مجلة جامعة الأقصى– سلسة العلوم الإدارية والمالية، المجلد الأول، العدد 1 يناير2023، ص:79–103
(ISSN) 2959-5096

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية الفلسطينية
دراسة حالة: طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى

د. أشرف محمد مشمش
جامعة الأقصى كلية الإدارة والتمويل – قسم إدارة الأعمال

د. عماد يونس الصوالحي
جامعة الأقصى كلية الإدارة والتمويل – قسم إدارة الأعمال

(تاريخ الاستلام 2022/10/05، تاريخ القبول 2022/11/29)

The reality of the culture of entrepreneurship among students in the Faculties of administration science in the Palestinian state universities: Case Study: Students of the Faculty of Management and Finance at Al-Aqsa University

Dr. Ashraf Mohamed Meshmesh
Al–Aqsa University Faculty of Management and Finance – Department of Business Administration

Dr. Imad Younis Al–Sawalhi
Al–Aqsa University Faculty of Management and Finance – Department of Business Administration

(Received 05/10/2022, Accepted 29/11/2022)

د. أشرف مشمش- أستاذ إدارة الاعمال المساعد – جامعة الاقصى – E-mail address: am.meshmesh@alaqasa.edu.ps

د. عماد الصوالحي- أستاذ إدارة الاعمال المساعد – جامعة الاقصى – E-mail address: emad2009@hotmail.com

الملخص:

هدفت هذه الدراسة للكشف عن مدى وعي طلبة كلية الإدارة والتمويل في جامعة الأقصى بثقافة ريادة الأعمال، بالإضافة للتعرف على أهم المعوقات التي تحول دون امتلاكهم لهذه الثقافة من وجهة نظرهم. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة بلغ قوامها (310) طالباً وطالبة.

وأظهرت نتائج الدراسة أن الطلبة يمتلكون ثقافة معرفية بمجال ريادة الأعمال بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج أن مستوى التوجه الريادي والخصائص الريادية متوفرة لديهم بدرجة كبيرة من وجهة نظرهم. وفي إطار النتائج المتعلقة بأهم المعوقات التي تحد من نشر الثقافة الريادية، فهم يرون أن أهم هذه المعيقات يتمثل في ترهل الوضع الاقتصادي والسياسي في قطاع غزة وميل الخريجين لتفضيل الوظائف الحكومية والثابتة بحجة الأمان الوظيفي، كما يرون عدم وجود الاهتمام الكافي من الجامعة في نشر الثقافة الريادية سواءً على صعيد المناهج التدريسية أو البرامج التدريبية.

وتوصي الدراسة بضرورة تبني إدارة الجامعة برنامجاً أساسياً يعمد على توعية الطلبة معرفياً وتطبيقياً في مجال ريادة الأعمال، وأن يُترجم ذلك على أرض الواقع من خلال برامجها الأكاديمية وتأسيس حاضنة داعمة للمشاريع الريادية.

الكلمات المفتاحية: (ريادة الأعمال، الثقافة الريادية، الريادي، التوجه الريادي، التعليم للريادة)

Abstract:

The study aimed at finding the awareness of the student of faculty of management and finance in Al-Aqsa University about the culture of entrepreneurship, in additional to identify the most important obstacles, which prevented them to posses this culture from their point of view .The study used the descriptive analytical approach and adopted the questionnaire as a data collection tool from a simple random sample of 310 students. The study result showed that the students have cognitive culture in entrepreneurship, and the result also showed their level of attitudes and entrepreneurial characteristics are highly available from their point of view. In The context of the relevant result of the most important obstacle, which prevent the dissemination of entrepreneurial culture, are deteriorating economic and political situations in Gaza strip and the tendency of graduates to prefer government jobs and secure employment. In addition, insufficient attention from the university to spread the culture of entrepreneurship both in educational curriculum or training programs. The study recommends that the university administration should adopt a basic program that based on educates students cognitively and practically in the field of entrepreneurship, and that this should be translated into reality through its academic programs and establishing supporting incubator for entrepreneurial projects.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurial culture, Entrepreneur, Entrepreneurial orientation, Entrepreneurial education

المقدمة

يرتبط مفهوم ريادة الأعمال بصورة مباشرة بالنشاط الاقتصادي، وباتت المشروعات الريادية ذات دور بارز في مجال تنمية المجتمعات، وبوابةً لدى الكثيرين لخلق فرص عمل سيما في المجتمعات التي تكسوها البطالة، وحتى يأخذ هذا المفهوم دوره بالشكل المطلوب؛ وجب تهيئة البيئة التي ينتمي لها رواد الأعمال المتوقعين، ومن البيئات التي يُنتظر منها تصدير رواد أعمال حقيقين هي البيئات الجامعية، كونها تعتبر حاضنة لرأس المال البشري، فعليها أن تتبنى الفكر الريادي وتزرعه لدى طلابها وخريجيها من خلال منظومة متكاملة من التعليم والتدريب في المجال الريادي تسعى من خلالها لتطوير قدراتهم وصقل مهاراتهم، وقبل ذلك خلق توعية وثقافة رياديه في هذا المجال من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة التي تساعد في خلق الجدارات والقدرات المتنوعة.

وقد أصبحت الريادة من أهم المقومات لأعمال المنظمات، وجعلها أكثر ريادية من خلال الإبداع والابتكار في استغلال كافة الفرص الاستثمارية بالسوق، والاستفادة من العناصر المرتبطة بذلك سواءٌ أكانت بالريادة والإبداع والابتكار أم بالمغامرة والمخاطرة والاستقلالية والتفرد والميزة التنافسية؛ للدخول إلى الأسواق بمنتجات جديدة ومخاطر وفرص جديدة، وعناصر مرتبطة بالبيئة والمنظمات والأفراد، حيث دفع ذلك العديد من دول العالم إلى توجيه سياساتها وقوانينها نحو تشجيع ريادة الأعمال بجميع أبعادها كسبيلٍ مهمٍ نحو التنمية الاجتماعية والاقتصادية(السكارنة: 2016، 13).

واستناداً على ما سبق، فإن الثقافة الريادية تشير إلى مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات الإيجابية لدى الأفراد والتي بدورها تساعدهم في المبادرة نحو إنشاء المشاريع الجديدة والمبتكرة بدلاً من انتظار الحصول على الوظائف في أي قطاع من القطاعات(محمود، 2021: 62).

لذلك، فإن دراسة الثقافة الريادية في مؤسسات التعليم العالي، يُعد أمر بالغ الأهمية، إذ تعتبر الجامعات من أهم المؤسسات القادرة على إعداد أجيال مبدعة ومبتكرة وريادية قادرة على صناعة المستقبل، وعليها مسئولية إنتاج ونشر المعرفة وإعداد موارد بشرية قادرة على النهوض بالاقتصاد والمجتمع ككل، كما أن العاملين في هذه المؤسسات يتحملون قسطاً كبيراً من المسؤولية في إيجاد الوسائل الملائمة للتعامل مع الواقع الذي يزداد تعقيداً بصورة مضطردة، وعليه جاءت هذه الدراسة لتبحث في مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية الفلسطينية بصفة خاصة، وقد جاءت لتغطي نقصاً ملحوظاً في معرفة مستوى الثقافة الريادية والتوجه الريادي ومستوى امتلاك الطلبة للخصائص الريادية والتعرف على معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال.

مشكلة الدراسة:

تعد الثقافة الريادية بعداً أساسياً لجميع نشاطات أي مؤسسة في جميع مستوياتها التخطيطية والإدارية والتنفيذية. ذلك لأن توظيف الثقافة الريادية في هذه المستويات يعمل على إنجاز الأهداف بكل كفاءة وفعالية، كما يعمل على تنمية قدرات الموارد البشرية فيها، وتحسين إجراءات العمل بها، من أجل تجويد مخرجاتها ورفع قدرتها التنافسية.

وفي دراسة قدمها (أبو قرن، 2015) تحدث فيها عن واقع ريادة الأعمال في جامعات المحافظات الجنوبية الفلسطينية، فقد بينت الدراسة جود دور متوسط للإبداع والابتكار و المخاطرة المحسوبة والاستقلالية و التنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في الجامعة الإسلامية بغزة وقد كان هذا الدور قليل بالنسبة لجامعة الأزهر. وقد شددت الدراسة على

ضرورة تطوير مراكز التعليم المستمر في الجامعات الفلسطينية من أجل الارتقاء بمستوى ريادة الأعمال.

وقد كشفت دراسة (نصار، 2018) : أنه على الرغم من توفر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية وأن لديها الكوادر الفنية والإدارية والأكاديمية القادرة على خلق الفارق في المجال الريادي، إلا أن هذه الإمكانات والكوادر غير مستغلة أو مستثمرة بالشكل المطلوب، هذا عدا عن أن المعوقات التي تحد من دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق التعليم الريادي تراوح وزن (80%) وهي نسبة كبيرة ملفته للانتباه.

في ذات السياق، فقد أوصت دراسة الرميدي (2018) بأن الجامعات مطالبة بالتحول إلى مفهوم اقتصاد المعرفة، ومن ثم التحول إلى الجامعات الريادية، وذلك من خلال استراتيجية اقترحتها الدراسة، كما أوصت دراسة عبد القادر وإبراهيم (2015) بضرورة إجراء المزيد من الدراسات والبحوث في مجال ثقافة ريادة الأعمال من خلال توسيع قاعدة البحث بما يشمل كل الجامعات للتعرف على أوجه القوة والقصور في المقررات بما يدعم إمكانية معالجة الخلل وتقوية مواطن القوة.

و للأهمية الخاصة لثقافة ريادة الأعمال في الجامعات الحكومية الفلسطينية، أجرى الباحثان الزيارات الاستطلاعية التي للاطلاع على الخطط الاستراتيجية للجامعة والخطط الدراسية لكلية الإدارة والتمويل بالجامعة، تولد لدى الباحثان دافع بضرورة استقصاء المجال الريادي على عينة من طلبة الجامعة، يتوقع منها أن تكون ذات علاقة بالمشكلة.

وفي إطار ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيس التالي:

ما واقع وتحديات ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى الحكومية بغزة؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى امتلاك طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى للثقافة الريادية؟
2. ما درجة التوجه الريادي لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى نحو ريادة الأعمال؟
3. ما مدى توفر الخصائص الريادية لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى؟
4. ما أهم تحديات نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى؟
5. هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى تعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، التخصص، المستوى الدراسي)؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للتعرف على مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى الحكومية وذلك من خلال:

1. التعرف على مستوى امتلاك طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى للثقافة الريادية؟
2. التعرف على درجة التوجه الريادي لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى نحو ريادة الأعمال؟
3. الكشف عن مدى توفر الخصائص الريادية لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى؟
4. تحديد أهم معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى؟
5. الكشف عن مدى وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى يمكن أن تعزى للمتغيرات (النوع الإجتماعي، التخصص، المستوى الدراسي).

أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية الدراسة من الناحية العلمية والعملية على النحو التالي:

- **الأهمية العلمية:**

تتضح الأهمية العلمية لهذه الدراسة في أنها تتناول موضوعاً من الموضوعات المهمة في الأدب الإداري وهو: " ثقافة ريادة الأعمال"، ويأتي ذلك نتاج التوصيات المقدمة في الأبحاث العلمية حول تسليط الضوء مثل هذه الموضوعات التي من المأمول أن تفتح توجهات جديدة لمزيد من الأبحاث المستقبلية المماثلة.

- **الأهمية العملية:**

تتجلى أحمية الجانب العملي في موضوع الدراسة في ضوء تصاعد التحديات المعاصرة، والتغيرات على مستوى المجتمعات، واستجابةً لتطور اقتصاد المعرفة واتجاه الدول نحوه، إضافةً إلى أن الاهتمام بالإمكانات البشرية يعد محوراً أساسياً من محاور التنمية، إضافةً إلى أنه يتوقع أن تفيد نتائج الدراسة طلبة كلية الإدارة والتمويل بالجامعة في التعرف على تقديراتهم لتقييم واقع ثقافة ريادة الأعمال ومدى امتلاكهم لمهارات ريادة الأعمال والعمل على تعزيزها لديهم، وكذلك يتوقع أن تفيد نتائج الدراسة أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارات والقيادات الإدارية في الجامعة لتفعيل دورهم في تعزيز الثقافة الريادية لدى طلبة الجامعة.

حدود الدراسة:

1. **الموضوعي:** اقتصرت الدراسة على دراسة واقع وتحديات ثقافة ريادة الأعمال.
2. **البشري:** طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى الحكومية.
3. **المكاني:** اقتصر تطبيق الدراسة على جامعة الأقصى الحكومية في المحافظات الجنوبية الفلسطينية.
4. **الزماني:** تم جمع البيانات المتعلقة بهذه الدراسة خلال الفترة الزمنية (2021-2020م).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الخلفية النظرية:

تمهيد:

قَبْلَ تحديد مفهوم ريادة الأعمال Entrepreneurship وأهميتها في بناء اقتصاد الدول، فمن الضروري الإشارة إلى التناقض في المقولة الاقتصادية التراثية والتي مفادها أنَّ – رأس المال جبان– مع مفهوم الريادة، فهي مدمرة للريادة في مجال الأعمال. والريادة تعني دائماً الاستحداث، وهذا المصطلح انتشر واستخدم على نطاقٍ واسعٍ في عالم الأعمال، وفي الآونة الأخيرة أصبحت الريادة تعني السَّبْق في ميدان ما في مجال الأعمال، وأيضاً من يدير شيئاً جديداً في ميدانه، أو من يبتكر شيئاً جديداً كُلياً يُلاقِي طلباً ورواجاً. أما الريادة في مجال إدارة الأعمال فهي اللقب الذي يُمْنَح لمن يُنْشِئ مشروعاً جديداً، أو يُقَدِّم فعالية مضافة إلى الاقتصاد، أو يدير الموارد المختلفة لتقديم شيء جديد، أو ابتكار مشروع جديد (السكارنة: 2016، 102).

ومن الطبيعي الإشارة إلى أنَّ الريادة كظاهرة وُجِدَت مع وُجُود الحضارات الإنسانية، إلا أنَّه اختلف تداوُلها عبر الزمن، وكانت الاهتمامات الأولى للريادة في علوم الاقتصاد، ثم تسربت إلى العلوم الأخرى (العيساوي وآخرون: 2012، 755).

مفهوم ريادة الأعمال:

تُعَرَّف ريادة الأعمال (Entrepreneurship) في اللغة كما جاء في معجم الرائد بأنَّها روداً ورياداً، وتعني راد الشيء

طلبه، وراد الأرض تفقد ما حولها من المياه والمراعي ليرى هل هي صالحة للنزول (مسعود: 1995، 379).

وقد أوضح (Martine and Osberg, 2007: 30) أن ريادة الأعمال هو مفهوم يشير إلى القدرة الفطرية للأفراد في الإحساس بالفرصة والتصرف بناءً عليها، والتفكير خارج الصندوق والتصميم على خلق شيء جديد في العالم.

وتُعَرَّف ريادة الأعمال بأنَّها مجموعة الإجراءات التي يقوم بها فرد ما أو مجموعة الأفراد أو منظمة مُعَيَّنَة أو قطاع مُعَيَّن أو حتى شعب مُعَيَّن، مِن أجل إيجاد منظمةٍ ريادية تهدف إلى إيجاد قيمةٍ مضافةٍ تُضَاف إلى السلعة أو الخدمة أو الطريقة أو الإجراءات وبشكل متميز (العاني وآخرون، 2010: 26).

ويعرف الباحثان ريادة الأعمال إجرائياً: بأنها السلوك المهاري والإبداعي والابتكاري لطلبة كلية الإدارة والتمويل، والذي يعمد على إضافة قيمة جديدة ومميزة لأنشطتهم والتي تؤهلهم للدخول إلى سوق العمل بشكل مختلف عن الآخرين.

ويمكن إيضاح مفهوم ريادة الأعمال من خلال النقاط التالية: (يحيى ويوسف، 2018: 143):

1. سلوك فرد أو منظمة يرتبط بعدد من المهارات الإبداعية والابتكارية.
2. عملية اكتشاف الفرص واقتناصها في ظل المخاطرة.
3. طريقة مختلفة في إدارة واستغلال الموارد المتاحة.
4. عملية تقديم سلعة أو خدمة جديدة أو ابتكار استخدامات لمُنْتَج موجود.
5. إضافة قيمة جديدة للنشاط الاقتصادي، والرؤية المستقبلية لتكوين الثروة.

تعريف الريادي:

يُعَرَّف الريادي أنَّه الشخص الذي يمتلك القدرة على اكتشاف الفرصة وإدراكها، وتحمل المخاطرة، والعزم على البدء بالمشروع الجديد بعد تأمين المصادر والإمكانات اللازمة، من أجل إضافة قيمة إلى السلعة أو الخدمة أو الطريقة أو الإجراءات، وإيجاد ما هو مميز وجديد بشكل يلبي رغبات الزبائن وحاجاتهم (البلعاوي: 2015، 16).

ويتطلع رُوَّاد الأعمال إلى أنْ تكون أعمالُهم متميزةً وتُحقق نجاحاً كبيراً، وهذا يعتمد على مدى توفر صفات معينة تساعدهم في ذلك. ولدى رواد الأعمال صفات استثنائية مشتركة تجعلهم مختلفين عن غيرهم، ومن هذه الصفات (العامري والغالبي: 2008، 173):

1. حب الاستقلالية، وإدارة أنفسهم، والاعتقاد بأنَّهم هم من يحددون مصيرهم بأنفسهم، والقدرة على التحكم الذاتي.
2. التمتع بطاقة عمل هائلة، والعمل بِجِدٍّ واجتهاد ومثابرة ورغبة بالتميز والنجاح، والشعور برغبة كبيرة لتحقيق الإنجازات المتميزة.
3. ثقة عالية بالنفس، والشعور بأنَّ لديهم طاقة كبيرة للمنافسة، واستعداد لاتخاذ قرارات في مواقف صعبة.
4. الاستقلالية، وعدم الاتكال على الآخرين، وأنْ يكونوا مديري أنفُسهم، ولا يتبعون لآخرين.
5. مرونة في العمل والتفكير، واستعداد لقبول حالات الفشل، ومن ثم التصحيح، وتغيير الخطط باستمرار، والمرونة وعدم الجمود أمام المواقف ذات التحدي.

أهميــة ريادة الأعمال:

تنعكس ريادة الأعمال بجملة من الفوائد على صعيد المجتمعات، يُذكر منها: (العيساوي وآخرون: 2012، 761):

1. إيجاد فرص عمل بعيدة الأمد، وتتسم بدرجة عالية من الأهمية.

2. إيجاد العديد من المشروعات لتنمية الاقتصاد وتطويره.
3. التنوع الشامل في النوعية والجودة، إذ إنَّ المشروعات الجديدة تقدم أفكاراً جديدةً وإبداعاً اقتصادياً.
4. زيادة الكفاءة عن طريق التنافس، إذ إنَّ دخول منافسين جدد يحفز الآخرين للاستجابة بشكل كفؤ وفعال لتقديم ما هو جديد وأفضل من المنافسين.

وتعدُ ريادة الأعمال ذات أهمية كبيرة من خلال تأثيرها في الاقتصاد والإدارة، كونها تعمل على إيجاد قيمة مضافة تعود بالفائدة على كلٍّ من الأفراد والمنظمة والمجتمع، ويرى بعض الاقتصاديين أنَّ الريادة هي العنصر الرابع من عناصر الإنتاج، وأنَّ الإبداع والابتكار يوجدان تركيبة جديدة للعناصر الاقتصادية. إضافة على ذلك فإن توزيع المصادر بطريقة مثالية تجعل الأسواق تستجيب للمنتج بطريقة كفؤة، وتمكن الأفراد من تعظيم المكتسبات. وتعظيم عوائد المساهمين الذين سيبحثون عن الريادي الذي يوجد المشروع، ويحقق لهم النجاح، ويعظم عوائدهم (العاني وآخرون: 2010، 39).

في إطار ما سبق، فإن ريادة الأعمال ينظر إليها كحلاً سحرياً للتمكين وخلق فرص العمل والحد من الفقر والتنمية الاقتصادية، وهذا ما دعى كثير من دول العالم إلى تطوير سياساتهم نحو اقتصاد ريادة الأعمال باعتبار أن الريادة تساهم بشكل مباشر في استغلال الموارد وإنشاء مجتمعات متطورة تتمتع بالاكتفاء الذاتي(Omoruyi et al, 2017: 1).

مميزات ريادة الأعمال:

يُعَدُّ نجاح رائد الأعمال إضافةً حقيقيةً لمنطقته ووطنه ومجتمعه، وليس لنفسه فقط، حيث إنَّ ريادة الأعمال تحقق ميزات للفرد والمجتمع ناتجة عن نشاطات رواد الأعمال تشمل الآتي (الحمالي والعربي: 2016، 402):

1. تحسين وضعه الحالي مالياً واجتماعياً.
2. التحرر والاستقلال من الاعتماد على وظائف الآخرين.
3. زيادة الدخل، وزيادة النمو بالاقتصاد الوطني.
4. تطوير المزيد من المنتجات، واستحداث أسواق جديدة.
5. تصنيع المواد المحلية في صورة منتجات نهائية، سواءٌ للاستهلاك المحلي أو للتصدير.
6. المنافسة التي تُفْضِي إلى منتجات بجودة أعلى.
7. استخدام التكنولوجيا الحديثة لزيادة الإنتاجية.
8. تقليل هجرة المواهب، بتوفير مُنَاخ محلي جديد لريادة الأعمال.

الثقافة الريادية:

تعتبر الثقافة الريادية من العوامل التي تشجع السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والانجاز وغيرها، وتساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع. ويندرج تحت الثقافة الريادية التعليم، حيث يعتبر محوراً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات العامة لها، كما يمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى مرحلة رياض الأطفال، ويمتد هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي (المبيرك والجاسر: 2014، 25). وقد أشارت رمضان (2012، 367) كما ورد في (Webb et al, 1982) أن العديد من الدراسات على أن

الطلاب الذين درسوا في الجامعة مقررات تتعلق بالمشروعات الريادية يكون لديهم الاستعداد والنية بالشروع في عمل ريادي أعلى من الطلاب الذين لم يدرسوا مثل تلك المقررات.

دور الجامعات في مجال ثقافة ريادة الأعمال:

تمثل الجامعات أحد الأطراف الرئيسية في بيئة منظومة الأعمال، ويقع عليها مسؤولية أداء عدد من المهام النوعية مثل (أبو بكر: 2014، 68):

1. توفير الكادر البشري الموجه للأعمال الحرة والرغبة في المبادأة والمخاطرة.
2. التدريب على توليد الأفكار الإبداعية الابتكارية القابلة لتحويلها إلى منتجات اقتصادية.
3. التدريب على تأسيس وإدارة المشاريع الريادية الصغيرة.
4. الإرشاد والتوجيه وتقديم الدعم الفني والمهني في التنظيم والإدارة والتسويق.
5. إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية وتقديم الاستشارات وخدمات الإرشاد والتوجيه.

كما يمكن للجامعة أن تقوم بدور مهم في مجال تنمية ثقافة ريادة الأعمال من خلال ما يأتي (الحمالي والعربي: 2016، 411):

1. التعليم والتدريب والتوعية.
2. حفز الابتكار والإبداع.
3. الاحتضان والمساعدة لأصحاب الأفكار والمشروعات الريادية.
4. نقل التقنية وحماية حقوق المبتكرين.
5. الإسهام في قياس وتقويم الأداء الحكومي في مجال ريادة الأعمال.
6. تقديم الحلول لمعوقات التحول لمجتمع المعرفة.
7. التركيز على الميزة التنافسية.

ثانياً: الدراسات السابقة:

هدفت دراسة **الجهني (2019)** إلى التعرف إلى واقع وعي طالبات جامعة الأميرة نورة بثقافة ريادة الأعمال، ومدى امتلاكهن لمهارات ريادة الأعمال، وتم تطبيق الدراسة على طالبات جامعة الأميرة نورة بكليتي التربية والإدارة والأعمال، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية. وتوصلت الدراسة أن الطالبات لديهم وعي مرتفع بثقافة ريادة الأعمال، كما أنهن لديهن مستوى امتلاك مرتفع لمهاراتها، كما أن طالبات كلية الإدارة والأعمال كن أكثر موافقة على محور امتلاك الطالبات لمهارات ريادة الأعمال. وأوصت الدراسة إلى ضرورة العمل على تعميق وعي الطالبات بثقافة ريادة الأعمال عبر التعزيزات المادية والمعنوية، وأن تنظم الجامعات المحاضرات والندوات التوعوية والملتقيات والمؤتمرات، والدورات والبرامج التدريبية وورش العمل التي تؤصل لمفهوم ريادة.

في ذات السياق، أجرى **الرميدي (2018)** دراسةً تهدف إلى تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، والتعرف على المعوقات التي تواجهها في ذلك، وتم التطبيق على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية المختلفة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية. وبينت النتائج أن هناك قصور واضح في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والاستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال. واختتمت الدراسة باستراتيجية مقترحة لتحسين دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

أما **أمين ومحمد (2018)** فقد هدفوا في دراستهم إلى قياس مستوى اتجاهات طلبة كلية التربية الأساس في جامعة صلاح الدين/ أربيل نحو مادة ريادة الأعمال، وتم تطبيق الدراسة على طلاب وطالبات المرحلة الرابعة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن الاستبانة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية. وتوصلت الدراسة إلى أن هناك اتجاهات إيجابية نحو مادة ريادة الأعمال من قبل طلبة كلية التربية الأساس في الجامعة بشكل عام، ووجود فروق في اتجاهات الطلبة نحور ريادة الأعمال تبعاً لمتغير النوع ولصالح الذكور. وأوصت بضرورة أن تقوم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالاستفادة الأكبر من خبرات الدول المتقدمة في مجال ريادة الأعمال عن طريق زيادة إرسال الطلبة ومشاركتهم في الندوات والدورات التطويرية في تلك الدول.

وفي دراسة أجراها مجموعة من الباحثين **Serai et al. (2017)** حول العلاقة بين ريادة الأعمال وأبعادها وأداء الشركات. وخَلُصَتْ الدراسة إلى أنَّ ريادة الأعمال لدى الشركات تحظى باهتمام عظيم في أبحاث العلوم الاجتماعية والإدارية. واقترحت الدراسة العديد من أبعاد ريادة الأعمال للشركات، والتي تم تقديمها على مر السنين مثل الابتكار، والاستباقية، والمخاطرة، والمنافسة، والاستقلالية. وتُوصي الدراسة بإجراء استكشاف تفصيلي لأبعاد ريادة الأعمال في ظروف مختلفة للشركات، وإجراء المزيد من الدراسات حول العلاقة بين ريادة الأعمال والأداء الريادي للشركات.

أما **Zeebaree & Siron (2017)** فركزت أحد أهداف دراستهم على التعرف على العلاقة بين التوجه الريادي والميزة التنافسية على المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تعمل في حكومة إقليم كردستان في العراق، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة مباشرة إيجابية بين التوجه الريادي بأبعاده المختلفة والميزة التنافسية في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وأوصت بأنَّه يتوجب على صانِعي السياسات الذين يهدفون إلى خلق المزيد من فرص التنمية الاقتصادية من خلال المشاريع الصغيرة والمتوسطة الناجحة أنْ يقوموا بتطوير أنظمة حديثة تتبنى ريادة الأعمال.

وقد هدفت دراسة **إدريس وأحمد (2016)** للتعرف على الدور الذي يمكن أنْ تلعبه ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة في مدينة الطائف بالسعودية، وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية. توصلت الدراسة إلى أنَّ هناك وعيٌ كبيرٌ بأهمية المشروعات الريادية في التنمية الاقتصادية ودورها في الحد من البطالة. وأوصت بتشجيع الدولة المشروعات الريادية، وتُوفير الدعم المالي والفني لها.

بينما **أبو قرن (2015)** في دراسته فقد هدف إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، وتم تطبيق الدراسة على عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت أداة الدراسة عبارة عن استبانة، وقد تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية. توصلت الدراسة إلى وجود دور متوسط للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، وإلى وجود دور قليل للمجالات المذكورة أعلاه على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر. وأوصت بالعمل على زيادة الاهتمام وتنمية الأعمال في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر، كما أوصت بأنْ تقوم إدارة التعليم المستمر بجامعة الأزهر بالعمل على تطوير مركز التعليم المستمر.

وعن دراسة **عبد القادر وإبراهيم (2015)** فقد هدفت إلى تقييم وتطوير ريادة الأعمال في كليات إدارة الأعمال السودانية، وتم تطبيق الدراسة على قسم إدارة الأعمال بجامعة النيلين، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، وكانت أداة الدراسة عبارة عن الاستبانة والملاحظة، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية. توصلت الدراسة إلى ضرورة تطوير مقرر ريادة الأعمال بما يتناسب مع متطلبات اكتساب مهارات إعداد المشروعات وتحقيق احتياجات كل من الطلبة والمجتمع، وتقديم معلومات ضمن المقرر عن كيفية تحويل الأفكار إلى واقع عملي، وإعداد البحوث التي تعكس ربط الأفكار بالواقع، واكتساب الطلبة مهارات بدء مشروع جديد والحفاظ على استمراريته، والتعرف على الموارد والخدمات ومهارات الإدارة والتشغيل، وتغيير الاتجاهات نحو ريادة الأعمال.

أخيراً هدفت دراسة **Chowdhury et al(2013)** إلى تقييم العوامل الديمغرافية والعوامل البيئية التي تؤثر على نجاح رواد الأعمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة، ومن ثم تقديم نموذج عام نحو فهم ديناميكيات النجاح الريادي، وتم تطبيق الدراسة على رجال الأعمال وذلك باستخدام أسلوب العينة العشوائية، توصلت الدراسة أنَّ للعمر والتعليم وخبرة العمل تأثير إيجابي على نجاح رواد الأعمال في بنغلاديش، وأنَّ الافتقار إلى البنية التحتية، والبيئة السياسية السليمة، والوصول إلى السوق ورأس المال، كانت من أهم العوامل التي أعاقت نجاح رواد الأعمال، وأوصت الدراسة بضرورة تطوير الإطار الذي يتضمن العوامل الديمغرافية والبيئية التي تدعم نجاح رواد الأعمال، بالإضافة إلى ضرورة ابتعاد رواد الأعمال عن البيئة السياسية المتقلبة، مع ضرورة إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التي تعيق نجاح رواد الأعمال مثل مشكلة الوصول إلى رأس المال، وتأمين التمويل اللازم.

وتشابهت الدراسة الحالية مع دراسة كل من الجهني (2019) وأمين ومحمد (2018) من حيث هدف الدراسة القائم على قياس توجه الطلبة ومدى وعيهم تجاه الثقافة الريادية وريادة الأعمال من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، فيما اختلفت في التوجه عن باقي الدراسات التي تناولت مجال ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي والتي كانت تقيس مجال الثقافة الريادية أو مجال ريادة الأعمال لدى الطلبة من وجهة نظر الهيئة التدريسية كدراسة الرميدي (2018) ودراسة عبد القادر وإبراهيم (2015) أما أبو قرن (2015) فقد هدف إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية عند الطلبة من قبل إدارة عمادة التعليم المستمر في كل جامعة.

وبناءً على ما سبق، تأتي هذه الدراسة لتغطي فجوة بحثية موضوعية وبشرية ومكانية، حيث إن الدراسة تناولت موضوع الثقافة الريادية في مجتمع الجامعات الحكومية لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى، وهذا مالم تغطيه الدراسات السابقة وفق نطاق جهد الباحثان.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

يعتمد تصميم هذه الدراسة على المدخل الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة المتمثلة في هذه الدراسة، مع تحليل بياناتها والآراء التي طرحت حولها، والعمليات التي تضمنتها (عبد القادر،2011: 58) .

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة كلية الإدارة والتمويل في جامعة الأقصى من هم على مقاعد الدراسة والبالغ عددهم (2890) طالباً وطالبة للسنة الدراسية 2020/2019، وفق الإحصائية التي تم الحصول عليها من دائرة الإحصاءات بعمادة القبول والتسجيل بالجامعة.

عينة الدراسة:

العينة "الفعلية":

قام الباحثان باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم إعداد استبانة الكترونية وتوزيعها عبر روابط مجموعات التواصل الاجتماعي الخاصة بطلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى بعد أن تم تصميمها إلكترونياً من خلال نماذج (Google Docs) ليستجيب (310) طالب وطالبة، وهو العدد الذي تم الحصول عليه. وقد تم حساب حجم العينة (الحد الأدنى المقبول لحجم العينة بناء على مجتمع الدراسة) من المعادلة التالية (صافي، 2017):

$$n = \left(\frac{Z}{2m} \right)^2 \qquad (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلوم.

m: الخطأ الهامشي.

معادلة تصحيح العينة:

$$n_{\text{المُعَدّل}} = \frac{nN}{N + n - 1} \qquad (2)$$

حيث *N تمثل حجم المجتمع*

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$n = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

حيث أن مجتمع الدراسة N = 2890، فإن حجم العينة المُعَدّل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$n_{\text{المُعَدّل}}$ = (384× 2890)/ (384+ 2890−1) =339

ويلاحظ أن عدد الاستجابات كانت 310 في حين أن الحد الأدنى لحجم العينة 339, إلا أن الإحصائيون أوردوا مجموعة من القواعد الاسترشادية لتحديد حجم العينة المطلوب وأهمها ألا يقل عدد مفردات العينة عن عشرة أضعاف عدد متغيرات الدراسة، كما أن المجتمع في حالة كبره (بضعة آلاف) فيجب ألا يقل عن 10% من هذا المجتمع (خضر, 2013).

وبالنظر إلى دراستنا وبتطبيق الشروط السابقة، يتبين أن 10% * 2890 = 298, فيجب ألا يقل عن 298, وبالتالي العينة التي تم اعتمادها ممثلة.

جدول (1): الخصائص والسمات الشخصية لمجتمع البحث

الخصائص الشخصية لعينة البحث		التكرار	النسبة%
النوع	ذكر	141	45.5
	أنثى	169	54.5
	المجموع	**310**	**100.0**
التخصص العلمي	إدارة أعمال	167	53.9
	محاسبة	112	36.1
	نظم معلومات إدارية	31	10.0
	المجموع	**310**	**100.0**

جدول (1): الخصائص والسمات الشخصية لمجتمع البحث			
الخصائص الشخصية لعينة البحث		التكرار	النسبة%
المستوى الدراسي	الأول	40	12.9
	الثاني	81	26.1
	الثالث	81	26.1
	الرابع	108	34.9
	المجموع	**310**	**100.0**

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد استبانة كأداة لجمع البيانات، وفي ضوء أراء مجموعة مختصة من المحكمين، تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (48) فقرة وقد تكونت من قسمين على النحو التالي:

-**القسم الأول:** البيانات الشخصية لعينة الدراسة، وتتكون من (النوع، التخصص العلمي، المستوى الدراسي).

-**القسم الثاني:** محاور الدراسة، ويشتمل على (48) فقرة موزعة على أربعة محاور كما يلي:

1. المحور الأول: الثقافة الريادية ويتكون من (12) فقرة.
2. المحور الثاني: التوجه الريادي ويتكون من (12) فقرة.
3. المحور الثالث: الخصائص الريادية ويتكون من (12) فقرة.
4. المحور الرابع: معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال ويتكون من (12) فقرة.

اختبارات الصدق والثبات لأداة الدراسة:

تم إخضاع أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال إدارة الأعمال والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم على فقرات الاستبانة حتى استقرت بصورتها النهائية على (48 فقرة)، بعد ذلك تم تطبيق اختبار صدق وثبات الاستبانة على عينة استطلاعية حجمها (35) مفردة، وأشارت النتائج إلى أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات كل محور والمعدل الكلي لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث أن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05) وبذلك تعتبر فقرات كل محور من المحاور الأربعة صادقة لما وضعت لقياسه وهذا ما يمثل الصدق الداخلي. كما وتبين أن معاملات الارتباط بين كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05)، وبذلك تعد جميع محاور الاستبانة صالحة لما وضعت لأجله وهذا ما يمثل الصدق البنائي.

على صعيد اختبار ثبات الاستبانة، تحقق الباحثان من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت النتائج قد بينت أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة حيث كانت قيمة الثبات لجميع فقرات الاستبانة (0.934) وهذا يعنى أن معامل الثبات مرتفع.

وبذلك يكون قد تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعل الباحثان على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة.

مناقشة النتائج:

النتائج المرتبطة بالسؤال الأول: "ما مدى امتلاك طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى للثقافة الريادية؟"

للإجابة على السؤال السابق تم حساب المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية والرتبة لاستجابات طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى، والجدول رقم (3) يبين ذلك.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لمستوى امتلاك طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى للثقافة الريادية

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	درجة الموافقة
.1	أعرف بدقة المعنى الدال على مصطلح ريادة الأعمال.	3.65	1.00	73.03%	4	كبيرة
.2	أستطيع أن أصف بدقة خصائص الريادي.	3.58	1.13	71.55%	5	كبيرة
.3	أستطيع أن أتحدث بطلاقة عن موضوع ريادة الأعمال أمام الأخرين.	3.18	1.17	63.55%	9	متوسطة
.4	لدي المعرفة بالتفاصيل العملية للبدء بمشروع ريادي.	3.06	1.17	61.29%	10	متوسطة
.5	أعتقد أن ريادة الأعمال تستلزم الخبرة ودراية بالسوق.	4.33	0.92	86.52%	1	كبيرة جداً
.6	أعتقد أن مجال ريادة الأعمال يتعارض مع النظم الروتينية.	2.96	1.29	59.23%	12	متوسطة
.7	أعتقد أن مجال العمل الريادي يُعفي الشخص من العمل لدى الآخرين.	3.29	1.39	65.87%	8	متوسطة
.8	أعتقد أن ريادة الأعمال تساعد على ترجمة الأفكار إلى مهام ونتائج.	4.28	0.89	85.61%	2	كبيرة جداً
.9	أرى أن علم ريادة الأعمال يستوجب الاختصاص في مجال العلوم الإدارية والمالية.	3.52	1.26	70.39%	6	كبيرة

جدول (3): المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لمستوى امتلاك طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى للثقافة الريادية						
م	الفقـرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	درجة الموافقة
.10	لدي دراية بطرق وأساليب مبتكرة لحل المشكلات ومواجهة التحديات.	3.41	1.04	68.13%	7	كبيرة
.11	أعلم أن هناك مراكز وحاضنات أعمال في قطاع غزة وأستطيع تسميتها.	3.00	1.26	59.94%	11	متوسطة
.12	أعرف قصص نجاح لرواد أعمال.	3.66	1.21	73.16%	3	كبيرة
	الدرجة الكلية	**3.49**	**0.65**	**69.85%**		**كبيرة**

يلاحظ من جدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور (الثقافة الريادية) تساوي (3.49)، والوزن النسبي يساوي (69.85%)، وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد (60%)، مما يدل على أن مستوى الثقافة الريادية لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى متوفر بدرجة كبيرة.

ويلاحظ كذلك أن أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (5)، والتي نصت على "أعتقد أن ريادة الأعمال تستلزم الخبرة ودراية بالسوق" والتي نسبتها (86.52%)، ويتضح أن الفقرة رقم (6) والتي نصت على " أعتقد أن مجال ريادة الأعمال يتعارض مع النظم الروتينية " احتلت المرتبة الأخيرة بنسبة مئوية مقدارها (59.23%).

وهنا يمكن القول إن طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى يمتلكون ثقافة جيدة اتجاه ريادة الأعمال بشكل عام، ربما يعود ذلك إلى أن معظم الطلبة باتو متأكدين من أهمية مجال ريادة الأعمال في تكوين مستقبل مهني في ظل الظروف الراهنة التي يعيشها قطاع غزة، فربما هناك محاولات جادة من البعض للتعرف على ماهية ريادة الأعمال ودورها في حل مشكلات الحصول على فرص عمل للخريجين، رغم أن الجامعة لا تقوم بالدور الأساسي في ترسيخ مفهوم وأهمية هذه الثقافة بشكل منظم وممنهج. إلا أنه وفق تحليل عبارات هذا المحور يتضح أنه مازال هناك بعض المحاور التي يتطلب من الطلبة الإلمام بها بشكل أفضل لتكتمل صورة الثقافة الريادية لديهم كالتعرف على دور مراكز وحاضنات الأعمال في تنمية الفكرة الريادية وآلية تنفيذ المشروع الريادي، بالإضافة لضرورة المشاركة في فرص مناقشات أو ورش عمل تتيح للطلبة التحدث والاستفسار عن عالم ريادة الأعمال.

النتائج المرتبطة بالسؤال الثاني: "ما درجة التوجه الريادي لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى نحو ريادة الأعمال؟"

للإجابة على السؤال السابق تم حساب المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية والرتبة لاستجابات طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى، والجدول رقم (4) يبين ذلك.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لدرجة التوجه الريادي لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى						
م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	درجة الموافقة
.1	أفكر دائماً وأسعى لأن أكون ريادي (صاحب مشروع).	4.37	0.93	87.35%	2	كبيرة جداً
.2	أبحث دوماً عن الموضوعات ذات العلاقة بريادة الأعمال والعمل الحر.	3.92	1.11	78.39%	11	كبيرة
.3	أبحث عن تجارب الآخرين في ريادة الأعمال والعمل الحر.	3.86	1.11	77.23%	12	كبيرة
.4	أجد رغبة للحصول على دورات تدريبية في ريادة الأعمال أثناء دراستي الجامعية.	4.16	1.10	83.16%	7	كبيرة
.5	لدي الاستعداد للقيام بأي جهد من شأنه أن يساعدني في امتلاك مشروعي الريادي الخاص.	4.33	1.01	86.58%	3	كبيرة جداً
.6	أن أصبح رياديا هو أمر يعبر عن شعوري بالرضا عن ذاتي.	4.43	0.94	88.52%	1	كبيرة جداً
.7	أفضل أن أكون رياديا على أي خيار آخر.	3.94	1.10	78.77%	10	كبيرة
.8	أحب الأعمال التي تتحدى قدراتي ومؤهلاتي.	4.25	0.97	85.10%	5	كبيرة جداً
.9	أعتقد أن ريادة الأعمال هي الطريق لتحقيق طموحاتي.	4.09	1.01	81.87%	9	كبيرة
.10	أعتقد أن ريادة الأعمال ستحقق لي الشعور بالاستقلالية واحترام الذات.	4.24	0.95	84.71%	6	كبيرة جداً
.11	أؤمن بقيمة ريادة الأعمال وأهميتها في النهضة المجتمعية.	4.29	0.96	85.74%	4	كبيرة جداً
.12	أعتقد أن العمل الريادي أفضل وسيلة للحد من تزايد نسب البطالة.	4.13	1.05	82.65%	8	كبيرة
	الدرجة الكلية	**4.17**	**0.73**	**83.34%**		**كبيرة**

يلاحظ من جدول رقم (4) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور (التوجه الريادي) تساوي (4.17)، والوزن النسبي يساوي (83.34%)، وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد (60%)، مما يدل على أن مستوى التوجه

الريادي لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى متوفر بدرجة كبيرة.

ويلاحظ كذلك أن أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (6)، والتي نصت على "أن أصبح رياديا هو أمر يعبر عن شعوري بالرضا عن ذاتي" والتي نسبتها (88.52%)، ويتضح أن الفقرة رقم (3) والتي نصت على "أبحث عن تجارب الآخرين في ريادة الأعمال والعمل الحر" احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (77.23%).

وتعكس هذه النتيجة أن هناك توجه لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى لخوض سوق ريادة الأعمال، وهو أمر يتفق بشكل كبير مع توفر الثقافة الريادية لديهم، إذ يعتقد الباحثان – على حد رأيهم – أن تكوين التوجه الريادي والسلوكيات أو حتى النوايا السلوكية تجاه الأفكار والأعمال والرغبة للحصول على دورات تدريبية ذات العلاقة بالموضوع الريادي والإيمان بقيمة هذا المجال وأنه طريق نحو الاستقلالية، إنما يستلزم تكوين ما يسمى بالثقافة الريادية.

النتائج المرتبطة بالسؤال الثالث: "ما مدى توفر الخصائص الريادية لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى؟"

للإجابة على السؤال السابق تم حساب المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية والرتبة لاستجابات طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى، والجدول رقم (5) يبين ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لدرجة توفر الخصائص الريادية لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	درجة الموافقة
.1	أستطيع تنفيذ فكرة ريادية داخل الجامعة.	3.18	1.17	63.56%	11	متوسطة
.2	أميل لتحمل نتائج قراراتي بكل مسؤولية.	4.03	1.05	80.52%	1	كبيرة
.3	لدي فهم بأساليب مبتكرة لحل المشكلات المتنوعة.	3.60	1.00	72.00%	6	كبيرة
.4	لدي تنوع في مستوى المهارات التكنولوجية.	3.37	1.08	67.35%	9	متوسطة
.5	أمتلك طموح حاضر في ذهني لتنفيذ مشروعي الخاص.	3.81	1.09	76.19%	4	كبيرة
.6	أتمتع بقدرة على إقناع الآخرين بوجهة نظري.	3.90	1.00	77.94%	3	كبيرة
.7	أمتلك ثقة بالنفس تؤهلني لأن أكون رائد أعمال.	3.99	1.05	79.81%	2	كبيرة
.8	أمتلك عدة بدائل لمشروعات ريادية.	3.21	1.18	64.19%	10	متوسطة

جدول (5): المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لدرجة توفر الخصائص الريادية لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	درجة الموافقة
.9	أفكر بطريقة إبداعية وغير تقليدية.	3.75	1.04	75.10%	5	كبيرة
.10	أستطيع بناء خطة جديدة مكتملة العناصر.	3.49	1.02	69.74%	8	كبيرة
.11	لدي مستوى علاقات جيدة لأن أكون ريادياً.	3.59	1.13	71.74%	7	كبيرة
.12	أسعى إلى المغامرة في أعمال غير واضحة النتائج.	3.11	1.28	62.13%	12	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.58**	**0.73**	**71.69%**		**كبيرة**

يلاحظ من جدول رقم (5) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور (الخصائص الريادية) تساوي (3.58)، والوزن النسبي يساوي (71.69%)، وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد (60%)، مما يدل على أن مستوى الخصائص الريادية لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى متوفر بدرجة كبيرة.

ويلاحظ كذلك أن أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (2)، والتي نصت على "أميل لتحمل نتائج قراراتي بكل مسؤولية" والتي نسبتها (80.52%)، ويتضح أن الفقرة رقم (12) والتي نصت على "أسعى إلى المغامرة في أعمال غير واضحة النتائج" احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (62.13%).

وهنا يمكن القول إن عينة الدراسة ترى أنها تمتلك خصائص الريادي، وهذا أمر منطقي طالما أنهم يرون أن لديهم مستوى من الثقافة الريادية ودرجة جيدة من التوجه الريادي، وهذا أمر على إدارة الجامعة أن تلتقطه وتتجه باتجاه تعزيز هذه الثقافة وهذه التوجهات وتنمية هذه الخصائص والتحقق منها، من خلال أساليب منظمة، إما على صعيد المناهج التدريسية، أو الأنشطة البحثية، أو البرامج التدريبية، ضمن خطة تأهيل للطلبة الراغبين في الاتجاه نحو ريادة الأعمال والأعمال الحرة. وتعمل على دعم الطلبة في تكوين وتنفيذ الأفكار الريادية، وتنمية مهاراتهم على المستوى التكنلوجي، وإكسابهم نوع من الجرأة ودرجة من المغامرة في اتخاذ القرارات السليمة والعلمية في مجال ريادة الأعمال.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: "ما أهم تحديات نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى؟"

للإجابة على السؤال السابق تم حساب المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية والرتبة لاستجابات طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى، والجدول رقم (6) يبين ذلك.

جدول (6): المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لأهم معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرتبة	درجة الموافقة
.1	قلة وجود برامج تدريبية على مجالات ريادة الأعمال.	3.88	1.13	77.68%	4	كبيرة
.2	عدم وجود كفاءات بشرية قادرة على تسويق أهمية ريادة الأعمال.	3.59	1.12	71.87%	9	كبيرة
.3	عدم وجود الاهتمام الكافي من الجامعة في نشر الثقافة الريادية.	3.87	1.16	77.42%	5	كبيرة
.4	عدم احتواء الخطط الدراسية على موضوعات ومساقات ذات علاقة بريادة الأعمال.	3.53	1.28	70.52%	11	كبيرة
.5	ميل الخريجين لتفضيل الوظائف الحكومية والثابتة.	4.17	1.05	83.48%	2	كبيرة
.6	قلة وجود مؤسسات لتمويل المشروعات الريادية.	3.99	1.06	79.74%	3	كبيرة
.7	العادات والتقاليد المجتمعية لا تشجع المشروعات الريادية الفردية.	3.55	1.26	70.90%	10	كبيرة
.8	روتينية الإجراءات والقوانين المنظمة لبدء مشروع خاص.	3.64	1.09	72.84%	7	كبيرة
.9	الخوف من فشل المحاولة في بدء مشروع ريادي.	3.64	1.27	72.84%	7	كبيرة
.10	ضعف روح المبادأة بسبب الخوف من المخاطرة وعدم التأكد من النجاح.	3.68	1.18	73.68%	6	كبيرة
.11	نظرة المجتمع الدونية للأعمال الحرة.	3.28	1.23	65.61%	12	متوسطة
.12	ترهل الوضع الاقتصادي والسياسي والمشاكل الناجمة عن الحصار.	4.27	1.11	85.48%	1	كبيرة جداً
	الدرجة الكلية	**3.76**	**0.70**	**75.17%**		**كبيرة**

يلاحظ من جدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور (معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال) تساوي (3.76)، والوزن النسبي يساوي (75.17%)، وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد (60%)، مما يدل على أن معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى متوفرة بدرجة كبيرة.

ويلاحظ كذلك أن أعلى الفقرات هي الفقرة رقم (12)، والتي نصت على "ترهل الوضع الاقتصادي والسياسي والمشاكلة الناجمة عن الحصار" والتي نسبتها (85.48%)، ويتضح أن الفقرة رقم (11) والتي نصت على "نظرة المجتمع الدونية للأعمال الحرة" احتلت المرتبة الدنيا بنسبة مئوية مقدارها (65.61%).

وتعني هذه النتيجة أن الطلبة متيقنين من وجود معيقات تمنع من نشر ثقافة ريادة الأعمال، وتمنع من الاطمئنان نحو دخول هذا المضمار من الأساس، ويتربع على رأس هذه المعيقات ترهل الوضع السياسي والاقتصادي في القطاع، وهذا أمر بات معيقاً في كافة المجالات والاتجاهات، ويرى الباحثان أن الاستقرار السياسي والاقتصادي عاملان مهمان في نجاح المشاريع الريادية، على صعيد آخر يمكن القول أن ما يعيق نشر هذه الثقافة هو اعتقاد الخريجين أن الأمان الوظيفي برأيهم بات في الوظائف الحكومية على اختلاف أنواعها أو حتى الوظائف الثابتة أياً تكن الوظيفة أو لأي قطاع تتبع، وهذا الأمر يحتاج لإعادة توجيه وإرشاد للطلبة لتغير النظرة لهذا المفهوم، سيما أن ظرف قطاع غزة استثنائي ويحتاج إلى إعادة تفكير بالأليات التي يمكن انتهاجها لاختراق أسواق العمل، أيضاً يرى الطلبة أن من المعيقات التي تحول دون نشر الثقافة الريادية هو قلة المراكز الداعمة للمشاريع الريادية والتي ربما لم تأخذ دورها بعد في ترسيخ هذا المفهوم لدى الطلبة الخريجين.

أما على صعيد دور الجامعة، فترى العينة أن الجامعة مقصرة إلى حد ما في نشر هذه الثقافة سواء على صعيد المناهج الدراسية، أو على صعيد دعم دورات تدريبية، عوضاً عن عدم وجود حاضنة أعمال أصلا في الجامعة.

وبناء على ما سبق، يمكن إجمال أهم المعيقات التي تحول دون نشر ثقافة ريادة الأعمال وفق رأي عينة الدراسة على النحو الآتي:

1. ترهل الوضع الاقتصادي والسياسي في قطاع غزة والذي تراكم بفعل الانقسام والحصار المفروض على القطاع.
2. ميل الخريجين لتفضيل الوظائف الحكومية والثابتة بحجة الأمان الوظيفي، وهذا بدوره يساهم في إحجام الطلبة عن التفكير الجدي في اتجاه ريادة الأعمال.
3. قلة وجود المؤسسات الداعمة لتمويل المشروعات الريادية، وانخفاض دورها في نشر الفكر الريادي.
4. عدم جود برامج تدريبية بالدرجة الكافية في مجالات ريادة الأعمال، وضعف حث الطلبة بالتوجه إليها.
5. عدم وجود الاهتمام الكافي من الجامعة في نشر الثقافة الريادية، عدا عن عدم احتواء الخطط الدراسية على موضوعات ومساقات ذات علاقة بريادة الأعمال.
6. ضعف روح المبادأة عند الطلبة بسبب الخوف من المخاطرة وعدم التأكد من النجاح.
7. روتينية الإجراءات والقوانين المنظمة لبدء مشروع خاص.
8. عدم وجود كفاءات بشرية قادرة على تسويق أهمية ريادة الأعمال.
9. العادات والتقاليد المجتمعية لا تشجع المشروعات الريادية الفردية، بالإضافة إلى نظرة المجتمع الدونية للأعمال الحرة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: " هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى تعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، التخصص، المستوى الدراسي)؟

وللإجابة على هذا السؤال تمت الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الأول: " هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع ثقافة ريادة

الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى تعزى لمتغير النوع الاجتماعي (ذكر، أنثى)؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخدام اختبار t (t-test) لعينتين مستقلتين، كما هو موضح في الجدول رقم (7):

جدول (7): نتائج اختبار" T – لعينتين مستقلتين " – النوع الاجتماعي

المحور	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	قيمة t	مستوى الدلالة
الثقافة الريادية	ذكر	141	3.4905	0.54	**0.957**
	أنثى	169	3.4946		
التوجه الريادي	ذكر	141	4.1696	0.059	**0.953**
	أنثى	169	4.1647		
الخصائص الريادية	ذكر	141	3.6370	1.156	**0.249**
	أنثى	169	3.5409		
معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال	ذكر	141	3.8830	2.912	**0.004**
	أنثى	169	3.6548		
جميع محاور الدراسة	ذكر	141	3.7951	1.342	**0.181**
	أنثى	169	3.7138		

من الجدول رقم (7) تبين أن قيمة مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي (0.181) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين آراء طلبة كلية الإدارة والتمويل في جامعة الأقصى حول **(واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى)** تعزى لمتغير النوع (ذكر، أنثى).

ويعود سبب عدم وجود فروق وفق متغير النوع، إلا أن العمل الريادي ليس حكراً على جنس دون الآخر، فالطموح والمستقبل المهني لا يعيقه أن يكون رائد الأعمال ذكراً أو أنثى.

لكن، على صعيد محور (معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال) بشكل منفرد فقد تبين أن قيمة مستوى الدلالة لهذا المحور تساوي (0.004) وهي اقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق جوهرية بين آراء طلبة كلية الإدارة والتمويل في جامعة الأقصى حول **(واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى)** تعزى لمتغير النوع لصالح الذكور.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الذكور هم أكثر تفكيراً بسلوك المجال الريادي، لذلك ربما لهم نظرة أكثر تفصيلية في طبيعة ونوعية المعيقات التي من شأنها أن تحد من انتشار ثقافة ريادة الأعمال.

السؤال الفرعي الثاني: " هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى تعزى لمتغير التخصص الدراسي (إدارة أعمال، محاسبة، نظم معلومات إدارية)؟"

للإجابة عن السؤال السابق تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي، وجدول رقم (8) يبين نتائج التحليل:

جدول (8): نتائج اختبار" التباين الأحادي " – التخصص الدراسي					
المجال	المتوسطات			قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	إدارة أعمال	محاسبة	نظم معلومات إدارية		
الثقافة الريادية	3.59	3.34	3.51	4.808	*0.009
التوجه الريادي	4.18	4.13	4.23	0.314	0.731
الخصائص الريادية	3.59	3.58	3.59	0.015	0.985
معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال	3.72	3.88	3.52	4.011	*0.019
جميع محاور الدراسة	**3.77**	**3.73**	**3.71**	**0.248**	**0.781**

من الجدول رقم (8) تبين أن قيمة مستوى الدلالة (Sig.) لجميع المحاور تساوي (0.781) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معا تُعزى إلى التخصص الدراسي.

وتعكس هذه النتيجة أن الوعي وامتلاك ثقافة ريادة الأعمال ليست حكراً على تخصص دون آخر، فكثير من قصص النجاح من رواد الأعمال لم يكن سببها الاختصاص مع أهميته إذا كان المشروع الريادي مرتبط إلى حد كبير بالتخصص.

لكن، على صعيد محور (الثقافة الريادية) بشكل منفرد فقد تبين أن قيمة مستوى الدلالة لهذا المحور تساوي (0.009) وهي أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق جوهرية بين آراء طلبة كلية الإدارة والتمويل في جامعة الأقصى حول (مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كليات التجارة في الجامعات الحكومية الفلسطينية) تُعزى إلى التخصص الدراسي، وذلك لصالح طلبة إدارة الأعمال.

ويعزوا الباحثان ذلك إلى أن طلبة إدارة الأعمال هم الأقرب في دراستهم إلى تأسيس وإنشاء مشاريع وشركات ريادية من حيث دراسة الجدوى الفنية والتكنولوجية والمالية، وكذلك تطوير المؤسسات القائمة عبر إدخال التكنولوجيا الإدارية الحديثة، في حين إن طلبة المحاسبة ونظم المعلومات الإدارية هم الأقرب إلى العمل داخل مؤسسات قائمة وليس إنشاء مؤسسات جديدة.

كما تبين أيضاً على صعيد محور (معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال)، أن قيمة مستوى الدلالة لهذا المحور تساوي (0.019) وهي أقل من (0.05)، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذا المجال تُعزى إلى التخصص الدراسي، وذلك لصالح طلبة المحاسبة.

ويعزوا الباحثان ذلك إلى خلو الخطط الدراسية من المساقات الريادية والابتكارية والتكنولوجية التي من شأنها التقليل من معوقات نشر ريادة الأعمال، في حين إن الخطط الدراسية لإدارة الأعمال ونظم المعلومات الإدارية

تحتوي بعض المساقات التي تشجع وتدعم ريادة الأعمال كمساق إدارة المشاريع الريادية.

السؤال الفرعي الثالث: " هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى تعزى لمتغير المستوى الدراسي (الأول، الثاني، الثالث، الرابع)؟"

للإجابة عن السؤال السابق تم إجراء اختبار تحليل التباين الأحادي، وجدول رقم (9) يبين نتائج التحليل:

جدول (9): نتائج اختبار" التباين الأحادي " – المستوى الدراسي

المجال	المتوسطات				قيمة الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig.)
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع		
الثقافة الريادية	3.46	3.33	3.53	3.60	2.808	*0.040
التوجه الريادي	4.27	4.10	4.24	4.12	0.852	0.466
الخصائص الريادية	3.61	3.49	3.63	3.61	0.683	0.563
معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال	3.59	3.64	3.86	3.83	2.576	0.054
جميع محاور الدراسة	**3.73**	**3.64**	**3.82**	**3.79**	**1.794**	**0.148**

من الجدول رقم (9) تبين قيمة مستوى الدلالة لجميع المحاور تساوي (0.148) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين آراء طلبة كلية الإدارة والتمويل في جامعة الأقصى حول (**واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى)** تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

وهنا يمكن القول إنه ليس بالضرورة أن يتقدم الطالب في المستوى الدراسي فقط حتى يُكون الثقافة الريادية، فالأمر منوط بعوامل أخرى منها البحث خارج أسوار الجامعة عن ماهية ريادة الأعمال، والالتحاق بالدورات التدريبية ذات العلاقة والتي لا تشترط مستوى معين، بالإضافة إلى سلوك الطلبة نحو التثقيف الذاتي على صعيد حضور ورش العمل والندوات وغير ذلك مما له علاقة بمجال ريادة الأعمال، وكل ذلك لا يعيقه أن يكون الطالب في مستوى دراسي معين.

لكن، على صعيد محور (الثقافة الريادية) بشكل منفرد فقد تبين أن قيمة مستوى الدلالة لهذا المحور تساوي (0.040) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على وجود فروق جوهرية بين آراء طلبة كلية الإدارة والتمويل في جامعة الأقصى حول بعد الثقافة الريادية، وذلك لصالح طلبة المستوى الدراسي الرابع.

ويمكن تفسير هذه النتيجة، بأنها نتيجة طبيعية بأن تكون هناك فروق في استجابات المبحوثين تعزى للمستوى الدراسي ولصالح المستوى الرابع، حيث أنهم الأقرب نحو التوجه الريادي وربما مستوى الثقافة الريادية لديهم أكثر بسبب تراكمية الخبرة المعرفية التي اكتسبوها خلال سنوات الدراسة، وربما يكونوا قد حصلوا على فرص أو دورات

تدريبية في المجال الريادي أكثر من غيرهم في المستويات الدراسية.

أهم النتائج:

يمكن تلخيص أهم النتائج التي تم التوصل إليها على النحو التالي:

1. أن مستوى الثقافة الريادية لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى متوفر بدرجة كبيرة بوزن نسبي (69.85%).
2. أن مستوى التوجه الريادي لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى متوفر بدرجة كبيرة بوزن نسبي (83.34%).
3. أن مستوى الخصائص الريادية لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى متوفرة بدرجة كبيرة بوزن نسبي (71.69%).
4. أن معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى متوفرة بدرجة كبيرة بوزن نسبي (75.17%)، وكانت أهم هذه المعيقات تتمثل في ترهل الوضع الاقتصادي والسياسي في قطاع غزة وميل الخريجين لتفضيل الوظائف الحكومية والثابتة بحجة الأمان الوظيفي، كما يرون عدم وجود الاهتمام الكافي من الجامعة في نشر الثقافة الريادية سواءً على صعيد المناهج التدريسية أو البرامج التدريبية.
5. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول **واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية الإدارة والتمويل بجامعة الأقصى** تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، التخصص، المستوى الدراسي).

التوصيات:

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها فإن الدراسة تقترح عدداً من التوصيات التالية:

1. تضمين علم ريادة الأعمال ضمن الخطط الدراسية في كافة البرامج الأكاديمية، وقد يكون ذلك على صعيد متطلبات الجامعة كحد أدنى.
2. سعي الجامعة لتأسيس حاضنة للأعمال، بحيث تتبنى الأفكار الريادية وتدعمها ضمن إطار تنافسي محفز للطلبة.
3. توعية الطلبة بأهمية ريادة الأعمال ودورها في تنمية العجلة الاقتصادية من خلال ندوات وورش عمل ذات علاقة بالمجال الريادي.
4. أن تعمل الجامعة على التشبيك مع المؤسسات الممولة للمشاريع الريادية، من أجل تبني الأفكار الريادية المميزة للطلبة.
5. عقد برامج تدريبة دورية للطلبة من قبل عمادة التعليم المستمر في الجامعة حول مجال ريادة الأعمال والعمل الحر.
6. عقد مؤتمر طلابي سنوي يسمح بمشاركة الطلبة بأفكار لمشاريع ريادية على أن يتم تقيمها وتبنيها وفق لجنة مختصة وإخراجها إلى حيز التنفيذ.

المراجع

1. أبو بكر، مصطفى محمود، منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها، ورقة عمل مقدمة إلى: المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، كتاب أبحاث المؤتمر، الرياض، السعودية، 2014م.
2. أبو قرن، سعيد (2015)، واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة – دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، بحث ماجستير غير منشور، الجامعة الإسلامية بغزة.

3. إدريس، جعفر، وأحمد، عثمان (2016)، دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف: دراسة استطلاعية، مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا- أماراباك، المجلد 7، العدد 21، ص ص 125-142.

4. أمين، سلوى، ومحمد، وسن، (2018)، قياس اتجاهات طلبة الجامعة نحو ريادة الأعمال، مجلة كلية التربية الأساسية، المجلد 24، العدد 102، ص ص 905-936.

5. البلعاوي، صالح (2015)، أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا على النمو في شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقطاع غزة، بحث ماجستير غير منشور، جامعة الأزهر بغزة.

6. الجهني، حنان (2019)، الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طالبات جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (2030) – دراسة تربوية ميدانية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإنسانية، المجلد 2، العدد 3، ص ص 198-261.

7. الحمالي، راشد، والعربي، هشام (2016)، واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد 76، ص ص 387-442.

8. خضر، أحمد (2013). قواعد ميسرة في اختيار حجم العينة. استرجعت بواسطة https://www.alukah.net/web/khedr/0/518/29/

9. رمضان، ريم، (2012)، تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد 28، عدد 2، دمشق، سوريا.

10. الرميدي، بسام (2018)، تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب – استراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد 6، ص ص 372-394.

11. السكارنة، بلال خلف (2016)، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، ط 3، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

12. صافي، سمير (2017). مقدمة في الإحصاء، الطبعة الأولى، فلسطين: البحث العلمي وشؤون الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية.

13. العامري، صالح المهدي، والغالبي، طاهر حسن (2008)، الإدارة والأعمال، ط 2، عَمَّان: دار وائل للنشر.

14. العاني، مزهر، وجواد شوقي، وارشيد حسين، وحجازي هيثم، إدارة المشروعات الصغيرة – منظور ريادي تكنولوجي، عَمَّان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010م.

15. عبد القادر، سمية، وإبراهيم، أحمد (2015)، تقييم وتطوير ريادة الأعمال في كليات إدارة الأعمال السودانية – دراسة حالة كلية التجارة جامعة النيلين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، المجلد 23، العدد 100، ص ص 118-147.

16. عبد القادر، موفق عبد الله (2011). **مناهج البحث العلمي وكتابة الرسائل العلمية**. الرياض: دار التوحيد للنشر، السعودية.

17. العيساوي، محمد حسين، والعارضي، جليل، والعبادي، هاشم (2012)، الإدارة الاستراتيجية المستدامة – مدخل لإدارة المنظمات في الألفية الثالثة، عَمَّان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

18. المبيرك، وفاء ناصر، والجاسر، نورا جاسر، النظام البيئي لريادة الأعمال في المملكة العربية السعودية، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال "نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال في الشرق الأوسط"، كتاب أبحاث المؤتمر، الرياض، السعودية، 2014م.

19. مسعود، جبران (1995)، الرائد: معجم لغوي عصري، بيروت: دار العلم للملايين.

20. يحيى، نور، ويوسف بسام (2018)، انعكاسات مخرجات نظام المعلومات الاستراتيجي في تعزيز الريادة – دراسة حالة في المستشفيات الأهلية في أربيل/إقليم كردستان، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد 43، ص ص 137-160.

21. محمود، باسنت فتحى (2021). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية ، المجلد 1، العدد 22، ص ص 56-115.

22. نصار، أنو شحادة (2018). تقييم دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق التعلم الريادي، مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، العدد الخامس، ص ص 481-514.

23. Chowdhury, Mohammed; Alam, Zahurul and Arif, Md.; (2013), Success Factors of Entrepreneurs of Small and Medium Sized Enterprises: Evidence from Bangladesh, Business and Economic Research, Vol. 3, No. 2.

24. Serai, Majid Hussain; Johl, Satirenjit Kaur and Marimuthu, Maran; (2017), An Overview on Relationship between Corporate Entrepreneurship and Firm Performance, Global Business and Management, Vol. 9, No. 1, pp. 428-438.

25. Zeebaree, Mohammed and Siron Rusinah; (2017), The Impact of Entrepreneurial Orientation on Competitive Advantage Moderated by Financing Support in SMEs, International Review of Management and Marketing, Vol. 7, No. 1.

26. Martin, R. L. & Osberg, S. (2007). "Social Entrepreneurship: The Case for Definition", Stanford Social Innovation Review, Spring. 28-39.

27. Omoruyi, E. M. M., Olamide, K. S., Gomolemo, G., & Donath, O. A. (2017). Entrepreneurship and economic growth: Does entrepreneurship bolster economic expansion in Africa. Journal of Socialomics, 6(4), 1-11.

28. Ozen, G., Yaman, M. and Acar, G. (2012). Determination of the employment status of graduates of recreation department. The Online Journal of Recreation and Sport , Vol. 1, Issue 2.