٥٢ ^{***}	-	

♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) ♦♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (١٧) وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى (عينة البحث) بثقافة ريادة الأعمال ومحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - مهارات ريادة الأعمال - الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية - الإجمالى) تبعاً لعمر الشاب لصالح الشباب فى الفئة العمرية (أكثر من ٢٣ سنة).

أى أن الشباب الأكبر عمراً هم الأكثر وعياً وإماماً بثقافة ريادة الأعمال مقارنة بمن هم أقل عمراً نظراً لزيادة حصيلتهم المعرفية ومرورهم بالعديد من الخبرات الحياتية التي تكسبهم المهارات وتجعلهم أكثر جرأة وأقدر على تحمل المسئولية وحل المشكلات المختلفة مما يكسبهم توجهاً إيجابياً نحو ممارسة الأعمال الريادية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ايمان العرجاوي (٢٠٢١، ص١٢٠) والتي أوضحت أن الشباب الأكبر عمراً هم الأكثر اتجاهاً نحو ريادة الأعمال، في حين تتعارض مع دراسة كل من (Jaafar, et al. (2010, p.55)، حازم أبوسمرة (٢٠١٧، ص١٠٦)، نعمة رقبان وآخرون (٢٠٢٢، ص١٦٨) والتي أوضحت عدم وجود فروق في استراتيجيات ومهارات ريادة الأعمال تبعاً لعمر الطلاب.

- وظيفة الأب:

جدول (١٨) تحليل التباين أحادي الإتجاه للفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى عينة البحث بثقافة ريادة الأعمال (بمحاورها) تبعاً لوظيفة الأب (ن=٤٨٠).

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان ثقافة ريادة الأعمال
٠,٠٢	٢,٩٣٥	٣٥٤,١٥٨ ١٢٠,٦٥٧	٤ ٤٧٥ ٤٧٩	١٤١٦,٦٣١ ٥٧٣١٢,١٦٩ ٥٨٧٢٨,٨٠٠	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	معارف ريادة الأعمال
٠,٠١	٢,٩٠٤	٧٣١,٩٦٣ ١٨٧,٤٨٢	٤ ٤٧٥ ٤٧٩	٢٩٢٧,٨٥٠ ٨٩٠٥٣,٧٤١ ٩١٩٨١,٥٩٢	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الوعى بمهارات ريادة الأعمال
٠,٠٠١	٨,٩٢٥	٧٨٤,٦٢٥ ٨٧,٩١٣	٤ ٤٧٥ ٤٧٩	٣١٣٨,٤٩٩ ٤١٧٥٨,٧٣٢ ٤٤٨٩٧,٣٣١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية
٠,٠٠١	٥,١٧٩	٣٩٢١,٩٣١ ٧٥٧,٢٨٧	٤ ٤٧٥ ٤٧٩	١٥٦٨٧,٧٢٦ ٣٥٩٧١١,٢٧٢ ٣٧٥٣٩٨,٩٩٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الإجمالى

يتضح من جدول (١٨) وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعى (عينة البحث) بثقافة ريادة الأعمال بمحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - الوعى بمهارات ريادة الأعمال - الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية - الإجمالى) تبعاً لوظيفة الأب عند مستوى ٠,٠٠١، ٠,٠١، ٠,٠٥. وبيان اتجاه دلالة الفروق تم تطبيق اختبار LSD للمقارنات المتعددة، ويوضح جدول (١٩) ذلك:

جدول (١٩) اختبار L.S.D. للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي عينة البحث بثقافة ريادة الأعمال بمحاورها تبعاً لوظيفة الأب (ن=٤٨٠)

ثقافة ريادة الأعمال	وظيفة الأب	حكومي (٦١=م)	خاص (٦٠,٥=م)	عمل حر (٦٥,٣=م)	معاش (٦١,٣=م)	بدون عمل (٥٩,٦=م)
معارف ريادة الأعمال	حكومي	-	-	-	-	-
	خاص	٠,٤٤٦	-	-	-	-
	عمل حر	٥٠٠,٢٩٩	٤٠٠,٧٤٥	-	-	-
	معاش	٠,٢٩٥	٠,٧٤١	٤٠٠,٠٠٣	-	-
	بدون عمل	١,٤٢٩	٠,٩٨٣	٥٠٠,٧٢٨	١,٧٢٤	-
الوعي بمهارات ريادة الأعمال	وظيفة الأب	حكومي (٧٧,٧=م)	خاص (٧٥,٢=م)	عمل حر (٨٢,٣=م)	معاش (٧٥,٥=م)	بدون عمل (٨٠,٣=م)
	حكومي	-	-	-	-	-
	خاص	٢,٤٩٩	-	-	-	-
	عمل حر	٤٠٠,٥٢٦	٧٠٠,٠٢٥	-	-	-
	معاش	٢,٢٥٥	٠,٢٤٣	٦٠٠,٧٨١	-	-
بدون عمل	٢,٦٠٥	٥٠٠,١٠٤	١,٩٢٠	٤٠٠,٨٦٠	-	
الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية	وظيفة الأب	حكومي (٥٩,٥=م)	خاص (٥٩,١=م)	عمل حر (٦٥,٨=م)	معاش (٦٠,١=م)	بدون عمل (٦٤,٤=م)
	حكومي	-	-	-	-	-
	خاص	٠,٤٥١	-	-	-	-
	عمل حر	٦٠٠,٣٠٩	٦٠٠,٧٦١	-	-	-
	معاش	٠,٥٤٣	٠,٩٩٥	٥٠٠,٧٦٥	-	-
بدون عمل	٤٠٠,٨٤٥	٥٠٠,٢٩٧	١,٤٦٣	٤٠٠,٣٠٢	-	
الإجمالي	وظيفة الأب	حكومي (١٩٤,٩=م)	خاص (١٩٤,١=م)	عمل حر (٢١٠,٣=م)	معاش (١٩٤,٤=م)	بدون عمل (٢٠١,٣=م)
	حكومي	-	-	-	-	-
	خاص	٠,٨٠٨	-	-	-	-
	عمل حر	١٥٠,٢٨٥	١٦٠,١٩٣	-	-	-
	معاش	٠,٥٨٢	٠,٢٢٥	١٥٠,٩٦٨	-	-
بدون عمل	٦٠٠,٤٣٦	٧٠٠,٢٤٤	٨٠٠,٩٤٨	٧٠٠,٠١٩	-	

♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠١) ♦♦ دال عند مستوى دلالة (٠,٠٠١)

يتضح من جدول (١٩) وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي (عينة البحث) بثقافة ريادة الأعمال ومحاورها (المعارف المرتبطة بريادة الأعمال - الوعي بمهارات ريادة الأعمال - الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادية - الإجمالي) تبعاً لوظيفة الأب لصالح أبناء الآباء الذين يمتنون الأعمال الحرة. وتعزي الباحثة ذلك إلى ان امتلاك الآباء للعمل الحر وقيامهم بمشروعات خاصة من شأنه تعزيز معرفتهم بمقومات نجاح أو فشل المشروعات بل وتحقيق الريادة من خلالها، الأمر الذي ينتقل بصورة مباشرة إلى الأبناء ويكون لديهم ثقافة عامة حول ريادة الأعمال وما تتطلبه من معارف ومهارات وخصائص من الضروري أن يتمتع بها الشخص الريادي ومن ثم تكوين اتجاهها إيجابياً نحو ممارسة الأعمال الريادية. تتفق مع دراسة كل من ريم رمضان (٢٠١٢)

ص٣٨٠) ، نعمة رقبان وآخرون(٢٠٣، ص٥٧٧) التي أوضحت أن أبناء الآباء الذين يعملون عملاً حر ويمتلكون مشروعاً خاصاً لديهم مستوى مرتفع من مهارات ريادة الأعمال. بينما تتعارض مع دراسة حنان الجهني(٢٠١٩، ص٢٤٧) التي أوضحت عدم وجود فروق في مهارات ريادة الأعمال تبعاً لوظيفة الاب. وبالتالي يمكن قبول الفرض الثالث كلياً.

النتائج في ضوء الفرض الرابع: تختلف نسبة مشاركة المتغيرات المدروسة (المتغيرات الإجتماعية والإقتصادية - محاور إدارة المعرفة) مع المتغير التابع (الوعي بثقافة ريادة الأعمال) لدى الشباب الجامعى طبقاً لأوزان معامل الإنحدار ودرجة الإرتباط مع المتغير التابع. للتحقق من صحة الفرض تم استخدام اسلوب تحليل الانحدار المتدرج باستخدام طريقة (الخطوة المتدرجة إلى الامام Stepwise).

جدول (٢٠) معاملات الانحدار باستخدام طريقة الخطوة المتدرجة إلى الامام للمتغير المستقل (المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية - محاور إدارة المعرفة) مع المتغير التابع (الوعي بثقافة ريادة الأعمال) لدى الشباب الجامعى (ن=٤٨٠)

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	معامل الانحدار	قيمة (ف)	نسبة المشاركة R^2	معامل الارتباط R	المتغيرات	الثقافة ريادة الأعمال
٠,٠٠١	***٤,٨٨٠	١٤,٣٦٣	***٢٢,٩٠٨	٠,٠٤٦	٠,٢١٤	عمر الشاب	
٠,٠١	**٢,٢٤٠	٥,٧٠٧	**١٩,٢٦٩	٠,٠٢٩	٠,٢٧٣	المستوى التعليمي للأزم	
٠,٠١	**٢,٩٥٢	٤,٧٧٠	**١٦,١٣٣	٠,٠١٧	٠,٣٠٤	المستوى التعليمي للأب	
٠,٠٥	*٢,٢٢٧	٣,٧٣٦	*١٣,٤٤٠	٠,٠١	٠,٣١٩	الدخل المالى الشهرى للأسرة	
٠,٠٠١	***١٠,٣١٤	١,٩٨٨	***٤٩٠,٧٧٣	٠,٥٠٧	٠,٧١٢	إكتساب المعرفة	مصادر الإدارة المعرفة
٠,٠٠١	***٩,٠٨٨	١,٩١٨	***٣٣٠,٥٠٩	٠,٠٧٤	٠,٧٦٢	مشاركة المعرفة	
٠,٠٥	*٢,٠٠٢	٠,٤٩٢	*٢٢٣,٠٦٤	٠,٠٠٣	٠,٧٦٤	تطبيق المعرفة	

يوضح جدول (٢٠) أن مجموع ما تفسره المتغيرات المستقلة موضع الدراسة من التباين في المتغير التابع هو ١٠,٢ - ٥٨,٤% على الترتيب مما يؤكد وجود متغيرات أخرى لديها قوة تفسيرية أعلى لهذه العملية، الأمر الذي يبقى المجال مفتوحاً لمزيد من الإجتهدات حول ثقافة ريادة الأعمال والعوامل التي تحققها بدرجة أكثر لدى الشباب الجامعى. وقد بينت النتائج أن محور إكتساب المعرفة هو المحور الأكثر تأثيراً معنوياً في تفسير التباين في الوعي بثقافة ريادة الأعمال حيث بلغت قيمة (ف) (٤٩٠,٧٧٣) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوي دلالة ٠,٠٠١ ، كما بلغت قيمة نسبة المشاركة (٠,٥٠٧) مما يعني أن محور إكتساب المعرفة يفسر ٥٠,٧% من التباين الكلي الحادث في مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال. وذلك يجعل من الضروري اهتمام الأسرة والجامعات ببذل المزيد من الجهد نحو توعية الشباب بمصادر اكتساب المعرفة وكذلك السعي نحو توفيرها. يتفق ذلك مع دراسة نوال الراجح وحنان الزين (٢٠١٥، ص٣٩٩) والتي أشارت إلى أن اكتساب المعرفة

وتخزينها تسهم بدرجة كبيرة في تطوير أداء الأفراد وزيادة الدافعية لإبتكار أفكار جديدة مما ينعكس على أدائهم المهني .

كما تبين أن متغير عمر الشاب يليه المستوى التعليمي للأب ثم دخل الأسرة هي المتغيرات الأكثر تأثيراً معنوياً في تفسير التباين في مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. ويتفق ذلك مع دراسة حنان أبو صيري وآخرون (٢٠٢٣، ص ٣٨٢) التي أوضحت أن كلاً من المستوى التعليمي للأب وتأثير في الوعي بريادة الأعمال. وكذلك مع دراسة دعاء حافظ وتغريد بركات (٢٠٢١، ص ٤٠٥) التي أوضحت أن مستوى دخل الأسرة وتعليم الأم تأثير معنوي في توجه الشباب للريادة المستقبلية. كما يتفق مع دراسة محمد اليحيى (٢٠٢٢، ص ٤٣) والتي أوضحت أن للخصائص الشخصية تأثير إيجابي ومباشر على الاتجاه نحو ريادة الأعمال ؛ في حين أن البيئة التعليمية ليس لها نفس التأثير على ريادة الأعمال، لذلك أوصت هذه الدراسة بضرورة إيجاد بيئة تعليمية داعمة لنشر ثقافة الأعمال خاصة بين الشباب الجامعي. وبالتالي يمكن قبول الفرض الرابع كلياً.

ملخص لأهم النتائج:

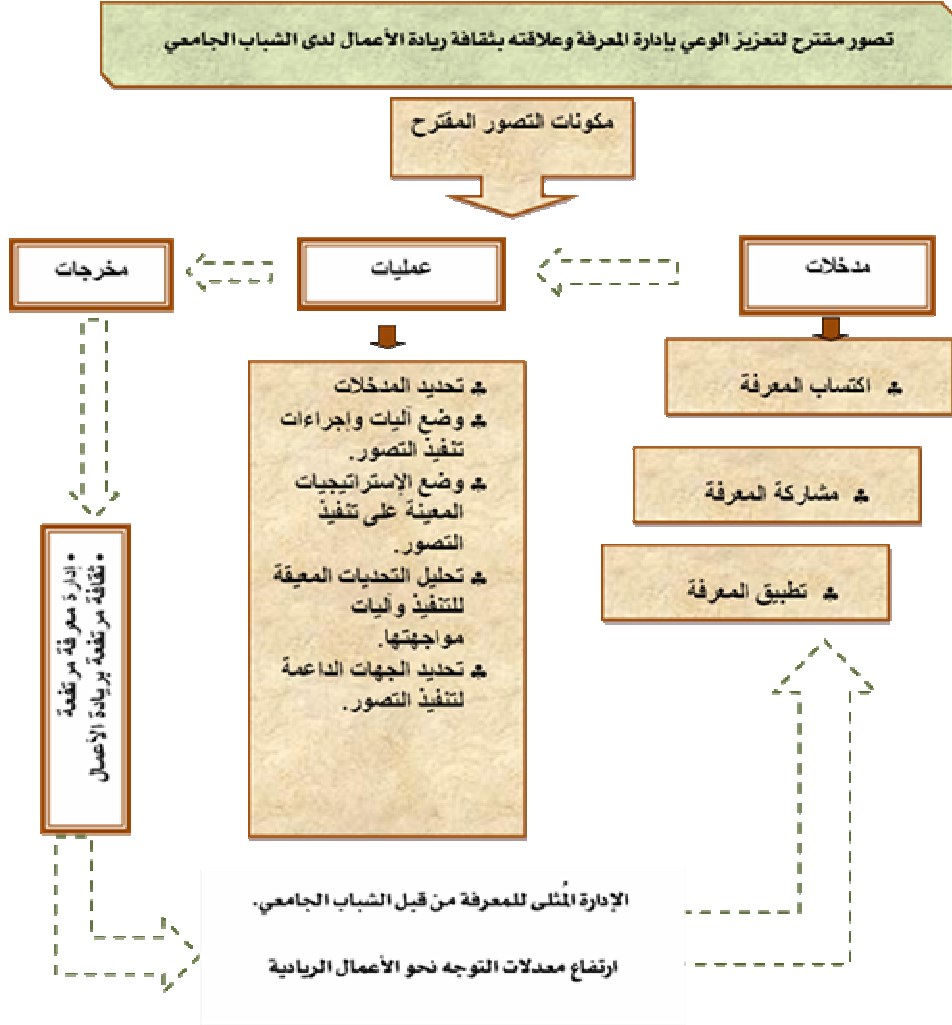
١. أن أغلبية افراد العينة من الشباب الجامعي لديهم مستوى وعى متوسط ومنخفض بإدارة المعرفة بنسبة بلغت ٨٠.٢٪، وأن محور إكتساب المعرفة قد احتل المرتبة الأولى بين باقي محاور إدارة المعرفة، تلاه محور تطبيق المعرفة، وفي المرتبة الثالثة محور مشاركة المعرفة.
٢. أن ما يقارب من ثلثي العينة ذوي مستوى متوسط ومنخفض من ثقافة ريادة الأعمال بنسبة بلغت ٧٩.٦٪ للمستويين معاً. وأن محور الوعي بمهارات ريادة الأعمال جاء في مقدمة محاور ثقافة ريادة الأعمال، تلاه في المرتبة الثانية محور الإتجاه نحو ممارسة الأعمال الريادة، وجاء في الترتيب الثالث والأخير محور المعارف المرتبطة بريادة الأعمال .
٣. وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين مستوى الوعي بإدارة المعرفة بمحاورها وثقافة ريادة الأعمال بمحاورها لدى الشباب الجامعي.
٤. وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي (عينة البحث) بإدارة المعرفة ومحاورها تبعاً للنوع لصالح الذكور، وتبعاً لطبيعة الدراسة لصالح لطبيعة الدراسة العملية، وتبعاً للفرقة الدراسية لصالح الشباب الجامعي في الفرقة الأخيرة، وتبعاً للمستوى التعليمي للأب لصالح التعليم المرتفع، وتبعاً للدخل الأسري لصالح الدخل المرتفع.
٥. وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات وعى الشباب الجامعي (عينة البحث) بثقافة ريادة الأعمال ومحاورها تبعاً للنوع لصالح الذكور، وتبعاً لعمر الشاب لصالح الشباب في الفئة العمرية (أكثر من ٢٣ سنة)، وتبعاً لوظيفة الأب لصالح الآباء العاملين في العمل الحر.
٦. أن محور إكتساب المعرفة وعمر الشاب الجامعي من أكثر المتغيرات التي تفسر التباين الكلي الحادث في مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال.

استناداً لما تم عرضه النتائج الوصفية ونتائج الفروض البحثية للبحث الحالي تقدم الباحثة "تصور مقترح لتعزيز الوعي بإدارة المعرفة وعلاقته بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي"
أسس بناء التصور:

في ضوء ما تم التوصل إليه في البحث الحالي من نتائج، واستناداً إلى المراجعة العلمية للأطر النظرية التي اعتمدت عليها الدراسة والمتعلقة بإدارة المعرفة وريادة الأعمال، وانبثاقاً من أهمية فئة الشباب الجامعي لكونهم الفئة الأكثر استهدافاً للتأهيل والتمكين ليصبحوا خريجين على قدر عالي من المعرفة التي تؤهلهم لريادة الأعمال والحياة المستقبلية، تم وضع التصور المقترح لتعزيز وعي الشباب الجامعي بإدارة المعرفة لدورها الهام في إكسابهم ثقافة ريادة الأعمال.

منطلقات التصور:

- الإعراف بالمعرفة كموجودات جوهرية، تتفوق أهميتها على أهمية الموجودات المادية؛ حيث أصبح يطلق على المعرفة المورد التجاري الذي يدر عائداً حيث تتحدد قدرة الشباب على ريادة الأعمال بمقدار إلمامهم ومعرفتهم بمصادر المعرفة وكيفية تطبيقها والاستفادة منها في اختيار مشروع ريادي يحقق لهم عائداً مناسباً ويخدم المجتمع من ناحية أخرى.
- الإستثمار في المعرفة مرهون بقدرة الجامعات والمؤسسات المعنية بذلك على توجيه المعرفة المناسبة إلى الشباب بل وتبصيرهم بكيفية تطبيق عملياتها.
- حرص الدولة على أن يكون خريجي الجامعات على قدر عالي من المعرفة التي تكسبهم المهارات المؤهلة إلى الريادة في سوق العمل.



الإستراتيجيات المعنية على تنفيذ التصور

- الاستراتيجية الترميزية: و تتمحور حول التكتيكات التي تتبعها الجامعة والأسرة لتوفير الحاسب الآلي والإنترنت، ويجري بموجبها ترميز وخزن المعرفة في قواعد يمكن الوصول إليها.
- الاستراتيجية الشخصية: ترتبط هذه الاستراتيجية بالشباب الجامعي المستهدف إكسابهم المعارف والمهارات المرتبطة بإدارة المعرفة، وتجرى المشاركة فيها من خلال الاتصال المباشر بين الأشخاص وهي لا تلغي دور الأجهزة الالكترونية ولكنها تعدها أدوات مساعدة للأشخاص في توصيل المعرفة وليس في خزنها، وتركز على استراتيجية الحوار والمناقشة بين الأفراد.

- استراتيجية الإتصال و التوجه نحو الأفراد: وهي التي تعتمد على خبرات ومهارات الأفراد، ولا يمكن تنفيذ هذه الاستراتيجية إلا من خلال العمل المشترك مع الأفراد في فرق العمل، وتتم عملية الإتصال بهدف التغلب على المشكلات المعرقة لتنفيذ التصور.
- استراتيجية النمو التدريجي: يتم استخدام هذه الإستراتيجية في إدارة المعرفة للجامعات ذات الموارد المحدودة بشكل تدريجي إن كانت أوضاع الجامعة مناسبة لذلك ، من خلال اهتمام الأفراد ببناء القدرة على إدارة المعرفة.
- استراتيجية التروي الحذر: حيث تستند إلى إدارة المعرفة بحذر مما يقلل من مخاطر المجازفة غير المحسوبة، ومن ثم اكساب الشباب عبر ذلك مهارات ريادية تمكنهم من قيادة المستقبل بجدارة.
- إستراتيجية التوسع والعصف الذهني : والتي تركز على ابتكار المعرفة الجديدة من خلال المعرفة القائمة وتقديم افكار مبتكرة خارج الصندوق لمشكلة محددة.
- إستراتيجية التحقق : وتركز على بناء المجال المعرفي ونقل المعرفة من المصادر الخارجية لتحقيق أهداف إبداعية.
- استراتيجية التنمية والتدريب: لعقد الدورات التدريبية بهدف تنمية الوعي بإدارة المعرفة وكيفية الإستغلال الأمثل لها في تحقيق ريادة الأعمال.
- إستراتيجية إدارة التغيير: إذ يتم التغيير من أفكار ومعتقدات الشاب الجامعي حول تبني تطبيق عمليات إدارة المعرفة وكذلك تغيير توجههم نحو ريادة الأعمال.

مداخل تنفيذ التصور المقترح



المدخل الأول: آليات اكتساب المعرفة

- قيام الجامعات بحصر احتياجات الطلاب المعرفية وتحديد المستوى المعرفي المرجو الوصول اليه.
- تحفيز الاسرة الشباب على قراءة الكتب وحضور الندوات الثقافية والمؤتمرات.
- تحديد رأس المال المعرفي الذي تمتلكه الجامعة من خلال إعداد سجلات تضم جميع الأصول المعرفية التي تمتلكها الجامعة، وبذلك تتمكن من تحديد الفجوات المعرفية الخاصة بها والسعى إلى استكمالها من خلال توجيه الموارد اللازمة لدعم رأس المال.

- تشكيل وحدات للتدريب والتنمية في الجامعات المختلفة لتحديد الفجوة المعرفية لدى الطلاب والتخطيط إلى سدها من خلال تقديم البرامج التدريبية المختلفة شهرياً وبرنامجاً رمزياً كمصدر هام في اكتساب المعرفة والخبرات .
- انشاء وحدة المعرفة والتعلم بالكليات والتي تهدف إلى تقديم أنشطة تثقيفية للطلاب بصورة دورية والتي من شأنها أن تسهم في إثراء النمو المعرفي لديهم.
- تزويد مكتبات الجامعات بأحدث الكتب العلمية الورقية والرقمية التي تسهم في إنتاج المعرفة وحصول الشباب الجامعي علي معارف جديدة في كافة المجالات الحياتية.
- تطوير البوابة الرقمية للجامعات المختلفة وتحديثها بشكل مستمر وتوظيفها في نشر المعارف والمعلومات المختلفة وتدريب الطلاب على كيفية الاستفادة منها.
- تنظيم لقاءات دورية تجمع بين الطلاب و رجال الأعمال بسوق العمل يتم خلالها اكتساب المعارف والمهارات الداعمة لريادة الأعمال وكيفية تطويع عمليات المعرفة لإكتساب ذلك.
- إيجاد بنية معلوماتية تحتية للجامعات قادرة على تسهيل الاتصال بالمجتمع الخارجي، بما يسهم في استجلاب المعرفة والاستفادة من خبرات الآخرين.
- العمل على تعزيز إدارة المعرفة وتطبيق عملياتها من خلال إيجاد قاعدة بيانات ونظم للمعلومات قادرة على تزويد الشباب بما يحتاجون من معلومات كمية ونوعية في الوقت المناسب وبالشكل المناسب.
- تنظيم حضور الطلاب حلقات النقاش واللقاءات العلمية المختلفة بالقسم العلمي لإكتساب الخبرات والمعارف.
- الزام الطلاب بالحصول على دورات محو الأمية الرقمية لتطوير قدراتهم المعرفية.
- تخصيص درجات تقييمية داخل المقرر الدراسي للتعلم الذاتي الذي يقوم به الطالب على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة.
- تقديم حوافز تشجيعية للطلاب ذوي الأفكار المبتكرة والرؤي الإبداعية في ريادة أسواق العمل .
- ربط الخطط الاستراتيجية بكليات الجامعة مع آليات ومخرجات عمليات إدارة المعرفة.
- تخصيص استاذ المقرر زمن وقدره ١٠ دقائق من كل محاضرة بهدف الحوار والمناقشة بين الطلاب حول موضوع محدد مما يسهم في العصف الذهني وإنتاج المعرفة وتنوعها .
- إجراء الزيارات الميدانية للشركات والمؤسسات مما يسهم في اكتساب الطلاب العديد من معارف ومهارات العمل الفنية.
- عقد لقاءات تعريفية في بداية كل عام دراسي تجمع بين الشباب الجامعي وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقائمين على الأنشطة الطلابية بالكلية لتعريف الطلاب بعمليات إدارة المعرفة في المجال الدراسي.
- تعريف الطلاب بمصادر المعرفة الموثوق فيها التي من الممكن الاستعانة بها في الأنشطة الدراسية.

- التطوير والتحديث المستمر لقواعد البيانات المعرفية ومستودعات المعرفة بحيث تتوافق مع المستجدات المعرفية في كل تخصص على حدة، حتى يتمكن الأفراد في المجتمع الجامعي من الوصول الحر للمعلومات الحديثة والمتجددة بشكل مستمر.
- تطوير المناهج والمقررات الأكاديمية بالجامعة ويتم ذلك وفق المستجدات العلمية والمعرفية في مجال التخصص.

المدخل الثاني: آليات مشاركة المعرفة

- تحفيز الطلاب من خلال تكوين فرق عمل بالمحاضرات على تبادل الأفكار والوثائق والمعلومات والخبرات فيما بينهم، تقديم حوافز تشجيعية للمجموعة الأكثر تميزاً.
- تدشين منصات علمية متخصصة بالكليات والجامعات المختلفة لتسهيل عمليات التواصل وتبادل المعرفة بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وبين الطلاب
- بناء شبكة اتصال داخلية فعالة بين الأفراد داخل المجتمع الجامعي تساعد على تبادل المعارف والخبرات ومشاركتها فيما بينهم مما يساهم في تعزيز العمل الجامعي وإنجاز المهام المطلوبة وتسهيل عملية مشاركة المعرفة.
- تقسيم الطلاب بالمحاضرات إلى مجموعات ويطلب من كل مجموعة حل مشكلة مهنية محددة مما يشجع على إيجاد الحلول للمشكلات، وتطوير الشبكات الاجتماعية.
- قيام الجامعات بتوزيع دليل ارشادي ومطويات في إدارة المعرفة وعملياتها على الشباب الجامعي للعمل على نشر المعرفة وتوزيعها.
- تخصيص الاول من كل شهر لإقامة صالون ثقافي يجمع أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بالجامعات ورجال الأعمال مما يساهم في نشر المعارف المرتبطة بريادة الأعمال.
- تنظيم مسابقات طلابية مع جامعات أخرى مما يساهم في نشر المعرفة ومشاركتها بما يعزز التنمية المعرفية.
- تحفيز الاسرة الابناء على ضرورة مشاركة المعرفة وعدم احتكارها وأن تغرس فيهم ان مشاركتها تزيدها وتنميها.

المدخل الثالث: آليات تطبيق المعرفة

- عقد مسابقات حول أفضل آلية لتوظيف نتائج المعلومات تجاه فكرة محددة والاستفادة منها في خلق فرصة عمل وكذلك في خدمة المجتمع .
- تدريب الشباب الجامعي على القيام بمشروع صغير خاص وتوظيف المعرفة المكتسبة في تحقيق الريادة والربحية له.
- تفعيل مقررات الحاسب الآلي وتوفير البنية التحتية والأجهزة التي تتيح للطلاب تطبيق المعرفة الرقمية مما يساهم في تنمية مهاراته ومعارفه.
- بناء الهياكل التنظيمية المرنة بالجامعات التي تتسم بالقدرة على إدارة عمليات المعرفة بفاعلية، وتهيئة البيئة التنظيمية من خلال القيادة الجامعية والتي تقوم بعقد العديد من

- المحاضرات والندوات حول كيفية إدارة المعرفة والاستفادة منها وتحسين مهارات الخريجين وتمكينهم من إنشاء مشاريع ريادية.
- تنظيم فاعليات ومبادرات مجتمعية تشجع الطلاب على تطبيق ما اكتسبوه من معارف على أرض الواقع.
- الإعتماد على الأساليب الحديثة في تقييم وقياس الوضع الحالي للمؤسسات التعليمية مما يسهم في إجراء مقارنة مرجعية وذلك من خلال تحليل البيئة الداخلية للجامعات وتحديد الفرص المتاحة والتي ينبغي استثمارها ومعرفة التحديات التي بمثابة تهديدات لتطبيق الشباب الجامعي لعمليات المعرفة.
- رعاية الموهوبين والمبدعين في تطبيق المعارف المكتسبة في حل المشكلات المهنية والخاصة بمجال دراستهم وتوفير المتطلبات اللازمة لهم من تنمية مهاراتهم وقدرتهم المعرفية مما يسهم في دفعهم نحو مزيد من الابتكار ومن ثم ريادة أسواق العمل.
- اعتماد الجامعة على التطوير المكثف والمبكر للكفاءات من الشباب الجامعي من خلال وضعهم في مشكلات عمل حقيقية مع وجود إشراف عليهم.
- تتيح الأسرة للابناء فرصة تطبيق ما اكتسبوه من معارف من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويضهم للأعمال المختلفة.

متطلبات تنفيذ التصور المقترح

- البدء بتطوير عمليات إدارة المعرفة وذلك من خلال تخصيص وحدة إدارة المعرفة بالجامعات، واعتبارها وحدة مستقلة تكون تحت قيادة مدير الجامعة يتم من خلالها تنظيم عمليات المعرفة ونشرها ومشاركتها وتطبيقها.
- تطبيق إدارة المعرفة وعملياتها في المحاضرات والدروس العملية الأمر الذي سيسهم في نشر المعرفة وتوليدها وتطبيقها، كما يدعم عملية تبادل المعلومات بين الشباب الجامعي.
- إعداد خطة استراتيجية لتطبيق إدارة المعرفة في تحسين المخرجات التعليمية و إكساب الشباب الجامعي ثقافة ريادة الأعمال مما يُمكن الطلاب داخل الجامعة من الاتجاه نحو تحقيق الأهداف المستقبلية المرجوة ، ويتم من خلالها تحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، والتعرف على أهم الفرص المتاحة و التهديدات التي تقف عائقاً أمام تحقيق ذلك.
- توفير بنية تحتية مناسبة ومؤهلة لإكتساب الطلاب المعرفة والعمل على مشاركتها وتطبيقها في مواقف عملية محاكية للواقع.
- تنمية مهارات الطلاب وزيادة قدرتهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة المعرفة و العمل على نشرها والاستفادة منها ومشاركتها وتطبيقها، والاستفادة من مصادر المعلومات الإلكترونية في عملية التطوير الذاتي المستمر.
- تخصيص وحدات لدعم ثقافة ريادة الأعمال ورفع القدرة على إنتاج أفكار إبداعية خلاقة، كما يتم من خلالها دعم الخريجين ومساعدتهم على حل مشكلاتهم التي تواجههم في بيئة العمل

ومساعدتهم فى تحويل أفكارهم المبدعة إلى تطبيقات فعالة تعود بالنفع على الجامعة والمجتمع.

النتائج المرجوة من تنفيذ التصور المقترح

- تطوير عمليات (مداخل) إدارة المعرفة لدى الشباب الجامعي.
- تكوين بيئة تعليمية مستدامة داعمة على التعلم والتطوير الذاتي والاستغلال الامثل للمعارف وحسن توظيفها في إيجاد فرص عمل مناسبة.
- خفض معدلات البطالة بين الشباب الجامعي وتوجههم نحو ممارسة الأعمال الريادية.

الجهات الداعمة لتنفيذ التصور المقترح

- وزارة الإعلام: نشر فكرة التصور المقترح ومداخله ، ومعوقات ومتطلبات تنفيذه .
- وزارة المالية: تقديم الدعم المادي والتسهيلات المادية.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: توظيف بحوث الكليات المشتملة ضمن تخصصاتها على تخصص إدارة المنزل والمؤسسات في إجراء بحوث إرشادية تتبني تنمية الوعي بمداخل التصور المقترحة وتقديم المقترحات للتغلب على معوقات تطبيقه ، إضافة تفعيل وحدات التدريب والاستشارات بكليات الجامعات المختلفة في تنمية مداخل إدارة المعرفة ودورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال.
- وزارة الشباب: إجراء خطة شاملة هدفها تقديم ندوات تثقيفية بمراكز الشباب حول تبني مداخل إدارة المعرفة ودورها في التوجه لريادة الاعمال .
- وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات: نشر آليات تفعيل التصور المقترح حول تعزيز الوعي بإدارة المعرفة مما ينعكس على اكساب الشباب الجامعي ثقافة ريادة الأعمال ومن ثم الحد من معدلات البطالة بين هذه الفئة.

التوصيات في ضوء النتائج ووفقاً لآليات التنفيذ التالية:

- ١- تبني وزارة الشباب، المجلس القومي للشباب، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والجامعات التابعة لها، وزارة الإعلام، وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات تفعيل التصور المقترح حول تعزيز الوعي بإدارة المعرفة مما ينعكس على اكساب الشباب الجامعي ثقافة ريادة الأعمال ومن ثم الحد من معدلات البطالة بين هذه الفئة.
- ٢- قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ببحث الجامعات نحو عقد ندوات تثقيفية في الملتقى التعريفي للطلاب الجدد بالكليات المختلفة حول كيفية اكتساب المعرفة وإدارتها مما يزيد وعيهم بالاستخدام الأمثل لهذا الرصيد اللانهائي، منعكساً بذلك على تطويرهم الذاتي ومن ثم تكوين ثقافة إيجابية حول ريادة الأعمال.
- ٣- قيام وزارة التعليم العالي بعقد اتفاقيات مع الجهات الداعمة للمشاريع الريادية وتقديم بعض المشاريع الفعلية لالتحاق الطلاب بها حتى تكون بمثابة تدريب مصغر على العمل الريادي مسهماً بذلك في إكسابهم المعارف والمهارات والممارسات الريادية.

- ٤- قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإطلاق مرسوم يفيد بإنشاء الجامعات وحدات لإدارة المعرفة ضمن الهيكل التنظيمي للجامعات وتفعيل استراتيجياتها وأدواتها بالشكل الذي يسهم في الارتقاء بوعي الشباب الجامعي بعمليات إدارة المعرفة وحسن استغلالها في ريادة الأعمال مما يحقق التطوير والتنمية المستدامة.
- ٥- تخصيص وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالتعاون مع وزارة المالية إعمادات مالية كافية في ميزانية الجامعات وكذلك الأسرة لدعم عمليات إدارة المعرفة ومن ثم محو الأمية الفكرية لدى الشباب الجامعي مما يجعله أكثر قبولاً للمخاطرة المحسوبة وأكثر إيجاداً لأفكار ابتكارية لمشاريع تخرج عن ما هو مألوف وتتماشى مع قيم وتقاليد المجتمع.
- ٦- استحداث مقررات تعليمية وإدراج مفاهيم إدارة المعرفة في السلم التعليمي من خلال لجنة مشكلة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بتكليف من وزارة التعليم العالي وبالتالي تتكون لدى الشباب الجامعي حصيلة معرفية ونهجاً يتبنونه في اكتساب وتطبيق المعرفة التي تنير عقولهم وتوسع مداركهم حول مداخل توظيفها في ريادة الأعمال وكيفية انتهاز المشاريع الخاصة.
- ٧- عقد بروتوكول تعاون بين الكليات المشتملة على تخصص إدارة المنزل والمؤسسات مع مراكز الشباب، وذلك بالتعاون بين وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الشباب حيث يتضمن البروتوكول تقديم ندوات تثقيفية وورش عمل حول دور إدارة المعرفة في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي مما ينعكس على تنمية المجتمع بأسره.
- ٨- قيام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإرسال مرسوم للجامعات المشتملة على تخصص إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بضرورة تضمين البحث العلمي لبرامج إرشادية من شأنها تفعيل آليات التصور المقترح لتعزيز الوعي بإدارة المعرفة ودوره في إكساب الشباب الجامعي ثقافة ريادة الأعمال.

المراجع:

١. أحمد سمير فوزي عبدالله (٢٠٢٠): المهارات الريادية اللازمة لإنجاح المشروعات الصغيرة لدى طلاب جامعة الأزهر وسبل تنميتها . المؤتمر الدولي السادس لكلية التربية " الشراكة المجتمعية وتطوير التعليم " دراسات وتجارب" ، جامعة الأزهر، كلية التربية بنين بالقاهرة. ٣٤.
٢. إسراء جميل حبوش (٢٠١٧). دور الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة في تعزيز المهارات الريادية لدى طلبتها وسبل تطوره . رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، كلية التربية ، غزة.
٣. أماني كمال عثمان يوسف (٢٠٢١): منهج مقترح قائم على التعليم الريادي في تدريس علم النفس لتنمية مهارات التفكير المستقبلي وجودة المنتج لدى الطلاب ذوي الإعاقة السمعية بالمرحلة الثانوية الفنية، مجلة البحث العلمي في التربية ، مج ١٥ ع ٢١.
٤. أمل بنت فرحان بن ناصر الدوسري ، عبدالعزيز بن محمد الصقر (٢٠٢٣) دور الإدارة الجامعية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز ومعوقات تفعيله من وجهة نظر الإدارة الجامعية. مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج ٧ ع ٢٦.

٥. أمل حسن محمد حسين (٢٠٢١). دور مهارة التعلم مدى الحياة كأحد مهارات إدارة المعرفة الشخصية لتحسين مؤشر الابتكار في مشروعات ريادة الأعمال. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية. مج ٣٥، ع ٢٤.
٦. أمين نعيم موسى علي (٢٠١٨). أثر عمليات إدارة المعرفة في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة في وزارة الداخلية والأمن الوطني"، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين.
٧. آيات عبد المنعم الدياسطي أحمد، إيمان عبده السيد المستكاوي (٢٠١٥). إدارة مورد المعرفة وعلاقتها بقدرة ربة الأسرة علي اتخاذ القرارات الأسرية. مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، مج ٣٦، ع ٤٤.
٨. إيمان محمد العرجاوي (٢٠٢١). معارف الطالب عن ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي ز ودور جامعة الإسكندرية في تنميتها وعلاقتها باتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي. رسالة دكتوراه، كلية التربية النوعية، جامعة الإسكندرية.
٩. بدر نهار المطيري (٢٠١٤). مدى تطبيق مدخل إدارة المعرفة في الجامعات الكويتية دراسة تطبيقية على جامعة الكويت، كلية إدارة الأعمال، القاهرة، مصر.
١٠. بلقيس صالح أحمد الأثري (٢٠٢٣). دور إدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على جامعة الكويت. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج ١٤، ع ١٤.
١١. تقرير المعرفة العربي (٢٠١٤). الشباب وتوطين المعرفة. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
١٢. تهانى عبد الله الحمود (٢٠١٤). واقع عمليات إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة سلمان بن عبد العزيز بمحافظة الخرج رسالة ماجستير منشورة، الرياض.
١٣. الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢٣). مصر في أرقام_سكان، جمهورية مصر العربية.
- https://www.capmas.gov.eg/Pages/Publications.aspx?page_id=5104&YearID=23602
١٤. حازم خميس أبو سمرة (٢٠١٧): دور الخصائص الريادية في تحسين مستوى الاداء المؤسسي دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية الخاصة. رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، غزة، فلسطين.
١٥. حسابو أحمد حسابو آدم وأيمن محمد عامر محمد وإبتسام محمد أحمد مدني (٢٠٢٢) : دور الريادة الإستراتيجية في تطوير أداء المشروعات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة مشروعات الخريج المنتج بمدينة كوستي - ولاية النيل الأبيض). مجلة القلزم العلمية، ع ١٧، ص ٢١ - ٤٤.
١٦. حسام الدين السيد محمد إبراهيم وتركي بين خالد بن سعيد النافعي (٢٠٢١): خبرة سلطنة عمان في تعليم ريادة الأعمال بالمدارس كمدخل لدعم الصناعات الصغيرة في المجتمعات المحلية. مجلة العمارة والفنون والعلوم الانسانية، الجمعية العربية للحضارة والفنون الاسلامية، عدد (٢).
١٧. حنان عطية الطوري الجهني (٢٠١٩). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبدالرحمن في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية "٢٠٣٠" دراسة تربوية ميدانية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، ع ٣، جامعة الأنبار، كلية التربية للعلوم الإنسانية.

١٨. حنان محمد السيد أبو صيري، وفاء صالح مصطفى الصفتي، وفاطمة مجدي محمدي عبدالقادر (٢٠٢٣). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية وعي الشباب الجامعي بريادة الأعمال الرقمية. مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، ع ٢٥٥.
١٩. خالد أمين على الشراعي (٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير أداء إدارة الدراسات العليا بجامعة أب في ضوء إدارة المعرفة. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أب، الجمهورية اليمنية.
٢٠. خالد يونس ديب موسى (٢٠١٨). واقع تنمية المهارات الريادية لدى خريجي الجامعات الفلسطينية: دراسة مقارنة. رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، فلسطين، غزة.
٢١. خضير كاظم حمود (٢٠١٠). منظمة المعرفة. ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، الأردن.
٢٢. دعاء محمد ذكي حافظ و تغريد سيد أحمد بركات (٢٠٢١): فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الوعي بإدارة العمل التطوعي وعلاقته بتوجه الشباب الجامعي نحو الريادة المستقبلية. المجلة المصرية للإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، المجلد ٣٧، العدد (١).
٢٣. ذوقان عبيدات، عبدالرحمن عدس، كابد عبدالحق (٢٠٢٠). البحث العلمي "مفهومه وأدواته وأساليبه". ط١٩. دار أسامة للنشر والتوزيع. جدة. السعودية.
٢٤. رحاب رمضان عطية (٢٠٢١). إدارة المعرفة وعلاقتها برأس المال الفكري من منظور معلوماتي. مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية، مج ٣١، ع ٣١.
٢٥. رشا عبدالعاطي راغب، سعاد محمد عمر، فاطمة مصطفى أحمد الزهري، وأسماء مرزوق عبدالعزيز ضاحي (٢٠٢٣). فاعلية برنامج إرشادي لتعزيز مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة حوار جنوب - جنوب، ع ١٨.
٢٦. رولا نايف المعايطة وصالح سليم الحموري (٢٠١٢). إدارة الموارد البشرية دليل علمي، ط ١، دار. كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان.
٢٧. رياض دياب، عدنان العجرمي، يوسف أبو سلطان، يوسف عاشور، سامي أبو ناصر (٢٠٢٣). عمليات إدارة المعرفة ودورها في تحسين عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية : دراسة تطبيقية على جامعة الأزهر، غزة. المجلة الدولية لأبحاث علوم الإدارة الأكاديمية، مج ٧، ع ٦٤.
٢٨. ريم رمضان (٢٠١٢) : تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية . مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية : جامعة دمشق، مجلد ٢٨، ع ٢.
٢٩. زينب الغرابلي ومحمود الصاوي (٢٠٢٣). دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على العاملين في الجامعات بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة العربية للإدارة، مج ٤٣، ع ١٤.
٣٠. زينب صلاح محمود يوسف (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. 2030 مجلة بحوث التربية النوعية، ع ٦٥.
٣١. ساجدة مراد اسكندر (٢٠٢٢). الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال وعلاقتها بالنية الريادية لدى طلبة الجامعة. مجلة العلوم النفسية، مركز البحوث النفسية، مج ٢٣، ع ٢.

٣٢. سامي الأخضر الدبوسي (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، (٨).
٣٣. سعيد عبده نافع (٢٠١٨). نحو رؤية إستراتيجية لدور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي، المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية، جامعة المجمعة، مج ١٢، ع ١.
٣٤. سمير عبدالمنعم عبدالغني، محمد عبدالسميع عثمان، محمد عبدالمجيد سويدان. (٢٠٢٣). استخدام جماعات المهام لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني: دراسة مطبقة على إدارة بندر دمنهور التعليمية. مجلة التربية، ع ١٩٨، ج ٤.
٣٥. شروق مساعد الجهني و محمد عبدالله عسيري (٢٠٢٢). دور الجامعات السعودية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ظل رؤية المملكة ٢٠٣٠ : جامعة تبوك أنموذجاً. مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٢، ع ٣.
٣٦. شيرين جلال محفوظ (٢٠١٥). ريادة الأعمال المنزلية وعلاقتها بأساليب ربة الأسرة في مواجهة ضغوط العمل المنزلي. مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي، ٣٦ (٤).
٣٧. طه نجم (٢٠١٤). علم اجتماع المعرفة . دراسة في مقولة الوعي والإيدولوجية. دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية.
٣٨. عثمان ثامر عباس الجميلي (٢٠٢٢). أثر عمليات إدارة المعرفة على ريادة الأعمال في البنوك التجارية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسراء الخاصة، عمان.
٣٩. علاء الدين عبدالحميد أيوب (٢٠١٥). فعالية برنامج قائم على الذكاء العملي في تنمية مهارات ريادة الأعمال وحل المشكلات المستقبلية لدى طلاب المرحلة الثانوية، دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان - كلية التربية، مج ٢١، ع ٣٤.
٤٠. فاطمة محمد ابو الفتوح وسناء محمد النجار (٢٠٢٠). فاعلية برنامج قائم على إدارة المعرفة لتنمية قيم المواطنة الرقمية لدى المراهقين في ضوء التحديات المعاصرة، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، جامعة المنيا، مج ٦، ع ٢٨.
٤١. فراس عزت عقله الكساسبة (٢٠١٩). رؤية 2030 الخريجين السعوديين وتحديات إنشاء المشروعات الصغيرة الرائدة :دراسة حالة جامعات سعودية مختارة .مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، (٤)، ٢١- ٤١
٤٢. لمياء حسن سيد عبدالعال وأحمد عبد الفتاح الزكي (٢٠٢٣). ثقافة ريادة الأعمال كلية التربية بمحافظة الإسماعيلية واقعها ومتطلباتها. مجلة كلية التربية، جامعة دمياط، مج ٣٨، ع ١.
٤٣. لمياء طارق عبدالله، تقي محروس فهمي وبسام سمير عبدالحميد الرميدي (٢٠٢٢). دور كليات السياحة والفنادق في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب. مجلة الباحث الإقتصادي، مج ١٠، ع ٢٤.
٤٤. محمد أحمد سلمان الرقب (٢٠١١). متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.
٤٥. محمد بلال وحنان عبد الرحيم (٢٠٢١). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم المصرية : دراسة مقارنة .المجلة التربوية، (٧٨)، ٧٧.

٤٦. محمد بن سعد بن عبدالعزيز اليعحي (٢٠٢٢). العوامل المؤثرة علي اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال في جامعة شقراء. مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية، مج ٩، ١٤.
٤٧. محمد سلمان فياض الخزاعلة (٢٠١٨). دور جامعة الزرقاء في تنمية اتجاهات الشباب نحو ممارسة العمل الحر. مجلة دراسات العلوم التربوية، عمادة .البحث العلمى، الجامعة الأردنية، مجلد ٤٥ العدد٤.
٤٨. محمد محمد عبدالنواب عذبة (٢٠٢٢). واقع ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية. مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٢، ٤٤.
٤٩. محمد يوسف المنتشرى، عثمان موسى عقيلي (٢٠١٩). دور إدارة المعرفة في تنمية أبعاد المواطنه الرقمية من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا في جامعة الملك عبد العزيز . مجلة جامعة الملك عبد العزيز . الآداب والعلوم الانسانية"، مجلد ٢٧، ٥٤.
٥٠. محمد يوسف توفيق القرم وحسن مصطفى حسن رباعيه ولؤي محمد رجا عريدي (٢٠٢٢) : دور برامج احتضان وتسريع الأعمال في تعزيز توجهات الشباب المسلم نحو ريادة الأعمال وإمتلاك المشروعات الصغيرة . مجلة ريادة الأعمال الإسلامية ، مجلد ٧ ، العدد ١ ص ١٢ - ٣٦.
٥١. محمود عبد الرحمن الشنطي ، تحرير شعبان الشريف (٢٠٢٠) دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الرقابة الاستراتيجية بالمنظمات غير الحكومية ، قطاع غزة ، مجلة جامعة العين . للأعمال والقانون، مج ٣٤، ١.
٥٢. محمود عطا مسيل و ايمان أحمد همام و خالد السيد اسماعيل (٢٠١٨). آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وامكانية الافادة منها في مصر - مجلة كلية التربية ببنها ، مج ٨، ١١٦٤.
٥٣. مدحت محمد محمود أبو النصر (٢٠٢١). إدارة المعرفة والإدارة بالمعرفة. المجلة العربية للمعلوماتية وأمن المعلومات، ٤٤.
٥٤. مروة مسعد ناجي (٢٠١٥). دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة حاضنات الأعمال وعلاقتها بتنمية القدرات التنافسية لأصحاب المشاريع، رسالة دكتوراه، كلية الإقتصاد المنزلي، جامعة حلوان.
٥٥. مروة ممدوح محمود صديق (٢٠٢٣). برنامج إرشادي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى المقبلين على التخرج من الصم والبكم بمحافظة الشرقية. رسالة دكتوراه، كلية الزراعة، جامعة الزقازيق.
٥٦. مريم بنت راضي مشخص اللحواني (٢٠١٠). إدارة المعرفة مدخل لتطوير الإدارة المدرسية في المرحلة الثانوية للبنات من وجهة نظر المديرات والمعلمات بمدينة مكة المكرمة .رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
٥٧. منى محمد الدسوقي (٢٠٢١): برنامج مقترح في المشروعات الصناعية الصغيرة لتنمية بعض مهارات ريادة الأعمال لدى طلاب المدرسة الثانوية الصناعية الزخرفية في ضوء التنمية المهنية المستدامة. مجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، مجلد (١٢) (٩١) ص ص ٥٣٥٤ - ٥٤٠٣.

٥٨. موزة بنت عبدالله المقبالية، جوهر الجموسي، عوض بن علي المعمري (٢٠٢١). 'فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الاعمال بسلطنة عمان. المجلة العلمية للبحوث والنشر العلمي، جامعة اسيوط، مج ٣٧، ع ٢١.
٥٩. نبيل اللوح (٢٠١٣). دور إدارة المعرفة في تطوير البناء التنظيمي للوزارات الفلسطينية: دراسة ميدانية ، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر
٦٠. نعمة رقبان ، اميرة حسان ، هناء سلامة ،عائشة عرب (٢٠٢٢) : استراتيجيات ريادة الاعمال وعلاقتها بإدارة المشروعات الصغيرة من منظور أصحاب المشاريع ،مجلة كلية الاقتصاد المنزلي العدد (٣٢)يناير،جامعة المنوفية
٦١. نعمة مصطفى رقبان، دعاء محمد زكي حافظ ، أمنية محمد البكري، مروة ممدوح محمود صديق (٢٠٢٣). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى المقبلين على التخرج من الصم والبكم بمحافظة الشرقية، مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية،جامعة الزقازيق، مج٩، ع٢٤
٦٢. نعيمة السعيدة، مباركة رحمانى(٢٠١٨). التعلم الالكتروني للغات الأجنبية عبر المنصات التعليمية الالكترونية، المجلة العربية ومداد، ع٤، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
٦٣. نوال بنت محمد الراجح ، حنان بنت أسعد هاشم الزين (٢٠١٥). واقع التقنيات الرقمية فى دعم التطور المهنى لمعلمات الرياضيات ، دراسات عربية فى التربية وعلم النفس، المملكة العربية السعودية، ع٦٤
٦٤. هاني سعيد عبده (٢٠٢٣). مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك وسبل تفعيلها.مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج٣، ع١.
٦٥. هبة الله أنور علي لبن وسمر إبراهيم محمد شلبي نويصر (٢٠٢٢). اتجاه الشباب الجامعي الريفي نحو ثقافة ريادة الأعمال في محافظة الشرقية. مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية، مج١٣، ع١٢.
٦٦. هجران قصي سالم يونس الحرباوي وعاصم أحمد خليل الشامام (٢٠٢٢). مستوى إدارة المعرفة لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية للعلوم الإنسانية- جامعة الموصل. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد ١٨، العدد ١.
٦٧. وجيدة محمد حماد، شيماء أحمد توفيق (٢٠١٩). إدارة المعرفة وعلاقتها بالمهارات التنموية لدى عينة من شباب الجامعة، المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، ع٣٥.
٦٨. وجيهة ثابت العاني وعائشة بنت سالم الحارثية (٢٠١٥): تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية على درجة امتلاك طلبة جامعة السلطان قابوس للمهارات الريادية، مجلة العلوم التربوية، المجلد (٢٧)، العدد(٢)، جامعة الملك سعود - كلية التربية.ص ص ٢٤٩ - ٢٧٣.
٦٩. ونام علي أمين معروف و أسماء صفوت جمال الكردي (٢٠٢١). استراتيجية مقترحة قائمة على إدارة المعرفة الرقمية لتعزيز القدرات التنافسية لدى الشباب الجامعي. المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، مجلد ٣٧، ع ٢.
70. Al-Romeedy, B. & Mohamed, A. (2022). Does Strategic Renewal Affect the Organizational Reputation of Travel Agents Through Organizational

- Identification?. *International Journal of Tourism and Hospitality Management*, 5(1), 1-22.
71. Anil, A. (2019). Education in the 21 st Century: The Dynamics of Change. *research journal of social sciences*, 10(3). 128-133.
72. Dempsey, D. and Jennings, J., (2014), Gender and entrepreneurial self-efficacy: a learning perspective, *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 6(1):28-49
73. European Commission (2015): Agenda for New Skills and Jobs "Entrepreneurial Skills " European commission.
74. Ghulam, A., Bindu, A., Amara, A., Saira, A., Saira, F(2021). Positive personality traits and self-entrepreneurship in sustainable organizations Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption* , NO. 25, 299-311
75. Jaafar M., S. A. Maideen & S. Z. Mohd Sukarno (2010). Entrepreneurial characteristics of small and medium hotel owner-managers, *World Applied Sciences Journal* 10 (Special Issue of Tourism & Hospitality):54-62.
76. Laudon , K. C.& Laudon , J. P., (2011) .*Management Information Systems*. Pearson Prentice Hall ,Inc., Upper Saddle River , New Jersey
77. Mohamed, M., Farahat, E., & Al-Romeedy, B. (2022). The Mediating Role of Marketing Effectiveness in the Relationship between Artificial Intelligence and Destination Competitiveness. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 113-129.
78. Rot, A. & Sobinska, M. (2018). The potential of the Internet of Things in knowledge management system. In *FedCSIS Position Papers*, vol. 16, 63-68).
79. Sadeghi, A. and Pihie, Z.A.L. (2012) Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness. *International Journal of Business & Social Science*, 3, 186-197.
80. Sandor ,O. (2010). *Social Awareness Support For Cooperation: Design Experience And Theoretical Models*", Phd Thesis In Human Computer Interaction, School Of Computer Science And Communication, Royal Institute Of Technology, Stockholm, Sweden.
81. Yarkin. D, Yesil. Y (2016): "The Role of Entrepreneurship Education on Internationalization Intention. A Case Study from Izmir-Turkey" , *Journal of Social Sciences Education and Research* , Vol.(6) , NO. (1).

Envisioning a proposal to enhance awareness of knowledge management and its relationship with the culture of entrepreneurship among university youth

Abstract

The research mainly aimed at studying the awareness of knowledge management with its axes (knowledge acquisition-knowledge sharing-knowledge application) and its relationship with the culture of entrepreneurship with its axes (knowledge related to entrepreneurship-awareness of entrepreneurial skills-the trend towards entrepreneurial business practice) among university youth, in addition to developing a proposed concept to enhance awareness of knowledge management among university youth. The data were completed through the application of research tools (General Data Form, knowledge management questionnaire, entrepreneurship culture questionnaire) on a random sample of (480) university youth, following the descriptive analytical approach, and applying statistical methods using the Spss21 program. The study reached the following results:

More than half of the sample of university youth have a medium and low level of awareness of knowledge management at 80.2%, and almost two-thirds of the sample have a medium and low level of entrepreneurial culture at 79.6%. The results also showed that there is a statistically significant positive correlation at 0.001 between the level of awareness of Knowledge Management in its axes and the culture of entrepreneurship in its axes. It was found that there are statistically significant differences between the average scores of university youth's awareness of knowledge management and its axes, depending on the gender in favor of males, depending on the nature of the study in favor of practical study, depending on the study group in favor of university youth in the latter group, depending on the educational level of the mother in favor of higher education, and depending on family income in favor of high income.

It was also found that there are statistically significant differences between the average degrees of awareness of university youth about the culture of entrepreneurship and its axes, depending on the gender in favor

of males, according to the age of the young man in favor of young people in the age group (over 23 years), and depending on the father's job in favor of the children of self-employed working fathers. the results also showed that the axis of knowledge acquisition and the age of the young man are the most variables that contribute to the overall variation in the level of awareness of the culture of entrepreneurship among university youth.

The study recommended that the Ministry of youth, the National Youth Council, the Ministry of higher education and scientific research and its affiliated universities, the Ministry of information, and the Ministry of communications and Information Technology adopt the proposed concept of enhancing awareness of Knowledge Management, which is reflected in providing university youth with a culture of entrepreneurship and thus reducing unemployment rates among this category. the Ministry of Higher Education concluded agreements with the supporting bodies for entrepreneurial projects and provided some actual projects for students to enroll in so that they serve as a mini-training on entrepreneurial work, thereby contributing to providing them with knowledge, skills and entrepreneurial practices.

Key words: Envisioning a proposal, knowledge management, entrepreneurial culture, University Youth.