

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز

د. عبد الله قائد غالب علي

أستاذ إدارة الأعمال جامعة العلوم والتكنولوجيا

alqaed2004ali@gmail.com

د. نبيل ناجي محمد سعيد الاسيد

أستاذ إدارة الأعمال جامعة تعز

dralosaed243@gmail.com

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في
مدينة تعز

د. عبد الله قائد غالب علي - أستاذ إدارة الأعمال جامعة العلوم والتكنولوجيا

د. نبيل ناجي محمد سعيد الأسيد- أستاذ إدارة الأعمال جامعة تعز

الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز، واكتشاف مدى إدراكهم لأهمية تبنى المشروعات الريادية، ومعرفة اختلاف وجهات النظر في المعرفة الثقافية الريادية بين الطلبة، وفقاً لخصائص (الجنس، والتخصص العلمي، والمستوى الدراسي، والكلية). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة فرع الجامعة، وزعت الاستبانة الكترونياً على عينة منهم حجمها (173) طالباً وطالبة، وتم استلام الاستبانات المجاب عليها عبر إيميل التجميع مكتملة الإجابة، ثم حلت البيانات باستخدام برنامج ال SPSS. ومما توصلت إليه الدراسة: أن طلبة فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا بتعز لديهم معرفة عالية بواقع الثقافة الريادية، كما تبين عدم وجود فروق دالة إحصائية بين آراء الطلاب والطالبات وفقاً لخصائصهم الديمغرافية. ومما أوصت به الدراسة: التوسع في نشر الثقافة الريادية وريادة الأعمال بين الطلبة، وتوجيههم نحو العمل الحر، والتركيز على اكسابهم المهارات الريادية والمعرفة بالسوق، وإنشاء جهات داعمة وحاضنة للطلبة الرواد، وأن على الطلبة المقبلين على الأعمال الريادية الثقة بالنفس ليكونوا قادرين على كسب العملاء، وبأن عليهم دور للنهوض بمجتمعهم.

الكلمات الدالة: واقع ثقافة ريادة الأعمال، الثقافة الريادية، ريادة الأعمال.

The reality of the culture of entrepreneurship among male and female students of the University of Science and Technology branch in Taiz city

Abstract:

The study aimed to know the reality of the culture of entrepreneurship among male and female students of the University of Science and Technology branch in Taiz, and their awareness of the importance of adopting entrepreneurial projects, and knowing the difference of views on knowledge of entrepreneurial culture among students, attributed to the variables: (sex, scientific specialization, academic level, and college). The study population consisted of all the students of the university branch, the questionnaire was distributed electronically to a sample of them, the size of which is (173) male and female students, and the questionnaires were received through the collection email with complete answers, then the data was analyzed using the SPSS program. The study found that the students of the University of Science and Technology branch in Taiz have a high knowledge of the reality of the entrepreneurial culture, and it was found that there were no statistically significant differences between the opinions of male and female students according to their demographic characteristics. Among the recommendations of the study: Expanding the dissemination of entrepreneurial culture and entrepreneurship among students, directing them towards self-employment, focusing on providing them with entrepreneurial skills and knowledge of the market, establishing supportive and incubating bodies for pioneering students, and that students who are about to start entrepreneurial work must have self-confidence to be able to win clients. and that they have a role to play in the advancement of their society.

Keywords: The reality of entrepreneurship culture, entrepreneurial culture, entrepreneurship.

(1) المقدمة:

تعتبر ريادة الأعمال بمثابة حافز لإنشاء الثروة في الاقتصادات الناشئة والنامية والمتقدمة تلعب المشاريع الريادية دوراً رئيسياً في التنمية الاقتصادية؛ ومن هنا فالتوجه المباشر للطلاب نحو ثقافة ريادة الأعمال تُعتبر من أهم العوامل التي تحدد اتجاهات الطلبة نحو المبادرات الريادية، وإنشاء المشاريع (الغامدي 2021:465). في هذا الإطار، تُعرف ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع بأنها الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام، ويكافئ أخذ المغامرة عبر الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال أنشطة شرعية، إنها الثقافة التي تكافئ المبادرات والابتكارات الفردية والجماعية لكل المواطنين، على حد سواء (الدبوسي 2017:23).

ويعد طلاب الجامعة أكثر شرائح المجتمع التي يجب استهدافهم، والاعتناء بتعليمهم مفاهيم ريادة الأعمال، والثقافة الريادية التي تركز على الإبداع والابتكار والتميز، ومواجهة المخاطر والتحديات، كما يجب تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بينهم من خلال تكوين اتجاهات إيجابية نحوها، لأنهم مقبلون على سوق العمل؛ بل يمثلون نواة سوق الأعمال في المستقبل (العتيبي و موسى 2015:612). ولذا يقع على عاتق الجامعات مهمة تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب من خلال تأهيلهم للعمل الحر، والرغبة في تحمل المخاطر، وتدريبهم على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلى مشروعات هامة، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات (مدخل و طير 2021:195). كما أكدت دراسات (الحالمي و العربي 2016:411) و(المقابلة، وأخرون 2021:208) و (أبولشعر 2016:15) على أن الطلاب الذين درسوا في الجامعة مقررات الريادة والمشاريع الريادية، يكون لديهم النية والاستعداد للشروع في الأعمال الريادية أعلى من الطلاب الذين لم يدرسوا مثل تلك المقررات.

وهناك فهم مشترك بأن الثقافة الريادية التي يتلقاها طلاب الجامعات أثناء دراستهم الجامعية؛ من معارف نظرية، وورش العمل، ودراسة التجارب الرائدة، والمحاكاة، تُعزز السلوك التفاعلي الريادي بين الطلبة وتزيد من فرص انشاء المشاريع الريادية (Hultén et al., 2020:233). ومع ذلك، قد تظل الأسس الموجهة لثقافية ريادة الأعمال مجالاً هامشياً في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي؛ لذا نلاحظ أن دول النفط شعرت بخطورة الاعتماد عن الاقتصاد القائم على النفط فقط، مما دفعها في التفكير في توفير وظائف لما

بعد النفط في القطاع الخاص لعدد متزايد من مواطني دولها. وإذا كانت عملية استنزاف الموارد غير قادرة على تعزيز أنشطة ريادة الأعمال نفسها، فقد يكون الاستثمار في نشر ثقافة وتعليم ريادة الأعمال هو الحل (Facchini et al., 2020: 20).

(2) مشكلة الدراسة:

يواجه اليمن تحديات مختلفة، منها: زيادة عدد الخريجين الذين يفتقدون للمهارات التي يحتاجها سوق العمل، وفي الوقت نفسه هناك ضرورة لاستحداث فرص عمل جديدة سنوياً، لتأمين وظائف للقادمين الجدد إلى سوق العمل، إضافة إلى ذلك، تستشري البطالة بشكل ملحوظ في صفوف العمال الأميين أو الحاصلين على تعليم ابتدائي؛ إذ يفتقرون إلى المهارات الريادية، وبالتوازي ارتفعت البطالة أيضاً بشكل بسيط في أوساط الأكاديميين، مع أن الحاجة للعمال من أصحاب الكفاءات الريادية، لا تتماشى مع متطلبات القوة العاملة، حيث أن هناك نقصاً ملحوظاً في العمالة الماهرة في بعض المجالات، وخاصة التقنية، وذكاء الأعمال.

وأحد الجوانب التي يمكن أن يركز عليها، هو معرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، لأن ثقافة ريادة الأعمال الضعيفة يمكن أن تشكل حاجزاً كبيراً أمام تنمية ريادة الأعمال في بلد ما، وهذا يعزز وجهة النظر في اقتراح أن التنمية الاقتصادية تتطلب استثماراً طويل الأجل في ريادة الأعمال، وإنشاء ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب (Al-Lawati et al. 2022:5). كما أنه من الأهمية بمكان الإشارة إلى أن العلماء وجدوا تأثيراً للثقافة الريادية على سلوك ريادة الأعمال والعمل الخاص.

ولقد أظهرت العديد من الدراسات مثل دراسة (محمود 2017:188) و (العتيبي و موسى 2015:621) أن تعليم ريادة الأعمال لم ينل الأهمية التي يستحقها على مستوى التعليم العالي والجامعي في الوطن العربي؛ وفي اليمن وبحكم عمل الباحثان في الجامعات، ومعايشتهما للواقع وجدا أن ثقافة المجتمع اليمني ينقصها الثقافة الريادية العملية المعتمدة على المبادرة وإنشاء المشاريع، وربما يعود ذلك إلى العديد من الأسباب؛ لعل أهمها غياب الوعي الريادي، وقلة مؤسسات التمويل لهذه المشاريع، كما أن هناك قصور وربما غياب دور المؤسسات التعليمية، وخاصة الجامعات، في غرس وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها. وفي هذه الدراسة نستطلع واقع الثقافة الريادية، وريادة الأعمال في الجامعات اليمنية، والتي تتحول إلى مشاريع مربحة لدى الطلبة، من خلال دراسة آراء عينة من طلبة إحدى الجامعات اليمنية. وبحكم طبيعة عملنا في الجامعات، أنه رغم إجراء بعض الطلبة لمشاريع

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز.. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

تخرج في مجال الريادة، لكننا نلمس ندرة في انشاء المشاريع الريادة للطلبة الخريجين، التي ترى النور وتتشق طريقها للتنفيذ، أو يسعى أصحابها، لتبنيها كمشاريع خاصة في الواقع، ومن ثم تجعلنا نبحث في جوهر مشكلة دراستنا وهي معرفة واقع الثقافة الريادية وريادة الأعمال لدى طلبة فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز .

وتلخص مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤلين الآتيين:

1. ما واقع الثقافة الريادية، وريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز؟
2. ما مدى الاختلاف والفروق بين إجابات الباحثين في إدراك ريادة الأعمال، ومستوى الوعي بثقافة الريادة، وفقاً للخصائص الديمغرافية: (الجنس، ونوع التخصص العلمي، والمستوى الدراسي، والكلية).

(3) اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. معرفة واقع الثقافة الريادية، وريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز، وادراكهم لأهميتها في تبني المشروعات الريادية.
2. معرفة اختلاف وجهات النظر في معرفة الثقافة الريادية وريادة الأعمال بين طلبة فرع الجامعة، وفقاً للخصائص الديمغرافية: (الجنس، والتخصص العلمي، والمستوى الدراسي، والكلية)

(4) أهمية الدراسة:

- من الناحية النظرية: تتمثل أهمية الدراسة فيما ستقدمه من نتائج عن واقع ريادة الأعمال والثقافة الريادية في اليمن، من خلال استطلاع عينة الطلبة المستهدفين.
- من الناحية العملية: تتناول هذه الدراسة موضوع ريادة الأعمال في المجتمع اليمني، وبالأخص في تسليط الضوء على مفاهيم الثقافة الريادية، التي قد تساهم في الترويج لإمكانية تبني المشاريع الريادية التي تخلق تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع.

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز.. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

- من الناحية التطبيقية: يمكن أن توجد أساساً لسلسلة من الدراسات والمشاريع البحثية المشجعة لمبادرات الجامعات اليمنية في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال العملية بين طلابها.

(5) فروض الدراسة:

(1) يوجد مستوى عالٍ للثقافة الريادية، وريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز .

(2) لا يوجد اختلاف وفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، بين إجابات الباحثين في إدراك ريادة الأعمال، ومستوى المعرفة بالثقافة الريادية، وفقاً للخصائص الديمغرافية: (الجنس، ونوع التخصص العلمي، والمستوى الدراسي، والكلية).

(6) حدود الدراسة:

-الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على معرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز .

- الحدود الزمانية: تم تنفيذ الدراسة الميدانية خلال شهر أكتوبر من العام 2021/2022م.

- الحدود المكانية والبشرية: استهدفت الدراسة طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز الموزع عليهم استبانة الدراسة.

(7) التعريفات الإجرائية:

-ريادة الأعمال: قدرة طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز على تحويل الأفكار إلى مبادر فعلية بإنشاء وتخطيط وإدارة مشروعات ريادية قائمة على الإبداع والابتكار، والتحوط للمخاطر، وتنظيم الموارد اللازمة لها.

-ثقافة ريادة الأعمال: هي نسق من القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز طلبة الجامعة على تدعيم مشروعات ومبادرات ريادية في المجتمع الأكاديمي، وتبني الأفكار الإبداعية لديهم، وتوفير البيئة المحفزة والمناخ الملائم لتحويلها إلى مشاريع منتجة.

-ثقافة الريادة الجامعية: تعنى الصفات والقيم التي يعتنقها أفراد الجامعة، كالإبداع والابتكار، والاستكشاف والتطوير، واقتناص الفرص، واكتساب المهارات الإدارية، التي تعمل على تلبية احتياجات سوق العمل بكفاءة وفعالية، وتحقيق التميز المؤسسي. كما

يشار إليها بأنها مجموعة من القيم التنظيمية، والتي تمثل عناصر قوة تتميز بها الجامعة، تمكنها من التفوق على المنافسين بما تقدمه من مخرجات فريدة.

(8) الدراسات السابقة:

1. دراسة حسان و آخرون (Hassan, Lashari, and Basit 2021) بعنوان: "غرس ثقافة ريادة الأعمال وسط الطلاب في ماليزيا". هدفت الدراسة إلى: معرفة العوامل المؤثرة في غرس ثقافة ريادة الأعمال وسط مؤسسات التعليم العالي الخاصة في ماليزيا. تم اختيار عينة عشوائية مريحة مكونة من (300) طالب من مؤسسات التعليم العالي الخاصة في سايبير جايا، ماليزيا، واستخدمت الدراسة منهج نمذجة المعادلات الهيكلية، ومن اهم نتائج الدراسة أن التمكين هو العامل الوحيد الذي له تأثير إيجابي وهام على تنمية ثقافة ريادة الأعمال، وأن عامل تسهيل سلوك المخاطرة والإبداع والابتكار هو القوة الممنوحة للمعلمين والطلاب. وخلصت الدراسة انه يجب مراعات استخدام أكثر من طريقة منهجية لأخذ العينات في الدراسات المستقبلية.

2. دراسة (مشرف، 2021) بعنوان: "دراسة تقييمية لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها". هدفت الدراسة إلى معرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة بنها. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتكون مجتمع البحث من (7017)، وعبر استبانة، اخذت عينة عددها (317) من طلاب السنة الرابعة في 6 كليات في الجامعة. وقد توصلت الدراسة إلى أن البعد الخاص بآليات تفعيل دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها متوفر بدرجة عالية، أما باقي الأبعاد فكانت بدرجة توفّر متوسطة. كما ظهر وجود فروق دالة احصائيا بين آراء طلاب الكليات النظرية والعملية في الأبعاد الثلاث لصالح الكليات النظرية. واختتمت الدراسة بوضع تصور مقترح لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب الجامعة، كما قدمت مقترحات وآليات لتلافي المعوقات والتغلب عليها.

3. دراسة (محمود، 2021) بعنوان: "واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية على طلبة ثلاث كليات (هندسة التعدين والبتترول، والتربية، والسياسة والاقتصاد)". هدفت الدراسة إلى استقصاء واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر الطلبة، وتشخيص المعوقات، وتقديم مقترحات تفعيلها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتألف المجتمع من جميع طلبة الفرق النهائية بالجامعة، وعددهم (13394) طالب وطالبة، اخذت عينة منهم (225)

طالباً وطالبة وزعت استبانة في 3 كليات. وقد توصلت الدراسة إلى أن واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة من وجهة نظر الطلبة المستهدفين في الدراسة جاء بدرجة (متوسطة)، بينما جاءت المعوقات والمقترحات الممكنة للتفعيل (مرتفعة). كما ظهر أنه لا توجد فروق دلالة إحصائية تبعا للنوع؛ بينما وجد فروق دلالة إحصائية تبعا للكليات. واختتمت الدراسة بمجموعة من التوصيات منها أن على الجامعة إدخال مقرر ريادة الأعمال لمختلف التخصصات.

4. دراسة ليو و يو (Liu and Yu 2021) بعنوان: "تقييم وعي رواد الأعمال المبتدئين من طلاب الجامعات نحو ريادة الأعمال الجماعية والابتكار من منظور علم النفس التربوي". هدفت الدراسة إلى تحليل وعي رواد الأعمال المبتدئين من طلاب الجامعات تجاه ريادة الأعمال الجماعية والابتكار من منظور علم النفس التربوي. واستخدمت الدراسة المنهج التحليلي. ومن خلال استبيان وزع على (423) طالب وطالبة، في 3 جامعات محلية. وظهرت النتائج إلى أن طلاب الجامعات المعاصرين لديهم وعي ضعيف بالابتكار وريادة الأعمال، كما أن أعضاء هيئة التدريس غير كافيين، وليس هناك فهم سليم لريادة المشاريع. واختتمت الدراسة: بصياغة استراتيجية لتعليم وتدريب الابتكار وريادة الأعمال مقدمة لأصحاب المصلحة الأساسيين في (الجامعات، والمجتمع، والحكومة).

5. دراسة (العمرى، 2020) بعنوان: "مستوى وعي طلبة الدراسات العليا بكلية التربية لأبعاد مفهوم ريادة الأعمال في جامعة طيبة". هدفت الدراسة إلى معرفة وجهة نظر طلبة الدراسات العليا بكلية التربية في مستوى وعيهم لأبعاد مفهوم ريادة الأعمال في جامعة طيبة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. وتكون المجتمع من طلبة المستوى الأول بالكلية. وتم اختيار عينة عشوائية عنقودية عددها (267) مفردة. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى وعي الطلبة لأبعاد ريادة الأعمال كان متوسطاً، وظهر وجود فروق إحصائية في مستوى وعي الطلبة لأبعاد مفهوم ريادة الأعمال لـ (النوع، والتخصص العلمي). ومما أوصت به الدراسة وضع مقرر اجباري أو اختياري في ريادة الأعمال لطلبة الكلية.

6. دراسة (ربيع، 2020) بعنوان: "جهاز تنمية المشروعات ودورها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب". هدفت هذه الدراسة إلى: تحديد دور جهاز تنمية المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب، وتحديد معوقات، ومقترحات تطوير دور الجهاز. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومنهج المسح الاجتماعي الشامل لكل من مسؤولي جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بمدينة الفيوم، وللشباب المستفيدين من برامج ريادة الأعمال بالجهاز. وقد وزعت استبانة على (65) مفردة

من الشباب المستفيدين من برامج الريادة في الجهاز، والمقابلة لمسئولي جهاز تنمية المشروعات. ومما توصلت إليه الدراسة: أن لجهاز تنمية المشروعات دورا مرتفعا في زيادة معارف ريادة الأعمال، ومتوسطا في إكساب مهارات ريادة الأعمال لدى الشباب، اما معوقات دور المشروعات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال فتتمثل في: رغبة الشباب في الكسب السريع للمال، والخوف من الفشل في المشروع. وقد أوصت الدراسة: بتفعيل برامج جهاز تنمية المشروعات لمواجهة مشكلات الشباب، ونشر ثقافة العمل الحر.

7. دراسة (إبراهيم و حسن، 2020) بعنوان: "درجة الوعي بمفهوم ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي السورية الجامعة الافتراضية السورية أنموذجاً". هدفت الدراسة إلى استكشاف واقع ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد، وإبراز المعوقات، ووضع المقترحات لتذليلها. وقد استخدمت الدراسة منهج التحليل الوصفي. وأخذت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وزعت عليهم الاستبانة. ومما توصلت إليه الدراسة وجود كثير من المعوقات تعترض ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسط. وقدمت توصيات للعمل بها لكي تعمل على إحداث نقلة نوعية للعمل الريادي في الجمهورية العربية السورية.

8. دراسة (عليق 2020) بعنوان: "اليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب". هدفت الدراسة إلى: تحديد آليات ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر للشباب، وتحديد صعوبات ريادة الأعمال، والمقترحات لدعمها. واعتمدت على منهج المسح الاجتماعي، والحصص الشامل لكل من المسؤولين بالجمعيات الأهلية وعددهم (40) مسئولاً، وللشباب وعددهم (180) شاباً. وقد استخدم استبيانين لكل منهما، وللشباب لدراسة آليات الريادة. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى آليات ريادة الأعمال في تنمية ثقافة العمل الحر مرتفعا لدى كل من الشباب والمسؤولين. وأن أثر معوقات ريادة الأعمال لدى المسؤولين والشباب أيضا مرتفعا. واختتمت الدراسة بوضع رؤية مستقبلية من منظور طريقة تنظيم المجتمع لدعم ريادة الأعمال.

9. دراسة دانش و اخرون (Danish et al. 2019) بعنوان: "دراسة العوامل المؤثرة على ثقافة ريادة الأعمال" الدور الوسيط للإبداع". هدفت الدراسة إلى قياس الانفتاح على التغيير وتأثير الكفاءة الذاتية على ثقافة ريادة الأعمال؛ مع دور الوساطة للإبداع. تم استخدام منهج التحليل الاستدلالي. وقد تم المسح الشامل لجميع شركات تكنولوجيا المعلومات المسجلة في لاهور، عاصمة البنجاب، وعبر استبانة وزعت على عينة من

(225) من الموظفين في الشركات المستهدفة. وأشارت نتائج الدراسة: إلى أن للانفتاح على التغيير والكفاءة الذاتية تأثير إيجابي على ثقافة انشاء المشاريع. وأوصت الدراسة: أن على الموظفين تعلم وممارسة المهارات لزيادة كفاءتهم الذاتية. واقتрحت الدراسة: اجراء المزيد من الأبحاث باستخدام عوامل أو متغيرات أخرى غير الثقافة المبتكرة، لقياس ثقافة ريادة الأعمال.

10. دراسة هيماندز و بريجاس (Hernández and Briegas 2019) بعنوان: "

برامج ثقافة ريادة الأعمال المستدامة التي تعزز المسؤولية الاجتماعية: تجربة إقليمية أوروبية". هدفت الدراسة إلى تحليل الحالة الإسبانية لإظهار سياسات برنامج تطوير مشروع ريادة الأعمال بمنطقة (اكستريمادورا) في إسبانيا، الموجهة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال فيها. ومدى تماثيه مع توجه الأمم المتحدة الداعم للبرامج التعليمية التطوعية المخصصة لريادة الأعمال، كما هدفت إلى تقييم دور برنامج تطوير مشروع ريادة الأعمال في تحسين كفاءات المسؤولية الاجتماعية (SR) لدى الطلاب المستهدفين. وتم استخدام طريقة نمذجة المعادلة الهيكلية، من خلال استبيان موجه لعينة من (630) طالباً من طلاب المدرسة الثانوية المسجلين في المشروع. وتوصلت الدراسة إلى: أن النظام البيئي في منطقة إكستريمادورا يعد مشجعاً لريادة الأعمال ومتماشياً مع السياسة العامة للتنمية الإقليمية، وأن النموذج العالمي لبرنامج ثقافة ريادة الأعمال المستدام المطبق على عينة الدراسة يتمتع بقوة تنبؤيه عالية، وقد ظهر أن المسؤولية الاجتماعية للطلاب تأثرت بالكفاءات الشخصية والفكرية والاجتماعية والعملية، وأن أهداف التنمية المستدامة يلعب دوراً مهماً في تشكيل المسؤولية الاجتماعية للطلاب بصفتهم مواطنين ومهنيين ورواد أعمال. وأوصت الدراسة بضرورة المزيد من البحث في برامج ثقافة ريادة الأعمال المستدامة في نظام التعليم العام.

11. دراسة (المحروقية، والبلوشية، والحدابي 2021) بعنوان: "واقع ثقافة ريادة

الأعمال ومعوقاتها لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر بسلطنة عمان". هدفت الدراسة إلى استكشاف مستوى وعي طلبة الصفين العاشر والحادي عشر بمحافظة مسقط بثقافة ريادة الأعمال، وكشف المعوقات التي تحد من توجههم نحو ريادة الأعمال. واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة (17324)، تم اختيار (400) كعينة، وزعت عليهم الاستبانة المكونة محورين رئيسيين. ومما توصلت إليه الدراسة أن مستوى وعي الطلبة بثقافة ريادة الأعمال كان درجته مرتفعة، بينما محور المعوقات كان درجته متوسطة، وقد وجد فروق في مستوى وعي الطلبة بريادة الأعمال لصالح الإناث، بينما

لا توجد فروق في بقية المتغيرات. وقد أوصت الدراسة: بتعليم ريادة الأعمال في جميع مراحل التعليم، وتشجيع الشباب بتبني المشاريع الريادية.

12. دراسة(خالدي 2013) بعنوان: " دور الجامعة في بناء ثقافة ريادة الأعمال".

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على ريادة الأعمال، ودور الجامعات في بناء الثقافة الريادية. واستخدمت الدراسة المسح الوثائقي للأدبيات التي تناولت دور الجامعة في بناء ثقافة ريادة الأعمال. وتوصلت الدراسة إلى: أن للجامعة وظائف رئيسية هي: نشر العلم والمعرفة في المجتمع، من خلال برامجها التدريبية الموازية للتدريس النظري؛ وإعداد المهنيين والمختصين وتعليمهم المهن والاختصاصات، وتشجيع البحث العلمي والباحثين، كما اكدت على أهمية دور الجامعة في التنمية الاقتصادية. وقدمت الدراسة عدة توصيات منها: إلى أنه ينبغي أن يكون هناك مكان لرواد الأعمال داخل الجامعات؛ وتمكين الأفراد ذوي الخبرة الريادية في مواقع قيادية في الجامعة.

13. دراسة(الشامي 2010) بعنوان: "ترسيخ ثقافة الابتكار في الجامعات اليمنية

كمدخل لمواجهة التحديات في التعليم العالي". هدفت الدراسة إلى معرفة مدى انتشار ثقافة الابتكار بجامعة البيضاء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة في جامعة البيضاء. وقد تم تصميم استبانة تم تطبيقها على عينة (51) عضواً. وقد توصلت الدراسة إلى أن انتشار ثقافة الابتكار كان محدوداً في سلوك الإدارة الجامعية، واقتрحت الدراسة استراتيجية لبناء ثقافة الابتكار وترسيخها في الجامعات اليمنية.

التعليق على الدراسات السابقة:

توافقت آراء عينة هذه الدراسة مع نتائج آراء دراسات(مشرف، 2021)، و(عليق، 2020)، و(المحروقية، واخرون2021) بأن واقع ثقافة ريادة الأعمال وريادة الأعمال كان مستواه عالياً؛ بينما اختلفت الآراء في درجة مستوى واقع ثقافة ريادة الأعمال مع دراسة(محمود، 2021)، و(العمرى، 2020)، و(Liu and Yu 2021). أما بالنسبة لوجود فروق دالة احصائياً بين الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة فقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (المحروقية، واخرون2021)، بأنه لا توجد فروق بين جميع الخصائص، ومع دراسة (محمود، 2021)، بأنه لا توجد فروق في النوع، في حين اختلفت مع دراستا(العمرى،2020)، و(مشرف، 2021)، بأنه توجد فروق في جميع الخصائص الديمغرافية، ومع دراسة(محمود، 2021) بأنه توجد فروق لـ(الكلية).

• ما تميزت به الدراسة:

تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها استهدفت دراسة معرفة واقع ريادة الأعمال والثقافة الريادية على المستوى الوطني اليمني كونها أول دراسة على مستوى الجامعات اليمنية - على حد علم الباحثان-تتناول موضوع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة العلوم في مدينة تعز.

كما اختلفت دراستنا عن الدراسات السابقة في أهدافها وحدودها الزمانية، والمكانية، والموضوعية، ومجتمع الدراسة والعينة، ولهذا لم يتم الوصول إلى دراسة تستهدف تناول موضوع واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة العلوم والتكنولوجيا أو الجامعات اليمنية وهو ما يميز هذه الدراسة ومما يؤكد الحاجة إلى إجراء دراسة علمية لموضوع الدراسة الحالية بالصورة التي هدف الباحثان إلى بيان واقع ريادة الأعمال في المجتمع اليمني من وجهة نظر طلبة جامعة العلوم في مدينة تعز.

(9) الجانب النظري للدراسة:

(1.9) ثقافة ريادة الأعمال:

(1.1.9) مفهوم ثقافة ريادة الأعمال:

تعرف ثقافة ريادة الأعمال بأنها مزيج من القيم الشخصية، والمهارات الإدارية، والخبرات والسلوكيات التي تميز رائد الأعمال من حيث روح المبادرة، والمخاطرة، والقدرة الابتكارية، وإدارة علاقات المشروع مع البيئة الاقتصادية (محمد والزنادي 2022:568). كما تعرف بأنها: مجموعة المعارف، والمهارات، والقيم، والاتجاهات التي تدعم المبادرات الفردية، والتشغيل الذاتي، والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة؛ من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع (العتيبي وموسى 2015:628). ويرى (Fritsch and Falck) أنه قد يكون التفسير للتزايد الملحوظ على المستوى الإقليمي في انتشار الأعمال الريادية الجديدة، هو وجود ثقافة ريادة الأعمال، ففي المناطق التي تتميز بانتشار المواقف الإيجابية تجاه أنشطة ريادة الأعمال، سينظر الكثير من الناس إلى ريادة الأعمال كخيار استثماري قابل للتطبيق ويُحفزهم لبدء مشاريعهم

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز.. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

التجارة الخاصة. فالافتداء والتقليد ومراقبة رواد الأعمال الناجحين تُرود رواد الأعمال المحتملين بأمثلة واقعية عن كيفية حشد وتنظيم الموارد والأنشطة الريادية، وزيادة الثقة بالنفس. وما يشجع الناس على تجربة ريادة الأعمال؛ قد لا يكون قبول النجاح في الأعمال والأنشطة الريادية فقط؛ بل يُعد قبول الفشل في المشاريع الريادية عنصراً مهماً في ثقافة ريادة الأعمال أيضاً. فالريادي يحتاج إلى التشجيع لتجاوز الفشل وتقليل تكلفة آثاره؛ لأن التكاليف النفسية للفشل يجب أن تكون أقل من أي موقع آخر (Fritsch and Wyrwich, 2019:5).

2.1.9) خصائص ثقافة ريادة الأعمال:

في ظل انتشار ثقافة الريادية في مجتمع ما:

- يتغير النظام السائد في المجتمع من التقليد بين أفرادهِ إلى التنوع، وتسود أساليب المشاركة، والعمل مع الآخرين في مختلف المجالات (التجارية والاجتماعية والثقافية).
- تنتشر وتزداد الشركات ومنشآت الأعمال الخاصة سواء كانت فردية أو جماعية.
- تنتشر المشاريع الريادية وتعمل على ظهور أنشطة غير تقليدية في كافة المجالات، نتيجة للتطور التكنولوجي ونظم وأساليب الحياة (ابوعبدالله وآخرون. 2021:544).

3.1.9) مؤشرات ثقافة الريادة:

هناك مؤشرات يمكن قياس الثقافة الريادية من خلالها ومدى توفرها في الأفراد:

- الرغبة في العمل لحسابه الخاص. - الخوف من الفشل الذي يمنع البدء بعمل ما
- ظروف مناسبة للبدء في عمل. - النية في الريادة.
- الدافع للريادة. - مخاطر الفشل ومدى تقبلها.
- الريادة بين المدراء. - الظروف المناسبة للبدء في عمل
- الصورة العامة للمجتمع لدى الريادي (الجهاز المركزي للإحصاء 2016:49).

2.9) ريادة الأعمال:

تمثل ريادة الأعمال قوة دافعة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالمستوى الذي جعل الدول تحرص على وضع خطط وسياسات وبرامج تحث أفراد المجتمع ليصبحوا رواد أعمال. ويعود الفضل في وضع تعريف واسع لمفهوم الريادة إلى J.Schumpeter & Knight اللذان عرفا

الريادة بأنها" عملية ابتكار وتطوير أساليب وطرق جديدة لاستغلال الفرص التجارية(عبدالرزاق،وعبدالقادر:2017:96).

1.2.9 مفهوم ريادة الأعمال:

تعرف ريادة الأعمال بأنها عملية الانتفاع بمجموعة واسعة من المهارات من أجل تحقيق قيمة مضافة لمجال معين من مجالات النشاط البشري، مع التركيز على أن تكون المحصلة النهائية لهذا الجهد إما زيادة في الدخل أو استقلالية أعلى، بالإضافة إلى الإحساس بالافتخار نتيجة جني ثمره الجهد الإبداعي المبذول. كما يُعرّفها الاتحاد الأوروبي بأنها: الأفكار والطرق التي تمكّن من خلق وتطوير نشاط ما من خلال مزج الإبداع والابتكار والمخاطرة، والفاعلية في تسيير وإدارة الأنشطة والأعمال، في إطار منشأة جديدة أو قائمة. كما تُعرّف بأنها القدرة والرغبة في تنظيم وإدارة الأعمال ذات الصلة بها، كالابتكار والقدرة على تحمل الأخطار(أبو عبدالله، وآخرون 2021:542).

2.2.9 فوائد ريادة الأعمال لطلبة الجامعات:

تتمثل فوائد التي تقدمها ريادة الأعمال للطلبة الجامعيين في أنها تزوّد الطلاب بالمهارات اللازمة لبدء أعمال تجارية خاصة بهم، ومساعدتهم على ديمومة ممارسة المهارات والمعارف اللازمة للاستمرارية التجارية، وتبصيرهم بالمهارة اللازمة لإنهاء الأعمال التجارية عند الحاجة بدلا من الفشل فيها، وصقل مهارات إدارة الأعمال وإدارتها لدى الطلاب، ومهارات استخدام مكونات الخطط التجارية بكفاءة، وتوجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال كوسيلة لكسب الرزق، وتغيير التوجهات الشخصية والوظيفية لدى الطلبة وتركز على تقدير الذات، والقدرة على تحكم الطالب في حياته الشخصية، والإدراك الذاتي، والإدارة الذاتية، والمسؤولية الشخصية(مصطفى والمنوفي 2021:116).

3.2.9 ريادة الأعمال وخلق فرص العمل:

تُعتبر ريادة الأعمال الشبابية الوسيلة الأكثر فاعلية لخلق فرص عمل للشباب في القرن الحادي والعشرين وتحقيق التنمية المستدامة في البلدان وبين الفئات الاجتماعية، لا سيما في الدول التي يشكل الشباب فيها جزءا كبيرا من السكان. كما يؤكد الشباب على أن ريادة الأعمال تحظى بتقدير أكبر وتكتسب المزيد من الجاذبية بين الشباب، مما يشق طريقاً إلى الاستقلال المالي، والحفاظ على مستويات معيشية معقولة، وخلق فرص عمل. وهناك

سوابق تاريخية تظهر أن امتلاك المعرفة الكافية هو عامل حاسم في نجاح رواد الأعمال في ماليزيا.

وبشكل عام، فإن الحصول على معلومات دقيقة حول إجراءات العمل المختلفة وتطبيقها بفعالية سيؤدي إلى نتائج إيجابية في المشاريع التجارية من قبل رواد الأعمال، وأن هناك علاقة بين تراكم المعرفة ذات الصلة من أجل مواجهة التحديات والنجاح في الأعمال من قبل رواد الأعمال الشباب. وقد أجريت دراسة حول ريادة الأعمال للشباب أجراها "تجوين وفان" حول ريادة الأعمال للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 25 إلى 40 عامًا في ماليزيا، واطهرت نتيجة الدراسة أن تأثيرات الخلفية الاجتماعية والثقافية كالدين والعوامل العرقية تؤثر على تقدم ريادة الأعمال. في المقابل، فإن الجوانب النفسية مثل المخاطرة والكفاءة والرغبة في اكتساب المعرفة لها أيضًا تأثيرات حاسمة على نجاح المشاريع التجارية الجديدة بين الشباب في ماليزيا (Jayabalan et al. 2020).

10 المنهجية وإجراءات الدراسة الميدانية وتحليل النتائج

1.10 منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الملائم لأهداف الدراسة، وتحليل الوضع الراهن لفهم واقع الثقافة الريادية، وريادة الأعمال لدى طلاب طالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز، وذلك من خلال تحليل الأدبيات، واستقصاء استجابات أفراد العينة المستهدفة من طلبة الجامعة.

2.10 إجراءات الدراسة الميدانية

1.2.10 مصادر البيانات الأولية وأداة الدراسة:

تمثلت المصادر الأولية للدراسة في البيانات الميدانية التي تم الحصول عليها، من خلال استبانة تكونها أداة رئيسية للحصول على بيانات الدراسة، وتم تصميمها لجمع بيانات الدراسة من العينة المستهدفة، ولبناء الاستبانة قام الباحثان بتحليل الأدب البحثي، والدراسات السابقة في مجال ريادة الأعمال والثقافة الريادية، وقد تم الاستفادة في تصميم فقرات الاستبانة من دراسات (العنبي وموسى 2015)، و(الحالمي والعربي 2016) و(مشرف 2021)، وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً.

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز.. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

2.2.10) اختبار كفاءة الاستبانة:

لاختبار قدرة الاستبانة على قياس المحتوى الذي اعدت من اجله، واتساق فقراتها وتوافقها، للاطمئنان على أنها ستحقق للنتائج المتوخاة، والوثوق والاعتماد على نتائجها، والقدرة على تعميم نتائج البيانات المأخوذة على شكل عينة من مجتمع الدراسة. فقد تم التأكد من الصدق والثبات في الآتي:

1.2.2.10) صدق أداة الدراسة:

- صدق المضمون: تم عرض الاستبانة على خمسة من الدكاترة المتخصصين في الإدارة للتأكد من ملاءمتها لقياس واقع الريادة وواقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز، وأخذ الباحثان بآراء المحكمين، وقد تم اعتماد العبارات التي حصلت على موافقة المحكمين، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من جزئين، الأول لجمع بيانات الخصائص الديمغرافية للطلبة عينة الدراسة، والثاني لجمع بيانات الدراسة الأساسية، واحتوى هذا الجزء من الاستبانة على (25) فقرة لمعرفة واقع الوعي بمفهوم ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة المستهدفين عينة الدراسة. وتم اختبار الصدق والثبات كما يلي:

- الصدق الذاتي: ويقاس هذا الصدق الداخلي لبنود الاستبانة، وهو يساوي الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وتم حساب معامل الصدق الذاتي من المعادلة التالية:

- معامل الصدق الذاتي \sqrt{r} معامل الثبات الذاتي ومن الجدول رقم(1) يظهر معامل الصدق الذاتي على مستوى فقرات الاستبانة ككل (0.960)، وعلى مستوى كل فقرة جميعها كانت عالية، وهي قيم تدل على صدق الاستبانة.

2.2.2.10) ثبات الأداة (الصدق الداخلي):

قام الباحثان بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية عددهم (50) طالباً وطالبة، وقد أظهرت نتائج ثبات (الفا) كما في الجدول (1).

جدول رقم (1) اختبار معامل ثبات وصدق الاستبانة (معاملات الفاكرونباخ)

م	السؤال والفقرة	معامل الثبات الفا Alpha	معامل الصدق (جذر الثبات)
1	ريادة الأعمال عمل حر يتسم بالإبداع	0.924	0.962
2	ريادة الأعمال تتطلب كلا من رأس المال والتكنولوجي	0.924	0.961
3	تتطلب ريادة الأعمال اعتماداً على الذات	0.919	0.961
4	تهدف ريادة الأعمال إلى استثمار ما لدى الشباب من الطاقات والإمكانات الكامنة	0.922	0.961

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز .. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

0.959	0.923	تهدف ريادة الأعمال إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع
0.961	0.918	تحقق ريادة الأعمال الرضا الوظيفي للفرد نتيجة قيامه بالعمل المناسب
0.961	0.922	تتسم ريادة الأعمال بالمرونة والتغيير للأفضل
0.960	0.926	تتجنب ريادة الأعمال الإجراءات الروتينية في العمل
0.962	0.927	تساعد ريادة الأعمال في الحد من البطالة لأنها تخلق فرص جديدة لتوظيف العمالة الوطنية
0.961	0.920	تساعد ريادة الأعمال على فتح أسواق جديدة للمنتجات
0.960	0.922	تساعد ريادة الأعمال على تنوع مصادر الاقتصاد الوطني
0.963	0.926	الطموح الريادي يزيد من مستوى الحياة الاقتصادية والاجتماعية للفرد
0.962	0.924	المنافسة بين الأشخاص تؤدي إلى رفع الكفاءة والمهارة الفردية
0.963	0.926	يحتاج رائد الأعمال إلى درجة عالية من الالتزام لنجاح العمل
0.962	0.925	يحتاج رائد الأعمال إلى تعزيز الثقة بالنفس لكسب المزيد من العملاء
0.959	0.925	يحتاج رائد الأعمال إلى الاستقلالية في العمل
0.960	0.921	يحتاج رائد الأعمال إلى الدافعية الذاتية
0.962	0.925	يحتاج رائد الأعمال إلى مستوى عال من المثابرة
0.960	0.922	يتسم رائد الأعمال بالقدرة على التكيف مع احتياجات السوق المتغيرة
0.961	0.924	يتسم رائد الأعمال بالدافعية لإشباع حاجته إلى الإنجاز
0.960	0.925	يتسم رائد الأعمال بالقدرة على المخاطرة المدروسة
0.961	0.923	يتسم رائد الأعمال بالقدرة على تمييز المنتج التي سيقدمها للتغلب على مخاطر منافسة السوق
0.962	0.923	تعتمد ريادة الأعمال على الخبرة والمعرفة بالسوق
0.961	0.923	يسعى رواد الأعمال إلى اختيار الأفراد المناسبين للعمل معهم
0.961	0.923	يتميز رواد الأعمال بالمشاركة الإيجابية في المجتمع
0.960	0.920	المجموع للفقرات

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل ال SPSS

الجدول السابق رقم (1) يبين اختبار مدى وضوح صياغة العبارات وسهولة فهمها والاجابة عليها من العينة. فوفقاً لقياس الاتساق الداخلي أو موثوقية قيم الثبات التقديرية للاستمارات، عن طريق حساب معامل "ألفا كرونباخ"، تُشير أن جميع قيم ثبات الاستبانة الفرعية عالية، حيث كانت قيمة (الفا) على مستوى الاستبانة ككل (0.920)، وعلى مستوى كل فقرة جميعها كانت عالية تتراوح بين (0.918 و 0.927). وهذه النتائج تظهر أن معامل "الفا" قيمته عالية، مما يعني أن مصداقية البيانات المأخوذة على شكل عينة من مجتمع الدراسة عالية. ونظراً لأهمية معامل الصدق الذاتي وهو الجذر التربيعي لمعامل الثبات-، فقد كانت قيم معامل الصدق على مستوى الاستبانة ككل (0.960)، وعلى مستوى كل محور جميعها كانت عالية أيضاً تتراوح بين (0.959 و 0.963)، مما يعني ارتفاع ثبات الاستبانة والصدق العالي للفقرات، وعدم تناقضها مع نفسها، وأن ارتباط فقرات الاستبانة ببعضها البعض قوية، وعليه يمكن الاطمئنان لنتائج الاستبانة، والوثوق والاعتماد على النتائج التي تتوصل إليها الأداة؛ وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية قابلة للتوزيع.

3.2.10 تقدير درجات الاستجابات:

تمت الاستجابات وتحديد درجة الموافقة لفقرات الاستبيان المصمم وفق مقياس ليكرت الخماسي (ن=5)، المفسر لاختيار العينة كما يأتي:(موافق بشدة=5)، و(موافق =4)، (محايد =3)، و(غير موافق =2)، (غير موافق بشدة=1). ولحساب مستوى مدى المتوسط

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز.. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

الحسابي للاستجابة والموافقة $\{5/(1-N)\}$ حيث خيارات ليكرت هنا خماسي $(5=N)$ ، ثم حساب (طول الفترة) $\{0.8=5/(1-5)\}$. كما في الجدول (2).

جدول رقم (2) مستوى ودرجة الأهمية والتحقق لكل استجابة وفقاً للمتوسط الحسابي

م	قيمة المتوسط الحسابي (المدى)	مستوى ومدى الاستجابة درجة الموافقة
1.	من 1 إلى أقل من 1.80	ضعيفة جدا
2.	من 1.80 إلى أقل من 2.60	ضعيفة
3.	من 2.60 إلى أقل من 3.40	متوسطة
4.	من 3.40 إلى أقل من 4.20	مرتفعة
5.	من 4.20 إلى أقل من 5	مرتفعة جدا

المصدر: إعداد الباحثين

3.10 مجتمع الدراسة ووصف العينة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز للفصل الاول من العام الجامعي 2022/2021م، والبالغ عددهم (946) طالب

وطالبة. وقد تم حساب حجم العينة وفقاً للمعادلة التالية: $n = \frac{946}{1+[946(0.7)^2]}$

$n = 169 = \frac{N}{1+[N(e)^2]}$ حيث n = حجم العينة، N = المجتمع، و e = الخطأ المعياري،

وبتطبيق المعادلة السابقة فإن حجم العينة يكون (169) مفردة، (لبن، ونويصر 2022:510)، و(مشعل 2018:492).

وتم إرسال الرابط الإلكتروني للاستبانة إلى جميع الطلبة عبر جروبات كل المستويات في وسيلة التواصل الاجتماعي (الواتس آب WhatsApp). وقد بلغ عدد الذين تفاعلوا وأجابوا على الاستبانة عدد (173) طالباً وطالبة، وهذه النتيجة أكبر من نتيجة المعادلة، واعتمدت بصفحتها عينة الدراسة. وتم تصميم الاستبانة وفقاً لنماذج جوجل *Google Form*، التي يلزم الإجابة على جميع فقرات الاستبانة وإرسالها من قبل المستجيبين حال الانتهاء منها، ولهذا كل الاستمارات الواصلة إلى ايميل التجميع كانت مكتملة ولم يستبعد منها أي واحدة. وفي الجداول (3،4،5) وصف عينة الدراسة الميدانية وفقاً لخصائصها الديمغرافية.

جدول رقم (3) وصف عينة الدراسة وفقاً لجنس العينة

العينة وفقاً للجنس	م	البند	التكرارات	النسبة المئوية%
العينة وفقاً للجنس	1	انثى	91	53%
	2	ذكر	82	47%
		المجموع	173	100%

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل ال SPSS

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز.. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

يلاحظ من بيانات الجدول السابق رقم(3) أن الذكور يمثلون اغلب عينة الدراسة بعدد(91)طالباً ونسبة (53%)، بينما عينة الاناث (82) طالبة ونسبة (47%).

جدول رقم (4) وصف عينة الدراسة وفقاً للكلية والتخصص العلمي، والمستوى الدراسي

الكلية وفقاً للكلية	التردد	% النسبة	العينة وفقاً للتخصص العلمي	التردد	% النسبة	المستوى وفقاً للمستوى الدراسي	التردد	% النسبة
1 كلية العلوم الطبية	42	%24	1 طب اسنان	14	08%	المستوى الاول	47	27%
			2 صيدلة	21	12%	2 المستوى الثاني	50	29%
			3 مختبرات	11	06%			
2 كلية العلوم الادارية	74	%43	4 محاسبة	31	18%	3 المستوى الثالث	40	23%
			5 إدارة اعمال	28	16%			
			6 إدارة أعمال دولية	20	12%			
3 كلية الحاسبات وتقنية المعلومات	44	%25	7 تقنية معلومات	20	12%	4 المستوى الرابع	18	10%
			8 نظم معلومات ادارية	6	03%			
			9 شبكات وامن معلومات	12	07%			
4 كلية العلوم الانسانية	13	08%	10 ترجمة انجليزي	10	06%	6 سنة الامتياز	7	04%
مجموع كليات	173	100	مجموع تخصصات	173	100	مجموع مستويات	173	100

المصدر: إعداد الباحثين استناداً لنتائج تحليل ال SPSS

من بيانات الجدول السابق رقم (4) بالنسبة لخصائص العينة وفقاً للكلية يلاحظ أن أكثر أفراد العينة في كلية العلوم الإدارية بعدد(74) فردا بنسبة (43%)، بينما كانت أقل عينة في كلية العلوم الإنسانية بعدد(13) ونسبة(08%). أما بالنسبة لخصائص العينة وفقاً للتخصص العلمي فقد كانت أكثر أفراد العينة في تخصص المحاسبة بعدد(31) فردا بنسبة(18%)، وقد تساوت العينة في تخصصي تقنية معلومات وإدارة اعمال دولية بنسبة (12%)؛ بينما كانت اقل عينة في تخصص ترجمة انجليزي بعدد (13) فردا بنسبة (06%). وبالنسبة لخصائص العينة وفقاً للمستوى الدراسي فقد كانت أكثر أفراد العينة في المستوى الثاني بعدد (50) فردا ونسبة (43%)، بينما كانت اقل عينة في سنة الامتياز، بعدد (7) فردا ونسبة (04%).

4.10 عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات:

احتوت الاستبانة على(25) فقرة، ووفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وكانت مجموع الخيارات لإجابات أفراد العينة ال(173) امام الفقرات (4325) خيارا. والجدول رقم(5) الآتي يبين تفاعل واجابات أفراد العينة ال(173) طالباً وطالبة على فقرات الاستبيان.

جدول (5) تكرارات ونسب خيارات إجابات أفراد العينة والمتوسطات وترتيب الفقرات الاستبيان

م	فقرات المحور	تكرار/نسبة	بشدة	موافق	موافق	محايد	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق	موافق
1.	ريادة الأعمال عمل حر يتسم بالإبداع	تكرار %	1 0	5 3	19 11	74 43	74 43	4.2	0.81	4.24	4.2	12
2.	تتطلب ريادة الاعمال كلا من راس المال والتكنولوجي	تكرار %	3 0	6 3	20 11	74 43	74 43	4.2	0.90	4.19	4.2	18

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز.. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

				43	41	12	4	0	%	
22	3.9	1.06	3.90	58	63	34	12	6	تكرار	3. تتطلب ريادة الأعمال اعتمادا على الذات
				34	36	20	7	4	%	
13	4.2	0.78	4.24	70	82	16	3	2	تكرار	4. تهدف ريادة الأعمال إلى استثمار ما لدى الشباب من الطاقات والإمكانات الكامنة
				41	47	9	2	1	%	
23	3.9	0.99	3.87	51	69	36	14	3	تكرار	5. تهدف ريادة الأعمال إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع
				30	40	21	8	2	%	
17	4.2	0.83	4.20	69	79	18	5	2	تكرار	6. تحقق ريادة الأعمال الرضا الوظيفي للفرد نتيجة قيامه بالعمل المناسب
				40	46	10	3	1	%	
7	4.3	0.72	4.29	74	79	18	1	1	تكرار	7. تتسم ريادة الأعمال بالمرونة والتغيير للأفضل
				43	46	10	1	1	%	
11	4.3	0.73	4.27	52	50	45	24	2	تكرار	8. تتجنب ريادة الأعمال الإجراءات الروتينية في العمل
				30	29	26	14	1	%	
16	4.2	0.72	4.21	72	80	17	4	0	تكرار	9. تساعد ريادة الأعمال في الحد من البطالة بخلق فرص جديدة لتوظيف العمالة الوطنية
				42	46	10	2	0	%	
14	4.2	0.71	4.24	62	90	18	2	1	تكرار	10. تساعد ريادة الأعمال على فتح أسواق جديدة للمسلم والمنتجات
				36	52	10	1	1	%	
2	4.6	0.65	4.60	66	86	18	3	0	تكرار	11. تساعد ريادة الأعمال على تنوع مصادر الاقتصاد الوطني
				38	50	10	2	0	%	
5	4.5	0.62	4.49	109	61	2	1	0	تكرار	12. الطموح الريادي يزيد من مستوى الحياة الاقتصادية والاجتماعية للفرد
				63	35	1	1	0	%	
8	4.3	0.81	4.29	77	73	21	0	2	تكرار	13. المنافسة بين الأشخاص تؤدي إلى رفع الكفاءة والمهارة الفردية
				45	42	12	0	1	%	
3	4.5	0.67	4.54	114	53	4	0	2	تكرار	14. يحتاج رائد الأعمال إلى درجة عالية من الالتزام لنجاح العمل
				66	31	2	0	1	%	
24	3.7	1.07	3.73	107	54	11	0	1	تكرار	15. يحتاج رائد الأعمال إلى تعزيز الثقة بالنفس لكسب المزيد من العملاء
				62	31	6	0	1	%	
15	4.2	0.78	4.24	49	51	48	18	7	تكرار	16. يحتاج رائد الأعمال إلى الاستقلالية في العمل
				28	30	28	10	4	%	
4	4.5	0.60	4.50	72	75	22	3	1	تكرار	17. يحتاج رائد الأعمال إلى الدافعية الذاتية
				42	43	13	2	1	%	
20	4.2	0.78	4.18	95	69	9	0	0	تكرار	18. يحتاج رائد الأعمال إلى مستوى عال من المثابرة
				55	40	5	0	0	%	
10	4.3	0.68	4.28	61	89	18	3	2	تكرار	19. يتسم رائد الأعمال بالقدرة على التكيف مع احتياجات السوق المتغيرة
				35	51	10	2	1	%	
21	4.1	0.89	4.12	70	82	20	1	0	تكرار	20. يتسم رائد الأعمال بالدافعية لإشباع حاجته إلى الإنجاز
				41	47	12	1	0	%	
6	4.4	0.70	4.36	64	79	20	7	3	تكرار	21. يتسم رائد الأعمال بالقدرة المخاطرة المدروسة
				37	46	12	4	2	%	
9	4.3	0.77	4.29	81	76	13	3	0	تكرار	22. يتسم رائد الأعمال بالقدرة على تمييز المنتج التي سيقدمها للتغلب على مخاطر منافسة السوق
				47	44	8	2	0	%	
1	4.6	0.55	4.61	83	65	18	7	0	تكرار	23. تعتمد ريادة الأعمال على الخبرة والمعرفة بالسوق
				48	38	10	4	0	%	
19	4.2	0.77	4.19	95	69	8	1	0	تكرار	24. يسعى رواد الأعمال إلى اختيار الأفراد المناسبين للعمل معهم
				55	40	5	1	0	%	
25	3.7	1.12	3.68	66	77	28	1	1	تكرار	25. يتميز رواد الأعمال بالمشاركة الإيجابية في المجتمع
				38	45	16	1	1	%	
	4.2	0.79	4.23	1865	1795	501	124	40	تكرار	الاجمالي
				43.1	41.5	11.5	2.8	0.9	%	(تكرار الفقرات 4325)

المصدر: إعداد الباحثين استنادا لنتائج تحليل ال SPSS

1.4.10 عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية:

تُبين بيانات الجدول السابق رقم(5) أن: استجابة عينة الدراسة وموافقهم على فقرات محاور الاستبانة، ووفقاً لمقياس ليكرت الخماسي فقد تبين أن استجابات الطلبة لخيازي ال(موافق بشدة، وموافق) حصلت على عدد (3660) من افراد العينة بنسبة(85%)، وتوزعت بين (موافق بشدة) بعدد(1865) ونسبة (43%)، و(موافق) بعدد (1795) ونسبة (42%)، في حين حصل خيازي ال(غير الموافقين) في المحاور الأربعة على عدد (164) ونسبة (0.04%)، توزعت بين(غيرموافق بشدة) نسبة (0.01%)، و(غير موافق) نسبة(0.03%). بينما، كان درجة استجابة (المحايدين) في المحاور الاربعة عددها(501) بنسبة(12%). وتبعاً لذلك يُلاحظ أن خيازي ال(موافق بشدة وموافق)، كانت استجابة أفراد العينة لهذين

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز.. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

الخيارين بعدد (3660) بنسبة (85%) من مجموع استجابات العينة ال(4325)، وهذا يؤيد الفرضية القائلة: بأنه يوجد مستوى عالٍ للثقافة الريادية، وريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز.

2.4.10 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

كما يُلاحظ من بيانات الجدول السابق رقم(5) أن فقرات الاستبانة -اجماليًا- تقع في فئة الاستجابة "المرتفعة جداً"، بمتوسط حسابي عام(4.23)، وانحراف معياري عام(0.79). وعند التحليل للفقرات فقد حصلت الفقرة رقم(23) (تعتمد ريادة الأعمال على الخبرة والمعرفة بالسوق) على استجابة "مرتفعة جداً"، وبتوسط حسابي (4.61) وانحراف معياري(0.52). بينما، جاءت أخر فقرة في المحور (يتميز رواد الأعمال بالمشاركة الإيجابية في المجتمع) في فئة الاستجابة "المرتفعة" أيضاً بمتوسط حسابي(3.68) وانحراف (1.12). وتبين هذه النتائج أن طلبة فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز أن لديهم معرفة بواقع الثقافة الريادية، ومع هذه المعرفة بالريادة فهم محتاجون للأخذ بيدهم واحتضانهم للقيام بأعمالهم الريادية، ويتفق هذا التحليل مع ما أكدته دراسة (Hibah and Alhakimi) أنه في حالة احتضان رواد الأعمال اليمينيين الناشئين ستؤدي ثمارها على الاقتصاد الوطني.

ومن التحليل السابق نخلص ونستنتج أننا نقبل فرضية الدراسة الأولى والتي تنص على الآتي: يوجد مستوى عالٍ للثقافة الريادية، وريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز، ونرفض الفرضية العدمية.

3.4.10 اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تنص الفرضية: لا يوجد اختلاف وفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة(0.05)، بين إجابات المبحوثين في إدراك ريادة الأعمال، ومستوى المعرفة بالثقافة الريادية، وفقاً للخصائص الديمغرافية: (الجنس، ونوع التخصص العلمي، والمستوى الدراسي، والكلية).

ولاختبار هذه الفرضية، للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات إجابات العينة من الطلاب والطالبات، على أسئلة استبانة واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز، يمكن تجزئتها إلى الآتي:

1.3.4.10 نتائج اختبار الفروق والاختلاف وفقاً لخصائص (الجنس):

ولاختبار العينات المستقلة لمتوسطات مقياس الاستجابة وفقاً لجنس العينة) تم استخدام اختبار (ت T-test) للعينات المستقلة الثنائية، كما في الجدول التالي:
جدول رقم (6) نتائج تحليل (ت T) لمتوسطات الاستجابات العينة وفقاً لخصائص (الجنس)

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز.. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

تفسير النتيجة والقرار	حالة المعنوي عند الدلالة المقترحة	معنوية نتيجة الاختبار Sig.	قيمة F	بين المجموعات	الجنس
لا توجد فروق دالة احصائية مما يعني (اتفاق الآراء حول فقرات الاستبانة) نقبل الفرضية العدمية ونرفض البديلة	0.05 من (أكبر)	-0.624	0.534	بين المجموعات	
		-0.628	0.531	داخل المجموعات	

المصدر: اعداد الباحثان استنادا لنتائج تحليل ال SPSS

يتضح من الجدول السابق (6) أن مستوى دلالة تحليل اختبار (T-test) للعينات المستقلة (أكبر) من مستوى الدلالة المفترض (0.05) ل(الجنس)، مما يعني أنه لا توجد فروق دالة احصائية بين آراء الطلاب والطالبات، أي أن آراء (الذكور والاناث) متوافقة في الإجابة على جميع فقرات الاستبانة، وبالتالي (نقبل فرضية الدراسة العدمية، ونرفض الفرضية البديلة).

2.3.4.10 اختبار الفروق وفقاً لخصائص (الكلية، التخصص العلمي، المستوى

الدراسي)

ولاختبار تحليل التباين لاختبار دلالة الفروق في إجابات الاستبانة وفقاً لخصائص (الكلية، والتخصص العلمي، والمستوى الدراسي)، فإننا نستخدم اختبار التباين (F) (ANOVA) مع الخصائص الديمغرافية الثلاث، كما في الجدول رقم (7) الآتي:

جدول رقم (7) اختبار دلالة الفروق (F-ANOVA) ومتوسطات استجابات العينة وفقاً للخصائص الديمغرافية الثلاث: (الكلية، والتخصص العلمي، والمستوى الدراسي)

Sig.	معنوية نتيجة الاختبار	قيمة F	متوسط المربعات	مجموع المربعات	بين المجموعات	الكلية
0.104 هذه القيمة أكبر من 0.05	1.356		0.954	37.210	بين المجموعات	
			0.704	93.576	داخل المجموعات	
				130.786	المجموع	
0.245 هذه القيمة أكبر من 0.05	1.178		7.135	278.273	بين المجموعات	التخصص العلمي
			6.057	805.634	داخل المجموعات	
				1083.908	المجموع	
0.401 هذه القيمة أكبر من 0.05	1.054		1.956	76.284	بين المجموعات	المستوى الدراسي
			1.856	246.895	داخل المجموعات	
				323.179	المجموع	

المصدر: اعداد الباحثان استنادا لنتائج تحليل ال SPSS

يتضح من الجدول السابق رقم (7) أن مستويات دلالة تحليل التباين (F) (ANOVA) (أكبر) من مستوى الدلالة المفترض (0.05)، في الثلاث الخصائص (الكلية، والتخصص العلمي، والمستوى الدراسي) مما يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين آراء الطلاب والطالبات وفقاً للخصائص الديمغرافية الثلاث؛ أي أن هناك اتفاقاً في آراء الطلبة

في الإجابة على جميع فقرات الاستبانة وفقاً لهذه الخصائص؛ ومن ثم تقبل فرضية الدراسة العدمية، ونرفض الفرضية البديلة.

(11) الاستنتاجات:

بعد التحليل لفقرات الاستبيان، ومن خلاصة الجانب النظري، والدراسات السابقة يمكن استخلاص النتائج الآتية للدراسة:

1. تبين النتائج العالية لقيم تحليل الاستبيان أن طلبة فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز لديهم معرفة عالية بواقع الثقافة الريادية وريادة الأعمال.
2. أنه رغم المعرفة العالية بالريادة فالطلبة محتاجون للأخذ بيدهم واحتضانهم للقيام بأعمالهم الريادية.
3. أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين آراء الطلاب والطالبات وفقاً للخصائص الديمغرافية الأربع؛ أي أن هناك اتفاقاً في آراء الطلبة في الإجابة على جميع فقرات الاستبانة.
4. أن مؤسسات التعليم العالي الجامعي تُعد محوراً أساسياً في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتعزيزها؛ لكونها أحد الركائز الفعالة في بناء المهارات والقدرات اللازمة لريادة الأعمال، ونشر السلوكيات الريادية بين الشباب.
5. تُعتبر ثقافة ريادة الأعمال من أهم العوامل التي تحدد اتجاهات الطلبة نحو العمل الريادي.

(12) التوصيات:

بعد التحليل لفقرات الاستبيان، ومن خلاصة الجانب النظري والدراسات السابقة توصي الدراسة بالآتي:

1. تعزيز نشر مفاهيم الثقافة الريادية بين الطلبة التي تشجع وتقدر السلوكيات الريادية العملية؛ كالأستقلالية، والابداع، والمخاطرة، والترويج لتبني المشاريع الريادية التي تخلق تغييرات وابتكارات جذرية في المجتمع.
2. تنمية الثقافة الريادية لدى الطلبة من خلال تأهيلهم للعمل الحر، وغرس الرغبة في تحمل المخاطر، وتدريبهم على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلى مشروعات هامة، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذها للتخفيف من معدلات البطالة في ظل زيادة عدد السكان وأعداد الخريجين، وعدم القدرة على استيعابهم في الوظائف الحكومية.
3. أن على الطلبة المقبلين على الأعمال الريادية الثقة بالنفس ليكونوا قادرين على كسب العملاء

4. تشجيع الرواد من قبل أفراد المجتمع، ومن قبل الجهات الداعمة، كما يتم إنشاء حاضنات أعمال لاحتضان الرواد.
5. على الطلاب والطالبات الاهتمام بأنفسهم والعمل على اكتساب المهارات الريادية والمعرفة بالسوق، واختيار الأفراد المناسبين للعمل معهم.
6. على رواد الأعمال الايمان بالمشاركة الإيجابية في المجتمع، وبأن عليهم دوراً للنهوض بمجتمعهم، بما يحقق الاكتفاء الذاتي في المجتمع.

(13) المراجع:

1. إبراهيم، هيفاء، وحسن، رانيا. (2020). "درجة الوعي بمفهوم ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي السورية الجامعة الافتراضية السورية أنموذج". المؤتمر الدولي السابع لكلية التربية "التعليم وريادة الأعمال - الفرص والتحديات" - مسقط-سلطنة عمان 2-4/2020.
2. أبو الشعر، حنين تيسير سليمان. (2016). "مدى توافر النية الريادية والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الأردن". رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة اليرموك، الأردن.
3. أبو عبد الله، عائشة الهادي، ومحمد، أحمد، والاشقر، عمار المبروك. (2021). "واقع وعلاقة ثقافة ريادة الأعمال وآليات تفعيلها بجامعة الجبيل الغربي من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس (عمداء ووكلاء كليات ورؤساء اقسام)". المؤتمر العلمي الثالث لكلية الآداب جامعة الزاوية، 12-13 ديسمبر 2021.
4. أحمد، محمد جاد حسين. (2015). "واقع تطبيق الريادة الإدارية في المدارس الثانوية العامة بمصر ومعوقاته". مجلة الدراسات التربوية والنفسية -جامعة السلطان قابوس مجلد9(ال عدد2).
5. الحالمي، راشد بن محمد، والعربي، هشام يوسف مصطفى. (2016). "واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية". دراسات عربية في التربية وعلم النفس(26).
6. الدبوسية، سامي الاخضر. (2017). "رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية المجلد1(العدد8).
7. السعيد، يعرب عدنان، و معارج، هديل سعدون. (2017). "قياس استجابة رأس المال البشري للاستثمار في عناصره". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية-جامعة بغداد 23(100).
8. الشامي، عبد الله محمد. (2010). "ترسيخ ثقافة الابتكار في الجامعات اليمنية كمدخل لمواجهة التحديات في التعليم العالي". المنشاوي للدراسات والبحوث.
9. الشيخ، فؤاد نجيب، يحيى ملحم، والعكاليك، وجدان محمد. (2009). "صاحبيات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص". المجلة الاردنية في إدارة الأعمال مجلد5(العدد4).
10. العتيبي، منصور بن نايف، وموسى، محمد فتحي. (2015). "الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران، واتجاهاتهم نحوها دراسة ميدانية". مجلة كلية التربية جامعة الأزهر 34(ع162، ج2).

واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم

والتكنولوجيا في مدينة تعز.. د. عبد الله قائد ود. نبيل الأسيد

11. العمري، جمال. (2020). "مستوى وعي طلبة الدراسات العليا بكلية التربية لأبعاد مفهوم ريادة الأعمال في جامعة طيبة". المؤتمر الدولي السابع لكلية التربية "التعليم وريادة الأعمال - الفرص والتحديات" - مسقط-سلطنة عمان 2-4/2020.
12. الغامدي، عزيزة محمد علي. (2021). "تفعيل الريادة الإستراتيجية في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية -تصور مقترح-". مجلة كلية التربية (جامعة أسبوت) مجلد37(ع2).
13. المحروقية، بدرية بنت حمود، والبلوشية، باسمة بنت سالم، والحدايي، داوود عبدالملك يحي. (2021). "واقع ثقافة ريادة الأعمال ومعوقاتها لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر بسلطنة عمان". المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية 5(22).
14. الليل، كمال، والنجار، مروان توكل. (2021). "مؤشر النية الريادية الاجتماعية -دراسة على طلبة ادارة الأعمال في سلطنة عمان". مجلة رماح-مركز البحث وتطوير الموارد البشرية:(رماح الأردن) (55)
15. المقابلة، موزة بنت عبدالله، والجموسي جوهر، و المعمرى، عوض بن علي. (2021). "فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة عمان". مجلة كلية التربية (أسبوت) مجلد37(العدد11).
16. خالدى، رشيدة. (2013). "دور الجامعة في بناء ثقافة ريادة الأعمال". مجلة الاقتصاد والتنمية -جامعة المدينة (العدد1).
17. ربيع، شيماء حسين. (2020). "جهاز تنمية المشروعات ودورها في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب". مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية -جامعة الفيوم (19).
18. رصاص، نهاد علي بدوي، ومشعل، رباب السيد عبد الحميد. (2018). "برنامج لاعادة الشباب لإدارة التغيير وريادة الأعمال لتحقيق اهداف استراتيجية التنمية المستدامة"رؤية مصر 2030". مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية 4(العدد 17-ادارة منزل-الجزء الثانى).
19. عبدالرزاق، زيدان، وخليل،عبدالقادر. (2017). "متطلبات تحقيق الريادة في القطاع المصرفي -حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية". الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية-قسم العلوم الاقتصادية والقانونية (17).
20. عليق، مبروكة محمود محمد. (2020). "ليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب". مجلة الخدمة الاجتماعية-جامعة حلوان 62(العدد 8).
21. لبن، هبة الله انور ، ونويصر، سمر ابراهيم شلبي. (2022). "اتجاه الشباب الجامعي الريفي نحو ثقافة ريادة الأعمال في محافظة الشرقية". مجلة الاقتصاد الزراعي والعلوم الاجتماعية 13 (12).

22. محمد، أشرف السعيد أحمد، والزاندي، أحمد بن محمد. (2022). "واقع الريادة الاستراتيجية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة مكة المكرمة: دراسة ميدانية." مجلة كلية التربية بالقاهرة، جامعة الأزهر. 41(ع193 ج2).
23. محمود، باسنت فتحي. (2021). "واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية." مجلة البحث العلمي في التربية (العدد22).
24. مدخل، خالد، وطير، عبدالحق. (2021). "مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة-دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي." مجلة التنمية الاقتصادية 6(2).
25. مشرف، شيرين عيد مرسي. (2021). "دراسة تقويمية لواقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة بنها من وجهة نظر طلابها." مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية (العدد25).
26. مشعل، احمد عبد الطيف. (2018). "دراسة تحليلية لحساب حجم العينة الأمثل في البحوث الميدانية الزراعية." المجلة المصرية للاقتصاد الزراعي 8(2).
27. مصطفى، جمال مصطفى محمد، والمنوفي، سعيد جابر. (2021). "تصور مقترح لتعزيز دور الجامعات السعودية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلبتها: دراسة ميدانية على الجامعات الحكومية بمدينة الرياض." مجلة العلوم التربوية (العدد2، الجزء الثاني) 24(2).
28. مصطفى، جمال مصطفى محمد. (2021). "ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وسبل تعزيزها من وجهة نظرهم." المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية مجلد4(ع1).
29. Al-Lawati, Essam Hussain, Umar Haiyat Abdul Kohar, and Ebi Shahrin Suleiman. (2022). "Entrepreneurial Culture in Educational Institutions: A Scoping Review" edited by L. T. Wright. Cogent Business & Management 9(1)
30. Danish, Rizwan Qaiser, Javeria Asghar, Zeeshan Ahmad, and Hafiz Fawad Ali. (2019). "Factors Affecting 'Entrepreneurial Culture': The Mediating Role of Creativity." Journal of Innovation and Entrepreneurship 8(1):14. doi: 10.1186/s13731-019-0108-9.
31. Facchini, François, Louis Jaeck, and Chafik Bouhaddioui. (2020). "Culture and Entrepreneurship in the United Arab Emirates." Journal of the Knowledge Economy 12(3):1245–69.
32. Fritsch, Michael, and Michael Wyrwich. (2019). "Regional Entrepreneurship Culture and Growth." Pp. 69–94 in Regional trajectories of entrepreneurship, knowledge, and growth. Springer.
33. Hassan, Zubair, Muneeb Khan Lashari, and Abdul Basit. (2021). "Cultivating Entrepreneurial Culture among Students in Malaysia." Entrepreneurial Business and Economics Review 9(1):119–35.
34. Hernández, Isabel Sánchez, and Juan José Maldonado Briegas. (2019). "Sustainable Entrepreneurial Culture Programs Promoting Social

- Responsibility: A European Regional Experience.” Sustainability 11(13).
35. Hibah, Hana'a, and Wail Alhakimi. (2021). “The Role of Business Incubators in The Development of Entrepreneurship in Yemen.” Journal of Impact 2(2).
36. Jayabalan, Neeta, Sudhashini Nair, Vimala Kadiresan, Dineswary Nadarajan, and Mahiswaran Selvanathan. (2020). “An Exploratory Study on Challenges of Undergraduates Entrepreneurs: A Case Study in Malaysia.” International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 10(11):1507-16
37. Liu, Mingji, and Xingyang Yu. (2021). “Assessing Awareness of College Student Startup Entrepreneurs Toward Mass Entrepreneurship and Innovation From the Perspective of Educational Psychology.” Frontiers in Psychology 12(August).