



تقييم دور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب

د. عبير محمد فتحى

د. باسم محمد حامد

د. يوستينا رزق سليمان

المعهد العالى للسياحة والفنادق - 6 أكتوبر

المخلص	معلومات المقالة
<p>أصبحت تنمية الثقافة الريادية بين طلاب الجامعات والتخصصات المختلفة مطلباً ضرورياً في ظل الاتجاه العالمي نحو التوظيف الذاتي، والتوسع في المشروعات الريادية. في ضوء ذلك هدفت الدراسة إلي تقييم دور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب، وقياس اتجاهاتهم نحو العمل الحر بعد التخرج، وتحديد أهم المعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية. تم الاعتماد علي الاستبيان كأداة لتجميع بيانات الدراسة، حيث تم توزيع 834 استمارة علي عينة من طلاب معاهد السياحة والفنادق في قسمي الدراسات الفندقية والدراسات السياحية. تم الاعتماد علي تحليل 608 استمارة صالحة. توصلت نتائج الدراسة إلي وجود دور متوسط لمعاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية. كما أبرزت نتائج الدراسة أن الطلاب لديهم اتجاهات إيجابية للعمل الحر بعد التخرج. كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن هناك العديد من المعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية مثل قلة الدورات التدريبية التي ينظمها المعهد لتشجيع الطلاب علي ريادة الأعمال، وضعف ثقة الطلاب أصحاب الأفكار والمشاريع الريادية في تشجيع ودعم المعاهد لهم. علاوة علي ذلك؛ بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية تعزي للمتغيرات الديموغرافية.</p>	<p>الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال؛ التعليم الريادي؛ الثقافة الريادية؛ معاهد السياحة والفنادق.</p> <p>(IJTHS), O6U</p> <p>المجلد 3، العدد 2، أكتوبر 2022 ص 221 - 246</p>

مقدمة

أصبحت قيادة الأعمال محور اهتمام العديد من الدول، نظراً لأهميتها كقوة دافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو ما جعل تلك الدول تسعى لدمج قيادة الأعمال في إستراتيجياتها التعليمية لخلق أجيال مميزة من رواد الأعمال المبتكرين، وتنمية الثقافة الريادية لديهم (Thomassen et al., 2019; Aghafar, 2020; Zaki & Al-Romeedy, 2019). كما أن السنوات القليلة الماضية شهدت التوسع في التعليم الريادي داخل المؤسسات التعليمية لتنمية ودعم الثقافة الريادية لدي الطلاب، وإكسابهم المعارف ومهارات قيادة الأعمال، ومن ثم خلق أجيال من رواد الأعمال الذين يسعون لخلق فرص العمل بدلاً من السعي للتوظيف (إسماعيل، 2020؛ مصطفى، 2021).

وقد ظهرت الحاجة إلي ضرورة دمج قيادة الأعمال في البرامج الدراسية والتعليمية (Almahry et al., 2018)، والتوسع فيما يسمى بالتعليم الريادي الذي يهدف إلي تحويل دور مؤسسات التعليم العالي (الجامعات والمعاهد) من السعي للتوظيف إلي خلق الفرص لتوفير فرص العمل، حيث يسعى التعليم التقليدي إلي التكامل والتوافق بين مخرجاته ومتطلبات بيئة العمل، في حين أن التعليم الريادي يسعى إلي خلق أفراد قادرين علي توفير العديد من فرص العمل (إبراهيم وعبد الحميد، 2020؛ Al-Romeedy et al., 2020).

كما تزايد الاهتمام العالمي بضرورة تعزيز الثقافة الريادية لدي الشباب لأن المؤسسات الحكومية لم تعد كافية لتوفير فرص عمل كافية، بجانب وجود اتجاهات لدي هؤلاء الشباب للاستقلالية في العمل، وأخذ المخاطرة المحسوبة، والسعي لامتلاك مشروعات خاصة بهم (رضوان وغنيم، 2020؛ Al-Romeedy & Ozbek, 2022).

يعد تنمية الثقافة الريادية من العوامل التي تدفع الشباب إلي التوجه نحو العمل الحر، وإنشاء مشروعات خاصة وتشغيلها. يتم تنمية الثقافة الريادية من خلال عدة اتجاهات مثل إكساب الشباب المهارات الريادية، وزيادة المعرفة حول قيادة الأعمال، وتسهيل إجراءات العمل الحر، ومساعدتهم في التغلب علي المعوقات التي قد تواجههم، بجانب تنمية الدوافع الريادية لديهم (علام، 2022).

وقد ذكر رضوان وغنيم (2020) أن الحكومة المصرية استهدفت تنمية الثقافة الريادية، وتشجيع الشباب ليكونوا رواد أعمال خلال السنوات العشر الماضية، حيث اتجهت لتغيير مفاهيم وأفكار التوظيف الراسخة في عقول الشباب، لتغيير نظرة هؤلاء الشباب من الاعتماد علي العمل في القطاع الحكومي إلي الاتجاه لعمل مشروعات خاصة من خلال ما تقدمه من تسهيلات واسعة في القروض ودعم تلك المشروعات.

مشكلة الدراسة

تعد الثقافة الريادية إحدى الجوانب الرئيسية لنجاح قيادة الأعمال، حيث تعتبر محفزاً لتشجيع الشباب علي تبني السلوكيات الريادية المختلفة، وتبني الإبداع والابتكار، وأخذ المخاطرة، والاستباقية (Agarwal et al., 2020). لذا كان من الضروري الاهتمام بتعزيز وتنمية الثقافة الريادية لدي الشباب من خلال تأهيلهم وإكسابهم المهارات الريادية، ودفعهم نحو العمل الحر وإنشاء مشروعات خاصة مبتكرة (محمود، 2021). يقع علي عاتق المؤسسات التعليمية مسؤولية تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب من خلال تأهيلهم وبناء قدراتهم وإكسابهم المهارات اللازمة لممارسة العمل الريادي، وتشجيعهم علي تبني السلوكيات والاتجاهات الريادية من خلال تطوير برامجها التعليمية والتدريبية (طارق، 2022).

وقد أشارت دراسة الدهشان (2018) إلى ارتفاع نسبة البطالة بشكل ملحوظ بين خريجي الجامعات في الوطن العربي بشكل عام، وفي مصر بشكل خاص. ومن هنا كان لابد من البحث عن بعض الآليات لمواجهة تلك المشكلة. يعد التوجه نحو تشجيع المشروعات الريادية، والتوسع في تنمية ثقافة العمل الحر بين الشباب والطلاب سيكون بمثابة حل فعال لهذه المشكلة. كما أشارت دراستي الرميدي (2021) والرميدي (2018) إلى أن ريادة الأعمال لم تتل الاهتمام الكافي في مؤسسات التعليم السياحي، ولم تلعب تلك المؤسسات دوراً فعالاً في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب، ومن ثم كانت هناك ضرورة بالاهتمام بالتعليم الريادي، وتدريب وتأهيل الطلاب ليكونوا رواد أعمال، وإكسابهم الاتجاهات والسلوكيات الإيجابية لدفعهم نحو العمل الحر. وفي ضوء ذلك؛ تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

هل تقوم معاهد السياحة والفنادق بدور فعال في تنمية الثقافة الريادية لدى طلابها؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في تناولها لموضوع ريادة الأعمال والعمل الحر، وكذلك الثقافة الريادية ودورها في دفع طلاب معاهد السياحة والفنادق للعمل الريادي، حيث أصبح التوجه نحو العمل الحر مطلباً ضرورياً خاصة مع الدعم الكبير للمشروعات السياحية الصغيرة والمتوسطة خلال الفترة الماضية، وكذلك عدم وجود فرص للتوظيف بالقطاع الحكومي. بالإضافة إلى ذلك؛ تكمن أهمية الدراسة في إمكانية توفير صورة معبرة عن دور معاهد السياحة والفنادق في مصر في تنمية الثقافة الريادية وتشجيع طلابها ليكونوا رواد أعمال بعد التخرج، وهو ما يمكن الاعتماد عليه في اتخاذ بعض الإجراءات التي من شأنها تطوير البرامج والمقررات الدراسية لتعزيز وزيادة هذا الدور، ومعرفة جوانب القصور وعلاجها بشكل يعزز من قدراتها التنافسية في مجال التعليم السياحي والفندقي. كما تستمد الدراسة أهميتها من ندرة الدراسات التي تناولت تقييم الثقافة الريادية في مؤسسات التعليم السياحي، حيث تم إجراء هذه الدراسة في كليات السياحة والفنادق بالجامعات الحكومية، ولم توجد دراسات سابقة تناولت تقييم الثقافة الريادية سواء في كليات السياحة والفنادق بالجامعات الخاصة أو معاهد السياحة والفنادق، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتسد تلك الفجوة وتقوم بتقييم الثقافة الريادية لدى طلاب معاهد السياحة والفنادق في مصر.

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في تقييم دور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية بين الطلاب. ولتحقيق هذا الهدف؛ تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- 1- تحليل دور المقررات والأنشطة بمعاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية.
- 2- تقييم دور أعضاء هيئة التدريس بمعاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية.
- 3- قياس دور الموارد المالية والمادية والبشرية بمعاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية.
- 4- تقييم دور الإدارة والهيكل التنظيمي بمعاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية.
- 5- قياس اتجاهات طلاب معاهد السياحة والفنادق للاتجاه نحو العمل الحر بعد التخرج.
- 6- تحديد أهم المعوقات التي تواجه معاهد السياحة والفنادق لتنمية الثقافة الريادية.

تساؤلات الدراسة

تسعي الدراسة للإجابة علي التساؤلات التالية:

- 1- هل تقوم معاهد السياحة والفنادق بدور فعال في تنمية الثقافة الريادية لدي طلابها؟
- 2- هل هناك نية لدي طلاب معاهد السياحة والفنادق للاتجاه نحو العمل الحر بعد التخرج؟
- 3- ما هي أهم المعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق؟
- 4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول دور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، والنية للاتجاه نحو العمل الحر، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية بالمعاهد تعزي للمتغيرات الديموجرافية (النوع، القسم، الفرقة)؟

1

إطار النظري

مفهوم ريادة الأعمال

ظهرت ريادة الأعمال كمحرك للتنمية الاقتصادية كنتيجة للثورة الريادية في بداية الثمانينات (Aparicio et al., 2019; Farhat et al., 2022). وبعد ذلك شهد مفهوم ريادة الأعمال تطوراً وتوسعاً كبيراً، وأصبح معروفاً في مختلف المجالات والصناعات، وتعددت جوانبه وأبعاده، وبالتالي لم يتفق الجميع علي مفهوم محدد لريادة الأعمال (محمود، 2021). وقد عرف النويران (2022) ريادة الأعمال بأنها النشاط الذي يهدف إلي تحويل الأفكار المبتكرة إلي مشروعات ريادية قادرة علي المنافسة في سوق العمل، ومواجهة المخاطر والتحديات المختلفة في العمل. كما عرفها خيري (2019) بأنها الاتجاه لتأسيس مشروعات جديدة بالاعتماد علي الأفكار المبتكرة لدي الأفراد، والتي تهدف إلي استثمار كافة الموارد والإمكانيات المتاحة لدي هؤلاء الأفراد، وامتلاك رؤية مستقبلية لنمو وتطور تلك المشروعات. يري طارق (2022) أن ريادة الأعمال هي تلك العملية التي يقوم من خلالها الفرد بتحويله أفكاره ومقترحاته إلي خدمات ومنتجات مميزة لم تكن موجودة من قبل أو تطوير وتحسين منتجات وخدمات موجودة بشكل يجعلها أكثر قيمة.

أهمية ريادة الأعمال

تكن أهمية ريادة الأعمال في تنمية الثقافة الريادية لدي الفرد، وتغيير نظريته للتوظيف والتحول من البحث عن الوظائف الحكومية إلي البحث عن التوظيف الذاتي، والاستقلالية في العمل (Seikkula-Leino, 2018). كما تعد ريادة الأعمال أحد مصادر الأفكار المميزة التي تعد نواة لتأسيس مشروعات جديدة تقدم خدمات لم تكن موجودة من قبل، بجانب كونها مصدراً للأفكار المبتكرة التي من شأنها تطوير ودعم المشروعات القائمة، ودعم قدراتها علي استغلال الفرص المتاحة في بيئة العمل (محمد وآخرون، 2022). وتتمثل أهمية ريادة الأعمال فيما يلي (طارق، 2022؛ الرميدي، 2018؛ Liguori & Winkler, 2020):

- تطوير وتحديث آليات العمل بشكل مبتكر.
- زيادة الإبداع والابتكار في تقديم خدمات ومنتجات مميزة.
- زيادة القدرة علي مواجهة المخاطر في سوق العمل.
- فتح أسواق جديدة.
- خلق الكفاءات والقيادات الإدارية في المستقبل.
- تحقيق الميزة التنافسية.
- تقليل هجرة الكفاءات والمواهب خارج الدولة.
- تلبية وإشباع رغبات واحتياجات الفرد والمجتمع.
- تقليل الضغط علي الوظائف بالقطاع الحكومي.
- زيادة القدرات التنافسية للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

التعليم الريادي

مفهوم التعليم الريادي

يعد التعليم الريادي أحد المداخل الفعالة في التعليم لإكساب وتنمية مهارات وقدرات الطلاب علي التفكير الفعال، وكيفية إدارة وحل المشكلات ومواجهة التحديات المختلفة، وتحليل المواقف بشكل دقيق، والبحث عن الفرص واستغلالها. كما أن هذا النوع من التعليم يساعد في الاستفادة من القدرات الكامنة لدي الطلاب واستغلالها في خلق فرص عمل لهم، وزيادة قدراتهم علي تحمل المسؤولية (يوسف، 2020؛ Putro et al., 2022; Putro et al., 2022).

يمثل التعليم الريادي أحد المداخل التي تستخدمها بعض المؤسسات التعليمية في تطوير برامجها وإستراتيجياتها التعليمية، من خلال إعداد أجيال مبدعة ومبتكرة ولديها رغبة واستعداد ليكونوا رواد أعمال في المستقبل (الريميدي ومكاوي، 2022). ويعرف عبد الهادي (2020) التعليم الريادي علي أنه مجموعة من الأنشطة التعليمية (برامج دراسية، مقررات دراسية، دورات تدريبية) الهادفة إلي تأهيل الطلاب ودفعهم وتشجيعهم علي اتخاذ قرارات الاتجاه نحو العمل الحر وتأسيس مشروعات ريادية.

يري أغريب (2019) أن التعليم الريادي هو ذلك التعليم الذي يركز علي تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب، ويهدف إلي إكسابهم اتجاهات وسلوكيات ريادية، بجانب تنمية مهارات وقدراتهم في التخطيط والإدارة والتسويق وغيرها من المهارات التي تمكنهم من تحويل أفكارهم إلي مشروعات خاصة، واستثمار الفرص وتطويرها وتحقيق التنمية الاقتصادية والحد من البطالة. كما يعرف مصطفى (2021) التعليم الريادي بأنه الأنشطة الأكاديمية التي تقدمها المؤسسات التعليمية لتأهيل الطلاب وإكسابهم المهارات المستقبلية التي تساعدهم في استكشاف الفرص واستغلالها في تأسيس مشروعات ريادية خاصة، وتحويل ما لديهم من أفكار مبتكرة إلي منتجات وخدمات مميزة تساهم في تطوير مستقبلهم الوظيفي وإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

أهمية وأهداف التعليم الريادي

أصبح التوسع في التعليم الريادي داخل المؤسسات التعليمية ضرورة فرضتها التغيرات والتطورات في بيئة العمل محلياً وعالمياً، نظراً لأن التعليم الريادي يساهم في التخلي عن أنماط التفكير التقليدية والتحول إلى أنماط التفكير القائمة على الابتكار والإبداع، وتحسين مستوى ثقافة العمل الحر لدى الطلاب، وحثهم للتخطيط لمستقبلهم الوظيفي بشكل مستقل، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم ومعارفهم الخاصة بكيفية التفكير في إنشاء المشروعات وتنفيذها وتشغيلها بكفاءة عالية، وتحفيزهم على التوظيف الذاتي بدلاً من الالتحاق بالوظائف المختلفة في المنظمات (مصطفى، 2021).

كما يمثل الهدف الرئيسي للتعليم الريادي في إكساب الطلاب المهارات والسلوكيات الريادية، وتنمية الوعي بأهمية ودور ريادة الأعمال في تشكيل مستقبله، وزيادة قدراتهم على مواجهة التحديات التي تواجههم في حياتهم الوظيفية، وكيفية التخطيط والتنظيم وإدارة مشروعاتهم الخاصة (Jena, 2020).

وقد ذكر محمود (2020) أن المؤسسات التعليمية تسعى للتوسع في التعليم الريادي لتحقيق عدد من الأهداف التي يأتي في مقدمتها تنمية وتعزيز الثقافة الريادية لدى الطلاب، بجانب دعم روح المبادرة والاستقلالية لدى الطلاب، وتشجيعهم على تطوير قدراتهم ومهاراتهم الريادية، واكتساب المهارات التي تمكنهم من تحويل أفكارهم لمشروعات ريادية، وتبني ثقافة المخاطرة المحسوبة، ودعم الدوافع الريادية. كما يهدف التعليم الريادي إلى زيادة قدرة الطلاب على تحويل المعارف والمهارات الأكاديمية إلى واقع عملي في صورة منتجات وخدمات مبتكرة، والاستفادة بما لديهم من مواهب وقدرات، وصناعة قادة للمستقبل. بالإضافة إلى ذلك؛ هناك بعض الأدوار للتعليم الريادي داخل المؤسسات التعليمية كما ذكرها طارق (2022) والتي تتمثل في نشر المعرفة الريادية، تحفيز الطلاب للعمل الحر، تنمية الثقافة الريادية، تنمية الممارسات والسلوكيات الريادية، وإكساب الطلاب السمات والخصائص الريادية.

الثقافة الريادية

مفهوم الثقافة الريادية

تمثل الثقافة الريادية أحد العوامل التي تجعل الفرد أكثر استعداداً للتوجه نحو العمل الحر، حيث تشجعهم على الاستقلالية في العمل، والإبداع والابتكار، والإقدام على المخاطرة (عبد الفتاح، 2016؛ Ahmed et al., 2020). يمكن تعريف الثقافة الريادية بأنها القيم والاتجاهات والسلوكيات والمعارف والمهارات التي تحفز ودعم الفرد للتوجه نحو العمل الريادي، وتحويل أفكاره المبتكرة إلى مشروعات ريادية، وإدارتها، وتحمل المخاطرة المحسوبة، وتطويرها بشكل يعود بالنفع عليه وعلى المجتمع (محمود، 2021).

وتشير الثقافة الريادية إلى السلوكيات والاتجاهات والمهارات والمعارف التي تعزز وعي الطلاب بأهمية ريادة الأعمال وتدفعهم لتبني السلوكيات والممارسات الريادية (السيد، 2021). يرى محمود (2022) أن الثقافة الريادية تتمثل في المهارات والاتجاهات والسلوكيات التي تدفع الفرد لأخذ المبادرة، وتدعم الأنشطة الريادية، وتوجهه للعمل الحر، وامتلاك مشروع خاص، وتحمل المخاطرة المحسوبة من أجل تحقيق النجاح. كما يمكن تعريف الثقافة الريادية بأنها اتجاهاً اجتماعياً إيجابياً يركز على المخاطرة التجارية التي يتحملها الفرد قبل وأثناء وبعد تأسيس المشروع الخاص وتشغيله وإدارته (مرسي وعبد العال، 2021).

أهمية وأهداف الثقافة الريادية

أشار علام (2022) إلي أن تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب سوف يساهم بشكل كبير في تحقيق المزيد من النتائج الإيجابية مثل تراجع نسبة البطالة عن طريق التوجه نحو إنشاء مشروعات خاصة توفر فرص عمل للفرد ولغيره ممن سيتم الاستعانة بهم للعمل في المشروع، وتحفيز الفرد علي تبني أهداف طموحة والعمل علي تحقيقها باستقلالية وحرية، والسعي نحو التميز من خلال تنفيذ الأفكار المبتكرة في صورة مشروعات تقدم خدمات مميزة، بجانب تحقيق الذات، وتوفير مستوى معيشي مميز للفرد من خلال ما سيحققه من أرباح ونمو مالي بعد تشغيل المشروع ونجاحه، وكذلك تحقيق الفائدة للدولة والمجتمع من خلال إحداث تنمية اقتصادية واجتماعية.

تساهم تنمية الثقافة الريادية أيضاً في توفير المناخ الذي يدعم المبادرات الفردية، ويعظم من إمكانية تطبيقها، وظهور منتجات وخدمات غير تقليدية تلبى الرغبات والاحتياجات المتغيرة باستمرار لدي أفراد المجتمع (حرب، 2020).

كما تهدف تعزيز وتنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب إلي تشجيعهم وتحفيزهم علي التوجه نحو العمل الحر، وإكسابهم الممارسات والسلوكيات والمهارات الريادية التي تمكنهم من ذلك، وتأهيلهم وتدريبهم علي كيفية البدء في تنفيذ المشروعات، وتشغيلها وإدارتها، وتدريبهم علي التفكير الإستراتيجي والإبداعي سواء في تطوير العمل أو حل المشكلات بشكل غير مألوف وفعال، وجعلهم أكثر قدرة علي التعامل مع التغيرات والتحديات في البيئة المحيطة (الريميدي ومكاوي، 2022). يهدف تعزيز وتنمية الثقافة الريادية أيضاً إلي وجود أجيال مؤهلة من رواد الأعمال لديهم طموح وظيفي مميز، ولديهم قدراته تخطيطية عالية، ولديهم استعداد أكثر لتحمل المخاطرة واستغلال الفرص لصالحهم (علام، 2022).

أضاف محمود (2022) أن تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب يؤدي إلي ما يلي:

- زيادة جاهزية الطلاب لسوق العمل.
- تشجيع روح المبادرة والمنافسة الإيجابية بين الطلاب.
- زيادة الاتجاه نحو التوظيف الذاتي.
- الاعتماد علي الذات بشكل كبير دون السعي وراء التوظيف في القطاع الحكومي.

متطلبات تنمية الثقافة الريادية في مؤسسات التعليم السياحي والفندقي

هناك عدد من الآليات التي من شأنها زيادة دور مؤسسات التعليم السياحي والفندقي في دعم وتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، والتي تتمثل فيما يلي (طارق، 2022؛ محمد وآخرون، 2022؛ الريميدي ومكاوي، 2022، الريميدي، 2021):

- تركيز المؤسسات علي كيفية خلق فرص العمل بدلاً من التركيز علي التوظيف، وذلك من خلال تطوير سياساتها وإستراتيجياتها وبرامجها الأكاديمية، وكذلك تطوير محتوى المقررات الدراسية.
- استحداث بعض البرامج والمقررات التعليمية المرتبطة بإكساب الطلاب المعارف والمهارات والسلوكيات التي تمكنهم من العمل كرواد أعمال بعد التخرج.

- قيام المؤسسات بتطوير أساليب التعليم والتعلم، والتركيز على الأساليب التي تنمي وتعزز من قدرات التفكير والإبداع لدى الطلاب.
- ضرورة اقتناع الإدارة بأهمية قيادة الأعمال، ودورها في خلق أجيال من الخريجين المؤهلين والقادرين على إحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

كما أضاف السيد (2021) وأبو عاشور وعبد المجيد (2022) أن دور المؤسسات التعليمية كبير في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب من خلال تطوير خدماتها وبرامجها التعليمية لمواكبة متطلبات سوق العمل، وإكساب الطلاب مهارات عملية وشخصية تؤهلهم لأن يكونوا رواد أعمال بعد التخرج. كذلك ينبغي على هذه المؤسسات الاهتمام بإدراج مقررات خاصة بريادة الأعمال، وإعداد المشروعات الصغيرة، وتسويق خدماتها ومنتجاتها، بجانب تنظيم عدد من ورش العمل والدورات التدريبية لزيادة وعي الطلاب بريادة الأعمال، وإمكانية الاستعانة بالخبراء ورواد الأعمال المتميزين لنقل تجاربهم وخبراتهم السابقة.

الدراسة الميدانية

أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة لتجميع البيانات من عينة الدراسة. تكونت الاستمارة من أربعة أجزاء رئيسية يمكن عرضهم على النحو التالي:

- الجزء الأول: يتناول البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة من حيث النوع، والقسم، والفرقة.
- الجزء الثاني: يتناول تقييم دور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب. تم الاعتماد على دراسة مرسى وعبد العال (2021) في إعداد عبارات هذا الجزء. تم تقييم هذا الدور من خلال أربعة جوانب كما يلي:
 - الجانب الأول: تقييم دور الإدارة والهيكل التنظيمي بمعاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، وذلك من خلال 8 عبارات.
 - الجانب الثاني: تقييم دور المقررات والأنشطة بمعاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، وذلك من خلال 6 عبارات.
 - الجانب الثالث: تقييم دور أعضاء هيئة التدريس بمعاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، وذلك من خلال 6 عبارات.
 - الجانب الرابع: تقييم دور الموارد المالية والمادية والبشرية بمعاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، وذلك من خلال 10 عبارة.
- الجزء الثالث: يتناول تقييم اتجاهات طلاب معاهد السياحة والفنادق نحو العمل الحر بعد التخرج، وذلك من خلال 10 عبارات تم إعدادهم بالاعتماد على دراسة طارق (2022).
- الجزء الرابع: يتناول تحديد المعوقات التي تواجه معاهد السياحة والفنادق لتنمية الثقافة الريادية، وذلك من خلال 12 عبارة تم إعدادهم بالاعتماد على دراسة محمود (2021).
- تم تصميم عبارات الأجزاء الثاني والثالث والرابع باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (1 تشير إلي غير موافق بشدة - 2 تشير إلي غير موافق - 3 تشير إلي محايد - 4 تشير إلي موافق - 5 تشير إلي موافق تماماً) (Zaki & Al-Romeedy, 2018).

مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في طلاب معاهد السياحة والفنادق في مصر والبالغ عددهم (18) معهد. تم إعداد وتجهيز الاستمارة بشكل ورقي وإلكتروني لتوزيعها علي الطلاب. تم استخدام العينة العشوائية لتناسبها مع طبيعة مجتمع الدراسة، وتمشيها مع مفردات مجتمعات الدراسة غير المتجانسة مثل مجتمع طلاب معاهد السياحة والفنادق الذي يحتوي علي عدة أقسام مثل الدراسات السياحية والدراسات الفندقية والإرشاد السياحي، وكذلك وجود الفرق والتخصصات الدراسية المتباينة. تم توزيع عدد 834 استمارة علي عينة عشوائية من طلاب معاهد السياحة والفنادق في تخصص الدراسات السياحية والدراسات الفندقية فقط. تم الحصول علي 682 استجابة من إجمالي ما تم توزيعه. بعد فحص الاستجابات التي تم الحصول عليها، وجد أن هناك 74 استمارة غير مكتملة الإجابات وتكرار الإجابة علي بعض الأسئلة. تم الاعتماد علي تحليل 608 استمارة صالحة من إجمالي ما تم توزيع، وبلغت نسبة الاستجابة 72.9%.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم الاعتماد علي برنامج SPSS v.28 لتحليل بيانات الدراسة، والحصول علي مؤشرات يمكن من خلالها الإجابة علي تساؤلات الدراسة. حيث تم إجراء الاختبارات التالية:

- 1- اختبار كرونباخ ألفا (اختبار الثبات والاتساق الداخلي) للتأكد من صلاحية أداة الدراسة لقياس ما أعدت لقياسه.
- 2- التحليل الوصفي: لتحديد الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية، بجانب تحديد استجاباتهم حول متغيرات الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. عندما تبلغ قيمة المتوسط الحسابي (1 : 1.79) فإنها تشير إلي أن مستوى الإجابة غير موافق بشدة، (1.80 : 2.59) فإنها تشير إلي أن مستوى الإجابة غير موافق، (2.60 : 3.39) فإنها تشير إلي أن مستوى الإجابة محايد، (3.40 : 4.19) فإنها تشير إلي أن مستوى الإجابة موافق، (4.20 : 5) فإنها تشير إلي أن مستوى الإجابة موافقة تماماً. وبالنسبة للانحراف المعياري؛ كلما انخفضت قيمته كان ذلك مؤشراً علي دقة البيانات والمعلومات التي تم جمعها (Al-Romeedy, 2019; Al-Romeedy & Mohamed, 2022).
- 3- اختبار "ت": يتم استخدامه لتحديد الفروق في استجابات عينة الدراسة في حالة عينتين مستقلتين.
- 4- اختبار ONE WAY ANOVA: يتم استخدامه لتحديد الفروق الإحصائية في استجابات عينة الدراسة في حالة أكثر من عينتين مستقلتين.

تحليل بيانات الدراسة

الثبات والاتساق الداخلي لأداة الدراسة

تم إجراء اختبار كرونباخ ألفا للتأكد من الثبات والاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة، حيث ينبغي أن تبلغ قيمة معامل كرونباخ ألفا 0.70% فأكثر، وكلما زادت تلك القيمة دل ذلك علي الثبات والوضوح في أداة الدراسة (Gaafar et al., 2022; Mohamed et al., 2021). تبين نتائج جدول رقم (1) نتائج معامل كرونباخ ألفا.

جدول رقم (1) نتائج اختبار كرونباخ ألفا

عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا	المتغيرات
30	0.867	دور المعاهد في تنمية الثقافة الريادية
8	0.727	دور الإدارة والهيكل التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية
6	0.856	دور المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية
6	0.769	دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية
10	0.891	دور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية
10	0.790	اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر
12	0.864	المعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية
52	0.899	الاستبيان الكلي

تبين النتائج بجدول رقم (1) ارتفاع قيم كرونباخ ألفا عن القيمة المقبولة والمقدرة بـ 70%، حيث بلغت قيمة كرونباخ ألفا الكلية للاستبيان 0.899. كما تبين النتائج أن قيم كرونباخ ألفا تراوحت ما بين 0.727 و 0.891. بلغت قيمة كرونباخ ألفا لدور المعاهد في تنمية الثقافة الريادية 0.867، بينما بلغت قيمتها للأدوار المختلفة للمعاهد والمتمثلة في دور الإدارة والهيكل التنظيمي، ودور المقررات والأنشطة، ودور أعضاء هيئة التدريس، ودور الموارد المالية والمادية والبشرية 0.727 و 0.856 و 0.769 و 0.891 علي الترتيب. بلغت قيمة كرونباخ ألفا لاتجاهات الطلاب نحو العمل الحر 0.790. وأخيراً بلغت قيمة كرونباخ ألفا للمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية 0.864.

التحليل الوصفي للبيانات الديموغرافية لعينة الدراسة

تبين النتائج بجدول رقم (2) الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة من طلاب معاهد السياحة والفنادق في مصر من حيث النوع، والقسم، والفرقة.

جدول رقم (2) الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النوع	التكرار	%
ذكر	365	60%
أنثي	243	40%
المجموع	608	100%
القسم		
الدراسات السياحية	288	47.4%
الدراسات الفندقية	320	52.6%
المجموع	608	100%
الفرقة		
الأولي	16	2.6%
الثانية	82	13.6%
الثالثة	272	44.7%
الرابعة	238	39.1%
المجموع	608	100%

يبين جدول رقم (2) أن عدد الطلاب الذكور كانوا الأعلى بواقع 365 طالب وبنسبة 60% من إجمالي العينة، بينما كان عدد الإناث 243 طالبة بنسبة 40%. كما يبين الجدول أن طلاب قسم الدراسات الفندقية كانوا الأعلى من حيث المشاركة بواقع 320 طالب وبنسبة 52.6%، بينما بلغ عدد الطلاب المشاركين من قسم الدراسات السياحية 288 طالب وبنسبة 47.4%. علاوة على ذلك يبين الجدول أن طلاب الفرق الثالثة كانوا الأكثر مشاركة بواقع 272 طالب وبنسبة 44.7%، يليهم طلاب الفرقة الرابعة بواقع 238 طالب وبنسبة 39.1%، ثم طلاب الفرقة الثانية بواقع 82 طالب وبنسبة 13.6%، وأخيراً طلاب الفرقة الأولى بواقع 16 طالب وبنسبة 2.6% فقط من إجمالي العينة.

الإجابة علي تساؤلات الدراسة

1- هل تقوم معاهد السياحة والفنادق بدور فعال في تنمية الثقافة الريادية لدي طلابها؟

تم الإجابة علي هذا التساؤل من خلال إجراء التحليل الوصفي باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وتبين النتائج التالية مستوى الدور الذي تقوم به معاهد السياحة والفنادق لتنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب من خلال تقييم دور كل من الإدارة والهيكل التنظيمي، ودور المقررات والأنشطة، ودور أعضاء هيئة التدريس، ودور الموارد المالية والمادية والبشرية.

أ- دور الإدارة والهيكل التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية

جدول رقم (3) تقييم دور الإدارة والهيكل التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية

م	دور الإدارة والهيكل التنظيمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	ترتيب الفقرة
1	يوجد بالمعهد وحدة خاصة بالمشروعات الريادية	1.89	1.02	غير موافق	5
2	يقوم المعهد بنشر رؤيته ورسالته بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين	4.00	0.589	موافق	1
3	تشجع الإدارة الطلاب علي ريادة الأعمال	3.31	1.09	محايد	2
4	تسعي الإدارة إلي ربط ريادة الأعمال بالخطة الإستراتيجية للمعهد	1.95	1.06	غير موافق	4
5	تسعي الإدارة إلي ربط ريادة الأعمال برؤية ورسالة المعهد	1.88	1.07	غير موافق	6
6	تدعم الإدارة رواد الأعمال في مشروعاتهم الريادية	1.55	0.724	غير موافق بشدة	8
7	تسعي الإدارة إلي الاستفادة من الأشخاص ذوي الخبرات الريادية	1.84	1.00	غير موافق	7
8	تحفز الإدارة الطلاب ذوي الأفكار الريادية المبدعة	2.04	1.11	غير موافق	3
	دور الإدارة والهيكل التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية	2.31	0.629	غير موافق	

توضح النتائج في جدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على دور الإدارة والهيكل التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية قد بلغ (2.31) بإنحراف معياري قدره (0.629)، مما يدل على الانخفاض في دور للإدارة والهيكل التنظيمي في تحسين وتنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق. كما تبين النتائج أن قيم المتوسط الحسابي لهذا المتغير تراوحت ما بين (4.00) و(1.55). وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (2) التي تشير إلي "يقوم المعهد بنشر رؤيته ورسالته بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين" (المتوسط الحسابي = 4.00؛ الانحراف المعياري = 0.589)، ويرجع ذلك إلي حرص المعاهد علي زيادة وعي طلابها وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بها برؤيتها ورسالتها التي تسعي لتحقيقها. وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (3) التي تشير إلي "تشجع الإدارة الطلاب علي ريادة الأعمال" (المتوسط

الحسابي = 3.31؛ الانحراف المعياري = 1.09)، إيماناً من تلك المعاهد بضرورة تحفيز الطلاب علي التوجه نحو العمل الريادي وعدم البحث عن التوظيف في القطاع العام. بينما جاءت الفقرة رقم (6) التي تشير إلي "تدعم الإدارة رواد الأعمال في مشروعاتهم الريادية " في المرتبة الأخيرة (المتوسط الحسابي = 1.55؛ الانحراف المعياري = 0.724)، وذلك بسبب عدم وجود قدرات مالية لدي تلك المعاهد لتقديم مساعدات مالية للطلاب في مشروعاتهم الريادية. ويتفق هذا مع دراسة الرميدي (2018) التي أوضحت وجود قصور في دور الإدارة والهيكل التنظيمي لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب.

ب- دور المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية

جدول رقم (4) تقييم المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية

م	دور المقررات والأنشطة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	ترتيب الفقرة
1	تشجع المقررات الطلاب علي الابتكار والانفتاح علي العالم المحيط	3.93	1.02	موافق	1
2	تساعد المقررات الطلاب علي تحويل الأفكار إلي مشروعات منتجة	3.88	1.09	موافق	3
3	تشجع الأنشطة الطلاب علي تبني القيم الإيجابية المرتبطة بريادة الأعمال	3.91	0.974	موافق	2
4	تعزز الأنشطة الطلابية السلوكيات الريادية لدي الطلاب	3.82	1.00	موافق	4
5	تعزز الأنشطة الطلابية التواصل بين الطلاب ومتخذي القرار	3.77	1.03	موافق	6
6	يكتسب الطلاب مهارات التفكير الريادي من خلال التعليم والتدريب	3.80	1.18	موافق	5
	دور المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية	3.85	0.899	موافق	

تبرز النتائج في جدول رقم (4) أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على دور المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية قد بلغ (3.85) بإنحراف معياري قدره (0.899)، مما يدل علي وجود دور مرتفع للمقررات والأنشطة في تحسين وتنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق. كما تبين النتائج أن قيم المتوسط الحسابي لهذا المتغير تراوحت ما بين (3.93) و(3.77). وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (1) التي تشير إلي " تشجع المقررات الطلاب علي الابتكار والانفتاح علي العالم المحيط " (المتوسط الحسابي = 3.93؛ الانحراف المعياري = 1.02)، وهذا يرجع إلي تبني أساليب وأنشطة تعليمية تشجع الطلاب علي البحث والتعلم الذاتي، والإبداع والابتكار في تنفيذ الأنشطة والواجبات الدراسية المطلوبة منهم. وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (3) التي تشير إلي " تشجع الأنشطة الطلاب علي تبني القيم الإيجابية المرتبطة بريادة الأعمال " (المتوسط الحسابي = 3.91؛ الانحراف المعياري = 0.974)، وذلك في إطار تحفيز المعاهد لطلابها وتشجيعهم علي تبني قيم وسلوكيات واتجاهات إيجابية قبل وبعد التخرج. وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (5) التي تشير إلي " تعزز الأنشطة الطلابية التواصل بين الطلاب ومتخذي القرار " (المتوسط الحسابي = 3.77؛ الانحراف المعياري = 1.03)، وهذا يرجع إلي عدم وجود قنوات اتصال مفتوحة بشكل مستمر بين الطلاب ومتخذي القرار سواء في سوق الأعمال أو في المؤسسات الحكومية المرتبطة بالتعليم أو الداعمة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة. ويتفق هذا مع دراسة الرميدي (2018) التي أبرزت دور ما يتم دراسته من مقررات ودروس تطبيقية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب.

ج- دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية

جدول رقم (5) تقييم دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية

م	دور أعضاء هيئة التدريس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	ترتيب الفقرة
1	يقوم أعضاء هيئة التدريس بتبادل المعرفة حول ريادة الأعمال مع الطلاب المتميزين	3.59	1.06	موافق	2
2	يقوم أعضاء هيئة التدريس بإجراء مناقشات وبحوث مع الطلاب حول كيفية تنفيذ أفكارهم الريادية	3.70	0.992	موافق	1
2	يقوم أعضاء هيئة التدريس بتنمية المهارات اللازمة لريادة الأعمال لدى الطلاب	3.17	1.14	محايد	6
4	يوجد تفاعل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب لتنمية الثقافة الريادية	3.32	1.26	محايد	4
5	يقيس أعضاء هيئة التدريس أثر التعليم الريادي لدى الطلاب من خلال مؤشرات واضحة	3.23	1.11	محايد	5
6	يشارك أعضاء هيئة التدريس الطلاب في البحث عن أفكار لمشروعات ريادية	3.58	1.04	موافق	3
	دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية	3.43	0.948	موافق	

تبين النتائج في جدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية قد بلغ (3.43) بإنحراف معياري قدره (0.948)، مما يدل على وجود مرتفع نسبياً لأعضاء هيئة التدريس في تحسين وتنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق. كما توضح النتائج أن قيم المتوسط الحسابي لهذا المتغير تراوحت ما بين (3.70) و(3.17). وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (2) التي تشير إلى "يقوم أعضاء هيئة التدريس بإجراء مناقشات وبحوث مع الطلاب حول كيفية تنفيذ أفكارهم الريادية" (المتوسط الحسابي = 3.70؛ الانحراف المعياري = 0.992)، وذلك من خلال ما يتم تكليفهم به من واجبات وأنشطة، بجانب الاهتمام بأفكار مشروعات التخرج وتنفيذها بشكل صحيح، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) التي تشير إلى "يقوم أعضاء هيئة التدريس بتبادل المعرفة حول ريادة الأعمال مع الطلاب المتميزين" (المتوسط الحسابي = 3.59؛ الانحراف المعياري = 1.06)، وذلك من خلال المحاضرات والدروس التطبيقية. وأخيراً جاءت الفقرة رقم (3) التي تشير إلى "يقوم أعضاء هيئة التدريس بتنمية المهارات اللازمة لريادة الأعمال لدى الطلاب" (المتوسط الحسابي = 3.17؛ الانحراف المعياري = 1.14)، وذلك بسبب عدم وجود خطة تدريبية لتطوير مهارات وقدرات الطلاب حول ريادة الأعمال. ويتفق هذا مع دراسة الرميدي (2018) التي أبرزت وجود دور فعال إلى حد ما لأعضاء هيئة التدريس في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

د- دور الموارد المالية والمادية والبشرية

جدول رقم (6) تقييم دور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية

م	دور الموارد المالية والمادية والبشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	ترتيب الفقرة
1	يوجد بالمعهد متخصصون في مجال ريادة الأعمال	1.88	1.04	غير موافق	2
2	يوجد بالمعهد أجهزة متقدمة تساعد على النهوض بالتفكير الريادي للطلاب	1.81	0.961	غير موافق	3
2	يملك المعهد إستراتيجية مالية مستدامة لدعم تنمية المشاريع الطلابية	1.53	1.01	غير موافق بشدة	9
4	يوفر المعهد ندوات لتنمية مهارات وقدرات الطلاب لتنفيذ المشروعات	1.80	1.02	غير موافق	5
5	يوفر المعهد دورات تدريبية لتنمية مهارات تنفيذ المشروعات لدى الطلاب	1.94	1.09	غير موافق	1
6	يتم توفير التمويل اللازم لنشر ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر	1.41	0.702	غير موافق بشدة	10
7	تتوافر خدمات توعوية حول نشر ثقافة ريادة الأعمال	1.81	1.02	غير موافق	4
8	يوجد علي موقع المعهد رابط خاص بمركز ريادة الأعمال	1.65	1.10	غير موافق بشدة	8
9	يوجد بالمعهد حاضنات أعمال لتنمية ممارسات ريادة الأعمال	1.70	1.02	غير موافق بشدة	7
10	تسهم مؤسسات القطاع الخاص في دعم المشروعات الريادية	1.76	1.09	غير موافق بشدة	6
	دور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية	1.73	0.568	غير موافق بشدة	

تُظهر النتائج في جدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على دور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية قد بلغ (1.73) بإنحراف معياري قدره (0.568)، مما يدل على الانخفاض الكبير جداً دور الموارد المالية والمادية والبشرية في تحسين وتنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق. كما تبرز النتائج أن قيم المتوسط الحسابي لهذا المتغير تراوحت ما بين (1.94) و(1.41). وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (5) التي تشير إلي " يوفر المعهد دورات تدريبية لتنمية مهارات تنفيذ المشروعات لدي الطلاب " (المتوسط الحسابي = 1.94؛ الانحراف المعياري = 1.09)، وذلك في إطار ما يتم دراسته وتدريب الطلاب عليه في مشروعات التخرج، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (1) التي تشير إلي " يوجد بالمعهد متخصصون في مجال ريادة الأعمال " (المتوسط الحسابي = 1.88؛ الانحراف المعياري = 1.04)، وذلك من خلال أعضاء هيئة التدريس ممن لديهم خبرات واسعة في تنفيذ المشروعات وتسويقها، وأخيراً جاءت الفقرة رقم (6) التي تشير إلي " يتم توفير التمويل اللازم لنشر ثقافة ريادة الأعمال والعمل الحر " (المتوسط الحسابي = 1.41؛ الانحراف المعياري = 0.702)، وذلك بسبب عدم وجود ميزانيات مخصصة لريادة الأعمال، وعدم وجود حاضنات أعمال. ويتفق هذا مع دراسة الرميدي (2018) التي أوضحت وجود قصور في دور الموارد المالية والمادية والبشرية الداعمة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب.

ويخلص جدول رقم (7) مستوي الدور الذي تلعبه معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب. وتبين النتائج وجود دور متوسط إلي حد ما لمعاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب، حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.83، وبلغ الانحراف المعياري 0.566. وتبين النتائج بالجدول أن دور المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية كان الأعلى، يليه دور أعضاء هيئة التدريس، ثم دور الإدارة والهيكل التنظيمي، وأخيراً دور الموارد المالية والمادية والبشرية.

جدول رقم (7) دور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
3	0.629	2.31	دور الإدارة والهيكل التنظيمي
1	0.899	3.85	دور المقررات والأنشطة
2	0.948	3.43	دور أعضاء هيئة التدريس
4	0.568	1.73	دور الموارد المالية والمادية والبشرية
	0.566	2.83	دور المعاهد في تنمية الثقافة الريادية

2- هل هناك نية لدي طلاب معاهد السياحة والفنادق للاتجاه نحو العمل الحر بعد التخرج؟

تم الإجابة علي هذا التساؤل من خلال إجراء التحليل الوصفي باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول رقم (8) اتجاهات طلاب معاهد السياحة والفنادق نحو العمل الحر

م	اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوي الموافقة	ترتيب الفقرة
1	أسعي لأكون ريادي (صاحب مشروع)	3.54	1.06	موافق	7
2	أتوقع النجاح في حالة عمل مشروع خاص بي	3.52	1.12	موافق	8
3	لدي استعداد للقيام بأي عمل من شأنه أن يساعدني علي امتلاك مشروع خاص بي	3.04	1.06	محايد	10
4	سأبذل كل جهودي لأمتلك عملي الخاص	3.93	0.953	موافق	4

م	اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب الفقرة
5	أنا أكون ريادياً له إيجابيات أكثر من السلبيات بالنسبة لي	4.13	0.868	موافق	1
6	سأبدأ مشروعاً خاصاً بي إذا توفرت الموارد اللازمة	3.47	0.982	موافق	9
7	أستطيع العمل لساعات طويلة دون كلل أو ملل	3.69	1.03	موافق	6
8	أشعر أنني لدي القدرة علي إدارة أموالتي بشكل جيد	3.75	0.879	موافق	5
9	أنظر بفخر لأصحاب الأعمال الخاصة	3.98	0.899	موافق	3
10	أتطلع إلي الانخراط في الأعمال الريادية مبكراً	4.07	0.943	موافق	2
	اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر	3.71	0.641		

توضح النتائج في جدول رقم (7) أن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر بعد التخرج قد بلغ (3.71) بإنحراف معياري قدره (0.641)، مما يدل على وجود اتجاهات إيجابية لدى طلاب معاهد السياحة والفنادق نحو العمل الحر بعد التخرج. كما تبين النتائج أن قيم المتوسط الحسابي لهذا المتغير تراوحت ما بين (4.13) و(3.04). وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (5) التي تشير إلي " أنا أكون ريادياً له إيجابيات أكثر من السلبيات بالنسبة لي " (المتوسط الحسابي = 4.13؛ الانحراف المعياري = 0.868)، وذلك بسبب اقتناع الطلاب بأهمية العمل الريادي واستعدادهم لامتلاك مشروعات خاصة بهم، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (10) التي تشير إلي " أتطلع إلي الانخراط في الأعمال الريادية مبكراً " (المتوسط الحسابي = 4.07؛ الانحراف المعياري = 0.943)، ويرجع ذلك إلي حرص هؤلاء الطلاب علي التدريب والتأهيل للاستعداد للعمل الحر بعد التخرج. وأخيراً جاءت الفقرة رقم (3) التي تشير إلي " لدي استعداد للقيام بأي عمل من شأنه أن يساعدني علي امتلاك مشروع خاص بي " (المتوسط الحسابي = 3.04؛ الانحراف المعياري = 1.06)، وهذا يرجع إلي رغبتهم في الاستقلالية في العمل، وسعيهم لاكتساب مهارات وخبرات للبدء في مشروعاتهم الخاصة. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة طارق وآخرون (2022)، حيث أوضحت تلك الدراسة وجود استعداد ونية لدى الطلاب للتوجه نحو العمل الريادي، ورغبتهم في امتلاك مشروعات خاصة بهم.

3- ما هي أهم المعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق؟

تم الإجابة علي هذا التساؤل من خلال إجراء التحليل الوصفي باستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

جدول رقم (8) المعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق

م	المعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب الفقرة
1	عدم وجود خطة واضحة لنشر وتنمية الثقافة الريادية	3.79	0.999	موافق	5
2	قلة الدورات التدريبية التي ينظمها المعهد لتشجيع الطلاب علي ريادة الأعمال	3.96	0.705	موافق	1
3	محدودية الأنشطة والفعاليات التي يقيمها المعهد للتعريف بريادة الأعمال	3.81	1.02	موافق	4
4	ضعف ثقة الطلاب أصحاب الأفكار والمشاريع الريادية في تشجيع ودعم المعهد لهم	3.82	1.11	موافق	3
5	عدم وجود برامج ومقررات دراسية تهتم بتنمية الثقافة الريادية بين الطلبة في مختلف التخصصات	3.87	1.16	موافق	2
6	نقص الخبراء المتخصصين والمدرسين المعتمدين بالمعهد في مجال ريادة الأعمال	3.75	1.07	موافق	7
7	ضعف تواصل المعهد مع الجهات الداعمة لمشروعات الطلاب الريادية	3.76	1.04	موافق	6
8	غياب مشاركة الطلاب في الأنشطة والفعاليات الداعمة لريادة الأعمال	3.68	0.987	موافق	9
9	غياب الأنشطة الإعلانية والإرشادية عن فعاليات ريادة الأعمال	3.68	1.04	موافق	10
10	ضعف الميزانية المخصصة لدعم أفكار ومشروعات الطلبة الرياديين	3.64	1.12	موافق	11
11	عدم وجود حاضنة أعمال لتمكين الطلبة الرياديين من إطلاق مشروعاتهم	3.56	1.01	موافق	12
12	عدم وجود مركز لريادة الأعمال لبناء وتنمية مهارات ريادة الأعمال لدي الطلاب	3.69	0.970	موافق	8

توضح النتائج بجدول رقم (8) وجود العديد من المعوقات التي تواجه معاهد السياحة والفنادق لتنمية الثقافة الريادي لدى الطلاب. تبين النتائج أن قيم المتوسط الحسابي لهذا المتغير تراوحت ما بين (3.96) و(3.56). وقد جاء في المرتبة الأولى الفقرة رقم (2) التي تشير إلي " قلة الدورات التدريبية التي ينظمها المعهد لتشجيع الطلاب علي ريادة الأعمال " (المتوسط الحسابي = 3.96؛ الانحراف المعياري = 0.705)، وهو ما قد يتسبب في ضعف مهارات وقدرات الطلاب فيما يتعلق بالمهارات الريادية، وجاء في المرتبة الثانية الفقرة رقم (5) التي تشير إلي " عدم وجود برامج ومقررات دراسية تهتم بتنمية الثقافة الريادية بين الطلبة في مختلف التخصصات " (المتوسط الحسابي = 3.87؛ الانحراف المعياري = 1.16)، وهو ما قد يعوق إكتساب الطلاب لمزيد من المعلومات والمعارف المرتبطة بريادة الأعمال، وأخيراً جاءت الفقرة رقم (11) التي تشير إلي " عدم وجود حاضنة أعمال لتمكين الطلبة الرياديين من إطلاق مشروعاتهم " (المتوسط الحسابي = 3.56؛ الانحراف المعياري = 1.01)، وهو ما يؤدي إلي عدم وجود جهات أو وحدات داعمة لتنمية الثقافة الريادية وتحفيز الطلاب علي التوجه نحو العمل الريادي. وتتفق تلك النتائج مع دراسة الرميدي (2018) التي أبرزت وجود العديد من المعوقات التي تعوق تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب.

4- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول دور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، والنية للاتجاه نحو العمل الحر، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية بالمعاهد تعزي للمتغيرات الديموجرافية (النوع، القسم، الفرقة)؟

أولاً: الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير النوع

تم إجراء اختبار "ت" للتعرف علي الفروق والاختلافات الإحصائية في دور معاهد السياحة والفنادق لتنمية الثقافة الريادية من حيث دور الإدارة والهيكل التنظيمي، ودور المقررات والأنشطة، ودور أعضاء هيئة التدريس، ودور الموارد المالية والمادية والبشرية، وكذلك اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية وفقاً لمتغير النوع. تبين النتائج بجدول رقم (9) نتائج اختبار الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير النوع.

جدول رقم (9) نتائج تحليل اختبار "ت" لمتغيرات الدراسة وفقاً لمتغير النوع

المتغيرات	قيمة "ت" المحسوبة	درجات الحرية	متوسط العينة	
			ذكر	أنثي
دور معاهد السياحة والفنادق لتنمية الثقافة الريادية	-1.919	606	2.79	2.88
دور الإدارة والهيكل التنظيمي	-1.185	606	2.28	2.34
دور المقررات والأنشطة	-0.570	606	3.83	3.88
دور أعضاء هيئة التدريس	-2.540	606	3.55	3.35
دور الموارد المالية والمادية والبشرية	-1.190	606	1.71	1.76
اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر	2.433	606	3.72	3.00
معوقات تنمية الثقافة الريادية	1.315	60	3.78	3.71

يوضح جدول رقم (9) نتائج اختبار الفروق وفقاً لمتغير النوع. بالنسبة لدور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، ودور الإدارة والهيكل التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية؛ ودور المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية، ودور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق؛ تُظهر النتائج أن قيمة المعنوية كانت أكبر من 0.05، مما يدل علي عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لتلك المتغيرات تعزي للنوع. بالنسبة لدور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية،

واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر بعد التخرج؛ تُظهر النتائج أن قيمة المعنوية كانت أقل من 0.05، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر بعد التخرج تعزّي للنوع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة طارق وآخرون (2022) وطارق (2022) التي أكدت تلك النتائج.

ثانياً: الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير القسم العلمي

تم إجراء اختبار "ت" للتعرف على الفروق والاختلافات الإحصائية في دور معاهد السياحة والفنادق لتنمية الثقافة الريادية من حيث دور الإدارة والهيكل التنظيمي، ودور المقررات والأنشطة، ودور أعضاء هيئة التدريس، ودور الموارد المالية والمادية والبشرية، وكذلك اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية وفقاً لمتغير القسم. تبين النتائج بجدول رقم (10) نتائج اختبار الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير القسم العلمي.

جدول رقم (10) نتائج تحليل اختبار "ت" لمتغيرات الدراسة وفقاً لمتغير القسم العلمي

المعنوية	متوسط العينة		درجات الحرية	قيمة "ت" المحسوبة	المتغيرات
	دراسات سياحية	دراسات فندقية			
0.031	2.81	2.36	606	2.135	دور معاهد السياحة والفنادق لتنمية الثقافة الريادية
0.046	2.28	2.34	606	2.119	دور الإدارة والهيكل التنظيمي
0.002	3.86	3.24	606	3.372-	دور المقررات والأنشطة
0.044	3.36	3.15	606	2.023	دور أعضاء هيئة التدريس
0.615	1.72	1.74	606	0.504	دور الموارد المالية والمادية والبشرية
0.000	3.71	3.12	606	4.155	اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر
0.009	3.73	3.77	606	2.656	معوقات تنمية الثقافة الريادية

يوضح جدول رقم (10) اختبار الفروق وفقاً للقسم العلمي. بالنسبة لدور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، ودور الإدارة والهيكل التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية، ودور المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية، ودور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية، واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر بعد التخرج، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق؛ تُظهر النتائج أن قيمة المعنوية كانت أقل من 0.05، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة تلك المتغيرات تعزّي للقسم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة طارق (2022) التي أبرزت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، ودور الإدارة والهيكل التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية، ودور المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية، ودور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية، واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر بعد التخرج، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق تعزّي للقسم العلمي. أما بالنسبة لدور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية؛ تُظهر النتائج أن قيمة المعنوية كانت أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب تعزّي للقسم. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الرميدي (2018) التي أوضحت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال تعزّي للقسم العلمي.

ثالثاً: الفروق في استجابات أفراد العينة وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية

تم إجراء اختبار "One Way Anova" للتعرف علي الفروق والاختلافات الإحصائية في دور معاهد السياحة والفنادق لتنمية الثقافة الريادية من حيث دور الإدارة والهيكل التنظيمي، ودور المقررات والأنشطة، ودور أعضاء هيئة التدريس، ودور الموارد المالية والمادية والبشرية، وكذلك اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية وفقاً لمتغير النوع. تبين النتائج بجدول رقم (11) نتائج اختبار الفروق الإحصائية وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية.

جدول رقم (11) نتائج تحليل اختبار "One Way Anove" لمتغيرات الدراسة وفقاً لمتغير الفرقة الدراسية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	Sig.
دور معاهد السياحة والفنادق لتنمية الثقافة الريادية	بين المجموعات	0.845	3	0.282	0.879	0.452
	داخل المجموعات	193.698	604	0.321		
	الإجمالي	194.543	607			
دور الإدارة والهيكل التنظيمي	بين المجموعات	0.810	3	0.270	0.680	0.565
	داخل المجموعات	239.925	604	0.397		
	الإجمالي	240.735	607			
دور المقررات والأنشطة	بين المجموعات	3.426	3	1.142	2.800	0.039
	داخل المجموعات	246.304	604	0.408		
	الإجمالي	249.730	607			
دور أعضاء هيئة التدريس	بين المجموعات	8.417	3	2.806	3.149	0.025
	داخل المجموعات	538.172	604	0.891		
	الإجمالي	546.589	607			
دور الموارد المالية والمادية والبشرية	بين المجموعات	2.585	3	0.862	1.064	0.364
	داخل المجموعات	488.960	604	0.810		
	الإجمالي	491.545	607			
اتجاهات الطلاب نحو العمل الحر	بين المجموعات	6.363	3	2.121	6.753	0.000
	داخل المجموعات	189.708	604	0.314		
	الإجمالي	196.071	607			
معوقات تنمية الثقافة الريادية	بين المجموعات	1.512	3	0.504	1.086	0.355
	داخل المجموعات	280.474	604	0.464		
	الإجمالي	281.986	607			

يوضح جدول رقم (11) اختبار الفروق وفقاً للفرقة الدراسية بالنسبة لدور المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية، ودور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية، واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر بعد التخرج؛ تُظهر النتائج أن قيمة المعنوية كانت أقل من 0.05، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لتلك المتغيرات تعزي للفرقة الدراسية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسي الرميدي (2018، 2021) اللتان أبرزتا الفروق الإحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور المقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية، ودور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية، واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر بعد التخرج تعزي للفرقة الدراسية. أما بالنسبة لدور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، ودور الإدارة والهيكل التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية، ودور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية، و المعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق؛ تُظهر النتائج أن قيمة المعنوية كانت أكبر من 0.05، مما يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة للمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق تعزي للفرقة الدراسية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الرميدي

(2018) وطارق (2022)، حيث أوضحت هاتين الدراستين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، ودور الإدارة والهيكل التنظيمي في تنمية الثقافة الريادية، ودور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية، و المعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية في معاهد السياحة والفنادق تعزي للفرقة الدراسية.

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة

توصلت الدراسة إلي عدد من النتائج المرتبطة بدور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية لدي طلابها، ومعوقات ذلك. أبرزت نتائج الدراسة أن معاهد السياحة والفنادق تلعب دوراً متوسطاً في تنمية وتحسين الثقافة الريادية لدي الطلاب، حيث كان هناك ارتفاع في دور كل أعضاء هيئة التدريس والمقررات والأنشطة في تنمية الثقافة الريادية، بينما كان هناك انخفاض في دور الإدارة والهيكل التنظيمي والموارد المالية والمادية والبشرية في تحسين الثقافة الريادية لدي الطلاب. كما أبرزت نتائج الدراسة وجود اتجاهات إيجابية لدي طلاب معاهد السياحة والفنادق للتوجه نحو العمل الحر بعد التخرج والرغبة في تأسيس مشروعات خاصة بهم، حيث يرون أن ذلك يحقق لهم العديد من الإيجابيات، ورغبتهم في أن يكونوا رواد أعمال، ونظرتهم بفخر لأصحاب المشروعات الخاصة، بجانب استعدادهم لبذل كل الجهود من أجل امتلاك مشروع خاص والعمل علي تشغيله وتحقيق النجاح.

علاوة علي ذلك؛ أوضحت نتائج الدراسة وجود العديد من المعوقات التي تواجه تنمية وتحسين الثقافة الريادية لدي الطلاب في معاهد السياحة والفنادق. تتضمن تلك المعوقات قلة الدورات التدريبية التي ينظمها المعهد لتشجيع الطلاب علي ريادة الأعمال، وعدم وجود برامج ومقررات دراسية تهتم بتنمية الثقافة الريادية بين الطلبة في مختلف التخصصات، وضعف ثقة الطلاب أصحاب الأفكار والمشاريع الريادية في تشجيع ودعم المعهد لهم، ومحدودية الأنشطة والفعاليات للتعريف بريادة الأعمال، وعدم وجود خطة واضحة لنشر وتنمية الثقافة الريادية، وضعف التواصل مع الجهات الداعمة لمشروعات الطلاب، بجانب عدم وجود مركز لريادة الأعمال لبناء وتنمية مهارات ريادة الأعمال لدي الطلاب، وكذلك غياب مشاركة الطلاب في الأنشطة والفعاليات الداعمة لريادة الأعمال، وعدم وجود حاضنة أعمال لتمكين الطلبة الرياديين من إطلاق مشروعاتهم ... وغيرها من المعوقات.

بالإضافة إلي ذلك؛ بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، ودور الإدارة والهيكل التنظيمي، ودور المقررات والأنشطة، ودور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية تعزي للنوع. بينما كانت هناك فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية، واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر بعد التخرج تعزي للنوع. كما أبرزت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، ودور الإدارة والهيكل التنظيمي، ودور المقررات والأنشطة، ودور أعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية، واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر بعد التخرج تعزي للقسم العلمي. بينما لم تكن هناك فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية تعزي للقسم العلمي.

كذلك أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية، ودور الإدارة والهيكل التنظيمي، ودور الموارد المالية والمادية والبشرية في تنمية الثقافة الريادية، والمعوقات التي تواجه تنمية الثقافة الريادية تعزي للفرقة الدراسية. بينما كانت هناك فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة لدور المقررات والأنشطة، وأعضاء هيئة التدريس في تنمية الثقافة الريادية، واتجاهات الطلاب نحو العمل الحر بعد التخرج تعزي للفرقة الدراسية.

التوصيات

- وجود خطة داخل معاهد السياحة والفنادق لتعزيز وتنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب.
- الاستعانة بخبراء في ريادة الأعمال وإعداد وتنفيذ المشروعات، وكذلك الاستعانة ببعض رواد الأعمال الناجحين في عرض تجاربهم وخبراتهم، وكيفية تحقيقهم للنجاح في مشاريعهم، وهو ما قد يؤدي إلي تحفيز وتشجيع الطلاب وجعلهم أكثر رغبة للاتجاه للعمل الحر.
- تنظيم مسابقات وأنشطة طلابية لتشجيع الشباب علي التفكير والإبداع في تقديم الحلول والأفكار للمشروعات، وخلق جو من المنافسة الإيجابية بين الطلاب.
- التوسع في عقد ورش العمل والدورات التدريبية لإكساب الطلاب المهارات والاتجاهات الريادية، والتي تمكنهم من تحويل أفكارهم إلي مشروعات ريادية مبتكرة.
- زيادة الاهتمام بمشروعات تخرج الطلاب، وأن يتم التأكيد علي ضرورة أن تكون فكرة هذه المشروعات مبتكرة، وقابلة للتنفيذ، وأن يتم دعم هؤلاء الطلاب خلال فترة عمل المشروعات بكافة المعلومات بداية من التفكير في فكرة المشروع، مروراً بعمل دراسات الجدوى، وانتهاءً بوضع التصور العام لتنفيذ تلك المشروعات، وذلك لتشجيع الطلاب علي التفكير بشكل غير تقليدي.
- زيادة الجزء التطبيقي في المواد المرتبطة بإكساب الطلاب المعارف والمهارات الريادية لتحقيق الاستفادة الأكبر لهم، جعلهم مؤهلين بشكل أكبر للتوجه نحو العمل الحر.
- عمل جوائز قيمة لأفضل المبادرات الريادية بين الطلاب، بشرط أن تكون فكرة مبتكرة وقابلة للتطبيق وتحويلها لمشروع ريادي.
- ينبغي علي معاهد السياحة والفنادق إدراج تنمية وتحسين ثقافة ريادة الأعمال ضمن إستراتيجياتها وخططها وأنشطتها، وأن توفر للطلاب كل الدعم (التدريب والاستشارات والندوات وورش العمل) لتحفيزهم وتشجيعهم علي التوجه نحو العمل الريادي.
- توفير أحدث التقنيات التكنولوجية المستخدمة في التعليم، واستخدامها في العملية التعليمية داخل معاهد السياحة والفنادق لتدريب وتأهيل الطلاب للعمل كرواد أعمال في المستقبل.
- تعديل محتوى بعض المقررات (مثل المواد المرتبطة بالتسويق، وإدارة الأعمال، ودراسات الجدوى، والمحاسبة ... الخ)، وتركيزها علي إكساب الطلاب المعارف والمهارات المرتبطة بكيفية تحويل فكرته إلي مشروع، وعمل دراسة جدوى متكاملة لها، وكيفية تنفيذ المشروع، وإدارته.
- تفعيل المواقع الإلكترونية وصفحات المعاهد علي مواقع التواصل الاجتماعي، وعرض بعض الأنشطة والمعلومات المرتبطة بريادة الأعمال، وكيفية إعداد وتأهيل رواد الأعمال من الطلاب، والأنشطة والفعاليات الخاصة بريادة الأعمال التي تنظمها المعاهد.

- قيام معاهد السياحة والفنادق بعقد بروتوكولات تعاون واتفاقيات مع الجهات الممولة للمشروعات الصغيرة والمتوسطة، والحصول منهم علي تسهيلات خاصة للطلاب الراغبين في البدء في تأسيس مشروعات خاصة.
- قيام معاهد السياحة والفنادق بعمل مركز أو نادي لريادة الأعمال تكون مهمته تدريب الطلاب علي كيفية البحث عن الفرص واستغلالها وتحويلها لأفكار قابلة للتطبيق في صورة مشروعات ريادية، وعمل مسابقات حول أفضل الأفكار الريادية، وتقديم الدعم الفني والتقني للطلاب الراغبين في بدء مشروعاتهم الخاصة.

المراجع

المراجع العربية

- إبراهيم، أمال وعبد الحميد، رانيا (2020). التعليم الريادي كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة ومعالجة تشوهات سوق العمل في مصر، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 11(1)، 305-341.
- أبو عاشور، محمد وعبد المجيد، فريال (2022). متطلبات التعليم الريادي في جامعة اليرموك وسبل تعزيزها، مجلة كلية التربية، 46(1)، 543-558.
- إسماعيل، علا (2020). التحديات التي تواجه تحقيق التعليم الريادي داخل كليات التربية ومتطلبات مواجهتها علي ضوء خبرات بعض الدول: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، 31، 96-163.
- أغريب، محمد (2019). أثر استراتيجيات الجامعات الفلسطينية في الحد من بطالة الخريجين في ظل تعزيز التعليم للريادة - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- الدهشان، جمال (2018). التدريب علي ريادة الأعمال مدخلاً للتخفيف من مشكلة البطالة بين خريجي الجامعة، المؤتمر الدولي الثاني لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس حول التدريب الإبداعي - رؤي واقعية وطموحات مستقبلية، جامعة بنها.
- الريميدي، بسام (2018) تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب إستراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، 6، 372-394.
- الريميدي، بسام (2018) تقييم مستوي معرفة طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية حول ريادة الأعمال واتجاههم نحوها، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 10(3)، 646-665.
- الريميدي، بسام (2021) تقييم درجة امتلاك طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات المصرية لمهارات ريادة الأعمال، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 7(1)، 284-317.
- الريميدي، بسام ومكاوي، مصطفى (2022) تقييم خصائص وسمات رواد الأعمال لدي طلاب كليات السياحة والفنادق بالجامعات الحكومية المصرية، مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات، 6(2/1)، 1-24.
- السيد، محمد (2021). متطلبات تنمية ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الملك خالد من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، المجلة العلمية لكلية التربية، 38، 76-106.
- النويران، ثامر (2022). ريادة الأعمال ودورها في تحقيق التنمية المصرفية المستدامة دراسة تطبيقية على المصارف الإسلامية السعودية، مجلة التحولات الاقتصادية، 2(1)، 20-40.
- حرب، محمد (2020). دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدي طلابها وسبل تعزيزها، المجلة التربوية، 71، 915-1002.
- خيرى، منال (2019). فاعلية برنامج مقترح فى ريادة الأعمال فى ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وأثره فى تنمية مفاهيم ريادة الأعمال لدى طلاب المدارس الفنية التجارية المتقدمة، دراسات فى التعليم الجامعى، 43(2)، 413-510.
- رضوان، وائل وغنيم، رانيا (2020). تطوير كليات التربية في مصر لتلبية متطلبات التعليم الريادي علي ضوء تجارب بعض الدول، مجلة كلية التربية، 32، 222-265.

- طارق، (2022). تقييم دور كليات السياحة والفنادق في إكساب الطلاب مهارات قيادة الأعمال، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات.
- طارق، لمياء؛ فهمي، نقي والرميدي، بسام (2022) دور كليات السياحة والفنادق في إكساب الطلاب مهارات قيادة الأعمال، مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة مدينة السادات، 6(1/1).
- عبد الفتاح، محمد (2016). الوعي بثقافة قيادة الأعمال لدي طلبة السنة التحضيرية / جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، 17(3)، 623-654.
- عبد الهادي، محمد (2020). تأثير التعليم الريادي علي الذكاء الوجداني لدي طلبة جامعة عين شمس، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 11(1)، 600-648.
- علام، وليد (2022). نشر ثقافة قيادة الأعمال وأثره علي تنمية الدوافع الريادية لدي الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق علي جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 13(1)، 122-185.
- محمد، شيماء؛ عامر، ناصر وبهرام، هدية (2022). واقع تطبيق متطلبات التعليم الريادي بجامعة الوادي الجديد في ضوء خبرة الولايات المتحدة الأمريكية، المجلة العلمية لكلية التربية، 41، 126-168.
- محمود، أيمن (2022). تعزيز ثقافة قيادة الأعمال لدي طلاب الجامعة كمدخل لحل مشكلة بطالة خريجي الجامعات المصرية، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، 32، 331-346.
- محمود، باسنت (2021). واقع نشر ثقافة قيادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، 22(1)، 56-115.
- محمود، هناء (2020). التعليم الريادي: مدخل لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالجامعات المصرية - دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، 31(122)، 85-164.
- مرسي، مصطفى وعبد العال، محمد (2021). تفعيل دور الجامعة في تعزيز ثقافة قيادة الأعمال لدي طلابها لتحقيق التميز التنافسي المستدام، مجلة الثقافة والتنمية، 20(164)، 273-320.
- مصطفى، جمال (2021). ثقافة قيادة الأعمال لدي طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، 4(1)، 109-155.
- يوسف، أماني (2020). منهج مقترح قائم علي التعليم الريادي في تدريس علم النفس لتنمية مهارات التفكير المستقبلي وجودة المنتج لدي الطلاب ذوي الإعاقة السمعية بالمرحلة الثانوية، مجلة البحث العلمي في التربية، 21(15)، 275-321.

المراجع الأجنبية

- Agarwal, S., Ramadani, V., Gerguri-Rashiti, S., Agrawal, V., & Dixit, J. K. (2020). Inclusivity of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Attitude among Young Community: Evidence from INDIA. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(2), 299-319.
- Aghafar, A. (2020). Convergence between 21st Century Skills and Entrepreneurship Education in Higher Education Institutes. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 218-229.
- Ahmed, T., Chandran, V. G. R., Klobas, J. E., Liñán, F., & Kokkalis, P. (2020). Entrepreneurship Education Programmes: How Learning, Inspiration and Resources Affect Intentions for New Venture Creation in A Developing Economy. *The International Journal of Management Education*, 18(1), 100327.
- Almahry, F. F., Sarea, A. M., & Hamdan, A. M. (2018). A Review Paper on Entrepreneurship Education and Entrepreneurs' skills. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(1), 1-7.
- 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.
- Al-Romeedy, B. & Mohamed, A. (2022). The Impact of Organizational Learning on Organizational Success in EgyptAir: Organizational Power as a Moderator. *International Journal of Tourism and Hospitality Management*, 5(2), 1-18.
- Al-Romeedy, B. (2019). Strategic Agility as a Competitive Advantage in Airlines - Case Study: Egypt Air. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 3(1), 1-15.
- Al-Romeedy, B. (2019). The Role of Job Rotation in Enhancing Employee Performance in the Egyptian Travel Agents: The Mediating Role of Organizational Behavior. *Tourism Review*, 74(4), 1003-1020.
- Al-Romeedy, B., & Ozbek, O. (2022). The Effect of Authentic Leadership on Counterproductive Work Behaviors in Egyptian and Turkish Travel Agents: Workplace Incivility as A Mediator. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 11(2), 409-425.
- Al-Romeedy, B., Moosa, S. & Elbaz, A. (2020). Does the Curricula of Tourism Studies in Higher Education Meet the Educational and Occupational Needs of the Tourism Labour Market?. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 9(5), 1131-1143.
- Aparicio, G., Iturralde, T., & Maseda, A. (2019). Conceptual Structure and Perspectives on Entrepreneurship Education Research: A Bibliometric Review. *European research on management and business economics*, 25(3), 105-113.
- Farahat, E., Mohamed, M., & Al-Romeedy, B. (2022). Artificial Intelligence Applications and Its Impact on the Competitiveness of the Egyptian Tourist Destination. *Research Journal of the Faculty of Tourism and Hotels Mansoura University*, 11(2), 57-93.
- Gaafar, H., Elzek, Y., & Al-Romeedy, B. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Green Organizational Behaviors: Evidence from Egyptian Travel Agencies. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 10(4), 1339-1356.

- Jena, R. K. (2020). Measuring the Impact of Business Management Student's Attitude Towards Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention: A case study. *Computers in Human Behavior*, 107, 106275.
- Liguori, E., & Winkler, C. (2020). From Offline to Online: CHALLENGES and Opportunities for Entrepreneurship Education Following the COVID-19 Pandemic. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, 3(4), 346-351.
- 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.
- Putro, H. P. N., Rusmaniah, R., Mutiani, M., Abbas, E. W., Jumriani, J., & Ilhami, M. R. (2022). Social Capital of Micro, Small and Medium Enterprises in Kampung Purun for Improving Entrepreneurship Education. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2), 1669-1680.
- Putro, H. P. N., Rusmaniah, R., Mutiani, M., Jumriani, J., & Subiyakto, B. (2022). The relevance of Social Capital in Efforts to Develop Entrepreneurship Education. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 16(3), 412-417.
- Seikkula-Leino, J. (2018). A Review of Entrepreneurship Education in Teacher Education. *Malaysian Journal of Learning and Instruction*, 15(1), 105-148.
- Thomassen, M. L., Middleton, K. W., Ramsgaard, M. B., Neergaard, H., & Warren, L. (2019). Conceptualizing Context in Entrepreneurship Education: A Literature Review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 26(5), 863-886.
- Zaki, H. & Al-Romeedy (2019). The Effect of High-Performance Work Practices on the Creative Performance and Talented Employee Retention: The Mediating Role of Job Embeddedness. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels, Alexandria University*, 16(1), 48-68.
- Zaki, H. & Al-Romeedy, B. (2018). Job Security as a Predictor of Work Alienation Among Egyptian Travel Agencies' Employees. *Minia Journal of Tourism and Hospitality Research*, 3(1), 47-64.

Evaluating the Role of Tourism and Hotel Institutes in Developing the Entrepreneurial Culture of Students

Abstract

The development of an entrepreneurial culture among university students and various disciplines has become a necessary requirement in light of the global trend towards self-employment and the expansion of entrepreneurial projects. In light of this, the study aimed at evaluating the role of tourism and hotel higher education institutions in developing the entrepreneurial culture among students, measuring their attitudes towards self-employment after graduation, and identifying the most important obstacles facing the development of entrepreneurial culture. The questionnaire was relied upon as a tool for collecting study data, as 834 questionnaire forms were randomly distributed on a sample of students of tourism and hotel institutes in the departments of hotel studies and tourism studies. 608 valid questionnaires were analyzed. The results of the study concluded that there is an intermediate role for tourism and hotels higher education institutions in developing the entrepreneurial culture. The results of the study also highlighted that students have positive attitudes to self-employment after graduation. The results also indicated that there are many obstacles facing the development of entrepreneurial culture, such as the lack of training courses organized by the Institute to encourage students to become entrepreneurs, and the lack of confidence of students with entrepreneurial ideas and projects in encouraging and supporting the Institute for them. Furthermore, the results showed that there were no statistical differences in the responses of the study sample to the role of tourism institutes and hotels in developing entrepreneurial culture due to demographic variables.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurial Education, Entrepreneurial Culture, Tourism and Hotel Institutes.