مجلة علمية محكمة نصف سنوية
تصدر عن مركز البحوث والإسشارات

المجلد | الأول | العدد | 2 | ديسمبر | 2024 |

مركز البحوث والاستشارات
Research & Consultancy Center

ISSN

مجلة البحوث المستدامة في العلوم الإنسانية

http://www.rcc.edu.ly

مجلة في البحوث المستدامة في العلوم الإنســـانية

info@jsrhs.rcc.edu.ly

دور الكليات في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها" دراسة تطبيقية على طلاب كلية المحاسبة / غريان

الاســـم: زينب مفتاح العربي
كلية المحاسبة ـ جامعة غريان
البريد الالكتروني: soniaalarbi58@gmail.com

الاسم: د. نوال سعيد بركات
كلية المحاسبة ـ جامعة غريان
البريد الالكتروني:nawal.barkat@gmail.com

تاريخ الاستلام:25-10-2023 تاريخ القبول:07-06-2024

الملخــص

يعدّ نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع ضرورة قصوى، وعلى مستوى ليبيا يأتي الاهتمام بنشر ثقافة ريادة الأعمال لدورها المتزايد في دعم جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل الاقتصاد الليبي الذي أصبح يلازمه الضعف والهشاشة في السنوات الأخيرة، ولكي يتحقق هذا الدعم لابد من وجود مؤسسات عامة وخاصة تدعم وتشجع ريادة الأعمال، ويأتي على رأس هذه المؤسسات، المؤسسات التعليمية عامة والجامعية بصفة خاصة. وتكمن مشكلة الدراسة في تحديد دور كلية المحاسبة في نشر برامج ريادة الأعمال وتفعيلها، وتحديد أهم المعوقات التي تواجه نشر هذه الثقافة، ومن هنا استهدفت الدراسة معرفة دور كلية المحاسبة في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وجمع البيانات الأولية عن طريق أداة جمع البيانات (الاستبانة)، وقد تكوّن مجتمع الدراسة من طلاب قسم الإدارة وقسم تحليل البيانات بكلية المحاسبة / غريان وعددهم 125 مفردة، واختيرت عينة منهم عددها 94 مفردة، وجرى اختيارها بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وأظهرت نتائج الدراسة: أن استجابات أفراد العينة لدور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال جاءت بدرجة متوسطة، واستجابات أفراد الدراسة على معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال جاءت بدرجة مرتفعة، وأكبر هذه المعوقات هي تقلب الأوضاع السياسية والاقتصادية والحروب.

الكلمات المفتاحية: ريادة الأعمال ـ ثقافة ريادة الأعمال ـ المؤسسات التعليمية.

Abstract

Disseminating the culture of entrepreneurship in society is of utmost importance, particularly in Libya, given its increasing role in supporting economic and social development efforts amidst the fragility of the Libyan economy in recent years. To achieve this support, it is essential to have public and private institutions that encourage and support entrepreneurship. Foremost among these institutions are educational institutions, especially universities. The study aims to determine the role of the accounting college in disseminating and enhancing the culture of entrepreneurship, as well as identifying the challenges facing the dissemination of this culture. To achieve the study's objectives, a descriptive analytical method was used, and primary data was collected through a questionnaire tool. The study population consisted of students from the Departments of Management and Data Analysis at the Accounting College in Garian, numbering 125 individuals. A sample of 94 individuals was selected using stratified random sampling. The study's results revealed that the respondents' perceptions of the role of the accounting college in promoting the entrepreneurship culture were moderate, while their responses regarding the obstacles to promoting the entrepreneurship culture were high, with the most significant obstacles being political and economic instability and war.

Keywords: Entrepreneurship, Entrepreneurship Culture, Educational Institutions.

1. المقدمة :

إن موضوع ريادة الأعمال أصبح يحظى باهتمام متزايد على مستوى العالم يوماً بعد يوم؛ وذلك للدور المهم الذي تلعبه ريادة الأعمال في مواكبة التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية في مختلف البلدان، ويُعَدّ نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع ضرورة قصوى لهذا التطور الاقتصادي والاجتماعي، ويأتي الاهتمام بثقافة ريادة الأعمال على مستوى ليبيا لدورها المتزايد في دعم جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ظل الاقتصاد الليبي الذي أصابته الهشاشة في السنوات الأخيرة لأسباب عديدة منها سياسية واقتصادية واجتماعية.

إن ثقافة ريادة الأعمال لا تأتي من فراغ، ولكنها تنبع من المجتمع الذي نشأت منه؛ لذلك كان من الضروري وجود مؤسسات عامة وخاصة، داعمة، تشجع ريادة الأعمال وتكون عنصراً أساسياً في بناء قاعدة قوية لثقافة ريادة الأعمال، ويأتي على رأس هذه المؤسسات التعليمية المؤسسات الجامعية بخاصة، فالتعليم محور أساسي في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، لكونه أحد الوسائل الفعالة في بناء القدرات والمهارات اللازمة لممارسة ريادة الأعمال ونشر السلوكيات الريادية بين الطلاب، فالجامعات تؤدي دوراً مهماً في نشر وتنمية ريادة الأعمال بين الطلاب من خلال إعدادهم عبر برامج التدريب والتطوير وتزويدهم بالمعارف والمهارات الريادية وتطوير السمات العامة لها (المبيريك والشيباني، 2016، ص 59).

دعت العديد من الدراسات والأبحاث إلى إدخال التعليم الريادي في المناهج الدراسية، فقد أكدت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في تقريرها الصادر سنة (2014)، أن إصلاح نظام التعليم عبر تنمية المزيد من المهارات الريادية يُعَدُّ عنصراً ذا أهمية كبيرة على المدى الطويل ومتطلباً أساسياً في عملية التغيير؛ ومن ثم فإن تعميم ريادة الأعمال على مستوى الدول سيؤدي إلى إعداد جيل من أصحاب الفكر والمشروعات الريادية (إمام، 2019، ص30).

وجاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور الكليات في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلاب، وتشخيص أهم المعوقات التي تحد من تفعيلها، والتوصل إلى بعض المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالكليات

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.1: مشكلة البحث

يتدفق كل عام إلى سوق العمل آلاف من خريجي الجامعات المختلفة، وهو ما لا يمكن لسوق العمل أن يستوعبهم جميعهم، ولا يستطيع القطاع العام وحده أن يوفر فرص عمل للجميع؛ لهذا عمدت الحكومات إلى وضع السياسات وسن القوانين التي تساعد وتشجع خريجي الجامعات المختلفة على البدء بعملهم الخاص لحل مشكلة البطالة المتفاقمة بين الشباب،

وعلى الرغم من صدور العديد من القوانين التي تشجع المؤسسات المالية على منح الشباب التمويل اللازم للبدء بعمل ريادي، فضلاً عن ظهور العديد من البرامج والمؤسسات التي تعمل على التدريب في ريادة الأعمال، إلا أن دراسة خصائص الريادة ومستوى الطموح الريادي لم يلق أي اهتمام من الهيئات والمؤسسات الحكومية (جبريل، 2020، ص 19-23).

ومن خلال الواقع التي عاشته الباحثتان في كلية المحاسبة، لاحظتا أن ثقافة ريادة الأعمال لم تصل لمرحلة النضج والاكتفاء بكليات ومؤسسات التعليم العالي، حيث إن الجهود ذات العلاقة بريادة الأعمال لا زالت محدودة، حيث تخلو الأنشطة والمقررات الدراسية التي يدرسها الطلاب من أي اهتمام بهذا الجانب، إضافة إلى ذلك فإن طبيعة معظم المناهج والمقررات الدراسية تركز على الجانب النظري وتهمل الجانب العملي والتطبيقي والارتباط باحتياجات سوق العمل وما يشهده من متغيرات، وقد أشارت نتائج دراسة (عمارة، 2021) إلى أن قلة الخبرات والمهارات لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية وضعفَ التواصل بين الكلية والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال، كلها عوامل أدت إلى وجود ضعف في ثقافة ريادة الأعمال مقارنة ببقية دول العالم، وهو ما أدى إلى انتشار البطالة بين خريجي الكليات.

وعليه يمكن تحديد المشكلة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما دور كلية المحاسبة في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها؟

ويشتق منه الأسئلة الفرعية التالية:

1- ما المعوقات التي تواجه نشر ثقافة ريادة الأعمال في كلية المحاسبة؟

2- ما المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال في كلية المحاسبة؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد الدراسة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغيرات (الجنس / التخصص)؟

2.1: أهداف الدراسة

تتمثل أهداف الدراسة في ما يلي:

1- بيان دور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

2- تحديد المعوقات التي تواجه نشر ثقافة ريادة الأعمال بكلية المحاسبة.

3- التعرف إلى بعض المقترحات الممكنة لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال في كلية المحاسبة.

4- الكشف عن الفروقات بين استجابات أفراد الدراسة على محاور الاستبانة تبعاً لمتغيرات الجنس والتخصص.

1 . 3: أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية)

تعود أهمية الدراسة النظرية إلى ما قد تسفر عنه من إطار نظري قد يضيف إلى المكتبة الليبية خاصة والعربية بصفة عامة حول مفهوم ثقافة ريادة الأعمال ونشأتها ودواعي الاهتمام بها، وعرض وتحليل الإتجاهات العربية والعالمية المعاصرة، أما الأهمية التطبيقية فيعود إلى الحاجة للتعرف إلى مدى انتشار ثقافة ريادة الأعمال في الكليات وسبل تعزيزها، حيث قد تفيد نتائج هذه الدراسة في التعريف بثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب وإدراج مقررات دراسية حول ريادة الأعمال في جميع الجامعات الليبية، وتعزيز دور الجامعات للمشاركة في تقليل نسبة البطالة بين المتخرجين منها وتوجيههم نحو ضرورة العمل الحر دون انتظار الوظيفة العامة.

1. 4: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية:

1- دراسة (محمد ومحمود، 2014): كان هدف هذه الدراسة هو التعرف إلى خصائص ريادة الأعمال وقياس مستواها من حيث: السمات الريادية العامة، وسلوكيات الأعمال الريادية، والمهارات الريادية لدى طلاب جامعة الطائف من وجهة نظر الطلاب أنفسهم، إضافة إلى التعرف إلى دور الجامعة في تنمية ريادة الأعمال لدى الطلاب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات القائمة على جامعة الطائف، واستخدمت المنهج الوصفي، بتطبيق الاستبانة على عينة من الطلاب، وعينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. من أبرز نتائج الدراسة: أن طلاب جامعة الطائف يملكون خصائص ريادة الأعمال بدرجات متفاوتة، وأن الجامعة لديها رؤية ورسالة واضحة تعكس اهتمامها بريادة الأعمال.

2- دراسة (أبو قرن، 2015): كان هدف هذه الدراسة هو التعرف إلى واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية عبر المجالات التعليمية والتدريبية المتوفرة لدعم ريادة الأعمال، من خلال دراسة مقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية ومركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من طلاب قسمي التعليم المستمر بالجامعة الاسلامية وجامعة الازهر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود دور متوسط للثقافة الريادية في قسم التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية، في حين تبين وجود دور قليل للثقافة الريادية في قسم التعليم المستمر في جامعة الأزهر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

3- مم دراسة (عبد الفتاح، 2016): كان هدف الدراسة هو التعرف إلى واقع وعي طلاب السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود بثقافة ريادة الأعمال، واتجاهاتهم نحوها، والكشف عن أبرز معوقات ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلاب، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من طلاب وطالبات السنة التحضيرية. وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع وعي طلاب السنة التحضيرية بمعارف وثقافة ريادة الأعمال يشير إلى درجة استجابة مرتفعة؛ مما يدل على إدراك الطلاب لقيمة وأهمية ريادة الأعمال، بينما تباينت استجابتهم بشكل واضح في ما يتعلق باتجاهاتهم نحوها، وجاءت استجاباتهم مرتفعة نحو معوقاتها.

4- دراسة (خالد والمليجي وعبدالله، 2017): كان هدف الدراسة بناء استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي من خلال بيان واقع ثقافة ريادة الأعمال، وأهم المشكلات التي تواجهها بالجامعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب، إضافة إلى تحديد المرتكزات الاستراتيجية المقترحة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت الاستبانة أداة لجمع المعلومات، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس وطلاب وطالبات بعض كليات جامعة حائل وكان من أبرز نتائج الدراسة: أن جامعة حائل تؤدي دوراً مهماً في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب من خلال وحدة ريادة الأعمال تحت مظلة وكالة الجامعة للتطوير الأكاديمي.

5- دراسة (الرميدي، 2018): كان هدف الدراسة تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب في المجالات الآتية (الرؤية والرسالة والاستراتيجية، والقيادة والحكومة، والموارد والبنية التحتية، والتعليم للريادة، والدعم الجامعي، والتدويل والعلاقات الجامعية الخارجية، وكذلك التعرف إلى المعوقات التي تواجهها في ذلك، وطرح استراتيجية مقترحة لتوسيع دور الجامعات المصرية في تنمية ريادة الأعمال. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطُبِّقتْ استبانة على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها: عدم وجود رؤية استراتيجية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الجامعات المصرية، وغياب التعليم الريادي بشكل كبير في مختلف التخصصات لدعم وجود حاضنات أعمال للمشروعات الريادية داخل هذه الجامعات، وضعف الدعم الجامعي (المادي والمعنوي) لريادة الأعمال للطلاب.

6- دراسة (فوزي، 2020): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن توفير المهارات الريادية لدى طلاب جامعة الأزهر بجمهورية مصر العربية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والاستبانة كأداة للدراسة على 600 طالب من طلاب البكالوريوس. وأبرز ما توصلت إليه الدراسة أن درجة المهارات الريادية لدى الطلاب تراوحت بين المتوسطة والقليلة، وكان من أبرز توصيات الدراسة تعزيز الدورات التدريبية للطلاب لتعزيز المهارات الريادية.

7-دراسة (محمود، 2021): هدفت هذه الدراسة إلى تقييم واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر الطلاب، وتشخيص أهم المعوقات التي تحد من تفعيلها، والتوصل إلى بعض المقترحات الممكنة؛ لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بالجامعة، وذلك باستخدام المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة، واستخدام الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية، وأوضحت نتائج الدراسة واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس من وجهة نظر الطلاب المشاركين في الدراسة جاء بدرجة موافقة (متوسطة)، بينما جاءت أهم المعوقات والمقترحات الممكنة لتفعيلها بدرجة موافقة (مرتفعة) مما يشير إلى وجود جوانب قوة وجوانب قصور لدى جامعة السويس في نشر ثقافة ريادة الأعمال.

8-دراسة (لطفي، وسليمان، والعرجاوي، 2022): كان هدف هذه الدراسة هو قياس دور جامعة الاسكندرية في تنمية معارف الطلاب عن ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي، وعلاقة ذلك باتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي. واشتملت عينة البحث (573) طالباً وطالبة؛ واستُخدم المنهج الوصفي واستُخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتمثلت أبرز نتائج الدراسة في وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسطات كل من معارف الطلاب عينة البحث عن ريادة الأعمال وتطويرهم وظيفياً، واتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي وفقاً لبعض المتغيرات المستقلة (الاشتراك في مركز التطوير الوظيفي، حضور دورات عن التطوير الوظيفي وريادة الأعمال، دراسة مقررات عن ريادة الأعمال) كذلك يوجد تباين دال إحصائياً بين متوسطات معارف الطلاب عينة البحث عن دور جامعة الاسكندرية في تنمية معارفهم عن ريادة الأعمال وتطويرهم وظيفياً واتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي وفقاً لبعض الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للطلاب وأسرهم (العمر، نوع الدراسة، مستوى تعليم الأب والأم، الدخل الشهري للأسرة).

ثانيا: الدراسات الأجنبية:

1- دراسة فان دي زاندي (Van de Zande, 2012): كان هدف الدراسة هو إبراز الطرق الفاعلة لتعزيز ريادة الأعمال بين طلاب الجامعات، وتحديد ما إذا كانت هنالك اختلافات في اتجاهات الطلاب تجاه ريادة الأعمال في الجامعات المختلفة، وتحديداً جامعة أوتريخت بهولندا، ومعهد ماساتشوستس بأمريكا، والمعهد الدولي لتكنولوجيا المعلومات في حيدر آباد بالهند. وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها: أن الأنشطة والفعاليات الريادية التي أقامتها الجامعات محل الدراسة تسهم في بناء الوعي الريادي بين الطلاب والخريجين، بالإضافة إلى تعدد المداخل التي اتبعتها كل الجامعات من الجامعات محل الدراسة لتعزيز الشركات الناشئة في بدء التشغيل.

2- دراسة كيلاسى (Kilasi, 2013): كان هدف الدراسة هو التعرف إلى دور الجامعات العامة في تنزانيا، وخططها لتعزيز التعليم الريادي من حيث: السياسات، والمناهج الدراسية، وتصورات أصحاب المصلحة، واقتصرت الدراسة علي اثنتين من الجامعات العامة في تنزانيا، وتحديداً جامعة دار السلام Darussalam وجامعة مزومبى Mzumbe من خلال تحليل السياسات والخطط والتقارير الصادرة عن كلا الجامعتين، وخلصت الدراسة إلى نتائج من بينها: أن تعليم ريادة الأعمال في الجامعات العامة ضروري من أجل العمل علي ازدهار البلاد، وأن أبرز معوقات تعليم ريادة الأعمال في الجامعات المختارة هو أن مقررات وبرامج ريادة الأعمال يقع في إطار كليات أو مدارس إدارة الأعمال، وأن ما يُقدَّم من مقررات في ريادة الأعمال يقع ضمن مقرر (إدارة الأعمال)، وقلة وجود مدرسين مدربين في هذا المجال بالقدر الكافي، وافتقار مقررات ريادة الأعمال إلى إطار بيداغوجى لعمليات التدريس.

3- دراسة نيان وبكار وإسلام (Nian, Bakar, Isalm, 2014): كان هدف الدراسة هو الوقوف على الممارسات المتعلقة بتعليم ريادة الأعمال في جامعة ماليزيا بيرليس، وتصورات الطلاب وإدراكهم لها. وخلصت الدراسة إلى نتائج من بينها: أن تصورات الطلاب كانت إيجابية حول تعليم ريادة الأعمال؛ حيث أفصح الطلاب عن زيادة في مستويات في معارفهم ومهاراتهم الريادية، وأن مركز الابتكار في الأعمال للعلوم والتكنولوجيا يُسْهم في خلق بيئة الأعمال الريادية اللازمة لتعزيز التعليم الريادي لدي طلاب الجامعة.

4-دراسة ويمنج وشون هانج وشياوهوا (Weiming, Chunyan and Xiaohua, 2016): التي كان هدفها الوقوف على التطور الذي لحق بتعليم ريادة الأعمال في الجامعات الصينية خلال عقد من الزمان من عام 2002 حتي عام 2012، واستعرضت ممارسات تعليم ريادة الأعمال في أربع جامعات صينية: جامعة تسينغهوا، جامعة رنمين الصينية، جامعة هيلو نغجيانغ، جامعة ونجو. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من بينها: أن تعليم ريادة الأعمال شهد تغييرات عميقة في ما يتعلق بالأهداف، والمحتوي التعليمي، وغيرها من الجوانب الأخرى، إلا أنه يعاني من بعض المعوقات مثل: قصور المناهج الدراسية، وقلة وجود معلمين مؤهلين في هذا الميدان بالقدر الكافي.

التعليق على الدراسات السابقة

تنوعت الدراسات السابقة في مجال الدراسة من حيث الشكل وطريقة المعالجة، حيث أكدت على أهمية ريادة الأعمال؛ لكونها قوة اقتصادية واجتماعية تحفز وتدعم النمو الاقتصادي للدول، هذا من ناحية،

ومن ناحية أخري تخلق فرص عمل بكافة المجتمعات، ومن هنا يبرز دور الكليات كونها أحد المؤسسات الداعمة لثقافة ريادة الأعمال، والتي تسعى لإكساب الطلاب والخريجين السلوكيات والمهارات الريادية حتي يصبحوا رواد أعمال في مجتمعهم. وتناولت هذه الدراسة دور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها وبينت المعوقات التي تواجه نشر ثقافة ريادة الأعمال، وقد أجريت هذه الدراسة في بعض الكليات العربية والأجنبية، وعليه فإن هذه الدراسة تتميز بأنها تتناول موضوعاً لم يُدرس من قبل في الكليات بجامعة غريان، وهو"دور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلاب"، وتُعَدّ الدراسة الحالية من الدراسات القليلة التي درست موضوع ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلاب في قسمي الإدارة وتحليل البيانات وهو ما يجعلها تتميز عن الدراسات السابقة، ولقد اقتربت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في مجموعة من النقاط وهي الاهتمام بمعرفة دور الكليات في تنمية وتعزيز ريادة الأعمال وبناء استراتيجية مقترحة لتفعيل دور الكليات في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي سواء على المستوى العالمي كدراسة (Van de Zande, 2012) ودراسة (Kilasi, 2013) ودراسة (Weiming, Chunyan and Xiaohua, 2016) وعلى المستوى العربي دراسة (أبو قرن، 2015) ودراسة (خالد والمليجي وعبد الله، 2017) ودراسة (الرميدي، 2018)، كما تشابهت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في عينتها الممثلة في طلاب الكليات، واختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أهدافها وحدودها الموضوعية والمكانية والزمنية؛ إذ لم تجد الباحثتان دراسة تستهدف بشكل رئيس تقصي واقع ثقافة ريادة الأعمال في كلية المحاسبة، كذلك ركزت هذه الدراسة على قسمي الإدارة وتحليل البيانات في الكلية على وجه الخصوص وهو ما لم تركز عليه بقية الدراسات.

2 - الإطار النظري للدراسة

1.2: مفهوم ريادة الأعمال

يعرّف قاموس كمبردج (Cambridge Dictionary, n.d.) ريادة الأعمال بأنها: مهارة بدء عمل جديد، خاصة عندما يتضمن ذلك رؤية فرص جديدة، ويعرّفها مرجع أوكسفورد (Oxford Reference, n.d.) بأنها: النشاط الذي يعمل على إيجاد خدمات وبضائع جديدة تؤثر في السوق وتنتج أموالاً وأرباحا، وأما رائد الأعمال فهو الشخصية القيادية التي تقود عملية النمو الاقتصادي.

كما تعرّف بأنها: "عملية إبداعية يقوم بها فرد أو مجموعة من الأفراد لإيجاد أفكار جديدة، وحلول مبتكرة، وذلك لإنشاء أعمال جديدة، أو تطوير أعمال قائمة، مع القدرة على تحمل المخاطر، وبذل الجهد المستمر للوصول إلى أفضل النتائج الممكنة" (حسنين، 2020، ص 979).

وتعرّف كذلك بأنها: "الممارسات التي تقوم بها الجامعات من أجل اكتشاف الطلاب ذوي القدرات الابتكارية والإبداعية، لتشجيع الفكر الريادي وتنمية مهارات إدارة المشاريع الريادية وتحويلهم إلى طلبة منتجين ومبادرين" (السر، 2017، ص 138).

2 . 2 أهمية ريادة الأعمال

تحظى ريادة الأعمال بأهمية كبيرة في مختلف المجتمعات، وذلك لما تمثله كاتجاه يُسْهم في القضاء على مشكلة البطالة. وتتمثل أهمية ريادة الأعمال في أنها تُسْهم في إيجاد وظائف وفرص عمل جديدة، وتعمل على تنمية الإبداع والابتكار لدى الأفراد، وتسهم في التنمية المجتمعية، وتساعد في التقليل من تبعات فشل الأعمال، كما تسهم في التكامل الاقتصادي والسياسي داخل المجتمعات، كما تساعد في توليد ريادات أعمال جديدة، كما تسهم في رفع مستوى المعيشة للأفراد، وكذلك تعزز البحث العلمي والتنمية في المجتمع (IEduNobe, n.d.).

وتنعكس ريادة الأعمال بجملة من الفوائد على صعيد المجتمعات، منها: إيجاد فرص عمل بعيدة الأمد، وتتسم بدرجة عالية من الأهمية والتنوع الشامل في النوعية والجودة؛ إذ إن المشروعات الجديدة تقدم أفكاراً جديدة وإبداعاً اقتصادياً، وزيادة في الكفاءة عن طريق التنافس (العيساوي وآخرون، 2012، ص 761).

وتتمثل الفوائد التي تقدمها ريادة الأعمال للطلاب الجامعيين في تزويد الطلاب بالمهارات اللازمة لبدء أعمال اقتصادية خاصة بهم، ومساعدة الطلاب على إظهار المهارات اللازمة للاستمرار الاقتصادي أو ما يسمى بطول العمر الاقتصادي، وتزويد الطلاب بالمعارف اللازمة لإنهاء الأعمال التجارية عند الحاجة بدلاً من الفشل فيها، والقدرة على إيجاد المستويات اللازمة للتدريب أو المصادر والخدمات الأخرى، وإظهار مهارات إدارة الأعمال وتسييرها لدى الطلاب، ومهارات استخدام مكونات الخطط الاقتصادية بكفاءة، والتأثير في معدلات البطالة، وتعديل التوجهات حيال ريادة الأعمال كوسيلة لكسب الرزق، والتغير في التوجهات الشخصية والوظيفية مثل: تقدير الطالب لذاته، وقدرته على التحكم في حياته الشخصية، والإدارة الذاتية، والمسؤولية الشخصية وانتقال التعلم (Consortium for Enterpreneurshipe Education, 2004).

إضافة إلى ذلك؛ بيّن (الرميدي، 2018) أن ريادة الأعمال تساعد في تقليل هجرة الكفاءات خارج الوطن، وتحقيق الآمال في حياة أفضل، وتحقيق الأرباح والنمو السريع، كما أنها تمثل فرصة للتميز وتحقيق الإنجاز والتوظيف الذاتي، ودعم النمو الاقتصادي والاجتماعي، وتشجيع الاستقلالية في العمل، وزيادة القدرة على مواجهة كافة التحديات والتكيف مع المتغيرات بمرونة وفاعلية،

والقضاء على البيروقراطية والروتين، والاعتماد على الإبداع والابتكار.

كما يؤكد (القهيوي والوادي، 2012) أن لريادة الأعمال أهمية كبيرة في تنمية القدرات البشرية الهائلة، بما يفيد المشروعات والمجتمع بأكمله، وتخفيض معدل البطالة، وزيادة فرص التوظيف، وتعزيز القدرة التنافسية.

2 . 3: مفهوم ثقافة ريادة الأعمال

ترتبط الثقافة في أذهان البعض بما يتصل بالآداب والفنون وهي مجموعة المعارف، والمهارات، والقيم، والاتجاهات التي تدعم المبادرات الفردية، والتشغيل الذاتي، والعمل الحر، وتشجع على تملك المشروعات وإدارتها، وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة؛ من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع (العتيبي وموسى، 2015، ص628).

وعرّفها (عبد الفتاح، 2016، ص632) بأنها: "مجموعة المعارف، والقيم، والاتجاهات، والمهارات، التي تشجع روح المبادرة، والنشاط الريادي، والتشغيل الذاتي والعمل الحر؛ لتأسيس وتملك، وإدارة الأعمال والمشروعات وتطويرها من أجل رفع مستوى حياة الفرد والأسر والمجتمع".

وعرّفها (سامي الدبوسي، 2017، ص 32) بأنها: "الثقافة التي يحترم المجتمع فيها الإقدام ويكافئ على المغامرة عبر الإتاحة للأفراد لتحقيق أرباح من خلال أنشطة شرعية، وهي الثقافة التي تكافئ المبادرات والابتكارات الفردية والمجتمعية لكل مواطنيها".

وفي ضوء التعريفات السابقة، حددت الدراسة الحالية تعريفها الإجرائي لثقافة ريادة الأعمال بأنها: مزيج من المهارات الريادية والسلوكية والأفكار الإبداعية والقدرة على تحمل المخاطر والصعاب التي يجب أن يتمتع بها الطالب لكي يطلق عليه لقب ريادي، والتي يتم تحويلها الى نتائج أولية، من خلالها يتم تحقيق أرباح، وذلك عن طريق التدريب والتحفيز والدعم الإرشادي من قبل الكلية والجهات المختصة بذلك، والتي تشجع على إنشاء مشاريع جديدة ومبتكرة خاصة بالطالب.

وقد لوحظ وجود تداخل بين مفهوم ثقافة ريادة الأعمال، ومفهوم الثقافة الريادية، وأن البعض يستخدمها على معنى واحد في حين أن هناك فرقاً بين المفهومين، بالرغم من وجود كثير من الصفات التي تجمعهما؛ فثقافة ريادة الأعمال تقوم على مجموعة من المعارف، والمهارات، والاتجاهات المرتبطة بالاستباقية، والابتكار، والمخاطرة وغيرها، أما الثقافة الريادية فهي توجه اجتماعي إيجابي ينمو في سياق مجتمعي ما (البيئة المحلية والثقافية) يدعم الاستقلالية، والإبداع، والمبادرة وغيرها، ويبتعد عن السلبية لدى أفراد المجتمع نحوها،

ومن ثَم فمفهوم ثقافة ريادة الأعمال مفهوم لا يتطابق تماماً مع مفهوم الثقافة الريادية، ولكنه يساعد في تنميتها وتطويرها، فالثقافة الريادية هي الأجواء الاجتماعية والمناخ المحيط الذي يشجع ممارسة ثقافة ريادة الأعمال، ويحفز أفراد المجتمع نحوها، وذلك عبر تبني مجموعة من السياسات والإجراءات الفاعلة (شوقي، 2021، ص 80-81).

4.2 : أهداف نشر ثقافة ريادة الأعمال

إن نشر ثقافة ريادة الأعمال يتوخّى تحقيق مجموعة متعددة من الأهداف نذكر منها (إمام، 2019، ص 32):

1- توليد الدافعية لدى الأفراد لبدء مشروعات جديدة.
2- توفير المعارف والخبرات في مجال ريادة الأعمال.
3- تدريب الأفراد على كيفية إعداد خطط العمل وتأهيلهم لإدارة المشروعات الريادية.
4- تدريب الأفراد على التفكير الاستراتيجي وتنمية قدراتهم في التفاعل مع بيئة الأعمال المحيطة بشكل إيجابي (الرميدي، 2018، ص 379).
5- تحقيق الاستقلالية والعمل الحر ومنح الفرصة لتحقيق طموحات أكبر من خلال إتاحة الفرصة للرياديين نحو تحقيق أهدافهم وطموحاتهم (علام، 2022، ص 145).

2 . 5: دور الكليات في نشر ثقافة ريادة الأعمال

من أبرز الأدوار التي تلعبها الكليات هي السعي للتنمية الاقتصادية وغرس ثقافة ريادة الأعمال ودعم الطلاب من خلال برامج تعليمية وتدريبية حول ريادة الأعمال وإدارة الأعمال وإدارة الأعمال الحرة، حيث اتجهت العديد من الكليات في أنحاء العالم إلى تصميم بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في ريادة الأعمال، كما اتجهت الكثير من المؤسسات الحكومية والخاصة إلى إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في ريادة الأعمال، ويقع على عاتق هذه الكليات مهمة تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب من خلال تدريبهم على تحويل أفكارهم ومقترحاتهم إلى مشروعات مهمّة، وإكسابهم مهارات إعداد وتنفيذ المشروعات، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهم (مدخل وطير، 2021، ص 195).

وتؤكد دراسة (kraaijenbrink et al, 2010) أن دعم التعليم الريادي في الكليات قد يعطي الأفراد الثقة للبدء في مشروعاتهم التجارية الخاصة، وأن اكتساب الطلاب النزعة الريادية يأتي عن طريق تعليمهم وتدريبهم، فهناك شكلان للتعليم الريادي، هما:

- الأول: في دور التعليم الريادي، إذ من خلاله يمكن للكليات القيام بتعليم الطلاب المعارف والمهارات اللازمة للبدء في مشروع جديد.

- الثاني: في الدور التجاري، الذي يمكن للكليات من خلاله توفير دعم متجدد للطلاب لبدء شركاتهم الخاصة، بتقوية مفهوم التنمية وريادة الأعمال لديهم، وتوفير الوعي، والتحفيز واحتضان الأفكار المبدعة، لتحويلها إلى مشروعات ريادية.

وقد أشار (مدخل وطير، 2021) إلى بعض الجوانب الرئيسة التي ينبغي أن تأخذ بها الكليات لزيادة دورها في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب وهي تحويل دور الكلية من التركيز على التوظيف إلى التركيز على خلق فرص للعمل، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، وإدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بريادة الأعمال وعقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالكلية، سواء مؤسسات حكومية أو المجتمع المحلي أو الخريجين، والتعاون مع الكليات العالمية والمتميزة في مجال ريادة الأعمال والتطور التقني، وتطبيق التعليم القائم على الإبداع والابتكار والابتعاد عن الحفظ والتلقين، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم ووجهات نظرهم ودعم أفكارهم ومقترحاتهم، والتواصل مع قادة يؤمنون بأهمية ريادة الأعمال، ولديهم الرغبة في توفير الإمكانيات المادية والمالية لرواد الأعمال.

2 . 6: معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال في الكليات

يشير كلٌّ من (محمود، 2021) و(حرب، 2020) و(السيد وإبراهيم، 2014) و(الشريف، 2006) إلى الجهود التي تبذلها بعض الكليات في نشر ثقافة ريادة الأعمال، إلا أنها تواجه العديد من المعوقات، منها: الموروثات الثقافية والقيم السائدة في المجتمع التي تحث على التمسك بالوظيفة الحكومية والحد من العمل الحر، وقلة الخبرات والمهارات لدى اعضاء هيئة التدريس بالكليات في مجال ريادة الأعمال، وضعف الوعي المجتمعي بثقافة ريادة الأعمال، ونقص الدعم المادي لنشر ثقافة ريادة الأعمال وعدم تخصيص ميزانية لذلك، والافتقار إلى آلية أو خطة واضحة لنشر وتأصيل ثقافة ريادة الأعمال، وضعف التواصل بين الكليات والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال، وقلة البرامج والأنشطة والفعاليات والدورات التدريبية في مجال ريادة الأعمال.

3 الإطار العملي للدراسة

3.1: منهج الدراسة

استُخدم المنهج الوصفي التحليلي، الذي يُعَدّ أحد أكثر المناهج البحثية الملائمة للدراسة الحالية.

3 . 2: مجتمع وعينة الدراسة:

تكوَّنَ مجتمع الدراسة من جميع طلاب كلية المحاسبة - غريان المنتسبين لقسمي الإدارة وتحليل البيانات، البالغ عددهم (125) طالباً وطالبة، واختيرت عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وقد بلغ حجمها (94) مفردة حسب جدول (Krejcie and Morgan, 1970)،

3 . 3: أداة جمع البيانات

كانت الاستبانة الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وبُنِيَتْ الاستبانة بالرجوع للدراسات السابقة ومنها دراسة (فتحي، 2021) ودراسة (عمارة، 2021) ودراسة (عيسى، 2020) وتكوّنتْ استمارة الاستبانة من قسمين:

القسم الأول - البيانات الشخصية: وتمثّل البيانات الشخصية من المستجيب (الجنس / العمر / التخصص / لدى الطالب مشروع ريادي أم لا).

القسم الثاني - أسئلة تتعلق بموضوع الدراسة: تتكون من (30) فقرة موزعة على ثلاثة محاور أساسية: المحور الأول (دور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال) واشتمل على (عشر) عبارات، والمحور الثاني (معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال) واشتمل على (عشر) عبارات، والمحور الثالث (مقترحات تفعيل ريادة الأعمال في الكلية) واشتمل على (عشر) عبارات.

وكان حساب المدى للمقياس الخماسي كالتالي: (5-4=1)، ثم قُسم المدى على عدد الفئات (3) وذلك لتحديد طول الفئة (3/4=1.33) فكانت الفئة الأولى (1.33) ثم يضاف 1 لتصبح (1+1.33=2.33)، ويضاف (1.33) لكل فئة كما يأتي:

1.متوسط حسابي (1 □ 2.33) يدل على درجة قليلة.
2 ـ متوسط حسابي (2.34 - 3.66) يدل على درجة متوسطة.
3. متوسط حسابي (3.67 □ 5) يدل على درجة كبيرة.
3- 4: صِدق المحكّمين (اختبار صلاحية المحتوى)
جرى التعرف إلى صدق الاختبار وصلاحية الاستبانة وجودتها، والتأكّد من خلوّ الأسئلة من الأخطاء اللغوية والأسلوبية، كما اختبرت الباحثتان الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس في صورته الأولية على الخبراء والمتخصصين بالإدارة لإبداء آرائهم، وفي ضوء الملاحظات التي أبداها المحكمون اعتمدت الباحثان على اتفاق (80٪) فأكثر؛ ووفقاً لذلك أعيدت صياغة الفقرات واستبعاد غير المناسب منها.

3 . 5: صدق وثبات أداة الدراسة

للتحقق من صدق أداة الدراسة، وللتأكد من ترابط فقرات المقياس، جرى حساب الارتباطات لكل متغير على الدرجة الكلية للمقياس، وذلك كما يلي:

جدول رقم (1) معاملات الارتباط بين الدرجة الفرعية لكل محور مع الدرجة الكلية لجميع المحاور

المحور	محتوى المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الأول	دور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال.	0.877	0.00
الثاني	معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال.	0.629	0.00
الثالث	مقترحات تفعيل ريادة الأعمال في الكلية.	0.739	0.00

من خلال الجدول رقم (1) تبين أن نتائج الاتساق الداخلي لجميع المحاور كانت جيدة من حيث ارتباط المحاور بالدرجة الكلية لجميع المحاور، وأن معاملات الارتباط دالة عند مستوى معنوية (0.01)، وأن القيمة الاحتمالية لجميع فقراته أقل من (0.01).

وتعني هذه النتيجة أن المحاور الفرعية يجمع بينها عناصر مشتركة تجعلها متجانسة في ما بينها مما يدل على قوة الصدق البنائي للاستبانة.

جدول رقم (2) نتائج ألفا كرونباخ للصدق وثبات عبارات محاور الاستبانة

ت	محاور الدراسة	عدد العبارات	مؤشر الثبات
1	دور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال.	10	0.935
3	معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال.	10	0.840
4	مقترحات تفعيل ريادة الأعمال في الكلية.	10	0.913
	كرونباخ ألفا الإجمالي	40	0.887

وللتأكد من مناسبة وصلاحية الاستبانة لمجتمع الدراسة، فقد استُخدم اختبار الثبات، بدلالة معامل (Cronbach's Alpha)، إذ تشير النتائج فى الجدول رقم (2) إلى أن قيم معامل ألفا للمقاييس المستخدمة في الدراسة كانت جميعها أكبر من (0.6) وهو الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا وفقاً لتصنيف (Hair et al, 2010) حيث نجد أن قيمة كرونباخ ألفا لمحاور الاستبانة بلغت 0.887 وهي قيمة مرتفعة أي أن الثبات بين الإجابات مقبول إحصائياً.

كما أن معامل كرونباخ ألفا للمحاور ما بين 0.777 إلى 0.935 وهي نسب مرتفعة أيضاً، وبالتالي يمكن القول إن المقياس المستخدم يتمتع بالثبات الداخلي.

3 . 6: التحليل الوصفي للبيانات

في هذا الجانب ستتناول الباحثتان نتائج الدراسة الميدانية، وذلك من خلال تحليل عبارات ومحاور الدراسة.

1- المعلومات الشخصية:

جدول رقم (3): يبين المعلومات العامة للعينة

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	17	٪20
أنثى	68	٪80
المجموع	85	٪100
العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 20 إلى 25 سنة	85	٪100
المجموع	85	٪100
التخصص	التكرار	النسبة المئوية
إدارة أعمال.	60	٪70
تحليل بيانات.	25	٪30
المجموع	85	٪100

يبين الجدول رقم (3) النتـــــــائج الخاصة بتوزيع عينة الدراسة، ويلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور في عينة الدراسة بلغت (20٪) وهي أقل من نسبة الإناث التي بلغت (80٪) بين أفراد عينة الدراسة. وتبين النتائج الخاصة بالفئات العمرية لعينة الدراسة أن كل المبحوثين من الفئة العمرية من 20 سنة إلى 25 سنة، وهذا يعني أن معظم أفراد العينة يتمتعون بالخبرة والقدرة على تفهم مضمون البحث.

أما النتائج الخاصة بالتخصص العلمي لأفراد العينة من خلال الجدول فنجد أن غالبية أفراد العينة من تخصص (إدارة الأعمال)، حيث بلغت نسبتهم (70٪)، أما تخصص (تحليل البيانات) فكانت نسبتهم (30٪).

وبالتالي فإن عينة الدراسة متنوعة ومناسبة لتتفاعل مع موضوع الدراسة وتعطينا وجهات نظر مختلفة كل حسب تخصصه.

2- دور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال:

اختبار وتحليل عناصر المحور كلا على حدة باستخدام المتوسطات الحسابية من خلال البيانات الواردة بالجدول رقم(4).

جدول رقم (4) المتوسط والانحراف المعياري لدور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الرأي السائد
1	تشجع الكلية على الابتكار لتنمية ريادة الأعمال.	3.694	1.1652	مرتفع
2	تقدم الكلية الندوات وورش العمل لنشر الوعي بثقافة ريادة الأعمال.	3.600	1.2742	متوسط

3	تحتل ريادة الأعمال مكانة بارزة في المقررات الدراسية في الكلية.	3.458	1.0862	متوسط
4	تدرس مقررات ريادة الأعمال بجميع التخصصات في الكلية.	3.223	1.4089	متوسط
5	تحرص الكلية على تشجيع الطلاب أصحاب الأفكار والابتكارات.	3.611	1.2639	متوسط
6	تشجع البرامج الاكاديمية بالكلية مهارات الطلاب الريادية.	3.666	1.1957	متوسط
7	تنظم الكلية زيارات ميدانية للمشاريع الريادية.	3.188	1.3317	متوسط
8	تعمل الكلية على تنظيم لقاءات بين بعض رواد الأعمال الناجحين والطلاب للتواصل ونقل الخبرات في مختلف المجالات.	3.211	1.3980	متوسط
9	يوجد بالكلية أساتذة متخصصون في مجال ريادة الأعمال.	3.588	1.0498	متوسط
10	تعمل الكلية على إقامة منتديات ولقاءات طلابية مع كليات أخرى لتبادل الخبرات في مجال ريادة الأعمال.	3.152	1.3048	متوسط
	المتوسط العام	3.439	1.247	متوسط

نلاحظ من الجدول رقم (4) أن إجابات أفراد العينة متوسطة حول محور (دور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال) وبمتوسط حسابي مرجح 3.439 وانحراف معياري 1.247، وتُظهِر هذه النتيجة موافقة أفراد العينة بدرجة متوسطة على واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بكلية المحاسبة، والواقع العملي قد يعكس بعض الجهود البسيطة التي تُبذل من جانب الكلية وأعضاء هيئة التدريس لنشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها خصوصاً بعد أن صدرَتْ مراسلة من رئيس الجامعة تؤكد على ضرورة إضافة مادة "ريادة الأعمال" إلى المقررات الدراسية في كل التخصصات في الكلية، وزادت هذه الجهود بعد أن أُنشئ مركز الريادة والابتكار بجامعة غريان بموجب قرار من وزير التعليم لسنة 2018، ولكن هذه الجهود لم ترْقَ إلى المستوى المطلوب، وهي إلى الآن جهود متواضعة، وقد يرجع هذا إلى حداثة الاهتمام بثقافة ريادة الأعمال في الكلية.

والجدير بالذكر أن نتائج هذه الدراسة اتفقت مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (أبو قرن، 2015) والتي توصلت إلى وجود دور متوسط للثقافة الريادية في قسم التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية بفلسطين، ودراسة (فوزي، 2020) التي توصلت إلى أن درجة المهارات الريادية لدى الطلاب تراوحت بين المتوسطة والقليلة والتي كان من أبرز توصياتها إقامة الدورات التدريبية للطلاب لتعزيز المهارات التدريبية لديهم.

ومن جانب آخر اختلفت هذه الدراسة مع دراسة (محمد ومحمود، 2014) والتي أظهرت نتائجُها أن جامعة الطائف لديها رؤية ورسالة واضحة تعكس اهتمامها بريادة الأعمال وكذلك دراسة (Van de Zande, 2012) التي كان من أبرز نتائجها أن الأنشطة والفعاليات التي تقوم بها كل من: جامعة اوتريخت بهولندا، ومعهد ماساتشوستش بأمريكا، والمعهد الدولي لتكنولوجيا المعلومات بالهند تسهم بشكل كبير في بناء الوعي الريادي بين الطلاب والخريجين، وأخيراً دراسة (Nian et al, 2014) التي أظهرت أن جامعة بيرليس الماليزية تقوم بنشر ريادة الأعمال بمستوى مرتفع بين الطلاب من خلال وجود مركز الابتكار وريادة الأعمال بها.

7.3: معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال

التحليل الإحصائي لإجابات المشاركين في الدراسة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الرأي السائد
1	محدودية الأنشطة والفعاليات التي تقدمها الكلية لنشر ثقافة ريادة الأعمال.	4.058	.89113	مرتفع
2	تأخر اهتمام الكلية بريادة الأعمال مقارنة بالكليات الأخرى.	4.105	.97619	مرتفع
3	غياب مشاركة طلاب الكلية في الأنشطة والفعاليات الداعمة لريادة الأعمال.	3.788	1.0811	مرتفع
4	غياب النشاطات الإعلامية والإرشادية عن ريادة الأعمال.	3.952	.97475	مرتفع
5	تخوف الطلاب من الفشل في بدء مشروع ريادي	3.882	.94380	مرتفع
6	ميل الخريجين لتفضيل الوظائف الحكومية.	4.035	1.0516	مرتفع
7	تقلب الأوضاع السياسية والاقتصادية والحروب	4.270	.85061	مرتفع
8	قلة مؤسسات تمويل المشروعات الريادية.	4.258	.78911	مرتفع
9	ضعف ثقة الطلاب بقدراتهم ومهاراتهم.	3.482	1.1192	متوسط
10	ضعف التحفيز المجتمعي لأنشطة ريادة الأعمال.	3.952	1.2140	مرتفع
	المتوسط العام	3.978	0.989	مرتفع

كانت إجابات أفراد العينة مرتفعة حول المحور، وكانوا موافقين على عبارات (معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال) بمتوسط حسابي مرجح 3.97 وانحراف معياري 0.989، ويوضح الجدول رقم (5) هذه النتيجة حيث إن موافقة أفراد الدراسة على المعوقات التي تحد من تفعيل ثقافة ريادة الأعمال جاءت بدرجة مرتفعة، وقد يُعْزَى ذلك إلا أن المعوقات واقعية وملموسة وتحتاج إلى حلول عملية للحد منها والتغلب عليها، ومن أبرز معوقات ريادة الأعمال بكلية المحاسبة هو تأخر اهتمام الكلية بريادة الأعمال مقارنة بالكليات الأخرى، فقد كان هذا التأخر من أهم العقبات التي كانت حائلاً دون نشر ثقافة ريادة الأعمال بالصورة المطلوبة.

كما اتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما كشفت عنه دراسة (عبدالفتاح، 2016) في أن استجابات طلاب جامعة حائل جاءت مرتفعة على معوقات ريادة الأعمال حيث أوصت بضرورة عقد الندوات والبرامج التدريبية داخل الجامعة،كذلك اتفقت مع دراسة (الرميدي، 2018) التي أشارت إلى عدد من معوقات ريادة الأعمال بالجامعات المصرية، والتي على رأسها غياب رؤية ورسالة واستراتيجية لتنمية ثقافة ريادة الأعمال، وكذلك غياب التعليم الريادي بشكل كبير في مختلف التخصصات في الجامعات المصرية ودراسة (kilasi, 2013) التي بينت بعض معوقات ريادة الأعمال بجامعة دار السلام بتنزانيا، والتي من أبرزها قلة وجود مدرسين مدربين في هذا المجال بالقدر الكافي، وأن مقررات وبرامج ريادة الأعمال تقع في إطار كليات أو مدارس إدارة الأعمال فقط.

مقترحات تفعيل ريادة الأعمال في الكلية:

جدول رقم (6) المتوسط والانحراف المعياري لمحور مقترحات تفعيل ريادة الأعمال في الكلية

ت	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الرأي السائد
1	عقد برامج ودورات تدريبية لطلاب الكلية بهدف إكسابهم مهارات ريادة الأعمال.	4.458	.76459	مرتفع
2	إبرام اتفاقيات تعاون بين الكلية والمؤسسات الداعمة لريادة الأعمال.	4.317	.81958	مرتفع
3	توفير الكوادر المتخصصة في مجال ريادة الأعمال.	4.341	.69954	مرتفع
4	وضع ميزانية كافية لدعم الأفكار والمشروعات الريادية للطلاب.	4.352	.79740	مرتفع
5	انشاء موقع إلكتروني خاص بريادة الأعمال بالكلية يحتوي على الفعاليات والأنشطة والمشروعات الريادية للطلاب.	4.317	.75926	مرتفع
6	تكريم أصحاب الرؤى والخطط الابداعية التي أسهمت في نجاح المشروعات الريادية.	4.411	.82077	مرتفع
7	تكافؤ فرص المشاركة واحترام آراء الطلاب ووضعها في الاعتبار عند صياغة وبرامج ريادة الأعمال.	4.247	.82960	مرتفع
8	أن تلتزم الكلية بالتعاون وتبادل المعرفة مع القطاع الخاص في دعم مشروعات الطلاب.	4.247	.84383	مرتفع
9	تشجيع رؤية ورسالة الكلية تطوير ثقافة العمل الحر للخريجين من خلال تنمية ريادة الأعمال.	4.235	.73431	مرتفع
10	الاهتمام بوضع ملصقات توعوية عن ريادة الأعمال في الكلية.	4.058	.86400	مرتفع
	المتوسط العام	4.298	0.793	مرتفع

إجابات أفراد العينة من خلال الجدول رقم (6) كانت مرتفعة حول المحور ودرجة الموافقة على عبارات (مقترحات تفعيل ريادة الأعمال في الكلية) بمتوسط حسابي 4.298 وانحراف معياري 0.793 وتُظهر هذه النتيجة أن موافقة أفراد الدراسة على المقترحات الممكنة، لتفعيل ثقافة ريادة الأعمال بكلية المحاسبة جاءت مرتفعة، حيث إن جميع عبارات هذا المحور حظيتْ بالموافقة عليها -مع اختلاف درجة الموافقة- الأمر الذي يؤكد مدى الحاجة إلى تفعيل ثقافة ريادة الأعمال، وذلك من خلال التغلب على معوقاتها والقضاء عليها،

ومن الجدير ذكره أن نتائج هذا المحور اتفقت مع أغلب نتائج الدراسات السابقة، وهي التي أكدت على ضرورة وضع آليات ومقترحات لنشر وتنمية ريادة الأعمال بالجامعات على مستوى العالم، وخاصة دراسة (عبد الفتاح، 2016) ودراسة (لطفي وسليمان والعرجاوي، 2022) ودراسة (محمود، 2021) التي أوصت جميعُها بضرورة وضع خطة استراتيجية تتضمن تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين الطلاب.

الفروقات الجوهرية بين أفراد العينة تبعاً لـ(التخصص / الجنس):

جدول رقم (7) دلالة الفروق الجوهرية في درجة التأثير تبعاً للجنس

البعد	الجنس		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	دلالة T
البعد الأول	ذكر	17	3.211	0.967	-1.058	0.293
	أنثى	68	3.496	0.999		
البعد الثاني	ذكر	17	4.041	0,755	0.449	0.655
	أنثى	68	3.963	0.610		
البعد الثالث	ذكر	17	4.211	0.762	-0.673	0.503
	أنثى	68	4.320	0.549		

يتضح من الجدول رقم (7) عدم وجود فروق جوهرية بين الطلاب في ما يتعلق باستجاباتهم نحو الأبعاد وذلك تبعاً للجنس، حيث تشير قيمة اختبار T ومعنويتها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، حيث كان مستوى الدلالة الإحصائية لجميع الأبعاد أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين الطلاب.

وقد يُعْزَى عدم التفاوت في وجهات النظر إلى أن الجهود التي تقوم بها كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين طلابها جهود موحدة للجميع بالتساوي بغض النظر عن الجنس (ذكور / إناث)،

وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (أبو قرن،2015) ودراسة (عبدالفتاح، 2016) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً تعزَى لمتغير الجنس على مستوى الاستبانة، ومن جهة أخرى تختلف مع دراسة (خالد وآخرون، 2017) التي توصلت إلى أنه توجد فروق دالة إحصائياً بين الجنسين لصالح الذكور بجامعة حائل في المملكة العربية السعودية.

جدول رقم (8) دلالة الفروق الجوهرية في درجة التأثير وذلك تبعاً للتخصص

البعد	التخصص		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	دلالة T
البعد	إدارة	60	3.348	1.014	-1.317	0.192

الاول	تحليل بيانات	25	3.658	0.923		
البعد الثاني	إدارة	60	3.990	0,658	0.249	0.804
	تحليل بيانات	25	3.952	0.596		
البعد الثالث	إدارة	60	4.310	0.659	0.267	0.790
	تحليل بيانات	25	4.272	0.410		

يتضح من الجدول رقم(8) عدم وجود فروق جوهرية بين الطلاب في ما يتعلق باستجاباتهم نحو الأبعاد، وذلك تبعاً للتخصص، حيث تشير قيمة اختبار T ومعنويتها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05، حيث كان مستوى الدلالة الإحصائية لجميع الأبعاد أكبر من 0.05، وهذا يدل على عدم وجود فروق جوهرية بين الطلاب.

وقد يُعزى عدم التفاوت في وجهات النظر إلى التشابه في المهارات والمعرفة التي يتعلمونها في الكلية، على الرغم من أنهم يدرسون تخصصين مختلفين، بالإضافة إلى وجود تداخل في المواد التعليمية التي يدرسها طلاب القسمين، وقد يكون هناك مقررات مشتركة بين قسم الإدارة وقسم تحليل البيانات تغطي مفاهيم وأدوات تطبيقية في مجال ريادة الأعمال.

3 . 8: نتائج الدراسة

توصل البحث اعتماداً على تحليل البيانات إلى جملة من النتائج أهمها ما يلي:

1- أن استجابات أفراد الدراسة على محور مقترحات تفعيل ريادة الأعمال في الكلية جاءت بدرجة موافقة مرتفعة وبمتوسط حسابي 4.298، وأكثر هذه المقترحات كانت عقد برامج ودورات تدريبية.

2- أن استجابات أفراد الدراسة على محور معوقات نشر ثقافة ريادة الأعمال في الكلية جاءت بدرجة موافقة مرتفعة وبمتوسط حسابي 3.978، ويتمثل أغلب هذه المعوقات في تقلبات الأوضاع السياسية والاقتصادية والحروب.

3- أن استجابات أفراد الدراسة على محور دور كلية المحاسبة في نشر ثقافة ريادة الأعمال جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي 3.349.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة على الاستبانة وعلى محاورها الثلاثة تبعاً لمتغير الجنس (ذكر / أنثى).

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة على الاستبانة وعلى محاورها الثلاثة تبعاً لمتغير التخصص (إدارة / تحليل بيانات).

3 . 9: توصيات الدراسة

1- على الكلية التركيز في المرحلة الجامعية الأولى على المواد التدريسية المتعلقة بثقافة ريادة الأعمال، واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي والعملي في ما يتعلق بأنشطة ريادة الأعمال ومجالاتها وأساليب التدريس المناسبة لاستكشاف الخصائص الريادية لدى الطلاب.

2- توفير عدد من القاعات الحديثة والمجهزة بكافة الوسائل المساعدة على إقامة البرامج التدريبية والأنشطة الريادية المختلفة.

3- تخصيص الكلية ميزانية كافية لتوفير فرص تمويل للأفكار والمشروعات الريادية للطلاب.

4- استضافة الكلية لرواد الأعمال الناجحين لعرض تجاربهم وخبراتهم أمام الطلاب للاستفادة منها، كذلك الاستفادة من تجارب الكليات الأخرى سواء كانت في ليبيا أو خارجها في نشر وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها، وخلق جيل قادر على الابتكار والتميز مع الأخذ في الاعتبار خصوصية البيئة الليبية وطبيعتها.

5- تقديم برامج ودورات تدريبية مميزة لتنمية قدرات ومهارات طلاب الكلية في مجال ريادة الأعمال.

6- تفعيل دور مكتب الإرشاد الأكاديمي من أجل الاهتمام بالطلاب، وزيادة عدد المنسقين المختصين باكتشاف الطلاب ذوي الأفكار الريادية والمبدعين.

المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية

1-أبوقرن، سعيد محمد (2015) واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة □ دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة

2- إمام، إيمان محمد عبد الوارث (2019)، استخدام مدخل التعليم الخدمي في تدريس الجغرافيا -لتنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب المرحلة الثانوية الفنية الصناعية، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، جامعة الأزهر، مج 41 ،ع 194، ص 435-469.

3-جبريل، وائل عمر (2020)، مدى توافر ريادة الأعمال لطلبة كلية الاقتصاد بجامعة عمر المختار - درنة، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة، مج 5، ع 1، ص 13-29.

4-حرب، محمد خميس (2020)، دور كليات التربية في نشر ثقافة ريادة الأعمال لدى طلابها وسبل تعزيزها، المجلة التربوية كلية التربية بسوهاج، ع1، ص 885-974.

5-حسنين، منال سيد يوسف (2020)، أدوار مراكز ريادة الأعمال بالتطبيق على مركز التطوير الوظيفي وريادة الأعمال بجامعة الإسكندرية، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، ع 73، ص 969-1040.

6-خالد، عياد عبد الله، والمليحي، رضا ابراهيم، وعبد الله، مجدي عبد الرحمان (2017)، استراتيجية مقترحة لتفعيل دور جامعة حائل في تأصيل ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب، مجلة المعرفة التربوية، مج 5، ع 10، ص 66-104.

7-الدبوسي ، سامي الأخضر (2017) رؤية طلاب جامعة تبوك حول ثقافة ريادة الأعمال ، مجاة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية □ فلسطين مج 1، ع8، ص20-41.

8-الرميدي، بسام سمير(2018)، تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلاب، استراتيجية مقترحة للتحسين، مجلة اقتصاديات المال، مج 1، ع 6، ص 372-394.

9-السر، دعاء محمد أحمد (2017)، درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة وسبل تعزيزها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بعزة.

10-السيد، لمياء محمد، وإبراهيم، ايمان عبد الفتاح (2014)، سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، ع 53، ص 275-349.

11-الشريف، مختار (2006)، برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمل الحر، مجلة البيوت الإدارية، مج 24، ع 4، ص 286-292.

12-عبد الفتاح، محمد زين العابدين (2016)، الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضرية، جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية- كلية البنات، عين شمس، مج 17، ع 3، ص 623-654

13-العتيبي، منصور ثابت وموسى، محمد فتحي (2015)، الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الازهر، مج 34، ع 162، ص 617-669.

14-علام، ولىد □امل محمد (2022)، نشر ثقافة ريادة الأعمال وأثره على تنمية الدوافع الريادية لدى الشباب: دراسة ميدانية بالتطبيق على جهاز تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر بمحافظة أسوان، مج 13، ع 1، ص 122-185.

15-عمارة، سالم محمد (2021)، دور الجامعة في نشر ثقافة ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة صبراتة، المؤتمر العلمي الأول لريادة الأعمال، مج 1، ص 127-154.

16- العيساوي محمد حسين والعارضى، جليل والعيادي، هاشم (2012)، الإدارة الاستراتيجية المستدامة مدخل لإدارة المنظمات في الألفية الثالثة، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

17-عيسى، أحمد السيد (2020)، دور الجامعات كمتغير وسيط في العلاقات بين اتجاهات الطلاب الخريجين وريادة الأعمال دراسة في جامعة الطائف، مجلة طنطا- كلية التجارة، مج 40، ع 2، ص 1-41.

18-فوزي، عبدالله أحمد سمير(2020)، المهارات الريادية اللازمة لإنجاح المشروعات الصغيرة لدى طلاب جامعة الأزهر وسبل تنميتها، المؤتمر الدولي السادس: الشراكة المجتمعية وتطوير التعليم: دراسات وتجارب، مج 3، 414-492.

19-القهيوي، ليث والوادي، بلال (2012)، المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة ودورها في عملية التنمية، عمان، دار حامد للنشروالتوزيع.

20-لطفي، فاتن مصطفى كامل وسليمان، سحر أيمن حميدة والعرجاوي، إيمان امحمد إبراهيم (2022)، دور جامعة الإسكندرية في تنمية معارف الطلاب عن ريادة الأعمال والتطوير الوظيفي، وعلاقة ذلك بإتجاهاتهم نحو تأسيس مشروع ريادي، مجلة دراسات وبحوث التربية النوعية، جامعة الزقازيق، مج 8، ع 4، ص 166-209.

21-المبيريك، وفاء بنت ناصر (2009)، المنشآت الصغيرة: التأسيس والإدارة في المملكة العربية السعودية، دار الجامعة، الطبعة الأولى.

22-محمد، عوض الله سليمان ومحمود، أشرف محمود(2014) قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها ، مجلة البحث العلمي في التربية □ كلية البنات عين شمس ، مج1 ، ع15 ،ص549- 599.

23-محمود، باسنت فتحي (2021)، واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التربية، مج 22، ع 1، ص 56-115.

24-مدخل، خالد وطير، عبدالحق (2021)، مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة - دراسة ميدانية في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي، مجلة التنمية الاقتصادية، مج 6، ع 2، ص 190-218.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

1- Consortium for Entrepreneurship Education. (2004). Benefits of entrepreneurship education. Retrieved on January 4, 2017, from EntreEd Standards Toolkit.
2- Harper, A. David. (1996). Entrepreneurship and the market process: An inquiry into the growth knowledge. In I. Virus & Oates.
3- IEduNobe0 (n.d).9 Importance of Entrepreneurship, Retrieved on 6/5/2019 from:https://iedunote.com/importance-of-entrepreneurship.
4- IEdwobe (n.d.). 9 Importance of Entrepreneurship. Retrieved on June 5, 2019, from Edunote.
5- Kilasi, P.K. (2013).The role of higher education in promoting entrepreneurship education: the case of public universities in Tanzania. Php. Degree in education management and policy studies, University of pretoria, south Africa
6- Kraaijenbrink, J., Groen, & Bos. (2010). What do students think of the entrepreneurial support given by their universities? International Journal of Entrepreneurship and Small Business, 1(1).
7- Nian, T.Y. Bakar, R. & Islam, Md. (2014). Students' perception on entrepreneurship education: the case of university Malaysia. International education studies (10): 40-49 retrieved from: resrearchgate.net/publication /387503795
8- Van de Zande J.M. (2012) Fostering entrepreneurship education at universities: lesson from MII, IIII, and University.Masters' Degree, Utrecht University.
9- Weimming m L., Chunyan, L. & Xiaohua, D. (2016).Ten years of entrepreneurship education at Chinese universities: evolution, problems, and system building. Journal Chinese Education & Society (3): 198-216. Retrieved from: tandfrnline.com/doi/abs/10.1080.