



## 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<sup>1\*</sup>, Salem Ramadan Al-Hawij<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>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<sup>1\*</sup>، سالم رمضان الحويج<sup>2</sup>  
قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة المرقب، الخمس، ليبيا<sup>1,2</sup>

\*Corresponding author: [arabadeep2011@gmail.com](mailto: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/>).

#### الملخص:

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) استماراة استبيان، وتم ترجيع (103) استماراة، وستخدم 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 نتائج 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 بكلية 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 ادراج 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 تساعده 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 والمتسرعة بالمجتمع. وتعد رياادة 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 رياادة الأعمال بابتكار أفكار جديدة لتقديم خدمات ومنتجات مميزة أو انتهاج أسلوب ناجح أكثر كفاءة، وهي ترتكز على عنصر المخاطرة من خلال تطوير منتج قديم ذو تقدير منتج جديد وخدمة جديدة، حيث تكمن المخاطرة في أنها تتضمن إمكانية عدم قبول المستهلك بين دو العملاء للمنتج أو الخدمة بالشكل الجديد، أو عدم الإقبال على المنتج أو الخدمة الجديدة (النجار والعلي، 2010).

وقد زاد الاهتمام بريادة الأعمال داخل الجامعات في مختلف أنحاء العالم نظراً لما تتحققه من تنمية اقتصادية واجتماعية وخلق فرص عمل كثيرة للشباب، حيث أن مسؤولية الجامعة في التنمية وخدمة المجتمع تشجع روح الريادة والابتكار والتطوير والتغذية بمصادر وجهات التمويل للمشروعات الصغيرة وعرض النصائح الناجحة من رواد الأعمال (الخفيسي وأخرون، 2019: 414).

#### مشكلة الدراسة:

تعتبر عملية تطوير المهارات الريادية من أهم متطلبات العصر باعتبار مما تمثل بعد جديداً ناتجاً عن المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ومؤثراً على قطاع التعليم وخاصة القطاع الجامعي منها، وتشجعها مع اتجاه العالم نحو التنمية المستدامة وتطويرها لضمان استمرار فاعلية منظماتها التعليمية في ظل المنافسة، والتطور الحديث المعاصر، من هنا تأتي أهمية المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات في ظل الاهتمام والتوجه نحو رياادة الأعمال من أجل بناء الكوادر البشرية المتميزة والراشدة والقادرة على بناء المشروعات الريادية وتقويتها في المستقبل (الجمالي، وأخرون، 2016: ص 87).

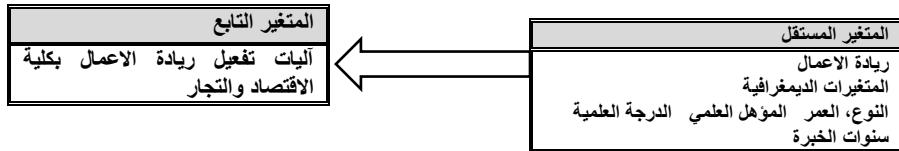
لذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل الآتي:

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

وينق من هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية الآتية:

1. ما واقع رياادة الأعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة؟
2. ما واقع آليات تفعيل ثقافة رياادة الأعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة؟
3. هل يوجد علاقة بين واقع ثقافة رياادة الأعمال وأليات تفعيلها بكلية الاقتصاد، الخمس؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع ثقافة رياادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة تعزى المتغيرات (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 ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس بها.
2. التعرف على اهماليات تفعيل تطبيق ثقافة ريادة الاعمال في كلية الاقتصاد والتجارة من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.
3. التعرف على علاقة واقع ثقافة ريادة الاعمال وأهماليات تفعيلها بكلية الاقتصاد جامعة المرقب من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس.
4. تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في تطوير دور كلية الاقتصاد - جامعة المرقب في تنمية ثقافة ريادة الاعمال ودعمها ونشرها.

## **أهمية الدراسة:**

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

## **منهجية 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 الخدمة 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 استمار 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 وبالبالغ عددهم (160) عضو وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها (113) مفردة وفقاً لجدول "KREJCIE AND MORGAN".

## **حدود الدراسة:**

1. **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة موضوع واقع ثقافة ريادة الاعمال وأهماليات تفعيلها بكلية الاقتصاد-جامعة المرقب من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس بها.
2. **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على جميع اعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد، الخامس، جامعة المرقب.
3. **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على كلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب.
4. **الحدود الزمانية:** تم اجراء هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي العام (2025-2024).

**الدراسات السابقة:** هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع واقع ثقافة ريادة الاعمال وأهماليات تفعيلها التي ذكر منها:

اسم الباحث (السنة)	عنوان الدراسة	الأهداف	أهم النتائج
دراسة خليل واخرون (2019)	واقع ثقافة ريادة الاعمال بالجامعات الليبية، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة بجامعة المرقب وبنغازي	التعرف على واقع ثقافة ريادة الاعمال بالجامعات الليبية. معرفة أهم المعوقات التي تحول دون نشر ودعم ثقافة ريادة الاعمال بالجامعات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $x=0.05$ ) حول واقع ريادة الاعمال بجامعتي المرقب وبنغازي تعزى المتغير سنوات الخبرة ومتغير النوع ومتغير الجامعة والدرجة العلمية. أظهرت نتائج الدراسة ان اهم المعوقات التي تحول دون نشر ثقافة ريادة الاعمال بالجامعة هو ضعف ثقافة اعضاء هيئة التدريس في وجود دعم حقيقي مادي ومحظوظ من قبل الادارة الجامعية لأصحاب المبادرات المتيسرة.
دراسة الرميدي (2018)	تقدير دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب	هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تقدير دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب.	هناك قصور واضح في دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والاستراتيجية والقيادات والحكومة والموارد والبنية التحتية والتعليم الريادي والدعم الجامعي والعلاقات الجامعية الخارجية وتقديم رعاية الاعمال.

<p>التعرف على معوقات التي تواجه نشر ثقافة الأعمال بين الجامعات المصرية.</p>	<p>وتوصلت إلى عدد من الإجراءات المقترنة تضمنت: أليات مرتبطة بالسياسات الحكومية لدعم التعليم الريادي وريادة الأعمال في مصر، وأليات مرتبطة بخانة بيئية 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.</p>	<p>هدفت إلى إجراءات مقترنة عن أليات الاستفادة من سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في مصر</p>	<p>عرض سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين</p>	<p>دراسة لمياء وإيمان (2014)</p>
<p>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.</p>	<p>هدفت هذه الدراسة التي قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال.</p>	<p>قياس خصائص الريادة لدى إدارة الأعمال، وأثرها على الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان ودمشق</p>	<p>دراسة محمد والعمرى (2011)</p>	
<p>وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج أهمها: وجود فروق جوهيرية بين الطلاب بالنسبة للكلمن الوراقي الريادي، وأحتمالات إقامتهم لمشروعات جديدة بعد التخرج مباشرةً، 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.</p>	<p>هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق النوعية بين طلاب وطالبات الجامعات المصرية من حيث توجهاتهم ودراهمهم الريادية.</p>	<p>مقارنة التوجهات والدواقيع الريادية بين الطلاب والطالبات في الجامعات المصرية</p>	<p>دراسة عمرو علاء الدين (2010)</p>	

### 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 أحدى الجامعات الليبية، جامعة المرقب، كلية الاقتصاد - الخمس، حيث أنه تم من خلال هذه الدراسة التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال وأليات تطبيقها في كلية اقتصاد الخمس، وكذلك مجتمع الدراسة الحالية من كافة أعضاء هيئة التدريس بالكلية قيد الدراسة، وأن الدراسة الحالية اعتمدت على صحفية الاستبيان في جمع البيانات والمعلومات من مجتمع الدراسة.

في حين ومن جانب آخر فقد تم الاستفادة من هذه الدراسات في تحديد تساوايات 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 الأعمال:

في ضوء التوجهات العالمية نحو التركيز على الاقتصاد المعرفي، وتعزيز ثقافة العمل الحر والتحفيز 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 تشعّج على الثقافة الريادية وتدعيمها 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 بابتكاره والتعلم للفرص للعمل والتنفيذ، والتمتع بالثقة في النفس على تحقيق أهدافهم واستخدام مهاراتهم لبناء مجتمع أفضل اقتصادياً واجتماعياً وينطوي بناء مجتمع ريادي على اشتراك الجميع، وبشكل فيه التعليم الجامعي ركيزة هامة لتعزيز التوجهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال (السكري، واخرون، 2014، ص 83).

### تعريف ريادة الأعمال:

فقد عرف كل من (ناصر والعمري 2011، 145) ريادة الأعمال على "أنها إنشاء أو إضافة شيء جديد ذو قيمة وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة له، واستقبال المكافأة الناتجة عن ذلك العمل. بينما عرف (إسماعيل 2010، ص 70) حسب ما عرفه مركز مراقبة الريادة (GEM) The Global 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 (شلبي، 2013، ص10) رياادة 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 رياادة الأعمال:

ينتضح من التعريفات المختلفة لمفهوم رياادة الأعمال التأثير الإيجابي المباشر لريادة الأعمال على كل من الفرد والمجتمع، وأنها الدافع الأساس لعجلة الاقتصاد والتنمية، حيث تsemم المشروعات الريادية في الإضافة للناتج المحلي، كما أنها تsemم 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 يتصرف 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 واقتراض الفرص السانحة، الأمر الذي يسهم بدرجة فاعلة في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.(مبراك، 2009، ص37)

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

ولما كانت رياادة الأعمال تsemم في توفير فرص عمل جديدة، الأمر الذي جعل صانعي السياسات في جميع أنحاء العالم يهتمون بوضع فكرة تعزيز ودعم رياادة 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 رياادة الأعمال:

أن رياادة الأعمال قد لا ترتبط بالجنس والอายุ ولكنها تحتاج إلى أن يتمتع الفرد ببعض من الخصائص والتي منها : (عيد، 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 يعني منها نفسياً واقتصادياً والقدرة على مواجهتها، واتخاذ القرار المناسب للتغلب عليها ويمتلك رائد الأعمال رؤيا مدروسة بالعديد من الأفكار القوية والفردية والتي تكون غالباً جيدة 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، وتساعدهم في علاج المشكلات، وتلافي الأخطاء وعدم الوقوع بها، والإبداع والتطوير ويمكّنهم إضافة شيء جديد للزبائن والريادي هو صاحب العمل الحر الذي يكون مندفعاً ومتحمساً لإنجاز عملة، ولدية الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب زبائن كثر، وان التفاصيل الفنية وإدارة حركة العمل ويتعامل مع الخصائص السلوكية: وهي تضم المهارات الإنسانية التي تتضمن التواصل الاجتماعي بين العاملين والإدارة والمشيرين والعملية الإنتاجية، كما ويمتلك القدرة على إقناع الآخرين ودفعهم للتحرك نحو تحقيق الأهداف في بيئة تسودها روح البهجة والتعاون مع إدراك رائد الأعمال بغيره السوق وقرته على الاستجابة لها، والقدرة على صياغة الأفكار وتحديد رؤى جديدة لتوفير فرص وطرق لأداء الأعمال.

ب- **الخصائص الإدارية:** القدرة على اتخاذ القرارات الإدارية الناجحة، ولدية 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 ولدية القدرة على فهم البيانات المالية، والمعرفة بطبيعة العلاقة بينها. (ناصر والعمري، 2011، ص147)

#### دور رياادة الأعمال:

تساهم رياادة الأعمال في تمنية اقتصاديات البلدان من خلال تحسين مستوى الإنتاجية الذي يتمثل بالاستخدام الأمثل للموارد الإنتاجية، واستخدام الأساليب الحديثة في ادارتها من خلال العمل على تطوير المشروعات التي تساهم في تطوير الاقتصاد وتنميته، وتوفير فرص العمل وعلى المدى الطويل تساهم في تخفيض معدلات البطالة (العاني وأخرون، 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 يعملان على إيجاد قيمة اضافية 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 مما يقدمه منافسيهم (الدغيش، 2014، ص52).

#### العوامل المؤثرة في رياادة الأعمال:

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

1. **السمات الشخصية:** تشكل عاملًا مهمًا في مستوى الفرد لتحقيق مجتمع ريادي وثقافة ريادية، فكلما توفرت السمات والخصائص الريادية لدى الأشخاص كلما ارتفعت احتمالية ريادة الأعمال، أو بمعنى آخر إن التحليل بخصوص رواد الأعمال تشكل عاملًا مهمًا 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 تساعده على إمكانية حدوث تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع، وبالمقابل فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الطاعة والرقابة لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات التحمل والمغامرة والإبداع أو بمعنى آخر سلوكيات الريادة.

3. **التعليم:** يمثل محورًا مهمًا 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 ترتكز على الآليات التالية:

A. **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 تساعده على مواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية، بجانب تأهيلهم لخلق فرص وظيفية للشباب، وعمل مشروعات ريادية تساهمن في تحقيق دخل مناسب لهم وتحفيز حدة الفقر، حيث أن نشر التعليم الريادي في المجتمعات العربية له نتائجه الإيجابية في التنمية المستدامة، حيث يخلق قاعدة كبيرة من الأشخاص الرياديين في مختلف التخصصات، وإعداد أجيال تتسم بالإبداع والابتكار والإنجاز (الرميدى 2018، ص 380).

وتهدف برامج التعليم الريادي إلى تحقيق ما يلى:

- توفير المعرف 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 الإيجابية للحاضر والمستقبل، وغرس ثقافة الإبداع.

كما أشار (الحمالي وأخرون، 2016، ص 406) إلى أن مميزات التعليم الريادي تتمثل في الاستخدام المكثف للتكنولوجيا المنظورة للريادة الانتاجية والاعتماد على الذات، وتقليل هجرة الموهوبين 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 وأخرون، 2016، ص 407).

B. **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 ومحمد، 2014، ص 175).

C. **حاضنات الأعمال:** تواجه المنشروعنات الصغيرة الكثيرة 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 تقوم 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، ص 112).

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 مطروفة من الأعمال والتي قد تكون جديدة أو مستحدثة، فالحاضنات وسيلة فعالة في برامج التنمية الاقتصادية تساعده في نمو المشاريع الناشئة على أساس راسخ وسليم ونجاحها (الشمرى، 2016، ص 139).

**متطلبات ريادة الأعمال:**

حدد (Ireland et-al, 2003:968) أنموذج متكاملًا لمفهوم الريادة الاستراتيجية، وحددوا فيه متطلبات الريادة الاستراتيجية بـ (القيادة الاستراتيجية، والتفكير الاستراتيجي، والثقافة الريادية، وإدارة الموارد بشكل استراتيجي). ويعد هذا الأنماذج 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، ص 62)

أ. القيادة الريادية: بين (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 وإثناءه 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 (Ireland et al, 2003:968) أن التفكير الريادي أحد المتطلبات المهمة للعمل بنجاح في القيادة الاستراتيجية، ويشير إلى أن التفكير الريادي هو نوع من النمو الموجه الذي يتمكن من خلاله الأفراد على تشجيع المرونة، والابتكار، والتجديد، والإبداع، ويعلم على تعزيز عمليات النمو على المستوى الكلي للمنظمة. ج. الثقافة الريادية: يعرف (Asso et al, 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 للقيم بالتجربة والقيام بالمخاطر ومشاركة العاملين في عملية تطوير المنظمة. ويعبر (Adonisietal 2003:6) عن الثقافة التنظيمية بأنها تسهل عملية تعریف الفرص، واكتشاف مصادر جديدة لقيمة، والسلع والخدمات والعمليات الإبداعية بما يؤدي إلى أداء تنظيمي عالي. (القانى، 2012، ص 236)

ت. إدارة الموارد بشكل استراتيجي: يحدد (Ireland et al, 2003:968) ثلاثة موارد يجب إدارتها استراتيجياً وهي رأس المال ويشمل كل المصادر النقية المختلفة والتي يمكن المنظمة استخدامها لتطوير استراتيجية وتنفيذها، ورأس المال البشري: ويتمثل في الإمكانيات الفردية والمهارات والمعرفة وخبراتقوى 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 البحث عرضاً مفصلاً للإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الجانب العملي للدراسة بهدف التعرف "واقع ثقافة ريادة الأعمال وأدوات تفعيلها بكلية الاقتصاد، جامعة المرقب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها، ويشمل البحث أيضاً المنهجية المتبعة في إعداد الجانب العملي للدراسة من حيث أداة جمع البيانات والأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي إضافة إلى صدق أدلة 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

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

**جدول رقم (2):** يوضح ترميز بدائل الإجابة

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محابي	موافق	موافق بشدة
الترميز	1	2	3	4	5
طول الفتة	1.79 - 1	2.59 - 1.80	3.39 - 2.60	4.19 - 3.40	5 - 4.20
الوزن النسبي	%36	%36	%52	%68	%84
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة جداً	مرتفعة

### أ. صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

وتم ذلك من خلال صدق المحكمين، حيث إن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقياس، والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها، وان 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 لمحاور الدراسة:

بيّنت النتائج في الجدول (3) أن معاملات الارتباطين كل محور من محاور الدراسة وإجمالي الاستبانة دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.05 حيث كانت قيم الدالة 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

العينات	معامل الارتباط	عدد الفقرات	قيمة الدالة الإحصائية
واقع ثقافة ريادة الأعمال	** 0.893	10	0.000
آليات تعزيز ريادة الأعمال	** 0.898	10	0.000

\*\* القيم ذات دالة إحصائية عند مستوى المعنوية 0.01

### ثانياً. 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 (U. Sekaran, 2006: P311).

وقد اتبّع الباحثين المقياس 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 استمرارات الاستبانة والبالغ عددها (104) استمار، 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 (0.871 – 0.841 – 0.841 – 0.841)، في حين كان الثبات الكلّي لإجمالي الاستبانة (0.906) وهي قيمة ثبات مرتفعة، ويمكن القول أنها معاملات ذات دالة جيدة لأغراض الدراسة، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج، وبذلك يكون الباحثين قد تأكّدا من صدق و ثباتات أداة الدراسة مما يعزّز الثقة بصحّة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج والإجابة على تساؤلات الدراسة.

**الجدول رقم (4):** يوضح معامل ألفا كرونباخ للثبات

العينات	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	قيمة الثبات
واقع ثقافة ريادة الأعمال	0.707	10	0.841
آليات تعزيز ريادة الأعمال	0.760	10	0.871
اجمالي الاستبانة	0.822	20	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 للاتي: (1) – 1.79 يكون اتجاه الإجابة غير موافق بشدة، (2) – 1.80 – 2.59 يكون اتجاه الإجابة غير موافق، (3) – 3.39 – 2.60 يكون اتجاه الإجابة محايد، (4) – 3.40 – 4.19 يكون اتجاه الإجابة بموافق، (5) – 5.00 يكون اتجاه الإجابة بموافق بشدة ولتحديد مدى الاتفاق على إجمالي كل محور الدراسة، فقد تم استخدام اختبار (OneSample T-Test)، فيكون المحور مرتفعاً لأفراد العينة أي أنهم متتفقون على فقرات المجال إذا كانت قيمة الدالة الإحصائية أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أكبر من قيمة المتوسط المعياري (3)، ويكون المحور منخفضاً لأفراد العينة أي أنهم غير متتفقين على فقرات المجال إذا كانت قيمة الدالة الإحصائية للأختبار أقل من (0.05) وقيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المجال أقل من قيمة المتوسط المعياري (3)، أو إذا كانت قيمة الدالة 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 لوزن النسي لفقرات "المحور الأول"**

المرتبة	الكلمة	الوزن	النسبة%	متوسط	متوازن	غير متوازن	متوازن	غير متوازن	متوازن	غير متوازن	متوازن	غير متوازن	الفقرة	ن
1	مرتفعة	70.8	0.994	3.54	1	18	26	42	17	ك	تشجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس الداعمين لروح المبادرة والإبداع لدى الطلاب	1		
					1.0	17.3	25.0	40.4	16.1	%				
4	متوسطة	53	1.041	2.65	13	39	25	25	2	ك	تهتم الجامعة بتنمية الطلبة وتزويدهم بمعاهيم وثقافة ريادة الأعمال	2		
					12.5	37.5	24.0	24.0	1.9	%				
5	متوسطة	52.6	1.090	2.63	15	39	24	22	4	ك	تحرص الجامعة على الاهتمام بالكوادر البشرية المتخصصة في مجال ريادة الأعمال	3		
					12.5	37.5	23.1	21.2	3.8	%				
7	منخفضة	47.4	1.089	2.37	22	43	24	9	6	ك	توجد مقررات دراسية تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال	4		
					2.21	41.3	23.1	8.7	5.8	%				
3	متوسطة	57	1.237	2.85	16	29	25	23	k	ك	شجع الجامعة أعضاء هيئة التدريس على نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب وتحفيزهم على العمل الحر	5		
					15.4	27.9	24.0	22.1	10.6	%				
6	منخفضة	47.6	1.117	2.38	23	42	20	14	5	ك	تتمتع الجامعة بثقافة ريادية تساعدها على توفير فرص الابتكار والإبداع وتأمينها	6		
					22.1	40.4	19.2	13.5	4.8	%				
2	مرتفعة	68.8	1.291	3.44	10	18	17	34	25	ك	توفر الخبرات والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس في مجال ريادة الأعمال	7		
					9.6	17.3	16.3	32.7	24.0	%				
8	منخفضة	46.4	1.143	2.32	28	38	20	13	5	ك	يوجد بالجامعة مركز متخصص لريادة الأعمال	8		
					26.9	36.5	19.2	12.5	4.8	%				
10	منخفضة	40.8	0.965	2.04	34	42	20	6	2	ك	تحرص الجامعة صندوق لدعم وتمويل المشاريع الريادية للطلبة	9		
					32.7	40.4	19.2	5.8	1.9	%				
9	منخفضة	45.4	1.143	2.27	32	33	22	13	4	ك	حرص الجامعة على عقد دورات تدريبية للطلاب بهدف اكتسابهم المهارات والخصائص الريادية	10		
					30.8	21.7	21.2	12.5	3.8	%				

المصدر: نتائج الدراسة الميدانية (فبراير / 2024)

#### يتضح من الجدول (5) الآتي:

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

- 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)، ووزن نسبي (47.4%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متتفقون 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)، ووزن نسبي (46.6%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متتفقون على يوجد بالجامعة مركز متخصص لريادة الاعمال".

9- جاءت في المرتبة التاسعة العبارة (**حرص الجامعة على عقد دورات تدريبية للطلاب بهدف اكتسابهم المهارات والخصائص الريادية**)، وبمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (2.27)، وانحراف معياري قدره (1.143)، ووزن نسبي (45.4%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متتفقون على أن الجامعة تحرص على عقد دورات تدريبية للطلاب بهدف اكتسابهم 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)، ووزن نسبي (40.8%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة غير متتفقون على أن "الجامعة تخصص صندوق لدعم وتمويل المشاريع الريادية للطلبة".

بـ- المحور الثاني: نتائج التخليل الوصفي لمحور "اليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد".

## جدول رقم (6): التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفيي الوزن النسبي لفقرات "المotor الثاني"

المرتبة	نسبة الجهة البلدية	الوزن السيادي%	المتوسط الآخر	المتوسط الآخر	غير مما يتحقق	مما يتحقق	مما يتحقق	مما يتحقق	مما يتحقق	مما يتحقق	الفقرة	ن
2	متوسطة	53.6	1.151	2.68	16	35	26	20	7	ك	توفر الجامعة المناخ التنظيمي الداعم لريادة الاعمال	1
					15.4	33.7	25.0	19.2	6.7	%	تنظم الجامعة الحملات التوعوية واللتقطيفية في مجال ريادة الاعمال	2
3	منخفضة	51.2	1.139	2.56	15	49	13	21	6	ك	تعمل الجامعة على توفير خطة تنفيذية واضحة وداعمة لريادة الاعمال في الجامعة وكلياتها وبين عمدائها ووحداتها الادارية	3
					14.4	47.1	12.5	20.2	5.8	%		4
1	متوسطة	64.6	1.125	3.23	7	21	31	31	14	ك		5
					6.7	20.2	29.8	29.8	13.5	%	تصمم الجامعة مقررات دراسية تهم بنشر ثقافة ريادة الاعمال ضمن البرنامج التعليمي الجامعي للكلليات	6
6	منخفضة	48.2	1.171	2.41	26	36	20	17	5	ك	تنظم الجامعة الندوات والملتقيات الدورية لاستعراض تجارب وخبرات وأفكار رواد الاعمال	7
					25.0	34.6	19.2	16.3	4.8	%		8
7	منخفضة	43	0.993	2.15	32	35	27	9	1	ك		9
					30.8	33.7	26.0	8.7	1.0	%	تنظم الجامعة مسابقات سنوية للمتميزين في مجال الابتكار والمشروعات الريادية	10
4	منخفضة	49.2	1.131	2.46	21	40	23	14	6	ك	توفر الجامعة الدعم الكافي للطلاب لتحويل أفكارهم إلى مشاريع ريادية متميزة	11
					20.2	38.5	22.1	13.5	5.8	%		12
8	منخفضة	42.4	1.036	2.12	33	40	20	8	3	ك		13
					31.7	38.5	19.2	7.7	2.9	%	تقوم الجامعة بدمج تعليم ريادة الاعمال تدريجيا في المناهج الدراسية	14
5	منخفضة	48.6	1.189	2.43	27	33	21	18	5	ك	ترسّخ الجامعة لتعليم ريادة الاعمال في كافة التخصصات بجميع الكلليات	15
					26.0	31.7	20.2	17.3	4.8	%		16
10	منخفضة	40.8	0.975	2.04	36	39	18	11	0	ك		17
					34.6	37.5	17.3	10.6	0	%	تدعم الجامعة معنوياً ومادياً أعضاء هيئة التدريس الذين لا يتوفر لديهم الخبرات والمهارات في مجال ريادة الاعمال	18
9	منخفضة	41.6	1.049	2.08	36	37	22	5	4	ك	19	
					34.6	35.6	21.2	4.8	3.8	%	20	

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 وكلياتها وبين عمدانها ووحداتها الادارية)، و بمتوسط حسابي بلغ لهذه الفقرة (3.23)، و انحراف معياري قدره (1.125)، وبوزن نسبي(64.6%)، وهذا يشير إلى أن أفراد عينة الدراسة متتفقون إلى حد ما على أن "تعمل الجامعة على توفير خطة تنفيذية واضحة وداعمة لريادة الاعمال في الجامعة وكلياتها وبين عمدانها ووحداتها الادارية".

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

**الإجابة على تساؤلات الدراسة:**

- أ. **التساؤل الأول:** ما واقع ثقافة ريادة الاعمال 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 (One Sample T-test) لعينة واحدة لمقارنة متوسطات محور "واقع ثقافة ريادة الاعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".**

المحاور	المتوسط الحسابي	الفرق بين المتوسطات	قيمة "T"	مستوى الدلالة	معنى الفروق
ما واقع ثقافة ريادة الاعمال 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 لاختبار تساوي صفرًا، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن "واقع ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة" جاء منخفضاً.

**بـ. التساؤل الثاني: ما واقع آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟**

للحاجة 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 إحصائيا أم لا، حيث كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

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

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

#### 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 لاختبار تساوي صفرًا، وهي أقل من (0.05)، وتشير إلى معنوية الفروق، وهذا يدل على أن آليات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالكلية قيد الدراسة" جاء منخفضاً.

**ثـ. التساؤل الثالث: هل توجد علاقة بين واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بكلية الاقتصاد، الخمس؟**

للحاجة 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 الموهاب والتوجه الريادي**

البيانات تفعيل ثقافة ريادة الأعمال	واعق 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 بكلية، 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 ايجابي في ترسیخ واقعها وتطبيقاتها في الكلية قيد الدراسة.

**دـ/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 )؟**

**وتترعرع 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؟

للإجابة على هذا التساؤل تم استخدام اختبار (Independent sample t test) (T) في دراسة الفروقات حول واقع ثقافة ريادة الأعمال 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

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

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 للمؤهل العلمي للعينة؟
- 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 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

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

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 للمؤهل العلمي (ماستر 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 العينة 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

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

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 للغفات 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

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

يبين الجدول (13) أعلاه عدم وجود فروق دالة احصائيًّا 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. بینت نتائج الدراسة أن مستوى واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة جاء منخفضاً وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ويوضح ذلك من الجدول (7).
  2. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تقييم أفراد عينة الدراسة لآليات تطبيق ريادة الاعمال جاء منخفضاً ويوضح ذلك من الجدول (8).
  3. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية 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 ويوضح 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 العينة، وكما هو مبين في الجدول (10).
  5. بینت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائيًّا عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة تعزى لعمur العينة، ويوضح ذلك من الجدول رقم (12).
  6. أوضحت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة احصائيًّا عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة تعزى للمؤهل العلمي العينة، وكما هو واضح في الجدول (11).
  7. كشفت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة احصائيًّا عند مستوى الدلالة بين متوسطات تقديرات أفراد العينة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال في الكلية قيد الدراسة تعزى لسنوات الخبرة للعينة، ويوضح ذلك من خلال الجدول رقم (13).

##### ثانياً: توصيات الدراسة:

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

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

8. نشر وتعزيز ثقافة ريادة الاعمال من خلال البرامج التدريبية وأقامه الندوات وورش العمل والمؤتمرات من حين إلى آخر للمساعدة في ترسیخ 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 والتماذج 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 وأخرون (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 الإنساني والتنظيمي**، منظور كلي مقارن، الرياض، مشورات معهد الادارة العامة.
8. النجارة فايز جمعة صالح العلي 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، 52، الناشر، اتحاد غرف التجارة والصناعة المصرية.
2. الحمالى راشدين محمد، العربي هشام يوسف (2016) واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها "، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 76، السعودية.
3. الرمدي، بسام سمير (2018) "تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب "مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 6.
4. العتيبي، منصور، وموسى محمد (2015) "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها " مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة الأزهر، العدد 16(2).
5. خليل، عائشة وأخرون (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 داعمة لتنمية الاقتصاد الوطني في الفترة 21-22/4/2019.
6. عبد الفتاح، محمد (2016) "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب السنة التحضيرية بجامعة الملق سعود واتجاهاتهم نحوها " مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة الأزهر، العدد 17 (3).
7. الشميري، أحمد (2010) "دور التعليم في دعم رأس المال الجرى في المملكة العربية السعودية، ريادة الأعمال، منتدى رأس المال الجرى.
8. محمد عوض، محمود أشرف (2014) "قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتهما " مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة الأزهر، العدد 15(1).
9. نوفل، صبري (2015) "قياس مستوى ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة: الطريق إلى التنمية المستدامة " مجلة المال والتجارة، العدد 13 (7).
10. سلسلة دراسات يصدرها معهد البحث والاستشارات، جامعة الملك عبد العزيز" 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 (amarabak)" ، المجلد (7)، العدد (21)، 2016، ص126.
12. الفحيطاني 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 مخالف السيد (2018) آليات دعم ريادة الأعمال في التعليم الجامعي بالولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة كلية التربية ببنها 160(7) 413-77.
14. شلبي، نبيل (2013)، **ريادة الأعمال**، حلمك الكبير في مشروعك 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. الشمرى، تركى، والشراح، رمضان (2014، سبتمبر) نموذج مقترن من التجارب الدولية الأدوار الجهات فى دعم ريادة الأعمال، المؤتمر السعودى الدولى لجمعيات ومراکز ريادة نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال فى الشرق الأوسط 139/9/2014 م، كتاب أبحاث المؤتمر الرياض، السعودية.

17. محمد عوض الله ومحمود أشرف (2014) قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف، دور الجامعة في تطبيقاتها 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 بيئه 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. الطوالة، عماد محمد (2013)، تصورات إستراتيجية لمعالجة البطالة في المملكة العربية السعودية، ريادة الأعمال نموذجاً، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم المدنية، 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) 361-313.
9. نصر، محمد جودت، والعمري، 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.