

تاريخ الإرسال (2015/06/01)، تاريخ قبول النشر (2015/10/13)

أ. سعادية "وهود شاهر" سلطان*1

لإدارة العلوم الإدارية ونظم المعلومات، كلية العلوم الإدارية ونظم
المعلومات، جامعة بولتكنيك فلسطين، الخليل، فلسطين

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

e-mail address: sultansadiyya@ppu.edu

مستوى توفر الخصائص الريادية
وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية:
دراسة تطبيقية على طلبة
البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال"
في جامعات جنوب الضفة الغربية

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس، "تخصص إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين مستوى توفر هذه الخصائص ومجموعة من المتغيرات الشخصية للمبحوثين. كما تسعى هذه الدراسة إلى معرفة الاحتياجات اللازمة لدى الطلبة للتوجه للعمل الريادي. ونغايات تحقيق هذه الأهداف تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستعانت بالاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، كما تمت الاستعانة بالكتب والدراسات السابقة نغايات جمع البيانات الثانوية. وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى توفر خصائص الشخص الريادي عند أفراد العينة جاء بشكل كبير -حسب الترتيب التالي-: التخطيط، ثم التحكم الذاتي، ثم الثقة بالنفس، يليها مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام، ثم التواصل مع الآخرين، بعدها الاستقلالية، يليها تحمل المخاطر، وأخيراً الحاجة إلى الإنجاز. وأن متطلبات العمل الريادي للطلبة -من الأكثر إلى الأقل إلحاحاً- جاءت على النحو التالي: رأس المال، الفكرة الريادية، الدورات التدريبية، بيئة قانونية داعمة، معرفة بالتكنولوجيا، البنية التحتية، وأخيراً ثقافة اجتماعية داعمة، كما أثبتت الدراسة عدم وجود فروق في درجة توفر خصائص الريادة لدى الطلبة المبحوثين تعزى إلى متغير الجنس، والمعدل الجامعي، وشهادة الثانوية العامة، والالتحاق ببرامج الريادة الشبابية، بينما هناك فروق تعزى إلى متغير الجامعة. وفي ضوء النتائج السابقة قدمت الباحثة مجموعة من التوصيات لذوي العلاقة.

كلمات مفتاحية:

الريادة، الريادي، خصائص الريادة، جامعات جنوب الضفة الغربية

Availability Level of Entrepreneurial Characteristics and its Relationship to Some Personal Variables: An Empirical Study on Undergraduate Students "Business Administration" in the Southern West Bank Universities

Abstract

This study aims at identifying the availability level of entrepreneurial characteristics for undergraduate business students in the universities of the southern part of West Bank, searching if there is a relationship between the availability level and some variables and knowing the entrepreneurial requisites needed to go to the entrepreneurial work.

For achieving the purposes of the study, the researcher used descriptive methodology and used the questionnaire as a tool for primary data collection. Besides, books and previous studies were used as a secondary data source.

The study finds that the availability level of entrepreneurial characteristics for the respondents with high degree as follows: planning, locus of control, self-confidence, high level of power, perseverance, and commitment, communication, independence, risk taking and need for achievement. Also, the study reveals the requisites of entrepreneurial work are as follows: capital, entrepreneurial idea, training courses, supportive legal environment, technological knowledge, infrastructure, and supportive culture. Finally, it is found that there are no differences between the availability levels of entrepreneurial characteristics and the variables: sex, accumulated average, general exam and enrolling in youth programs, while there is a difference refers to the university variable. At the end the researcher presents recommendations according to the results.

Keywords:

Entrepreneurship, Entrepreneur, Entrepreneurial Characteristics, Universities of the Southern Part of West Bank.

المقدمة:

في استكشاف فرص البيئة المحيطة بهم، من خلال تنشئتهم على المعلوماتية، ومواكبة التطورات التكنولوجية، والتركيز على التعليم والتدريب المستمر لهم (مراد، 2010م).

ونظرا لأهمية هذا الموضوع جاءت هذه الدراسة لتدرس خصائص الريادة لدى طلبة تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية، في محاولة لتسليط الضوء على هذه الفئة المهمة من الطلبة وتشخيص مستوى الريادة لديهم، وتقديم التوصيات ذات العلاقة.

أولاً: الإطار النظري:

1. مفهوم الريادة والريادي:

اختلف الباحثون في تعريف الريادة وتحديد أبعادها، فكل واحد منهم نظر إليها وبحث فيها حسب العلم الذي يدرسه، فالاقتصاديون -مثلاً- ركزوا على البعد الاقتصادي للريادة، في حين أن علماء النفس والاجتماع اعتبروها صفة لشخص لديه قدرة على الأخذ بالمخاطرة، محاولين تفسير سلوكياته وخصائصه الشخصية، وهناك من يرى الريادة أنها جزء من عملية ذات بعد تنظيمي تشمل العمليات الإدارية، ومعرفة كيفية اقتناص الفرص، ولكن مهما اختلفت النظرة للريادة، فيلاحظ أن أغلبها -وهو الاتجاه الأحدث- صار يطلق هذا المصطلح على السبق في الميدان. وعلى أية حال يمكن الحديث عن أبرز التعريفات التالية للريادة:

"هي عملية بدء عمل تجاري، وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المنافع والمخاطر المرتبطة به" (Daft, 2010, p. 602). وهي "عملية إنشاء جديد ذي قيمة من خلال بذل الجهد وإنفاق رؤوس الأموال، وتخصيص الوقت، وتحمل المخاطر، للحصول على المكافأة" (النجار والعلي، 2006، ص5)، وهناك أيضاً من عرفها على أنها "عملية إيجاد شيء مختلف له قيمة، من خلال تخصيص الوقت والجهد اللازمين لذلك، مع الاستعداد لتحمل المخاطر المادية والجسدية والاجتماعية المترتبة" (Ahmad, 2010, p. 203). أما بالنسبة للريادة في حقل إدارة الأعمال، فيطلق هذا المصطلح على كل من ينشئ مشروعاً جديداً، أو يقدم فعالية مضافة إلى الاقتصاد، فالريادة الإدارية تشمل من يدير الموارد المختلفة لتقديم شيء جديد، أو يبتكر مشروعاً جديداً، لتشمل

لعل الحديث عن الريادة تعدى مرحلة الجدل حول أهميتها ودورها في تنمية اقتصاديات الدول ودعمها، خاصة بعد التحول الكبير من اقتصاد رأس المال إلى اقتصاد المعرفة، أملاً في الوصول إلى الاستقرار الاقتصادي الذي تسعى كل الشعوب للوصول إليه لتضمن لنفسها الأمن الاقتصادي والسياسي. فالريادة تأتي لتعالج أهم عائق يقف أمام تحقيق ذلك الأمن وهو البطالة.

البطالة ظاهرة انتشرت لدى أغلب دول العالم، خاصة بين صفوف الخريجين من مؤسسات التعليم العالي، مما دفع هذه الدول إلى البحث عن بديل لاستيعاب المزيد من القوى العاملة العاطلة عن العمل، فكان لزاماً عليها أن تطرق باب الريادة.

فلسطين حالها كحال هذه الدول؛ فالإحصائيات والدراسات تشير إلى الزيادة المستمرة في أعداد الخريجين الذين لم يعد سوق العمل قادراً على استيعابهم، مما دفع بالكثيرين من أكاديميين ومتقنين إلى التفكير في تشجيع الشباب على الريادة والإبداع، مستفيدين من تجارب الدول في هذا المجال.

ولبناء الشباب الريادي لا بد من بذل مجهود من قبل المؤسسات المعنية بإعداد هؤلاء الشباب من مدارس وجامعات ومراكز شبابية ومؤسسات غير ربحية، سعياً منها إلى إكساب هؤلاء الشباب خصائص الشخص الريادي وإعداده فكرياً ونفسياً، وبناء الاستعداد الكافي للبدء بمشروعه الشخصي. وهذا ما قامت به فعلا العديد من المؤسسات التعليمية والتدريبية حينما أدخلت مجموعة من المقررات التدريسية والتدريبية في مجال الريادة في تعليمها، وأصبحت مؤسسات التعليم العالي -اليوم- تمنح درجات البكالوريوس والماجستير في الريادة، لتصبح الريادة ثقافة مجتمع (عيد، 2014م).

وفي كليات العلوم الإدارية للريادة نكهة أخرى، حيث إن طلبة هذه العلوم يتعلمون كيف يديرون المنظمات على اختلافها، يخططون وينظمون ويقودون ويراقبون، ويتخذون القرارات، ويرسمون مسار المنظمة، ويحددون مصيرها بالنجاح أو الفشل؛ لذا فمن الأولى غرس روح الريادية لدى هؤلاء الطلبة، وتحفيزهم على إنشاء مشروعاتهم الخاصة، وتنمية مهاراتهم ومعارفهم ومساعدتهم

وبراءات الاختراع، وتشجع على الاستثمار وبالأخص للصناعات الوليدة، وبالنسبة للمناخ الاجتماعي، فهو لا يقل أهمية عن الاقتصادي، فالشخص الريادي بحاجة إلى ثقافة اجتماعية تدعمه وتقف إلى جانبه ممثلة بدعم الأهل والأصدقاء والمجتمع بأكمله. وعن دور هيئات الحكم المحلي، فيمكن القول: إن توفير البنية التحتية من كهرباء ومياه وشبكات صرف صحي وشبكات انترنت، تعد من أهم متطلبات التنمية في المجتمع التي لن يتمكن الريادي من النجاح في مشروعه دون وجود بنية تحتية قوية تسهل التنقل والتواصل بين أركان المشروع المختلفة.

2. خصائص الريادي:

الحديث عن خصائص الشخص الريادي، يعني الحديث عن مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات والسلوكيات التي يجب أن يمتلكها الشخص حتى يصبح ريادياً. بعضها موروث لديه وبعضها الآخر مكتسب بالتعلم والتدريب، وبوجه عام يلجأ الباحثون في مجال الريادة إلى ربط الأعمال الريادية بالإبداع والمخاطرة، والقدرة على حسن استغلال التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها، وبعد مطالعة مجموعة من الأدبيات ذات العلاقة، يمكن الحديث عن الصفات التي أجمع عليها معظم خبراء الريادة فيما يلي: (السكران، 2008م) و(معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، 2007م) و(النجار والعلي، 2006م) و(Daft, 2010) و(Ahmad, 2010).

الرغبة في تحمل المخاطرة، والاستعداد للعمل لساعات طويلة، وتحمل الضغوط، والوعي بمرور الوقت، والثقة بالنفس، والحاجة إلى الإنجاز، والرغبة في النجاح، وامتلاك مهارات إدارية (تخطيط، تنظيم، رقابة، قيادة)، ومهارات اتصال وتواصل مع الآخرين، والتحكم الذاتي، والبحث عن المعلومات اللازمة للعمل والعمل على تحليلها، والمبادرة، والانتباه للفرص واقتناصها، والقدرة على التأثير على الآخرين وإقناعهم، والتعلم من الأخطاء والتجارب، والتعامل مع الفشل، وإدارة الأعمال التقنية، وقدرات تكنولوجية.

يلاحظ مما سبق أنه من الصعب تحديد قائمة بخصائص الريادي يمكن تعميمها على كافة الرياديين، ولربما يستحدث علماء

بذلك منشئ المشروع الجديد، والمدير الذي يدير الموارد بطريقة غير تقليدية (السكران، 2007م، ص35).

أما بالنسبة للشخص الريادي، فهناك من يراه على أنه "الشخص المبادر، الذي يقبل النجاح والفشل، ويتحمل المخاطر، ولديه القدرة على إدارة الموارد والعاملين والأصول لجعل منها شيئاً ذا قيمة، ويقدم من خلالها شيئاً مبدعاً وجديداً" (السكران، 2008م، ص19). وكذلك اعتبر (الشيخ وملحم، والعاكليك، 2009م، ص ص497-498) الريادي أنه "المبادر في تبني الأفكار الجديدة، وهو من يكتشف الفرص، ولديه روح المخاطرة، والرؤية الواضحة، والقدرة على التخطيط، والتعامل مع الظروف الغامضة من أجل إضافة قيمة أو تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو".

من خلال التعريفات السابقة للريادة والشخص الريادي يلاحظ أن جميعها تركز على الإبداع والابتكار لشيء جديد له قيمة، على يد شخص مثابر ومتفائل، لديه أفكار إبداعية، وطاقة عالية من العمل والمثابرة والالتزام، وتحمل ضغوط العمل. إلا أن توفر الفكرة والسمات الشخصية والسلوكية للشخص الريادي ليست كافية للبدء بالعمل الريادي، أو إدارة مؤسسات الأعمال بطريقة ريادية، فلا بد من توفر مجموعة من العوامل المساعدة كمتطلبات ومقومات للعمل الريادي منها: رأس المال؛ فبدونه لا يمكن تحويل الفكرة إلى واقع، وهنا يبرز دور المؤسسات المالية والمصرفية التي بحكم دورها التنموي لا بد أن تسهم في دعم فئة الرياديين من خلال استهدافهم بالجوائز والهبات والتمويل. كما أن الريادي بحاجة إلى دورات تدريبية تساعد في بناء شخصيته ومهاراته وقدراته، وهذه الدورات تتنوع بين دورات في مجال اللغات والتواصل مع الآخرين والتنمية البشرية وفنون الإعلان والترويج وإدارة المنظمات الخ، وحتى تنجح هذه الدورات لا بد وأن تأتي كنتيجة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمستهدفين من الدورة، وتراعي عند تنفيذها ظروف المتدرب والبيئة التدريبية بأكملها، لتنتهي بعملية تقييم للتدريب، ومن جهة أخرى، فإن العمل الريادي بحاجة إلى مناخ اقتصادي يشجع على الاستثمار ويدعمه من خلال هيكلية اقتصادية سليمة، وبيئة قانونية مواتية، تحمي حقوق الملكية،

8. مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام: فلهذه الرغبة في العمل لساعات طويلة، وتحمل ضغوطات العمل، فهو شخص يقوم بكل ما هو مطلوب منه أو يزيد عليه.

3. الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

أجرى (حسين، 2013م) دراسة هدفت إلى توضيح مفهوم الريادة، وخصائص الريادي، ومعرفة إلى أي مدى يتمتع متخذو القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية في ديالى بخصائص الريادة.

توصلت الدراسة إلى أن الريادة هي ركيزة من الركائز الأساسية لصناعة القرار في منظمات الأعمال، وهي تمثل مجموعة من الخصائص لأفراد يتميزون عن غيرهم بها، أما من ناحية تمتع أفراد الدراسة بخصائص الريادة، فقد جاءت مرتبة تنازلياً على النحو التالي: التفاؤل، ثم الإصرار على العمل، ثم الثقة بالنفس، يليها الرغبة بالنجاح، وأخيراً تحمل المخاطرة.

في ضوء ما سبق أوصى الباحث باختبار الخصائص الريادية للعناصر القيادية في المنظمات، لحساسية مواقعهم ودورهم في اتخاذ القرارات المصيرية، وإجراء دراسات لاحقة حول الريادية، خصوصاً للعنصر النسوي.

وعن متطلبات العمل الريادي، قامت (رمضان، 2013م) بدراسة لمعرفة عناصر البيئة الخارجية لطلاب الجامعات السورية للشروع بأعمال ريادية، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين هذه العناصر وبين النية للتوجه إلى الأعمال الريادية، وذلك باستخدام متغيرات من المرصد العالمي لريادة الأعمال.

جاءت أهم نتائج البحث، أن نسبة كبيرة من الباحثين يرون أن السياسات الحكومية غير ملائمة وغير كافية لتشجيع الطلاب على الأعمال الريادية، إضافة إلى عدم كفاية برامج التمويل، وارتفاع تكلفة الدخول إلى السوق، وضعف القوانين والتشريعات المنظمة لحقوق الملكية، وضعف البنية التحتية من اتصالات ومواصلات، وأخيراً وضحت الدراسة أن فرص الفتيات للبدء بمشاريع ريادية أقل بكثير من فرص الذكور.

لاحقون مجموعة أخرى من الصفات الشخصية أو السلوكية للشخصية الريادية، إلا أنه ولغايات هذه الدراسة تم قياس مستوى توفر خصائص الريادة لدى الطلبة الباحثين بالاستناد إلى الخصائص الآتية -وذلك حسب وجهة نظر الباحثة:-

1. التحكم الذاتي: الشخص الريادي يتغلب على العوامل البيئية المحيطة به، ولا يسمح لها بالسيطرة عليه، فهو لا يؤمن بالحظ كأساس لنجاحه في الحياة، بل يعتمد على قدراته ومعارفه، ولا يستسلم للفشل أبداً؛ لذلك تراه يعمل بجد واجتهاد وصولاً إلى أهدافه.

2. الحاجة إلى الإنجاز: الريادي لديه الدافعية للإنجاز وحب التميز، فهو دائماً يرغب بزيادة مسؤولياته، وتطوير مهاراته، يحل المشكلات التي يواجهها، كما أنه متميز عن باقي زملائه.

3. تحمل المخاطر: يتسم الريادي برغبته في تحمل المخاطر، والعمل في ظل حالات عدم التأكد، والتضحية بموارده المالية ووقته وجهده مقابل وصوله للهدف، فهو لا ينظر للماضي ويهتم بالمستقبل.

4. الثقة بالنفس: الريادي واثق بنفسه وبقدراته وتفكيره، مما يساعده على كسب الزبائن، فهو يمتلك القدرة على إدارة الفريق وقيادته، ويشكل مرجعية للآخرين الذين يشاورونه حتى في حل مشكلاتهم الشخصية، كونهم يتقنون به وبأفكاره.

5. التواصل مع الآخرين: الريادي هو إنسان متفائل يحب التواصل مع الآخرين، لديه طاقة إيجابية يستثمرها في علاقاته مع المحيطين، ويفضل دائماً أن يسمع ويحل ثم يعطي رأيه.

6. الاستقلالية: الإنسان الريادي إنسان مستقل، يحب أن يكون رئيساً لا مروضاً، يتخذ قراراته بنفسه بعيداً عن تأثيرات المحيطين، يبحث دائماً عن مصدر للتشغيل الذاتي في محاولة لتحقيق الاستقلال المالي، وهو شخص يتحمل مسؤولية قراراته بغض النظر عن النتائج.

7. التخطيط: فالريادي شخص لديه أهداف واضحة، وخطط للتشغيل، يعدلها حين اللزوم، ويسعى دائماً إلى الوصول لأهدافه بأقل التكاليف.

قدم الباحث مجموعة من التوصيات كان من أهمها، ضرورة نشر ثقافة الريادة في الشركة المبحوثة من خلال تهيئة البيئة الاجتماعية والثقافية والفنية في الشركة.

وبالنسبة لدراسة (الشيخ، وملحم، والعكاليك، 2009م) فهدفت إلى الكشف عن الخصائص والسلوكيات التي تمتلكها الرياديات صاحبات الأعمال الأردنيات، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية للمبحوثات في خصائصهن وسلوكياتهن.

كشفت الدراسة عن أن خصائص الريادية التي تمتلكها أفراد العينة جاءت على النحو التالي -مرتبة تنازليا-: الثقة بالنفس، وحب الإنجاز، والابتكار، والقدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية، والمبادرة، وحب الاستقلالية وتحمل المسؤولية، وجميعها بدرجة عالية، يليها اغتنام الفرص، والتخطيط، وهي بدرجة متوسطة، وأخيرا تحمل المخاطرة بدرجة ضعيفة. ومن جهة أخرى، بينت الدراسة عدم وجود أثر للعمر والحالة الاجتماعية للمبحوثات على خصائصهن الريادية، في حين أن هناك أثر للمستوى التعليمي في خاصية المبادرة.

بناء على ما سبق، أوصى الباحثون بضرورة الاهتمام بنوعية البرامج التدريبية التي يجب أن تتسجم مع حاجات النساء الرياديات، كما يجب على أولئك النساء الاطلاع على آخر المستجدات والتطورات في بيئة العمل، والتخلي بروح المخاطرة في اكتشاف الفرص والمبادرة في تنفيذها.

وعن الدراسة التي أجراها (ماس، 2007م) التي هدفت إلى وصف خصائص الشباب الريادي الفلسطيني، والتركيز على العوامل المحيطة بالبيئة الريادية لهذه الفئة.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أهمها أن غالبية الشباب الرياديين لا يحملون شهادة الثانوية العامة، كما أن فكرة إنشاء مشروع خاص أو تطبيق أفكار ريادية ليست من الخيارات المفضلة لدى فئة الشباب بسبب خوفهم من الفشل. وعن احتياج الشباب الريادي، فقد عبر المبحوثون عن عدم اهتمام مؤسسات التعليم العالي بطرح برامج تساعد الطلبة على البدء بمشاريع خاصة بهم، إضافة إلى عدم كفاية البرامج التدريبية

بناء عليه، أوصت الباحثة بضرورة توفير متطلبات القيام بالأعمال الريادية وأساسياتها من سياسات حكومية داعمة، وثقافة مجتمعية تقدر العمل الريادي، وتهيئة البنية التحتية اللازمة، والتخفيف من بيروقراطية إجراءات ترخيص المشاريع الصغيرة، وزيادة البرامج التي تعنى بتطوير المرأة الريادية.

كما قام كل من (ناصر والعمرى، 2011م) بدراسة لقياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال، وأثرها في الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين طلاب وطالبات برنامجي الماجستير والدكتوراه من جامعتي عمان العربية ودمشق.

توصلت الدراسة إلى أن خصائص الريادة بين الطلبة عموما جاءت متوسطة، وكانت أعلى هذه الخصائص استعداد الطلبة لتحمل التضحيات مقابل ما سيحصلون عليه مستقبلا، كما بينت أن نسبة من يتمتعون بالريادة بدرجة قوية جاءت لصالح طلبة جامعة دمشق، في حين جاءت نسبة الطلبة ممن يتمتعون بدرجة جيدة لخصائص الريادة في جامعة عمان العربية. ومن جهة أخرى أظهرت الدراسة أن هناك علاقة طردية موجبة بين خصائص الريادة والقيام بالأعمال الريادية.

قدمت الدراسة توصية إلى كليات الدراسات العليا وكليات المرحلة الأولى في إدارة الأعمال بالتركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادة، واستخدام أساليب المحاكاة للواقع التطبيقي، وإعادة هيكلة برامج هذه الكليات بما يتناسب مع السوق المحلي والعمل الريادي، وأخيرا إثارة دافعية الطلاب للأعمال الريادية بما يساعد على توفير فرص عمل.

أما (إسماعيل، 2010م) فقام بدراسة لاستعراض مفهوم الريادة والريادي وتحديده، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين خصائص الريادي والإبداع التقني من خلال دراسة حالة الشركة العامة لصناعة الأثاث في الموصل. تبين من خلال هذه الدراسة أن الريادة هي عملية إنشاء منظمة جديدة، أو تطوير منظمات قائمة، كما أنها تتمحور حول الإبداع والمخاطرة، وأن هناك مجموعة من الخصائص الشخصية والسلوكية والإدارية تشكل مجموعها شخصية الريادي.

الأمر وتوجيهها، والاستقلالية، ومهارات التواصل مع الآخرين، وتقبل المخاطرة، والثقة بالنفس، والحاجة للإنجاز)، وكان من بين هذه الخصائص اثنتان لهما تأثير واضح على توجهات الطلبة نحو الريادية، وهما الاستقلالية والتحكم في الأمور وتوجيهها. أوصى الباحثان بضرورة إجراء دراسات لاحقة تستهدف جامعات أخرى وتخصصات أخرى لبناء قاعدة بيانات خاصة بالريادة في فلسطين، وتوجيه البرامج التدريبية للطلبة والخريجين نحو احتياجاتهم الحقيقية، على النحو الذي يكفل نجاح الأعمال الريادية وتسهيل عملها، كما بين الباحثان أن الحكومة مطالبة بلعب دور يعزز قانون الملكية الفكرية الخاصة، وتوفير مناطق صناعية، الخ.

وفي مراجعة للأدبيات المتعلقة ببنية الريادة، قام كل من (Sivarajah & Achchuthan, 2013) ببناء نموذج يستخدم لقياس نية الريادة لدى طلبة مرحلة البكالوريوس على مستوى العالم.

خلص الباحث إلى أن النية للريادة تتأثر بمدى دافعية الشخص لها، حيث تتأثر بدورها بمجموعة من العوامل منها: رغبة الشخص في التشغيل الذاتي، وإيجاد مصدر دخل خاص فيه، ومدى تحمله وتقديره للمخاطر المحتملة، وتوفير الدعم الحكومي وغير الحكومي لمشروعه، كما بينت الدراسة أن العوامل الديمغرافية تلعب دوراً أساسياً في النية للريادة، فمثلاً كشفت الأبحاث أن الذكور في سريلانكا لديهم رغبة في التوجه للعمل الريادي أكثر من الإناث، وأن الشخص المنحدر من عائلة معتمدة على مصدر تشغيل ذاتي لديه ميول ورغبة أكبر للريادة من غيره.

وأجرى (Talas, Celik, and Oral, 2013) دراسة لمعرفة أثر العوامل الديمغرافية على النية للريادة لدى طلبة البكالوريوس في إحدى الجامعات التركية ومن تخصصات عدة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك أثراً للكلية التي يدرس فيها الطالب على نيته للريادة؛ إذ تبين أن الطلبة الذين يدرسون علوماً تربوية وتطبيقية لديهم نية للريادة وممارسة العمل الريادي أقل من غيرهم، ومن جهة أخرى، فقد توصلت الدراسة إلى أن الطلبة يدركون أهمية توفر رأس مال كافٍ للبدء بالمشروع، حيث كان لدخل الأسرة أثر إيجابي على نية الريادة.

لتعزيز الريادة، ناهيك عن أسلوب التلقين المستخدم في المدارس، ومن جهة أخرى، فيعتبر نقص حاضنات الأعمال متعددة التخصصات من أهم العقبات التي تقف أمام الشباب الريادي الفلسطيني، إضافة إلى إجماع كثير من البنوك عن تمويل المشاريع الصغيرة، وضعف البيئة القانونية اللازمة لدعم الأعمال الريادية. في ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة مجموعة كبيرة من التوصيات منها، تشجيع الريادة بين الشباب في المراحل التعليمية، وتشجيع البنوك والمؤسسات المالية على منح التسهيلات اللازمة لأصحاب المشاريع الصغيرة، وتنظيم دورات بما يتناسب مع حاجات الرياديين، وتعديل بعض القوانين لتشجيع الاستثمار في فلسطين، وإجراء مسوحات وأبحاث حول العمل الريادي والرياديين في فلسطين.

وفي دراسة حول الريادة أعدها (مركز المشروعات الدولية الخاصة، 2004م) التي سعت إلى الوقوف على متطلبات العمل الريادي في الدول النامية، وذلك بالتركيز على هياكل السوق الملائمة التي تشكل البيئة الملائمة للأعمال الريادية. خلصت الدراسة إلى أن إيجاد المناخ المناسب هو الأساس في نمو المبادرات الفردية، ويشمل توفير البنية التحتية للرياديين من اتصالات ومواصلات، وبيئة قانونية تدعم الاستثمار وتعززه، كما أظهرت الدراسة أن الفساد في الأجهزة الحكومية يعتبر من العوائق التي تحول دون نمو التجارب الريادية، كما أكدت ضرورة توفير سياسات مشجعة للريادة الخلاقة من قبل الجهات الحكومية في الدول النامية.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

وفي دراسة أخرى قام بها (Dahleez and Migdad, 2013) حول ميول طلبة مرحلة البكالوريوس في قطاع غزة للريادة، وهم طلبة الجامعة الإسلامية في غزة الذين يدرسون في المستوى الدراسي الأخير، من كليات الهندسة والتجارة وتكنولوجيا المعلومات.

أظهرت النتائج أن ربع الطلبة المبحوثين تقريباً لديهم ميول للريادة، ويرغبون بإنشاء عمل خاص بهم بعد التخرج. كما بينت وجود ست خصائص ريادية للطلبة المبحوثين، وهي (التحكم في

نيجيريا، من خلال دراسة أثر مجموعة من العوامل على النية للريادة.

توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين مستوى التعليم، والخبرة في مجال العمل الإداري في المؤسسات لدى الباحثين وبين نيتهم للريادة، كما كشفت الدراسة عن أن أكثر العوامل تأثيراً على الريادة: الإبداع والتميز، وتوفر رأس المال اللازم، ودرجة تحمل المخاطر، وعمر الفرد، ومصدر دخل العائلة، والتخصص الجامعي.

وأجرى الباحثان (Fagbohunge and Jayeoba, 2012) دراسة لمعرفة أثر التحكم الذاتي والجنس على القدرات الريادية لدى الباحثين من جامعتين في نيجيريا.

توصل الباحثان إلى أن جنس المبحوث ومدى تحكمه بذاته لا يؤثران على قدراته الريادية، وهذا على عكس ما أتت به الكثير من الدراسات النظرية والتطبيقية في مجال الريادة.

أوصى الباحثان بضرورة إجراء دراسات لاحقة لهذه الدراسة تستهدف خصائص شخصية أخرى للريادي، مثل تحمل المخاطرة، وحل المشكلات، والإنجاز وعلاقة كل منها بالنية للريادة.

وعن نية الريادة لدى طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال"، قامت (Zain, Akram & Ghani, 2010) بدراسة لهؤلاء الطلبة في جامعة ماليزية حكومية لتعرف نية الريادة لديهم، وفحص أثر السمات الشخصية والبيئية على رغبتهم في التوجه للريادة، والقيام بالأعمال الريادية.

أظهرت الدراسة أن أكثر من ثلثي المبحوثين لديهم النية للريادة، وممارسة العمل الريادي مستقبلاً، وأن أغلب قراراتهم بهذا الخصوص تتأثر بتوجيه عدد من أفراد عائلاتهم، ومن الأكاديميين، ومن رجال الأعمال، كما بينت الدراسة أن السمات الشخصية للطلاب تلعب دوراً رئيساً في نيته للريادة، بينما لا يوجد أي تأثير للعوامل البيئية على نيته في التوجه للعمل الريادي، كما أن المساقات الجامعية تسهم في إثارة دافعية الطلبة للريادة؛ لذا أكدت الباحثة ضرورة أن يدرس الطلبة مساقات حول هذا الموضوع لإقناعهم بأهميتها ودورها في دفع عجلة التنمية في المجتمع.

ولدراسة نية الريادة لدى طلبة غانا، قام (Samuel, Ernest, and Awuah, 2013) بدراسة لمعرفة نية الريادة لدى طلبة جامعة سنياني بولتكنيك، والدوافع والمعوقات التي تقف أمامها. أكدت الدراسة أن هناك نية -وبشكل قوي- لدى الطلبة المبحوثين للريادة، إذ إن أغلبهم يرغبون بالبداية بمشروعاتهم الخاصة بعد التخرج. ومن جهة أخرى، فحصت الدراسة أثر العوامل الديمغرافية للمبحوثين على نيتهم للريادة، وتوصلت إلى أن هناك علاقة بين كل من العوامل التالية وبين النية للريادة -مرتبة حسب الأهمية-: العائلة ومصدر دخلها، الأكاديميين والمدرسين في الجامعة، الأصدقاء، الرياديين في المجتمع، ورجال الأعمال. وبالنسبة لأكثر المحفزات والدوافع التي تقف وراء هذه النوايا، فقد جاءت كالتالي -مرتبة حسب الأهمية-: استثمار الطاقات الإبداعية، وتوفير مصدر دخل، والمساعدة في حل مشكلة البطالة، وعن أكثر العوائق التي تقف أمام النية للريادة، فقد جاءت كالتالي -مرتبة حسب الأهمية-: غياب الأمن، صعوبة الحصول على قروض من البنوك، وقلة التوفير. في ضوء النتائج السابقة أوصى فريق البحث بضرورة إجراء بحوث لاحقة لهذه الدراسة لدعم نتائجها، وإدخال مساقات الريادة في الجامعات.

كما هدفت دراسة (Remeikiene, Startiene, and Dumciuviene, 2013) لمعرفة أهم السمات الشخصية التي تؤثر على النية للريادة لدى طلبة إحدى الجامعات في لتوانيا، وعلاقتها بتخصص الطالب.

بينت الدراسة أن السمات الشخصية للطلاب تؤثر على نيته للريادة وهي: تحمل المخاطرة، والرغبة في الإنجاز، والاتجاه نحو الريادية، والتحكم الذاتي، وأن هذه العوامل يمكن تطويرها خلال دراسة الطالب في الجامعة، كما أظهرت أن الطلبة ذوي تخصص الاقتصاد يرون أن تخصصهم يساعدهم على بناء الشخصية الريادية، وبناء المعرفة اللازمة للبداية بالمشاريع وإدارتها، على عكس طلبة تخصص "هندسة الميكانيك" الذين تنقصهم مقومات الشخصية الريادية، والمعرفة بكيفية البدء بالمشاريع.

وفحص كل من (Agbim, Oriarewo, and Owocho, 2013) نية الريادة لدى خريجي مؤسسات التعليم العالي في

الشخص الريادي لدى طلبة إدارة الأعمال في فلسطين عموماً، وجامعات جنوب الضفة الغربية خصوصاً، كما تتميز هذه الدراسة عن غيرها كونها تبحث في تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على خصائص الشخص الريادي لم تدرسها الدراسات السابقة المذكورة أعلاه مثل شهادة الثانوية العامة، والمعدل الجامعي، ومن جهة أخرى، فإن هذه الدراسة استندت إلى مجموعة كبيرة من الخصائص لتحديد مستوى توفر خصائص الريادة لدى المبحوثين، وهذا ما لم تقم به كثير من الدراسات السابقة.

ثانياً: منهجية الدراسة:

1. مشكلة الدراسة:

مع تنامي الاهتمام العالمي بموضوع الريادة والأعمال الريادية، ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، كان لا بد من الاهتمام بدراسة الشخص الريادي بصفته المحرك الأساسي للأعمال الريادية، فيلاحظ كثرة الدراسات التي تناولت خصائص الشخص الريادي في محاولة لوضع إطار عام لهذه الشخصية، على أساس أن خصائص الفرد تؤثر على سلوكياته وأدائه، لذلك تعمل المؤسسات الأكاديمية والتدريبية جاهدة على إكساب الطلبة هذه الخصائص في محاولة لبناء جيل واع يدرك أهمية امتلاكه للمهارات والمعارف والقدرات التي يحتاجها للبدء بالعمل الريادي. وبالنسبة لهذه الدراسة فقد جاءت لتبحث في مستوى توفر خصائص الريادية لدى طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية مرتبة حسب الأهمية؟
2. ما الاحتياجات اللازمة لدى طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية للتوجه للعمل الريادي (الأكثر إلحاحاً)؟
3. في حالة توفر مقومات الريادة، ما نسبة من لديهم النية للتوجه للأعمال الريادية؟

وقام (Izedonmi and Okafor, 2010) بدراسة لمعرفة أثر التعليم الريادي على حلم الطلبة في إحدى جامعات نيجيريا الذين يدرسون مساقات ذات علاقة بالريادة ونيتهم التوجه للعمل الريادي.

أوضحت الدراسة أن هناك علاقة ايجابية بين تعلم مساقات في الريادة والنية لها؛ لذا أوصت الدراسة الحكومة النيجيرية وصناع القرار فيها بضرورة تدريس الريادة في المراحل الأساسية والثانوية قبل التعليم الجامعي، للتأثير على اتجاهات الطلبة نحو الريادة وتطوير مهاراتهم منذ الصغر.

كما أجرى فريق البحث (Ismail et al., 2009) دراسة لفحص مدى توفر خصائص الشخصية الريادية لدى طلبة البكالوريوس في إحدى الجامعات في ماليزيا، ودور الدعم العائلي والحكومي في زيادة الرغبة للريادة، وفحص أثر بعض المتغيرات الديمغرافية على نية الريادة.

أكدت الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس والنية للريادة من جهة، وبين طبيعة عمل العائلة (تشغيل ذاتي) والنية للريادة من جهة أخرى. لكنها أكدت وجود علاقة طردية بين الأخيرة وعدد سنوات الخبرة، وعلاقة طردية أخرى بينها وبين دراسة مساقات ذات علاقة بالريادة، كما بينت الدراسة أن هناك دوراً ايجابياً يقوم به الأصدقاء والعائلة للشخص الريادي.

وعن مستوى الريادة لدى عينة من الطلبة في إسبانيا، فقد أجرى (Linan, Rodriguez- Cohard, and Rueda-) (Cantuche, 2005) دراسة لمعرفة نية الريادة لدى طلبة البكالوريوس تخصص إدارة الأعمال والاقتصاد في جامعتين حكوميتين في إسبانيا. بينت الدراسة أن هناك علاقة طردية بين اتجاهات الطلبة نحو الريادية ومستوى إيمانهم بقدراتهم وبين نيتهم للريادة، وعلاقة طردية أخرى بين جنس المبحوث ونيته للريادة، بينما نفت وجود علاقة بين المعرفة بالريادة ودراسة مساقات ذات علاقة بها وبين النية للريادة وممارسة العمل الريادي، وهذا عكس ما جاءت عليه الكثير من الدراسات السابقة.

بعد الاطلاع على هذه الدراسات وعلى اختلافها، من عربية وأجنبية، يلاحظ أن أياً منها لم يتناول موضوع توفر خصائص

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس "تخصص إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، وتأثير مجموعة من المتغيرات الشخصية للمبحوثين على هذه الخصائص، كما تسعى الدراسة إلى معرفة الاحتياجات اللازمة لدى الطلبة المبحوثين للتوجه للعمل الريادي، وتقديم التوصيات اللازمة لذوي العلاقة، مما يساعد في بناء شباب ريادي لديه ما يلزمه من مقومات الريادة.

3. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع الذي تطرحه، حيث تعد الريادة من الموضوعات الأساسية الهادفة إلى تحقيق التنمية المستدامة في كافة المجتمعات، فالشخص الريادي بما يمتلكه من أفكار إبداعية يساعد مجتمعه في تحقيق النمو الاقتصادي، كونه يسعى إلى تحقيق التشغيل الذاتي له ولغيره، وذلك من خلال تقديمه لمنتجات أو خدمات إبداعية تسهم في إشباع حاجات أفراد المجتمع من جهة، وتحقيق له التميز من جهة أخرى، بالإضافة إلى مساهمته في توظيف أيدٍ عاملة جديدة، مما يساعد على التخفيف من البطالة وتبعاتها في المجتمع. لذا تأتي هذه الدراسة لتبحث في مستوى توفر خصائص الشخصية الريادية لدى طلبة "تخصص إدارة الأعمال" - سنة رابعة- في جامعات جنوب الضفة الغربية، كون هؤلاء الطلبة يقفون على باب اختيار وظيفة العمر ومهنته، كما أن هذه الفئة العمرية بين 20-34 هي الأكثر تعليماً وتوجهاً نحو الريادية حسب ما أشارت إليه الدراسات السابقة. ولم تلق هذه الفئة من المبحوثين الاهتمام الكافي من قبل الباحثين -بحدود علم الباحثة- على الرغم من أهميتها ودورها في المجتمع. وعليه، فسوف تسهم هذه الدراسة في توجيه الأنظار نحو فئة الشباب، لمعرفة مستوى الريادية والعمل على تطويرها من قبل المعنيين من خلال برامج التدريب الملائمة، كما ستقدم هذه الدراسة مؤشراً للجامعات الفلسطينية حول مستوى الريادية في التعليم، لإجراء التعديلات إن لزم الأمر، وتحويل الريادة إلى ثقافة مجتمعية حسب ما جرت عليه الدول النامية التي أدركت دور نظام التعليم الريادي في جامعاتها ومدارسها في تحقيق النمو الاقتصادي، والخروج من دائرة الفقر.

4. فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضية الرئيسية التالية:

"لا توجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية لمستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى لمتغيرات (الجنس، والجامعة، والمعدل الجامعي - التراكمي-، وشهادة الثانوية العامة، والالتحاق ببرامج الريادة الشبابية)"

5. منهج الدراسة:

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعد هذا المنهج من المناهج الرئيسية المستخدمة في الأبحاث الاجتماعية، وكونه الأسلوب الأنسب لوصف خصائص الريادية لدى المبحوثين، وجرت محاولة تفسير هذه الحقائق والمعلومات تفسيراً كافياً وتحليلها لغرض الوصول إلى نتائج مرتبطة بالموضوع.

مصادر البيانات والمعلومات:

تم جمع بيانات هذه الدراسة ومعلوماتها بالاعتماد على: الجانب النظري: وذلك من خلال الرجوع إلى الكتب، والدراسات، والمقالات العلمية ذات العلاقة بالموضوع. أما الجانب الميداني، فقد تم تصميم استبانة - اعتماداً على ما استندت إليه أغلب الدراسات السابقة في قياس مستوى توفر الريادية لدى المبحوثين- لغرض جمع البيانات من مصادرها الأولية، وذلك في محاولة للإجابة عن أسئلة الدراسة، وتضمنت المحاور الآتية:

المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوث وتشمل: الجنس، والجامعة، والمعدل التراكمي، وشهادة الثانوية العامة، والالتحاق ببرامج الريادة الشبابية.

المحور الثاني: سؤال المبحوث عن مستوى توفر الخصائص الريادية لديه وهي: التحكم الذاتي، والحاجة إلى الإنجاز، وتحمل المخاطر، والثقة بالنفس، والتواصل مع الآخرين، والاستقلالية، والتخطيط، ومستوى عالي من الطاقة والمثابرة والالتزام.

المحور الثالث: متطلبات العمل الريادي وهي: رأس المال، والبنية التحتية، والدورات التدريبية، والفكرة الريادية، والمعرفة

بالتكنولوجيا، والبيئة القانونية، والثقافة الاجتماعية الداعمة للعمل الريادي.

المحور الرابع: سؤال المبحوث عن نيته التوجه للعمل الريادي فيما لو توفرت لهم مقومات الريادة.

6. مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع الدراسة من (650) طالبا وطالبة موزعين على جامعات الضفة الغربية على النحو المبين في الجدول (1)، وجميعهم من طلبة السنة الرابعة، "تخصص إدارة الأعمال"، وذلك حسب الإحصائيات التي حصلت عليها الباحثة من كليات العلوم الإدارية في هذه الجامعات حتى تاريخ شباط 2015. ونظرا لكبر حجم مجتمع الدراسة ارتأت الباحثة اختيار عينة طبقية -على أساس الجامعة-، وبنسبة تمثيل 52.4%، ليكون بذلك العدد الإجمالي للعينة (341) طالبا وطالبة، تم توزيع الاستبانات عليهم واسترجاعها بالكامل لتكون نسبة الاسترجاع 100%.

7. صدق الأداة:

7-1 صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، والصدق ببساطة هو أن تقيس فقرات الاستبانة ما وضعت لقياسه، أي تقيس فعلا الوظيفة التي يفترض أن تقيسها، وقد تم استخدام معامل الارتباط "Sperman" بدلا من "Person" (وذلك لعدم اتباع المتغيرات التوزيع الطبيعي) لإيجاد العلاقة بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه. وقد اتضح أن قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات خصائص الشخص الريادي والدرجة الكلية له موجبة الإشارة ودالة إحصائياً، وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة اتساق داخلي عالية. والنتائج موضحة في الجدول التالي.

جدول 2 معامل ارتباط كل عبارة من عبارات "خصائص الشخص الريادي" مع الدرجة الكلية له		
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	العبارة
.000	.477	أعمل بجد واجتهاد في سبيل الوصول لأهدافي.
.000	.458	أؤمن أن نجاحي في الحياة يعتمد على قدراتي وليس على الحظ.
.000	.524	امتلك القدرة على تغيير البيئة المحيطة بي إن رأيت أن هناك حاجة لذلك.
.000	.580	لا أستسلم للفشل أبداً.
.000	.404	أرغب دائماً بزيادة مسؤولياتي.
.000	.528	أطور مهاراتي باستمرار.
.000	.500	أتغلب على المشاكل التي تواجهني بسهولة.
.000	.522	أتميز بأداء أفضل عن باقي زملائي.
.000	.437	لا مانع لدي من التضحية بمواردي المالية مقابل الوصول لهدفي.
.000	.501	لا مانع لدي من تقديم مزيد من الوقت والجهد مقابل الوصول لهدفي.
.000	.262	أثق بكل من أتعامل معهم.
.000	.551	لا أنظر للماضي وأمضي للأمام.
.000	.500	يشاورني أصدقائي وزملائي في حل مشكلاتهم الخاصة.

جدول 1 مجتمع الدراسة وعينتها

الجامعة	مجتمع الدراسة	العينة	الموزع	المسترجع
1 جامعة بوليتكنك فلسطين	35	18	18	18
2 جامعة الخليل	82	43	43	43
3 جامعة القدس المفتوحة فرع الخليل	139	73	73	73
4 جامعة القدس المفتوحة فرع دورا	68	36	36	36
5 جامعة القدس المفتوحة فرع يطا	53	28	28	28
6 جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم	130	68	68	68
7 جامعة فلسطين الأهلية	23	12	12	12
8 جامعة بيت لحم	120	63	63	63
المجموع	650	341	341	341

الدراسة، حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين (-0.326) إلى (0.716).

جدول 3 معامل ثبات كل قسم من أقسام الدراسة	
معامل الثبات	القسم
0.616	التحكم الذاتي
0.588	الحاجة إلى الإنجاز
0.326	تحمل المخاطر
0.716	الثقة بالنفس
0.467	التواصل مع الآخرين
0.540	الاستقلالية
0.692	التخطيط
0.554	مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام

8. وصف خصائص عينة البحث:

لقد حددت الباحثة خصائص عينة الدراسة من خلال البيانات المتنوعة التي تخص المعلومات الشخصية التي ذكرها أفراد عينة الدراسة في الإجابة عن البيانات الأولية في الاستبانة التي تشتمل على الخصائص التالية الواردة في الجدول (4):

جدول 4 وصف خصائص عينة الدراسة			
النسبة المئوية	التكرار	البدائل	المتغير
36.1%	123	ذكر	1 الجنس
63.9%	218	أنثى	
5.3%	18	جامعة بوليتكنك فلسطين	2 الجامعة
12.6%	43	جامعة الخليل	
18.5%	63	جامعة بيت لحم	
3.5%	12	جامعة فلسطين الأهلية	
21.4%	73	جامعة القدس المفتوحة فرع الخليل	
10.6%	36	جامعة القدس المفتوحة فرع دورا	
8.2%	28	جامعة القدس المفتوحة فرع يطا	

.000	.527	أقدم حولا واقعية ومنطقية عندما يطلب مني حل مشكلات الآخرين.
.000	.580	أشعر أن المحيطين يتقون بي ويحترمون آرائي.
.000	.527	لا مانع لدي من قيادة فريق العمل، فأنا أمتلك المهارات اللازمة لذلك.
.000	.437	أمتلك القدرة على التواصل مع الآخرين بغض النظر عن توجهاتهم وآرائهم.
.000	.264	لا أستمتع بقضاء أوقات أطول وحدي.
.000	.524	أحب الحياة وأرغب دائما بنقل طاقتي الإيجابية للمحيطين.
.000	.535	لا أفضل أن أعطي جوابا قبل أن أسمع وأحل جيدا.
.000	.352	بعد التخرج، سأبدأ بمشروعي الخاص لضمان مصدر دخل مستقل لي.
.000	.459	أفضل أن أكون رئيسا لا مرؤوسا.
.000	.459	أأخذ قراراتي وحدي بعيدا عن تأثيرات المحيطين.
.000	.532	أتحمل المسؤولية عن قراراتي بغض النظر عن النتائج.
.000	.553	لدي مجموعة من الأهداف أسعى لتحقيقها في حياتي.
.000	.497	أضع لكل هدف خطة حتى أصل إليه.
.000	.560	إذا شعرت أن هناك خلافا في إنجاز أمر ما أعدل في الخطة.
.000	.480	أبحث دائما عن أي شيء يساعدي في الوصول لأهدافي بأقل التكاليف.
.000	.352	عندما أكون مهتما بموضوع ما، نقل حاجتي للنوم حتى أنجزه.
.000	.524	أقوم بكل ما هو مطلوب مني أو ما يفوقه.
.000	.510	لدي رغبة شديدة في التطور والنمو دائما وفي كل شيء.
.000	.496	أشعر بالضيق إن ذهب وقتي سدى.

2-7 ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة أن تعطي النتيجة نفسها لو تم إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت الظروف نفسها، مما يعني وجود استقرار في النتائج. وقد تحققت الباحثة من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ، وقد بلغ معامل الثبات الكلي للأداة (0.895)، وهذا يؤكد على أن أداة الدراسة ذات معامل ثبات مرتفع، ويبين جدول (3) قيم معامل الثبات لكل قسم من أقسام

في برامجها هذه كافة الطلبة مع إعطاء الأولوية لطلبة السنة الرابعة.

ثالثاً: الإطار التطبيقي للدراسة:

1. مناقشة أسئلة الدراسة:

1.1 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الذي نصه: "ما مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية؟" رُصدت استجابات أفراد عينة الدراسة، واستخرجت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية والتكرارات لكل فقرة من فقرات خصائص الريادي، وكانت النتائج كما هو مبين في الجدول (6). ومن أجل تفسير النتائج اعتمد مقياس ليكرت الخماسي (جدول 5)

جدول 5 درجات مقياس ليكرت الخماسي	
المتوسط الحسابي	درجة التوفر
من 1 إلى أقل من 1.80	درجة قليلة جدا
من 1.80 إلى أقل من 2.60	درجة قليلة
من 2.60 إلى أقل من 3.40	درجة متوسطة
من 3.40 إلى أقل من 4.20	درجة كبيرة
من 4.20 إلى 5	درجة كبيرة جدا

جدول 6 توزيع أفراد العينة حسب خصائص الشخص الريادي		
الترتيب	الوسط الحسابي	
1	4.16	التحكم الذاتي
2	3.74	الحاجة إلى الإنجاز
3	3.78	تحمل المخاطر
4	4.05	الثقة بالنفس
5	3.97	التواصل مع الآخرين
6	3.89	الاستقلالية
7	4.17	التخطيط
8	4.05	مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام
	3.98	المتوسط الحسابي

19.9%	68	جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم		
1.5%	5	50-59.9	المعدل التراكمي	3
31.6%	107	60-69.9		
50.1%	170	70-79.9		
15.0%	51	80-89.9		
1.8%	6	90 فأكثر		
29.7%	101	الفرع العلمي	شهادة الثانوية العامة	4
61.5%	209	فرع العلوم الإنسانية		
8.8%	30	الفرع التجاري		
25.3%	86	نعم	الالتحاق ببرامج الريادة الشبابية	5
74.7%	254	لا		

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد العينة من الإناث بنسبة (63.9%)، وهذا يعكس ثقافة المجتمع، الفلسطيني كونه يفضل تعليم أبنائه الذكور في جامعات خارج الوطن، بينما تتعلم الإناث في الجامعات المحلية بناء على رغبة الوالدين والأهل. أما بالنسبة للجامعة، فقد شكل طلبة جامعة القدس المفتوحة "فرع الخليل" أعلى نسبة بين إجمالي أعداد الطلبة بنسبة (21.4%)، بينما أقل هذه النسب جاءت لطلبة جامعة فلسطين الأهلية في بيت لحم بنسبة 3.5%، كون هذه الجامعة خاصة وحديثة النشأة؛ حيث لم يتعد عمرها تسع سنوات. وعن المعدل التراكمي فيشير الجدول أعلاه إلى أن نصف أفراد العينة تتراوح معدلاتهم بين (70-79.9)، ولعل ما يفسر هذه النتيجة أن (61.5%) من أفراد العينة جاءوا للدراسة في الجامعة بعد أن درسوا العلوم الإنسانية، فمن المعروف أن أغلب من يحصل على معدل عالٍ في امتحان الثانوية العامة يرغب في دراسة العلوم التطبيقية وعلوم الهندسة وفروعها أكثر من رغبته في دراسة علم من العلوم الاجتماعية والإنسانية. وعن الالتحاق ببرامج الريادة الشبابية فإن (74.7%) من أفراد العينة لم يلتحقوا بهذه البرامج الشبابية التي من الممكن أن تستضيفها الجامعات برعاية من جهة خارجية، أو أن يلتحق بها الطالب بشكل شخصي خارج أسوار جامعتهم، وبغض النظر عن مكان انعقاد هذه البرامج فإن نسبة من التحق بها تعد قليلة، مما يعني أن على الجامعات أن تبذل جهداً في هذا الموضوع وتستهدف

(حسين، 2013) التي بينت تمتع المبحوثين بخصائص الريادة من حيث الثقة بالنفس وتحمل المخاطرة، ودراسة (الشيخ وآخرون، 2009) التي كشفت عن أن خصائص الريادية التي تمتلكها أفراد العينة: الثقة بالنفس، وحب الإنجاز، والقدرة على بناء شبكة من العلاقات الاجتماعية، وحب الاستقلالية وتحمل المسؤولية، وجميعها بدرجة عالية، كما ينسجم مع دراسة (Dahleez and Migdad, 2013) التي بينت وجود مجموعة من الخصائص الريادية للطلبة المبحوثين، وهي: الاستقلالية، ومهارات التواصل مع الآخرين، وتقبل المخاطرة، والثقة بالنفس، والحاجة للإنجاز، ودراسة (Remeikiene et al., 2013) التي بينت أن السمات الشخصية للطلاب تؤثر على نيته للريادة وهي: تحمل المخاطرة، والرغبة في الإنجاز، والتحكم الذاتي.

1.2 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الذي نصه: "ما الاحتياجات اللازمة لدى طلبة تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية للتوجه للعمل الريادي مرتبة حسب الأهمية (الأكثر إلحاحاً)؟" رُصدت استجابات أفراد عينة الدراسة، واستخرجت المتوسطات الحسابية، والتكرارات والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات هذا السؤال.

من خلال هذه الأعداد والنسب المئوية تمكنت الباحثة من ترتيب الاحتياجات اللازمة للطلبة للتوجه للعمل الريادي حسب أهميتها تنازلياً على النحو المبين في الجدول التالي:

يبين الجدول (6) أن المتوسط الحسابي لمدى توفر خصائص الشخص الريادي بلغ (3.98) ويدل على توفر خصائص الشخص الريادي عند أفراد العينة بشكل كبير. وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن تخصص الطلبة ودراساتهم لمساقات في العلوم الإدارية هي التي تساعدهم على اكتساب خصائص الشخص الريادي، فأغلب كليات العلوم الإدارية تبني استراتيجياتها بما ينسجم مع أهداف التعليم العالي الفلسطيني الذي يضع ضمن أولوياته بناء شخصية الطالب الجامعي من خلال الجامعات والكليات الجامعية. وعند مراجعة الخطط الدراسية لتخصص "إدارة الأعمال" عند أغلب الكليات المبحوثة، وجد أن هذه الكليات تراعي في تدريسها للطلبة إكسابهم معارف ومهارات وقدرات تؤهلهم لممارسة الأعمال الريادية، إلا أن هذه النتيجة متفاوتة من جامعة لأخرى.

أما عن ترتيب هذه الخصائص، فقد جاءت حسب الترتيب التالي من الأكثر توفراً إلى الأقل توفراً:- التخطيط، ثم التحكم الذاتي، ثم الثقة بالنفس، يليها مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام، ثم التواصل مع الآخرين، بعدها الاستقلالية، يليها تحمل المخاطر، وأخيراً الحاجة إلى الإنجاز.

يلاحظ مما سبق أن التخطيط حظي بأعلى متوسط حسابي، كونه عملية إدارية وركيزة مهمة من ركائز العمل الإداري، تفرد لها كليات العلوم الإدارية فصولاً كثيرة وعلى مختلف المراحل الدراسية الأربع، ليتخرج الطالب ولديه المعارف والمهارات الكافية في هذا المجال، وهذا فعلاً ما انعكس على نتائج هذه الدراسة. وبعض النظر عن ترتيب هذه الخصائص فإن تمتع أفراد عينة الدراسة بخصائص الشخص الريادي يتفق مع ما ذهبت إليه دراسة

جدول 7 توزيع أفراد العينة حسب الاحتياجات اللازمة للتوجه للعمل الريادي

المرتبة الأولى	رأس مال		البنية التحتية		دورات تدريبية		فكرة ريادية		معرفة بالتكنولوجيا		بيئة قانونية داعمة		ثقافة اجتماعية داعمة	
	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
المرتبة الأولى	135	39.6	14	4.1	37	10.9	121	35.5	4	1.2	14	4.1	14	4.1
المرتبة الثانية	79	23.2	36	10.6	65	19.1	84	24.6	24	7.1	19	5.6	30	8.8

10.3	35	21.7	74	15.6	53	10.9	37	17.3	59	16.1	55	9.7	33	المرتبة الثالثة
16.1	55	22.0	75	17.4	59	6.7	23	15.8	54	13.5	46	8.8	30	المرتبة الرابعة
17.6	60	14.4	49	23.5	80	6.7	23	13.5	46	17.9	61	5.6	19	المرتبة الخامسة
19.1	65	16.1	55	20.3	69	9.4	32	10.3	35	21.1	72	3.8	13	المرتبة السادسة
24.0	82	16.1	55	15.0	51	6.2	21	13.2	45	16.7	57	9.4	32	المرتبة السابعة

الممكن أن يتم تقديم الدعم من خلال حاضنات الأعمال التي تقدم للرياديين خدمات إدارية وتكنولوجية الخ، حيث انتشرت في الآونة الأخيرة في فلسطين.

وعن حاجة المبحوثين للأفكار الريادية، يبدو أن هناك إشكالية في طريقة التدريس الجامعي والتدريس في المراحل الأساسية والثانوية؛ فمن المعروف أن القدرة على الابتكار والإبداع بحاجة إلى تطوير من خلال التعليم المرتبط بالواقع، وبمساعدة المدرس الملهم للأفكار، وليس المدرس المعتمد على التلقين الذي لا زال معمولاً به في البيئة التعليمية الفلسطينية. وعلى أية حال، فإن حاجة الطلبة المبحوثين للفكرة الريادية لا تنفي تحليهم بخصائص الشخص الريادي بدرجة كبيرة، بل هذا يعني أن مقومات الشخصية موجودة، ولكنها بحاجة إلى مزيد من الاهتمام في مجال الإبداع والابتكار والإلهام.

أما بالنسبة للدورات التدريبية، فيظهر من خلال الترتيب السابق أن هناك احتياجاً للطلبة المبحوثين إلى دورات تدريبية، إلى جانب تعليمهم الجامعي، لتصل شخصيتهم كل منهم، هذه الدورات التي تتنوع موضوعاتها بين اللغات ومهارات التواصل مع الآخرين، وكيفية الحصول على مصادر الأموال وإدارتها، تتطلب ضرورة دراسة احتياجات الطلبة قبل عقد الدورة التدريبية حتى تحصل على النتائج المطلوبة، وتعالج نقصاً حقيقياً، والأهم من ذلك أنها تراعي انشغال الطلبة في الدراسة في أغلب أوقات العام الدراسي؛ لذلك يجب أن تصمم بما يتناسب مع احتياجات الطلبة وظروفهم.

اعتماداً على الجدول (7) يمكن ترتيب متطلبات العمل الريادي للمبحوثين - من الأكثر إلى الأقل إلحاحاً - كالتالي:

1. رأس مال.
2. فكرة ريادية.
3. دورات تدريبية (في مجال الاتصال والتواصل، مهارات إدارية، لغات).
4. بيئة قانونية داعمة (وقوانين لحماية حقوق الملكية، تعديل على قانون تشجيع الاستثمار).
5. معرفة بالتكنولوجيا.
6. البنية التحتية (اتصالات ومواصلات).
7. ثقافة اجتماعية داعمة.

بناء على الترتيب السابق يمكن القول: إن هناك دوراً مهماً مطلوباً من المؤسسات المحلية - العامة والأهلية والخاصة - لدعم الرياديين ومساعدتهم على شق طريقهم، أولى هذه المؤسسات هي المؤسسات المالية والمصرفية، فيظهر من خلال الترتيب السابق أن طلبة الجامعات المبحوثين بحاجة إلى الموارد المالية التي تساعدهم على البدء بمشروعاتهم، وهذا أمر طبيعي كون هؤلاء الطلبة لا زالوا على مقاعد الدراسة ولم يمتحنوا أية مهنة تدر عليهم دخلاً، إضافة إلى أن الوضع الاقتصادي العام في فلسطين وتفشي البطالة من الأسباب المباشرة التي تدعو أفراد مجتمع الدراسة إلى البحث عن مصدر لتمويل أفكارهم الريادية. وعن شكل هذا الدعم المالي، فيمكن أن يكون على شكل قروض من البنوك، أو هبات ومساعدات من منظمات غير ربحية، أو جوائز في مسابقات للرياديين، ومن

من اتصالات ومواصلات، ودراسة (معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية، 2007) التي عبر المبحوثون فيها عن عدم كفاية البرامج التدريبية لتعزيز الريادة، وإحجام كثير من البنوك عن تمويل المشاريع الصغيرة، وضعف البيئة القانونية اللازمة لدعم الأعمال الريادية، ودراسة (مركز المشروعات الدولية الخاصة، 2004) التي أظهرت أن إيجاد المناخ المناسب هو الأساس في نمو المبادرات الفردية، ويشمل توفير البنية التحتية للرياديين من اتصالات ومواصلات، وبيئة قانونية تدعم الاستثمار وتعززه.

1.3 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها:

للإجابة عن السؤال الذي نصه: "في حالة توفر مقومات الريادة، ما نسبة من لديهم النية للتوجه للأعمال الريادية؟" رُصدت استجابات أفراد عينة الدراسة، واستخرجت والتكرارات والنسب المئوية وكانت كالتالي:

جدول 8 توزيع أفراد العينة حسب النية للتوجه للأعمال الريادية			
Row N %	Count		
100.0%	341	نعم	في حالة توفرت لديك أغلب المتطلبات السابقة، فهل لديك النية للتوجه للعمل الريادي (مشروع ذاتي)
0.0%	0	لا	

يتضح من الجدول (8) أن جميع أفراد العينة (100%) لديهم النية للتوجه للأعمال الريادية في حال توفرت لديهم مقومات الريادة، وهذه النتيجة تشكل تحدياً لكافة المؤسسات والهيئات المحلية بضرورة توفير مقومات العمل الريادي في فلسطين، مما سيساعد على حل مشكلات كثيرة يعاني منها المجتمع وعلى رأسها البطالة. وتتفق هذه النتيجة مع ما ذهب إليه نتيجة دراسة (Samuel et al., 2013).

2. اختبار فرضيات الدراسة:

بهدف اختبار الفرضية الرئيسية للدراسة والتي تنص على "لا توجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية لمستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى لمتغيرات (الجنس، والجامعة، والمعدل الجامعي - التراكمي-)، وشهادة الثانوية العامة، والالتحاق ببرامج الريادة (الشبابية)" حسب المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد

وعن الجهاز القانوني فقد عبر الطلبة عن احتياجهم لبيئة قانونية قوية من خلال سن قوانين تشجع على الاستثمار، وتحمي حقوق الملكية الفردية وبراءات الاختراع، ويمكن القول: إن الطلبة تعرضوا لحالات حقيقية، أو مواقف تعليمية كشفت لهم ضعف البيئة القانونية والقضائية في فلسطين.

وفي المرتبة الخامسة تأتي الحاجة للمعرفة التقنية التكنولوجية، فالطلبة ومن خلال حياتهم الجامعية والمدرسية درسوا مساقات تكنولوجية تساعدهم على التعامل مع الحاسوب والبرامج الأساسية فيه، لكنها غير متخصصة وباجة إلى تعزيز وتطبيق أكثر مما هي عليه الآن، مما يعني ضرورة أن يتوفر في المدارس والجامعات مختبرات حاسوب تمكن كل طالب من تطبيق الجانب العملي لتحقيق أكبر استفادة ممكنة، ففي ظل بيئة العولمة التي يعيشها الفلسطيني شأنه شأن كل شعوب العالم، لا يمكن أن يبتكر وينتج وينافس دون أن تتوفر له معرفة بالتكنولوجيا، ابتداء من تكنولوجيا الاتصالات، والإنتاج، والتسويق، والتوزيع، إذ لم يعد مقبولاً الجدول حول أهمية إدخال التكنولوجيا في مؤسسات الأعمال، لأنها أثبتت قدرتها على تحسين الجودة وتقليل التكاليف.

أما بالنسبة للبنية التحتية اللازمة للريادي، فقد عبر الطلبة المبحوثون عن حاجتهم لبنية من الاتصالات بما تشمله من خدمات الإنترنت للاستفادة من التكنولوجيا، ومواصلات بما تشمله من طرق وشبكات مياه وصرف صحي، لتسهيل التنقل والتواصل بين أطراف المشروع من موردين ومستهلكين وبما يساعد على سهولة الوصول إلى المكان المطلوب وبأقل التكاليف.

ومن الناحية الاجتماعية، أثبت الطلبة المبحوثون أن البيئة الثقافية في فلسطين داعمة للريادي، ولكنها بحاجة إلى تعزيز، حيث لا يختلف اثنان على أهمية دور الأهل والأصدقاء في دعم الريادي، وهذا ما ظهر من خلال الدراسات السابقة التي بينت أن للأهل دوراً كبيراً في نجاح الريادي وتطوره.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (رمضان، 2013) التي بينت مجموعة من العوائق التي تقف أمام الريادي من حيث عدم كفاية برامج التمويل، وارتفاع تكلفة الدخول إلى السوق، وضعف القوانين والتشريعات المنظمة لحقوق الملكية، وضعف البنية التحتية

50 بينما يتم استخدام (Shapiro-Wilk) إذا كانت درجات الحرية 50 أو أقل.

2.1 متغير الجنس:

"هل توجد فروق في مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية وفقاً لمتغير الجنس؟" للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية التالية:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجنس.

جدول 9 اختبار التوزيع الطبيعي لكل من خصائص الشخص الريادي ومتغير الجنس						
Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			الجنس
مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار	
.010	123	.971	.099	123	.074	ذكر
.000	218	.946	.000	218	.092	أنثى

(Ismail,) ودراسة (Fagbohunge and Jayeoba, 2012) (2009).

2.2 متغير الجامعة التي ينتمي إليها الطالب:

"هل توجد فروق في مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية وفقاً لمتغير الجامعة؟" للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية التالية:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الجامعة.

عينة الدراسة لجميع فقرات خصائص الشخص الريادي كما أجري اختبار Mann-Whitney، واختبار Kruskal Wallis لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية، وكذلك معامل ارتباط سبيرمان، وفيما يأتي تفصيل لهذه النتائج. كما تم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات؛ لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً لذلك يجب أن تكون قيمة مستوى المعنوية لكل مجال أكبر من 0.05 حتى يكون توزيع البيانات طبيعياً، ولذلك يتم استخدام اختبار (Kolmogorov-Smirnova) إذا كانت درجات الحرية أكبر من

يوضح جدول (9) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov للتأكد من أن بيانات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً، ويتبين أن قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05، وهذا يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (Mann-Whitney).

جدول 10 نتائج اختبار Mann-Whitney لاختبار تأثير متغير الجنس على خصائص الشخص الريادي	
خصائص الريادي	
13107.000	قيمة اختبار مان ويتني
.731	مستوى المعنوية

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود تأثير لمتغير الجنس على خصائص الريادة لدى المبحوثين، حيث كانت درجة الطلاب متقاربة بعض النظر عن الجنس، علماً بأن قيمة الدلالة الإحصائية 0.731 وهي أكبر من 0.05 وعليه تقبل الفرضية الصفرية. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة

جدول 11 اختبار التوزيع الطبيعي لكل من خصائص الشخص الريادي ومتغير الجامعة						
Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			الجامعة
مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار	
.777	18	.969	.200*	18	.123	جامعة بوليتكنك فلسطين
.394	43	.973	.200*	43	.077	جامعة الخليل
.315	63	.978	.200*	63	.089	جامعة بيت لحم
.176	12	.904	.200*	12	.173	جامعة فلسطين الأهلية
.010	73	.955	.200*	73	.081	جامعة القدس المفتوحة فرع الخليل
.163	36	.956	.200*	36	.107	جامعة القدس المفتوحة فرع دورا
.779	28	.977	.200*	28	.089	جامعة القدس المفتوحة فرع يطا
.791	68	.989	.200*	68	.064	جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى وجود تأثير لمتغير الجامعة على خصائص الريادة، علما بأن قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من 0.05 وعليه ترفض الفرضية الصفرية. ولمعرفة أكثر الطلاب ريادية حسب متغير الجامعة، تم استخراج المتوسطات الحسابية، وجاءت النتائج على النحو المبين في الجدول (14).

جدول 14 المتوسطات الحسابية لخصائص الشخص الريادي حسب متغير الجامعة	
خصائص الريادي/المتوسط الحسابي	الجامعة
3.95	جامعة بوليتكنك فلسطين
3.98	جامعة الخليل
4.05	جامعة بيت لحم
4.16	جامعة فلسطين الأهلية
3.65	جامعة القدس المفتوحة فرع الخليل
4.10	جامعة القدس المفتوحة فرع دورا
4.02	جامعة القدس المفتوحة فرع يطا
4.15	جامعة القدس المفتوحة فرع بيت لحم

يتضح من الجدول (14) أن المتوسطات الحسابية لمدى توفر خصائص الشخص الريادي بين الطلاب المبحوثين جاءت بدرجة

يوضح الجدول (11) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov للتأكد من أن بيانات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً، ويتبين أن قيمة مستوى المعنوية أكبر من 0.05، وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية، وللتحقق من صحة الفرضية استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance).

جدول 12 اختبار تجانس التباين (Levene test)	
مستوى المعنوية	اختبار Levene
.000	5.718

يتضح من الجدول السابق أن قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05، وهذا يدل على عدم تجانس الانحرافات المعيارية وبذلك يستخدم اختبار (Kruskal-Wallis).

جدول 13 نتائج اختبار Kruskal-Wallis لاختبار تأثير متغير الجامعة على خصائص الشخص الريادي	
خصائص الريادي	قيمة اختبار Chi-Square
40.068	7
7	درجات الحرية
0.000	مستوى المعنوية

لمتغير المعدل الجامعي التراكمي". للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية التالية:
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في خصائص الريادة لدى طلبة تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى المعدل الجامعي (التراكمي).

كبيرة وفي كل الجامعات، فتراوحت بين (3.65) لجامعة القدس المفتوحة فرع الخليل، إلى (4.16) لجامعة فلسطين الأهلية.
2.3 متغير المعدل التراكمي للطلاب:

"هل توجد فروق في مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية وفقاً

جدول 15 اختبار التوزيع الطبيعي لكل من خصائص الريادة ومتغير المعدل الجامعي						
Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			المعدل الجامعي
مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار	
.699	5	.945	.200	5	.235	50-59.9
.073	107	.978	.200	107	.072	60-69.9
.000	170	.945	.000	170	.107	70-79.9
.023	51	.947	.084	51	.116	80-89.9
.250	6	.876	.200	6	.256	90 فأكثر

أفراد العينة إلى أن كثيراً من خصائص الريادي وسلوكياته تعتمد على مهارات، وليس فقط على المعارف التي يكتسبها الطالب في الجامعة، مما يوحي بوجود مشكلة في أنظمة التقييم في الجامعات، فهي لا زالت تقيس معارف الطالب أكثر مما تقيس مهاراته وقدراته.

2.4 متغير شهادة الثانوية العامة:

"هل توجد فروق في مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية وفقاً لمتغير شهادة الثانوية العامة". للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في خصائص الريادة لدى طلبة تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الثانوية العامة.

يوضح جدول (15) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnova للتأكد من أن بيانات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً، ويتبين أن قيمة مستوى المعنوية عندما يكون معدل الطلبة يتراوح بين (70-79.9) أقل من 0.05 وهذا يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis).

جدول 16 نتائج اختبار Kruskal-Wallis لاختبار تأثير متغير المعدل الجامعي على خصائص الشخص الريادي	
6.625	قيمة الاختبار Chi-Square
4	درجات الحرية
.157	مستوى المعنوية

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود تأثير لمتغير المعدل الجامعي على خصائص الريادة، حيث كانت درجة تقييم أفراد العينة متقاربة بغض النظر عن معدلاتهم الجامعية، وحيث أن قيمة الدلالة الإحصائية (0.157)، وهي أكبر من 0.05 وعليه تقبل الفرضية الصفرية. وتعزو الباحثة تقارب درجة تقييم

جدول 17 اختبار التوزيع الطبيعي لكل من خصائص الريادة ومتغير شهادة الثانوية العامة							
Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			شهادة الثانوية العامة	خصائص الريادي
مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار		
.000	101	.931	.001	101	.120	الفرع العلمي	
.003	209	.978	.200	209	.056	العلوم الإنسانية	
.197	30	.952	.200	30	.122	الفرع التجاري	

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود تأثير لمتغير شهادة الثانوية العامة على خصائص الريادة، حيث كانت درجة تقييم أفراد العينة متقاربة بغض النظر عن شهادة الثانوية العامة؛ إذ إن قيمة الدلالة الإحصائية (0.345)، وهي أكبر من 0.05 وعليه تقبل الفرضية الصفرية.

2.5 متغير الالتحاق ببرامج الريادة الشبابية:

"هل توجد فروق في مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية وفقاً لمتغير الالتحاق ببرامج الريادة الشبابية؟" للإجابة عن هذا السؤال تم تحويله إلى الفرضية الصفرية التالية:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية تعزى إلى متغير الالتحاق ببرامج الريادة الشبابية.

يوضح جدول (17) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnova للتأكد من أن بيانات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً، ويتبين أن قيمة مستوى المعنوية عندما تكون الشهادة الثانوية في الفرع العلمي أقل من 0.05، وهذا يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (Kruskal-Wallis).

جدول 18 نتائج اختبار Kruskal-Wallis لاختبار تأثير متغير شهادة الثانوية العامة على خصائص الريادي	
خصائص الريادي	قيمة الاختبار Chi-Square
2.129	درجات الحرية
2	مستوى المعنوية
.345	

جدول 19 اختبار التوزيع الطبيعي لكل من خصائص الريادة ومتغير الالتحاق ببرامج الريادة الشبابية							
Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnova			هل التحقت ببرامج الريادة الشبابية (داخل الجامعة أو خارجها)؟	خصائص الريادي
مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة الاختبار		
.000	86	.883	.001	86	.130	نعم	
.004	254	.983	.015	254	.064	لا	

جدول 20 نتائج اختبار Mann-Whitney لاختبار تأثير متغير الالتحاق ببرامج الريادة الشبابية على خصائص الشخص الريادي

خصائص الريادي	قيمة اختبار مان ويتني
9740.500	مستوى المعنوية
.134	

يوضح جدول (19) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي، حيث تم استخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov للتأكد من أن بيانات الدراسة موزعة توزيعاً طبيعياً، ويتبين أن قيمة مستوى المعنوية أقل من 0.05، وهذا يدل على أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، ويجب استخدام الاختبارات اللامعلمية. وللتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار (Mann-Whitney).

4. تبين الدراسة أن جنس المبحوث ومعدله الجامعي وشهادته في الثانوية العامة والتحاقه للتدريب في البرامج الريادية لم يكن له أي أثر على تمتعه بخصائص الشخص الريادي، بينما يوجد أثر للجامعة التي يدرس بها على خصائصه الريادية.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء الاستنتاجات السابقة توصي الباحثة:

1. إعادة النظر في نظام التعليم المدرسي ابتداء من المرحلة الأساسية ثم الثانوية، ليشجع على الريادية من خلال محاكاة الواقع، وتشجيع الطلبة على التفكير العلمي النقدي البناء، وزيادة قدراتهم في مجال التحليل، وأن يحرص المدرسون في المدارس على تعزيز ثقة الطالب بنفسه، والتعبير عن ذاته، وإفساح المجال له لإبداء رأيه، والتواصل مع زملائه ومدرسيه، وأن تتبع هذه التغييرات تعديلاً على نظام التقويم (العلامات)، لتنتشر ثقافة الريادة في المجتمع.
2. إعادة النظر في نظام التعليم الجامعي، ليعزز ما بدأه الطالب في المدرسة لتصبح سلسلة متكاملة تشكل -بمجموعها- الشخصية الريادية للطلاب، ويمكن هنا طرح مساقات في الريادة، أو إضافة تخصصات جديدة في هذا المجال.
3. تشجيع المؤسسات المالية على منح التسهيلات لأصحاب المشاريع الصغيرة والرياديين في المجتمع.
4. تعديل بعض القوانين لتشجيع الاستثمار في فلسطين، بما فيها قانون الاستثمار، وقانون حماية براءات الاختراع، وإعطاء الجمهور ندوات في هذا المجال.
5. إجراء مسوحات وأبحاث حول العمل الريادي والرياديين في فلسطين، فما زالت الجهود في هذا المجال مبعثرة وبحاجة إلى تنظيم، لبناء قاعدة ومرجعية تساعد صناع القرار في الدولة على استهداف الرياديين من خلال خطط التنمية الشاملة.
6. استهداف الطلبة بالدورات التدريبية التي تراعي احتياجاتهم المختلفة.
7. الاهتمام بتوفير حاضنات أعمال تقدم مساعدات عينية واستشارية للطلبة الرياديين لتسد لديهم جزءاً من الاحتياجات المالية والمادية.

تشير المعطيات الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود تأثير لمتغير الالتحاق ببرامج الريادة الشبابية على خصائص الريادة لدى الطلبة، حيث كانت درجة الطلاب متقاربة، بغض النظر عن التحاقهم أو عدم التحاقهم بهذه البرامج، علماً بأن قيمة الدلالة الإحصائية 0.134، وهي أكبر من 0.05 وعليه تقبل الفرضية الصفرية.

توحي هذه النتيجة بوجود مشكلة في البرامج الشبابية التي تستضيفها الجامعات بالشراكة مع مؤسسات القطاع الخاص، أو المؤسسات غير الربحية، أو تلك التي تنظمها المؤسسات بعيداً عن الجامعات بتمويل خارجي أو ذاتي، فطالما أن مستوى الريادية لدى الطلبة الذين يلتحقون بهذه البرامج لا يتأثر إيجاباً، فهذا يعني أن على الجهات الراعية والمعنية بهذه البرامج التفكير ملياً بجدوى هذه البرامج وتوجيهها بالشكل الذي يحقق المصلحة العامة لدى جمهور الطلبة الفلسطينيين.

رابعاً: الاستنتاجات والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات:

1. يتمتع طلبة تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية بخصائص الشخص الريادي بدرجة كبيرة، وهي -من الأكثر توفر إلى الأقل توفراً-: التخطيط، ثم التحكم الذاتي، ثم الثقة بالنفس، يليها مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام، ثم التواصل مع الآخرين، بعدها الاستقلالية، يليها تحمل المخاطر، وأخيراً الحاجة إلى الإنجاز، وهذا يزيد من إمكانية ممارستهم للعمل الريادي إذا ما توفرت لديهم مقومات العمل الريادي.
2. هناك مجموعة من المتطلبات التي يحتاجها الطلبة المبحوثين للقيام بالأعمال الريادية، وهي -من الأكثر إلى الأقل إلحاحاً-: رأس المال، الفكرة الريادية، الدورات التدريبية، بيئة قانونية داعمة، معرفة بالتكنولوجيا، البنية التحتية، وأخيراً ثقافة اجتماعية داعمة.
3. جميع أفراد العينة لديهم النية للتوجه للأعمال الريادية في حال توفرت لديهم مقومات العمل الريادي ومتطلباته.

المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال،
السعودية: جمعية ريادة الأعمال.

مراد، زايد. (6-8 إبريل 2010م). *الريادة والإبداع في
المشروعات الصغيرة والمتوسطة*. في إطار الملتقى الدولي
حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، الجزائر: جامعة
محمد خيضر.

مركز المشروعات الدولية الخاصة. (2004م). *الريادية*. الولايات
المتحدة الأمريكية: غرفة التجارة الأمريكية.

معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس). (2007م).
*نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية
وقطاع غزة*. فلسطين.

ناصر، محمد، والعمري، غسان. (2011م). قياس خصائص
الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في
الأعمال الريادية. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية
والقانونية*، 27(4)، 168-139.

النجار، فايز، والعلي، عبد الستار. (2006م). *الريادة وإدارة
الأعمال الصغيرة*. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

Agbim, K., Oriarewo, G., & Owocho, M. (2013).
Factors Influencing Entrepreneurial
Intentions among Graduates of Nigerian
Tertiary Institutions. *International Journal of
Business and Management Invention*, 2(4), 36-
44.

Ahmad, M. (2010). Personality Traits among
Entrepreneurial and Professional CEOs in
SMEs. *International Journal of Business and
Management*, 5(9), 203-213.

Daft, R. (2010). *New Era of Management*. (9th
ed.). Austria: South Western Cengage learning.

Dahleez, K., & Migdad, M. (2013). Entrepreneurial
Characteristics of Undergraduate Students in
Deteriorated Economies (the case of Gaza
Strip). *Dirasat, Administrative Sciences*, 40(2),
534-554.

8. إيلاء برامج الريادة الشبابية مزيداً من الاهتمام من ناحية
المضمون والتصميم والتوقيت بما يتناسب مع الاحتياجات
الفعلية للطلبة.

9. قيام هيئات الحكم المحلي بدورها في توفير البنية التحتية
اللازمة للعمل الريادي من شبكات مياه وكهرباء وصرف
صحي، لتسهيل التواصل والتنقل على الرياديين من جهة،
ولأهمية هذه المقومات في الإنتاج من جهة أخرى.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

إسماعيل، عمر. (2010م). خصائص الريادي في المنظمات
الصناعية وأثرها على الإبداع التقني -دراسة حالة في الشركة
العامة لصناعة الأثاث المنزلي/ نينوى. *مجلة القادسية للعلوم
الإدارية والاقتصادية*، 12(4)، 90-66.

حسين، قيس. (2013م). دور الخصائص الريادية في تعزيز
الالتزام التنظيمي -دراسة استطلاعية لآراء عينة من متخذي
القرار في الشركة العامة للصناعات الكهربائية- ديالى. *الهيئة
الكرديستانية للدراسات الاستراتيجية والبحث العلمي*، 26،
94-67.

رمضان، ريم. (2013م). عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية
الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة
الأعمال. *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*،
29(1)، 293-265.

السكرانة، بلال. (2008م). *الريادة وإدارة منظمات الأعمال*. ط1.
الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

السكرانة، بلال. (2007م). المشاريع الصغيرة والريادة. *مجلة
كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، 15، 79-33.

الشيخ، فؤاد؛ وملحم، يحيى؛ والعاليك، وجدان. (2009م).
صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص.
المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 5(4)، 521-497.

عيد، أيمن. (9-11 سبتمبر 2014م). *التعليم الريادي مدخل لتحقيق
الأمن الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي*. ورقة مقدمة إلى

- Management, Knowledge and Learning International Conference, Croatia.
- Samuel, Y., Ernest, K., & Awuah, J. (2013). An Assessment of Entrepreneurship Intention among Sunyani Polytechnic Marketing Students. *International Review of Management and Marketing*, 3(1), 37-49.
- Sivarajah, K., & Achchuthan, S. (2013). Entrepreneurial Intention among Undergraduate: Review of Literature. *European Journal of Business and Management*, 5(5), 172-186.
- Talas, E., Celik, A., & Oral, I. (2013). The Influence of Demographic Factors on Entrepreneurial Intention among Undergraduate Students as a Career Choice: The Case of a Turkish University. *American International Journal of Contemporary Research*, 3(12), 22- 33.
- Zain, Z., Akram, A., & Ghani, E. (2010). Entrepreneurship Intention among Malaysian Business Student. *Canadian Social Science*, 6(3), 34-44.
- Fagbohunge, B., & Jayeoba, F. (2012). Locus of Control, Gender and Entrepreneurial Ability. *British Journal of Arts and Social Sciences*, 11(1), 74-83.
- Ismail, M., Khalid, S., Othman, S., Jusoff, H., Abdul Rahman, N., et al. (2009). Entrepreneurial Intention among Malaysian Undergraduate. *International Journal of Business and Management*, 4(10), 54-60
- Izedonmi, P., & Okafor, C. (2010). The Effect of Entrepreneurship Education on Students Entrepreneurial Intentions. *Global Journal of Management and Business Research*, 10(6), 49-60.
- Linan, F., Rodriguez- Cohard, J., & Rueda-Cantuche, J. (2005). *Factors Affecting Entrepreneurial Intention Levels*. Paper presented at 45th Congress of the European Regional Science Association, Amsterdam.
- Remeikiene, R., Startiene, G., & Dumciuviene, D. (2013). *Explaining Entrepreneurial Intention of University Students: the Role of Entrepreneurial Education*. Paper presented at