

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر

أعضاء هيئة التدريس (عمداء ووكلاء كليات ورؤساء أقسام)

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله - المركز العالي للعلوم الإدارية والمالية

د. أحمد عطية محمد - جامعة الزاوية

أ. عمار المبروك الأشقر - جامعة الزاوية ، العجيلات ليبيا

ملخص الدراسة

هدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجبل الغربي (عمداء الكليات ورؤساء الأقسام) ، ولغرض تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لإعداد هذه الدراسة ، تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجبل الغربي، وقد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، حيثُ وزعت الاستبانة على كافة أفراد مجتمع الدراسة، ولتحليل بيانات الدراسة استخدم البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، حيث استخدمت بعض الوسائل الإحصائية كالتكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات. توصلت الدراسة الى ان هناك علاقة موجبة وقوية بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجبل الغربي وتم التوصل إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تفعيل دور الجامعة في مجال نشر ثقافة ريادة الاعمال.

الكلمات المفتاحية : ريادة الاعمال -ثقافة ريادة الاعمال

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة :

تعتبر ثقافة الريادة اتجاهاً حديثاً تتبناه العديد من حكومات الدول المتقدمة، وذلك لدورها الإيجابي في تشجيع الأفراد نحو المبادرات والسلوكيات الريادية، كالمخاطرة

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

والابتكار والاستقلالية، ومن الأمور الرئيسية التي تنبثق من الثقافة الريادية التعليم في مراحلها المختلفة، وبالأخص التعليم الجامعي، القائم على الإبداع والابتكار وتوليد الأفكار (السوسنة، صحيفة حرة مستقلة).

وقد زاد الاهتمام بريادة الأعمال داخل الجامعات في مختلف أنحاء العالم، نظراً لما تحقّقه من تنمية اقتصادية واجتماعية وخلق فرص عمل كثيرة للشباب (الريميدي، 2018)، حيث أن مسؤولية الجامعة في التنمية وخدمة المجتمع تشجع روح الريادة والابتكار والتطوير والتعريف بمصادر وجهات التمويل للمشروعات الصغيرة وعرض النماذج الناجحة من رواد الأعمال.

على ضوء ذلك جاء هدف هذه الدراسة للتعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (عمداء ووكلاء كليات ورؤساء أقسام) بجامعة الجبل الغربي، ولتحقيق ذلك قام الباحثين باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة.

2.1 مشكلة الدراسة :

انطلاقاً من أهمية تنمية مهارات ريادة الأعمال، بوصفها تمثل بعداً جديداً فرضته المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، على القطاع التعليمي بوجه عام، وقطاع التعليم الجامعي بوجه خاص، وفي إطار سعي الدول لامتلاك مقومات التنمية المستدامة وتطويرها لضمان استمرارها وفعاليتها، في ضوء المنافسة والمتغيرات العالمية المعاصرة، تأتي أهمية ريادة الأعمال ودور الجامعات في التوجه نحو الاهتمام بها، من أجل رعاية وتبني العناصر البشرية المتميزة، والتي تمثل قيمة فكرية وعلمية قادرة على إنشاء وإدارة وتأسيس المشروعات الريادية (الحمالي، العربي، 2016)، ونظراً لكون أعضاء هيئة التدريس يمثلون أحد أهم العناصر والمقومات التي تمكن الجامعة من تحقيق رسالتها وأهدافها، تأتي هذه الدراسة للتعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

وتأسيساً على ما سبق فإن مشكلة الدراسة الحالية تتلخص في محاولة الإجابة على التساؤل الآتي:

ما هو واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (عمداء ووكلاء كليات ورؤساء أقسام)؟
وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية:

- ما علاقة ثقافة ريادة الأعمال بآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ما علاقة ثقافة ريادة الأعمال بآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزي متغيرات النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية وسنوات الخبرة؟

3.1 أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على دور جامعة الجبل الغربي في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
2. التعرف على آليات تطبيق ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
3. علاقة واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
4. وضع توصيات تمثل آليات عمل لتطوير دور جامعة الجبل الغربي في تنمية ثقافة ريادة الأعمال.

4.1 أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها مما يلي:

أولاً: الأهمية العلمية:

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

1. حداثه موضوع ريادة الأعمال وتناوله في مجال التعليم الجامعي، باعتبارها أحد القضايا المعاصرة.

2. المتغيرات العالمية والمحلية، وأهمها التوجه العلمي نحو الاقتصاد الحر (اقتصاد السوق)، والاقتصاد المعرفي، بالإضافة إلى الزيادة المطردة في معدلات البطالة، في ظل ازدياد أعداد السكان وأعداد الخرجين، وعدم قدرة المؤسسات الحكومية عن تلبية فرص العمل لنسبة كبيرة من المواطنين.

3. تزويد المكتبة بدراسة جديدة حول ريادة الأعمال.

ثانياً: الأهمية العملية:

1. قد تقيّد هذه الدراسة مخططي برامج التعليم الجامعي، وتلفت نظرهم إلى ضرورة إدراج مقرر ريادة الأعمال في برامج وأنشطة التعليم الجامعي والعالي بشكل عام.

2. قد تمثل هذه الدراسة منطلقاً فلسفياً ومرتكزاً علمياً في المستقبل، يمكن ان تستفيد منه الجامعة في الاستناد عليه في وضع استراتيجياتها وسياساتها وإجراءاتها وخططها التطبيقية لدعم ريادة الأعمال، فلسفتاً وفكراً وتطبيقاً.

5.1 متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: ريادة الاعمال

المتغير التابع: آليات تفعيل ريادة الاعمال

متغيرات مستقلة إضافية: المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في النوع، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة.

6.1 منهجية الدراسة :

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بوصفه المنهج الملائم لطبيعة هذه الدراسة وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والكتب والدوريات ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ولقد صمم الباحثين قائمة استبانة بناءً على أهداف وفرضيات الدراسة لاستخلاص النتائج، والخروج بمجموعة من التوصيات.

7.1 حدود الدراسة :

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

1.7.1 الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي .

2.7.1 الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في جميع الكليات التي تقع تحت مظلة جامعة الجبل الغربي.

3.7.1 الحدود البشرية والزمنية: تم تطبيق الدراسة على عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في جامعة الجبل الغربي. تمت الدراسة خلال الربع الأخير لسنة 2021 م .

8.1 الدراسات السابقة :

1.8.1 دراسة الحمالي، العربي (2016): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة حائل من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وأدواته، وكانت الاستبانة الأداة الرئيسية للدراسة، وتوصلت الدراسة ضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال في الجامعة، كذلك تحتاج وحدة ريادة الأعمال في الجامعة إلى مزيد من الجهد والعمل فيما يخص تفعيل أنشطتها والوعي ببرامجها وخططها باستمرار، والترويج والدعاية والإعلان لأنشطتها، كما تحتاج خطط ريادة الأعمال بالجامعة إلى ميزانيات مرصودة ومعتمدة، حتى تستطيع تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، كذلك ضرورة توفير بنية معرفية في مجال ريادة الأعمال لتقديمها لمنسوبيها من الطلبة ضمن برامج كلياتها المختلفة.

2.8.1 دراسة أبو قرن (2015) : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع

ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، من خلال مقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية ، ومركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة الأداة الرئيسية للدراسة، فيما تكون مجتمع الدراسة من طلبة وطالبات التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر، وتوصلت الدراسة إلى وجود دور متوسط للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

بالجامعة الإسلامية ، ووجود دور قليل للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر .

3.8.1 دراسة المخلافي (2014): هدفت هذه الدراسة إلى التحليل لواقع تعليم ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية، ومدى توافر البيئة المساعدة لريادة الأعمال، وتوافر أعضاء هيئة تدريس متخصصين في مجال الريادة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة الأداة الرئيسية للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من الأكاديميين، وتوصلت الدراسة إلى أن مساحة التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية لا تزال صغيرة ومتواضعة، وأن نسبة المتخصصين في مجال ريادة الأعمال يكاد يكون منعدم.

3.9.1 دراسة (Mets & Varblane, 2010) بعنوان تعليم ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي في الدول الأوروبية في فترة ما بعد الشيوعية، هدفت الدراسة للوصول إلى فهم لمستوى تعليم ريادة الأعمال في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية في أوروبا بعد الشيوعية لتحديد الاتجاهات الرئيسية وأفضل الممارسات لتعليم ريادة الأعمال في اثنان وعشرون دولة أوروبية في مرحلة انتقال اقتصادي لتطوير مصدر مشترك للبيانات حول ريادة الأعمال بالمنطقة، ولقد خلصت الدراسة التي نفذت على 332 مؤسسة تعليمية، بأن كرواتيا وسلوفينيا هما الدولتين الرائدتين من حيث تغطية المناهج الدراسية والدورات التدريبية لريادة الأعمال في الجامعات والكليات، تلاها دول البلطيق والجمهورية التشيكية والسلوفاكية، كما خلصت النتائج أيضاً إلى أن ريادة الأعمال تدرس من جانب نظري، ولكن الجانب المهني التطبيقي محدود إلى حد ما، كما أن عدد مراكز ريادة الأعمال في المنطقة محل الدراسة يُعد قليل نسبياً.

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة انها تناولت موضوع ريادة الأعمال من منطلقات ورؤى مختلفة وربطتها بعدة متغيرات، حيث اتفقت معظم الدراسات على أهمية تنمية ونشر وتعليم ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم المختلفة مع التركيز على التعليم العالي

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

والجامعي، كما أتضح التوجه العالمي نحو الاهتمام بريادة الأعمال نظراً لأهميتها الاقتصادية والاجتماعية، كذلك أشارت نتائج بعض الدراسات السابقة إلى تأخر بعض الجامعات في مواكبة الاتجاه العالمي في تعليم ريادة الأعمال. سوف تُقسم الدراسة إلى ثلاث مباحث رئيسية، تناول القسم الأول منها الاطار العام للدراسة من حيث تبيان مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وفرضياتها، والمنهجية المستخدمة في الدراسة، بالإضافة إلى الدراسات السابقة، أما المبحث الثاني سيتناول مفهوم ريادة الأعمال، وخصائص ثقافة ريادة الأعمال ومتطلبات تعليم ريادة الأعمال بالجامعة بينما خصص المبحث الثالث إلى الجانب العملي، واستخلاص النتائج وصياغة توصيات الدراسة.

واستقادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في استخدام المنهج والأسلوب المناسب الذي اتبعته بعض الدراسات السابقة وهو المنهج الوصفي التحليلي، واختيار أداة الدراسة المناسبة وهي الاستبانة، وتكوين فكرة أعمق وأوسع عن موضوع الدراسة، وتدعيم نتائج الدراسة بالدراسات السابقة.

كما تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة باعتبارها الدراسة الأولى - على حد علم الباحثين - في البيئة الليبية، والتي تناولت واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (عمداء ووكلاء كليات ورؤساء أقسام).

2. الاطار النظري للدراسة:

1.2 مفهوم الريادة:

بدأ ظهور مفهوم الريادة في سنة 1985 نتيجة لتعرض المنظمات لموجة من التغيرات السريعة، في مختلف المجالات التكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية، التي دفعتها إلى ضرورة إيقاظ الروح الريادية داخل تنظيماها، ولقد جرت محاولات عديدة لتقديم تعريف لمفهوم الريادة، تولى كل واحد منها إبراز سمة معينة تقوم بالتمحور حولها، وبغض النظر عن الاختلافات التي وجدت بينها، هناك بعض

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد

أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

التعريفات التي فرضت نفسها عن الفكر الاقتصادي لما اتصفت به من الموضوعية والتعبير الدقيق.

فالبعض عرف الريادة على أنها القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها، بالإضافة إلى شمول مثل هذه التعاريف على بعض المفاهيم الجديدة كالابتكار والقدرة على تحمل الأخطار (النجار، العلي، 2006: 5) كما عرفها الاتحاد الأوروبي بأنها " الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزج المخاطرة والابتكار أو الإبداع والفاعلية في تسيير وإدارة الأنشطة والأعمال، وذلك ضمن مؤسسة جديدة أو قائم (الدغيشم، 2014: 38-57).

وكذلك عرف كل من (Barney, Busenitz) ريادة الأعمال بأنها "عملية الانتفاع بتشكيلة واسعة من المهارات من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال محدد من مجالات النشاط البشري، مع التركيز على أن تكون المحصلة النهائية لهذا الجهد إما زيادة في الدخل أو استقلالية أعلى، بالإضافة إلى الإحساس بالفخر نتيجة الجهد الإبداعي المبذول" (شليبي، 2013).

وتأخذ الريادة أبعاداً متنوعة منها: الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية وغيرها، حيث تطور مفهوم الريادة مع تطور نظرة الدول المختلفة للأهداف الاقتصادية، والاجتماعية التي تسعى لتحقيقها، ففي الدول النامية من يأخذ روح المبادرة والتحرك، ويخاطر وينشئ عملاً جديداً يعمل من خلاله على المساهمة في أهداف التنمية الاقتصادية، والاجتماعية يعتبر ريادياً، لذا فإن الريادي هو من يملك طرقاً جديدة في ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق والمجتمع المختلفة.

مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

يشير مفهوم ثقافة ريادة الأعمال إلى اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية، يساعد ويدعم النشاط الريادي، فالالاقتصاديات التي شهدت نمواً

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

وازدهاراً في أواخر القرن العشرين تشترك في تمتعها بثقافة الأعمال، وهي الثقافة التي يمكن أن توصف بثقافة ريادة الأعمال (عبدالفتاح، 2016: 623-654).

كما عرفت ثقافة ريادة الأعمال بأنها " مجموعة الثقافات والمعارف والقيم والاتجاهات والمهارات، التي تدعم وتشجع المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي، والعمل الحر، والسعي لامتلاك المشروعات أو تأسيسها أو تطويرها أو إدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة والمخاطرة المحسوبة، من أجل رفع مستوى حياة الفرد والأسر والمجتمع (عبدالفتاح، 2016: 623-654).

خصائص ثقافة ريادة الأعمال (الشريف، 2006: 286-287) :

1. تظهر وتزداد في مجالات العمل الخاص، سواء كان عملاً فردياً أو جماعياً، على هيئة شركات أو مؤسسات أعمال.
2. يمثل التشغيل الذاتي محوراً أساسياً في ريادة الأعمال، حيث يعتمد الإنسان على نفسه في إدارة وتدبير شؤون حياته العملية، ومن أهمها استغلاله لإمكانياته وخصائصه البدنية والعقلية والعلمية فيما يعود عليه بالنفع.
3. المناخ السائد في المجتمع يشجع المبادرات الفردية الذاتية ويحترمها، ويعطي الدفع المستمر لها حتى وإن حدثت أي إخفاقات أو فشل.
4. قيم المجتمع تسمح بتمكين المرأة وتشجيعها على امتلاك وإدارة المشروعات الصغيرة، والتعبير عن ذاتها بحرية تامة لا تتعارض مع ثقافة وقيم دينها.
5. تنوع أساليب العمل والمنافسة بين الأفراد، تؤدي بشكل مستمر إلى رفع كفاءة ومهارة الأفراد.
6. ظهور أنشطة غير تقليدية نتيجة للتطور الحاصل في المجالات التكنولوجية، ونظم وأساليب الحياة.
7. يتحول النظام السائد في المجتمع من التماثل بين أفرادها إلى التنوع، والأخذ بأساليب المشاركة والعمل مع الآخرين في المجالات المختلفة (اقتصادية واجتماعية وثقافية وغيرها).

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

8. التغيير المستمر من الثبات والجمود إلى المرونة، وظهور حاجات ورغبات جديدة، والتكيف معها والتطلع والسعي إلى إشباعها.

9. شيوع حالة الرضا الوظيفي للأفراد، نتيجة لقيام الفرد بالعمل الملائم له، وقدرته على تغييره برغبته وبدون حاجة إلى ضغوط من الآخرين.

أهمية تعليم ريادة الأعمال:

ان ترسيخ ثقافة ريادة الاعمال، وتعليم اصولها يساهم في تحقيق التطور، والنمو الاقتصادي والاجتماعي عن طريق بناء الاقتصاد المعرفي ومواجهة مشكلة البطالة، وترجع اهمية تعليم ريادة الاعمال إلى (السر، 2017) (المبيرك، الجاسر، 2014):

أ. إنتاج رواد في الابداع والابتكار يمكن من التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الافكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.

ب. زيادة احتمال امتلاك الخرجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجيا العالية، والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة، والمساهمة في التغلب على مشكلة البطالة والفقير.

ج. تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال الزيادة في الناتج القومي، وزيادة فرص نجاح الاعمال، وصناعة قادة المستقبل، فالراشدون الذين يحصلون على تعليم ريادي للبدء في مشاريعهم الجديدة يكونوا على ثقة عالية بقدراتهم ومهاراتهم، مما ينعكس على مستوى العمل الخاص، ونوعية الأعمال التي يتم إنشاؤها.

د. تغيير هيكل تركيز الثروة في المجتمع بما يحقق الاستقرار الاقتصادي، والتحول من ارتكاز الاقتصاد على عدد محدود من أصحاب رؤوس الأموال نحو امتلاك أعداد أكبر من أفراد المجتمع للثروة بما يحقق الاستقرار، وتحقيق التنوع في مجالات العمل.

هـ. إيجاد جسر يربط بين المجتمع الأكاديمي وقطاع الأعمال، يساهم في ردم الهوة بين العلم والسوق.

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

و. تسهم الأنشطة الريادية لرواد الأعمال في تغيير الأسواق، والمنتجات، والتكنولوجيا في عالم الأعمال، وتوفير فرص عمل ووظائف على المدى الطويل، وتعمل على تغيير هيكل السوق والعمل، فهي المجال لممارسة الإبداع والابتكار، وتحقيق الرضا والدخل الشخصي.

متطلبات تعليم ريادة الأعمال بالجامعة:

تتمثل متطلبات تعليم ريادة الأعمال بالجامعة في أربعة مجالات وهي (السر، 2017):

أ. متطلبات تتعلق بالقيادة الجامعية الداعمة للريادة:

ويتمثل في القيادة القادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرواد الأعمال، والواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال، والمقتتعة بالتحول نحو الاقتصاد المعرفي، وتهتم باحتضان المشاريع الابتكارية، وتحويلها إلى منتجات لتنمية المجتمع.

ب. متطلبات نشر ثقافة الريادة:

الثقافة الريادية تتطلب تشجيع ممارسة ريادة الأعمال، وتحفيز المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادة الأعمال، كما أن نشر ثقافة الريادة بين طلبة الجامعة هو حجر الأساس في دفع الطلبة نحو الريادة

ج. المتطلبات التنظيمية لتحقيق تعليم ريادة الأعمال:

يكمّن دور الجامعات في التعليم، ونقل المعرفة، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وللقيام بهذه الأدوار فهي بحاجة ماسة لتعزيز قدرتها في استثمار الطاقات والمواهب، وتسخيرها في دعم تعليم الريادة، ويمكن هذا من خلال تطبيق ما يلي:

- وجود سياسة واضحة وقواعد تنظيمية لحقوق الملكية الفكرية، وبراءات الاختراع.
- إنشاء أقسام ريادة الأعمال في الكليات، لوحدات الإبداع، والابتكار لتكون المحفز لنشر ثقافة ريادة الأعمال.
- نقل وتوطين التكنولوجيا والتقنية والمعرفة، من خلال التواصل مع الجامعات، ومراكز البحوث المحلية والدولية.

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

- توفير البنية التحتية ونظم المعلومات، والتي تقدم الكثير من الخدمات المساندة، مما يعزز القدرة على توفير فرص مشروعات جديدة، والتمكن من المنافسة المحلية والإقليمية.
- احتضان المشاريع الابتكارية، وتحويلها إلى منتجات لتنمية المجتمع من خلال حاضنات الأعمال.
- توفير حاضنات الإبداع العلمي كونها من أهم الآليات التي يمكن أن تساعد الجامعات على ولوج عصر اقتصاد المعرفة.

د. متطلبات الموارد البشرية لتعليم ريادة الأعمال:

- يعد العنصر البشري من أهم الموارد في المؤسسات المختلفة، حيث تعتمد الموارد والمقومات الأخرى للمؤسسة على كفاءة العنصر البشري في إدارتها، فهو مفتاح النجاح في تحقيق فاعلية استخدام العناصر الأخرى، وتتمثل المهام التخصصية التي تمارسها الموارد البشرية في تعزيز وتطبيق تعليم ريادة الأعمال فيما يلي:
 - رفع مستوى وعي الطلبة عن العمل الريادي، كخيار واقعي لبناء مستقبلهم الوظيفي، وتكوين اتجاهات إيجابية لديهم نحو العمل الحر.
 - مساعدتهم على تنمية قدراتهم المتعلقة بالتفكير الإبداعي والابتكار والريادة، وأخذ المبادرة لإنشاء مشاريع جديدة. اكسابهم المهارات اللازمة للعمل الحر.
 - التعرف على رواد الأعمال الجدد، وتمكينهم من إعداد الخطط العملية اللازمة للبدء في العمل الحر.
 - تعزيز احترام الذات، والثقة بالنفس، عن طريق تشجيع وتنمية المواهب، والابتكار للفرد، واكسابهم المهارات اللازمة لسوق العمل، ليكونوا مواطنين منتجين داخل مجتمعهم.
 - استخدامك أساليب التعليم التي تتناسب مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في المجتمع، لوضع ثقافة داعمة للعمل الحر.
- واقع ريادة الأعمال في الجامعات:

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

تساهم ريادة الأعمال في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات محليا وعالمياً، وفي نفس الوقت تحقيق التوازن بين كون الجامعة مؤسسة تعليمية عامة، وكوسيلة للتسويق وريادة الأعمال (الريميدي، 2018).

وتواجه الجامعات اليوم سيناريوهات تنافسية تفرض عليها تبني استراتيجيات ريادية، حيث تتنافس مباشرة للحصول على الدعم والعقود الصناعية والمنح وهيئة التدريس وأفضل الطلاب، كما تقوم بالمبادرة والمجازفة من أجل الثراء العلمي وتوليد موارد مالية ذاتية، تمكنها من الحفاظ على مركزها الأكاديمي وتعزيزه (القحطاني، بدون سنة نشر).

كما اتجهت العديد من الجامعات في أنحاء العالم إلي تصميم بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال، بجانب تصميم برامج تعليمية لمنح درجة الماجستير والدكتوراه في ريادة الأعمال، ونتيجة لذلك ظهر ما يسمي بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب حتى يكونوا رواد أعمال في المستقبل، وتدريبهم علي كيفية بدء مشروعاتهم الخاصة، وإكسابهم المهارات الريادية اللازمة، كما يستهدف هذا النوع من الجامعات إدارة تنظيم ومشاريعهم بطريقة ريادية، وتقديم المساعدات المالية لهم، و تنمية الثقافة الريادية لدي الطلاب من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل الحر (الريميدي، 2018).

وقد أشار (الشميري، 2010) إلى بعض المرتكزات الضرورية لزيادة دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وتتمثل هذه المرتكزات فيما يلي:
أ. تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز علي خلق فرص العمل، وذلك من خلال العمل على إدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بريادة الأعمال.

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

ب. عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، سواء مؤسسات حكومية أو المجتمع المحلي أو الخريجين، وفتح قنوات تواصل مستمر فيما بينهم .

ج. التعاون مع الجامعات العالمية والتميزة في مجال ريادة الأعمال لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.

د. تطبيق التعليم القائم على الإبداع والابتكار، والابتعاد عن الحفظ والتلقين، وتشجيع الطلاب أن يكونوا منتجين للمعرفة بدلاً من تلقيها فقط، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتشجيعهم على الإبداع، ودعم أفكارهم ومقترحاتهم.

هـ. توفير القيادة التي تؤمن بأهمية ريادة الأعمال، ولديها الرغبة في توفير الإمكانيات المادية والمالية لرواد الأعمال.

3. الجانب العملي للدراسة :

1.3 منهج الدراسة وأداة جمع البيانات :

قام الباحثين باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بتصميم استبانة مقسمة على ثلاثة محاور وفق مقياس ليكرت الخماسي، وكل محور مقسم لمجموعة فقرات مبنية على الجانب النظري والمراجع العلمية في أدبيات هذا الموضوع.

2.3 مجتمع الدراسة :

تمثل مجتمع الدراسة في عمداء ووكلاء الكليات ورؤساء الأقسام بجامعة الجبل الغربي ، والبالغ عددهم (135) مفردة، موزعين على جميع الكليات. واستخدم أسلوب الحصر الشامل، حيث وزعت الاستبانة على كافة أفراد مجتمع الدراسة، وقد تم استرجاع جميع الاستمارات، وبعد فحصها لم يستبعد أي منها نظراً لتحقيق الشروط المطلوبة، وهي صالحة للتحليل.

3.3 ثبات مقياس الدراسة:

يتضح من الدراسة الاستطلاعية المبدئية لأداة الدراسة الخاصة بواقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

التدريس (عمداء ووكلاء كليات ورؤساء أقسام)، وعند تطبيق اختبار معامل الثبات على الفقرات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والموزعة على (20) فقرة فكان معامل ألفا كرونباخ (0.958). ومن خلال الجدول (1) يتبين أن معامل الثبات لواقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال الموزعة على (10) فقرات، فقد بلغ (0.923)، في حين أن معامل الثبات آليات تفعيلها فقد بلغ (0.917)، وهي جميعها درجات ثبات عالية مما يعني إمكانية الاعتماد على جميع الفقرات في كل جزء من أجزاء الاستبيان دون حذف أي منها وذلك لإجراء التحليل الإحصائي.

جدول (1): يبين قيم معامل الثبات والصدق لمحاوَر أداة الدراسة

المحاوَر الدراسة	عدد الفقرات	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	معامل الصدق
واقع ثقافة ريادة الأعمال	10	0.923	0.961
آليات تفعيلها	10	0.917	0.957
أداة الدراسة	20	0.958	0.979

صدق أداة الدراسة:

للتحقق من صدق مقاييس الدراسة قام الباحثين باستخدام طريقة الصدق (Statistical Validity)، حيث تم حساب معامل الصدق الإحصائي باستخدام الدالة الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وذلك كما هو موضح بالجدول (1) وهي تتراوح ما بين (0.96-0.98) لأداة الدراسة، وهذا يبرر صدق المقاييس المستخدمة، وإن فقرات الاستبانة تعكس قدرتها على قياس ما صممت من أجلها

5.3 خصائص مفردات عينة الدراسة:

6.3 تحليل البيانات الأولية:

لقد تم تحليل البيانات الأولية لعينة الدراسة كما وردت في أداة الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول (2): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب البيانات الأولية

المتغير	الصفة	العدد	النسبة
---------	-------	-------	--------

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد

أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

79.3	107	ذكر	النوع
20.7	28	أنثى	
100.0	135	المجموع	
15.6	21	أقل من 35 سنة	العمر
21.5	29	من 35 إلى 40 سنة	
22.2	30	من 41 إلى أقل من 45 سنة	
10.4	14	من 46 إلى أقل من 50 سنة	
30.4	41	51 سنة فأكثر	
100.0	135	المجموع	
32.6	44	الاقتصاد	
7.4	10	العلوم	
14.8	20	الآداب	
10.4	14	الهندسة	
2.2	3	القانون	
6.7	9	الطب البشري	
4.4	6	الصيدلة	
1.5	2	الاسنان	
7.4	10	الصحة العامة	
2.2	3	كلية التمريض	
2.2	3	التقنية الطبية	
3.7	5	الاعلام	

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

4.4	6	تقنية المعلومات	
100.0	135	المجموع	
42.2	57	ماجستير	المؤهل العلمي
57.8	78	دكتوراه	
100.0	135	المجموع	
16.3	22	محاضر مساعد	الدرجة العلمية
40.7	55	محاضر	
20.7	28	أستاذ مساعد	
14.1	19	استاذ مشارك	
8.1	11	أستاذ	
100.0	135	المجموع	
14.8	20	اقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
29.6	40	من 5 سنوات الي أقل من 10سنوات	
55.6	75	من 10 سنوات فأكثر	
100.0	135	المجموع	

من خلال الجدول (2) والذي يتضمن تحليل البيانات الأولية لأفراد عينة الدراسة يتبين لنا أن نسبة الذكور كانت (79.3%) وهي النسبة الأكثر ارتفاعاً، بينما بلغت نسبة الإناث (20.7%) من إجمالي المشاركين بالدراسة، أما بالنسبة لمتغير العمر يلاحظ أن النسبة الأكثر ارتفاعاً كانت لذوي الاعمر من فئة (51 سنة فأكثر) بنسبة (30.4%) من إجمالي المشاركين بالدراسة، يليها الفئة العمرية (من 41 الي أقل من 45 سنة) بنسبة (22.2%) من إجمالي المشاركين بالدراسة، أما الفئة العمرية (من 35 الي 40 سنة)

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

بنسبة (21.5%) من إجمالي المشاركين في الدراسة، وكانت في النهاية الفئتين العمرية (أقل من 35 سنة) و (من 46 الي أقل من 50 سنة) بنسبة (15.6%) و (10.4%) علي التوالي من إجمالي المشاركين بالدراسة. أما بالنسبة لمتغير الكلية فمن الجدول يلاحظ أن النسبة الأكثر ارتفاعاً كانت لكلية الاقتصاد وبلغت (32.6%)، يليها كلية الآداب وبنسبة بلغت (14.8%)، يليها كلية الهندسة وبلغت نسبتها (10.4%)، ثم كلية العلوم وكلية الصحة العامة بنسبة بلغت (7.4%)، وكلية الطب البشري وكانت نسبتها (6.7%)، ثم كلية الصيدلة وكلية تقنية المعلومات وبنسبة متساوية بلغت (4.4%)، يليها كلية الإعلام وبنسبة بلغت (3.7%)، وجاءت بعدها كلاً من كلية القانون و كلية التمريض وكلية التقنية الطبية وبنفس النسبة وقد بلغت (2.2%)، وأخيراً كلاً من كلية الأسنان بنسبة بلغت (1.5%)، وفيما يخص متغير المؤهل العلمي فكانت النسبة الأكثر ارتفاعاً متمثلة في الحاصلين على التخصص الدقيق الدكتوراه وبنسبة (57.8%) من إجمالي المشاركين بالدراسة مما يمكنهم من فهم مكونات استمارة الاستبيان والتعامل معها تعاملًا علميًا، أما ما نسبة (42.2%) من المشاركين بالدراسة كانوا من حملة المؤهل العلمي الماجستير. وأما فيما يختص بمتغير الدرجة العلمية فقد كانت نسبة (40.7%) من المشاركين بالدراسة من التخصص العلمي محاضر، وكانت نسبة (20.7%) من المشاركين بالدراسة من الدرجة العلمية استاذ مساعد، وأن ما نسبته (16.3%) من المشاركين بالدراسة من الدرجة العلمية مساعد محاضر، وأن ما نسبته (14.1%) من المشاركين بالدراسة من الدرجة العلمية أستاذ مشارك، وأما الدرجة العلمية أستاذ فقد بلغت نسبتها (8.1%) من المشاركين بالدراسة، وبخصوص متغير سنوات الخبرة فقد كانت نسبة (55.6%) من المشاركين بالدراسة خبرتهم العلمية (10 سنوات فأكثر) وهي النسبة الأكثر ارتفاعاً، وكانت نسبة (29.6%) من المشاركين بالدراسة خبرتهم تتراوح بين (5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، وأن نسبة (14.8%) من المشاركين في الدراسة تصل سنوات خبرتهم إلى (أقل من 5 سنوات).

- محور واقع ثقافة ريادة الأعمال:

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

لتحديد مستوى واقع ثقافة ريادة الأعمال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لفقرات هذا المحور وذلك على النحو التالي:

جدول(3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لاستجابات أفراد

المجتمع واقع ثقافة ريادة الأعمال

ر.	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
1	يوجد مقررات دراسية تهتم بتتمية ثقافة ريادة الاعمال.	3.54	1.18	70.8	5
2	وجود كوادر بشرية متخصصة في ريادة الأعمال.	3.13	1.25	62.6	10
3	تهتم الجامعة بتوعية الطلبة وتزويدهم بمفاهيم وثقافة ريادة الأعمال في الجامعة.	3.64	1.04	72.8	3
4	توفر الجامعة الموارد المالية والمادية اللازمة لدعم المشروعات الريادية للطلاب.	3.71	.97	74.2	1
5	عقد دورات تدريبية للطلاب بهدف اكسابهم الخصائص والمهارات الريادية.	3.52	1.18	70.4	6
6	تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، وتحفيزهم للاتجاه إلى العمل الحر.	3.67	1.11	73.4	2
7	يوجد مركز لريادة الأعمال في الجامعة.	3.17	.85	63.4	9
8	تحرص الجامعة على اكتشاف الطلبة المبدعين والمبتكرين ودعمهم.	3.54	1.05	70.8	7
9	تخصص الجامعة صندوقاً لدعم وتمويل المشاريع الريادية للطلبة.	3.42	.97	68.4	8
10	تشجع الجامعة الأفكار الجديدة والمبتكرة وتولي لها	3.60	.97	72	4

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

				اهتماماً بالغا.
		1.06	3.49	المتوسط العام لثقافة ريادة الأعمال

يتضح من الجدول (3) إن المتوسطات الحسابية لفقرات محور واقع ثقافة ريادة الأعمال تراوحت بين (3.13- 3.71) وانحرافات معيارية (0.85-1.25) حيث جاءت فقرة " توفر الجامعة الموارد المالية والمادية اللازمة لدعم المشروعات الريادية للطلاب " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.71) وانحراف معياري (0.97) ووزنه النسبي (74.2%)، وفي المرتبة الثانية جاءت فقرة " تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب، وتحفيزهم للاتجاه إلى العمل الحر " بمتوسط حسابي قدره (3.67) وانحراف معياري (1.11) والوزن النسبي (73.4%)، في حين جاءت فقرة " وجود كوادر بشرية متخصصة في ريادة الأعمال " في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.13) وانحراف معياري (1.25) والوزن النسبي بلغ (62.6%)، وبوجه عام فإن متوسط واقع ثقافة ريادة الأعمال قد بلغ (3.49) وهو في مستوى أعلى من المتوسط النظري (3.0) ما يعني أن له انعكاسات إيجابية على الواقع العملي لواقع ثقافة ريادة الأعمال في جامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- محور آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال:

جدول(4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لاستجابات أفراد

المجتمع آليات تفعيل ثقافة الريادة

ر.	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة
1	تصميم مناهج تشجع على المبادرة والريادة في الاعمال.	3.55	.94	71	4
2	تشجع الجامعة الطلاب ليصبحوا رواد اعمال.	3.51	1.13	70.2	6
3	تحدد الجامعة لائحة تفصيلية لأنشطة ريادة الاعمال داخل الجامعة.	3.56	.90	71.2	3
4	تنظم الجامعة ندوات وملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد الاعمال.	3.36	1.06	67.2	10

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

7	70.2	.99	3.51	تتظم الجامعة مسابقات سنوية للمتميزين في مجال الأفكار والمشروعات الريادية.	5
5	70.6	.96	3.53	تصمم الجامعة خطة لتنظيم حملات توعية دورية سنوية لدعم ونشر ثقافة ريادة الأعمال في الجامعة.	6
2	71.4	.99	3.57	تصمم الجامعة مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة.	7
8	69.6	.95	3.48	تحرص الجامعة على الوصول للخريجين ومنظمات دعم الأعمال التجارية للمساهمة في تعليم الريادة.	8
1	73.4	.92	3.67	توفر الجامعة الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشاريع.	9
9	69	1.01	3.45	توفر الجامعة المناخ التنظيمي الداعم لريادة الأعمال.	10
		.98	3.52	المتوسط العام لآليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال	

يتضح من الجدول (3) إن المتوسطات الحسابية لفقرات محور آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال تراوحت بين (3.36- 3.67) وانحرافات معيارية (0.92-1.13) حيث جاءت فقرة " توفر الجامعة الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشاريع " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.67) وانحراف معياري (0.92) ووزنه النسبي (73.4%)، وفي المرتبة الثانية جاءت فقرة "تصمم الجامعة مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن برامج كليات الجامعة " بمتوسط حسابي قدره (3.57) وانحراف معياري (0.99) والوزن النسبي (71.4%)، في حين جاءت فقرة " تتظم الجامعة ندوات وملتقيات لاستعراض تجارب وخبرات رواد الاعمال " في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.36) وانحراف معياري (1.06) والوزن النسبي بلغ (67.2%)، وبوجه عام فإن متوسط آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال قد بلغ (3.52) وهو في مستوى أعلى من المتوسط النظري (3.0) ما يعني أن له انعكاسات إيجابية على الواقع العملي لآليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

1.6.3 نتائج الإجابة عن تساؤلات الدراسة :

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلاتها تم في هذا الجانب تحليل بيانات الدراسة والتي كانت نتائجها على النحو التالي:

- الإجابة على التساؤل الأول (ما علاقة ثقافة ريادة الأعمال بآليات تفعيلها):

لمعرفة العلاقة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون، وذلك على النحو التالي:

جدول (5) علاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بشكل عام

البيان	العدد	معامل ارتباط بيرسون
ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها	135	0.920

من خلال الجدول رقم (5) الذي يوضح العلاقة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها يلاحظ أن معامل الارتباط قد بلغ (0.920)، ما يعني أنه توجد علاقة موجبة وقوية بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

- الإجابة على التساؤل الثاني ما علاقة ثقافة ريادة الأعمال بآليات تفعيلها على حسب: 1-متغير النوع:

جدول (6) علاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها على حسب متغير النوع

البيان	النوع	العدد	معامل ارتباط بيرسون
ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها	ذكور	107	0.918
	إناث	28	0.941

من خلال الجدول رقم (6) لمعرفة العلاقة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها على حسب متغير النوع، فإن معامل الارتباط للذكور قد بلغ (0.918)، في حين أن معامل الارتباط بالنسبة للإناث قد بلغ (0.810)، ما يعني أنه توجد علاقة موجبة وقوية بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها على حسب متغير النوع

2- متغير العمر:

جدول (7) علاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها على حسب متغير العمر

البيان	العمر	العدد	معامل ارتباط بيرسون
ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها	أقل من 35 سنة	21	0.960
	من 35-40 سنة	29	0.799
	من 41-50 سنة	30	0.929
	من 46-50 سنة	14	0.963
	من 51 فأكثر	41	0.913

من خلال الجدول رقم (7) لمعرفة العلاقة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها على حسب متغير العمر، يلاحظ أن معامل الارتباط للفئة العمرية (أقل من 35 سنة) قد بلغ (0.960)، ومعامل الارتباط بالنسبة للفئة العمرية (من 35-40 سنة) فقد بلغ (0.799)، وأما معامل الارتباط للفئة العمرية (من 41-45) فبلغ (0.929)، في حين بلغ معامل الارتباط بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها للفئة العمرية (من 46-50 سنة) فقد بلغ (0.963)، ومعامل الارتباط للفئة العمرية (من 51 سنة فأكثر) فقد بلغ (0.913)، ما يعني أنه توجد علاقة موجبة وقوية بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها ومتغير العمر بجامعة الجبل الغربي.

3- متغير المؤهل العلمي:

جدول (8) علاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها على حسب متغير المؤهل

العلمي

البيان	المؤهل العلمي	العدد	معامل ارتباط بيرسون

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

0.951	57	ماجستير	ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها
0.899	78	دكتوراه	

من خلال الجدول رقم (8) لمعرفة العلاقة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها ومتغير المؤهل العلمي، يلاحظ أن معامل الارتباط لحملة المؤهل العلمي الماجستير قد بلغ (0.951)، ومعامل الارتباط بالنسبة لحملة الإجازة الدقيقة الدكتوراه فقد بلغ (0.899)، ما يعني أنه توجد علاقة موجبة وقوية بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها ومتغير المؤهل العلمي بجامعة الجبل الغربي.

4- متغير الدرجة العلمية:

جدول (9) علاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها على حسب متغير الدرجة العلمية

معامل ارتباط بيرسون	العدد	الدرجة العلمية	البيان
0.962	22	محاضر مساعد	ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها
0.949	55	محاضر	
0.906	28	أستاذ مساعد	
0.840	19	أستاذ مشارك	
0.933	11	أستاذ	

من خلال الجدول رقم (9) لمعرفة العلاقة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها ومتغير الدرجة العلمية، يلاحظ أن معامل الارتباط لمحاضر مساعد قد بلغ (0.962)، ومعامل الارتباط بالنسبة لمحاضر فقد بلغ (0.949)، وأما معامل الارتباط لأستاذ مساعد فبلغ (0.906)، في حين بلغ معامل الارتباط لأستاذ مشارك (0.840)، ومعامل الارتباط لأستاذ

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

فقد بلغ (0.933)، ما يعني أنه توجد علاقة موجبة وقوية بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها ومتغير والدرجة العلمية بجامعة الجبل الغربي.

5-متغير سنوات الخبرة:

جدول (10) علاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها ومتغير سنوات الخبرة

البيان	الدرجة العلمية	العدد	معامل ارتباط بيرسون
ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها	أقل من 5 سنوات	22	0.963
	من 5 - 10 سنوات	40	0.946
	من 10 سنوات فأكثر	75	0.897

من خلال الجدول رقم (10) لمعرفة العلاقة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها ومتغير سنوات الخبرة، يلاحظ أن معامل الارتباط لسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات) قد بلغ (0.963)، ومعامل الارتباط بالنسبة لسنوات الخبرة (من 5 إلى 10 سنوات) فقد بلغ (0.946)، وأما معامل الارتباط لسنوات الخبرة (من 10 فأكثر) فبلغ (0.897)، ما يعني أنه توجد علاقة موجبة وقوية بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها ومتغير وسنوات الخبرة بجامعة الجبل الغربي.

2.6.3 استنتاجات وتوصيات الدراسة

3.6.3 استنتاجات الدراسة:

من خلال التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ومناقشتها بعد التحليل تم التوصل إلى العديد من الاستنتاجات يمكن إيجازها فيما يلي:

- تبين من نتائج الدراسة أن محور واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان في المستوى المتوسط.
- بينت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة موجبة وقوية بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجبل الغربي.

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

- أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة موجبة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجبل الغربي متغير النوع.
 - أظهرت النتائج أنه توجد علاقة موجبة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجبل الغربي متغير العمر.
 - أظهرت أنه توجد علاقة موجبة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجبل الغربي متغير المؤهل العلمي.
 - أظهرت النتائج أنه توجد علاقة موجبة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجبل الغربي متغير الدرجة العلمية.
 - أظهرت النتائج أنه توجد علاقة موجبة بين ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجبل الغربي متغير سنوات الخبرة.
- وبالمقارنة مع النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة اتضح ان هذه الدراسة تتفق مع الدراسات السابقة في وجود علاقة قوية موجبة بين ثقافة ريادة الاعمال واليات تفعيلها، وبوجه عام فإن هناك انعكاسات إيجابية على الواقع العملي لآليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بجامعة الجبل الغربي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وهذا ما توصلت إليه اغلب الدراسات السابقة.

4.6.3 توصيات الدراسة :

- من خلال الدراسة الميدانية والنتائج التي تم التوصل إليها يمكن تقديم التوصيات الآتية:
- ضرورة توافر القيادات الأكاديمية التي تؤمن بأهمية ريادة الأعمال، والتي لديها الرغبة في توفير الإمكانيات المادية والمالية لرواد الأعمال من الطلبة، وتشجيعهم على تطوير أعمالهم.
 - العمل على التوسع في إدخال برامج ومقررات دراسية حديثة مرتبطة بالريادة من أجل تنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة.
 - توفير حاضنات الأعمال بالجامعة وتشجيع الإبداع العلمي والمشاريع الابتكارية، وتحويلها إلى منتجات لتمتية المجتمع.

5.6.3 المراجع :

1. أبو قرن، سعيد (2015)، واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة فلسطين.
2. الحمالي راشد، العربي يوسف (2016)، واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد السادس والسبعون.
2. الدغشيم، محمد، محمد، حسين (2014)، مدخل مقترح لتفعيل مساهمة منشآت الأعمال في دعم صناعة ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال.
4. الرميدي، بسام (2018)، تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد السادس.
5. السر، دعاء (2017)، درجة توافر متطلبات التعميم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل تعزيزها، رسالة ماجستير.
6. شلبي، نبيل (2013)، ريادة الأعمال - حلمك الكبير في مشروعك الصغير، صادر عن مؤسسة الأهرام، مجلة الأهرام للكمبيوتر والانترنت والاتصالات، مصر.
7. الشريف، مختار (2006)، برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمل الحر، مجلة البحوث الإدارية، مصر.
8. الشميمري، أحمد، (2010) دور التعليم في دعم رأس المال الجريء في المملكة العربية السعودية، ريادة الأعمال، منتدى رأس المال الجريء.
9. عبد الفتاح، محمد (2016)، الوعي بثقافة ريادة الاعمال لدى طلبة السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد السابع عشر.
10. القحطاني، سالم، الريادة الاستراتيجية كمدخل لتطوير المنظمات الحكومية، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، بدون سنة نشر.

د. عائشة الهادي محمد أبو عبدالله / د. أحمد عطية محمد
أ. عمار المبروك الأشقر

واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبل الغربي

11. المبيريك، وفاء، الجاسر(2014) نورة، النظام البيئي لريادة الاعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الاعمال.
- 12 . المخلافي، ناصر (2014)، واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
13. النجار، فايز، العلي، عبد الستار(2006)، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع. الأردن.

7.6.3 المراجع الأجنبية:

- Varblane, U., & Mets, T. (2010). Entrepreneurship education in the higher education institutions (HEIs) of post-communist European countries. Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy.
- Gibb, A., Haskins. and Robertson, I. (2013), Leading the entrepreneurial university: Meeting the entrepreneurial development needs of higher education institutions“. In A. Altmann and B. Ebersberger (Eds.), Universities in Change, Innovation, Technology, and.