

تقييم دور مؤسسات التعليم العالي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب

■ د.آمنة مصطفى على لطيف *

● تاريخ استلام البحث 2024/03/02م ● تاريخ قبول البحث 2024/06/01م

■ المستخلص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور مؤسسات التعليم العالي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، والمعوقات التي تواجه هذه المؤسسات في دعم ريادة الأعمال، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة للدراسة، ووُزعت الاستمارة بالطريقة الإلكترونية والطريقة التقليدية (استمارات ورقية) تم إرسالها إلى عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس حيث وصلت حوالي (1200) عضو هيئة تدريس، وكان عدد الاستمارات الصالحة لتحليل بياناتها (1010) استمارات من إجمالي ما تم توزيعه من الاستمارات، بنسبة استجابة إجمالية (84.2 %). وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: يتمثل في غياب التعليم الريادي داخل مؤسسات التعليم العالي في ليبيا، حيث لا توجد مناهج دراسية تهدف لتنمية ثقافة الطلاب الريادية ضمن المقررات الدراسية، وضعف ثقافة الريادة داخل المؤسسات التعليمية أدى لعدم وجود خطة استراتيجية خاصة بريادة الأعمال وإنشاء حاضنات أعمال لتهيئة المناخ الريادي الذي يدعم الابتكار والإبداع والمشروعات الريادية، وكذلك ضعف الشراكة بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات المجتمع أدى إلى ضعف الثقافة الريادية وتنمية مهارات اقتصاد المعرفة لدى الطالب.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال، الريادي، ثقافة ريادة الأعمال. مؤسسات التعليم العالي.

■ Abstract:

The study aims to identify the role of higher education institutions in developing the culture of entrepreneurship among students, and the obstacles that these institutions face in supporting entrepreneurship, from the point of view of faculty members in higher education institutions in Libya. To achieve the objectives of the study, the researcher used the descriptive survey method and a questionnaire. As a tool for the study, the questionnaire was distributed electronically and in the traditional way (paper forms) and was sent to a random sample of faculty members. It reached about (1200) faculty members, and the number of forms suitable for data analysis was (1010) forms out of the total number of forms distributed. With a total response rate of (84.2 %). The study reached many results, the most important of which is the absence of entrepreneurial education within higher education institutions in Libya, as there are no curricula aimed at developing students' entrepreneurial culture within academic curricula, and the weakness of the entrepreneurial culture within educational institutions has led to the lack of a strategic plan for entrepreneurship. And creating business incubators to create an entrepreneurial climate. The study reached many results, the most important of which is the absence of entrepreneurial education within higher education institutions in Libya, as there are no curricula aimed at developing students' entrepreneurial culture within academic curricula, and the weakness of the entrepreneurial culture within educational institutions has led to the lack of a strategic plan for entrepreneurship. The failure to establish business incubators to create an entrepreneurial climate that supports innovation, creativity, and entrepreneurial projects, as well as the weak partnership between educational institutions and community institutions, led to a weak entrepreneurial culture and the development of students' knowledge economy skills.

Keywords: entrepreneurship, entrepreneur, entrepreneurship culture, higher education institutions.

■ المقدمة

إن أهم التحديات التي تواجه المجتمعات هي مشكلات البطالة والفقر وتدني مستويات المعيشة، وأدى ذلك إلى زيادة اهتمام صانعي القرارات السياسية بدور رواد الأعمال

باعتبارهم أحد الحلول المطروحة لخفض معدلات البطالة وتحقيق التنمية الاقتصادية، ويواجه الطلاب بعد تخرجهم عالماً متعدد المهام سريع التطور تقوده التكنولوجيا المتقدمة، وريادة الأعمال (Entrepreneurship) تُعد القوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالدرجة التي جعلت الدول تبادر بوضع سياسات من شأنها إدخال تعليم ريادة الأعمال في التعليم العالي لخلق الثقافة الريادية، ويؤكد الاتحاد الأوروبي على ضرورة تطوير ثقافة ريادة الأعمال من خلال تعزيز ثقافة ومهارات ريادة الأعمال، والوعي بالفرص المهنية (Johasen at al, 2012).

ويُعد التعليم محورياً أساسياً في تنمية ثقافة ريادة الأعمال وتطوير المهارات الريادية، وأظهرت الدراسات التي أجريت حول تطور الاقتصاد العالمي خلال العقدين الأخيرين الدور الكبير الذي تلعبه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في خلق الثروة وإيجاد فرص عمل (Hamidi, 2012) & Awainan، فاكتمت هذه المؤسسات وريادة الأعمال أكثر بالغة في النشاط الاقتصادي والاجتماعي مما جعلها محط أنظار للعديد من الباحثين.

وأدركت حكومة الدولة الليبية أكثر النشاط الريادي ودوره في عملية التنمية الوطنية واستدامتها، لذلك سارعت إلى ممارسة السياسات والخطط والبرامج التعليمية التي من شأنها تطوير مجال ريادة الأعمال، والأخذ بيد الأفراد ذوي السمات والقدرات الريادية، وتبذل الحكومة الليبية جهوداً متواصلة للنهوض بالتعليم العالي بما فيه التعليم لريادة الأعمال للحد من البطالة، والتخفيف من معدل الفقر، والارتقاء بمستويات الإبداع والابتكار وذلك من خلال تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، واكسابهم الصفات الريادية ونشر الثقافة الريادية في جميع مراحل التعليم.

■ مشكلة الدراسة:

إن ازدياد أكثر ودور المعرفة خاصة مع التحول إلى اقتصاد المعرفة، وفي الوقت الذي تهتم فيه الجامعات العالمية بريادة الأعمال، وعدلت برامجها الدراسية وطورتها لإدخال مقررات خاصة بريادة الأعمال، نجد أن الوضع في جامعات الوطن العربي بشكل عام، وليبيا بشكل خاص مازال يعاني من القصور الواضح في دعم وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب. وتتمثل أسئلة الدراسة في التساؤلات التالية:

1. ما مدى معرفة ووعي الطلاب في مؤسسات التعليم العالي بثقافة ريادة الأعمال؟
2. هل تسعى مؤسسات التعليم العالي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؟
3. ما التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب؟

■ أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1. إبراز دور مؤسسات التعليم العالي في ليبيا في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.
2. دراسة احتياجات التعليم الريادي وتنمية ثقافة ريادة الأعمال وتفعيل الدورات التدريبية الصيفية لطلاب الكليات.
3. خلق التفكير الايجابي لدى الطلبة تجاه ريادة الأعمال، وتحفيز الروح الريادية وتعزيز السلوك الريادي لديهم، وتقديم أفكارهم الريادية لبناء تصور أفضل للمستقبل .
4. صياغة التوصيات والمقترحات الإجرائية اللازمة لدعم تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

■ أكثر الدراسة:

تكمن أكثر الدراسة في أنها:

1. حيوية وحادثة الموضوع حيث يتناول موضوعاً جديداً يركز على تنمية ثقافة ريادة الأعمال ومتطلباتها بهدف تمكين الطلاب بالمهارات الريادية التي تؤهلهم للمساهمة في بناء الاقتصاد الوطني.
2. تقديم بيئة تعليمية تشجع على التفكير الإبداعي والتميز، وإثراء ثقافة ريادة الأعمال وتعزيز الوعي بأهميتها.
3. تلعب مؤسسات التعليم العالي دوراً حيويًا في نشر المعرفة وتوسيع نطاق المعلومات المتعلقة بالريادة والأعمال الناشئة.

4. تساعد نتائج الدراسة قيادات مؤسسات التعليم العالي والمسؤولين في وزارة التعليم العالي على التعرف على أهم المعوقات التي تواجهها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.
5. تساعد قيادات مؤسسات التعليم العالي وصانعي السياسات على فهم الممارسات والمبادرات الفعالة في تعزيز ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.
6. تساعد مؤسسات التعليم العالي على تفعيل مراكز ريادة الأعمال وحاضنات الأعمال بالجامعة وتفعيل دورها مع الطلاب بهدف رفع كفاءتهم في إعداد المشروعات الريادية.

■ الدراسة العملية:

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتصميم استمارة استبيان مقسمة إلى محورين: الأول يتناول المعلومات العامة، والثاني يناقش الدور الذي تلعبه مؤسسات التعليم العالي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وقد تم الاعتماد على دراسة كل من (المخيزيم، 2017)، (الحمالي والعربي، 2016) في إعداد عبارات الاستبيان، صُممت الاستمارة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي في جميع المحاور، والذي يعتمد على وجود خمس درجات ما بين الموافقة وعدم الموافقة، كما هو موضح في جدول رقم (1) جدول الاتجاه العام للمتوسطات والذي أعدته الباحثة.

جدول (1) جدول الاتجاه العام للمتوسطات (من إعداد الباحثة)

ر.م	المتوسط المرجح	المتوسط الحالي المئوي	اتجاه الاجابة
1	1.00 - 1.75	20 - 35 %	موافق تماما
2	1.76 - 2.64	35.2 - 52.8 %	موافق
3	2.65 - 3.49	53 - 69.8 %	محايد
4	3.50 - 4.20	70 - 84.0 %	غير موافق
5	4.21 - 5.00	85 - 100 %	غير موافق إطلاقاً

مجتمع العينة:

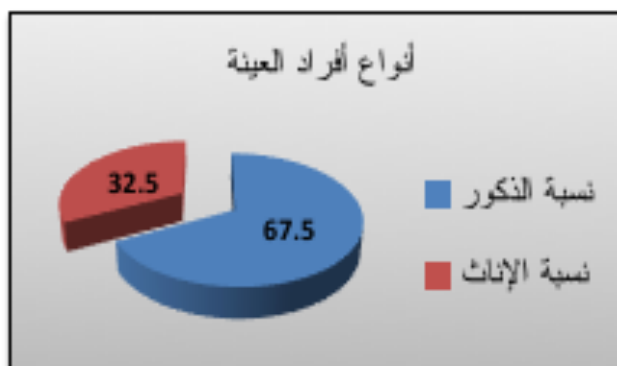
تمثل مجتمع العينة في أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي في ليبيا، ووُزعت الاستمارة بالطريقة الإلكترونية وبالطريقة التقليدية (استمارات ورقية)، وإرسالها إلى عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس حيث وصلت حوالي 1200 عضو هيئة تدريس، وكان عدد الاستمارات الصالحة لتحليل بياناتها (1010) استمارات من إجمالي ما تم توزيعه من الاستمارات، وبلغت عدد الاستمارات الإلكترونية الصالحة للتحليل (720) استمارة، وعدد الاستمارات الورقية الصالحة للتحليل (290) استمارة، أي بنسبة استجابة إجمالية (84,2 %).

تحليل البيانات:

أُستخدم برنامج التحليل الإحصائي (SPSS V، 25). لتحليل البيانات، وباستخدام "معامل ألفا كرونباخ" تم إجراء اختبار الثبات والاتساق الداخلي لاستمارة الاستبيان كما في جدول (2).
جدول (2) نتائج اختبار الثبات والاتساق الداخلي باستخدام معامل «ألفا كرونباخ» (Alpha Cronbach)

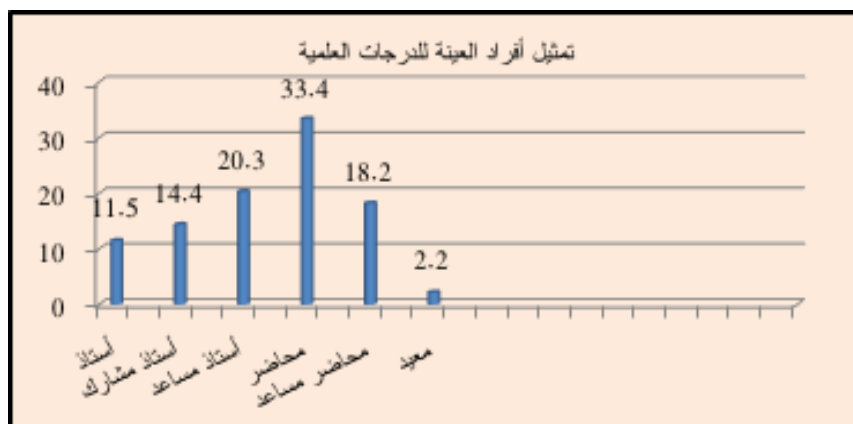
ر.م	العنصر	قيمة معامل «ألفا كرونباخ»	عدد العبارات
1	الرؤيا، الرسالة، الاستراتيجية.	0.81	8
2	القيادة وريادة الأعمال.	0.83	6
3	البنية التحتية والموارد المادية.	0.90	5
4	اعتماد تعليم ريادة الأعمال.	0.88	10
5	دعم مؤسسات التعليم العالي وريادة الأعمال.	0.82	6
6	علاقات مؤسسات التعليم العالي الخارجية وريادة الأعمال	0.91	6
7	تقييم تنمية ثقافة ريادة الأعمال.	0.80	6
8	دور المؤسسات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.	0.92	7
9	معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في المؤسسات.	0.90	14

يوضح جدول رقم (2) أن معامل الثبات لجميع المتغيرات يبلغ أكبر من (80 %) وهي نسبة أكبر من النسبة المقبولة والتي يبلغ مقدارها (60 %) وتعتبر هذه القيم مقبولة بالشكل الذي يعكس توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات الدراسة، وتؤكد صلاحيتها لمراحل التحليل التالية، ومن الشكل رقم (1) يتضح أن نسبة الذكور في العينة بلغت (67.5 %)، وبلغت نسبة الإناث في العينة (32.5 %).



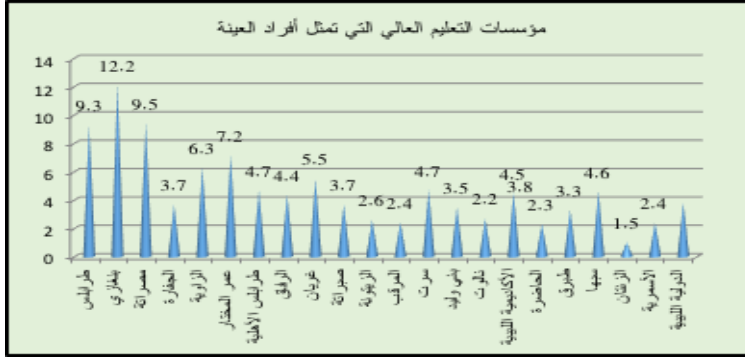
شكل (1) تمثيل أنواع أفراد العينة

ويوضح شكل رقم (2) أن أكثر الدرجات العلمية مشاركة هي درجة محاضر (33.4 %)، تليهم درجة أستاذ مساعد (20.3 %)، ثم درجة محاضر مساعد بنسب (18.2 %)، ثم درجة أستاذ مشارك (14.4 %)، ثم درجة أستاذ (11.5 %)، وتأتي درجة معيد الأقل مشاركة (2.2 %).



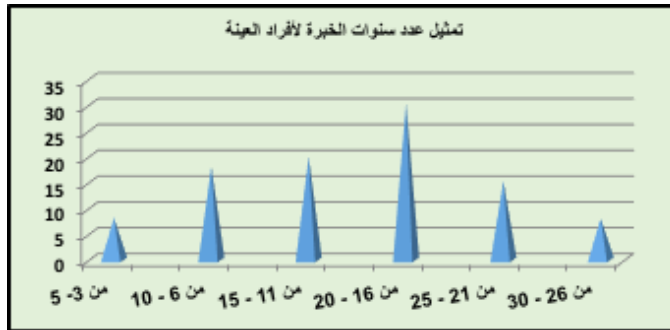
شكل (2) تمثيل الدرجات العلمية

يوضح شكل رقم (3) الجامعات التي ينتمي لها أفراد العينة، وقد كانت جامعة بنغازي أكثر الجامعات مشاركة في الدراسة بنسبة (12.2 ٪)، تليها جامعة مصراتة بنسبة (9.5 ٪)، ثم طرابلس بنسبة (9.3 ٪) وتليها جامعة عمر المختار بنسبة (7.2 ٪)، ثم جامعة الزاوية بنسبة (6.3 ٪)، ثم جامعة الجفارة بنسبة (3.5 ٪)، وأقل الجامعات مشاركة جامعة الزنتان (1.5 ٪).



شكل (3) تمثيل أفراد العينة

كما يوضح شكل رقم (4) عدد سنوات الخبرة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي وقد بلغت نسبة من تتراوح عدد سنوات خبرتهم ما بين (16 - 20) سنة بنسبة (30.4 ٪)، يليهم من تتراوح عدد سنوات خبرتهم ما بين (11 - 15) سنة بنسبة (20 ٪)، ثم من تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (6 - 10) سنوات بنسبة (18.1 ٪)، ثم من تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (21 - 25) سنة بنسبة (15.3 ٪)، ثم من تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (3 - 5) سنوات بنسبة (8.2 ٪)، وأخيراً من تتراوح عدد سنوات خبرتهم من (26 - 30) سنة بنسبة (8 ٪).



شكل (4) تمثيل سنوات الخبرة

● أولاً: الرؤية والرسالة والاستراتيجية:

جدول (3) الرؤية والرسالة والاستراتيجية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رم
1.14	2.13	لمؤسسات التعليم العالي رؤية ورسالة واضحة تدعم ريادة الأعمال لدى الطلاب.	1
1.05	1.98	تهتم مؤسسات التعليم العالي بخلق ريادةيين من الطلاب.	2
1.07	11.2	تهتم مؤسسات التعليم العالي بالبحوث التطبيقية والتقنية	3
0.89	23.4	تعكس رؤية مؤسسات التعليم الاهتمام بالمساهمة في التنمية الاقتصادية.	4
0.96	2.27	تشجع مؤسسات التعليم العالي تطوير ثقافة العمل الحر من خلال التنمية الريادية.	5
1.03	2.21	تتبنى مؤسسات التعليم استراتيجية تحفيز الطلاب لتشجيعهم على أداء المبادرات.	6
1.01	1.88	تركز استراتيجية المؤسسات على إضافة الريادة إلى قائمة معايير تقييم أداء الطالب.	7
1.08	1.96	تمتلك مؤسسات التعليم استراتيجية مالية مستدامة لدعم تنمية المشاريع الطلابية.	8
0.78	2.22	الرؤية والرسالة والاستراتيجية.	

يوضح الجدول رقم (3) أن الرؤية والرسالة والاستراتيجية في مؤسسات التعليم العالي لا تدعم تشجيع وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، والنتائج توضح عدم وجود استراتيجيات لدعم وتحفيز الطلاب الرياديين وتشجيعهم على المبادرات الريادية، وضعف الاهتمام بتطوير ثقافة العمل الحر بالاعتماد على تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وكذلك استراتيجية مؤسسات التعليم لا تركز على إضافة ريادة الأعمال إلى معايير تقييم أداء الطلاب، وأيضاً يتضح أنها لا تمتلك استراتيجية مالية مستدامة لدعم تنمية المشاريع الريادية للطلاب. بينما تعكس النتائج أن رؤية الاهتمام بالمساهمة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

● تانياً: القيادة وريادة الأعمال:

جدول (4) القيادة وريادة الأعمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رم
1.07	1.99	ريادة الأعمال هدف استراتيجي لقيادات مؤسسات التعليم العالي.	1
1.25	2.11	تنمية روح المبادرة الطلابية من الاهتمامات الرئيسية لقيادات التعليم العالي	2
1.36	2.31	لدى قيادات مؤسسات التعليم نموذجاً لدمج أنشطة مشاريع جميع الطلاب.	3
1.13	2.27	تمنح قيادات مؤسسات التعليم العالي استقلالية لكافة المراكز والكليات لتنمية الريادة الطلابية.	4
1.14	2.25	تضع قيادات مؤسسات التعليم العالي لوائح وقوانين منظمة للمشاريع الطلابية.	5
1.31	2.93	لدى قيادات مؤسسات التعليم العالي القدرة على القيادة لتطوير ريادة الأعمال.	6
1.21	2.31	المتوسط ل القيادة وريادة الأعمال.	

من الجدول رقم (4) يتضح أن تنمية ثقافة ريادة الأعمال ليست هدفاً استراتيجياً لقيادات مؤسسات التعليم العالي، وتشير النتائج إلى ضعف الاهتمام بتنمية روح المبادرة الريادية بين الطلاب، وكافة المراكز والكليات لا تمتلك استقلالية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، وكذلك تفتقر إلى لوائح وقوانين تنظم المشروعات الريادية الطلابية، وتشير النتائج إلى ضعف قدرة المؤسسات على القيادة لتطوير وتنمية ثقافة ريادة الأعمال.

● ثالثاً: الموارد المادية والبنية التحتية:

جدول (5) الموارد المادية والبنية التحتية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رم
0.96	1.73	توفر مؤسسات التعليم الحد الأدنى من الميزانية اللازمة لتنمية الريادة لدى الطلاب.	1
0.97	1.83	توفر مؤسسات التعليم العالي الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة لدى الطلاب	2
1.05	2.00	توفر مؤسسات التعليم العالي الموارد اللازمة لبدء المشروعات الطلابية.	3
0.95	1.95	يوجد هيكل متخصص بمؤسسات التعليم لريادة الأعمال يتضمن أعضاء هيئة التدريس ورجال الأعمال.	4
0.92	1.66	يتوافر بمؤسسات التعليم العالي مرافق خاصة بحاضنات أعمال لمشروعات الطلاب.	5
0.97	2.19	المتوسط ل الموارد والبنية التحتية	

يوضح الجدول رقم (5) ضعف البنية التحتية وقلة الموارد اللازمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي. وتبين النتائج بأنه لا يوجد هيكل متخصص بمؤسسات التعليم لريادة الأعمال يتضمن أعضاء هيئة التدريس ورجال الأعمال وتوجد حاضنات أعمال للمشروعات الريادية للطلاب، ولا تمتلك المؤسسات الاكتفاء الذاتي من التمويل اللازم لدعم روح المبادرة الريادية للطلاب، وتبين من النتائج أيضاً أن مؤسسات التعليم العالي لا توفر الموارد اللازمة لبدء المشروعات الريادية الطلابية.

● رابعاً: اعتماد تعليم ريادة الأعمال:

جدول (6) اعتماد تعليم ريادة الأعمال

رم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	يوجد مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال.	1.89	1.01
2	يتم إدراج التعليم للريادة تدريجياً في المناهج الدراسية.	1.48	0.96
3	توفر مؤسسات التعليم العالي دورات تدريبية قبل وأثناء بدء المشروعات الطلابية.	1.83	1.09
4	الحرص على الوصول للخريجين ومنظمات دعم الأعمال للمساهمة في تعليم الريادة.	1.88	0.88
5	تدعم مؤسسات التعليم أعضاء هيئة التدريس المعززين لروح المبادرة لدى الطلاب.	1.93	0.85
6	تشجع مؤسسات التعليم استخدام أساليب تربوية ريادية في مختلف التخصصات.	2.01	1.11
7	إدراج مؤسسات التعليم العالي التعليم للريادة في كافة التخصصات.	1.93	1.03
8	توفر المؤسسات ندوات ودورات تدريبية لتنمية مهارات تنفيذ المشاريع لدى الطلاب	1.93	1.01
9	مشاركة مؤسسات التعليم أصحاب المصلحة ورجال الأعمال في برامج التعليم للريادة	1.63	1.05
10	تطوير المقررات الدراسية لرفع قدرة الطلاب لفهم مفهوم الريادة.	1.93	1.02
	متوسط تعليم ريادة الأعمال	1, 84	1.00

يتبين لنا من الجدول رقم (6) أن التعليم الريادي في مؤسسات التعليم العالي لا يكاد يكون له وجود فيها، والنتائج تؤكد عدم وجود مقررات تهتم بثقافة ريادة الأعمال من ضمن المناهج الدراسية، كذلك مؤسسات التعليم العالي لا تشجع التعليم باستخدام أساليب تربوية ريادية ولا تدعم أعضاء هيئة التدريس لتحقيق روح المبادرة الريادية، وضعف دور رجال الأعمال وأصحاب المصلحة في برامج ريادة الأعمال، عدم الاهتمام ببرامج التدريب والتثقيف بعقد ندوات ودورات تدريبية لتنمية المهارات الريادية للطلاب.

● خامساً: دعم مؤسسات التعليم العالي وريادة الأعمال:

جدول (7) دعم مؤسسات التعليم العالي لثقافة ريادة الأعمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رم
0.93	2.01	تشجع مؤسسات التعليم العالي الطلاب ليصبحوا رواد أعمال.	1
0.81	1.96	توفر مؤسسات التعليم العالي الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشاريع.	2
0.95	1.76	تسهل مؤسسات التعليم العالي للطلاب فرص الوصول إلى مصادر التمويل.	3
1.06	2.03	تمتلك مؤسسات التعليم العالي خطة للانتقال من الدعم الداخلي إلى الدعم الخارجي للمشروعات الريادية	4
1.03	2.13	تستخدم مؤسسات التعليم العالي تعليم الريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال لدى الطلاب	5
1.01	2.61	توفر مؤسسات التعليم العالي المناخ التنظيمي الداعم للمشاركة في دعم مشروعات الطلاب.	6
0.97	2.09	متوسط دعم مؤسسات التعليم العالي لثقافة ريادة الأعمال.	

الجدول رقم (7) يبين لنا جلياً الغياب الواضح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب التعليم العالي، وغياب تشجيع الطلاب نحو ريادة الأعمال وإهمال كبير لأفكارهم وميولهم وعدم الاهتمام بهم من هذه الجوانب، وقد تمتلك مؤسسات التعليم العالي خطة انتقالية إلى الدعم الخارجي للمشروعات الريادية إلا إنها لا دور لها، لا تهتم مختلف مؤسسات التعليم العالي بثقافة ريادة الأعمال ولا تضع أي اجراءات تنظيمية داعمة لمشروعات الطلاب الريادية.

● سادساً: علاقات مؤسسات التعليم العالي الخارجية وريادة الأعمال:

جدول (8) علاقات مؤسسات التعليم العالي الخارجية وتنمية ثقافة ريادة الأعمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رم
0.93	2.01	تشجع مؤسسات التعليم العالي الطلاب ليصبحوا رواد أعمال.	1
0.81	1.96	توفر مؤسسات التعليم العالي الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشاريع.	2
0.95	1.76	تسهل مؤسسات التعليم العالي للطلاب فرص الوصول إلى مصادر التمويل.	3
1.06	2.03	تمتلك مؤسسات التعليم العالي خطة للانتقال من الدعم الداخلي إلى الدعم الخارجي للمشروعات الريادية	4
1.03	2.13	تستخدم مؤسسات التعليم العالي التعليم الريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال لدى الطلاب	5
1.01	2.61	توفر مؤسسات التعليم العالي المناخ التنظيمي الداعم للمشاركة في دعم مشروعات الطلاب.	6
0.97	2.09	متوسط دعم مؤسسات التعليم العالي لثقافة ريادة الأعمال.	

يتبين من الجدول رقم (8) أن النتائج أظهرت ضعف حرص مؤسسات التعليم العالي على استراتيجية التعليم الخارجية في مجال ريادة الأعمال ودعم المشروعات الريادية، ويتضح القصور في العلاقات الخارجية مع الحاضنات والمؤسسات العلمية الخارجية التي تدعم ثقافة ريادة الأعمال، كذلك ضعف الدعم والتشجيع وعدم إتاحة الفرص للطلاب للمشاركة في أنشطة ومشروعات ريادية مع رجال الأعمال، وعدم المشاركة بفاعلية في شبكات الأعمال مع الأوساط الدولية، وتبين النتائج أيضاً ضعف التعاون وتبادل المعرفة والخبرات في مجال ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم العالي في القطاعين العام والخاص.

● سابعاً: تقييم تنمية ثقافة ريادة الأعمال:

جدول (9) تقييم تنمية ثقافة ريادة الأعمال

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رم
0.86	1.93	تقيم مؤسسات التعليم العالي باستمرار أثر استراتيجياتها الريادية على أداء الطلاب.	1
0.91	2.00	تقيم مؤسسات التعليم العالي باستمرار أداء المشاريع الطلابية ومعوقاتها.	2
0.90	1.88	تقيم مؤسسات التعليم العالي بصورة دورية شراكاتها مع رجال الأعمال في تنفيذ المشروعات الريادية.	3
1.00	1.89	تتخذ مؤسسات التعليم العالي الإجراءات الكفيلة بتطوير دورها في تنمية ريادة الأعمال في ضوء نتائج التقييم.	4
1.02	1.93	تقيم مؤسسات التعليم العالي تطوير ريادة الأعمال لدى طلابها في ضوء معايير محددة.	5
0.94	1.93	متوسط تقييم تنمية ثقافة ريادة الأعمال	

الجدول رقم (9) تبين نتائجه غياب كافة متطلبات تقييم ريادة الأعمال مما يؤدي لعدم وجود تقييم ريادة الأعمال بمؤسسات التعليم العالي، ولا وجود لاستراتيجيات ريادية لتقييم أثرها على الطلاب، لا توجد أي شراكات مع رجال الأعمال هدفها تنفيذ مشروعات ريادية، وتبين النتائج ضعف إجراءات مؤسسات التعليم العالي لتطوير دورها في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها في ضوء نتائج التقييم وذلك ضمن معايير محددة.

● ثامناً: معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي:

جدول (10) معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	رم
1.10	4.66	ضعف اهتمام مؤسسات التعليم العالي بريادة الأعمال مقارنة بالدول الأخرى.	1
0.79	4.08	وجود موروثات ثقافية للطلاب تحثهم للتمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر أماناً.	2
1.11	4.88	عدم وجود مقررات خاصة بريادة الأعمال يدرسها طلاب مؤسسات التعليم العالي .	3
1.11	4.73	قلة الاهتمام باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية وتميبتها .	4
0.81	4.63	ضعف ثقة أصحاب المشاريع الريادية من الطلاب في دعم مؤسسات التعليم العالي.	5
0.76	4.58	عدم وجود موقع إلكتروني لريادة الأعمال يهتم بنشر كل ما يُستجد من فعاليات وأنشطة	6
0.86	4.59	عدم عقد مؤسسات التعليم العالي لاتفاقيات مع المؤسسات الداعمة لرواد الأعمال.	7
0.71	4.75	ضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدم لتنمية ثقافة ريادة الأعمال.	8
0.68	4.75	ضعف الدعم المادي لنشر وتنمية ثقافة ريادة الأعمال.	9
0.81	4.56	عدم وجود تسهيلات لرواد الأعمال لبدء مشاريعهم.	10
0.81	4.56	اقتصار اهتمام مؤسسات التعليم العالي بريادة الأعمال في المناسبات فقط.	11
0.66	4.47	عدم وجود حاضنات أعمال في مؤسسات التعليم العالي.	12
0.63	4.31	عدم وجود مركز لخدمات التوظيف والأعمال الريادية.	13
0.84	4.58	متوسط معوقات تنمية ثقافة ريادة الأعمال.	

الجدول رقم (10) يوضح الكثير من المعوقات التي تواجه تنمية ثقافة ريادة الأعمال داخل مؤسسات التعليم العالي، وتوضح النتائج أن أهم هذه المعوقات ضعف الوعي والخدمات التثقيفية للتعريف بريادة الأعمال وتنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب داخل التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، تليها عدم وجود مراكز تهتم بخدمات التوظيف والأعمال الريادية، وضعف الدعم المادي لنشر وتنمية ثقافة الأعمال، ويقتصر الاهتمام بتنمية ثقافة ريادة الأعمال في المناسبات فقط، تليها عدم وجود تسهيلات لرواد الأعمال لدعم مشاريعهم، ثم استمرار ثقافة التمسك بالوظائف الحكومية والاعتقاد بأنها أكثر أماناً، عدم وجود حاضنات أعمال داخل مؤسسات التعليم العالي وبالتالي لا وجود لموقع الكتروني يهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال وما يستجد من فعاليات ودورات تدريبية، انعدام ثقة الطلاب في دعم مؤسساتهم لمشروعاتهم الريادية الصغرى وأيضاً قلة اهتمام المؤسسات بريادة الأعمال بصفة عامة فلا وجود حتى لمقررات دراسية ضمن المناهج كما نرى في التعليم العالي الأخرى.

■ النتائج والتوصيات:

● أولاً النتائج:

توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- 1 - غياب التعليم الريادي داخل مؤسسات التعليم العالي في ليبيا، حيث لا توجد مناهج تُدرس بهدف تنمية ثقافة الطلاب الريادية من ضمن المقررات الدراسية.
- 2 - قصور في استقطاب المتخصصين في الريادة لتحفيز الطالب على المشاريع الريادية.
- 3 - وجود قصور في دور مؤسسات التعليم العالي في تمويل المشروعات الريادية.
- 4 - ضعف المؤسسات في تهيئة المناخ الريادي الذي يدعم الابتكار والإبداع والتميز.
- 5 - لا توجد خطة استراتيجية خاصة بريادة الأعمال وإنشاء حاضنات أعمال داخل مؤسسات التعليم العالي لدعم المشروعات الريادية.

6 - غياب البيئة التكنولوجية الحاضنة للثقافة الريادية واقتصاد المعرفة نتيجة لقلة الدعم مما يحول دون تبني وتطبيق فكر ريادة الأعمال.

8 - غياب الاهتمام بتدريب أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي على تضمين الأفكار الريادية في مقرراتهم ودمج مهارات اقتصاد المعرفة في المقررات الدراسية.

9 - ضعف الشراكة بين مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات المجتمع والذي أدى إلى ضعف الاهتمام بالثقافة الريادية وتنمية مهارات اقتصاد المعرفة لدى الطالب.

● ثانياً التوصيات:

1. تقديم استراتيجية مقترحة تدعم دور مؤسسات التعليم العالي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية وتحولها إلى ريادة.

2. التأكيد على أن إكساب الطلاب المهارات الريادية يتطلب من الجامعات بذل المزيد من الجهود لإكساب هؤلاء الطلاب هذه المهارات، وتأهيلهم للبدء في العمل الحر.

3. وضع البرامج والسياسات لتحويل دور مؤسسات التعليم العالي من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص العمل، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، وإدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بريادة الأعمال.

4. ضرورة توعية الأسر والمجتمع المحلي بأهمية العمل الحر وتبني الفكر الريادي وغرسه في نفوس الأبناء لما له من أكثر في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

5. ضرورة الاستعانة بالمتخصصين في مشروعات ريادة الأعمال لتحفيز الطالب على المشاريع الريادية وثقافة ريادة الأعمال.

6. عقد البرامج التدريبية والندوات وورش العمل للتوعية بثقافة ريادة الأعمال، ومهارات الريادي.
7. الاهتمام بتدريس المناهج الريادية ودعم أعضاء هيئة التدريس الذين يتبنون الفكر الريادي في مقرراتهم.
8. عقد بروتوكولات التعاون والشراكة بين بمؤسسات التعليم العالي وبين مؤسسات التمويل (البنوك) لتمويل المشروعات الريادية للطلاب.
9. توفير الدعم المالي اللازم لتوفير بيئة تكنولوجية حاضنة للفكر الريادي واقتصاد المعرفة داخل مؤسسات التعليم العالي.

■ المراجع:

● أولاً: المراجع العربية:

- 1 - الشميمري، أحمد عبد الرحمن والمبيري، وفاء ناصر. (2011). ريادة الأعمال ط (2). الرياض: مكتبة الشقري.
- 2 - أمين، سلوى ومحمد، وسن. (2018). قياس اتجاهات طلبة الجامعة نحو ريادة الأعمال، مجلة كلية التربية، 24 (102).
- 3 - محمد، إدريس، ومحمد، موسى (2018). مدى مساهمة التعليم المحاسبي بالجامعات السعودية في تطوير ريادة الأعمال والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، مجلة الأكاديمية الأمريكية للعلوم والتكنولوجيا، 9 (29)، 157.
- 4 - المخيزيم، حسام (2017) واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- 5 - الحمالي، رشاد والعربي، (2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر هيئة التدريس، دراسات في التربية وعلم النفس، فلسطين، 76. 387 - 442.
- 6 - الشريف، مختار. (2006)، برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمل الحر. مجلة البحوث الإدارية، مصر، 24 (4)، 286 - 292.

7 - الشميمري، أحمد عبدالرحمن. (2010). دور التعليم في دعم رأس المال الجريء في المملكة العربية السعودية. ريادة الأعمال. 15 / 10 / 2014. - www.vc.iifef.com/wp content/uploads/.pdf

8 - العثيم، على بن صالح (2012)، آليات دعم ومساندة ريادة الأعمال بالمملكة، يوم شباب الإبداع وريادة الأعمال، جامعة أم القرى، 16 مايو 2012، اللجنة الوطنية لشباب الأعمال.

9 - الرميدي، بسام سمير. (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: استراتيجية مقترحة. مجلة اقتصاديات المال والأعمال: المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف ميلة - معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ع. (6).

● ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Bessma، Momani (2017)، Entrepreneurship: An engine for job for creation and inclusive growth in the Arab world، ww. brooking's.edu، Edited. Retrieved. 30/ 5 / 2019.
2. Buckner، E.; Beges، S.; & Khatib، L. (2012). Social Entrepreneurship: Why is it Important Post Arab Spring? Online Survey Report، 1 - 20.
3. Daft. R. (2010). "New era of management"، 9 th، south Western، Cengage Learning. Australia.
4. Hamidi، A، & Awainan، A. (2012). The Role of Small and Medium Enterprises in Reducing the Unemployment Crisis - with reference to some international experiences - . The International Forum: The Government's Strategy to Eliminate Unemployment and Achieve Sustainable Development organized by the University of Mohammed Boudiaf in Mssila، Algeria.
5. Heinert، S. & Roberts، T. (2017). A Profile of agricultural education teachers with exemplary rural agricultural Entrepreneurship Education Programs. Journal of Agricultural Education، 58(4)، 193 - 210.
6. Huub L.M. Mudde : Entrepreneurship Education in Ethiopian universities : Institutional assessment، Synthesis Report The Maastricht School of Management، Education Strategy Center، July 2015، p.20.
7. Hisrich. D. R & Peters. P. M. (2002). Entrepreneurship. 5 th edition. The McGrwa - Hill companies.
8. Ruskovaara، E. & Pihkala، T. (2013). Teachers Implementing Entrepreneurship Education: Classroom Practices. Education Training، 55(2)، 204 - 216.

9. Schanke, Tuva and Clausen, Tommy Hovered, & Johasen, Vegard, (2012). Entrepreneurship Education and Pupils' Attitudes towards Entrepreneurs in Entrepreneurship - Born, Made and Educated, E.d, by Thierry Burger Helmchen, Available from:(www.intechopen.com).
10. Sethi. J. (2005). "Lesson - 1: Entrepreneur and Entrepreneurship". Available at: [http://ar.scribd.com/doc/220023758/EP - 01#scribd](http://ar.scribd.com/doc/220023758/EP-01#scribd) by Internet at 202015/3/.