



دور الخصائص الريادية للطلاب في العلاقة بين البيئة الجامعية

وتعزيز نية العمل الريادي لدى طلاب الجامعات

دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية

إعداد

د. أشرف محمد إبراهيم عوض

أستاذ إدارة الأعمال المساعد، كلية التجارة، جامعة دمياط

ashrafawad50@gmail.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الرابع - العدد الثاني – الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

عوض، أشرف محمد إبراهيم (٢٠٢٣). دور الخصائص الريادية للطلاب في العلاقة بين البيئة الجامعية وتعزيز نية العمل الريادي لدى طلاب الجامعات: دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤(٢)٣، ١-٤٧.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

دور الخصائص الريادية للطلاب في العلاقة بين البيئة الجامعية

وتعزيز نية العمل الريادي لدى طلاب الجامعات

دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية

د. أشرف محمد إبراهيم عوض

مُلخَصُ البَحْث:

هدفت الدراسة إلى قياس تأثير البيئة الجامعية على نية العمل الريادي لدى طلاب جامعة الإسكندرية وذلك من خلال توسيط الخصائص الريادية. أجريت الدراسة على عينة قوامها (٤٠٠) مفردة من طلاب بكالوريوس بعض الكليات المختارة. وقد بلغت نسبة استجابة مفردات العينة (٧٤٪). و بإجراء تحليل المسار باستخدام أسلوب BOOTSTRAP بواسطة برنامج (Smart-pls3) للتحقق من الأثر المباشر وغير المباشر لخصائص البيئة الجامعية على نية العمل الريادي لدى الطلاب بعد التخرج في ظل وجود الخصائص الريادية لهؤلاء الطلاب، وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج أهمها أولاً: وجود تأثير جزئي إيجابي مباشر لخصائص البيئة الجامعية على نية العمل الريادي، ثانياً: تؤثر الخصائص الريادية للطلاب تأثيراً معنوياً موجباً على مستوى نيته للعمل الريادي بعد التخرج، كما تؤثر خصائص البيئة الجامعية تأثيراً معنوياً موجباً على الخصائص الريادية للطلاب محل البحث، وقد بينت النتائج أن تلك الوساطة جزئية. وفي ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج، فقد تم اقتراح مجموعة من التوصيات التي تستهدف تعزيز ورفع روح المبادرة لدى طلبة الجامعة وذلك من خلال: إشراكهم في تطوير الأنشطة الريادية، وإنشاء مجموعات عمل لتبادل الخبرات فيما بينهم. إضافة إلى وضع الآليات لزيادة إكساب طلبة الجامعة الخبرات والأفكار لتبني المبادرات الريادية المتميزة.

الكلمات الدالة: البيئة الجامعية - الخصائص الريادية - النية الريادية.

مُقَدِّمَةٌ:

في ضوء تسارع التطور الكبير الذي يعيشه المجتمع المصري، ومؤشرات الخطة الاستراتيجية الطموحة لرؤية (مصر-٢٠٣٠) أصبحت الجامعات المصرية ملتزمة بإيجاد بيئة جامعية محفزة للابتكار وريادة الأعمال، لأنها المنطلق الأكثر واقعية لمواكبة تطلعات رؤية الدولة المصرية. ولكي نضمن نجاح ريادة الأعمال فلا بد من رعاية رواد الأعمال وتطويرهم وتنقيفهم، بل وتغيير معتقداتهم واتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال والفوائد التي يمكن أن يجنيها الطلاب من وراء ذلك. وقد حملت الألفية الثالثة للجامعات الكثير من الاستحقاقات والمشكلات والتحديات الاجتماعية والاقتصادية والتربوية، فلم يعد بمقدور تلك الجامعات إلا أن تغير وتطور الكثير من وظائفها وأهدافها وعملياتها. وعلى نحو أدق أصبحت مخرجات ونواتج الابتكار Innovation وريادة الأعمال Entrepreneurship هدفا استراتيجيا عالميا لمختلف المجتمعات الإنسانية، فالابتكار وريادة الأعمال يعتبران من منظور الاقتصاد القائم على المعرفة من أهم مفاتيح وأدوات الحراك الاجتماعي والاقتصادي المؤدية إلى أعلى درجات الرفاهية المجتمعية؛ لذلك أصبح اهتمام الجامعات بريادة الأعمال أمراً بالغ الأهمية لمواكبة التطورات والمستجدات في مجال الابتكار وريادة الأعمال.

ومن هنا كان لزاماً على الجامعات تقديم الدعم والمساندة لهؤلاء الطلاب لمساندتهم ومساعدتهم على الخوض في غمار المشروعات الريادية؛ من خلال إنشاء مراكز الابتكار الجامعي وأيضاً حاضنات الأعمال. وينتشر مجال ريادة الأعمال في الوقت الراهن عبر الأنظمة التعليمية المتنوعة التقليدية منها والإلكترونية في معظم جامعات العالم، وقد ساهمت عوامل كثيرة في إثارة الاهتمام بريادة الأعمال وإقامة المشروعات، منها: معاناة العديد من الدول خلال السنوات الأخيرة من الركود الاقتصادي، وارتفاع معدلات البطالة، والتقلبات الكبيرة التي شهدتها الأسواق العالمية.

وعلى مدى السنوات الخمس الماضية، تم إيلاء المزيد من الاهتمام لنشر ريادة الأعمال في جامعة الإسكندرية، سواء بتدريس مادة ريادة الأعمال لجميع طلاب الجامعات أو إقامة حاضنات الأعمال ليقوم الطلاب بتقديم مشروعاتهم وابتكاراتهم، وأيضاً من خلال التدريب المهني (*). ومع ذلك لم يتم فحص هذه المبادرات عن كثب؛ بحثاً عن أدلة على تأثير البيئة الجامعية على النية الريادية للطلاب. وبالتالي، فإن الهدف الرئيسي للدراسة هو تقييم ما إذا كانت البيئة الريادية (التدريب والتعليم في ريادة الأعمال، برامج التوعية الريادية، برامج الاحتضان والتسريع) لها تأثير على النوايا الريادية بتوسيط الخصائص الريادية للطلاب لبدء مشروع جديد أم لا وإلى أي مدى يمكن صياغة هذه النوايا- من خلال التطبيق على طلاب جامعة الإسكندرية.

الدراسة الاستطلاعية:

من أجل تحديد مشكلة البحث وتكوين فروضه، وتحديد مجتمع البحث ووحدة المعاينة فقد قام الباحث بدراسة استطلاعية، اشتملت على دراسة مكتبية، تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بكل من أثر البيئة الجامعية على نية العمل الريادي من خلال توسيط الخصائص الريادية. ومن خلال استطلاع رأي أجراه الباحث على عينة استطلاعية شملت ٦٥ طالب وطالبة من كليات (الهندسة - التجارة-الفنون الجميلة- التجارة- الصيدلة-الزراعة) لمعرفة آرائهم حول تأثير الأنشطة الجامعية في القيام بالمشروعات الريادية وقد استهدفت الدراسة الاستطلاعية ما يلي:

- التعرف على مدى إدراك الطلاب لدور الجامعة في تطوير ونشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال نموذج استبيان تم إعداده خصيصاً للدراسة الاستطلاعية.
- فهم الخصائص الريادية للطلاب.
- التعرف على المشكلات التي تقابل الطلاب في اتجاهاتهم ونياتهم نحو المشروعات الريادية.

وقد أظهرت نتائج الاستطلاع اتفاق العينة على أهمية دور الجامعة في تطوير ريادة الأعمال، كما أشار أفراد العينة بنسبة ٣٩٪ إلى أن المقرر الدراسي والندوات والدورات التدريبية التي عُقدت في مقر الجامعة ساهمت في زيادة ثقافتهم فيما يتعلق بريادة الأعمال، في حين أشار الغالبية إلى أن جهود الجامعة تحتاج إلى زيادة اهتمام بالعديد من الأنشطة الريادية، بالإضافة إلى عدم القدرة على تحديد مدى التطبيق الواضح للجهود الجامعية تجاه ريادة الأعمال (وفقاً لإجابات عينة الطلاب بنسبة ٥٥ % تقريباً) ، أيضاً غموض العلاقة بين ممارسات الجامعة ونية الطلاب نحو ريادة الأعمال (وفقاً لإجابات ٣٧ طالباً من بين عينة الطلاب، وبنسبة ٥٦ % تقريباً).

(*) المقابلات الشخصية مع مدير حاضنة الاعمال وبعض من أساتذة الجامعة المسؤولين عن تدريس مادة ريادة الاعمال.

كما أوضحت المقابلات الشخصية أنه على الرغم من تطبيق الجامعة لعدد من الممارسات الخاصة بتطوير ريادة الأعمال، إلا أنه لوحظ تباين الفهم العام للعينة (فيما بينها) حول معرفة وتأثير كل من دور الجامعة والخصائص الريادية على النية الريادية للطلاب. كما اتضح عدم إلمام الطلاب للخدمات الجامعية المتعلقة بريادة الأعمال في ظل مشكلات البطالة التي يعيشها خريجي الجامعات.

مشكلة البحث:

إن الشروع في أي عمل يبدأ عن طواعية ذاتية ونية داخلية مسبقاً لأداء هذا العمل، ولإيجاد نية للعمل الريادي يجب توفر رصيد من الخصائص، كالاستقلالية وتحمل المخاطرة، والتي ستصبح خصائص متلازمة مع الطالب وأسلوب يؤثر على مسار حياته المهنية فيما بعد وتقوده إلى عقد النية في الاستقلال بعمل حرّ دون التبعية في البحث عن عمل لدى الغير، وتحمل المخاطرة العالية الناتجة عن هذا الاستقلال.

ومن الجدير بالذكر أن الجامعات اليوم تلعب دوراً هاماً ومفيداً في تشجيع الطلاب على خوض غمار ريادة الأعمال وإنشاء المشاريع الخاصة بهم – بدلاً من البحث عن عمل روتيني. حيث كشف التقرير الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أن معدل البطالة بين الشباب خريجي الجامعات بلغ نسبة تقدر نحو " ٣٣,٣٪ " حيث أوضح التقرير أن معدل البطالة بين الشباب الحاصلين على مؤهل جامعي فأعلى بلغ نسبة ٣٤,٦٪ (٢٤,٥٪ ذكور، ٤٧,٣٪ إناث) مقابل ٣,٣٪ للأميين (٣,١٪ ذكور، ٥,١٪ إناث). وأن متوسط معدل البطالة لدى الأميين والحاصلين على مؤهل أقل من المتوسط يبلغ ٦,٣% من مجموع العاطلين (*). ويؤكد (Herman, 2018) في أن امتلاك مؤسسات التعليم العالي لخيار التحفيز نحو ريادة الأعمال يقتضي امتلاكها أدوات إحداث تحولات هيكلية شاملة في بنائها وعملياتها يجب أن تصل مضامينها إلى خبرات ومهارات الطلاب ونواتجهم المعرفية والنفسية والسلوكية، عبر قولبة محتويات المقررات الدراسية وأساليب التدريس في سياقات وأبنية خبثاتية شخصية يستطيع الطالب من خلالها أن يخرج لسوق العمل ليشكل طاقة إنتاجية ذاتية متكاملة، وقدرة على مواجهة تحديات الابتكار وريادة الأعمال على نحو مستمر.

وبناءً على الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث للتعرف على الفجوة البحثية حول آلية تطوير البيئة الجامعية واستناداً إلى نظرية السلوك المخطط لها، فإن هذا البحث يختبر تأثير البيئة الجامعية بما تحويه من كافة البرامج الريادية على المواقف والنوايا الريادية لطلاب الجامعة. وهذا ضروري من أجل تأكيد (أو رفض) الحكمة التقليدية على أن البيئة الجامعية بما تشمله من تعليم ريادي يزيد من روح بدء الأعمال الريادية. وسيركز الباحث في دراسته الحالية على تأثير خصائص البيئة الجامعية وعلاقتها بنية العمل الريادي لدى طلاب الجامعات من خلال توسيط الخصائص الريادية للطلاب.

ومن ثم يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

١. ما هو تأثير البيئة الجامعية في نية العمل الريادي لدى الطلاب محل البحث؟
٢. ما هي طبيعة العلاقة بين تأثير البيئة الجامعية و الخصائص الريادية لدى الطلاب محل البحث؟
٣. ما هي طبيعة العلاقة بين الخصائص الريادية ونية العمل الريادي لدى الطلاب محل البحث ؟
٤. ما هو طبيعة الدور الوسيط الذي تلعبه الخصائص الريادية بين تأثير البيئة الجامعية و نية العمل الريادي لدى الطلاب محل البحث ؟

(*) تقارير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٢١/١٢/٣٠.

أهداف البحث:

- ١- بيان دور خصائص البيئة الجامعية (التدريب والتعليم في ريادة الأعمال، برامج التوعية الريادية، برامج الاحتضان والتسريع) فيما يخص نشاطات ريادة الأعمال.
- ٢- بيان تأثير البيئة الجامعية (التدريب والتعليم في ريادة الأعمال، برامج التوعية الريادية، برامج الاحتضان والتسريع) في نية العمل الريادي.
- ٣- تحديد طبيعة العلاقة بين تأثير البيئة الجامعية (التدريب والتعليم في ريادة الأعمال، برامج التوعية الريادية، برامج الاحتضان والتسريع)، والخصائص الريادية (الإبداع والابتكار، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الميل نحو المخاطرة، الحاجة إلى الإنجاز، التحكم الذاتي، الثقة بالنفس) لدى الطلاب محل البحث.
- ٤- بيان أثر توافر خصائص الريادة (الإبداع والابتكار، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الميل نحو المخاطرة، الحاجة إلى الإنجاز، التحكم الذاتي، الثقة بالنفس) في مستوى نية العمل الريادي لدى الطلاب محل الدراسة.
- ٥- قياس الأثر المباشر وغير المباشر للبيئة الجامعية (التدريب والتعليم في ريادة الأعمال، برامج التوعية الريادية، برامج الاحتضان والتسريع) على نية العمل الريادي عبر تأثير الخصائص الريادية.
- ٦- تقديم مجموعة من التوصيات لجامعة الإسكندرية من خلال تزويدها بتوصيات تساهم في توجيهها بأنشطة ريادة الأعمال وتعزيز نية الطلاب الريادية بما يساعدها ويضمن تحقيق الجامعة لدورها المجتمعي، وذلك لتحقيق تطلعات الدولة وتطوير القدرة التنافسية لهذه الجامعة.

أهمية البحث:

- الأهمية العلمية / الأكاديمية:** وتتمثل في أن هذا البحث يعتبر إمتداداً للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الخصائص الريادية لطلاب الجامعات والنية في انشاء مشروع ريادي، بالإضافة إلى تناوله متغير هام وهو البيئة الجامعية وهي الدراسة العربية الأولى في حدود علم الباحث التي تجمع بين المتغيرات الثلاث (البيئة الجامعية، الخصائص الريادية، نية العمل الريادي) كدراسة تطبيقية بجامعة الإسكندرية (جمهورية مصر العربية).
- ويمكن تلخيص أهمية البحث من الجانب النظري في بعض النقاط التالية:
- ١- سد الفجوة في الأدبيات عبر تقديم واختبار نموذج مقترح لتأثير البيئة الجامعية في نية العمل الريادي في ظل وجود الخصائص الريادية.
 - ٢- الاسهام في رفع قدرة الجامعات في التعرف على وفهم الخصائص الريادية وتأثيرها على نية العمل الريادي للطلاب، وأخيراً يأمل الباحث أن يسهم البحث على ضوء نتائجه في فتح المجال لمجموعة من الدراسات المستقبلية في هذا المجال.
 - ٣- الجانب الثاني العملي والتطبيقي:
١. تتبع أهمية البحث من الدور الذي تلعبه المشاريع الريادية في تطوير البنية الاقتصادية والمجتمعية، وسعي الجامعة في توفير البيئة الملائمة للطلاب للبدء في مشاريع ريادية تعتمد على الابتكار وتساعد في محل مشكلات تقابل بع الافراد أو المجتمع ككل.

٢. تقديم أسس سليمة يمكن الاستفادة منها بتلك الجامعات في وضع استراتيجيات وممارسات البيئة الجامعية المثالية والتي تضمن زيادة توجه الطلاب نحو ريادة الأعمال، وبالشكل الذي يسهم في تحقيق الابتكار والتميز والتي تعود بالنفع على تطوير الطلاب، وخدمة المجتمع.

٣. تبصير إدارة جامعة الإسكندرية على أهمية استثمار الخصائص الريادية والقدرات العقلية للطلاب والتي يجب أن يتمتع بها طلاب المستقبل نتيجة اتصافهم بالسلوك الريادي، نظراً للمنافسة الشديدة من جانب الجامعات الخاصة.

الإطار النظري والدراسات السابقة وفروض الدراسة:

يتناول الباحث في الإطار النظري مفاهيم ومتغيرات البحث وأبعادها، وذلك على النحو الآتي:

الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت متغير دور البيئة الجامعية ودورها في دعم ريادة الأعمال:

البيئة الجامعية هي البيئة التي يتم تقديم العلم في مجالات مختلفة من التدريس والبحث والتوعية (على سبيل المثال: المؤتمرات وورش العمل والمحاضرات والمشاركة في الاتحادات الطلابية) والتي يتم تقديمها في الجامعات (Fayolle & Liñán, 2014). ولقد قام (Jamieson, 1984) بتصنيف تعليم ريادة الأعمال التي يتلقاها الطلاب بالجامعات إلى ثلاث فئات. الأولى تتعلق بالتعليم حول المشروع الذي يتعامل مع الجوانب النظرية لريادة الأعمال، والثاني هو التعليم للمؤسسات ويشير إلى المعرفة والمهارات العملية المطلوبة لإنشاء وإدارة الأعمال التجارية، والثالث هو التعليم في المؤسسة، والذي يتعامل مع تدريب الطلاب في مجالات مثل تطوير الإدارة والتسويق وتطوير المنتجات. وقد اقترح (Saeed, et al, 2015) إطاراً تكاملياً مع ثلاثة أبعاد للدعم الجامعي (الدعم التعليمي المتصور، ودعم تطوير المفهوم، ودعم تطوير الأعمال)، مما يؤثر على كفاءة الطلاب في ريادة الأعمال الذاتية، وتؤثر هذه الكفاءة الذاتية لريادة الأعمال جنباً إلى جنب مع الدوافع الفردية بشكل مباشر على نية بدء عمل تجاري.

وقد اتفقا كل من (Fayolle & Liñán, ٢٠١٤؛ Lizuka & Moraes, 2014) أن البيئة الجامعية تتكون من عناصر التدريس والبحث وأنشطة التوعية. وفي المجال البحثي، قد تركز المشاريع البحثية الجامعية، وأوراق دورة التخرج، والبحوث التي يتم إجراؤها في تخصصات مختلفة على موضوع ريادة الأعمال. ويؤكد (Gustavo, 2019) أن أنشطة التوعية تشمل بدورها العديد من الأنشطة مثل المحاضرات والفعاليات وورش العمل وحاضنات الأعمال والشركات الصغيرة والإدارات والمراكز الأكاديمية وجمعيات الكليات والمنظمات الطلابية الأخرى؛ أي أن الطلاب لديهم الفرصة لوضع ريادة الأعمال موضع التنفيذ. ويُعد التعليم محورياً أساسياً في تنمية ريادة الأعمال وتطوير المهارات والخصائص المرتبطة بها، حيث إنه يمكن تفعيل دور التعليم في تنمية ريادة الأعمال في سن مبكرة قد تصل إلى رياض الأطفال، ويستمر هذا الدور ليصل إلى المراحل المتقدمة من التعليم العالي (أمين ومحمد، ٢٠١٨).

كما أكدت دراسة (عبد الخالق، ٢٠١٦) والتي هدفت إلى تفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء الاستفادة من خبرات بعض الدول الأجنبية والعربية. أيضاً الوقوف على واقع الخبرة المصرية وبعض الخبرات الأجنبية والعربية في مجال تعليم ريادة الأعمال وقد توصلت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بتطوير البرامج والمقررات المقدمة بالجامعات المصرية وصيغها بالصيغة الريادية والابتكارية لإكساب الطلاب العقلية الريادية. وضرورة الاهتمام بتطوير وتحديث أساليب وطرق تدريس مقررات وموضوعات بريادة الأعمال. بالإضافة إلى ضرورة إنشاء مركز لريادة الأعمال بكل جامعة ذو رؤية وأهداف واضحة ويقدم أنشطة مختلفة من ورش عمل، وإعداد بحوث علمية ذات صلة بريادة الأعمال.

كما يؤكد (الصرابرة وآخرون، ٢٠٠٩) أن نجاح برامج واستراتيجيات التعليم الريادي في الجامعات والكليات يعتمد على ربطها مع أماكن العمل الواقعية المخصصة مثل: المصنع، الشركة، المؤسسة، وذلك بهدف التخطيط والتطبيق الفعال للخطة الدراسية أو المنهج الدراسي، وهذا ما يطلق عليها نماذج المحاكاة (Simulation)، حيث يحاكي المتعلم موقف شبيه لما يمكن أن يواجهه بالحقيقة. ومع ذلك، فإن المهارات والكفاءات مثل الإبداع والابتكار والاستباقية والميل إلى المخاطرة هي جوانب لن يتم دعمها بشكل صحيح من خلال طرق التدريس التقليدية. وفي هذا الصدد يؤكد (أحمد، العاني، ٢٠٢٠) أن نشر وتعزيز ثقافة العمل الريادي في المراحل الجامعية لها أثر كبير من خلال تكوين قاعدة واسعة من الرياديين والمبدعين في جميع المجالات من خلال إعداد الطلاب الجامعيين لثقافة ريادية تعتمد على الإبداع والابتكار والإنجاز وحب العمل.

ويؤكد كل من (المخيمزيم، ٢٠١٧؛ أحمد، العاني، ٢٠٢٠) أن هناك متطلبات لقيام الجامعة بدورها نحو تشجيع واحتضان ريادة الأعمال منها: وضع استراتيجية قائمة على توافق الآراء لتعزيز روح المبادرة بين الطلاب، ودعم النظام البيئي الريادي وتعزيز مشاركة أصحاب المصلحة، واستخدام التعليم للريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال، مما يؤدي إلى سيادة مفهوم الثقافة الريادية. والاتجاه بشكل كبير إلى ريادة الأعمال في الصناعات المحددة. وتشجيع الشراكات والتعاون بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص، لربط المقررات التدريبية بالواقع العملي. والسماح لأعضاء هيئة التدريس للعمل بعض الوقت في مؤسسات القطاع الخاص، لاكتساب خبرات من القطاع الخاص ونقلها إلى الطلاب. أما حاضنات الأعمال فتعتبر أداة من أدوات التنمية الاقتصادية والتي تركز حول دعم ريادة الأعمال وتطوير الأفكار وتساهم في إقامة المشروعات الصغيرة. وقد أشارت التجارب إلى أن نسبة نجاح المشروعات التي تدعمها حاضنات الأعمال تبلغ أكثر من ٨٠٪، بينما نسبة نجاح المشروعات التي لا ترعاها حاضنات الأعمال تبلغ ٥٠٪، وبلغ معدل نمو المبيعات للمؤسسات التي تلقت المساعدات ٤٠٠٪ (أرتمية، ٢٠١٢).

حيث إن الحاضنة عبارة برنامج اقتصادي واجتماعي يوفر الدعم المكثف لبدء إنشاء المؤسسات وتسريع تنميتها وتعزيز وتنوع الاقتصاديات المحلية (Babwah, et al., 2014). وقد أشارت دراسة (الدلو، ٢٠١٨)، أن حاضنات الأعمال أصبح لديها إدارات ذات قدرات قيادية وخبرات عملية تتواصل مع المشاريع الريادية بشكل يلبي متطلباتها، ورفع كفاءة وقدرات القائمين عليها، كونها الركن الأساسي لاستمرار عمل المشاريع الريادية. وقد توصل (جادالله، ٢٠١٨) الي مجموعة من

النتائج اهمها: أن دور حاضنات الأعمال البحثية نحو الممارسة العلمية للتعليم الريادي كان متوسط ويحتاج الي توفير الخدمات والتسهيلات للتعليم الريادي والدعم المالي والتسويقي وتقييم الأداء والدعم الفني بشكل جيد، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من المقترحات لتفعيل وتعزيز حاضنات الأعمال البحثية الجامعية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر، من خلال وضع التشريعات والأنظمة التي توفر الحماية للمشروعات الريادية باعتبارها مشروعات قومية، وزيادة التوعية بفكرة الحاضنة ورسالتها من خلال التسويق والدعاية المستمرة، وضرورة الاهتمام بفكرة الحاضنة البحثية ودعمها من قبل المجتمع معنويا وماديا، مع ضرورة تعزيزها بالتجهيزات اللازمة، والعمل علي تخصيص برامج دعم لحاضنات الأعمال والتكنولوجيا من قبل الحكومة وتسهيل برامج الإقراض والتمويل للمشاريع الجديدة، ودعم الشراكات والتعاون بين الجامعات الحكومية القوية في المجالات البحثية والعلمية والجامعات الخاصة.

الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت متغير الخصائص الريادية (Entrepreneurial Characteristics):

تعتبر سمات الفرد الشخصية من أهم المتغيرات التي تؤثر في سلوكه وتوجهاته وأدائه، ولعل من هذه السمات والخصائص تلك المتعلقة بالريادة في الأعمال التي تدفع الفرد إلى التوجه نحو الإبداع وتبني المشروعات والأعمال الريادية، فهناك الكثير من الدراسات مثل دراسة (Atsan & Gurol, 2006) ودراسة (Arasteh, Enayati, Zameni, & Khademloo, 2012) تؤكد أن خصائص الأفراد تسهم بشكل كبير في تشجيعهم لممارسة الأنشطة والأعمال الريادية، حيث يمثل السلوك الريادي القدرة على ابتكار الأفكار الجديدة وتحويلها إلى خطط ومشروعات قابلة للتنفيذ. و تتمثل الخصائص الريادية بعدد من السمات الشخصية التي يتمتع بها الفرد وتظهر في سلوكياته، منها ما هو موروث، ومنها ما هو مكتسب ينمو خلال مسيرته الريادية، وتركز كثير من الدراسات في الريادة على خصائص وسمات الرياديين التي تؤثر في نجاح مشروعاتهم وتطورها (Arasteh et al., 2012).

ويرى (Yuli, et al., 2020) بأن الرياديين، ليسوا فقط أولئك الأفراد الذين يتمتعون بروح المغامرة التي تقودهم إلى عدم تقليص أنشطتهم بسبب التخوف من ندرة الموارد، ولكنهم أيضا من لديهم القدرة على اكتشاف قدراتهم وسماتهم الإيجابية وتطويرها بغرض زيادة أنشطتهم الريادية، وبالمقارنة مع الأفراد العاديين، و يجمع الرياديون كثيرا من المعلومات التي تساعدهم في اقتناص الفرص التي غالبا ما تكون لها علاقة قوية بحاجتهم للنجاح، وتشير كثير من الدراسات مثل (Afsan Gurol, 2006) إلى أن الرياديين يندفعون نحو العمل المستقل وإنشاء المشروعات على أساس مقدار معارفهم وكفاءتهم وقدرتهم على المخاطرة، وينعكس ذلك على عملية تنظيم مشروعاتهم وإدارتها. وينظر (Croce, 2020) إلى الخصائص الريادية على أنها مجموعة من السمات الشخصية والسلوكية المرتبطة بالريادي، كالقدرة على التحكم الذاتي، والثقة العالية بالنفس، ومرونة التفكير، وتحمل المخاطرة.

يرى (Kuratko, 2007) بأنها القدرات والسمات الشخصية التي يمتلكها الريادي ويحتاجها لإدارة منشأته بنجاح، ويختلف الباحثون حول عدد هذه السمات والخصائص الشخصية للريادي، وقد حددتها أغلب الدراسات بين (٥) و (٧) سمات رئيسية (Atsan, 2006; Dahleez & Migdad, 2013) و يرى الباحث أنه ينبغي تحديد أبرز الخصائص الريادية (Arasteh et al., 2012; Gurol &

التي سيتم الاعتماد عليها في هذه الدراسة، وهي (التحكم الذاتي، والثقة بالنفس، والحاجة إلى الإنجاز، والاستقلالية وتحمل المسؤولية، وتحمل المخاطرة) وهي التي تناولتها أبرز الدراسات السابقة (Arasteh et al., 2012; Gurol & Atsan, 2006; Dahleez & Migdad, 2013)؛ ناصر والعمرى، 2011؛ حسين، 2013؛ المومني، 2014)، ويمكن توضيح هذه الخصائص فيما يلي:

١. الاستعداد الريادي: **Readiness Leading**

والذي يعني قدرة الشخص الريادي في التغلب على العوامل البيئية التي من المحتمل أن تعترض سعيه نحو طموحه الريادي فالريادي لا يسمح لعوامل البيئة المحيطة بالسيطرة عليه، كذلك لا يؤمن الريادي باعتماد الحظ كأساس للنجاح، بل يعتمد على مهاراته وقدراته فهو لا يستسلم للفشل على الإطلاق، لذلك تراه يسعى بجد، ومثابرة وصولاً لتحقيق الأهداف التي يسعى إليها.

٢. **التحكم الذاتي (Locus of control)**: وتعني أن الريادي يكون قادرة على أن يحلل ويفسر الأحداث والأشخاص من خلال التركيز على نظام يتصوره بنفسه، ويستند هذا التصور على الأفكار والقيم والتقاليد عند الآخرين، ويمكن القول إن مهمة البدء بمشروع جديد يتطلب من الفرد أن يكون قادراً على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة عليه.

٣. **الثقة بالنفس (Self-confidence)**: ويقصد بها قدرة الريادي على أن يندفع بحماسة لإنجاز العمل الذي يؤدي إلى نجاح مشروعه، وهذا يعكس مستوى ثقته بنفسه التي تقوده إلى إدامة حركة العمل، وكسب مزيد من العملاء، والثقة بالنفس من الخصائص التي يحتاج إليها الرياديون.

٤. **الحاجة إلى الإنجاز (Need for Achievement)**: وهي تعني أن الرياديين هم الأشخاص الذين يشعرون بأنهم الأكثر دافعية وحاجة إلى الإنجاز مقارنة بالأفراد العاديين، وهذا يجعلهم بارعين ومتفوقين في اختيار الظروف الملائمة التي توفر لهم فرص النجاح في أعمالهم وتحقيق الأهداف الصعبة لديهم بدرجة عالية من الفعالية.

٥. **الاستقلالية وتحمل المسؤولية (Independency and Responsibility)**: وتعتبر الاستقلالية وممارسة العمل بدرجة عالية من الحرية سمة مهمة لدى الرياديين، وهي من السمات التي ترتبط بالمهارات المطلوبة لإدارة المشروعات، وتتجسد في سعي الريادي إلى امتلاك زمام المبادرة في العمل وتنفيذ المهام بما يتفق مع رؤيته، فالاستقلالية في جدولة الأعمال وتحديد الإجراءات وطرق تنفيذ العمل وغيرها يرتبط بشخصية الفرد، وتختلف من شخص لآخر.

٦. **الميل نحو المخاطرة (Risk Taking)**: حيث يميل الريادي نحو المخاطرة، ويعمل في مواقف تتسم بعدم التأكد، ويزداد الميل لتحمل المخاطر كلما ازدادت درجة الرغبة في النجاح، ويشجع ذلك الريادي في سرعة اتخاذ القرارات في البيئات المضطربة، ويتوفر الحد الأدنى من المعلومات.

الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت متغير النية الريادية

تشير نوايا ريادة الأعمال على أنها حالة ذهنية توجه تصرفات الأفراد، ورغباتهم نحو تطوير وتنفيذ مفاهيم أعمال جديدة (Bird, 1988). حيث تتشكل النوايا لتنفيذ سلوك معين وتتأثر بعوامل مختلفة، مثل الاحتياجات والقيم والرغبات والعادات والمعتقدات (Wang & Wong, 2004)؛ وهي أيضاً مجموعة من المتغيرات المعرفية (Ajzen, 1991)، والعوامل الظرفية (Liñán & Chen, 2006). إنها حالة ذهنية توجه وترشد تصرفات الأفراد نحو تطوير وتنفيذ مفاهيم الأعمال الجديدة (Bird, 1998) يمكن توقع نية تنفيذ سلوك معين من خلال مواقف الشخص تجاه هذا السلوك (Priyadi, 2005؛ Maina, 2011). أي ما إذا كان أداء هذا السلوك يتم تقييمه بشكل إيجابي أو سلبي. تتلاقى هذه المواقف مع العوامل الظرفية لدفع أو إعاقة إنشاء أعمال تجارية جديدة (Boyd & Vozikiz, 1994).

وقد أكدت دراسة (Costa, et al., 2016) والتي هدفت إلى تحليل العلاقة بين النوايا الريادية للطلبة وخلفياتها (المواقف تجاه الريادية، المعايير الذاتية، التحكم السلوكي المدرك) من ثقافتين مختلفتين، وأيضاً محاولة فهم العملية الذهنية المتعلقة بالطلبة ليصبحوا ريادةيين، ومن أجل ذلك اتبعت الدراسة النهج المعرفي من خلال استبيان النوايا الريادية (EIQ) على الطلبة من كلية إدارة الأعمال (ESCE) بمعهد البولتكنيك في سيتوبال (IPS)، والطلبة من كلية الإدارة (FEA)، بجامعة ساو باولو (USP)، سمحت هذه الدراسة بتأكيد نتائج الدراسات السابقة التي أشارت إلى أن نية العمل الريادي يمكن التنبؤ بها من خلال المواقف تجاه الريادة، المعايير الذاتية، والتحكم السلوكي المدرك. وتؤكد كثير من الدراسات مثل دراسة (رمضان، ٢٠١٢) على أن النيات عنصر مهم جداً للتنبؤ بالسلوك، ولذلك فقد تم بناء نموذج الدراسة الحالية على نظرية السلوك المخطط (Aizen, ٢٠٠٢)، وهي التي تستند إلى الحقيقة بأن أي قرار يتخذ للبدء بمشروع جديد هو عمل مخطط بدلاً من كونه رد فعل، وتشير نظرية السلوك المخطط إلى أن سلوك الفرد دائماً ما يكون منظماً ومخططاً، وأنه دائماً ما يسبق القيام بأي سلوك نية ورغبة لأدائه، وكلما كانت النية قوية تجاه القيام بأي سلوك، كانت نسبة نجاح ذلك السلوك عالية جداً (Ozaralli & Rivenburgh, ٢٠١٦).

ووفقاً لـ Ajzen (2002)، فإن النوايا تحدد بناء على ثلاثة اعتقادات، وهي: أولاً اعتقادات معيارية، وتتركز حول التوقعات المعيارية للآخرين، فقد يكون من الصعب تشكيل النية لدى الفرد للقيام بأي عمل، إذا شعر بعوامل خارجية قد لا يستطيع التحكم بها، ثانياً اعتقادات سلوكية، وهي اعتقادات حول النتائج المحتملة للسلوك، حيث يشير (Aizen, 2005) بأن الأفراد يقومون بتطوير مواقفهم بناء على اعتقادهم بشأن عواقب أدائهم للسلوك، ثالثاً اعتقادات تحكيمية، وهي اعتقادات حول وجود العوامل التي تعمل على تسهيل أو عرقلة أداء السلوك، فإدراك الفرد لمدى قدرته على التحكم بسلوكه يساهم في التنبؤ بالنية للشروع في أي عمل، وتعتبر هذه الاعتقادات الثلاثة حاسمة في المشروعات حينما يكون سلوك الناس بحاجة إلى تغيير، وأن السلوك يتأثر بمجموعة من العوامل والخصائص، منها ما هو شخصي، ومنها ما هو اجتماعي، ومنها البيئي.

- الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين البيئة الجامعية ونية العمل الريادي:

لقد تعرضت العديد من الدراسات للعلاقة بين البيئة الجامعية ونية قيادة الأعمال، وفي هذا الصدد فقد هدفت دراسة (Eliyana, et al. 2020) إلى معرفة دور التحفيز والدافعية على الاتجاهات نحو قيادة الأعمال والانجاز في جامعة ايرلانجا Airlangaa، ولقد أشارت نتائج الدراسة الى وجود أثر ايجابي كبير للدافعية على الاتجاه نحو قيادة الأعمال، كما وجدت ايضا وجود أثر ايجابي كبير بين الاتجاهات والانجاز الريادي، وقد أوصت الدراسة بأهمية قيام الجامعات بعقد سيمينارات وأنشطة في مجال قيادة الأعمال بشكل مستمر وخصوصا لكلية الاقتصاد وذلك لزيادة دافعية الطلبة نحو قيادة الأعمال.

كما شملت دراسة (Anjum et al, 2020) طلبة ادارة الأعمال من ثمان جامعات في باكستان وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين الاتجاه نحو قيادة الأعمال ورغبتهم في دخول عالم قيادة الأعمال، ولقد أوصت الدراسة بأهمية قيام الجامعات بدعم الطلبة الخريجين للبدء في مشاريعهم الريادية وتطوير البيئة الداعمة لقيادة الأعمال داخل الحرم الجامعي. من الواضح أن الدعم التعليمي في الجامعات هو وسيلة فعالة للحصول على المعرفة اللازمة حول الريادية. فلقد تعرضت الكثير من الدراسات على الاجابة على سؤال هام وهو كيف يؤثر الدعم التعليمي للريادة في الجامعات على نية العمل الريادي للطلاب. وفي هذا الصدد جاءت دراسة (Fayolle & Gailly, 2015) والتي هدفت إلى معرفة مدى تأثير برامج تعليم الريادية على مواقف المشاركين ونواياهم الريادية؟ وكيف يرتبط هذا التأثير بالخبرة السابقة وكيف يستمر؟ وقد أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: أن الآثار الإيجابية للشخصية الريادية (Entrepreneurship Education Profile) EEP والتعليم الريادي يؤثران بشكل إيجابي وكبير على نية قيادة الأعمال، في حين أن احترام الذات والموقف الريادي ليس لهما تأثير كبير على تكوين نية قيادة الأعمال كما جاءت دراسة (عياد، آخرون، ٢٠١٩) والتي هدفت إلى التعرف على أثر وسائل الدعم في نية العمل الريادي لدى الطلبة في الجزائر، حيث حددت الدراسة نموذجين للاعتماد عليهما بالدراسة وهما نموذج (Shapero et Sokol, 1982) ونموذج (Ajzen, 1991) وتتكون النماذج من (النية الريادية) كمتغير تابع، وثلاث أبعاد مكونة لـ (وسائل الدعم) كمتغير مستقل وتشمل: (الدعم التعليمي، الدعم الهيكلي، الدعم الاجتماعي). وقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، كان أهمها: إن مستوى توفر نية العمل الريادي لدى المبحوثين بلغ درجة كبيرة بوزن نسبي (82.62%) ووجود أثر كبير حول أبعاد وسائل الدعم (الدعم التعليمي، الدعم الاجتماعي) في النية الريادية. أيضاً وجود أثر قليل لبعده وسائل الدعم (الدعم الهيكلي) في نية العمل الريادي. وهدفت دراسة (Varamäki, et al., 2015) إلى زيادة إدراك الإمكانات الريادية لدى الشباب وكيفية تطويرها، كما تعرضت إلى النوايا الريادية، وإذا ما كان التعليم الريادي سيحدث أي تغييرات في النوايا لديهم، وقد أجريت الدراسة على عينة من ١٩٧ من طلبة الدراسات الجامعية في فنلندا، وأظهرت النتائج تأثيراً كبيراً في التعليم الريادي على النوايا الريادية لدى الطلبة. وقد انفتحت دراسة (Fayolle and Gailly, 2015) مع دراسة (Aslam, et al., 2012) في أن التعليم الريادي له تأثير إيجابي على نية العمل الريادي عند قياسها ذلك الأثر على عينة مكونة من ١٥٨ مفردة من طلبة الجامعات الفرنسية. وعلى الرغم من ان بعض الدراسات القليلة والتي أكدت على عدم أو ضعف تأثير البيئة الجامعية على نية العمل الريادي إلا ان العديد من الدراسات أكدت أن هناك علاقة

إيجابية معنوية بين عوامل البيئة الجامعية ونية العمل الريادي لدى الطلاب. أما دراسة (Hattab, 2014)، والتي هدفت إلى التحقيق في تأثير تعليم ريادة الأعمال على النوايا الريادية لطلاب الجامعات لبدء مشروع جديد باستخدام نموذج (Linen) من خلال التطبيق على ٣٧٦ طالبة في المرحلة الجامعية في مرحلة البكالوريوس في جامعة مصرية خاصة، من ثلاث كليات، هي كليات الإدارة، الهندسة والحاسبات والمعلومات، حيث توصل إلى نتيجة مفادها وجود علاقة ارتباط موجبة بين تعليم ريادة الأعمال ونية العمل الريادي، في حين لا توجد علاقة بين تعليم ريادة الأعمال مع الكفاءة الذاتية وأوصت الدراسة بإصلاح النظام التعليمي لتشجيع الإبداع والابتكار لدى الطلاب. وعلى الجانب الآخر.

ومن خلال ما سبق، يمكن صياغة الفرض الأول على النحو التالي:

" تؤثر خصائص البيئة الجامعية تأثيراً معنوياً موجباً على نية العمل الريادي للطلاب محل الدراسة".
دراسات سابقة تناولت العلاقة بين الخصائص الريادية ونية العمل الريادي:

أكدت دراسة (Serino and Buccino, 2019) والتي هدفت إلى معرفة أثر بعض من الجوانب السلوكية للخصائص الريادية في نية إنشاء المشروعات الريادية لطلاب وطالبات إدارة الأعمال بالجامعات الإيطالية وذلك من حيث: (الحاجة إلى الإنجاز، والميل للمخاطرة، والثقة بالنفس)، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى معرفة أثر متغير الجنس على نية إنشاء المشروعات الريادية لطلبة الجامعات. وقد خلصت الدراسة إلى بعض النتائج من أهمها: أن لمتغيري الميل للمخاطرة والثقة بالنفس أثر على المتغير التابع والمتمثل في نية إنشاء المشروعات الريادية، بينما لم يكن هناك أي أثر لخاصية الحاجة إلى الإنجاز على المتغير التابع. كما بينت الدراسة أن متغير الجنس ليس له أي أثر في نية إنشاء المشروعات الريادية لدى طلبة الجامعات الإيطالية. وفي هذا الصدد جاءت دراسة (Moreno et al, 2019) والتي هدفت إلى التعرف على دور التعليم العالي في توليد روح المبادرة في ريادة الأعمال، لذا فقد تم تحليل الخصائص الريادية لدى طلبة السنة الثانية والرابعة بجامعة كاستيلا لامانشا الإسبانية وهي: (التخطيط، والإبداع والابتكار، والثقة بالنفس، وتحمل المخاطر، والاستباقية)، وقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: أن عامل الاستباقية، وتحمل المخاطر، والقدرة على الإبداع والابتكار، ووضع وتنفيذ خطط العمل تأثيراً أكبر في نية الطلاب في إنشاء مشروع تجاري بعد الانتهاء من دراستهم وأشارت الدراسة أيضاً إلى أن زيادة النية لبدء عمل تجاري يمكن أن تبدأ من جانبين: تعزيز المبادرة الشخصية وتعزيز تعليم منهج ريادة الأعمال. أخيراً، يتم تقديم اقتراحات لتعزيز تنمية ريادة الأعمال، تشير استنتاجات البحث إلى أن زيادة النية لبدء عمل تجاري يمكن أن تبدأ من جانبين: تعزيز المبادرة الشخصية وتعزيز تعليم منهج ريادة الأعمال.

أخيراً، يتم تقديم اقتراحات لتعزيز تنمية ريادة الأعمال. وبناء على ذلك يخلص الباحث بأن النية الريادية التي تقود إلى سلوك ريادي لها علاقة ببعض الخصائص والسمات الشخصية للأفراد، وهي تختلف من شخص لآخر، وهذا أحد أهم أهداف الدراسة الحالية لإثباته. وفي هذا النطاق نجد أن دراسة (النشمي، ٢٠١٧) والتي هدفت إلى التعرف على أثر الخصائص الريادية (التحكم الذاتي، الثقة بالنفس، الحاجة للإنجاز، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، المخاطرة، والإبداع) لدى طلبة تخصصات العلوم الإدارية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، في النوايا الريادية لديهم، وقد توصلت الدراسة إلى

وجود أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية لدى الطلبة على نيتهم لإنشاء مشروعاتهم الريادية الخاصة وقد أظهرت الدراسة أيضا أن قدرة الطلبة على التحكم الذاتي وكذلك مستوى الإبداع لديهم يعدان من أهم الخصائص الريادية الأكثر تأثيراً بين الخصائص الريادية في نية الطلبة للتوجه نحو إنشاء مشروعات ريادية، بينما الثقة بالنفس هي الأقل تأثيراً بين الخصائص الريادية في نية الطلبة للتوجه نحو إنشاء مشروعات ريادية

ومن خلال ما سبق، يمكن صياغة الفرض الثاني على النحو التالي:

"تؤثر خصائص الريادة (الإبداع والابتكار، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الميل نحو المخاطرة، الحاجة إلى الإنجاز، التحكم الذاتي، الثقة بالنفس) تأثيراً معنوياً موجباً على مستوى نية العمل الريادي للطلاب محل البحث.

الدراسات التي تناولت العلاقة بين البيئة الجامعية والخصائص الريادية للطلاب:

لقد قامت العديد من الدراسات بتناول العلاقة بين البيئة الجامعية و الخصائص الريادية للطلاب فقد هدفت دراسة (سلطان، ٢٠١٦) فقد ربطت بين مستوى توفر الخصائص الريادية لدى طلبة تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية ببعض المتغيرات الشخصية للمبحوثين، وتبنت المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى توفر خصائص الريادة لدى الطلبة أفراد العينة كان عالياً، وكانت خصائص التحكم الذاتي والثقة بالنفس هي الأعلى في درجة التوافر، بينما كانت الحاجة إلى الإنجاز الأقل توفراً لدى الطلبة، ولم تظهر الدراسة أي فروق في الخصائص الريادية لدى أفراد العينة تعزى لمتغيرات النوع، أو المعدل الجامعي، أو شهادة الثانوية العامة وفي هذا الصدد جاءت دراسة (عوض الله، ٢٠١٤) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة توافر خصائص ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف من وجهة نظرهم وأيضاً من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات. وتوصلت الدراسة إلى: ضرورة أن تسعى الجامعة إلى تنمية السمات الريادية لدى الطلاب، كما توفر الجامعة المناخ التنظيمي الداعم لريادة الأعمال في دعم مشروعات الطلاب. أيضاً قيام الجامعة بتدريب الطلاب على استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات التي تواجههم، وأن تعمل على إضافة ريادة الأعمال إلى قائمة معايير تقييم أداء الطلاب.

وقد أظهرت دراسة (Gibcus et al, 2012) أن تعليم ريادة الأعمال قد أحدث فروقاً بين الطلاب، وذلك لصالح الطلاب الذين درسوا برامج لريادة الأعمال من خلال القدرة على تنظيم المشاريع والقدرة على الابتكار للأنشطة والمواقف الريادية، وتحسين قدرات الابتكار لديهم، والقدرة على بدء المزيد من الشركات. كما جاءت دراسة (Nian, 2013) والتي هدفت إلى التعرف على إدراك الطلاب لتعليم ريادة الأعمال بالتطبيق على جامعة برلينس حالة جامعة برلينس الماليزية، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: يحظى تعليم ريادة الأعمال واسلوب التدريس وطرق تقييم اكتساب الطلبة مهارات ريادة الأعمال في جامعة برلينس بماليزيا بقبول كبير من قبل الطلاب ويساهم التعليم في إعداد عقلية ريادة الأعمال من خلال تطوير مهارات تنظيم المشاريع والسلوكيات والمواقف، وتدريبهم على تنظيم المشاريع أو الانخراط في الأعمال الحرة. وتتوافق مع هذه الدراسات دراسة (العمرى وناصر، ٢٠١١)

والتي توصلت إلى علاقة موجبة بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين التوجه للأعمال الريادية. وقد أوصت الدراسة بضرورة التركيز على المواد التدريبية المتعلقة بالريادة واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي بما في ذلك حاضنات الأعمال وأساليب التدريس المناسبة لاكتشاف خصائص الريادة لدى الطلبة وتجهيتهم نحو العمل الريادي.

ومن خلال ما سبق، يمكن صياغة الفرض الثالث على النحو التالي:
" تؤثر خصائص البيئة الجامعية تأثيراً معنوياً موجباً على الخصائص الريادية للطلاب محل الدراسة".

دراسات سابقة تناولت الدور الوسيط لخصائص الريادية بين البيئة الجامعية ونية العمل الريادي.

لقد تعرضت العديد من الدراسات للعلاقة بين البيئة الجامعية ونية ريادة الأعمال، مثل دراسة (Anjum et al, 2020)، التي توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين الاتجاه نحو ريادة الأعمال ورغبتهم في دخول عالم ريادة الأعمال، ولقد أوصت الدراسة بأهمية قيام الجامعات بدعم الطلبة الخريجين للبدء في مشاريعهم الريادية وتطوير البيئة الداعمة لريادة الأعمال داخل الحرم الجامعي. أما دراسة (Gustavo, et al., 2018) فقد هدفت إلى التحقيق في آثار ريادة الأعمال وخصائص البيئة الجامعية على نية ريادة الأعمال لطلاب البكالوريوس. فقد قامت الدراسة بتطوير نموذج يأخذ بعين الاعتبار بيئة الجامعة، والكفاءة الذاتية، وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن النية الريادية للطلاب تتأثر ببيئة الجامعة وبالخصائص الريادية للطلاب. وقد أظهر البحث نموذج لتقييم خصائص ريادة الأعمال للطلاب وسياق ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية، وبيّنت أن هناك علاقة إيجابية بين السياق والتعليم الريادي ونية ريادة الأعمال لدى الطلاب.

وقد اتفقت دراسة (Fayolle and Gailly, 2015) مع دراسة (Aslam et al., 2012) في أن التعليم الريادي له تأثير إيجابي على نية العمل الريادي عند طلبة الجامعات الفرنسية، كما جاءت دراسة (عياد، آخرون، ٢٠١٩) والتي توصلت إلى وجود أثر كبير حول أبعاد وسائل الدعم (الدعم التعليمي، الدعم الاجتماعي) في النية الريادية. وأكدت أيضاً دراسة (Varamäki, et al., 2015) التأثير الكبير في التعليم الريادي على النوايا الريادية لدى طلبة الدراسات الجامعية. وفي هذا الصدد فقد أظهرت أيضاً دراسة (Hattab, 2014)، في المرحلة الجامعية إلى نتيجة مفادها وجود علاقة ارتباط موجبة بين تعليم ريادة الأعمال ونية العمل الريادي، وهناك العديد من الدراسات التي ركزت على العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية حيث خرجت دراسات (Serino and Buccino, 2019; Moreno et al, 2019; النشمي، ٢٠١٧) وجود أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية لدى الطلبة على نيتهم لإنشاء مشروعاتهم الريادية الخاصة. كما أكدت دراسة (Saeed, et al, 2015) على أن الخصائص الريادية للطلاب لها تأثير مباشر على نية بدء عمل تجاري. وقد خرجت دراسة (Gieur et al., 2019) بمجموعة من النتائج أهمها أن النية الريادية للطلاب تتأثر ببيئة الجامعة والموقف تجاه المخاطرة والكفاءة الذاتية. وتتأثر الكفاءة الذاتية بدورها بخصائص الطالب فيما يتعلق بالتخطيط والقيادة والابتكار.

ومن خلال المذكور آنفاً والفروض السابقة (الأول، الثاني، والثالث) يمكن صياغة الفرض الرابع على النحو التالي:

"تتوسط خصائص الريادة العلاقة بين البيئة الجامعية ومستوى نية العمل الريادي للطلاب محل البحث".

منهجية البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، والذي تضمن التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث وكيفية قياسها، ومجتمع وعينة البحث، وأنواع البيانات ومصادر توفيرها، وأساليب تحليل متغيرات البحث، واختبار فروض البحث، وذلك على النحو التالي:

التعريف الإجرائي لمتغيرات البحث، وكيفية قياسها:

- ريادة الأعمال: Entrepreneurship

تعرف ريادة الأعمال Entrepreneurship بأنها عملية يقوم شخص من خلالها بنشاط أو ممارسة بغرض إنشاء مؤسسة جديدة لتحقيق أهداف اقتصادية، وهذا الشخص يعرف بالريادي الذي يبتكر شيئاً ذا قيمة (Eroglu et al., 2011). وعرف (الشميمري، والمبيريك، ٢٠١٦) ريادة الأعمال بأنها: "النشاط الذي ينصب على إنشاء عمل حر، ويقدم فعالية اقتصادية مضافة، وتتسم بنوع من المخاطرة المدروسة". أما (Al Rawashdeh, 2021) فقد عرف ريادة الأعمال بأنها: إنشاء مشاريع مبتكرة لتطوير منتجات وخدمات جديدة غير مسبوقه وبأسلوب علمي لتحويل الأفكار العظيمة إلى مشاريع تنهض باقتصادات الدول .

- **البيئة الجامعية (متغير مستقل):** هي تلك المشروعات والأنشطة التي يتم تخطيطها وإدارتها بالجامعات بغرض تطوير الصفات والقيم الريادية لدى الفرد، وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار والتطوير والاستكشاف، والاستفادة من الفرص واكتساب المهارات الإدارية القائمة على الإدارة المنهجية لتلبية احتياجات تشغيل الأعمال التجارية بكفاءة وفعالية، وتحقيق الربحية والنمو المستدام" (أرناؤط، ٢٠١٨).

وقد تم الاعتماد في قياس تأثير البيئة الجامعية على المقياس المكون من عشرين عبارة اعتماداً على ما قدمه (Eliyana, et a, 2020; Gustavo et al., 2018; Abu Albasal & Badran, 2019; أمين ومحمد، ٢٠١٨).

- **الخصائص الريادية: (متغير وسيط):** يمكن تعريف الخصائص الريادية بأنها مجموعة من السمات الشخصية المحددة والمكونة للريادي أو هي القدرات والسمات الشخصية التي يمتلكها الريادي ويحتاجها لإدارة منظمته بنجاح (Donald F. Kuratko, 2007)

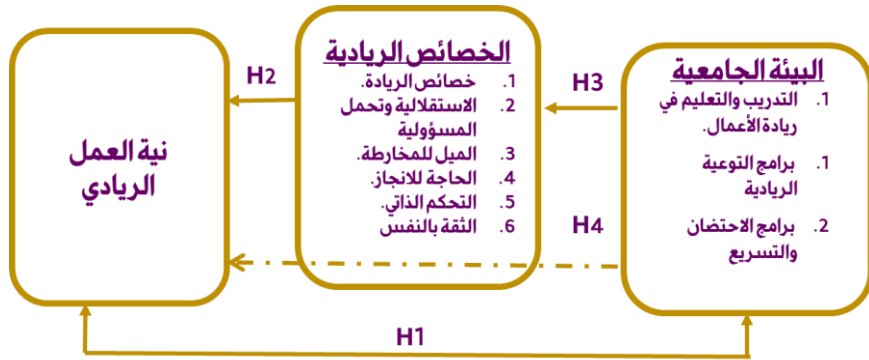
يرى الباحث أنه ينبغي تحديد أبرز الخصائص الريادية التي سيتم الاعتماد عليها في هذه الدراسة، وهي (التحكم الذاتي، والثقة بالنفس، والحاجة إلى الإنجاز، والاستقلالية وتحمل المسؤولية، وتحمل المخاطرة) وهي التي تناولتها أبرز الدراسات السابقة (Damen, 2015; Gustavo et al., 2018; النشمي، ٢٠١٧؛ أمين ومحمد، ٢٠١٨)

- **النية الريادية (متغير تابع):** هي الحالة المدركة التي تسبق بشكل مؤقت، أو مباشرة السلوك المرتقب، ولهذا يمكن النظر إلى النية على أنها حالة المعرفة والإدراك الذي يسبق بشكل مباشر قرار التصرف أو القيام بالعمل (رمضان، ٢٠١٣) كما يعرفها (Zhengxia) Peng et al,2012 بأنها الحالة الذهنية التي توجه اهتمام الفرد ومن ثم خبرته وتصرفه أو سلوكه تجاه هدف محدد أو مسار ما من أجل تحقيق غاية ما.

وقد تم بناء نموذج الدراسة الحالية بناءً على نظرية السلوك المخطط (Aizen, ٢٠٠٢)، وهي التي تستند إلى الحقيقة بأن أي قرار يتخذ للبدء بمشروع جديد هو عمل مخطط بدلا من كونه رد فعل، وتشير نظرية السلوك المخطط إلى أن سلوك الفرد دائما ما يكون منظما ومخططا، وأنه دائما ما يسبق القيام بأي سلوك نية ورغبة لأدائه، وكلما كانت النية قوية تجاه القيام بأي سلوك، كانت نسبة نجاح ذلك السلوك عالية جدا (Rivenburgh, & Ozaralli, 2016).

-وقد تم الاعتماد في قياس النية الريادية على المقياس المكون من ثلاثة عشر عبارة إعتقاداً على ما قدمه; Fayolle & Gailly (٢٠١٥ رمضان، ٢٠١٣ & Turker & Liñán and Chen, 2009; Selcuk, 2009; Aizen,2002)

وفي ضوء ما سبق يتمكن وضع تصور للنموذج المقترح كما في الشكل رقم (١)



شكل رقم (١) النموذج المقترح للدراسة

- تشير الخطوط المتصلة إلى التأثيرات المباشرة .
- تشير الخطوط المتقطعة إلى التأثيرات غير المباشرة

حدود الدراسة:

- أ- الحدود المكانية للبحث
١. طبقت هذه الدراسة على جامعة الإسكندرية وقد اختار الباحث هذه الجامعة لما يلي:
٢. تعتبر جامعة الإسكندرية من أوائل الجامعات التي أنشأت حاضنة أعمال ويمكن للطلاب الاستفادة منها من خلال ما تقدمه من خبرات ريادية متميزة.

٣. تعتبر ريادة الأعمال طوق النجاة لعالمنا العربي وخاصة لمصر، لما تمتلكه من مواهب بشرية تحتاج إلى مد يد العون، وتحتاج أيضا للاطلاع على خبرات الجامعات الأخرى ذات الشهرة الكبيرة في ممارسات ريادة الأعمال.

٤. تم اختيار بعض الكليات (كلية الهندسة – كلية التجارة- كلية نظم المعلومات- كلية الصيدلة- الفنون الجميلة - الزراعة) لما تتميز به تلك الكليات من طابع ريادي متمثل في مشروعات ريادية يقوم بها الطلاب، إضافة إلى ارتكاز الدراسة الجامعية لهذه الكليات على المشاريع الكبير الذي يقوم به الطلاب على مدار سنواتهم الدراسية، أيضا من خلال المقابلات الشخصية مع مدير حاضنة الاعمال وبعض الأساتذة الذين قاموا بتدريس مقرر ريادة الاعمال والذين أوصوا بهذه الكليات التي ترتبط بشكل كبير باستخدام بالريادة و الابتكار وتقديم الاقتراحات المستمرة للمشاريع الريادية التي يقومون بتقديمها على مستوى الجامعة.

ب- الحدود الزمانية للبحث: لقد أنجزت عملية جمع البيانات للجانب العملي وإجراء المقابلات الشخصية للبحث في المدة للمدة ما بين ٢٠٢٢/٠٥/١ وحتى ٢٠٢٢/٠٦/٠٩
ت- الحدود البشرية للبحث: تتمثل الحدود البشرية للبحث طلاب السنة الأخيرة (البكالوريوس) بالكليات المذكورة.

مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع البحث في طلاب البكالوريوس لكليات (كلية الهندسة – كلية التجارة- كلية نظم المعلومات- كلية الصيدلة- الفنون الجميلة - الزراعة).

ونظراً لِكِبَر حجم مجتمع البحث، وصعوبة تجميع البيانات من كل مفرداتهم؛ فقد تم الاعتماد على أسلوب العينات العشوائية التطبيقية حيث تم توزيع العدد الإجمالي لعينة الدراسة من طلاب مرحلة البكالوريوس كما هو موضح بالجدول رقم (١)، وذلك على أساس نسبة الطلاب في مجتمع البحث، وبعد ذلك تم توزيع حصة كل كلية على الطلاب التابعين لها. وأخيراً، لضمان تمثيل كافة الكليات في العينة، تم توزيع حصة كل كلية بطريقة طبقية بالاعتماد على كشوف طلاب البكالوريوس في شؤون الطلاب المركزية بالجامعة. وقد تم حساب عينة البحث من خلال القانون التالي (إدريس، ٢٠٠٨)

$$\text{حجم العينة} = \frac{(ت) \times ٢ \times ن \times ف (١-ف)}{\Delta \times (١-ن) + ٢ \times ت \times ف (١-ف)}$$

حيث إن:

ت = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥% وهي = ١,٩٦.

ن = ٥٠٩٢ (طالب/طالبة) حجم المجتمع.

ف = نسبة حدوث الظاهرة في المجتمع = ٥٠%

Δ = هامش الخطأ المسموح به في تقدير نسب المتغيرات الرئيسية للدراسة الحالية في المجتمع وهي = ٥.٥%

وباستخدام القانون السابق يتضح أن حجم العينة = ٣٧٠ مفردة

،وبذلك بلغ حجم العينة ٣٧٠ مفردة، تم زيادتها لتصل إلى ٤٠٠ مفردة من أجل تلافي مشكلة انخفاض الردود.

أداة البحث وجمع البيانات

- تمثلت أداة جمع البيانات التي تم الاعتماد عليها في الحصول على البيانات الأولية اللازمة للدراسة الحالية في قائمة استبيان تم إعدادها وتطويرها بناءً على المقاييس التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة للمتغيرات الثلاثة ممثلة في: البيئة الجامعية، الخصائص الريادية، والنية الريادية. وتحتوي قائمة الاستقصاء على عبارات مغلقة ومحددة الإجابة حتى يسهل على أفراد العينة تسجيل آرائهم عليها بدقة؛ وكذلك المساعدة على تحليل ومعالجة البيانات إحصائياً؛ وجدير بالذكر أنه قد تم تصميم قائمة الاستبيان على غرار مقياس ليكرت الخماسي، إذ تتراوح القياسات من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة) حيث أشار الرقم واحد إلى عدم الموافقة التامة، بينما أشار الرقم خمسة إلى الموافقة التامة، مع وجود درجة محايدة في المنتصف).
- وقد بلغ عدد قوائم الاستبيان الصحيحة التي تم الحصول عليها (٢٧٥) قائمة بمعدل استجابة (٧٤٪) ويوضح الجدول رقم (١) حجم مجتمع البحث، وتوزيع مفردات العينة، وعدد الاستجابات الصحيحة من فروع البنوك محل البحث.

جدول رقم (١)

توزيع مجتمع وعينة البحث على كليات ج الأسنكدرية محل الدراسة

| الكليات المختارة من جامعة الإسكندرية | حجم المجتمع | النسبة المئوية | حجم العينة | عدد القوائم المستلمة | عدد القوائم الصحيحة |
|--------------------------------------|-------------|----------------|------------|----------------------|---------------------|
| التجارة | ٢٧١٩ | ٥٣,٣٠% | ٢١٣ | ١٣٨ | ١٢١ |
| الهندسة | ١٠٨٠ | ٢١,٢٠% | ٨٥ | ٦٧ | ٦٥ |
| الحاسبات والمعلومات | ٣٧٩ | ٧,٥٠% | ٣٠ | ٢٥ | ٢٥ |
| الصيدلة | ٣٨٩ | ٧,٦٠% | ٣٠ | ٢٧ | ٢٧ |
| الفنون الجميلة | ٢١٣ | ٤,٢٠% | ١٧ | ١٥ | ١٥ |
| الزراعة | ٣١٣ | ٦,٢٠% | ٢٥ | ٢٢ | ٢٢ |
| المجموع | ٥٠٩٢ | ١٠٠% | ٤٠٠ | ٢٩٤ | ٢٧٥ |

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على سجلات شؤون الطلاب المركزية بجامعة الإسكندرية ٢٠٢٢/٤.

تحاليل البيانات واختبارات فروض الدراسة:

سوف يتم اختيار بعض الأساليب الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة، والمتوافرة ببرنامج الحزمة الإحصائية (SPSS v.25) ، وذلك في ضوء بعض المعايير من بينها عدد المتغيرات، نوع البيانات ، مستوي القياس، عدد العينات وحجمها، وأنواعها، وأغراض التحليل، وهي كما يأتي :

- معامل الارتباط بيرسون "Person Correlation": لمعرفة درجة الارتباط بين عبارات الاستبانة والمحور الذي تنتمي إليه كل عبارة من عباراتها.
- معامل ألفا كرونباخ "Cronbach's alpha": لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.
- استخدمنا التحليل التوكيدي واستخدمنا تحليل المسار لدراسة فرضيات البحث ببرنامج SmartPLS وبرنامج AMOS
- اختبار T-TEST للعينة الواحدة
- كما استخدمنا اختبار (Multivariate Tests) لتوضيح دلالة الفروق بين استجابات أفراد مجتمع البحث

خصائص عينة البحث:

اتضح أن مفردات الاستجابة داخل عينة البحث اشتملت على: ١٧٠ ذكراً بنسبة (٧٥ %)، و ٥٣ أنثى بنسبة (٢٥ %). ولكن حسب العمر هناك انحياز في العدد لصالح الفئة الأقل من ٢٥ سنة ومثلون (٧٧%) مقابل الفئة العمرية الأكبر منهم (٢٣%) ويعود السبب في ذلك لأن غالبية طلاب الجامعة عمرهم أقل من ٢٥ سنة.

دراسة موثوقية كل المتغيرات في الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (٠ إلى ١)، تم احتساب قيمة (ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي، إذا كانت قيم معامل ألفا كرونباخ أقرب إلي ١، يعتبر الاتساق الداخلي للمتغيرات كبير ، و لاتخاذ قرار بشأن قيمة الفا كرونباخ المطلوبة يتوقف ذلك على الغرض من البحث ففي المراحل الأولى من البحوث الأساسية تشير (Nunnally, 1967) إلى ان المصدقية من ٦٠ - ٥٠. تكفي وأن زيادة المصدقية لاكثر من ٠,٨٠ ربما تكون إسرافاً، اما (Hair et al, ٢٠١٠) اقترح ان قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 .

الجدول رقم (٢): معامل ألفا كرونباخ

| عدد العناصر | ألفا كرونباخ | المحور |
|-------------|--------------|---------------|
| 62 | ٠,٨٧٣ | إجمالي الأداة |

واضح أن معامل ألفا كرونباخ لإجمالي الأداة ٠,٨٧٣ وهو أكبر من ٠,٧٠ أي مقبول؛ لذلك يمكننا مواصلة التحليل في أمان.

جودة الاتساق الداخلي: ولقياس جودة الاتساق الداخلي تم إجراء تحليل الارتباطات على بيانات الدراسة الميدانية للوقوف على الصورة المبدئية للارتباطات البيئية بين متغيرات الدراسة. فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فان ذلك يعنى ان الارتباط قويا بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة اذا كانت قيمة معامل الارتباط اقل من (٠,٣) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (٠,٣) الى (٠,٧) وتعتبر العلاقة قوية اذا كان معامل الارتباط اكثر من (٠,٧) الجدول أدناه رقم (3) يوضح الارتباطات بين متغيرات الدراسة. كما في الجدول التالي:

جدول رقم (٣): معامل ارتباط بيرسون

| المحور الأول | معامل الارتباط | المحور الثاني | معامل الارتباط | المحور الثاني | معامل الارتباط | المحور الثالث |
|--------------|----------------|---------------|----------------|---------------|----------------|---------------|
| Xa1 | 0.182** | Za1 | 0.290** | Ze1 | 0.396** | Y1 |
| Xa2 | 0.302** | Za2 | 0.316** | Ze2 | 0.244** | Y2 |
| Xa3 | 0.147* | Za3 | 0.420** | Ze3 | 0.309** | Y3 |
| Xa4 | 0.281** | Za4 | 0.405** | Ze4 | 0.204** | Y4 |
| Xa5 | 0.158** | Za5 | 0.327** | Ze5 | 0.177** | Y5 |
| Xb1 | 0.129* | Zb1 | 0.395** | Zf1 | 0.389** | Y6 |
| Xb2 | 0.168** | Zb2 | 0.335** | Zf2 | 0.267** | Y7 |
| Xb3 | 0.279** | Zb3 | 0.477** | Zf3 | 0.322** | Y8 |
| Xb4 | 0.271** | Zb4 | 0.341** | Zf4 | 0.344** | Y9 |
| Xb5 | 0.300** | Zc1 | 0.534** | Zf5 | 0.328** | Y10 |
| Xb6 | 0.433** | Zc2 | 0.474** | | | Y11 |
| Xb7 | 0.309** | Zc3 | 0.547** | | | Y12 |
| Xb8 | 0.257** | Zc4 | 0.623** | | | Y13 |
| Xb9 | 0.458** | Zc5 | 0.604** | | | |
| Xc1 | 0.375** | Zd1 | 0.664** | | | |
| Xc2 | 0.345** | Zd2 | 0.531** | | | |
| Xc3 | 0.352** | Zd3 | 0.480** | | | |
| Xc4 | 0.334** | Zd4 | 0.252** | | | |
| Xc5 | 0.449** | Zd5 | 0.452** | | | |
| Xc6 | 0.290** | | | | | |

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SmartPls 3

* الارتباط معنوي دال إحصائيا عند مستوى ٠,٠٥ (ثنائي الذيل).

** الارتباط معنوي عند مستوى ٠,٠١ (ثنائي الذيل).

وبالنظر لنتائج هذا الجدول نجد أن كل الارتباطات معنوية وهذا يعني أن الأداة المستخدمة في الدراسة تتمتع باتساق داخلي مقبول إحصائيا.

وبالإضافة إلى ألفا كرونباخ ومعامل الاتساق الداخلي استخدم الباحث التحليل العملي التوكيدي لاستخلاص بعض المؤشرات التي تساعد في الحكم على الصلاحية الداخلية لمحتويات قائمة الاستبيان بعد حذف العناصر ذات التأثير الضعيف، ويظهر ذلك في جدول التحميلات المتقاطعة كما يلي:

جدول رقم (٤) التحميلات المتقاطعة

| VIF | (Z) | (Y) | (X) | المحور | المتغير |
|-------|--------------|--------------|--------------|--------|---------|
| 1.01 | 0.115 | 0.125 | 0.367 | Xa | X |
| 1.078 | 0.287 | 0.234 | 0.833 | Xb | |
| 1.068 | 0.246 | 0.109 | 0.655 | Xc | |
| 1 | 0.395 | 1.000 | 0.251 | Y | Y |
| 1.365 | 0.522 | 0.079 | 0.249 | Za | Z |
| 1.635 | 0.573 | 0.097 | 0.214 | Zb | |
| 1.479 | 0.829 | 0.334 | 0.288 | Zc | |
| 1.176 | 0.810 | 0.411 | 0.280 | Zd | |
| 1.164 | 0.390 | 0.225 | 0.084 | Ze | |
| 1.489 | 0.316 | 0.054 | 0.087 | Zf | |

يوضح الجدول رقم (٤) أن كل عنصر يؤدي دور فعال في المحور المخصص له وعدم وجود تداخل بين عناصر المحاور. ويتضح ذلك من القيمة المكتوبة بخط غامق أكبر من كل القيم في نفس الصف لكل المحاور. ومن أجل تقييم مستوى العلاقة الخطية المتداخلة في PLS-SEM، يتم النظر في عامل تضخم التباين (VIF). الوارد في العمود الأخير من نفس الجدول والذي تعد قيمته مثالية إن كانت أقل من ٣ وكلما زادت قيمتها عن ذلك دل في الواقع، على وجود ارتباطات عالية وأن العلاقة الخطية المتداخلة ووجود تعددية خطية بين المتغيرات (Hair et al. 2014). وبما أن كل قيم (VIF) في العمود الأخير أقل من ٣ فإنه لا توجد تعددية خطية (الفروخ، ٢٠١٠، ص ٧٢).

اختبار فروض الدراسة

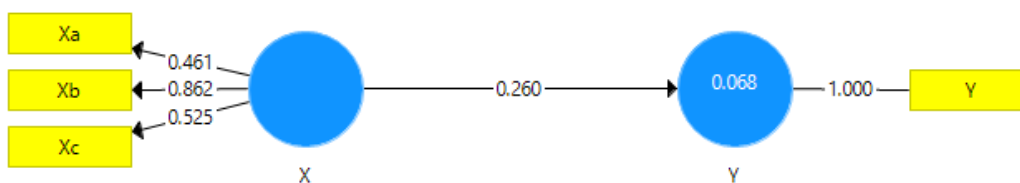
تهدف الدراسة إلى استكشاف أثر خصائص الريادة (كمتغير وسيط) في العلاقة بين البيئة الجامعية (كمتغير مستقل) ومستوى نية العمل الريادي (كمتغير تابع). ولاختبار فروض الدراسة تم إجراء تحليل المسار باستخدام أسلوب BOOTSTRAP بواسطة برنامج (SmartPLS 3) للتحقق من الأثر المباشر وغير المباشر للمتغير المستقل على المتغير التابع في وجود المتغير الوسيط، لاستبيان إذا ما كان للدور الوسيط (خصائص الريادة) في العلاقة بين المتغير المستقل (البيئة الجامعية) والمتغير التابع (نية العمل الريادي)

- وفيما يلي عرض لأهم نتائج التحليل العاملي التوكيدي: لبحث أثر خصائص البيئة الجامعية على نية العمل الريادي في ظل وجود خصائص الريادة كمتغير وسيط.

-اختبار الفرضية الأولى والتي تنص على:

"تؤثر البيئة الجامعية تأثيراً معنوياً موجباً على مستوى نية العمل الريادي للطلاب محل البحث".

د. أشرف محمد عوض



شكل رقم (٢) نموذج تأثير البيئة الجامعية على سلوك النية الريادية

جدول رقم (٥) نتائج اختبار نموذج تأثير البيئة الجامعية على سلوك النية الريادية

| المعنوية P | T | SD | Mean | معامل المسار B | المسار |
|------------|-------|-------|------|----------------|--------|
| 0.000 | 5.032 | 0.052 | 0.27 | 0.26 | X -> Y |

من الجدول السابق رقم (٥) يمكننا ملاحظة أن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية لأثر . حيث كانت قيمة المعنوية (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وبالنظر إلى قيمة معامل المسار (٠,٢٦) أي أن النموذج يفسر (٢٦٪) من التباين في تأثير البيئة الجامعية على سلوك النية الريادية. والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج.

ونتيجة لما سبق يمكننا قبول الفرض الأول.

جدول رقم (٥) مؤشرات معنوية نموذج تأثير

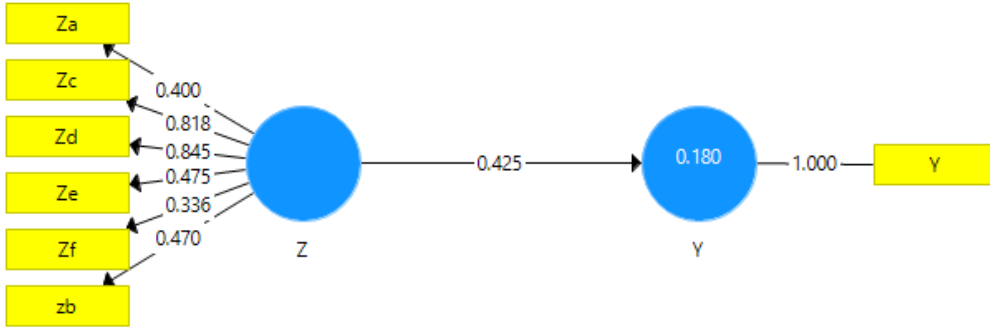
البيئة الجامعية على سلوك النية الريادية

| المؤشر | القيمة المعيارية | القيمة المحسوبة |
|----------|------------------|-----------------|
| R-square | >0.25 | 0.084 |
| F-square | >0.15 | 0.037 |
| HTMT | <0.9 | 0.456 |

من الجدول السابق رقم (٥) يمكننا ملاحظة أن جودة توفيق النموذج المقترح ضعيفة حيث كانت قيمة F-square أقل من ٠,١٥ و R-square أقل من ٠,٢٥ و لكن كانت HTMT أقل من ٠,٩ وهي مقبولة.

- اختبار الفرضية الثانية والتي تنص على:

" تُؤثر خصائص الريادة (الإبداع والابتكار، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الميل نحو المخاطرة، الحاجة إلى الإنجاز، التحكم الذاتي، الثقة بالنفس) تأثيراً معنوياً موجباً على مستوى نية العمل الريادي للطلاب محل البحث".



شكل رقم (٣) نموذج تأثير خصائص الريادة على سلوك النية الريادية

جدول رقم (٥) نتائج اختبار نموذج تأثير خصائص الريادة على سلوك النية الريادية

| المسار | معامل المسار B | Mean | SD | T | المعنوية P |
|--------|----------------|-------|-------|-------|------------|
| Z -> Y | 0.425 | 0.437 | 0.042 | 10.14 | 0.000 |

من الجدول السابق رقم (٦) يمكننا ملاحظة أن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية لأثر خصائص الريادة على سلوك النية الريادية. حيث كانت قيمة المعنوية (٠,٠٠٠) وهي أقل من (٠,٠٥) وبالنظر إلى قيمة معامل المسار (٠,٤٢٥) أي أن النموذج يفسر (٤٣٪) من التباين في تأثير خصائص الريادة على سلوك النية الريادية... والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج.

ونتيجة لما سبق يمكننا قبول الفرض الثاني

جدول رقم (٦) مؤشرات معنوية نموذج تأثير

خصائص الريادة على سلوك النية الريادية

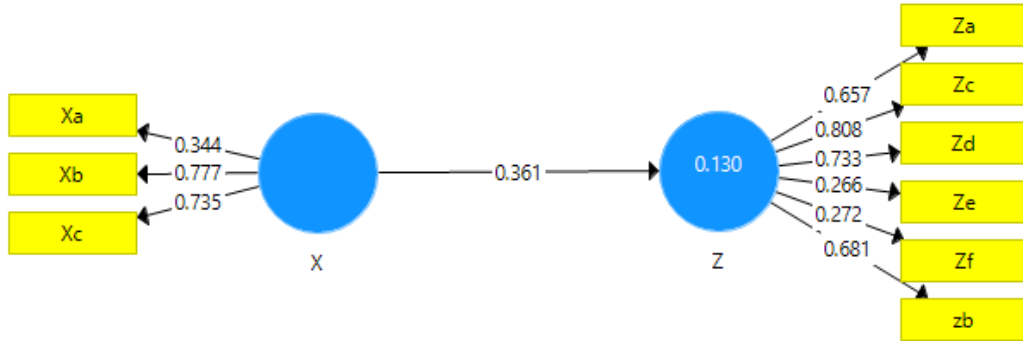
| المؤشر | القيمة المعيارية | القيمة المحسوبة |
|----------|------------------|-----------------|
| R-square | >0.25 | 0.18 |
| F-square | >0.15 | 0.22 |
| HTMT | <0.9 | 0.413 |

من الجدول السابق رقم (٦) يمكننا ملاحظة أن هناك جودة توفيق في النموذج المقترح حيث كانت قيمة F-square أكبر من ٠,١٥ وكانت HTMT أقل من ٠,٩ ولكن R-square أقل من ٠,٢٥

- اختبار الفرضية الثالثة والتي تنص على:

الثالثة على:

تؤثر البيئة الجامعية تأثيراً معنوياً موجباً على خصائص الريادة للطلاب محل البحث.



شكل رقم (٤) نموذج تأثير البيئة الجامعية على الخصائص الريادية

جدول رقم (٧) نتائج اختبار نموذج تأثير البيئة الجامعية على الخصائص الريادية

| المسار | معامل المسار B | Mean | SD | T | المعنوية P |
|--------|----------------|-------|-------|-------|------------|
| X -> Z | 0.361 | 0.378 | 0.047 | 7.639 | 0.000 |

من الجدول السابق رقم (٧) يمكننا ملاحظة أن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية لأثر . حيث كانت قيمة المعنوية (٠,٠٠٠) وهي أقل من (=٠,٠٥) وبالنظر إلى قيمة معامل المسار (٠,٣٦١) أي أن النموذج يفسر (٣٦٪) من التباين في تأثير البيئة الجامعية على الخصائص الريادية. والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج

ونتيجة لما سبق يمكننا قبول الفرض الثالث

جدول رقم (٨) مؤشرات معنوية نموذج

تأثير البيئة الجامعية على الخصائص الريادية

| المؤشر | القيمة المعيارية | القيمة المحسوبة |
|----------|------------------|-----------------|
| R-square | >0.25 | 0.13 |
| F-square | >0.15 | 0.149 |
| HTMT | <0.9 | 0.773 |

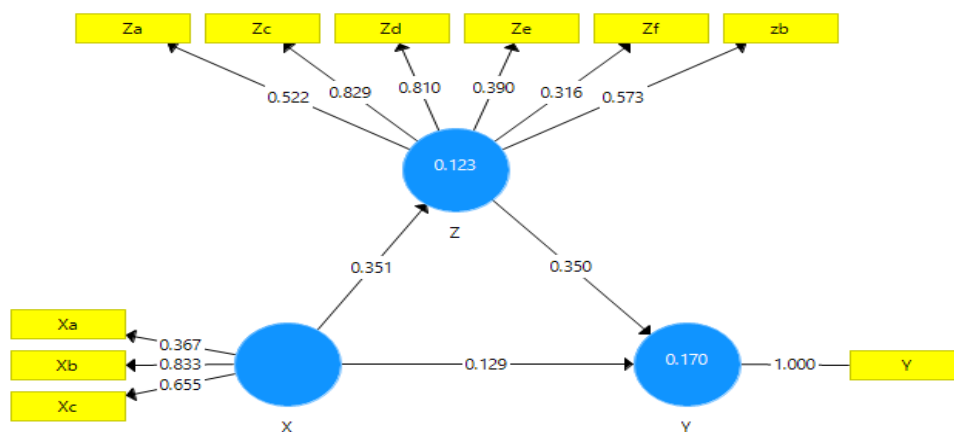
من الجدول السابق رقم (٨) يمكننا ملاحظة أن جودة توفيق النموذج المقترح ضعيفة حيث كانت قيمة F-square أقل من ٠,١٥ و R-square أقل من ٠,٢٥ ولكن كانت HTMT أقل من ٠,٩ وهي مقبولة.

- اختبار الفرضية الرابعة والتي تنص على:

١. تتوسط خصائص الريادة العلاقة بين البيئة الجامعية ومستوى نية العمل الريادي للطلاب

محل البحث.

نقوم بعمل النموذج البنائي التالي:



شكل رقم (٥) النموذج البنائي لاختبار وساطة متغير خصائص الريادة بين البيئة الجامعية والنية الريادية.

جدول رقم (٩) تحليل المسار (باستخدام برنامج SmartPLS).

| العلاقة بين المتغيرات | المعامل (β) | متوسط العينة | الانحراف المعياري | قيمة (t) | P | القرار |
|-----------------------|-------------|--------------|-------------------|----------|-------|--------|
| Y <-- X | 0.129 | 0.132 | 0.057 | 2.272 | 0.024 | معنوي |
| Y <-- X | 0.26 | 0.27 | 0.052 | 5.032 | 0.000 | معنوي |
| Z <-- X | 0.351 | 0.363 | 0.051 | 6.872 | 0.000 | معنوي |
| Y <-- Z | 0.350 | 0.357 | 0.051 | 6.803 | 0.000 | معنوي |

وحيث أن العلاقة المباشرة بين البيئة الجامعية ونية العمل الريادي معنوية في وجود وغياب متغير خصائص العمل الريادي والعلاقة المباشرة بين البيئة الجامعية وخصائص العمل الريادي معنوية ثم العلاقة بين خصائص الريادة ونية العمل الريادي معنوية فإن متغير خصائص الريادة يلعب دور وساطة جزئية بين البيئة الجامعية ومستوى نية العمل الريادي.

النتائج والتوصيات:

يتناول هذا المبحث استنتاجات البحث وتوصياته وفقاً للإطار النظري والتطبيقي للبحث كما يلي:

- نتائج البحث:

استهدف البحث التعرف على الدور الوسيط الذي تؤديه الخصائص الريادية في العلاقة بين البيئة الجامعية ونية العمل الريادي، وكذلك تأثير البيئة الجامعية على كل من الخصائص الريادية ونية العمل الريادي، وتوصل البحث إلى النتائج التالية:

تنص الفرضية الأولى على:

تؤثر البيئة الجامعية تأثيراً معنوياً موجباً على مستوى نية العمل الريادي للطلاب محل البحث.

هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية لأثر البيئة الجامعية على نية العمل الريادي. حيث كانت قيمة المعنوية (٠,٠٠٠) وهي أقل من (=٠,٠٥) وبالنظر إلى قيمة معامل المسار (٠,٢٦) أي أن النموذج يفسر (٢٦٪) من التباين في تأثير البيئة الجامعية على نية العمل الريادية للطلاب. والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت

إليه دراسة (عياد، آخرون، ٢٠١٩) إلى وجود أثر كبير حول أبعاد وسائل الدعم (الدعم التعليمي، الدعم الاجتماعي) في النية الريادية. وأظهرت النتائج تأثيراً كبيراً في التعليم الريادي على النوايا الريادية لدى الطلبة. وقد اتفقت دراسة (Fayolle and Gailly, 2015) مع دراستنا (Tornikoski, 2015; Iqbal et al., 2012 Aslam et al., 2012) في أن التعليم الريادي له تأثير إيجابي على نية العمل الريادي أما دراسة. وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع دراسة (Hattab, 2014) والتي أكدت على قوة العلاقة بين خصائص البيئة الجامعية ونية العمل الريادي.

كذلك تتفق هذه النتيجة مع توصل إليه (أحمد، العاني، ٢٠٢٠) أن نشر وتعزيز ثقافة العمل الريادي في المراحل الجامعية لها أثر كبير من خلال تكوين قاعدة واسعة من الرياديين والمبدعين في جميع المجالات من خلال إعداد الطلاب الجامعيين لثقافة ريادية تعتمد على الإبداع والابتكار والإنجاز وحب العمل. أيضاً اتفقت دراستنا جزئياً مع دراسة (Moreno et al, 2019) في أن زيادة النية لبدء عمل تجاري يمكن أن تبدأ من جانب تعزيز تعليم منهج ريادة الأعمال.

ويفسر الباحث ذلك بأن ممارسات قيام الجامعة بتدريس مقرر ريادة الأعمال على جميع طلاب الجامعة والاهتمام الشديد من أعضاء هيئة التدريس القائمين على هذا المساق بالتركيز على النواحي العملية والتكليفات التي تزخر بمهارات ريادة الأعمال مما شجع كان له الأثر الكبير في توجيه اذهان الطلاب إلى العمل الحر وإقامة مشروع ريادي في المستقبل إضافة إلى توفير عدد من الدورات التدريبية التي تعقد في مقر حاضنة الأعمال التي قامت منذ انشائها بعمل ورش ولقاءات من الطلاب بغرض تشجيعهم على الالتحاق بهذه الحاضنة عند بداية المشروع، أيضاً قيام الجامعة بعمل مجموعة من المسابقات لتشجيع الأفكار والمشروعات الريادية لدى الطلبة. وأيضاً إجراء الزيارات الميدانية للطلبة لتعريفهم بالمشاريع الريادية داخل الجامعة وخارجها

* أما الفرضية الثانية فننص على:

"تؤثر خصائص الريادة (الإبداع والابتكار، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، الميل نحو المخاطرة، الحاجة إلى الإنجاز، التحكم الذاتي، الثقة بالنفس) تأثيراً معنوياً موجباً على مستوى نية العمل الريادي للطلاب محل البحث.

هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية لأثر خصائص الريادة على النية الريادية للطلاب. حيث كانت قيمة المعنوية (٠,٠٠٠) وهي أقل من (=٠,٠٥) وبالنظر إلى قيمة معامل المسار (٠,٤٢٥) أي أن النموذج يفسر (٤٣٪) من التباين في تأثير خصائص الريادة على سلوك النية الريادية والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع دراسة (Serino and Buccino, 2019) في أن لمتغيري الميل للمخاطرة والثقة بالنفس أثر على المتغير التابع والمتمثل في نية إنشاء المشروعات الريادية، بينما لم يكن هناك أي أثر لخاصية الحاجة إلى الإنجاز على المتغير التابع. وأيضاً اتفقت دراستنا جزئياً مع دراسة (Moreno et al, 2019) في أن عامل الاستباقية، وتحمل المخاطر، والقدرة على الإبداع والابتكار، ووضع وتنفيذ خطط العمل تأثيراً أكبر في نية الطلاب في إنشاء مشروع تجاري

بعد الانتهاء من دراستهم. وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة (النشومي، ٢٠١٧) حيث أظهرت الدراسة أيضاً أن قدرة الطلبة على التحكم الذاتي وكذلك مستوى الابداع لديهم يعدان من أهم الخصائص الريادية الأكثر تأثيراً بين الخصائص الريادية في نية الطلبة للتوجه نحو إنشاء مشروعات ريادية، بينما الثقة بالنفس هي الأقل تأثيراً بين الخصائص الريادية في نية الطلبة للتوجه نحو إنشاء مشروعات ريادية. ويفسر الباحث ذلك بأن الخصائص الريادية ما هي إلا معيار كامل عن النية الريادية، فريادة الأعمال تعتمد على المخاطرة والثقة بالنفس والتي تعتبر حجر الزاوية لبدء مشروع ريادي. وبالتالي يظهر لنا قيمة الترابط الكبير والمنطقية في ارتباط الخصائص الريادية والنية الريادية لإنشاء مشروع ريادي.

* أما الفرضية الثالثة فتتص على:

تؤثر البيئة الجامعية تأثيراً معنوياً موجباً على خصائص الريادة للطلاب محل البحث. نجد أن هناك تأثيراً ذو دلالة إحصائية للبيئة الجامعية على خصائص الريادة لدى الطلاب، حيث كانت قيمة المعنوية (٠,٠٠٠) وهي أقل من (=٠,٠٥) وبالنظر إلى قيمة معامل المسار (٠,٣٦١) أي أن النموذج يفسر (٣٦٪) من التباين في تأثير البيئة الجامعية على الخصائص الريادية، والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة (عوض الله، ٢٠١٤) والتي توصلت إلى أن هناك ترابط بين الجهود التي تقوم بها الجامعة و تنمية السمات الريادية لدى الطلاب، أيضاً تتوافق دراستنا جزئياً مع دراسة (Nian, 2013) والتي توصلت إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: يحظى تعليم ريادة الأعمال واسلوب التدريس وطرق تقييم اكتساب الطلبة مهارات ريادة الأعمال في جامعة برليس بماليزيا بقبول كبير من قبل الطلاب و يساهم التعليم في إعداد عقلية ريادة الأعمال من خلال تطوير مهارات تنظيم المشاريع والسلوكيات والمواقف، وتدريبهم على تنظيم المشاريع أو الانخراط في الأعمال الحرة.

ويفسر الباحث تأثير خصائص البيئة الجامعية على خصائص رواد الأعمال في أن تعليم ريادة الأعمال للطلاب ونشر ثقافة المشروعات الريادية وتشجيع الطلاب على الالتحاق بحاضنات الأعمال الجامعية يساعد في اكتساب الطلاب مهارات ريادة الأعمال ويساهم في بناء عقلية رائد الأعمال من خلال تطوير مهارات تنظيم المشاريع والسلوكيات وطرق مواجهة المواقف المختلفة.

* كما تذكر الفرضية الرابعة أن:

"تتوسط الخصائص الريادية العلاقة بين خصائص البيئة الجامعية ومستوى نية العمل الريادي للطلاب محل البحث".

وحيث أن العلاقة المباشرة بين البيئة الجامعية ونية العمل الريادي معنوية في وجود وغياب متغير خصائص العمل الريادي والعلاقة المباشرة بين البيئة الجامعية وخصائص العمل الريادي معنوية ثم العلاقة بين خصائص الريادة ونية العمل الريادي معنوية فإن

متغير خصائص الريادة يلعب دور وساطة جزئية بين البيئة الجامعية ومستوى نية العمل الريادي. ولقد تعرضت العديد من الدراسات للعلاقة بين البيئة الجامعية ونية ريادة الأعمال، مثل دراسة (Anjum et al, 2020)، التي توصلت الى وجود علاقة ايجابية بين الاتجاه نحو ريادة الأعمال ورغبتهم في دخول عالم ريادة الأعمال، وتتوافق الدراسة جزئياً مع دراسة (Gustavo, et al., 2018) والتي توصلت إلى أن النية الريادية للطلاب تتأثر ببيئة الجامعة وبالخصائص الريادية للطلاب. ويثبت أن هناك علاقة إيجابية بين السياق والتعليم الريادي ونية ريادة الأعمال لدى الطلاب. وقد اتفقت دراسة (Fayolle and Gailly, 2015) مع دراسة (Aslam et al., 2012) في أن التعليم الريادي له تأثير إيجابي على نية العمل الريادي عند طلبة الجامعات الفرنسية، كما جاءت دراسة (عياد، آخرون، ٢٠١٩) والتي توصلت إلى وجود أثر كبير حول أبعاد وسائل الدعم (الدعم التعليمي، الدعم الاجتماعي) في النية الريادية. وتتوافق دراستنا مع دراسة (Varamäki et al., 2015) في التأثير المرتفع في التعليم الريادي على النوايا الريادية لدى طلبة الدراسات الجامعية. وهناك العديد من الدراسات التي ركزت على العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية حيث خرجت دراسات (Serino and Buccino, 2019; Moreno et al, 2019; النشمي، ٢٠١٧) في وجود أثر ذو دلالة إحصائية للخصائص الريادية لدى الطلبة على نيتهم لإنشاء مشروعاتهم الريادية الخاصة. كما أكدت دراسة (Saeed, et al, 2015) على أن الخصائص الريادية للطلاب لها تأثير مباشر على نية بدء عمل تجاري.

ويفسر الباحث الدور الوسيط للخصائص الريادية والتي تتأثر جزئياً بالثقافة والتعليم الريادي وايضا من خلال الفعاليات والتحفيز الريادي الذي تقوم به الجامعة وايضا من خلال تأثير البيئة الجامعية على الريادية وتأثير خصائص الريادية بالطبع على النية الريادية، لكن الخصائص الريادية تترجم بسهولة إلى نوايا ريادية لدى الطلاب.

- التوصيات والمقرحات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، وما تم الاطلاع عليه من نتائج الدراسات السابقة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات إلى إدارة جامعة الإسكندرية موضع التطبيق وذلك من خلال تطبيق حزمة من بين ممارسات تعزيز دور الجامعة نحو تشجيع واحتضان ريادة الأعمال وتطوير نوايا الطلاب نحو ريادة الأعمال، وتحقيق نقلة ثقافية للطلاب نحو ريادة الأعمال، لذا تقترح الدراسة الحالية ما يلي:

د. أشرف محمد عوض

| التوصية | آلية وإجراءات التنفيذ المقترحة | المسؤول عن التنفيذ | النتيجة المستهدفة |
|--|---|---|---|
| ١- وضع استراتيجية قائمة على توافق الآراء لتعزيز روح المبادرة بين الطلاب، ودعم النظام البيئي الريادي وتعزيز مشاركة أصحاب المصلحة، واستخدام التعليم للريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال، مما يؤدي إلى سيادة مفهوم الثقافة الريادية. | ١. تشجيع الشراكات والتعاون بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص، لربط المقررات التدريبية وورش العمل بالواقع العملي. ٢. وضع شروط أساسية للطلاب للتدريب في إحدى الشركات التي تقوم الجامعة بالتنسيق معها - ويكون ذلك شرط من شروط التخرج. ٣. ربط مشروع الطالب بجهة يمكن ان تساعد في انشاء مشروع الريادي. | - مجلس ريادة الأعمال في الجامعة (عضو هيئة تدريس من كل كلية) - نائب رئيس الجامعة لريادة الأعمال (المنصب الجديد) | سيكون هناك بالفعل استفادة عملية وليس استفادة نظرية للطلاب وسيخرج كل طالب وهو يعرف مشروعه بالضبط ولديه البات للتنفيذ ان لم يكن بدأها أثناء قبل التخرج. |
| ٢- امتلاك منظومة تعليمية تساهم في توليد أفكار ريادية قابلة للتحويل إلى مشاريع صغيرة جديدة | ١. تحديث مناهج ريادة الأعمال وفق مقارنة معيارية مع المقررات العالمية. ٢. التركيز على النواحي العملية وورش العمل للطلاب ضمن المنهج الدراسي. ٣. دعوة الخبراء وأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتخصصة ليكون جزء من المنهج التعليمي للطلاب- حيث سيكون لهم دور في شرح جزء من هذا المنهج - لكن سيكون بطريقة عملية | -مجلس ريادة الأعمال في الجامعة و (المحاضر القائم بالتدريس) | يصبح الطالب مواكبا للمناهج الدراسية والعملية في أن واحد |
| -العمل على تأسيس مراكز متخصصة في التعليم الريادي. | تقوم بتقديم مجموعة متنوعة من المقررات والدورات والبرامج التي تلمس مختلف جوانب ريادة الأعمال لطلبة المرحلة الجامعية والدراسات العليا، بحيث تتضمن مجالات الإدارة، والمالية، والتكنولوجيا، والقانون، والتصميم. | -مجلس ريادة الأعمال في الجامعة وأصحاب الخبرات الريادية. | - تطوير ثقافة العمل الريادي، من خلال ردم فجوة التعلم واكتساب الخبرات لرواد الأعمال من طلاب الجامعات |
| -ضرورة الاهتمام بفكرة الحاضنة البحثية ودعمها | - العمل على توفير البنية التحتية اللازمة، وأهمها إنشاء مبني الحاضنة بالقرب من مقر الجامعة مع ضرورة | -مجلس ريادة الأعمال في الجامعة | - مساعدة الطلاب مادياً وتشجيعهم على تطوير الأفكار الابتكارية |

د. أشرف محمد عوض

| | | | |
|--|--|---|---|
| وتحويلها لمشاريع. | -مدير حاضنة الأعمال. | تعزيزها بالتجهيزات اللازمة، والعمل على تخصيص برامج دعم لحاضنات الأعمال والتكنولوجيا من قبل الحكومة وتسهيل برامج الإقراض والتمويل للمشاريع الجديدة، ودعم الشراكات والتعاون بين الجامعات الحكومية القوية في المجالات البحثية والعلمية والجامعات الخاصة. | من قبل الجامعة معنويا وماديا، |
| - تكوين جيل من الشباب يؤمن بأهمية وجدوى ريادة الأعمال. | -مجلس ريادة الأعمال في الجامعة بالتعاون مع الجهات المعنية مثل غرف التجارة ومراكز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومنظمات الأعمال الريادي المختلفة. | ١- إمداد طلاب الجامعة والمجتمع بالدورات التدريبية التي تعنى بتطوير مهاراتهم وخبراتهم المعرفية والفنية من خلال تحفيز الابتكار وريادة الأعمال. ٢- أن تستهدف عمليات التعليم الجامعي إكساب طلابها وأعضائها ومنسوبيها ثقافة (الاقتصاد المعرفي المبتكر والريادي كاستراتيجية وخيار حقيقي ٣- تخصيص ميزانية لتمويل الأفكار الابداعية إلى مشاريع ريادية تنمي الاقتصاد الوطني. | صياغة خطط استراتيجية فعلية تعنى بالتغيير الاجتماعي لكافة طبقات (وشرائح) المجتمع لغرس ثقافة العمل الحر عبر تبني مفاهيم بالابتكار وريادة الأعمال. |
| - إثارة الدافع والحماس بين المتعلمين. خلق جيل من رواد الأعمال يعي مفهوم وأهمية ريادة الأعمال من أجل تحقيق ذاته وعدم الاعتماد على الوظائف الحكومية. | يتحقق ذلك من خلال تعزيز الشراكة مع مؤسسات المجتمع المحلي الداعمة لريادة الأعمال مثل: غرف التجارة ومراكز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومنظمات | ١. إشراك الطلاب في اقتراح موضوعات ريادية من خلال مجلس طلابي لريادة الأعمال ٢. إشراك الرياديين المحليين بحيث يكونون مستشارين ومدربين ومتحدثين ونماذج قنوة حسنة للمتعلمين. ٣. إجراء البحوث العلمية والدراسات التطبيقية، وتقديم الاستشارات، وخدمات الإرشاد، والتوجيه. | تركيز الاستراتيجيات والوسائل التعليمية المتنوعة. |

د. أشرف محمد عوض

| الأعمال الريادي المختلفة. | | | |
|--|---|---|--|
| <p>- تطوير أعضاء هيئة التدريس واكسابهم ثقافة ريادة الأعمال</p> <p>- بناء مقررات تهتم بتنمية ثقافة ريادة الأعمال والدمج بين الأسلوب النظري والعملية في تدريسها.</p> | <p>- مدير مركز تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس</p> <p>- مجلس ريادة الأعمال في الجامعة</p> <p>- مدير حاضنة الأعمال.</p> | <p>اعتبارها برامج ريادة الأعمال ضمن قائمة برامج تنمية القدرات، من خلال تدريب أعضاء هيئة التدريس على ريادة الأعمال - ونشؤ ثقافة ريادة الأعمال لديهم من خلال عقد الندوات حول " قيمة تعليم ريادة الأعمال، أو عقد الندوات العالمية لمعلمي ريادة الأعمال من خلال الشراكات مع الجامعات الريادية. ومن خلال الخبرات الريادية في المجتمع المدني.</p> | <p>اهتمام مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ببرامج ريادة الأعمال</p> |
| - | <p>- مجلس ريادة الأعمال في الجامعة</p> <p>- مدير حاضنة الأعمال.</p> | <p>من خلال الاهتمام الفعلي بحاضنات الأعمال - وتسويق دورها للطلاب من أجل جذب الطلاب للتعرف على امكانياتها وأوجه الاستفادة والعم التي يمكن أن يتلقاها الطالب من حاضنة الأعمال</p> | <p>١- التدريب على توليد الأفكار الإبداعية الابتكارية القابلة لتحويلها إلى منتجات</p> |
| <p>- التواصل مع الطلاب بغرض المساعدة في إقامة مشاريعهم الريادية وإمدادهم بوسائل التدريب الريادي.</p> | <p>- مجلس ريادة الأعمال في الجامعة</p> <p>- مدير حاضنة الأعمال.</p> | <p>١. من خلال إتاحة الفرص للخريجين على تقديم البرامج التطوعية الخاصة بنشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الجامعات الحاليين وخاصة في السنوات الأولى،</p> <p>٢. التعاون في مجال البحوث وتقديم المحاضرات والمشورة والنصح للطلاب.</p> | <p>١- ضرورة توفير الروابط والصلات بين الجامعة وخريجها ممن لهم خبرات ناجحة في إنشاء الشركات بعد التخرج.</p> |
| <p>- تشجيع طلاب الجامعة على بدء مشروعهم قبل التخرج.</p> <p>- وذلك لتخريج جيل لديه رؤية نحو التطوير المستقبلي.</p> | <p>- مجلس ريادة الأعمال في الجامعة</p> <p>- مدير حاضنة الأعمال.</p> | <p>اشراك مؤسسات المجتمع المدني: البنوك لتوفير التمويل اللازم للطلاب في المرحلة الجامعية - مع عدم الافراط في الضمانات - بحث ان تكون الجامعات ضامنة للطلاب من خلال حاضنات الأعمال - وموثوقية الطالب</p> | <p>٢- توفير التمويل اللازم للطلاب - بعد ثبات نجاح فكرته وبعد تلقيه فترة الاحتضان من خلال حاضنات</p> |

| الأعمال الجامعية | وجديته في الفكرة التي يمكن أن تتحول إلى مشروع | |
|--|---|--|
| إقامة المعارض الجامعية- المشتركة مع الشركات والمصانع ضمن معرض شامل للمنتجات والخدمات | بالتعاون مع الغرف التجارية وصناديق المشروعات والبنوك - من أجل الترويج لمثل هذه المنتجات الطلابية، واكسابهم الريادية من خلال التعاون مع المؤسسات والشركات العارضة من خارج الجامعة. | - مجلس قيادة الأعمال في الجامعة - مدير حاضنة الأعمال. |
| امتلاك نظام واضح لحماية براءات الاختراع وميسر لتأسيس الشركات للاستفادة منها | - من خلال انشاء مكتب براءات اختراع بكل جامعة - لتسهيل تسجيل كافة المشاريع الطلابية. | - مجلس قيادة الأعمال في الجامعة |
| - تطوير ثقافة المجتمع نحو الدور الريادي للجامعات وبحث روح الحماس في الاجيال القادمة لئلا تتحاق بالجامعة ليس بسبب العمل الحكومي او وظيفة معينة، ولكن بسبب تعلم قيادة الأعمال. | | |
| | | - حماية الأفكار والاختراعات من الأعمال غير المشروعة. |

- الدراسات المستقبلية:

في ضوء النتائج المتحصل عليها توصي الدراسة بمجموعة من التوصيات، منها:

يقترح الباحث إجراء دراسات في الموضوعات التالية:

١. إجراء دراسة مقارنة حول التوجهات الريادية للجامعات ونية قيادة الأعمال لدى الطلاب بين جامعة الإسكندرية وجامعات أخرى، للمساهمة في تطوير قيادة الأعمال بالجامعات في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠.
٢. إجراء دراسة عن الخصائص الريادية في الجامعات، تتضمن خصائص ومتغيرات لم تدخل ضمن الدراسة الحالية.
٣. إجراء دراسة للكشف عن العلاقة بين الخصائص الريادية وبعض المتغيرات لدى أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات وأثرها على الطلاب.
٤. إجراء دراسة عن الخصائص الريادية لدى خريجي المدارس الثانوية، للمساهمة في توجيههم نحو التخصصات العلمية والخيارات الوظيفية المناسبة، وتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

المراجع:

المراجع العربية:

- أبو الشعر، حنين (٢٠١٦): مدى توفير نية العمل الريادي والعوامل المؤثرة فيها لدى طلبة الجامعات الحكومية في الأردن. جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
- أحمد، عزام، العاني، وجيهة. (٢٠٢٠). ممارسات مديري المدارس في تطبيق التعليم الريادي كمدخل للتحويل نحو مجتمع المعرفة. سلطنة عمان: مجلة الادارة التربوية.
- أرناؤوط، أحمد إبراهيم سلمى (٢٠١٨) "دراسة مقارنة لبرامج تعليم ريادة الأعمال ببعض الجامعات فى الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا وإمكانية الإفادة منها فى مصر، مجلة التربية المقارنة والدولية. <https://www.academia.edu>
- الدلو، محمد حمدي عاشور (٢٠١٨) "واقع العوامل الريادية: دراسة حالة حاضنة الأعمال والتكنولوجيا فى الجامعة الإسلامية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، كلية التجارة.
- إرتيمة، ماجدة سليمان عبد الرحمن. (٢٠١٢). حاضنات الأعمال ودورها فى بناء القدرات التنافسية للمشروعات الصغيرة. (أطروحة دكتوراه). جامعة عمان العربية، الأردن.
- أمين، سلوى ومحمد، وسن (٢٠١٧) " خصائص الريادة وأثرها فى المشروعات الريادية، دراسة تطبيقية على طلبة حاضنات الأعمال بالجامعة الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة العلوم الإسلامية العالمية- الأردن.
- جاد الله، باسم سليمان صالح، (٢٠١٨) دور حاضنات الأعمال البحثية الجامعية فى تنمية ثقافة ريادة الأعمال بمصر، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، عدد ٤، (ج ١).
- رمضان، ريم (٢٠١٣): عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بنية العمل الريادي لطلاب الجامعات، باستخدام المرصد العالمي للريادة. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد ٢٩، عدد ١، (٢٦٥-٢٩٣).
- سلطان، سعدية (٢٠١٦): مستوى توفير الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية-دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص إدارة الأعمال فى جامعات جنوب الضفة الغربية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مجلد ٢٤، عدد ٢، (١٠٢-١٢٣).
- الفواز، عمران (٢٠٠٨) دور حاضنات الأعمال فى توجيه الطلبة نحو ريادة الأعمال فى الجامعات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة اليرموك، إربد - الأردن.
- الصرايرة، باسم والفليح، خالد والصمادي، يحيى والسليبي، فراس. (٢٠٠٩). استراتيجيات التعلّم والتعليم: النظرية والتطبيق (ط ١). الأردن: عالم الكتب الحديث.

-
-
- عبد الخالق، حنان زاهر (٢٠١٦) " تصور مقترح لتفعيل التعليم لريادة الأعمال بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية والعربية "، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٢)، العدد (٢)، الجزء الثاني، ابريل.
 - العمري، غسان، ناصر، جودت. (٢٠١١). " قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية"، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، عدد ٤، مجلد، ١٧.
 - عياد، صالح والجيلالي، قالون وعينوس، رضوان. (٢٠١٩). تأثير وسائل الدعم على نية العمل الريادي : بحث ميداني على عينة من الطلبة الجزائريين. مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، مج. ٢٥، ع. ١١٤، ص ص. ٢١١-٢٢٤. <https://search.emarefa.net/detail/BIM-900720>.
 - عوض الله، سليمان عوض الله، أحمد، أشرف محمود. (٢٠١٤). " قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها"، مجلة البحث العلمي في التربية ، ج.م.ع، العدد (١٥) ، الجزء (١)، ٢٠١٤.
 - سليمان مفلح الصوالحه، ع.، علي، موسى خليف محاسنه، عمر، محمد المومني، مفضي... & يسري. (٢٠١٣). اتجاهات طلبة جامعة البلقاء التطبيقية نحو استخدام أعضاء هيئة التدريس لإستراتيجية التعليم المتمازج في تدريس المساقات الجامعية. مجلة بحوث التربية النوعية، (٢٨)، ٢٢٢-٢٤٣.
 - شمس الدين، فارس يونس ، خضر، شهاب أحمد، طه، ازاد حسين. (٢٠١٦). " تأثير خصائص الريادية في متطلبات الريادة الإستراتيجية – دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الادارية في عينة من كليات جامعة صلاح الدين"، اربيل"، مجلة العلوم الانسانية، المجلد (٢٠)، العدد (٥)، ص ٣٩٢.
 - القاسم ، مي (٢٠١٣) " أثر الخصائص الريادية في تبني التوجهات الاستراتيجية للمديرين في المدارس الخاصة في عمان" ، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الوسط، الأردن.
 - المبيرك ، وفاء ، الشميمري، أحمد (٢٠١٩) ريادة الأعمال الرياض، مكتبة العبيكان.
 - المخيزيم، حسام (2017) واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
 - النشمي، مراد محمد (٢٠١٧) " أثر الخصائص الريادية في النية لإنشاء المشروعات الريادية لدى طلبة التخصصات العلوم الإدارية بجامعة العلوةم والتكنولوجيا اليمنية"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، المجلد العاشر، عدد (٣١).

المراجع الأجنبية:

- Abu Albasal, A & Badran, R. (2019). Students' Attitude Toward Entrepreneurship at Princess Sumaya University for Technology. **Journal of Entrepreneurship Education**. (1)22.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, Icek and Fishbein, Martin. (1980) "Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior. DOI: Prentice-Hall.
- Adelaja, A. A., & Minai, M. S. (2018). Students Entrepreneurial Intention Changes Due to entrepreneurial education exposure: The experimental design approach. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(4), 1-2.
- AL – Damen, R. A. (2015). 'The Impact Of Entrepreneurs Characteristics On Small Business Success At Medical Instruments Supplies Organizations Of Jordan, *International Journal Of Business And Social Science*, Vol. 6, No.8.
- Anjum, T; Farrukh, M; Heidler, P; Tautiva, J (2020). Entrepreneurial Intention: Creativity, Entrepreneurship, and University Support. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. (7),11.
- Arasteh, Hamidreza & Enayati, Taraneh & Zamani, Farshideh & Khademloo, Atefeh. (2012). Entrepreneurial Personality Characteristics of University Students: A Case Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 46. 5736-5740. 10.1016/j.sbspro.2012.06.507.
- Al Rawashdeh, E. (2021). The Impact of Applying Talent Management Strategies on Achieving Happiness in the Work Environment: An Applied Study on the Royal Jordanian Airlines Company, *International Review of Management and Marketing*, 11(1), 68-77.
- Anjum, T; Farrukh, M; Heidler, P; Tautiva, J (2020). Entrepreneurial Intention: Creativity, Entrepreneurship, and University Support. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. (7),11.

-
-
- Aslam, T. M., Awan, A. S., & Khan, T. M. (2012). An empirical study of family background and entrepreneurship as career chosen among university students of Turkey and Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3(15).
 - Babwah1. N., David. J: “Selecting the Right Clients for a Business Incubator- Lessons Learnt from the National Integrated Business Incubator System Programme in Trinidad and Tobago “, *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, Vol. (2), No. (3 & 4), Dec. 2014, p.14.
 - Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: the case for intention. *Academy of Management Review*, 13(3), 442–453.
 - Boyd. B., Fietze. S., Philipsen. K. (2015)“Entrepreneurial Intentions and Behaviour of Students Attending Danish Universities, Global University Entrepreneurial Spirit Students’ Survey 2013–2014, National Report Denmark.
 - Bhawe & Gupta. (2007). Bruce, R; Barringer, B & Ireland, D (2016). *Entrepreneurship, Successfully Launching New Ventures*, (6 edition), Pearson.
 - Dahleez, K. A., & Migdad, M. I. (2013). Entrepreneurial characteristics of undergraduate students in deteriorated economies (the case of Gaza Strip). *Dirasat, Administrative Sciences*, 40(2), 534-554.
 - Eliyana, A; Rohmatul, Sh; Sridadi, A; Razaq, A; and Gunawan, D. (2020). The Role of Motivation on Attitudes and Entrepreneur Achievement. *Systematic Reviews in Pharmacy*. (11),8.
 - Gürol, Y., & Atsan, N. (2006). Entrepreneurial characteristics amongst university students: Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey. *Education*
 - Costa, T. G. da, da Costa, T. G., & Mares, P. (2016). Factors affecting students’ entrepreneurial intentions of Polytechnic Institute of Setubal: a cognitive approach. *Revista De Administração, Contabilidade e Economia Da Fundace*, 7(1). <https://doi.org/10.13059/RACEF.V7I1.175>

-
-
- Croce, F. (2020). Indigenous women entrepreneurship: analysis of a promising research theme at the intersection of indigenous entrepreneurship and women entrepreneurship. *Ethnic and Racial Studies*, 43(6), 1013-1031.
 - Donald F. Kuratko, Entrepreneurship Leadership in the 21 century, journal of Leadership and Organizational Studies, Vol 13, No p04.
 - Fayolle, A., & Gailly, B. (2015). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial attitudes and intention: Hysteresis and persistence. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 75-93.
 - Fayolle, A., & Liñán, F. (2014). The future of research on entrepreneurial intentions. *Journal of Business Research*, 67(5), 663-666. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.11.024>
 - Gieure, C., Benavides-Espinosa, M.d.M. and Roig-Dobón, S. (2019), "Entrepreneurial intentions in an international university environment", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 25 No. 8, pp. 1605-1620. <https://doi.org/10.1108/IJEER-12-2018-0810>
 - Gürol and Atsan (2006) Entrepreneurial Characteristics amongst University Students: Some Insights for Entrepreneurship Education and Training in Turkey. *Education and Training*, 48, 25-38. <https://doi.org/10.1108/00400910610645716>
 - Gustavo, N. (2019). Trends in Hospitality Marketing and Management: facing the 21st century challenges. In *Handbook of Research on Entrepreneurship and Marketing for Global Reach in the Digital Economy* (pp. 311-337). IGI Global.
 - Gustavo, Marcondes de Moraes, Edson Sadao Iizuka, Matheus Pedro. (2018). "Effects of Entrepreneurial Characteristics and University Environment on Entrepreneurial Intention, *RAC*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, art. 4, pp. 226-248, março/abril, <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170133>

-
-
- Hattab, H. W. (2014). Impact of entrepreneurship education on entrepreneurial intentions of university students in Egypt. *the Journal of Entrepreneurship*, 23(1), 1-18.
 - Herman, E (2018). Innovation and entrepreneurship for competitiveness in the EU: an empirical analysis, Proceedings of the 12th International Conference on Business Excellence, 425-435.
 - Hisrich, R. (2017). International Entrepreneurship: Starting, Developing, and Managing a Global Venture, (3 edition), Sage publications ltd.
 - Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1984). Advances in factor analysis and structural equation models. Lanham Rowman & Littlefield Publishers.
 - Kuratko, D. F., Hornsby, J. S., & Goldsby, M. G. (2007). The relationship of stakeholder salience, organizational posture, and entrepreneurial intensity to corporate entrepreneurship. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 56-72.
 - Krueger, N., & Brazeal, D. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 91-104.
 - Nian, T, Bakar, R., Islam, A: Students' Perception on Entrepreneurship Education: The Case of University Malaysia Perlis.
 - Moreno, A., Munoz, L., & Morote, Rosario. (2019). The Role of Higher Education in Development of Entrepreneurial Competencies: Some Insights from Castilla-La Mancha University in Spain. *Administrative Sciences*, vol9(1), 1-25. <https://www.mdpi.com>
 - Kim, T. Y., Hon, H. Y., & Lee, D. R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal*, 22(1), 37-45. <https://doi.org/10.1080/10400410903579536>
 - Hamedani, A., Farmanesh, P., & Zargar, P. (2011). Mapping the relationship between proactive behavior and talent management

-
-
- practices: The mediating role of organizational commitment. *Management Science Letters*, 11(3), 773-782.
- Hermann, D. and Felfe, J. (2014). 'Effects of leadership style, creativity technique and personal initiative on employee creativity', *British Journal of Management*, 25(2), 209–227.
 - LIÑÁN, F.; CHEN, Y. (2009) . Development and CrossCultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, v. 33, n. 3, p. 593-617.
 - Nabi, G., & Linan, F., (2011),“Graduate entrepreneurship in the developing world: intentions, education and development”, *Education + training*, Vol. 53 Iss: 5, pp.325-334.
 - Ozaralli, N. and Rivenburgh, N.K. (2016) *Entrepreneurial Intention: Antecedents to Entrepreneurial Behavior in the U.S.A. and Turkey*. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6, 1-32. <https://doi.org/10.1186/s40497-016-0047>.
 - Peterson, R. T., & Limbu, Y. (2010). Student characteristics and perspectives in entrepreneurship courses: A profile. *Journal of Entrepreneurship Education*, 13(1), 65-83.
 - Pribadi, H. (2005). Defining and constructing the teaching model of entrepreneur education based on entrepreneurial intention model. *Jurnal Teknik Industri*, 7(1), 76-82.
 - Pruett M, Shinnar R, Toney B et al (2009) Explaining entrepreneurial intentions of university students: a cross-cultural study. *Int J Entrep Behav Res*. <https://doi.org/10.1108/13552550910995443>
 - Saeed, S., Yousafzai, S. Y., Yani-De-Soriano, M., & Muffatto, M. (2015). The role of perceived university support in the formation of students' entrepreneurial intention. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 1127-1145. <http://dx.doi.org/10.1111/jsbm.12090>.
 - Serino, L., & Buccino, G. (2019). Entrepreneurial Intentions among Italian Students: The Role of Gender. *International Journal of Academic*

Research Business and Social Sciences, vol9(3), 1309–1326.
<https://hrmars.com>.

- Souitaris, V., Zerbinati, S., & Al-Laham, A. (2007). Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business venturing*, 22(4),566-591.
- Turker, D., & Selcuk, S. S. (2009). Which factors affect entrepreneurial intention of university students? *Journal of European Industrial Trainin*, 33(2), 142-159. <http://dx.doi.org/10.1108/03090590910939049>.
- Winston, J (2019). *Stoicism for Entrepreneurs: How to Model Todays Best Entrepreneurs by Using the Ancient Stoic Self - Disciplined Mindset*, (First Edition), Independently published.
- Yulia Fithriany Rahmah, M Sandi Marta, Mohamad Anton Athoillah, Diana Farid, (2020), “THE APPROACH OF MANAGERS REGARDING INNOVATIVE WORK BEHAVIOUR, *Humanities & Social Sciences Reviews: Vol. 8 No. 2: March*.
- Zhengxia Peng et al, *Entrepreneurial Intentions and Its Influencing Factors: A Survey of the University Students in Xi’an China*, *Creative Education Journal*, Vol.3, No 8B, December 2012, p96.

د. أشرف محمد عوض

قائمة الاستبيان

عزيزي الطالب / الطالبة

تحية طيبة وبعد

يمثل هذا الاستقصاء جزءاً رئيسياً من الدراسة الميدانية، والتي يُعدّها الباحث تحت عنوان: " الخصائص الريادية للطلاب كمتغير وسيط في العلاقة بين أثر البيئة الجامعية في تعزيز نية العمل الريادي لدى طلاب الجامعات - دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية.

ولما كانت مشاركتكم تمثل جانباً بالغ الأهمية، نود أن أدعوكم للمشاركة في هذه الدراسة. بالإجابة على الاستبيان المرفق، علمًا بأن كافة البيانات الواردة بها لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

ولكم خالص الشكر والتقدير على تعاونكم سلفاً،

الباحث

السؤال الأول

فيما يلي بعض البيانات الشخصية الخاصة بك. والمطلوب: وضع علامة (✓) أمام الاستجابة التي تناسبك:

(أ) الجنس: - ذكر - أنثى

(ب) العمر:

- أقل من ٢٥ سنة - من ٢٦ إلى أقل من ٣٠ سنة

(ج) الكلية:

- كلية التجارة كلية الهندسة

- كلية الحاسبات والمعلومات كلية الفنون الجميلة

- كلية الحاسبات وعلوم البيانات

١- المحور الأول

المتغير المستقل: الخصائص الريادية: فيما يلي

أليك عدد من العبارات المتعلقة بقياس الخصائص الريادية "، والمطلوب: إبداء رأيك بالنسبة لكل عبارة بوضع علامة (✓) تحت الاستجابة التي تمثل وجهة نظرك:

| العبارة | الإطلاق التام | بشكل كبير | بشكل معتدل | بشكل قليل | لا علاقة |
|--|---------------|-----------|------------|-----------|----------|
| المحور الأول: خصائص الريادة: هي القدرات والسمات الشخصية التي ورثها أو اكتسبها الخريج منذ طفولته، والتي يحتاجها لبدء وإدارة عمله الريادي. | | | | | |
| أولاً: الإبداع والابتكار: هي قدرة الخريج على إيجاد أفكار جديدة وتوظيفها في إيجاد قيمة مضافة في العمل تمكنه من المنافسة بالسوق. | | | | | |
| ١. أتبنى أساليباً تكنولوجية جديدة في أي عمل سأمارسه. | | | | | |
| ٢. أبادر نحو الاستفادة من المستجدات في أي مجال سأعمل به | | | | | |
| ٣. أتمسك بالإبداع وإن تجاوز ذلك متطلبات العمل. | | | | | |
| ٤. أتجنب مقاومة التغيير | | | | | |
| ٥. أفضل العمل الذي يحتاج إلى التفكير خارج الصندوق. | | | | | |
| ثانياً: الاستقلالية وتحمل المسؤولية: هي قدرة الخريج على التفرّد بالعمل، من الناحية الفكرية والمالية والفلسفية، وتحمل مسؤولية نتائج قراراته بالعمل سواء تعلقت بالربح أو الخسارة أو استمرار العمل أو فشل العمل. | | | | | |
| ١. أحب أن أكون مسؤولاً عن جميع أعمالي. | | | | | |
| ٢. لدى القدرة على إدارة شؤوني وتوفير مستلزمات العمل بمفردتي. | | | | | |
| ٣. أتخذ القرارات في عملي وأنفذها دون الاعتماد على الآخرين. | | | | | |
| ٤. أشعر دائماً أن نتائج عملي ستكون أفضل عندما تكون تحت إشرافي الشخصي. | | | | | |
| ثالثاً: الميل نحو المخاطرة: هي امتلاك الخريج الشجاعة للبدء بمفرده بعمل جديداً أو فريداً، وتحمل المخاطرة الناتجة عن بدء العمل أو تشغيله أو نتائج تشغيله. | | | | | |
| ١. أحاول التغلب على التحديات والتغييرات البيئية التي يعتبرها البعض خطيرة. | | | | | |
| ٢. أستطيع المخاطرة ببعض القرارات الحاسمة في حالة عدم التأكد. | | | | | |
| ٣. أقوم بتقدير فرص النجاح أو الفشل قبل أن أقرر فعل شيء. | | | | | |
| ٤. أعتقد أنّ أعظم المكاسب بالعمل تكمن خلف المخاطرة المحسوبة | | | | | |
| ٥. لدى قدرة لوضع خطط الطوارئ للاستعداد للمشكلات والمخاطر قبل حدوثها | | | | | |
| رابعاً: الحاجة إلى الإنجاز: هي سعي الخريج إلى قياس نجاحه بالعمل من خلال بلوغ الأهداف وتقديم أفضل إنجاز، وشعوره بأهمية الزمن في إنجاز الأهداف بموعدها بالخطّة. | | | | | |
| ١. لدي القدرة على ترجمة الأفكار إلى أعمال ملموسة. | | | | | |
| ٢. أخطط لإنجاز أنشطة المشروع بالوقت المحدد بتقسيمه إلى مهمات صغيرة. | | | | | |
| ٣. أنجز الأعمال المطلوب أدائها قبل أن يطلب مني ذلك. | | | | | |
| أستطيع إيجاد مصادر تمويل مختلفة للوصول إلى هدفي | | | | | |
| استثمر الوقت والجهد بالعمل للوصول لهدفي | | | | | |

د. أشرف محمد عوض

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| خامساً: التحكم الذاتي: هي قدرة الخريج الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة على عمله، وعدم السماح لها بالسيطرة عليه. | | | | |
| ١. | أأخذ قراراتي بحكمة وبدون استعجال أو انفعال. | | | |
| ٢. | أدرس جميع جوانب المشكلات التي تواجهني بالعمل قبل البدء بالإجراءات. | | | |
| ٣. | عندما تواجهني مشكلة معقدة أتركها تم أعود إليها مرة أخرى | | | |
| ٤. | أسيطر على رغباتي وأستطيع توجيهها لما هو مفيد. | | | |
| ٥. | أستطيع السيطرة على عوامل الإرهاق والضغط النفسية في العمل | | | |
| سادساً: الثقة بالنفس: هي قدرة الخريج على البدء وتنفيذ عمله الخاص بقوة دون تردد، وإثبات صحة رأيه إذا عارضه الآخرون حول موضوع ما. | | | | |
| ١. | أنجز المهام دون الشعور بأي تردد. | | | |
| ٢. | لدي ثقة كبيرة بالنجاح عند القيام بعمل يتميز بالصعوبة أو التحدي. | | | |
| ٣. | السمعة المأخوذة عني بأنني أتمسك برأيي | | | |
| ٤. | أمتنع بثقة عالية بالدفاع عن أفكارني بالحجج العلمية المقنعة. | | | |
| ٥. | أؤمن بقدراتي وإمكاناتي بالعمل | | | |
| ٦. | تقدم الجامعة العديد من الدورات التدريبية وورش العمل لتوعية الطلبة بريادة الأعمال وإنشاء المشاريع. | | | |
| ٧. | تخصص الجامعة مكافآت لدعم الطلبة في مجال ريادة الأعمال. | | | |
| ٨. | تعمل الجامعة على نشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال الأنشطة الطلابية المختلفة. | | | |
| ٩. | تحتضن الجامعة الأفكار الإبداعية للطلبة وتساهم في تحويلها إلى مشاريع ريادية متميزة. | | | |
| ١٠. | تقيم الجامعة الأنشطة والمسابقات الطلابية لتشجيع الأفكار والمشروعات الريادية لدى الطلبة. | | | |
| ١١. | توفير مقررات دراسية لتنمية المعرفة والمهارات لدى الطلبة بريادة الأعمال بكل الكليات. | | | |
| ١٢. | تقوم الجامعة بعمل معارض لمنتجات الطلاب الرياديين لاستكشاف المواهب المتاحة لديهم. | | | |
| ١٣. | تدعم المقررات الدراسية بكل التخصصات تنمية مهارات التفكير لدى الطلبة وكيفية استخدامها في الواقع. | | | |
| ١٤. | توظف الجامعة التقنية الحديثة في نشر إبداع الطلبة ومشروعاتهم الريادية ليستفيد منها الطلبة الآخريين. | | | |
| ١٥. | توفر الجامعة بيئة تعليمية محفزة للتميز والإبداع في التعلم والتعليم. | | | |
| ١٦. | تستفيد الجامعة من المشروعات الريادية للطلبة وتعمل على تمويلها وتسويقها. | | | |
| ١٧. | تقوم الجامعة باستطلاع آراء الطلبة بصورة دورية عن درجة استفادتهم من المقررات التخصصية في واقع حياتهم اليومية. | | | |
| ١٨. | تقوم الجامعة بتنظيم حملات توعوية للطلبة بمفاهيم ومهارات وأساليب ريادة الأعمال بصورة دورية. | | | |
| ١٩. | تحت الجامعة أعضاء هيئة التدريس على تضمين مهارات ريادة الأعمال في الأنشطة والتكليفات المنهجية لمقرراتهم. | | | |

د. أشرف محمد عوض

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | ٢٠. تسهل الجامعة عمليات التواصل والاتصال بين الطلبة ذوي المشاريع الريادية ورجال الأعمال وأصحاب الشركات. |
| | | | | | ٢١. توفر الجامعة المرافق والتجهيزات الخاصة بحاضنات الأعمال والمشاريع الريادية للطلبة. |
| | | | | | ٢٢. تشارك الجامعة الطلبة في حل القضايا والمشكلات التي تواجهها لتشجيعهم على الإبداع والأفكار الريادية. |
| | | | | | ٢٣. تعمل الجامعة على إجراء الزيارات الميدانية لطلبتها لتعريفهم بالمشاريع الريادية داخلها وخارجها. |
| | | | | | ٢٤. تنظم الجامعة ملتقيات سنوية لرجال الأعمال والبارزين في القطاع الاستثماري لتقديم تجاربهم الريادية للطلبة الجامعة. |
| | | | | | ٢٥. أعرف العديد من الأشخاص في جامعتي الذين بدأوا أعمالهم التجارية الخاصة بنجاح. |

المحور الثالث: النية الريادية

السؤال الرابع: المحور الثالث: نية العمل الريادي: هي استعداد وتخطيط الخريج لإطلاق مشروعه الريادي كمسار حياة له بالمستقبل.

أليك مجموعة من العبارات يرجى قراءة كل منها جيدا وإبداء رأيك بالنسبة لكل عبارة بوضع علامة (✓) أمام كل عبارة والتي تمثل وجهة نظرك:

| العبارات | إطلاق على موقفك | موقفك | لا | موقفك | تماما موافق |
|--|-----------------|-------|----|-------|-------------|
| ٦. أخطط للشروع بالعمل الريادي | | | | | |
| ٧. هدفي الرئيسي أن أصبح ريادياً. | | | | | |
| ٨. أتوقع أن يكون لي مشروع بعد سنوات قليلة. | | | | | |
| ٩. أريد الاستقلالية في العمل. | | | | | |
| ١٠. أسعى لأكون صاحب مشروع بدلاً من العمل لدى الغير. | | | | | |
| ١١. أريد أن أطلق مشروع ريادي بدلاً من العمل موظفاً بالحكومة. | | | | | |
| ١٢. سأبدل قصارى جهدي لإطلاق مشروعي الخاص. | | | | | |
| ١٣. أنا على استعداد لفعل أي شيء لأكون ريادي. | | | | | |
| ١٤. لدي رؤية ثابتة في أن أمتلك مشروعي الخاص. | | | | | |
| ١٥. أفكر بجدية للبدء بعمل في السنوات الخمس القادمة. | | | | | |
| ١٦. أسعى لتحقيق الاستقلال المالي في عمالي. | | | | | |
| ١٧. أريد أن أكون على رأس عملي الخاص. | | | | | |
| ١٨. سأبدأ بتجميع الموارد والمستلزمات الخاصة بمشروعي الخاص لإطلاقه. | | | | | |

**Entrepreneurial characteristics of students as a mediating variable
in the relationship Demonstrate the impact of the university
environment in promoting the intent of entrepreneurial work-
university students: an applied study at Alexandria University**

Dr. Ashraf Mohamed Awad

Abstract

This research intends to examine the impact of the university environment on the entrepreneurial intention of undergraduate students at the University of Alexandria, by averaging the entrepreneurial characteristics. Through the application on a sample of (400) individuals from the research community of university students. The response rate of the sample items was (74%). The path analysis was conducted using the BOOTSTRAP method by (Smart-pls3) program to verify the direct and indirect effect of the independent variable on the dependent variable in the presence of the mediating variable, to determine whether the mediating role(entrepreneurship characteristics) in the relationship between the independent variable (university environment) And the dependent variable (the intent of the entrepreneurial work), and the research resulted in several results, the most important of which are first: the presence of a direct partial positive effect of the university environment on the entrepreneurial intention, secondly: the entrepreneurial characteristics have a positive moral effect on the level of the intent of the entrepreneurial work, and the university environment has a positive moral effect on the characteristics of the entrepreneurial work. Leadership for the students in question, and the results showed that mediation is partial. In light of the results of the research, a set of recommendations have been proposed that aim to enhance and raise the spirit of entrepreneurship among university students through: Involving them in developing entrepreneurial activities and establishing working groups to exchange experiences among them. The university's concerned authorities put in place mechanisms to increase the acquisition of university students with experiences and ideas; to create distinguished pioneering initiatives.

keywords: university environment - entrepreneurial characteristics - entrepreneurial intention.