



## الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض\* (دراسة استطلاعية)

د. لينا الخليوي

الأستاذ المشارك، قسم الإدارة التربوية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

عبير بنت حسن القحطاني

دكتوراه إدارة تربوية مسار تعليم عالي – المستوى الأول، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية  
البريد الإلكتروني: [artisticabeer@gmail.com](mailto:artisticabeer@gmail.com)

### المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ظل انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض. ولتحقيق ذلك أستخدم المنهج الوصفي (المسحي)، والاستبانة كأداة لجمع البيانات تم تطبيقها على عينة بلغ عددهم (12) عضو هيئة تدريس من قسم الإدارة التربوية بكلية التربية بجامعة الملك سعود. وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية (Spss)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: توفر الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بدرجة مرتفعة، فجاءت ثلاث أدوار ريادية بدرجة مرتفعة في حين كانت بقيت الأدوار بدرجة متوسطة. وتوصي الباحثة الجامعات السعودية بالاستثمار في عضو هيئة التدريس فيها وتشجيعه للقيام بدوريه الريادي والأكاديمي، من خلال تهيئة البيئة التنظيمية، وتمكينه من تأسيس الشركات الجامعية وإطلاق المبادرات الاجتماعية، والتدريب والمحاكاة على التجارب الريادية العالمية، وتفعيل التعلم الريادي، وأجراء البحوث التطبيقية، والتدويل، كما توصي بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تقيس الدور الريادي ومعوقاته لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

**الكلمات المفتاحية:** الجامعة الريادية، عضو هيئة التدريس الريادي، جامعة الملك سعود، مدينة الرياض.

\* بحث متطلب لمقرر تصميم البحوث التربوية.



# The Leading Role of a Faculty Member at King Saud University in light of its Accession to the Royal Commission in Riyadh (An exploratory study)

**Dr. Lina Al-Kheliwi**

Associate Professor, Department of Educational Administration, King Saud University, Saudi Arabia

**Abeer bint Hassan Al-Qahtani**

Ph.D., Educational Administration, Higher Education Track - First Level, King Saud University, Saudi Arabia

Email: [artisticabeer@gmail.com](mailto:artisticabeer@gmail.com)

## ABSTRACT

The study aimed to identify the entrepreneurial role for faculty members at King Saud University considering its accession to the Royal Commission in Riyadh. To achieve this, the descriptive (survey) method was used, and the questionnaire was used as a data collection tool that was applied to a sample of (12) faculty members from the Educational Administration Department, of Education College, King Saud University. The data was processed using the statistical package (Spss) program, and the study reached a set of results, the most important of which are: The availability of entrepreneurial role for the faculty members at King Saud University to a high degree, so three entrepreneurial roles came to a high degree, while the roles remained at a medium degree. The researcher recommends that Saudi universities invest in a faculty member and encourage him to carry out his entrepreneurial and academic role, by creating the regulatory environment, enabling him to establish university companies, launching social initiatives, training, and simulation on global entrepreneurial experiences, activating entrepreneurial learning, conducting applied research, and internationalization. Conducting more future studies that measure the entrepreneurial role and its obstacles for faculty members in Saudi universities.

**Keywords:** Entrepreneurial university, Entrepreneurial faculty member, King Saud University, Riyadh.



## المقدمة:

هدف التربية الأول إنشاء جيل المستقبل وتنمية المجتمعات. فأنشئت المؤسسات التربوية والجامعات بأنواعها البحثية والتطبيقية، والعلمية، والأدبية. وظهر فكرٌ جديد يقود التطور ويشجع على المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لتفاعل ضمن الحزون الثلاثي لـ Etzkowitz (2008)، فأصبحت الجامعات مشاركة للحكومة والصناعة للقيام بدورها الفريد. ذلك هو الفكر الريادي الذي أضفى على الجامعات دوراً رائداً لتصبح مؤسسات فعالة في المجتمعات مستقلة بذاتها مالياً وفكرياً وإدارياً، وعلى كل عضو فيها أدوار محددة ومساندة لقيادة تحولها الريادي.

كما تسعى وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية نحو التحول الريادي، لتحقيق أحد أهداف رؤية المملكة 2030، ومنها تصنيف خمس جامعات سعودية على الأقل في مصاف أفضل 200 جامعة دولية (رؤية 2030)، وهو أحد الأهداف المستقبلية لنظام الجامعات الجديد. وبناءً على هذه الرؤية الريادية استقلت ثلاث جامعات سعودية عن وزارة التعليم وأصبحت تحت مظلة قطاعات مختلفة: جامعة الملك فهد للبترول والمعادن تحت مظلة وزارة الطاقة والصناعة والثروة المعدنية، وجامعة الملك عبد الله (كاوست) ممولة من أوقاف الملك عبد الله رحمه الله. وبموافقة ملكية ستتحول جامعة الملك سعود إلى مؤسسة مستقلة غير ربحية، تتبع الهيئة الملكية لمدينة الرياض، وبالتالي فهي تخرج عن السلطة التشريعية لنظام الجامعات التابع لوزارة التعليم، وعليه فهي تتحول إلى جامعة ريادية ويترتب على ذلك الكثير من التحولات المالية والأكاديمية والإدارية (الاقتصادية، 2022). ومن المتوقع تسليط الضوء على أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية التوجه الريادي وما يمكن أن يقدم الأستاذ في هذا السياق، إسوةً بالمعايير العالمية للجامعات الريادية التي تعتبر عضو هيئة التدريس والقسم العلمي منطلق المشاريع الريادية التي تحقق الاستقلالية المالية والإدارية والأكاديمية (2014، Nwaogu).

ويعود السبب الرئيسي لرغبة أعضاء هيئة التدريس في إنشاء شركات جامعية: هو أن العديد منهم يقومون بإجراء البحوث ونشرها في المجلات العلمية فقط، دون تطبيق عملي في الميدان. فإن تحويل مبدأ أو اكتشاف علمي إلى منتج مفيد على نطاق واسع يساهم في الابتكار ورفاهية المجتمع ويكون بذلك مشجعاً مالياً ومعنوياً. وينطبق ذلك على العديد من الشركات الأخرى، فالدوافع لا تقتصر على الأكاديميين فقط. يصف Kawasaki (2004) قيادة الأعمال بأنها تخلق معنى قبل كل شيء، لا علاقة له بالمال أو السلطة أو المكانة (Harman, 2022).

كما أولت وزارة التعليم خلال العامين الماضيين اهتماماً كبيراً بتعزيز دورها الرائد في منظومة الابتكار وريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية من خلال عدة مبادرات نوعية، أبرزها دراسة واقع الابتكار وريادة الأعمال في الجامعات السعودية، وأكدت الدراسة على نجاح وزارة التعليم في تعزيز الأهداف الاستراتيجية لبرنامج تنمية القدرات البشرية في الجامعات، الذي يركز على زيادة مهارات إنشاء الشركات الناشئة لدى الطلاب، وتنفيذ برامج هادفة لتطوير تعليم ريادة الأعمال، التي تشمل تطوير المهارات المتعلقة بالوظائف المستقبلية، وإطلاق المنصات التعليمية الريادية، وبرنامج تمكين أعضاء هيئة التدريس، إلى جانب مشروع التحول نحو الجامعة الريادية (وكالة البحث والابتكار، 2021).

وتشير ريادة الأعمال الأكاديمية إلى مشاركة عضو هيئة التدريس في تسويق الأنشطة البحثية والمبتكرة التي تتجاوز نطاق عمله الأكاديمي في البحث والتدريس وخدمة المجتمع، وتشمل ثلاثة أنواع من الأنشطة الريادية هي: براءات الاختراع الأكاديمية، وترخيص التكنولوجيا، وأجيال من الشركات الجامعية. كما بحثت دراسة Wang (2020) في كيفية إدراك أعضاء هيئة التدريس لدورهم الريادي والأكاديمي وكيفية التوفيق بينهما، وتشير النتائج إلى أن أعضاء هيئة التدريس الرياديين يتبنون منطقاً هجيناً للاعتراف الأكاديمي وريادة الأعمال، وقد أنشأوا هوية ريادية أكاديمية؛ فهم يمتلكون قيماً أكاديمية ومعايير ريادية ويطلقون رسالة اجتماعية على أنشطتهم الريادية، من خلال الالتزام بفصل جمهورهم بين الأكاديميين ورجال الأعمال، وفصل مواردهم لأبحاثهم الأكاديمية وأبحاثهم الريادية، كما يفوضون عملهم إما إلى طلابهم أو رواد الأعمال للحفاظ على هوياتهم الأكاديمية الرئيسية. ولموازنة الدورين، تلعب البيئة المؤسسية أدواراً حاسمة، فإذا كانت رسالة الجامعة تتماشى مع الأهداف الريادية لأعضاء هيئة التدريس، فمن الأرجح أن تُدمج أنشطتهم الريادية في التدريس والتعليم، ويساهم ذلك في تحقيق الأهداف التعليمية لجامعاتهم. أما إذا كانت رسالة الجامعة لا تتماشى مع أهداف أنشطة هيئة التدريس الرياديين، فمن المرجح أن يجد أعضاء هيئة التدريس أنفسهم عالقين في صراعات بين دورين، حيث لا يمكنهم تحقيق التوازن، وفي النهاية عليهم التخلي عن أي منهما دور ريادة الأعمال أو الدور الأكاديمي.



كما كشفت دراسة (Gustavo et al, 2020) عن "النظم البيئية بالجامعة والتزام أعضاء هيئة التدريس بدعم النشاط الريادي" وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين النظم البيئية الجامعية المتقدمة ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الريادية، خاصة للأفراد الذين يتمتعون بخبرة ريادية أقوى. وتبحث دراسة (Zabalawi & Alsarheed, 2020) عن "دور أعضاء هيئة التدريس في بناء ثقافة ريادة الأعمال في التعليم العالي" وتكشف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة الكلية ومنهجيات التدريس التي تعزز ثقافة ريادة الأعمال، وتلقي الضوء على السمات والصفات الشخصية للمدرسين التي تعزز السلوك الريادي بين طلاب الكلية. وفي ضوء ذلك استكشفت دراسة (Feldmann, 2014) "التنافر في الأكاديمية: تكوين هيئة التدريس الريادي" وكيفية تعلم أعضاء هيئة التدريس الرياديين العمل بطريقة ريادية، وكيف يتم ذلك في ثقافة تنظيمية لا تدعم المساعي الريادية خارج نطاق البحث والتعليم وخدمة المجتمع، وتوصلت الدراسة إلى نتائج مفيدة لأعضاء هيئة التدريس التقليديين المهتمين بتطبيق نتائج أبحاثهم وخبراتهم في مسعى ريادي مثل بدء عمل تجاري، ولمديري التعليم العالي الذين يسعون إلى تنمية بيئة تعلم ريادة الأعمال في مؤسساتهم وللباحثين المستقبليين الذين يرغبون في توسيع دراسة أعضاء هيئة التدريس الرياديين.

كما قامت العديد من الكليات والجامعات في الشرق الأوسط بمبادرات لصياغة وتعزيز ريادة الأعمال، والتي يعتمد نجاحها على مدخلات أعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون توجهاً ريادياً بدرجات مختلفة يدور حول الابتكار والمخاطرة والاستباقية (Bani-Mustafa et al, 2021)، فقد كشفت دراسة (Bani-Mustafa et al, 2021) مدى تأثير العوامل الفردية على السلوك الريادي لأعضاء هيئة التدريس وبالتالي على التوجه الريادي لمؤسسات التعليم العالي في الكويت، وتشير النتائج إلى أن التوجه الريادي بين الذكور له تأثير أكبر، كما أن الاختلافات بالنسبة لبقيّة الخصائص المعتدلة ضئيلة، وخلصت الدراسة بأن نطاق ريادة الأعمال الداخلية لأعضاء هيئة التدريس لا يتأثر بشدة بأي خاصية على المستوى الفردي. كما سعت دراسة (Mohebifar & Mohammadi, 2018) إلى التعرف على "سلوك ريادة الأعمال لأعضاء هيئة التدريس في جامعة قزوين للعلوم الطبية وعواملها الفعالة" وأظهرت النتائج أن متوسط السلوك الريادي والعناصر الهيكلية جاء بتوجهاً عالياً نحو ريادة الأعمال وتوجه متوسط للعناصر الهيكلية، فمع تقدم العمر، يزداد السلوك الريادي؛ بينما أدت الزيادة في المستوى التعليمي إلى انخفاض فيه، كما أظهر الهيكل التنظيمي تأثيراً معنوياً على السلوك الريادي، فالعناصر الهيكلية تؤثر على السلوك الريادي لأعضاء هيئة التدريس. وكشفت دراسة السلطان (2020) عن "التغيير الاستراتيجي في المملكة العربية السعودية: مفهوم الجامعة الريادية في الممارسة" من خلال التركيز على موضوع التدريس وقيادة ريادة الأعمال في قطاع التعليم العالي، وكيف يمكن للجامعات، من خلال تدريس ريادة الأعمال والابتكار، أن تلعب دوراً في تحقيق رؤية المملكة، ولفتت النتائج انتباه الجامعات السعودية بالعمل بشكل أكثر استقلالية عن وزارة التعليم، وتعميم تدريس ريادة الأعمال من خلال تطوير آليات التدريس والتقييم، والحاجة إلى توضيح قانون الملكية الفكرية لتشجيع ممارسات ريادة الأعمال داخل المملكة العربية السعودية.

وبناء على ما سبق فإن الدور الريادي لأعضاء هيئة التدريس يلبي حاجات المجتمع وتعرف على أنها تحديد أو إنشاء موارد جديدة (بما في ذلك الأساليب أو الخدمات أو التقنيات) مع إمكانية تعزيز الصالح الاجتماعي (على سبيل المثال، طرق تنقية المياه منخفضة التكلفة وأنظمة مراقبة حرائق الغابات) أو تحقيق عوائد اقتصادية (مثل التكنولوجيا القابلة للارتداء والوسائط الرقمية). وتشمل أنشطة مبتكرة ربحية كإنشاء الشركات ومنح براءات الاختراع والتراخيص، وتمويل الصناعة لتطوير النماذج الأولية؛ مثل: (ابتكار أستاذ مساعد في علم الروبوتات روبرتاً يحاكي مشية الإنسان، من خلال التعاون مع المكتب الرقمي بجامعة وقسمه، قام بتدريب العديد من طلابه وعين بعضهم في شركته الجديدة، لتبدأ حياتهم المهنية في الصناعة). ووصف أحد أعضاء هيئة التدريس ريادة الأعمال بأنها "تدفع ابتكاراتهم إلى الخارج"، وهو العمل الذي "يخدم العميل". وهناك أنشطة مبتكرة أقل ربحية أو غير مخصصة للسوق مطلقاً، كتصميم البنية التحتية للمجتمعات أو الحاجة إلى التكنولوجيا ونقلها إلى المنظمات، ويعتبر بعض أعضاء هيئة التدريس هذا الابتكار الريادي "حل مشكلة العالم الحقيقي"، أو "تحسين حياة الناس" فالابتكار يمكن أن يتخذ شكل الفنون المرئية والإبداعية التي تعالج قضية العدالة الاجتماعية. ويشمل العمل في العلوم الإنسانية والفنون الحرة، مثل، برنامج الهندسة الإنسانية لتدريب الطلاب وغيرهم في البحث الأكاديمي والكفاءات الاجتماعية المحلية والعالمية. بالإضافة إلى المشاركة في ابتكار منتجات تعزز جودة الحياة كابتكارات تتيح الوصول إلى مياه نظيفة وتدفع مستدامة، ويشار إلى مثل تلك الابتكارات بمنتجات ريادة الأعمال الاجتماعية التي "تولي اهتماماً إضافياً لحل المشكلات الاجتماعية كمشروع مستدام". ويضيف أحد



أعضاء هيئة التدريس قائلاً: "كل شيء أفعله يبدأ بمشاركة المجتمع، عندما أ طرح أسئلة تؤدي إلى ابتكارات تحل مشاكل مشروعة وتلبي حاجة مشروعة" (wang, 2020).

فأعضاء هيئة التدريس الرياديين هم أصحاب المصلحة الرئيسيين في نظام التعليم العالي ويلعبون دوراً محورياً في أداء الجامعات الريادية، وتحديد الكفاءات الريادية لهم يعزز جودة تلك الجامعات. كما اقترحت دراسة (Zahedifar & Parasteh, 2022) "تحديد وتصميم نموذج تطوير كفاءات ريادة الأعمال لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة" وتوصلت إلى عوامل مؤثرة في تنمية الكفاءات الريادية على خمس فئات رئيسية هي: (كفاءات ريادة الأعمال، والمهارات، والكفاءات الشخصية، والميسرين الرياديين، والعوامل المتداخلة) و85 فئة فرعية، وتم تطوير نموذج الكفاءة الريادية، وخلصت الدراسة إلى أن الكفاءة الريادية لأعضاء هيئة التدريس تعد إطاراً متعدد الأبعاد ويتأثر بعدة عوامل مثل الخصائص الشخصية والمهارات والخلفية الثقافية والهيكل التنظيمي. كما استكشفت دراسة عبد الرازق وآخرون (2021) "الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية" وتوصلت إلى: أن الجامعات المصرية تتبنى رؤية مستقبلية لإصلاح التعليم الجامعي، وتدعم تميز أداء أعضاء هيئة التدريس، وتهتم بالتنمية المهنية المستدامة لمسيرة المتغيرات العالمية، وتدريب الطلاب على الإبداع والابتكار، وصقل أفكارهم ومساعدتهم على تصميم نماذج أولية لأفكارهم وتحويلها إلى مشاريع واقعية. كما رصدت دراسة جلال وشاذلي (2022) "متطلبات تحسين مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر لأبعاد الريادة الاستراتيجية" وتوصلت إلى أن درجة الموافقة على المتطلبات جاءت بمستوى موافق بشدة، الأمر الذي يشير إلى حاجة الكلية إلى توفير تلك المتطلبات لتحسين الريادة الاستراتيجية فيها، وقدمت الدراسة مجموعة من المتطلبات المتعلقة بالأبعاد الأربعة للريادة الاستراتيجية (الثقافة الريادية، والقيادة الريادية، والعقلية الريادية، والموارد المدارة استراتيجياً) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بالقاهرة. بالإضافة إلى ذلك، اقترحت دراسة نصار (2021) "بناء تصور مستقبلي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء السيناريو الابتكاري"، وتوصلت إلى تقديم ثلاث سيناريوهات لاستشراف مستقبل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة هي: السيناريو المرجعي، والإصلاحي، والابتكاري، وبناء تصور مستقبلي للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في ضوء السيناريو الابتكاري. كما سعت دراسة لبان والوذبان (2017) إلى "تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة"، وأسفرت النتائج عن درجة ممارسة متوسطة حيث حصل مجال "البحث العلمي" على المرتبة الأولى بينما حصل مجال "الكراسي العلمية" على المرتبة الأخيرة، كما يوجد فروق دالة احصائياً لدرجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة تبعاً لمتغيرات الجامعة والتخصص والنوع، بينما لا توجد فروق تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، وتوجد فروق دالة لدرجة تطوير أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم تبعاً لمتغير التخصص والنوع، بينما لا توجد فروق تبعاً لمتغير الجامعة.

وعند الوقوف على معوقات الدور الريادي لعضو هيئة التدريس كشفت دراسة عابدين وآخرون (2022) عن "معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية" لوضع إطار مفاهيمي يتناول فلسفة الجامعة الريادية، وإبراز الأدوار التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس كما تعكسها فلسفة الجامعة الريادية، وأظهرت النتائج أن درجة المعوقات تقع في مستوى "متوسطة" وقد جاءت درجة تحققها جميعاً في مستوى كبير ومتوسطة. كما كشفت دراسة عبد العزيز (2020) عن "معوقات إسهام أعضاء هيئة التدريس في تأسيس الشركات الجامعية الناشئة وآليات الغلب عليها" وتوصلت الدراسة إلى عدد من الآليات اللازمة للتغلب على إسهام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في تأسيس الشركات الناشئة. من خلال الاستعراض النظري السابق تسعى الدراسة الحالية إلى التعرف على الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض.

#### مشكلة الدراسة:

يعتبر عضو هيئة التدريس في الجامعات بمثابة اللبنة الأساسية في بناء الفكر الريادي الذي تسعى لتطبيقه الجامعات في جميع أنحاء العالم، وعلى النطاق المحلي سعت وزارة التعليم بكل جهودها لوضع التشريعات واللوائح والأنظمة الجديدة لتساعد الجامعات السعودية لتبني هذا التوجه الجديد.



وعند النظر في معايير الجامعة الريادية محلياً وعالمياً نجد أنها تتبنى مشاريع بحثية وأكاديمية واستثمارية تنطلق من الأقسام والكليات بالدرجة الأولى في جميع أنحاء الجامعة، ولذلك فإن عضو هيئة التدريس له الدور الفعّال في تحقيق تلك الرؤية الريادية (Nwaogu, 2014).

بالرغم من اكتساب الجامعات الريادية مكانة بارزة في الأدبيات في السنوات الأخيرة (e.g., Clark, 1998; Etzkowitz, 2008; Thorp & Goldstein, 2010)، إلا أن هناك حد أدنى من الأبحاث حول خبرات التعلم واحداث صنع ريادة الأعمال التي تحول أعضاء هيئة التدريس التقليديين إلى رواد أعمال، وتسلب الضوء على كيفية ربط معارفهم وخبراتهم البحثية بمحاولات ريادية، وظهور رائد الأعمال في هيئة التدريس على المستوى الفردي (Clarysse et al., 2011; Pilegaard et al., 2010).

كما يرى العلماء الناقدون أن ريادة الأعمال الأكاديمية لها صراعات متصلة مع الأدوار الأكاديمية ويمكن أن تؤدي إلى تآكل المهام الأصلية للجامعة (Slaughter & Rhoades, 2004; Slaughter & Leslie, 1997). وبالرغم من ذلك، تشير الأدلة التجريبية إلى أن مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة ريادة الأعمال تُثري مهام الجامعة الريادية من خلال توليد المزيد من الأبحاث، والمزيد من الإيرادات، وبالتالي المزيد من التأثير الاقتصادي (e.g., Azouley et al., 2009).

وتوصي دراسة ألبان (2017) بتفعيل مجالات اقتصاد المعرفة بالجامعات السعودية بما ينعكس أثره على تطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس في مجالات (البحث التطبيقي، الشراكة المجتمعية، والكراسي العلمية، والدورات التدريبية، والاستشارات العلمية). كما توصل عبدالعزيز (2020) إلى عدد من الآليات اللازمة للتغلب على معوقات اسهام أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في تأسيس الشركات الجامعية الناشئة ومن بينها: تبصير أعضاء هيئة التدريس بالمزايا التي تعود عليهم نتيجة تأسيسهم لهذه الشركات، وتبني الجامعات السعودية سياسات مختلفة في السماح بالإجازات، وإعادة النظر في نظام المكافآت والترقيات، وتضمين رؤية الجامعات السعودية ورسالتها وأهدافها عبارات تؤكد على أهمية تسويق نتائج البحوث، وتغيير السياسات الوطنية بالمملكة العربية السعودية الخاصة بمنح براءات الاختراع واستغلال حقوق الملكية الفكرية، وتوفير البنية التحتية اللازمة لدعم الشركات الجامعية الناشئة، وتشجيع رأس المال المخاطر أو الجريء على دعم هذه الشركات. وأوصت دراسة آل تميم (2021) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بتطوير وتدعيم الهياكل التنظيمية والممارسات الإدارية والبنى الأساسية في الجامعات السعودية بما يتلاءم مع أسس ومبادئ ومتطلبات الإدارة الجامعية للابتكار وريادة الأعمال. كما توصلت دراسة السلطان (2020) إلى أنه لا توجد سياسات رسمية معتمدة من قبل وزارة التعليم تتعلق بتدريس ريادة الأعمال ولا يوجد استراتيجية واضحة للتأكد من العوائد التي تم الحصول عليها من تنفيذ ممارسات ريادة الأعمال.

وتتلخص مشكلة البحث في التعرف على الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض وما يمكن لعضو هيئة التدريس أن يحقق ويقدم تجاه القسم والكلية، والجامعة، والدولة، والعالم.

#### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق الهدف الرئيس:

➤ الكشف عن الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض.

#### أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية لإجابة عن السؤال البحثي الرئيس:

➤ ما الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض؟

#### أهمية الدراسة:

يعتبر أعضاء هيئة التدريس العنصر الفاعل في قيام التعليم الجامعي بمهامه وأدواره وتطويره والنهوض به والتغلب على مشكلاته، لذا تسعى الجامعات إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ووصولهم للمستوى الاحترافي



المتميز، كما تهتم الجامعات كذلك بالاتجاهات الحديثة التي قد تسهم في تحسين أدائها لأدوارهم المتنوعة. تستمد الدراسة الحالية أهميتها من عمق دور عضو هيئة التدريس في إنشاء الثقافة الريادية في أروقة الجامعة وبين طلابها ومنسوبيها، وكيف أن دوره الريادي يؤثر تأثيراً بالغ في التحول الريادي للجامعات، لأن عملية التحول هي عملية تسلسلية تنطلق من أكثر الأعضاء وعياً وفكراً وتطوراً وذلك يتمثل في عضو هيئة التدريس الذي يسعى إلى الحرية الأكاديمية والريادية والحراك الدولي والثقافي وبذلك يتمكن من أداء أدواره الأكاديمية والريادية.

### مصطلحات الدراسة:

#### الجامعات الريادية:

إجرائياً: "هي الجامعة المستقلة التي تتبنى الثقافة الريادية في أروقتها وبين منسوبيها، وتستطيع أن تقوم بوظائفها الثلاث: التدريس والبحث وخدمة المجتمع اقتصادياً وحضارياً واجتماعياً بشكل احترافي ومهنية عالية".

#### عضو هيئة التدريس الريادي:

إجرائياً: "هو الأستاذ الجامعي المبتكر والاستباقي في إطلاق المبادرات والمشاريع الريادية والبحثية التي تحقق أهداف القسم والجامعة بما يتناسب مع رؤيتها ورسالتها وأهدافها الريادية وبما ينسجم مع مخرجات التعليم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية".

### منهجية الدراسة وإجراءاتها:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي (المسحي)، وذلك لملائمته لموضوعها وأهدافها.

#### أفراد الدراسة:

تألف أفراد العينة من جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود والبالغ عددهم (32) عضو هيئة تدريس (اتصال شخصي، 20 أكتوبر، 2022). وزعت الاستبانة إلكترونياً على جميع الأعضاء، وتمت استعادة (12) استبانة شكلت نسبة الاستعادة (38%) من مجموع عدد أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية، وتمثل هذه النسبة عينة الدراسة التي خضعت للتحليل الإحصائي.

#### أداة الدراسة:

تم بناء استبانة تصف "الدور الريادي لعضو هيئة التدريس" بناء على معايير الجامعات الريادية في المفوضية الأوروبية ومنظمة التعاون الاقتصادي (Nwaogu, 2014)، وتكونت الاستبانة من (22) فقرة تجيب على السؤال الرئيس لموضوع الدراسة. ويتضح من الجدول (1) درجة التحليل الإحصائي لاستجابات مفردات الدراسة وفقاً للتدرج المحدد أعلاه على النحو التالي:

الجدول (1): فئات مقياس استجابات مفردات الدراسة

الدلالة اللفظية				
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
5 - 4.20	4.19 - 3.40	3.39 - 2.60	2.59 - 1.80	1.79 - 1

### صدق وثبات أداة الدراسة:

**الصدق الظاهري:** تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في الإدارة والريادة التربوية بلغ عددهم ثلاثة محكمين، وذلك لقياس لما وضعت لقياسه. وفي ضوء الاقتراحات التي أبداها المحكمون تم التعديل بما يتوافق مع توجيهاتهم وملحوظاتهم.

**صدق الاتساق الداخلي:** تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي، وذلك باستخراج معامل الارتباط بيرسون للدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لعبارة أداة البحث كما في الجدول (2):



## جدول (2)

معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرة والدرجة الكلية للدور الريادي لعضو هيئة التدريس

معامل الارتباط	الفقرة	معامل الارتباط	الفقرة
.931	12	.931	1
.568	13	.931	2
.598	14	.811	3
12.9	15	.547	4
.811	16	.711	5
.598	17	23.8	6
.511	18	11.9	7
.687	19	.598	8
.598	20	.598	9
753.	21	.931	10
.811	22	.598	11

يوضح الجدول (2) وجود علاقة ارتباط موجبة ومصداقية لبناء أداة الدراسة عند مستوى الدلالة (0.05). ثبات أداة الدراسة:

لتأكد من خاصية الثبات لأداة الدراسة تم حساب معامل "ألفا كرونباخ" للثبات على مستوى جميع عبارات الأداة وأظهرت النتيجة ثباتاً مرتفعاً كما يظهر في الجدول (3):

## جدول (3): معامل "ألفا كرونباخ" لدور أعضاء هيئة التدريس

معامل الثبات	عدد الفقرات	دور أعضاء هيئة التدريس
.971	22	الاستبانة

## أساليب المعالجة الإحصائية:

ولتحليل بيانات الدراسة تم الاعتماد على برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) باستخدام مجموعة من العمليات الإحصائية، كمعامل ثبات ألفا كرونباخ "Cronbach's Alpha"؛ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة، ومعامل ارتباط بيرسون "Correlation Pearson"؛ لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، كما استخدمت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي "Mean"، والانحراف المعياري "Standard Deviation" لتفسير النتائج وتحليلها.

## عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

الإجابة عن السؤال الرئيسي: ما الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض؟

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة تجاه الدور الريادي لعضو هيئة التدريس، والنتيجة كما هي مبينة في الجدول (4):

## جدول (4)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل قيمة وأعلى قيمة لدور الريادي لعضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التوافر (الممارسة)					العبارة	م
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً		
3	0.79	3.42	-	1	6	4	1	ت	1
			-	8.3	50.0	33.3	8.3	%	
2	0.79	3.58	-	1	4	6	1	ت	2





			-	8.3	33.3	50.0	8.3	%		
5	1.14	3.25	1	2	3	5	1	ت	يستقطب ذوي المهارات الريادية (الأساتذة/الطلبة) ممن لديهم خبرة في المشاريع الريادية.	3
			8.3	16.7	25.0	41.7	8.3	%		
1	0.90	4.08	-	-	4	3	5	ت	يسعى إلى التطوير الذاتي.	4
			-	-	33.3	25.0	41.7	%		
4	0.87	3.25	-	2	6	3	1	ت	يطرح درجات علمية في ريادة الأعمال.	5
			-	16.7	50.0	25.0	8.3	%		
13	0.79	2.92	-	4	5	3	-	ت	يبتكر مناهج تنتج طلبة قادرين على خلق فرص العمل.	6
			-	33.3	41.7	25.0	-	%		
17	1.07	2.67	2	3	4	3	-	ت	يوجد مقررات دراسية في ريادة الأعمال ضمن برامج القسم.	7
			16.7	25.0	33.3	25.0	-	%		
6	1.03	3.17	1	1	6	3	1	ت	يستخدم طرق التدريس في التعلم الريادي.	8
			8.3	8.3	50.0	25.0	8.3	%		
6	1.03	3.17	1	1	6	3	1	ت	يطور التدريس والتعلم من خلال المشاركة مع أصحاب المصلحة الخارجيين.	9
			8.3	8.3	50.0	25.0	8.3	%		
12	0.79	2.92	-	4	5	3	-	ت	يتجه نحو الأبحاث العلمية في مجال ريادة الأعمال.	10
			-	33.3	41.7	25.0	-	%		
6	1.03	3.17	1	1	6	3	1	ت	يُنمي العقليات والمهارات الريادية لدى الطلاب من خلال المبادرات والمسابقات المختلفة.	11
			8.3	8.3	50.0	25.0	8.3	%		
8	0.90	3.08	1	1	6	4	-	ت	يُجرب ريادة الأعمال من خلال التدريس والبرامج المختلفة.	12
			8.3	8.3	50.0	33.3	-	%		
9	1.08	3.08	1	2	5	3	1	ت	يُقدم التوجيه والارشاد للرياديين الداخليين والخارجيين.	13
			8.3	16.7	41.7	25.0	8.3	%		
16	1.05	2.75	2	2	5	3	-	ت	يُساهم في تأسيس حاضنة أعمال تتبنى المشاريع الريادية الناجحة.	14
			16.7	16.7	41.7	25.0	-	%		
14	1.16	2.92	2	1	6	2	1	ت	يكون علاقات وطيدة مع باحثين رياديين في مجال تخصصه للمشاركة في المشروعات البحثية الإقليمية والدولية.	15
			16.7	8.3	50.0	16.7	8.3	%		
17	1.07	2.67	2	3	4	3	-	ت	يُوفر فرصاً لمشاركة الطلاب في أنشطة ريادية مع بيئة الأعمال الخارجية.	16
			16.7	25.0	33.3	25.0	-	%		
7	1.11	3.17	1	2	4	4	1	ت	يُتبنى التنقل بين الأوساط الأكاديمية والبيئة الخارجية من خلال (التدريب/برامج التدريس/تبادل الأبحاث....)	17
			8.3	16.7	33.3	33.3	8.3	%		
9	1.08	3.08	1	2	5	3	1	ت	يسعى للحراك الدولي الأكاديمي والبحثي.	18
			8.3	16.7	41.7	25.0	8.3	%		
10	1.16	3.08	2	-	6	3	1	ت	يقيس أثر إستراتيجيته الريادية ويستجيب للتغيير.	19
			16.7	-	50.0	25.0	8.3	%		
15	1.03	2.83	2	1	6	3	-	ت	يُعوم مشاركته في تدريس ريادة الأعمال وتطبيق التعلم الريادي ومدى	20



		تأثيره على الطلاب.							
12	0.95	3.00	16.7	8.3	50.0	25.0	-	%	يقيس أثر مشاركته في أنشطة تبادل المعرفة بين الأقسام داخل الجامعة وخارجها.
			2	2	5	4	-	ت	
11	0.85	3.00	16.7	16.7		33.3	-	%	يستجيب لتغيرات الجامعة الريادية، مثل انضمام جامعة الملك سعود للهيئة الملكية بمدينة الرياض، بدافعية عالية.
			4	4	4	4	-	ت	
			33.3	33.3	33.3	33.3	-	%	
0.74		3.50	المتوسط العام						

يتضح من الجدول (4) أن أفراد الدراسة يرون أن درجة توفر "دور أعضاء هيئة التدريس في تنمية زيادة الأعمال" مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.50) بانحراف قدره (0.74). كما أظهرت النتائج موافقة أفراد الدراسة بدرجة مرتفعة على ثلاث عبارات تتراوح متوسطاتها (4.08 - 3.42) بانحرافات معيارية تتراوح بين (0.90 - 0.79) وتقع في المرتبة الثانية من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تتراوح بين (4.19 - 3.40)، فجاءت في المرتبة الأولى العبارة (4) "يسعى إلى التطوير الذاتي" بمتوسط (4.08) وهو أعلى من المتوسط العام؛ ويدل ذلك على حرص عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود على التطور الشخصي والأكاديمي الذي يدل على الخبرة العريقة والانتماء التجذري للمؤسسة الذي يدفع المنسوبيين إلى تقديم كل جديد ومميز في سبيل رفعة واستدامة الجامعة، كما تشجع الجامعة أعضائها على التطور المهني من خلال عقد برامج تدريبية متخصصة بتطوير أعضاء هيئة التدريس الجدد، بالإضافة إلى برامج تعقد لأعضاء هيئة التدريس داخل وخارج الجامعة تشجع على حضورها والمشاركة فيها عمادة تطوير المهارات التابعة لوكالة الجامعة للتخطيط والتطوير (جامعة الملك سعود، 2022). وجاءت في المرتبة الثانية العبارة (2) "يعزز الانتماء والولاء بين الطلاب لدعم الاستراتيجية الريادية" بمتوسط (3.58)، ويرجع ذلك ويرجع ذلك إلى الانتماء والولاء التنظيمي لدى الأعضاء وحرصهم على نقل تلك القيم للطلاب دعماً لاستراتيجية الجامعة وتحقيقاً لرؤيتها ورسالتها وأهدافها، كما أطلقت الجامعة ممثلة بوكالة الجامعة للشؤون الأكاديمية "حملة تعزيز الانتماء" من خلال فعاليات موجهة لجميع المنسوبيين لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين على شكل ورش عمل في كل كلية، وفعاليات اجتماعية (جامعة الملك سعود، 2022). كما جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (1) "يساهم عضو هيئة التدريس في دعم استقلالية الكلية" بمتوسط (3.42)؛ ويدل ذلك على إدراك عضو هيئة التدريس ووعيه العالي بالتحول الريادي الذي تُؤكده جامعة الملك سعود منذ تطبيقها لنظام الجامعات الجديد إلى انضمامها للهيئة الملكية، ويعزى أيضاً إلى تطور فكر عضو هيئة التدريس في قسم الإدارة التربوية بالجامعة بالتحديد ونظرته المستقبلية نحو توجهات القسم وخطته القادمة وما يمكن أن يقدم حيال ذلك.

في حين حصلت العبارات المتبقية على درجة متوسطة ورُتبت تنازلياً حسب استجابات أفراد الدراسة إذ تتراوح متوسطاتها بين (3.25 - 2.67) وتقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تتراوح بين (3.39 - 2.60). فجاءت في المرتبتين الرابعة والخامسة العبارة (5) "يطرح درجات علمية في زيادة الأعمال" والعبارة (3) "يستقطب ذوي المهارات الريادية (الأساتذة/الطلبة) ممن لديهم خبرة في المشاريع الريادية" بمتوسط (3.25)؛ فعرض عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود يلمس الحاجة لوجود درجات علمية في زيادة الأعمال تدعم التوجه الريادي وتحقق الأهداف الريادية من خلال تعزيز دوره في التخطيط وطرح مثل تلك المبادرات، كما يُطرح مقرر "زيادة الأعمال" (101 ريد) في السنة التحضيرية بالجامعة استجابة للاستراتيجيتها الريادية (جامعة الملك سعود، 2022)، ومن خلال ذلك فعرض عضو هيئة التدريس يضع في عين الاعتبار استقطاب المؤهلين ريادياً من الطلاب والأعضاء الجدد استجابةً لبرنامج استقطاب الأساتذة والباحثين المتميزين الذي تطلقه وكالة الجامعة (جامعة الملك سعود، 2022). وجاءت في المرتبة السادسة العبارات: (8) "يستخدم طرق التدريس في التعلم الريادي" والعبارة (9) "يطور التدريس والتعلم من خلال المشاركة مع أصحاب المصلحة الخارجيين" والعبارة (11) "يُمنى العقليات والمهارات الريادية لدى الطلاب من خلال المبادرات والمسابقات المختلفة" بمتوسط (3.17)؛ فعرض عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود يوازن بين أدواره الأكاديمية والريادية ويستطيع أن يدمج القيم الريادية مع أهداف التدريس والتعليم وتلك بادرة طيبة يمكن أن تستفيد منها الجامعة فيما



بعد عند تطبيق مبادئ التعلم الريادي كأحد معايير الجامعات الريادية. كما جاءت في المرتبة السابعة العبارة (17) "يتبنى التنقل بين الأوساط الأكاديمية والبيئة الخارجية من خلال (التدريب/برامج التدريس/تبادل الأبحاث....)" بمتوسط (3.17)؛ ويدل ذلك على أن عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود يتمتع بالحرية الأكاديمية ويُقبل على الحراك الدولي والأكاديمي استجابةً لتوجهات الجامعة وتشجيعها على المشاركة في المؤتمرات الدولية والتعاون البحثي والعالمي، كما تدعم مشاركته في خدمة المجتمع من خلال التدريب وتقديم الاستشارات المختلفة. وجاءت في المرتبة الثامنة العبارة (12) "يُجرب زيادة الأعمال من خلال التدريس والبرامج المختلفة" والعبارة (13) "يُقدم التوجيه والارشاد للرياديين الداخليين والخارجيين" بمتوسط (3.08)؛ ويعزا ذلك إلى أن عضو هيئة التدريس منسجم مع دوره الريادي ومُقبل على تجربته من خلال التدريس والأدوار الأكاديمية، كما يتمتع بخبرة طويلة الأمد مستمدة من عمر الجامعة واستدامتها الذي يمكنه من قبول كل جديد بدون تردد. وجاءت في المرتبة التاسعة العبارة (19) "يقيس أثر إستراتيجيته الريادية ويستجيب للتغيير" بمتوسط حسابي (3.08)؛ فانطلاقاً من قياس جامعة الملك سعود المستمر للأداء الأكاديمي والريادي فإن عضو هيئة التدريس فيها يتبنى فكرها وذلك لقياس أي هدف يود تحقيقه ومن ذلك دوره الريادي في الجامعة وبالتالي تحديد نقاط ضعفه وقوته وفرصه وتهديداته وكيف يمكنه التغلب على كل ذلك. كما جاءت في المرتبة العاشرة العبارة (21) "يقيس أثر مشاركته في أنشطة تبادل المعرفة بين الأقسام داخل الجامعة وخارجها" والعبارة (22) "يستجيب لتغيرات الجامعة الريادية، مثل انضمام جامعة الملك سعود للهيئة الملكية بمدينة الرياض، بدافعية عالية" بمتوسط (3.00)، حيث يعتبر عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود قائد للتغيير نظراً لما مرت به الجامعة من تطورات هائلة على المستوى الأكاديمي والإداري والمالي، وبالتالي فإن البيئة التنظيمية المتغيرة هي ثقافة الجامعة يتبناها الجميع ومن في حكمهم عضو هيئة التدريس، وهو متفائل أيضاً بنسبة متوسطة بالتوجهات الحالية الأخيرة كاستقلالية الجامعة وانضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض. كما جاءت في المرتبة الحادية عشر العبارة (6) "يبتكر مناهج تنتج طلبة قادرين على خلق فرص العمل" والعبارة (15) "يكون علاقات وطيدة مع باحثين رياديين في مجال تخصصه للمشاركة في المشروعات البحثية الإقليمية والدولية" بمتوسط (2.92)؛ ويفسر ذلك بأن الابتكار في تصميم المناهج وتكوين العلاقات الأكاديمية يعتبر من صميم عمل عضو هيئة التدريس الريادي وحصول ذلك الدور على تلك النتيجة دليل على نقطة مفقودة لدى عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود وكيف يمكن القيام بذلك الدور من دون توجهات عليا مثلاً ولكن الاستباقية في اتخاذ القرارات الصغرى ربما تدفع بابنكرات عضو هيئة التدريس للخارج وهذا هو الهدف الرئيسي من ممارسته للريادة الأعمال (Harman, 2022). كما جاءت في المرتبة الثانية عشر العبارة (20) "يقوم مشاركته في تدريس ريادة الأعمال وتطبيق التعلم الريادي ومدى تأثيره على الطلاب" بمتوسط (2.83)؛ وتعزا تلك النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس في الجامعة ربما لا يطبق مناهج التعلم الريادي أو استراتيجياته وبالتالي فإن عملية التقويم هي عملية مرحلية بعد التطبيق، فيمكن أن يجرب بناءً على استجابته في الفقرة السابقة، ولكن التقويم يحتاج إلى خطة مجدولة ربما لا يمارسها الأستاذ، ولكنها مهمة جداً في بيان ثمار الاستراتيجية المستخدمة في التعليم الجامعي. وجاءت في المرتبة الثالثة عشر العبارة (14) "يساهم في تأسيس حاضنة أعمال تتبنى المشاريع الريادية الناجحة" بمتوسط (2.75)؛ ويعزا ذلك إلى الصراع بين الدور الأكاديمي والريادي الذي أشار له (Wang, 2020) في دراسته وإلى قلة وعي بعض أعضاء هيئة التدريس بأدوارهم الريادية وكيف هي تدعم أدوارهم الأكاديمية وتعزز مكانتهم في الجامعة وبالتالي تحقق الأهداف الريادية. كما جاءت في المرتبة الرابعة عشر والأخيرة العبارة (7) "يُوجد مقررات دراسية في ريادة الأعمال ضمن برامج القسم" بمتوسط (2.67)؛ وتدلل تلك النتيجة إلى قلة وعي بعض أعضاء هيئة التدريس بمجالات ريادة الأعمال التي هي في صميم أعمال الجامعات الريادية وأحد مجالات الإدارة التربوية في التعليم العالي والتعليم العام وإفرادها بمقرر أو محتوى دراسي أو استراتيجي تعليمية دلالة على أهمية ذلك التوجه الذي يتوافق مع توجه الجامعات الريادية اليوم ويمكن عضو هيئة التدريس من تأسيس الشركات الجامعية أو الوصول إلى الحلول الاجتماعية التي يتوصل إليها بالتعاون مع طلابه المتميزين منهم، وبالتالي تحقيق الهدف الأسمى من ريادة الأعمال في الجامعات والذي يتوافق مع هدف التربية الأول وهو التنمية الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية.

وفقاً لذلك، أتفقت نتائج استجابات أفراد الدراسة لدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض مع دراسة جلال وآخرون (2022) على أن درجة إجمالي الموافقة على متطلبات تحسين مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر لأبعاد الريادة



الاستراتيجية جاء بمستوى مرتفع. كما اتفقت مع نتائج دراسة عبد الرازق وآخرون (2021) التي توصلت إلى أن الممارسات التربوية الريادية لأعضاء هيئة التدريس تدعم الاحتراف الأكاديمي من خلال: دعم الابتكار، والتشجيع على إجراء البحوث التطبيقية، والتدويل، وتدريب الطلاب على صقل أفكارهم وتحويلها لمشاريع ريادية، وتطوير المناهج وطرق التدريس الريادية، ونقل التقنية والمعرفة، والإسهام في التنمية المستدامة، وتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق.

كما اختلفت مع نتائج دراسة لجان والوديناني (2017) على أن درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم في ضوء اقتصاد المعرفة في الجامعات السعودية جاءت متوسطة. واختلفت مع نتائج دراسة عابدين وآخرون (2020) على أن إجمالي معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعات الريادية في الجامعات المصرية تقع في مستوى متوسط. واختلفت أيضاً، مع دراسة عبد العزيز (2020) على أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية لديهم قصور في المهارات الريادية ويترتب على ذلك خوفهم من تأثير الدور الريادي على الدور الأساسي "التدريس والبحث"، وضيق الوقت الناتج عن التزاماتهم الأكاديمية وضعف الرغبة في مزاوله أي نشاط تجاري وانصرافهم عن تأسيس الشركات الجامعية الناشئة.

#### النتائج والتوصيات:

##### أولاً: خلاصة النتائج:

1. توفر الدور الريادي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض بدرجة مرتفعة.
2. توفر ثلاثة أدوار ريادية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض بدرجة مرتفعة، في حين توفرت بقية الأدوار الريادية بدرجة متوسطة.

##### الاستنتاجات:

1. يعتبر عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود قائد للتغيير يسعى إلى التطور الذاتي والأكاديمي.
2. يوازن عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بين أدواره الأكاديمية والريادية، ويحتاج إلى مزيد من الوعي في ممارسة كل دور وكيف تتقاطع وتدعم كل منهما الآخر.
3. يمتلك عضو هيئة التدريس ثقافة ريادية عالية يحتاج إلى تفعيلها في الممارسة العملية.
4. تمتلك جامعة الملك سعود أعضاء هيئة تدريس رياديين وهي بذلك تستطيع النمو والوصول إلى الريادة بشكل أسرع من غيرها.
5. يحتاج عضو هيئة التدريس في جامعة الملك سعود إلى التدريب والتوجيه في دوره الريادي الذي سيمكنه من المشاركة في التنمية الريادية للجامعة وبالتالي التنمية الاقتصادية والرفاهية الاجتماعية.

##### التوصيات:

أظهرت نتائج الدراسة لدرجة توفر الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود حصول العبارة (7) "يوجد مقررات دراسية في ريادة الأعمال ضمن برامج القسم" على المرتبة الأخيرة؛ لذا توصي الدراسة بالنظر في معوقات الدور الريادي، وعلى جامعة الملك سعود أن تهئ المناخ التنظيمي الذي يدعم الدور الريادي لعضو هيئة التدريس وتمكنه من تأسيس الشركات الجامعية وإطلاق المبادرات الاجتماعية التي تساهم في التنمية المستدامة، وعلى الجامعة أن تضم في لوائحها التنظيمية وأهدافها الريادية أهداف تنفيذية خاصة بعضو هيئة التدريس تمكنه من ممارسة دوريه الريادي والأكاديمي بحرية وتناغم ووضوح واستراتيجية مبنية على دعائم ركيزة تتواءم مع رؤية الجامعة وتوجهاتها الاستراتيجية. وفي ضوء انضمام جامعة الملك سعود للهيئة الملكية بمدينة الرياض من المتوقع أن يكون هناك خطط ريادية تتناول تفعيل الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بالجامعة وتمكنه من ممارسة ما يؤمن به من توجهات عالمية وأكاديمية ريادية يعلم أنها الهدف الأول من التربية.

كما توصي الدراسة بالجامعات السعودية بالاستثمار في عضو هيئة التدريس فيها كونه المورد البشري الهام الذي ينطلق منه كل الأدوار الجامعية الأكاديمية والبحثية الريادية، وذلك من خلال التدريب والمحاكاة داخلياً وخارجياً على التجارب الريادية والشركات الجامعية التي تم إطلاقها في جامعات العالم لحل مشاكل اقتصادية واجتماعية، وحذو حذوها مع وضع لوائح وخطط استراتيجية تتناول تفعيل الدور الريادي لعضو هيئة التدريس من خلال



تفعيل التعلم الريادي واستراتيجياته وإجراء البحوث التطبيقية والتدويل وانتهاج توجه يتوافق مع وجهة الجامعة الريادية. بالإضافة إلى ذلك، توصي الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تقيس الدور الريادي ومواقفه لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وتضع تصور مقترح لكيفية تطبيق الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بالجامعات السعودية في شتى فروع وأقسامه الاقتصادية والاجتماعية، والتنمية، والأكاديمية، والمعرفية.

### المراجع

1. آل تميم، نسرین مبارك عائض. (2021). واقع الممارسات التنظيمية والإدارية في الجامعات السعودية للابتكار وريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث. *المجلة العربية للنشر العلمي*، 295-314.
2. تحويل جامعة الملك سعود إلى الهيئة الملكية لمدينة الرياض (2022)، جريدة الاقتصادية. [https://www.aleqt.com/2022/09/09/article\\_2388711.html](https://www.aleqt.com/2022/09/09/article_2388711.html)
3. جامعة الملك سعود، (2022أ). أعضاء هيئة التدريس الجدد: <https://dsd.ksu.edu.sa/ar/node/203>
4. جامعة الملك سعود، (2022د) برنامج استقطاب الأساتذة والباحثين الجدد، <https://news.ksu.edu.sa/ar/node/105598>
5. جامعة الملك سعود، (2022ج). مقرر ريادة الأعمال (101 ريد)، <https://cfy.ksu.edu.sa/ar/node/1143>
6. جامعة الملك سعود، (2022ب). وكالة الجامعة للشؤون التعليمية والأكاديمية. حملة تعزيز الانتماء. <https://vrea.ksu.edu.sa/ar/node/557>
7. جلال، & شاذلي يونس علي. (2022). متطلبات تحسين ممارسة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر لأبعاد الريادة الاستراتيجية: دراسة ميدانية. *التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*، 41(193)، 467-510.
8. رؤية 2030 المملكة العربية السعودية. (2016). في رؤية المملكة العربية السعودية 2030. <http://vision2030.gov.sa/ar/node>
9. عابدين، مجدي محمد مدني، عطايا، عبد الناصر سعيد، السمدوني، إبراهيم عبد الرفع. (2022). معوقات أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء فلسفة الجامعة الريادية. *التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*، 41(193)، 391-425. doi: 10.21608/jsrep.2022.242760
10. عبد الرازق، عبد الرازق عبد الكريم، عثمان، السعيد محمود السعيد، غمري، السيد إسماعيل محمد. (2021). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء فلسفة الجامعة الريادية. *التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*، 40(192)، 441-472. doi: 10.21608/jsrep.2021.265568
11. عبد العزيز، خميس فهيم عبد الفتاح. (2020). معوقات إسهام أعضاء هيئة التدريس في تأسيس الشركات الجامعية الناشئة وآليات التغلب عليها. *مجلة كلية التربية - جامعة بني سويف*، أبريل (2)، 298 - 350.
12. لبنان، مي بنت علي معتوق، والوديناني، محمد بن معيض. (2017). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء اقتصاد المعرفة {رسالة دكتوراه غير منشورة} جامعة أم القرى.
13. نصار، نور الدين محمد. (2021). سيناريوهات استشراف مستقبل التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات العربية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 29(6)، 534 - 565.
14. وكالة البحث والابتكار. (2021). الابتكار وريادة الأعمال في نظام التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. وزارة التعليم.
15. Alsultan, H. (2020). *Strategic Change in the Kingdom of Saudi Arabia: The Entrepreneurial University Concept in Practice*. The University of Manchester (United Kingdom).



16. Azoulay, P., Ding, W., & Stuart, T. (2009). The impact of academic patenting on the rate, quality, and direction of (public) research output. *The Journal of Industrial Economics*, 57(4), 637-676.
17. Bani-Mustafa, A., Toglaw, S., Abidi, O., & Nimer, K. (2021). Do Individual Factors Affect the Relationship between Faculty Intrapreneurship and the Entrepreneurial Orientation of Their Organizations? *Economies*, 9(4), 199.
18. Clark, B.R. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation*. Pergamon Press, Oxford.
19. Clarysse, B., Tartari, V. and Salter, A. (2011), "The impact of entrepreneurial capacity, experience and organization support on academic entrepreneurship". *Research Policy*, Vol. 40 No. 8, pp. 1084-1093.
20. Etzkowitz, H. (2008). *The triple helix: university-industry-government innovation in action*. New York: Routledge.
21. Feldmann, B. D. (2014). Dissonance in the academy: The formation of the faculty entrepreneur. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
22. Gustavo Hermínio Salati Marcondes de Moraes, Bruno Brandão Fischer, Matheus Leite Campos, & Paola Rücker Schaeffer. (2020). University ecosystems and the commitment of faculty members to support entrepreneurial activity. *BAR: Brazilian Administration Review*, 17(2), e190013. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2020190013>
23. Harman, G. E. (2022). Reasons Why a University Faculty Member Might Want to Become Entrepreneurial: Whether with or Without Involvement of a Commercial Entity. In *Academic Entrepreneurship* (pp. 15-27). Springer, Cham.
24. Kawasaki, G. (2004). *The art of the start: The time-tested, battle-hardened guide for anyone starting anything*. Penguin.
25. Mohebifar, R., Rafiei, S., & Mohammadi, N. (2018). Entrepreneurship Behavior of the Faculty Members in Qazvin University of Medical Sciences and its Effective Factors. *Management Strategies in Health System*, 3(2), 153-163.
26. Moraes, G. H. S. M. D., Fischer, B. B., Campos, M. L., & Schaeffer, P. R. (2020). University ecosystems and the commitment of faculty members to support entrepreneurial activity. *BAR-Brazilian Administration Review*, 17.
27. Nwaogu, E. E. (2014). *A guiding framework for entrepreneurial universities*.
28. Pilegaard, M. , Moroz, P. and Neergaard, H. (2010), "An auto-ethnographic perspective on academic entrepreneurship: implications for research in the Social Sciences and Humanities". *The Academy of Management Perspectives*, Vol. 24 No. 1, pp. 46-61.
29. Slaughter, S., & Leslie, L. L. (1997). Academic capitalism: Politics, policies, and the entrepreneurial university. *Baltimore, MD: JHU Press*.
30. Slaughter, S., & Rhoades, G. (2004). Academic capitalism and the new economy: Markets, state, and higher education. *Baltimore, MD: JHU Press*.
31. Thorp, H. and Goldstein, B. (2010). Engines of Innovation: *The Entrepreneurial University in the Twenty-first Century*. The University of North Carolina Press, Chapel Hill, NC.



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

[www.jalhss.com](http://www.jalhss.com)

Volume (85) November 2022

العدد (85) نوفمبر 2022



32. Wang, S. (2020). *When Two Worlds Collide: An Examination of the Influence of Academic Entrepreneurship on Academic Roles and Motivations of University Faculty*. University of California, Riverside.
33. Zabalawi, I., Toglaw, S., & Alsarheed, M. (2020). The role of faculty members in building an entrepreneurship culture in higher education: the case of the Australian College of Kuwait. *In Higher Education in the Arab World* (pp. 337-356). Springer, Cham.
34. Zahedifar, F., Lebody, Z., & Parasteh ghambavane, F. (2022). Identification and Design of an Entrepreneurial Competency Development Model for University Faculty Members. *Journal of Medical Education Development*, 14(44), 43-51.



## (أداة الدراسة)

**" الدور الريادي لعضو هيئة التدريس بجامعة الملك سعود في ضوء انضمامها للهيئة الملكية بمدينة الرياض: دراسة استطلاعية "**

سعادة أعضاء هيئة التدريس بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود المحترمين

بين أيديكم استبانة لدراسة تهدف إلى التعرف على دور عضو هيئة التدريس في الجامعات الريادية في ضوء استقلالية جامعة الملك سعود وانضمامها إلى الهيئة الملكية بمدينة الرياض ومدى دافعية عضو هيئة التدريس تجاه هذا الانضمام، وسيدخدم هذا البحث تطوير عضو هيئة التدريس الذي يعتبر نواة التحول الريادي في الجامعات. نرجو التفضل سعادتكم بقراءة فقرات الاستبانة والإجابة عليها بما ينسجم مع واقعكم الفعلي، وسيعكس هذا تفهماً ووعياً رقيقاً للسعي نحو تعزيز الأطر المعرفية للبحث العلمي بأبعاده التطبيقية والعملية. إجاباتكم المتأنية عنصر أساسي في صدق النتائج التي سنحصل عليها، لذا نتطلع شاكرين إلى تعاونكم معنا في الإجابة على جميع الأسئلة. علماً بأنها ستكون موضع السرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

مع خالص الشكر التقدير لحسن تجاوبكم وخدمتكم ودعمكم للبحث العلمي.  
الباحثة: عبير القحطاني

## دور عضو هيئة التدريس في الجامعات الريادية:

م	العبارة	درجة التطبيق		
		منخفضة	متوسطة	مرتفعة جداً
1.	يُساهم عضو هيئة التدريس في دعم استقلالية الكلية.			
2.	يعزز الانتماء والولاء بين الطلاب لدعم الاستراتيجية الريادية.			
3.	يستقطب ذوي المهارات الريادية (الأساتذة/الطلبة) ممن لديهم خبرة في المشاريع الريادية.			
4.	يسعى إلى التطوير الذاتي.			
5.	يطرح درجات علمية في ريادة الأعمال.			
6.	يبتكر مناهج تنتج طلبة قادرين على خلق فرص العمل.			
7.	يوجد مقررات دراسية في ريادة الأعمال ضمن برامج القسم.			
8.	يستخدم طرق التدريس في التعلم الريادي.			
9.	يطور التدريس والتعلم من خلال المشاركة مع أصحاب المصلحة الخارجيين.			
10.	يتجه نحو الأبحاث العلمية في مجال ريادة الأعمال.			
11.	يُنمي العقليات والمهارات الريادية لدى الطلاب من خلال المبادرات والمسابقات المختلفة.			
12.	يُجرب ريادة الأعمال من خلال التدريس والبرامج المختلفة.			
13.	يُقدم التوجيه والإرشاد للرياديين الداخليين والخارجيين.			
14.	يُساهم في تأسيس حاضنة أعمال تتبنى المشاريع الريادية الناجحة.			
15.	يُكون علاقات وطيدة مع باحثين رياديين في مجال تخصصه للمشاركة في المشروعات البحثية الإقليمية والدولية.			
16.	يُوفر فرصاً لمشاركة الطلاب في أنشطة ريادية مع بيئة الأعمال الخارجية.			
17.	يُتبنى التنقل بين الأوساط الأكاديمية والبيئة الخارجية من خلال (التدريب/برامج التدريس/تبادل الأبحاث...)			
18.	يسعى للحراك الدولي الأكاديمي والبحثي.			
19.	يقيس أثر إستراتيجيته الريادية ويستجيب للتغيير.			
20.	يُقوم مشاركته في تدريس ريادة الأعمال وتطبيق التعلم الريادي ومدى تأثيره على الطلاب.			
21.	يقيس أثر مشاركته في أنشطة تبادل المعرفة بين الأقسام داخل الجامعة وخارجها.			
22.	يستجيب لتغيرات الجامعة الريادية، مثل انضمام جامعة الملك سعود للهيئة الملكية بمدينة الرياض، بدافعية عالية.			