

نموذج رقم (1)

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه
حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو
بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degree or qualification

Student's name:

اسم الطالب: عبد محمد بن عبد الوهّاب

Signature:

التوقيع: 

Date:

التاريخ: 2015 / 14 / 26



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة

"دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية"

Reality of Entrepreneurship in Palestinian University in Gaza Strip

**Comparative Study between Continuing Education Center in The
Islamic University of Gaza and Alazhar University**

إعداد الباحث/ سعيد محمد أبو قرن

إشراف الدكتور/ وسيم الهابيل

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص
إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية غزة

2015 م - 1436 هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي 1150

مكتب نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

الرقم.....ج.س.بغ./35/Ref

التاريخ.....2015/04/21 Date

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ سعيد محمد رشدي أبو قرن لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة - دراسة مقارنة بين
قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية

The reality of entrepreneurship in Palestinian universities in Gaza strip
Comparative study between continuing education department in the Islamic
university and Alazhar university

وبعد المناقشة العلنية التي تمت اليوم الثلاثاء 02 رجب 1436 هـ، الموافق 2015/04/21م الساعة

الثانية عشرة والنصف ظهراً بمبنى القدس، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً ورئيساً	د. وسيم إسماعيل الهابيل
.....	مناقشاً داخلياً	د. يوسف عبد عطية بحر
.....	مناقشاً خارجياً	د. وفيق حلمي الأغا

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا



د. فؤاد علي العاجز

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

فَلْيَتَلَطَّفْ بِالَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ الَّذِينَ يَنْزِلُوا إِلَيْكُمْ مِنَ الْمَدِينَةِ وَجَاءُوا بِكُمْ فِي الْغَدَاةِ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

(سورة المجادلة : آية 11)

إهداء

إلى روح أمي الغالية، التي كان بها يشتد أزمي، ولدعواتها الصادقة أعمق الأثر في

نفسي، التي بدأت مشوار العلم معي ولكنها لم تحضر ثمرته، أسأل الله أن يرحمها

ويُسكنها فسيح جناته ويرزقها الفردوس الأعلى.

إلى أبي العزيز، بينوع العطاء حفظه الله وأمدَّ في عمره.

إلى إخوتي وأخواتي.

إلى قرّة عيني بناتي: (شام، وديما).

إلى زوجتي العزيزة وشريكة حياتي.

إلى هؤلاء جميعا أهدي هذا الجهد المتواضع.

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد النبي الأمي وعلى آله وصحبه أجمعين.

لا يسعني في هذا المقام إلا التوجه بالشكر والعرفان إلى الدكتور/ وسيم الهابيل لما قدمه لي من نصح و إرشاد وتوجيه طول فترة إعداد الدراسة حتى وصلت إلى ما هو عليه.

والشكر أيضاً لموصول لكلية التجارة بالجامعة عميداً وأساتذة ومدرسين واسأل الله ان يجزل لهم الثواب وأسجل شكري وامتناني للسادة أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الرسالة وإثرائها بما قدموه من ملاحظات قيمة وهامة.

كما وأتقدم بالشكر لأعضاء لجنة تحكيم الاستبانة أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التجارة بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر لجهدهم في إفادي بأهم الملاحظات التي ساعدت بحمد الله على إخراج الاستبانة بالشكل الصحيح. كما أتقدم بالشكر لعائلتي الكريمة لما قدموه لي من مساعدة وتشجيع و دعم متواصل في إنجاز هذه الرسالة.

والله ولي التوفيق،،،

الباحث

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الاستهلال (آية قرآنية)
ب	إهداء.
ج	شكر وتقدير.
د	قائمة المحتويات.
ز	قائمة الجداول.
ط	قائمة الأشكال.
ي	ملخص الدراسة باللغة العربية.
ك	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية.
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة "خطة الدراسة":
2	مقدمة.
3	مشكلة الدراسة.
4	أسئلة الدراسة
4	أهداف الدراسة.
5	أهمية الدراسة.
6	متغيرات الدراسة.
6	فرضيات الدراسة.
8	الفصل الثاني: الإطار النظري للدراسة.
9	المبحث الأول: ريادة الأعمال
9	مفهوم ريادة الأعمال
12	أهمية ريادة الأعمال
14	نشأة وتطور ريادة الأعمال
17	خصائص رائد الأعمال الفعال
20	المبحث الثاني: العوامل المؤثرة على نجاح ريادة الأعمال
20	المقدمة

21	أولاً: المخاطرة المحسوبة
21	أنواع المخاطرة
22	ثانياً: الثقافة الريادية
22	ثالثاً: الإبداع والإبتكار
23	خصائص الإبداع
24	الريادة والإبداع
24	معوقات الإبداع
25	رابعاً: التنافسية
26	مفهوم التنافسية
27	أنواع استراتيجيات التنافسية
27	طرق تحقيق التنافسية
28	خامساً: الاستقلالية
29	المبحث الثالث: التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر
29	عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية
37	مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع بجامعة الأزهر
40	الفصل الثالث: الدراسات السابقة
41	الدراسات المحلية.
44	الدراسات العربية.
49	الدراسات الأجنبية.
54	التعليق على الدراسات السابقة
57	الفصل الرابع: الطريقة والإجراءات
58	المقدمة.
58	منهج الدراسة.
59	مجتمع وعينة الدراسة.
59	أداة الدراسة.
60	خطوات بناء الاستبانة.

60	صدق الإستبانة.
67	ثبات الإستبانة.
68	الأساليب الإحصائية المستخدمة.
71	الفصل الخامس: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
72	المقدمة.
72	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية.
76	تحليل واختبار فرضيات الدراسة.
97	الفصل السادس: النتائج والتوصيات.
98	المقدمة.
98	النتائج.
102	التوصيات.
104	المراجع
105	المراجع باللغة العربية.
109	المراجع باللغة الإنجليزية.
113	قائمة الملاحق.
114	ملحق رقم (1): قائمة بأسماء محكمي الاستبانة
115	ملحق رقم (2): الاستبانة الأولية
121	ملحق رقم (3): الاستبانة النهائية (المُحكّمة)
127	ملحق رقم (4): مراسلة الجامعة الإسلامية
128	ملحق رقم (5): مراسلات جامعة الأزهر

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الجدول	رقم الجدول
61	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الإبداع والابتكار" والدرجة الكلية للمجال	1
63	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "المخاطرة المحسوبة" والدرجة الكلية للمجال	2
64	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "درجة التنافسية" والدرجة الكلية للمجال	3
65	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الاستقلالية" والدرجة الكلية للمجال	4
66	معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال "الثقافة الريادية" والدرجة الكلية للمجال	5
67	معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة	6
68	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة	7
69	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	8
72	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	9
73	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	10
73	توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة	11
74	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	12
74	توزيع عينة الدراسة حسب التخصص	13
75	توزيع عينة الدراسة حسب مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر	14
76	توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال	15
77	المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية	16

	(Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الإبداع والابتكار" - حسب الجامعة	
80	المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "المخاطرة المحسوبة" حسب الجامعة	17
82	المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "درجة التنافسية" حسب الجامعة	18
85	المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الاستقلالية" حسب الجامعة	19
87	المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الثقافة الريادية" حسب الجامعة	20
89	المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل لجميع فقرات الاستبانة	21
91	نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس	22
92	نتائج اختبار "التباين الأحادي" - العمر	23
93	نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجامعة	24
94	نتائج اختبار "التباين الأحادي" - المؤهل العلمي	25
95	نتائج اختبار "التباين الأحادي" - التخصص	26
96	نتائج اختبار "التباين الأحادي" - عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال	27

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	الشكل	رقم الشكل
6	متغيرات الدراسة	1
11	عناصر مزيج ريادة الأعمال	2
32	مراحل مشروع مبادرون	3

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية من خلال دراسة مقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية ومركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر.

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بجمع البيانات من مصادرها المختلفة، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، والاستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات وقد تكونت عينة الدراسة من طلبة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر والبالغ عددهم 160 طالب وطالبة، حيث تم توزيع 30 استبانة كعينة استطلاعية ثم توزيع 200 استبانة وتم استرداد 130 استبانة وقد بلغت النسبة الإجمالية 80%، وتم استخدام برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات، وقد أظهرت 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 التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر.

وقد خلصت الدراسة بمجموعة من التوصيات التي من شأنها العمل على زيادة الاهتمام وتنمية ريادة الأعمال في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر، وأوصى الباحث بأن يقوم إدارة التعليم المستمر بجامعة الأزهر بالعمل على تطوير مركز التعليم المستمر والارتقاء بمستوى ريادة الأعمال، وضرورة مساهمة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بشكل أفضل وأكبر في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع وتوفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة، والعمل على جلب التمويل والتدريب على ريادة الأعمال والخدمات الاستشارية في التسويق والمجالات الأخرى، في كلا الجامعتين.

Abstract

This study aims to identify the situation of entrepreneurship in Palestinian universities through comparing between Community Service and Continuing Education Deanship (CSCED) in the Islamic University of Gaza and Continuing Education Center (CEC) in Al Azhar University.

To fulfill study aims, the researcher collected the data from different resources, adopted the analytical method, and used the questionnaire as a main tool. Study sample included 200 students of CSCED and CEC. The researcher distributed 30 questionnaires as a pilot sample; then he distributed 200 questionnaires and retrieved 130 ones representing 80%, and finally used SPSS program to analyze the collected data.

Study results showed that creativity, innovation, calculated risk, independency, competitiveness and entrepreneurship culture have average role on entrepreneuring tendency in CSCED. Meanwhile, such factors have slight effect on the same tendency in CEC.

The study concluded with set of recommendations that help in increasing consideration of entrepreneurship in both CSCED and CEC. The researcher recommended CE management in Al Azhar University to develop CEC performance and promote the level of entrepreneurship. CSCED should also provide more support for research and development projects that enhance creativity, and secure supporting material and informational environment and base. CSCED and CEC are recommended to work hard to fundraise and attract training for entrepreneurship and marketing consultancy services besides other fields.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

أولاً: مشكلة الدراسة

ثانياً: أهداف الدراسة

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: فرضيات الدراسة

خامساً: متغيرات الدراسة

مقدمة :

أصبحت ريادة الأعمال بمفهومها الواسع من أهم القضايا الملحة التي تحظى باهتمام عالمي واسع، نظرا للدور الذي تؤديه في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إضافة لدورها المتميز في إشراك العديد من الفئات المجتمعية في النشاط الاقتصادي، وعلى وجه التحديد فئة الشباب من خلال إقامة المشاريع ومنظمات الأعمال الخاصة بهم.

وبرزت دور ريادة الأعمال بعد عجزت المؤسسات العامة و الخاصة عن استيعاب المزيد من الشباب العاملين، مما أدى إلى تفاقم البطالة بين آلاف الخريجين و الخريجات و دفعهم للبحث عن البديل الآخر للوظائف (الشميمري، 2010).

ونظرا للدور الحيوي للريادة، فإن غالبية الدول و الحكومات تعمل على سن القوانين والتشريعات الداعمة والراعية لقطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، باعتبارها تمثل التجسيد الحقيقي للعمل الريادي، وقد قطعت العديد من الدول شوطا ملحوظا في هذا المجال، وأصبحت لديها تجارب مميزة في الريادية من خلال دعمها وتشجيعها لقطاع الأعمال الصغيرة والمتوسطة.

وفيما يتعلق بريادة الأعمال في فلسطين، فهي تتركز بشكل أساسي في المشروعات الصغيرة والمتوسطة أيضا، ولكن ثمة فوارق كبيرة بين الحالة الفلسطينية و بين التجارب الأخرى، فقد تعرض الاقتصاد الفلسطيني برمته منذ الاحتلال الإسرائيلي عام 1967م، لسياسات الاحتلال واجراءاته القسرية التي أدت إلى تفكيك الروابط بين قطاعاته التي تعد المشروعات الصغيرة والمتوسطة جزءا مهما منها، حيث تشكل القسم الأكبر من مؤسسات القطاع الصناعي الفلسطيني.

في ضوء ما تقدم يمكن القول إن الريادة في فلسطين حديثة العهد، و قد بدأ الاهتمام بها منذ فترة قصيرة، غير أنها واجهت عدة تحديات على صعيد التمويل والتسويق والمواد الخام والتشريعات والقوانين و غيرها (محمد، عبدالكريم، 2011).

لا بد لنجاح المشاريع الريادية من توفر جهات ممولة لهذه المشاريع لضمان نجاحها، ومع أخذنا بعين الاعتبار للمخاطر المتعددة التي قد تواجهها ومن أبرز جهات التمويل التي تقدم الدعم للمشاريع الريادية حاضنات الأعمال، والمؤسسات الأهلية، ومؤسسات التمويل والإقراض.

أولاً: مشكلة البحث

من منطلق أهمية ريادة الأعمال و دورها الهام في النهوض في المشاريع الصغيرة والمتوسطة ونظراً لزيادة أعداد الخريجين من الجامعات الفلسطينية دون مقدرة سوق العمل الفلسطيني على استيعابهم، وتبرز المشكلة في أن معدل البطالة بين الخريجين خلال عام 2013 حسب إحصائيات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني بلغ 52.5% من عدد الخريجين، وأن نسبة الفقر بين الشباب بلغت 27.4%، لذا سيقوم الباحث بدراسة واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، ويأمل الباحث أن تساهم هذه الدراسة في إيجاد حلول ومقترحات وتوصيات لحل المشكلة. وعليه يمكن صياغة سؤال البحث الرئيسي كما يلي:

"ما واقع التوجهات الريادية في كل من الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر بغزة؟"

الأسئلة الفرعية:

و يتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما هي الجهود التي تبذلها كل من الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر بغزة لدعم ريادة الأعمال في المجتمع الفلسطيني؟
2. ما هي المعوقات والمشكلات التي تعرقل التوجه نحو ريادة الأعمال في كل من الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر بغزة؟
3. ما هي سبل دعم وتعزيز ريادة الأعمال في كل من الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر بغزة؟

ثانياً: أهداف البحث

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على واقع الأعمال الريادية في جامعتي الأزهر والإسلامية.
2. تحديد المعوقات والمشكلات التي تؤثر بشكل سلبي على التوجه نحو ريادة الأعمال في جامعتي الأزهر والإسلامية.
3. التعرف على السبل والبرامج المتوفرة لدعم ريادة الأعمال و التي تهدف إلى إعداد الشباب الريادي.
4. التقدم بمقترحات وحلول للسياسات الفلسطينية من أجل تعزيز الريادة بين الشباب الفلسطيني بقطاع غزة.

ثالثاً: أهمية الدراسة

1. أهمية الدراسة بالنسبة للباحث

- من خلال الدراسة سيتمكن الباحث من الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال.
- تضيف الدراسة علماً جديداً وافقاً واسعة للباحث في هذا المجال.

2. أهمية الدراسة بالنسبة للمجتمع

- تتناول هذه الدراسة موضوع جديداً للمجتمع الفلسطيني في قطاع غزة بصفة خاصة، وفي الدول العربية بصفة عامة.
- تبرز أهمية هذه الدراسة في محاولة استكشاف ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من خلال استعراض بعض تجارب الدول النامية في دعم ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة لديها والعمل على تشجيعها، وذلك بهدف الاستفادة من هذه التجارب.

3. أهمية الدراسة بالنسبة للحكومة

- تتركز أهمية الدراسة في خطورة زيادة معدلات البطالة من الخريجين في قطاع غزة وآثارها السلبية، في ظل الحصار وإغلاق المعابر الذي يشهده قطاع غزة، مما يلفت نظر الحكومة نحو الاهتمام بريادة الأعمال و دعمها في كافة المجالات.

4. أهمية الدراسة بالنسبة للمؤسسات الأكاديمية

- تضيف هذه الدراسة معلومات جديدة من نوعها للمؤسسات الأكاديمية حيث لا تزال مكنتاتها تفتقر إلى المعلومات في موضوع ريادة الأعمال.
- تعتبر هذه الدراسة مرجعا للباحثين والمهتمين في مجال ريادة الأعمال بشكل خاص، وفي مجال إدارة الأعمال بشكل عام.

5. أهمية الدراسة بالنسبة لجامعتي الأزهر والإسلامية

- معرفة واقع التوجه نحو ريادة الأعمال في الجامعة الفلسطينية و تقديم المقترحات والحلول لدعمها وزيادة فاعليتها.
- الاستفادة من نتائج وتوصيات الدراسة في التعامل مع ريادة الأعمال للجامعتين، للعمل على تذليل المعوقات والعقبات، واستغلال التوصيات من أجل الارتقاء بمستوى ريادة الأعمال للوصول إلى التقدم والنجاح.

رابعاً: المتغيرات

المتغير التابع: التوجه الريادي

المتغيرات المستقلة:

✓ المخاطرة المحسوبة

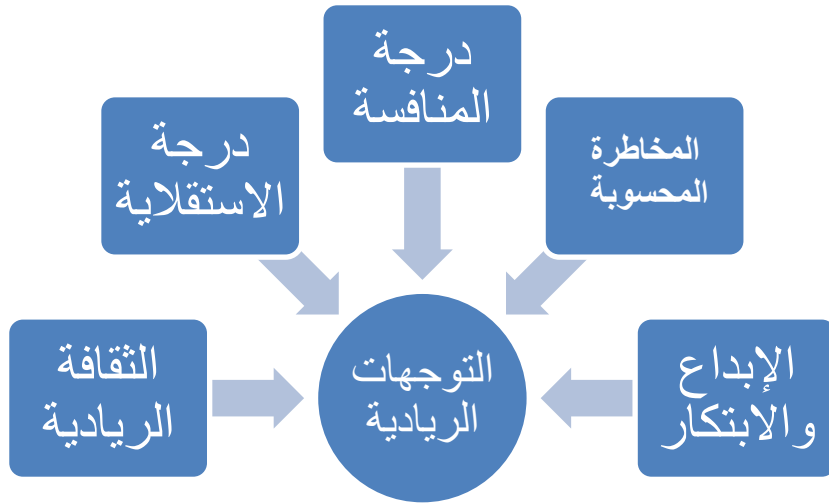
✓ الثقافة الريادية

✓ الإبداع والابتكار

✓ درجة التنافسية

✓ درجة الاستقلالية

شكل رقم (1): متغيرات الدراسة



(المصدر: الباحث، 2014)

خامساً: فرضيات الدراسة

✓ يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية للمخاطرة المحسوبة عند مستوى دلالة

0.05 على التوجه الريادي.

✓ يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية للثقافة الريادية عند مستوى دلالة 0.05

على التوجه الريادي.

✓ يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية للإبداع والإبتكار عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي.

✓ يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية لدرجة التنافسية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي.

✓ يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية لدرجة الاستقلالية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي.

✓ يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، تعزى للعوامل الشخصية التالية: (الجنس، العمر، الجامعة، المستوى الدراسي، المؤهل العلمي، التخصص، مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر، عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال).

الفصل الثاني

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: ريادة الأعمال

المبحث الثاني: العوامل المؤثرة على نجاح ريادة الأعمال

المبحث الثالث: التعليم المستمر الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر

المبحث الأول

ريادة الأعمال

في هذا المبحث سيتم التطرق بإيجاز لريادة الأعمال كمدخل عام لموضوع الدراسة، والمتمثل في واقع لريادة الأعمال، وذلك من حيث مفهومها، وأهميتها، ونشأتها وتطورها، وعناصرها، وباختصار وبما يفيد بالغرض من الدراسة.

أولاً: مفهوم الريادة

يرتبط مفهوم ريادة الأعمال دائماً بابتكار أفكار جديدة لتقديم خدمات ومنتجات متميزة أو أسلوب إنتاج جديد أكثر كفاءة، وهي تركز على عنصر المخاطرة من خلال تطوير منتج قديم أو تقديم منتج وخدمة جديدة، فالمخاطرة تتضمن إمكانية عدم قبول المستهلكين للمنتج أو الخدمة بالشكل الجديد، أو عدم الإقبال على المنتج أو الخدمة الجديدة، وهذا ما يجعل مفهوم ريادة الأعمال يتعدد ليشمل المالك والمبادر ورائد الأعمال الناجح والمالك المخاطر، والمبدع الإنتاجي.

ريادة الأعمال (**Entrepreneurship**) كلمة فرنسية الأصل، تعني الشخص الذي يشرع في إنشاء عمل تجاري وفق أفكار خلاقة مبدعة وطرق مبتكرة تركز على المخاطرة ورأس المال الجريء، فالريادي هو "شخص لديه الإرادة والقدرة على تحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح اعتماداً على قوى الريادة في الأسواق والصناعات المختلفة للحصول على منتجات ونماذج عمل جديدة تسهم في التطور الصناعي والنمو الاقتصادي على المدى الطويل" (الشميري والمبيريك، 2001، ص25).

وتعتمد ريادة الأعمال على نشاطات وخبرات الريادي وقدرته على توجيهه من حوله فهي عبارة عن عملية ديناميكية تشمل قيام رائد الأعمال بتحفيز وتنشيط واستثارة العاملين، لكي يتعرفوا على كيفية تحقيق آمالهم وأهدافهم من خلال أفكار خلاقة تسهم في الرقي بطرق وأساليب العمل لكي تحدث أثراً

أكثر سواء في الربح أو في جودة المنتجات والخدمات ومدى قدرتها على المنافسة. (Lowe and Marriott, 2007).

وريادة الأعمال هي عبارة على تحدي لقدرة رائد الأعمال على قيادة التغيير في ظل ظروف عدم التأكد، فهي: عملية ديناميكية تستوجب تمتع رائد الأعمال بمهارات ومعارف وخبرات وإمكانيات تساعده على قيادة وإدارة المنظمات وتوجيهها بما يخدم مصالحها من خلال استخدام الأفكار المبدعة والمخاطرة المحسوبة ورأس المال الجريء في استغلال الفرص وتلافي التهديدات في بيئة عمل محاطة بالمخاطر والتحديات والمنافسة (Sood, Arora, 2007)، والريادة تحتاج إلى قدرة على إدارة المشروعات وتنظيمها. فبدونها لا يتمكن من تنظيم وإدارة المشروع ولذلك تعرف الريادة بصفة عامة على أنها القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها (النجار والعلي، 2010).

وريادة الأعمال لا تقتصر على التطوير والتحديث واستخدام الأفكار المبدعة في تقديم منتج أو خدمة متميزة غير مسبوقة باستخدام مبادئ اقتصادية بحتة كترشيد استهلاك الموارد وزيادة الإنتاج، ولكن تمتد لتشمل تحقيق الكفاءة الاقتصادية، لذلك فهي عملية تتضمن إنشاء مشروع عمل جديد يقدم فعالية قيمة اقتصادية مضافة من خلال إدارة الموارد بكفاءة وأهلية متميزة لتقديم شيء جديد أو ابتكار نشاط اقتصادي وإداري جديد (الشميري والمبيريك، 2011).

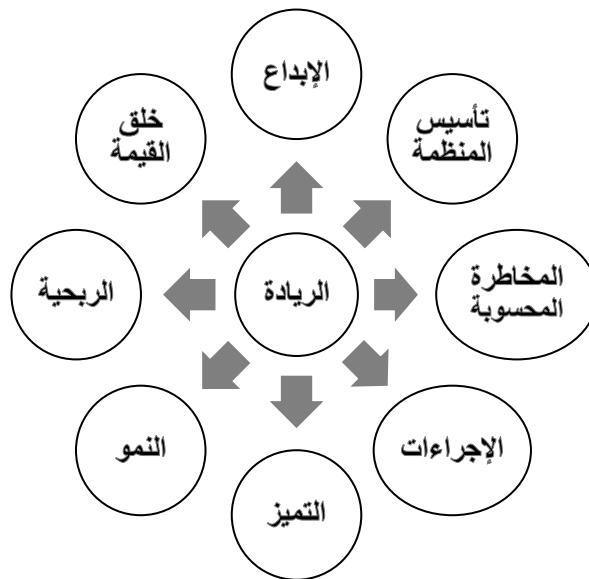
وقد اتجهت التعريفات السابقة اتجاهات مختلفة، فمنها ما يعد ريادة الأعمال تحمل المخاطرة والمجازفة المحسوبة برأس المال الجريء، ومنها ما يعزئها إلى الابتكار كركيزة أساسية لنجاح ريادة الأعمال، ومنها من يرى أن أهم مرتكزات ريادة الأعمال هي المرابحة واستغلال فرص الربح وتلافي التهديدات، بينما يتجه تعريف آخر إلى أن الريادة الناجحة تعتمد على مهارات وقدرات وخبرات الريادي في مجال عمله، في حين يرى تعريف آخر أن أهم محددات نجاح رائد الأعمال هي القدرة على الابتكار والقيادة واستغلال فرص الربح.

وقد جمعت التعريفات الحديثة بين التعريفات السابقة، حيث عرف الاتحاد الأوروبي ريادة الأعمال بأنها الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما عن طريق مزيج من المخاطرة والإبداع والابتكار والفاعلية وذلك ضمن مؤسسة أو شركة جديدة أو قائمة (Avanzini, 2009).

وعرف آخر ريادة الأعمال بأنها عملية إنتاجية متطورة تعتمد على المجازفة والتقنية والإبداع والابتكار بأنها عملية بموجبها يأخذ شخص أو عدة أشخاص من رواد الأعمال على عاتقهم مجازفة اقتصادية من أجل تكوين منشأة جديدة تسخر تقنية جديدة أو إبداع مستحدث لتوليد منتج ذو قيمة للآخرين ولنفسه (Schramm, 2006).

وريادة الأعمال من جهة أخرى تشمل مجموعة من المجالات والتخصصات تتضمن إنشاء وتمويل المشروعات الجديدة والصغيرة والمتوسطة والحررة والخاصة والعائلية، والمشروعات التقنية الفائقة، وتطوير المنتجات الجديدة، وتطوير المشروعات متناهية الصغر، والتنمية الاقتصادية، والأعمال النسائية، وأعمال الأقليات (زيدان، 2007).

شكل رقم (2): عناصر مزيج ريادة الأعمال



المصدر: العاني وآخرون، إدارة المشروعات الصغيرة، ص 12، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2010.

ويرى البعض أن ريادة الأعمال تبدأ بوجود رؤية محددة وواضحة لعمل شيء مبتكر وخالق، فهي عبارة عن عملية مبتكرة تعتمد على سبق الآخرين في وضع تصور لتطوير خدمة أو منتج أو ابتكار منتج جديد يلقي القبول والاستحسان لتحقيق أرباح وتبوء مكانة متميزة في عالم المنافسة، من خلال تنظيم وإدارة الأعمال والمشروعات التي تتضمن قدر كبيرة من المجازفة (Gordon, 2007). كما أن ريادة الأعمال عملية ديناميكية هادفة تسعى إلى "إدارة الأعمال والمشروعات وتنميتها بطرق مبتكرة وغير تقليدية وفق أفكار ورؤى وتصورات إبداعية تحقق الربح وتمنح المنظمات ميزات تنافسية" (Roddic, 2007, p.12).

وهي عملية متكاملة لتحقيق الربح من خلال البحث عن فرص ربح معقولة وتخفيض تكلفة الإنتاج في ذات الوقت باستخدام أفكار مبتكرة لتحقيق ميزات تنافسية وفق ظروف السوق المتاحة لذلك تعرف بأنها "إنشاء وإدارة وتشغيل المشروعات وفق أفكار خلاقة وطرق عمل مبتكرة بداية من اختيار نوعية النشاط الإنتاجي والخدمي، ومروراً بتحديد أسعار وكميات المنتجات والخدمات وأعداد العمالة ونفقات تشغيلها، ونهايةً بتحديد التوسع أو الانكماش في الإنتاج" (Nandan, 2007, p.4).

وترتكز ريادة الأعمال على المخاطرة المالية المحسوبة تحت ظروف عدم التأكد، فهي مخاطرة اعتماد رائد الأعمال على مهاراته في إنشاء منظمة قادرة على تقديم منتجات : « برأس المال تتضمن وخدمات مبتكرة وذات قدرات تنافسية في مجالات عمل قديمة أو جديدة لتحقيق أرباح والنمو تحت ظروف المخاطرة وعدم التأكد (Casson, 2006).

ثانياً: أهمية الريادة

تعزى أهمية ريادة الأعمال إلى أنها وسيلة لتصحيح مسار المشروعات الصغيرة والمتوسطة، فغالبية هذه المشروعات لا تقوى على الصمود والمنافسة إذا لم تكن هناك إدارة خبيرة تستغل الفرص وتتحاشي التهديدات وتبحث عن الفرص للتوسع والانتشار بطرق مبتكرة وجديدة ومنتجات غير تقليدية

لتحقيق ربح، يُمكن هذه المشروعات من مواجهة النفقات ومواكبة التوسع والانتشار والقدرة على المنافسة.

ولذلك تعتبر ريادة الأعمال من البنود المهمة في اقتصاديات الدول الصناعية المتقدمة والأمل الواعد في الدول النامية، حيث تسهم المشروعات الريادية مساهمة فاعلة في تطور التنمية الاقتصادية الشاملة، كما تعد نواة بناء المنشآت الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، حيث يؤمن المشروع الريادي الدخل الكافي للريادي وعائلته، بالإضافة إلى دوره في استحداث وظائف جديدة والحد من البطالة في المجتمع، فضلاً عن ظهور أنماط جديدة من السلع والخدمات تسهم في نمو وفتح أسواق جديدة تسهم في تقليل الفجوة بين اقتصاديات الدول (النجار والعلي، 2010).

كما لا يقتصر هدف ريادة الأعمال على تطوير وتحسين المنتجات أو الخدمات القديمة، أو ابتكار واستحداث المنتجات أو الخدمات القديمة، بل يمتد ليشمل تحقيق وفورات اقتصادية تساهم في نمو المشروعات وتمنحها الميزة التنافسية والصمود في وجه التحديات والمعوقات، من خلال سعيها لتكوين أصول دائمة يتجاوز مداها الأحلام البسيطة إلى بناء الثروة الكبيرة في فترة قصيرة لا تتجاوز سنوات قليلة، فالثروة الريادية يبنها رائد الأعمال خلال زمن قياسي في حياته العملية من خلال المخاطرة العالية كئمن يتوقع لرائد الأعمال أن يدفعه مقابل تحقيق الثروة، فريادة الأعمال مجازفة ولكن فرص الربح محسوبة فيها أكبر بكثير من فرص الخسارة لاعتمادها على الابتكار والإبداع وتحويل الأفكار الإبداعية إلى منتجات وخدمات مربحة، فالإبداع والابتكار يحققان لريادة الأعمال الميزة التنافسية المستدامة التي تجلب الثروة وفي الوقت نفسه تضيف أهمية نسبية على المشروع الريادي نتيجة الخدمات والمنتجات الجديدة غير المتوفرة في مكان آخر (الشميمري والمبيريك، 2011).

كما تسهم ريادة الأعمال في تحقيق التنمية الاقتصادية من خلال زيادة الناتج القومي الإجمالي ونصيب الفرد من الدخل القومي، فضلاً عن إحداث تغييرات في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية

للدول، وعادةً ما يصاحب هذا التغيير نمو وزيادة في الإنتاج، مما يوفر قدر أكبر من الثروة يتم اقتسامها بين المشاركين في العملية الريادية، وهذا يستدعي توافر قدر من الابتكار والإبداع كأحد مرتكزات الريادة في تحقيق التميز (زيدان، 2007).

ويتضح مما سبق أن الريادي الناجح يستطيع القيام بدور فعال في التنمية من خلال نقل التقنية المناسبة لطبيعة المشروعات التي يتبناها، من ثمَّ يحقق الجدوى من تلك التقنية من خلال تحسين الأداء وزيادة الطاقة الإنتاجية، مما يجعل المشروع قادراً على التوسع والانتشار وتلبية باحتياجات السوق بوفرة وجودة نوعية وبأسعار تنافسية، فيجب أن لا يقتصر دور الريادة على تحقيق الثروة من منتج أو خدمة جديدة تحظى باهتمام مؤقت من قبل المستهلكين أو المستفيدين من الخدمة، بل يجب أن يتسم العمل الريادي بالاستدامة، وهذا يستدعي التطوير المتواصل للمنتجات والخدمات واستخدام أحدث الأساليب التقنية التي تعمل على توفير الوقت والجهد والتكلفة وتحسن المنتجات والخدمات باستمرار، فالريادي الناجح هو الذي يحافظ على تقدمه على الآخرين، مع اليقين بأن ما ينفقه من أموال في التطوير والتحسين سيرد إليه مضاعفاً من خلال زيادة الإقبال على منتجاته وخدماته بعد أن تحصل ثقة وقبول المستهلكين، فالمخاطرة هنا محسوبة من خلال إضافة قيمة على المنتجات والخدمات، وهو ما تحتاج إليه الدول النامية.

ثالثاً: نشأة وتطور الريادة

الريادة ظاهرة قديمة حديثة متجددة، حيث تستخدم للدلالة عن المبدعين والمبتكرين في المجالات المختلفة، وتعود جذور الريادة إلى نظرية احتكار القلة حيث لم يكن بمقدور الريادي سوى حساب الكميات والأسعار للسلع التي سوف ينتجها ويتخذ قراراً مناسباً بشأنها، حتى جاء الاقتصادي كارل ماركس الذي نظر إلى الريادي باعتباره وكيلاً للتغيير الاقتصادي والتقني ومؤثراً فاعلاً في المجتمع.

ويرجع مفهوم ريادة الأعمال للاقتصادي جوزيف شومبيتر وبعض الاقتصاديين النمساويين، حيث عرف شومبير (2008) رائد الأعمال بأنه "هو ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل الأفكار الجديدة أو الاختراعات الجديدة إلى ابتكارات ناجحة"، وآخر يعتبر ريادة الأعمال تتمحور بالأساس على المخاطرة عند تطبيق الفكرة موضع التنفيذ، فدور ريادة الأعمال هو:

أ- خلق أسواق جديدة (ايجاد عملاء وبائعين).

ب- اكتشاف مصادر جديدة لمواد ذات ميزة تنافسية من حيث النقل والتكلفة والجودة.

ت- يحركون الموارد الراسمالية.

ث- تصميم تكنولوجيا جديدة، صناعات جديدة، منتجات جديدة.

ج- ايجاد فرص عمل حديثة.

وقد تأثرت الريادة في بداياتها بعدد من العلوم منها علم الاقتصاد، وعلم النفس، والتسويق، والإدارة الاستراتيجية، وعلم الاجتماع، والتاريخ، وعلوم الإنسان، مما أدى على تباين تفسيراتها وتعدد نظرياتها، وعدم الاتفاق على مفهوم محدد لها، بل ترادفت في كثير من الأحيان مع مفاهيم الإبداع والابتكار، وقد عُرف مفهوم الريادة في الستينات والسبعينات من القرن العشرين، لكن شهدت فترة الثمانينات والتسعينات انتشاراً واسعاً لهذا المفهوم الذي مزج بين الأرباح التي تنم عن العمليات التجارية المختلفة من جهة وفكرة التقدم على مختلف المجالات من جهة أخرى من خلال ابتكار أساليب جديدة وحديثة في العمل، وتأثرت الريادة أثناء مرحلة تطورها بالمدارس الفكرية المختلفة، فقد ساهم رواد المدرسة الكلاسيكية بنصيب وافر في تفسير السلوك الريادي، ويرجع الفضل إلى ريتشارد كانتيلون في إدخال الريادة إلى النظرية الاقتصادية من خلال اعتبار الريادة هي تحمل مخاطر ارتفاع أو انخفاض الأسعار مستقبلاً، أما بيوكليوا فكان أول من عرّف الريادي بأنه الشخص الذي يتحمل المخاطر، كما يعود الفضل إلى ساي الذي يعد أول من أدخل مصطلح الريادي إلى النظرية

الاقتصادية، بينما أشار فرانسيس ووكر إلى أن الريادة تتمثل في القدرات الإدارية التي تميز الريادي وتساعد في الحصول على الأرباح (مبارك، 2009).

أما المدرسة الاقتصادية فقد اعتبرت الريادة عنصر من عناصر الإنتاج، ويرى آدم سميث أن الريادي هو من يملك رأس المال أو المزود له، في حين أشار ألفرد مارشال إلى أن الريادة أحد تكاليف الإنتاج، بينما يرى شولتز إلى أن الريادي هو من لديه القدرة على التعامل مع ظروف عدم التوازن، وقد ركزت المدرسة النمساوية على اعتبار الريادة مرادف للإبداع والابتكار، حيث أشار جوزيف شومبيتر إلى أن الريادي هو المبدع الذي يقدم ابتكاراً تقنياً جديداً (Mintzberg, 2000).

ويعد آرثر كول رائد جامعة هارفارد هو أول من أسس مركزاً لريادة الأعمال تحت مسمى مركز بحوث التاريخ الريادي في جامعة هارفارد عام 1948 وأشار إلى أن ريادة الأعمال تتحقق من خلال إنشاء منظمات الأعمال والعمل على تطوير الصناعات والاستثمار فيها لتنمية وتطوير الاقتصاد الوطني (Jones and Wadhvani, 2006)، أما رواد المدرسة الحديثة فقد ساهموا بشكل كبير في تطور مفهوم الريادة، فقد أشار كل من وروبرت هيزبرج وماكلياند ومنتزيرغ ودركر إلى الريادة باعتبارها تمثل الحاجة إلى الإنجاز، وتعظيم الفرص، والإبداع والابتكار، وإنشاء منظمات الأعمال، والمخاطرة، وتكوين الثروة (مبارك، 2011)، وقد بدأ التوجه الحديث نحو ريادة الأعمال في أوائل القرن الحادي والعشرين، حيث اتجه الجميع للنشاط الريادي كوسيلة حتمية لتغيير مفاهيم المنافسة والمزايا واشتداد حدة المنافسة التي أدت إلى التحول من المزايا النسبية إلى المزايا التنافسية، مما شكل تحديات لرجال الأعمال وتسويق المنتجات لتحقيق التنمية في ظل تضاؤل الموارد، والحاجة إلى تقديم منتجات وخدمات غير تقليدية لكي تلقى قبول واستحسان المستهلكين أو المستفيدين من الخدمة، بجانب مواجهة مشكلة البطالة ودعم الرياديين على إنشاء مشروعات خاصة بهم ليتيحوا فرص العمل

لهم ولغيرهم من خلال تقديم منتجات مبتكرة في المجالات التي يجيدون ويبدعون فيها (الشميمري والمبيريك، 2001).

أي أن ريادة الأعمال اكتسبت مفاهيم متغايرة بتباين المدارس الإدارية التي تناولتها حسب توجهات كل مدرسة، فتدرجت بين معاني تحقيق الربح، والتغيير، والإبداع والابتكار، وتشكيل أحد عناصر الإنتاج، إلى شمولها لكافة عناصر العملية الإنتاجية والتنموية التي تكفل الديمومة والاستمرار للمنشآت في تقديم أنشطتها من خلال دعم مستمر ومتواصل من الأجهزة ذات العلاقة لضمان إسهامها في دعم الاقتصاد الوطني، بالإضافة إلى الحد من ظاهرة البطالة.

رابعاً: خصائص رائد الأعمال الفعال

يحتاج رائد الأعمال الناجح إلى مجموعة من السمات والخصائص التي تميزه عن الآخرين، والتي تجعله قادراً على الاجتهاد والعزم في تنفيذ مشروعه الريادي الخاص به، والصبر عليه حتى يؤتي ثماره، وأهم خصائص رائد الأعمال الفعال هي:

أ- **الرغبة في النجاح:** وهي الهدف الأسمى للرياديين الذين يمتلكون درجات أكبر من الحماس والدوافع والرغبة في لنجاح والتغلب على المعوقات مقارنةً بالأشخاص العاديين.

ب- **الثقة بالنفس:** تساعد الثقة بالنفس الريادي على النجاح في عمله من خلال القدرة على حل المشكلات، وعدم الخوف من الأخطاء، والعمل على تصحيح الأخطاء والانحرافات وعدم تكرارها والإبداع والتطوير وإضافة قيم جديدة للمجتمع.

ج- **الدافعية:** يمتلك الرياديون دافعية وحافزا نحو العمل أعلى من الآخرين، حتى إن هذا الاندفاع يأخذ شكل التحدي والعناد لممارسة الأعمال الصعبة والشاقة والمرهقة دون كلل أو ملل، كما أن لديهم استعداد للعمل لساعات طويلة، وفي الغالب يداومون طيلة أيام الأسبوع، ويعملون حتى أثناء فترات مرضهم، حيث يرون أن العمل يساعد على سرعة شفائهم.

د- الالتزام والانضباط: يتعلم الرياديون من أخطائهم ويلتزمون بأهدافهم ولا يتخلون عن تخطيط

أنشطتهم المختلفة، فنجاح الأعمال عندهم يعتمد على مدى التزامهم ومثابرتهم في العمل.

هـ- المنهجية والتنظيم: يتميز الرياديون وأصحاب الأعمال بقدرتهم على ترتيب وتنظيم أوقاتهم بشكل

جيد، فهم يرون الصورة بحجمها الكبير، وفي الوقت نفسه يعرفون جميع التفاصيل الدقيقة، فهم

أصحاب منهجية وتنظيم مستمر لمواجهة الصعوبات والمشكلات في العمل.

و- الاستعداد والميل نحو المخاطرة: يجب أن يتمتع رائد الأعمال الناجح بالشجاعة والمخاطرة

المحسوبة التي لا تتحول إلى مقامرة، حيث تقوم المخاطرة المحسوبة على العمل الدؤوب

والمواصل وانتهاز الفرص واجتياز التهديدات، بخلاف المقامرة التي تعتمد على النصيب

والمصادفة، وقد وجد أن الريادي غالباً ما يكون مقداماً، وذو قدرة عالية على حساب المخاطر

المتوقع حدوثها والمواجهة النفسية والاقتصادية، واتخاذ القرار المناسب للتغلب على تلك المخاطر

(النجار والعلي، 2010).

ز- القدرة على المنافسة: يمتلك الريادي الناجح القدرة على المنافسة من خلال معرفة أين ومتى وكيف

يبدأ مشروعه وبماذا يبدأه، بالإضافة إلى إتقان العمل بطريقة مبتكرة في ضوء قدرته على تحمل

تداعيات كل جديد وثقته بنفسه وطموحه وقدرته على الإبداع والابتكار، حيث تساعده هذه السمات

على المنافسة الفعالة وقبول التحديات والتغلب على الصعوبات.

ح- تحمل المسؤولية: يميل الرياديون إلى الاستقلالية في أعمالهم، ولذلك ينجزون ويديرون أعمالهم

بطريقة متميزة وبروح من المسؤولية العالية، وتأتي المسؤولية من الروح القيادية التي يتمتعون بها

وبقدرتهم على مواجهة المشكلات والتصدي لها لا الهروب منها.

ط- البحث عن الفرص الجديدة والبديلة: يتميز الريادي بالقدرة على البحث عن الفرص الجديدة

والبديلة لمواجهة المشكلات والخروج من الأزمات، فهو لا يستسلم للمعوقات، ولا ينتظر حدوث

المعجزات، حيث يبحث باستمرار عن الفرص الجديدة لتحسين العمل أو تسويق منتجاته أو تطويرها بطريقة مبتكرة، ويعتمد على مصادر متعددة للحصول على أفكار جديدة.

ي- **تعدد الجوانب:** نظراً لتعدد صفات الريادي وسعة ثقافته، فإن سلوكه وتصرفاته الاقتصادية تعكس قدرته على إيجاد بدائل متعددة لحل مشكلة واحدة والوصول لهدفه من أقصر طريق، حيث يتقن استخدام البدائل ويجد عدداً من المصادر المعرفية والتمويلية (أحمد وبرهوم، 2010).

ك- **المثابرة:** تعني قدرة الريادي على وضع الأهداف الواقعية القابلة للإنجاز، وتوافر العزيمة والالتزام طويل الأجل بتنفيذها.

ل- **القدرة على الإقناع:** يمتلك الريادي القدرة على إقناع الآخرين، وحفزهم للتحرك في اتجاه محدد في جو من اللباقة والمودة والمرونة .

م- **التعامل مع الفشل وتحمل المخاطر:** يجيد الرياديون التعامل مع مواقف الفشل ويعتبرونها دروساً مستفادة وخبرات مكتسبة بعض النظر عن الخسائر، كما يسعون للمخاطرة المحسوبة ويرون فيها فرص مواتية لتحقيق النجاح.

ن- **القدرة على التفكير الابتكاري والمعرفة الفنية والعلمية:** يتميز الرياديون بقدرتهم على التفكير الابتكاري والتحليل الاستراتيجي للمواقف الحرجة التي يواجهونها، مما يمنحهم قدرة على استخدام الموارد الخارجية والاستفادة من خبرات الآخرين ومساعدتهم من أجل إنجاز الأهداف المحددة بدقة وواقعية في ضوء تمتعهم بخبرات فنية تساعدهم على تحديد أوجه الخلل والقصور، وفهم واستيعاب التقارير المالية والرقمية، والحساسية والدقة في التعامل مع النقود لوضع كل مبلغ مالي في محله، بالإضافة إلى تمكنهم من المعرفة العلمية بفهم العمليات والمصطلحات الأساسية لأعمالهم (المبيريك، 2009).

المبحث الثاني

العوامل المؤثرة على نجاح الريادة

مقدمة:

تعتبر ريادة الأعمال محرك للازدهار الاقتصادي لأي دولة، ومن أجل ذلك لابد أن يكون رواد الأعمال مؤهلين لتغيير الأسواق والخدمات والمنتجات والتكنولوجيا في عالم الأعمال اليوم، وأحد أبرز العوامل التي تلعب دوراً مهماً في هذا الأمر هو إعداد الشباب بشكل جيد من خلال تاريخهم التعليمي، ومن هنا يتناول هذا المبحث متغيرات ومجالات الدراسة بشكل معمق من خلال تسليط الضوء على خصائص كل متغير وعلاقته بريادة الأعمال، حيث سيقوم الباحث في هذا المبحث باستعراض المتغير الأول المتعلق بالمخاطرة المحسوبة، حيث تم التعريف بالمخاطرة المحسوبة وأهم سماتها، ثم تم التعريف بالمتغير الثاني المتعلق بالثقافة الريادية، ثم متغير الإبداع والابتكار، لأهميته حيث يعد الإبداع بمثابة الخطوة الأولى للإبتكار، ثم تناول متغير درجة التنافسية، وأخيراً تناول المبحث المتغير الخامس المتعلق بمتغير الإستقلالية.

1) المخاطرة المحسوبة

تعتبر المخاطرة أن يجازف الريادي أو رواد الأعمال بطرح منتجات جديدة بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق، فالمخاطرة ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض لخسارة، فالمخاطرة تنسم بالسمات التالية: (السكرانة، 2008).

- تعد الريادة جزء من أخذ المخاطرة.
- تتجه الريادة إلى امتلاك الأعمال مع أقل قدر من المخاطرة، وبمعنى آخر إن الرياديين لا يتجهون إلى الأعمال مع البداية بأخذ جزء كبير من المخاطرة مثل غير الرياديين ولكن يتم التنبؤ بتمييز وضع الأعمال أكثر إيجابية.
- المخاطرة المحسوبة التي تكون فيها احتمالات النجاح أكبر من احتمالات الفشل.

- يدرس الرياديون الوضع قبل المخاطرة أكثر من غيرهم، وهم أكثر ثقة في اتخاذ القرارات التي يتخذونها من المديرين في المنظمات الكبرى.

1.1 أنواع المخاطرة:

أ. **مخاطر السوق:** المخاطرة التي تتعلق بالتأثيرات غير الإيجابية الناجمة عن التغييرات في السوق وتضم أنواع مختلفة منها التغيير في أسعار الصرف الأجنبية والتغير في القيمة السوقية والاستثمارات والتغير في أسعار الفائدة (loader, 2006).

ب: **المخاطر التشغيلية:** المخاطر التي ترافق الأخطاء البشرية والخلل في النظام وعدم ملائمة الإجراءات ووسيلة الرقابة خلال صفقات الأعمال وتضم عددا متنوعا من المخاطر مثل: مخاطر الموارد البشرية والسيولة والمالية، ومخاطر التسوية والمخاطر القانونية (نجم، 2012).

ج. **المخاطر الإنتمائية:** وهي الخطر الناتج من فشل الزبون في إتمام الصفقة بناء على فترات العقد مما ينتج خسارة للشركة (نجم، 2012).

د. **المخاطر الاجتماعية أو التنظيمية:** وهي التي تنجم عن التغييرات الغير متوقعة في الأنظمة الاجتماعية وفي التعليمات والقوانين التي تؤثر على مجالات الاستثمار في المشروع (حردان، 2012). ويعرف الباحث المخاطرة إجرائياً: بأنها المدى الذي يتمتع به الريادي للانخراط وتبني القيام بالمبادرات والأعمال شديدة الخطورة التي تنعكس ايجاباً على التوجه الريادي.

2) الثقافة الريادية

يرتبط مفهوم الثقافة الريادية بالاتجاه الاجتماعي الإيجابي نحو المغامرة الشخصية التجارية وهو يساعد و يدعم النشاط الريادي، وتعد الثقافة الريادية من العوامل المهمة التي تحدد توجهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، حيث أن الثقافة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية كالمخاطرة والاستقلالية والإنجاز وغيرها تساعد في الترويج لإمكانية حدوث تغييرات جذرية في المجتمع، وبالتالي فإن الثقافات التي تدعم مفاهيم الامتثال والطاعة والرقابة والسيطرة والاهتمام بالأحداث المستقبلية لا يتوقع أن تنتشر منها سلوكيات التحمل والمخاطرة والإبداع والتي تمثل سلوكيات الريادة، فالاقتصاديات التي شهدت نموا

وازدهاراً في القرن العشرين تشترك في تبنيها لثقافة الأعمال، وهي الثقافة التي يمكن وصفها بالثقافة الريادية، وبوضوح أكثر تتطلب الثقافة الريادية تشجيع ممارسة ريادة الأعمال وتحفيز المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادة الأعمال، وحكومة تدعم العلوم النظرية والتطبيقية وتدعم ريادة الأعمال من خلال سياسيتها وقوانينها (الشميمري والمبيريك، 2010).

ويعرف الباحث الثقافة الريادية إجرائياً: بأنها حجم الثقافة التي يجب أن يتمتع بها الريادي التي تمكنه من التوجه الريادي للقيام بإنشاء المشروع الخاص به والوصول بمشروع إلى النجاح.

3) الإبداع والابتكار

يتضمن الإبداع القدرة على تلمس المشكلات وحلها بكفاءة واقتدار، فيعرف الإبداع بأنه عملية تحسس للمشكلات والوعي بمواطن الضعف والثغرات وعدم الانسجام والنقص في المعلومات والبحث عن حلول، والتنبؤ، وصياغة فرضيات جديدة، واختبار الفرضيات وإعادة صياغتها من أجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوافرة ونقل أو توصيل النتائج للآخرين ويتطلب حل هذه المشكلات توافر استعدادات خاصة لذلك فقد عرف الإبداع أيضاً بأنه "سمات لدى المبدع تتضمن الطلاقة في التفكير والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات وإعادة تعريف المشكلة وإيضاحها بالتفصيل". ويحتاج الإبداع إلى وجود البيئة المناسبة لإنتاج شيء جديد مبتكر و متميز، فهو عبارة عن مزيج من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا ما وجدت بيئة إدارية مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج أصيلة ومفيدة سواء بالنسبة لخبرات الفرد السابقة أو خبرات المؤسسة أو المجتمع أو العالم (جروان، 2002).

ويعد الإبداع بمثابة الخطوة الأولى للإبتكار، حيث يسهم في نجاح المنظمة على المدى الطويل، ويحسن من عملية صنع القرار من خلال تشجيع العصف الذهني كأحد الأساليب لتطوير الأفكار واستنباط الأفكار الجديدة (السكرانة، 2008).

فالابتكار يعني الوصول إلى فكرة جديدة ترتبط بالتقنية وتؤثر في المؤسسات المجتمعية، وهو 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 (Kreiser & Weaver, 2002)، وعرف البعض الإبداع بأنه طرق جديدة في التفكير والتعلم تقوم بشكل رئيسي على عمليات المنظمة ومخرجاتها (Costese, 2001)، كما عرف دراكر (2001) الإبداع بأنه الطريقة التي يعتمدها الريادي لإيجاد مصادر جديدة للثروة، أو دعم المصادر ذات القدرات العالية لخلق الثروة مستقبلاً (Hitt, 2001).

1.3 خصائص الإبداع:

يتميز المبدعون بأنهم خارجين عن التقليد وبحبهم للتغيير والتجريب وأنهم يحاولون دوماً التفكير بطرق جديدة وحديثة للعمل، وهناك ظواهر معينة تم تصنيفها في الخصائص التي تدل على الإبداع، فيما يلي عدد من الخصائص التي تدل على المبدعين (القيروتي، 2000).

أ. **الشجاعة والثقة بالنفس:** وهي الجرأة الشخصية للتعبير عن الرأي والدفاع عنه وعدم الاستسلام للواقع أو الفشل، فالفشل يتوقعه، ولكن يزيده تصميماً على النجاح.

ب. **الجرأة في طرح الرأي والاقتراح:** في مناقشة التعليمات والأوامر الصادرة من الإدارة العليا. وهي صفة غير متوفرة في الممتلكين الذين يتقنون فن ترديد الموافقات دون أي تفكير من أجل كسب رضا مدراءهم.

ج. **القدرة على التكيف والتجديد:** وهي أن يشك الفرد بالقضايا التي تعتبر عند عامة الناس من المسلمات، ويميل إلى الشك وانتقاد.

د. **القدرة على التعامل مع متطلبات التغيير:** فالمبدع يجيد التعامل مع المواقف الغامضة لأنها تثير لديه الرغبة في البحث عن الحلول وهو من أركان الإبداع.

هـ. **البصيرة الخلافة:** وهي القدرة على تصور بدائل عديدة للتعامل مع المشاكل، وطرح الأسئلة الصحيحة والتي ليس لها أجوبة، كما يصرف المبدع وقتاً أطول في تحليل المعلومات أكثر من الوقت الذي يقضيه في جمعها وهو لا يشعر بالملل من تجريب الحلول ولديه صبر طويل عليها.

و. الاستقلالية الفردية: لا يجب المبدع أن يكون تابعا لسلطة غيره، كما أنه لا يجب أن يفرض سلطته على الآخرين.

2.3 الريادة والإبداع (حسن، 2004):

مهمة الريادي لا تكمن في انتظار حدوث المشكلات فقط، ومن بعدها التدخل في محاولة لحلها جزئياً أو حل جذرياً ، ولكن مهمته تتعدى ذلك بكثير ، بحيث أصبح من أهم واجبات الريادي الفعال أن يقوم بالمبادرة ويتوقع ما يمكن حدوثه ، ويفكر ويبدع في كيفية تلافي حدوث المشكلات، ومن العوامل الهامة التي تساعد على تشجيع الإبداع والابتكار ما يلي:

أ. التخلص من العمل الروتيني المعقد الذي يحول دون انطلاق الأفكار والإبداع.

ب. المثبرات الاجتماعية تعمل على إنشاء علاقات إيجابية غير رسمية ومناخ اجتماعي ملائم، لدعم وتطوير علاقات العمل، وتساهم بالإبداع الحر بعيدا عن القوالب الرسمية.

ج. وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وتكليفه بعمل يمثل تحدي لقدراته ومهاراته.

د. التجديد والابتكار ليس مجرد وسيلة ولكنه يعتبر هدفا يسعى إليه الأفراد على حد سواء.

هـ. أن تقوم الإدارة العليا بمساعدة وتقبل ودعم أصحاب الأفكار الريادية والإبداعية.

و. زرع الثقة بالنفس بين الموظفين، والتأكيد على أن كل إنسان مبدعاً أن توفرت فيه عوامل الإبداع والمناخ المناسب لذلك.

ز. تشجيع الأداء الإبتكاري والإبداعي، ودعم وتبني أفكار المبدعين.

3.3 معوقات الإبداع والابتكار:

هناك العديد من المعوقات التي تؤثر على تنمية روح الإبداع لدى الرياديين يضع على عاتق أصحاب الإدارة العليا مسؤولية كبيرة في تهيئة الظروف والإمكانيات للمناخ الإبداعي، لان المشكلة ليست عدم توفر القدرات العقلية والفكرية التي تعمل على الإبداع والتغيير، ولكن المشكلة تكمن في ظهور المعوقات التي تحد من قدرات الرياديين بسبب أنظمة إدارية أو اجتماعية تعمل على عدم توفير المناخ الإبداعي المناسب.

ولأن الإبداع يمثل أحد أساليب التغيير نحو الأفضل، لذا نجد أن الأشخاص المبدعين لا يتسع لهم المجال في مجتمعاتهم، بسبب مقاومة مجتمعاتهم للتغيير، فيهاجرون إلى مجتمعات تمكنهم من إظهار مواهبهم، وهناك مجموعة من العوامل التي تحد من الإبداع وتحول دون تنميته، ومن هذه المعوقات ما ذكره علماء الإدارة كالتالي:

أ. سوء البنية داخل المنظمة والانتقاد المبكر للأفكار الريادية: إن سوء المناخ داخل المنظمة أو الشركة كالعلاقات داخل الجهاز الإداري وأسلوب الإشراف السائد وإجراءات الترقية والتقييم والحوافز التي لا تدعم الإبداع والإبتكار تعمل على إحباط طاقات الريادي وتعمل على تحجيمها.

ب. المعوقات البيئية: المعوقات الموجودة في الطبيعة كعدم توفر المكان المناسب، واكتظاظ المكان وعدم تأييد زملاء للأفكار الريادية والوضاء ، ووجود رئيس لا يهتم بالأفكار المبدعة، وعدم توفر التمويل المادي اللازم للفكرة الريادية (القيوتي، 2000).

ج. المعوقات الإدراكية: مثل النظرة التقليدية للمشكلات، والتمسك بالرأي وعدم الأخذ بالحسبان رأي الآخرين ومقترحاتهم.

د. المعوقات التعبيرية: عدم القدرة على إيصال الأفكار للآخرين ولل فرد نفسه، وإحساس الفرد بالإحباط لعدم قدرته على التواصل مع اللغات الأجنبية (حسن، 2004).

ويعرف الباحث الإبداع والابتكار إجرائياً: بأنها مجموع الوسائل والطرق التي يبتكرها الريادي من أجل تقديم خدمات ومنتجات ذات قيمة وفائدة للمستفيدين.

4) درجة التنافسية

تتطلب ريادة الأعمال من رواد الأعمال امتلاك القدرة على المنافسة من خلال معرفة أين ومتى وكيف وبماذا يبدأ مشروع، بالإضافة إلى إتقان العمل بطريقة مبتكرة في ضوء قدرته على تحمل تداعيات كل جديد وثقته بنفسه وطموحه وقدرته على الإبداع والابتكار، حيث تساعده هذه السمات على المنافسة الفعالة وقبول التحديات والتغلب على الصعوبات (أحمد وبرهم، 2010).

1.4 مفهوم التنافسية

يعتبر مفهوم الميزة التنافسية حديث نسبيًا، حيث ظهر أول مرة بين عام 1981 وعام 1987، وظهر الاهتمام بمفهوم الميزة التنافسية مجددًا في أوائل التسعينات كنتاج للنظام الاقتصادي العالمي وظهور العولمة وكذلك التوجه العام لتطبيق اقتصاديات السوق، كما يرتبط مفهوم الميزة التنافسية بالعديد من المفاهيم الأخرى، منها النمو والتنمية الاقتصادية وازدهار الدول، كل تلك العوامل جعلت من الصعب الحصول على تعريف مناسب للميزة التنافسية، واختلف معظم الاقتصاديين والهيئات الاقتصادية على تحديد مفهوم محدد ودقيق للتنافسية، فينطلق بعضهم من مفهوم ضيق ويختصرها البعض في تنافسية السعر والتجارة، ويستعمل البعض الآخر مفهوم أوسع يكاد يشمل جميع نواحي النشاط الاقتصادي، فمن مفهوم الميزة التنافسية وتتمثل في قدرات الدولة من موارد طبيعية واليد العاملة الرخيصة، والمناخ و الموقع الجغرافي الذي يسمح لها بإنتاج رخيص وتنافسي، إلى مفهوم الميزة التنافسية وتتمثل في الاعتماد على التكنولوجيا والعنصر الفكري في الإنتاج، ونوعية الإنتاج وفهم احتياجات ورغبات المستهلك، مما جعل العناصر التي تتكون منها للميزة التنافسية تصبح غير فعالة وغير مهمة في تحديد التنافسية (مسعداوى، 2007).

كما عرفها مرسى (2007) أنها "ميزة أو تفوق المؤسسة أو الشركة في عنصر يتم تحقيقه في عند اعتماد على إستراتيجية معينة للتنافس، وتعرف إستراتيجية التنافس على أنها "مجموعة من التصرفات التي تؤدي من إلى تحقيق ميزة تنافسية متواصلة ومستمرة عن المنافسين الآخرين"، وهذه تتحدد من خلال ثلاث مكونات رئيسية وهي طريقة التنافس، ومكان التنافس وأساسه. كما عرف السلمي (2002) التنافسية بأنها "مجموعة من المهارات والتكنولوجيا والموارد والقدرات التي تستطيع الإدارة تنسيقها واستثمارها، من أجل إنتاج منتجات وتقديم خدمات للعملاء، أعلى مما يحققه المنافسون والعمل على التميز والاختلاف عنهم، كما عرفها مسعداوي (2007) بأنها قدرة المنظمة على تحقيق منافع بشكل أفضل من المنافسين وأكثر فاعلية منهم، من خلال إنتاج سلع وتقديم خدمات ذات جودة عالية للمستهلكين.

2.4 أنواع استراتيجيات التنافسية:

قسم العديد من الكتاب استراتيجيات التنافس إلى عدة أنواع منها: (الطيب، 2005)

أ. **تنافسية التكلفة:** فالشركة التي تكاليفها أرخص تتمكن من تصدير السلع إلى المستهلكين بصورة أفضل مع وجود إقبال على المنتجات الخاصة بها.

ب. **التنافسية النوعية:** وتشمل الإبداع التكنولوجي، فالمنظمة ذات المنتجات المبتكرة وذات النوعية الجيدة، والأكثر ملائمة للمستهلك، تتمكن من تسويق وتصدير منتجاتها و سلعها حتى لو كانت أعلى سعر من سعر السلع المنافسة.

ج. **التنافسية السعرية:** باعتبار أن حدود التنافسية معرفة بالعديد من العوامل غير التقنية وغير

السعرية، فإن بعض الكتاب يتكلمون عن المكونات غير السعرية في التنافسية.

د. **التنافسية التقنية:** حيث تتنافس الشركات والمؤسسات من خلال النوعية في صناعات ذات تقنية عالية.

3.4 طرق تحقيق التنافسية: من الطرق الأساسية التي تعمل على تحقيق التميز عن الآخرين يمكن أن

يتحقق من خلال الطرق التالية: (الشيخ وبدر، 2004)

أ. **الإبداع والابتكار:** ويمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم سلعة جديدة أو خدمة جديدة مبتكرة بطرق إبداعية وبأسلوب مختلف عن المنافسين الآخرين.

ب. **الاستجابة المتفوقة لدى الزبائن:** من خلال المعرفة الجيدة بالزبون، والتركيز على احتياجاته التي يمكن إدراكها بتحقيق جودة يصعب تحقيقها من قبل المنافسين والاهتمام بالتنوع في الخدمات والمنتجات للتكيف مع احتياجات العملاء، من أجل العمل على مواكبة تطوير الحاجات والأذواق المختلفة للزبائن..

ج. **الكفاءة المتوقعة:** تكاليف المدخلات اللازمة للحصول على مخرجات معينة، حيث أن الإستراتيجية التنافسية وأنظمة التحكم التي تتبعها المنظمة والهيكل التنظيمي المناسب تساعد في تحقيق كفاءة عالية مقارنة مع المنافسين الآخرين.

د. الجودة المتفوقة: تقاس الجودة بما تحققه الخدمات والمنتجات من قبول لدى المستهلكين والزبائن ومستوى أداء هذه المنتجات والخدمات، والجودة العالية تساعد في تكوين اسم تجارى وسمعة جيدة وتقلل الجهد والوقت المستهلك في تحسين عيوب المنتج.

ويعرف الباحث درجة التنافسية إجرائياً:

بإنها قدرة الريادي على خلق قيمة مضافة مقارنة بالآخرين والتي يحصل عليها من خلال عناصرها المتمثلة بالكلفة، والتميز والإبداع والقدرات الجوهرية، والسمعة وبالتالي يمكنه من أداء عمله بشكل يرضي زبائنه الحاليين والمحتملين.

درجة الاستقلالية

من أهم مبادئ الريادة الناجحة أو الجيدة أن يتمتع صاحب المشروع بما يسمى الاستقلالية وهذه تتنوع بمجموعة من الأنواع الاستقلال الفكري والمالي والفلسفي و غيرها. فملكية المشروع تتيح لرائد الأعمال الاستقلالية والفرصة لتحقيق ما يصبوا إليه دون الاعتماد على الآخرين في تحقيق الأهداف، فالريادي لا يرغب في العمل في المنظمات الكبيرة أو البيروقراطية، بسبب رغباتهم الداخلية وثقتهم العالية في تحقيق طموحاتهم وتطلعاتهم.

ويعرف الباحث درجة الاستقلالية إجرائياً: بأنها درجة الحرية المتاحة للريادي الخاصة في العمل، والاستقلالية في جدول عملهم وتحديد الإجراءات وطرق تنفيذ العمل.

المبحث الثالث

1. عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية

1.1. النشأة

تأسست عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر عام 1997م تحقيقاً لرؤية ورسالة الجامعة في المساهمة الفاعلة في خدمة وتنمية المجتمع و المشاركة في إحداث نهضة مجتمعية و إنسانية شاملة (موقع عمادة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية، 2014).

1.2. الرؤية

الريادة في خدمة و تنمية المجتمع المحلي.

1.3. الرسالة

عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر تسعى لبناء وتطوير قدرات المجتمع المحلي و المساهمة الفاعلة في تنمية مجتمعية مستدامة في إطار من القيم الأساسية: الجودة والإبداع و الشراكة المجتمعية.

1.4. الغايات الاستراتيجية

1. المساهمة في تعزيز دور الجامعة في خدمة و تنمية المجتمع.
2. المساهمة في تدعيم علاقات الشراكة و التعاون مع المؤسسات المحلية و الإقليمية و الدولية.

1.5. المؤسسات و الفئات المستهدفة

- تسهدف برامج و خدمات العمادة كافة فئات المجتمع الفلسطيني مع التركيز على
- العاملين في المؤسسات الحكومية و الأهلية و الدولية و البلديات و البنوك و الشركات
 - طلبة و خريجي الجامعات و المدارس.
 - الأفراد (الجمهور).
 - ذوي الإعاقات و خاصة البصرية و السمعية.
 - الأطفال و النساء.
 - عدد المستفيدين من برامج الدبلوم المهني منذ بداية النشأة 864 طالب و طالبة.

- عدد المتقدمين لبرامج دائرة المشاريع والتدريب في السنوات الأربعة الأخيرة 5949.

1.6. القاعات و المختبرات

- 9 قاعات تدريبية و ورش عمل مكيفة صيفا وشتاءا ومزودة بالإنترنت وحاسوب و LCD وسبورة

بيضاء. (موقع عمادة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية، 2014).

- 4 مختبرات حاسوب تحتوي على 86 جهاز حاسوب جميعها متصلة بالإنترنت.

- لذوي الاعاقة البصرية 2 قاعة حاسوب تحتوي على أجهزة حاسوب 21 جهاز.

- مختبر الترجمة عدد 1، يحتوي على 15 جهاز ترجمة، يتسع إلى لـ 30 شخص.

- قاعة استراحة تحتوي على 60 كرسي و 15 طاولة.

1.7. الدوائر والخدمات

تشمل العمادة عددا من الدوائر والمراكز والوحدات المتميزة والتي تعمل على تحقيق رؤيتها ورسالتها

وأهدافها وهي:

(1) قسم المشاريع والتدريب

(2) معهد التنمية المجتمعية

(3) مركز التقنيات المساعدة (موقع عمادة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية، 2014)..

1.8. مساهمات العمادة في مجال ريادة الأعمال

1.8.1. مشروع مبادرون

مشروع بناء ودعم وتطوير المبادرين والخريجين الذين تتوافر لديهم الأفكار الريادية والتطويرية

الطموحة في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتي تبشر أن تتحول إلى مشاريع تجارية ناجحة

من خلال توفير الدعم الإداري والفني لها والذي يعزز نهضة المشروع حتى ينمو ويستمر إلى أن يتحول

إلى واقع عملي ومشروع إنتاجي يمكن تسويقه محليا أو إقليميا ويكون قادراً على التوسع والعمل في بيئة

اقتصادية تأخذ دورها في عملية التنمية الاقتصادية.

تقوم عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بتنفيذ المشروع بالشراكة مع حاضنة تكنولوجيا المعلومات بالجامعة الإسلامية بغزة والجمعية الفلسطينية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات "بيكتا" بتمويل من مؤسسة التعاون والصندوق العربي للإينماء الاقتصادي والاجتماعي (موقع مشروع مبادرون، 2014).

أهداف المشروع:

- دعم 30 مشروع ريادي ومتابعة تطويرها.
- تحفيز الشباب على العمل الريادي من خلال نشر ثقافة الريادية ومفاهيمها وآلياتها المختلفة.
- مساعدة رواد الأعمال الشباب على تطوير أفكارهم الريادية وتجسيدها في مشاريع تنموية مدرة للدخل وقابلة للحياة.
- فتح آفاق جديدة لخلق فرص عمل للخريجين من مختلف التخصصات (موقع مشروع مبادرون، 2014).

الفئة المستهدفة:

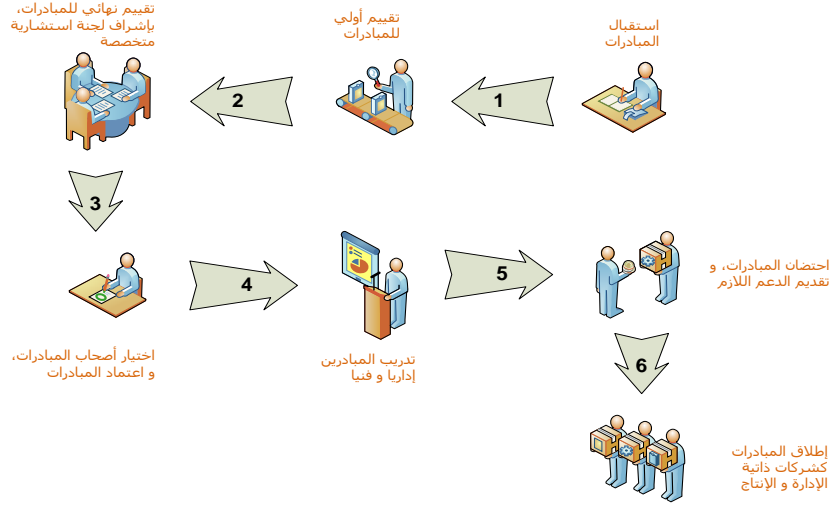
يستهدف البرنامج الخريجين والمبادرين وأصحاب الأفكار الإبداعية من كلا الجنسين ومختلف التخصصات.

لماذا مبادرون:

- تدريب وتأهيل فني واداري لتنفيذ مشاريع وشركات تجارية ناجحة.
- توفير خدمات الأعمال وخدمات الدعم التسويقية.
- أماكن احتضان مجهزة ومعدة لا نجاح الأعمال التجارية.
- خدمات فنية ولوجستية للشركات الناشئة.
- الاستشارات العلمية والمهنية في مجال عمل الشركة.
- الدعم المادي وتوفير مصادر التمويل.
- إنشاء شبكة واسعة من العلاقات مع الشركات والمؤسسات وأصحاب رؤوس الأموال.

مراحل المشروع:

شكل رقم (3): مراحل مشروع مبادرون



(المصدر: بروشور مشروع مبادرون، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2012).

المستفيدون من المشروع:

استهدف المشروع الشباب من سن 19 إلى 29 عاماً من الشبان والفتيات، من كافة الكليات والجامعات الفلسطينية، و عمل المشروع على تمكين واحتضان 60 رياديًا وريادية يعملون ضمن فرق في كل مشروع (دليل مشروع مبادرون ، 2011).

إنجازات مشروع مبادرون 2: (دليل مشروع مبادرون 2 ، 2013).

- إنشاء وإطلاق 30 شركة ريادية
- خلق فرص عمل مستدامة لأكثر من 60 خريج وخريجة وصاحب فكرة ريادية.
- تنفيذ مخيم رواد الأعمال بمشاركة 200 ريادي.
- احتضان 30 فكرة ريادية لمدة 12 شهراً.
- تنفيذ التدريب الإداري لـ 120 مبادر بواقع 60 ساعة تدريبية.

- تنفيذ أكثر من 350 ساعة تدريب فني متخصص لـ 60 مبادر.
- المتابعة والإشراف الإداري والمهني لإعداد وتنفيذ 30 خطة عمل و30 خطة تسويقية من خلال مجموعة من المستشارين والمختصين.
- تنفيذ أكثر من 200 ساعة استشارية للرياديين.
- تنفيذ معرض إبداعات مشاريع مبادرون الثاني (دليل مشروع مبادرون 2 ، 2013)..
- إطلاق مجلية مبادرون المختصة في مجال ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة.

1.8.2. مشروع مبدعون (مشروع دعم المشروعات الطلابية بالجامعة الإسلامية) (موقع مشروع

مبدعون، 2014).

مشروع دعم المشروعات الطلابية في الجامعة الإسلامية "مبدعون" لدعم المشاريع التطبيقية لطلبة وخريجي كلية الهندسة من مرحلتي البكالوريوس الماجستير في مجالات صديقة للبيئة من خلال توفير الدعم الفني والمادي لها، وتطوير قدرات المشاركين وتأهيلهم من خلال التدريب الفني والإداري، بالإضافة إلى الاهتمام بالبحث العلمي ونشر الأوراق العلمية في المجالات العلمية الدولية المحكمة بهدف تشجيع البحث العلمي في فلسطين.

مشروع مبدعون تنفذه عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالشراكة مع كلية الهندسة بالجامعة الإسلامية وبتمويل كريم من صندوق النقد العربي والبنك الإسلامية للتنمية وإشراف مؤسسة التعاون

الفئة المستهدفة:

طلبة وخريجي كلية الهندسة من مرحلتي البكالوريوس الماجستير.

لماذا مبدعون:

- بيئة أعمال مناسبة لنمو الأفكار الإبداعية ورعاية المبدعين .
- تحويل البحوث والدراسات إلى مشاريع حقيقية ومنتجات يمكن تسويقها.

- نشر الأبحاث والدراسات في أوراق علمية محكمة.
- تطوير مهارات المبدعين في إدارة مشروعاتهم الصغيرة وتنمية مهاراتهم بحيث تؤهلهم للاندماج في سوق العمل الخاص والبدء بمشاريعهم الصغيرة

معايير قبول المشروعات المرشحة ؟

- أن تكون فكرة المشروع إبداعية "لم تنفذ من قبل".
- أن يكون المشروع قابل للتنفيذ اعتماداً على مواد ومعدات وإمكانات متوفرة في قطاع غزة.
- أن يكون مشروعاً مجدياً وذو بعد اجتماعي واقتصادي على المجتمع المحلي أو المجتمع الدولي المراد العمل معه.
- أن يساعد المشروع في توفير فرص عمل جديدة.
- أن يكون المشروع صديق للبيئة.

أنشطة وفعاليات "مبدعون"

- عقد لقاء تعريفى مفتوح حول مشروع "مبدعون"
- تنظيم ورشة عمل تعريفية لطاقت كلية الهندسة في الجامعة الإسلامية
- عقد ثلاث ورش عمل لطلبة كلية الهندسة من جميع التخصصات
- تشكيل لجنة متخصصة للفرز الأولي للمشاريع المتقدمة
- التدريب على مهارات العرض Presentation skills
- عقد مقابلات لاختيار المشاريع الفائزة
- إعلان النتائج
- مقابلات اللجان الفنية لتحديد الاحتياجات الفنية واللوجستية للمشروعات المقبولة
- مرحلة التدريب الإداري
- عقد ورشة عمل حول تنفيذ المعاملات المالية الخاصة بمشروع "مبدعون"
- مرحلة الشراء وتوريد اللوازم والاحتياجات للمشروعات الطلابية.
- مرحلة التدريب الفني

- مرحلة التوجيه الفني
- المشاركة في المؤتمر الدولي الهندسي الرابع
- المشاركة في مهرجان العلوم الفلسطيني الثالث في مؤسسة القطان للطفل
- الحفل والمعرض الختامي للمشروعات الطلابية الممولة ضمن "مبدعون".

المستفيدون من المشروع:

دعم (60) فكرة إبداعية لطلبة من كلية الهندسة على مستوى الدراسات العليا والبيكالوريوس، والتي كان من أهم ثمارها إنتاج أبحاث علمية حقيقية تطبق على أرض الواقع وتخدم المجتمع في مختلف النواحي الاجتماعية والاقتصادية، حيث استفاد من المشروع (165) طالب وطالبة من كلية الهندسة من مستوى البكالوريوس والماجستير (بروشور مشروع مبدعون، 2013).

1.8.3. دبلوم الريادة وتطبيقات الأعمال

تعريف البرنامج:

صمم البرنامج بمنهاجه المتكامل وبيئة التعليم والتدريب التي توفرها الجامعة من خلال معهد التنمية المجتمعية وحاضنة الأعمال والتكنولوجيا والشركاء الداعمين للمساهمة في خلق أنشطة اقتصادية جديدة من خلال عمليات البحوث والتطوير والإنتاج والتوزيع سواء المنتجات أو لخدمات المبتكرة، للمساهمة في إنشاء شركات ناشئة تعمل في بيئة متطورة باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة كما يساهم البرنامج في خلق فرص وظيفية تؤدي إلى تحسين التنمية الاقتصادية (موقع معهد التنمية المجتمعية، 2014)، يقوم البرنامج بمساعدة المشاركين الذين يتم إختيارهم بتعزيز نسبة نجاح مشاريعهم الريادية من خلال أنظمة تدريب ودعم متكاملة. كما يساعد البرنامج المرشحين بإستعراض الفرص المتاحة وتقييم وتطوير المهارات والقدرات الفردية، وتقديم الاستشارات والنصح والإرشاد على نطاق واسع لتطبيق معرفتهم وإبداعهم على النحو الأمثل.

أهداف البرنامج:

- البرنامج يُلبى احتياجات الراغبين في تأسيس المشاريع الصغيرة والمتوسطة والشركات وإدارتها، فضلاً عن قيادة وحدات الأعمال في المؤسسات الكبيرة.
- إكساب المشاركين المعارف النظرية والمهارات العملية اللازمة لتغطية الجوانب الاستراتيجية للريادة في الأعمال، بما في ذلك؛ اغتنام الفرص، وإطلاق مشاريع جديدة، وتحديد عملية السوق، وتمويل المشاريع التجارية، وإدارة الأفكار الابتكارية في الشركات الكبرى، والتعامل مع المشاريع الاجتماعية وتنظيم المشاريع التقنية وبعض القضايا الأخرى ذات الصلة.
- تناول تأثير العولمة وتقنية المعلومات على مجال الأعمال والمشاريع والتصدي لتحدياتهما.
- يعزز البرنامج لدى المشاركين فهم النظريات المالية، والتحليل المالي، وإعداد التقارير المالية.

المستفيدين من البرنامج:

يستفيد من البرنامج ثلاث مجموعات من الطلبة من حملة المؤهلات الجامعية ذات التخصصات المختلفة، وبترواح عدد الطلبة في كل مجموعة من 15-25 طالب وطالبة، حيث يتم قبول الطلبة في البرنامج بعد اجتياز امتحان القبول والمقابلة الشخصية، ويتم تمويل الرسوم الدراسية بمنحة كاملة بنسبة 100% بالتعاون مع مؤسسة سبارك وحاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة (بروشور دبلوم الريادة وتطبيقات الأعمال، 2013).

مدة الدراسة:

ثلاث فصول دراسية، بواقع أربع شهور للفصل الدراسي الواحد، حيث يتلقي الطالب المتعلق بالبرنامج 360 ساعة تدريبية على أيدي خبراء ومستشارين ومحاضرين خلال عام واحد.

2. مركز خدمة المجتمع والتعليم المستمر بجامعة الأزهر

2.1. نبذة عن المركز

مركز التعليم المستمر وخدمة المجتمع بجامعة الأزهر – غزة هو مؤسسة خدمتية أنشئت نتيجة للرؤية التطويرية لجامعة الأزهر – غزة والمسؤولية الأكاديمية والمهنية والوطنية لدى الجامعة تجاه الوطن وأبنائه، كمؤسسة وطنية رائدة في مجال التعليم العالي.

فالمركز بالتالي، هو مؤسسة غير حكومية وغير ربحية تابعة لجامعة الأزهر – غزة تهدف لخدمة المجتمع الفلسطيني بكافة شرائحه من خلال طرح برامج وخدمات وأنشطة تعليمية وتدريبية منهجية ولا منهجية، الهدف الأسمى من وراء الخدمات التي يقدمها المركز هو الارتقاء بالمواطن الفلسطيني، أخلاقياً وعلمياً ومهنياً، ليشكل بذلك لبنة أساسية وقوية لبناء مجتمع فلسطيني رائد في جميع المجالات وشتى الأطر (موقع مركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر، 2014).

يسعى المركز لتمويل وتفعيل أنشطته من خلال التعاون والتواصل مع المؤسسات الداعمة والراعية لأنشطة خدمتية تتوافق مع رؤية وأهداف المركز. كما ويمول المركز نفسه من خلال البرامج التدريبية النوعية التي يسعى دوماً لطرحها والهدف من ورائها هو تمويل أنشطة أخرى تنموية وتثقيفية مجانية لعامة المجتمع.

2.2. الرؤية

بالسعي لتحقيق أهداف المركز فإن الرؤية الشمولية لنشاط المركز هي: مجتمع فلسطيني يتمتع بالرفق و العلم و المهارات العالية، وينظر له وككل، باحترام وتقدير عالمي على أنه مجتمع قادر و بثقة على أن يبني الدولة الفلسطينية الحديثة.

2.3. الأهداف

يهدف المركز من خلال كافة أنشطته للتالي:
- توطيد وتقوية علاقة الجامعة والتواصل المثمر والبناء مع المجتمع الفلسطيني من خلال أنشطة توعوية و تطويرية في جوانب متعددة بما يعود بالنفع على الوطن والمجتمع.

- الارتقاء بالفكر والروح القيادية والريادية بالإضافة لتنمية المهارات العملية والمهنية لدى طلبة وخريجي الجامعات.
- الارتقاء بمهارات المواطن الفلسطيني على مختلف الصعد من خلال استقراء حالة المجتمع وبما يتلاءم مع متطلبات العصر والتطور العالمي.
- المساهمة الجادة والإيجابية في تطوير وتنمية الشباب والنشء بمراحلهم العمرية المختلفة ما قبل المرحلة الجامعية.

2.4. الهيكلية الإدارية للمركز:

برؤية مستقبلية تتكون هيكلية المركز الإدارية من العناصر التالية:

- مدير المركز، ومساعد مدير المركز، وسكرتير، ومنسق برامج التدريب، ومنسق دعاية وإعلام، ومحاسب، ومراسل (بروشور التعليم المستمر بجامعة الأزهر، 2014).

2.5. أنواع الأنشطة

يقوم المركز بطرح العديد من الأنشطة التنموية التي تنفذ ذاتياً (أي من خلال مدربين يعملون لدى الجامعة كأكاديميين أو إداريين)، أو بالشراكة مع مؤسسات محلية أو عالمية. المركز يسعى دوماً إلى الطرح المتميز والذي يخلو من تكرار ما تطرحه المراكز الأخرى المنافسة وذلك من نواحي العناوين والمحتويات وطرق وأساليب الطرح. يمكن لأنشطة المركز أن تصنف كواحدة من التالي:

- الدورات القصيرة والمكثفة – الدورات الطويلة – الندوات – ورش العمل – برامج تدريبية متكاملة – ندوات إرشاد وتوجيه – أنشطة ترفيهية/تنموية/توعوية، زيارات داخلية/خارجية، برامج تدريب صيفية.

2.6. الفئات المستهدفة

- كافة شرائح المجتمع (رجال/نساء، متعلمين/غير متعلمين، كبار السن/صغار السن).
- طلبة الجامعة من كافة المستويات والتخصصات.
- خريجي الجامعة من كافة التخصصات.

- موظفي الجامعة من كافة الدوائر.

- طلبة المدارس من كافة المستويات. (موقع مركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر، 2014).

2.7. الشراكات مع مؤسسات المجتمع الأخرى:

يسعى المركز إلى إقامة شراكات مع مؤسسات المجتمع المدني المختلفة والفاعلة في المجالات التنموية والتدريبية بهدف:

أ. طرح برامج مشتركة مع السعي دوماً أن تكون داخل الجامعة من أجل إبراز المكانة الريادية للجامعة.

ب. ضمان تواصل الجامعة مع هذه المؤسسات بتمثيل المركز لها في العديد من الأنشطة الخارجية.

ت. الاستفادة من الخبرات لدى هذه المؤسسات لضمان كفاءة و نوعية البرامج المطروحة.

ث. الاستفادة من المرشدين المحترفين لدى المراكز

ج. الحصول على دعم جزئي أو تخفيضات لتكلفة العديد من الأنشطة والدورات.

ح. التكامل وعدم التكرار في سبيل تحقيق أهداف المركز في خدمة المجتمع.

2.8. التواصل مع مؤسسات الدعم (بروشور التعليم المستمر بجامعة الأزهر، 2014).

أ- يسعى المركز للتواصل المستمر مع المؤسسات والهيئات الداعمة من أجل:

ب- تمويل برامج تدريبية للطواقم العاملة بالجامعة والطلبة والخريجين.

ت- تمويل شراء بعد المعدات والأدوات التي يمكن استخدامها في بعض برامج التدريب وتأسيس البنية

التحتية للمركز من مختبرات حاسوب ومختبرات فنية متخصصة.

ث- تمويل برامج لامنهجية وتثقيفية وتوعوية لكافة شرائح المجتمع مع التركيز على أمور تخص

الصحة والأسرة والمرأة والأطفال لما تشكله هذه الجوانب من أهمية لدى المجتمع الفلسطيني.

ج- تمويل توظيف بعض الخريجين سنويا بنظام البطالة للعمل لدى المركز.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المحلية

1. دراسة (عبدالله، حتاوي، 2014) بعنوان: "سياسات تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين".

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع ريادة الأعمال في أوساط النساء الفلسطينيات، والبحث عن أسباب الضعف في انتشارها مقارنة مع ريادة الأعمال في أوساط النساء في الدول الأخرى، كما تهدف إلى اقتراح سياسات عملية للنهوض بريادة الأعمال في أوساط النساء انطلاقاً من أهمية زيادة مشاركة المرأة الفلسطينية في النشاط الاقتصادي.

وخلصت الدراسة إلى أن فلسطين تعتبر من أسوأ المناطق لريادة الأعمال في العالم، كما أشارت الدراسة أن المرأة الفلسطينية تواجه العديد من المعوقات التي تمنعها من البدء بمشاريع جديدة. وأوصت الدراسة بضرورة إعداد الخطط والسياسات الهادفة للنهوض بأنشطة ريادة الأعمال، وتقديم الدعم والمساعدة للرياديات، والدعم المادي والمعنوي للجمعيات النسوية ومؤسسات المجتمع المدني التي تعنى بريادة النساء.

2. دراسة (سكيك، 2013) بعنوان: "دور حاضنات الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة في قطاع غزة، دراسة حالة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة بغزة".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس دور حاضنة الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة في قطاع غزة كجزء من فلسطين من خلال دراسة حالة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية بغزة، واستكشاف المشكلات التي تواجه رواد الأعمال في قطاع غزة، وتحديد الخدمات التي تقدمها الحاضنة.

وخلصت الدراسة إلى أن الحاضنات تعتبر محركاً أساسياً في التنمية المستدامة من خلال تعزيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بالإضافة إلى أن الحاضنة كان لها دور مهم في دعم ورعاية مشاريع التخرج المتميزة

وأوصت الدراسة بتوفير الموارد الكافية للشركات المحتضنة ومساعدتها في الاستغلال الامثل للموارد وضرورة اتباع منهجية منظمة في اختيار الأفكار الإبداعية لزيادة فرصة نجاحها.

3. دراسة (محمد، عبدالكريم، 2011) بعنوان: "واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني".

هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الفلسطيني من خلال تشخيص أبرز المعوقات الماثلة أمامها، باعتبارها نواة العمل الريادي في الاقتصاد الفلسطيني، ووضع المقترحات الممكنة والهادفة إلى تذليل هذه المعوقات.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج التي تفيد بمجملها، بوجود كثير من المعوقات التي تعترض ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة، منها عدم تطبيق الأساليب الإدارية الحديثة، واعتمادها على الخبرات العائلية الموروثة، واستخدام الأيدي العاملة غير المدربة والمؤهلة، والأساليب التكنولوجية القديمة، مما ينعكس على مستويات الطاقة الإنتاجية للمشروعات المحلية، وعدم تحقيق أية وفورات اقتصادية.

كما أوصت الدراسة بضرورة توفير الخدمات الاستشارية وتقديمها في مجال الفرص الاستثمارية، ودراسات الجدوى الاقتصادية لرفع المستويات الإنتاجية، وتقديم خدمات التدريب العالية للعاملين في تلك المشروعات، وتوفير متطلبات البنية التحتية اللازمة لعمل المشروعات الريادية.

4. دراسة (دهليز، 2009) بعنوان: "دور حاضنات الأعمال في تطوير ريادة الأعمال وخلق المشاريع المبتدئة في قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور حاضنات الأعمال في تطوير ريادة الأعمال وخلق مشاريع المبتدئة في قطاع غزة، ودراسة مبادرات حاضنات الأعمال، مجالات العمل المناسبة لحضانة الأعمال، والخدمات المقدمة منها، والتعرف على عوامل النجاح والمعوقات التي تواجهها.

وخلصت الدراسة إلى أنه لا يوجد فروق بين ميول الطلبة الرياديين وغير الرياديين تتعلق بالخصائص الريادية ولكنها تتعلق بمهارات العمل، كما أشارت الدراسة إلى أنه ليس هناك علاقة بميول الطلبة الريادية تعزى للجنس والكلية التي يدرس بها، ولكن لها علاقة بالتخصص الأكاديمي. وأوصت الدراسة ببناء استراتيجية وطنية لتحقيق التعاون مع المؤسسات الأكاديمية، ووضع الخطط الأكاديمية الجديدة، والتعاون مع الصناعة المحلية والقطاع الخاص من أجل دعم وإنشاء وتطوير حاضنات الأعمال.

5. دراسة (حامد، إرشيد، 2007) بعنوان: "نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة".

تهدف الدراسة إلى دراسة خصائص الشباب الريادي في قطاع غزة والضفة الغربية، والتركيز على العوامل المحيطة بالبيئة الريادية لهذه الفئة. وتوصلت الدراسة إلى تحديد بعض جوانب القصور في الجوانب التعليمية والتدريبية للشباب، وضعف مساهمة المؤسسات التمويلية والحكومية في تقديم حوافز لإقامة مشاريع ريادية خاصة.

وأوصت الدراسة بضرورة تطوير ما يقدم للشباب من المؤسسات الرسمية وغير الرسمية والمعنية بشؤون الشباب خاصة والاقتصاد بشكل عام، واستبدال أساليب التعليم التقليدية في المدارس والجامعات بأساليب تُشرك الطلاب في الرأي والنقاش وحل المشكلات وتشجيع البنوك وصانعي السياسات المالية على تخصيص برامج لتمويل المشاريع الريادية للشباب.

ثانياً: الدراسات العربية

1. دراسة (المخلافي، 2014) بعنوان: " واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية".

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع التعليم الريادي في الجامعات الحكومية السعودية ومدى توفر البيئة المساعدة لريادة الأعمال، وأستاذة متخصصين في مجال الريادة. واستنتجت هذه الدراسة بأن مساحة التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية لا تزال صغيرة ومتواضعة، و أن نسبة المتخصصين في مجال ريادة الأعمال من هيئة التدريس يكاد يكون منعدم.

كما أوصت هذه الدراسة بأهمية التوسع في تقديم مقررات ريادة الأعمال، وإنشاء مراكز مستقلة خاصة بها والعمل على التنوع في طرق وأساليب التدريس للتعليم الريادي باستخدام طرق أخرى معمول بها لدى الجامعات العالمية الرائدة.

2. دراسة (المري، 2013) بعنوان: "ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية مقارنة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية وأهم المعوقات التي تحد من دورها في مواجهة البطالة، بالإضافة إلى تحديد سبل التغلب على هذه المعوقات.

وخلصت هذه الدراسة إلى أن الخصائص التي تعبر عن واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في المملكة تحتاج إلى إصدار أنظمة تشجع على ترويج منتجاتها، وهي تعاني من ضعف في التمويل المالي، ويتعرض رواد الأعمال لضغوط عمل شديدة، واستعجالهم في الحصول على الربح يؤدي إلى تفضيل العمالة الأجنبية وانخفاض هامش الربح في بداية المشروعات الريادية.

وأوصت هذه الدراسة بضرورة اختيار رواد الأعمال بعناية ودعمه ماديا ومعنويا قبل تنفيذ المشروع الريادي، واختيار المشروع الذي يتناسب ومؤهلاته ومهاراته، ومواصلة دعم المشروع الريادي في السنوات الأولى من التأسيس.

3. دراسة (رمضان، 2013) بعنوان: "عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال".

هدفت هذه الدراسة إلى التحري عن عناصر البيئة الخارجية المحفزة والمعيقة لطلاب الجامعات السورية للشروع بأعمال ريادية والوقوف على الأهمية النسبية لكل عامل من تلك العوامل وتحليل العلاقة الإحصائية بينها وبين النية الريادية، وذلك باستخدام متغيرات من المرصد العالمي لريادة الأعمال.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن متغيرات السياسات الحكومية، والثقافة الوطنية، والبرامج الحكومية، وبرامج التمويل، والتشريعات، والقوانين المرتبطة بريادة الأعمال بشكل عام، تعد من أهم العوامل المعيقة لطلاب الجامعات السورية للشروع في أعمال ريادية.

وأوصت الدراسة إلى ضرورة سن التشريعات وابتكار البرامج التمويلية وإيجاد البنية التحتية الملائمة التي يمكن أن تسهم في تطوير مجال ريادة الأعمال في سورية.

4. دراسة (رشيد، السلطاني، 2013) بعنوان: "التوجه الريادي في منظمات الأداء العالي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الإمارات العربية المتحدة".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر الخصائص التي تميز منظمات الأداء العالي في التوجه الريادي لتلك المنظمات والكشف عن مستوى ممارسة الجامعة لسلوك التوجه الريادي في ضوء الأبعاد (الإبداعية وتقبل المخاطرة والاستباقية).

وخلصت هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وأثر ذات دلالة إحصائية بين خصائص منظمات الأداء العالي والتوجه الريادي لكليات الجامعة.

وأوصت الدراسة بالتأكيد على أهمية خصائص منظمات الأداء العالي التي تميزت بها الجامعة في تحقيق نتائج الأداء المميز التي حصلت عليها الجامعة مقارنة بالجامعات الأخرى سواء كانت محلية أو عربية أو أجنبية بالإضافة إلى تعزيز المزايا المتحققة من تلك الخصائص للارتقاء بأداء الجامعة وكلياتها إلى مستوى أداء أعلى.

5. دراسة (رمضان، 2012) بعنوان: "تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للمشروع بأعمال ريادية".

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل متغيرات نظرية السلوك العقلاني ونظرية السلوك المخطط، وهما الأكثر استخداماً في الدراسات التي تُجرى عن ريادة الأعمال. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعاً عاماً أم خاصاً. كما بينت نتائج الدراسة وجود نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي، كما ظهر تأثير لمتغير موقف الطالب من العمل الريادي في نيته للبدء بمشروع ريادي.

وأوصت الدراسة بدعم البرامج الموجهة أكثر نحو طلاب الجامعات السورية، من أجل رفع مساهمتهم في الأعمال الريادية مستقبلاً.

6. دراسة (ناصر والعمري، 2011) بعنوان: " قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية ودمشق، حيث صممت استبانة ووزعت على عينة من طلاب برنامجي الماجستير والدكتوراة للعام الدراسي 2010/2009.

وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية. و قد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادية واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي فيما يتعلق بتوفير حاضنات الأعمال وأساليب التدريس المناسبة لاستكشاف خصائص الريادية لدى الطلبة وتهيئتهم نحو العمل الريادي وإجراء المزيد من الدراسات الميدانية المقارنة بين الجامعات العربية والأجنبية للاستفادة من تبادل الخبرات والتجارب والتوجهات.

7. دراسة (زيدان، 2010) بعنوان: " دراسة ميدانية مقارنة للتوجهات والدوافع الريادية بين الطلاب والطالبات في الجامعات المصرية".

سعت هذه الدراسة الميدانية إلى اختبار الفروق النوعية بين طلاب الجامعات المصرية وطالباتها، من حيث توجهاتهم ودوافعهم الريادية من خلال اختبار 6 فروض. وقد توصلت الدراسة إلى اتفاق مجموعتي الدراسة في بعض الجوانب الريادية واختلافهما في بعض الجوانب الأخرى، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مساحة الاختلاف المتوقعة بين رواد الأعمال ورائدات الأعمال في المجتمع المصري تعد أكبر من مساحة التشابه بينهما، وذلك على عكس ما أقرته بعض الدراسات الغربية التي أجريت على رواد الأعمال ورائدات الأعمال في الدول الصناعية المتقدمة.

وأوصت هذه الدراسة بضرورة اختبار المناهج والافتراضات التي قامت عليها دراسات ريادة الأعمال النسائية في المجتمعات الغربية في غيرها من المجتمعات النامية والاقتصادات الناشئة.

8. دراسة (السامرائي، 2010) بعنوان: " أهمية تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي لبناء ودعم ثقافة الابداع والتميز والريادة للجامعات الخاصة: دراسة حالة الجامعة الخليجية نموذجاً".

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح أهمية تطبيق معايير ضمان جودة التعليم للبرامج الاكاديمية في بناء ودعم ثقافة الابداع والتميز من اجل الوصول الى الريادية في منظومة العملية التعليمية بكافة مراحلها وبناء مجتمع معرفي ريادي.

وقد توصلت الدراسة الى أن تطبيق والالتزام بمعايير ضمان جودة التعليم العالي ضرورة ملحة ومطلب حتمي لتحقيق ونشر ثقافة الابداع والتميز والريادية من خلال استغلال القدرات الابداعية للهيئات التعليمية وتسخيرها وتوجيهها في خدمة الريادية والتنمية المستدامة.

وقد أوصت هذه الدراسة بأن تتبنى الجامعة الخليجية استراتيجية متكاملة بالتنسيق مع شركاء استراتيجيين لتنمية ثقافة ريادة الاعمال وتعميق قبولها اجتماعيا مع الاستمرار في نشر ثقافة الجودة في الجامعة بالتزامن مع عملية التحسين المستمر وصولا الى تطبيق مبادئ الجودة الشاملة.

9. دراسة (الكساسبة، 2008) بعنوان: "الاستعداد للريادة: دراسة استكشافية على طلبة إدارة الأعمال في جامعة البتراء في الأردن".

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى الاستعداد الريادي لدى طلبة إدارة الأعمال في جامعة البتراء في الأردن.

وخلصت الدراسة أن ما نسبته من 48.4% من المستجيبين في المرحلة التحويلية تجاه الريادة، في حين ما نسبته 49.3% من الطلبة مشكوك في توجههم نحو الريادة إذ إن مستوى الريادة لديهم منخفض. كما خلصت الدراسة إلى أنه لا يوجد اختلافات بين الطلبة المستجيبين ترجع للجنس أو العمر أو مستوى السنة الدراسية.

وقد أوصت الدراسة إدارة الجامعة وأصحاب القرار فيها بضرورة تشجيع إنشاء حاضنة أعمال في الكلية لتدريب الطلاب وتمكينهم على كيفية إطلاق أعمالهم الريادية.

10. دراسة (مبارك، 2005) بعنوان: "واقع الريادة في بيئة الأعمال الأردنية: دراسة وصفية تحليلية ميدانية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال الأردنية، حيث شملت عينة الدراسة مجموعة من الرياديين والرياديات الأردنيين تم اختيارهم ممن يملكون مشاريع ناجحة في كافة مجالات الأعمال والقطاعات الاقتصادية المختلفة في الأردن.

وخلصت الدراسة إلى إن الرياديين الأردنيين يتعبرون أن المحدد الأول للتوجه الريادي هو شخصية الريادي وأن الحكومة تلعب دورا متفاوتا في دعم وتطوير المشاريع الريادية، كما خلصت الدراسة أيضا إلى أن لدى الرياديين الأردنيين إدراك جيد لطبيعة العمل الريادي.

كما أوصت الدراسة بضرورة تذليل الصعوبات التي يواجهها الرياديون الأردنيون، وتبني السياسات والتوجهات التي تدعم الرياديين والمبدعين والاستمرار بإنشاء الجوائز التشجيعية والحوافز للرياديين.

ثالثاً: الدراسات الأجنبية

1. دراسة (Kushoka, 2014) بعنوان: "تأثير الإطار المؤسسي والموقف الشخصي على السلوك الريادي بين الطلاب".

"Influence of Institutional Setting and Personal Attitude on Entrepreneurial Behavior among Students"

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في دور الأطر المؤسسية والموقف الشخصي في التأثير على الأناث حملة درجة البكالوريوس في بدء الأعمال التجارية في تنزانيا. وخلصت الدراسة إلى أن الأطر المؤسسية والموقف الشخصي لها تأثير على الطلاب في بدء الأعمال التجارية في المستقبل بالمشاركة مع التغييرات في المواقف والنوايا تجاه ريادة الأعمال والبنية التحتية المناسبة للطلبة.

2. دراسة (Jacobus, 2012) بعنوان: "تعزيز ريادة الأعمال في الجامعات".

"Fostering Entrepreneurship at Universities"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الطرق الفعالة لتعزيز الريادة بين طلاب الجامعات، والتعرف على الفروقات في مواقف الطلاب تجاه الريادة في جامعات مختلفة. وخلصت هذه الدراسة إلى أن عروض الجامعة تساهم في نجاح بدء التشغيل، وهي عروض مختلفة تساهم في طرق مختلفة. وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الجهود التسويقية التي تتعلق بالريادة وإنشاء شبكة للخريجين لتحسين العلاقة مع الخريجين الرياديين من أجل تحسين فعالية العروض الريادية، والمساهمة في زيادة عدد الافتتاحات التشغيلية الناجحة التي تنبثق من جامعة أوتريخت.

3. دراسة (Kambi, 2012) بعنوان: "النوايا الريادية لطلبة الجامعات في تنزانيا".

"University Students Entrepreneurial Intention in Tanzania"

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في النوايا الريادية لطلبة الجامعات في تنزانيا وتفسير الطريقة التي يستخدمها الطلاب لتوظيف أنفسهم في الشركات التي يؤسسوها بأنفسهم خلال الدراسة أو بعد تخرجهم من الجامعة. وخلصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بتعليم ريادة الأعمال لطلبة الجامعات من أجل العمل على ازدهار ورخاء البلاد، وأن تشمل الدراسات الريادية جميع مناحي الحياة وعدم حصرها في المشاريع التجارية لمواكبة التطورات في العالم المعاصر.

4. دراسة (Iacobucci, Micozzi, 2012) بعنوان: "تعليم ريادة الأعمال في الجامعات الإيطالية: التوجهات، الحالات، الفرص".

"Entrepreneurship education in Italian universities: trend, situation and opportunities"

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تحليل للوضع الحالي والتطور الأخير لتعليم ريادة الأعمال في الجامعات الإيطالية ومناقشة ما إذا كانت هذه الدورات والمناهج تطابق الطلب على الكفاءات الريادية.

وخلصت هذه الدراسة إلى قلة عدد الجامعات التي لديها دورات ومناهج متخصصة في ريادة الأعمال، وهي تتركز في كليات العلوم والهندسة، بالإضافة إلى تأخر الجامعات الإيطالية في مواكبة الاتجاه العالمي في تعليم ريادة الأعمال على المستوى الجامعي.

5. دراسة (Keat, Meyer, 2011) بعنوان: "الميل نحو ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة: دراسة ميدانية لطلاب الجامعة الماليزية".

"Inclination towards entrepreneurship among university students: An empirical study of Malaysian university students"

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال والميل نحو ريادة الأعمال، ومدى تأثير الخصائص الديموغرافية والخلفية العائلية في إدارة الأعمال على ميل طلاب الجامعة نحو الريادة.

خلصت هذه الدراسة إلى وجود تأثير لدور الجامعة ومنهج تعليم ريادة الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال، بالإضافة للجنس والخبرة، ومهنة الأم.

وقد أوصت الدراسة بخلق بيئة الأعمال الريادية اللازمة لتعزيز الريادة لدى الطلبة، وأن يكون الطلبة على استعداد لاستبدال أسلوب التعلم الحالي بأسلوب أكثر عملياً كما هو متطلب في تعليم ريادة الأعمال.

6. دراسة (HILL, 2011) بعنوان: "أثر تعليم ريادة الأعمال – دراسة استكشافية على خريجي ماجستير إدارة الأعمال في إيرلندا".

"The impact of entrepreneurship education- an exploratory study of MBA graduates in Ireland".

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تعليم ريادة الأعمال على المدى الطويل على خريجي MBA في إيرلندا، واكتشاف ما إذا كان هناك علاقة بين تعرض الخريجين لتعليم ريادة الأعمال وبين السلوك الريادي للخريجين.

وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أنه ليس هناك ما يشير إلى وجود علاقة بين التعليم الريادي والسلوك الريادي للخريجين بعد مرورهم بالخبرة التعليمية في برنامج الماجستير في إدارة الأعمال في إيرلندا، وأكدت الدراسة على ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث حول أثر تعليم ريادة الأعمال باستخدام منهجيات وأدوات المسح والتحليل الإحصائي التي تسهل على حذاء سواء بالتعاون والمقارنة.

7. دراسة (Gibson, Burkhalter, 2011) بعنوان: "مقارنة بين المواقف الريادية بين طلاب الجامعة وكليات المجتمع في الولايات المتحدة الأمريكية".

"Comparing the Entrepreneurial Attitudes of University and Community College Students in USA".

هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة الرغبة والاتجاهات الريادية لدى عينة من طلبة برامج إدارة الأعمال في مرحلة البكالوريوس فيها، وقد توصلت الدراسة إلى أن طلبة الجامعات يبدون وبشكل جوهري شعورا أن لديهم الاستعداد لبدء مشروعات ريادية صغيرة في المستقبل أكثر من طلبة كليات المجتمع. ونستنتج من ذلك أن لبرامج التعليم الريادي دور ايجابي في التأثير على الرغبة والاستعداد لدى طلبة الجامعات لاختيار ريادة الأعمال كمهنة في المستقبل.

8. دراسة (Lorz, 2011) بعنوان: "أثر التعليم الريادي على النوايا الريادية".

"The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention"

هدفت هذه الدراسة إلى الهدف من هذه الدراسة هو قياس أثر المشاركة في تعليم ريادة الأعمال.

وخلصت إلى الدراسة إلى ضعف تأثير التعليم الريادي على النوايا الريادية للطلاب، وأن ضعف هذا التأثير لم يعدل بطول مدة التعليم الريادي.

وقد قدمت الدراسة توصيات بكيفية تصميم برامج التعليم لريادة الأعمال، وكيفية خلق البيئة المناسبة للبرامج، وماهي الإلهامات لكي يتم تشغيلها.

9. دراسة (Wilbard, 2009) بعنوان: "النزعة الريادية: دراسة إستكشافية على نوايا الطلبة الريادية".

"Entrepreneurship Proclivity: An exploratory study on Students' entrepreneurship intention".

هدفت هذه الدراسة إلى إثبات وجود خصائص النوايا الريادية لدى الطلبة بجامعة أغدر، كذلك هدف الدراسة إلى إثبات أن الدراسة المعرفية والنظرية التي يحصل عليها الطالب خلال السنوات الدراسية يمكن الإستفادة منها في الواقع العملي، كما تمكن الدراسة الباحث من اكتساب الكثير من المعارف حول النوايا الريادية للطلاب في الجامعة.

كما خلصت الدراسة إلى عدم وجود تناسب بين النوايا الريادية للطلاب، بالإضافة إلى أن الجنس والخلفية العائلية لها تأثير كبير على النوايا الريادية، حيث بينت الدراسة أن الطلاب الذكور الذين عائلاتهم أصحاب خبرة ريادية سابقة لديهم ميل كبير نحو التوظيف الذاتي والعمل الحر، كذلك أظهرت الدراسة زيادة احتمالية أن يصبح طلاب كلية الأقتصاد والعلوم الإدارية أصحاب مشاريع ريادية.

10. دراسة (Gurol, Atsan, 2006) بعنوان: "خصائص ريادة الأعمال بين طلاب الجامعات: بعض الأفكار لتعليم وتدريب ريادة الأعمال في تركيا".

"Entrepreneurial characteristics amongst university students: Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey"

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف روح الريادة الشخصية لدى طلاب الجامعات التركية وإجراء تقييم لميولهم الريادية مقارنة مع الطلاب أصحاب الميول غير الريادية. وخلصت هذه الدراسة إلى أن السمات الشخصية لدى الطلبة أصحاب الميول الريادية تكون أعلى من الطلبة أصحاب الميول غير الريادية، كما وجد لدى الطلبة ميول نحو تبني المخاطرة والسيطرة وحب الإنجاز والابتكار. وقد قدمت الدراسة رؤى في التعليم الريادي من خلال تطوير السمات الريادية من أجل الوصول لرياديين جيدين.

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة

استعرض الباحث عدداً من الدراسات السابقة العربية والأجنبية، مرتبة زمنياً من الأحدث إلى الأقدم جميعها مرتبطة بمجالات الدراسة من ريادة الأعمال في الجامعات وتناولت تلك الدراسات الأبعاد المختلفة لكل مجال من مجالات الدراسة.

أولاً: بالنسبة للدراسات العربية:

من خلال الدراسات العربية التي تم عرضها نجد أنها تدور حول موضوع ريادة الأعمال في الجامعات كما في دراسة المخلافي (2014) والتي تتوافق تماماً مع جزء الدراسة الحالية والتي تناولت واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية والتي خلصت إلى مساحة التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية لانزلة صغيرة ومتواضعة، أما عن دراسة

رمضان (2012) والتي توافقت تماماً مع جزء من الدراسة الحالية في أن الاستقلالية تلعب دوراً مهماً في التوجه الريادي ف الجامعات، حيث تناولت الدراسة تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية حيث خلصت الدراسة إلى نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعاً عاماً أم خاصاً، أما بالنسبة لدراسة الكساسبة (2008) تناولت دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الأردن في الاستعداد للريادة، والتي توصلت إلى أن ما نسبته من 48.4% من المستجيبين في المرحلة التحويلية تجاه الريادة.

ثانياً: بالنسبة للدراسات الأجنبية:

من خلال عرض الدراسات الأجنبية تبين أنها تناولت موضوع ريادة الأعمال في الجامعات بشكل مفصل، اتضح التالي:

أشارت دراسة Micozzi (2012) إلى قلة عدد الجامعات التي لديها دورات ومناهج متخصصة في ريادة الأعمال، وهي تتركز في كليات العلوم والهندسة، و تأخر الجامعات الإيطالية في مواكبة الاتجاه العالمي في تعليم ريادة الأعمال على المستوى الجامعي.

واهتمت دراسة كل من Meyer & Keat (2011) و Kambi (2012) و Lorz (2011) في موضوع النوايا والتوجهات الريادية لطلبة الجامعات، حيث تناولت دراسة العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال والتوجه نحو ريادة الأعمال، وتناولت دراسة Hill (2011) دراسة استكشافية على خريجي ماجستير إدارة الأعمال في إيرلندا.

كما هدفت دراسة Gurol & Atsan (2006) إلى استكشاف روح الريادة الشخصية لدى طلاب الجامعات التركية وإجراء تقييم لميولهم الريادية مقارنة مع الطلاب أصحاب الميول غير الريادية وقدمت الدراسة رؤى في التعليم الريادي من خلال تطوير السمات الريادية من أجل الوصول لرياديين جيدين.

وأهتمت دراسة Burkhalter (2011) بمقارنة الرغبة والاتجاهات الريادية لدى عينة من طلبة

برامج إدارة الأعمال في مرحلة البكالوريوس فيها

على حد علم الباحث تعتبر الدراسة في موضوعها الاول على مستوى قطاع غزة خاصة أن الدراسة

تقوم على دراسة الموضوع من وجهة نظر طلبة الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر في التعليم

المستمر كمحاولة لمعرفة واقع ريادة الأعمال في كلا الجامعتين وللتعرف على مقدار دور مجالات

الدراسة على التوجه الريادي من إبداع وابتكار والمخاطرة المحسوبة و درجة التنافسية ودرجة

الأستقلالية والثقافة الريادية.

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

- المقدمة.
- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
- خطوات بناء الإستبانة.
- صدق الإستبانة.
- ثبات الإستبانة.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة.

المقدمة:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورا رئيسا يتم من خلاله انجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة، وبالتالي تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وبناء على ذلك تناول هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطريقة إعدادها وكيفية بنائها وتطويرها، ومدى صدقها وثباتها، وينتهي الفصل بالمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة.

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها. (أبو حطب وصادق، 2005)

وقد استخدم الباحث مصدرين أساسيين للمعلومات:

1. المصادر الثانوية: حيث اتجه الباحث في معالجة الإطار النظري للدراسة إلى مصادر البيانات الثانوية والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة.
2. المصادر الأولية: لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسة للدراسة، صممت خصيصاً لهذا الغرض.

مجتمع الدراسة :

مجتمع الدراسة يعرف بأنه جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبناءا على مشكلة الدراسة وأهدافها فان المجتمع المستهدف يتكون من طلاب وطالبات قسمي التعليم المستمر بجامعة الأزهر والإسلامية، والبالغ عددهم 300 طالب وطالبة، بواقع 220 طالب وطالبة من الجامعة الإسلامية و80 طالب و طالبة من جامعة الأزهر .

عينة الدراسة:

قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية حسب الجامعة، حيث تم توزيع عينة استطلاعية حجمها 30 إستبانة لاختبار الصدق والثبات للإستبانة، وقد تم إدخالها في التحليل النهائي، وبعد ذلك تم توزيع 200 إستبانة على مجتمع الدراسة وقد تم استرداد 130 إستبانة بنسبة 65% ليلعب عدد العينة الإجمالي 160 استبانة.

أداة الدراسة:

تم إعداد إستبانة حول " واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة " تتكون إستبانة الدراسة من قسمين رئيسيين:

القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب (الجنس، العمر، الجامعة، المؤهل العلمي، التخصص، مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر، عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال).

القسم الثاني: وهو عبارة عن مجالات الدراسة، ويتكون من 47 فقرة، موزع على 5 مجالات :

المجال الأول: الإبداع والابتكار، ويتكون من (13) فقرة.

المجال الثاني: المخاطرة المحسوبة، ويتكون من (8) فقرات.

المجال الثالث: درجة التنافسية، ويتكون من (10) فقرات.

المجال الرابع: الاستقلالية، ويتكون من (7) فقرات.

المجال الخامس: الثقافة الريادية، ويتكون من (9) فقرات.

وقد تم استخدام المقياس 1-10 بحيث كلما اقتربت الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة والعكس صحيح.

خطوات بناء الإستبانة:

قام الباحث بإعداد أداة الدراسة لمعرفة " واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة "،
واتبع الباحث الخطوات التالية لبناء الإستبانة :-

- 1- الإطلاع على الأدب الإداري و الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الإستبانة وصياغة فقراتها.
- 2- استنثار الباحث عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية والمشرفين في تحديد مجالات الإستبانة وفقراتها.
- 3- تحديد المجالات الرئيسة التي شملتها الإستبانة.
- 4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل مجال.
- 5- تم تصميم الإستبانة في صورتها الأولية
- 6- تم مراجعة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.
- 7- تم عرض الإستبانة على (10) من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر.
- 8- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الإستبانة من حيث الحذف أو الإضافة والتعديل، لتستقر الإستبانة في صورتها النهائية على (47) فقرة، ملحق (3).

صدق الاستبانة:

صدق الاستبانة يعني " أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه " (الجرجاوي،2010: ص105)، كما يقصد بالصدق "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، 2001: ص 82). وقد تم التأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

1- صدق المحكمين "الصدق الظاهري":

يقصد بصدق المحكمين "هو أن يختار الباحث عددًا من المحكمين المتخصصين في مجال الظاهرة أو المشكلة موضوع الدراسة" (الجرجاوي، 2010: ص107) حيث تم عرض الإستبانة على مجموعة من المحكمين تألفت من 10 متخصصين في مجال إدارة الأعمال ومجال الإحصاء وأسماء المحكمين بالملحق رقم (1)، وقد استجاب الباحث لآراء المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية - انظر الملحق رقم (3).

2- صدق المقياس:

أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للإستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه، يوضح جدول (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الإبداع والابتكار " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (1)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الإبداع والابتكار " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (.Sig)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.644	تشجعي إدارة التعليم المستمر على استخدام أساليب جديدة في العمل.
2.	*0.001	.550	تمنحني إدارة التعليم المستمر مكافآت للأفكار الجديدة المقدمة.
3.	*0.001	.594	تشجعي إدارة التعليم المستمر في الحصول على مؤهلات فنية

		وعلمية تسهم في تطوير أساليب تقديم الخدمات التعليمية .	
.4	.724	تدعم إدارة التعليم المستمر معنوياً الأفكار الجديدة المقدمة.	*0.000
.5	.643	تدعم إدارة التعليم المستمر مالياً الأفكار الجديدة المقدمة.	*0.000
.6	.729	تشجع إدارة التعليم المستمر الأفكار المبتكرة والمشاريع الطموحة.	*0.000
.7	.698	تهدف إدارة التعليم المستمر إلى تنمية روح الإبداع والابتكار من خلال جوانب التميز التي تتضمنها الجامعة.	*0.000
.8	.719	تمثل إدارة التعليم المستمر مكاناً لتنمية روح الإبداع بما يعزز دور الريادية.	*0.000
.9	.705	تساهم إدارة التعليم المستمر في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع في تقديم المنتج الجديد.	*0.000
.10	.721	تعطي إدارة التعليم المستمر الفرص لذوي الأفكار الإبداعية والابتكارية من خلال توفير الدعم المالي اللازم لهم بعد أن يتم دراسة الجدوى الاقتصادية لأفكارهم.	*0.000
.11	.724	تساعد المصادر و الموارد المتاحة في إدارة التعليم المستمر على الرقي بمستوى الابتكار والإبداع.	*0.000
.12	.550	تحرص إدارة التعليم المستمر على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريبية الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية.	*0.001
.13	.561	تساهم إدارة التعليم المستمر في عقد اجتماعات مع رواديين ناجحين للاستفادة من تجاربهم .	*0.001

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

يوضح جدول (1) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المخاطرة المحسوبة" والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (2)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " المخاطرة المحسوبة " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	الفقرة
1.	*0.002	.544	تسعى إدارة التعليم المستمر إلى المغامرة في مشاريع ريادية واضحة النتائج.
2.	*0.000	.696	تدعم إدارة التعليم المستمر الطلاب في مشاريع على الرغم من وجود احتمالية الفشل لبعض المشاريع.
3.	*0.000	.653	تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها إدارة التعليم المستمر تكاليف استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية.
4.	*0.000	.724	تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها إدارة التعليم المستمر تكاليف الدخول إلى السوق.
5.	*0.000	.739	تبادر إدارة التعليم المستمر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة
6.	*0.000	.711	و البحث عن حلول للمشكلات .
7.	*0.000	.758	تتبنى إدارة التعليم المستمر دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع الريادية
8.	*0.000	.637	تقيم إدارة التعليم المستمر دورياً نتائج المخرجات الريادية للبرامج التدريبية.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

يوضح جدول (2) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " درجة التنافسية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (3)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " درجة التنافسية " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.751	يتم الاهتمام بدراسة أوضاع المنافسين و تحليل الفروقات بين مستويات الخدمة المقدمة.
2.	*0.000	.742	تقوم إدارة التعليم المستمر بدراسة أوضاع المنافسة لتحسين الخدمة.
3.	*0.000	.704	تهتم إدارة التعليم المستمر بدراسة وتحليل الحصة السوقية.
4.	*0.000	.652	تتبع إدارة التعليم المستمر آلية لمتابعة التغيرات في حاجات و رغبات الزبائن.
5.	*0.000	.760	تشجع إدارة التعليم المستمر التنافس بين الطلاب من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.
6.	*0.000	.760	تقدم الأفكار الريادية المتينة من إدارة التعليم المستمر منتجات وخدمات ذات جودة عالية.
7.	*0.016	.414	تواجه المشروعات الريادية في الجامعة منافسة شديدة.
8.	*0.000	.679	تستطيع المشروعات الريادية منافسة المشروعات الكبيرة من خلال ميزات معينة (مثلاً أسعار معتدلة و ضرائب مخفضة).
9.	*0.021	.392	تستطيع المشروعات الريادية الدخول إلى الأسواق الجديدة بسهولة.
10.	*0.000	.606	تستطيع المشروعات الصغيرة الجديدة والمشروعات الريادية تحمل تكاليف الدخول إلى السوق.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

يوضح جدول (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الاستقلالية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (4)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الاستقلالية " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.697	تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر على الاستقلالية الفكرية في برامجها الريادية.
2.	*0.000	.732	تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر على الاستقلالية المادية في برامجها الريادية.
3.	*0.000	.786	تمنحني إدارة التعليم المستمر الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة.
4.	*0.000	.692	تمنحني إدارة التعليم المستمر الحرية الكاملة في طريقة تنفيذ المشروعات الريادية.
5.	*0.000	.765	تتيح إدارة التعليم المستمر إمكانية الحوار بشأن إمكانية تبني مشاريع جديدة دون تحفظات.
6.	*0.001	.597	تعزز إدارة التعليم المستمر مسؤولية الفرد (عوضاً عن المسؤولية الجماعية) في إدارة حياته الخاصة.
7.	*0.027	.374	تتشارك إدارة التعليم المستمر مع أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح والعوائد المالية من المشاريع والأفكار الريادية.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

يوضح جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الثقافة الريادية " والدرجة الكلية للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك يعتبر المجال صادق لما وضع لقياسه.

جدول (5)

معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجال " الثقافة الريادية " والدرجة الكلية للمجال

م	القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل ارتباط بيرسون	الفقرة
1.	*0.000	.656	تتبنى إدارة التعليم المستمر الثقافة الريادية وتعمل على دعمها وتنميتها.
2.	*0.000	.769	تعطي إدارة التعليم المستمر أهمية كبيرة لبناء ثقافة للتفكير الريادي.
3.	*0.000	.762	توفر إدارة التعليم المستمر بيئة ثقافية ريادية تربوية تدعم الابتكار والإبداع والتميز والإنجاز.
4.	*0.000	.706	تتمتع إدارة التعليم المستمر بثقافة ريادية تساعد على تأمين فرص الابتكار والإبداع.
5.	*0.000	.649	تعمل إدارة التعليم المستمر على زيادة الوعي بأهمية قيادة الأعمال والعمل الحر.
6.	*0.000	.785	تدعم ثقافة إدارة التعليم المستمر بشكل كبير النجاحات الفردية المبنية على الجهود الشخصية المبذولة.
7.	*0.000	.628	تؤكد ثقافة إدارة التعليم المستمر على الاكتفاء الذاتي والاستقلالية و المبادرة الفردية.
8.	*0.000	.701	تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر المجازفة في قيادة الأعمال.
9.	*0.000	.735	تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر الإبداع والابتكار.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

ثانياً: الصدق البنائي Structure Validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الإستبانة، وقد تم ذلك على النحو التالي.

يبين جدول (6) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $0.05 \leq \alpha$ وبذلك يعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقه لما وضع لقياسه.

جدول (6)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل بيرسون للارتباط	المجال
*0.000	.784	الإبداع والابتكار.
*0.000	.802	المخاطرة المحسوبة.
*0.000	.802	درجة التنافسية.
*0.000	.818	الاستقلالية.
*0.000	.623	الثقافة الريادية.

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

ثبات الإستبانة Reliability:

يقصد بثبات الاستبانة هو "أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية" (الجرجاوي، 2010: 97)، ويقصد به أيضاً إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة.

وقد تحقق الباحث من ثبات إستبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (7).

جدول (7)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة

الصدق الذاتي*	معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.942	0.887	13	الإبداع والابتكار.
0.911	0.830	8	المخاطرة المحسوبة.
0.919	0.844	10	درجة التنافسية.
0.869	0.755	7	الاستقلالية.
0.934	0.872	9	الثقافة الريادية.
0.968	0.937	47	جميع المجالات معا

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

واضح من النتائج الموضحة في جدول (7) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح بين (0.887،0.755)، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.937). وكذلك قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال حيث تتراوح (0.942،0.869)، بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (0.968) وهذا يعني أن الصدق الذاتي مرتفع ودال إحصائياً.

وبذلك تكون الإستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق (3) قابلة للتوزيع. ويكون الباحث قد تأكد من صدق وثبات إستبانة الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الإستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفريغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

اختبار التوزيع الطبيعي : Normality Distribution Test

تم استخدام اختبار كولمجوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول (8).

جدول (8)

يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية (Sig.)	المجال
0.958	الإبداع والابتكار.
0.613	المخاطرة المحسوبة.
0.819	درجة التنافسية.
0.763	الاستقلالية.
0.546	الثقافة الريادية.
0.941	جميع مجالات الاستبانة

واضح من النتائج الموضحة في جدول (8) أن القيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات الدراسة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 وبذلك فإن توزيع البيانات لهذه المجالات يتبع التوزيع الطبيعي حيث تم استخدام الاختبارات المعلمية للإجابة على فرضيات الدراسة.

وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1. النسب المئوية والتكرارات (Frequencies & Percentages): لوصف عينة الدراسة.
2. المتوسط الحسابي والمتوسط الحسابي النسبي.
3. اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الإستبانة.
4. اختبار كولمغوروف - سمرنوف (K-S) Kolmogorov-Smirnov Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
5. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط: يقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين. وقد استخدمه الباحث لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
6. اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى الدرجة المتوسطة وهي 6 أم زادت أو قلت عن ذلك. ولقد استخدمه الباحث للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة .
7. اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.

8. اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات. استخدمه الباحث للفروق التي تعزى للمتغير الذي يشتمل على ثلاث مجموعات فأكثر.

الفصل الخامس

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

- المقدمة.
- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية.
- تحليل واختبار فرضيات الدراسة.

المقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الإستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، والوقوف على البيانات الشخصية عن المستجيب التي اشتملت على (الجنس، العمر، الجامعة، المؤهل العلمي، التخصص، مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر، عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال)، لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من إستبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

وفيما يلي عرض لخصائص عينة الدراسة وفق البيانات الشخصية

- توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

جدول (9): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
55.6	89	ذكر
44.4	71	أنثى
100.0	160	المجموع

يتضح من جدول (9) أن ما نسبته 55.6% من عينة الدراسة ذكور، بينما 44.4% إناث. وهذا يدل على أن أكثر العينة هم من جنس الذكور، كما يتضح من الجدول السابق مدى الاهتمام بتعليم الإناث في المجتمع الفلسطيني خاصة في قطاع غزة والإقبال على التعليم الجامعي.

- توزيع عينة الدراسة حسب العمر

جدول (10): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
18-23 سنة	47	29.4
24-28 سنة	62	38.8
29-33 سنة	29	18.1
34 سنة فأكثر	22	13.8
المجموع	160	100.0

يتضح من جدول (10) أن ما نسبته 68.2% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 18-28 سنة، 31.8% تتراوح أعمارهم من 28- فأكثر،. وهذا يدل على تنوع أعمار الطلبة ممن يدرسون في التعليم المستمر في الجامعتين، مع التركيز على الفئة الأكثر نسبة وهي الفئة التي يتراوح أعمار أصحابها ما بين (18 إلى أقل من 29 سنة)، و ذلك لطبيعة المجتمع الذي يتكون غالبية من فئة الشباب.

- توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة

جدول (11): توزيع عينة الدراسة حسب الجامعة

الجامعة	العدد	النسبة المئوية %
الجامعة الإسلامية	105	65.6
جامعة الأزهر	55	34.4
المجموع	160	100.0

يتضح من جدول (11) أن ما نسبته 65.6% من عينة الدراسة يدرسون في قسم التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية، بينما 34.4% يدرسون في قسم التعليم المستمر جامعة الأزهر، وهذا يدل على كبر حجم أعداد الطلبة الملتحقين بالجامعة الإسلامية مقارنة بجامعة الأزهر، كذلك أقدمية عمادة التعليم المستمر بالجامعة

الإسلامية مقارنة بجامعة الأزهر، حيث تم تأسيسها قبل مركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر بسنوات عديدة، مما يعكس اهتمام الجامعة الإسلامية بالتعليم المستمر وخدمة المجتمع.

- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

جدول (12): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
4.4	7	ثانوية عامة
80.0	128	بكالوريوس
15.0	24	ماجستير
0.6	1	دكتوراه
100.0	160	المجموع

يتضح من جدول (12) أن ما نسبته 4.4% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي ثانوية عامة، 80.0% مؤهلهم العلمي بكالوريوس، 15.0% مؤهلهم العلمي ماجستير، بينما 0.6% مؤهلهم العلمي دكتوراه، وهذا يدل على أن النسبة الأكبر من دراسة العينة هم من حملة درجة البكالوريوس، نظرا لتكون الأفكار الريادية لديهم الناتجة عن دراستهم الجامعية وهذا يعكس اهتمام هذه الفئة بالالتحاق بمراكز التعليم المستمر.

توزيع عينة الدراسة حسب التخصص

جدول (13): توزيع عينة الدراسة حسب التخصص

النسبة المئوية %	العدد	التخصص
23.1	37	هندسة
30.0	48	تجارة
20.6	33	لغة انجليزية
4.4	7	تكنولوجيا معلومات
21.9	35	تخصص آخر
100.0	160	المجموع

يتضح من جدول (13) أن ما نسبته 23.1% من عينة الدراسة تخصصهم هندسة، 30.0% تخصصهم تجارة، 30.0% تخصصهم لغة انجليزية، 4.4% تخصصهم تكنولوجيا معلومات، بينما 21.9% تخصصهم غير ذلك، ويدل ذلك على أن النسبة الأكبر من الملتحقين بقسمي التعليم المستمر هم من الخريجين تخصص الهندسة والتجارة و اللغة الإنجليزية، وذلك نظراً لحاجتهم لتطويرهم قدراتهم وصقل مهاراتهم لزيادة فرصهم في الحصول على العمل لتفشي البطالة بينهم.

- توزيع عينة الدراسة حسب مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر

جدول (14): توزيع عينة الدراسة حسب مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر

النسبة المئوية %	العدد	مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر
60.5	95	دورات تدريبية
4.5	7	احتضان مشاريع
4.5	7	تدريب رياضي
42.0	66	دبلوم رياضي
17.8	28	استفادة أخرى

يتضح من جدول (14) أن ما نسبته 60.5% من عينة الدراسة استفادوا من مركز التعليم المستمر دورات تدريبية، 4.5% استفادوا احتضان مشاريع و تدريب رياضي، 42.0% استفادوا دبلوم رياضي، بينما 17.8% استفادوا أشياء أخرى، وهذا يدل على أن النسبة الأكبر من مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر هو في مجال الدورات التدريبية، نظراً لقلّة اهتمام مراكز التعليم المستمر بتقديم خدمات أخرى من التدريب الريادي واحتضان المشاريع والدبلومات المهنية والخدمات الأخرى.

توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال

جدول (15): توزيع عينة الدراسة حسب عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال

النسبة المئوية %	العدد	عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال
41.3	66	لم أتلق أي دورة
35.0	56	دورة واحدة
11.9	19	2-3 مرات
11.9	19	4 دورات فأكثر
100.0	160	المجموع

يتضح من جدول (15) أن ما نسبته 76.3% من عينة الدراسة لم يلتقوا أي دورة في مجال ريادة الأعمال أو تلقوا دورة واحدة كحد أقصى، بينما 11.9% يتراوح عدد تلك الدورات التي تلقوها في مجال ريادة الأعمال من 2-3 دورات، و4 دورات فأكثر، ويدل ذلك على أن النسبة الأكبر في الإجابة دلت على عدم تلق أي دورة أو تلق دورة واحدة على الأكثر مما يعكس عدم اهتمام مراكز التعليم المستمر بالشكل المطلوب في مجال الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال.

تحليل واختبار فرضيات الدراسة

لتحليل واختبار فرضيات الدراسة تم استخدام اختبار T لعينة واحدة لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا، فإذا كانت $Sig > 0.05$ (Sig أكبر من 0.05) فإنه لا يمكن رفض الفرضية الصفرية ويكون في هذه الحالة متوسط آراء الأفراد حول الظاهرة موضع الدراسة لا يختلف جوهرياً عن موافق بدرجة متوسطة وهي 6، أما إذا كانت $Sig < 0.05$ (Sig أقل من 0.05) فيتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة القائلة بأن متوسط آراء الأفراد يختلف جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة، وفي هذه الحالة يمكن تحديد ما إذا كان متوسط الإجابة يزيد أو ينقص بصورة جوهرياً عن درجة الموافقة المتوسطة. وذلك من خلال قيمة الاختبار فإذا كانت قيمة الاختبار موجبة فمعناه أن المتوسط الحسابي للإجابة يزيد عن درجة الموافقة المتوسطة والعكس صحيح.

الفرضية الأولى:

يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية للإبداع والابتكار عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (16).

جدول رقم (16)

المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الإبداع والابتكار " - حسب الجامعة

جامعة الأزهر					الجامعة الإسلامية					الفقرة
الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	
4	*0.01 4	- 2.26	52. 00	5.20	6	*0.0 49	1.67	63.1 7	6.32	1. تشجعي إدارة التعليم المستمر على استخدام أساليب جديدة في العمل.
11	*0.00 0	- 5.38	42. 18	4.22	12	*0.0 00	- 3.39	51.4 3	5.14	2. تمنحني إدارة التعليم المستمر مكافآت للأفكار الجديدة المقدمة.
1	*0.04 1	- 1.78	54. 00	5.40	3	0.05 2	1.64	63.3 3	6.33	3. تشجعي إدارة التعليم المستمر في الحصول على مؤهلات فنية وعلمية تسهم في تطوير أساليب تقديم الخدمات التعليمية.
9	*0.00 0	- 3.87	46. 36	4.64	8	0.09 8	1.30	62.6 9	6.27	4. تدعم إدارة التعليم المستمر معنوياً الأفكار الجديدة المقدمة.
12	*0.00 0	- 5.16	42. 00	4.20	13	*0.0 00	- 3.50	51.0 5	5.10	5. تدعم إدارة التعليم المستمر مالياً الأفكار الجديدة المقدمة.
5	*0.00 1	- 3.12	49. 27	4.93	10	0.45 1	0.12	60.2 9	6.03	6. تشجع إدارة التعليم المستمر الأفكار المبتكرة والمشاريع الطموحة.

2	*0.03 8	- 1.81	52. 91	5.29	3	*0.0 49	1.67	63.3 3	6.33	7. تههدف إدارة التعليم المستمر إلى تنمية روح الإبداع والابتكار من خلال جوانب التميز التي تتضمنها الجامعة.
3	*0.02 5	- 2.01	52. 55	5.25	2	*0.0 12	2.30	64.3 8	6.44	8. تمثل إدارة التعليم المستمر مكاناً لتنمية روح الإبداع بما يعزز دور الريادية.
6	*0.00 2	- 3.10	48. 91	4.89	7	0.05 9	1.58	63.0 5	6.30	9. تساهم إدارة التعليم المستمر في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع في تقديم المنتج الجديد.
10	*0.00 0	- 4.66	43. 45	4.35	11	0.06 6	- 1.52	56.3 8	5.64	10. تعطي إدارة التعليم المستمر الفرص لذوي الأفكار الإبداعية والابتكارية من خلال توفير الدعم المالي اللازم لهم بعد أن يتم دراسة الجدوى الاقتصادية لأفكارهم.
7	*0.00 1	- 3.29	48. 55	4.85	5	0.06 0	1.57	63.2 4	6.32	11. تساعد المصادر و الموارد المتاحة في إدارة التعليم المستمر على الرقي بمستوى الابتكار والإبداع.
8	*0.00 0	- 3.54	48. 00	4.80	1	*0.0 03	2.85	66.1 0	6.61	12. تحرص إدارة التعليم المستمر على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريبية الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية.
13	*0.00 0	- 6.23	38. 18	3.82	9	0.35 3	0.38	60.8 6	6.09	13. تساهم إدارة التعليم المستمر في عقد اجتماعات مع رواديين ناجحين للاستفادة من تجاربهم.
	*0.00 0	- 4.05	47. 57	4.76		0.33 8	0.42	60.7 1	6.07	جميع فقرات المجال معاً

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (16) تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال للجامعة الإسلامية 60.71%، قيمة الاختبار 0.42 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.338 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. بينما تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجامعة الأزهر 47.57%، قيمة الاختبار 4.05- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة

بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. وهذا يدل على أن درجة الموافقة للجامعة الإسلامية قد زادت عن درجة الموافقة لجامعة الأزهر، وهذا يدل على أن الجامعة الإسلامية تهتم بشكل أكبر من جامعة الأزهر في مجال الإبداع والابتكار، وقد يعود السبب في اختلاف المتوسط الحسابي لمجال الإبداع والابتكار في عمادة التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية عن مركز التعليم المستمر في جامعة الأزهر إلى عمر عمادة التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية والذي أنشأ منذ 18 عاماً بينما أنشأ مركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر منذ سنوات قليلة، وبالتالي قد تكون الأنشطة والخدمات والمشاريع في مركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر لم تبدأ بالنهوض والاكتمال، وقد تبين أيضاً أن أعلى درجات الموافقة هي الفقرة 12 " تحرص إدارة التعليم المستمر على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريبية الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية " بنسبة 66.10% للجامعة الإسلامية، بينما الفقرة 3 " تشجعي إدارة التعليم المستمر في الحصول على مؤهلات فنية وعلمية تسهم في تطوير أساليب تقديم الخدمات التعليمية " بنسبة 54.00% لجامعة الأزهر، وقد حصلت الفقرة 5 " تدعم إدارة التعليم المستمر مالياً الأفكار الجديدة المقدمة " على أدنى درجة موافقة لكلا للجامعة الإسلامية بنسبة 51.05%، بينما الفقرة 13 " تساهم إدارة التعليم المستمر في عقد اجتماعات مع رواديين ناجحين للاستفادة من تجاربهم " حصلت على أدنى درجة موافقة لجامعة الأزهر بنسبة 38.18%.

نتيجة الفرضية:

يوجد دور متوسط ذو دلالة إحصائية للإبداع والابتكار عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي في الجامعة الإسلامية.

يوجد دور قليل ذو دلالة إحصائية للإبداع والابتكار عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي في جامعة الأزهر.

ويعزو الباحث ذلك إلى مكانة الجامعة الإسلامية في المجتمع الفلسطيني و إلى إعداد الطلبة الملتحقين بالجامعة الإسلامية مقارنة بجامعة الأزهر، حيث أن بيئة الجامعة الإسلامية قابلة لاحتضان المبدعين والمبتكرين، حيث أنهم يفضلون العمل في البيئات التي تتوافر فيها عناصر الريادة والإبداع ليتمكنوا من إظهار ابداعاتهم ومواهبهم، كذلك على الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بذل المزيد من الجهود لتوفير البيئة المناسبة للطلاب واحتضان مواهبهم.

الفرضية الثانية:

يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية للمخاطرة المحسوبة عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (17).

جدول رقم (17)

المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " المخاطرة المحسوبة " حسب الجامعة

جامعة الأزهر					الجامعة الإسلامية					الفقرة
الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	
8	*0.000	-6.31	40.36	4.04	5	0.096	-1.32	56.76	5.68	1. تشجعتني إدارة التعليم المستمر على استخدام أساليب جديدة في العمل.
7	*0.000	-6.24	40.55	4.05	8	*0.000	-3.64	52.02	5.20	2. تمنحني إدارة التعليم المستمر مكافآت للأفكار الجديدة المقدمة.
6	*0.000	-5.55	41.64	4.16	6	*0.008	-2.47	54.95	5.50	3. تشجعتني إدارة التعليم المستمر في الحصول على مؤهلات فنية وعلمية تسهم في تطوير أساليب تقديم الخدمات التعليمية.
5	*0.000	-5.55	42.00	4.20	7	*0.003	-2.83	54.48	5.45	4. تدعم إدارة التعليم المستمر معنوياً الأفكار الجديدة المقدمة.
3	*0.000	-3.50	47.22	4.72	3	0.462	0.10	60.19	6.02	5. تدعم إدارة التعليم المستمر مالياً الأفكار الجديدة المقدمة.

1	*0.0 02	- 3.08	48.91	4.89	2	0.100	1.29	62.67	6.27	6.6	تشجع إدارة التعليم المستمر الأفكار المبتكرة والمشاريع الطموحة.
2	*0.0 01	- 3.47	48.00	4.80	1	0.058	1.58	63.43	6.34	6.7	تهدف إدارة التعليم المستمر إلى تنمية روح الإبداع والابتكار من خلال جوانب التميز التي تتضمنها الجامعة.
4	*0.0 00	- 4.96	43.64	4.36	4	0.110	-1.24	56.95	5.70	6.8	تمثل إدارة التعليم المستمر مكاناً لتنمية روح الإبداع بما يعزز دور الريادية.
	*0.0 00	- 5.49	44.04	4.40		0.106	-1.25	57.72	5.77		جميع فقرات المجال معاً

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (17) تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال للجامعة الإسلامية 57.72%، قيمة الاختبار -1.25 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.106 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. بينما تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجامعة الأزهر 44.04%، قيمة الاختبار -5.49 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. وهذا يدل على أن درجة الموافقة للجامعة الإسلامية قد زادت عن درجة الموافقة لجامعة الأزهر، وقد تبين أيضاً أن أعلى درجات الموافقة هي الفقرة 7 "تقييم إدارة التعليم المستمر دورياً نتائج المخرجات الريادية للبرامج التدريبية" بنسبة 63.43% للجامعة الإسلامية، بينما الفقرة 6 "تتبنى إدارة التعليم المستمر دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع الريادية" بنسبة 48.91% لجامعة الأزهر، وقد حصلت الفقرة 2 "تدعم إدارة التعليم المستمر الطلاب في مشاريع على الرغم من وجود احتمالية الفشل لبعض المشاريع" على أدنى درجة موافقة للجامعة الإسلامية بنسبة 52.02%، بينما الفقرة 1 "تسعى إدارة التعليم المستمر إلى المغامرة في مشاريع ريادية واضحة النتائج" حصلت على أدنى درجة موافقة لجامعة الأزهر بنسبة 40.36%.

نتيجة الفرضية:

يوجد دور متوسط ذو دلالة إحصائية للمخاطرة المحسوبة عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي في الجامعة الإسلامية.

يوجد دور قليل ذو دلالة إحصائية للمخاطرة المحسوبة عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي في جامعة الأزهر.

ويعزو الباحث ذلك إلى أن التعليم المستمر بجامعة الأزهر حديث عهد الإنشاء والتأسيس بينما التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية تأسس منذ عام 1997، وبالتالي فإن التعليم المستمر بجامعة الأزهر غير جاهزة للدخول في مخاطرة مقارنة بالجامعة الإسلامية، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة Atsan و Gurol (2006) والتي خلصت إلى وجود لدى الطلبة أصحاب التوجهات الريادية ميول نحو تبني المخاطرة والسيطرة وحب الإنجاز والإبتكار أعلى من الطلبة أصحاب الميول غير الريادية.

الفرضية الثالثة:

يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية لدرجة التنافسية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (18).

جدول رقم (18)

المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "درجة التنافسية" حسب الجامعة

جامعة الأزهر					الجامعة الإسلامية					الفقرة
الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	

8	*0.0 00	- 5.47	42.5 9	4.26	7	0.500	0.00	60.00	6.00	1. يتم الاهتمام بدراسة أوضاع المنافسين و تحليل الفروقات بين مستويات الخدمة المقدمة.
5	*0.0 00	- 4.35	45.3 7	4.54	5	0.279	0.59	61.24	6.12	2. تقوم إدارة التعليم المستمر بدراسة أوضاع المنافسة لتحسين الخدمة.
6	*0.0 00	- 5.21	44.4 4	4.44	8	0.375	-0.32	59.33	5.93	3. تهتم إدارة التعليم المستمر بدراسة وتحليل الحصة السوقية.
3	*0.0 00	- 3.94	46.9 1	4.69	4	0.181	0.91	61.81	6.18	4. تتبع إدارة التعليم المستمر آلية لمتابعة التغيرات في حاجات و رغبات الزبائن.
2	*0.0 00	- 3.62	47.6 4	4.76	1	*0.016	2.18	64.29	6.43	5. تشجع إدارة التعليم المستمر التنافس بين الطلاب من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.
7	*0.0 00	- 5.18	43.2 7	4.33	6	0.403	0.25	60.48	6.05	6. تقدم الأفكار الريادية المتبناة من إدارة التعليم المستمر منتجات وخدمات ذات جودة عالية.
1	*0.0 15	- 2.24	52.9 1	5.29	2	0.080	1.42	62.95	6.30	7. تواجه المشروعات الريادية في الجامعة منافسة شديدة.
4	*0.0 00	- 4.33	46.0 0	4.60	3	0.134	1.11	62.29	6.23	8. تستطيع المشروعات الريادية منافسة المشروعات الكبيرة من خلال ميزات معينة (مثلاً أسعار معتدلة و ضرائب مخفضة).
9	*0.0 00	- 6.30	40.5 5	4.05	9	0.144	-1.07	57.71	5.77	9. تستطيع المشروعات الريادية الدخول إلى الأسواق الجديدة بسهولة.
10	*0.0 00	- 6.34	39.8 2	3.98	10	0.072	-1.47	57.05	5.70	10. تستطيع المشروعات الصغيرة الجديدة والمشروعات الريادية تحمل تكاليف الدخول إلى السوق.
	*0.0 00	- 5.85	45.0 0	4.50		0.328	0.45	60.71	6.07	جميع فقرات المجال معاً

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (18) تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال للجامعة الإسلامية 60.71%، قيمة الاختبار 0.45 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.328 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. بينما تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجامعة الأزهر 45.00%، قيمة الاختبار -5.85 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. وهذا يدل على أن درجة الموافقة للجامعة الإسلامية قد زادت عن درجة الموافقة لجامعة الأزهر، وقد تبين أيضاً أن أعلى درجات الموافقة هي الفقرة 5 " تشجع إدارة التعليم المستمر التنافس بين الطلاب من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين " بنسبة 64.29% للجامعة الإسلامية، بينما الفقرة 7 " تواجه المشروعات الريادية في الجامعة منافسة شديدة " بنسبة 52.91% للجامعة الأزهر، وقد حصلت الفقرة 10 " تستطيع المشروعات الصغيرة الجديدة والمشروعات الريادية تحمل تكاليف

الدخول إلى السوق " على أدنى درجة موافقة لكلا الجامعتين - الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر - بنسبة 57.05% و 39.82% على الترتيب.

نتيجة الفرضية:

يوجد دور متوسط ذو دلالة إحصائية لدرجة التنافسية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي في الجامعة الإسلامية.

يوجد دور قليل ذو دلالة إحصائية لدرجة التنافسية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي في جامعة الأزهر.

ويعزو الباحث ذلك إلى كبر حجم عمادة التعليم المستمر وخدمة المجتمع الذي يمكنها من المنافسة وتقديم خدمات متنوعة من دورات تدريبية واستشارية واحتضان مشاريع و دبلومات متنوعة، حيث أنه يعتبر من المراكز ذات خبرة في المجال، ويعزو الباحث دورها المتوسط لدرجة التنافسية إلى الحصار المفروض على القطاع وآثاره الاقتصادية على الجامعات الفلسطينية بشكل عام وعلى الجامعة الإسلامية بشكل خاص نتيجة تعرضها للقصف والتدمير في الحروب السابقة على غزة، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة المري (2013) التي خلصت إلى أن استعجال الرياديين في الحصول على الربح يؤدي إلى تفضيل العمالة الأجنبية وانخفاض هامش الربح في بداية المشروعات الريادية، وأن الرياديين بحاجة لأنظمة تشجع على ترويج منتجاتها فهي تعاني من ضعف في التمويل ويتعرضون لضغوط عمل شديدة.

الفرضية الرابعة:

يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية للاستقلالية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (19).

جدول رقم (19)

المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال "الاستقلالية" حسب الجامعة

جامعة الأزهر					الجامعة الإسلامية					الفقرة	
الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي		
7	*0.000	-4.73	42.96	4.30	2	0.079	1.42	62.86	6.29	1. تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر على الاستقلالية الفكرية في برامجها الريادية.	
6	*0.000	-4.52	43.96	4.40	5	0.167	0.97	62.00	6.20	2. تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر على الاستقلالية المادية في برامجها الريادية.	
2	*0.012	-2.33	51.30	5.13	1	*0.006	2.54	65.05	6.50	3. تمنحني إدارة التعليم المستمر الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة.	
5	*0.000	-4.42	45.56	4.56	4	0.170	0.96	62.10	6.21	4. تمنحني إدارة التعليم المستمر الحرية الكاملة في طريقة تنفيذ المشروعات الريادية.	
3	*0.000	-3.60	47.22	4.72	7	0.462	0.10	60.19	6.02	5. تتيح إدارة التعليم المستمر إمكانية الحوار بشأن إمكانية تبني مشاريع جديدة دون تحفظات.	
4	*0.000	-4.24	45.74	4.57	6	0.229	0.75	61.43	6.14	6. تعزز إدارة التعليم المستمر مسؤولية الفرد (عوضاً عن المسؤولية الجماعية) في إدارتها الخاصة.	
1	*0.015	-2.22	51.85	5.19	3	0.127	1.15	62.67	6.27	7. تتشارك إدارة التعليم المستمر مع أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح والعوائد المالية من المشاريع والأفكار الريادية.	
	*0.000	-4.46	46.99	4.70		0.083	1.40	62.33	6.23	جميع فقرات المجال معاً	

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

من جدول (19) تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال للجامعة الإسلامية 62.33%، قيمة الاختبار 1.40 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.083 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. بينما تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجامعة الأزهر 46.99%، قيمة الاختبار -4.46- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. وهذا يدل على أن درجة الموافقة للجامعة الإسلامية قد زادت عن درجة الموافقة لجامعة الأزهر، وقد تبين أيضا أن أعلى درجات الموافقة هي الفقرة 3 " تمنحني إدارة التعليم المستمر الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة " بنسبة 65.05% للجامعة الإسلامية، بينما الفقرة 7 " تتشارك إدارة التعليم المستمر مع أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح والعوائد المالية من المشاريع والأفكار الريادية " بنسبة 51.85% لجامعة الأزهر، وقد حصلت الفقرة 5 " تتيح إدارة التعليم المستمر إمكانية الحوار بشأن إمكانية تبني مشاريع جديدة دون تحفظات " على أدنى درجة موافقة للجامعة الإسلامية بنسبة 60.19%، بينما الفقرة 1 " تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر على الاستقلالية الفكرية في برامجها الريادية " حصلت على أدنى درجة موافقة لجامعة الأزهر بنسبة 42.96%.

نتيجة الفرضية:

يوجد دور متوسط ذو دلالة إحصائية للاستقلالية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي في الجامعة الإسلامية.

يوجد دور قليل ذو دلالة إحصائية للاستقلالية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي في جامعة الأزهر.

ويعزو الباحث ذلك إلى قلة الإمكانيات البيئية المتاحة في جامعة الأزهر التي تدفع الجامعة إلى عدم التشجيع للاستقلالية الفكرية والمادية لطلبتها. واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة رمضان (2012) والتي أظهرت أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعاً عاماً أم خاصاً .

الفرضية الخامسة:

يوجد دور مهم ذو دلالة إحصائية للثقافة الريادية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي.

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (؟).

جدول رقم (20)

المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال " الثقافة الريادية " حسب الجامعة

جامعة الأزهر					الجامعة الإسلامية					الفقرة
الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	
6	*0.001	-3.12	48.18	4.82	7	0.172	0.95	62.19	6.22	1. تتبنى إدارة التعليم المستمر الثقافة الريادية وتعمل على دعمها وتميئتها.
5	*0.002	-3.07	48.55	4.85	5	0.071	1.48	63.46	6.35	2. تعطي إدارة التعليم المستمر أهمية كبيرة لبناء ثقافة للتفكير الريادي.
4	*0.003	-2.84	49.64	4.96	4	*0.039	1.78	63.52	6.35	3. توفر إدارة التعليم المستمر بيئة ثقافية ريادية تربوية تدعم الابتكار والإبداع والتميز والإنجاز.
3	*0.004	-2.75	50.00	5.00	8	0.311	0.49	61.05	6.10	4. تتمتع إدارة التعليم المستمر بثقافة ريادية تساعد على تأمين فرص الابتكار والإبداع.
1	*0.031	-1.91	52.36	5.24	2	*0.013	2.27	64.76	6.48	5. تعمل إدارة التعليم المستمر على زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال والعمل الحر.
7	*0.001	-3.17	47.45	4.75	3	*0.038	1.79	63.81	6.38	6. تدعم ثقافة إدارة التعليم المستمر بشكل كبير النجاحات الفردية

										المبنية على الجهود الشخصية المبذولة.
8	*0.000	-4.26	44.36	4.44	6	0.075	1.45	63.14	6.31	7. تؤكد ثقافة إدارة التعليم المستمر على الاكتفاء الذاتي والاستقلالية و المبادرة الفردية.
9	*0.000	-5.17	42.73	4.27	9	0.399	0.26	60.57	6.06	8. تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر المجازفة في ريادة الأعمال.
2	*0.017	-2.16	51.82	5.18	1	*0.012	2.30	65.71	6.57	9. تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر الإبداع والابتكار.
	*0.001	-3.44	48.34	4.83		0.051	1.65	63.13	6.31	جميع فقرات المجال معاً

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

من جدول (20) تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال للجامعة الإسلامية 63.13%، قيمة الاختبار 1.65 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.051 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. بينما تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجامعة الأزهر 48.34%، قيمة الاختبار -3.44 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.001 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. وهذا يدل على أن درجة الموافقة للجامعة الإسلامية قد زادت عن درجة الموافقة لجامعة الأزهر، وقد تبين أيضاً أن أعلى درجات الموافقة هي الفقرة 9 " تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر الإبداع والابتكار " بنسبة 65.71% للجامعة الإسلامية، بينما الفقرة 5 " تعمل إدارة التعليم المستمر على زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال والعمل الحر " بنسبة 52.36% لجامعة الأزهر، وقد حصلت الفقرة 8 " تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر المجازفة في ريادة الأعمال " على أدنى درجة موافقة لكلا الجامعتين - الجامعة الإسلامية، جامعة الأزهر - بنسبة 60.57% و 42.73% على الترتيب.

نتيجة الفرضية:

يوجد دور متوسط ذو دلالة إحصائية للثقافة الريادية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي في الجامعة الإسلامية.

يوجد دور قليل ذو دلالة إحصائية للثقافة الريادية عند مستوى دلالة 0.05 على التوجه الريادي في جامعة الأزهر.

ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بالثقافة الريادية وما تبذله من جهود من أجل تعزيز الريادية وترسيخ مفهومها لدى طلبتها، من أجل تشجيعهم على الإبداع و الابتكار، كما يعزو الباحث عدم اهتمام التعليم المستمر بجامعة الأزهر بالثقافة الريادية إلى ضعف المركز وصغر حجمه مقارنة بالجامعة الإسلامية، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة السامرائي (2010) والتي توصلت الدراسة إلى أن تطبيق والالتزام بمعايير ضمان جودة التعليم العالي ضرورة ملحة ومطلب حتمي لتحقيق ونشر الثقافة الريادية والابداع والتميز من خلال استغلال القدرات الريادية والابداعية للهيئات التعليمية وتسخيرها وتوجيهها في خدمة الريادية والتنمية المستدامة.

تحليل جميع فقرات الاستبانة

تم استخدام اختبار T لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي 6 أم لا. النتائج موضحة في جدول (21).

جدول رقم (21)

المتوسط الحسابي والنسبي والترتيب وقيمة الاختبار والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل لجميع فقرات الاستبانة

جامعة الأزهر				الجامعة الإسلامية				البند
القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	المتوسط الحسابي	
*0.000	-5.06	46.55	4.65	0.284	0.57	60.90	6.09	جميع فقرات الاستبانة

* المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$.

من جدول (21) تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجميع فقرات المجال للجامعة الإسلامية 60.90%، قيمة الاختبار 0.57 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.284 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. بينما تبين أن المتوسط الحسابي النسبي لجامعة الأزهر 46.55%، قيمة الاختبار 5.06- وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة قليلة من قبل أفراد العينة على هذا المجال. وهذا يدل على أن درجة الموافقة للجامعة الإسلامية قد زادت عن درجة الموافقة لجامعة الأزهر، ويعزو الباحث ذلك إلى عمر الجامعة الإسلامية التي أنشأت عام 1978 أي من حوالي 37 عام، بينما أنشأت جامعة الأزهر عام 1991 أي من حوالي 24 عام.

الفرضية السادسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، تعزى للبيانات الشخصية (الجنس، العمر، الجامعة، المستوى الدراسي، المؤهل العلمي، التخصص، مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر، عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال).

تم استخدام اختبار " T لعينتين مستقلتين" لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهو اختبار معلمي يصلح لمقارنة متوسطي مجموعتين من البيانات. كذلك تم استخدام اختبار " التباين الأحادي " لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر.

ويشتق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.5$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، تعزى للجنس.

من النتائج الموضحة في جدول (22) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الجنس، ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام المجتمع الفلسطيني بقطاع غزة بتعليم كلا الجنسين، حيث أنه مجتمع تكاد تتعدم

نسبة الأمية فيه، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة الكساسبية، (2008) والتي خلصت أنه لا يوجد اختلافات بين الطلبة المستجيبين ترجع للجنس أو العمر أو مستوى السنة الدراسية، وقد اختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة Wilbard (2009) والتي خلصت إلى وجود تأثير كبير للجنس والخلفية العائلية على النوايا الريادية حيث بينت الدراسة أن الطلاب الذكور الذين عائلاتهم أصحاب خبرة ريادية سابقة لديهم ميل كبير نحو التوظيف الذاتي والعمل الحر.

جدول (22): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجنس

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		أنثى	ذكر	
0.595	0.532	5.52	5.70	الإبداع والابتكار.
0.391	0.861	5.14	5.43	المخاطرة المحسوبة.
0.269	1.109	5.35	5.68	درجة التنافسية.
0.187	1.326	5.48	5.90	الاستقلالية.
0.901	0.125	5.78	5.82	الثقافة الريادية.
0.431	0.789	5.47	5.70	جميع المجالات معا

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، تعزى للعمر.

من النتائج الموضحة في جدول (23) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى العمر، ويعزو الباحث ذلك إلى أن جميع فئات المجتمع الفلسطيني يسعى للتعليم وللارتقاء المؤهلات العلمية كونه مجتمع متعلم ومثقف، واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة الكساسبية، (2008) والتي خلصت أنه لا يوجد اختلافات بين الطلبة المستجيبين ترجع للجنس أو العمر أو مستوى السنة الدراسية، وأيضاً واختلفت هذه

النتائج مع بعض الدراسات كدراسة Meyer (2011) والتي أظهرت وجود تأثير لدور الجامعة ومنهج تعليم ريادة الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال، بالإضافة للجنس والخبرة، ومهنة الأم.

جدول (23): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - العمر

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		34 سنة فأكثر	29-33 سنة	24-28 سنة	18-23 سنة	
0.646	0.555	5.92	5.59	5.75	5.33	الإبداع والابتكار.
0.716	0.452	5.34	5.50	5.41	5.01	المخاطرة المحسوبة.
0.440	0.905	5.74	5.53	5.73	5.17	درجة التنافسية.
0.329	1.155	6.27	5.50	5.85	5.41	الاستقلالية.
0.601	0.623	6.30	5.45	5.87	5.71	الثقافة الريادية.
0.586	0.647	5.91	5.52	5.73	5.33	جميع المجالات معا

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، تعزى للجامعة.

من النتائج الموضحة في جدول (24) تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " T - لعينتين مستقلتين " أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى الجامعة وذلك لصالح الجامعة الإسلامية، ويعزو الباحث ذلك إلى اهتمام الجامعة الإسلامية بتنمية مهارات طلابها وصقل مواهبهم للعمل باستقلالية و تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لديهم، كما اتفقت هذه النتائج مع دراسة Meyer (2011) والتي أظهرت وجود تأثير لدور الجامعة ومنهج تعليم ريادة الأعمال في تعزيز ريادة الأعمال، بالإضافة للجنس والخبرة، ومهنة الأم.

جدول (24): نتائج اختبار " T - لعينتين مستقلتين " - الجامعة

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات		المجال
		جامعة الأزهر	الجامعة الإسلامية	
*0.000	4.075	4.76	6.07	الإبداع والابتكار.
*0.000	4.173	4.40	5.77	المخاطرة المحسوبة.
*0.000	5.440	4.50	6.07	درجة التنافسية.
*0.000	4.906	4.70	6.23	الاستقلالية.
*0.000	4.120	4.83	6.31	الثقافة الريادية.
*0.000	4.955	4.65	6.09	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطين دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، تعزى للمؤهل العلمي.

من النتائج الموضحة في جدول (25) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ للمجالين " الإبداع والابتكار، درجة التنافسية" والمجالات مجتمعة معاً، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى المؤهل العلمي وذلك لصالح الذين مؤهلهم العلمي دراسات عليا، أما بالنسبة لباقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى المؤهل العلمي، ويعزو الباحث ذلك إلى أن الطلبة أصحاب المؤهلات العلمية العليا يكون النمو العقلي والنضوج الفكري قد اكتمل

لديهم وبالتالي قدرتهم على التفكير والتوجه الريادي تكون أكبر، واختلفت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة Gibson و Burkhalter (2011) والتي توصلت إلى أن طلبة الجامعات يبدوون وبشكل جوهري شعورا أن لديهم الاستعداد لبدء مشروعات ريادية صغيرة في المستقبل أكثر من طلبة كليات المجتمع.

جدول (25): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - المؤهل العلمي

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات			المجال
		دراسات عليا	بكالوريوس	ثانوية عامة	
*0.042	3.232	6.11	5.62	3.93	الإبداع والابتكار.
0.152	1.909	5.88	5.24	4.29	المخاطرة المحسوبة.
*0.015	4.321	6.31	5.45	4.14	درجة التنافسية.
0.072	2.681	6.10	5.72	4.14	الاستقلالية.
0.250	1.399	6.17	5.80	4.56	الثقافة الريادية.
*0.048	3.088	6.12	5.57	4.19	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، تعزى للتخصص.

من النتائج الموضحة في جدول (26) تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ لجميع المجالات، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى التخصص، ويعزو الباحث ذلك إلى أن طلاب الكليات التجارية والهندسية تبدأ التوجهات الريادية بالتكون لديهم منذ مراحل الدراسة الأولى، كون ريادة الأعمال أحد أفرع الكليات التجارية، بالإضافة إلى أن المشاريع الهندسية تعتبر النواة الأولى لريادة الأعمال، واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة Wlibard (2009) والتي أظهرت الدراسة زيادة احتمالية أن يصبح طلاب كلية الأقتصاد والعلوم الإدارية أصحاب مشاريع ريادية.

جدول (26): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - التخصص

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		تخصصات أخرى	لغة انجليزية	تجارة	هندسة	
0.202	1.557	5.05	5.70	5.85	5.89	الإبداع والابتكار.
0.870	0.238	5.08	5.31	5.43	5.39	المخاطرة المحسوبة.
0.791	0.347	5.32	5.55	5.53	5.76	درجة التنافسية.
0.346	1.112	5.41	5.66	5.63	6.20	الاستقلالية.
0.854	0.261	5.72	5.58	5.86	6.03	الثقافة الريادية.
0.599	0.627	5.29	5.57	5.68	5.85	جميع المجالات معا

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات تقديرات المبحوثين حول واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، تعزى لعدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال.

من النتائج الموضحة في جدول (27) يمكن استنتاج ما يلي:

تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ للمجالين " الإبداع والابتكار، المخاطرة المحسوبة " والمجالات مجتمعة معا، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال وذلك لصالح الذين حصلوا على دورة واحدة، أما بالنسبة لباقي المجالات فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (.Sig) أكبر من مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى إلى عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال، ويعزو الباحث ذلك إلى قلة المتخصصين في مجال ريادة الأعمال في الجامعة الإسلامية وإلى عدم وجود متخصصين في ريادة الأعمال في جامعة الأزهر،

وانتقلت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة المخلافي، (2014) والتي أوضحت بأن التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية لاتزال صغيرة ومتواضعة، و أن نسبة المتخصصين في مجال ريادة الأعمال من هيئة التدريس يكاد يكون منعدم.

جدول (27): نتائج اختبار " التباين الأحادي " - عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال

القيمة الاحتمالية (.Sig)	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		4 دورات فأكثر	2-3 دورات	دورة واحدة	لم أتلق أي دورة	
*0.008	4.052	5.68	6.05	6.19	5.00	الإبداع والابتكار.
*0.013	3.721	5.32	5.82	5.86	4.70	المخاطرة المحسوبة.
0.062	2.496	5.96	6.03	5.77	5.06	درجة التنافسية.
0.147	1.811	5.76	5.77	6.15	5.31	الاستقلالية.
0.158	1.757	6.30	6.11	6.10	5.32	الثقافة الريادية.
*0.025	3.206	5.81	5.99	6.01	5.07	جميع المجالات معا

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$.

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

مقدمة:

في ضوء ما خلصت إليه الدراسة ومن خلال ربطها بالإطار النظري وبالدراسات السابقة التي تناولت موضوع "واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية" دراسة مقارنة بين مركز التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر، يتضمن هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وكذلك أهم التوصيات المقترحة بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج والتي قد تساهم في معالجة نقاط الضعف من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

أولاً: النتائج

1. أظهرت الدراسة وجود دور متوسط للإبداع والابتكار على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل للإبداع والابتكار على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر، ولتوضيح النقاط المتعلقة بدور الإبداع والابتكار على التوجه الريادي في كلا من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر نوردتها فيما يلي:

- تحرص إدارة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بشكل جيد جداً على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريبية الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية وذلك خلافاً لما هو موجود في جامعة الأزهر حيث ما زال دورها محدود.
- تمثل إدارة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية مكاناً لتنمية روح الإبداع، بينما التعليم المستمر بجامعة الأزهر ما زال دورها محدود.
- تساهم إدارة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بشكل جيد نوعاً ما في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع في تقديم المنتج الجديد، وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر.

- تدعم إدارة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بشكل مقبول مالياً ومعنوياً الأفكار الجديدة المقدمة، وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر.

- تشجع إدارة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية في الحصول على مؤهلات فنية وعلمية تسهم في تطوير أساليب تقديم الخدمات التعليمية، وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر حيث ما زال دورها محدود جداً.

- تساهم إدارة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بشكل جيد في عقد اجتماعات مع ريايين ناجحين للاستفادة من تجاربهم، وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر.

2. أظهرت الدراسة وجود دور متوسط للمخاطرة المحسوبة على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل للمخاطرة المحسوبة على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر، ولتوضيح النقاط المتعلقة بدور المخاطرة المحسوبة على التوجه الريادي في كلا من الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر نورد أهمها فيما يلي:

- تتبنى إدارة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع الريادية، كما تقيم دورياً نتائج المخرجات الريادية للبرامج التدريبية، وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر حيث ما زال دورها محدود جداً.

- تبين بأن كلا من الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر لا تدعم إدارة التعليم المستمر الطلاب في مشاريعهم عند وجود احتمالية الفشل.

- تبادر إدارة التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية بشكل جيد لتبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول للمشكلات، وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر حيث ما زال دورها محدود جداً.

3. أظهرت الدراسة وجود دور متوسط لدرجة التنافسية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل لدرجة التنافسية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر، ولتوضيح النقاط المتعلقة بدور درجة التنافسية على التوجه الريادي في كلا من الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر نورد أهمها فيما يلي:

- تشجع إدارة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية التنافس بين الطلاب من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين ، وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر.
- عدم استطاعة المشروعات الصغيرة الجديدة والمشروعات الريادية المتبناة تحمل تكاليف الدخول إلى السوق، كذلك عدم استطاعتها الدخول إلى الأسواق بسهولة في كلا الجامعتين.

4. أظهرت الدراسة وجود دور متوسط لدرجة الاستقلالية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل لدرجة الاستقلالية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر، ولتوضيح النقاط المتعلقة بدور درجة الاستقلالية على التوجه الريادي في كلا من الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر نورد أهمها فيما يلي:

- تمنح التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية الحرية الكافية لطلابها لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة وكذلك الحرية الكاملة في طريقة تنفيذ المشروعات الريادية، وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر حيث ما زال دورها محدود جداً.
- تشجع التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية على الاستقلالية المادية والفكرية في برامجها الريادية وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر.

5. أظهرت الدراسة وجود دور متوسط للثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل للثقافة الريادية على التوجه الريادي في التعليم المستمر في جامعة الأزهر، ولتوضيح النقاط المتعلقة بدور الثقافة الريادية على التوجه الريادي في كلا من الجامعة الإسلامية و جامعة الأزهر نورد أهمها فيما يلي:

- تشجع ثقافة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية الإبداع والابتكار، وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر.
- تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بشكل مقبول المجازفة في ريادة الأعمال، وذلك خلافاً لما هو موجود في التعليم المستمر بجامعة الأزهر.
- تتبنى إدارة التعليم المستمر الثقافة الريادية وتعمل على دعمها وتميئها وتبدي أهمية متوسطة لبناء ثقافة للتفكير الريادي، بينما ما زال دور التعليم المستمر بجامعة الأزهر قليل جداً.

ثانياً: التوصيات

من خلال نتائج الدراسة التي سبق ذكرها يورد الباحث فيما يلي أهم التوصيات المتعلقة بها، والتي من شأنها العمل على زيادة الاهتمام وتنمية ريادة الأعمال في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر.

1. العمل على تطوير مركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر والارتقاء بمستوى ريادة الأعمال من خلال تبني ثقافة ريادة الأعمال والعمل على دعمها و تنميتها بالشكل المطلوب، من خلال القيام بما يلي:

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

1.2. العمل على القيام بالتغييرات المستمرة في البرامج التدريبية الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغييرات البيئية.

1.3. منح الحرية الكافية للطلبة لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة والعمل على تبنيها وجلب التمويل لها.

2. ضرورة مساهمة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية بشكل أفضل وأكبر في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع في تقديم المنتج الجديد، وضرورة أن يقوم التعليم المستمر بجامعة الأزهر بتبني مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع.

3. ضرورة توفير البيئة والبنية التحتية المادية والمعلوماتية الداعمة لريادة الأعمال، من جلب تمويل والتدريب على ريادة الأعمال والخدمات الاستشارية في التسويق والمجالات الأخرى، في كلا من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر.

4. تعزيز وترسيخ الثقافة الريادية بين طلبة الجامعة منذ سنواتهم الجامعية الأولى، وتشجيع الإبداع والابتكار، والمجازفة في ريادة الأعمال في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر.
5. ضرورة عقد اجتماعات مع رواديين ناجحين أصحاب شركات ريادية للاستفادة من تجاربهم وخبراتهم وكذلك التعرف على المشكلات والمعوقات التي واجهتهم في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر.
6. تحسين إمكانية الحصول على التمويل للمشاريع الريادية مع التركيز على المشروعات الجديدة التي تمتلك إمكانية النمو والنضوج في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر.
7. دعم البرامج والأنشطة والانجازات الريادية والإبداعية وتعزيزها وتذليل المعوقات أمامها في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر.
8. تعزيز القدرات الريادية لدى طلاب الجامعتين لإيجاد أفكار ريادية لمشاريع مستقبلية، من خلال برامج تعليمية ريادية ودورات في مجال ريادة الأعمال في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

ثانياً: المراجع الأجنبية

أولاً: المراجع العربية

1 . الكتب

- أبو حطب ، فؤاد و أمال، صادق، **مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية** ، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 2005.
- أحمد، مروة وبرهم، نسيم، **الريادة وإدارة المشروعات الصغيرة**، القاهرة، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، 2010.
- الجرجاوي، زياد، **القواعد المنهجية لبناء الاستبيان**، فلسطين ، مطبعة أبناء الجراح، الطبعة الثانية، 2010.
- السكارنه، بلال خلف، **استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية :دراسة مسحية على شركات الاتصالات الأردنية**، بغداد، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، 2008.
- السلمي، على، **الإدارة بالمعرفة**، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر، 2002.
- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن والمبيريك، وفاء بنت ناصر، **ريادة الأعمال**، الطبعة الأولى، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، 2010.
- الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن والمبيريك، وفاء بنت ناصر، **ريادة الأعمال**، الطبعة الثانية، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، 2011.
- العاني، مزهر شعبان وآخرون، **إدارة المشروعات الصغيرة :منظور ريادي تكنولوجي**، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2010.
- القريوتي، محمد قاسم، **السلوك التنظيمي :دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة**، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000.
- المبيريك، وفاء بنت ناصر، **المنشآت الصغيرة :التأسيس والإدارة**، القصيم، دار الجامعة، 2009.

- النجار، فايز جمعة والعلي، عبد الستار محمد، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2010.
- جروان، فتحي عبد الرحمن، الإبداع مفهومه-معايير-نظرياته-قياسه-تدريبه-مراحل العملية الإبداعية، عمان، دار الفكر، 2002.
- حردان، طاهر، أساسيات الاستثمار، عمان، دار المستقبل للنشر والتوزيع، 2012.
- حسن، ماهر محمد، القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم، إربد، دار الكندي، 2004.
- زيدان، عمرو علاء الدين، ريادة الأعمال: القوة الدافعة للاقتصادات الوطنية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007.
- عبيدات، ذوقان وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد، البحث العلمي- مفهومه وأدواته وأساليبه، عمان، دار الفكر للنشر والتوزيع، 2001.
- مبارك، مجدي عوض، الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العملية، إربد، عالم الكتب الحديث، 2009.
- مبارك، مجدي عوض، الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العملية، إربد، عالم الكتب الحديث، 2009.
- محمد، رسلان، عبدالكريم، نصر، "واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة وسبل تعزيزها في الاقتصاد الفلسطيني"، بحث غير منشور، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 2011.
- مرسى، نبيل محمد، تطبيق نموذج حلقة القيمة في مجال إدارة المعرفة، الإسكندرية، بحث منشور، 2007.
- نجم، عبود نجم، القيادة وإدارة الابتكار، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2012.

2. الدوريات

- الشيخ، فؤاد نجيب وبدر، فادى محمد، العلاقة بين نظم المعلومات والميزة التنافسية في نظام قطاه الأدوية الأردني، عمان، دورية الإدارة العامة، المجلد 44، العدد 3، 2004.
- الطيب، مؤنس، تطور شبكات الحاسوب، دورية مجلة الرسالة، العدد 11، 2005.
- مسعداوى، يوسف، إشكالية القدرات التنافسية في ظل تحديات العولمة، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 5، العدد 35، 2007.

3. المواقع الإلكترونية

- موقع عمادة التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية: <http://csced.iugaza.edu.ps>.
- موقع مشروع مبادرون: <https://www.facebook.com/Mobaderoon>.
- موقع مشروع مبدعون: <http://www.creatives.ps>.
- موقع معهد التنمية المجتمعية: <http://cdi.iugaza.edu.ps>.
- موقع مركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر:
- www.alazhar.edu.ps/arabic/Ce/home.asp
- صفحة مركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر على الفيسبوك:
- <https://www.facebook.com/ContEdu>
- صفحة مشروع مبادرون على الفيسبوك:
- <https://www.facebook.com/Mobaderoon>

4. الرسائل الجامعية:

- السامرائي، عمار، "أهمية تطبيق معايير ضمان جودة التعليم العالي لبناء ودعم ثقافة الابداع والتميز والريادة للجامعات الخاصة: دراسة حالة الجامعة الخليجية نموذجاً"، بحث غير منشور، جامعة دمشق، دمشق، 2010.

- الكساسبة، محمد، "الاستعداد للريادة: دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الأردن"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البترا، الأردن، 2008.
- المخلافي، ناصر، "واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية"، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2014.
- المري، ياسر سالم، "ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في المملكة العربية السعودية: دراسة تحليلية مقارنة"، دراسة دكتوراة غير منشورة، جامعة الأمير نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2013.
- حامد، مهند، إرشيد، فوزي، "نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة"، بحث غير منشور، فلسطين، 2007.
- دهليز، خالد، "دور حاضنات الأعمال في تطوير ريادة الأعمال وخلق المشاريع المبتدئة في قطاع غزة"، بحث غير منشور، فلسطين، 2009.
- رشيد، صالح، السلطاني، علي، "التوجه الريادي في منظمات الاداء العالي: دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الإمارات العربية المتحدة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العين، 2013.
- رمضان، ريم، "تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية"، بحث غير منشور، جامعة دمشق، دمشق، 2012.
- رمضان، ريم، "عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال"، بحث غير منشور، جامعة دمشق، دمشق، 2013.
- زيدان، عمرو علاء الدين، "دراسة ميدانية مقارنة للتوجهات والدوافع الريادية بين الطلاب والطالبات في الجامعات المصرية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الزقازيق، 2010.

- سكيك، محمد، "دور حاضنات الأعمال في تحقيق التنمية المستدامة في قطاع غزة، دراسة حالة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة بغزة"، بحث غير منشور، فلسطين، 2013.
- عبدالله، سمير، حتاوي، محمد، "سياسات تطوير مشاركة المرأة في ريادة الأعمال في دولة فلسطين"، بحث غير منشور، فلسطين، 2014.
- مبارك، مجدي عوض، "واقع الريادة في بيئة الأعمال الأردنية: دراسة وصفية تحليلية ميدانية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، 2005.
- ناصر، محمد جودت، العمري، غسان، "قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية"، بحث غير منشور، دمشق، 2011.

5. التقارير:

- دليل مشروع مبادرون 2، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2013.
- بروشور مشروع مبدعون، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2013.
- بروشور دبلوم الريادة وتطبيقات الأعمال، الجامعة الإسلامية، فلسطين، 2013.
- بروشور التعليم المستمر بجامعة الأزهر، جامعة الأزهر، فلسطين، 2014.

2. المراجع الأجنبية:

1. Books

- Avanzini, D. B., **Designing Composite Entrepreneurship Indicators: An Application Using Consensus PCA**, World Institute for Development Economics Research,(UNU-WIDER), 2009.
- Casson, Mark et. al., **The Oxford Handbook of Entrepreneurship**, Oxford University Press, New York, 2006.

- Costese, A., **Master of Innovation**, Business week, spring Issue, (3726 A): 158. 2001
- Gordon, Michael E., **Trump University Entrepreneurship 101: How to Turn Your Idea into a Money Machine**, John Wiley & Sons Inc, New Jersey, 2007.
- Hitt, Michael A., Ireland, R., Duane & Hoskisson, Robert E., **Strategic Management competitive and Globalization**", 4th edition, South-Western college publishing Thomson learning, U.S.A., 2001.
- Jones, G. & Wadhvani, R., **Schumpeter's Plea: Rediscovering History and Relevance in the Study of Entrepreneurship**, Harvard Business School, Working Paper Series, Harvard, 2006.
- Loader, D, **advanced Operations management**, 2nd Edition, john wiley & sons Ltd, Chichester, 2006.
- Lowe, Robin & Marriott, Sue, **Enterprise: Entrepreneurship and Innovation**, Elsevier Limited, New York, 2006.
- Mintzberg, H. et. al., Strategy Safari, Prentice Hall, USA, 1998.
- Nandan, H., **Fundamentals of Entrepreneurship**, Prentice-Hall of India Private Limited, New Delhi, 2007
- Roddic, Dame Anita, **Exceptional Entrepreneurship. European Innovation Centre**, Global Professional Publishing Limited, London, 2007.
- Schramm, Carl J., **The Entrepreneurial Imperative: How America's Economic Miracle will Reshape the World (and change your life)**, Harper Collins Publishers, USA, 2006.
- Sood, S.K. & Arora, Renu, **Entrepreneurship Development**, Kalyani Publishers, New Delhi, 2007.

2. Thesis and dissertation

- HILL, Shane E., **The impact of entrepreneurship education - an exploratory study of MBA graduates in Ireland**, a Master Thesis, University of Limerick, 2011.
- Jacobus, T., **Fostering Entrepreneurship at Universities**, a Master Thesis, Utrecht University, 2012.
- Kambi, Baraka, **university students entrepreneurial intentions in Tanzania : case study: Mzumbe University**, a Master Thesis, University of Agder, 2011.
- Lacobucci, Donato, **Entrepreneurship education in Italian universities: trend, situation and opportunities**, a Master Thesis, The University of Marche, 2012.
- Lorz, Michael, **The Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intention**, Doctoral dissertation, The University of St. Gallen, 2011.
- Wilbard, Fridolin, **Entrepreneurship Proclivity: An exploratory study on Students' entrepreneurship intention**, a Master Thesis, University of Agder, 2009.

3. Journals

- Gibson, shaman & Toni M., Burkhalter, **Comparing the Entrepreneurial Attitudes of University and Community College Students in USA**, Journal of Higher Education Theory and Practice, vol. 11, No. 2, 2011.
- Gürol, Yonca & Atsan, Nuray, **Entrepreneurial characteristics amongst university students: Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey**, Education + Training, Vol. 48, No. 1, 2006.
- Keat, Ooi Yeng & Meyer, Denny, **Inclination towards entrepreneurship among university students: An empirical study of Malaysian university students**, International Journal of Business and Social Science, Vol. 2, No. 4, 2011.

- Kreiser, Patrick, Marino, Louis, and Weaver, K. Mark, **Assessing the Psychometric Properties of the Entrepreneurial Orientation Scale: A Multi-Country Analysis**, Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 26, No. 4, 2002.
- Kushoka, Ikandilo, Influence of Institutional Setting and Personal Attitude on Entrepreneurial Behavior among Students, International Journal of Business and Social Science, Vol. 3, No. 7, 2014.

قائمة الملاحق

- ملحق رقم (1): قائمة بأسماء محكمي الاستبانة
ملحق رقم (2): الاستبانة الأولية
ملحق رقم (3): الاستبانة النهائية (المحكمة)
ملحق رقم (4): مراسلة الجامعة الإسلامية
ملحق رقم (5): مراسلات جامعة الأزهر

ملحق رقم (1)

قائمة المحكمين لاستبانة البحث

م	الاسم	الدرجة العلمية	الصفة
1.	أ. د. سمير صافي.	أستاذ	نائب عميد كلية التجارة – الجامعة الإسلامية.
2.	أ. د. عبدالله الهابيل.	أستاذ	محاضر الاقتصاد والعلوم الإدارية – جامعة الأزهر.
3.	أ. د. فارس أبو معمر.	أستاذ	محاضر بكلية التجارة – الجامعة الإسلامية.
4.	د. رشدي وادي.	أستاذ مشارك	محاضر بكلية التجارة – الجامعة الإسلامية.
5.	د. سامي ابو الروس.	أستاذ مشارك	محاضر بكلية التجارة – الجامعة الإسلامية.
6.	د. نهاية التلبناني.	أستاذ مشارك	محاضر بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة الأزهر.
7.	د. محمد فارس.	أستاذ مساعد	عميد كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية – جامعة الأزهر.
8.	د. ياسر الشرفا.	أستاذ مساعد	نائب رئيس قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة- الجامعة الإسلامية.
9.	د. وفيق الأغا.	أستاذ مساعد	محاضر بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة الأزهر.
10.	د. خالد دهليز.	أستاذ مساعد	محاضر بكلية التجارة – الجامعة الإسلامية.

ملحق رقم (2)

الاستبانة الأولى

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة.

عمادة الدراسات العليا.

كلية التجارة.

قسم إدارة الأعمال.

استبانة استبيان

أخي الطالب / أختي الطالبة المحترم/ المحترمة ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يطيب لي أن أضع بين يديك هذا الاستبيان الذي أعد بهدف الحصول على البيانات المتعلقة بدراسة عنوانها "واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" من خلال دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، وذلك كبحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

لذلك أرجو التكرم بتخصيص جزء من وقتكم الثمين، لتعبئة الاستبانة المرفقة، مع مراعاة الدقة في الإجابة عن الأسئلة المطروحة، والذي سيكون له عظيم الأثر والفائدة في الوصول إلى نتائج أكثر دقة كونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مفهوم الريادة:

هي عملية إنتاجية متطورة تعتمد على المجازفة والتقنية والإبداع والابتكار والتي بموجبها يأخذ شخص أو عدة أشخاص من رواد الأعمال على عاتقهم مجازفة اقتصادية من أجل تكوين منشأة جديدة تسخر تقنية جديدة أو إبداع مستحدث لتوليد منتج ذو قيمة للآخرين ولنفسه.

شاكرين لكم تعاونكم، و أقبّلوا منا فائق الاحترام والتقدير،،،

الباحث/ سعيد محمد أبو قرن

أولاً: البيانات الشخصية

الجنس	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
العمر	<input type="checkbox"/> 23 – 18	<input type="checkbox"/> 28 – 24
	<input type="checkbox"/> 33 – 28	<input type="checkbox"/> 33 فأكثر
الجامعة	<input type="checkbox"/> الجامعة الإسلامية	<input type="checkbox"/> جامعة الأزهر
المستوى الدراسي	<input type="checkbox"/> سنة أولى	<input type="checkbox"/> سنة ثانية
	<input type="checkbox"/> سنة ثالثة	<input type="checkbox"/> سنة رابعة
	<input type="checkbox"/> سنة خامسة	<input type="checkbox"/> دراسات عليا (ماجستير)
التخصص	<input type="checkbox"/> هندسة	<input type="checkbox"/> إدارة أعمال
	<input type="checkbox"/> لغة إنجليزية	<input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات
	<input type="checkbox"/> تخصص آخر	
مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر	<input type="checkbox"/> دورات تدريبية	<input type="checkbox"/> احتضان مشاريع
	<input type="checkbox"/> تدريب ريادي	<input type="checkbox"/> دبلوم ريادية
	<input type="checkbox"/> استفادة أخرى	
عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال	<input type="checkbox"/> دورة واحدة	<input type="checkbox"/> 2 – 3 دورات
	<input type="checkbox"/> 4 فأكثر	<input type="checkbox"/> لم أتلق أي دوة

ثانياً: بيانات الدراسة

ملاحظة: الرجاء القيام بتقييم واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، بحيث يكون التقييم من (1 - 10)، علماً بأن القيمة (10) تعتبر الأكثر موافقة وتأثيراً، والقيمة (1) تعتبر الأقل موافقة وتأثيراً.

المحور الأول: الإبداع والابتكار		
م	البند	(10-1)
1	تشجعي الجامعة على تجربة أساليب جديدة في العمل	
2	تمنحني الجامعة مكافآت للأفكار الجديدة المقدمة من قبلي	
3	تشجعي الجامعة على الحصول على مؤهلات فنية وعلمية تسهم في تطوير أساليب تقديم الخدمات التعليمية	
4	تدعم الجامعة مالياً ومعنوياً الأفكار الجديدة المقدمة من قبلي.	
5	تشجع الجامعة الأفكار المبتكرة والمشاريع الطموحة.	
6	تهدف الجامعة إلى تنمية روح الإبداع والابتكار من خلال جوانب التميز التي تتضمنها الجامعة.	
7	تمثل الجامعة معهداً لتنمية روح الإبداع بما يعزز دور الريادية	
8	تساهم الجامعة في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع في تقديم المنتج الجديد.	
9	تعطي إدارة التعليم المستمر الفرص لذوي الأفكار الإبداعية والابتكارية من خلال توفير الدعم المالي اللازم لهم بعد أن يتم دراسة الجدوى الاقتصادية لأفكارهم.	
10	تساعد المصادر و الموارد المتاحة في الجامعة على الرقي بمستوى الابتكار والإبداع	
11	تحرص إدارة التعليم المستمر على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريبية الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية	
12	تساهم إدارة التعليم المستمر في عقد اجتماعات مع رواديين ناجحين للاستفادة من تجاربهم.	

المحور الثاني: المخاطرة المحسوبة		
م	البند	(10-1)
1	تسعى الجامعة إلى المغامرة في مشاريع ريادية غير واضحة النتائج	
2	تقوم إدارة التعليم المستمر بتبني الخطوات العقلانية في حساب المخاطر	

3	تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها إدارة التعليم المستمر تكاليف استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية
4	تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها إدارة التعليم المستمر تكاليف الدخول إلى السوق
5	تبادر إدارة التعليم المستمر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة و البحث عن حلول للمشكلات
6	تتبنى الجامعة دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع الريادية
7	تقيم إدارة التعليم المستمر دورياً نتائج المخرجات الريادية للبرامج التدريبية
8	تستطيع إدارة التعليم المستمر تحمل تكاليف دخول المشروعات الريادية إلى السوق.

المحور الثالث: درجة التنافسية		
م	البند	(1 - 10)
1	يتم الاهتمام بدراسة أوضاع المنافسين و تحليل الفروقات بين مستويات الخدمة المقدمة.	
2	تقوم إدارة التعليم المستمر بدراسة أوضاع المنافسة لتحسين الخدمة	
3	تهتم الجامعة بدراسة وتحليل الحصة السوقية	
4	تتبع إدارة التعليم المستمر آلية لمتابعة التغيرات في حاجات و رغبات الزبائن.	
5	تشجع الجامعة التنافس بين الطلاب من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين	
6	تقدم الأفكار الريادية المتبناة من إدارة التعليم المستمر منتجات وخدمات الأفكار الريادية ذات جودة عالية تكسيها القدرة على المنافسة.	
7	تواجه المشروعات الريادية في الجامعة منافسة شديدة	
8	تستطيع المشروعات الريادية منافسة المشروعات الكبيرة من خلال ميزات معينة (مثلاً أسعار معتدلة و ضرائب مخفضة).	

9	تستطيع المشروعات الريادية الدخول إلى الأسواق الجديدة بسهولة
10	تستطيع المشروعات الصغيرة الجديدة والمشروعات الريادية تحمل تكاليف الدخول إلى السوق.

المحور الرابع: الاستقلالية		
م	البند	(10 - 1)
1	تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية الفكرية في برامجها الريادية.	
2	تشجع ثقافة الجامعة على الاستقلالية المادية في برامجها الريادية.	
3	تمنحني الجامعة الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة	
4	تمنحني الجامعة الحرية الكاملة في طريقة تنفيذ المشروعات الريادية.	
5	تتيح الجامعة إمكانية الحوار بشأن إمكانية تبني مشاريع جديدة دون تحفظات	
6	تعزز الجامعة مسؤولية الفرد (عوضاً عن المسؤولية الجماعية) في إدارة حياته الخاصة.	
7	تشارك الجامعة بنصيب من الأرباح والعوائد المالية من المشاريع والأفكار الريادية.	

المحور الخامس: الثقافة الريادية		
م	البند	(10 - 1)
1	تتبنى الجامعة الثقافة الريادية وتعمل على دعمها وتنميتها	
2	تعطي الجامعة أهمية كبيرة لبناء ثقافة للتفكير الريادي.	
3	توفر الجامعة بيئة ثقافية ريادية تربية تدعم الابتكار والإبداع والتميز والإنجاز.	
4	تتمتع الجامعة بثقافة ريادية تساعد على تأمين فرص الابتكار والإبداع	
5	تعمل الجامعة على زيادة الوعي بأهمية قيادة الأعمال والعمل الحر	
6	تدعم ثقافة الجامعة بشكل كبير النجاحات الفردية المبنية على الجهود الشخصية المبذولة	

	تؤكد ثقافة الجامعة على الاكتفاء الذاتي والاستقلالية و المبادرة الفردية.	7
	تشجع ثقافة الجامعة المجازفة في ريادة الأعمال.	8
	تشجع ثقافة الجامعة الإبداع والابتكار.	9

تم بحمد الله، مع خالص الشكر لتعاونكم،،

(والله ولي التوفيق).

ملحق رقم (3)

الاستبانة النهائية (المُحكّمة)

بسم الله الرحمن الرحيم



الجامعة الإسلامية - غزة.

عمادة الدراسات العليا.

كلية التجارة.

قسم إدارة الأعمال.

استمارة استبيان

أخي الطالب / أختي الطالبة المحترم/ المحترمة ،،،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يطيب لي أن أضع بين يديك هذا الاستبيان الذي أعد بهدف الحصول علي البيانات المتعلقة بدراسة عنوانها "واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" من خلال دراسة مقارنة بين قسمني التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، وذلك كبحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

لذلك أرجو التكرم بتخصيص جزء من وقتكم الثمين، لتعبئة الاستمارة المرفقة، مع مراعاة الدقة في الإجابة عن الأسئلة المطروحة، والذي سيكون له عظيم الأثر والفائدة في الوصول إلى نتائج أكثر دقة كونها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مفهوم الريادة:

هي عملية إنتاجية متطورة تعتمد على المجازفة والتقنية والإبداع والابتكار والتي بموجبها يأخذ شخص أو عدة أشخاص من رواد الأعمال على عاتقهم مجازفة اقتصادية من أجل تكوين منشأة جديدة تسخر تقنية جديدة أو إبداع مستحدث لتوليد منتج ذو قيمة للآخرين ولنفسه.

شاكرين لكم تعاونكم، و أقبّلوا منا فانق الاحترام والتقدير،،،

الباحث/ سعيد محمد أبو قرن

أولاً: البيانات الشخصية

الجنس	<input type="checkbox"/> ذكر	<input type="checkbox"/> أنثى
العمر	<input type="checkbox"/> 18 – 23 سنة	<input type="checkbox"/> 24 – 28 سنة
	<input type="checkbox"/> 29 – 33 سنة	<input type="checkbox"/> 34 سنة فأكثر
الجامعة	<input type="checkbox"/> الجامعة الإسلامية	<input type="checkbox"/> جامعة الأزهر
المؤهل العلمي	<input type="checkbox"/> ثانوية عامة	<input type="checkbox"/> بكالوريوس
	<input type="checkbox"/> ماجستير	<input type="checkbox"/> دكتوراة
التخصص	<input type="checkbox"/> هندسة	<input type="checkbox"/> تجارة
	<input type="checkbox"/> لغة إنجليزية	<input type="checkbox"/> تكنولوجيا معلومات
	<input type="checkbox"/> تخصص آخر، أذكره	
مدى الاستفادة من مركز التعليم المستمر (يمكنك اختيار أكثر من إجابة)	<input type="checkbox"/> دورات تدريبية	<input type="checkbox"/> احتضان مشاريع
	<input type="checkbox"/> تدريب رياضي	<input type="checkbox"/> دبلوم رياضي
	<input type="checkbox"/> استفادة أخرى، أذكرها	
عدد الدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال	<input type="checkbox"/> لم ألتق أي دورة	<input type="checkbox"/> دورة واحدة
	<input type="checkbox"/> 2 – 3 دورات	<input type="checkbox"/> 4 دورات فأكثر

ثانياً: بيانات الدراسة

ملاحظة: الرجاء القيام بتقييم واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية، بحيث يكون التقييم من 1 -

10)، علماً بأن القيمة (10) تعتبر الأكثر موافقة وتأثيراً، والقيمة (1) تعتبر الأقل موافقة وتأثيراً.

المحور الأول: الإبداع والابتكار		
م	البند	(1 - 10)
1	تشجعتني إدارة التعليم المستمر على استخدام أساليب جديدة في العمل.	
2	تمنحني إدارة التعليم المستمر مكافآت للأفكار الجديدة المقدمة.	
3	تشجعتني إدارة التعليم المستمر في الحصول على مؤهلات فنية وعلمية تسهم في تطوير أساليب تقديم الخدمات التعليمية.	
4	تدعم إدارة التعليم المستمر معنوياً الأفكار الجديدة المقدمة.	
5	تدعم إدارة التعليم المستمر مالياً الأفكار الجديدة المقدمة.	
6	تشجع إدارة التعليم المستمر الأفكار المبتكرة والمشاريع الطموحة.	
7	تهدف إدارة التعليم المستمر إلى تنمية روح الإبداع والابتكار من خلال جوانب التميز التي تتضمنها الجامعة.	
8	تمثل إدارة التعليم المستمر مكاناً لتنمية روح الإبداع بما يعزز دور الريادية.	
9	تساهم إدارة التعليم المستمر في دعم مشاريع البحث والتطوير لدعم الابتكار والإبداع في تقديم المنتج الجديد.	
10	تعطي إدارة التعليم المستمر الفرص لذوي الأفكار الإبداعية والابتكارية من خلال توفير الدعم المالي اللازم لهم بعد أن يتم دراسة الجدوى الاقتصادية لأفكارهم.	
11	تساعد المصادر و الموارد المتاحة في إدارة التعليم المستمر على الرقي بمستوى الابتكار والإبداع.	
12	تحرص إدارة التعليم المستمر على إجراء التغييرات المستمرة في البرامج التدريبية الريادية وفق متطلبات السوق المحلي والتغيرات البيئية.	

13	تساهم إدارة التعليم المستمر في عقد اجتماعات مع رواديين ناجحين للاستفادة من تجاربهم.
----	---

المحور الثاني: المخاطرة المحسوبة		
م	البند	(10 - 1)
1	تسعى إدارة التعليم المستمر إلى المغامرة في مشاريع ريادية واضحة النتائج.	
2	تدعم إدارة التعليم المستمر الطلاب في مشاريع على الرغم من وجود احتمالية الفشل لبعض المشاريع.	
3	تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها إدارة التعليم المستمر تكاليف استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية.	
4	تتحمل المشروعات الريادية التي تتبناها إدارة التعليم المستمر تكاليف الدخول إلى السوق.	
5	تبادر إدارة التعليم المستمر بتبني الأفكار والأساليب الجديدة و البحث عن حلول للمشكلات.	
6	تتبنى إدارة التعليم المستمر دراسة أولية قبل فتح البرامج التدريبية والمتعلقة بالمشاريع الريادية	
7	تقيم إدارة التعليم المستمر دورياً نتائج المخرجات الريادية للبرامج التدريبية.	
8	تستطيع إدارة التعليم المستمر تحمل تكاليف دخول المشروعات الريادية إلى السوق.	

المحور الثالث: درجة التنافسية		
م	البند	(10 - 1)
1	يتم الاهتمام بدراسة أوضاع المنافسين و تحليل الفروقات بين مستويات الخدمة المقدمة.	
2	تقوم إدارة التعليم المستمر بدراسة أوضاع المنافسة لتحسين الخدمة.	
3	تهتم إدارة التعليم المستمر بدراسة وتحليل الحصة السوقية.	

4	تتبع إدارة التعليم المستمر آلية لمتابعة التغيرات في حاجات و رغبات الزبائن.
5	تشجع إدارة التعليم المستمر التنافس بين الطلاب من أجل اكتشاف الرياديين والمبدعين.
6	تقدم الأفكار الريادية المتبناة من إدارة التعليم المستمر منتجات وخدمات ذات جودة عالية.
7	تواجه المشروعات الريادية في الجامعة منافسة شديدة.
8	تستطيع المشروعات الريادية منافسة المشروعات الكبيرة من خلال ميزات معينة (مثلاً أسعار معتدلة و ضرائب مخفضة).
9	تستطيع المشروعات الريادية الدخول إلى الأسواق الجديدة بسهولة.
10	تستطيع المشروعات الصغيرة الجديدة والمشروعات الريادية تحمل تكاليف الدخول إلى السوق.

المحور الرابع: الاستقلالية

م	البند	(10 - 1)
1	تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر على الاستقلالية الفكرية في برامجها الريادية.	
2	تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر على الاستقلالية المادية في برامجها الريادية.	
3	تمنحني إدارة التعليم المستمر الحرية الكافية لطرح وإبداء الأفكار الريادية الجديدة.	
4	تمنحني إدارة التعليم المستمر الحرية الكاملة في طريقة تنفيذ المشروعات الريادية.	
5	تتيح إدارة التعليم المستمر إمكانية الحوار بشأن إمكانية تبني مشاريع جديدة دون تحفظات.	
6	تعزز إدارة التعليم المستمر مسؤولية الفرد (عوضاً عن المسؤولية الجماعية) في إدارة حياته الخاصة.	
7	تتشارك إدارة التعليم المستمر مع أصحاب الأفكار الريادية بالأرباح والعوائد المالية من المشاريع والأفكار الريادية.	

المحور الخامس: الثقافة الريادية		
م	البند	(10 - 1)
1	تتبنى إدارة التعليم المستمر الثقافة الريادية وتعمل على دعمها وتميئتها.	
2	تعطي إدارة التعليم المستمر أهمية كبيرة لبناء ثقافة للتفكير الريادي.	
3	توفر إدارة التعليم المستمر بيئة ثقافية ريادية تربوية تدعم الابتكار والإبداع والتميز والإنجاز.	
4	تتمتع إدارة التعليم المستمر بثقافة ريادية تساعد على تأمين فرص الابتكار والإبداع.	
5	تعمل إدارة التعليم المستمر على زيادة الوعي بأهمية قيادة الأعمال والعمل الحر.	
6	تدعم ثقافة إدارة التعليم المستمر بشكل كبير النجاحات الفردية المبنية على الجهود الشخصية المبذولة.	
7	تؤكد ثقافة إدارة التعليم المستمر على الاكتفاء الذاتي والاستقلالية و المبادرة الفردية.	
8	تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر المجازفة في قيادة الأعمال.	
9	تشجع ثقافة إدارة التعليم المستمر الإبداع والابتكار.	

تم بحمد الله، مع خالص الشكر لتعاونكم،،

(والله ولي التوفيق).

ملحق رقم (4)

مراسلة الجامعة الإسلامية



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي: 1150

مكتب نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

الرقم: ج س ع /35/ Ref

التاريخ: 2015/01/19 Date

حفظه الله،

الأخ الأستاذ الدكتور/ نائب الرئيس للشئون الأكاديمية

الجامعة الإسلامية - غزة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

الموضوع/ تسهيل مهمة طالب ماجستير

تهديكم شئون البحث العلمي والدراسات العليا أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب/ سعيد محمد رشدي أبو قرن، برقم جامعي 120110479 المسجل في برنامج الماجستير بكلية التجارة تخصص إدارة الأعمال وذلك بهدف تطبيق أدوات دراسته والحصول على المعلومات التي تساعده في إعدادها والتي بعنوان:

واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة
دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية

والله ولي التوفيق،،،

مساعد نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

٢٠١٥

أ.د. فؤاد علي العاجز



صورة إلى:-
❖ الملف.

ملحق رقم (5)

مراسلات جامعة الأزهر



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

مكتب نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا هاتف داخلي: 1150

الرقم ج من ع/35/ Ref

التاريخ 2015/01/19 Date

الأخ الدكتور/ نائب الرئيس للشئون الأكاديمية
جامعة الأزهر - غزة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

الموضوع/ تسهيل مهمة طالب ماجستير

تهديكم شئون البحث العلمي والدراسات العليا أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب/ سعيد محمد رشدي أبو قرن، برقم جامعي 120110479 المسجل في برنامج الماجستير بكلية التجارة تخصص إدارة الأعمال وذلك بهدف تطبيق أدوات دراسته والحصول على المعلومات التي تساعد في إعدادها والتي بعنوان:

واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة
دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية

والله ولي التوفيق،،،

مساعد نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. فؤاد علي العاجز
19.1
2015



صورة إلى :-
❖ الملف.



الأخ الدكتور/ نائب الرئيس للشئون الأكاديمية

حفظه الله، د

جامعة الأزهر - غزة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

لمن الموضوع / تسهيل مهمة طالب ماجستير

تهديكم شئون البحث العلمي والدراسات العليا أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب/ سعيد محمد رشدي أبو قرن، برقم جامعي 120110479 المسجل في برنامج الماجستير بكلية التجارة تخصص إدارة الأعمال وذلك بهدف تطبيق أدوات دراسته والحصول على المعلومات التي تساعد في إعدادها والتي بعنوان:

واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة
دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية

والله ولي التوفيق،،،

مساعد نائب الرئيس للبحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. فؤاد علي العاجز



صورة إلى:-
❖ الملف.