

دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال دراسة ميدانية على طلبة السنة الرابعة من قسمي الإرشاد النفسي في كلية التربية والإدارة العامة في كلية الاقتصاد

د. أنور حميدوش*

(تاريخ الإيداع ٣٠ / ٩ / ٢٠٢٠. قُبِلَ للنشر في ١ / ٣ / ٢٠٢١)

□ ملخّص □

هدف البحث إلى تعرّف دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومعرفة إذا كان هناك فرق دالّ إحصائياً بين متوسطي استجابات الطلبة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال يعزى لمتغيري نوع الكلية والجنس. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع البحث من جميع طلاب السنة الرابعة في قسمي الإرشاد النفسي وإدارة الأعمال المسجلين في العام الدراسي ٢٠١٩ / ٢٠٢٠؛ إذ جرى سحب ٢٨ طالباً وطالبةً من قسم الإرشاد النفسي، وهم يمثلون جميع طلاب السنة الرابعة، وعينة عشوائية بسيطة ممثلة من طلاب السنة الرابعة من قسم الإدارة العامة في كلية الاقتصاد بنسبة ١٥% من المجتمع الأصلي. أظهرت النتائج أنّ دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أفراد عينة البحث الكلية هو دور إيجابي، حيث تقوم الجامعة بنشر ثقافة ريادة الأعمال وبأهمية نسبية (٨٣.٤٩%). كما بينت النتائج وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير نوع الكلية (تربية إرشاد نفسي، اقتصاد إدارة أعمال)، وهذا الفرق لصالح طلبة السنة الرابعة إدارة الأعمال من كلية الاقتصاد. وتبين أيضاً عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

كلمات مفتاحية: ريادة الأعمال، جامعة طرطوس قسم الإرشاد النفسي، قسم إدارة الأعمال.

*أستاذ مساعد، قسم تربية الطفل، كلية التربية، جامعة طرطوس، طرطوس، سورية.

The Role of Tartous University in Spreading the Culture of Entrepreneurship

A Field Study on Fourth-Year Students From the Psychological Counseling Department in the College of Education and Public Administration in the College of Economics

Dr. Anwar Hmidoush*

(Received 30/9 /2020. Accepted 3/1/2021)

□ ABSTRACT □

The aim of the research is to define the role of Tartous University in spreading the culture of entrepreneurship, and to find out whether there is a statistically significant difference between the mean responses of students in the role of Tartous University in spreading the culture of entrepreneurship due to the variables of college type and gender. The research adopted the analytical descriptive approach, and the research community consisted of all fourth year students in the Departments of Psychological Counseling and Business Administration who were registered in the academic year 2019/2020, where 28 students were withdrawn from the Department of Psychological Counseling, and they represent all fourth year students, and a simple random sample is represented Of the fourth year students of the Department of Public Administration in the College of Economics, 15% of the original community. The results showed that the role of Tartous University in spreading the culture of entrepreneurship from the point of view of the members of the total research sample is a positive role, as the university is spreading the culture of entrepreneurship with relative importance (83.49%). The results also showed that there is a statistically significant difference between the average responses of the respondents in the role of Tartous University in spreading the culture of entrepreneurship due to the variable of the type of college (psychological counseling education, business administration economics), and this difference is in favor of fourth-year business administration students from the Faculty of Economics. It was also found that there was no statistically significant difference between the average responses of the respondents in the role of Tartous University in spreading the culture of entrepreneurship due to the gender variable (male, female).

Key words: Entrepreneurship, Tartous University, Department of Psychological Counseling, Department of Business Administration.

* Assistant Professor, Department of Child Education, College of Education, Tartous University, Tartous, Syria.

المقدمة:

تُعدّ الريادة من المواضيع الرئيسة في اقتصادات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، حيث تساهم المشاريع الريادية في تحقيق التنمية الاقتصادية؛ ففي عصر المعلومات حدثت تغيرات مثيرة في بيئة العمل، حيث أدت التكنولوجيا إلى زيادة سرعة خطى التنافس بين المنظمات المحلية والعالمية والتي تعمل بأسلوب ابتكاري على نشر المعلومات من أجل إنتاج المنتجات وتقديم خدمات جديدة للعملاء.

تُعدّ الجامعات مخزن الأفكار ومستودعها، سواء كانت أفكاراً بحثية أم ابتكارات أم مشاريع؛ وذلك لأنها تجمع أكبر عدد من العقول المختلفة في مكان واحد. والذي تحتاج أن تُبدع فيه الجامعات هو إيجاد آلية تجعل من هذه العقول مشاركة أفكارها في بيئة مشجعة وداعمة؛ ففي المجتمعات الغربية نجد الجامعات مفتوحة على المجتمع من خلال إقامة فعاليات تشجع خريجي الجامعة أن يعودوا لها، وتُشجع الطلاب أن يزوروا أماكن مختلفة في الجامعة، وتُشجع السكان في مدينة الجامعة أن يأتوا بشكل دوري مرة لحضور حفل ومرة لحضور مباراة وأخرى لحضور ورشة عمل وهكذا، هذا التواصل الإنساني يُنمي العلاقات بين أفراد المجتمع؛ فالأنشطة الجامعية المتنوعة تُشكل مصدراً يمكن الاعتماد عليه في توفير قدر كبير من الخبرات والقيم الاجتماعية التي تنثري حياة الشباب الجامعي وتزودهم بوسائل وأساليب تساعد على التكيف مع مجتمعهم، وتُدرّبهم على مختلف الأعمال والحرف التي يحتاجونها في حياتهم.

يتطلب تعزيز نشاط الأعمال قبل كل شيء إنجاز برامج تُقدم الدعم والتشجيع لنشاط ريادة الأعمال كمهنة داعمة ممكنة للشباب الذين لديهم مبادرة، كما يتطلب إعداد موارد بشرية مؤهلة على المستويين التقني والإداري مما يؤدي إلى تطوير تنظيم وإدارة الأعمال؛ فالدور الذي يؤديه التعليم لإيجاد ثقافة وسلوك لريادة الأعمال وخاصة بين الشباب يتمتع بأهمية خاصة، حيث ينبغي اعتبار ريادة الأعمال واحدة من الكفاءات الأساسية التي يقدمها النظام التعليمي، كونه يساعد على تطوير المهارات والقدرات التي تشجع روح الريادة وتساعد على إيجاد صورة إيجابية لنشاط الأعمال.

ويأتي اهتمام جامعة طرطوس بنشر ثقافة ريادة الأعمال وفق رؤية مستقبلية، بهدف تحفيز الشباب على إقامة مشروعات ريادية ناشئة تساهم في بناء اقتصاد نوعي قادر على دخول الأسواق العربية والعالمية، وهذا يتوافق مع مضمون رسالتها التي تهدف إلى تكوين جيل مثقف مدرك لدور الجامعة في تعميق ثقافة الريادة والإسهام في تحقيق تنمية شاملة؛ فوجود الطاقات الشبابية الريادية يساهم في إيجاد سبل للتقدم الاقتصادي والمهني، حال توفر بيئة صحيحة ضمن منظومة رواد الأعمال وتوجيهها باتجاه هذه الرؤية المستقبلية التي تساهم بتحويل الأفكار إلى مشروعات ذات فائدة اقتصادية.

مشكلة البحث:

إنّ اهتمام جامعة طرطوس بنشر ثقافة ريادة الأعمال يمثل إحدى الإستراتيجيات التي تنتهجها الجامعة في عالم تملؤه التحديات والتغيرات المختلفة من الانفجار المعرفي إلى المد التكنولوجي هذا من جهة، ومن جهة أخرى استجابة لطموح الشباب الذي يؤمن بالاستقلالية والمبادرة والتحرر من النمطية وفتح آفاق وفرص جديدة وكذلك استجابة للتوجهات التربوية المعاصرة.

وتكمن مشكلة البحث في ضرورة نشر ثقافة ريادة الأعمال نظراً لدورها الكبير بتعريف الشباب بوجود فرص أخرى متاحة غير المتعارف عليها، بحيث يكونون جزءاً من إيجاد بيئة جديدة للأعمال في سورية، حيث تبين للباحث من خلال دراسة استطلاعية أجراها على (١٥) طالباً وطالبة من السنوات الدراسية الأخيرة أنّ هناك توجهاً نحو العمل الريادي، والرغبة في بناء مشاريع ريادية وأن يصبحوا رواد أعمال في المستقبل، الأمر الذي استدعى معرفة الدور الذي أسهمت به جامعة طرطوس في تعميق هذا الدور في أذهان الطلبة، ويمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤل الآتي:

ما دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة؟

أهمية البحث وأهدافه:

تتبع أهمية البحث من تناوله موضوعاً حيويًا، حيث إن التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال على المستويين المحلي والعالمي دفعت مختلف المنظمات إلى تبني المدخل الريادي، وتعدّ هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي اهتمت بتعريف دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر طلبة السنة الرابعة في قسمي الإرشاد النفسي وإدارة الأعمال في كليتي التربية والاقتصاد؛ إذ يؤمل من نتائج هذه الدراسة أن تسهم في تقديم مقترحات للقائمين على بناء البرامج في كليتي التربية والاقتصاد بضرورة تضمين البرامج موضوعات إثرائية حول ريادة الأعمال.

يهدف البحث إلى تعرّف دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال، ومعرفة إذا كان هناك فرق دال إحصائياً بين متوسطي استجابات الطلبة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال يعزى لمتغيري نوع الكلية والجنس.

فرضيات البحث:

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير نوع الكلية (تربية إرشاد نفسي، اقتصاد إدارة أعمال).

الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير الجنس (نكر، أنثى).

مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من جميع طلاب السنة الرابعة في قسمي الإرشاد النفسي وإدارة الأعمال المسجلين في العام الدراسي ٢٠١٩ / ٢٠٢٠، حيث جرى سحب ٢٨ طالباً وطالبة من قسم الإرشاد النفسي، وهم يمثلون جميع طلاب السنة الرابعة، وعينة عشوائية بسيطة ممثلة من طلاب السنة الرابعة من قسم الإدارة العامة في كلية الاقتصاد بنسبة ١٥% من المجتمع الأصلي.

منهج البحث:

اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة، الذي يتضمن جمع البيانات وتحليلها بالاعتماد على المعاملات الإحصائية المطلوبة.

التعريفات الإجرائية:

١- ريادة الأعمال: مجموعة من المهارات التي تُساهم ببدء عمل جديد؛ من خلال ربطه مع القدرة على تحقيق فرص جديدة.

٢- قسم الإرشاد النفسي: أحد أقسام كلية التربية في جامعة طرطوس، يهدف إلى إعداد مخرجات مزودة بالمهارات اللازمة للقيام بالعملية الإرشادية في مراحل التعليم ما قبل الجامعي لمدة أربع سنوات دراسية أي ثمانية فصول دراسية.

٣- قسم إدارة الأعمال: أحد أقسام كلية الاقتصاد في جامعة طرطوس، يهدف إلى إعداد مخرجات ترفد سوق العمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة بالكفاءات الإدارية المطلوبة، مدة الدراسة في القسم أربع سنوات.

حدود البحث:

- الحدود الزمانية: أُجريت الدراسة في شهري كانون الأول وكانون الثاني للعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠.
الحدود المكانية: جامعة طرطوس (كلية التربية والاقتصاد).
الحدود البشرية: طلبة السنة الرابعة في كلية التربية وكلية الاقتصاد.

الدراسات السابقة:

- ١- دراسة (Kirby et Ibrahim, 2011) بعنوان: تعليم ريادة الأعمال وخلق ثقافة المؤسسة: نتائج مؤقتة من تجربة مصر.

Entrepreneurship education and the creation of an enterprise culture: provisional results from an experiment in Egypt.

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير برامج التعليم لريادة الأعمال على طلاب الجامعة البريطانية في مصر، وذلك من خلال إجراء دراسة مسحية مقارنة على عينة تجريبية من طلاب البكالوريوس في أقسام إدارة الأعمال وعلوم الحاسب في السنة الدراسية الأخيرة، وتعرض أفراد العينة التجريبية لدراسة مقررات ريادة الأعمال، ومقارنتها مع العينة الضابطة من طلاب الاقتصاد والعلوم السياسية الذين لم يتعرضوا لأي مقرر يتعلق بريادة الأعمال. وقد أظهرت النتائج أنّ الجامعات تقوم بدور مهم في تشجيع ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة بحسب استجابات أغلبية طلاب إدارة الأعمال والحاسب، بينما لا يعتقد ذلك طلاب الاقتصاد والعلوم السياسية، وقد أبدى طلاب إدارة الأعمال والحاسب رغبتهم في تأسيس مشروعات خاصة بهم بعد التخرج.

٢- دراسة (أبو قرن، ٢٠١٥) بعنوان: ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية من خلال دراسة مقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية ومركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من طلبة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية

وجامعة الأزهر، والبالغ عددهم ١٠٦ من الطّالِب والطلّابات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود دور متوسط للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود قليل للمجالات المذكورة آنفاً على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر.

٣- دراسة (عبد الفتاح، ٢٠١٦) بعنوان: الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى وعي طلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك سعود بثقافة ريادة الأعمال، واتجاهاتهم نحوها، وأبرز معوقات ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلبة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (٥١٠) من الطلاب، وأعد الباحث استبانة مكونة من (٧٢) عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد: البعد الأول يقيس الوعي، والبعد الثاني يقيس اتجاه الطلبة نحو ريادة الأعمال، والبعد الثالث يقيس معوقات ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلبة. وأظهرت نتائج الدراسة أنّ استجابات الطلبة على بعد معارف الطلاب بريادة الأعمال جاءت بدرجة مرتفعة، وعلى بعد اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال جاءت بدرجة متوسطة، وعلى بعد معوقات ريادة الأعمال جاءت بدرجة مرتفعة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات الطلبة تبعاً لمتغيري الجنس والمسار (إنساني/علمي).

٤- دراسة (الدبوسي، ٢٠١٧) بعنوان: رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال.

هدفت الدراسة إلى التعرف على رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال، استخدم المنهج الوصفي والمنهج التحليلي الإحصائي، ومنهج دراسة الحالة للبيانات التي جُمعت من طلاب جامعة تبوك خلال السنة الجامعية ٢٠١٦/٢٠١٧، وأبرزت النتائج أنّ طلاب جامعة تبوك يبحثون عن الأمان الوظيفي في القطاع العام بدلاً من المبادرات الشخصية والتشغيل الذاتي، كما تبين وجود علاقة متينة بين محيط الطالب وفكرة المشروع المزمع إنجازه، وأوضحت النتائج أيضاً وجود تركيز على مستوى منطقة تبوك في المشروعات المزمع إنجازها، ووجود توجه للمشروعات الفردية وتخوف من الشراكة.

٥- دراسة (الرميدي، ٢٠١٨) بعنوان: تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: إستراتيجية مقترحة للتحسين.

هدفت الدراسة إلى تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وكذلك التعرف إلى المعوقات التي تواجهها في ذلك، ولتحقيق هدفي الدراسة قام الباحث بتوزيع ١٢٠٠ استمارة استقصاء بشكل إلكتروني وورقي على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعات المصرية المختلفة، وقد جرى الاعتماد على تحليل ٨١ استمارة صالحة للتحليل. وتوصلت الدراسة إلى أنّ هناك قصوراً واضحاً في دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل، والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال. واختتمت الدراسة بإستراتيجية مقترحة لتحسين دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب.

بعد استطلاع مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع قيادة الأعمال ودور الجامعات في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى الطلبة والعاملين فيها، تُعد الدراسة الحالية جديدة في البيئة المحلية، وخصوصاً من ناحية تطبيقها في جامعة طرطوس، حيث تشابهت مع الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وطبيعة العينة المستخدمة ونوعها (طلبة الجامعة)، وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد أداة البحث "الاستبانة"، والإطلاع على الأدب النظري للمفاهيم المختلفة لقيادة الأعمال ونشر ثقافتها في الجامعات، ودور الجامعات في تحقيق ذلك.

الإطار النظري للبحث:

أولاً: مفهوم قيادة الأعمال وأهميتها:

تُشكل الريادة نشاطاً فاعلاً تمارسه الجماعات والأفراد من خلال بذل الجهود الإدارية والتنظيمية نحو خلق القيم وتحقيق سبل النمو والتحسين في إشباع حاجات الأفراد والجماعات وتشجيعهم نحو العطاء المتميز من خلال الإبداع والتفرد في الأداء (حمود، ٢٠١٠، ص ٤٦). وتعني القدرة على الإبداع وعلى تقديم المخترعات الجديدة، وعلى إيجاد حلول حديثة ومتطورة لإدارة الأعمال، وعلى قدرة أصحاب الأعمال على تطوير الأفكار التجارية الحديثة (مرزوق، ٢٠٠٩، ص ٤٧).

ريادة الأعمال هي عملية ديناميكية هادفة، حيث تسعى إلى إدارة الأعمال والمشروعات وتنميتها بطرق مبتكرة وغير تقليدية وفق أفكار ورؤى وتصورات إبداعية تحقق الربح وتمنح المنظمات ميزة تنافسية (Roddic, 2007, p12)، وهي عملية متكاملة تسعى لتحقيق الربح من خلال البحث عن فرص ربح معقولة وفي الوقت نفسه تخفيض تكاليف الإنتاج باستخدام أفكار مبتكرة لتحقيق ميزات تنافسية وفق ظروف السوق المتاحة، لذلك تُعرّف أنها: إنشاء المشروعات وإدارتها وتشغيلها وفق أفكار خلاقة وطرق عمل مبتكرة، بداية من اختيار نوعية النشاط الإنتاجي والخدمي، ومروراً بتحديد أسعار المنتجات والخدمات وكمياتها، وأعداد العمالة ونفقات تشغيلها، ونهاية بتحديد التوسع أو الانكماش في الإنتاج (Nandan, 2007, p4-5).

وتعزى أهمية ريادة الأعمال إلى أنها وسيلة لتصحيح مسار مشروعات الأعمال وبخاصة المشروعات الصغيرة والمتوسطة، فغالبية هذه المشروعات لا تقوى على الصمود والمنافسة إن لم تكن هناك إدارة خبيرة تستغل الفرص، وتتحاشى التهديدات وتبحث عن الفرص للتوسع والانتشار بطرق مبتكرة وجديدة ومنتجات غير تقليدية؛ لتحقيق ربح يُمكن هذه المشروعات من مواجهة النفقات ومواكبة التوسع والانتشار والقدرة على المنافسة (أبو قرن، ٢٠١٥، ص ١٢). وتتمثل أهمية الريادة في مجال مشروعات الأعمال بحاجة الاقتصاديات وعموم الأنشطة إلى التطور والنمو وتقديم خدمات نوعية ومتميزة إلى المجتمع، وكذلك بناء شبكة متنوعة من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية وتنمية روح الابتكار والتجديد، وبالتالي استثمار الموارد التي تتصف بالندرة بحيث تحافظ عليها من الهدر والضياع وسوء الاستخدام (الحسيني، ٢٠٠٦، ص ٤٥).

وتُسهم ريادة الأعمال بجملة من المنافع تتمثل في الآتي (الفيجان وسلمان، ٢٠١٢، ص ٣٧):

١- خلق الثروة من خلال توفير منتجات (سلع وخدمات) متفوقة لتلبية حاجات متقدمة للعملاء، ثم توسع ونمو المنظمات، وتطوير المناطق التي توجد فيها.

٢- إيجاد أعمال وأنشطة اقتصادية جديدة، توفر فرص عمل وتخلق أسواقاً جديدة.

- ٣- تحسين الدخل الوطني وحجم التصدير عن طريق معدل نمو اقتصادي مرتفع.
- ٤- تفعيل عوامل الإنتاج من خلال استثمار القابليات الريادية في المجتمع.
- ٥- يعتمد مستوى تطوير الاقتصاد الوطني على مستوى الريادية فيه كونها قادرة على المحافظة على تنافسيات الأعمال محلياً وخارجياً.
- ٦- تعزيز بيئة ذات إنجاز متفوق للتحفيز والمحافظة على أفضل المهارات.
- ٧- تحقيق رضا وولاء عميل متفوق بامتلاك المرونة الإستراتيجية اللازمة، وتشجيع الابتكار.
- ٨- تعزيز سمعة الأعمال من خلال الاستقامة والمسؤولية.
- ٩- تُعدّ محركاً ودافعاً أساسياً لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الأعمال.
- ويحدد (كتانة وأغا، ٢٠١٣، ص ١٠٦) أهمية الريادة بالإضافة إلى ما سبق بالآتي:
 - ١- التشجيع على المزيد من الأبحاث والدراسات وتطوير المعدات الحديثة للسوق المحلي.
 - ٢- تطوير مفاهيم صفات ومواقف لريادة الأعمال بين رواد الأعمال الجدد لتحقيق المزيد من التغيرات الملحوظة.

- ٣- تقليل هجرة المواهب بتوفير مناخ محلي جديد لريادة الأعمال.
- كما أشار (عبد الهادي ومحسن، ٢٠١٢، ص ٧٥) إلى أنّ هناك عدة عناصر تدل على أهمية الريادة، ومنها:
 - ١- تفعيل عوامل الإنتاج من خلال استثمار القابليات الريادية في المجتمع.
 - ٢- تعزيز بيئة ذات إنجاز متفوق للتحفيز والمحافظة على أفضل المهارات.
 - ٣- تعزيز رضا وولاء مستفيد متفوق بامتلاك المرونة الإستراتيجية اللازمة وتشجيع الابتكار.
 - ٤- تعزيز سمعة الأعمال من خلال الاستقامة والمسؤولية.

ثانياً: دور الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتنميتها:

لكي تستطيع الجامعات القيام بدورها بنجاح في تنمية ثقافة ريادة الأعمال، فعليها أن تُركّز على الآليات الآتية:

- ١- التعليم للريادة أو التعليم الريادي: أصبح التعليم الريادي أحد الإستراتيجيات المستخدمة للتعامل مع الضغوط الديموغرافية، وتقليل حجم البطالة بين خريجي الجامعات والشباب، حيث يوفر هذا التعليم المعارف والمهارات التي تساعد هؤلاء الشباب على مواجهة الظروف الاقتصادية والاجتماعية، بجانب تأهيلهم لخلق فرص وظيفية لأنفسهم، وعمل مشروعات ريادية تساهم في تحقيق دخل مناسب لهم، وتخفيف حدة الفقر، وتحسين مستوى المعيشة (مهاوي، ٢٠١٤، ص ٣٢١). ويُعرّف التعليم الريادي بأنه: إكساب طلاب الجامعة اتجاهات ومهارات العمل الحر، وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية، وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار، وتنمية الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة العمل الحر والتوظيف الذاتي، وجعل الخريجين خالقين لفرص العمل لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدرة على إدراك الطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية، وفي رضاء مجتمعاتهم، وذلك لعلاج مشكلات البطالة والفقر والعنف والتهميش الاجتماعي (السيد وإبراهيم، ٢٠١٤، ص ٢٨٢). كما يُعرّف التعليم الريادي بأنه: مقارنة تربية تهدف إلى تعزيز التقدير الذاتي، والثقة بالنفس عن طريق تعزيز وتغذية المواهب والإبداعات الفردية، وفي الوقت نفسه بناء القيم والمهارات ذات العلاقة، والتي ستساعد الدارسين في توسيع مداركاتهم من خلال الدراسة (أبو الشعر، ٢٠١٦، ص ١٧).

إنّ نشر التعليم الريادي في المجتمع له نتائج الإيجابية في التنمية المستدامة، حيث يخلق قاعدة كبيرة من الأشخاص

الرياديين في مختلف التخصصات، وإعداد أجيال تتسم بالإبداع والابتكار والإنجاز (مبارك، ٢٠١٤). كما أن تنمية ودعم التعليم الريادي داخل الجامعات يتطلب وجود إستراتيجية 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، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على التعليم الريادي وأنشطته (Arasti *et al.* ٢٠١٢, P1-10).

٢- **البيئة الداعمة:** مع ازدياد دور المعرفة في جميع المؤسسات ومنها الجامعات، ومع التحول من الاقتصاد التقليدي إلى اقتصاد المعرفة، كان لزاماً على الجامعات هي الأخرى التحول إلى اقتصاد المعرفة، حتى تتمكن من تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، كما يجب التركيز على توفير المتطلبات الآتية (المخيزيم، ٢٠١٧، ص ١٢١):

- ١- تطوير البنية التحتية، وتوفير أحدث أنواع التكنولوجيا.
- ٢- زيادة وعي الطلاب بأهمية ريادة الأعمال ودورها مما يؤدي إلى سيادة مفهوم الثقافة الريادية.
- ٣- تشجيع الشراكات والتعاون بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص لربط المقررات التدريسية بالواقع العملي.
- ٤- السماح لأعضاء هيئة التدريس بالعمل بعض الوقت في مؤسسات القطاع الخاص، لاكتساب خبرات من القطاع الخاص ونقلها إلى الطلاب.
- ٥- تطوير مرافق الجامعة.

وهناك عدة جوانب تتطلبها تنمية الثقافة الريادية داخل الجامعات، مثل تشجيع التعاون بين الجامعة والقطاع الخاص في دعم ريادة الأعمال بالجامعة، ووضع إستراتيجية قائمة على توافق الآراء لتعزيز روح المبادرة بين الطلاب، ودعم النظام البيئي الريادي وتعزيز مشاركة أصحاب المصلحة، واستخدام التعليم للريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال، والاتجاه بنحو كبير إلى ريادة الأعمال في الصناعات المهمة (محمد ومحمود، ٢٠١٤، ص ٤٦٣).

٣- **حاضنات الأعمال:** تواجه الأعمال والمشروعات الصغيرة الكثير من المشكلات في بداية تنفيذها مثل المشكلات الخاصة بضعف التمويل، وضعف الخبرة في مجال العمل، بجانب عدم وجود مهارات إدارية أو فنية لدى القائمين على المشروعات مما يتسبب في توقفها أحياناً في الأشهر الأولى، وبالتالي يكون أصحاب هذه المشروعات في موقف صعب؛ سواء بضياع الموارد المحدودة التي يمتلكونها أم بضياع فرصة العمل، ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى وجود مؤسسات تقدم الدعم لهذه المشروعات، ودعمها بالخبرات والاستشارات والتمويل اللازم حتى تستطيع البقاء والاستمرار والنجاح لأطول مدة ممكنة، حيث إن بعض هذه المشروعات يعدّ مشروعات واعدة وتمتلك الروح الريادية، ولديها القدرة على الاستمرار والمنافسة إذا ما توفرت لها الظروف المنافسة، ومنها ظهرت الحاجة الماسة لما يسمى بحاضنات الأعمال (نوفل، ٢٠١٥، ص ٧-١٣). وتُعرف حاضنات الأعمال أنها: مؤسسات تعمل على دعم المبادرين الذين تتوافر لهم الأفكار الطموحة والدراسة الاقتصادية السليمة، وبعض الموارد اللازمة لتحقيق طموحاتهم، بحيث توفر لهم بيئة عمل مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من عمر المشروع، وزيادة فرص النجاح من خلال استكمال النواحي الفنية والإدارية بكلفة رمزية، ودفع صاحب المشروع إلى التركيز على جوهر العمل، وذلك لمدة محدودة تتضاءل بعدها العلاقة

لنتحول إلى مبادر جديد (مهدي، ٢٠١٥، ص ٨٩). ويرتكز دور حاضنات الأعمال على تقديم الدعم والمساعدة للمشروعات الريادية مثل تقديم القروض والإعانات، والتسهيلات مثل الآلات والمعدات والأجهزة والأدوات المطلوبة في المشروع، والخدمات التي تأخذ شكل استشارات فنية وقانونية واقتصادية وتسويقية.

النتائج والمناقشة:

أولاً: وصف أداة البحث والأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف البحث، قام الباحث بتصميم أداة البحث، وهي عبارة عن استبانة للتعرف إلى دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وذلك من خلال استطلاع آراء عينة من طلبة السنة الرابعة في كلية التربية (قسم الإرشاد النفسي)، وكلية الاقتصاد (قسم إدارة الأعمال). وقد تضمنت الاستبانة قسمين:

القسم الأول: مقدمة الاستبانة، وتوضيح هدف الاستبانة، ومتغيرات الدراسة المعتمدة (الجنس، الكلية).

القسم الثاني: يضم بنود الاستبانة المتعلقة بدور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال، وقد بلغ عدد

البنود (٢٥) بنوداً.

كانت الإجابة على أسئلة الاستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي، وأعطيت الدرجة (١) للإجابة "لا أوافق بشدة"، والدرجة (٢) للإجابة "لا أوافق"، والدرجة (٣) للإجابة "محايد"، والدرجة (٤) للإجابة "أوافق"، والدرجة (٥) للإجابة "أوافق بشدة".

جرى إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي "برنامج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS.25"، واستخدمت

الأساليب الإحصائية الآتية:

١- الإحصاءات الوصفية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري للعينة، الأهمية النسبية، معامل الاختلاف.
٢- اختبار (t) لعينة واحدة (اختبار الوسط الحسابي One-Sample Test) علماً أنّ متوسط تدرجات مقياس ليكرت الخماسي (Test Value = 3).

٣- اختبارات قياس الصدق والثبات:

*التأكد من صدق أداة الدراسة باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis -

طريقة المكونات الأساسية Principal Component Analysis.

* الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha-Cornpach

جرى الاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي، والمثقل بأرقام تصاعديّة مناسبة لتقدير درجة الموافقة على

الأسئلة الواردة في الاستبيان، أما معيار الحكم على متوسط الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت:

طول الفئة = (درجة الاستجابة العليا - درجة الاستجابة الدنيا) / عدد فئات الاستجابة

طول الفئة = (٥ - ١) / ٥ = ٠.٨

وبناءً عليه جرى اعتماد التوبيخ المغلق، وتحديد المجالات الآتية:

الجدول (1) تبويب تدرجات سلم ليكرت الخماسي (إعداد جدول التوزيع التكراري)

المجال	درجة الموافقة	الأهمية النسبية
١ - ١.٨	لا أوافق بشدة	(٣٦-٢٠)%
١.٨١ - ٢.٦٠	لا أوافق	(٥٢-٣٦.٢)%
٢.٦١ - ٣.٤٠	محايد	(٦٨-٥٢.٢)%
٣.٤١ - ٤.٢٠	أوافق	(٨٤-٦٨.٢)%
٤.٢١ - ٥	أوافق بشدة	(١٠٠-٨٤.٢)%

فإذا وقعت قيمة المتوسط الحسابي للسؤال أو العبارة ضمن المجال (١-١.٨) فهي تقابل شدة الإجابة "لا أوافق بشدة"، وإذا وقع ضمن المجال (١.٨١-٢.٦٠) فهي تقابل شدة الإجابة "لا أوافق"، وإذا وقعت ضمن المجال (٢.٦١-٣.٤٠) فهي تقابل شدة الإجابة "محايد"، وإذا وقعت ضمن المجال (٣.٤١-٤.٢٠) فهي تقابل شدة الإجابة "أوافق"، وإذا وقعت ضمن المجال (٤.٢١-٥) فهي تقابل شدة الإجابة "أوافق بشدة".

ثانياً: صدق الأداة (الاستبانة) وثباتها:

أ- صدق الأداة (الاستبانة):

جرى التأكد من صدق الاستبانة باستخدام الصدق البنوي، والذي يعرف أنه: مدى قياس المقياس لتكوين فرضي معين أو سمة معينة، وهو قدرة المقياس على التحقق من صحة فرضية ما مستمدة من الإطار النظري أو الدراسات السابقة؛ ويضم عدة أنواع منها الاتساق الداخلي والصدق العملي، والذي يمكن التوصل إليه باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي Exploratory Factor Analysis، وهو طريقة إحصائية تهدف إلى دراسة الظواهر المعقدة لاستخلاص العوامل التي أثرت فيها من خلال تحليل معاملات الارتباط بين متغيرات الظاهرة. ويهدف استخدام التحليل العاملي إلى تحديد كفاءة فقرات هذه المقاييس في قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه وكذلك تحديد كفاءة مجالات المقاييس وأكثرها ظهوراً وتمثيلاً. بناءً على ذلك، وباستخدام طريقة المكونات الأساسية Principal Component Analysis تم إجراء صدق البناء، وذلك من أجل معرفة مدى ترابط العبارات التي تقيس كل متغير، واستبعاد أي عبارة لا تتوافق مع باقي عبارات قياس المتغير.

الجدول (٢) قيم الجذور الكامنة بعد استبعاد القيم التي أقل من الواحد الصحيح

العوامل	الجذور الكامنة	
	القيمة	النسبة من التباين %
١	9.125	51.501
٢	2.159	9.635
٣	1.711	7.843
٤	1.499	6.997

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.25

يبين الجدول (٢) أن عدد العوامل المستخرجة من التحليل العاملي الاستكشافي، والتي كانت جذورها الكامنة أكبر من الواحد بحسب معيار (Kaiser) هي أربعة عوامل، وقد بلغ إجمالي نسبة المعلومة المشروحة للتحليل (٧٥.٩٧٦%)، وهذا يدل على أن جودة التحليل جيدة لأنها تجاوزت (٥٠%) بحسب معيار

(Kaiser)، ونلاحظ كما سيبين الجدول اللاحق أنّ قيمة الوزن العاملي لجميع العوامل (التشبعات) أكبر من ٠.٥٠، وهذا يدل على وجود علاقة قوية بين المتحولات والعوامل التي تمثلها، حيث تتراوح قيمة الوزن العاملي ما بين (١-، ١+) وكلما اقتربت قيمة الوزن العاملي من الواحد دلّ ذلك على وجود علاقة قوية بين المتحول والعامل.

الجدول (٣) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، لعبارات الاستبانة

رقم العبارة	العبارة	العوامل		
		الأول	الثاني	الثالث
1	تتضمن رسالة الجامعة رؤية واضحة لدعم ريادة الأعمال.	609		
2	تسهم الجامعة في تكوين اتجاهات إيجابية نحو ريادة الأعمال.			533
3	تقدم الجامعة مناهج وبرامج واضحة للتعليم الريادي.	699		
4	تشجع الجامعة على البحث العلمي والعمل بروح الفريق.	729		
5	تستجيب الكلية لحاجات الطلبة في تصميم أنظمة عمل جديدة.	628		
6	تشجع الجامعة وتدعم الكليات والوحدات على العمل في سياق الريادة.	601		
7	تتحمل الجامعة مسؤولياتها لتطوير أنشطة ومبادرات في مجال الريادة.	632		
8	تهتم الجامعة بإيجاد نظام مرن للحوافز المادية والمعنوية.	669		
9	تحرص الجامعة على الاستعانة بأشخاص من ذوي الخبرات المتنوعة.	515		
10	تشجع الجامعة على مراجعة المقررات وتقديم الملاحظات.	654		
11	تقوم الجامعة بتعليم ريادة الأعمال في المهن المختلفة.	541		529
12	تقيم الجامعة فعاليات لتحقيق التواصل بين الطلاب ورواد الأعمال.	586		
13	تنظم الجامعة مسابقات لأفكار وخطط كجزء من الأنشطة اللاصفية.	693		
14	تعترف الجامعة بمخرجات التعليم الريادي.	693		
15	تكرم الجامعة رواد الأعمال المتميزين.			627
16	توفر الجامعة فرص للطلاب للمشاركة في مشاريع البحوث التي تتيح فرص لريادة الأعمال.	513		
17	تقدم الجامعة دورات تدريبية في ريادة الأعمال.	746		
18	تتعاون الجامعة مع المستثمرين لتوفير الموارد المالية.	702		
19	توظف الجامعة موظفين من القطاع الخاص.	538		
20	تجري الجامعة تقيماً دورياً للعاملين لديها.	583		
21	توجد هيئة مستقلة لدعم البحث العلمي.	531		
22	تشجع الجامعة على إنشاء الشركات لدى جمهور الرياديين.	655		
23	التسلسل الإداري يعدّ أحد العوائق في تحقيق ريادة الأعمال.	645		
24	العمل الريادي يحتاج إلى التزام طويل وصبر وإيمان بالفكرة.	602		
25	يوجد فرصة حقيقية لكل شخص ليكون رائد أعمال بغض النظر عن تخصصه.	634		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.25

يبين الجدول (٣) أنّ قيمة التشبعات على العامل بالنسبة إلى عبارات الاستبانة أكبر من القيمة العددية ± 0.50 المحددة لقبول العبارات، وهذا يمثل الصدق العاملي الذي هو في الواقع معامل الارتباط بين العبارة وما هو مشترك أو عام في مجموعة العبارات الخاضعة للتحليل، وعليه فإنّ التشبعات المشاهدة للعبارات على العامل تعد دليلاً على صدقه ولا داعي لحذف أية عبارة.

جرى أيضاً التأكد من صدق الاستبانة بإيجاد درجة الارتباط بين كل عبارة (بند) من عبارات (بنود) الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وكانت النتائج وفق مصفوفة الارتباط الآتية:

الجدول (٤) درجة ارتباط كل بند من بنود الاستبانة مع الدرجة الكلية

البند	البند ١	البند ٢	البند ٣	البند ٤	البند ٥	البند ٦	البند ٧	البند ٨
معامل بيرسون	(*) .٨٢٣	(*) .٧٦٧	(*) .٧٥٥	(**) .٨٨٧	(*) .٧٧٩	(**) .٧٧١	(*) .٧٧٥	(*) .٧٨٤
احتمال الدلالة	.٠٠٠	.٠٠١	.٠٠١	.٠٠٠	.٠٠٢	.٠١٢	.٠٠٢	.٠٠٣
البند	البند ٩	البند ١٠	البند ١١	البند ١٢	البند ١٣	البند ١٤	البند ١٥	البند ١٦
معامل بيرسون	(**) .٨٠٢	(**) .٨٦١	(**) .٩١٣	(**) .٨٧٠	(*) .٨٠٧	(**) .٨٥١	(**) .٨٣٩	(**) .٧١٩
احتمال الدلالة	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٢٢
البند	البند ١٧	البند ١٨	البند ١٩	البند ٢٠	البند ٢١	البند ٢٢	البند ٢٣	البند ٢٤
معامل بيرسون	(*) .٧٩٤	(**) .٨٥٩	(*) .٨٠٧	(*) .٧٩٨	(**) .٨٦٤	(*) .٧٦٤	(**) .٨٤١	(*) .٧٩١
احتمال الدلالة	.٠٠١	.٠٠٠	.٠٠٠	.٠٠١	.٠٠٠	.٠٠٥	.٠٠٠	.٠٠١
البند	البند ٢٥							
معامل بيرسون	(*) .٧٧٨							
احتمال الدلالة	.٠٠١							
* الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.٠٥)								
** الارتباط دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)								

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.25

يبين الجدول رقم (٤) أنّ معاملات الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستويي دلالة (٠.٠١، ٠.٠٥)، وبالتالي تتمتع بصدق عالٍ.

ب- ثبات الأداة (الاستبانة):

يُعدّ الثبات من متطلبات أداة البحث، والثبات يعني اتساقاً في النتائج عندما تطبق الأداة مرات عديدة، ولحساب ثبات الأداة قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ *Alpha- Cornpach* وكانت النتائج وفق الآتي:

الجدول (٥) معامل ألفا كرونباخ لبنود الاستبانة (الثبات الكلي)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	25

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.25

يبين الجدول رقم (٥) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لبنود الاستبانة بلغت (٠.٩٢٣)، وهي تدل على ثبات عالٍ.

ثالثاً: تحليل إجابات أفراد العينة الكلية:

سؤال البحث: ما هو دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال؟

لتحليل إجابات أفراد عينة البحث، قام الباحث بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية واختبار الوسط الحسابي لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ثم حساب الدرجات الخام على كامل العبارات، وحساب المتوسط الحسابي العام واختبار معنويته، وذلك وفق الآتي:

الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية ونتائج اختبار

الوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة على عبارات الاستبانة

الرتبة	Test Value = 3			الأهمية النسبية %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
	القرار	احتمال الدلالة	مؤشر الاختبار t				
5	دال	.000	10.92	84.4	0.79	4.22	١. تتضمن رسالة الجامعة رؤية واضحة لدعم ريادة الأعمال.
11	دال	.000	10.983	81.2	0.682	4.06	٢. تسهم الجامعة في تكوين اتجاهات إيجابية نحو ريادة الأعمال.
6	دال	.000	10.186	84	0.833	4.2	٣. تقدم الجامعة مناهج وبرامج واضحة للتعليم الريادي.
11	دال	.000	10.531	81.2	0.712	4.06	٤. تشجع الجامعة على البحث العلمي والعمل بروح الفريق.
8	دال	.000	10.245	82.4	0.773	4.12	٥. تستجيب الكلية لحاجات الطلبة في تصميم أنظمة عمل جديدة.
9	دال	.000	10.199	82	0.763	4.1	٦. تشجع الجامعة وتدعم الكليات والوحدات على العمل في سياق الريادة.
9	دال	.000	12.659	82	0.614	4.1	٧. تتحمل الجامعة مسؤولياتها لتطوير أنشطة ومبادرات في مجال الريادة.
10	دال	.000	12.05	81.6	0.634	4.08	٨. تهتم الجامعة بإيجاد نظام مرن للحوافز المادية والمعنوية.
5	دال	.000	13.311	84.4	0.648	4.22	٩. تحرص الجامعة على الاستعانة بأشخاص من ذوي الخبرات المتنوعة.
9	دال	.000	11	82	0.707	4.1	١٠. تشجع الجامعة على مراجعة المقررات وتقديم الملاحظات.
9	دال	.000	10.577	82	0.735	4.1	١١. تقوم الجامعة بتعليم ريادة الأعمال في المهن المختلفة.
2	دال	.000	19.956	85.6	0.454	4.28	١٢. تقيم الجامعة فعاليات لتحقيق التواصل بين الطلاب ورواد الأعمال.
2	دال	.000	18.229	85.6	0.497	4.28	١٣. تنظم الجامعة مسابقات لأفكار وخطط كجزء

من الأنشطة اللاصفية.							
12	دال	.000	9.72	80.4	0.742	4.02	١٤. تعترف الجامعة بمخرجات التعليم الريادي.
9	دال	.000	14.299	82	0.544	4.1	١٥. تكرم الجامعة رواد الأعمال المتميزين.
3	دال	.000	16.899	85.2	0.527	4.26	١٦. توفر الجامعة فرص للطلاب للمشاركة في مشاريع البحوث التي تتيح فرص لريادة الأعمال.
7	دال	.000	11.513	82.8	0.7	4.14	١٧. تقدم الجامعة دورات تدريبية في ريادة الأعمال.
4	دال	.000	15.784	84.8	0.555	4.24	١٨. تتعاون الجامعة مع المستثمرين لتوفير الموارد المالية.
2	دال	.000	18.229	85.6	0.497	4.28	١٩. توظف الجامعة موظفين من القطاع الخاص.
7	دال	.000	12.611	82.8	0.639	4.14	٢٠. تجري الجامعة تقويماً دورياً للعاملين لديها.
8	دال	.000	14.182	82.4	0.558	4.12	٢١. توجد هيئة مستقلة لدعم البحث العلمي.
3	دال	.000	20.108	85.2	0.443	4.26	٢٢. تشجع الجامعة على إنشاء الشركات لدى جمهور الرياديين.
1	دال	.000	19.833	87.2	0.485	4.36	٢٣. التسلسل الإداري يعدّ أحد العوائق في تحقيق ريادة الأعمال.
3	دال	.000	14.858	85.2	0.6	4.26	٢٤. العمل الريادي يحتاج إلى التزام طويل وصبر وإيمان بالفكرة.
3	دال	.000	20.108	85.2	0.443	4.26	٢٥. توجد فرصة حقيقية لكل شخص ليكون رائد أعمال بغض النظر عن تخصصه.
-	دال	.000	22.086	83.49	0.38	4.17	المتوسط العام

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.25

يبين الجدول رقم (٦) أنّ المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة الكلية على عبارات الاستبانة وقعت ضمن المجالين (٤٠.٢٠-٣٠.٤١) و(٤٠.٢٠-٥٠)، وهي تقابل شدة الإجابة (أوافق وأوافق بشدة)، وقد حصلت العبارة رقم (٢٣)، والمتضمنة أنّ التسلسل الإداري يعدّ أحد العوائق في تحقيق ريادة الأعمال على المرتبة الأولى بأهمية نسبية (٨٧.٢%)، تليها في المرتبة الثانية العبارات (١٢، ١٣، ١٩)، والمتضمنة قيام الجامعة بفعاليات لتحقيق التواصل بين الطلاب ورواد الأعمال، وتنظيم مسابقات لأفكار وخطط كجزء من الأنشطة اللاصفية، وتوظيف موظفين من القطاع الخاص، وذلك بأهمية نسبية (٨٥.٦%). وجاءت العبارات (٢، ٤، ١٤)، والمتضمنة إسهام الجامعة في تكوين اتجاهات إيجابية نحو ريادة الأعمال، وتشجيعها البحث العلمي والعمل بروح الفريق، والاعتراف بمخرجات التعليم الريادي على المرتبة الأخيرة، وبأهمية نسبية (٨١.٢%). وبشكل عام بلغ المتوسط العام لعبارات الاستبانة (٤٠.١٧)، وهو يرتفع عن متوسط مقياس ليكرت المعتمد (٣) بفرق دال إحصائياً بلغ (١٠.١٧)، وبأهمية نسبية بلغت (٨٣.٤٩). وبناءً عليه يمكن القول إن دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أفراد عينة البحث الكلية هو دور إيجابي، حيث تقوم الجامعة بنشر ثقافة ريادة الأعمال بأهمية نسبية (٨٣.٤٩%).

رابعاً: اختبار فرضيات البحث:

اختبار الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير نوع الكلية (تربية إرشاد نفسي، اقتصاد إدارة أعمال).
لاختبار الفرضية طُبِّق اختبار ت ستيودنت (T. test) للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين متساويتين بالحجم، وفق الآتي:

الجدول رقم (٧) نتائج اختبار T. test لدلالة الفرق بين متوسطات

استجابات العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير نوع الكلية

الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		نتائج اختبار ت ستيودنت			
				قيمة ف	احتمال الدلالة	قيمة ت	درجة الحرية	احتمال الدلالة	القرار
التربية (إرشاد نفسي)	25	3.817	.11893	1.472	.231	-23.318	48	.000	توجد فروق
الاقتصاد (إدارة أعمال)	25	4.531	.09628						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.25

يبين الجدول رقم (٧) نتائج اختبار الفرق بين متوسطي درجات طلبة السنة الرابعة إرشاد نفسي من كلية التربية، وطلبة السنة الرابعة إدارة أعمال من كلية الاقتصاد، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات طلبة السنة الرابعة إرشاد نفسي (٣.٨١٧٦)، وهي تقابل شدة الإجابة "أوافق" على مجالات مقياس ليكرت الخماسي. كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات طلبة السنة الرابعة إدارة أعمال (٤.٥٣١٢)، وهي تقابل شدة الإجابة "أوافق بشدة". وبلغت قيمة احتمال الدلالة $P = 0.231$ وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وهذا يدل على تساوي التباين بين المجموعتين (طلبة السنة الرابعة إرشاد نفسي وإدارة أعمال)، أي تجانسهما. كما نلاحظ أن القيمة المحسوبة بالقيمة المطلقة $t = 23.318$ هي أكبر من القيمة الجدولية (١.٩٦) المأخوذة من جداول توزيع Z (باعتبار أن حجم العينة أكبر من ٣٠)، كما أن احتمال الدلالة $P = 0.000$ أصغر من مستوى الدلالة (٠.٠٥). وبناءً عليه نرفض الفرضية الأولى، ونقبل الفرضية البديلة، أي يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير نوع الكلية (تربية إرشاد نفسي، اقتصاد إدارة أعمال)، وهذا الفرق لصالح طلبة السنة الرابعة إدارة الأعمال من كلية الاقتصاد لأن متوسطها أعلى. ويعزو الباحث هذا الفرق إلى طبيعة الاختصاص، برغم ارتفاع الأهمية النسبية لكلا الاختصاصين.

اختبار الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
لاختبار الفرضية طُبِّق اختبار ت ستيودنت (T. test) للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين وغير متساويتين بالحجم، وفق الآتي:

الجدول رقم (٨) نتائج اختبار T. test لدلالة الفرق بين متوسطات

استجابات العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير نوع الكلية

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين للتجانس		نتائج اختبار ت ستودنت			
				قيمة ف	احتمال الدلالة	قيمة ت	درجة الحرية	احتمال الدلالة	القرار
ذكر	13	4.166	.38257	.001	.982	-.091	48	.928	لا توجد فروق
أنثى	37	4.177	.37895						

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS.25

يبين الجدول رقم (٨) نتائج اختبار الفرق بين متوسطي درجات الطلبة الذكور والطلبة الإناث، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات الطلبة الذكور (٤.١٦٦٢)، وهي تقابل شدة الإجابة "أوافق" على مجالات مقياس ليكرت الخماسي. كما بلغت قيمة المتوسط الحسابي لإجابات الطلبة الإناث (٤.١٧٧٣)، وهي تقابل شدة الإجابة "أوافق". وبلغت قيمة احتمال الدلالة $P = 0.982$ وهي أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥)، وهذا يدل على تساوي التباين بين المجموعتين (الطلبة الذكور والإناث)، أي تجانسهما. كما نلاحظ أن القيمة المحسوبة بالقيمة المطلقة $t = 0.091$ هي أصغر من القيمة الجدولية (١.٩٦) المأخوذة من جداول توزيع Z (باعتبار أن حجم العينة أكبر من ٣٠)، كما أن احتمال الدلالة $P = 0.928$ أكبر من مستوى الدلالة (٠.٠٥).

وبناءً عليه نقبل الفرضية الثانية، أي لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

الاستنتاجات والمقترحات:

أ- الاستنتاجات:

١- أظهرت النتائج أن دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أفراد عينة البحث الكلية هو دور إيجابي، حيث تقوم الجامعة بنشر ثقافة ريادة الأعمال بأهمية نسبية (٨٣.٤٩%)، ويتجلى ذلك من خلال إسهام الجامعة في تكوين اتجاهات إيجابية نحو ريادة الأعمال، وتقديمها مناهج وبرامج واضحة للتعليم الريادي، وتشجيعها البحث العلمي والعمل بروح الفريق، واستجابتها لحاجات الطلبة في تصميم أنظمة عمل جديدة، ودعمها الكليات والوحدات على العمل في سياق الريادة، وتحمل مسؤولياتها لتطوير أنشطة ومبادرات في مجال الريادة، واهتمامها بإيجاد نظام مرن للحوافز المادية والمعنوية، وحرصها على الاستعانة بأشخاص من ذوي الخبرات المتنوعة، وقيامها بفعاليات لتحقيق التواصل بين الطلاب ورواد الأعمال، بالإضافة إلى قيامها بمسابقات لأفكار وخطط كجزء من الأنشطة اللاصفية، واعترافها بمخرجات التعليم الريادي، وتكريمها رواد الأعمال المتميزين، وتوفيرها فرصاً للطلاب للمشاركة في مشاريع البحوث التي تتيح فرصاً لريادة الأعمال، وتقديم دورات تدريبية في ريادة الأعمال.

٢- أظهرت النتائج وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير نوع الكلية (تربية ارشاد نفسي، اقتصاد إدارة أعمال)، وهذا

الفرق لصالح طلبة السنة الرابعة إدارة الأعمال من كلية الاقتصاد لأن متوسطها أعلى. ويعزو الباحث هذا الفرق إلى طبيعة الاختصاص برغم ارتفاع الأهمية النسبية لكلا الاختصاصين.

٣- أظهرت النتائج عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات أفراد العينة في دور جامعة طرطوس في نشر ثقافة ريادة الأعمال تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

ب- المقترحات:

- ١- العمل على إقامة علاقات شراكة مع الجامعات العربية والأجنبية المتميزة وتبادل الخبرات معها.
- ٢- نشر ثقافة الإبداع والريادة وتحفيز الأفكار الريادية والعمل على تنقيحها وإبراز أفضلها، سنكون بعد ذلك جاهزين لتحويل هذه الأفكار الى مشاريع ومنتجات ذات قيمة اقتصادية.
- ٣- تطوير نظم المعلومات من خلال توفر البرمجيات الخبيرة.
- ٤- تشجيع منتسبي الجامعات على ممارسة الأنشطة الجريئة.
- ٥- تعزيز العمل الاستباقي في الجامعات عن طريق التعرف إلى رغبات الطلبة واحتياجاتهم.
- ٦- وضع معايير لمؤشرات الأداء المتميز التي يتم من خلالها المقارنة مع الجامعات المناظرة.

المراجع:

أ- المراجع العربية:

- ١- أبو الشعر، حنين. مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، ٢٠١٦، ١٧.
- ٢- أبو قرن، سعيد. واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠١٥، ١٢.
- ٣- الحسيني، فلاح. إدارة المشروعات الصغيرة مدخل إستراتيجي للمنافسة والتميز (الإصدار الأول)، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٦، ٤٥.
- ٤- حمود، خضير كاظم. منظمة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، ٢٠١٠، ٤٦.
- ٥- الدبوسي، سامي الأخضر. رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المجلد الأول، العدد الثامن، أكتوبر، ٢٠١٧، ٢٠-٤١.
- ٦- الرميدي، بسام سمير. تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب: إستراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، العدد السادس، جوان، ٢٠١٨، ٣٧٢-٣٩٤.
- ٧- السيد، لمياء؛ وإبراهيم، غيمان. سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، العدد ٥٣، ٢٠١٤، ٢٧٥-٣٤٩.

- ٨- عبد الفتاح، محمد زين العابدين. الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد السابع عشر، ٢٠١٦، ٦٢٣-٦٥٤.
- ٩- عبد الهادي، إيار؛ ومحسن، سعدون. دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، المجلد (١)، العدد (٣٠)، ٢٠١٢، ٦٩-٩٧.
- ١٠- الفيحان، إيثار؛ وسلمان، سعدون. دور حاضنات الأعمال في تعزيز ريادة المنظمات، بحث منشور، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (٣٠)، ٢٠١٢، ٣٧.
- ١١- كتانة، خيرى؛ وأغا، أحمد. عناصر إستراتيجيات الريادة وأثرها في أبعاد إبداع المنتج، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد (١١)، ٢٠١٣، ١٠٠-١٣٠.
- ١٢- مبارك، مجدي. التربية الريادية والتعليم الريادي، مجلة رسالة المعلم، المجلد ٥١، العدد الثاني، الأردن، ٢٠١٤، ٣٠-٣٣.
- ١٣- محمد، عوض الله؛ ومحمود، أشرف. قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، المجلد ١٥، العدد الأول، ٢٠١٤، ٥٤٩-٥٩٩.
- ١٤- المخيزيم، حسام. واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ٢٠١٧، ١٢١.
- ١٥- مرزوق، ناصر جبار. الريادة الإستراتيجية، المنظمة العربية للتنمية والموارد البشرية، عمان، الأردن، ٢٠٠٩، ٤٧.
- ١٦- مهدي، جابر. أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة عنابة، مجلة دراسات، الجزائر. العدد ٣٥، ٢٠١٥، ٨٥-١١٠.
- ١٧- مهناوي، أحمد. دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، العدد ٥٢، ٢٠١٤، ٣١٣-٣٦١.
- ١٨- نوفل، صبري. ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة: الطريق إلى التنمية المستدامة، مجلة المال والتجارة، مصر، العدد ٥٥٦، ٢٠١٥، ٧-١٣.

ب- المراجع الأجنبية:

- 19- Roddic. Dame Anita. Exceptional Entrepreneurship. *European Innovation Centre*. London: Global Professional Publishing Limited, 2007, 12.
- 20- Nandan, H. *Fundamentals of Entrepreneurship*. New Delhi: Prentice-Hall of India Private Limited, 2007, 4-5.
- 21- Arasti, Z.; Falavarjani, M. and Imanipour, N. *A Study of Teaching Methods in Entrepreneurship Education for Graduate Students*, Higher Education Studies, 2012, 2(1), 1-10.
- 22- Kirby, D, A., & Ibrahim, N. *Entrepreneurship education and the creation of an enterprise culture: provisional results from an experiment in Egypt*. International Entrepreneurship and management journal, 7 (2), 2011, 181-193.