

## درجة الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كلية التربية واتجاهاتهم نحوها "دراسة ميدانية في جامعة اللاذقية"

د. ميس ونوس\*

(تاريخ الإيداع ٢٩/٧/٢٠٢٥. قُبل للنشر في ٢٨/١٠/٢٠٢٥)

□ ملخص □

هدف البحث إلى تعرف الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كلية التربية واتجاهاتهم نحوها. استخدمت الباحثة الاستبانة أداة للبحث، وقد تكون مجتمع البحث من جميع طلاب كلية التربية في جامعة اللاذقية للعام الدراسي (٢٠٢٤/٢٠٢٥)، وطبقت أداة البحث على عينة منهم بلغت (٣٧١) طالباً وطالبة، إذ توزع أفرادها وفق متغيرات البحث، وقد أظهرت نتائج البحث الآتي: جاءت درجة الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب مرتفعة، في حين جاء اتجاه الطلاب نحو ريادة الأعمال بدرجة متوسطة، وكان هناك اتفاق بين أفراد العينة حول الوعي بثقافة ريادة الأعمال والتوجه نحوها تبعاً لمتغيري (الجنس والاختصاص)، واختلف أفراد العينة في توجههم نحو ريادة الأعمال، إذ جاء الاختلاف لمصلحة الإناث، في حين أظهرت نتائج البحث عدم وجود علاقة بين طبيعة عمل كل من (الأب والأم)، وتوجه الطلاب نحو ريادة الأعمال؛ واقترحت الباحثة إدراج مفاهيم ريادة الأعمال في المناهج الدراسية من المراحل الأولى للتعليم، مع التركيز على تنمية المهارات الإبداعية وروح المبادرة وتنظيم دورات تدريبية وورشات عمل متخصصة في الجامعات والمعاهد لتأهيل الطلاب للعمل الحر.

**الكلمات المفتاحية:** ريادة الأعمال، ثقافة ريادة الأعمال، الوعي بثقافة ريادة الأعمال.

---

\*دكتوراه في المناهج وطرائق التدريس، اختصاص المناهج وطرائق التدريس، جامعة اللاذقية، سوريا

# **Awareness of entrepreneurship culture among students at the Faculty of Education and their attitudes towards it "A field study in Lattakia University"**

**\*Dr. Maies Wannous**

**(Received 29/7 /2025. 28 /10/2025)**

## **□ ABSTRACT □**

The research aimed to identify the awareness of the entrepreneurship culture among the students of the Faculty of Education and their attitudes towards it. The researcher used the questionnaire as a research tool. The research community consisted of all students of the Faculty of Education at Lattakia University for the academic year (2024/2025). The research tool was applied to a sample of them amounting to (371) male and female students, where its members were distributed according to the research variables. The research results showed the following:

The level of awareness of entrepreneurship culture among students was high, while the students' attitude towards entrepreneurship was moderate. The sample members agreed on awareness of entrepreneurship culture and their attitude towards it according to the variables (gender and specialization). The sample members differed in their attitude towards entrepreneurship, with the difference being in favor of females.

While the research results showed no relationship between the nature of work of both fathers and mothers and students' orientation towards entrepreneurship, the researchers suggested the inclusion of entrepreneurship concepts in school curricula from the early stages of education, with a focus on developing creative skills and the spirit of initiative, and organizing specialized training courses and workshops in universities and institutes to prepare students for self-employment.

**Key words:** Entrepreneurship, entrepreneurship culture, Awareness of the culture  
of entrepreneurship

---

\*PhD in Curriculum and Education Methods, Specialization in Curriculum and Education Methods,  
Lattakia University, Syria

**١- مقدمة:**

أصبحت قيادة الأعمال محط اهتمام الفكر الإداري، لأنها تعدُّ من أهم القوى الداعمة للنمو الاقتصادي للمجتمعات الحديثة من خلال إكساب الشباب الوعي المهارات الضرورية لتطوير إمكاناتهم لقيادة النشاط الاقتصادي بالمجتمع؛ خاصة في هذا العصر، عصر التطورات والتغيرات في شتى المجالات؛ فمن الضروري إعداد جيل يمتلك صفات ومهارات وقدرات تمكّنه من مواجهة هذه التطورات، والاستجابة لتلك التغيرات المتسارعة، وهذا ما أكدته منظمة اليونسكو من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة (منظمة الأمم المتحدة، ٢٠١٠). وقد تزايد الاهتمام العالمي بقيادة الأعمال لأهميتها في توفير فرص عمل متنوعة، وفتح مشاريع جديدة، وبالتالي تعزيز الفكر الريادي لدى الشباب لتنمية قدرتهم على إحداث التغيرات وحل المشكلات وتحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع هادفة الأمر الذي يسهم بدرجة فاعلة في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع. وبما أن المكون الأكبر من البطالة هم من فئة الشباب خريجي الجامعات، فهنا تظهر أهمية الجامعات ودورها الفعال في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لدى طلابها وتزويدهم بالكفايات والثقافة الريادية التي تسهم في تكوّن الاتجاهات الإيجابية نحو المشاركة في جميع المبادرات الاجتماعية الريادية لما لها من دور كبير في تطوير المجتمع وتنميته. (حسام، ٢٠١٥، ص ٤٧). وقد جاءت هذه الدراسة تأكيداً على ما قام به الاتحاد الوطني لطلبة سورية وجمعية رواد الأعمال الشباب /سيا/ وذلك بجامعة دمشق؛ حيث ضمت مشاريع شبابية ريادية من مختلف الجامعات، احتضنها على مدى يومين (الملتقى الاستثماري الريادي الأول "فرصة ٢٠٢٢" حيث ضم "٢١" مشروعاً لـ"٣٣") رائد أعمال من شريحة الشباب؛ بهدف فتح آفاق دخول طلبة الجامعات والخريجين والشباب إلى سوق العمل والإنتاج، عبر المشاريع الريادية التي تشكل أحد حوامل الاقتصاد الصغير، ومن هنا يبرز دور الجامعات في تنمية المهارات العملية للطلاب من خلال برامجها التدريبية التي تكون موازية للتدريس النظري، ومكملة له لتزويد الطلاب بالمعلومات العملية والنظرية التي تقيدهم في مجال اختصاصهم، وذلك بهدف خلق فرص العمل والحد من البطالة في المجتمعات.

**٢- مشكلة البحث:**

لم ينل تعليم قيادة الأعمال الأهمية التي يستحقها على مستوى التعليم العالي والجامعي في الوطن العربي، وأظهرت نتائج العديد من الدراسات كدراسة (حمالي، ٢٠١٦) ودراسة (بن حسين، ٢٠١٧) ودراسة (الريميدي، ٢٠١٨) قلة اهتمام الجامعات العربية عموماً بتوعية الشباب بثقافة قيادة الأعمال، وأكدت دراسة (الشريف، ٢٠٠٢) دور الجامعات في تنمية ثقافة قيادة الأعمال، حيث تعاني معظم كليات التربية في سورية بصفة خاصة أزمة حقيقية منذُ تخلي وزارة التربية والتعليم عن الالتزام بتعيين خريجي فروعها؛ إذ ارتفعت نسبة البطالة بين الخريجين، ولعل الاهتمام بقيادة الأعمال ونشر ثقافتها بين المتعلمين قد يسهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق، وفي تنمية الاستعداد للاستجابة للتغيرات المجتمعية، فضلاً عن دورها المهم في عملية التنمية وتحقيق مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية؛ وهذا ما أكدته دراسات عديدة، كدراسة (الجهيمي، ٢٠٢٣، ص ١٦٣) والتي أظهرت أن تأثير تطبيق قيادة الأعمال يساعد في تحسين الإنتاج ونجاح المشروعات الصغيرة، ودراسة (المعمري، ٢٠١٨) الذي أكد في نتائجها أن ثقافة قيادة الأعمال هي ركيزة أساسية من ركائز قيادة الأعمال، حيث تعدُّ من العوامل التي تشجع السلوكيات الريادية، والترويج لإمكانية حدوث تغيرات وابتكارات جذرية في المجتمع، إذ لا بدّ من العمل على الاستفادة من التعليم بمراحله المختلفة في تنمية ثقافة قيادة الأعمال لأبناء المجتمع (مهناوي، ٢٠١٨، ص ٣٣٢). ومن خلال عمل الباحثة مشرفةً على عدة زمر في التربية العملية في كلية التربية، لاحظت أن هناك ضعفاً في

ثقافة ريادة الأعمال، وهذا ما دفعها لإجراء دراسة استطلاعية للتعرف إلى واقع انتشار ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة حيث اعتمدت في هذه الدراسة أداة المقابلة المؤلفة من ١٥/ سؤالاً طبقت على ٣٢/ طالباً جامعياً من مختلف اختصاصات التربية، حيث أسفرت نتيجة هذه الدراسة عن أن انتشار ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة جاء بدرجة منخفضة، وأن مؤشرات الوضع الراهن تؤكد أن وضع التعليم في الجامعات مازال بعيداً عن غرس ثقافة ريادة الأعمال، مما يعمق الفجوة بين المجتمع وبين تحقيق مفهوم مجتمع ريادة الأعمال، وهذا ما أكدت عليه دراسة (صافي، ٢٠٢٤) ودراسة (سليمان، ٢٠١٩)؛ وأن السبب الرئيس يعود إلى قلة التدريب الملائم والمطلوب لبدء بالمشروعات الريادية والحفاظ عليها، كذلك قلة الدعم الحكومي، وغياب الاهتمام اللازم باحتياجات هذه الفئة، كما أن مفهوم الريادة ليس منتشراً في ثقافة المجتمعات السورية، ولا يزال المفهوم السائد هو مفهوم توظيف الشباب. ومن هنا جاء هذا البحث للوقوف على مستوى وعي طلاب كليات التربية بثقافة ريادة الأعمال واتجاهاتهم نحوها؛ وبذلك تحددت مشكلة البحث بالإجابة عن التساؤل الآتي: ما درجة الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كلية التربية واتجاهاتهم نحوها؟

### ٣- أهمية البحث:

- ١- تأتي أهمية هذا البحث من أهمية الموضوع الذي يتناوله وحدائته، إذ يتناول موضوع درجة الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كلية التربية.
- ٢- قد تساعد نتائج هذا البحث متخذي القرار في مؤسسات التعليم العالي (الجامعة) في إلقاء الضوء على ريادة الأعمال لدى طلبة التعليم العالي، والتعامل معها على أسس علمية بهدف غرس الوعي الريادي لديهم.
- ٣- قد تقيّد نتائج هذا البحث في لفت نظر القائمين على برامج التعليم الجامعي إلى ثقافة ريادة الأعمال، وإدراجها مقررات دراسية في برامج وأنشطة التعليم الجامعي بشكل عام، وفي برامج وأنشطة كليات التربية بشكل خاص.
- ٤- يمكن للبحث أن يفتح المجال أمام الباحثين لإجراء أبحاث أخرى ذات صلة مرتبطة بموضوعه.

### ٤- أهداف البحث:

#### يهدف البحث إلى تحقيق الآتي:

- ١- تحديد درجة معرفة طلاب كليات التربية بثقافة ريادة الأعمال.
- ٢- تعرّف اتجاهات طلاب كليات التربية نحو ثقافة ريادة الأعمال.
- ٣- الكشف عن الفروق بين استجابات طلاب كليات التربية على استبيان الوعي بثقافة ريادة الأعمال تبعاً لمتغيرات البحث.

### ٥- أسئلة البحث:

- ١- السؤال الأول: ما درجة معرفة طلاب كلية التربية بثقافة ريادة الأعمال؟
- ٢- السؤال الثاني: ما الاتجاهات طلاب كلية التربية نحو ثقافة ريادة الأعمال؟
- ٣- السؤال الثالث: ما سبل تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية التربية من وجهة نظرهم؟

## ٦-فرضيات البحث:

- ١- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطي درجات إجابات أفراد العينة على محور ثقافة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير جنس الطالب.
- ٢- لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطي درجات إجابات أفراد العينة على محور الاتجاه نحو ريادة الأعمال تبعاً لمتغير جنس الطالب.
- ٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور ثقافة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير الاختصاص.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور الاتجاه نحو ريادة الأعمال تبعاً لمتغير الاختصاص.
- ٥- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمل الأب وتوجه الطلاب نحو ريادة الأعمال.
- ٦- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عمل الأم وتوجه الطلاب نحو ريادة الأعمال.

## ٧-التعريفات النظرية والإجرائية:

- ريادة الأعمال: عملية يمكن تحقيقها من خلال إنشاء مشروع عمل جديد، يعتمد على فكرة إبداعية ومبتكرة وفريدة، وتتميز بالمخاطرة المحسوبة وبتكريس الوقت والجهد اللازمين لإنجاح المشروع، بحيث تساهم النتائج المتحققة في استغلال فرصة الريادية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بطريقة فاعلة (المقبالية وآخرون، ٢٠٢١، ص١٨٨).
- وتعرفها الباحثة إجرائياً: ريادة الأعمال لطلاب كلية التربية تركز على تطوير مهاراتهم لتمكينهم من خلق أفكار مبتكرة وحلول للمشاكل المجتمعية والتعليمية، وذلك عبر فهم أدوات ريادة الأعمال، تطوير السمات الشخصية، وربط الجانب النظري بالجانب العملي في المشروعات، مما يؤهلهم لتأسيس مشاريع ناشئة.
- ثقافة ريادة الأعمال: تعرف بأنها الأفكار والطرق التي تمكن من خلق وتطوير نشاط ما، عن طريق مزج المخاطرة والابتكار والإبداع والفاعلية في الأعمال من خلال مؤسسة قائمة أو جديدة (مبارك، ٢٠١٤، ص٥٦). وهي اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية يساعد ويدعم النشاط الريادي؛ فهي تعدّ من العوامل المهمة التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال (نافع، ٢٠١٨، ص٣٥).
- وتعرفها الباحثة إجرائياً: هي عقلية وسلوكيات وقيم مجتمعية تتبنى روح المبادرة والابتكار، وترتكز على تطبيق المعرفة والأدوات العملية لتحويل الأفكار إلى مشاريع قابلة للتطبيق، وتحقق عوائد اقتصادية وثقافية.
- الوعي بثقافة ريادة الأعمال: ويقصد بها في البحث: توافر المعرفة بفرص العمل في عالم الأعمال، والاتجاه الإيجابي نحو العمل الحر واتخاذ المبادرة واستكشاف الفرص لبدء المشروعات الخاصة.

## ٨-الإطار النظري:

### - المحور الأول: أولاً: مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

يعدّ مفهوم ريادة الأعمال من المفاهيم المتعددة الأبعاد والمتداخلة الأطراف، كعادة المفاهيم في العلوم الاجتماعية والإنسانية، وقد ارتبط مفهوم ريادة الأعمال منذ منتصف القرن الثامن عشر بمفهوم الريادي الذي تعود جذوره الى الاقتصاد الفرنسي؛ إذ يقصد به في اللغة الفرنسية: الفرد الذي يتولى مشروعاً أو نشاطاً مهماً، أو الفرد

الذي يدير ويتحمل مخاطر الأعمال والمشاريع (جونز، ٢٠١٢، ص١٦). وفيما يأتي استعراض لمفهوم ريادة الأعمال من جوانب متعددة؛ فهناك من ركز مفهوم ريادة الأعمال على جانب القدرة على استثمار الفرص، بالإضافة إلى المخاطرة والقدرة على تحملها واغتنام الفرص، فعرفه بأنه: "اغتنام فرصة قائمة" (Mokaya, 2012, p130)، كما وُصف بأنه مسعى يبذله الفرد أو فريق من الأفراد لإنشاء مشروع جديد من قبيل توظيف الذاتي أو توسيع نشاط مؤسسة قائمة (حطاب، ٢٠١٣، ص١٣). وفي الاتجاه نفسه هناك من نظر لمفهوم ريادة الأعمال على أنه: عملية ديناميكية تتضمن مزيجاً من الموارد المادية والبشرية تُوجه لإنتاج عمل ابتكاري يتضمن مخاطرة تؤدي إلى مكاسب عالية (حسنين، ٢٠١٦، ص١٧)، وقد أسهم الميدان التربوي في تعريف ريادة الأعمال، حيث قدمت المفوضية تقريراً عن ريادة الأعمال في التعليم، ويتضمن هذا التقرير تعريفاً لمفهوم ريادة الأعمال بأنها عملية ديناميكية واجتماعية يقوم من خلالها الفرد منفرداً أو بالتعاون مع غيره بتحديد الفرص واقتناصها للابتكار والإبداع، واستغلالها وتحويلها إلى أنشطة هادفة وعملية، في سياق اقتصادي أو ثقافي أو اجتماعي، وركز على نقطة مهمة وهي تحويل الأفكار إلى أنشطة عملية (Ministry of Education and research, 2004).

**ثانياً: أهمية ريادة الأعمال:** تؤدي ريادة الأعمال دوراً مهماً في تجسير الفجوة بين النظرية والتطبيق، إذ تُعدّ من أكثر الأساليب فعالية، فضلاً عن أنها تسهم في تنمية الاستعداد للاستجابة للتغيرات الاجتماعية، فإعداد الأعمال لديهم قدرة كبيرة على التكيف والاستجابة للتغيرات المتسارعة، لذا تعد خياراً إستراتيجياً فاعلاً لمواجهة التغيرات المختلفة والمحتمل أن تحدث في البيئة الخارجية؛ كما أنها يمكن أن تؤدي دوراً مهماً في الإسهام في عملية التنمية وتحقيق مجموعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. (الخطيب، ٢٠٠٣، ص٦) ويشير تقرير البنك الدولي إلى تزايد الاهتمام العالمي بالدور الكبير الذي تؤديه ريادة الأعمال، بوصفها دافعاً لتحقيق أهداف التنمية كالنمو والابتكار، توفير فرص العمل والمساواة والعدالة الاجتماعية، وتنشيط العجلة الاقتصادية، ومضاعفة القيمة المضافة للنتائج المحلي للاقتصاد، وتعزيز سياسات المكافحة إلى جانب تشجيع روح الابتكار والإبداع، وتعزيز القدرة التنافسية، وبالتالي يكون لريادة الأعمال دور كبير في الاقتصادات الوطنية، ومواجهة مشكلة البطالة التي يعانيها أغلب المجتمعات. (النجار وآخرون، ٢٠١٠، ص١٦). وترى الباحثة أن لريادة الأعمال دوراً كبيراً وأهمية كبرى في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية كونها تسهم إسهاماً فاعلاً في تحقيق أهداف المجتمع.

**ثالثاً- العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال:** تتعدد العوامل المؤثرة في ريادة الأعمال سواء على مستوى الفرد أم المجتمع، ويكمن إنجازها في العوامل الثلاثة الآتية: ١- التعليم: يمثل محوراً مهماً في تنمية ريادة الأعمال، وتطوير المهارات والسمات العامة لها، ويمكن استثمار التعليم في سن مبكرة لتنمية ثقافة ريادة الأعمال، ويمكن أن يمتد هذا الدور ليصل إلى مراحل متقدمة من التعليم العالي، ٢- الثقافة الريادية: تعدّ من العوامل الأساسية التي تحدد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال، حيث إن الثقافة التي تشجع المبادرة والاستقلالية، تساعد في حدوث ابتكارات وتغيرات جذرية في المجتمع. ٣- السمات الشخصية: تشكل عاملاً مهماً في مستوى الفرد لتحقيق مجتمع ريادي وثقافة ريادية، فكلما توفرت السمات والخصائص الريادية لدى الأشخاص ارتفعت احتمالية ريادة الأعمال (الفواز، ٢٠١٤، ص٢٩). ويقوم هذا البحث بإلقاء الضوء على جوانب هذه العوامل الثلاثة، لذلك فإن العمل على إكساب الشباب المهارات الرئيسة لريادة الأعمال يسهم في نجاحهم في إدارة مشروعاتهم الريادية؛ ومن ثم يكون للمؤسسات التعليمية وفي مقدمتها الجامعة دور مهم في تكوين هذه الكفايات وتميئتها لدى طلابها.

**رابعاً - رائد الأعمال وكفاياته:** يقصد برائد الأعمال: هو الفرد الذي يتولى تكوين منظمة ما لغرض اقتصادي، ويمتلك المهارة في جمع الموارد سواء أكانت أفكاراً أم طرقاً أم اختراعات أم رأس مال (الفواز، ٢٠١٤، ص ٢٠). ويقصد بكفايات رائد الأعمال: مجموعة من الخصائص التي تؤهله للقيام بالأدوار والمهام المتوقعة منه، أي المخرجات التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى إكسابها طلابها في المراحل التعليمية المختلفة، انتهاءً بالمرحلة الجامعية، ومن أبرز الكفايات التي يجب أن تتوفر في رائد الأعمال: -المبادرة: تعني أن تكون لديه الرغبة والقدرة على القيام بمهامه من تلقاء نفسه، والتي قد تتجاوز متطلبات العمل فهو ينفذ الأعمال وينجزها ويسعى الى تطويرها، -التخطيط المنظم: وهي تعدّ سمة رئيسة للريادي، بحيث يكون قادراً على تحقيق أهدافه ووضع الخطة المناسبة لتحقيقها، ولديه المرونة في تعديلها على ضوء الظروف، ومدى الإنجاز؛ ومن ناحية أخرى لديه أسلوب منظم في تنفيذ أنشطته. -الثقة بالنفس: بحيث يكون الريادي مدفوعاً بالحماس لإنجاز العمل، ولديه من الثقة بالنفس ما يقوده إلى كسب المزيد، ومواجهة التحديات، وإكمال مهامه، والاستقلال من السلطة وسيطرة الآخرين، -الابتكار والإبداع: يتسم الريادي بالقدرة على التجديد والتطوير وعلى تحديد الفرص المستهدفة وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تعديل وتطوير. -الفاعلية وتقدير قيمة الوقت: الريادي يعي قيمة الوقت، أي ينتهز اللحظة لما لها من معنى عنده، فهو ينجز الأعمال في أقصر وقت ممكن وبموارد أقل وبأقل تكلفة، بالإضافة إلى قدرته على استخدام الوسائل المختلفة لتحسين كفاءة العمل. -الاجتماعية: يمتلك الريادي بعض المهارات الاجتماعية التي تمكنه من الانفتاح على الآخرين، والتفاعل معهم، واستثمار علاقاته الشخصية في نجاح أنشطته وترجمة أفكاره لواقع عملي، -حل المشكلات: وتعدّ مهارة حل المشكلات من المهارات الرئيسة لرائد الأعمال؛ إذ تمكنه من مواجهة المشكلات المتكررة التي يتوقع حدوثها وتحولها إلى فرصة لتوليد أفكار جديدة، وتمكنه من الاستفادة من الأخطاء والتجارب غير الناجحة (عبد الفتاح، ٢٠١٦، ص ١٩).

**المحور الثاني: أولاً: مفهوم ثقافة ريادة الأعمال وأهميتها:** تؤدي ثقافة ريادة الأعمال أدواراً مهمة في تشجيع وتقدير السلوكيات الريادية كالمبادرة والمخاطرة والاستقلالية وغيرها من الممارسات الأخرى، التي تساعد في تحقيق تغيرات في المجتمع، وتكوين اتجاه اجتماعي إيجابي نحو المغامرة الشخصية، وتسهم في تحديد اتجاهات الأفراد نحو مبادرات ريادة الأعمال بما يساعد في نجاح النشاط الريادي وتدعيمه، وتعرف بأنها مجموعة من المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم وتعزز وتشجع المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر، والسعي لامتلاك المشروعات أو تأسيسها وتطويرها وإدارتها، ونشر روح المبادرة الطموحة، والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى حياة الفرد والمجتمع (مصطفى، ٢٠٢١، ص ١١٩).

- في حين تعرف ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات بأنها: مجموعة قيم وأسس ريادة الأعمال التي تسعى الجامعة لتأصيلها لدى الشباب الجامعي (خالد وآخرون، ٢٠١٧، ص ٨٨). وتتجلى أهمية ثقافة ريادة الأعمال في عدة جوانب منها: - تُحفز التوظيف الذاتي حيث يعتمد الفرد على نفسه، في إدارة وتدبير شؤون حياته العملية. - تعمل على تنمية روح المنافسة بين الأفراد مما يؤدي إلى رفع كفاية الأفراد ومهاراته باستمرار. - توفر المناخ الذي يشجع المبادرات الذاتية ويحترمها ويعطي الدافع المستمر لها حتى في حال حدوث إي إخفاقات. - تدعم ظهور أنشطة غير تقليدية من خلال الكشف عن قدرات الأفراد وإمكانياتهم وتطوير مهاراتهم مما يعزز جاهزيتهم من خلال تزويدهم بالمهارات المطلوبة لسوق العمل في القرن الحادي والعشرين. - تسعى لتحويل النظام السائد في المجتمع من التماثل بين أفرادهِ إلى التنوع وعدم التماثل نتيجة لزيادة مساحة التغيير الذاتي. - تأخذ

بأساليب المشاركة والعمل مع الآخرين في المجالات المختلفة. - تعمل على تحقيق التغيير المستمر من الثبات والاستقرار والجمود إلى المرونة وظهور رغبات جديدة والتكيف معها والسعي إلى إشباعها (الدبوسي، ٢٠١٧، ص٣٨).

#### -ثانياً: دور الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال:

تقوم الجامعات بدور فريد في تقديم نوع من التعليم يتمكن من تقديم نماذج من رجال الأعمال بصورة قد تسهم في دفع النمو الاقتصادي، لذا يعدُّ التعليم الجامعي والتنمية وجهين لعملة واحدة، وهذه العملة هي الموارد البشرية؛ فمن دونها لن تكون هناك تنمية، خاصة أن هناك علاقة تأثير وتأثر بين شخصية الطالب والجامعة ينتج عنها اكتساب الطالب مهارات وخبرات تساعده للقيام بدوره في خدمة المجتمع، وفي ظل انتشار البطالة والضرورة الملحة لتعلم الشباب بعض القيم والإبداع والابتكار والمرونة في إيجاد فرص العمل، ومن هنا يظهر دور الجامعات بشكل عام وكليات التربية بشكل خاص في تنمية ثقافة ريادة الأعمال وذلك من خلال القيام بالآتي:

١- أن تعيد الجامعات النظر في أسس اختيار المناهج، وتخطيطها وبنائها وكيفية التعامل مع المعرفة من حيث طرق تدريسها وأسلوب تعامل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس معها، وكذلك إعادة صياغة المحتوى الدراسي للطلاب بما يشجعه على البحث والحوار وحل المشكلات، وغير ذلك من الطرق التي تجعله نشيطاً وفعالاً (نافع، ٢٠١٨، ص٣٠).

٢- تيسير إحقاق الطلاب بالعمل في أثناء الدراسة، وإتاحة الفرصة للتدريب في مواقع العمل وفي أثناء الدراسة وفي العطلات، للتعرف إلى ما قد ينقصهم من خبرات أو مهارات.

٣- أن تسعى لتكوين طلاب لديهم القدرة على اكتساب المهارات التي تتطلبها الأعمال الجديدة، وإدراك التطورات الجارية خاصة في مجال التكنولوجيا والمعلومات، وتوجيه الطلاب إلى التخصصات التي يتطلبها سوق العمل.

٤- أن يتحول دورها من التركيز على التوظيف إلى التركيز على إيجاد فرص العمل، وذلك من خلال تقديم مناهج تجعل لدى الطلاب القدرة على إيجاد فرص عمل.

٥- أن تعمل على توفير كافة الإمكانيات اللازمة لرواد الأعمال سواء أكانت مادية أم معنوية.

٦- إنشاء مركز ضمن الجامعة لتعليم ريادة الأعمال يقود عملية نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلاب الجامعة.

٧- العمل على إمام أعضاء هيئة التدريس بريادة الأعمال وأنشطتها ليكونوا داعمين لطلابهم في هذا المجال.

٨- أن تقيم شراكة فاعلة سواء من القطاع العام أو الخاص بصورة تمكن الجامعة من الاستفادة من المجتمع المحلي (أبو بكر، ٢٠١٤، ص٣٤).

#### ٩-الدراسات السابقة:

❖ دراسة خالد؛ الحق (2021) في الجزائر بعنوان: مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة

ريادة الأعمال بين الطلبة. هدفت هذه الدراسة إلى البحث في أثر الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي من وجهة نظر الأساتذة، حيث اختيرت عينة عشوائية تمثلت بعمل ميداني مؤلف من (٨٦) فرداً، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج يمكن تلخيصها: ضعف التوجه الإستراتيجي لكلية

التكنولوجيا بجامعة الوادي لنشر ثقافة ريادة الأعمال نتج عن ذلك غياب خطة واضحة لإدارة الكلية في هذا الشأن، ووجدت الدراسة أن هناك اهتماماً من قبل بعض الأساتذة، بتوعية الطلبة وشد انتباههم إلى مفهوم ريادة الأعمال وهو ناتج عن اجتهادات الأساتذة الخاصة ومن مبادراتهم الشخصية، وكشفت الدراسة عن وجود بعض القدرات الريادية لدى الطلبة لكنها ليست نتيجة لدور الجامعة بل يمكن إرجاع ذلك لطبيعة المجتمع المحلي المعروف بنشاطه الريادي.

♦ **دراسة مصطفى (2020) في السعودية بعنوان: ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم.** هدفت الدراسة إلى الوقوف على واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وكذلك التعرف إلى سبل تعزيز تلك الثقافة لديهم من وجهة نظرهم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وذلك من خلال استبانة طبقت الكترونياً على عينة بلغت (٣١٢) من طلاب وطالبات الجامعة، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج؛ فبينت أن واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الإمام سعود جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجاباتهم على الاستبانة بحسب متغيرات المستجيب، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بحسب متغير الذين شاركوا في فعاليات ريادة الأعمال..

♦ **دراسة الرميدي (2018) بعنوان: تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب إستراتيجية مقترحة للتحسين.** هدفت الدراسة إلى تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، وكذلك التعرف إلى المعوقات التي تواجهها في ذلك، ولتحقيق هدف البحث استخدم الباحث الاستبانة أداة للبحث وقام بتوزيعها على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية بلغت (١٢٠٠) فرداً. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: هناك قصور واضح في دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في كل المحاور التي شملت الرؤية والرسالة والإستراتيجية، والقيادة والحوكمة، والموارد والبنية التحتية، والدعم الجامعي، والعلاقات الجامعية الخارجية، وتقويم ريادة الأعمال، وقد اختتمت الدراسة بإستراتيجية مقترحة لتحسين دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها.

♦ **دراسة مانولوفي (manolove,2012) بعنوان: Who want to be an entrepreneur education entrepreneurial intention among Saudi university students.**

من يريد أن يكون رائد أعمال، ريادة الأعمال بين طلاب الجامعات السعودية. هدفت الدراسة إلى قياس اتجاهات طلاب جامعة الملك سعود نحو ريادة الأعمال من خلال استطلاع رأي عينة قوامها (٩٢٠) طالباً وطالبة ينتمون إلى (٢٤) كلية بجامعة الملك سعود بالرياض، وذلك حول نواياهم وتوجهاتهم الريادية، وقد استخدمت الاستبانة أداة للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، كان أبرزها أن أكثر من (١٢%) من الطلاب أفادوا بأنهم قد بدأوا مشروعاتهم الخاصة، كما أفاد (٧,٧%) من الطلاب بشعورهم بامتلاك التأهيل والتدريب المناسب لبدء مشروعات جديدة [٣٢].

♦ **دراسة إبراهيم (Ibrahim, 2011) بعنوان: Entrepreneurial education and the creation of an enterprise culture.**

**تعليم ريادة الأعمال وخلق ثقافة المبادرة.** هدفت الدراسة للتعرف إلى تأثير برامج التعليم الريادي لريادة الأعمال على طلاب الجامعة البريطانية في مصر، وهي دراسة مسحية مقارنة على طلاب البكالوريوس في أقسام إدارة الأعمال وعلوم الحاسب في السنة الأخيرة، الذين تعرضوا لمقررات في ريادة الأعمال ليكونوا عينة تجريبية، ومقارنتها مع عينة ضابطة من طلبة أقسام الاقتصاد والعلوم السياسية الذين لم يتعرضوا لأي مقرر في حقل ريادة الأعمال والحاسوب. وقد كشفت الدراسة أن الجامعات تقوم بدور مهم في تشجيع ريادة الأعمال بين طلبة الدراسات الجامعية بحسب اعتقاد أغلبية طلاب إدارة الأعمال والحاسوب، بينما لا يعتقد ذلك طلاب السياسة والاقتصاد، وقد أبدى طلاب إدارة الأعمال والحاسوب رغبتهم في تأسيس مشروعات خاصة بعد التخرج.

❖ من خلال الدراسات السابقة، يمكن استخلاص الآتي:

- تناولت الدراسات السابقة موضوع ريادة الأعمال من منطلقات ورؤى مختلفة.
- اتفقت معظم الدراسات على ضرورة تعليم ريادة الأعمال وأهميته في مؤسسات التعليم المختلفة، مع التركيز على التعليم العالي والجامعي.
- أشارت نتائج غالبية الدراسات السابقة إلى قلة اهتمام الجامعات العربية بثقافة ريادة الأعمال، بالمقارنة مع الجامعات الغربية، حيث لا يوجد برنامج واحد على الأقل في الجامعات العربية مخصص لريادة الأعمال، إضافة لقلة المقررات الدراسية المخصصة لتعليم ريادة الأعمال.
- ويختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في كونه يحاول تقييم مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب كلية التربية بجامعة اللاذقية واتجاهاتهم نحوها، فهي تعد دراسة جديدة من دراسات ريادة الأعمال على المستوى الوطني، في ظل تنامي الاهتمام بريادة الأعمال؛ نظراً لأهميتها الاقتصادية وقيمتها الاجتماعية المضافة.

#### ١٠-مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من جميع طلاب كلية التربية في جامعة اللاذقية للعام الدراسي (٢٠٢٤/٢٠٢٥)، وطبقت أداة البحث على عينة منهم بلغت (٣٧١) طالباً وطالبة، اختيروا بطريقة عشوائية من مختلف اختصاصات التربية (مناهج وطرائق التدريس، معلم الصف، الإرشاد النفسي) حيث توزع أفرادها وفق متغيرات البحث.

#### ١١-أداة البحث:

للإجابة عن أسئلة البحث واختبار فرضياته، استخدمت الباحثة الاستبانة أداة للبحث، بهدف تعرف درجة الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة واتجاهاتهم نحوها وسبل تعزيزها.

#### ١٢-عرض نتائج البحث وتفسيرها:

**الإجابة عن السؤال الأول:** ما درجة معرفة طلاب كلية التربية في جامعة اللاذقية بثقافة ريادة الأعمال؟ للإجابة عن هذا السؤال جرى حساب المتوسطات الحسابية والوزن النسبي، ودرجة التقدير من خلال إجابات أفراد العينة على بنود المحور الأول من الاستبانة، ويوضح الجدول النتائج التي توصل اليها البحث إليها:

جدول (١) المتوسطات الحسابية والوزن النسبي ودرجات التقدير لإجابات الطلاب على محور الوعي بثقافة ريادة الأعمال

م	رقم البند	العبارة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التقدير
١	١٢	تتسم ريادة الأعمال بالبعد عن الإجراءات الروتينية في العمل	4.32	٨٦,٤%	مرتفعة جداً
٢	١٣	تتسم ريادة الأعمال بالمشاركة الإيجابية من جميع الأطراف	4.29	٨٥,٨%	مرتفعة جداً
٣	١٤	تحتاج ريادة الأعمال إلى القدرة على اختيار الأفراد المناسبين للعمل	4.18	٨٣,٦%	مرتفعة
٤	١٥	تحتاج ريادة الأعمال إلى درجة عالية من الالتزام بالعمل	4.16	٨٣,٢%	مرتفعة
٥	١	تتسم ريادة الأعمال بالإبداع	4.15	٨٣%	مرتفعة
٦	٢	تعد ريادة الأعمال شكلاً من أشكال العمل الحر	3.98	٧٩,٦%	مرتفعة
٧	٣	تتطلب ريادة الأعمال توفر رأس المال	3.98	٧٩,٦%	مرتفعة
٨	٤	تعتمد ريادة الأعمال على التكنولوجيا	3.96	٧٩,٢%	مرتفعة
٩	٥	تتسم ريادة الأعمال بالاعتماد على الذات	3.85	٧٧%	مرتفعة
١٠	١٦	تتسم ريادة الأعمال بالقدرة على التكيف مع مستجدات السوق	3.84	٧٦,٨%	مرتفعة
١١	٦	تساعد ريادة الأعمال في ردف الاقتصاد الوطني	3.70	٧٤%	مرتفعة
١٢	٧	تساعد ريادة الأعمال في توفير العمالة الوطنية	3.63	٧٢,٦%	مرتفعة
١٣	٨	تتسم ريادة الأعمال بالمرونة	3.60	٧٢%	مرتفعة
١٤	٩	توفر ريادة الأعمال للفرد الرضا الوظيفي	3.49	٦٩,٨%	مرتفعة
١٥	١٧	تحتاج ريادة الأعمال إلى مستوى عالي من المثابرة	3.34	٦٦,٨%	متوسطة
١٦	١٠	تهدف ريادة الأعمال إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع	3.27	٦٥,٤%	متوسطة
١٧	١٨	تتسم ريادة الأعمال بالدافعية للإنجاز	3.25	٦٥%	متوسطة
١٨	١٩	تتسم ريادة الأعمال بالاستقلالية في العمل	2.96	٥٩,٢%	متوسطة
١٩	١١	تهدف ريادة الأعمال إلى استثمار الطاقات الكامنة لدى الشباب	2.68	٥٣,٦%	متوسطة
		المحور ككل	3.71	٧٤,٢%	مرتفعة

من قراءة الجدول رقم (١) يتضح أن الدرجة الكلية لمعرفة طلاب كلية التربية بجامعة اللاذقية بثقافة ريادة الأعمال جاءت مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٧١). أي أنّ الطلاب يمتلكون معرفة جيدة بثقافة ريادة الأعمال، ولديهم الوعي بمتطلبات ريادة الأعمال، رغم كونها بعيدة عن تخصصهم الدراسي، ويعود ذلك من وجهة نظر الباحثة إلى تقنية المعلومات والاتصالات الحديثة والمتابعة المستمرة من قبل فئة الشباب لهذه التقنيات وسعيهم للاستفادة منها ومتابعة كل جديد فيها بحثاً عن سوق العمل، وما فيه من فرص ومجالات قد تفتح لهم مجالاً نحو ريادة الأعمال ومشروعهم الخاص.

#### الإجابة عن السؤال الثاني: ما اتجاه طلاب كلية التربية في جامعة اللاذقية نحو ثقافة ريادة الأعمال؟

للإجابة عن هذا السؤال جرى حساب المتوسطات الحسابية والوزن النسبي ودرجة التقدير من خلال إجابات أفراد العينة على بنود المحور الثاني من الاستبانة، ويوضح الجدول (٢) النتائج التي توصل اليها:

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والوزن النسبي ودرجات التقدير لإجابات الطلاب على محور الاتجاه نحو ثقافة ريادة الأعمال

م	رقم البند	العبارة	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	درجة التقدير
١	١	أعتقد بأن ريادة الأعمال وسيلة لكسب احترام الآخرين	3.99	٧٩,٨%	مرتفعة
٢	١٧	أعتقد بأن العمل الحر أفضل وسيلة لحل مشكلة البطالة	3.96	٧٩,٢%	مرتفعة

مرتفعة	3.85	77%	أعتقد بأن ريادة الأعمال تساعد على تحمل المسؤولية	٢	٣
مرتفعة	3.71	74.2%	أشعر بالإحباط عندما أفضل في عملي	١١	٤
مرتفعة	3.70	74%	أخشى ألا يحقق المشروع العائد الاقتصادي المتوقع منه	٣	٥
مرتفعة	3.70	74%	أخاف من تحمل المسؤولية بمفردي	١٠	٦
مرتفعة	3.63	72.6%	أعتقد بأن ريادة الأعمال تحقق الاستقلالية	٤	٧
مرتفعة	3.60	72%	أفضل العمل في مجال تخصصي	٥	٨
مرتفعة	3.49	69.8%	أعتقد بأن ريادة الأعمال تنمي روح الابتكار لدى الأفراد	٦	٩
متوسطة	3.38	67.6%	أعتقد بأن ريادة الأعمال تكسب الفرد مكانة اجتماعية جيدة	١٣	١٠
متوسطة	3.36	67.2%	أود بدء حياتي العملية بمشروع صغير خاص بي	١٤	١١
متوسطة	3.27	65.4%	أعتقد بأن ريادة الأعمال تسهم في تحسين مستوى المعيشة	٧	١٢
متوسطة	3.07	61.4%	أفضل القيام بالمشروعات التي يحتاجها السوق	١٥	١٣
متوسطة	2.71	54.2%	أعتقد بأن ريادة الأعمال تزيد من الثقة في النفس	١٨	١٤
متوسطة	2.68	53.6%	أشعر بأن لدي القدرة على مواجهة المنافسة في سوق العمل	١٢	١٥
متوسطة	2.66	53.2%	أفضل القيام بمشروعي الخاص	٩	١٦
منخفضة	2.48	49.6%	أفضل العمل الحكومي لأنه أكثر استقراراً	٨	١٧
منخفضة	2.45	49%	أعتقد بأن قيادة مشروع خاص بي أمر صعب	١٦	١٨
متوسطة	3.31	66.2%	المحور ككل		

من قراءة الجدول رقم (٢) يتضح أن الدرجة الكلية لاتجاه طلاب كلية التربية بجامعة اللاذقية نحو ريادة الأعمال جاءت متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٣١). أي أن الطلاب يدركون أهمية ريادة الأعمال كونها تكسب الفرد المكانة الاجتماعية المرموقة، لكن الباحثة ترى أن هذا الإدراك لا يزال ينتابه الشك والحيرة بعض الشيء نظراً للتفكير الزائد بنتائج العمل الذي سيقدمون عليه وإن كان النجاح سيكون حليف هذا العمل أم لا، مما يجعل هذا التوجه نحو ريادة الأعمال متوسطاً.

- النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطي درجات إجابات أفراد العينة على محور ثقافة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير جنس الطالب.

للتحقق من صحة الفرضية استخدم اختبار "ت" (T-test)، لتعرف دلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور ثقافة ريادة الأعمال من استبانة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير الجنس

جدول (٣) اختبار "ت" (T-test) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات الطلاب أفراد العينة على محور ثقافة ريادة الأعمال من استبانة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير الجنس

المحور	جنس الطالب	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	Sig	القرار
ثقافة ريادة الأعمال	ذكر	٩٦	٥٠,٦٧	٦,٧٤	٠,٤١٢	٠,٦٨	غير دال
	أنثى	٢٨١	٥٠,٩٦	٥,٩٦			

يتضح من الجدول رقم (٣) أن قيمة اختبار "ت" (T-test) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة قد بلغت (٠,٤١٢)، ومستوى الدلالة (٠,٦٨) أكبر من مستوى الدلالة المفترض (٠,٠٥)، لذلك فالفرق غير دال إحصائياً؛ مما يدفعنا لقبول الفرضية الصفرية، أي عدم وجود فرق بين الطلاب أفراد العينة حول معرفتهم بثقافة ريادة الأعمال.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنَّ متطلبات العصر الحالي لم تعد تقتصر على جنس معين، بل باتت تتطلب العمل والجهد والمثابرة من كلا الجنسين لتلبية احتياجاتهم، والعمل لم يعد يقتصر كذلك على جنس معين من دون الآخر، بل بات الجميع مطالب بالمبادرة والسعي لتحقيق الذات والاستقلالية؛ حيث إن المهارات والمواصفات اللازمة لريادة الأعمال كالابتكار، والقدرة على تحمل المخاطر، والسعي للاستقلالية هي صفات شخصية وليست مرتبطة بجنس الشخص.

**-النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية:** لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين متوسطي درجات إجابات أفراد العينة على محور الاتجاه نحو ريادة الأعمال تبعاً لمتغير جنس الطالب. للتحقق من صحة الفرضية استُخدم اختبار "ت" (T-test) لتعريف دلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة على محور الاتجاه نحو ريادة الأعمال من استبانة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير الجنس. جدول (٤) اختبار "ت" (T-test) لتعريف دلالة الفرق بين متوسطي درجات الطلاب أفراد العينة على محور الاتجاه نحو ريادة الأعمال من استبانة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير الجنس

المحور	جنس الطالب	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	Sig	القرار
الاتجاه نحو ريادة الأعمال	ذكر	٩٦	٤٩,٨٥	٦,٧٣	١,٩٩٦	٠,٠٤٧	دال
	أنثى	٢٨١	٥١,١٣	٦,٣٢			

يتضح من الجدول رقم (٤) أنَّ قيمة اختبار "ت" (T-test) لدلالة الفرق بين متوسطي درجات أفراد العينة قد بلغت (١,٩٩٦)، ومستوى الدلالة (٠,٠٤٧) أصغر من مستوى الدلالة المُفترض (٠,٠٥)، لذلك فالفرق دال إحصائياً؛ مما يدفعنا لرفض الفرضية الصفرية، وبالتالي وجود فرق بين الطلاب أفراد العينة حول التوجه نحو ريادة الأعمال، وهذا الفرق لصالح الإناث.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أهمية ريادة الأعمال في التنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل؛ حيث إن هذه الفروق الطفيفة بين الذكور والإناث تعود لما بات متاحاً على أرض الواقع من أعمال خاصة بالإناث أكثر من الذكور، لذا نجد الإناث أكثر إقبالاً على ريادة الأعمال والعمل الحر، كحل للموازنة بين العمل والحياة الأسرية وتوفير مرونة أكبر في أوقات العمل، وتحقيق الاستقلال المادي والمهني.

**-النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور ثقافة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير اختصاص الطالب.

للتحقق من صحة الفرضية استُخدم اختبار "One-Way Anova" لتعريف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور ثقافة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير اختصاص الطالب.

جدول (٥) اختبار "One-Way Anova" لتعريف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور ثقافة ريادة الأعمال تبعاً لمتغير اختصاص الطالب

ANOVA							
المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.	القرار
ثقافة ريادة الأعمال	Between Groups	12.09	2	6.05	0.372	0.690	غير دال
	Within Groups	5106.69	368	16.26			
	Total	5118.79	370				

يتضح من الجدول رقم (٥) أنَّ قيمة اختبار "One-Way anova" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة قد بلغت (٠,٣٧٢)، ومستوى الدلالة (٠,٦٩) أكبر من مستوى الدلالة المُفترض (٠,٠٥)، لذلك فالهروق غير دالة إحصائياً؛ وعليه نقبل الفرضية الصفرية.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الطلاب يلتحقون بكلية التربية بمختلف اختصاصاتها اعتماداً على نتيجة الشهادة الثانوية العامة، وهذه الفئة من الطلاب تكون نتائجهم متقاربة ويدخلون إحدى الاختصاصات في الكلية، وقليلاً ما نجد من يختار الاختصاص بناءً على رغبته؛ حيث إن كل تخصص له متطلبات وقدرة استيعابية مختلفة لذلك يوجد اتفاق في آرائهم بثقافة ريادة الأعمال.

-**النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور الاتجاه نحو ريادة الأعمال تبعاً لمتغير الاختصاص.

للتحقق من صحة الفرضية استخدم اختبار "One-Way Anova" لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور التوجه نحو ريادة الأعمال تبعاً لمتغير اختصاص الطالب

جدول (٦) اختبار "One-Way Anova" لتعرف دلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة على محور التوجه نحو ريادة الأعمال تبعاً لمتغير اختصاص الطالب

ANOVA							
المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig.	القرار
التوجه نحو ريادة الأعمال	Between Groups	106.68	2	53.34	2.630	0.074	غير دال
	Within Groups	6368.52	368	20.28			
	Total	6475.21	370				

يتضح من الجدول رقم (٦) أنَّ قيمة اختبار "One-Way anova" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة قد بلغت (٢,٦٣)، ومستوى الدلالة (٠,٠٧٤) أكبر من مستوى الدلالة المُفترض (٠,٠٥)، لذلك فالهروق غير دالة إحصائياً؛ وعليه نقبل الفرضية الصفرية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الطلاب بمختلف اختصاصاتهم ضمن كلية التربية يتجهون نحو ريادة الأعمال لما تحقّقه من اكتساب مهارات متنوعة مثل حل المشكلات والقيادة، وتمنحهم الاستقلالية في العمل والتحكم بالوقت، بالإضافة إلى تحقيق الذات من خلال تحويل الأفكار إلى مشاريع ناجحة.

-**النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين

عمل الأب وتوجه الطلاب نحو ريادة الأعمال؟

للتحقق من صحة الفرضية استخدم اختبار معامل الارتباط بيرسون، ويوضح الجدول الآتي رقم (٧) قيمة

معامل الارتباط بيرسون ودلالته:

العلاقة الارتباطية	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	قرار الارتباط
عمل الأب	٠,٠٩٦	٠,٠٦٣	لا توجد علاقة
توجه الطلاب نحو ريادة الأعمال			

يتضح من الجدول رقم (٧) أنَّ مستوى الدلالة (٠,٠٦٣) وهو أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥)؛ وعليه نقبل الفرضية الصفرية، وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة عمل الأب وتوجه الطلاب نحو ريادة الأعمال. وترى الباحثة أن ريادة الأعمال تعد ثقافة حديثة نوعاً ما، والشباب تواكب هذه الثقافة وتتابعها عبر قراءة الكتب المتخصصة، والمشاركة في الدورات والورشات التدريبية، والانضمام لأندية رواد الأعمال، وحضور المؤتمرات وورشات العمل، والتعلم من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، ومن ثم تطبيق المعرفة عملياً من خلال بناء مشاريع صغيرة، لذلك لا يقتصر التأثير على مهنة الأب تحديداً، بل يشمل المواقف والقيم التي يغرسها الوالدان في الأبناء، عن طريق تشجيعهم على الاستقلالية وتنمية قدرتهم على المنافسة والاستعداد لتحمل المخاطر، بغض النظر عن مهنة الأب وعمله.

-**النتائج المتعلقة بالفرضية السادسة:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) بين عمل الأم وتوجه الطلاب نحو ريادة الأعمال.

للتحقق من صحة الفرضية استُخدم اختبار معامل الارتباط بيرسون، ويوضح الجدول الآتي رقم (٨) قيمة معامل الارتباط بيرسون ودلالته:

العلاقة الارتباطية	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة	قرار الارتباط
عمل الأم	٠,٠٨٨	٠,٠٥٤	لا توجد علاقة
توجه الطلاب نحو ريادة الأعمال			

يتضح من الجدول رقم (٨) أنَّ مستوى الدلالة (٠,٠٥٤) وهو أكبر من مستوى الدلالة (٠,٠٥)؛ وعليه نقبل الفرضية الصفرية، وبالتالي لا توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة عمل الأم وتوجه الطلاب نحو ريادة الأعمال. وترى الباحثة أن هذه النتيجة مرتبطة بما سبقها؛ لكون الطلاب في مرحلة عمرية تدفعهم نحو إثبات الذات وتحقيق الانطلاق الناجح نحو سوق العمل، وبالتالي توجههم نحو ريادة الأعمال من تلقاء أنفسهم لا يرتبط بعمل الأم بل هو مرتبط بوجود ثقافة داعمة لروح المبادرة والابتكار في المجتمع وتنمية هذه الثقافة عند الأبناء من قبل الأب والأم، بغض النظر عن عملهم أو مهنتهم التي يزاولونها.

١٤-**الاستنتاجات والمقترحات:** أظهرت نتائج البحث أنَّ طلاب كلية التربية في جامعة اللاذقية لديهم وعي بثقافة ريادة الأعمال ويسعون نحوها لتحقيق النجاح على الصعيد الشخصي والمجتمعي، ويمكن تلخيص أبرز النتائج فيما يأتي:

- جاءت درجة الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب مرتفعة.
  - جاءت درجة اتجاه الطلاب نحو ريادة الأعمال متوسطة.
  - اتفق أفراد العينة حول الوعي بثقافة ريادة الأعمال تبعاً لمتغيري البحث (الجنس والاختصاص).
  - اتفق أفراد العينة حول التوجه نحو ريادة الأعمال تبعاً لمتغير (الاختصاص).
  - اختلف أفراد العينة في توجههم نحو ريادة الأعمال، إذ جاء الاختلاف لمصلحة الإناث.
  - لا توجد علاقة بين طبيعة عمل كل من الأب والأم وتوجه الطلاب نحو ريادة الأعمال.
- وبعد استعراض نتائج البحث، فإنَّ الباحثة تسعى إلى أن يُسهم هذا البحث في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب وانطلاقهم نحو سوق العمل، وعليه تقدم الباحثة مجموعة من المقترحات:

- تبني الجامعة خطة إستراتيجية معلنة لنشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال إشراك جميع كليات الجامعة فيها، حيث تتمثل بالدرجة الأولى في عقد الندوات وورشات العمل والدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال.
- تنظيم مسابقة سنوية لطلبة الجامعة في مجال الابتكار وريادة الأعمال ومنح جوائز للمتفوقين في ذلك، بهدف تشجيع الطلاب على تحويل أفكارهم الإبداعية إلى مشاريع حقيقية، وتوفير الدعم اللازم لتحقيق ذلك.
- إنشاء موقع إلكتروني لريادة الأعمال تابع لمكتب ريادة الأعمال في الجامعة، وذلك للإسهام في نشر ثقافة ريادة الأعمال بشكل أفضل.

## ١٥-المراجع العربية:

- أبو بكر. مصطفى. (٢٠١٤). منظومة ريادة الأعمال والبيئة المحفزة لها. المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال. الرياض.
- بن حسين، حسام بن إبراهيم. (٢٠١٧). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الجهيمي، نوره بنت أحمد بن عبد الرحمن. (٢٠٢٣). تطبيق ريادة الأعمال وعلاقته بتحسين الإنتاج ونجاح المشروعات الصغيرة بالمملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية: جامعة الإمام محمد بن سعود ٤٣(٣)، ١٦٣-١٨٤.
- جونز. ديفيد. (٢٠١٢). الريادة وأسرار الانطلاق في دنيا الأعمال. القاهرة. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- حسام. موسى. (٢٠١٥). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- حسنين. إيمان. (٢٠١٦). مدى توافر السمات الريادية لدى طلاب وطالبات جامعة الملك سعود. المؤتمر السعودي الدولي لريادة الأعمال. جامعة الملك سعود.
- خطاب. هلا. (٢٠١٣). تقرير ريادة الأعمال. المرصد العالمي لريادة الأعمال متاح على، <http://www.genmconsortinm.org>
- حمالي. راشد محمد. والعربي. هشام يوسف. (٢٠١٦). واقع ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. دراسات تربوية في التربية وعلم النفس. (٧٦). ٤٤٢-٣٨٧.
- خالد. عيادة عبد الله. والمليجي. رضا إبراهيم. (٢٠١٧). إستراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. السعودية، مجلة المعرفة التربوية. ١٠(٥). ١٠٤-٦٦.
- خالد، مدخل؛ عبد الحق، طير. (٢٠٢١). مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة. الجزائر: مجلة جامعة الوادي. ٦(٢). ٢٠٨-١٩٠.
- الخطيب. محمد شحات. (٢٠٠٣). التعليم العالي قضايا ورؤى. الرياض: دار الخريجين للنشر والتوزيع.

- الدبوسي. سامي الأخضر. (٢٠١٧). رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال. المركز القومي للبحوث بفسطين: مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ١(٨). ٢٠-٤١.
- الرميدي. بسام سمير. (٢٠١٨). تقييم دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب إستراتيجية مقترحة للتحسين. مجلة اقتصاديات المال والأعمال. (٦). ٣٧٢-٤٠٥.
- سليمان، غفار أحمد. (٢٠١٩). مدى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي. مجلة جامعة اللاذقية: سوريا، ٤١(١)، ٣٣-١٥.
- الشريف، محمد. (٢٠٢٢). دور الجامعات الحكومية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال في ضوء الإفادة من نظرية الابتكار المزعزع. كلية التربية: جامعة حلوان، مصر، ٢٨(٦)، ٢٤١-١٤٤.
- صافي، ولاء محمد هيثم. (٢٠٢٤). واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية. ٤٠(١)، ١٣٠-١٠٥.
- عبد الفتاح. محمد زين العابدين. (٢٠١٦). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها. مجلة البحث العلمي في مصر. ٣(١٧). ٦٥٤-٦٢٣.
- الفواز. أحمد. (٢٠١٤). دور حاضنات الأعمال في توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال في الجامعات الأردنية. رسالة ماجستير منشورة. كلية العلوم الإدارية. جامعة اليرموك.
- مبارك. مجدي عوض سليم. (٢٠١٤). التربية الريادية والتعليم الريادي. الأردن. رسالة معلم.
- مصطفى. جمال مصطفى محمد. (٢٠٢٠). ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم. السعودية: مجلة جامعة الازهر. ٤(١). ١٦٥-١٠٩.
- المعمري، راشد أحمد محمد. (٢٠١٨). الاتجاهات نحو ريادة الأعمال وعلاقتها بالمتغيرات النفسية لدى طلبة الصف الثاني عشر بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية، ماليزيا.
- المقبالية، موزة عبد الله؛ الجموسي، جوهر؛ المعمري، عوض الله. (٢٠٢١). فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان. مجلة كلية التربية، عمان، ٣٧(١١)، ١٨٦-٢٢٠.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، اليونسكو. (٢٠١٠). التعليم للريادة في الدول العربية. مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية: بيروت.
- مهناوي. أحمد عفيفي. (٢٠١٨). دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب ثقافة ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر. مصر. مجلة الدراسات العربية. (٥٢) ٣٦١-٣١٣.
- نافع. سعيد عبده. (٢٠١٨). نحو رؤية إستراتيجية لتفعيل دور الجامعات في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال والتعليم الريادي. المجلة العربية للدراسات التربوية والاجتماعية. (١٢) ٥١-٥.
- النجار. فايز. والعلي. عبد الستار. (٢٠١٠). الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة. عمان: دار الحامد.

## ١٦-المراجع الأجنبية:

- Manolova ,Almobarieek. (2012). *Who want to be an entrepreneur education entrepreneurial intention among Saudi university students*. Saudi university journal ,(11). 4029-4040.
- Ministry of Education and research. (2004). *See the opportunities and make them work*. Strategy for entrepreneurship in education and training.
- Mokaya,S, Namusongs, (2012). *The concept of entrepreneurship in pursuit of university acceptable definition*. International journal of arts and commerce, 1(6),128-135.
- Mohan,p,Watson,p,Strobl,E,(2018). *Nacent entrepreneursah Caribbean small developing states.Opportunity versus necessity*.Journal of development a entrepreneurship.23(4), 223-240.
- Ibrahim, Nagwa,(2011). *Entrepreneurial education and the creation of anenterprise culture*. International entrepreneurship and management journal, 7(2), 181-193.