

تقييم دور الجامعات الخاصة في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال دراسة تجريبية في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل		
م.م. ريباز نورالدين عزيز	م. حسين احمد مصطفى	أ.م. جبرائيل احمد اسماعيل
جامعة صلاح الدين- أربيل	جامعة صلاح الدين- أربيل	جامعة صلاح الدين- أربيل
كلية الإدارة والاقتصاد	كلية الإدارة والاقتصاد	كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة المنظمات السياحية	قسم إدارة المنظمات السياحية	قسم إدارة المنظمات السياحية
07501617577	07504068474	07504254950
rebaz.aziz@su.edu.krd	husein.mustafa@su.edu.krd	gibraeel.ismael@su.edu.krd

المستخلص

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 أربيل في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء 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 أعضاء 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 الإحصائية بواسطة برنامج SPSS v-26. وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود المستويات العالية للتعليم الريادي والقيادة والحوكمة والريادية ووجود الإمكانيات التنظيمية ودعم وإعداد رواد الأعمال وتبادل المعرفة والتعاون الجامعي في الجامعات المبحوثة في مدينة أربيل. في حين أشارت نتائج التحليل أيضاً 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 أيضاً إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة أربيل في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وتعزى إلى متغير الجنس (الذكر، أنثى)، وعدم وجود تباين حسب المؤهل العلمي (ماجستير و دكتوراه)، وايضاً وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وتعزى إلى متغير العلمي، وايضاً وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة أربيل في تحقيق ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية وتعزى إلى متغير اللقب العلمي وسنوات الخبرة.

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

هەڵسەنگاندنی رۆلی زانکۆ ئەهلییهکان له گەشتن بە کۆلتوری پێشەنگاری: لێکۆڵینهوهیهکی نەزمونیه له زانکۆ ئەهلییهکانی شاری هەولێر

پووختە

ئامانجی توێژینهوهکه هەڵسەنگاندنی رۆلی زانکۆ ئەهلییهکانه له گەشتن بە کۆلتوری پێشەنگاری، ئەو میتودۆلۆژیایه که توێژینهوهکه گرتویه بێر بریتییه له دەستنیشانکردنی کێشهی توێژینهوهکه لهڕێگهی چەند پرسیارێک که په‌یوه‌ستن به جیاوازی نیوان خەمڵاندنه‌کانی نمونه‌ی توێژینهوهکه بۆ هەڵسەنگاندنی رۆلی زانکۆ ئەهلییه‌کان له شاری هەولێر له گەشتن بە کۆلتوری پێشەنگاری له روانگهی ستافی وانهوتنهوه، و به مه‌ستی چه‌سپاندنی گریمانه‌کان، کۆمه‌لیک تاقیکردنه‌وه‌ی ئامارییان بۆ کرا. توێژینهوهکه په‌رموی له ریبازی شیکاری وه‌سفی کردوه، به‌ پێیه‌ی گۆراومه‌کان باسکراون هه‌روه‌ها کۆمه‌لگهی توێژینهوهکه، که له‌لایهن زانکۆ ئەهلییه‌کانی شاری هەولێر نوێنهرایه‌تی ده‌کریت، خۆی ده‌بیینته‌وه له (4) زانکۆی ئەهلی، (340) پرسیارنامه به‌سه‌ر وه‌لامده‌رمه‌مکاندا دابه‌شکرا، و (336) فۆرمی گونجاو بۆ شیکاری به‌ده‌ست هێنران، و شیکاری وه‌سفکەر و جیاوازی به‌کارهاتوه، له به‌کارهێنانی SPSS v-26. که سه‌رنجام توێژینهوهکه گه‌شته کۆمه‌لیک نه‌جام که گرنگترینیان بریتین له بوونی ئاسته به‌رمزماکانی په‌رومه‌دی پێشەنگاری، سه‌رکرده‌یه‌تی، حوکمرانی و کارگێری، بوونی توانای ریکخراومه‌ی، پالێشتی و ئاماده‌کاری کارگێران، ئالوگۆری زانیاری و هاوکاری زانکۆ له زانکۆکاندا له شاری هەولێر. له‌کاتی‌کدا ئه‌نجامی شیکارییه‌که ئاماژه‌ی به‌وه‌دا که زانکۆ ئەهلییه‌کان له‌شاری هەولێر ریکاری خاویان هه‌یه سه‌بارته به مه‌رجه‌کانی گەشتن به پێشەنگاری، هاوکات

زانکو ئەهلییهکانیش رووبەرۆوی ئاستهنگ دهبنهوه له دابینکردنی سهراچاوهی دارایی بو بهدهستهپێناتی پێشهنگکاری، جگه لهوش بهشدارانی توێژینهوه هاوران لهسه ئهوهی که زانکو ئەهلییهکان لاوازن له رووی پێشهنگکاری و دهستهپێشخهریهکان لهسه بنهمای گرنگی پێشهنگکاری، که بارگرانی زانکو رێگهپان پێنادات بتوانن پێشهنگکاری بهروهپێشوه بهن، هاوکات نهبوونی مۆدیلی بازارگانی دامهزراوهیی له بهرتوهبردن و دامهزراندنی کارگیری له زانکو ئەهلییهکاندا ههیه. ئەنجامی توێژینهوهکه نامازه بهوه دهکات که هیچ جیاوازییهکی ناماری بهراچاوه له نیوان تیکرای خهملاندنهکانی نمونهی توێژینهوهکهدا نییه بو ههلسهنگاندنی رۆلی زانکو ئەهلییهکان له شاری ههولێر له گهیشتن به کولتوری پێشهنگکاری له روانگهی ئەندامانی فاکهلتیهوه.

وشه سهرهکییهکان: کولتوری پێشهنگکاری، زانکو ئەهلییهکان له شاری ههولێر.

Evaluation of the Role of Private Universities in Achieving an Entrepreneurial Culture: Empirical Study in Private Universities in Erbil City

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

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 كردستان 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 الأهداف تدرج تحت ثلاث وظائف رئيسية وهي التعليم، وإعداد القوى البشرية والبحث العلمي. إضافة إلى 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 يدعو إلى إدراج الريادة في برامج ومناهج التعليم الجامعي لجعل الجامعة المساهم الحقيقي في تنمية المجتمع اقتصادياً (Gida, 2010:25). وفي هذا المحور تدع (العمرية، 2011: 4) 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 تتبنى ترسيخ وتحقيق ثقافة ريادة الأعمال وما يتطلبها من مهارات 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 احتياجات المرحلة المقبلة (عيد، 2014: 20).

إن دور الجامعات في نشر وتحقيق ثقافة ريادة الأعمال لا بد أن يمر من محور أساسي ألا وهو التعليم الريادي والذي يهدف إلى وضع الثقة والمبادرة وتبني الأفكار 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 أي 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 (أبو قرن، 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 كردستان 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 العمداء وأعضاء الهيئة التدريسية فيها.

الإطار العام للبحث ومنهجيته:

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

المحور الأول: الإطار العام للبحث: ويتضمن الفقرات الآتية:
أولاً: مشكلة الدراسة:

يقع على عاتق الجامعات مسؤولية عظيمة في مواكبة التطور المتسارع على الأوسع 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 أجل السعي نحو الاستثمار الأمثل لطاقتهم الطلبة الجامعيين خاصة مع تنامي متطلبات السوق المحلي والعالمي أيضاً. وفي خضم مواكبة التطورات المتسارعة ومن أجل مواجهة التحديات التي تواجهها الجامعات الخاصة في إقليم كردستان فإنه من الضروري أن 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 أيضاً وخاصة في ظل التنافس والذكاء الاصطناعي، لهذا يعتبر Mohar وآخرون (2009 : 66) أن دور الجامعات في ظل النظام الاقتصادي العالمي الحالي تغير من منتجة للعلم والمعرفة إلى جامعات مرسخة لثقافة ريادة الأعمال 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 الأعمال ودورها في مجالات مهمة والتي تتمحور حول ريادة الأعمال، ومن هنا تأتي أهمية تشخيص دور الجامعات ومنها الخاصة في اكتشاف وغرس ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها من أجل أحداث تغييرات منشودة في المجتمع.

واتساقاً 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 الإمكانيات التنظيمية ودعم واعداد رواد الأعمال 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 أربيل من أجل تحقيق ثقافة ريادة الأعمال لدى العُمداء والهيئة التدريسية والطلبة؟

ثانياً: أهمية البحث:

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

1- الأهمية العلمية:

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

2- الأهمية التطبيقية:

من المتوقع ان تستفيد من نتائج هذا البحث الجهات التالية:

- **الجامعات:** يظهر البحث الافادة العظمى من الامكانيات البشرية بالجامعات بشكل عام والجامعات الخاصة في اقليم كردستان العراق بشكل خاص لأنها تبرز الدور الحقيقي للجامعة في تحقيق ثقافة ريادة لطلابها.
- **الطلاب او الخريجين:** يلفت البحث الحالي انظار الطلاب للتوجه نحو العمل الحر بعد التخرج او انشاء الدراسة من خلال ربطهم بسوق العمل واكسابهم روح المبادرة والابداع والقدرة على تحمل المخاطر واتشاء 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 الامكانيات 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 $(\alpha \geq 0.05)$ 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 $(\alpha \geq 0.05)$ 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 $(\alpha \geq 0.05)$ 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 $(\alpha \geq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لتقييم دور الجامعات الخاصة في مدينة اربيل في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال من وجهة نظر العُمداء واطباء 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 $(\alpha \geq 0.05)$ 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).

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 اقتراح 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:

- حُدِّدَ البحث بعدد من المحددات المكانية والزمانية والبشرية وهي كالاتي:
- 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 الأولية 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 والأونترنيت للاطلاع على معلومات عن موضوع البحث.

• **الاستبانة:** تم الاعتماد على استبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث وقد روعي في صياغتها قدرتها على قياس مجالات البحث ومتغيراته، وتتكون الاستبانة من جزئين يتضمن؛ الجزء الأول 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 استخدام 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

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 أربيل والبالغ عددها (4) جامعات وهي تمثل مجتمع البحث، بينما يمثل أعضاء مجالس الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في مدينة أربيل 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 استبانة الاستبانة عليهم واسترجاع (336) استبانة 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			
ت	الفئات العمرية	التكرار	النسبة المئوية
1	أقل من 30 سنة	14	4.2
	31-40 سنة	192	57.1
2	41-50 سنة	62	18.5
3	51 سنة فأكثر	68	20.2
المجموع			
ت	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
1	ماجستير	213	63.4
2	دكتوراه	123	36.6
المجموع			
ت	مكان تحصيل المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
1	أقليم كردستان	128	38.1
2	العراق	97	28.9
3	دولة عربية	41	12.2

20.8	70	دولة اجنبية غير عربية	4
%100	336	المجموع	
النسبة المئوية	التكرار	اللقب العلمي	ت
50.3	169	مدرس مساعد	1
26.5	89	مدرس	2
14.3	48	أستاذ مساعد	3
8.9	30	أستاذ	4
%100	336	المجموع	
النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة	ت
54.2	182	أقل من 10 سنوات	1
13.4	45	11-20 سنة	2
9.2	31	21-30 سنة	3
23.2	78	31 سنة فأكثر	4
%100	336	المجموع	

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

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 أن الذكور يشكلون الأغلبية في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المبحوثة وهو ما عليه الحال في أغلب مؤسسات الإقليم.

2. **العمر:** ويبين الجدول (1) بأن أغلبية 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 (أقل من 30 سنة) وشكلت نسبة (4.2%) أي (14) فرداً مما يدل على ان غالبية أعضاء 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 الدكتوراه 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 كردستان جاءت بالمرتبة الاولى وبنسبة (38.1%) أو (128) فرداً، وتلاها الذين تخرجوا من الجامعات العراقية بنسبة (28.9%) أو (97) فرداً. وجاء الحاصلون على شهادات من جامعات أجنبية غير عربية بنسبة (20.8%) أو (70) فرداً. وأخيراً بلغت نسبة حملة الشهادات العلمية في جامعات إحدى الدول العربية (12.2%) أي (41) فرداً 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) فرداً. ثم تلاها الذين يحملون لقب مدرس وكانت نسبتهم (26.5%) أي (89) فرداً. 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 المسؤوليات 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 الأول يتناول مفهوم الريادة في الجامعات وريادة الأعمال وأما المحور الثاني فيتناول مجالات تقييم دور الجامعات في ترسيخ ونشر وتحقيق ثقافة ريادة الأعمال وكما يلي:

المحور الأول: مفهوم الريادة في الجامعات وريادة الأعمال

1. مفهوم الريادة في الجامعات:

إن الجامعات هي مؤسسة تعليمية لصناعة أجيال المستقبل وإن 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) أن 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).

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 لا بد للجامعة أن تضع تصور واضح المعالم حول كيفية تلبية حاجات الفرد والمجتمع والتفكير في البرامج التعليمية التي تقدمها من خلال الأقسام العلمية المختلفة التي لديها، وهذا يقودنا إلى متطلبات وحاجات السوق التي تشكل جزءاً أساسياً وحاسماً من متطلبات تنمية المجتمع الذي يسعى باستمرار للتفاعل مع عالم يتغير وتتبدل متطلباته وحاجاته وأدواته وأساليبه وآلياته بشكل متسارع (إبراهيم، 2000: 70).

وعليه فإن دور الجامعات الخاصة في أسواق العمل وفي المجتمع ككل ليس فقط بإعداد الطالب ليكون مواطناً صالحاً خادماً لوطنه بالشكل الأمثل فقط، وإنما إن يكون منافساً رابحاً في أسواق العمل من أجل تمكينه من تحديث البنى الاقتصادية والتكنولوجية والعلمية. ويتطلب ذلك استجابة سريعة للمتغيرات والحاجات البشرية وذلك من خلال استحداث برامج جديدة ومرنة تلبى متطلبات تطوير ومهارات للموارد البشرية وفقاً للظروف الاقتصادية والاجتماعية وكذلك التغييرات في سوق العمل. حيث إن ذلك يساهم في حل الصراعات التي قد تنتج بسبب الحصول على الشهادات الجامعية ثم الانضمام إلى البطالة في المجتمع ليكون هذا الإنتاج يساهم في معانات المجتمع بدلاً من ازدهاره.

لذا إن 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. وإن امتلاك المهارات الريادية قادرة على التغلب على مشكلة الفقر وتوفير سبل عيش لائق ومستدام (منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة، 2012: 8).

2. دور الجامعات في عصر الريادة:

إن دور الجامعات في الوقت الحالي له أهمية 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) إن مهمة ودور الجامعات ورسالتها أوسع من مجرد تعليم، بل تكمن في عدة وظائف رئيسية وكما يلي:

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

ويرى Pavlova و Chernobuk (2016) أن للجامعة وظيفة أخرى وهي ريادة الأعمال والتي تتميز بثلاث جوانب رئيسية مهمة وهي اجتماعية، ريادية وابتكارية لهذا جعلوها الوظيفة الثالثة بدلاً من خدمة المجتمع لأن من مميزاتها هو خدمة المجتمع. لذا سنتناول ريادة الأعمال بشيء من التفصيل كما هو مبين أدناه.

3. مفهوم ريادة الأعمال:

يعد العالم الاقتصادي جوزيف شومبيتر (1883 – 1950) أول من تكلم عن ريادة الأعمال، ففي مطلع القرن السادس عشر ظهر لأول مرة مفهوم ريادة الأعمال في الأعمال الاستكشافية والحملات العسكرية، ودخل في النشاط الاقتصادي في مطلع القرن الثامن عشر وإن عنصر المخاطرة هو من أحد أهم أركانها (الاعاء، 2009: 4). ويعرف شومبيتر الريادي بأنه ذلك الشخص الذي لديه الإرادة والقدرة لتحويل فكرة جديدة أو اختراع جديد إلى ابتكار ناجح (236: Berthold and Neumann, 2008). ويعرف الاتحاد الأوروبي ريادة الأعمال بأنها الأفكار والطرق التي يمكن خلق وتطوير نشاط عن طريق مزيج من المخاطرة والابداع والابتكار والفاعلية (15: Avanzi, 2009). وفي نفس سياق التعاريف السابقة يُرى أن ريادة الأعمال تتطلب مجموعة من المهارات التي يجب على الجامعة تبنيتها كثقافة في طلابها لأنها تشمل جانبين هما علم وفن معاً. أما العلم فعلى

الجامعات كوظيفتها ان يمكنوا الطلاب منه. وما الفن فيمكن اكتسابه من خلال التجربة. حيث حدد (السكرانة، 2008:31) ثلاث مهارات مطلوبة في ريادة الاعمال وكمل يلي جدول (2):

الجدول 2 مهارات مطلوبة في ريادة الاعمال

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

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 بواورها 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 فان 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 لا بد 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 ادائها كمقياس لتحقيق وترسيخ ثقافة ريادة الاعمال كان لا بد 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 الأكثر 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.

الشرط الثالث: والاهم هو تعزيز ثقافة وقيم ريادة الاعمال على نطاق واسع داخل الجامعة لما تملكها الثقافة الريادية من تأثير 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 عمداء 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.

7. دور الجامعات في تحقيق ثقافة ريادة الاعمال:

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

اولاً: القيادة الاستراتيجية والحوكمة الريادية:

في ظل التسارع العالمي والتطور التكنولوجي نحو النهوض بالمؤسسات بشكل عام والجامعات بشكل خاص بات واضحاً الدور الحيوي للقيادة الاستراتيجية. ولكي تقدم الجامعات أفضل خدماتها للجمهور يجب ان تسعى الى التميز في اعمالها وادائها ولكي تواكب عجلة التطور لا بد من وجود قيادة حكيمة ذات بعد ورؤية استراتيجية ثابتة وادارة رشيدة. ويعرف كل من Hitt و Ireland 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 نظراً 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 وتستنبت مجموعة من المخرجات فقط، بل الهدف هو ايجاد المحاوره 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 و غزي، 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 ضرورياً. لذا يجب ان تكون الجامعة من القوى المُحرّكة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال والابتكار والابداع وادارة الذات والمبادرة على مستوى الكليات، والاقسام، والهيئة التدريسية، والطلاب.

ثانياً: 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 فهماً مستنيراً لطبيعة ريادة الاعمال واهمية تحول الجامعة الى جامعة ريادية (محمد، 2019: 56).

2. ومن العناصر الاخرى للتمكين هي الاطار التنظيمي الذي يلعب دوراً بارزاً ومؤثراً 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 التكنولوجية (Parsley and Weerasinghe, 2010: 12).
5. حاضرات 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 كسبل 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 أنشطة 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 غطى بعد التعليم والتعلم الأنشطة المنهجية واللامنهجية التي تتم ادارتها من خلال إطار تعليم ريادة الاعمال في المؤسسات التعليمية والتي من ضمنها الجامعة (محمد، 2019: 53). وتشمل الأنشطة المنهجية تطوير برامج ريادة الاعمال بما في ذلك محتوى المناهج واساليب وطرائق التعليم والتعلم وهذا يشمل ايضا أنشطة لتشجيع التعاون بين الكليات وبين الجامعات. بينما اللامنهجية تشمل استخدام الأنشطة 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 الأنشطة والمشاريع الابداعية من خلال ورش العمل ودراسة الحالة والتدريب الميداني ومشاركة الممارسين ورواد الاعمال الحقيقيين 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 (OECD, 2012: 9) بمعنى دمج الخبرات في العملية التدريسية وتهيئة البيئة للطلاب لمعيشة 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 دعائم التعليم الريادي والتي تدخل ضمن دعم واعداد رواد اعمال مستقبليين. ومن هذه الطرق ما يسمى تعلم الخدمة (Service Learning) هذا 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 رأسمائها الاجتماعي من خلال تعزيز روابطها وشراكاتها مع الجهات الفاعلة وتوسيع الشبكات الاجتماعية التي تعمل على تبادل المعارف والموارد الاجتماعية خارج حدود المؤسسة (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 وهيكل وآليات داخل الجامعة تسهل وتكثف نقل المعرفة الى قطاعات المجتمع (Fayolle and Redford, 2014: 2). وهذه الية ضرورية 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 شأنها 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:

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 إيكولوجي 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 أنشطة ريادة الاعمال تعد معوقا اخر.

- غياب فهم المجتمع للوعي بطبيعة ومنافع التي تحققها المشاريع الريادية في المجتمع أصبحت من المعوقات التي تحد من دور الجامعات، ووجود موروثات ثقافية لدى بعض الطلاب تحثهم على التمسك بالوظائف الحكومية لأنها أكثر اماناً (الريميدي، 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 الإحصائية وبالاعتماد على البرنامج الحاسوب (SPSS-V-26) لأغراض التحليل وصف وتشخيص طبيعة متغيرات البحث وتحليلها، 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 إعادة توزيعها على أفراد 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 و 0.842 و 0.861 و 0.816 و 0.918 و 0.855) على التوالي، وكانت كلها أكبر من (0.70) (Sekaran and Bougie, 2016, 290)، وبهذا يعد الثبات عالياً ويؤكد صلاحية المقياس لدراسة الظاهرة المبجوة.

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 (KMO) Kaiser-Meyer-Olkin و Bartlett لاختبار وزن تحليل العامل. يوضح هذا الاختبار قيمة مقبولة بين (1.0 و 0.5)، 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 (KMO) Kaiser-Meyer-Olkin 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 العاملي لثقافة ريادة الأعمال مقبولة للبحث.

لقد تم الحصول على الدرجات العاملية باستخدام طريقة تحليل المكونات الأساسية (Principal Component Analysis)، إذ أنها من أكثر الطرائق استعمالاً في البحوث التطبيقية كونها تفسر نسبة عالية من التباين بين متغيرات البحث (Steven, 2008)، وفي الوقت نفسه توفر عدداً مناسباً من العوامل المشتقة أما بصورة متعامدة (Varimax) أو مائلة ترتبط مع بعضها بدرجات مختلفة ((Grice, 2001; Moore, 2003)). وتم الاعتماد في دراستنا على الطريقة الأولى (Varimax) للتوصل إلى عوامل ذات قيمة مميزة. وفقاً لنتيجة تحليل العوامل، فإن العامل الأول أي 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، وإخيراً العامل السادس معوقات تنمية ريادة الأعمال وتضمنت كل منها 5 عناصر أو أسئلة، كما هو مبين في الجدول أدناه.

الجدول 4 التحليل العاملي للأبعاد ثقافة ريادة الأعمال

نسب التباين المتراكم	قيمة الجذور الكامنة Eigenvalues	التحليل العاملي Factor Loadings	الفقرات	المتغيرات
42.274	9.729	0.828	X4	القيادة والحوكمة والريادية
		0.798	X5	
		0.769	X1	
		0.669	X2	
		0.637	X3	
13.498	3.106	0.836	X9	الإمكانات التنظيمية
		0.743	X10	
		0.599	X8	
		0.578	X6	
		0.543	X7	
8.830	2.032	0.687	X13	التعليم الريادي
		0.661	X11	
		0.646	X15	
		0.583	X12	
		0.534	X14	
5.604	1.290	0.805	X19	دعم وإعداد رواد الأعمال
		0.766	X20	
		0.685	X17	
		0.638	X18	
		0.464	X16	
4.602	1.059	0.825	X21	تبادل المعرفة والتعاون الجامعي
		0.768	X24	
		0.701	X23	
		0.639	X25	
		0.618	X22	
3.510	1.008	0.734	X27	معوقات تنمية ريادة الأعمال
		0.692	X30	
		0.690	X29	
		0.657	X26	
		0.535	X28	
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 و 0.828) 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 و 0.836) 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 في تنظيم المشاريع والاستثمار في تنمية هذه المهارات لدعم أجنحتها الرائدة في مجال التعليم. وأخيراً المساهمة العملية في دعم خطة ريادة الأعمال متعلقة بالحوافز والمكافآت. وتتراوح قيم العامل الثالث بين (0.534 و 0.687) ويهدف هذا العامل إلى تحديد ما إذا كانت الجامعة توفر فرصاً تعليمية متنوعة لريادة الأعمال لتعزيز تفكير الطلاب ومشاريعهم. وأيضاً فرصاً وخبرات لتعليم ريادة الأعمال من أجل تشجيع تنمية الفكر الريادي. بالإضافة إلى التحقق من مخرجات التعليم في تصميم وتطوير مناهج لتتبع 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 و 0.805) 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 و 0.825). 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 أجل 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 و 0.734). 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%). وبلي 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، وغالباً 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، إذ تُشير معطيات الجدول (5) إلى أنه لا يوجد تداخل خطي متعدد بين المتغيرات، حيث بلغ معامل التباين (VIF) للمتغيرات المستقلة (الأبعاد 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 التسامح (Tolerance) يقع ما بين (0.1 - 1 صحيح).

الجدول 5 نتائج تحليل التداخل الخطي

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

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 وواقع (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.

أولاً: 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 وإدارية وتكنولوجية والاتصال واتخاذ القرار والتفاوض. والجامعات هي القوى الدافعة لريادة الأعمال والابتكار والإبداع وإدارة الذات والمبادرة، إذ 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.

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

العبرة	الحد الأدنى للإجابات	أقصى الإجابات	لحسابي الوسط	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	.73470	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	.70080	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	.62460	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	.69580	74.10%
X21	1	5	3.73	.997	74.52
X22	1	5	3.52	.977	70.42

68.87	.991	3.44	5	1	X23
72.80	1.027	3.64	5	1	X24
78.57	.850	3.93	5	1	X25
73.03%	.84220	3.651	5.00	1.00	تبادل المعرفة والتعاون الجامعي
76.73	.857	3.84	5	2	X26
73.63	.747	3.68	5	2	X27
77.98	.882	3.90	5	1	X28
73.69	.726	3.68	5	2	X29
73.39	.758	3.67	5	1	X30
75.08%	.63330	3.754	5.00	1.80	معوقات تنمية ريادة الأعمال
%74	0.7052	3.70	5.00	1.00	ثقافة ريادة الأعمال

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

ثانياً: الإمكانيات التنظيمية

ويبين الجدول (6) ان هناك مستوى عالي لمتغير الإمكانيات 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 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 وتوسع الجامعة أيضاً 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 أهدافاً 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 الأخرى، 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 فإن 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 الأهمية إذ بلغت نسبة الاتفاق لهما (78.63%). أما الفقرة (X_{12}) والتي تنص على أن الجامعة توفر فرصاً 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 الأهمية إذ بلغت نسبة الاتفاق (74.64%). وقد وافق المبحوثين على ذلك، حيث توفر الجامعة فرصاً 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 أجل نماء روح التحدي لدى الخريج ولتحقيق ريادة الأعمال وصنع رواد أعمال، كما هو مبين في الشكل (1).

رابعاً: دعم وإعداد رواد الأعمال

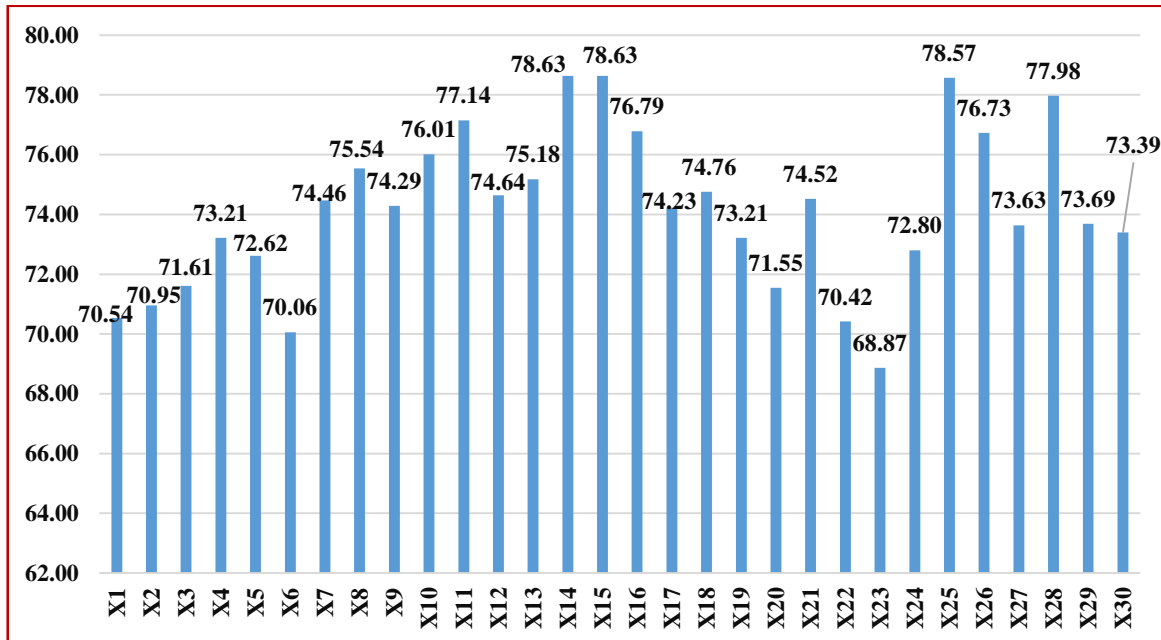
يشير نتائج الجدول (6) إلى أن المستوى الذي حققه دعم وإعداد رواد الأعمال من خلال فقراته ($X_{20}-X_{16}$) كان عالياً يدعم ذلك الوسط الحسابي المعدل (3.705) وبدرجة منخفضة في التشتت في الاجابات يؤكد ذلك الانحراف المعياري المعدل (0.6958) وكانت درجة الانسجام عالية الأهمية إذ بلغ نسبة الاتفاق (74.10%). وهذا 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

أظهرت نتائج الجدول (6) المستوى العالي أيضاً للمتغير تبادل المعرفة والتعاون الجامعي، حيث بلغ الوسط الحسابي المعدل لفقرات هذا المتغير (3.651) $(X_{25} - X_{21})$ ، ودرجة الانسجام عالية الأهمية يدعم ذلك نسبة الاتفاق المعدل (73.03%) وكانت درجة التشنت 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 (X_{25}) و (X_{21}) 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 الأهمية 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 الأهمية حيث بلغت نسبة الاتفاق (68.87%)، كما هو مبين في الشكل (1).

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 فان 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 الأهمية 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 الأهمية 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 فرصاً لتعزيز ريادة الأعمال، فقد حققتا درجة من الانسجام عالية الأهمية 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

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

اختبار الفرضيات البحث

أولاً: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

للتحقق من صحة الفرضية الرئيسية 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 وفقاً للجنس لتوضيح ما إذا كان هناك أي فروق بين إجابات المبحوثين وفقاً للإناث والذكور، نظراً 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 (2، 334) وبقيمة احتمالية (0.726) وهي اكبر عن مستوى دلالة (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (7) قيم الأوساط 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. وعليه تُقبل الفرضية الرئيسية 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		
df	T	P-value	F	
	المحسوبة	قيمة احتمالية	المحسوبة	
334	2.379	0.726	0.123	تم افتراض الفروق المتساوية
	2.410			الفروق متساوية لا يفترض
Std. Error Mean	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	N عينة	الجنس
0.03986	0.54652	3.7679	188	ذكر
0.04031	0.49044	3.6313	148	أنثى

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

ثانياً: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة

لاختبار الفرضية الرئيسية 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. إذ 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 الأوساط الحسابية للفئات العمرية (3.4480 و 3.8140 و 3.7436 و 4.0071) على التوالي، وتظهر النتيجة بوضوح أن أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 25 - 30 عاماً كانوا أكثر ميلاً 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. وعليه تُرفض الفرضية الرئيسية 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					
P-value	F	Mean Square	df	Sum of Squares	ثقافة ريادة الاعمال
قيمة احتمالية	المحسوبة		درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.000	8.737	2.263	3	6.788	بين المجموعات
		0.259	332	85.970	داخل المجموعات
			335	92.758	المجموع
الإحصاء الوصفي					
الانحراف المعياري	الوسط لحسابي	N عينة	العمر		
0.61827	4.0071	14	25 - 30 سنة		
0.58542	3.7436	192	31 - 40 سنة		
0.36959	3.8140	62	41 - 50 سنة		
0.32804	3.4480	68	51 سنة فأكثر		

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

ثالثاً: اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة

للتحقق من صحة الفرضية الرئيسية 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 (334، 2) وبقيمة احتمالية (0.053) وهي اكبر من (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (9) قيم الاوساط الحسابية لأراء المبحوثين وفقاً 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 الرئيسية 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				
df	T	P-value	F	
	المحسوبة	قيمة احتمالية	المحسوبة	
334	1.419	0.053	4.569	تم افتراض الفروق المتساوية
	1.492			الفروق متساوية لا يفترض
Std. Error Mean	الانحراف المعياري	الوسط لحسابي	N عينة	الجنس
0.03825	0.55823	3.7387	213	ماجستير
0.04174	0.46287	3.6542	123	دكتوراه

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

رابعاً: اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة

لاختبار الفرضية الرئيسية 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). إذ 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) وبقية احتمالية (0.000) وهي اقل من (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (10) قيم الاوساط الحسابية لمكان تحصيل المؤهل العلمي (3.501 و 3.852 و 3.365 و 3.931) 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. وعليه تُرفض الفرضية الرئيسية 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.

الجدول 10 اختبار تباين حسب مكان تحصيل المؤهل العلمي

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

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

خامساً: اختبار الفرضية الرئيسية السادسة

لاختبار الفرضية الرئيسية 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 العمداء واطباء 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) وبقية احتمالية (0.016) وهي اقل من (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (11) قيم الاوساط الحسابية للفئات اللقب العلمي (3.761 و 3.562 و 3.802 و 3.682) على التوالي، تشير هذه النتيجة إلى أن المبحوثين الذين يكون لقبهم العلمي مدرساً كانوا أقل ميلاً 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 اربيل تحقيق ثقافة ريادة الاعمال. وعليه تُرفض الفرضية الرئيسية 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					
P-value	F	Mean Square	df	Sum of Squares	ثقافة ريادة الاعمال
قيمة احتمالية	المحسوبة		درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.016	3.489	0.945	3	2.835	بين المجموعات
		0.271	332	89.922	داخل المجموعات
			335	92.758	المجموع
الإحصاء الوصفي					
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	N	اللقب العلمي		
0.55941	3.761	169	مدرس مساعد		
0.52532	3.562	89	مدرس		
0.26647	3.802	48	أستاذ مساعد		
0.57912	3.682	30	أستاذ		

المصدر: من إعداد الباحثون بالاعتماد على نتائج الإحصائي SPSS

سادساً: اختبار الفرضية الرئيسية السابعة

لاختبار الفرضية الرئيسية 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 الغمداء واطباء 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) وقيمة احتمالية (0.000) وهي اقل من (0.05)، ومع ذلك، يوضح الجدول (12) قيم الاوساط الحسابية للفئات العمرية (3.432 و3.921 و3.287 و3.911) على التوالي، تشير هذه النتيجة إلى أن المستجيبين الذين نقل 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. وعليه تُرفض الفرضية الرئيسية 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					
P-value	F	Mean Square	df	Sum of Squares	ثقافة ريادة الاعمال
قيمة احتمالية	المحسوبة		درجات الحرية	مجموع المربعات	
0.000	44.943	8.930	3	26.790	بين المجموعات
		0.199	332	65.967	داخل المجموعات
			335	92.758	المجموع
الإحصاء الوصفي					
الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	N	أقل من 10 سنوات		
0.42688	3.921	182	11- 20 سنة		
0.60497	3.432	45	21- 30 سنة		
0.15142	3.911	31	31 سنة فأكثر		
0.45860	3.287	78			

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:

أولاً: الاستنتاجات

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

1. أفرزت نتائج الوصف والتشخيص المستوى العالي لثقافة ريادة الأعمال، إذ جاء ترتيب ابعادها كالاتي (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 الأعمال 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.

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 أيضاً إلى مشاركة وتوظيف الأشخاص ذوي المهارات والسلوكيات والخبرات الريادية، في حين الجامعات المبحوثة تتبنى أهدافاً 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 وتناك 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 ميلاً للموافقة على أن الجامعات الخاصة كانت قادرة على تحقيق ثقافة ريادة الأعمال، بينما كان لدى أولئك الذين تبلغ أعمارهم 51 سنة فأكثر رأياً مختلفاً بقيمة 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 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. والمبوحثين 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 المبوحثين 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 المبوحثين الذين يكون لقبهم العلمي مدرساً كانوا أقل ميلاً إلى الاعتقاد بأن الجامعات الخاصة كانت قادرة على اكتساب ثقافة ريادة الأعمال، في حين أن المبوحثين الذين يحملون ألقاب العلمية أخرى، اختلفت الآراء، واتفق معظمهم على أن الجامعات الخاصة في أربيل تحقيق ثقافة ريادة الاعمال.

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 المراكز 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 حيزاً 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.

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، استراتيجيات 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 عبدالحيظ بالصوف، ميله، 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- الرميدى، بسام، (2018)، تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب"، مجلة اقتصاديات المال والأعمال. الجزائر. 2 (2). 394-372
- 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 بينها.
- 14- العمري، فاطمة (2011)، استراتيجيات 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.

English Ref.

- 22- Avanzini, B. (2009). Designing Composite Entrepreneurship Indicators: An Application Using Consensus PCA, World Institute for Development Economics Research. UNU-WIDER.
- 23- 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.
- 24- Berthold, N., & Neumann, M. (2008). The Motivation of Entrepreneurs: Are Employed Managers and Self-Employed Owners Different? Springer Link.
- 25- Clarke, J. R. (2005). *Research models and methodologies* (First ed.).
- 26- 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.
- 27- 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.
- 28- Gıda, Kent (2010). Improving Teacher Quality Through Professional Development, Education, 124, Bo.3. p56.
- 29- Grice, J. (2001). Computing and evaluating factor scores. *Psychological Methods*, 6(4), 430-449.
- 30- 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.,.
- 31- Hörmann, S., Kidziński, L., & Hallin M. (2015). Dynamic functional principal components. *J. R. Stat. Soc. B* 77, 319–348.
- 32- Kirby, David A., Urbano, David & Guerrero, Maribel.(2011). Making Universities More Entrepreneurial: Development of a Model. Canadian Journal of Administrative Sciences. 28. 302–316.
- 33- 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>.
- 34- 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
- 35- Moore, D. S. (2003). *The basic practice of statistics*, Third Edition. W. H. Freeman Publishers.
- 36- 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.
- 37- OECD (2010). The OECD Innovation strategy: Getting a head start on tomorrow, OECD publishing.

- 38- OECD. (2012). A Guiding Framework for Entrepreneurial Universities. OECD & European Commission. Paris.
- 39- Parsley, C., & Weerasinghe, M. (2010). The Teaching and Practice of Entrepreneurship with in Canadian Higher Education Institutions. Industry Canada. Ottawa.
- 40- 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
- 41- 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/>
- 42- 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.
- 43- 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
- 44- Steven, H. (2008). *Principal Component Analysis (PCA)*;. University of Georgia, Albers.
- 45- 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.
- 46- Yaghoubi, Jafar. (2010). Study barriers to entrepreneurship promotion in agriculture higher education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2.1901–1905.

الملحق 1 عدد الاستثمارات الموزعة والمعادة

ت	اسم الجامعة	سنة التأسيس	عدد الاستثمارات		عدد استثمارات	
			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.