

عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

واقع الثقافة الريادية وعلاقتها بأبعاد الريادة الأخرى في كلية المهن التطبيقية/

جامعة بوليتكنك فلسطين

نور خالد محمود بحر

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1440 هـ - 2019 م

واقع الثقافة الريادية وعلاقتها بأبعاد الريادة الأخرى في كلية المهن التطبيقية/

جامعة بوليتكنك فلسطين

اعداد

نور خالد محمود بحر

بكالوريوس إدارة أعمال من جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

المشرف: د. ثمين الهيجاوي

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التنمية الريفية المستدامة وبناء

المؤسسات من معهد التنمية المستدامة، عمادة الدراسات العليا/ جامعة القدس

القدس - فلسطين

1440 هـ - 2019م



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
معهد التنمية المستدامة

إجازة الرسالة

واقع الثقافة الريادية وعلاقتها بأبعاد الريادة الأخرى في كلية المهن التطبيقية/

جامعة بوليتكنك فلسطين

اسم الطالب: نور خالد محمود بحر

الرقم الجامعي: (21612793)

المشرف: د. ثمين الهيجاوي

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2019/4/21م من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتوقيعهم:

التوقيع:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. د. ثمين الهيجاوي

التوقيع:

2. ممتحن داخلي: د. أحمد حرز الله

التوقيع:

3. ممتحن خارجي: د. محمد عوض

القدس - فلسطين

1440 هـ - 2019م

الإهداء

إلى من كلفه الله بالهبة والوقار .. إلى من علمني العطاء بدون انتظار .. إلى من أحمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمرك لترى ثماراً قد حان قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد ..)

إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

إلى القلب الكبيروالدي العزيز

إلى ملاكي في الحياة .. إلى من ارضعتني الحب والحنان .. إلى بسمه الحياة وسر الوجود بالبياض إلى القلب الناصع

إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب

أمي الحبيبة

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة والنفوس البرينة إلى رياحين حياتي

إلى أخوتي ورفقاء دربي هذه الحياة بدونكم لا شيء .. معكم أكون أنا وبدونكم أكون مثل أي شيء .. في نهاية مشواري أريد أن أشكركم على مواقفكم النبيلة إلى من تطلعتم لنجاحي بنظرات الأمل

أخوتي

إلى الروح التي سكنت روحي ونصفي الثاني ورفيقة دربي.....(زوجتي الغالية)

الآن تفتح الأشعة وترفع المرساة لتنتقل السفينة في عرض بحر واسع مظلم هو بحر الحياة وفي هذه الظلمة لا يضيء إلا قنديل الذكريات ذكريات الأخوة البعيدة إلى الذين أحببتهم وأحبوني....(أصدقائي)

اقرار

أقر أنا معد الرسالة، أنّها قدّمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنّها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو أي جزء منها لم يقدم لنيل أية درجة عليا، لأية جامعة أو معهد آخر.

.....التوقيع

اسم الطالب: نور خالد محمود بحر

التاريخ: 2019/4/21م

شكر وعرّفان

أشكر الله - تعالى - وأحمده، فهو المنعم والمتفضل قبل كل شيء، أشكره أن حقق لي ما أصبو إليه في استكمال درجة الماجستير، بأن هيا لي من سهل التحاقى بجامعة القدس، فاني بداية اتقدم بالشكر والعرّفان لمشرفي الدكتور ثمين هيجاوي على نصائحه وتوجيهاته القيمة التي كان لها الاثر الكبير في اتمام هذا البحث، وإلى الأستاذ معتصم الننتشة رئيس الدائرة العلوم الإدارية في كلية العلوم التطبيقية، وإلى د. عزمي الأطرش مدير معهد التنمية المستدامة، وإلى الأستاذ وهيب الشريف مدير مكتبة جامعة بوليتكنك فلسطين، وإلى الأستاذ علاء عمرو مدير مركز دراسات البحوث الاقتصادية التنموية في غرفة تجارة وصناعة الخليل.

كما أتقدم بالشكر والتقدير الى اعضاء لجنه التحكيم الذين قاموا بتحكيم اداه الدراسة مما ادى الى الارتقاء بمصداقيتها .

كما واتقدم بالشكر الجزيل الى لجنه مناقشه الدراسة الافاضل الذين شرفوني بقبول مناقشه الرسالة وملاحظاتهم التي كان لها الدور الكبير في اثراء الدراسة .

ولا انسى ان اشكر كل من سادني وقدم لي النصح والتوجيه اثناء مسيرتي الدراسية والشكر موصول لزملائي الذين قدموا المساعدة فلهم مني كل المحبة والاحترام والتقدير

مصطلحات الدراسة

الريادة: العملية التي ينشأ بموجبها الفرد والمنظمة ابتكارات جديدة ذات قيمة جديدة عن طريق استثمارات بمراد متفردة (القرنة، 2014).

الإبداع: هو عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تميمتها وتطويرها حسب قدرات مكانات والأفراد والجماعات والمنظمات (خلف، 2010).

الابتكار: الوصول إلى فكرة جديدة ترتبط بالتقنية وتؤثر في المؤسسات المجتمعية، فالابتكار جزء مرتبط بالفكرة الجديدة، والمنظمة الابتكارية هي التي تقدم خدمات أو منتجات جديدة ذات قيمة في الخدمات والأفكار والإجراءات والعمليات من خلال تضافر جهود العاملين للتعبير عن السلوك الابتكاري في إيجاد هذه المنتجات والخدمات المتطورة (Weaver، 2002)

المخاطرة: هي أن يجازف الريادي بطرح منتجات جديدة بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق، فالمخاطرة ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض لخسارة (السكرانة، 2008).

التنافسية: هي مجموعة من التصرفات التي تؤدي إلى تحقيق ميزة متواصلة ومستمرة عن المنافسين الآخرين (مرسي، 2007).

الاستقلالية: وتعني عمل يمارس من القاعدة إلى الإدارة العليا في عملية التقدم والإبداعات وتوظيف ذلك لنجاح العمل مما يتطلب معرفة جديدة ذات انتشار مستمر داخل المنظمة ويتم انتهاجه من خلال تأمين حرية التصرف في العمل (الشواهين، 2017)

الثقافة الريادية: هي حجم الثقافة التي يجب ان يتمتع بها الريادي التي تمكنه من التوجه الريادي للقيام بإنشاء المشروع الخاص به للوصول إلى النجاح (أبو قرن، 2015)

المخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية دراسة حالة كلية المهن التطبيقية/جامعة بوليتكنك فلسطين، وتم استخدام المنهج الوصفي، وبلغ حجم مجتمع الدراسة (84) مدرس، و(2484) طالباً وطالبة، حيث تكونت عينة الدراسة من (28) موظفاً و(104) طالباً وطالبة، وتم التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها حيث بلغ ثبات استبانة العاملين (98%) واستبانة الطلبة (91%)، وتوصل الباحث إلى النتائج التالية: أن الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن مستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة متوسطة، بينما جاءت مرتفعة بالنسبة للطلبة، وأظهرت النتائج أن مستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة والعاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة والعاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة والعاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة مرتفعة، بينما جاءت متوسطة للطلبة، وأظهرت النتائج عدم وجود تأثير ذا دلالة إحصائية بين الثقافة الريادية والابداع والابتكار من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، بينما لا يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية بين الثقافة الريادية والمخاطرة والتنافسية والاستقلالية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين. كما أظهرت النتائج أنه لا يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية

بين الثقافة الريادية والابداع والابتكار والاستقلالية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، بينما يوجد تأثير ذا دلالة إحصائية بين الثقافة الريادية والمخاطرة والتنافسية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس، والمستوى الدراسي، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، بينما ظهر هناك فروق في متغير الدائرة التي يعمل بها المدرس لصالح قسم العلوم الإدارية والهندسة.

**The Reality of Pioneering Culture and its Relationship to the Other
Pioneering Dimensions in the College of Applied Professions /
Polytechnic University of Palestine**

Prepared by: Nour Khaled Mahmoud Bahar

supervision: Dr. Thameen Hijawi

Abstract:

The study aimed to Reality of pioneering Culture and its Relationship to the Other Pioneering Dimensions in the College of Applied Professions. The case study of the College of Applied Professions/Polytechnic University of Palestine. The descriptive approach was used. The size of the study population was about 84 employees and 2484 students. (98%) and students (91%). The researcher found the following results: The pioneering culture and the dimensions of leadership in the Palestinian universities are from (28%) to (28) employees and (104) male and female students. The view of employees and students at the College of Applied Professions at Polytechnic University The results showed that the level of creativity and innovation in the Palestinian universities from the perspective of the employees of the College of Applied Professions at the Polytechnic University of Palestine came to a medium level, while it was high for the students. The results showed that the level of risk in Palestinian universities from the point of view of students and employees In the College of Applied Professions at the Polytechnic University of Palestine came at a medium level, and that the level of competitiveness in Palestinian universities from the perspective of students and employees of the Faculty of Applied Professions at the Polytechnic University of Palestine came to a high degree and that the level of independence in the university The level of the leading culture in the Palestinian universities from the perspective of the employees of the College of Applied Professions at the Polytechnic University of Palestine came to a high level, while the average of the students came, and the results showed that There is a statistically significant effect between the pioneering culture, creativity and innovation from the perspective of students in the College of Applied professions in the Polytechnic of Palestine, while there is no statistically significant effect between the pioneering culture, risk, competitiveness and independence from the perspective of students in the college Applied occupations in Palestine Polytechnic. The results showed that there is no statistically significant effect between the pioneering culture, creativity, innovation and independence from the perspective of the employees of the College of Applied professions in the Polytechnic of Palestine, while there is a statistically significant effect between the pioneering culture and the risk and competitiveness from the perspective of the employees of the Faculty of Applied professions in Polytechnic Palestine , And the

results showed that there were no statistically significant differences in the responses of the sample members on the effect of pioneering culture on the dimensions of leadership in Palestinian universities from the point of view of students in the Faculty of Applied Professions at Polytechnic University of Palestine. The results showed that there were no statistically significant differences in the responses of the study sample members on the effect of pioneering culture on the dimensions of leadership in Palestinian universities from the perspective of students in the Faculty of Applied professions at the Polytechnic University of Palestine due to gender variable, Years of experience, while there were differences in the variable department in which the teacher works for the Department of Administrative Sciences and Engineering.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

تعتبر الريادة من الحقول الهامة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والدول النامية على حد سواء، إذ تساهم المشاريع الريادية مساهمة فاعلة في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة في جميع البلدان، وهي النواة الأولى في بناء منظمات الأعمال الصغيرة والكبيرة، ويسهم المشروع الريادي في تطوير وظائف جديدة من المنتجات وكذلك الخدمات مما يؤدي إلى ظهور أسواق جديدة ويساهم في تقليل الفجوات الموجودة في اقتصاديات البلدان، مما يجعل مثل هذه المنظمات قادرة على الدخول إلى أسواق العالم، وريادة الأعمال تستخدم في الوقت الحالي للدلالة على الأشخاص المبدعين والمبتكرين واصحاب الافكار الريادية في كافة المجالات، وبصفة عامة تشير دلالات ريادة الأعمال إلى الحيوية وإدارة المشروعات بشكل مبتكر يضمن نجاحها وتطورها بسرعة، وبالتالي

تقرض على السوق استيعاب منتجاتها وخدماتها بحيث تحقق أرباحاً كافية لمد جذورها وإثبات وجودها وقدرتها على الصمود والمنافسة (النجار والعلي، 2010).

فالتوجه الريادي الذي تتمتع به الأعمال الصغيرة، هو الذي يمكنها من خلق اسواق جديدة وتطوير منتجات جديدة يحقق لها التكيف مع ظروف البيئة المحلية والعالمية المحيطة بها، وهنا تظهر أهمية الإبداع في مساعدة المنظمة على العمل بصورة أفضل وذلك من خلال تحسين التنسيق وايضاً الرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي، بالتالي يؤدي العمل الإبداعي إلى تسهيل عمل المنظمة في الاستمرارية ومواصلة العمل وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي قد تواجهها بكفاءة وفاعلية، ويؤدي إلى إحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية، وهذا يساعدها على التكيف والتفاعل مع المتغيرات البيئية المحيطة بالمنظمة، وتحسين إنتاجيتها، وذلك يؤدي الى الارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين فيها، وإيجاد اكتشافات ومقترحات وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة مبدعة وخلاقة، الأمر الذي ينتج عنه ظهور برامج وخدمات خارج نشاطات المنظمة الرئيسية، وتحسين جودة الخدمات (أبو قرن، 2015).

والشخص المبدع هو ثروة كبيرة، وكنز ذو اهمية عالية ويعتبر من أنجح مصادر الاستثمار، لذلك فإن اتجاه المنظمات نحو الاهتمام بالإبداع لا يجب أن يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة، بل لابد من أن يشمل إحداث تغييرات فعلية في توجهات وسلوكيات العاملين، كونهم أكثر المتغيرات أهمية في تسيير شؤون المنظمات (خلف، 2010).

2.1 مشكلة الدراسة:

لاحظ الباحث من خلال دراسته أن هناك مجموعة من المشاريع التي يتم طرحها من قبل الجامعات الفلسطينية ومن هذه المشاريع ما يكون مبني على أفكار الطلبة في الجامعات من خلال المواهب التي يتم تقديمها خلال الفترة الدراسية التي يقضيها الطالب في الجامعة، وقد ذكرت دراسة السر (2017) أن متطلبات التعليم الريادي متوفر بدرجة كبيرة في الجامعات الفلسطينية، وبينت دراسة سلطان (2016) أن مستوى توفر خصائص الشخص الريادي جاءت بشكل كبير في الجامعات الفلسطينية، في حين أظهرت دراسة أبو قرون (2015) أن واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية جاء بدرجة متوسطة، لذا جاءت هذه الدراسة للبحث في السؤال الرئيس التالي:

ما واقع الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية؟

3.1 أهمية الدراسة

يرى الباحث أن أهمية هذه الدراسة تكمن في الآتي:

- ◆ أن التعليم من أهم الركائز الأساسية التي يسعى له كل مجتمع للوصول إلى تنمية شاملة يمكن من خلالها تطوير المجتمع في شتى مجالاته، فالجامعات الفلسطينية تعمل على إعداد كادر بشري من خلاله يتم تطوير المجتمع وبناءه.
- ◆ كما تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تطرحه وهو برنامج ريادة الأعمال ومدى تأثيره على ابداع الطلبة، وفي اعتمادها المنهج العلمي للدراسة وإضافة مادة علمية إلى الأدب الإداري حيث تظهر هذه الدراسة مفهوم الريادة وأهميتها والركائز الأساسية لها

وأثرها على ابداع الطلبة، حيث تعتبر هذه الدراسة مرجعاً يمكن الاستفادة منه في الأبحاث العلمية، كما انها ستعمل على إضافة إطار نظري ربما يستفيد منه المهتمين.

◆ الخروج بنتائج تظهر أثر برنامج ريادة الأعمال على ابداع الطلبة في الجامعات الفلسطينية، للتعرف على سبل تطوير هذه البرامج ومحاولة القضاء على معيقات تطويرها، كما ويمكن الاستفادة من نتائجها للوصول إلى توصيات ومقترحات من شأنها أن تكون بمثابة الدليل العملي لتحقيق الابداع لدى الطلبة في الجامعات الفلسطينية.

4.1 مبررات الدراسة

تعمل الجامعات الفلسطينية على إعداد كادر بشري من خلاله يتم تطوير المجتمع وبناءه، حيث يعمل هذا الكادر على طرح أفكار ريادية تساعد في مواكبة التطورات التي تحدث في مجال الأعمال، وهذه الأفكار تحتاج إلى تبني وإخراجها إلى الواقع لذا جاءت هذه الدراسة للبحث في واقع الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية وتم اختيار جامعة بوليتكنك فلسطين لتطبيق هذه الدراسة لحصوله أفضل جامعة ريادية في الوطن العربي لعام 2018م.

4.1 أهداف الدراسة

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو التعرف على واقع الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية، ويتفرع عنه الأهداف الفرعية التالية:

1. التعرف على مستوى الابداع والابتكار من خلال تطبيق ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية

2. التعرف على مستوى المخاطر من خلال تطبيق ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية

3. التعرف على مستوى التنافسية من خلال تطبيق ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية

4. التعرف على مستوى الاستقلالية من خلال تطبيق ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية

5.1 أسئلة الدراسة:

السؤال الرئيس: ما واقع الثقافة الريادية وأبعاد الريادة (الابداع والابتكار، المخاطرة، التنافسية،

الاستقلالية) في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في

جامعة بوليتكنك فلسطين؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1- ما مستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية ؟

2- ما مستوى المخاطر في الجامعات الفلسطينية ؟

3- ما مستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية ؟

4- ما مستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية ؟

5- ما مستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية ؟

6.1 الفرضيات:

الفرضية الرئيسية الأولى

لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة

الدراسة بين الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية

المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة والعاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى إلى المتغيرات التالية (الجنس، المستوى الدراسي)

7.1 حدود الدراسة

تحدد الدراسة بالحدود الآتية:

1- الحدود البشرية: ستقتصر الدراسة على العاملين والطلاب في جامعة بوليتكنك فلسطين.

2- الحدود المكانية: جامعة بوليتكنك فلسطين

3- الحدود الزمانية: سيتم إجراء هذه الدراسة في الفصل الثاني للعام الأكاديمي 2019-

2018م.

4- الحدود المفاهيمية: تقتصر هذه الدراسة على المفاهيم والمصطلحات الواردة فيها

8.1 هيكليّة الدراسة

تكوّنت الدراسة من خمسة فصول رُتبت على النحو التالي:

- الفصل الأول: الإطار العام للدراسة: تضمن مقدمة لهذه الدراسة، ومشكلتها، أهميتها، أهدافها، أسئلتها، فرضياتها، ومصطلحات الدراسة، وهيكلية الدراسة.
- الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة: تضمن هذا الفصل يقسم إلى محورين وهما: الريادة وأبعادها (الابداع والابتكار، المخاطرة، التنافسية، الاستقلالية).
- الفصل الثالث: منهجية الدراسة: تضمن هذا الفصل عرضاً شاملاً لمنهجية الدراسة، والأدوات، والمجتمع والعينة، ومدى اختبار صدق وثبات أدوات الدراسة، وإجراءات جمع وتحليل البيانات، وأخيراً متغيرات الدراسة.
- الفصل الرابع: نتائج الدراسة: احتوى هذا الفصل عرضاً لنتائج بيانات أدوات الدراسة.
- الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات: تناول هذا الفصل ملخصاً لنتائج الدراسة ومناقشتها، كما اشتمل هذا الفصل على التوصيات التي انبثقت عن النتائج التي تم التوصل إليها. وأخيراً أضيف إلى هذه الفصول قائمة بأهم المراجع ذات الصلة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري

1.1.2 الريادة ومفهومها:

تعددت التعاريف ذات العلاقة بمفهوم وطبيعة الريادة في الآونة الأخيرة، وبالرغم من وجود الكثير من التقارب فيما بينها من حيث المعنى العام والمحتوى، وقد عرف النجار والعلي (2010: 27) الريادة بأنها القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها. بالإضافة إلى شمول بعض التعاريف على مفاهيم جديدة، مثل: الابتكار والإبداع والمخاطرة والاستقلالية والتنافسية.

ويعرفها القرنة (2014) بأنها العملية التي ينشأ بموجبها الفرد والمنظمة ابتكارات جديدة ذات قيمة جديدة عن طريق استثمارات بموارد متفردة، كما يعرفها أبو قرن (2015) بأنها التقرد والابتكار والإبداع في خلق وتقديم منتج أو خدمة أو طريقة أو ممارسة أو إجراءات من خلال فن تحديد واقتناص الفرص واستغلالها.

كما عرفها غنام (2017) بأنها مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها شخص أو مجموعة من الأشخاص من أجل إيجاد مشروع ريادي جديد بهدف تقديم شيء مميز يحقق قيمة مضافة وتضاف إلى الخدمة أو الطريقة أو الإجراءات أو المنتج.

ويعرف عبد الله وآخرون (2014) رائد الأعمال بأنه ذلك الشخص الذي يتحمل المخاطرة كاملة تجاه العمل التجاري الذي يديره، وذكر (David & Lynne,2014) أنه يشترط العمل الريادي على المنظمة الريادية إيجاد أبعاد واضحة للعمل وهي:

1. أبعاد المغامرة ومسك زمام المبادرة : يهدف الشخص الريادي من وراء هذه الأبعاد إلى الوصول إلى مركز القيادة والسيطرة على سوق جديد أو صناعة جديدة، تعتبر من أكثر الأبعاد مخاطرة .

2. أبعاد المفاجأة وأخذ الآخرين على حين غرة: قد يفهم الريادي الذي يتبنى هذه الأبعاد أهمية العمل الريادي أكثر من أولئك الذين أوجدوه أصلاً ، فقد ينتظر الريادي حتى تقوم جهة ما بإنشاء العمل الريادي أو العمل فيه، ثم يخرج بما يجب أن يكون عليه العمل الجديد ليحقق رضا الزبائن، أي أنه يقوم بعمل ما يريده الزبون .

3. أبعاد التمكّن من جوهر الجدارة : تهدف هذه الأبعاد إلى مراقبة السوق وضبطها ، والوصول إلى مرحلة الاحتكار الفعلي في منطقة صغيرة ، مما يمنح الريادي هنا مناعة ضد المنافسة.

2.1.2 أبعاد العمل الريادي

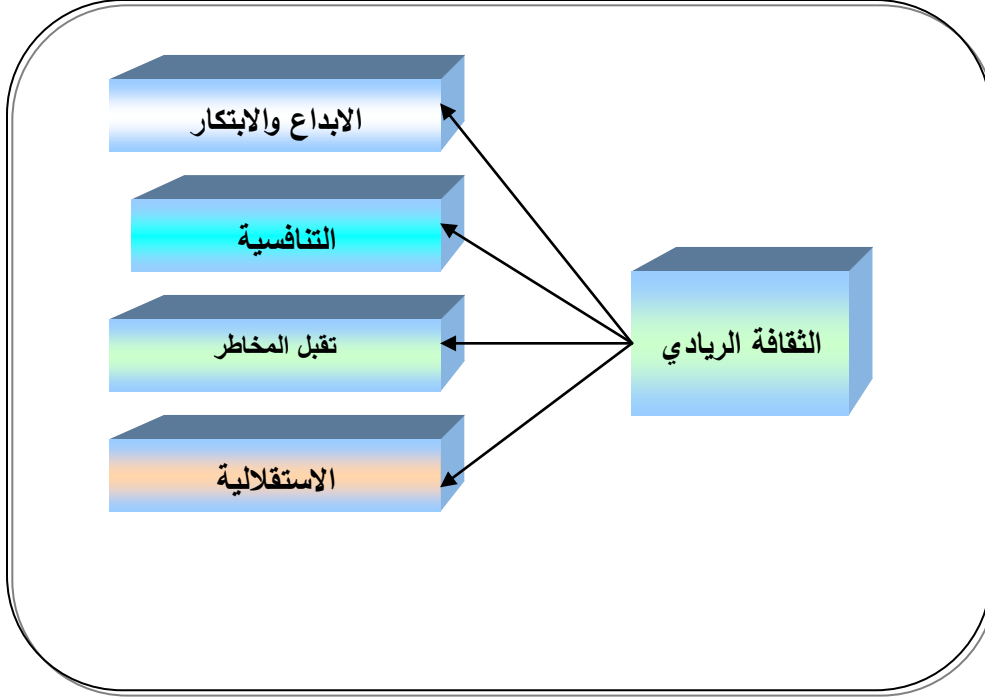
يمكن أن تظهر أبعاد الريادة من خلال التفصيل التالي: (الكايد، 2007: ص 47)

1. الاستقلالية في العمل: أي النزعة إلى الاستقلالية في العمل دون تدخل الآخرين لدى أصحاب الأعمال

2. المبادرة: وهذا يعني ضرورة الالتزام بإنجاز الأعمال المطلوب تنفيذها من قبل صاحب العمل بدافعية وحماس للحصول على التميز .

3. المخاطرة : وتعني مدى قدرة أصحاب العمل على تحمل المخاطرة عند اتخاذهم للقرارات الضرورية مع ضرورة الانتباه إلى حجم هذه المخاطرة ، وكيف يمكن إيجاد الحلول لها .

4. الابتكار والقدرات الإبداعية : وهذا يعني مدى توفر القدرات الإبداعية لأصحاب العمل ومدى توفر القدرات الابتكارية بإيجاد منتجات تحقق الرضا لدى الزبائن في السوق .



الشكل (1) الأبعاد الرئيسية للتوجه الريادي من وجهة نظر (Dess et al, 2007.)

يتضح من الشكل السابق أن الثقافة الريادية تعتمد على الاستقلالية في العمل حيث يشعر الرياديين أن لديهم الحرية في ابداء الآراء والأفكار دون تدخل الآخرين لدى أصحاب الأعمال، وكذلك مدى قدرة أصحاب العمل على تحمل المخاطرة عند اتخاذهم للقرارات الضرورية، ومدى توفر القدرات الإبداعية بإيجاد منتجات تحقق الرضا لدى الزبائن، تحقيق أعلى درجة من المنافسة.

3.1.2 أنواع الريادة:

يمكن ان ينطوي مفهوم الريادة على منظور داخلي وآخر خارجي يمثلان أهم انواعه حسب ما ذكر كافي (2017):

- الريادة الداخلية: يتمثل الريادة داخل المنظمة القائمة وتتعامل مع الموارد الداخلية التي تمتلكها، وتشكل الريادة الداخلية احد مقاييس الأداء الريادي إلى جانب مؤشرات العائد والتحكم والبقاء.
- الريادة الخارجية : وتمثل الابتكار خارج حدود المنظمة ضمن شبكات خارجية كالمخاطرة المشتركة، والمقاولات الثانوية، والتحالفات الاستراتيجية .

4.1.2 أهمية ريادة الاعمال:

ذكر كافي (2017) أن ريادة الأعمال تساهم بجملة من المنافع أهمها:

- خلق الثروة خلال توفير منتجات (سلع وخدمات) متفوقة لتلبية حاجات متقدمة للزبائن، ومن ثم توسع ونمو المنظمات، وتطوير المناطق التي تتواجد فيها.
- إيجاد أعمال وأنشطة اقتصادية جديدة، توفر فرص عمل، وتخلق أسواق جديدة.
- تحسين الدخل الوطني وحجم التصدير عن طريق معدل نمو اقتصادي مرتفع.
- تفعيل عوامل الانتاج من خلال استثمار القابليات الريادية في المجتمع.
- يعتمد مستوى تطور لاقتصاد الوطني على مستوى الريادية فيه كونها قادرة على المحافظة على تنافسيات الأعمال محلياً وخارجياً.
- تعزيز بيئة ذات انجاز متفوق لتحفيز والمحافظة على أفضل المهارات.
- تحقيق رضا وولاء زبون متفوق بامتلاك المرونة الاستراتيجية اللازمة، وتشجيع الابتكار.

- تعزيز سمعة الاعمال من خلال الاستقامة والمسؤولية.
- محرك ودافع أساسي لتغيير ثقافة المجتمع عن طريق تغيير ثقافة الأعمال.

5.1.2 مستويات الريادة:

بين جلاب وآخرون (2016) مستويات الريادة فيما يلي:

1. الفرد: حيث تكون الريادة محفزاً قوياً للتفوق، والإبداع، وتحقيق الذات، والالتزام والرضا الوظيفي، وتراكم الثروة من خلال تحسين دخله المتحقق من النشاط الريادي، وحافزاً لتطوير قابلياته ومهاراته.
2. الفريق: فالريادة تعمل على زيادة تماسك الفريق، وتخلق مناخ من الابداع والابتكار بين اعضاءه، وتمثل المحرك الاساس نحو زيادة قدرة الفريق وقابليات افراده على انجاز المهام والواجبات الموكلة إليه بالشكل الذي يحقق أهداف اعضاء الفريق والمنظمة في آن واحد.
3. المنظمة: تعمل الريادة على استثمار قابليات المنظمة ومواردها، وزيادة قدرتها التي تنسم بالتغيير المستمر، وكذلك تعمل الريادة على تحسين أنشطة وعمليات وأداء المنظمة، وتحقيق الرضا والولاء للزبون، وقدرتها التنافسية وتكوين الثروة بما يمكنها من تقديم منتجات وخدمات جديدة لإشباع حاجات الزبائن الحاليين والجدد في أسواقها الحالية أو الجديدة كضرورة للبقاء والنمو.
4. المجتمع: تبرز أهمية الريادة في هذا المستوى في قدرة الريادة على زيادة فرص العمل مما يؤدي إلى امتصاص البطالة وتخفيض معدلات الفقر، وتحقيق متطلبات عدالة التنمية الاجتماعية بين

أفراد المجتمع، وكذلك قدرة الريادة على توليد قيم وثقافة الابداع والابتكار، وتحقيق اهداف المسؤولية الاجتماعية التي تقع على عاتق المنظمة.

5. الاقتصاد: جوهر الريادة هو الهدف الاقتصادي، حيث تعمل على المساهمة في اجمالي الدخل والاحتياطي النقدي القومي، والتعجيل في مستويات النمو الاقتصادي في جميع القطاعات، والسبب الجوهري في تراكم الثروة وجذب رأس المال الاستثماري المحلي والاجنبي، وتكون الريادة المادة الاساس في التغيير التكنولوجي الخارطة التنافسية في الاسواق، وزيادة الانتعاش الاقتصادي، ومع ظهور العولمة فإن الريادة تعمل على تحسين أداء المنظمات وقدرتها على الحصول على المعرفة وانتقالها إلى التنافس العالمي.

أبعاد العمل الريادي:

6.1.2 الابداع والابتكار:

تواجه بعض المنظمات - على اختلاف أنواعها وأحجامها - تحدياً كبيراً و مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى للمنظمات التأقلم مع متطلبات التغيير السريع . ومن هنا تبرز ضرورة أهمية التلازم بين إدارة التغيير والإبداع في النظام المؤسسي، تحقيقاً لاستجابات مبدعة ذات جدوى وفعالية للتحديات التي يبرزها التغيير في بعض مجالات التنمية والتطور الحضاري (بحر والعجلة، 2010).

ويمكن تلخيص أهم صفات الشخص المبدع في ما يلي: الذكاء، الانفتاح، الصداقة، المرونة، الاستقلال، القدرة على اتخاذ القرار، الثقة بالنفس، تقدير الذات، التواضع، المثابرة، الطلاقة، القدرة

على التفكير، التحكم في الانفعالات، الطموح، الاكتفاء الذاتي، قوة الإرادة، المخاطرة، القدرة على السيطرة (علوان، 2005).

أما مبارك (2009) فقد وضح الريادة بأنها ظاهرة ترتبط بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص والابتكارات الجديدة والمبادرة بتبنيها و المخاطرة والتعامل مع الظروف غير الواضحة، والاستعداد لتقبل الفشل والحاجة إلى الإنجاز الذي يقود إلى النمو وتبني القيم الجديدة مثل إضافة خدمات أو تحسينات جديدة للمنتج أو أي مزايا أخرى.

والإبداع يعني القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار جديدة للعمل، قد يكون من شأنها تحسين ظروف العمل، والعمل على تحفيز أداء العاملين وقدراتهم، وزيادة مواهبهم، هذا يؤدي إلى تحقيق الأهداف الإنتاجية والأدائية الأفضل، كما يمكن أن يقتصر السلوك الإبداعي على السلوك المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في مكان العمل (الحوالدة والحنيطي، 2008).

وذكر حريم (2013) أن الفرد المبدع يتمتع في مجموعة من الخصائص أهمها : الميل نحو الفضول وحب الاستطلاع وعدم الرضا عن الوضع الراهن. والالتزام بهدف سام والتفاني في العمل والقدرة على تقديم الأفكار. والتلقائية والمرونة. وتشجيع تبادل الرأي والنقد الذاتي. والأصالة، أي التحرر من النزعة التقليدية والتصورات الشائعة، والخروج عن المألوف في التفكير والتعبير. وشفافية تجاه المشكلات، ووضوح الرؤية.

ويعتبر الإبداع الإداري أحد أهم المقومات الأساسية في عملية التغيير، فالتنظرات المحيطة بنا والناجمة عن ثورة المعلومات والتطور التكنولوجي، وزيادة حدة المنافسة بين الشركات وتنوع حاجات

الأفراد، وقلة الموارد وزيادة طموح الأفراد، وزيادة فعالية الاتصالات، وكبر حجم منظمات الأعمال، والتغير في القيم والمبادئ، كل هذه التطورات قد أوجدت مشكلات كثيرة، لذلك يجب على المنظمات أن تستجيب لبعض هذه التطورات بإحداث بعض التغييرات والتعديلات التي تتواءم مع هذه التطورات ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بوجود الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي من شأنها الاستجابة لهذه التغييرات المستمرة، ويمكن إجمال أهم الإيجابيات من توافر ظاهرة الإبداع في المنظمات على النحو التالي(خلف، 2010):

1. القدرة على الاستجابة لتغيرات البيئة المحيطة بالمنظمة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر، حيث يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.
2. أن توافر البيئة الإبداعية في التنظيم يساعد على تطور وتحسين الخدمات بما يعود بالنفع على التنظيم والأفراد.
3. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في المنظمة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار تلك القدرات.
4. الاستغلال الأمثل للموارد المالية المتاحة عن طريق استخدام أساليب عملية تتواءم مع التطورات الحديثة.
5. القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة.

6. العمل على حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.

7.1.2 المخاطر:

يعتقد البعض بأن الرياديين هم الاشخاص الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة، ولكننا نعتقد أن أي شخص لديه الشجاعة أن يبدأ عملاً جديداً أو فريداً هو رجل ريادي ومبدع ولديه افكار ريادية حيث يستطيع ان يحمل هذا المشروع، والعمل نوعاً من المخاطرة المتنوعة سواءً عند بدء المشروع أو تشغيله، وتتضخم هذه المخاطرة، وتزداد عادة مع زيادة احتمالية فشل المشروع، ومن الطبيعي ان نلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد نحو المخاطرة. وأهم ما يجب أن يتمتع به رجل الأعمال المبادر والمبدع هو الشجاعة و المخاطرة، ولكن المخاطرة غير المغامرة، حيث تقوم الأولى أي المخاطرة على العمل الشاق، وانتهاز الفرص السانحة، بينما تقوم المغامرة على الحظ، والمصادفة، بالتالي إنها لعبة التحدي والإثارة، ومتعة العمل من أجل النجاح (عمار، 2016).

والمخاطرة تعني أن يجازف الريادي بطرح منتجات جديدة بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق، فالمخاطرة ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض لخسارة (السكرانة، 2008).

ويعرفها عبد الرحيم (2013) بأنها هي الرغبة في توفير موارد أساسية لاستثمار فرصة مع تحمل المسؤولية عن الفشل وكلفته.

ويعرفها حسين (2013) بأنها القيام بأنشطة فريدة لتلبية احتياجات الأعمال والزبائن من خلال اكتشاف الفرص واستثمارها واستغلالها بعقلية استباقية.

ويعرفها نصير والعزاوي (2011) بأنها التوجه نحو التغيير المطلوب للوصول إلى المنظمة التي تلبي الحاجات واستغلال الفرصة وتحمل مسؤولية الفشل.

ويعرفها المري (2013) بأنها ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض للخسارة

ويعرفها اسماعيل (2010) بأن يقوم الشخص بدراسة الأمر بشكل كافٍ ومفصل لمعرفة كافة المخاطر والعوائد المحيطة بالشركة بحيث يعلم أن العائد أعلى من المخاطرة المتوقعة.

ومن الطبيعي أن تواجه جميع المشروعات العديد من المخاطر المتمثلة بالأحداث والظروف غير المتوقعة التي إذا حدثت يكون لها تأثير إيجابي أو سلبي على أحد أهداف المشروع على الأقل، وهنا تظهر إدارة المخاطرة أو إدارة الازمات حيث تكون مهمتها المساعدة في مواجهة المخاطر والتخطيط بشكل فعال لهذه المخاطر، سواء الأخطار التي تهدد المشروع أو الناجمة عن ضياع فرص كان من الممكن استغلالها ولم يتم ذلك (سماقية وتعتاع، 2013).

ويعتبر الريادي مخترع أو مطور فهو الذي ينظم، ويعظم الفرص، ويستطيع أن يحول الفكرة إلى تسويق، ويضيف إليها قيمة من خلال الوقت، والجهد، والمهارات، متحملاً المخاطر من المنافسة في الاسواق لتنفيذ فكرته ومدركاً للمكافآت من جهوده، غنه يسعى إلى أخذ زمام المبادرة أو المخاطرة (الغرباوي وآخرون، 2018: ص 23).

إن المخاطرة هي السمة الأكثر ظهوراً في الأعمال ويمكن تعريفها بأنها عدم التأكد من النتيجة كما تعرف بانها احتمال التهديد الذي يولد الضرر وينتج تأثير على الأعمال، كما تعرف بأنها إمكانية الخطأ أو التعرض للمصادفة، كما عرفها المعهد الكندي للمحاسبين القانونيين (CICA) بأنها إمكانية معاناة فرد أو أكثر من منظمة أو أكثر من عواقب مختلفة جراء ظروف وأحداث معينة، في حين عرفتها منظمة الآيزو (ISO) بأنها توافقية احتمال حادثة ما وعواقبها، ومن هذه التعريفات يمكن أن نلاحظ ما يلي (نجم، 2012: ص 313):

1. لا مخاطرة مع التأكد ولا أعمال بدون مخاطرة.
2. إن المخاطرة احتمالية عادة وتقترن بالتهديد، بالنتائج والعواقب غير المرغوبة.
3. إن مصادر ومجالات المخاطرة متنوعة وعديدة مما يجعل إمكانية السيطرة عليها مستحيلة.
4. إن المخاطر الخارجية أصبحت أكثر أهمية من المخاطر الداخلية في المنظمة .
5. إن التغيرات في البيئة هي الأكثر خطورة على أعمال المنظمة الكلية .

8.1.2 المنافسة في التوجه الريادي:

المنافسة بقدر ما تحمل بعدها الإيجابي في استغلال موارد البيئة بطريقة تكسب الشركة ميزة تنافسية على منافسيها من خلال الترشيد والتحسين المستمر لهذا الاستغلال، فإن لها بعدها السلبية كنتاج للمبادئ والقيم الرأسمالية، فالمنافسة يمكن أن تكون بسهولة منافسة على حساب البيئة سواء من خلال المنافسة في الاستهلاك (ومجتمع الاستهلاك هو نتاج رأسمالي) أو في تنافس كل فرد وكل

شركة بكل الأساليب من أجل البقاء والرفاه المادي بكل ما يعنيه ذلك من إزدواجية في استخدام الموارد النادرة في إشباع حاجة واحدة (نجم، 2008: ص65).

وبلوغ الميزة التنافسية لدى بعض المنظمات جاء من مبادرات ومعطيات تكنولوجيا المعلومات التي برزت من خلال معطيات ذكاء الأعمال الأساسية، وأول هذه المعطيات هو توليد قدة المنظمة في الحفاظ على ما تتمتع به من ميزة على غيرها من المنافسين، وتستطيع المنظمات عامة من القيام بذلك إذا ما هي استطاعت من بناء السمعة وتكوين الصورة عن منتجاتها وإيجاد الولاء لها، ولا يتبلور ذلك إلا من خلال الاستعانة بذكاء الأعمال الذي يدع المنظمة في الاندفاع نحو التمايز والحفاظ على نسخة السوق التي سبق وأن اقتنتتها وتوسعي الاستراتيجية باعتبار أن ردود فعلهم تمتد إلى محور ديمومة وبقاء المنظمة في السوق (العاني وآخرون، 2012: ص 41).

وتعتبر الريادة عاملاً مهماً أساسياً في ظل المنافسة الشديدة والتكنولوجيا الحديثة المتطورة إذ تمكن المنظمات الحديثة من التنسيق بين العمليات كافة للوصول إلى أفضل الخدمات و تحقيق أعلى قيمة للأعمال، إذ أن الريادة واحدة من الحقول المهمة والواعدة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والنامية على حد سواء، إذ تسهم بعض المشاريع الريادية مساهمة فاعلة في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة في جميع البلدان (Wheelen&Hunger,2010).

9.1.2 الاستقلالية

يميل الرياديون إلى الاستقلالية في أعمالهم، ولهذا فإنهم ينجزون ويديرونها بطريقة متميزة وبروح من المسؤولية العالية، وتتبع هذه المسؤولية من الروح القيادية التي يتحلون بها وبقدرتهم على مواجهة

المشاكل والتصدي لها لا الهروب منها، وهم في الغالب متعاونون مع الآخرين ويسمعون ويتعلمون جيداً، وهذا يفسر قدرتهم على تحمل المسؤولية والالتزام والحركة الهادفة الدائمة، نظراً لقدرة الريادي على تحمل المسؤولية فإنه ينصرف بكليته لعمله، ويستمتع به ويكبر معه إلا أنه لا يغرق نفسه ويضيع وقته بالجزئيات الصغير بل يركز على الاستراتيجيات والأساسيات، لأنه يفوض صلاحية إنجاز الأمور الأخرى للآخرين، إنه لا يشعر بالملل ويتقن إدارة الوقت واستثماره بأعلى كفاية (أحمد وبرهم، 2000).

تعتبر الاستقلالية الفرصة لتحقيق التميز في الإنتاج أو الخدمة وبهدف الحصول على الميزة التنافسية وبالتالي ضمان النمو السريع والنوعية الجيدة، وامتلاك الريادي للعمل يعطيه الاستقلالية والفرصة لتحقيق كل ما هو مهم له من حيث الطموح والتطلع لصنع مستقبل ناجح ضمن ما خطط له من أهداف (Hitt et al,2009).

تتبع الاستقلال من كون راد الأعمال مبكراً وله رؤية ورسالة مما يجعله حراً في اختيار الطريق الذي يسلكه بعد أن يستمع لإرشادات ونصائح وخبرات من سلخوا طريق النجاح من قبل، حتى يتفادى الكثير من العقبات التي واجهتهم لذلك فالاستقلال لا يعني الوحدة ولكنه تعني الحرية في اتخاذ القرار (عنبة، 2017).

10.1.2 الثقافة الريادية:

يعتبر التوجه الريادي مركزاً لنجاح الريادة المؤسسية فالتوجه الريادي هو مفهوم أساسي في أدبيات الإدارة وهدفه تحقيق مخرجات مرغوب فيها على مستوى المؤسسة كما يشجع الاندفاع نحو انتقاء

تفضيلات إدارية ونشر معتقدات وسلوكيات يعبر عنها المديرون في المستوى الأعلى من المؤسسة (شواهين، 2017).

والثقافة الريادية هي الأجواء أو المناخ الذي يساعد أو يشجع على توليد الأفكار الريادية والإبداع والتجربة، وبالتالي يشير إلى وجود عدد من المكونات الخاصة بالثقافة الريادية وهي مكونات التنظيم للقيام بالتجربة والقيام بالمخاطرة ومشاركة العاملين في عملية تطوير المنظمة (الأيوبي، 2017)

وبين (Dess et al, 2011) بأن التوجه الريادي هو ما يشير إلى الجهود المبذولة من قبل الفرد أو الفريق أو المنظمة لإيجاد الفرص الجديدة أو الحلول المناسبة. وهي درجة الابتكار في النمط المعرفي للفرد أي الطريقة التي يعالج بها الأفراد المعلومات وعلى أساسها يتخذون القرارات ويعالجون المشاكل التي قد تحدث. فالنمط المعرفي للفرد والذي يحدد انفتاحه على الأفكار الجديدة والتغيير وكذلك ميله نحو اتخاذ القرارات المبتكرة بشكل مستقل عن آراء الآخرين.

ومن ناحية أخرى، فإن الثقافة الريادية تنمو - جزئياً- من خلال بيئة الاعمال السائدة في المجتمع إلا أنها تعتبر أيضاً مفهوماً أكثر اتساعاً وذلك لان هذا المفهوم يحدد الخبرات التاريخية، ومعتقدات، واتجاهات وقيم المجتمع الحاضر لهذا المفهوم، بناءً على ما تقدم، يمكن حصر اهم الاهداف التي تسعى برامج التعليم والتدريب الريادي إلى تحقيقها في الاهداف التالية (زيدان، 2007):

1. توفير المعارف المتعلقة بريادة الأعمال.
2. توفير المهارات اللازمة لاستخدام أدوات وأساليب لتحليل المواقف التي تمر بها المشروعات.

3. تحديد وإثارة الدوافع والمواهب والمهارات الريادية.

4. العمل على تغيير الاتجاهات.

5. التشجيع على إقامة المشروعات الجديدة وغيابها من المشروعات الريادية.

11.1.2 المهارات المطلوبة للريادة

أوضح الغرابوي وآخرون (2018) أن ثلاثة أنواع رئيسية من المهارات المطلوبة للريادة تمثلت في:

1. المهارات التكنولوجية: وهي المهارات المرتبطة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والانترنت وكل

ما هو مرتبط بتقنية المعرفة وكذلك التقنيات المرتبطة بمجال عمل أو صناعة معينة.

2. مهارات إدارة الأعمال: وهي مهارات اتخاذ القرار، والتسويق، والإدارة، والتمويل، والمحاسبة،

والرقابة، والتفاوض، وتنظيم النمو.

3. مهارات الريادة الشخصية: وهي مهارات الالتزام والرقابة الذاتية، وتقبل المخاطرة، والإبداع،

والضبط، والرؤية، والقيادة، والقدرة على التغيير، ويمكن اكتساب بعض هذه المهارات من

خلال عمليات التدريب، والتعلم.

12.1.2 خصائص الريادي

أوضح كافي (2017) ان سمات الشخصية للريادي يمكن تلخيصها في ستة سمات وهي كما يلي:

1. **التحكم الذاتي (الداخلي):** إن مهمة بدء عمل جديد تتطلب من الفرد الريادي أن يكون لديه إيمان بالمستقبل وأنه قادر على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة به، وهذه سمة عكس سمة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثراً بالعوامل الخارجية إلى درجة سيطرتها عليه في قراراته.

2. **مستوى مرتفع من الطاقة:** تتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهوداً عظيمة من العمل الشاق ولمضني، فالإصرار على العمل ساعات طويلة قد تصل إلى 70 ساعة أسبوعياً لا يقدر عليه إلا من توافرت لديه سمة المستوى المرتفع من الطاقة.

3. **الحاجة إلى الإنجاز:** الريادي شخص لديه الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية لأنه بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي والأهداف الصعبة ليحقق بها درجات عالية من الرضا.

4. **تحمل الغموض:** الريادي يتمتع بخصائص نفسية تمكنه من أن يكون شخصاً غير متأثر بالفوضى وعدم التأكد، وهذه السمة مهمة للريادي لأن الظروف غير المتأكدة والغامضة والمعقدة هي ميزة الأعمال الريادية، فالريادي يتحمل المخاطرة المحسوبة .

5. **الوعي بمرور الوقت:** الريادي شخص غير صبور يتمتع بإحساس بالاستعجال، فهو يريد إنجاز الأعمال اليوم وكأن غداً لن يأتي ، فهو ينتهز اللحظة من الوقت لكونها لها منى عنده.

6. **الثقة بالنفس:** الريادي هو الشخص الذي يبدأ العمل الحر بحيث يكون مدفوعاً بحماس لإنجازه،

لديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من الزبائن والتعامل مع التفاصيل الفنية وإدامة

حركة العمل.

13.1.2 المعوقات والمشاكل التي تواجه رائد الأعمال:

أولاً: مشاكل تمويلية: تتعلق بكيفية الحصول على رأس المال وإدارة التدفقات المالية والعلاقات مع المقرضين وغيرها.

ثانياً: مشاكل إدارية: مثل إدارة الوقت ووضع الأهداف وقياس الأداء والحصول على المعلومات التي يحتاجها المشروع وتوفير العمالة المؤهلة.

ثالثاً: مشاكل تسويقية: تتمثل في عدم القدرة على الترويج بفاعلية وقياس الأداء وتكلفة مناسبة وتطوير خطة تسويقية فعالة والتعرف على الفرص وتحديد المنافس وتنفيذ الاستراتيجيات التسويقية وفهم العملاء وتطوير المنتجات والخدمات.

رابعاً: مشاكل تكنولوجية: تتعلق باختيار أفضل الوسائل/ الأساليب التكنولوجية وإنشاء نظم معلومات جيدة (عنة، 2017).

14.1.2 التعليم الريادي في الجامعات

عبارة عن مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام وتدريب وتعليم أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي والوعي الثقافي وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة، وهناك من يرى أن التعليم الريادي يساعد الفرد على اتقان مهارة تتطلبها الريادة وهي مهارة حل المشكلات من خلال الممارسة، فعرف هاينز التعليم الريادي بأنه: العملية أو سلسلة من النشاطات التي تهدف إلى تمكين

الفرد ليستوعب ويدرك ويطور معرفته ومهاراته وقيمه، وإدراك ن الفرد اكتساب أن تلك العملية ببساطة لا تتعلق بحقل أو نشاط معرفي معين، ولكنها تمكّ مهارة تحليل المشكلات بأسلوب إبداعي من خلال التعرض لتشكيلة واسعة من المشكلات والتي يجب عليه تعريفها وتحليلها وإيجاد الحلول المناسبة لها (مبارك، 2009).

وتعرف برامج التعليم الريادي بأنها تلك البرامج التي يمكن من خلالها تدريس برامج تعليم الريادة كمادة منفصلة، وقد يتم دمجها على نطاق أوس في المناهج الدراسية، وقد تشمل أيضاً إنشاء مشاريع صغيرة (الحشوة، 2012).

ويمثل التعليم محوراً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والسمات العامة لها، ومن حسن الحظ أنه يمكن استثمار دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال من خلال التركيز على المقررات التي تشجع وتنمي الاستقلالية والابتكار والمخاطرة وغيرها من المهارات الهامة، كما ان للتعليم الريادي دور في بناء المعرفة الخاصة بريادة الأعمال وتدريس المفاهيم العلمية التي تبنى عليها ريادة الأعمال مثل استخدام التعليم التطبيقي في التدريس (كافي، 2016)

ويعتقد جلاب وآخرون (2016) أن الجامعات حول العالم بدأت بشكل متزايد بالتحول من الدور التقليدي إلى الدور الريادي التي تنهض بالمعرفة والمشاركة الفاعلة في تطوير المنظمات الخاصة في الاقتصاد المحلي والإقليمي، وينظر إلى الريادة بأنها المكون الأساس لأدوار الجامعات في الوقت الراهن وأن الجامعات الريادية تلعب دوراً رئيسياً في التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلدان، فالجامعات الريادية عبر انشطتها تمهد الطريق للاقتصاد العالمي القائم على المعرفة، كما أن

الجامعات الريادية تشجع على الابتكار والاعتماد على طرائق التفكير الحكيم، كما تساهم في تحديد وصياغة وحل المشكلات تمهيداً للتنمية المستدامة.

وترجع أهمية تطبيق مشروع التعليم للريادة لدورها المهم في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال ما يلي(العنبي، 2017):

- أن تطبيق المشروع يرفع مستوى الإنتاجية في جميع الأعمال والأنشطة.
- يُسهم في خلق فرص عمل جديدة في مجال الصناعة والخدمات وغيرها.
- يُسهم في تنويع الإنتاج وذلك لتباين مجالات إبداع الرياديين في التكنولوجيا أو الصناعة أو الخدمات.
- زيادة القدرة على المنافسة من خلال معرفة البيئة المحلية والخارجية وتطوير أساليب العمل من خلالها.
- نقل التكنولوجيا من الدول المتقدمة إلى الدول النامية أو القيام بابتكارات تكنولوجية جديدة.
- أحداث تغييرات في المشاريع الاقتصادية القائمة لتكون أكثر ريادة.
- إيجاد أسواق جديدة من خلال وجود أفراد لديهم الرغبة والقدرة لإشباع احتياجاتهم باستغلال الفرص في السوق وإيجاد عملاء جدد.

وتشجع الجامعات الفلسطينية الأفكار الريادية من خلال تعزيز قدرات الجامعات الفلسطينية لتوفير بيئة مناسبة لتحويل الأفكار الريادية إلى مشاريع ناشئة، حيث تناولت موضوع الريادة في الخطة الدراسية وآليات التدريس داخل الجامعة واستهدفت الورشة عدداً من أعضاء الهيئة الأكاديمية في الجامعة من مختلف التخصصات والكليات (السر، 2017).

وقد تم التأكيد من خلال مؤتمر تعزيز الريادة والإبداع في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات أن جامعة بيرزيت لا تتوانى عن دعم كل ما من شأنه فتح الآفاق أمام الطلبة ليكونوا أفراداً مبدعين في بيئاتهم، وليكونوا مؤهلين لسوق العمل. وتركز جامعة بيرزيت على أن يكون خريجوها من المبدعين في تخصصاتهم، لا ليكونوا موظفين بارعين في مؤسساتهم وحسب، بل ليكونوا أصحاب مبادرات خلاقة يؤسسون بها لأعمالهم ومشاريعهم الخاصة، التي تعود بالنفع عليهم وعلى مجتمعهم. اختتمت مؤتمر جامعة النجاح الذي يحمل عنوان دمج الريادة في الجامعات الفلسطينية بمجموعة من التوصيات الختامية لدمج الريادة في الجامعات الفلسطينية والآليات لتخطي التحديات المستقبلية، وسيستكمل المشروع مراحلها بدمج الشباب وتوعيتهم بأهمية موضوع الريادة وتغيير الصورة النمطية والثقافة السائدة لديهم عن الموضوع، ومن ثم تطوير قدراتهم لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

واستناداً إلى رؤية جامعة بوليتكنك فلسطين القائمة على الاهتمام بإنشاء جيل ريادي من الخريجين قادر على دخول سوق العمل بطريقة ابداعية مبتكرة، ونتيجة لجهود مركز التميز في التعليم والتعلم التي وفرت المعرفة والخبرة في انشاء وإدارة مساقات التدريس الجامعي، فقد تم انشاء وطرح مساق بعنوان "الريادة والإبداع" في كلية تكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب على شكل مساق اختياري

كلية، وقد لقي هذا المساق اقبالا من طلبة الكلية في تخصصات علم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات وهندسة الحاسوب، وقد هدف المساق الى رفع مستوى الوعي بالتوظيف الذاتي كاختيار مهني وترويج وسائل التطوير الذاتي وتوفير مهارات فنية وتجارية للانطلاق بالمشاريع التجارية وترويجها وادارتها، كما احتوى المساق على العديد من الفعاليات القائمة على التفاعل مع المجتمع والسوق في الابتكار والابداع والتواصل والتشبيك والقيادة والتقديم وبناء وعرض خطط العمل، واعتمدت وسائل تقييم مبتكرة وابداعية للمساق مع المحافظة على المعايير الاكاديمية المطلوبة للجامعة.

2.2 الدراسات السابقة:

1.2.2 الدراسات العربية:

دراسة السر (2017) بعنوان: درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة وسبل التطور

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة والتوصل إلى أبرز المقترحات لتعزيزها، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة ومجموعة من المقابلات التي تضمنت 166 فرداً، وتوصلت الدراسة إلى أن متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية تتوافر بدرجة كبيرة، وان هناك فروق بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة لدرجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغير الجامعة ولصالح الجامعة الإسلامية، ومتغير سنوات الخدمة لصالح الأقل من 5 سنوات ولم تكن هناك فروق تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي ومتغير الدرجة العلمية.

دراسة نصر (2017) بعنوان: دور حاضنات الأعمال في استدامة المشاريع الريادية في الضفة الغربية (دراسة حالة: مشاريع حاضنة اعمال مؤسسة النيزك).

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور حاضنات الأعمال في استدامة المشاريع الريادية في الضفة الغربية وذلك من خلال دراسة حالة مشاريع حاضنة اعمال مؤسسة النيزك، من حيث دور الحاضنات في دعم المشاريع الريادية وتطويرها، ومدى تحقيقها للاستدامة لتلك المشاريع، ولتحقيق هذا الهدف تم دراسة تأثير الخدمات المشتركة والتسهيلات (إدارية وموارد بشرية، استشارية، لوجستية

وفنية، تسويقية) المقدمة من قبل الحاضنة، بالإضافة إلى دراسة تأثير السياسات الإدارية (الحوكمة، معايير الدخول ومعايير الخروج، التوجيه والتشبيك، التمويل والدعم) المتبعة من قبل الحاضنة في استدامة المشاريع الريادية في فترة الاحتضان والتخرج، وقدرتها على النجاح والبقاء، والنمو وخلق فرص العمل، واعتمدت الدراسة على الأسلوب الاستكشافي والوصفي من خلال أداتين لجمع البيانات هما: الاستبانة والمقابلة بطريقة المسح الشامل، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين دور حاضنة أعمال مؤسسة النيزك واستدامة المشاريع الريادية في الضفة الغربية بدرجة عالية، إضافة لوجود تأثير لعوامل الخدمات المشتركة والتسهيلات (إدارية وموارد بشرية، استشارية، لوجستية وفنية، تسويقية) في استدامة المشاريع الريادية، كما خلصت الدراسة إلى وجود تأثير لعوامل السياسات الإدارية (الحوكمة، معايير الدخول ومعايير الخروج، التوجيه والتشبيك، التمويل والدعم) المتبعة من قبل الحاضنة في استدامة المشاريع الريادية، واطهرت النتائج أن جميع عناصر برنامج تطوير الأعمال المقدم من قبل الحاضنة تؤثر بدرجة عالية على جميع أبعاد استدامة المشاريع الريادية وبدرجة عالية.

دراسة القاضي (2017) بعنوان: المشاريع الريادية الصغيرة الممولة من قبل البنك الإسلامي والوكالة السويدية للتنمية (أسباب تعثرها ومقترحات حلها).

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى المشاريع الريادية الصغيرة الممولة من قبل البنك الإسلامي والوكالة السويدية للتنمية من حيث أسباب تعثرها ومقترحات حلها، والتي نفذت في محافظتي الخليل وبيت لحم خلال الفترة الممتدة من 2013- 2016، واستخدم الباحث المنهج الوصفي يشقيه الكمي والكيفي من خلال رصد وتحليل واقع مشكلة الدراسة مستخدماً الاستبانة والمقابلة والملاحظة كأدوات

لجمع البيانات، تكون مجتمع الدراسة من 250 مستفيداً من برنامج التمكين الاقتصادي، وأخذت عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (80) مستفيد ومستفيدة، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من المعوقات منها الإدارية والتي تحول دون تقديم المشاريع الريادية الصغيرة وجاء في مقدمتها التخطيط لفكرة المشروع منذ البداية، والافتقار للمهارات الإدارية المتعلقة بإدارة المشروع الصغير، وضعف المهارات التسويقية وإهمال الترويج لدى المستفيدين، وسوء اختيار مكان وموقع تنفيذ فكرة المشروع، وسوء الإدارة المالية وخاصة غياب وجود ذمة مالية خاصة بالمشروع حيث تُستغل عائداته لأمر شخصية.

دراسة زاهدة (2016) بعنوان: دور استخدام التعليم الريادي في حل مشكلة حسابات الكسور في مساق "مبادئ الاقتصاد"

هدف إجراء هذا البحث إلى التعرف على دور استخدام أسلوب التعليم الريادي في حل مشكلة حسابات الكسور في مساق مبادئ الاقتصاد، حيث تم تطبيق هذا البحث على عدد من طلبة جامعة بوليتكنك فلسطين في كلية المهن التطبيقية، من دائرتي العلوم الادارية والعلوم المالية والمصرفية؛ الذين سجلوا مساق مبادئ الاقتصاد في الفصل الدراسي الثاني من العام الاكاديمي 2015-2016م. كانت عينة الدراسة لهذا البحث شعبتين من مساق مبادئ الاقتصاد حيث سجل في هذا المساق 67 من تخصصات مختلفة. تم عمل امتحان قبلي للشعبتين ثم حصل الباحث على متوسط حسابي قيمته 68.20% للشعبة الأولى، و 68.50% للشعبة الثانية وعمل مناقلة من أجل الوصول الى متوسط حسابي متقارب لضمان تساوي قدرات المجموعتين. قام الباحث بتطبيق اسلوبين مختلفين في التدريس، كان الأول اعطاء محاضرات تقليدية، أما الأسلوب الآخر عن طريق استخدام برنامج

حاسوبي في احدى مختبرات الكلية. وبعد استخدام الأسلوبين، تم عمل مقارنة لمعرفة نتائج الطلبة حيث ارتفع معدل الشعبة من 68.20 إلى 70.07% في الاسلوب التقليدي، بينما في الأسلوب الريادي ارتفع معدل الشعبة من 68.50 الى 73.48%. انخفضت نسبة الأخطاء في العمليات الرياضية على الكسور في الشعبة التقليدية من 44% إلى 42% أي كان هناك تحسن بمقدار 2%. بينما انخفضت نسبة الأخطاء على العمليات الرياضية للشعبة الإبداعية من 48% إلى 36%، أي كان هناك تحسن بمقدار 12%.

دراسة سلطان (2016) بعنوان: مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس، "تخصص إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين مستوى توفر هذه الخصائص ومجموعة من المتغيرات الشخصية للمبحوثين، كما تسعى هذه الدراسة إلى معرفة الاحتياجات اللازمة لدى الطلبة للتوجه للعمل الريادي. ولغايات تحقيق هذه الأهداف تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستعانته بالاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، كما تمت الاستعانة بالكتب والدراسات السابقة لغايات جمع البيانات الثانوية. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى توفر خصائص الشخص الريادي عند أفراد العينة جاء بشكل كبير -حسب الترتيب التالي-: التخطيط، ثم التحكم الذاتي، ثم الثقة بالنفس، يليها مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام، ثم التواصل مع الآخرين، بعدها الاستقلالية، يليها تحمل المخاطر، وأخيرا الحاجة إلى الإنجاز. وأن

متطلبات العمل الريادي للطلبة -من الأكثر إلى الأقل إلحاحاً- جاءت على النحو التالي: رأس المال، الفكرة الريادية، الدورات التدريبية، بيئة قانونية داعمة، معرفة بالتكنولوجيا، البنية التحتية، وأخيراً ثقافة اجتماعية داعمة، كما أثبتت الدراسة عدم وجود فروق في درجة توفر خصائص الريادة لدى الطلبة المبحوثين تعزى إلى متغير الجنس، والمعدل الجامعي، وشهادة الثانوية العامة، والالتحاق ببرامج الريادة الشبابية، بينما هناك فروق تعزى إلى متغير الجامعة.

دراسة الحمالي والعربي (2016) بعنوان: واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية

هدفت الدراسة على التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وأدواته حيث تم بناء استبانة تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بطريقة طبقية عشوائية بلغ عددهم (234) فرداً وتوصلت الدراسة إلى ضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال في الجامعة، وحاجة وحدة ريادة الأعمال في الجامعة لمزيد من الجهد والعمل فيما يخص تفعيل أنشطتها والوعي ببرامجها وخططها باستمرار والترويج والدعاية والإعلان لأنشطتها، وكذلك حاجة خطط ريادة الأعمال في الجامعة إلى ميزانيات مرصودة في مجال ريادة الأعمال لتقديمها لمنسوبيها من الطلبة ضمن برامج كلياتها المختلفة.

دراسة أبو قرن (2015) بعنوان: واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من خلال دراسة مقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية ومركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات وقد تكونت عينة الدراسة من طلبة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر والبالغ عددهم 160 طالب وطالبة، وقد اظهرت 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 دور قليل للمجالات المذكورة أعلاه على التوجيه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر.

دراسة عيسى (2010) بعنوان: أثر أبعاد الريادة في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في

العاصمة عمان

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد الريادة (الإبداع، الابتكار، والتفرد، والمخاطرة، والمبادأة) في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مشروعات الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في مدينة عمان والبالغ عددها (1400) مشروع حيث شكلت حوالي (70%) من مجمل المشاريع الصناعية في الأردن، وتم اختيار عينة عشوائية طبقية نسبية من العمال الصناعية الصغيرة في العاصمة عمان حيث بلغ أفراد العينة (311) مشروعاً صغيراً ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تصميم استبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر لأبعاد الريادة مجتمعة في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في العاصمة عمان، وتوجد فروق لأثر أبعاد الريادة في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة تعزى إلى الجنس والعمر والخبرة

الوظيفية في عمان، ولا يوجد فروق لأثر أبعاد الريادة في أداء الاعمال الصناعية الصغيرة تعزى إلى المؤهل العلمي، لذلك يوصي الباحث بتشجيع أصحاب العمل العاملين على تنمية أبعاد الريادة لتحسين أداء العمال الصناعية الصغيرة.

دراسة المناصرة (2008) بعنوان: أبعاد التوجه الريادي للمديرين وأثرها على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية .

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر أبعاد الريادة للمديرين على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية . وصمم نموذجاً لتحقيق هذا الهدف ، تضمن التوجه الريادي المتجسد بأبعاده : البعد الإبداعي ، والبعد نحو المخاطرة ، والبعد الاستباقي ، والبعد العدائي في التنافس والبعد الاستقلالي ، على متغير فاعلية القرارات الإستراتيجية المتمثل بأبعاد المشاركة ، وتحقيق الأهداف ، وواقعية القرارات وتوقيتها . وقد جمعت البيانات من عينة عشوائية تتكون من (66) شركة اعتماداً على تقارير عام (2007) . وزعت (330) استبانته على مديري الإدارة العليا بالشركة ، وبلغت نسبة الاستجابة (69%) . وباستخدام الأساليب الإحصائية المتوفرة في رزمة (SPSS) تم تحليل الأثر للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع للدراسة ، وخلصت الدراسة إلى النتائج الآتية :

1. وجود أثر ذي دلالة لبعدها الإبداعي للمديرين على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية .

2. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعدها الاستباقي للمديرين على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية .

3. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعء العدائي في التنافس للمديرين على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية .
4. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعء العدائي في التنافس للمديرين على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية .
5. وجود أثر ذي دلالة إحصائية لبعء نحو المخاطرة للمديرين على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية .
6. وجود أثر ذي دلالة إحصائية للبعء الاستقلالي في التنافس للمديرين على فاعلية القرارات الإستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية .

2.2.2 الدراسات الأجنبية:

دراسة (Reyes, 2016) بعنوان: القضايا والحالات التي تؤثر على الجامعات الريادية

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف القضايا والحالات التي تؤثر على الجامعات الريادية عبر تحليل الأطر وتحديد كيفية تأطير المؤسسات الأعضاء في جامعة سنغافورة الوطنية كجامعة ريادية من خلال تقديم الرؤى والأفكار الرئيسية حول كيفية تجلي ذلك. تم إجراء (18) مقابلة عسواً مؤسساً قس جامعة سنغافورة الوطنية، وقد توصلت الدراسة إلى أنه ينظر إلى الجامعات الريادية كحالة غامضة. إضافة إلى أن تأطير المقابلات أوضح دور الجهات الفاعلة في تحقيق الريادة للجامعات وأن الكثير من القضايا المطروحة حول الجامعات الريادية تعتبر قضايا مستعصية بسبب الاختلافات التفسيرية للجامعات الريادية ما بين المؤسسات الأعضاء ودوافع ومصالح كل مؤسسة.

دراسة (Change et al, 2016) بعنوان: تطوير مفهوم للبراعة في سياق الجامعات الريادية

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير مفهوم للبراعة في سياق الجامعات الريادية. تكونت عينة الدراسة من 6 جامعات. اما عينة الدراسة فقد شملت 634 عضو هيئة تدريس و 99 دائرة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام العديد من الأساليب الإحصائية. وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج ابرزها وجود علاقات إيجابية متعددة المستويات المرونة التنظيمية والبراعة على المستوى المنظمي والفردى.

دراسة (Sanchez,2012) بعنوان: تأثير الكفاءات الريادية على أداء الشركات الصغيرة

هدف البحث إلى معرفة تأثير الكفاءات الريادية على أداء الشركات الصغيرة من خلال بناء نموذج سببي باستخدام بيانات تم الحصول عليها من رواد أعمال اسبانيين، حيث تم في هذا النموذج توضيح تأثير كفاءات الرواد على أداء الشركات الصغيرة، والمدى التنافسي والقدرات التنظيمية بشكل مباشر أو غير مباشر، ولاقى معظم الفرضيات قبولاً حسب ما أوردت عمليات التحليل، حيث أشارت النتائج أن الكفاءات الريادية تلعب دوراً مؤثراً في القدرات التنظيمية يؤثر إيجابياً على أداء الشركة وهي متغير وسيط في العلاقة بين الكفاءة الريادية وأداء الشركة، وبالرغم من أن المدى التنافسي لا يرتبط من حيث الأهمية بنمو العمل، إلا انه يعد مؤشراً قوياً للتنبؤ بأبعاد الأداء الأخرى مثل الكفاءة والأداء النسبي ذات العلاقة، بينما تعد الكفاءة التنظيمية مؤشراً قوياً للتنبؤ بالمدى التنافسي، وقدم البحث في نهايته الآثار المترتبة على بعض التوجيهات البحثية المستقبلية التي يمكن دراستها.

دراسة (Todorovic etal, 2011) بعنوان: تطوير مقياس للتوجه الريادي للجامعات

هدفت إلى تطوير مقياس للتوجه الريادي للجامعات. وتم إجراء مقابلات ومجموعات تركيز لأعضاء هيئة تدريس من قسم علوم الحاسوب والعلوم الصحية والهندسة العاملين في الجامعات الكندية بعد تحديد الأبعاد تم صياغة استبانة الدراسة بشكلها الأولي وتوزيعها على (208) من رؤساء الأقسام العاملين في الجامعات الكندية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي من خلال استخدام العديد من الأساليب الإحصائية أبرزها التحليل العملي الاستكشافي والتحليل العملي التوكيدي. وقد توصلت الدراسة إلى تحديد اربعة ابعاد أساسية للتوجه الريادي للجامعات وهي التحشيد البحثي التميز والحالة غير الاعتيادية التعاون مع المؤسسات الصناعية والخدمية والسياسات الجامعية.

3.2 التعقيب على الدراسات السابقة:

حرص الباحث على أصالة الدراسة التي يقوم بها بدافع الشعور بالمسؤولية وأهمية موضوعها كعامل مهم في تحقيق تنمية الأفكار الريادية، قدم الباحث عدد من الدراسات السابقة المحلية والعربية والأجنبية التي تتعلق بموضوع الدراسة الحالية حيث لم تتناول الدراسات السابقة موضوع الدراسة الحالية بشكل مباشر، وهذا يعكس أهمية اختيار الباحث لهذه الدراسة.

أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

اتفقت هذه الدراسة في مجتمعتها مع دراسة السر (2017) ودراسة الحمالي والعربي (2016) ودراسة (Reyes, 2016) ودراسة (Change et al, 2016) ودراسة (Todorovic et al, 2011) ودراسة أبو قرن (2015) حيث طبقت على العاملين في الجامعات، وكذلك مع دراسة زاهدة (2016) حيث طبقت على الطلبة في الجامعات، وتشابهت هذه الدراسة مع دراسة أبو قرن (2015) في عنوانها وهو واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

1. تركز الدراسة الحالية على الثقافة الريادية وأثر ذلك على أبعاد الريادية، بينما ركزت مجموعة من الدراسات السابقة على التعليم الريادي والمشاريع الريادية وريادية الأعمال من حيث واقعها.

2. طبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من الطلبة والعاملين في جامعة البوليتكنك بينما بعض

الدراسات السابقة طبقت على العاملين والبعض الآخر طبق على الطلبة.

3. شملت هذه الدراسة عينة من الطلبة في جامعة البوليتكنك يدرسون ريادة الأعمال، بينما شملت الدراسات السابقة على مجتمع جامعات فلسطينية ودولية أخرى.

ما يميز هذه الدراسة:

1. أنها أول دراسة ركزت على الثقافة الريادية في جامعة بوليتكنك فلسطين.
2. أنها استخدمت أسلوب تحليل المجتمعين "الطلبة والعاملين".
3. ركزت على موضوع حديث في الجامعات الفلسطينية.
4. طبقت هذه الدراسة على جامعة حاصلة على أفضل جامعة ريادية في الوطن العربي لعام 2018م.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

تناول هذا الفصل وصفاً كاملاً للطريقة والإجراءات التي تم اتباعها في الدراسة، بداية بتحديد المنهج الذي تم اتباعه، ووصف وتعريف مجتمع الدراسة، بالإضافة إلى الأدوات التي تم استخدامها، كما يتضمن المعالجات الإحصائية التي استخدمت للإجابة عن أسئلة الدراسة.

1.3 منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي، نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة، حيث أنه يهتم بجمع البيانات ووصفها كما هي بالواقع، وقد تمّ جمع البيانات حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية عن طريق توزيع استبانة للعاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، واستبانة أخرى على طلبة قسم الريادة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين وتمّ تحليل البيانات بالطرق الإحصائية المناسبة.

2.3 مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، حيث بلغ عدد العاملين في تلك الأقسام (84) موظفاً، أما الطلبة فقد بلغ عددهم (2484) طالباً وطالبة، وتم اختيار طلاب ريادة الأعمال والبالغ عددهم (104) طالب وطالبة.

3.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وقد تم اختيار العينة بالطريقة القصدية، أي شملت الدراسة جميع العاملين في كلية المهن التطبيقية الذين يدرّسون مساقات الريادة وبلغ عددهم (28) موظفاً، أما عينة الطلبة بلغت (104) فرداً، وقد تم اختيارهم بالطريقة القصدية، حيث شملت عينة الدراسة جميع الطلبة الذين يدرسون مساقات الريادة خلال الفصل الحالي في كلية المهن التطبيقية، والجدول (1.3) و(2.3) يوضح خصائص العينة الديموغرافية.

جدول (1.3): الخصائص الديموغرافية لعينة العاملين

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	19	67.86
	أنثى	9	32.14
	المجموع	28	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	9	32.14
	ماجستير	19	67.86
	دكتوراه	0	0
	المجموع	28	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 4 سنوات	4	14.29
	من (4-9) سنوات	16	57.14
	أكثر من 9 سنوات	8	28.57

100.0	28	المجموع	
67.86	19	العلوم الإدارية	الدائرة التي يعمل بها المدرس
17.85	5	الحاسوب	
14.29	4	هندسة	
100.0	28	المجموع	

جدول (2.3): الخصائص الديموغرافية لعينة الطلبة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	60	57.69
	أنثى	44	42.31
	المجموع	104	100.0
المستوى الدراسي	سنة أولى	53	50.96
	سنة ثانية	51	49.04
	المجموع	104	100.0

4.3 أدوات الدراسة

قام الباحث بتطوير استبانتيين لقياس أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية، الأولى طبقت على العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين والثانية طبقت على طلبة الريادة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك بعد مراجعة عدد من الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع الدراسة.

1.4.3 استبانة أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية التي

طبقت على العاملين كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين

وصف الاستبانة

طور الباحث استبانة لقياس تأثير الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية بالاعتماد على المقاييس الواردة في الدراسات السابقة، وخصت الاستبانة المحاور الآتية: (الابداع

والابتكار، المخاطر، التنافسية، الاستقلالية) وتضمنت الاستبانة بصورتها النهائية (45) فقرة (الملحق 1)، ويتم الإجابة على فقرات الاستبانة عن طريق اختيار العاملين على سلم الاستجابة الذي يتبع الفقرة وفق تدرج ليكرت الخماسي، وهي كالتالي: موافق بشدة (5)، موافق (4) محايد (3) معارض (2)، معارض بشدة (1).

صدق الاستبانة:

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس قام الباحث بعرض الاستبانة بصورته الأولية على (10) محكمين من الأساتذة العاملين في الجامعات الفلسطينية من ذوي الاختصاص والخبرة (الملحق 3)، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس، وبعد الأخذ بآراء المحكمين تم تعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات حتى ظهرت بصورتها النهائية (45) فقرة (الملحق 1).

- صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك كما هو واضح في الجدول (3.3).

جدول (3.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
			23	0.595**	0.000
مجال الابداع والابتكار					
.1	0.718**	0.000	24	0.838**	0.000
.2	0.651**	0.000	25	0.828**	0.000
.3	0.700**	0.000	26	0.885**	0.000
.4	0.720**	0.000	27	0.716**	0.000

الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.5	0.871**	0.000	28	0.635**	0.000
.6	0.764**	0.000	39	0.637**	0.000
.7	0.894**	0.000	30	0.812**	0.000
.8	0.888**	0.000	31	0.864**	0.000
.9	0.731**	0.000	مجال الاستقلالية		
.10	0.616**	0.000	32	0.850**	0.000
.11	0.877**	0.000	33	0.803**	0.000
.12	0.837**	0.000	34	0.828**	0.000
.13	0.902**	0.000	35	0.872**	0.000
.14	0.808**	0.000	36	0.861**	0.000
.15	0.723*	0.000	37	0.867**	0.000
.16	0.691**	0.000	مجال المخاطرة		
.17	0.842**	0.000	مجال الثقافة الريادي		
.18	0.856**	0.000	38	0.704**	0.000
.19	0.854**	0.000	39	0.738**	0.000
.20	0.940**	0.000	40	0.833**	0.000
.21	0.929**	0.000	41	0.914**	0.000
.22	0.834*	0.000	42	0.774	0.000
			43	0.721	0.000
			44	0.840	0.000
			45	0.820	0.743

** دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات الاستبانة

مع الدرجة الكلية للمقياس دالة إحصائياً، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين فقرات الاستبانة.

ثبات الاستبانة:

تم حساب الثبات من خلال معامل الثبات كرونباخ ألفا، كما هو موضح في الجدول (4.3).

جدول (4.3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات استبانة أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

المقياس	قيمة ألفا
مجال الابداع والابتكار	0.955
مجال المخاطرة	0.958
مجال التنافسية	0.945
مجال الاستقلالية	0.975
مجال الثقافة الريادي	0.923
الدرجة الكلية	0.986

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4.3) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لأثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية كانت مناسبة، حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (0.986)، مما يشير إلى أن المقياس يتمتع بدرجة يصلح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

2.4.3 استبانة أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية التي

طبقت على طلبة كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين

أ. وصف المقياس

طوّر الباحث استبانة أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية بالاعتماد على المقاييس الواردة في عدد من الدراسات المتعلقة بموضوع أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية، حيث تضمّنت الاستبانة بصورتها النهائية (40) فقرة (الملحق 2)، ويتم الإجابة على فقرات الاستبانة عن طريق اختيار المشتركين على سلّم الاستجابة الذي يتبع الفقرة وفق تدرج ليكرت الخماسي، وهي كالآتي: موافق بشدة (5)، موافق (4) محايد (3) معارض (2)، معارض بشدة (1).

صدق الاستبانة:

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة قام الباحث بعرض الاستبانة بصورتها الأولية (الملحق 2) على (10) محكمين من الأساتذة العاملين في الجامعات الفلسطينية ذوي الاختصاص والخبرة (الملحق 3)، وذلك من أجل التوصل إلى الصدق الظاهري للمقياس، وبعد الأخذ بآراء المحكمين تم تعديل وإعادة صياغة بعض الفقرات، وتضمنت الاستبانة بصورتها النهائية (40) فقرة (الملحق 2).

- صدق الاتساق الداخلي

تم التحقق من صدق المقياس بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة، وذلك كما هو واضح في الجدول (5.3).

جدول (5.3): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات

الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة

الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
			21	0.595**	0.006
مجالات الابداع والابتكار					
.1	0.794**	0.000	22	0.491**	0.028
.2	0.661**	0.000	23	0.434**	0.046
.3	0.723**	0.000	24	0.738**	0.000
.4	0.630**	0.003	مجالات الاستقلالية		
.5	0.715**	0.000	25	0.519*	0.019
.6	0.676**	0.001	26	0.717**	0.000
.7	0.660**	0.002	27	0.449*	0.047
.8	0.679**	0.001	28	0.609**	0.004
.9	0.594**	0.006	29	0.602*	0.005
مجالات المخاطرة					
.10	0.640**	0.002	30	0.883*	0.000
.11	0.520*	0.019	مجالات الثقافة الريادي		
.12	0.772**	0.000	32	0.797**	0.000

الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)	الرقم	معامل ارتباط بيرسون (ر)	القيمة الاحتمالية (Sig.)
.13	0.807**	0.000	33	0.538*	0.014
.14	0.760**	0.000	34	0.868**	0.000
.15	0.725**	0.000	35	0.836**	0.000
.16	0.692**	0.001	36	0.523*	0.018
	مجال التنافسية		37	0.867**	0.000
.17	0.598*	0.005	38	0.778**	0.000
.18	0.614**	0.004	39	0.740**	0.000
.19	0.469*	0.037	40	0.720**	0.000
.20	0.399*	0.011			

** دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.01$)، * دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$)

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5.3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائية، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي بين فقرات المقياس.

ثبات الاستبانة:

تمّ حساب الثبات من خلال معامل الثبات كرونباخ ألفا، كما هو موضح في الجدول (6.3).

جدول (6.3): نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات استبانة أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية

المقياس	قيمة ألفا
مجال الابداع والابتكار	0.852
مجال المخاطرة	0.823
مجال التنافسية	0.840
مجال الاستقلالية	0.713
مجال الثقافة الريادي	0.856
الدرجة الكلية	0.910

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6.3) أن قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا لاستبانة أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية كانت مرتفعة، حيث بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا (0.91) مما يشير إلى أن الاستبانة يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، ويصلح للتطبيق وتحقيق أهداف الدراسة.

5.3 إجراءات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بإجراء الدراسة وفق عدد من المراحل، وهي كالآتي:

- إعداد استبانة الدراسة، وذلك بعد الاطلاع على عدد من الأدوات التي وردت في الدراسات السابقة.
- الحصول على موافقة أفراد العينة من أجل تطبيق الدراسة.
- جمع البيانات، حيث حرص الباحث على استرجاع جميع النسخ التي تم توزيعها، وبالتالي تم جمع (28) من العاملين و(104) من الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين.
- تم إجراء المعالجة الإحصائية اللازمة لتحليل النتائج.

6.3 الأساليب الإحصائية

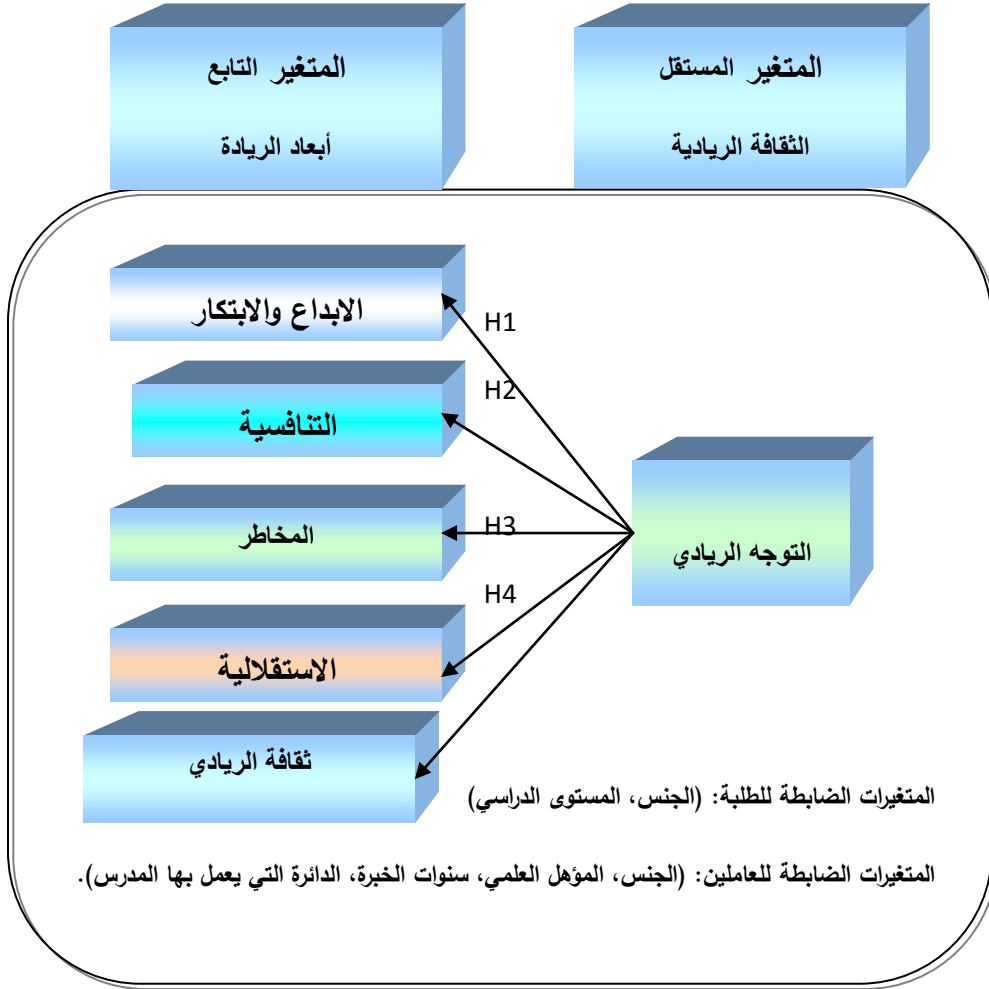
لتحليل بيانات الدراسة تم استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية:

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences, Version (22)

حيث تمّ استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص المجتمع الديموغرافية.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي.
- اختبار كرونباخ ألفا لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل الارتباط بيرسون لمعرفة صدق فقرات الاستبانة.
- اختبار (ت) (Independent samples: T-Test) لمعرفة الفروق بين متوسطات المتغيرات المستقلة بمستويين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لمعرفة الفروق بين متوسطات المتغيرات المستقلة بثلاث مستويات فأكثر.
- اختبار (LSD) للمقارنات الثنائية البعدية لإيجاد مصدر الفروق في متوسطات واقع رياضة الاعمال في الجامعات الفلسطينية لمعرفة الفروق بين متوسطات ثلاث عينات مستقلة.
- مفتاح التصحيح لقراءة المتوسطات الحسابية لمقياسي متوسطات أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية كما في ملحق رقم (4)

7.3 نموذج الدراسة



الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تمّ التوصل لها بعد إجراء التحليل الإحصائي

ليانات الدراسة.

1.4 تحليل نتائج اسئلة الدراسة

السؤال الأول: ما واقع الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر

العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين؟

للإجابة على السؤال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي

لقياس واقع الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة

في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما هو موضح في الجدول (1.4).

جدول (1.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لقياس واقع الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين

الرقم	المجال	العاملين				الطلبة		
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي
1	مجال الابداع والابتكار	3.56	0.71	71.2	متوسطة	3.98	0.43	79.6
2	مجال المخاطرة	3.55	0.81	71.0	متوسطة	3.64	0.53	72.8
3	مجال التنافسية	3.81	0.59	76.2	مرتفعة	3.85	0.44	77.0
4	مجال الاستقلالية	3.75	0.69	75.0	مرتفعة	3.80	0.48	76.0
5	مجال الثقافة الريادي	3.82	0.58	76.4	مرتفعة	3.89	0.47	77.8
	الدرجة الكلية	3.68	0.64	73.6	مرتفعة	3.84	0.37	76.8

تشير المعطيات الواردة في الجدول (1.4) أن ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين (73.6%)، أما الوزن النسبي للدرجة الكلية لريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين (76.8%).

يرى الباحث أن العاملين والطلبة في جامعة البوليتكنك يسعون إلى التميز ومواكبة الأحدث والتطور في المجال العلمي كما أن هناك خطط استراتيجية لكلية المهن التطبيقية تعمل جامعة البوليتكنك على تنفيذها من اجل الوصول إلى أعلى درجة من التميز ومنافسة الجامعات الأخرى من خلال تحقيق درجة عالية من التميز، وقد أكدت دراسة الحمالي والعربي (2016) حاجة الأعمال في

الجامعة إلى ميزانيات مرصودة في مجال ريادة الأعمال لتقديمها لمنسوبيها من الطلبة ضمن برامج كلياتها المختلفة.

وتفرّع عن السؤال الرئيس للدراسة عدد من الأسئلة هي:

السؤال الفرعي الأول: ما مستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر

العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين ؟

للإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي

لقياس مستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية

المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما هو موضح في الجدول (2.4).

أولاً: العاملين

جدول (2.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1.	تشجعتي إدارة الجامعة على استخدام أساليب جديدة في العمل.	4.28	0.97	85.6	مرتفعة
2.	تساهم إدارة الجامعة في عقد اجتماعات مع رواديين ناجحين للاستفادة من تجاربهم.	3.89	0.68	77.8	مرتفعة
3.	تهدف إدارة الجامعة إلى تنمية روح الإبداع والابتكار	3.85	0.65	77	مرتفعة
4.	تحرص إدارة الجامعة على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريب الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغييرات البيئية	3.82	0.94	76.4	مرتفعة
5.	تمنح الجامعة الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار	3.82	0.61	76.4	مرتفعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
	الريادية الجديدة				
6.	تشجع إدارة الجامعة الأفكار المبتكرة والمشاريع الطموحة	3.78	0.78	75.6	مرتفعة
7.	تساهم إدارة الجامعة في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابداع والابتكار	3.75	0.88	75	مرتفعة
8.	تتيح إدارة الجامعة إمكانية الحوار بشأن إمكانية تبني مشاريع جديدة	3.61	0.78	72.2	متوسطة
9.	تمنح الجامعة الحرية الكافية في تنفيذ الأفكار الريادية الجديدة	3.53	0.92	70.6	متوسطة
10.	تدعم إدارة الجامعة معنوياً الأفكار الجديدة المقدمة.	3.42	0.99	68.4	متوسطة
11.	تساعد المصادر والموارد المتاحة في الجامعة بالرقمي بمستوى الابتكار والإبداع	3.42	1.11	68.4	متوسطة
12.	تدعم إدارة الجامعة مالياً الأفكار الجديدة المقدمة.	2.61	0.91	52.2	متوسطة
13.	تمنحني إدارة الجامعة مكافآت للأفكار الجديدة المقدمة.	2.53	1.07	50.6	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين	3.56	0.71	71.2	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2.4) أن مستوى الابداع والابتكار في الجامعات

الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت

بدرجة متوسطة، حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لمستوى الابداع والابتكار (71.2%).

يرى الباحث أن الطلبة في كلية المهن الطبية يعمل على تحقيق أعلى درجة من التميز

والابداع في مجال ريادة الأعمال فهم يسعون إلى الوصول إلى درجة مرتفعة من التميز من خلال

ابتكار طرق وأساليب عمل تواكب التطور العصرية في مجال الأعمال ولكن العاملين يأملون من

الطلبة درجة أعلى مما حققه الطلبة من خلال توجيههم إلى طرق العمل والأساليب الحديثة في

العمل، لذا نجد أن الطلبة يبذلون أقصى درجة من الطاقة لذا ظهر مستوى الابداع والابتكار بدرجة عالية بينما العاملين يأملون من الطلبة مستوى أعلى من ذلك لذا ظهرت رأي العاملين بدرجة متوسطة، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو قرن (2015) التي أظهرت مستوى متوسط من الإبداع والابتكار لدى الطلبة.

ويتضح من الجدول (2.4) أن أكثر الفقرات أهمية هي:

❖ تشجيني إدارة الجامعة على استخدام أساليب جديدة في العمل.

❖ تساهم إدارة الجامعة في عقد اجتماعات مع ريادةيين ناجحين للاستفادة من تجاربهم.

❖ تهدف إدارة الجامعة إلى تنمية روح الإبداع والابتكار

يرى الباحث العاملين في كلية المهن التطبيقية يعملون على تبني الأفكار الجديدة وتشجيعها من أجل إظهار الأفكار الابداعية التي يطرحها الطلبة من أجل الوصول إلى أعلى درجة من التميز بين الطلبة وكذلك يتم عقد اجتماعات من أجل طرح هذه الأفكار لتنمية روح الإبداع والابتكار بين الطلبة.

يتضح من الجدول (2.4) أن أقل الفقرات أهمية هي:

❖ تمنحني إدارة الجامعة مكافآت للأفكار الجديدة المقدمة.

❖ تدعم إدارة الجامعة مالياً الأفكار الجديدة المقدمة.

❖ تساعد المصادر والموارد المتاحة في الجامعة بالرقمي بمستوى الابتكار والإبداع

يرى الباحث أن كلية المهن التطبيقية لا تعمل على منح المكافآت للطلبة على أفكارهم وخاصة من الجانب المادية ولكن يمكن أن تعمل على طرح هذه الأفكار من أجل تبنيها من قبل أحد الممولين لهذه الأفكار ولا تعمل على توفير المصادر وخاصة المالية لدعم الأفكار الإبداعية

ثانياً: الطلبة

جدول (3.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1.	تتيح للطلبة ربط المفاهيم النظرية بالتطبيق العملي	4.19	0.72	83.8	مرتفعة
2.	تشجع إدارة الجامعة الأفكار المبتكرة والمشاريع الطموحة	4.17	0.67	83.4	مرتفعة
3.	تحرص الجامعة على اكتشاف الطلبة المبدعين والمبتكرين ودعمهم.	4.05	0.83	81	مرتفعة
4.	تنظم إدارة الجامعة دورات تدريبية لتنمية المهارات الابتكارية والبحثية للطلبة	4.05	0.79	81	مرتفعة
5.	توجد حاضنات للأعمال داخل الجامعة خصصت لاستقبال الأفكار المبدعة من الطلبة.	4.01	0.89	80.2	مرتفعة
6.	تهدف إدارة الجامعة إلى تنمية روح الإبداع والابتكارين الطلبة	3.99	0.75	79.8	مرتفعة
7.	تحدد لائحة تفصيلية لأنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة.	3.88	0.67	77.6	مرتفعة
8.	تساعد المصادر والموارد المتاحة في الرقي بمستوى الابتكار والإبداع	3.76	0.79	75.2	مرتفعة
9.	تحرص إدارة الجامعة على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريب الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغييرات البيئية	3.73	0.81	74.6	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة	3.98	0.43	79.6	مرتفعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (3.4) أن مستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لمستوى الابداع والابتكار (79.6%).

يتضح من الجدول (3.4) أن أكثر الفقرات أهمية هي:

❖ تتيح للطلبة ربط المفاهيم النظرية بالتطبيق العملي

❖ تشجع إدارة الجامعة الأفكار المبتكرة والمشاريع الطموحة

❖ تحرص الجامعة على اكتشاف الطلبة المبدعين والمبتكرين ودعمهم.

يرى الباحث أن كلية المهن التطبيقية من خلال البرامج الأكاديمية تعمل على ربط الجانب النظري بالعمل من خلال مسابقات تطبيقية ويعمل العاملون على تشجيع الأفكار التي يطرحها الطلبة من أجل اكتشاف الطلبة المبدعين والمتميزين.

يتضح من الجدول (3.4) أن أقل الفقرات أهمية هي:

❖ تحرص إدارة الجامعة على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريب الريادية

وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية

❖ تساعد المصادر والموارد المتاحة في الرقي بمستوى الابتكار والإبداع

❖ تحدد لائحة تفصيلية لأنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة.

يرى الباحث أن كلية المهن التطبيقية تعمل على مواكبة التطورات التي تحدث في مجال الأعمال ولكن الامكانيات لا تسمح ببناء برامج تدريبية ريادية تواكب تلك التطورات، كما أن هناك صعوبة في توفير مصادر الدعم من أجل تنفيذ الأنشطة الريادية داخل الجامعة.

السؤال الفرعي الثاني: ما مستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين ؟

للإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لقياس مستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما هو موضح في الجدول (4.4).

أولاً: العاملين

جدول (4.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1.	تقوم الجامعة بعمل دراسة جدوى لجميع المشاريع الريادية	3.67	0.86	73.4	متوسطة
2.	تبادر إدارة الجامعة بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات	3.64	0.82	72.8	متوسطة
3.	تتبنى إدارة الجامعة دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع الريادية	3.64	0.86	72.8	متوسطة
4.	تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها الجامعة تكاليف الدخول إلى السوق.	3.57	0.92	71.4	متوسطة
5.	تشجع ثقافة الجامعة المجازفة في ريادة الأعمال	3.57	0.95	71.4	متوسطة
6.	تدعم الجامعة الطلاب في المشاريع على الرغم من وجود احتمالية الفشل لبعضها	3.51	1.11	70.2	متوسطة
7.	تتحمل إدارة الجامعة تكاليف دخول المشروعات الريادية للسوق	3.51	1.03	70.2	متوسطة
8.	تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها الجامعة تكاليف استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية	3.32	0.77	66.4	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين	3.55	0.81	71.0	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4.4) أن مستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لمستوى المخاطرة (71.0%). يرى الباحث أن المخاطرة تحتاج إلى كثير من الجهد والوقت وخصوصاً أن هناك احتمالية للنجاح أو الفشل لذا نجد ان كثير من الطلبة العاملين لا يخوضون في مشاريع وأعمال غير مضمونة النتائج لذا نجد أن المخاطرة تحتاج إلى كثير من الجهد والوقت وهذا لا يتوفر في جميع العاملين والطلبة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو قرن (2015) التي أظهرت مستوى متوسط من المخاطرة لدى الطلبة.

ويتضح من الجدول (4.4) أن أكثر الفقرات أهمية هي:

- ❖ تقوم الجامعة بعمل دراسة جدوى لجميع المشاريع الريادية
- ❖ تبادر إدارة الجامعة بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات
- ❖ تتبني إدارة الجامعة دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع الريادية

يرى الباحث أن الجامعة تعمل على دراسة المشاريع المقدمة والجدوى الاقتصادية لها من أجل التعرف على امكانية تطبيقها مدى توفر السيولة المادية التي يمكن من خلالها تبني الأفكار ومستوى المخاطرة في تطبيق هذه الأفكار وإمكانية تدريب الطلبة على تطبيق هذه الأفكار على مستوى الجامعة.

وتضح من الجدول (4.4) أن أقل الفقرات أهمية هي:

❖ تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها الجامعة تكاليف استخدام أحدث التقنيات

التكنولوجية

❖ تتحمل إدارة الجامعة تكاليف دخول المشروعات الريادية للسوق

❖ تدعم الجامعة الطلاب في المشاريع على الرغم من وجود احتمالية الفشل لبعضها

يرى الباحث أن معظم المشاريع الريادية ذات تكلفة عالية وأن مصادر الدعم لهذه المشاريع محدودة

فلا يمكن المخاطرة في تجريب هذه المشاريع مع احتمالية وجود فشل لبعض هذه المشاريع.

ثانياً: الطلبة

جدول (5.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1.	تبادر إدارة الجامعة بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات	3.96	0.77	79.2	مرتفعة
2.	تسعى الجامعة إلى أنجاز الأعمال الريادية بأقل قدر من المخاطر	3.92	0.78	78.4	مرتفعة
3.	تتبنى إدارة الجامعة دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع الريادية	3.89	0.79	77.8	مرتفعة
4.	تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها الجامعة تكاليف استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية	3.51	0.91	70.2	متوسطة
5.	تستطيع إدارة الجامعة تحمل تكاليف دخول المشروعات الريادية للسوق	3.45	0.89	69	متوسطة
6.	تدعم الجامعة الطلاب في المشاريع على الرغم من وجود احتمالية الفشل لبعضها	3.41	0.99	68.2	متوسطة
7.	تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها الجامعة تكاليف الدخول إلى السوق.	3.34	0.85	66.8	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة	3.64	0.53	72.8	متوسطة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5.4) أن مستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لمستوى المخاطرة (72.8%).

يتضح من الجدول (5.4) أن أكثر الفقرات أهمية هي:

- ❖ تبادر إدارة الجامعة بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات
- ❖ تسعى الجامعة إلى إنجاز الأعمال الريادية بأقل قدر من المخاطر
- ❖ تتبني إدارة الجامعة دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع

الريادية

يرى الباحث أن كلية المهن التطبيقية تبادر في تبني الأفكار الريادية لكن ضمن حدود معينة بحيث تكون تكاليف هذه المشاريع ليست باهظة ونسبة المخاطرة في هذه المشاريع قليلة من خلال دراسة أولية لهذه المشاريع.

يتضح من الجدول (5.4) أن أقل الفقرات أهمية هي:

- ❖ تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها الجامعة تكاليف الدخول إلى السوق.
 - ❖ تدعم الجامعة الطلاب في المشاريع على الرغم من وجود احتمالية الفشل لبعضها
 - ❖ تستطيع إدارة الجامعة تحمل تكاليف دخول المشروعات الريادية للسوق
- يرى الباحث أن كلية المهن التطبيقية ليس بمقدورها أن تتبني تكاليف أي مشروع لدخوله إلى السوق ولكن هناك تساعد الجامعة الطلبة في البحث عن ممول لتلك المشاريع

السؤال الفرعي الثالث: ما مستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين ؟

للإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لقياس مستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما هو موضح في الجدول (6.4).

أولاً: العاملين

جدول (6.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1.	تستطيع المشروعات الريادية الدخول إلى الأسواق الجديدة لكفاءة المشروعات التي تقدمها	4.01	0.54	80.2	مرتفعة
2.	تواجه المشروعات الريادية في الجامعة منافسة شديدة من قبل الجامعات الأخرى في سوق العمل.	3.92	0.61	78.4	مرتفعة
3.	تستطيع المشروعات الريادية منافسة المشروعات الكبيرة من خلال ميزات ريادية	3.92	0.61	78.4	مرتفعة
4.	تقوم إدارة الجامعة بدراسة اوضاع المنافسة في السوق لتحسين الخدمة للمشروعات الريادية	3.85	0.59	77	مرتفعة
5.	تتبع إدارة الجامعة آلية التغيرات في حاجات ورغبات الزبائن	3.82	0.72	76.4	مرتفعة
6.	تشجع إدارة الجامعة التنافس بين العاملين من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.	3.78	0.73	75.6	مرتفعة
7.	تقدم الأفكار الريادية المتبناة منتجات وخدمات ذات جودة عالية	3.78	0.83	75.6	مرتفعة
8.	تهتم إدارة الجامعة بدراسة وتحليل الحصة السوقية للمشاريع الريادية	3.75	0.64	75	مرتفعة
9.	تستطيع المشروعات الريادية تحمل تكاليف دخول	3.71	0.81	74.2	مرتفعة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
	السوق من خلال النجاح الذي تقدمه تلك المشروعات				
10.	معظم المشروعات الريادية التي يتم تقديمها تكال بالنجاح في سوق العمل.	3.53	1.03	70.6	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين	3.81	0.59	76.2	مرتفعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6.4) أن مستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لمستوى التنافسية (76.2%).

يرى الباحث أن هناك درجة من التنافس بين الطلبة من أجل تطوير وعمل مشاريع متميزة، كما ان كل طالب في كلية المهن التطبيقية يقوم بعمل مجموعة من المشاريع، ويسعى كل طالب أن يكون مشرعه مميز وتمتيز عن زملاءه وكذلك يسعى كل مشرف أن يكون طالبه متميز لذا نجد ان درجة التنافسية ذات مستوى عالٍ بين الطلبة أنفسهم وبين العاملين كمشرفين على هذه المشاريع وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو قرن (2015) التي أظهرت مستوى متوسط من التنافسية لدى الطلبة.

ويتضح من الجدول (6.4) أن أكثر الفقرات أهمية هي:

❖ تستطيع المشروعات الريادية الدخول إلى الأسواق الجديدة لكفاءة المشروعات التي

تقدمها

❖ تواجه المشروعات الريادية في الجامعة منافسة شديدة من قبل الجامعات الأخرى في

سوق العمل.

❖ تستطيع المشروعات الريادية منافسة المشروعات الكبيرة من خلال ميزات ريادية

يرى الباحث أن المشاريع الريادية التي تحتل درجة من التنافس تستطيع الدخول إلى السوق بكل كفاءة وخصوصاً أن هناك درجة عالية من التنافس في السوق المحلي فالمشاريع الريادية الناجحة تفرض نفسها من خلال المميزات الريادية التي تتمتع بها.

يتضح من الجدول (6.4) أن أقل الفقرات أهمية هي:

❖ معظم المشروعات الريادية التي يتم تقديمها تكمل بالنجاح في سوق العمل.

❖ تستطيع المشروعات الريادية تحمل تكاليف دخول السوق من خلال النجاح الذي تقدمه

تلك المشروعات

❖ تهتم إدارة الجامعة بدراسة وتحليل الحصة السوقية للمشاريع الريادية

يرى الباحث أن تحتاج إلى دعم مساندة من قبل الممولين نجد أن هناك احتمالية للفشل لهذه المشاريع إذا لم تجد البيئة المناسبة لتنفيذها وأن هذه المشاريع في بداياتها تحتاج إلى دعم مادي ودراسات متميزة من أجل معرفة درجة الحصة السوقية لها، ولكن الوضع الاقتصادي المتغير والمنافسات الشديدة تجعل هذه المشاريع تتكامل بدرجة من الفشل إذا لم تستغل بالطريقة المناسبة.

ثانياً: الطلبة

جدول (7.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى التنافسية في الجامعات

الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1.	تشجع إدارة الجامعة التنافس بين الطلبة من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.	4.14	0.78	82.8	مرتفعة
2.	تقيم الجامعة المشاريع الريادية بما يتناسب مع معايير وأسس واضحة	4.08	0.68	81.6	مرتفعة
3.	تقدم الأفكار الريادية المتبناة منتجات وخدمات ذات جودة عالية	3.87	0.67	77.4	مرتفعة
4.	تستطيع المشروعات الريادية منافسة المشروعات الكبيرة من خلال ميزات معينة	3.87	0.66	77.4	مرتفعة
5.	تواجه المشروعات الريادية في الجامعة منافسة شديدة	3.86	0.78	77.2	مرتفعة
6.	تعمل المشروعات الريادية التي يقدمها الطلبة على منافسة المشروعات المطروحة في السوق	3.79	0.75	75.8	مرتفعة
7.	تستطيع المشروعات الريادية الدخول إلى الأسواق الجديدة بسهولة	3.69	0.77	73.8	مرتفعة
8.	تستطيع المشروعات الريادية تحمل تكاليف دخول السوق	3.51	0.85	70.2	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة	3.85	0.44	77.0	مرتفعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (7.4) أن مستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية

من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة مرتفعة،

حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لمستوى التنافسية (77.0%).

يتضح من الجدول (7.4) أن أكثر الفقرات أهمية هي:

❖ تشجع إدارة الجامعة التنافس بين الطلبة من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.

❖ تقييم الجامعة المشاريع الريادية بما يتناسب مع معايير وأسس واضحة

❖ تقدم الأفكار الريادية المتبناة منتجات وخدمات ذات جودة عالية

يرى الباحث أن الجامعة تعمل على تشجيع الطلبة على طرح الأفكار الريادية من أجل اكتشاف المبدعين والرياديين من خلال معايير يتم تدريب الطلبة عليها، حيث يتم تبني المشاريع الريادية ذات الجودة العالية.

يتضح من الجدول (7.4) أن أقل الفقرات أهمية هي:

❖ تستطيع المشروعات الريادية تحمل تكاليف دخول السوق

❖ تستطيع المشروعات الريادية الدخول إلى الأسواق الجديدة بسهولة

❖ تعمل المشروعات الريادية التي يقدمها الطلبة على منافسة المشروعات المطروحة

في السوق

يرى الباحث أن المشاريع الريادية تحتاج إلى تكاليف عالية من أجل دخول السوق وهذا يحتاج إلى وقت وجهد وخصوصاً أن هناك درجة عالية من المنافسة في السوق المحلية.

السؤال الفرعي الرابع: ما مستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين

والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين ؟

للإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي

لقياس مستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن

التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما هو موضح في الجدول (8.4).

أولاً: العاملين

جدول (8.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1.	تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية الفكرية في برامجها الريادية	3.85	0.59	77	مرتفعة
2.	تمنحي إدارة الجامعة الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة	3.78	0.62	75.6	مرتفعة
3.	تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية المادية في برامجها الريادية	3.75	0.79	75	مرتفعة
4.	تتيح إدارة الجامعة إمكانية الحوار بشأن إمكانية تبني مشاريع جديدة دون تحفظ	3.75	0.71	75	مرتفعة
5.	تشارك إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح والعوائد المالية من المشاريع والأفكار الريادية.	3.71	0.85	74.2	مرتفعة
6.	تمنحي إدارة الجامعة الحرية الكاملة في تنفيذ المشروعات الريادية	3.67	0.81	73.4	مرتفعة
	الدرجة الكلية لمستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين	3.75	0.69	75.0	مرتفعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (8.4) أن مستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية

من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة مرتفعة،

حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لمستوى الاستقلالية (75.0%).

يرى الباحث أن كل طالب في كلية العلوم التطبيقية يقدم مشروعه بنفسه فالتألم المتميز يقدم

مشروعه ويعرضه وتظهر استقلاليته في ذلك كما يعمل على إبداء دور المشرف في المشروع الذي يتم

تقديمه وهذا يعزز الاستقلالية كما أنه يحق لكل طالب أن ينشر مشروعه باسمه واسم المشرف على

ذلك المشروع فنجد ان كلية المهن التطبيقية تعزز مستوى الاستقلالية بين الطلبة والعاملين، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أبو قرن (2015) التي أظهرت مستوى متوسط من الاستقلالية لدى الطلبة.

يتضح من الجدول (8.4) أن أكثر الفقرات أهمية هي:

❖ تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية الفكرية في برامجها الريادية

❖ تمنحي إدارة الجامعة الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة

❖ تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية المادية في برامجها الريادية

يرى الباحث أن هناك ثقافة سائدة داخل الجامعة من خلالها يتم تشجيع الطلبة على طرح الأفكار الريادية من خلال منح الحرية للطلبة في طرح أفكارهم وإبداء آراء الطلبة في تلك المشاريع كما أن الجامعة تمنح الحرية للطلبة في البحث عن ممولين لهذه الأفكار.

يتضح من الجدول (8.4) أن أقل الفقرات أهمية هي:

❖ تمنحي إدارة الجامعة الحرية الكاملة في تنفيذ المشروعات الريادية

❖ تشارك إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح والعوائد المالية من المشاريع

والأفكار الريادية.

❖ تتيح إدارة الجامعة إمكانية الحوار بشأن إمكانية تبني مشاريع جديدة دون تحفظ

يرى الباحث أن امكانيات الجامعة محدودة لذلك نجد أن هناك محدودية في تنفيذ المشاريع الريادية لذلك من الصعب تنفيذ المشاريع الريادية في الجامعة إلا من خلال الممولين فنجد الجامعة لا تشارك الطلبة في الأرباح وخاصة أن الممولين ينظرون إلى الاستفادة المادية لهم بالدرجة الأولى.

ثانياً: الطلبة

جدول (9.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1.	تمنح الجامعة الحرية الكافية في تنفيذ الأفكار الريادية الجديدة	3.95	0.78	79	مرتفعة
2.	تمنح الجامعة الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة	3.94	0.77	78.8	مرتفعة
3.	تسعى الجامعة إلى تضمين العمل الريادي ضمن أنشطة مجالس الطلبة.	3.91	0.81	78.2	مرتفعة
4.	تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية الفكرية في برامجها الريادية	3.85	0.78	77	مرتفعة
5.	تسعى الجامعة إلى تنويع مصادر التمويل من أجل المحافظة على استقلالية دعم الأفكار الريادية	3.78	0.82	75.6	مرتفعة
6.	تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية المادية في برامجها الريادية	3.66	0.71	73.2	متوسطة
7.	تشارك إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح والعوائد المالية من المشاريع والأفكار الريادية.	3.54	0.96	70.8	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة	3.80	0.48	76.0	مرتفعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9.4) أن مستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية

من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة مرتفعة،

حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لمستوى الاستقلالية (76.0%).

يتضح من الجدول (9.4) أن أكثر الفقرات أهمية هي:

- ❖ تمنح الجامعة الحرية الكافية في تنفيذ الأفكار الريادية الجديدة
- ❖ تمنح الجامعة الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة

❖ تسعى الجامعة إلى تضمين العمل الريادي ضمن أنشطة مجالس الطلبة.

يرى الباحث أن محدودية امكانيات الجامعة على تبني المشاريع الريادية فهي تتيح للطلبة الحرية في تنفيذ هذه الأفكار ولكن يعمل العاملين على توجيه الطلبة من أجل نجاح هذه الأفكار وتعمل على طرح هذه المشاريع ضمن أنشطة الطلبة.

يتضح من الجدول (9.4) أن أقل الفقرات أهمية هي:

❖ تشارك إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح والعوائد المالية من المشاريع والأفكار الريادية.

❖ تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية المادية في برامجها الريادية

❖ تسعى الجامعة إلى تنويع مصادر التمويل من أجل المحافظة على استقلالية دعم الأفكار الريادية

يرى الباحث أن لا تعمل الجامعة على مشاركة الطلبة في أرباح وعوائد هذه المشاريع وخصوصاً أنها لم تعمل على تنفيذها من الميزانيات الخاصة بالجامعة، فتمنح الحرية للطلبة في تنفيذ هذه المشاريع والبحث عن مصادر لتمويل تلك المشاريع.

السؤال الفرعي الخامس: ما مستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين ؟

للإجابة على السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لقياس مستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وذلك كما هو موضح في الجدول (10.4).

أولاً: العاملين

جدول (10.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1.	تشجع ثقافة الجامعة الأعمال الريادية	3.96	0.63	79.2	مرتفعة
2.	تتبنى إدارة الجامعة الثقافة الريادية وتعمل على دعمها وتنميتها	3.89	0.56	77.8	مرتفعة
3.	تعطي إدارة الجامعة أهمية كبيرة لبناء ثقافة التفكير الريادي	3.89	0.49	77.8	مرتفعة
4.	تعمل إدارة الجامعة على زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال.	3.89	0.68	77.8	مرتفعة
5.	توفر إدارة الجامعة بيئة ثقافية ريادية تربية تدعم التميز	3.82	0.61	76.4	مرتفعة
6.	تتمتع إدارة الجامعة بثقافة ريادية تساعد على تأمين الفرص للتميز وطرح الأفكار الريادية	3.75	0.79	75	مرتفعة
7.	تدعم إدارة الجامعة النجاحات الفردية المبنية على الجهود الشخصية المبذولة	3.75	0.75	75	مرتفعة
8.	لدى إدارة الجامعة الاكتفاء الذاتي من المبادرات الريادية	3.61	1.06	72.2	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين	3.82	0.58	76.4	مرتفعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (10.4) أن مستوى الثقافة الريادي في الجامعات

الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت

بدرجة مرتفعة، حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لمستوى الثقافة الريادي (76.4%).

يرى الباحث كلية المهن التطبيقية تعمل على تعزيز ثقافة الريادي بين الطلبة والعاملين ولكن لكون العاملين لديهم خلفية علمية اكثر من الطلبة حول العمل الريادي لذا نجد أن درجة الثقافة لديهم أعلى من الطلبة، كما أن العاملين يعملون على بث الثقافة الريادية بين الطلبة فجد أن هناك مستوى مختلفة من هذه الثقافة بين الطلبة لذا كانت الدرجة متوسطة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو قرن (2015) التي أظهرت مستوى متوسط من ثقافة الريادي لدى الطلبة.

يتضح من الجدول (10.4) أن أكثر الفقرات أهمية هي:

❖ تشجع ثقافة الجامعة الأعمال الريادية

❖ تتبنى إدارة الجامعة الثقافة الريادية وتعمل على دعمها وتنميتها

❖ تعطي إدارة الجامعة أهمية كبيرة لبناء ثقافة التفكير الريادي

يرى الباحث أن كلية المهن التطبيقية تعمل على تشجيع الطلبة لطرح الأعمال الريادية ضمن السياسات التعليمية التي يتم من خلالها تنمية الفكر الريادي.

يتضح من الجدول (10.4) أن أقل الفقرات أهمية هي:

❖ لدى إدارة الجامعة الاكتفاء الذاتي من المبادرات الريادية

❖ تدعم إدارة الجامعة النجاحات الفردية المبنية على الجهود الشخصية المبذولة

❖ تتمتع إدارة الجامعة بثقافة ريادية تساعد على تأمين الفرص للتميز وطرح الأفكار الريادية

يرى الباحث أن المبادرات الريادية تحتاج إلى وقت وجهد كبيرين من أجل تنفيذها فنجد أن الجامعة تعمل على إعداد الطلبة وتتركهم لبناء نجاحاتهم الفردية حسب امكانيات كل طالب، وتسعى في

بعض الأحيان إلى إيجاد فرص للتميز بين الطلبة من خلال توجيه الطلبة إلى الطريقة الصحيحة في تنفيذ مشاريعهم.

ثانياً: الطلبة

جدول (11.4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الدرجة
1.	تهتم إدارة الجامعة بتوعية الطلبة وتزويدهم بمفاهيم وثقافة ريادة الأعمال بالجامعة	4.11	0.81	82.2	مرتفعة
2.	تعمل إدارة الجامعة على زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال.	4.02	0.61	80.4	مرتفعة
3.	تعقد الجامعة برتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع المختلفة لتدريب الطلاب على الأنشطة الريادية	3.97	0.67	79.4	مرتفعة
4.	تدعم إدارة الجامعة النجاحات الفردية المبنية على الجهود الشخصية المبذولة	3.91	0.81	78.2	مرتفعة
5.	توفر إدارة الجامعة بيئة ثقافية ريادية تربية تدعم التميز	3.89	0.74	77.8	مرتفعة
6.	تخصص الجامعة صندوقاً لدعم وتمويل المشاريع الريادية للطلبة	3.87	0.93	77.4	مرتفعة
7.	يوجد مركزاً لريادة الأعمال في الجامعة	3.86	0.85	77.2	مرتفعة
8.	تشجع ثقافة الجامعة المجازفة في ريادة الأعمال	3.74	0.83	74.8	مرتفعة
9.	تؤكد إدارة الجامعة على الاكتفاء الذاتي من المبادرات الريادية	3.65	0.82	73	متوسطة
	الدرجة الكلية لمستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة	3.89	0.47	77.8	مرتفعة

تشير المعطيات الواردة في الجدول (11.4) أن مستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ الوزن النسبي للدرجة الكلية لمستوى الثقافة الريادي (72.8%).

يتضح من الجدول (11.4) أن أكثر الفقرات أهمية هي:

- ❖ تهتم إدارة الجامعة بتوعية الطلبة وتزويدهم بمفاهيم وثقافة ريادة الأعمال بالجامعة
- ❖ تعمل إدارة الجامعة على زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال.
- ❖ تعقد الجامعة بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع المختلفة لتدريب الطلاب على

الأنشطة الريادية

يرى الباحث أن الجامعة تنمي روح المنافسة بين الطلبة من أجل الوصول إلى أعلى درجة من التميز وذلك من أجل تنمية مهاراتهم العلمية وطرح المشاريع التي تواكب التطور في الفكر الإداري من خلال زيادة وعي الطلبة في البرامج الريادية التي تواكب أحداث الفكر الإداري الحديث.

يتضح من الجدول (11.4) أن أقل الفقرات أهمية هي:

- ❖ تؤكد إدارة الجامعة على الاكتفاء الذاتي من المبادرات الريادية
 - ❖ تشجع ثقافة الجامعة المجازفة في ريادة الأعمال
 - ❖ يوجد مركزاً لريادة الأعمال في الجامعة
- يرى الباحث أن هناك خريجين كثر من كلية المهن التطبيقية حيث يعمل كل طالب على تنفيذ مشرعه الخاص على عاتقه الشخصي فنجد أن المبادرات الريادية تكون خاصة لكل طالب وليس

للجامعة ولا تعمل الجامعة على تمويل هذه المشاريع الريادية لذا لا نجد أن هناك مركز متخصص في الجامعة لهذه المشاريع.

2.4 تحليل نتائج فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين.

ولفحص الفرضية، تم حساب معامل الانحدار لاستجابة أفراد عينة الدراسة لتأثير الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، والجدول (12.4) يوضح ذلك:

جدول رقم (12.4) جدول معادلة الانحدار لتأثير الثقافة الريادية على أبعاد الريادة من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين

المتغيرات	B	R	الخطأ المعياري	ت	الدلالة الإحصائية
مجال الابداع والابتكار	0.280	0.502	0.119	2.357	0.020
مجال المخاطرة	0.121	0.456	0.104	1.161	0.248
مجال التنافسية	0.148	0.487	0.142	1.040	0.301
مجال الاستقلالية	0.161	0.506	0.126	1.284	0.202

يلاحظ من الجدول (12.4) أنه يوجد علاقة ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq$

0.05) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية والابداع والابتكار من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، حيث معامل الارتباط للدرجة الكلية (0.502)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.020) وهي قيمة دالة إحصائياً، أي أن هناك تأثير

متوسط بين الثقافة الريادية والابداع والابتكار من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين

يلاحظ من الجدول (12.4) أنه لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية والمخاطرة من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، حيث معامل الارتباط للدرجة الكلية (0.456)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.248) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

يلاحظ من الجدول (12.4) أنه لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية والتنافسية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، حيث معامل الارتباط للدرجة الكلية (0.487)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.301) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

يلاحظ من الجدول (12.4) أنه لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية والاستقلالية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، حيث معامل الارتباط للدرجة الكلية (0.506)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.202) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

يرى الباحث أن الطلبة يسعون إلى التميز والابداع في المشاريع التي يعملون على إعدادها حيث تلعب ثقافة الريادي دوراً هاماً في عملية الإبداع والابتكار لدى الطلبة لأن الطلبة يصممون المشاريع بهدف التميز والحصول على أعلى درجة من التميز، ولكن والمخاطرة والتنافسية والاستقلالية تتبع

عملية الابداع والابتكار لذا نجد أن الطالب يسعى إلى التميز ولا يفكر في والمخاطرة والتنافسية والاستقلالية بل يسعى إلى الوصول إلى مشروع من خلاله يحصل على تقدير المشرفين والعاملين في كلية المهن التطبيقية، وأكدت دراسة أبو قرن (2015) وجود دور قليل للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر.

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين.

ولفحص الفرضية، تم حساب معامل الانحدار لاستجابة أفراد عينة الدراسة لتأثير الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، والجدول (13.4) يوضح ذلك:

جدول رقم (13.4) جدول معادلة الانحدار لتأثير الثقافة الريادية على أبعاد الريادة من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين

المتغيرات	B	R	الخطأ المعياري	ت	الدلالة الإحصائية
الثقافة الريادية					
مجال الابداع والابتكار	0.050	0.134	0.109	0.461	0.649
مجال المخاطرة	0.240	0.885	0.095	2.531	0.019
مجال التنافسية	0.778	0.939	0.212	3.666	0.001
مجال الاستقلالية	0.165	0.458	0.147	1.127	0.271

يلاحظ من الجدول (13.4) أنه لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية والابداع والابتكار من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، حيث معامل الارتباط للدرجة الكلية (0.134)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.649) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

يلاحظ من الجدول (13.4) أنه يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية والمخاطرة من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، حيث معامل الارتباط للدرجة الكلية (0.885)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.019) وهي قيمة دالة إحصائياً، أي أن هناك تأثير مرتفع بين الثقافة الريادية والمخاطرة من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين.

كما يلاحظ من الجدول (13.4) أنه يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية والتنافسية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، حيث معامل الارتباط للدرجة الكلية (0.939)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.001) وهي قيمة دالة إحصائياً، أي أن هناك علاقة مرتفعة بين الثقافة الريادية والتنافسية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين.

ويلاحظ من الجدول (13.4) أنه لا يوجد أثر ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بين الثقافة الريادية والاستقلالية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين، حيث معامل الارتباط للدرجة الكلية (0.458)، وبلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.271) وهي قيمة غير دالة إحصائياً.

انسجمت هذه الفرضية مع دراسة أبو قرن (2015) حيث كانت فرضيته تبحث في (دور للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر) حيث أظهرت وجود دور قليل للإبداع والابتكار والمخاطرة المحسوبة والاستقلالية والتنافسية والثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر.

يرى الباحث أن العاملين يعملون على تشجيع الطلبة من خلال بث روح التنافس بينهم وكذلك تشجيعهم على المخاطرة من أجل الوصول إلى أفضل مشروع يمكن الحصول عليه، لذلك نجد أن العاملين يعملون على بث روح المغامرة والتنافس بين الطلبة للوصول إلى مشروع ريادي وهذا يكون على حساب أبعاد الريادة الأخرى.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى إلى المتغيرات التالية (الجنس، المستوى الدراسي)

من أجل الإجابة عن الفرضية الرئيسية الثالثة، قام الباحث بتحويله للفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في متوسطات

استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة الفرضية السابقة، تمّ استخدام اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) لإيجاد الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس.

جدول (14.4): نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
الابداع والابتكار	ذكر	60	3.94	0.43	-1.091	0.278
	أنثى	44	4.03	0.42		
المخاطر	ذكر	60	3.62	0.50	-0.318	0.751
	أنثى	44	3.66	0.57		
التنافسية	ذكر	60	3.82	0.45	-0.919	0.360
	أنثى	44	3.90	0.42		
الاستقلالية	ذكر	60	3.76	0.49	-1.065	0.290
	أنثى	44	3.86	0.46		
الثقافة الريادي	ذكر	60	3.79	0.47	-2.603	0.011
	أنثى	44	4.03	0.44		
الدرجة الكلية	ذكر	60	3.79	0.37	-1.539	0.127
	أنثى	44	3.91	0.36		

* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج في الجدول (14.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس، وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (0.05) في جميع مجالات ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية والدرجة الكلية ما عدا ثقافة الريادي فقد ظهر وجود فروق لصالح الإناث وذلك لكون المتوسط الحسابي لدى الإناث أعلى من الذكور.

تشير النتائج في الجدول (14.4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس، وذلك لكون مستوى الدلالة أقل من (0.05) في محور ثقافة الريادي فقد ظهر وجود فروق لصالح الإناث وذلك لكون المتوسط الحسابي لدى الإناث أعلى من الذكور.

تتسجم هذه الفرضية مع دراسة سلطان (2016) التي نصت على (عدم وجود فروق في درجة توفر خصائص الريادة لدى الطلبة المبحوثين تعزى إلى متغير الجنس) وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في درجة توفر خصائص الريادة لدى الطلبة تعزى إلى متغير الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

وللتحقق من صحة الفرضية السابقة، تم استخدام اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) لإيجاد الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

جدول (15.4): نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المستوى الدراسي

المتغير	المستوى الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الابداع والابتكار	سنة أولى	53	3.93	0.41	-1.181	0.240
	سنة ثانية	51	4.03	0.44		
المخاطر	سنة أولى	53	3.67	0.53	0.707	0.481
	سنة ثانية	51	3.60	0.53		
التنافسية	سنة أولى	53	3.87	0.46	0.535	0.594
	سنة ثانية	51	3.83	0.41		
الاستقلالية	سنة أولى	53	3.82	0.48	0.422	0.674
	سنة ثانية	51	3.78	0.48		
الثقافة الريادي	سنة أولى	53	3.86	0.45	-0.670	0.521
	سنة ثانية	51	3.92	0.49		
الدرجة الكلية	سنة أولى	53	3.84	0.38	-0.089	0.929
	سنة ثانية	51	3.85	0.37		

* دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج في الجدول (15.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المستوى الدراسي، وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (0.05) في جميع مجالات ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية والدرجة الكلية.

يرى الباحث أن الطلبة على اختلاف جنسهم فهم يتلقون مستوى من المعارف حول ريادة الأعمال كما أن الطلبة يعيشون في نفس الظروف الأكاديمية ويتم تطبيق نفس البرامج التعليمية لذا ظهرت هذه النتيجة، كما أن الإناث لديهن ثقافة ريادية أكثر من الذكور لكون الإناث لديهن قدرة على تثقيف أنفسهن حول أي مجال من المجالات في حيث يميل الذكور إلى الجانب العملي أكثر من الإناث، لذا نجد الثقافة الريادية لدى الطالبات أعلى من الذكور.

الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى إلى المتغيرات التالية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدائرة التي يعمل بها المدرس).

من أجل الإجابة عن الفرضية الرئيسية الثالثة، قام الباحث بتحويله للفرضيات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات

استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية

من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس.

وللتحقق من صحة الفرضية السابقة، تم استخدام اختبار (ت) (Independent Sample T-Test)

(T-Test) لإيجاد الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على

أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك

فلسطين تعزى لمتغير الجنس.

جدول (16.4): نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات

استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر

العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الابداع والابتكار	نكر	19	3.80	0.58	2.983	0.006
	أنثى	9	3.05	0.71		
المخاطر	نكر	19	3.76	0.67	2.103	0.045
	أنثى	9	3.11	0.94		
التنافسية	نكر	19	3.89	0.61	1.090	0.286
	أنثى	9	3.63	0.55		
الاستقلالية	نكر	19	3.79	0.70	0.460	0.649
	أنثى	9	3.66	0.70		
الثقافة الريادي	نكر	19	3.93	0.52	1.530	0.138
	أنثى	9	3.58	0.64		
الدرجة الكلية	نكر	19	3.84	0.59	1.911	0.067
	أنثى	9	3.36	0.64		

* دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج في الجدول (16.4) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس، وذلك لكون مستوى الدلالة أكبر من (0.05) عند الدرجة الكلية لريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية وكذلك في المجال التنافسية والاستقلالية وثقافة الريادي بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس في المجال الابداع والابتكار والمخاطرة لصالح الذكور مقابل الإناث.

يرى الباحث أن العاملين في كلية المهن التطبيقية ذكوراً وإناثاً يعملون في بيئة متشابهة نوعاً مع من حيث بيئة العمل والأماكن التي يدرس فيها الطلبة، وأن الطلبة أنفسهم يخضعون إلى دراسة مواد يدرس فيها ذكور ومواد أخرى يدرس فيها إناث، ولكن درجة إبداع الذكور في الجانب العملي أكثر من الإناث لكون طبيعة الذكور يميلون إلى الجانب العملي أكثر من النظري نجد أن هناك محاكاة للواقع من خلال المشاريع التي يتم تصميمها وهذا يظهر درجة من الإبداع والابتكار، وأن هذه المشاريع حتى تكون متميزة تحتاج على درجة من المخاطرة لذا نجد أن درجة المخاطرة لدى الذكور أعلى من الإناث، وأن الذكور لديهم الحرية في التعامل مع الأفكار الريادية أكثر من الإناث وخصوصاً في البحث عن الممولين لهذه الأفكار ذا نجد أن الابداع والابتكار مقترن بالمخاطرة بدرجة كبيرة ويمكن للذكور من البحث في السوق المحلي عن درجة امكانية تطبيق هذه الأفكار أكثر من الإناث.

ولا تتسجم هذه الفرضية مع دراسة عيسى (2010) حيث كانت فرضيته تنص على (لا توجد فروق لأثر أبعاد الريادة في أداء الاعمال الصناعية الصغيرة تعزى إلى الجنس) وأظهرت أنه توجد فروق لأثر أبعاد الريادة في أداء الاعمال الصناعية الصغيرة تعزى إلى الجنس.

2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللتحقق من صحة الفرضية السابقة، تم استخدام اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) لإيجاد الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (17.4): نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الابداع والابتكار	بكالوريوس	9	3.03	0.71	-3.118	0.004
	ماجستير	19	3.81	0.57		
المخاطر	بكالوريوس	9	3.02	0.88	-2.592	0.015
	ماجستير	19	3.80	0.66		
التنافسية	بكالوريوس	9	3.54	0.54	-1.685	0.104
	ماجستير	19	3.93	0.58		

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الاستقلالية	بكالوريوس	9	3.57	0.71	-0.950	0.351
	ماجستير	19	3.84	0.69		
الثقافة الريادي	بكالوريوس	9	3.55	0.63	-1.727	0.096
	ماجستير	19	3.94	0.52		
الدرجة الكلية	بكالوريوس	9	3.31	0.62	-2.313	0.029
	ماجستير	19	3.86	0.58		

* * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 1.96، قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير النتائج في الجدول (17.4) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لكون مستوى الدلالة أقل من (0.05) عند الدرجة الكلية وفي المجال الإبداع والابتكار والمخاطرة وكانت الفروق لصالح حملة درجة الماجستير مقابل حملة درجة البكالوريوس، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي في المجال التنافسية والاستقلالية وثقافة الريادي.

يرى الباحث أن حملة درجة الماجستير لديهم درجة من المعارف أكثر من البكالوريوس لذا نجد أن الفروق لصالح حملة درجة الماجستير وخصوصاً أن هذه الفئة من العاملين يشرفون على المشاريع التي يقوم الطلبة بتقديمها كمتطلب للتخرج فنجد ان لديهم نظرة مختلفة حول الواقع الريادي في كلية المهن التطبيقية في جامعة البوليتكنك، أما بالنسبة للتنافسية والاستقلالية وثقافة الريادي فهذا

مرتبط في مدى تميز المشروع الذي يتم تقديمه بغض النظر عن المؤهل العلمي لدى العاملين، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة عيسى (2010) التي لم تظهر فروقاً في أبعاد الريادة تعزى إلى المؤهل العلمي.

ولا تتسجم هذه الفرضية مع دراسة عيسى (2010) حيث كانت فرضيته تنص على (لا توجد فروق لأثر أبعاد الريادة في أداء الاعمال الصناعية الصغيرة تعزى إلى المؤهل العلمي) وأظهرت أنه لا توجد فروق لأثر أبعاد الريادة في أداء الاعمال الصناعية الصغيرة تعزى إلى المؤهل العلمي.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وللتحقق من صحة الفرضية السابقة تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لمعرفة الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجداول (18.4)

جدول (18.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة الإحصائية
الابداع والابتكار	بين المجموعات	0.558	2	0.279	0.527	0.597
	داخل المجموعات	13.220	25	0.529		
	المجموع	13.778	27	-----		
المخاطر	بين المجموعات	0.401	2	0.201	0.287	0.753
	داخل المجموعات	17.456	25	0.698		
	المجموع	17.857	27	-----		
التنافسية	بين المجموعات	0.251	2	0.125	0.337	0.717
	داخل المجموعات	9.296	25	0.372		
	المجموع	9.547	27	-----		
الاستقلالية	بين المجموعات	0.193	2	0.097	0.188	0.830
	داخل المجموعات	12.889	25	0.516		
	المجموع	13.082	27	-----		
الثقافة الريادي	بين المجموعات	0.175	2	0.087	0.244	0.785
	داخل المجموعات	8.933	25	0.357		
	المجموع	9.107	27	-----		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.248	2	0.124	0.286	0.754
	داخل المجموعات	10.847	25	0.434		
	المجموع	11.095	27	-----		

** دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجداول (18.4) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث كانت الدلالة الإحصائية أكبر من (0.05)، وهي غير دالة إحصائياً لجميع أبعاد ريادة الاعمال في

الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والدرجة الكلية.

يرى الباحث أن العاملين في كلية المهن التطبيقية يعمل العاملين على تدريس الطلبة والإشراف عليهم وكذلك مساعدتهم في تنفيذ مشاريعهم ودعم الطلبة نحو التميز والإبداع للوصول إلى درجة مرتفعة من الريادة في العمل داخل الكلية، وأن العاملين يدعمون العمل الريادي على اختلاف سنوات الخبرة لديهم.

ولا تتسجم هذه الفرضية مع دراسة السر (2017) حيث كانت فرضيته تنص على (هناك فروق بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة لدرجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة) وأظهرت فروقاً لصالح ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات.

4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الدائرة التي يعمل بها المدرس.

وللتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لمعرفة الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الدائرة التي يعمل بها المدرس، وذلك كما هو موضح في الجداول (19.4)

جدول (19.4): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الدائرة التي يعمل بها المدرس

مستوى الدلالة الإحصائية		قيمة ف المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغير
دالة	0.030	4.036	1.682	2	3.363	بين المجموعات	الابداع والابتكار
			0.417	25	10.415	داخل المجموعات	
			-----	27	13.778	المجموع	
غير دالة	0.078	2.827	1.647	2	3.294	بين المجموعات	المخاطر
			0.583	25	14.563	داخل المجموعات	
			-----	27	17.857	المجموع	
دالة	0.019	4.659	1.296	2	2.592	بين المجموعات	التنافسية
			0.278	25	6.955	داخل المجموعات	
			-----	27	9.547	المجموع	
دالة	0.029	4.076	1.609	2	3.217	بين المجموعات	الاستقلالية
			0.395	25	9.865	داخل المجموعات	
			-----	27	13.082	المجموع	
غير دالة	0.067	3.023	0.887	2	1.774	بين المجموعات	الثقافة الريادي
			0.293	25	7.333	داخل المجموعات	
			-----	27	9.107	المجموع	
دالة	0.025	4.286	1.416	2	2.833	بين المجموعات	الدرجة الكلية
			0.330	25	8.262	داخل المجموعات	
			-----	27	11.095	المجموع	

** دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01). * دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05)

يتضح من الجداول (19.4) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الدائرة التي يعمل بها المدرس، حيث كانت الدلالة الإحصائية أقل من (0.05)، عند الدرجة الكلية وفي المجال الابداع والابتكار

والتنافسية والاستقلالية بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الدائرة التي يعمل بها المدرس في المجال المخاطرة وثقافة الريادي.

ولمعرفة مصدر الفروق تم استخدام اختبار (LSD) للكشف عن مصدر الفروق في استجابة أفراد العينة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الدائرة التي يعمل بها المدرس كما هو موضح في الجدول (20.4).

جدول (20.4): نتائج اختبار (LSD) للفروق في استجابة أفراد العينة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الدائرة التي يعمل بها المدرس

المتغير	الدائرة التي يعمل بها المدرس	العلوم الإدارية	الحاسوب	هندسة
الابداع والابتكار	العلوم الإدارية		0.719838	
	الحاسوب			
	هندسة		1.188462	
التنافسية	العلوم الإدارية		0.653684	
	الحاسوب			
	هندسة		1.030000	
الاستقلالية	العلوم الإدارية		0.724561	
	الحاسوب			
	هندسة		1.150000	
الدرجة الكلية	العلوم الإدارية		0.653801	
	الحاسوب			
	هندسة		0.653801	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (20.4) أن الفروق كانت بين العاملين في قسم الحاسوب والعاملين في قسم العلوم الإدارية والهندسة، لصالح العاملين في قسم العلوم الإدارية والهندسة مقابل الحاسوب والذي كان المتوسط الحسابي عندهم أعلى.

يرى الباحث أن العاملين في كلية المهن التطبيقية يستخدمون الحاسوب في العمل بغض النظر عن الدائرة التي يعمل بها العاملين، ولكن استخدام الحاسوب في دوائر الأخرى مثل العلوم الإدارية والهندسية يفتح الآفاق أما العاملين إلى التفوق ودراسة جوانب إدارية وهندسية إلى جانب دراسة الحاسوب لذا نجد أن هناك تفوق في دائرتي العلوم الإدارية والهندسية على دائرة الحاسوب في مجال العمل الريادي.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والاستنتاجات والتوصيات

1.5 تمهيد

تضمن هذا الفصل مناقشة لنتائج الدراسة، التي توصل إليها الباحث عن موضوع الدراسة وهو أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين، وكذلك الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن أن يتم استخلاصها من هذه النتائج.

2.5 الاستنتاجات

في حدود عينة الدراسة وأدوات جمع البيانات والتحليل الإحصائي وأهداف الدراسة يستنتج الباحث ما يلي:

1. كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك تعمل على الاهتمام بالثقافة الريادية وأبعاد الريادة، وظهر ذلك من خلال البرامج الريادية التي يتم تبنيها في المشروعات التي يتم طرحها من قبل الطلبة في تلك الكلية، ويظهر ذلك من خلال النقاط الآتية:

◆ تحرص إدارة كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين على إجراء التغييرات المستمرة في برنامج ومساقات ريادة الأعمال وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية وذلك للحصول على أفضل مستوى من التوجه الريادي لدى الطلبة والعاملين.

◆ تسعى إدارة كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين على توفير الدعم المالي والممولين للمشاريع الريادية التي يتم تقديمها من قبل الطلبة والعاملين.

2. تعمل كلية المهن التطبيقية على تكليف كل مجموعة من الطلبة بمشروع من أجل التخرج وهذه المشروعات التي يتم تكليف الطلبة بها ويسعى المشرفين عليها لتوفير أكبر قدر من الابداع والابتكار في تلك المشاريع. ويظهر ذلك من خلال النقاط الآتية:

◆ تحرص إدارة كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين على تنمية روح الابداع لدى الطلبة والعاملين من خلال الاهتمام في تجديد وتطوير البرامج التعليمية لديها.

◆ تسعى إدارة كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين على توفير الدعم المالي والمعنوي للأفكار الجديدة المقدمة.

3. يسعى كل طالب في كلية المهن التطبيقية إلى الاهتمام بمشروعه وحصوله على أفضل درجة في ذلك المشروع ولكون الطلبة ليس لديهم خبرة في عمل المشاريع لذا تكون درجة المخاطرة ليس بالدرجة المطلوبة. ويظهر ذلك من خلال:

◆ تساهم إدارة كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين بشكل متميز في دعم مشاريع البحث والتطوير والابداع والابتكار من خلال تقديم كل ما هو جديد في عالم الأعمال.

4. من خلال المشروعات التي يتم تقديمها بين الطلبة يظهر أن هناك درجة من المنافسة للوصول إلى أعلى درجة من الاتقان وظهور المشروع بأفضل صورة. ويظهر ذلك من خلال النقاط الآتية:

◆ تشجع إدارة كلية المهن التطبيقية العاملين للحصول على مؤهلات فنية وعلمية تساهم في تطوير أساليب تقديم الخدمات التعليمية.

◆ تشجع إدارة كلية المهن التطبيقية التنافس بين الطلبة من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.

5. يتمتع الطلبة بدرجة من الاستقلالية في اختيار المشاريع الريادية التي يتم العمل عليها، وكذلك يمنح المشرفين على المشاريع الطلبة درجة من الاستقلالية من أجل استغلال أكبر قدر ممكن من طاقات الطلبة. ويظهر ذلك من خلال النقاط الآتية:

◆ تمنح كلية المهن التطبيقية الحرية الكافية للطلاب لطرح الأفكار الريادية الجديدة وكذلك الحرية الكاملة في تنفيذ تلك المشاريع.

◆ تشجع كلية المهن التطبيقية الاستقلالية المادية والفكرية في برامجها الريادية من خلال حرية التصرف الذي يتم منحه لصحاب الفكرة أو المشروع الريادي.

6. يعمل المدرسين في كلية المهن التطبيقية على بث الثقافة الريادية بين الطلبة من أجل الوصول إلى أعلى مستوى من الريادة. ويظهر ذلك من خلال:

◆ تتبنى إدارة كلية المهن التطبيقية برامج تدريبية متعلقة بالمشاريع الريادية، وتعمل على تقييم نتائجها بشكل دوري.

7. العمل الإبداعي الذي يتم الحصول عليه من الطلبة يكون من جهد الطلبة وإشراف المشرفين على تلك المشاريع فنجد أن الثقافة الريادية ليس لها أثر واضح في ذلك. ويظهر ذلك من خلال النقاط الآتية:

◆ تشجيع ثقافة التعليم في كلية المهن التطبيقية الإبداع والابتكار من أجل الوصول إلى المشاريع الريادية.

◆ تبني ثقافة التعليم في كلية المهن التطبيقية ثقافة الريادي.

8. الثقافة الريادية تساعد الطالب في المخاطرة من أجل الوصول إلى مشروع متميز من خلاله يستطيع منافسة زملائه. ويظهر ذلك من خلال النقاط الآتية:

- ◆ تساهم إدارة كلية المهن التطبيقية بشكل جيد في عقد اجتماعات مع الرياديين الناجحين للاستفادة من خبراتهم وتجاربهم.
- ◆ تبادر إدارة كلية المهن التطبيقية بشكل جيد في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات عند ما يواجه المشروع الريادي بعض المشكلات.
- ◆ عدم استطاعة المشروعات الريادية على تحمل تكاليف الدخول إلى السوق، وكذلك عدم استطاعتها دخول الأسواق بكل سهولة.
- ◆ تشجيع ثقافة التعليم في كلية المهن التطبيقية المجازفة في ريادة الأعمال من خلال المساقات الريادية التي يتم تدريسها.

3.5 التوصيات

من خلال نتائج الدراسة تمكن الباحث من استخلاص عدد من التوصيات التي يمكن أن سهم في تفعيل دور الجامعة في مجال نشر الثقافة الريادية والتي تتمثل فيما يلي:

توصيات خاصة:

1. العمل على تطوير التعليم في كلية المهن التطبيقية والارتقاء بمستوى ريادة الأعمال من أجل تبني ثقافة ريادة الأعمال والعمل على دعمها وتنميتها بالشكل الذي يواكب التطورات الحديثة في مجال الأعمال، وذلك من خلال تشجيع الطلبة على النافس من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين وتبني أفكارهم وموآهبهم.
2. أن تعمل كلية المهن التطبيقية على القيام بالتغييرات المستمرة في البرامج التعليمية الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات، ومنح الحرية الكافية للطلبة لطرح أفكارهم وإبداء آرائهم الريادية والعمل على تبنيها وحلب التمويل لها.
3. ضرورة مساهمة كلية المهن التطبيقية بشكل أفضل وأكبر في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع في تقديم المنتجات الجديدة.
4. ضرورة توفير بنية تحتية مادية ومعلوماتية داعمة لريادة الأعمال من جلب تمويل وتدريب على ريادة الأعمال والخدمات الاستشارية.

5. أن يتم عرض المشروعات الريادية التي تتمتع بدرجة من الإبداع التميز للطلبة من أجل تطويرها تكملة المشروعات التي تم طرحها سابقاً.

6. أن تعمل الجامعة على منح المشروعات الريادية مكافئات مالية من أجل تشجيع الطلبة.

7. أن تتحمل الجامعة تكاليف استخدام أحدث التقنيات للمشاريع الريادية التي تتبناها الجامعة.

8. مساعدة الطلبة في دراسة المشاريع الريادية وكيفية التقليل من مستوى المخاطرة للمشروعات الريادية.

9. يجب على إدارة الجامعة ان تشارك الطلبة الرياديين في تطوير مشروعاتهم الريادية وتقاسمها معهم احتمالية النجاح أو الفشل من الجانب المادي.

توصيات لصناع القرار:

1. ضرورة تعميم ونشر ثقافة ريادة الاعمال كتخصص في الجامعات الفلسطينية .
2. ضرورة اضافة حالات دراسية عن الريادة في جميع مساقات تخصصات الادارة والاقتصاد .
3. ضرورة احتضان الافكار الريادية وعملها كمشاريع من خلال حاضنات الاعمال .
4. ضرورة انشاء مركز خدمات تطوير الاعمال بين القطاع الخاص والجامعات الفلسطينية لتعزيز فكرة ريادة الاعمال .
5. ضرورة عمل تجمع واحد لحاضنات الأعمال ليكون هناك توجه واحد بحيث يجمع الافكار الريادية في الجامعات الفلسطينية.

6. الارتقاء بمستوى ريادة الأعمال من خلال تبني ثقافة ريادة الأعمال والعمل على دعمها وتمييزها.

7. تشجيع التنافس بين الطلاب من أجل اكتشاف الرياديين وتبني أفكارهم ومواهبهم.

8. مواكبة الحداثة والتطور وإعداد برامج تدريبية من أجل تنمية الثقافة الريادية بين الطلبة والعاملين في كلية المهن التطبيقية.

9. منح الحرية الكافية للطلبة لإبداء الأفكار الريادية والعمل على تبنيها وجلب الممولين لها.

10. أن تقوم كلية المهن التطبيقية على دعم ومساندة الطلبة وتبني مشاريعهم الريادية من خلال توفير الدعم المادي لتنفيذها.

11. أن تعمل كلية المهن التطبيقية على تسويق الأفكار الريادية التي يطرحها الطلبة في السوق المحلي من أجل تطبيق هذه الأفكار على الواقع.

12. العمل على تذليل الصعوبات التي يواجهها الطلبة في طرح الأفكار الريادية ومساعدتهم في التغلب على العقبات التي تقف في طريق تطبيق الأفكار التي يحملونها.

المراجع:

المراجع العربية

1. أبو قرن، سعيد (2015)، واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة "دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
2. اسماعيل، عمر (2010)، خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الابداع التقني دراسة حالة في صناعة الاثاث، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد 12 (4).
3. أحمد، مروة وبرهم، نسيم (2000)، الريادة وإدارة المنشورات الصغيرة، منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان.
4. الأيوبي، منصور (2017) متطلبات تطبيق الريادة الاستراتيجية كمدخل لتعزيز الابداع التقني: دراسة حالة كلية فلسطين التقنية، دير بلح.
5. بحر، يوسف والعجلة، توفيق (2010)، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام "دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة".
6. برونوطي، سعاد (2005)، إدارة الأعمال الصغيرة "أبعاد للريادة"، دار وائل للنشر، عمان.

7. جلاب، احسان وحسن، فلاح وجنة، طيبة وسبتي، يوسف (2016)، قراءات في الفكر الريادي، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان.
8. حسين، ميسون (2013) الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول، مجلة جامعة بابل، المجلد 21، العدد 2.
9. الحشوة، ماهر (2012)، التربية من أجل الريادة في فلسطين "دراسة استكشافية"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، رام الله.
10. 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 السادس والسبعون، ص ص 387-442.
11. خلف، محمد (2010)، علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، الجامعة الإسلامية، غزة.
12. الخوالدة، رياض والحنيطي، محمد (2008)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 35، العدد 2، عمان.
13. زاهده ، فراس (2016) دور استخدام التعليم الريادي في حل مشكلة حسابات الكسور في مساق "مبادئ الاقتصاد"، دراسة تجريبية" جامعة بوليتكنك فلسطين.
14. زيدان، عمرو (2007)، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

15. السر، دعاء (2017) درجة توفر متطلبات الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وسبل تعزيزها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

16. السكارنة، بلال. (2008). استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الأردن، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (17)، 77-112.

17. سلطان، سعاد (2016)، مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 24 ، العدد 2 .

18. سماقية، بشرة وتعتاع، بتول (2013) إدارة المخاطر في شركات الصناعات النسيجية بحلب باستخدام تقنية التدرج الهرمي التحليلي AHP ، مجلة جامعة القدس المفتوحة، مجلد 1، عدد

3

19. الشواهين، ابراهيم (2017) أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي" دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.

20. العاني، مزهر وجواد، شوقي وحجازي، هيثم (2012)، نكاء لأعمال وتكنولوجيا المعلومات، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.

21. عبد الرحيم، عاطف. (2013). دور ريادات الأعمال في تطوير الإبداع المؤسسي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (32)، 47-90.

22. عبد الله، سمير والنتشة، باسل وحتاوي، ومحمد (2014)، سياسات النهوض بريادة الاعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني

(ماس)، رام الله.

23. العتيبي، نور (2017) دراسة تفويمية لمشروع التعليم للريادة من منظور تربوي إسلامي،

رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

24. العجلة، توفيق. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام،

دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية،

غزة.

25. علوان، قاسم نايف (2005). إدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التحدي،

المؤتمر 13 إبريل - جامعة البحرين: كلية - التربوي الخامس: جودة التعليم الجامعي.

26. عمار، أحمد (2016) مدى ممارسة الإدارة بالاستثناء وأثرها على تنمية الخصائص

الريادية: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة

الإسلامية، غزة.

27. عنبة، هالة (2017)، المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال، المنظمة

العربية للتنمية والادارة، جامعة الدول العربية.

28. عيسى (2010)، أثر أبعاد الريادة في أداء الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في

العاصمة عمان.

29. غنام، محمود (2017). أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
30. الغرابوي، علاء ومحمد، محمد والسلامي، محمد وجراد، علياء (2018)، ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة، دار التعليم الجامعية، الاسكندرية -مصر.
31. القاضي، نديم (2017)، المشاريع الريادية الصغيرة الممولة من قبل البنك الإسلامي والوكالة السويدية للتنمية (أسباب تعثرها ومقترحات حلها)، رسالة ماجستير ، جامعة القدس، فلسطين.
32. القرنة، لميس. (2014). أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
33. كافي، مصطفى (2016)، ريادة الأعمال وإدارة المشاريع الصغيرة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
34. كافي، مصطفى (2017)، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
35. الكايد، وائل (2007). أثر خصائص أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة على الأداء، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
36. مبارك، مجدي عوض (2009)، الريادة في الأعمال :المفاهيم والنماذج والمداخل العملية، عالم الكتب الحديث، إربد.

37. مرسي، نبيل (2007)، تطبيق نموذج حلقة القيمة في مجال إدارة المعرفة، الاسكندرية، بحث منشور.

38. المري، ياسر (2013). ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة المير نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

39. المناصرة، إكسمري (2008). أبعاد التوجه الريادي للمديرين وأثرها على فاعلية القرارات الاستراتيجية في الشركات المساهمة العامة الأردنية، رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان.

40. نجار، فايز جمعة والعلي، عبد الستار محمد (2010). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان.

41. نجم، نجم عبود (2008). البعد الأخضر للأعمال "المسؤولية البيئية لشركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.

42. نجم، نجم عبود (2012)، القيادة وإدارة الابتكار، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.

43. نصر، رانية (2017) دور حاضنات الأعمال في استدامة المشاريع الريادية في الضفة الغربية "دراسة حالة: مشاريع حاضنة أعمال مؤسسة النيزك"، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.

44. حريم، حسين (2013)، السلوك التنظيمي "سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

45. نصير، طلال والعزاوي، نجم (2011)، أثر الابداع الاداري على تحسين مستوى أداء ادارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الاردنية، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.

المراجع الأجنبية:

- Change, Y; Yangb , P ; Martinc, B; Chid, H & Tasi- Line, T. (2016). **Entrepreneurial universities and research ambidexterity: A multilevel analysis**. Technovation, 54, August: 7-21.
- David A. Lynne, 1,(2014), **Strategic Management and Business Policy: Globalization, Innovation and Sustainability**, 14th, University of Michigan, USA.
- Dess ,G.Gregory&Lumpkin ,G.T. and Taylor ,L. Marilyn : 2007"**Strategic Management** ",McGraw –Hall ,Irwin.
–Hitt ,Charles W.&Jones,G.R. :2009"**Strategic Management theory an in Integrated approach** “,8thed., Houghton Mifflin Co.
- Reyes,C. (2016). Framing the entrepreneueial university: the case of National University of Singapore. **Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies**, 8 (2): 134- 161.
- Sanchez, José (2012). **The influence of entrepreneurial competencies on small firm performance**. rev.latinoam.psicol, vol.44, n.2, pp.165-177. ISSN 0120-0534
- Todorovic, Z & Guild, P. (2011). **ENTRE-U: An entrepreneurial orientation scale for universities**. Technovation, 31: 128-137.

- Weaver, K. Marck. 2002. **Assessing the Environment – Eo Dimensions of Entrepreneurial Orientation.**
www.Ebscoht.com.HTML.cited .15/08/2004.
- Wheelen, Thomas L. & Hunger, J. David. (2010). “Strategic Management and Business Policy”. **Pearson Education Inc. Upper Saddle River.** New Jersey. 12th Ed.

الملاحق

ملحق (1)

استبيان العاملين

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

أخي الكريم/ أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد ...

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان

اثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية

دراسة حالة جامعة بوليتكنك فلسطين

نرجو من حضرتكم التكرم بالإجابة عن فقرات هذه الاستبانة علماً بأنه لكم دور كبير في اتمام هذه الدراسة ونحيطكم علماً بأن المعلومات التي ستدلون بها هي لأغراض البحث العلمي وستعامل بسرية تامة.

يرجى وضع علامة (√) أمام الإجابة المناسبة وفي الخانة المخصصة لذلك، علماً بأن البيانات التي يتم جمعها بهذه الاستبانة ستكون خاصة للأغراض العلمية فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث

نور بحر

القسم الأول:

البيانات الأولية:

الجنس :

أ- ذكر ب- أنثى

المؤهل العلمي:

أ- بكالوريوس ب- ماجستير ج- دكتوراه

سنوات الخبرة:

أ- أقل من (4 سنوات) ب- من (4 - 9) ج- أكثر من (9 سنوات)

الدائرة التي يعمل بها المدرسين:

أ- العلوم الإدارية ب- المحاسبة ج- الحاسوب د. هندسة

القسم الثاني : فقرات الاستبانة. نرجو من حضرتكم قراءة الفقرات الآتية بعناية والإجابة عليها
بوضع إشارة(√) حول رمز الإجابة بجانب كل فقرة حسب رأيك الشخصي.

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة
المجال الأول: الابداع والابتكار					
					1. تشجعي إدارة الجامعة على استخدام أساليب جديدة في العمل.
					2. تمنحني إدارة الجامعة مكافآت للأفكار الجديدة المقدمة.
					3. تدعم إدارة الجامعة معنوياً الأفكار الجديدة المقدمة.
					4. تدعم إدارة الجامعة مالياً الأفكار الجديدة المقدمة.
					5. تشجع إدارة الجامعة الأفكار المبتكرة والمشاريع الطموحة
					6. تهدف إدارة الجامعة إلى تنمية روح الإبداع والابتكار
					7. تساهم إدارة الجامعة في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابداع والابتكار
					8. تساعد المصادر والموارد المتاحة في الجامعة بالرقمي بمستوى الابتكار والإبداع
					9. تحرص إدارة الجامعة على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريب الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية
					10. تساهم إدارة الجامعة في عقد اجتماعات مع ربايين ناجحين للاستفادة من تجاربهم.
					11. تمنح الجامعة الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة

					12. تمنح الجامعة الحرية الكافية في تنفيذ الأفكار الريادية الجديدة
					13. تتيح إدارة الجامعة إمكانية الحوار بشأن إمكانية تبني مشاريع جديدة
المجال الثاني: المخاطر					
					14. تدعم الجامعة الطلاب في المشاريع على الرغم من وجود احتمالية الفشل لبعضها
					15. تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها الجامعة تكاليف استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية
					16. تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها الجامعة تكاليف الدخول إلى السوق.
					17. تبادر إدارة الجامعة بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات
					18. تتبني إدارة الجامعة دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع الريادية
					19. تقوم الجامعة بعمل دراسة جدوى لجميع المشاريع الريادية
					20. تتحمل إدارة الجامعة تكاليف دخول المشروعات الريادية للسوق
					21. تشجع ثقافة الجامعة المجازفة في ريادة الأعمال
المجال الثالث: التنافسية					
					22. تقوم إدارة الجامعة بدراسة اوضاع المنافسة في السوق لتحسين الخدمة للمشروعات الريادية
					23. تهتم إدارة الجامعة بدراسة وتحليل الحصة السوقية للمشاريع الريادية

					24. تتبع إدارة الجامعة آلية التغييرات في حاجات ورغبات الزبائن
					25. تشجع إدارة الجامعة التنافس بين العاملين من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.
					26. تقدم الأفكار الريادية المتبناة منتجات وخدمات ذات جودة عالية
					27. تواجه المشروعات الريادية في الجامعة منافسة شديدة من قبل الجامعات الأخرى في سوق العمل.
					28. تستطيع المشروعات الريادية منافسة المشروعات الكبيرة من خلال ميزات ريادية
					29. تستطيع المشروعات الريادية الدخول إلى الأسواق الجديدة لكفاءة المشروعات التي تقدمها
					30. تستطيع المشروعات الريادية تحمل تكاليف دخول السوق من خلال النجاح الذي تقدمه تلك المشروعات
					31. معظم المشروعات الريادية التي يتم تقديمها تكاليف بالنجاح في سوق العمل.
المجال الرابع: الاستقلالية					
					32. تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية الفكرية في برامجها الريادية
					33. تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية المادية في برامجها الريادية
					34. تشارك إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح والعوائد المالية من المشاريع والأفكار الريادية.
					35. تمنح إدارة الجامعة الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية

					الجديدة
					36. تمنحي إدارة الجامعة الحرية الكاملة في تنفيذ المشروعات الريادية
					37. تتيح إدارة الجامعة إمكانية الحوار بشأن إمكانية تبني مشاريع جديدة دون تحفظ
المجال الخامس: الثقافة الريادي					
					38. تتبنى إدارة الجامعة الثقافة الريادية وتعمل على دعمها وتمييزها
					39. تعطي إدارة الجامعة أهمية كبيرة لبناء ثقافة التفكير الريادي
					40. توفر إدارة الجامعة بيئة ثقافية ريادية تربية تدعم التميز
					41. تتمتع إدارة الجامعة بثقافة ريادية تساعد على تأمين الفرص للتميز وطرح الأفكار الريادية
					42. تعمل إدارة الجامعة على زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال.
					43. تدعم إدارة الجامعة النجاحات الفردية المبنية على الجهود الشخصية المبذولة
					44. لدى إدارة الجامعة الاكتفاء الذاتي من المبادرات الريادية
					45. تشجع ثقافة الجامعة الأعمال الريادية

ملحق (2)

استبيان الطلاب

بسم الله الرحمن الرحيم



جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

أخي الكريم/ أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد ...

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان

اثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية

دراسة حالة جامعة بوليتكنك فلسطين

نرجو من حضرتكم التكرم بالإجابة عن فقرات هذه الاستبانة علماً بأنه لكم دور كبير في اتمام هذه الدراسة ونحيطكم علماً بأن المعلومات التي سنتلون بها هي لأغراض البحث العلمي وستعامل بسرية تامة.

يرجى وضع علامة (√) أمام الإجابة المناسبة وفي الخانة المخصصة لذلك، علماً بأن البيانات التي يتم جمعها بهذه الاستبانة ستكون خاصة للأغراض العلمية فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث

نور بحر

البيانات الأولية:

الجنس :

ب- أنثى

أ- ذكر

المستوى الدراسي:

ب- ثانية

أ- سنة أولى

القسم الثاني: فقرات الاستبانة. نرجو من حضرتكم قراءة الفقرات الاتية بعناية والإجابة عليها بوضع إشارة(√) حول رمز الإجابة بجانب كل فقرة حسب رأيك الشخصي.

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرة
المجال الأول: الابداع والابتكار					
					1. تحدد لائحة تفصيلية لأنشطة ريادة الأعمال داخل الجامعة.
					2. توجد حاضنات للأعمال داخل الجامعة خصصت لاستقبال الأفكار المبدعة من الطلبة.
					3. تحرص الجامعة على اكتشاف الطلبة المبدعين والمبتكرين ودعمهم.
					4. تتيح للطلبة ربط المفاهيم النظرية بالتطبيق العملي
					5. تشجع إدارة الجامعة الأفكار المبتكرة والمشاريع الطموحة
					6. تهدف إدارة الجامعة إلى تنمية روح الإبداع والابتكار بين الطلبة
					7. تنظم إدارة الجامعة دورات تدريبية لتنمية المهارات الابتكارية والبحثية للطلبة
					8. تساعد المصادر والموارد المتاحة في الرقي بمستوى الابتكار والإبداع
					9. تحرص إدارة الجامعة على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريب الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية
المجال الثاني: المخاطر					
					10. تسعى الجامعة إلى أنجاز الأعمال الريادية بأقل قدر من المخاطر

					11. تدعم الجامعة الطلاب في المشاريع على الرغم من وجود احتمالية الفشل لبعضها
					12. تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها الجامعة تكاليف استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية
					13. تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها الجامعة تكاليف الدخول إلى السوق.
					14. تبادر إدارة الجامعة بتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات
					15. تتبني إدارة الجامعة دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع الريادية
					16. تستطيع إدارة الجامعة تحمل تكاليف دخول المشروعات الريادية للسوق
المجال الثالث: التنافسية					
					17. تقيم الجامعة المشاريع الريادية بما يتناسب مع معايير وأسس واضحة
					18. تشجع إدارة الجامعة التنافس بين الطلبة من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.
					19. تقدم الأفكار الريادية المتبناة منتجات وخدمات ذات جودة عالية
					20. تواجه المشروعات الريادية في الجامعة منافسة شديدة
					21. تستطيع المشروعات الريادية منافسة المشروعات الكبيرة من خلال ميزات معينة
					22. تستطيع المشروعات الريادية الدخول إلى الأسواق الجديدة بسهولة

					23. تستطيع المشروعات الريادية تحمل تكاليف دخول السوق
					24. تعمل المشروعات الريادية التي يقدمها الطلبة على منافسة المشروعات المطروحة في السوق
المجال الرابع: الاستقلالية					
					25. تسعى الجامعة إلى تضمين العمل الريادي ضمن أنشطة مجالس الطلبة.
					26. تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية الفكرية في برامجها الريادية
					27. تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية المادية في برامجها الريادية
					28. تمنح الجامعة الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة
					29. تمنح الجامعة الحرية الكافية في تنفيذ الأفكار الريادية الجديدة
					30. تسعى الجامعة إلى تنويع مصادر التمويل من أجل المحافظة على استقلالية دعم الأفكار الريادية
					31. تشارك إدارة الجامعة أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح والعوائد المالية من المشاريع والأفكار الريادية.
المجال الخامس: الثقافة الريادي					
					32. تخصص الجامعة صندوقاً لدعم وتمويل المشاريع الريادية للطلبة
					33. تعقد الجامعة برتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع المختلفة لتدريب الطلاب على الأنشطة الريادية
					34. توفر إدارة الجامعة بيئة ثقافية ريادية تربية تدعم التميز

					35. يوجد مركزاً لريادة الأعمال في الجامعة
					36. تعمل إدارة الجامعة على زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال.
					37. تدعم إدارة الجامعة النجاحات الفردية المبنية على الجهود الشخصية المبذولة
					38. تؤكد إدارة الجامعة على الاكتفاء الذاتي من المبادرات الريادية
					39. تشجع ثقافة الجامعة المجازفة في ريادة الأعمال
					40. تهتم إدارة الجامعة بتوعية الطلبة وتزويدهم بمفاهيم وثقافة ريادة الأعمال بالجامعة

ملحق (3)

أسماء المحكمين

1. د. احمد حرز الله.
2. د. محمد عوض.
3. د. مراد أبو صبيح.
4. د. محمد فوزي القواسمة.
5. د. محمد فخري حسونة.
6. أ. وسام شمروخ.
7. أ. علاء عمرو.
8. أ. تامر الأطرش.
9. أ. معتصم النتشة.

ملحق (4) مفتاح التصحيح

الدرجة	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي
منخفضة	%20 - %46.6	2.33-1.00
متوسطة	%46.7 - %73.4	3.67-2.34
مرتفعة	%73.5 - %100	5.00-3.68

تمّ حساب طول الفترة في المتوسط الحسابي وفق المعادلة الآتية:

$$\text{طول الفترة} = (\text{الحد الأقصى للاستجابة} - \text{الحد الأدنى للاستجابة}) / 3$$

وبما أن المقياس كان وفق تدرّج ليكرت الخماسي فإن:

$$\text{طول الفترة} = (1-5) / 3 = 4 / 3 = 1.33$$

وكذلك تمّ حساب النسبة المئوية وفق المعادلة الآتية:

$$\text{النسبة المئوية} = (\text{الوسط الحسابي} \div \text{عدد البدائل}) \times 100\%$$

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
-	العنوان
أ	الإقرار
ب	الشكر والتقدير
ج	مصطلحات الدراسة
هـ	الملخص
ز	Abstract
1	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
1	المقدمة
3	مشكلة الدراسة
3	أهمية الدراسة
4	مبررات الدراسة
4	أهداف الدراسة
5	أسئلة الدراسة
5	فرضيات الدراسة
6	حدود الدراسة
7	هيكلية الدراسة

8	الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة
8	الإطار النظري
31	الدراسات السابقة
41	التعقيب على الدراسات السابقة
43	الفصل الثالث: الطريقة والاجراءات
43	منهج الدراسة
44	مجتمع الدراسة
44	عينة الدراسة
45	أدوات الدراسة
51	إجراءات الدراسة
51	الأساليب الإحصائية
53	نموذج الدراسة
54	الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة
97	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات
97	نتائج الدراسة
98	الاستنتاجات
102	التوصيات
105	المراجع باللغة العربية

111	المراجع باللغة الانجليزية
113	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
44	الخصائص الديموغرافية لعينة العاملين
45	الخصائص الديموغرافية لعينة الطلبة
46	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة
48	نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات استبانة أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين
49	نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط كل فقرة من فقرات الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة
50	نتائج معامل كرونباخ ألفا لثبات استبانة أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لقياس واقع الثقافة الريادية وأبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين والطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الابداع والابتكار في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى المخاطرة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية

65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى التنافسية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية
70	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية
72	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الاستقلالية في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية
74	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية
76	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمستوى الثقافة الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في جامعة بوليتكنك فلسطين مرتبة حسب الأهمية
78	جدول معادلة الانحدار لتأثير الثقافة الريادية على أبعاد الريادة من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين
80	جدول معادلة الانحدار لتأثير الثقافة الريادية على أبعاد الريادة من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين
83	نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس

85	نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر الطلبة في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المستوى الدراسي
87	نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الجنس
89	نتائج اختبار (ت) (Independent Sample T-Test) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي
92	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخبرة
94	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الدائرة التي يعمل بها المدرس
95	نتائج اختبار (LSD) للفروق في استجابة أفراد العينة حول أثر الثقافة الريادية على أبعاد الريادة في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين في كلية المهن التطبيقية في بوليتكنك فلسطين تعزى لمتغير الدائرة التي يعمل بها المدرس