



Entrepreneurial Culture and Mechanisms for its Activation at the Faculty of Economics – Al-Marqab University: From the Perspective of the Faculty Members

Abdelsalam Al-Arabi Ali Al-Deeb^{1*}, Salem Ramadan Al-Hawij²

^{1,2}Department of Business Administration, Faculty of Economics, Al-Marqab University, Al-Khums,
Libya

ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بكلية الاقتصاد – جامعة المرقب: من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية

عبد السلام العربي على الديب^{1*}، سالم رمضان الحويج²
^{1,2}قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة المرقب، الخمس، ليبيا

*Corresponding author: arabadeep2011@gmail.com

Received: October 15, 2025 | Accepted: December 20, 2025 | Published: December 30, 2025

Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms
and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

المخلص:

تناولت الدراسة موضوع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بكلية الاقتصاد الخمس، جامعة المرقب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها، وصيغت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما هو واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بكلية الاقتصاد – الخمس / جامعة المرقب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها؟ وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور كلية اقتصاد الخمس في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة أعضاء هيئة التدريس بها، ولقد اعتمدت الدراسة على المنهجين الوصفي والتحليلي مستهدفة جميع أعضاء هيئة التدريس في الكلية قيد الدراسة، والبالغ عددهم 160 عضو هيئة تدريس، وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وتمثلت في (113) مفردة، حيث تم توزيع (113) استمارة استبيان، وتم ترجيع (103) استمارة، واستخدم في هذه الدراسة معامل الفا كرو نباخ للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة وكذلك المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتوزيعات التكرارية واختبار (T) ومعامل الارتباط، وقد توصلت الدراسة لمجموعة نت النتائج أهمها: بينت نتائج الدراسة أن مستوى واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة جاء منخفضاً وذلك من وجهة أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم أفراد العينة لآليات تطبيق ريادة الأعمال جاء منخفضاً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بالكلية قيد الدراسة حيث كانت قيمة الارتباط (0.605) وهو ارتباط موجب يشير إلى علاقة طردية بين المتغيرين. ومن أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة هي: العمل على إدراج مناهج ومقررات حديثة لمادة ريادة الأعمال ضمن مقررات كلية الاقتصاد الخمس وفي كل الجامعات الليبية، كذلك تشجيع وتحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المحافل العلمية، ونشر الورقات العلمية في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: ثقافة ريادة الأعمال، آليات تفعيلها، كلية اقتصاد.

Abstract:

This study addressed the topic of "Entrepreneurial Culture and its Activation Mechanisms at the Faculty of Economics, Al-Khums, Elmergib University, from the Perspective of its Faculty Members." The study problem was formulated in the following main question: What is the current state of entrepreneurial culture and its activation mechanisms at the Faculty of Economics, Al-Khums, Elmergib University, from

the perspective of its faculty members? This study aimed to identify the role of the Faculty of Economics in Al-Khums in disseminating a culture of entrepreneurship from the perspective of its faculty members. The study employed both descriptive and analytical methodologies, targeting all 160 faculty members at the college. A random sample of 113 individuals was selected from the study population, and 113 questionnaires were distributed, with 103 returned. Cronbach's alpha was used to confirm the validity and reliability of the research instrument, along with the arithmetic mean, standard deviation, frequency distributions, t-test, and correlation coefficient. The study concluded that the level of entrepreneurship culture at the college was low, as perceived by the faculty members. Furthermore, the results showed a low level of evaluation of the mechanisms for implementing entrepreneurship by the sample group. Finally, the study revealed a statistically significant relationship between the reality of entrepreneurship culture and its activation mechanisms at the college, with a correlation value of 0.605. A positive result indicates a direct relationship between the two variables. Among the most important recommendations of the study are: to work on incorporating modern curricula and courses for entrepreneurship into the economics curriculum of Al-Khums Faculty of Economics and all Libyan universities; and to encourage and motivate faculty members to participate in scientific conferences and publish research papers in this field.

Keywords: Entrepreneurship culture, mechanisms for its activation, Faculty of Economics.

مقدمة:

تعتبر الجامعات من أهم القوى الدافعة التي تساعد في تطور المجتمعات ونموها؛ لما تقوم به من دور فاعل في تحقيق النمو الاقتصادي، وما يرتبط به من استحداث فرص عمل متعددة، وتشجيع الإبداع والابتكار من خلال تحويل الأفكار الإبداعية إلى مشروعات تنموية، وذلك بما يتناسب مع المستحدثات والتغيرات المختلفة والمتسارعة بالمجتمع. وتعد ريادة الأعمال من الاتجاهات الحديثة، والتي باتت من المتطلبات الرئيسية لتحقيق تنافسية المنظمات ومن بينها الجامعات، خاصة في ظل التحول نحو اقتصاد المعرفة وما يرتبط به من الاهتمام بتحقيق الإبداع والابتكار وتحويل الأفكار الإبداعية إلى واقع ملموس.

ويرتبط مفهوم ريادة الأعمال بالابتكار أفكار جديدة لتقديم خدمات ومنتجات مميزة أو انتهاج أسلوب إنتاج جديد أكثر كفاءة، وهي تركز على عنصر المخاطرة مدن خلال تطوير منتج قديم أو تقديم منتج وخدمة جديدة، حيث تكمن المخاطرة في أنها تتضمن إمكانية عدم قبول المستهلك بين دو العملاء للمنتج أو الخدمة بالشكل الجديد، أو عدم الإقبال علي المنتج أو الخدمة الجديدة (النجار والعلي، 2010).

وقد زاد الاهتمام بريادة الأعمال داخل الجامعات في مختلف انحاء العالم نظرا لما تحققه من تنمية اقتصادية واجتماعية وخلق فرص عمل كثيرة للشباب، حيث أن مسؤولية الجامعة في التنمية وخدمة المجتمع تشجع روح الريادة والابتكار والتطوير والتعريف بمصادر وجبهات التمويل للمشروعات الصغيرة وعرض النصائح الناجحة من رواد الأعمال (الخفيفي وآخرون، 2019: 414).

مشكلة الدراسة:

تعتبر عملية تطوير المهارات الريادية من أهم متطلبات العصر باعتبار مما تمثل بعد جديدا ناتجا عن المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ومؤثرا علي قطاع التعليم وخاصة القطاع الجامعي منها، وتمشيا مع اتجاه العالم نحو التنمية المستدامة وتطويرها لضمان استمرار فاعلية منظماتها التعليمية في ظل المنافسة، والتطوير الحديث المعاصر، من هنا تأتي أهمية المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات في ظل لاهتمام والتوجه نحو ريادة الأعمال من أجل بناء الكوادر البشرية المتميزة والرائدة والقدرة علي بناء المشروعات الريادية وتكوينها في المستقبل (الجمالي، وآخرون، 2016: ص 87).

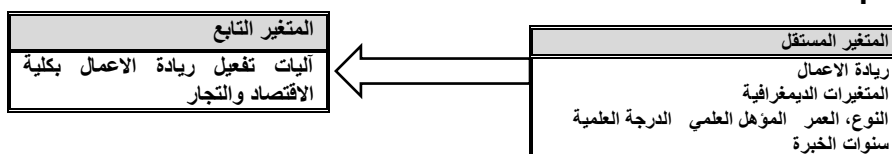
لذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الآتي:

- ما هو واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بكلية الاقتصاد والتجارة - جامعة المرقب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها؟

وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما واقع ريادة الأعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة؟
2. ما واقع آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالكلية من وجهة أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة؟
3. هل يوجد علاقة بين واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بكلية الاقتصاد، الخمس؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة تعزى للمتغيرات (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)؟

نموذج متغيرات الدراسة:



الشكل رقم (1): يوضح نموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثين

أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

1. التعرف على دور كلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب في نشر ثقافته ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها.
2. التعرف على اهم اليات تفعيل تطبيق ثقافة ريادة الأعمال في كلية الاقتصاد والتجارة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
3. التعرف على علاقة واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بكلية الاقتصاد جامعة المرقب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
4. تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تطوير دور كلية الاقتصاد – جامعة المرقب في تنمية ثقافة ريادة الأعمال ودعمها ونشرها.

أهمية الدراسة:

1. بالنسبة للعلم: تساهم الدراسة في إثراء مكتبة الكلية بإضافة جديدة حول موضوع الدراسة وفتح افاق أمام الباحثين والمهتمين.
2. بالنسبة للمنظمة: تتمثل هذه الدراسة مرتكز علمي يمكن أن نستفيد منه كلية الاقتصاد جامعة المرقب في وضع استراتيجيات وسياسات وإجراءات لدعم ريادة الأعمال.
3. بالنسبة للباحثين: تساهم هذه الدراسة في تنمية قدرات الباحثة العلمية وصقل مهاراتها البحثية.
4. بالنسبة للمجتمع: يمثل حاجة الماسة لمثل هذه الدراسات التي تمثل موضوع على درجة عالية من الأهمية والدور الذي تلعبه ريادة الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية للمجتمع.

منهجية الدراسة:

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهجين الوصفي والتحليلي وذلك من خلال وصف الواقع الراهن للمشكلة البحث قيد الدراسة، وتحليل البيانات والمعلومات باستخدام بعض الأساليب الإحصائية لاستخلاص النتائج، وذلك باستخدام برامج الخدة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)

أدوات جمع البيانات:

1. الجانب النظري: تم الاعتماد في جمع البيانات الثانوية على الدراسات السابقة والكتب والمجلات العلمية وكذلك شبكة المعلومات الدولية.
2. الجانب العملي: تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية والمعلومات من مفردات عينة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة من كافة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة المرقب والبالغ عددهم (160) عضو ولقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (113) مفردة وفقا لجدول "KREJCIE AND MORGAN"

حدود الدراسة:

1. الحدود الموضوعية: تناولت الدراسة موضوع واقع ثقافة ريادة الأعمال واليات تفعيلها بكلية الاقتصاد-جامعة المرقب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها.
2. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد، الخمس، جامعة المرقب.
3. الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على كلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب.
4. الحدود الزمانية: تم اجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي العام (2025-)

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع واقع ثقافة ريادة الأعمال واليات تفعيلها التي نذكر منها:

اسم الباحث (السنة)	عنوان الدراسة	الأهداف	أهم النتائج
دراسة خليل واخرون (2019)	واقع ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الليبية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كلية الاقتصاد والتجارة بجامعة المرقب وبنغازي	التعرف علي واقع ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات الليبية. معرفة أهم المعوقات التي تحول دون نشر ودعم ثقافة ريادة الأعمال بالجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي الدلالة ($\alpha=0.05$) حول واقع ريادة الأعمال بجامعة المرقب وبنغازي تعزي المتغير سنوات الخبرة ومتغير النوع ومتغير الجامعة والدرجة العلمية. أظهرت نتائج الدراسة ان اهم المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة هو ضعف نقابة أعضاء هيئة التدريس في وجود دعم حقيقي مادي ومعنوي من قبل الإدارة الجامعة لأصحاب المبادرات المتيسرة.
دراسة الرميدي (2018)	تقيم دور الجامعات في تنمية ثقافته ريادة الأعمال لدي الطلاب	هدفت هذه الدراسة الي التعرف علي تقيم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب.	هناك قصور واضح في دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والاستراتيجية والقيادات والحكومة والموارد والبنية التحتية والتعليم الريادي والدعم الجامعي والعلاقات الجامعية الخارجية وتقييم ريادة الأعمال.

	التعرف على معوقات التي تواجه نشر ثقافة الاعمال بين الجامعات المصرية.		
دراسة لمياء وإيمان (2014)	عرض سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين	هدفت إلى إجراءات مقترحة عن آليات الاستفادة من سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في مصر	وتوصلت إلى عدد من الإجراءات المقترحة تضمنت: آليات مرتبطة بالسياسات الحكومية لدعم التعليم الريادي وريادة الأعمال في مصر، وآليات مرتبطة بخلق بيئة داعمة للتعليم الريادي وريادة الأعمال في الجامعات المصرية، وإجراءات عامة (إعادة هيكلة الجامعات في ضوء مفهوم الجامعة الريادية - استثمار دور التعليم في تنمية ونشر ثقافة ريادة الأعمال - تفعيل الشراكة بين الجامعات وقطاعات الأعمال والمؤسسات الحكومية.
دراسة محمد والعمرى (2011)	قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال، وأثرها على الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان ودمشق	هدفت هذه الدراسة الى قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال.	توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة تبين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في قسم إدارة الأعمال في جامعتي عمان ودمشق وبين الأعمال الريادية، وأوصت الدراسة بأهمية التركيز على المقررات الدراسية المتعلقة بالريادة، وتوفير حاضنات الأعمال وأساليب تدريس تسهم في تحفيز الطالب نحو العمل الريادي.
دراسة عمرو علاء الدين (2010)	مقارنة التوجهات والدوافع الريادية بين الطلاب والطالبات في الجامعات المصرية	هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق النوعية بين طلاب وطالبات الجامعات المصرية من حيث توجهاتهم ودوافعهم الريادية.	وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها: وجود فروق جوهرية بين الطلاب بالنسبة لكل من الدوافع الريادية، واحتمالات إقامتهم لمشروعات جديدة بعد التخرج مباشرة، والتخصصات التي يفضلونها لمشروعاتهم، وإدراكهم لطبيعة رواد الأعمال، وجود اختلاف في الفروق المعنوية بين طلاب وطالبات الجامعات المصرية من حيث توجهاتهم الريادية، وإدراكهم لتأثير عوامل معينة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة نجد أن موضوع الدراسة الحالية من المواضيع الحديثة التي حظيت باهتمام العديد من الباحثين في مجال الإدارة، وإن ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات الأخرى أنها أجريت في قطاع التعليم الجامعي وفي إحدى الجامعات الليبية، جامعة المرقب، كلية الاقتصاد - الخمس، حيث أنه تم من خلال هذه الدراسة التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تطبيقها في كلية اقتصاد الخمس، وكذلك مجتمع الدراسة الحالية من كافة أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة، وأن الدراسة الحالية اعتمدت على صحيفة الاستبيان في جمع البيانات والمعلومات من مجتمع الدراسة.

في حين ومن جانب آخر فقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في تحديد تساؤلات الدراسة، وبناء فكرتها وعرض الإطار النظري بها وكذلك في تقييم واعتماد أسئلة الاستبيان وملائمتها بما يخدم أسلوب هذه الدراسة، واختيار منهجية الدراسة والأساليب الإحصائية والطريقة التي تم بها تحليل البيانات، بالإضافة إلى مقارنة النتائج، والاستفادة منها في تقديم بعض التوصيات.

الفصل الثاني:

الإطار النظري للدراسة ريادة الاعمال:

في ضوء التوجهات العالمية نحو التركيز على الاقتصاد المعرفي، وتعميق ثقافة العمل الحر والتخفيف من قيود الوظيفة؛ تأتي أهمية مشروعات وأنشطة ريادة الأعمال لتأخذ أهمية كبيرة في دعم الاقتصاد وزيادة قدرة التنافسية محلياً ودولياً (ادريس، 2016، ص226)، فهي مصدر من مصادر الميزة التنافسية، وأحد الركائز الأساسية والقوة الدافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وأحد المنافذ لخلق الكفاءة الاقتصادية والإبداع، وأهم المحاضن لتوفير فرص العمل للطلاب، كما أنها تمثل رافداً أساسياً لنمو الناتج الإجمالي وتحسين الوضع الاقتصادي للفرد، والتوظيف الذاتي وتوليد روح المبادرة والتنافس بين الشباب من أجل خلق مجتمع ريادي في ظل نظم بيئية فعالة تشجع على الثقافة الريادية وتدعمها إذ لا ترتبط الريادة بتأسيس المشروعات الخاصة فحسب، بل تعد سبيلاً للتفكير والسلوك يمكن تطبيقه في سياقات مختلفة، وفي هذا الإطار ينبغي ترسيخ ثقافة ريادية أقوى وتطوير عقليات ريادية بحيث يتمتع الطلاب بالقدرة على التفكير بإيجابية والتطلع للفرص للعمل والتنفيذ، والتمتع بالثقة في النفس على تحقيق أهدافهم واستخدام مهاراتهم لبناء مجتمع أفضل اقتصادياً واجتماعياً وينطوي بناء مجتمع ريادي على اشراك الجميع، ويشكل فيه التعليم الجامعي ركيزة هامة لتعزيز التوجهات الايجابية نحو ريادة الأعمال (السكري، وآخرون، 2014، ص83).

تعريف ريادة الاعمال:

فقد عرف كل من (ناصر والعمرى 2011، 145) ريادة الأعمال على "أنها إنشاء أو إضافة شيء جديد ذو قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة له، واستقبال المكافئة الناتجة عن ذلك العمل. بينما عرف (إسماعيل 2010، ص 70) حسب ما عرفه مركز مراقبة الريادة (The Global (GEM ريادة الأعمال على أنها "محاولة جديدة في العمل من خلال الابتكار أو إيجاد مغامرة جديدة من أجل توسيع منظمة قائمة أو توسيع مجالات العمل الحالية من قبل الأفراد العاملين في المنظمة.

وكذلك فقد عرف (شليبي، 2013، ص10) ريادة الأعمال " أنها المشروعات المعتمدة على الأفكار والإبداعية والابتكارية التي تم احتضانها من قبل تلك المنظمات، ومساعدتها على النمو في الاتجاه الصحيح وفق برامج وخطط متخصصة تستفيد من التجارب الناجحة وتطبقها بشكل متوازن يضمن تحويل الأفكار الخلاقة والإبداعات الفردية والجماعية إلى منتجات وخدمات جديدة.

أهمية ريادة الأعمال:

يتضح من التعريفات المختلفة لمفهوم ريادة الأعمال التأثير الإيجابي المباشر لريادة الأعمال على كل من الفرد والمجتمع، وأنها الدافع الأساس لعجلة الاقتصاد والتنمية، حيث تسهم المشروعات الريادية في الإضافة للناتج المحلي، كما أنها تسهم في تحقيق قدر من الاستقرار والأمن الاقتصادي نتيجة تحول الشباب من طالبي وظائف إلى تحمل عبء توظيف غيرهم من الشباب، مما يجعلها تمثل واحدة من أهم أعمدة الاستقرار الاقتصادي، خاصة في هذا العصر الذي يتصف بسرعة التغيرات في المجالات المختلفة، الأمر الذي يستدعي إعداد أفراد يتسمون بصفات وقدرات فريدة، للتعامل بصورة جيدة لتلك التغيرات من خلال إطلاق أفكارهم وتحويلها لمشاريع هادفة واقتناص الفرص السانحة، الأمر الذي يسهم بدرجة فاعلة في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع. (مبارك، 2009، ص37)

وأصبح مجال ريادة الأعمال جزءاً لا يتجزأ من منظومة التعليم الإداري في أنحاء جميع العالم، وقد بدأ مجال ريادة الأعمال يتبوأ هذه المكانة بداية من حقبة التسعينات من القرن العشرين، ومنذ ذلك الحين أصبح مجال ريادة الأعمال يتمتع بقدرة كبيرة على النمو بشكل ملحوظ (زيدان، 2007، ص 87).

ولما كانت ريادة الأعمال تسهم في توفير فرص عمل جديدة، الأمر الذي جعل صانعي السياسات في جميع أنحاء العالم يهتمون بوضع فكرة تعزيز ودعم ريادة الأعمال على رأس جداول أعمالهم، خاصة أن المشروعات الريادية نجحت خلال العقود الثلاثة الماضية في إيجاد (43) مليون فرصة عمل جديدة في الدول المتقدمة" (اسماعيل، 2019، ص77).

خصائص ريادة الأعمال:

أن ريادة الأعمال قد لا ترتبط بالجنس والعمر ولكنها تحتاج إلى أن يتمتع الفرد ببعض من الخصائص والتي منها : (عبد، 2013، ص201)

أ- **الصفات الشخصية:** يتمتع بالشجاعة وتحمل المخاطر والتي تقوم على العمل بجهد والاستفادة من الفرص وتلافي التهديدات وأن رائد الأعمال لديه إمكانيات التي تمكنه من الاستعداد للمخاطر التي يمكن أن يعاني منها نفسياً واقتصادياً والقدرة على مواجهتها، واتخاذ القرار المناسب للتغلب عليها ويمتلك رائد الأعمال رؤياً مدعومة بالعديد من الأفكار القوية والفريدة والتي تكون غالباً جديدة في السوق، ويتمتع بالطموح الذي يدفعه لبناء مؤسسة أو شركة ناجحة، وعلى أن يكون قادراً على الشروع بالعمل والاستفادة من الفرص. الثقة بالنفس بحيث يشعرون أنهم يمكن أن يواجهوا التحديات، وتساعدتهم في علاج المشكلات، وتلافي الأخطاء وعدم الوقوع بها، والإبداع والتطوير ويمكنهم إضافة شيء جديد للزبائن والريادي هو صاحب العمل الحر الذي يكون مندفعاً ومتحمساً لإنجاز عمله، ولديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب زبائن كثر، وإن التفاصيل الفنية وإدامة حركة العمل ويتعامل مع الخصائص السلوكية: وهي تضم المهارات الإنسانية التي تتضمن التواصل الاجتماعي بين العاملين والإدارة والمشرفين والعملية الإنتاجية، كما ويمتلك القدرة على إقناع الآخرين ودفعهم للتحرك نحو تحقيق الأهداف في بيئة تسودها روح البهجة والتعاون مع إدراك رائد الأعمال بفرص السوق وقدرته على الاستجابة لها، والقدرة على صياغة الأفكار وتحديد رؤية جديدة لتوفير فرص وطرق لأداء الأعمال.

ب- **الخصائص الإدارية:** القدرة على اتخاذ القرارات الإدارية الناجحة، ولديه الإصرار في تحقيق الاستراتيجية الإدارية للمنظمة، ويكون ذو عمل مستقل في تنفيذ المشروعات الإدارية.

ت- **الخصائص الفنية:** القدرة على استخدام الموارد المتاحة والاستفادة من خبرات الآخرين لتحقيق الأهداف، كما ولديه القدرة على فهم البيانات المالية، والمعرفة بطبيعة العلاقة بينها. (ناصر والعمرى، 2011، ص147)

دور ريادة الأعمال:

تساهم ريادة الأعمال في تنمية اقتصاديات البلدان من خلال تحسين مستوى الإنتاجية الذي يتمثل بالاستخدام الأمثل للموارد الإنتاجية، واستخدام الأساليب الحديثة في إدارتها من خلال العمل على تطوير المشروعات التي تساهم في تطوير الاقتصاد وتنميته، وتوفير فرص العمل وعلى المدى الطويل تساهم في تخفيض معدلات البطالة (العاني وآخرون، 2010، ص77). يقوم الرياديون بتأسيس مشاريع جديدة وهذه المشاريع تعمل على إيجاد فرص عمل جديدة وترفع القدرة على المنافسة، مما يؤدي إلى زيادة في معدلات الإنتاج، مما يؤدي إلى زيادة معدلات النمو من خلال اغتنام الفرص المتاحة، وريادة الأعمال لها دور بارز في تطور ونمو الاقتصاد من خلال الابتكار والإبداع اللذان يعلان على إيجاد قيمة إضافية وجديدة لمنتجات وخدمات التي تقدمها المنظمة ورواد الأعمال يمتلكون القدرة على استغلال الفرص من أجل ابتكار أعمال جديدة وتحويلها إلى مكاسب مادية واجتماعية ملموسة، بحيث يكون باستطاعتهم تقديم شيء جديد ومختلف عما يقدمه منافسيهم (الدغيشم، 2014، ص52).

العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال:

تتعدد العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال، وتتداخل هذه العوامل مع بعضها سواء على مستوى الفرد أو المجتمع، ويمكن إيجازها في العوامل الثلاثة التالية: (كافي، 2016، ص 28-31)

1. **السمات الشخصية:** تشكل عاملا مهما في مستوى الفرد لتحقيق مجتمع ريادي وثقافة ريادية، فكلما توفرت السمات والخصائص الريادية لدى الأشخاص كلما ارتفعت احتمالية ريادة الأعمال، أو بمعنى آخر إن التحلي بخصائص رواد الأعمال تشكل عاملاً مهماً لبناء ثقافة ريادة الأعمال.
 2. **الثقافة الريادية** تعتبر من العوامل الأساسية التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، حيث إن الثقافة التي تشجع الاستقلالية والمخاطرة والإبداع تساعد على إمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع، وبالمقابل فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الطاعة والرقابة لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات التحمل والمخاطرة والإبداع أو بمعنى آخر سلوكيات الريادة.
 3. **التعليم:** يمثل محوراً مهماً في تنمية ريادة الأعمال، وتطوير المهارات، والسمات العامة لها، ويمكن استثمار التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة ويمكن أن يمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي.
- المرتكزات الأساسية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال:**
- حتى تستطيع الجامعات القيام بدورها بنجاح في تنمية ثقافة ريادة الأعمال عليها أن تركز على الآليات التالية:**
- أ. التعليم للريادة أو التعليم الريادي:** أصبح التعليم الريادي أحد الاستراتيجيات المستخدمة للتعامل مع الضغوط الديمغرافية، وتقليل حجم البطالة بين خريجي الجامعات والشباب، حيث يوفر هذا التعليم المعارف والمهارات التي تساعد على مواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية، بجانب تأهيلهم لخلق فرص وظيفية للشباب، وعمل مشروعات ريادية تساهم في تحقيق دخل مناسب لهم وتخفيف حدة الفقر، حيث أن نشر التعليم الريادي في المجتمعات العربية له نتائجه الايجابية في التنمية المستدامة، حيث يخلق قاعدة كبيرة من الأشخاص الرياديين في مختلف التخصصات، وإعداد أجيال تنتم بالإبداع والابتكار والإنجاز (الريميدي 2018، ص380).
- وتهدف برامج التعليم الريادي إلى تحقيق ما يلي:**
- توفير المعارف والخبرات في مجال ريادة الأعمال.
 - تأهيل الشباب لإدارة المشروعات الريادية.
 - تدريب الشباب على كيفية اعداد خطط العمل وتحفيزهم على التفكير الإبداعي.
 - تحويل ثقافة المجتمع من السعي وراء العمل في القطاع الحكومي والخاص إلى ثقافة العمل الحر.
 - خلق نوع جديد من السلوكيات والاتجاهات الايجابية للحاضر والمستقبل، وغرس ثقافة الإبداع.
- كما أشار (الحمالي وآخرون، 2016، ص406) إلى أن مميزات التعليم الريادي تتمثل في الاستخدام المكثف للتكنولوجيا المتطورة للريادة الانتاجية والاعتماد على الذات، وتقليل هجرة المواهب وتحسين الوضع المالي، وتنمية المناطق الريفية من خلال تطوير الصناعات وزيادة الدخل وزيادة النمو الاقتصادي، وخلق منتجات ذات جودة وخلق أسواق جديدة.
- إن تنمية ودعم التعليم الريادي داخل الجامعات يتطلب وجود استراتيجية داعمة للتعليم الريادي بالجامعات، واستخدام أساليب تعليم ريادية في مختلف التخصصات، وتعديل لوائح مختلف الكليات وإدراج مقررات دراسية خاصة بريادة الأعمال، وإنشاء مراكز للتعليم الريادي داخل الجامعات وتحسين القدرات المؤسسية في ريادة الأعمال، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على التعليم الريادي وأنشطته (الحمالي وآخرون، 2016، ص407).
- ب. البيئة الداعمة:** لكي تتمكن الجامعات من تنمية ثقافة ريادة الأعمال يجب عليها التركيز على توفير المتطلبات التالية:
- توفير البنية التحتية وتوفير أحدث التكنولوجيا.
 - زيادة وعي الطلاب والمجتمع بأهمية ريادة الأعمال ودورها مما يؤدي إلى سيادة مفهوم الثقافة الريادية.
 - تشجيع الشراكة والتعاون بين الجامعات وقطاع الخاص، وربط المقررات الدراسية بالواقع العملي، ووضع استراتيجية قائمة على توافق الآراء لتعزيز روح المبادرة بين الطلاب (محمد ومحمود، 2014، ص175).
- ت. حاضنات الأعمال:** تواجه المشروعات الصغيرة الكثير من المشكلات في بداية تنفيذها مثل المشكلات الخاصة بضعف التمويل وضعف الخبرة في مجال العمل، بجانب عدم وجود مهارات فنية وإدارية لدى القائمين على المشروعات مما يتسبب في توقفها في الأشهر الأولى أحياناً، لذلك ؛ ظهرت الحاجة إلى وجود مؤسسات تقدم الدعم لهذه المشروعات، ودعمها بالخبرات والاستشارات والتمويل اللازم حتى تستطيع البقاء والاستمرار والنجاح لأطول فترة ممكنة، حيث أن بعض هذه المشاريع تمتلك الروح الريادية، ولديها القدرة على الاستمرار والمنافسة، إذا توفرت لها الظروف المناسبة ومن هنا ظهرت الحاجة الماسة لما يسمى بحاضنات الأعمال. (نوفل، 2015، ص112).
- وقد تم تعريف حاضنات الأعمال " بأنها كيان اقتصادي اجتماعي تأسس خصيصاً لتقديم المشورة للشركات حديثة التكوين التي تتميز عن غيرها بطابع المجازفة حيث أنها تتجه إلى مجالات غير مطروقة من الأعمال والتي قد تكون جديدة أو مستحدثة، فالحاضنات وسيلة فعالة في برامج التنمية الاقتصادية تساعد في نمو المشاريع الناشئة على أساس راسخ وسليم ونجاحها (الشمري، 2016، ص139).
- متطلبات ريادة الأعمال:**
- حدد (et-al·Ireland 2003:968) أنموذج متكامل لمفهوم الريادة الاستراتيجية، وحددوا فيه متطلبات الريادة الاستراتيجية بـ (القيادة الاستراتيجية، والتفكير الاستراتيجي، والثقافة الريادية، وإدارة الموارد بشكل استراتيجي). ويعد هذا الأنموذج الأساس الذي يعتمد الكتاب والباحثون في مجال الريادة الاستراتيجية. وعليه ستعتمد الدراسة الحالية على متطلبات الريادة الاستراتيجية سابقة الذكر، وفيما يأتي توضيح ذلك: (الغشيم، 2014، ص62)

أ. **القيادة الريادية:** يبين (Perren Burgoyne 2002:6) بأن هناك عناصر مشتركة بين القيادة والريادة وهي الرؤية والإبداع، والقيادة الذاتية، والاعتماد على المخاطرة) وأن هذا الاشتراك بين العناصر يجعل القيادة الريادية هي عملية متكاملة تمر بسلسلة من المراحل قبل البدء بالمشروع وإثناؤه وعند اظهارها من خلال تقييم الفرص، وتحسين المفهوم الذاتي للمنظمة، وتشخيص امكانياتها والحصول على الموارد المطلوبة لتحقيق الإدارة أهدافها كمرحلة نهائية.

ب. **التفكير الريادي:** يرى (et al-Ireland، 2003:968) أن التفكير الريادي أحد المتطلبات المهمة للعمل بنجاح في الريادة الاستراتيجية، ويشير إلى أن التفكير الريادي هو نوع من النمو الموجه الذي يتمكن من خلاله الأفراد على تشجيع المرونة، والابتكار، والتجديد، والإبداع، ويعمل على تعزيز عمليات النمو على المستوى الكلي للمنظمة. ج. **الثقافة الريادية:** يعرف (et al-Asso. 2007:14) الثقافة الريادية بأنها الأجواء أو المناخ الذي يساعد أو يشجع على توليد الأفكار والإبداع والتجربة، ويشير إلى وجود عدد من المكونات الخاصة بالثقافة الريادية وهي مكونات التنظيم للقيام بالتجربة والقيام بالمخاطرة ومشاركة العاملين في عملية تطوير المنظمة. ويعبر Adonisietal (2003:6) عن الثقافة التنظيمية بأنها تسهل عملية تعريف الفرص، واكتشاف مصادر جديدة للقيمة، والسلع والخدمات والعمليات الإبداعية بما يؤدي إلى أداء تنظيمي عالي. (القحاني، 2012، ص236)

ت. **إدارة الموارد بشكل استراتيجي:** يحدد (e-al-Ireland 2003:968) ثلاثة موارد يجب إدارتها استراتيجياً وهي رأس المال ويشمل كل المصادر النقدية المختلفة والتي بإمكان المنظمة استخدامها لتطوير استراتيجياتها وتنفيذها، ورأس المال البشري: ويتمثل في الإمكانيات الفردية والمهارات والمعرفة وخبرات القوى العاملة في المنظمة، ورأس المال الاجتماعي: وهو عبارة عن مجموعة من العلاقات بين الأفراد (رأس المال الاجتماعي) (الداخلي وبين الأفراد والمنظمات رأس المال الاجتماعي الخارجي) والتي تسهل عملية القيام بالأنشطة، فهو مجموعة كاملة من موارد توجد القيمة التي تنشأ بفعل المال الاجتماعي: وهو عبارة عن مجموعة من العلاقات بين الأفراد (رأس المال الاجتماعي الداخلي وبين الأفراد والمنظمات رأس المال الاجتماعي الخارجي) والتي تسهل عملية القيام بالأنشطة، فهو مجموعة كاملة من موارد توجد القيمة التي تنشأ بفعل المنظمة بسبب استمرار العلاقات القوية والمتداخلة داخل المنظمات وخارجها.

الفصل الثالث: (الجانب العملي للدراسة):

الإطار العام للمنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية: مقدمة:

يتناول هذا المبحث عرضاً مفصلاً للإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الجانب العملي للدراسة بهدف التعرف "واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بكلية الاقتصاد، جامعة المرقب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها، ويشمل المبحث أيضاً المنهجية المتبعة في إعداد الجانب العملي للدراسة من حيث أداة جمع البيانات والأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي إضافة إلى صدق أداة الدراسة وثباتها وتحليل البيانات الوصفية والإجابة على تساؤلات الدراسة. أولاً: مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد، الخمس والبالغ عددهم (160) عضو هيئة تدريس وتم إتباع أسلوب المعاينة لجميع البيانات فاستخدمت العينة العشوائية البسيطة، وتم حساب حجم العينة من العلاقة الرياضية التالية:

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1 - p)}$$

جدول رقم (1): يوضح مجتمع وعينة الدراسة

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المفقودة	نسبة الاستمارات المفقودة	عدد الاستمارات الغير صالحة للتحليل	نسبة الاستمارات الغير صالحة للتحليل	عدد الاستمارات الصالحة	نسبة الاستمارات الصالحة
113	9	7.9%	0	0%	104	92.1%

جدول رقم (2): يوضح ترميز بدائل الإجابة

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الترميز	1	2	3	4	5
طول الفئة	1 - 1.79	1.80 - 2.59	2.60 - 3.39	3.40 - 4.19	4.20 - 5
الوزن النسبي	أقل من 36%	36% إلى 51.9%	52% إلى 67.9%	68% إلى 83.9%	أكبر من 84%
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

أ. صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

وتم ذلك من خلال صدق المحكمين، حيث إن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس، والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وإن أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري، وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال إدارة الأعمال، وقد تم الأخذ في نظر الاعتبار جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين.

ب. صدق الاتساق البنائي لمحاوَر الدراسة:

بيّنت النتائج في الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة وإجمالي الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى المعنوية 0.05 حيث كانت قيم الدلالة الإحصائية جميعها أقل من 0.05، وبذلك تعتبر المحاور صادقة لما وضعت من أجله.

جدول رقم (3): يوضح معامل الارتباط بين محاور الدراسة وإجمالي الاستبانة

ت	العبارات	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الدلالة الإحصائية
1	واقع ثقافة ريادة الأعمال	10	0.893 **	0.000
2	آليات تفعيل ريادة الأعمال	10	0.898 **	0.000

** القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

تانياً. ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي الاستبانة نفس النتائج لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترة زمنية معينة (Sekarun.U، 2006: P311).

وقد اتّبع الباحثين القياس الإحصائي لمعرفة ثبات أداة القياس (الاستبانة)، وذلك من خلال طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha Coefficient)، الذي يزودنا بتقدير جيد في أغلب المواقف، وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة إلى أخرى، وأن قيمة معامل ألفا للثبات تعد مقبولة إذا كانت أكثر من (0.6) أي بنسبة (60%) وأقل من ذلك تكون منخفضة، واستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام استمارات الاستبانة والبالغ عددها (104) استمارة، ويوضح الجدول (4) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مقبولة لكل المحاور وجاءت على التوالي (0.760 – 0.707)، لكل محور من محاور الاستبيان، وكذلك كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لإجمالي الاستبانة (0.822)، وأيضاً كانت قيمة الثبات مرتفعة لجميع المحاور وكانت على التوالي (0.841 – 0.871)، في حين كان الثبات الكلي لإجمالي الاستبانة (0.906) وهي قيمة ثبات مرتفعة، ويمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض الدراسة، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج، وبذلك يكون الباحثين قد تأكدوا من صدق وثبات أداة الدراسة مما يعزز الثقة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على تساؤلات الدراسة.

الجدول رقم (4): يوضح معامل ألفا كرونباخ للثبات

ت	العبارات	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	قيمة الثبات
1	واقع ثقافة ريادة الأعمال	10	0.707	0.841
2	آليات تفعيل ريادة الأعمال	10	0.760	0.871
4	اجمالي الاستبانة	20	0.822	0.906

الثبات = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

ثالثاً: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة:

1. الوصف الإحصائي وفق إجابات المبحوثين:

لتحديد اتجاه الإجابات تم تحديد طول الفترة بـ (0.8) وحدة، وهذا الطول ناتج عن قسمة (4) على (5) وفقاً للآتي: (1 – 1.79) يكون اتجاه الإجابة غير موافق بشدة، (1.80 – 2.59) يكون اتجاه الإجابة غير موافق، (2.60 – 3.39) يكون اتجاه الإجابة محايد، (3.40 – 4.19) يكون اتجاه الإجابة موافق، (4.20 – 5.00) يكون اتجاه الإجابة موافق بشدة ولتحديد مدى الاتفاق على إجمالي كل محور من محاور الدراسة، فقد تم استخدام اختبار (OneSample T-Test)، فيكون المحور مرتفعاً لأفراد العينة أي أنهم متفقون على فقرات المجال إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أكبر من قيمة المتوسط المعياري (3)، ويكون المحور منخفضاً لأفراد العينة أي أنهم غير متفقين على فقرات المجال إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أقل من قيمة المتوسط المعياري (3)، أو إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)؛ بغض النظر عن قيمة متوسط الاستجابة.

أ- المحور الأول: نتائج التحليل الوصفي لمحور "واقع ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد، الخمس.

جدول رقم (5): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي الوزن النسبي لفقرات "المحور الأول"

ت	الفقرة	النسبة التكرار	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً	المرجح المتوسط	الانحراف المعياري	النسبي %	الترتيب الإيجابي	المرتبة
1	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس الداعمين لروح المبادرة والابداع لدى الطلاب المبدعين	ك	17	42	26	18	1	3.54	0.994	70.8	مرتفعة	1
		%	16.1	40.4	25.0	17.3	1.0					
2	تهتم الجامعة بتوعية الطلبة وتزويدهم بمفاهيم وثقافة ريادة الاعمال	ك	2	25	25	39	13	2.65	1.041	53	متوسطة	4
		%	1.9	24.0	24.0	37.5	12.5					
3	تحرص الجامعة على الاهتمام بالكوادر البشرية المتخصصة في مجال ريادة الاعمال	ك	4	22	24	39	15	2.63	1.090	52.6	متوسطة	5
		%	3.8	21.2	23.1	37.5	12.5					
4	توجد مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الاعمال	ك	6	9	24	43	22	2.37	1.089	47.4	منخفضة	7
		%	5.8	8.7	23.1	41.3	21.2					
5	شجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على نشر ثقافة ريادة الاعمال بين الطلاب وتحفيزهم على العمل الحر	ك	k	23	25	29	16	2.85	1.237	57	متوسطة	3
		%	10.6	22.1	24.0	27.9	15.4					
6	تتمتع الجامعة بثقافة ريادية تساعد على توفير وتأمين فرص الابتكار والابداع	ك	5	14	20	42	23	2.38	1.117	47.6	منخفضة	6
		%	4.8	13.5	19.2	40.4	22.1					
7	تتوفر الخبرات والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الاعمال	ك	25	34	17	18	10	3.44	1.291	68.8	مرتفعة	2
		%	24.0	32.7	16.3	17.3	9.6					
8	يوجد بالجامعة مركز متخصص لريادة الاعمال	ك	5	13	20	38	28	2.32	1.143	46.4	منخفضة	8
		%	4.8	12.5	19.2	36.5	26.9					
9	تخصص الجامعة صندوق لدعم وتمويل المشاريع الريادية للطلبة	ك	2	6	20	42	34	2.04	0.965	40.8	منخفضة	10
		%	1.9	5.8	19.2	40.4	32.7					
10	حرص الجامعة على عقد دورات تدريبية للطلاب بهدف اكسابهم المهارات والخصائص الريادية	ك	4	13	22	33	32	2.27	1.143	45.4	منخفضة	9
		%	3.8	12.5	21.2	21.7	30.8					

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية (فبراير / 2024)

يتضح من الجدول (5) الآتي:

- 1- جاءت في المرتبة الأولى العبارة (تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس الداعمين لروح المبادرة والابداع لدى الطلاب المبدعين)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (3.54)، وانحراف معياري قدره (0.994)، وبوزن نسبي (70.4%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة متفقون إلى على أن تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس الداعمين لروح المبادرة والابداع لدى الطلاب المبدعين".
- 2- جاءت في المرتبة الثانية العبارة (تتوفر الخبرات والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الاعمال)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (3.44)، وانحراف معياري قدره (1.291)، وبوزن نسبي (68.8%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة متفقون على أن تتوفر الخبرات والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الاعمال".
- 3- جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على نشر ثقافة ريادة الاعمال بين الطلاب وتحفيزهم على العمل الحر)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.85)، وانحراف معياري قدره (1.237)، وبوزن نسبي (57%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة متفقون إلى حد ما على أن تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على نشر ثقافة ريادة الاعمال بين الطلاب وتحفيزهم على العمل الحر".
- 4- جاءت في المرتبة الرابعة العبارة (تهتم الجامعة بتوعية الطلبة وتزويدهم بمفاهيم وثقافة ريادة الاعمال)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.65)، وانحراف معياري قدره (1.041)، وبوزن نسبي (53%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة متفقون إلى حد ما على أن تهتم الجامعة بتوعية الطلبة وتزويدهم بمفاهيم وثقافة ريادة الاعمال".
- 5- جاءت في المرتبة الخامسة العبارة (تحرص الجامعة على الاهتمام بالكوادر البشرية المتخصصة في مجال ريادة الاعمال)، وبمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.63)، وانحراف معياري قدره (1.090)، وبوزن نسبي (52.6%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة متفقون إلى حد ما على أن تحرص الجامعة على الاهتمام بالكوادر البشرية المتخصصة في مجال ريادة الاعمال".
- 6- جاءت في المرتبة السادسة العبارة (تتمتع الجامعة بثقافة ريادية تساعد على توفير وتأمين فرص الابتكار والابداع)، وبمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.38)، وانحراف معياري قدره (1.117)، وبوزن نسبي (47.6%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أن تتمتع الجامعة بثقافة ريادية تساعد على توفير وتأمين فرص الابتكار والابداع".

- 7- جاءت في المرتبة السابعة العبارة **(توجد مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الاعمال)**، وبمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.37)، وانحراف معياري قدره (1.089)، وبوزن نسبي (47.4%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على وجود مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الاعمال".
- 8- جاءت في المرتبة الثامنة العبارة **(يوجد بالجامعة مركز متخصص لريادة الاعمال)**، وبمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.32)، وانحراف معياري قدره (1.143)، وبوزن نسبي (46.6%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على وجود بالجامعة مركز متخصص لريادة الاعمال".
- 9- جاءت في المرتبة التاسعة العبارة **(حرص الجامعة على عقد دورات تدريبية للطلاب بهدف اكسابهم المهارات والخصائص الريادية)**، وبمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.27)، وانحراف معياري قدره (1.143)، وبوزن نسبي (45.4%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أنالجامعة تحرص على عقد دورات تدريبية للطلاب بهدف اكسابهم المهارات والخصائص الريادية".
- 10- جاءت في المرتبة العاشرة العبارة **(تخصص الجامعة صندوق لدعم وتمويل المشاريع الريادية للطلبة)**، وبمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.04)، وانحراف معياري قدره (0.965)، وبوزن نسبي (40.8%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أن" الجامعة تخصص صندوق لدعم وتمويل المشاريع الريادية للطلبة".
- ب- **المحور الثاني:** نتائج التحليل الوصفي لمحور "آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد.
- ت-

جدول رقم (6): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي والوزن النسبي لفقرات "المحور الثاني"

ت	الفقرة	النسبة (%)	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي (%)	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	توفر الجامعة المناخ التنظيمي الداعم لريادة الاعمال	ك %	7 6.7	20 19.2	26 25.0	35 33.7	16 15.4	2.68	1.151	53.6
2	تنظم الجامعة الحملات التوعوية والتثقيفية في مجال ريادة الاعمال	ك %	6 5.8	21 20.2	13 12.5	49 47.1	15 14.4	2.56	1.139	51.2
3	تعمل الجامعة على توفير خطة تنفيذية واضحة وداعمة لريادة الاعمال في الجامعة وكيلائها وبين عمدائها ووحداتها الادارية	ك %	14 13.5	31 29.8	31 29.8	21 20.2	7 6.7	3.23	1.125	64.6
4	تصمم الجامعة مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الاعمال ضمن البرنامج التعليمي الجامعي للكلليات	ك %	5 4.8	17 16.3	20 19.2	36 34.6	26 25.0	2.41	1.171	48.2
5	تنظم الجامعة الندوات والملتقيات الدورية لاستعراض تجارب وخبرات وأفكار رواد الاعمال	ك %	1 1.0	9 8.7	27 26.0	35 33.7	32 30.8	2.15	0.993	43
6	تنظم الجامعة مسابقات سنوية للمتميزين في مجال الافكار والمشاريع الريادية	ك %	6 5.8	14 13.5	23 22.1	40 38.5	21 20.2	2.46	1.131	49.2
7	توفر الجامعة الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم الى مشاريع ريادية متميزة	ك %	3 2.9	8 7.7	20 19.2	40 38.5	33 31.7	2.12	1.036	42.4
8	تقوم الجامعة بدمج تعليم ريادة الاعمال تدريجيا في المناهج الدراسية	ك %	5 4.8	18 17.3	21 20.2	33 31.7	27 26.0	2.43	1.189	48.6
9	ترسخ الجامعة لتعليم ريادة الاعمال في كافة التخصصات بجميع الكليات	ك %	0 0	11 10.6	18 17.3	39 37.5	36 34.6	2.04	0.975	40.8
10	تدعم الجامعة معنويا وماديا أعضاء هيئة التدريس لذين تتوفر لديهم الخبرات والمهارات في مجال ريادة الاعمال	ك %	4 3.8	5 4.8	22 21.2	37 35.6	36 34.6	2.08	1.049	41.6

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية (فبراير / 2024)

يتضح من الجدول (6) الآتي:

- 1- جاءت في المرتبة الأولى العبارة **(تعمل الجامعة على توفير خطة تنفيذية واضحة وداعمة لريادة الاعمال في الجامعة وكيلائها وبين عمدائها ووحداتها الادارية)**، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (3.23)، وانحراف معياري قدره (1.125)، وبوزن نسبي (64.6%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة متفقون إلى حد ما على أن"تعمل الجامعة على توفير خطة تنفيذية واضحة وداعمة لريادة الاعمال في الجامعة وكيلائها وبين عمدائها ووحداتها الادارية".

- 2- جاءت في المرتبة الثانية العبارتان (توفر الجامعة المناخ التنظيمي الداعم لريادة الأعمال)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.68)، وانحراف معياري قدره (1.151)، وبوزن نسبي (53.6%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة متفقون إلى حدٍ ماعلى أن "وفر الجامعة المناخ التنظيمي الداعم لريادة الأعمال".
- 3- جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (تنظم الجامعة الحملات التوعوية والتثقيفية في مجال ريادة الأعمال)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.56)، وانحراف معياري قدره (1.139)، وبوزن نسبي (51.2%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أن "الجامعة تنظم الحملات التوعوية والتثقيفية في مجال ريادة الأعمال".
- 4- جاءت في المرتبة الرابعة العبارة (تنظم الجامعة مسابقات سنوية للمتميزين في مجال الأفكار والمشروعات الريادية)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.46)، وانحراف معياري قدره (1.131)، وبوزن نسبي (49.2%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أن "الجامعة تنظم مسابقات سنوية للمتميزين في مجال الأفكار والمشروعات الريادية".
- 5- جاءت في المرتبة الخامسة العبارة (تقوم الجامعة بدمج تعليم ريادة الأعمال تدريجيا في المناهج الدراسية)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.43)، وانحراف معياري قدره (1.189)، وبوزن نسبي (48.6%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أن "الجامعة تقوم بدمج تعليم ريادة الأعمال تدريجيا في المناهج الدراسية".
- 6- جاءت في المرتبة السادسة العبارة (تصمم الجامعة مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن البرنامج التعليمي الجامعي للكلية)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.41)، وانحراف معياري قدره (1.171)، وبوزن نسبي (48.2%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أن "الجامعة تصمم مقررات دراسية تهتم بنشر ثقافة ريادة الأعمال ضمن البرنامج التعليمي الجامعي للكلية".
- 7- جاءت في المرتبة السابعة العبارة (تنظم الجامعة الندوات والملتقيات الدورية لاستعراض تجارب وخبرات وأفكار رواد الأعمال)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.15)، وانحراف معياري قدره (0.993)، وبوزن نسبي (43%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أن "الجامعة تنظم الندوات والملتقيات الدورية لاستعراض تجارب وخبرات وأفكار رواد الأعمال".
- 8- جاءت في المرتبة الثامنة العبارة (توفر الجامعة الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم الى مشاريع ريادية متميزة)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.12)، وانحراف معياري قدره (1.026)، وبوزن نسبي (42.4%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أن "الجامعة توفر الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم الى مشاريع ريادية متميزة".
- 9- جاءت في المرتبة التاسعة العبارة (تدعم الجامعة معنويا وماديا أعضاء هيئة التدريس الذين تتوفر لديهم الخبرات والمهارات في مجال ريادة الأعمال)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.08)، وانحراف معياري قدره (1.049)، وبوزن نسبي (41.6%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أن "الجامعة تدعم معنويا وماديا أعضاء هيئة التدريس الذين تتوفر لديهم الخبرات والمهارات في مجال ريادة الأعمال".
- 10- جاءت في المرتبة العاشرة العبارة (ترسخ الجامعة التعليم ريادة الأعمال في كافة التخصصات بجميع الكليات)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.04)، وانحراف معياري قدره (0.975)، وبوزن نسبي (40.8%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متفقون على أن "الجامعة ترسخ التعليم ريادة الأعمال في كافة التخصصات بجميع الكليات".

الإجابة على تساؤلات الدراسة:

أ. التساؤل الأول: ما واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة؟ للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار (One-Sample T-test) لعينة واحدة، والذي تقوم فكرته على تحديد الفروق بين كل زوج مكون من المتوسط الحسابي المعياري أو الفرضي (3)، وبين بيانات كل إجابة من إجابات المبحوثين عن اجمالي كل محور، وذلك بمقارنة متوسط استجابات المبحوثين حول كل محور مع المتوسط المعياري، لتحديد ما إذا كان المتوسط المحسوب أعلى من المتوسط المعياري بشكل دال إحصائيا أم لا، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (7): نتائج اختبار (One Sample T- test) لعينة واحدة لمقارنة متوسطات محور "واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

المحاور	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطات	قيمة "T"	مستوى الدلالة	معنوية الفروق
ما واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟	2.64	-0.36	46.195	0.000	معنوي

من الجدول (7) نستنتج الآتي:

أظهرت النتائج أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (2.64)، وهو أقل من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (-0.36)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن "واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة" جاء منخفضاً.

ب. التساؤل الثاني: ما واقع آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟ للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار (One-Sample T-test) لعينة واحدة، والذي تقوم فكرته على تحديد الفروق بين كل زوج مكون من المتوسط الحسابي المعياري أو الفرضي (3)، وبين بيانات كل إجابة من إجابات المبحوثين عن إجمالي كل محور، وذلك بمقارنة متوسط استجابات المبحوثين حول كل محور مع المتوسط المعياري، لتحديد ما إذا كان المتوسط المحسوب أعلى من المتوسط المعياري بشكل دال إحصائياً أم لا، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (8): نتائج اختبار (One Sample T- test) لعينة واحدة لمقارنة متوسطات محور "واقع آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

المحاور	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطات	قيمة "T"	مستوى الدلالة	معنوية الفروق
ما واقع آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟	2.41	-0.59-	41.270	0.000	معنوي

من الجدول (8) نستنتج الآتي:

أظهرت النتائج أن متوسط الاستجابة لإجمالي المحور يساوي (2.41)، وهو أقل من متوسط القياس (3)، وأن الفروق تساوي (-0.59)، ولتحديد معنوية هذه الفروق، فإن قيمة الدلالة الإحصائية للاختبار تساوي صفراً، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة" جاء منخفضاً.

ث. التساؤل الثالث: هل توجد علاقة بين واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بكلية الاقتصاد، الخمس؟ للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام ارتباط بيرسون لاختبار جوهرية العلاقة بين واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها في الكلية قيد الدراسة، فتكون العلاقة طردية إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة وتكون العلاقة معنوية (ذات دلالة إحصائية) إذا كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05.

جدول رقم (9): الارتباط بين الارتباط بين بعد جذب المواهب والتوجه الريادي

آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال	واقع ريادة الأعمال بالكلية
0.605**	قيمة معامل الارتباط
0.000	قيمة الدلالة الإحصائية
104	عدد المشاهدات

** القيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

بينت النتائج في الجدول رقم (9) إلى وجود علاقة ارتباط بين واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بالكلية، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (0.605) وتشير إلى طردية العلاقة بين المتغيرين، وكانت قيمة الدلالة الإحصائية 0.000 وهي أصغر من 0.05 وتشير إلى وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، أي أن الآليات الداعمة لريادة الأعمال لها دور إيجابي في ترسيخ واقعها وتطبيقها في الكلية قيد الدراسة.

د/التساؤل الرابع: هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة تعزى للمتغيرات (النوع – العمر – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة)؟

وتنفرع إلى الفرضيات التالية:

1- النوع:

- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة تعزى لنوع العينة؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار (Independent sample t test) (T) في دراسة الفروقات حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة بالكلية قيد الدراسة تعزى لنوع العينة (ذكر – أنثى) وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (10): نتائج تحليل (Independent sample t test) لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة تعزى لنوع العينة

مجال الدراسة	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
واقع ثقافة ريادة الأعمال	ذكر	78	2.671	0.6342	0.715	102	0.172
	أنثى	26	2.576	0.4023			

يبين الجدول (10) عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس واقع ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة، إذ بلغت القيمة الإحصائية لاختبار (T) على المقياس الكلي (0.715)، بمستوى دلالة إحصائية (0.172)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) للمقياس ككل، وهذا يدل على "عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال تعزى لنوع العينة (ذكور أم إناث)، وهذا يشير أن نوع العينة لا يؤثر على رأي العينة قيد الدراسة حول مستوى تقييمهم لواقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية.

2- المؤهل العلمي:

- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي للعينة؟
وللإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار (T) (Independent sample t test) في دراسة الفروقات حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة بالكلية قيد الدراسة تعزى لنوع العينة (ذكر – أنثى) وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (11): نتائج تحليل (Independent sample t test) لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة تعزى للمؤهل العلمي للعينة

مجال الدراسة	نوع العينة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
واقع ثقافة ريادة الأعمال	ماجستير	54	2.624	0.5646	-0.433	102	0.678
	دكتوراه	50	2.674	0.6100			

يبين الجدول (11) عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس واقع ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة، إذ بلغت القيمة الإحصائية لاختبار (T) على المقياس الكلي (-0.433)، بمستوى دلالة إحصائية (0.678)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) للمقياس ككل، وهذا يدل على "عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال تعزى لنوع المؤهل العلمي (ماسر أم دكتوراه)، وهذا يشير أن المؤهل العلمي لا يؤثر على اتجاهات العينة قيد الدراسة حول مستوى تقييمهم لواقع ثقافة ريادة الأعمال.

3- العمر:

- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة تعزى لمتغير العمر؟
تم استخدام اختبار التباين الأحادي (One – Way ANOVA) للكشف عن الفروقات حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة بالكلية قيد الدراسة تعزى لعمر للعينة وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (12): نتائج تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة تعزى لعمر العينة

مجال الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
واقع ثقافة ريادة الأعمال	بين المجموعات	0.804	3	0.268	0.780	0.508
	داخل المجموعات	34.395	100	0.344		
	المجموع	35.200	103			

يبين الجدول (12) عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغت القيمة الإحصائية لاختبار (F) على المقياس الكلي (0.780)، بمستوى دلالة إحصائية (0.508)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) للمقياس ككل، وهذا يدل على "عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال تعزى للفئات العمرية للعينة.

4. سنوات الخبرة:

- هل توجد فروق معنوية ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟
- تم استخدام اختبار التباين الأحادي (One – Way ANOVA) للكشف عن الفروقات حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة بالكلية قيد الدراسة تعزى لسنوات الخبرة للعينة وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول رقم (13): نتائج تحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) لكشف الفروق في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة تعزى لسنوات الخبرة

مجال الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
واقع ثقافة ريادة الأعمال	بين المجموعات	1.230	3	0.410	1.207	0.311
	داخل المجموعات	33.969	100	0.340		
	المجموع	35.200	103			

يبين الجدول (13) أعلاه عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد العينة على مقياس واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إذ بلغت القيمة الإحصائية لاختبار (F) على المقياس الكلي (1.207)، بمستوى دلالة إحصائية (0.311)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) للمقياس ككل، وهذا يدل على عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائية في استجابات المبحوثين حول واقع ثقافة ريادة الأعمال تعزى لسنوات الخبرة.

النتائج والتوصيات:

أولاً: نتائج الدراسة:

- من خلال ما تم جمعه وتحليله من بيانات ومعلومات من خلال الدراسة الميدانية، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:
1. بينت نتائج الدراسة أن مستوى واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة جاء منخفضاً وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ويتضح ذلك من الجدول (7).
2. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم أفراد عينة الدراسة لآليات تطبيق ريادة الأعمال جاء منخفضاً ويتضح ذلك من الجدول (8).
3. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بالكلية قيد الدراسة حيث كانت قيمة الارتباط (0.605) وهو ارتباط موجب يشير إلى علاقة طردية بين المتغيرين ويتضح ذلك من الجدول (9).
4. أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية في تقدير إجابات أفراد العينة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية تعزى لنوع لعينة، وكما هو مبين في الجدول (10).
5. بينت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية دالة احصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة تعزى لعمر العينة، ويتضح ذلك من الجدول رقم (12).
6. أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية دالة احصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة تعزى للمؤهل العلمي للعينة، وكما هو واضح في الجدول (11).

7. كشفت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة تعزى لسنوات الخبرة للعينة، ويتضح ذلك من خلال الجدول رقم (13).

ثانياً: توصيات الدراسة:

بعد تحليل البيانات وحسب ما تم التوصل إليها من نتائج فإن الدراسة تُوصي بالآتي: -

1. العمل على ادراج منهج مقرر حديث لمادة ريادة الأعمال ضمن مقررات كلية الاقتصاد وفي كل الجامعات الليبية.
2. تشجيع وتحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المحافل العلمية، ونشر الأوراق العلمية في هذا المجال.
3. تشجيع الطلاب وتحفيزهم والإشراف عليهم في مجال ريادة الأعمال.
4. التواصل مع أصحاب المصلحة لريادة الأعمال والابتكار بحيث يستطيع الطلاب متابعة مشورا تنفيذ أفكارهم وترجمتها على أرض الواقع لتصبح شركات ناشئة.
5. ضرورة توافر القيادات الأكاديمية التي تؤمن بأهمية ريادة الأعمال والتي لديها الرغبة في توفير الامكانيات المادية والمالية لرواد الأعمال من الطلبة وتشجيعهم على تطوير أعمالهم.
6. تخصيص ميزانية تتناسب وتحقيق أهداف ريادة الأعمال والابتكار.
7. العمل على التنسيق بين المؤسسات والشركات والهيئات المعنية بالنشاط الاقتصادي وفرض العمل على تبني واحتضان المبادرات والمشاريع الريادية والتمكين الداعم لتفعيلها.

8. نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال من خلال البرامج التدريبية وأقامه الندوات وورش العمل والمؤتمرات من حين إلى آخر للمساعدة في ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات وبين كافة فئات المجتمع.

قائمة المصادر:

أولاً: الكتب:

1. ابن منظور "لسان العرب" دار صادر، بيروت. 1994
2. مبارك، مجدي عوض، **الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العملية**، إربد، عالم الكتب الحديث، 2009.
3. يدان عمرو علاء الدين، **ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية**، القاهرة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007.
4. مرزوق، محمد العزيز (2016) **دراسات إدارية معاصرة، جدة، دار خوارزم العلمية.**
5. الحاني مزهر شعبان وآخرون (2010)، **إدارة المشروعات الصغيرة منظور ريادي تكنولوجي**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
6. النجار، فايز العلي عبد الستار (2006) **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن.
7. ناصر محمد العديلي، 1998، **السلوك الانساني والتنظيمي**، منظور كلي مقارن، الرياض، مشورات معهد الادارة العامة.
8. النجارة فايز جمعة صالح والعلي عبد الستار محمد (2010)، **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**، ط(2)، عمان، الأردن دار الحامد للنشر والتوزيع.

ثانياً: الدوريات والمجلات العلمية: -

1. حمود، ياسر محمد جاد الله، المصدر، **آفاق اقتصادية**، العدد، المجلد 29، العدد 116 (31 ديسمبر / كانون الأول 2009)، ص، 13-64، ص 52، الناشر، اتحاد غرف التجارة والصناعة المصرية.
2. الحمالي راشد بن محمد، العربي هشام يوسف (2016) **واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها**، "مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس"، العدد 76، السعودية.
3. الرميدي، بسام سمير (2018) "تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب" **مجلة اقتصاديات المال والأعمال**، العدد 6.
4. العتيبي، منصور، وموسي محمد (2015) "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهيهم نحوها" **مجلة البحث العلمي في التربية**، جامعة الأزهر، العدد 16(2).
5. خليل، عائشة وآخرون (2019) **واقع ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة الليبية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كلية الاقتصاد بجامعة المرقب وبنغازي**، المؤتمر العلمي الأول عزم لريادة الأعمال تحت شعار المشروعات الصغرى والمتوسطة دعامة لتنمية الاقتصاد الوطني في الفترة 2019/4/22-21م.
6. عبد الفتاح، محمد (2016) "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها" **مجلة البحث العلمي في التربية**، جامعة الأزهر، العدد 17 (3).
7. الشميري، أحمد (2010) "دور التعليم في دعم رأس المال الجريء في المملكة العربية السعودية، ريادة الأعمال، منتدى رأس المال الجريء.
8. محمد عوض، محمود أشرف (2014) "قياس مستوي ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها" **مجلة البحث العلمي في التربية**، جامعة الأزهر، العدد 15(1).
9. نوفل، صبري (2015) "قياس مستوي ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة: الطريق الى التنمية المستدامة" **مجلة المال والتجارة**، العدد 13 (7).
10. سلسلة دراسات يصدرها معهد البحوث والاستشارات، جامعة الملك عبدالعزيز "حاضنات الأعمال"، الإصدار الثالث، 1426، السعودية.
11. جعفر عبدالله موسى ادريس: "دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف - دراسة استطلاعية" **مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا (اماراباك)**، المجلد (7)، العدد (21)، 2016، ص126.
12. 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.
13. إسماعيل مخالد السيد (2018) **آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعة بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الاستفادة منها في مصر**، مجلة كلية التربية بينها 160(7) 413-77.
14. شلبي، نبيل (2013)، **ريادة الأعمال**، حلمك الكبير في مشروعاتك الصغير، صادر عن مؤسسة الأهرام، مجلة الأهرام للكمبيوتر والانترنت والاتصالات مصر.
15. عيد، أيمن (2014). **التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار والأمن الاجتماعي**، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط الرياض: جمعية ريادة الأعمال السعودية.

16. الشمري، تركي، والشراح، رمضان (2014، سبتمبر) نموذج مقترح من التجارب الدولية الأدوار الجهات في دعم ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط 139/9/2014م، كتاب أبحاث المؤتمر الرياض، السعودية.

17. محمد عوض الله ومحمود أشرف (2014) قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف، ودور الجامعة في تنميتها مجلة البحث العلمي في التربية،

ثالثاً: الرسائل العلمية:

1. المخيزم، حسام (2017) "واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
2. رسلان محمد، نصر عبد الكريم (2011) "واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني"، رسالة ماجستير منشورة، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
3. مبارك" مجدي عوض (2005) "واقع الريادة في بيئة الأعمال الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، إدارة الأعمال جامعة اليرموك، كلية الإدارة والاقتصاد، أربد.
4. محيلان، محمد (2016) "أثر نظم المعلومات الإدارية على ريادة الأعمال في قطاع الصناعات الدوائية الأردنية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
5. المخلافي، ناصر (2014) "واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
6. بأبو قرن، سعيد محمد (2015) "واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، دراسة مقارنة بين جامعتي الأزهر والإسلامية غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، فلسطين.
7. الطواله، عماد محمد (2013)، تصورات إستراتيجية لمعالجة البطالة في المملكة العربية السعودية، ريادة الأعمال نموذجاً، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
8. مهداوي، أحمد عفيفي (2013) دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلبة ثقافة ريادة الأعمال المواجهة مشكلة البطالة في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (52) 313-361
9. نصر، محمد جودت، والعمرى، غسان (2011)، قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مج 27، ع، دمشق.

خامساً: المراجع الأجنبية:

1. Sekaran. U. (2006) Research Methods for Business A Skill –Building Approach 4th edition John Wiley & Sons (Asia), Singapore, p311.