المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (1)، حزيران 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 358-387

تقييم دور الجامعات الخاصة في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال
دراسة تجريبية في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل

ريباز نورالدين عزيز[1]، حسين احمد مصطفى[2]، جبرائيل احمد اسماعيل[3]
[1,2,3]قسم إدارة المنظمات السياحية، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة صلاح الدين، أربيل، العراق
Email: rebaz.aziz@su.edu.krd[1], hussein.mustafa@su.edu.krd [2], gibraeel.ismael@su.edu.krd [3]

الملخص:

يهدف البحث إلى تقييم دور الجامعات الخاصة في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال، والمنهجية التي تنتهجها البحث تتمثل في تحديد مشكلة البحث من خلال طرح تساؤلات عدة تمحورت حول التباين بين تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية، ولأجل التحقق من صحة الفرضيات تم اخضاعها لمجموعة من الاختبارات الإحصائية. وسلك البحث المنهج الوصفي التحليلي، إذ تم وصف المتغيرات وكذلك مجتمع البحث والذي تمثله جميع اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة المبحوثة في أربيل وعينتها والمتمثلة بـ(4) جامعات، وتم توزيع (340) استمارة على الأفراد المبحوثين وتم الحصول على (336) استمارة صالحة للتحليل، وتم اختبار التحليل الوصفي والتباين من خلال تطبيق الأساليب الاحصائية بواسطة برنامج SPSS v-26. وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود المستويات العالية للتعليم الريادي والقيادة والحوكمة والريادية ووجود الإمكانات التنظيمية ودعم وإعداد رواد الأعمال وتبادل المعرفة والتعاون الجامعي في الجامعات المبحوثة في مدينة أربيل. في حين أشارت نتائج التحليل ايضاً إلى أن الجامعات الخاصة في مدينة أربيل لديها إجراءات بطيئة فيما يتعلق بمتطلبات تحقيق ريادة الأعمال وتواجه الجامعات الخاصة صعوبات في توفير الموارد المالية لتحقيق ريادة الأعمال،علاوة على ذلك، اتفق المستجيبون على أن الجامعات الخاصة ضعيفة في المبادرات القائمة على أهمية ريادة الأعمال وهناك عدد كبير من الأعباء الجامعية التي لا تسمح لها بتعزيز تحقيق الريادة في الأعمال، وهناك نقص في نماذج الأعمال المؤسسية في إدارة وتوظيف ريادة الأعمال في الجامعات الخاصة. وتُشير نتائج البحث ايضاً إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وتعزى الى متغير الجنس (الذكر، انثى)، وعدم وجود تباين حسب المؤهل العلمي (ماجستير و دكتوراه)، وايضاً وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية وتعزى الى متغير مكان تحصيل المؤهل العلمي،وايضاً وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية وتعزى الى متغير اللقب العلمي وسنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: ثقافة ريادة الأعمال، الجامعات الخاصة في مدينة اربيل.

پوخته:

ئامانجی توێژینەوەکە هەڵسەنگاندنی ڕۆڵی زانکۆ ئەهلییەکانە لە گەیشتن بە کولتوری پێشەنگکاریی، ئەو میتودۆلۆژیایەی کە توێژینەوەکە گرتوویەبەر بریتییە لە دەستنیشانکردنی کێشەی توێژینەوەکە لەڕێگەی چەند پرسیارێک کە پەیوەستن بە جیاوازی نێوان خەملاندنەکانی نمونەی توێژینەوەکە بۆ هەڵسەنگاندنی ڕۆڵی زانکۆ ئەهلییەکان لە شاری هەولێر لە گەیشتن بە کولتوری پێشەنگکاریی لە ڕوانگەی ستافی وانەوتنەوە، و بە مەبەستی چەسپاندنی گریمانەکان، کۆمەڵێک تاقیکردنەوەی ئاماریان بۆ کرا. توێژینەوەکە پەیڕەوی لە ڕێبازی شیکاری وەسفیی کردووە، بەو پێیەی گۆڕاوەکان باسکراون هەروەها کۆمەڵگەی توێژینەوەکە، کە لەلایەن زانکۆ ئەهلییەکانی شاری هەولێر نوێنەرایەتی دەکرێت، خۆی دەبینێتەوە لە (4) زانکۆی ئەهلی، (340) پرسیارنامە بەسەر وەڵامدەرەوەکاندا دابەشکرا، و (336) فۆرمی گونجاو بۆ شیکاری بەدەست هێنران، و شیکاری وەسفکەر و جیاوازی بەکارهاتووە، لە بەکارهێنانی SPSS v-26. کە سەرنجام توێژینەوەکە گەیشتە کۆمەڵێک ئەنجام کە گرنگترینیان بریتین لە بوونی ئاستە بەرزەکانی پەروەردەی پێشەنگکاریی، سەرکردایەتی، حوکمڕانی و کارگێڕی، بوونی توانای ڕێکخراوەیی، پاڵپشتی و ئامادەکاریی کارگێڕان، ئاڵوگۆڕی زانیاری و هاوکاری زانکۆ لە زانکۆکاندا لە شاری هەولێر. لەکاتێکدا ئەنجامی شیکارییەکە ئاماژەی بەوەدا کە زانکۆ ئەهلییەکان لەشاری هەولێر ڕێکاری خاویان هەیە سەبارەت بە مەرجەکانی گەیشتن بە پێشەنگکاریی،

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (1)، حزيران 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 358-387

هاوکات زانکۆ ئەهلییەکانیش ڕووبەڕووی ئاستەنگ دەبنەوە لە دابینکردنی سەرچاوەی دارایی بۆ بەدەستهێنانی پێشەنگکاریی، جگە لەوەش بەشدارانی توێژینەوە هاوڕان لەسەر ئەوەی کە زانکۆ ئەهلییەکان لاوازن لە ڕووی پێشەنگکاریی و دەستپێشخەرییەکان لەسەر بنەمای گرنگی پێشەنگکاریی، کە بارگرانی زانکۆ ڕێگەیان پێنادات بتوانن پێشەنگکاریی بەرەوپێشووە ببەن،هاوکات نەبوونی مۆدێلی بازرگانی دامەزراوەیی لە بەڕێوەبردن و دامەزراندنی کارگێڕی لە زانکۆ ئەهلییەکاندا هەیە. ئەنجامی توێژینەوەکە ئاماژە بەوە دەکات کە هیچ جیاوازییەکی ئاماری بەرچاو لە نێوان تێکڕای خەملاندنەکانی نمونەی توێژینەوەکەدا نییە بۆ هەڵسەنگاندنی ڕۆڵی زانکۆ ئەهلییەکان لە شاری هەولێر لە گەیشتن بە کولتووری پێشەنگکاریی لە ڕوانگەی ئەندامانی فاکەڵتییەوە.

کلیلە وشەکان: کولتووری پێشەنگکاریی، زانکۆ ئەهلییەکان لە شاری هەولێر.

Abstract:

The research aims to evaluate the role of private universities in achieving an entrepreneurial culture. The methodology adopted by the research is represented in defining the research problem by asking several questions centered around the difference between the estimates of the research sample to assess the role of private universities in Erbil city in achieving entrepreneurial culture from the point of view of the faculty members and to validate the hypotheses, they were subjected to a set of statistical tests. The research used the descriptive analytical approach, as the variables were described as well as the research population represented by all faculty members in private universities in Erbil and its sample, represented by (4) universities, and (340) forms were distributed to the respondents, and (336) forms valid for analysis were obtained. Finally, the descriptive analysis and the variance were tested through statistical methods using the SPSS v-26. The research reached a set of conclusions, the most important of which is the existence of high levels of entrepreneurial education, leadership, governance, and entrepreneurship, and there is also the presence and organizational capabilities, support and preparation of entrepreneurs, exchange of knowledge and cooperation in the surveyed universities in the Erbil city. In contrast, the analysis results indicated that private universities in Erbil city have slow procedures regarding the requirements for achieving entrepreneurship. Private universities face difficulties in providing financial resources to achieve entrepreneurship. Moreover, the responders agreed that private universities are weak in initiatives based on the importance of entrepreneurship. A large number of university burdens do not allow it to promote the achievement of entrepreneurship, and there is a lack of institutional business models in the management and employment of entrepreneurship in private universities. The results indicate that there are no statistically significant variances between the means estimates of the research sample to assess the role of private universities in Erbil city in achieving entrepreneurship culture from the point of view of faculty members due to the gender variable (male, female). The results showed no variances in academic qualifications (Master's and Ph.D.). There are also statistically significant variances between the means of the estimates of the research sample to assess the role of private universities in Erbil city in achieving entrepreneurship culture from the point of view of faculty members due to the variable of the place of obtaining the academic qualification. Also, there are statistically significant variances between the means estimates of the research sample to assess the role of private universities in Erbil city in achieving entrepreneurship culture from the point of view of faculty members due to the scientific title and years of experience variable.

Keywords: Entrepreneurial Culture, Private Universities in Erbil city

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المقدمة

تؤدي الجامعات دوراً رائداً في تطوير وتنمية المجتمع على جميع الأصعدة، وتعد الجامعة من أهم المؤسسات من حيث إعداد وتأهيل القادة فكرياً وعلمياً وتربوياً للعمل في المجالات والتخصصات المختلفة كافة. وفي السنوات الأخيرة، شهدت أنظمة التعليم العالي في إقليم كوردستان تعديلات في المناهج وطرق التدريس وأنماط التدريس وتطوير الانضباط الحديث. بشكل أساسي لتلبية متطلبات سوق العمل التي تتطلب الاهتمام بجودة خدمات التعليم في الجامعات والمؤسسات التعليمية بشكل عام (Aziz and Mustafa, 2021). وحيث يرى (العوضي، 2013: 21) أن الجامعة يناط بها مجموعة من الاهداف تندرج تحت ثلاث وظائف رئيسية وهي التعليم، وإعداد القوى البشرية والبحث العلمي. إضافة الى الأهداف الرئيسية الثلاث المذكورة آنفاً باحث آخر يضيف إليها هدف رئيسي رابع ألا وهي خدمة المجتمع (مخيمر، 2010: 159). إن الدور العصري للجامعة يتمثل في نشر وترسيخ ثقافة الريادة في الأعمال من خلال إعداد كوادر بشرية قادرة على العمل في السوق، وذلك من خلال ما تقوم به من تدريس وتعليم للطلاب من مقررات دراسية وما يستخدمه الكادر التدريسي من أساليب حديثة من التعليم والتعلم الريادي لتشكيل الشخصية الريادية للخريج. وفي هذا الإطار ظهر اتجاه يدعوا إلى ادراج الريادة في برامج ومناهج التعليم الجامعي لجعل الجامعة المساهم الحقيقي في تنمية المجتمع اقتصاديا (Gida, 2010:25). وفي هذا المحور تدغ (العمرية، 4:2011) إلى تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ توفير فرص العمل، حيث إن التعليم التقليدي يسعى إلى البحث عن توافق أو الموائمة بين مخرجات التعليم الجامعي مع ما يتطلبه سوق العمل من احتياجات، بالمقابل إن التعليم الريادي يقوم على أساس توفير فرص العمل كأداة للقضاء على البطالة، لذا على المؤسسات التعليمية أن تتبني ترسيخ وتحقيق ثقافة ريادة الأعمال وما يتطلبها من مهارت فنية وإدارية وتكنولوجية لدى الطالب حيث تعد الجامعات بمثابة خارطة لمرحلة تتحول فيها إلى منافسة في إعداد قادة ورواد أعمال في المجالات كافة، وإن تمكين العنصر البشري ربما يكون هدفها الأول باعتبارها الأداة الفعالة في التنمية ودفع عجلة الاقتصاد إلى الأمام بحيث تلبي احتجاجات المرحلة المقبلة (عيد، 2014: 20).

إن دور الجامعات في نشر وتحقيق ثقافة ريادة الأعمال لابد أن يمر من محور أساسي ألا وهو التعليم الريادي والذي يهدف إلى وضع الثقة والمبادرة وتبني الافكار الإبداعية وحل المشكلات لدى الشباب لكي يكونوا مشاركين فاعلين في سوق العمل ومتحملين للمخاطر (OECD, 2010: 123). بناءً عليه يعرف (أبو قرن، 2015: 10) ريادة الأعمال على أنها ابتكار أفكار جديدة لتقديم أسلوب إنتاج منتج جديد أكثر كفاءة، وهو بذلك يركز على عنصر المخاطرة، وهذا ما يجعل مفهوم ريادة الأعمال مشمولاً على أن رائد الأعمال الناجح هو المالك والمبادر والمخاطر والمبدع في الفن الانتاجي وفي آنٍ واحد. وتزداد أهمية دور الجامعات في نشر ثقافة ريادة الأعمال وتحقيقها كونها أحد الفرص للقضاء على معدلات البطالة أو تخفيفها وخاصة بين الشباب الخريجين، لأنها توفر فرصة عمل ذاتية يستطيع من خلالها الخريج إنشاء مشروعه الريادي الخاص من خلال ما تعلق ورسخ في ذهنه من مهارات فنية وعلمية في مجال ريادة الأعمال. ولا شك إن ترسيخ ونشر ثقافة ريادة الأعمال تتطلب مجموعة لا بأس بها من الموارد وإمكانات في الجامعة سواء كانت موارد مادية أو بشرية لإتمامها، وإن ضعف هذه الموارد تعد معوقاً أمام مؤسسات التعليم لتحقيق نشر ثقافة ريادة الأعمال.

ومن خلال ما سبق أصبح لزاماً على الجامعات بشكل عام أن تقوم بتحديث مناهجها التعليمية بحيث تقوم بتزويد طلابها بالمعرفة والمهارات اللازمة لإدارة وإنشاء أعمال خاصة بهم بحيث تكون مرسخ للثقافة في ذاتهم من خلال ما يتلقونه من التعليم الريادي ليصبحوا مبادرين ومحملين للمخاطر ولديهم القدرة اللازمة لتحويل الأفكار إلى مشاريع تجارية ابتكارية لأن نتائج البحوث ومنها دراسة (أبوقرن، 2015) ودراسة (عبدالله وآخرون، 2014) تشير إلى أن خريجي الجامعات لديهم ضعف في إدراك وأهمية ريادة الأعمال وافتقارهم إلى المهارات الريادية اللازمة لدخولهم إلى سوق العمل التي تكون في تنامي مستمر في التنافس للحصول على فرصة عمل فيها، ومن هذا المنطلق يرى الباحثون بضرورة إجراء هذا البحث في عينة من الجامعات الخاصة في مدينة أربيل عاصمة إقليم كوردستان العراق لتقييم مدى دورهم في نشر وتحقيق ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الجامعيين وسبل تفعيل هذا الدور الذي تديرها هذه الجامعات والسيطرة على المعوقات من وجهة نظر العُمداء وأعضاء الهيئة التدريسية فيها.

الإطار العام للبحث ومنهجيته

يستعرض هذا المبحث الإطار العام للبحث، ومنهجيته، والأدوات الاحصائية المعتمدة لتحليل البيانات واختبارات الفرضيات، ومجتمع البحث وعينته، وعلى النحو الآتي:

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المحور الأول: الإطار العام للبحث

ويتضمن الفقرات الآتية:

أولاً: مشكلة الدراسة

يقع على عاتق الجامعات مسؤولية عظيمة في مواكبة التطور المتسارع على الأصعدة كافة ومنها تحسين جودة التعليم وتزويد الطلبة بمهارات فنية وإدارية وتكنولوجية من حيث المضمون العلمي والتطبيق، وبات دور الجامعات في تمكين دور الطلبة في المجتمع ضرورة ملحة خاصة من اجل السعي نحو الاستثمار الأمثل لطاقات الطلبة الجامعين خاصة مع تنامي متطلبات السوق المحلي والعالمي ايضاً. وفي خضم مواكبة التطورات المتسارعة ومن اجل مواجهة التحديات التي تواجهها الجامعات الخاصة في إقليم كوردستان فإنه من الضروري ان تتبنى هذه الجامعات رؤية ورسالة استراتيجية واضحة في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال من خلال استراتيجية التعليم الريادي (Menon, Argyropoulou, and Stylianou, 2018).

في ظل النظام الاقتصادي الجديد فإن الجامعات اليوم هي مستثمرة للمعرفة وليس منتجة لها كما كانت من قبل، لأن الاقتصاد بنفسه قائمة على المعرفة ايضاً وخاصة في ظل التنافس والذكاء الاصطناعي، لهذا يعتبر Mohar وآخرون (2009 : 66) ان دور الجامعات في ظل النظام الاقتصادي العالمي الحالي تغير من منتجة للعلم والمعرفة الى جامعات مرسخة لثقافة ريادة الاعمال وتضع خطط استراتيجية لاستثمار انتاجها المعرفي في عجلة التنمية المستدامة اقتصادياً وتكنولوجياً. وبهذا الصدد كان لابد من تقييم الجامعات الوطنية ومنها الخاصة لقياس مدى نشرها لثقافة ريادة الاعمال ودورها في مجالات مهمة والتي تتمحور حول ريادة الاعمال، ومن هنا تأتي اهمية تشخيص دور الجامعات ومنها الخاصة في اكتشاف وغرس ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من اجل احداث تغيرات منشودة في المجتمع.

واتساقا على ما تقدم يمكن طرح مشكلة البحث بعدة تساؤلات منها:

1. ما هو دور الجامعات الخاصة في مدينة أربيل في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال في مجالات القيادة الاستراتيجية والحوكمة الريادية وتهيئة الطلبة من خلال التعليم الريادي وتبادل المعرفة والتعاون الجامعي من وجهة نظر العُمداء والهيئة التدريسية؟
2. ما هو دور الجامعات الخاصة في مدينة أربيل في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال في مجالات توفير الإمكانات التنظيمية ودعم واعداد رواد الاعمال والسيطرة على معوقات نشر هذه الثقافة من وجهة نظر العُمداء والهيئة التدريسية؟
3. ما هو دور الجامعات الخاصة في تبادل المعرفة والتعاون الجامعي وسبل تطورها في مدينة اربيل من اجل تحقيق ثقافة ريادة الاعمال لدى العُمداء والهيئة التدريسية والطلبة؟

ثانياً: اهمية البحث

يكتسب البحث اهميته من أهمية دور الجامعات في دفع عجلة التنمية الى الامام من خلال مشاركتها في اعداد جيل يعتمد على ذاته في ايجاد فرص العمل في ظل سوق عمل متنامي في احتياجاته وهذا بدأً يثير اهتمام الباحثين والدارسين في هذا المجال، وعرضت افكار متعددة حول دور الجامعات وعليه فإن البحث الحالي تبرز اهميته من خلال عدة محاور:

1- الاهمية العلمية

تظهر الاهمية العلمية للبحث من خلال الموضوع الذي يتناوله وهو تقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال، من خلال الاهتمام المتزايد في العالم لتطوير انظمة التعليم في الجامعات لبناء فرد قادر على مواجهة التحديات مما يتوجب التوجه نحو ترسيخ ثقافة الريادة والفكر الابداعي والابتكاري لدى الطلاب الجامعيين والتي تساعده في بناء مستقبل مهني ريادي وابداعي. وهذا يأتي في ضوء طبيعة الظروف التي يمر بها اقليم كوردستان العراق والمتمثل في الوضع الاقتصادي المتردي وقلة الوظائف مما يستدعي من الجامعة التوجه نحو التعليم الريادي وتعزيز دورها في نشر ثقافة ريادة الاعمال.

2- الاهمية التطبيقية

من المتوقع ان تستفيد من نتائج هذا البحث الجهات التالية:

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

- الجامعات: يظهر البحث الافادة العظمى من الامكانات البشرية بالجامعات بشكل عام والجامعات الخاصة في اقليم كوردستان العراق بشكل خاص لأنها تبرز الدور الحقيقي للجامعة في تحقيق ثقافة ريادية لطلابها.
- الطلاب او الخريجين: يلفت البحث الحالي انظار الطلاب للتوجه نحو العمل الحر بعد التخرج او اثناء الدراسة من خلال ربطهم بسوق العمل واكسابهم روح المبادرة والابداع والقدرة على تحمل المخاطر وانشاء مشروعات صغيرة قائمة على الابتكار والتغيير.
- المؤسسات الاقتصادية: تفيد نتائج البحث الحالي المسؤولين في المؤسسات الاقتصادية في تبني ودعم رواد الاعمال وتبادل الخبرات والمنافع مع الجامعات.
- القيادات الجامعية وحاضنات الاعمال: كما ان نتائج هذا النوع من البحوث تساعد القيادات الجامعية وصانعي السياسات وحاضنات الاعمال على تعزيز مهارات ريادية لافتقارها الى ممارسة ريادة الاعمال في اقليم كوردستان العراق.

ثالثاً: اهداف البحث

تتجسد اهداف البحث في تقييم دور الجامعات الخاصة في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال في عينة من الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في عدة مجالات من وجهة نظر العُمداء والهيئة التدريسية والتي تتلخص بالنقاط الاتية:

1. مجال القيادة الإستراتيجية والحوكمة الريادية وتهيئة الطلبة من خلال التعليم الريادي وتبادل المعرفة والتعاون الجامعي من وجهة نظر العُمداء والهيئة التدريسية.
2. مجال الامكانات التنظيمية ودعم واعداد رواد الاعمال والسيطرة على معوقات تنمية ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر العُمداء والهيئة التدريسية.
3. مجال تبادل المعرفة والتعاون الجامعي وسبل تطور دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل من وجهة نظر العُمداء والهيئة التدريسية والطلبة؟

رابعاً: فرضيات البحث

ينبثق من مشكلة البحث واهدافه مجموعة من الفرضيات وكما يلي:

1. تختلف آراء المستجيبين في الجامعات المبحوثة تجاه وصف متغيرات البحث الحالية.
2. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير الجنس (الذكر وانثى).
3. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير العمر.
4. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير المؤهل العلمي (ماجستير ودكتوراه).
5. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر العُمداء واعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير مكان تحصيل المؤهل العلمي (اقليم كوردستان، العراق، دولة عربية، ودولة اجنبية غير عربية).
6. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير اللقب العلمي (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، وأستاذ).
7. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات و11- 20 سنة و21-30 سنة و31 سنة فأكثر).

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية ص: 358-387
المجلد (7) – العدد (1)، حزيران 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)

المحور الثاني: منهجية البحث

ويتضمن الفقرات التالية:

أولاً: منهج البحث

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي، لأنه يركز على استطلاع الآراء ويتميز هذا الأسلوب بنظرة شمولية وكونه أنسب المناهج لطبيعة البحث الحالي وأهدافها وكونه مظلة واسعة للبحوث والدراسات الإنسانية.(Clarke, 2005) حيث يتم اقتران وصف الحالة بتحليلها ومن ثم استخلاص النتائج والمؤشرات المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات ويستخدم التحليل لإغراض تحديد النتائج والوقوف على أبرز المؤشرات لاختبار صحة الفرضيات أو نفيها.

ثانياً: حدود البحث

حُدِدَ البحث بعدد من المحددات المكانية والزمانية والبشرية وهي كالآتي:

1. الحدود المكانية: طبق البحث الحالي في عينة من الجامعات الخاصة ضمن حدود مدينة أربيل حصراً.
2. الحدود الزمانية: تمثلت في مدة اعداد البحث التطبيقية في الجامعات الخاصة المبحوثة والتي بدأت بالزيارات الاولية لتشخيص مشكلة البحث ومقابلة العُمداء والهيئة التدريسية وتدارس آرائهم ومقترحاتهم حول البحث واهدافه فضلاً عن توزيع الاستبانة وإعادتها للفترة من 2022/11/1 الى 2023/1/29.
3. الحدود البشرية: يختبر البحث الحالي فرضياته على عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل.

ثالثاً: أسلوب البحث في جمع وتحليل البيانات

1- اساليب جمع البيانات

بغية الحصول على البيانات اللازمة لإتمام البحث والوصول إلى النتائج وتحقيق الأهداف فقد اعتمد الباحث في الجانبين النظري والعملي على الأساليب الآتية:

- المصادر العلمية: تم الاستعانة لإغناء البحث بالكتب العربية والأجنبية والدوريات والأنترنيت للاطلاع على معلومات عن موضوع البحث.
- الاستبانة: تم الاعتماد على استمارة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث وقد روعي في صياغتها قدرتها على قياس مجالات البحث ومتغيراته، وتتكون الاستبانة من جزئين يتضمن؛ الجزء الاول المعلومات الخاصة بأفراد العينة حيث تعرف الباحثون من خلالها على مواصفات هذه العينة ويتضمن الجزء الثاني مجموعة من الاسئلة تخص مجالات تقييم دور الجامعات الخاصة في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال. كما في الملحق (1)، (الرميدى، 2018).

2- الاساليب الاحصائية المستخدمة في البحث

تم استخدم الاساليب الاحصائية وبرنامج SPSS لغرض تحليل البيانات وهي:

- مقياس الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الاعتمادية وثبات الاستبانة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس صدق الاتساق الداخلي بين درجات كل مجال من المجالات والدرجة الكلية للاستبانة.
- الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اضافة الى اختبار (T-Test) في حال عينتين مستقلتين واختبار تحليل التباين الاحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة الفروق بين ثلاث مجموعات او أكثر.
- استخدام مقياس ليكرت الخماسي

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

3- وصف مجتمع وعينة البحث

يعد تحديد مجتمع الدراسة من المحاور المهمة التي تسهم إسهاماً مباشراً في نجاح أو فشل البحث، باعتباره المصدر الأساسي للحصول على البيانات الخاصة بالبحث، واختبرت الدراسة فرضياتها على الجامعات الخاصة في مدينة اربيل والبالغ عددها (4) جامعات وهي تمثل مجتمع البحث، بينما يمثل أعضاء مجالس الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في مدينة اربيل عينة الدراسة وهي وحدة التحليل التي تخضع للدراسة إذ مثلت عينة البحث مجتمع الدراسة بنسبة (100%). اما الافراد المستجيبين فبلغ عددهم (336) عضواً وهم يمثلون عينة البحث. والملحق (1) يوضح ذلك:

4- وصف الخصائص الشخصية للمستجيبين

تمثل المستجيبين بأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل، وجاء اختيارهم من اجل ان تكون منسجمة مع طبيعة البحث والتي تستلزم فهماً وادراكاً للتعامل مع فقرات الاستبانة. وتم توزيع استمارة الاستبانة عليهم واسترجاع (336) استمارة صالحة للتحليل، وعلى وفق الإجابات التي تم الحصول عليها من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة الذين أجابوا عن فقرات الاستبانة على وفق أرائهم وفيما يلي النتائج المستخلصة منهم في الجدول رقم (1).

الجدول 1 توزيع المستجيبين وفق خصائص الشخصية

ت	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
1	ذكر	188	56.0
2	انثى	148	44.0
المجموع		336	%100
ت	الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
1	اقل من 30 سنة	14	4.2
	31-40 سنة	192	57.1
2	41-50 سنة	62	18.5
3	51سنة فأكثر	68	20.2
المجموع		336	%100
ت	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
1	ماجستير	213	63.4
2	دكتوراه	123	36.6
المجموع		336	%100
ت	مكان تحصيل المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
1	اقليم كوردستان	128	38.1
2	العراق	97	28.9
3	دولة عربية	41	12.2
4	دولة اجنبية غير عربية	70	20.8
المجموع		336	%100
ت	اللقب العلمي	التكرار	النسبة المئوية
1	مدرس مساعد	169	50.3
2	مدرس	89	26.5
3	أستاذ مساعد	48	14.3
4	أستاذ	30	8.9
المجموع		336	%100
ت	سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
1	أقل من 10 سنوات	182	54.2
2	11- 20 سنة	45	13.4
3	21-30 سنة	31	9.2
4	31 سنة فأكثر	78	23.2
المجموع		336	%100

المصدر: من إعداد الباحثون بالإعتماد على بيانات استمارة الاستبانة ونتائج SPSS

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

1. الجنس: يتضح من نتائج الجدول (1) أن أكبر نسبة من المستجيبين أو أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل عينة البحث هم من الذكور وكما وصلت (56٪)، أي (188) فرداً، في حين أن النسبة المئوية للإناث (44٪) بواقع (148) فرداً مما يدل على إلى أن الذكور يشكلون الأغلبية في اعضاء هيئة التدريس في الجامعات المبحوثة وهو ما عليه الحال في أغلب مؤسسات الإقليم.
2. العمر: ويبين الجدول (1) بأن اغلبية الافراد المستجيبين هم من فئة العمرية (31-40) سنة حيث شكلت نسبة (57.1%) أي (192) فرداً، وتلتها الفئة العمرية (51 سنة فأكثر) وكانت نسبتهم (20.2%) أي (68) فرداً، ثم الفئة العمرية (41-50) سنة وبلغت نسبتهم (18.5%)، أي (62) فرداً، وأخيراً، الفئة العمرية (اقل من 30 سنة) وشكلت نسبة (4.2%) أي (14) فرداً مما يدل على ان غالبية أعضاء اعضاء هيئة التدريس في الجامعات المبحوثة هم من الفئة العمرية الناضجة والتي لازالت تمتلك القدرات الذهنية والجسمانية المؤهلة للعمل وبمستويات عالية.
3. المؤهل العلمي: يتضح من الجدول (1) بأن نسبة الحاصلين على شهادة الماجستير جاءت في المرتبة الأولى بنسبة مئوية بلغت (63.4%) أي (213) فرداً، والحاصلين على شهادة الدكتورا بنسبة مئوية قد بلغت (36.6%) أي (123) فرداً وتدل هذه النسب على أن أغلبية اعضاء مجالس الكليات في الجامعات المبحوثة هم من حملة شهادة الماجستير وهذا يدل على توجه هذه الجامعات نحو الشهادات ذات الاستحقاقات المالية الأقل.
4. مكان تحصيل المؤهل العلمي: يتضح من نتائج الجدول (1) أن أعلى نسبة من المبحوثين الحاصلين على شهادات علمية في جامعات إقليم كوردستان جاءت بالمرتبة الاولى وبنسبة (38.1٪) أو (128) فرداً، وتلاها الذين تخرجوا من الجامعات العراقية بنسبة (28.9٪) أو (97) فردا. وجاء الحاصلون على شهادات من جامعات أجنبية غيرعربية بنسبة (20.8٪) أو (70) فرداً. وأخيرا بلغت نسبة حملة الشهادات العلمية في جامعات إحدى الدول العربية (12.2٪) أي (41) فردا وهذا يدل على اهتمام هذه الجامعات بالشهادات العلمية الخارجية من اجل الحصول على تصنيف دولي واعلى من الجامعات الاخرى.
5. اللقب العلمي: يتضح من نتائج الجدول (1) أن الغالبية العظمى من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل ضمن عينة البحث يحملون اللقب العلمي مدرس مساعد بنسبة (50.3٪) أي (169) فردا. ثم تلاها الذين يحملون لقب مدرس وكانت نسبتهم (26.5٪) أي (89) فردا. ثم جاء بعده لقب اساتذ مساعد وبنسبة (14.3٪) أي (48) فرداً، وأخيراً أولئك الذين يحملون لقب أستاذ حيث بلغت نسبتهم (8.9٪) أي (30) فرداً مما يشير الى ان غالبية أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات المبحوثة يمتلكون القاب علمية ملائمة مع فئاتهم العمرية الناضجة لتحملهم المسئوليات التي تقع على عاتقهم.
6. سنوات الخبرة: يوضح الجدول (1) أن نسبة (54.2٪) من المستجيبين لديهم سنوات خبرة (أقل من 5 سنوات) أي (182) فرداً، أما نسبة (23.2٪) فكان للذين لديهم خبرة تتراوح بين (5-10) سنة، أي (78) فرداً. بينما ذهبت نسبة (13.4٪) للذين لديهم خدمة تتراوح بين (11-20 سنة) اي (45) فرداً. وأخيراً، جاءت نسبة (9.2٪) للذين لديهم خبرة إجمالية تبلغ (31 سنة أو أكثر). وتؤكد هذه النتائج توفر الخبرات لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل.

الإطار النظري للبحث

يتكون الإطار النظري من محورين، المحور الاول يتناول مفهوم الريادة في الجامعات وريادة الاعمال وأما المحور الثاني فيتناول مجالات تقييم دور الجامعات في ترسيخ ونشر وتحقيق ثقافة ريادة الاعمال وكما يلي:

المحور الاول: مفهوم الريادة في الجامعات وريادة الاعمال

1. مفهوم الريادة في الجامعات

إن الجامعات هي مؤسسة تعليمية لصناعة أجيال المستقبل وان الاستثمار في هذا النوع من المؤسسات هو أفضل أنواع الاستثمار وأكثرها فائدة لأن المؤسسات التعليمية تعمل على تغذية المجتمع بقيادة مستقبلية في المجالات كافة (أبو هلال وآخرون، 1998: 84). ويرى(شرقي، 2008 : 173) ان دور الجامعة يختلف من بيئة إلى أخرى، وعلى سبيل المثال الجامعات الموجودة في بيئة صناعية في الدول المتقدمة تهتم بالتخصصات الصناعية، والتي في بيئة زراعية تهتم بتخصصات وبحوث تهتم بتحسين المجال الزراعي، وهذا ما يدل على أهمية ما يمكن للجامعات أن تفعلها في تطوير المجتمع وفي مختلف المجالات وما يمكن أن تفعلها للبيئة التي تكون فيها، فضلا عن قدرتها على التنافس الذي يمكن أن تحدثه، إضافة إلى إمكانية قيادتها للتغيير الاجتماعي والتنوع فإذا فقدت الجامعة هذه القدرة فسوف يؤدي ذلك إلى انهيارها (Mustafa, 2016).

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (1)، حزيران 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 358-387

ومن هنا يمكن القول إن أهمية الجامعة الخاصة ليست في مجال التدريس والبحث العلمي فحسب بل تستند أهمية الجامعة على دورها في المجتمع وإخراج قيادات وكوادر جديدة ولكي تقوم الجامعة بدور أفضل في خدمة المجتمع لابد للجامعة ان تضع تصور واضح المعالم حول كيفية تلبية حاجات الفرد والمجتمع والتفكير في البرامج التعليمة التي تقدمها من خلال الأقسام العلمية المختلفة التي لديها، وهذا يقودنا إلى متطلبات وحاجات السوق التي تشكل جزءاً أساسيا وحاسماً من متطلبات تنمية المجتمع الذي يسعى باستمرار للتفاعل مع عالم يتغير وتتبدل متطلباته وحاجاته وأدواته وأساليبه وآلياته بشكل متسارع (إبراهيم، 2000 : 70).

وعليه فان دور الجامعات الخاصة في أسواق العمل وفي المجتمع ككل ليس فقط بإعداد الطالب ليكون مواطنا صالحا خادم لوطنه بالشكل الأمثل فقط، وانما ان يكون منافسا رابحاً في أسواق العمل من اجل تمكينه من تحديث البنى الاقتصادية والتكنولوجية والعلمية. ويتطلب ذلك استجابة سريعة للمتغيرات والحاجات البشرية وذلك من خلال استحداث برامج جديدة ومرنة تلبي متطلبات تطوير ومهارات للموارد البشرية وفقا للظروف الاقتصادية والاجتماعية وكذلك التغييرات في سوق العمل. حيث إن ذلك يسهم في حل الصراعات التي قد تنتج بسبب الحصول على الشهادات الجامعية ثم الانضمام إلى البطالة في المجتمع ليكون هذا الإنتاج يسهم في معانات المجتمع بدلا من ازدهاره.

لذا ان الحل الوحيد هو رد الاعتبار للتعليم الريادي والذي هو بمثابة استراتيجية فعالة للتعامل مع الضغوط الديموغرافية وتخفيض معدلات البطالة بين الشباب كونه يوفر لهم المعرفة والكفاءات التي تمكنهم من مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية والتغييرات في جميع مراحل حياتهم، لأنها توفر لهم فرص التنمية البشرية والعدالة الاجتماعية. وان امتلاك المهارات الريادية قادرة على التغلب على مشكلة الفقر وتوفر سبل عيش لائق ومستدام (منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة، 2012: 8).

2. دور الجامعات في عصر الريادة

ان دور الجامعات في الوقت الحالي له اهمية كبيرة، لأن سبب كينونتها هو تقدم الحياة للمجتمع المتواجدة فيها إن لم يكن كل الأمم والشعوب على اختلاف مراحل تطورها الاجتماعي والاقتصادي. حيث يرى الخطيب (2006: 312) ان مهمة ودور الجامعات ورسالتها اوسع من مجرد تعليم، بل تكمن في عدة وظائف رئيسية وكمائلي:

- الركن الاول هو التعليم والذي من خلاله يمكن تنمية وتطوير المهارات والقدرات الشخصية للشباب.
- الركن الثاني هو ما يتعلق بالبحث العلمي والتي لابد للجامعة من تخصيص موارد للسمو والرقي بهذا الجانب.
- الركن الثالث هو خدمة المجتمع.

ويرى Pavlovaو Chernobuk (2016) ان للجامعة وظيفة اخرى وهي ريادة الاعمال والتي تتميز بثلاث جوانب رئيسية مهمة وهي اجتماعية، ريادية وابتكارية لهذا جعلوها الوظيفة الثالثة بدلا من خدمة المجتمع لان من مميزاتها هو خدمة المجتمع. لذا سنتناول ريادة الاعمال بشيء من التفصيل كما هو مبين ادناه.

3. مفهوم ريادة الاعمال

يعد العالم الاقتصادي جوزيف شومبيتر (1883 – 1950) اول من تكلم عن ريادة الاعمال، ففي مطلع القرن السادس عشر ظهر لأول مرة مفهوم ريادة الاعمال في الاعمال الاستكشافية والحملات العسكرية، ودخل في النشاط الاقتصادي في مطلع القرن الثامن عشر وان عنصر المخاطرة هو من أحد اهم اركانها (الاغا، 2009 : 4). ويعرف شومبيتر الريادي بانه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح (Berthold and Neumann, 2008 : 236). ويعرف الاتحاد الاوروبي ريادة الاعمال بانها الافكار والطرق التي يمكن خلق وتطوير نشاط عن طريق مزيج من المخاطرة والابداع والابتكار والفاعلية (Avanizi, 2009 : 15). وفي نفس سياق التعاريف السابقة يُرى ان ريادة الاعمال تتطلب مجموعة من المهارات التي يجب على الجامعة تبنيها كثقافة في طلابها لأنها تشمل جانبين هما علم وفن معاً. اما العلم فعلى الجامعات كوظيفتها ان يمكنوا الطلاب منه. وما الفن فيمكن اكتسابه من خلال التجربة. حيث حدد (السكارنة، 31:2008) ثلاث مهارات مطلوبة في ريادة الاعمال وكمل يلي جدول (2):

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

الجدول 2 مهارات مطلوبة في ريادة الاعمال

المهارات التقنية	مهارات ادارة الاعمال	مهارات الريادة الشخصية
○ الكتابة	○ وضع الاهداف	○ الرقابة والالتزام
○ القدرة على الاتصال	○ صنع القرار	○ اخذ المخاطرة
○ مراقبة البيئة	○ بناء العلاقات	○ الابداع
○ ادارة الاعمال تكنولوجيا	○ التسويق	○ رؤية قيادية
○ الاصغاء	○ الادارة المالية	○ التركيز على التغيير
○ العمل ضمن فريق	○ التفاوض	○ المثابرة

ومن هنا يتضح بان المهارات الريادية التي يجب اكتسابها في التعليم الجامعي يجب ان تكون شاملة وتتضمن الجانب العلمي والتطبيقي. ولعل الناظر لمستقبل التعليم الجامعي يجد ان الجيل القادم سيختلف اختلافا جوهريا عما هو في الوقت الحالي لما يجب ان يتعلموه من مهارات ومعارف والتي بوادرها بدأت تخرج للعيان. لذا التعليم الريادي في الجامعة وتعلم مهارات الريادة للطلبة باتت ضرورية حتى تواكب الطلبة التغيرات المرتقبة والاندماج في المجتمعات وسوق العمل بشكل سلس.

وعليه فإن تعلم ريادة الاعمال بما يقدمه من محتوى وانشطة وممارسات يسهم في تشكيل منظومة المعارف والقيم والاتجاهات كما هو في الجدول رقم (2) ويساعد في بناء القدرات والتي تساهم جميعها في تشكيل بنية العمل والسلوك الريادي لدى الطالب ويساعد في التعرف على الفرص الريادية وكيف يمكن استثمارها ويخلق الوعي بالمشكلات الاقتصادية والاجتماعية ويعمق الشعور بالمسؤولية وما يتبعها من التزام اخلاقي بالمشاركة في خلق قيمة وتنمية اقتصادية ومجتمعية للمجتمع.

وعليه فان تأسيس وترسيخ تعليم ريادة الاعمال في الخطط الاستراتيجية للجامعات وسياساتها وبرامجها وتنفيذ ذلك باستخدام الاساليب والمداخل التعليمية التي تتوافق مع طبيعة ريادة الاعمال سوف تعزز من الوعي بثقافة ريادة الاعمال لدى الطالب والهيئة التدريسية والقياديين في الجامعات وقد تتخطى ذلك للشركاء في الخارج. ومن هنا لابد للجامعات التركيز على المجالات التي تعزز من ثقافة ريادة الاعمال وتحقيقها والسيطرة على معوقاتها.

المحور الثاني: مجالات تقييم الجامعات في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال

1. مفهوم ثقافة ريادة الاعمال في الجامعة

قبل الخوض في المجالات التي يمكن للجامعات ان تقيم اداءها كمقياس لتحقيق وترسيخ ثقافة ريادة الاعمال كان لابد من اعطاء تعريف لثقافة ريادة الاعمال، والتي هي مجموعة من المعارف والقيم والمعتقدات والاتجاهات التي تشكل الوعي لدى طالبها ووجدانهم مما يدفعهم لممارسة السلوك الريادي في البحث عن الفرص واكتشافها لتقديم مبادرات ابتكارية لمواجهة الاحتياجات الاجتماعية (محمد، 2019 : 12). اذ الجامعة الريادية هي النموذج الاكثر ملائمة لاقتصاد المعرفة والذكاء الاصطناعي المتنامي يوم بعد اخر باعتبارها قوة مركزية تساهم في دفع عجلة الابتكار والابداع والنمو الاقتصادي الى الامام (محمد، 2019: 49).

وكما يعرفها Urbano, Kirby و Guerrero (2011, 203 - 204) بانها جامعات ابتكارية (اي الجامعات الريادية) قائمة على آلية السوق واحتياجاته، تضع سياسات وبرامج متعددة لنقل وتطبيق المعرفة التي تنتجها للمساهمة في التنمية المحلية والاقليمية، وهي جامعات تمتلك اعضاء هيئة تدريس وموظفين وطلاب رياديين يبتكرون مبادرات ومشاريع جديدة تخلق قيمة للمجتمع، وتتميز بالشراكة والتفاعل مع قطاع الاعمال والبيئة الاجتماعية من خلال اقتران هيكلي يتبع نمط ريادي، كما انها جامعات تفكر في مصادر جديدة للتمويل مثل (براءات الاختراع، البحوث التعاقدية، الدخول في شراكة مع مؤسسة خاصة) وتزيد من مسؤولية هيئة التدريس في الوصول الى مصادر التمويل الخارجية.

2. شروط الريادة الجامعية

يرى كل من Redford و Fayolle انه يجب توفر ثلاث شروط اساسية لنجاح التوجه نحو الجامعات الريادية. (Fayolle & Redford,2014:8)

الشرط الاول: ينبغي للجامعات ايلاء اهتمام وثيق للترابط بينها وبين بيئتها.
الشرط الثاني: الحاجة الى تغيير ثقافة الجامعة وقيمها واتجاهاتها.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

الشرط الثالث: والاخير والاهم هو تعزيز ثقافة وقيم ريادة الاعمال على نطاق واسع داخل الجامعة لما تملكها الثقافة الريادية من تاثير قوي على توجيه سلوكيات ريادة الاعمال لدى الهيئة التدريسية والطلاب.

3. خصائص الجامعة الريادية (جامعة ريادة الاعمال)

من اجل وصف جامعة ما بجامعة ريادية ورائدة في الاعمال يجب ان تتصف بالخصائص التالية (Paunescu and Cantaragiu, 2013 : 112):

1. ان تكون لها رؤية ورسالة اجتماعية: اي يجب ان يكون للجامعة دور واضح في المجتمع.
2. تقدير القيم الاجتماعية او الانسانية: بمعنى اهتمام حقيقي بالاحتياجات الانسانية من مصالح وحقوق.
3. تنمية راس المال الاجتماعي: اي الاتصال الحر وعلى نطاق واسع بالعالم الخارجي وبروابط حقيقية.
4. الابتكارية: اي القدرة على توليد وايجاد حلول جديدة للمشكلات الاجتماعية التي يصعب حلها.
5. الاستدامة المالية: اي ايجاد استراتيجيات التمويل البديلة والاعتماد على التمويل الذاتي.
6. التصور والتغيير والحوكمة: بمعنى التحول الاجتماعي والقدرة على قيادة عملية هيكلة المجتمع وذلك من خلال قيادة وادارة رشيدة.

بناء على ما سبق يمكن القول ان ثقافة ريادة الاعمال هي احد المكونات الجوهرية في الجامعة وان دور الجامعات في تعزيز ثقافة ريادة الاعمال يأتي من ادوار الجامعة الريادية وان الجامعة الريادية تتضمن قيادة وحوكمة ريادية من عُمداء والهيئة التدريسية والطلاب رياديين وامكانات تنظيمية لاستدامة التعليم الريادي وبناء علاقات وتبادل المعرفة لأجل دعم وإعداد رواد اعمال ناجحين ومتحملين للمخاطر ومسيطرين على المعوقات التي تواجه عملية بناء جامعة ريادية وتنميتها والتي بمجموعهم يسعون لها وبمبادراتهم وسلوكياتهم الريادية من اجل تحقيق التحول المجتمعي وبناء مجتمع ريادة الاعمال المستدامة.

4. دور الجامعات في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال

يمكن تحديد دور الجامعات في نشر وترسيخ ثقافة ريادة الاعمال في الجوانب او المجالات التالية (محمد، 2019):

اولا: القيادة الاستراتيجية والحوكمة الريادية

في ظل التسارع العالمي والتطور التكنولوجي نحو النهوض بالمؤسسات بشكل عام والجامعات بشكل خاص بات واضحا الدور الحيوي للقيادة الاستراتيجية. ولكي تقدم الجامعات أفضل خدماتها للجمهور يجب ان تسعى الى التميز في اعمالها وادائها ولكي تواكب عجلة التطور لابد من وجود قيادة حكيمة ذات بعد ورؤية استراتيجية ثاقبة وادارة رشيدة. ويعرف كل من Hitt وIreland القيادة الاستراتيجية بانها جوهر الادارة الاستراتيجية، فعلى قدر وجود قيادة استراتيجية فعالة في قمة التنظيم بخاصة وفي جميع مستوياتها عامة فإنه يقاس نجاح الادارة الاستراتيجية في مدى تحقيق لأهدافها. (Ireland & Hitt,2002:142)

اضافة الى ذلك أصبح موضوع حوكمة الجامعات من القضايا الملحة في الوسط الجامعي نظرا لما يعتبرها البعض اساسي وملازم لتحقيق اي نهضة او تنمية في العملية التعليمية (النوري، 2016: 2). والحوكمة الرشيدة يعرفها أبو النصر بأنها الادارة الرشيدة القائمة على النزاهة، الشفافية، المسائلة، مكافحة الفساد، تحقيق العدالة دون تمييز (أبو نصر، 2015: 45). وان الاهتمام بالقيادة الاستراتيجية وحوكمة الادارة الجامعية لا يعني مجموعة معايير وابعاد تضعها الجامعة وتستنبط مجموعة من المخرجات فقط، بل الهدف هو ايجاد المحاورة لاكتساب المعرفة ونقلها داخل اروقة الجامعة والتي تصبح قادرة على مساعدتهم على بناء رؤيتهم نحو ريادة الجامعة واكتسابها التميز.

ان القيادة الاستراتيجية والحوكمة الريادية تتمثل في التأثير في استراتيجية الجامعة من سياسات واهداف والتي توضح درجة التزام الجامعة بتوطين تعليم ثقافة ريادة الاعمال في انشطتها وبرامجها لضمان التنسيق والتكامل بين أنشطة ريادة الأعمال على مستوى الجامعة ولفهم القيادة الريادية وابعادها من (الابتكار والمخاطرة والاستباقية والتخطيط والرؤية والرسالة) (رسمي، صالح وغزي، 2019: 110). ان توفير بيئة ريادية ودمج روح المبادرة في استراتيجية الجامعة وتضمين اهداف وابعاد ريادة الاعمال من مهارات فنية وادارية وتكنولوجية والاتصال واتخاذ القرار والتفاوض بات ضروريا. لذا يجب ان تكون الجامعة من القوى المُحرِكة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال والابتكار والابداع وادارة الذات والمبادرة على مستوى الكليات، والاقسام، والهيئة التدريسية، والطلاب.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

ثانيا: الامكانات التنظيمية

ان الامكانات التنظيمية او ما يسمى بالبيئة الجامعية هي من العوامل التي تساهم في تعزيز وتحقيق ثقافة ريادة الاعمال في الجامعات. حيث إن وجود بيئة جامعية مُمكنة بالأدوات والوسائل اللازمة لتعزيز الثقافة الريادية هي التي تغرس هذه الثقافة وتسيطر فيها الجامعات على معوقاتها. وهناك عدد من العناصر التي تمكن الجامعة في بيئتها من تعزيز الثقافة الريادية فيها ومنها:

1. وجود ادارة تتميز بالريادة الاستراتيجية يقودها قيادات ريادية على مستوياتها كافة وعلى وعي بمسؤولياتها الاجتماعية وتمتلك فهما مستنيرا لطبيعة ريادة الاعمال واهمية تحول الجامعة الى جامعة ريادية (محمد، 2019: 56).
2. ومن العناصر الاخرى للتمكين هي الاطار التنظيمي الذي يلعب دورا بارزا ومؤثرا في تحديد الطريقة التي تعمل بها الجامعات لتحقيق اهدافها الاجتماعية، لذلك من الضروري منح القيادات الجامعية سلطة حرة فيما يتعلق بالطريقة التي تنظم بها مناهجها من خلال دعم مناهج تسع لمفهوم وتطبيق الثقافة الريادية (Paunescu and Cantaragiu, 2013: 111)
3. الهياكل التنظيمية للجامعات يجب ان تتوجه صوب الهياكل الافقية وان تكون أكثر حوكمة ومرونة وذلك للحد من التسلسل الهرمي والبيروقراطية وتشجيع تقاسم الموارد الفكرية والمادية وتمكين العمل الريادي الجماعي على جميع المستويات (Urbano, Kirby و Guerrero (2011, 203 - 204).
4. ان البنية التحتية للجامعة يمكن ان تساهم هي الاخرى في تمكين ودعم ورعاية واحتضان الثقافة الريادية. وذلك من خلال مراكز الابداع ومكاتب النقل التكنولوجيا (Parsley and Weerasinghe, 2010: 12).
5. حاضنات الاعمال من العناصر الاخرى التي تسهل قنوات التواصل بين اصحاب المصلحة الخارجيين واصحاب المشاريع الريادية من الطلاب والتدريسيين بالجامعة وتتيح فرص التعليم والتدريب والاطلاع على الخبرات والتجارب الريادية واستخدام نتائج البحوث من خلال براءات الاختراع والترخيص كسُبل لتوفير الدعم المالي للأعضاء الهيئة التدريسية والباحثين داخل الجامعة (Parsley and Weerasinghe, 2010: 12).

ان تحول الجامعة نحوه الثقافة الريادية لا يمكن ان يكتب لها النجاح دون مشاركة فاعلة وداعمة من اعضاء الهيئة التدريسية الذين يمثلون نموذجا يحتذى بها في السلوك الريادي. حيث يرى (U.S Department of Commerce, 2013 , 23 – 24) ان من ادوار الجامعة نحو الهيئة التدريسية:

- وجود سياسة رسمية للتطوير المهني لهم خاصة لأولئك الذين يتولون مهام تتعلق مباشرة بالأنشطة الريادية.
- استقطاب وتعيين مدرسين لديهم خلفية قوية في مجال ريادة الاعمال ويجب على الجامعة استخدام الاتجاهات والخبرات الريادية كمعيار في عملية التوظيف.
- بناء انظمة وحوافز ومكافآت للتدريسيين الذين يدعمون انشطة ريادة الاعمال وانشاء المشاريع وان تكون متكافئة من الناحية الاستراتيجية مع الجهود المبذولة.

ثالثا: التعليم الريادي

كل من منظمة العمل الدولية واليونسكو (2010، 21) يعرفان التعليم الريادي على انه مجموعة من اساليب التعليم النظامي الذي يقوم على اعلام، وتدريب، وتعليم اي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف الى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الاعمال او تطوير الاعمال الصغيرة. إذا يغطي بعد التعليم والتعلم الانشطة المنهجية واللامنهجية التي تتم ادارتها من خلال إطار تعليم ريادة الاعمال في المؤسسات التعليمية والتي من ضمنها الجامعة (محمد، 2019: 53). وتشمل الانشطة المنهجية تطوير برامج ريادة الاعمال بما في ذلك محتوى المناهج واساليب وطرائق التعليم والتعلم وهذا يشمل ايضا انشطة لتشجيع التعاون بين الكليات وبين الجامعات. بينما اللامنهجية تشمل استخدام الانشطة الطلابية المتنوعة (Parsley and Weerasinghe, 2010: 16).

ولا يمكن للجامعات نشر ثقافة ريادة الاعمال من خلال التعليم التقليدي القائم على محاضرات والتلقين وانما من خلال طرائق جديدة مبتكرة قائمة على التعلم التجريبي او التطبيقي الذي يعزز من قدرة الطالب على التفكير والابتكار واكتشاف المشكلات وحلها والمشاركة بفاعلية في الانشطة والمشاريع الابداعية من خلال ورش العمل ودراسة الحالة والتدريب الميداني ومشاركة الممارسين ورواد الاعمال الحقيقين في العملية التدريسية ومشاريع العالم الحقيقي وزيارة الشركات وكذلك عن طريق المحاكاة (Parsley and Weerasinghe, 2010: 16). وهذا لا يتم الا عن طريق عملية مراجعة وتحديث تعليم الريادي باستمرار وتوثيق الصلات بين نتائج البحوث العلمية وما يتم تحديثه وتطويره من نتائجها وتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية في هذه العملية من داخل وخارج الجامعة

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

(OECD, 2012: 9) بمعنى دمج الخبرات في العملية التدريسية وتهيئة البيئة للطلاب لمعايشة الحقيقية من الواقع لإحداث تكامل وترابط بين الخبرات النظرية والعملية مما يكتسب من الداخل وما يمكن تطعيمها من الخارج.

رابعا: دعم واعداد رواد الاعمال

لا يمكن للجامعات نشر ثقافة ريادة الاعمال من خلال تعليم تقليدي قائم على المحاضرات والتلقين وانما من خلال طرق جديدة مبتكرة لذلك. حيث هذه الطرق المبتكرة هي من دعامات التعليم الريادي والتي تدخل ضمن دعم واعداد رواد اعمال مستقبليين. ومن هذه الطرق ما يسمى تعلم الخدمة (Service Learningهذا الاسلوب من النشاط يتطلب التفكير والممارسة والمشاركة ويعزز التعليم القائم على العمل (Learning by Doing) وهذا ما يضع الطالب في واقع العمل الذي يخلق له الواقع خارج حدود القاعات الدراسية. لذا تحتاج الجامعات الى البحث عن طرق لإشراك الطلبة لاصفية مثل جهات خارجية حيث هذا يمثل قوة دافعة ورئيسية لريادة الاعمال وتنشئة جيل من الرواد (Paunescu and Cantaragiu, 2013: 118).

ومن صور دعم واعداد رواد الاعمال في الجامعات وتعزيز الثقافة الريادية لديهم هي:

- تعلم المهارات الريادية مثل كيفية صياغة خطة العمل والوصول الى كيفية تمويل المشروع (U.S. Department of Commerce, 2013: 20).
- وكذلك تعتبر نوادي رواد الاعمال الطلابية مصدرا رئيسيا لرواد الاعمال الطموحين حيث تشكل مجتمعا من الاقران المتشابهين في التفكير وتوجه هذه النوادي عادة تكون نحوه بناء المعرفة المالية والمهارات القيادية بالإضافة الى متابعة الافكار والتقنيات المبتكرة واكتشاف الفرص الريادية (U.S. Department of Commerce, 2013: 22).
- الى جانب دعم رواد الاعمال واعدادهم علميا يجب ان يتحلوا بمجموعة من الخصائص الاجتماعية واعدادهم من هذه الناحية ايضا لأنهم من المجتمع واعمالهم يجب ان تعود بالنفع على المجتمع بالإضافة الى أنفسهم. ومن هذه الخصائص القيم، العادات، المعتقدات واتجاهات ومهارات ومعارف ضمن مخرجات التعليم الجامعي (محمد، 2019: 55).
- وان من اوجه الدعم ايضا هي ان تعمل الجامعات من خلال الشراكة مع قطاعات الانتاج والمجتمع الخارجي وبالتعاون مع حاضنات الاعمال على توفير دورات ولرامج تدريبية للطلاب لتعزيز التفكير الاستراتيجي والابداعي واكتشاف وحل المشكلات ومهارات اعداد وادارة المبادرات الاجتماعية وسبل اتخاذ القرار واساليب التعامل مع الغموض بما يعزز من قدرة الطلاب على الاندماج الناجح في الثقافة والعملية الريادية (محمد، 2019: 55)

خامسا: تبادل المعرفة والتعاون الجامعي

يرى محمد (2019، 59) ان الجامعات تكتسب الشراكة مع المجتمع الخارجي سواء على الصعيد الوطني او الدولي اهمية متزايدة لتوطين ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب والمجتمع الجامعي عموما. حيث يمكن للجامعات بناء وتعزيز رأسمالها الاجتماعي من خلال تعزيز روابطها وشراكاتها مع الجهات الفاعلة وتوسيع الشبكات الاجتماعية التي تعمل على تبادل المعارف والموارد الاجتماعية خارج حدود المؤسسية (محمد، 2019: 60). ان الارتباط مع تلك الجهات تؤدي الى امكانية تشكيل خطط عمل طويلة الاجل وان غياب الاتصالات الخارجية يقلل من اكتشاف الطرق التي يمكن ان تساهم بها الجامعة في رفاهية البيئة التي تنشط فيها. كذلك يمكن للجامعات ان تقوم بدور الوسيط في نقل المعارف داخل وبين المجتمعات المحلية والجهات الفاعلة الاخرى مثل الجامعات والهيئات الدولية (Paunescu and Cantaragiu, 2013: 118).

وهذا تستدعي وجود استراتيجيات وهياكل وآليات داخل الجامعة تسهل وتكثف نقل المعرفة الى قطاعات المجتمع (Fayolle and Redford, 2014: 2). وهذه الية صروريه لوجود دعم تنقل الطلاب واعضاء الهيئة التدريسية بين الاوساط الجامعية او الأكاديمية والبيئة الخارجية مثل برامج التدريب وتبادل البحوث واستيعاب المعلومات والخبرات من النظام البيئي الاوسع. وان استدامة العلاقات مع المجتمع الخارجي التي من شانها الترويج لثقافة ريادة الاعمال ان تكون لدى الجامعات روابط قوية مع الحاضنات والتنظيمات العلمية والمبادرات الاجتماعية الخارجية مما يخلق فرصا لتبادل المعرفة الديناميكية (OECD, 2012: 12).

سادسا: معوقات تنمية ثقافة ريادة الاعمال

يقسم الباحثون المعوقات التي تحد من نشر وترسخ تنمية ثقافة ريادة الاعمال في الجامعات الى قسمين هما معوقات داخلية واخرى خارجية. وان هذه المعوقات كفيلة بإعاقة عملية تحقيق ثقافة ريادة الاعمال لدى طلاب الجامعة وهي كالاتي:

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

1. المعوقات الداخلية

ان المعوقات الداخلية عادة تتمثل وتتعلق بالبيئة الداخلية للجامعات وطريقة عملها وادائها ومن هذه المعوقات:

- هيكل وسياسة الجامعات، الروتينيات والاجراءات والانشطة التي تمارسها وكذلك ثقافتها التنظيمية ومتملك من موارد وقدر حضورها في المجتمع المحيط بها وطبيعة العلاقات التي تربطها بهذا المجتمع (محمد، 2019: 66).
- ومن المعوقات الاخرى ما يشير اليه Yaghoubi (2010، 1901) هي عملية التعليم والتعلم وتقليل من فرص ريادة الاعمال بالجامعات وضعف تلبية المناهج والمحتوى العلمي لاهتمامات الطلاب. وكذلك ضعف الاهتمام بأساليب التعليم المبنية على الابداع وحل المشكلات وتجهيزات التعليم والمختبرات غير الملائمة وقلة الاهتمام بالتعليم العلمي وتنمية المهارات ونظم التقييم الغير المناسب.
- عدم وجود مقررات خاصة بريادة الاعمال يدرسها جميع طلاب الجامعة وضعف الخدمات التوعوية والتثقيفية التي تقدمها الجامعة لنشر ثقافة ريادة الاعمال (الحمالي والعربي، 2016).
- سياسات التمكين لنشر ثقافة ريادة الاعمال تعد معوقا اخر من المعوقات، مثلا لا زالت ريادة الاعمال في بعض الجامعات ليست وظيفة اساسية، وهناك نقص في الخبرة والدعم المالي المخصص من ميزانية الجامعات للأنشطة الريادية نتيجة قلة مصادر التمويل وضعف كفاية نظم المكافأة وتشجيع المتميزين وعدم وجود سياسات فعالة بشأن الملكية الفكرية لتعزيز نقل التكنولوجيا (Urbano, Kirby و Guerrero , 2011: 304).

2. المعوقات الخارجية

اضافة الى المعوقات الداخلية هناك مجموعة من المعوقات الخارجية ايضا التي تأتي من البيئة المحلية والعالمية المحيطة بالجامعات، باعتبار الجامعات تمثل نسق ايكولوجي تتبادل والتأثر مع المجتمع والبيئة المحيطة، ومنها ما يلي:

- ضعف الدعم الحكومي لأنشطة برامج ريادة الاعمال ونقص التمويل الحكومي اللازم لبدء واستمرار المشاريع الريادية. فعندما لا تحظى مثل هكذا نشاطات الى دعم مالي على مستوى وطني فان هذا لا يفضي الى اهتمام الطلاب (Dobele, 2016: 229) (Said, et al., 2015: 583).
- كذلك يشير Dobele (2016، 229) الى ان غياب الإطار القانوني والتشريعي ينظم انشطة ريادة الاعمال تعد معوقا اخر.
- غياب فهم المجتمع للوعي بطبيعة ومنافع التي تحققها المشاريع الريادية في المجتمع اصبحت من المعوقات التي تحد من دور الجامعات، ووجود موروثات ثقافية لدى بعض الطلاب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر امانا (الرميدي، 2018: 389).

الإطار التطبيقي للبحث ووصف متغيراته وتحليلها واختبار فرضياته

يهدف هذا المحور إلى التعرف على طبيعة متغيرات البحث، وذلك من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية وبالاعتماد على البرنامج الحاسوب (SPSS-V-26) لأغراض التحليل وصف وتشخيص طبيعة متغيرات البحث وتحليليها، وعلى النحو الآتي:

أولاً: اختبارات قبل التوزيع

من أجل ضمان صلاحية الاستبانة في قياس متغيرات البحث، ولإثبات الموثوقية تم استخدام معامل كرونباخ ألفا الثبات، وهذا يهدف إلى حساب التكرار (الموثوقية) لإعطاء هذه الاستبانة نفس النتيجة إذا تم إعادة توزيعها أكثر من مرة في نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعنى الاستقرار في النتائج وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم اعادة توزيعها على افراد المستجيبين عدة مرات خلال فترات زمنية معينة. ويتضح من نتائج الجدول (3) أن قيمة معامل كرونباخ ألفا كانت مرتفعة لكل المتغيرات، وحيث بلغت (0.897) للمتغيرات مجتمعة وللقيادة والحوكمة والريادية، والإمكانات التنظيمية، والتعليم الريادي، ودعم وإعداد رواد الأعمال، وتبادل المعرفة والتعاون الجامعي، ومعوقات تنمية ريادة الأعمال، والقيادة والحوكمة والريادية بلغت (0.890 و0.842 و0.861 و0.816 و0.918 و0.855) على التوالي، وكانت كلها أكبر من (0.70) (Sekaran and Bougie,2016,290)، وبهذا يعد الثبات عالياً ويؤكد صلاحية المقياس لدراسة الظاهرة المبحوثة.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

الجدول 3 معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة

المتغيرات	العبارات N of items	معامل كرونباخ ألفا الثبات Cronbach's Alpha
القيادة والحوكمة والريادية	5	0.890
الإمكانات التنظيمية	5	0.842
التعليم الريادي	5	0.861
دعم وإعداد رواد الأعمال	5	0.816
تبادل المعرفة والتعاون الجامعي	5	0.918
معوقات تنمية ريادة الأعمال	5	0.855
المتغيرات مجتمعة	30	0.897

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

ثانياً: التحليل العاملي لثقافة ريادة الأعمال

تم إجراء تحليل عاملي توضيحي على البيانات التي تم الحصول عليها بناءً على تصورات المبحوثين حول دور الجامعات الخاصة في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال. ونتائج التحليل المنفذ في هذا السياق موضحة في الجدول (4) تم تطبيق اختبارات Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) وBartlett لاختبار وزن تحليل العامل. يوضح هذا الاختبار قيمة مقبولة بين (1.0 و0.5)، مما يؤكد أن تحليل العامل قد تم تنفيذه بشكل مناسب. فعندما تكون القيمة أقل من (0.5)، لا يكون تحليل العوامل مناسباً (Hörmann, Kidziński, and Hallin, 2015). ويوضح الجدول (4) أن اختبار كفاية عينة Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ونتائج اختبار Bartlett المتعلقة بتحليل العوامل لثقافة ريادة الأعمال وقيمة KMO تساوي (0.753)، ونتيجة اختبار Bartlett هي (p <0.000). تظهر هذه النتيجة أن عينة كفاية وحجم التحليل العامل لثقافة ريادة الأعمال مقبولة للبحث.

لقد تم الحصول على الدرجات العاملية باستخدام طريقة تحليل المكونات الاساسية (Principal Component Analysis)، اذ انها من أكثر الطرائق استعمالاً في البحوث التطبيقية كونها تفسر نسبة عالية من التباين بين متغيرات البحث (Steven, 2008)، وفي الوقت نفسه توفر عددا مناسباً من العوامل المشتقة اما بصورة متعامدة (Varimax) او مائلة ترتبط مع بعضها بدرجات مختلفة ((Grice, 2001; Moore, 2003). وتم الاعتماد في دراستنا على الطريقة الاولى (Varimax) للتوصل الى عوامل ذات قيمة مميزة. وفقاً لنتيجة تحليل العوامل، فإن العامل الأول اي القيادة والحوكمة والريادية، تضمنت خمس عناصر أو أسئلة، والعامل الثاني الإمكانات التنظيمية، والعامل الثالث التعليم الريادي، والعامل الرابع دعم وإعداد رواد الأعمال، والعامل الخامس تبادل المعرفة والتعاون الجامعي، واخيراً العامل السادس معوقات تنمية ريادة الأعمال وتضمنت كل منها 5 عناصر أو أسئلة، كما هو مبين في الجدول ادناه.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (1)، حزيران 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 358-387

الجدول 4 التحليل العاملي للأبعاد ثقافة ريادة الأعمال

المتغيرات	الفقرات	التحليل العاملي Factor Loadings	قيمة الكامنة Eigenvalues	الجذور	نسب التباين المتراكم
القيادة والحوكمة والريادية	X4	8280.	9.729		42.274
	X5	0.798			
	X1	0.769			
	X2	0.669			
	X3	0.637			
الإمكانات التنظيمية	X9	0.836	3.106		13.498
	X10	0.743			
	X8	0.599			
	X6	0.578			
	X7	0.543			
التعليم الريادي	X13	0.687	2.032		8.830
	X11	0.661			
	X15	0.646			
	X12	0.583			
	X14	0.534			
دعم وإعداد رواد الأعمال	X19	0.805	1.290		5.604
	X20	0.766			
	X17	0.685			
	X18	0.638			
	X16	0.464			
تبادل المعرفة والتعاون الجامعي	X21	0.825	1.059		4.602
	X24	0.768			
	X23	0.701			
	X25	0.639			
	X22	0.618			
معوقات تنمية ريادة الأعمال	X27	0.734	1.008		3.510
	X30	0.692			
	X29	0.690			
	X26	0.657			
	X28	0.535			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: 0.753 Approx. Chi-Square: 12002.544 Bartlett's Test of Sphericity: 0,000 Extraction Method: Principal Components Rotation Method: Varimax Total Variance Explained: 78.318					

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

يوضح الجدول (4) أن قيم العامل الأول تتراوح بين (0.637 و0.828) يتم النظر في مؤشرات الاستبانة حول القيادة والحوكمة وريادة الأعمال والتعبير عنها بناءً على ممارسات ريادة الأعمال. وبشكل رئيسي على التخطيط الاستراتيجي للجامعة، والالتزام بتنفيذ جدول أعمالها. بالإضافة إلى التنسيق والتكامل بين الأنشطة الريادية. تشجيع ودعم الكليات والوحدات الإدارية للعمل في ريادة الأعمال. وتتراوح قيم العامل الثاني بين (0.543 و0.836) وتتضمن الأسئلة حول ما إذا كانت الجامعة تتبنى أهدافاً ريادية، مثل الثقافة، لبناء علاقات وتعاون في مجالات جديدة. بالإضافة إلى تضمين أعضاء هيئة التدريس من ذوي المهارات والسلوكيات والخبرة

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

في تنظيم المشاريع والاستثمار في تنمية هذه المهارات لدعم أجندتها الرائدة في مجال التعليم. وأخيراً المساهمة العملية في دعم خطة ريادة الأعمال متعلقة بالحوافز والمكافآت. وتتراوح قيم العامل الثالث بين (0.534 و0.687) ويهدف هذا العامل إلى تحديد ما إذا كانت الجامعة توفر فرصاً تعليمية متنوعة لريادة الأعمال لتعزيز تفكير الطلاب ومشاريعهم. وأيضا فرصاً وخبرات لتعليم ريادة الأعمال من اجل تشجيع تنمية الفكر الريادي. بالإضافة إلى التحقق من مخرجات التعليم في تصميم وتطوير مناهجه لتنمية روح التحدي والمنافسة العلمية لدى الخريجين لتحقيق ريادة الأعمال وتكوين رواد الأعمال وتصميم وتقديم المناهج بالتعاون مع جهات خارجية مثل التحالف مع الجامعات والمنظمات المحلية والأجنبية والبحث الرائد في المناهج التعليمية المقدمة.

بينما يوضح الجدول (4) أن قيم العامل الرابع تتراوح بين (0.464 و0.805) وأما بالنسبة لأسئلة هذا المتغير فأنها تتبلور حول ما إذا كانت الجامعة تعمل على زيادة الوعي بأهمية ريادة الأعمال وأنها تدعم الطلاب في توليد الأفكار لتطوير الأعمال الريادية، سواء كانت الجامعة تقدم دورات تدريبية لمساعدة الطلاب والخريجين أو أعضاء هيئة التدريس في سبيل إنشاء وإدارة وتطوير أعمالهم الريادية جنباً إلى جنب مع طرق التوجيه والتطوير من قبل الأكاديميين وخبراء القطاع الخاص لتسهيل العمل الريادي فيها. وأظهرت النتائج في الجدول (4) أن قيم العامل الخامس تراوحت بين (0.618 و0.825). وتشير أسئلة الاستبانة لهذا العامل إلى التزام الجامعة بالتعاون وتبادل المعرفة على المستوى الأكاديمي مع القطاع العام والمجتمع، وكذلك العلاقات مع العديد من أصحاب المصلحة من اجل بناء روابط قوية مع حاضنات الأعمال وفي نفس السياق، توفير الفرص لأعضاء هيئة التدريس والطلاب للمشاركة في أنشطة ريادة الأعمال المبتكرة، بالإضافة إلى ذلك، ما إذا كانت الجامعة حريصة على تضمين البحث والتعليم والأنشطة ذات الصلة على مستوى المجتمع لاستكشاف سبل جديدة للمعرفة واغتنام فرص ريادة الأعمال. وأخيراً تراوحت قيم هذا المتغير بين (0.535 و0.734). ويهدف هذا المتغير أيضاً إلى قياس ما إذا كانت إجراءات الجامعة بطيئة في تبادل العناصر لتحقيق ريادة الأعمال، وتحديد صعوبة تمويل التعليم الريادي وبالإضافة إلى إيجاد الضعف وعبء البحث الذي تتحمله الجامعة والتي لا توفر لها فرصاً وظروفاً لتشجيع ريادة الأعمال وكذلك ما إذا كانت الجامعات الخاصة تفتقر إلى نماذج الأعمال المؤسسية لإدارة وتشغيل وتوظيف ريادة الأعمال فيها.

ويوضح الجدول (4) أن إجمالي التباين الموضح فيما يتعلق بثقافة ريادة الأعمال هو 78.318٪. وبناءً على ذلك، فإن هذه العوامل الستة التي ظهرت معاً فسرت هذه القيمة العالية وأظهر توزيع القيم للجذور الكامنة والتفاوتات الموضحة أن عامل القيادة والحوكمة وريادة الأعمال لهم أعلى قيمة للجذور الكامنة حيث بلغت (9.729) وبتباين بلغ (42.27٪). كما تظهر النتائج أن العامل الأول له الحصة الأكبر بين المتغيرات التي تصف ثقافة ريادة الأعمال والإمكانات التنظيمية لها الحصة المقبولة بقيمتها للجذور الكامنة والبالغة (3.106) والفرق الموضح لها والبالغ (13.5٪)، واكتسبت حصص تعليم ريادة الأعمال قيمة للجذور الكامنة بلغت (2.032) وبتباين بلغ (8.83٪)، وفي هذا الصدد، أظهرت النتائج الواردة في الجدول (4) أن دعم وإعداد رواد الأعمال يتم ملاحظته كعامل مع الحصة المتفق عليها مع قيمة الجذور الكامنة والبالغة (1.290) والتباين البالغ نسبته (5.604٪). بالإضافة إلى ذلك، يُنظر أيضاً إلى التبادل المعرفي والتعاون الجامعي على أنه عامل الحصة المقبولة مع قيمته للجذور الكامنة والبالغة (1.059) وبتباين بلغ (4.6٪). ويلي هذه العوامل معوقات تنمية ريادة الأعمال حيث بلغت (1.008) وبلغ إجمالي التباين المفسر لها (3.510٪).

ثالثاً: تحليل التداخل الخطي

هو نوع من التداخل بين المتغيرات في النموذج الإحصائي، وغالبا ما يتسبب في عدم القبول للنموذج، حيث ان التداخل الخطي هو نوع من المشكلة التي تؤثر على النموذج بسبب التداخل بين المتغيرات فيها. وهذه المشكلة من النوع غير القابل للحل والتي لا يمكن علاجها في بعض الأحيان، اذ تُشير معطيات الجدول (5) إلى أنه لا يوجد تداخل خطي متعدد بين المتغيرات، حيث بلغ معامل التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة (لأبعاد ثقافة ريادة الأعمال القيادة والحوكمة والريادية، والإمكانات التنظيمية، والتعليم الريادي، ودعم وإعداد رواد الأعمال، وتبادل المعرفة والتعاون الجامعي، والقيادة والحوكمة والريادية) (1.000) لكل المتغيرات، وهو أقل من 5 ومعامل السماحة (Tolerance) يقع ما بين (0.1 -1 صحيح).

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

الجدول 5 نتائج تحليل التداخل الخطي

المتغيرات المستقلة	التداخل الخطي	
	معامل التباين VIF	معامل السماح Tolerance
القيادة والحوكمة والريادية	1.000	1.000
الإمكانات التنظيمية	1.000	1.000
التعليم الريادي	1.000	0.916
دعم وإعداد رواد الأعمال	1.000	0.832
تبادل المعرفة والتعاون الجامعي	1.000	1.000
معوقات تنمية ريادة الأعمال	1.000	1.000

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

رابعاً: فحص استقلالية الأخطاء

تم استخدام معامل (Durbin Watson) من أجل فحص استقلالية الأخطاء، حيث ان قيمة معامل دربن واتسون هي (1.329) عند مستوى دلالة (0.05) أي حول القيمة 2 وهذا يعني أن الأخطاء مستقلة عن بعضها البعض وأن الأخطاء كانت عشوائية ولا تؤثر على نتائج الدراسة.

وصف ثقافة ريادة الأعمال وتشخيصها:

يظهر الجدول (6) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسب الاتفاق، المتعلقة بوجهة نظر المستجيبين لثقافة ريادة الأعمال مجتمعة ويعكس وسطاً حسابياً عاماً بلغ (3.70) ويدل هذا على المستوى العالي في إجابات المستجيبين، حيث بلغت نسبة الاتفاق العام (74%) والتي عكسها الانحراف المعياري وبواقع (0.7052) وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل عينة البحث قد وافقوا على أهمية ثقافة ريادة الأعمال في الجامعات كجزء من التعليم العالي.

اولاً: القيادة والحوكمة والريادية

تشير معطيات الجدول (6) الى مستوى عالي لمتغير القيادة والحوكمة والريادية في الجامعات الخاصة المبحوثة في مدينة أربيل، إذ بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.589) لفقرات هذا المتغير اي (X_5-X_1) وبدرجة انسجام متوسط الأهمية ويؤكد ذلك نسبة الاتفاق والبالغة (71.78%) والانحراف المعياري البالغ (0.7347). وعلى صعيد الفقرات (X_4) و(X_5) حيث كانت من أكثر الفقرات إسهاماً في إغناء هذا المتغير، والتي تنصان على أن الجامعات تشجع ودعم الكليات والوحدات الإدارية على العمل في سياق ريادة الأعمال من مهارات فنية وادارية وتكنولوجية والاتصال واتخاذ القرار والتفاوض. والجامعات هي القوى الدافعة لريادة الأعمال والابتكار والإبداع وإدارة الذات والمبادرة، اذ بلغت نسبة الاتفاق (73.21%) و(72.26%) على التوالي، وهذا يعكس المستوى الجيد للقيادة والحوكمة والريادية. وفي الوقت نفسه، اتفق المستجيبون على أن الريادة جزء أساسي من التخطيط الاستراتيجي للجامعة. وبحسب المبحوثين في الجامعات الخاصة، فإن هناك مستوى عالٍ من الالتزام بتنفيذ الأجندة الريادية من حيث الأهداف والرؤية والرسالة الاستراتيجية الواضحة للجامعة. وأكدوا أن هناك نموذجاً محدداً لضمان التنسيق والتكامل بين الأنشطة ريادة الأعمال على مستوى الجامعة لفهم القيادة الريادية وأبعادها المتمثلة في الابتكار والمخاطر والاستباقية والتخطيط والرؤية والرسالة، كما هو مبين في الشكل (1) ادناه.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (1)، حزيران 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 358-387

الجدول 6 قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للاتفاق في إجابات أفراد عينة البحث

العبارة	الحد الأدنى للإجابات	أقصى الاجابات	الوسط لحسابي	الانحراف المعياري	نسبة المئوية للاتفاق
X1	2	5	3.53	1.033	70.54
X2	2	5	3.55	.869	70.95
X3	2	5	3.58	.843	71.61
X4	2	5	3.66	.827	73.21
X5	2	5	3.63	.814	72.62
القيادة والحوكمة والريادية	2.00	5.00	3.589	0.7347	%71.78
X6	2	5	3.50	.888	70.06
X7	1	5	3.72	.856	74.46
X8	1	5	3.78	.915	75.54
X9	1	5	3.71	.987	74.29
X10	1	5	3.80	.824	76.01
الإمكانات التنظيمية	1.60	4.80	3.703	0.7008	%74.07
X11	2	5	3.86	.727	77.14
X12	1	5	3.73	.843	74.64
X13	1	5	3.76	.798	75.18
X14	2	5	3.93	.732	78.6
X15	1	5	3.93	.791	78.63
التعليم الريادي	1.60	4.80	3.842	0.6246	%76.84
X16	2	5	3.84	.736	76.79
X17	2	5	3.71	.889	74.23
X18	1	5	3.74	.954	74.76
X19	1	5	3.66	1.015	73.21
X20	1	5	3.58	.965	71.55
دعم وإعداد رواد الأعمال	1.60	5.00	3.705	0.6958	%74.10
X21	1	5	3.73	.997	74.52
X22	1	5	3.52	.977	70.42
X23	1	5	3.44	.991	68.87
X24	1	5	3.64	1.027	72.80
X25	1	5	3.93	.850	78.57
تبادل المعرفة والتعاون الجامعي	1.00	5.00	3.651	0.8422	%73.03
X26	2	5	3.84	.857	76.73
X27	2	5	3.68	.747	73.63
X28	1	5	3.90	.882	77.98
X29	2	5	3.68	.726	73.69
X30	1	5	3.67	.758	73.39
معوقات تنمية ريادة الأعمال	1.80	5.00	3.754	0.6333	%75.08
ثقافة ريادة الأعمال	1.00	5.00	3.70	0.7052	%74

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

ثانياً: الإمكانات التنظيمية

ويبين الجدول (6) ان هناك مستوى عالي لمتغير الإمكانات التنظيمية على الصعيد العام لكافة جامعات المبحوثة، حيث كانت درجة الانسجام لإجابات المبحوثين عالية الأهمية ويدعم ذلك نسبة الاتفاق المعدل (74.07%) وبلغ الوسط الحسابي المعدل لفقرات هذا المتغير (3.703) (X_{10}-X_6) والانحراف المعياري المعدل (0.7008). وعلى صعيد الفقرات (X_{10}) و(X_8) فإنها كانت من

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

أكثر الفقرات إسهاماً في إغناء هذا المتغير، والتي تنصان على أن الجامعة تمنح أعضاء هيئة التدريس الذين يساهمون بشكل فعال في دعم أجندة ريادة الأعمال الحوافز والمكافآت وتسعى الجامعة أيضا إلى مشاركة وتوظيف الأشخاص ذوي المهارات والسلوكيات والخبرات الريادية، وبلغت نسبة الاتفاق (76.01%) و(75.54%) على التوالي، كما هو موضح في الشكل رقم (1). في حين حقق (X_6) أقل مستوى مقارنة بالفقرات الأخرى والتي تنص على أن الجامعة تتبنى أهدافا ريادية من خلال مجموعة متنوعة من مصادر التمويل والاستثمار المستدامة، وكانت درجة الانسجام لإجابات المبحوثين عالية الأهمية ولكن أقل من بقية الفقرات فبلغت (70.06%). كما اتفق المستجيبون على أن الجامعات الخاصة في مدينة أربيل لديها القدرة والثقافة لبناء علاقات وتعاونات جديدة على مستوى المؤسسة التعليمية. كما أنهم يستثمرون في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس لدعم أجندتهم الريادية، كما هو مبين في الشكل (1).

ثالثاً: التعليم الريادي

يظهر الجدول (6) إلى أن المستوى الذي حققه متغير التعليم الريادي من خلال فقراتها (X_{15}-X_{11}) كان عالياً مقارنة مع المتغيرات الاخرى، ويدعم ذلك الوسط الحسابي المعدل (3.842) وبدرجة منخفضة في التشتت في الاجابات يؤكد ذلك الانحراف المعياري المعدل (0.6246) وكانت درجة الانسجام جيدة الأهمية حيث بلغت نسبة الاتفاق (76.84%). أما على صعيد الفقرات فأن الفقرتان (X_{14}) و(X_{15}) والتي تنصان على أن الجامعة تشارك في تصميم وتقديم المناهج بالتعاون مع الأطراف الخارجية ذات الصلة مثل التحالفات مع الجامعات والمنظمات المحلية والأجنبية. تتضمن الجامعة أيضاً نتائج أبحاث ريادة الأعمال في الحزم التعليمية المقدمة، وكانت درجة الانسجام في الاجابات جيدة الاهمية اذ بلغت نسبة الاتفاق لهما (78.63%). اما الفقرة (X_{12}) والتي تنص على أن الجامعة توفر فرصا وخبرات متنوعة للتعليم الريادي لتشجيع تنمية الفكر والمهارات الريادية من خلال الفعاليات والأنشطة اللامنهجية للطلاب، فقد حققت مستوى أقل مقارنة مع الفقرات الأخرى، وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية اذ بلغت نسبة الاتفاق (74.64%). وقد وافق المبحوثين على ذلك، حيث توفر الجامعة فرص متنوعة للتعليم الريادي في سبيل تعزيز التفكير والمهارات الريادية للطلاب من خلال مناهجها التعليمية. وكذلك تتحقق الجامعة من مخرجات التعليم الريادي في تصميم وتطوير مناهجها من اجل نماء روح التحدي لدى الخريج ولتحقيق ريادة الأعمال وصنع رواد اعمال، كما هو مبين في الشكل (1).

رابعاً: دعم وإعداد رواد الأعمال

يشير نتائج الجدول (6) إلى أن المستوى الذي حققه دعم وإعداد رواد الأعمال من خلال فقراته (X_{20}-X_{16}) كان عاليا يدعم ذلك الوسط الحسابي المعدل (3.705) وبدرجة منخفضة في التشتت في الاجابات يؤكد ذلك الانحراف المعياري المعدل (0.6958) وكانت درجة الانسجام عالية الأهمية اذ بلغ نسبة الاتفاق (74.10%). وهذا مؤشر إلى توفر المستويات العالية لدعم وإعداد رواد الأعمال في الجامعات المبحوثة عموماً في مدينة أربيل. وعلى صعيد الفقرات فقد حققت الفقرة (X_{16}) أعلى مستوى والتي تنص على ان الجامعة تعمل على رفع الوعي بأهمية ريادة الأعمال وتحفيز التطلعات الريادية للطلبة والخريجين واعضاء هيئة التدريس لإنشاء أعمالهم الريادية الخاصة، وكانت درجة الانسجام عالية جداً وبلغت نسبة الاتفاق (76.79%). في حين حققت (X_{20}) أقل مستوى مقارنة مع الفقرات الأخرى والتي تنص على أن الجامعة تسهل حصول رواد الأعمال على التمويل اللازم وكذلك تسهيل فرص الاستفادة من حاضنات الأعمال الريادية، وكانت درجة الانسجام لإجابات المديرين المبحوثين عالية الأهمية وأقل من بقية الفقرات وبلغت (71.55%)، كما هو مبين في الشكل (1).

خامساً: تبادل المعرفة والتعاون الجامعي

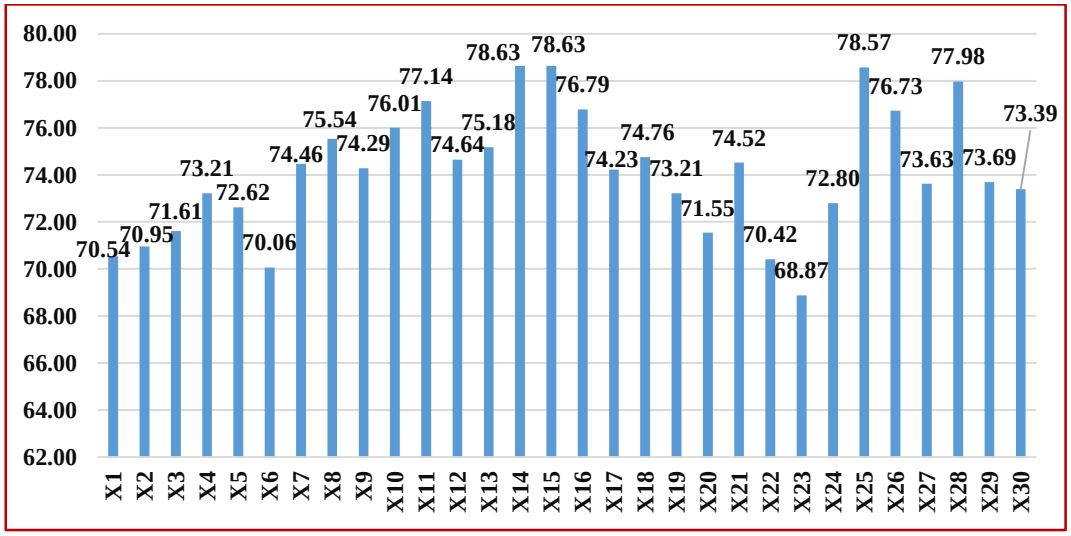
اظهرت نتائج الجدول (6) المستوى العالي ايضاً للمتغير تبادل المعرفة والتعاون الجامعي، حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل لفقرات هذا المتغير (3.651) (X_{25}- X_{21})، ودرجة الانسجام عالية الاهمية يدعم ذلك نسبة الاتفاق المعدل (73.03%) وكانت درجة التشتت في الاجابات منخفضة اذ بلغ الانحراف المعياري المعدل (0.8422). هذا يعني توفر مستويات عالية لثقافة ريادة الأعمال من خلال تبادل المعرفة والتعاون الجامعي في الجامعات المبحوثة عموماً. ومن أبرز الفقرات التي ساهمت في اغناء هذه المكون هي (X25) و (X21) والتي تنصان على أن الجامعة حريصة على تضمين الأبحاث والأنشطة التعليمية والأنشطة ذات الصلة على مستوى المجتمع لإكتشاف سبل معرفية جديدة لأغتنام فرص ريادية. وتلتزم الجامعة أيضاً بالتعاون وتبادل المعرفة على المستوى الأكاديمي ومع القطاع العام والمجتمع وتتاكد من توافق التنفيذ مع اجندة ريادة الاعمال للجامعة، فيما كانت درجة الانسجام عالية الاهمية في اجابات المستجيبين اذ بلغت نسبة الاتفاق (78.57%) و(74.52%) على التوالي .اما الفقرة (X_{23}) والتي تنص على أن الجامعة لديها روابط قوية مع حاضنات الأعمال، ومواد العلوم والمبادرات الخارجية الأخرى، فكانت بدرجة انسجام متوسطة الاهمية حيث بلغت نسبة الاتفاق (68.87%)، كما هو مبين في الشكل (1).

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (1)، حزيران 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص:358-387

سادساً: معوقات تنمية ريادة الأعمال

تم الاعتماد على الفقرات (X_{26}- X_{30}) لقياس معوقات تنمية ريادة الأعمال حيث بينت نتائج الجدول (6) المستوى العالي لها، اذ بلغ الوسط الحسابي المعدل (3.754) والانحراف المعياري المعدل (0.6333) وكانت درجة الانسجام في الإجابات عالية الأهمية ويدعم ذلك نسبة الاتفاق المعدل (75.08%). وعلى صعيد الفقرات فإن الفقرتان (X_{28})و(X_{26}) كانت من أكثر الفقرات إسهاماً في إغناء هذا المتغير، والتي تنصان على أن ضعف المبادرات المنطلقة من اهمية ريادة الاعمال ودورها في تحقيق التطلعات والرؤى الوطنية من قبل الجامعات الخاصة في مدينة أربيل. وكذلك بطء إجراءات الجامعة المتعلقة ببنود الصرف المتعلقة بمتطلبات تحقيق ريادة الأعمال، وكانت درجة الانسجام عالية الاهمية في اجابات المستجيبين اذ بلغت نسبة الاتفاق (77.98%) و(76.73%) على التوالي. وفيها حققت الفقرة (X_{30}) أقل مستوى مقارنة مع الفقرات الأخرى والتي تنص على افتقار الجامعات الخاصة إلى نماذج عمل مؤسسية في إدارة وتشغيل وتوظيف ريادة الأعمال في الجامعات الخاصة، وبدرجة انسجام عالية الاهمية اذ بلغت نسبة الاتفاق (73.39%). أما بالنسبة للفقرتين (X_{27}) و (X_{29}) واللتان تنصان على ان صعوبة توفير موارد التمويل لتحقيق ريادة الأعمال في الأعمال الجامعية، فضلا عن العبء الكبير الذي تتحمله الجامعة والذي لا يوفر لها فرصا لتعزيز ريادة الأعمال، فقد حققتا درجة من الانسجام عالية الاهمية في اجابات المستجيبين اذ بلغ نسبة الاتفاق فيها (73.63%) و(73.69%) على التوالي كما هو مبين في الشكل (1).



الشكل 1 النسب المئوية للاتفاق على أسئلة الاستبيان

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

وبناءاً على المعطيات الإحصائية المتحققة والخاصة بأبعاد متغيرات البحث فهي تُشير إلى قبول الفرضية الرئيسة الأولى (H1) والتي تنص على أنه " تختلف آراء المستجيبين في الجامعات المبحوثة تجاه وصف متغيرات البحث الحالي."

اختبار الفرضيات البحث

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

للتحقق من صحة الفرضية الرئيسة الثانية (H2) والتي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير الجنس (الذكر وانثى). كما هو مبين في الجدول (7) تم تطبيق اختبار الاستقلالية لتحليل التباين وفقًا للجنس لتوضيح ما إذا كان هناك أي فروق بين إجابات المبحوثين وفقًا للإناث والذكور، نظرًا لأنه يتم توزيعه بشكل طبيعي، لا توجد قيم متطرفة وحجم العينة أكبر من الحد الأدنى. وبينما أكدت نتائج اختبار الاستقلالية على أنه لا توجد فروق بين متوسطات تقديرات عينة البحث حسب الجنس، ويدعم ذلك قيمة F المحسوبة (0.123) عند درجتي حرية (334، 2) وبقيمة احتمالية (0.726) وهي اكبر عن مستوى دلالة (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (7) قيم الاوساط الحسابية للذكور والإناث (3.7679 و 3.6313) على التوالي، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القيم الأوساط الحسابية، حيث يتفق الذكور والإناث على حد سواء.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (1)، حزيران 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 358-387

وعليه تُقبل الفرضية الرئيسة الثانية، التي تنص على أنها: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير الجنس (الذكر، انثى).

الجدول 7 اختبار تباين حسب الجنس

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Varian				
			F المحسوبة	P-value قيمة احتمالية	T المحسوبة	df
ثقافة ريادة الاعمال		تم افتراض الفروق المتساوية	0.123	0.726	2.379	334
		الفروق متساوية لا يفترض			2.410	
		الجنس	N عينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Std. Error Mean
		ذكر	188	3.7679	0.54652	0.03986
		أنثى	148	3.6313	0.49044	0.04031

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسة الثالثة

لاختبار الفرضية الرئيسة الثالثة (H3) والتي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير العمر. اذ تُشير معطيات الجدول (8) إلى وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حسب الفئات العمرية. ويدعم ذلك قيمة F المحسوبة (8.737) عند درجتي حرية (3، 332) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي اقل من (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (8) قيم الاوساط الحسابية للفئات العمرية (4.0071 و3.7436 و3.8140 و3.4480) على التوالي، وتظهر النتيجة بوضوح أن أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 25 - 30 عاماً كانوا أكثر ميلًا للموافقة على أن الجامعات الخاصة كانت قادرة على تحقيق ثقافة ريادة الاعمال، بينما كان لدى أولئك الذين تبلغ أعمارهم 51 سنة فأكثر رأياً مختلفاً وقيمة الوسط الحسابي أقل. وعليهِ تُرفض الفرضية الرئيسة الثالثة وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير العمر.

الجدول 8 اختبار تباين حسب الفئات العمرية

ANOVA					
ثقافة ريادة الاعمال	Sum of Squares مجموع المربعات	df درجات الحرية	Mean Square	F المحسوبة	P-value قيمة احتمالية
بين المجموعات	6.788	3	2.263	8.737	0.000
داخل المجموعات	85.970	332	0.259		
المجموع	92.758	335			
الإحصاء الوصفي					
العمر	N عينة	الوسط لحسابي		الانحراف المعياري	
25- 30 سنة	14	4.0071		0.61827	
31 - 40 سنة	192	3.7436		0.58542	
41 - 50 سنة	62	3.8140		0.36959	
51 سنة فأكثر	68	3.4480		0.32804	

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (1)، حزيران 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 358-387

ثالثاً: اختبار الفرضية الرئيسة الرابعة

للتحقق من صحة الفرضية الرئيسة الرابعة (H4) والتي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر العُمداء واعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير المؤهل العلمي (ماجستير و دكتوراه). وأكدت نتائج اختبار الاستقلالية على أنه لا توجد فروق بين متوسطات تقديرات عينة البحث حسب المؤهل العلمي، ويدعم ذلك قيمة F المحسوبة (4.569) عند درجتي حرية (2،334) وبقيمة احتمالية (0.053) وهي اكبر من (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (9) قيم الاوساط الحسابية لآراء المبحوثين وفقا لدرجتي الماجستير والدكتوراه (3.7387 و 3.6542) على التوالي، وهذا يدل على عدم وجود فرق بين آراء المبحوثين حسب درجتي الماجستير والدكتوراه. وعليه تُقبل الفرضية الرئيسة الرابعة والتي تنص على أنها: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير المؤهل العلمي (ماجستير و دكتوراه). كما هو مبين في الجدول (9).

الجدول 9 اختبار تباين حسب المؤهل العلمي

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Varian				
		F المحسوبة	P-value قيمة احتمالية	T المحسوبة	df	
ثقافة ريادة الاعمال	تم افتراض الفروق المتساوية	4.569	0.053	1.419	334	
	الفروق متساوية لا يفترض			1.492		
	الجنس	N عينة	الوسط لحسابي	الانحراف المعياري	Std. Error Mean	
	ماجستير	213	3.7387	0.55823	0.03825	
	دكتوراه	123	3.6542	0.46287	0.04174	

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

رابعاً: اختبار الفرضية الرئيسة الخامسة

لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية (H5) والتي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر العُمداء واعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير مكان تحصيل المؤهل العلمي (اقليم كوردستان، العراق، دولة عربية، ودولة اجنبية غير عربية). اذ تُشير معطيات الجدول (10) إلى وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حسب مكان تحصيل المؤهل العلمي، ويدعم ذلك قيمة F المحسوبة (21.543) عند درجتي حرية (3، 332) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي اقل من (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (10) قيم الاوساط الحسابية لمكان تحصيل المؤهل العلمي (3.852 و3.501 و3.365 و3.931) على التوالي، تظهر النتيجة أن المبحوثين الذين درسوا في إقليم كردستان و دولة اجنبية غير عربية كانوا أكثر ميلاً إلى الموافقة على أن الجامعات الخاصة تمكنت من تحقيق ثقافة ريادة الأعمال، بينما كان لدى المبحوثين الذين درسوا في العراق والدول العربية رأي مختلف. وعليهِ تُرفض الفرضية الرئيسة الخامسة وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: وجود فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير مكان تحصيل المؤهل العلمي.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

الجدول 10 اختبار تباين حسب مكان تحصيل المؤهل العلمي

ANOVA					
ثقافة ريادة الاعمال	Sum of Squares مجموع المربعات	df درجات الحرية	Mean Square	F المحسوبة	P-value قيمة احتمالية
بين المجموعات	15.114	3	5.038	21.543	0.000
داخل المجموعات	77.643	332	0.234		
المجموع	92.758	335			
الإحصاء الوصفي					
مكان تحصيل المؤهل العلمي	N عينة	الوسط لحسابي		الانحراف المعياري	
اقليم كوردستان	128	3.852		0.57200	
العراق	97	3.501		0.48818	
دولة عربية	41	3.365		0.22791	
دولة اجنبية غير عربية	70	3.931		0.40170	

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

خامساً: اختبار الفرضية الرئيسة السادسة

لاختبار الفرضية الرئيسة السادسة (H6) والتي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر العُمداء واعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير اللقب العلمي (مدرس مساعد، مدرس، أستاذ مساعد، وأستاذ).

اذ تُشير معطيات الجدول (11) إلى وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حسب اللقب العلمي، ويدعم ذلك قيمة F المحسوبة (3.489) عند درجتي حرية (3، 332) وبقيمة احتمالية (0.016) وهي اقل من (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (11) قيم الاوساط الحسابية للفئات اللقب العلمي (3.761 و3.562 و3.802 و3.682) على التوالي، تشير هذه النتيجة إلى أن المبحوثين الذين يكون لقبهم العلمي مدرساً كانوا أقل ميلًا إلى الاعتقاد بأن الجامعات الخاصة كانت قادرة على اكتساب ثقافة ريادة الأعمال، في حين أن المبحوثين الذين يحملون ألقاب العلمية أخرى، اختلفت الآراء، واتفق معظمهم على أن الجامعات الخاصة في أربيل تحقيق ثقافة ريادة الاعمال. وعليهِ تُرفض الفرضية الرئيسة السادسة وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: وجود فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير اللقب العلمي.

الجدول 11 اختبار تباين حسب اللقب العلمي

ANOVA					
ثقافة ريادة الاعمال	Sum of Squares مجموع المربعات	df درجات الحرية	Mean Square	F المحسوبة	P-value قيمة احتمالية
بين المجموعات	2.835	3	0.945	3.489	0.016
داخل المجموعات	89.922	332	0.271		
المجموع	92.758	335			
الإحصاء الوصفي					
اللقب العلمي	N عينة	الوسط لحسابي		الانحراف المعياري	
مدرس مساعد	169	3.761		0.55941	
مدرس	89	3.562		0.52532	
أستاذ مساعد	48	3.802		0.26647	
أستاذ	30	3.682		0.57912	

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المجلة العلمية لجامعة جيهان – السليمانية
المجلد (7) – العدد (1)، حزيران 2023
ISSN 2520-7377 (Online), ISSN 2520-5102 (Print)
ص: 358-387

سادساً: اختبار الفرضية الرئيسة السابعة

لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية (H7) والتي مفادها: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر العُمداء واعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير سنوات الخبرة (أقل من 10 سنوات و11- 20 سنة و21-30 سنة و31 سنة فأكثر).

اذ تُشير معطيات الجدول (12) إلى وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث سنوات الخبرة، ويدعم ذلك قيمة F المحسوبة (44.943) عند درجتي حرية (3، 332) وبقيمة احتمالية (0.000) وهي اقل من (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (12) قيم الاوساط الحسابية للفئات العمرية (3.921 و3.432 و3.911 و3.287) على التوالي، تشير هذه النتيجة إلى أن المستجيبين الذين تقل خبرتهم عن 10 سنوات وأولئك الذين تتراوح خبرتهم بين 21 و 30 عامًا هم أكثر عرضة للاتفاق على أن الجامعات الخاصة تمكنت من تحقيق ثقافة ريادة الأعمال، بينما كان لدى الآخرين آراء مختلفة. وعليهِ تُرفض الفرضية الرئيسة السابعة وتُقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه: وجود فروقات ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير سنوات الخبرة.

الجدول 12 اختبار تباين حسب سنوات الخبرة

ANOVA					
ثقافة ريادة الاعمال	Sum of Squares مجموع المربعات	df درجات الحرية	Mean Square	F المحسوبة	P-value قيمة احتمالية
بين المجموعات	26.790	3	8.930	44.943	0.000
داخل المجموعات	65.967	332	0.199		
المجموع	92.758	335			
الإحصاء الوصفي					
	N عينة	الوسط لحسابي		الانحراف المعياري	
أقل من 10 سنوات	182	3.921		0.42688	
11- 20 سنة	45	3.432		0.60497	
21-30 سنة	31	3.911		0.15142	
31 سنة فأكثر	78	3.287		0.45860	

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

الاستنتاجات والمقترحات

يعرض المحور الحالي اهم الاستنتاجات والمقترحات تي توصل اليها البحث وذلك من خلال مبحثين هما:

اولاً: الاستنتاجات

توصل البحث من خلال نتائج اختبار الفرضيات التي تم وضعها في الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات وهي:

1. افرزت نتائج الوصف والتشخيص المستوى العالي لثقافة ريادة الاعمال، إذ جاء ترتيب ابعادها كالآتي (التعليم الريادي، ومعوقات تنمية ريادة الأعمال، ودعم وإعداد رواد الأعمال، والإمكانات التنظيمية وتبادل المعرفة والتعاون الجامعي والقيادة والحوكمة والريادية)، وهذا يعكس أهمية التعليم الريادي التي يمكن من خلالها تحقيق ثقافة ريادة الاعمال في الجامعات المبحوثة.
2. بينت النتائج المستوى العالي من التعليم الريادي وأن الجامعات المبحوثة تشارك في تصميم وتقديم المناهج بالتعاون مع الأطراف الخارجية ذات الصلة مثل التحالفات مع الجامعات والمنظمات المحلية والأجنبية. تتضمن الجامعة أيضاً نتائج أبحاث ريادة الأعمال في الحزم التعليمية المقدمة. واتفق المشاركون على أن الجامعات التي شملها الاستطلاع توفر مجموعة متنوعة من الفرص لتعليم ريادة الأعمال من أجل تعزيز تفكير الطلاب ومهاراتهم في مجال ريادة الأعمال من خلال مناهجهم التعليمية. كما تتحقق الجامعات المبحوثة من مخرجات التعليم الريادي في تصميم وتطوير مناهجها من أجل تنمية روح التحدي لدى الخريجين وتحقيق ريادة الأعمال وصنع رواد الأعمال.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

3. أشارت نتائج التحليل إلى أن الجامعات الخاصة في مدينة أربيل لديها إجراءات بطيئة فيما يتعلق بمتطلبات تحقيق ريادة الأعمال. تواجه الجامعات الخاصة صعوبات في توفير الموارد المالية لتحقيق ريادة الأعمال. علاوة على ذلك، اتفق الباحثون على أن الجامعات الخاصة ضعيفة في المبادرات القائمة على أهمية ريادة الأعمال. هناك عدد كبير من الأعباء الجامعية، التي لا تسمح لها بتعزيز تحقيق الريادة في الأعمال، وهناك نقص في نماذج الأعمال المؤسسية في إدارة وتوظيف ريادة الأعمال في الجامعات الخاصة.
4. كشفت نتائج التحليل الوصفي عن المستوى العالي لمتغير القيادة والحوكمة والريادية في الجامعات الخاصة المبحوثة في مدينة أربيل. كما اتفق المستجيبون على أن الريادة جزء أساسي من التخطيط الاستراتيجي للجامعة. وبحسب المبحوثين في الجامعات الخاصة، فإن هناك مستوى عالٍ من الالتزام بتنفيذ الأجندة الريادية من حيث الأهداف والرؤية والرسالة الاستراتيجية الواضحة للجامعة. وأكدوا أن هناك نموذجاً محدداً لضمان التنسيق والتكامل بين الأنشطة ريادة الأعمال على مستوى الجامعة لفهم القيادة الريادية وأبعادها المتمثلة في الابتكار والمخاطر والاستباقية والتخطيط والرؤية والرسالة.
5. أظهرت نتائج التحليل الوصفي المستوى العالي من الإمكانات التنظيمية. وأن الجامعة تمنح أعضاء هيئة التدريس الذين يساهمون بشكل فعال في دعم أجندة ريادة الأعمال الحوافز والمكافآت وتسعى الجامعة أيضا إلى مشاركة وتوظيف الأشخاص ذوي المهارات والسلوكيات والخبرات الريادية، في حين الجامعات المبحوثة تتبنى أهدافا ريادية من خلال مجموعة متنوعة من مصادر التمويل والاستثمار المستدامة. كما اتفق المستجيبون على أن الجامعات الخاصة في مدينة أربيل لديها القدرة والثقافة لبناء علاقات وتعاونات جديدة على مستوى المؤسسة التعليمية. كما أنهم يستثمرون في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس لدعم أجندتهم الريادية.
6. كشفت نتائج التحليل الوصفي عن المستوى العالي لمتغير دعم وإعداد رواد الأعمال وبدرجة انسجام عالية في اجابات المستجيبين وهذا مؤشر إلى توفر المستويات العالية لدعم وإعداد رواد الأعمال في الجامعات المبحوثة عموماً في مدينة أربيل. وان الجامعات المبحوثة تعمل على رفع الوعي بأهمية ريادة الأعمال وتحفيز التطلعات الريادية للطلبة والخريجين واعضاء هيئة التدريس لإنشاء أعمالهم الريادية الخاصة. وفي حين تسهل حصول رواد الأعمال على التمويل اللازم وكذلك تسهيل فرص الاستفادة من حاضنات الأعمال الريادية.
7. أظهرت نتائج التحليل الإحصائي مستوى عالٍ من تبادل المعرفة والتعاون الجامعي، هذا يعني توفر مستويات عالية لثقافة ريادة الأعمال من خلال تبادل المعرفة والتعاون الجامعي في الجامعات المبحوثة عموماً. وأن الجامعات المبحوثة حريصة على تضمين الأبحاث والأنشطة التعليمية والأنشطة ذات الصلة على مستوى المجتمع لإكتشاف سبل معرفية جديدة لأغتنام فرص ريادية. وتلتزم الجامعة أيضاً بالتعاون وتبادل المعرفة على المستوى الأكاديمي ومع القطاع العام والمجتمع وتتاكد من توافق التنفيذ مع اجندة ريادة الاعمال للجامعة. ولديها روابط قوية مع حاضنات الأعمال، ومواد العلوم والمبادرات الخارجية الأخرى.
8. أفرزت نتائج تحليل التباين عدم وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير الجنس (الذكر، انثى).
9. أظهرت نتائج تحليل التباين أن أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 25 - 30 عاماً كانوا أكثر ميلًا للموافقة على أن الجامعات الخاصة كانت قادرة على تحقيق ثقافة ريادة الاعمال، بينما كان لدى أولئك الذين تبلغ أعمارهم 51 سنة فأكثر رأياً مختلفاً وقيمة الوسط الحسابي أقل.
10. بينت نتائج تحليل التباين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير المؤهل العلمي (ماجستير و دكتوراه).
11. تظهر نتائج تحليل التباين وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين توسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير مكان تحصيل المؤهل العلمي. والمبحوثين الذين درسوا في إقليم كردستان ودولة اجنبية غير عربية كانوا أكثر ميلاً إلى الموافقة على أن الجامعات الخاصة تمكنت من تحقيق ثقافة ريادة الأعمال، بينما كان لدى المبحوثين الذين درسوا في العراق والدول العربية رأي مختلف.
12. أفرزت نتائج تحليل التباين وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير اللقب العلمي. تشير نتائج إلى أن المبحوثين الذين يكون لقبهم العلمي مدرساً كانوا أقل ميلًا إلى الاعتقاد بأن الجامعات الخاصة كانت قادرة على اكتساب ثقافة ريادة الأعمال، في حين أن المبحوثين الذين يحملون ألقاب العلمية أخرى، اختلفت الآراء، واتفق معظمهم على أن الجامعات الخاصة في أربيل تحقيق ثقافة ريادة الاعمال.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

13. أفرزت نتائج تحليل التباين وجود فروقات ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر اعضاء الهيئة التدريسية تعزى الى متغير سنوات الخبرة. تشير نتائج إلى أن المستجيبين الذين تقل خبرتهم عن 10 سنوات وأولئك الذين تتراوح خبرتهم بين 21 و 30 عامًا هم أكثر عرضة للاتفاق على أن الجامعات الخاصة تمكنت من تحقيق ثقافة ريادة الأعمال، بينما كان لدى الآخرين آراء مختلفة.

ثانياً: المقترحات

بالاعتماد على نتائج البحث الباحثون يوصون بما يلي من المقترحات:

1. بما ان النتائج اظهرت المستوى العالي لثقافة ريادة الاعمال ومنها بعد التعليم الريادي بالدرجة الاولى لذا فإن الباحثون يوصون بالاهتمام بهذا البعد في الجامعات بشكل عام والجامعات الخاصة بشكل خاص، لان التعلم الريادي له دور في تكوين الخريج حتى يكون الذين يأخذون بالمخاطر ضمن الإطار المعمول.
2. الاهتمام بالمناهج من المرتكزات المحورية يجب الاهتمام بها بشكل دوري ومنظم وذلك من خلال الاستعانة بالمختصين سواء على مستوى المحلي او العالمي.
3. اظهرت النتائج الاجراءات البطيئة في الجامعات الخاصة في عملية تطوير ريادة الاعمال، لذا الباحثون يوصون بالسيطرة على المعوقات وتذليلها من خلال خلق بيئة مناسبة في الجامعات الخاصة سواء لأعضاء الهيئة التدريسية او الجامعة ككل.
4. بما ان القيادة والحوكمة والريادة اخذوا حجم كبير في الاهتمام في النتائج لذا الباحثون يوصون بالاهتمام بهذه الابعاد لأجل اعطاء قيمة أكبر للخريج في هذا المجال والتي بدورها تؤدي الى الابتكار وتحمل المخاطر في بيئة العمل ووضع خطط ومعرفة رؤية ورسالة واضحة له.
5. الامكانات التنظيمية كذلك يجب الاهتمام بها بشكل أكبر لأنها اخذت حيزا من الاهمية والاهتمام لدى الجامعة الخاصة في عينة البحث.
6. بما ان النتائج اظهرت مستوى عال من الاهتمام في الجامعات المبحوثة في دعم واعداد رواد الاعمال فيجب زيادة الدعم بشكل أكثر لهذا المجال من خلال الدعم المعنوي والمادي.
7. يجب الاهتمام بشكل أكثر بعملية تبادل المعرفة والتعاون الجامعي لأنها توفر بيئة مناسبة لتطوير وتوسعة ثقافة ريادة الاعمال من خلال اجراء سمينارات ومؤتمرات علمية في مجال نشر وتوعية ثقافة ريادة الاعمال. وكذلك ربطها بالقطاع الخاص والمستثمرين في هذا المجال.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

المصادر

المصادر العربية

1- إبراهيم، مجدي، (2000)، تطوير التعليم في عصر العولمة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
2- ابو النصر، مدحت محمد. (2015). ادارة الجودة الشاملة، استراتيجية كايزن اليابانية لتطوير المنظمات. المجموعة العربية للتدريب والنشر.
3- أبو قرن، سعيد، (2015)، واقع ريادة الاعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة " دراسة مقارنة بين بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الاسلامية والازهر" (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الاسلامية، غزة.
4- أبو هلال وآخرون، (1998)، مدى توافق التعليم العالي مع سوق العمل المحلي دراسة تحليلية، مركز البحوث والدراسات الفلسطينية الدائرة الاقتصادية، سلسلة تقارير الأبحاث رقم (9)، نابلس، فلسطين.
5- الأغا، وفيق حلمي، (2009)، الريادة في الشركات العربية بمنظور استراتيجي، مجلة جامعة الأزهر، سلسلة العلوم الإنسانية -A 1 (11)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الإسلامية بغزة.
6- بسام سمير الرميدى (2018): تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب إستراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال والأعمال، ع6، المركز الجامعي عبدالحفيظ بوالصوف، ميلة، الجزائر، يونيو.
7- الحمالي، راشد بن محمد، والعربي، هشام يوسف مصطفى علي، (2016)، واقع ثقافة ريادة الاعمال بجامعة حائل واليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس. المملكة العربية السعودية.
8- الخطيب، احمد، (2006)، الادارة الجامعية، ط1، الاردن، عالم الكتب.
9- رسمي، محمد حسن، صالح، هالة السيد،غالي، عزة عادل، (2019)،ابعاد ومحددات الريادة الاستراتيجية في المدارس الثانوية العامة في مصر. كلية التربية، جامعة بنها، جمهورية مصر العربية.
10- الرميدي، بسام، (2018)، تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب"، مجلة اقتصاديات المال والأعمال. الجزائر. 2 (2). 372-394
11- السكارنه، بلال خلف، (2008)، استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة مسحية على شركات الاتصالات الأردنية، بغداد، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية.
12- شرقي، ساجدة. (2008). دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع. مركز الدراسات الايرانية جامعة البصرة. جمهورية العراق.
13- عبد الله، مجدي عبد الرحمن، (2014)، رؤية تربوية مقترحة للتحول بشباب الجامعة المصرية من اللامعيارية إلى الريادية. مجلة المعرفة التربوية، 4 (11)، مصر، الجمعية المصرية لأصول التربية ببنها.
14- العمرية، فاطمة (2011)، استراتيجية لتطبيق التعليم للريادة في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك قابوس، عمان.
15- العوضي، رأفت محمد، (2013)، متطلبات التنافسية العالمية في جامعة القدس المفتوحة، رسالة دكتوراه غير منشورة، الكلية النوعية للتربية، جامعة القاهرة.
16- عيد، أيمن عادل، (2014)، التعليم الريادي :مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي .المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال (نحو بيئة داعمة لريادة الأعمال، الفترة من 9 – 11 سبتمبر) الرياض، المملكة العربية السعودية.
17- محمد، أشرف السعيد، (2019)، دور الجامعات المصرية في تعزيز ثقافة ريادة الاعمال الاجتماعية لدى طلابها. كلية التربية، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية.
18- مخيمر، عبد العزيز، (2010)، الطريق إلى الجودة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات العربية، المؤتمر القومي الثاني عشر العربي، ج (1)، مركز تطوير التعليم الجامعي،18- 19 ديسمبر 2010، ص159.
19- منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة، (2012)، تقرير مشروع التعليم للريادة في الدول العربية. المركز الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني.
20- منظمة العمل الدولية واليونسكو، (2010)، نحو ثقافة للريادة في القرن الواحد والعشرين. بيروت: مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية.
21- النوري، عبد السلام علي حسين، (2016)، قياس أبعاد حوكمة الجامعات لتعزيز الريادة: حالة دراسية لجامعة الأنبار وفق بطاقة حوكمة الجامعات المعدة من البنك الدولي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، ج (8)، ع (16)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الأنبار، 1 – 20.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

English Ref.

Avanzini, B. (2009). Designing Composite Entrepreneurship Indicators: An Application Using Consensus PCA, World Institute for Development Economics Research. UNU-WIDER.

Aziz, R. N., & Mustafa, H. A. (2021). Students' Perceptions Regarding the University Education Outcomes and Labor Market Requirements: Empirical Study. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences (EJMSS)*, 2(4), 30-43.

Berthold, N., & Neumann, M. (2008). The Motivation of Entrepreneurs: Are Employed Managers and Self-Employed Owners Different? Springer Link.

Clarke, J. R. (2005). *Research models and methodologies* (First ed.).

Dobele, L. (2016). A New Approach in Higher Education: Social Entrepreneurship Education. Management, Enterprise and Benchmarking in the 21st Century. Óbuda University. *Budapest. III*. 228-238.

Fayolle, A., & Redford, D. T (2014). Introduction: towards more entrepreneurial universities –myth or reality?. In. Fayolle, Alain & Redford, Dana T. Handbook on the Entrepreneurial University. Edward Elgar. The USA.

Gıda, Kent (2010). Improving Teacher Quality Through Professional Development, Education, 124, Bo.3. p56.

Grice, J. (2001). Computing and evaluating factor scores. *Psychological Methods*, *6*(4), 430-449.

Hitt, Michael A., Ireland, R., Duane & Hoskisson, Robert E.(2001), *Strategic Management competitive and Globalization*. 4th edition, South-Western college publishing Thomson learning, U.S.A.,.

Hörmann, S., Kidziński, L., & Hallin M. (2015). Dynamic functional principal components. *J. R. Stat. Soc.* B 77, 319–348.

Kirby, David A., Urbano, David & Guerrero, Maribel.(2011). Making Universities More Entrepreneurial: Development of a Model. Canadian Journal of Administrative Sciences. 28. 302–316.

Menon, M. E., Argyropoulou, E., & Stylianou, A. (2018). Managing the link between higher education and the labor market: perceptions of graduates in Greece and Cyprus. Tertiary Education and Management, 24, 298-310. https://doi.org/10.1080/13583883.2018.1444195.

Mohar Y. , Saeed M. S., & Leillanie M. N. (2009). An Integrated Model of a University Entrepreneurial Ecosystem. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, *5*(1), 57-77

Moore, D. S. (2003). *The basic practice of statistics*, Third Edition. W. H. Freeman Publishers.

Mustafa, H. A. (2016). Analysis of the relationship of intellectual capital and organizational learning and its impact on achieving business entrepreneurship in private hospitals in Erbil city. *Unpublished Master Thesis), Business administration, Salahaddin University-Erbil*.

OECD (2010). The OECD Innovation strategy: Getting a head start on tomorrow, OECD publishing.

OECD. (2012). A Guiding Framework for Entrepreneurial Universities. OECD & European Commission. Paris.

Parsley, C., & Weerasinghe, M. (2010). The Teaching and Practice of Entrepreneurship with in Canadian Higher Education Institutions. Industry Canada. Ottawa.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28

Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

Păunescu, C., & Cantaragiu, R. (2013). The Social Role of University Entrepreneurship. In. Patricia, Ordóñez De Pablos & Tennyson, Robert D. Strategic Role of Tertiary Education and Technologies for Sustainable Competitive Advantage. IGI Global. USA

Pavlova, I., & Chernobuk, Violetta. (2016). Entrepreneurial universities and entrepreneurship in education. SHS Web of Conferences.28. Available at web: http://creativecommons.org/ licenses/ by/4.0/

Said, H., Ahmad, Iqbal, Md Yusof, Masdinah Alauyah & Ahmad J. (2015). Assessing the Role of Higher Education in Developing Social Entrepreneurship in Malaysia-A Review of Literature. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, *6*(2), 583- 587.

Sekaran, U., & Bougie, Roger. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, Seventh Edition, John Wiley & Sons Ltd, The Atrium, Southern Gate, Chichester, West Sussex, PO19 8SQ, United Kingdom.,p290

Steven, H. (2008). *Principal Component Analysis (PCA)*;. University of Georgia, Albers.

U.S. Department of Commerce. (2013). The innovative and entrepreneurial university: higher education, innovation & entrepreneurship in focus. Office of Innovation and Entrepreneurship Economic Development Administration& National Advisory Council on Innovation and Entrepreneurship. Washington, D.C, USA.

Yaghoubi, Jafar. (2010). Study barriers to entrepreneurship promotion in agriculture higher education. *Procedia Social and Behavioral Sciences. 2*.1901–1905.

الملحق 1 عدد الاستمارات الموزعة والمعادة

ت	اسم الجامعة	سنة التأسيس	عدد الاستمارات		عدد استمارات	
			الموزعة	المعادة	الصالحة	النسبة%
.1	جامعة جيهان	2007	134	134	131	38.99
.2	جامعة تيشك	2008	119	119	118	35.12
.3	الجامعة اللبنانية الفرنسية	2007	45	45	45	13.39
.4	جامعة نولج	2009	42	42	42	12.50
المجموع			340	340	336	%100

المصدر: من إعداد الباحثون.

DOI: http://dx.doi.org/10.25098/7.1.28
Distributed under the terms and conditions of the License 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)