

مدى وعي الشباب الجامعي بثقافة ريادة الأعمال وابرز معوقات ريادة الأعمال من وجهة نظرهم دراسة ميدانية لعينة من طلبة الكلية التقنية الادارية – دهوك

كليزار عبدالله محمد، قسم التقنيات المحاسبية، الكلية التقنية الادارية، جامعة دهوك التقنية، دهوك، اقليم كردستان العراق

المستخلص

هدف البحث الحالي الى معرفة مستوى وعي طلبة الكلية التقنية الادارية - دهوك بثقافة ريادة الاعمال وابرز معوقات ريادة الاعمال من وجهة نظر الطلبة، وتحديد الفروق بين استجاباتهم حول الوعي بثقافة ريادة الاعمال تبعاً لمتغيري الجنس والتخصص الدراسي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتماد برنامج (SPSS) لتحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق استبانة الكترونية تكونت من (47) عبارة وزعت على عينة عشوائية من طلاب المرحلتين (الثالثة والرابعة) والبالغ عددهم (355) طالباً وتم الرد من قبل (141) طالب وطالبة. توصل البحث الى مجموعة من النتائج اهمها: ان طلبة الكلية التقنية الادارية - دهوك لديهم وعي كبير فيما يتعلق بثقافة ريادة الاعمال بمتوسط حسابي (3.757) واهمية نسبية مرتفعة بلغت (75.141%). كما ان النتائج اظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات طلبة الكلية المحوثة في مدى وعيهم بثقافة ريادة الاعمال تبعاً لمتغير الجنس. بينما تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعاً لمتغير التخصص الدراسي لصالح تخصص تقنيات ادارة الاعمال مع باقي التخصصات. وتمثلت اهم مقترحات البحث في ضرورة تدريس مقررات ريادة الاعمال في جميع الاقسام، ودعم المشروعات والمبادرات الريادية للطلبة، مع ضرورة تفعيل الدور الحكومي والبرلماني في توفير البيئة الصالحة لانتعاش المشروعات الابتكارية الريادية.

الكلمات المفتاحية: الريادة، العمل الحر، ثقافة ريادة العال، معوقات ريادة الاعمال، الشباب الجامعي.

1. المقدمة

حظي تعلم ريادة الأعمال في السنوات الأخيرة باهتمام كبير في الدول النامية والمتقدمة على حد سواء. حيث تساهم المشاريع الريادية في حل الكثير من القضايا الاجتماعية والاقتصادية مثل البطالة والفقر من خلال زيادة فرص العمل، وتحسين مستويات المعيشة، وتحقيق التنمية الاقتصادية (Alharbi, 2018:245). كما ساهم التقدم التكنولوجي وظهور التخصصات والعولمة في زيادة الاهتمام بمفهوم ريادة الأعمال واعتباره احد البدائل التي تعتمد عليها المنظمات لتأثيره الكبير على البيئة التنافسية لمنظمات الأعمال المحلية والعالمية التي تعمل لانتاج منتجات وتقديم خدمات بأسلوب ابتكاري الى العملاء لمواكبة التغيير المستمر في بيئة الأعمال والمساهمة في النمو الاقتصادي للبلاد (حسين، 2013:385). والتعلم له دور مهم في تعزيز ثقافة ريادة الأعمال بين الشباب باعتبارهم أهم مخرجات النظام التعليمي. زادت مؤسسات التعليم العالي في جميع أنحاء العالم من اهتمامها بتقديم برامج ريادة الأعمال في مناهجها واستخدمت العديد من التقنيات المختلفة لتدريس ريادة الأعمال مثل توفير خبرات واقعية، وتخصيص الموارد المتعلقة بزيادة الأعمال للجامعات والكليات لتطوير مهارات خريجيها (Morris et al., 2017: 66). كما نجد ان الدول الأوروبية وعلى مدى العقود الماضية تؤكد على ضرورة تطوير ثقافة ريادة الأعمال من خلال تعزيز العقلية المناسبة، ومهارات ريادة الأعمال، والوعي بالفرص المهنية (Johansen et al., 2012:113). وقد أظهرت العديد من الدراسات في هذا المجال أن رغبة الطلاب بتنظيم المشاريع تزداد بعد المشاركة في برامج تعلم ريادة الأعمال والانخراط في الفصول الدراسية المتعلقة بها (Boldureanu et al., 2020:1). كما ان التعليم الريادي يمكن الطلاب من اكتساب المهارات والحصول على التدريب الذي يعزز ويشجع عقلية ريادة الأعمال لديهم (Hahn et al., 2017: 945). بالإضافة الى ذلك الشباب الجامعي بحاجة إلى عقلية ريادة الأعمال لمعالجة التغييرات وبناء التفكير الابداعي الذي يتلائم مع الظروف الاقتصادية الجديدة. كما ان المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات لها اثر ودور كبير في تأهيل الشباب واعدادهم للمساهمة في بناء وتطوير مجتمعاتهم من خلال تشكيل الوعي لديهم بالاتجاهات الايجابية التي تحقق الرفاه الاقتصادي و تعزز التنمية الاقتصادية. كما ان الانشطة والبرامج الجامعية تعد مصدراً مهماً لدعم نشاط الريادة لدى الشباب الذين لديهم روح المبادرة واعداد كوادر بشرية مؤهلة تقنيا واداريا لسوق العمل. انطلاقاً من ذلك اهتمت هذه الدراسة بتحديد مدى الوعي بثقافة الاعمال لدى الشباب الجامعي عن طريق عينة عشوائية من طلبة الكلية التقنية الادارية في دهوك.

2. منهجية البحث

1.2 مشكلة البحث

يمكن تلخيص مشكلة البحث في الاجابة على التساؤلات الاتية:

1. ما هو مستوى الوعي والمعرفة بثقافة ريادة الاعمال لدى طلبة الكلية الادارية التقنية دهوك؟
2. ما هي اهم معوقات ريادة الأعمال التي تواجه طلبة الكلية الادارية التقنية - دهوك من وجهة نظرهم؟
3. هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين اجابات طلبة الكلية الادارية التقنية -دهوك المتعلقة بوعيهم بثقافة ريادة الاعمال من حيث متغيري الجنس (ذكر- انثى) والتخصص الدراسي؟

2.2 اهمية البحث

تأتي الأهمية النظرية للبحث من حيوية وحدانية الموضوع الذي تتناوله وهو موضوع الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي باعتباره احد الأدوات التي تشجع العمل الحر في ظل التوجه العالمي نحو اقتصاد المعرفة واقتصاد السوق في ظل تزايد البطالة وعدم قدرة القطاع الحكومي على استيعاب اعداد الخريجين التي تزداد بشكل مستمر في العراق بشكل عام وفي اقليم كردستان بشكل خاص.

اما الأهمية العملية تكمن في الاضافة المعرفية للابحاث التي تتناول موضوع الريادة من خلال توضيح الواقع المعرفي بثقافة ريادة الاعمال لدى طلبة الكلية التقنية الادارية في دهوك و تزويد اعضاء الهيئة التدريسية وصانعي القرار في الكليات المعنية بهذا المجال بمعلومات وتوصيات تساهم في تقوية المقررات الدراسية المتعلقة بريادة الاعمال في البرامج والانشطة الجامعية لتعزيز روح المبادرة لدى الطلبة للتوجه نحو الاعمال الريادية القائمة على الابداع والابتكار، كما يمكن ان توضح نتائج هذه الدراسة اهم المعوقات التي تواجه الشباب الجامعي من وجهة نظرهم وتساعد الجامعات في اخذ التدابير اللازمة لتلك العقبات.

3.2 أهداف البحث

يهدف البحث الى تحديد:

- مدى الوعي والمعرفة بثقافة ريادة الاعمال لدى طلاب الكلية الادارية التقنية دهوك.
- تحديد اهم معوقات ريادة الأعمال التي تواجه طلاب الكلية الادارية التقنية دهوك من وجهة نظرهم.
- اظهار الفروق بين اجابات طلاب الكلية الادارية التقنية دهوك المتعلقة بوعيهم بثقافة ريادة الاعمال تبعاً لمغريي الجنس (ذكر- انثى) والتخصص الدراسي.

4.2 فرضيات البحث

استكمالاً للمتطلبات البحث تم الاستناد على الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسة الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط نتائج درجات طلبة الكلية التقنية الادارية دهوك حول مدى الوعي بثقافة ريادة الاعمال وبين المتوسط الواجب توافره.
- الفرضية الرئيسة الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط نتائج درجات طلاب الكلية التقنية الادارية دهوك حول مدى الوعي بثقافة ريادة الاعمال تبعاً لمغريي الجنس (ذكر، انثى).
- الفرضية الرئيسة الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات طلبة الكلية التقنية الادارية دهوك حول مدى الوعي بثقافة ريادة الاعمال تبعاً لمغريي التخصص الدراسي (التقنيات الحاسبة، تقنيات ادارة اعمال، ادارة تكنولوجيا المعلومات، تكنولوجيا الاعلام).

5.2 مجتمع البحث وعينته

تكون مجتمع البحث من طلاب المرحلتين الثالثة والرابعة (البكالوريوس) في الكلية التقنية الادارية - دهوك بجامعة دهوك التقنية بجميع اقسامها الاربعه المتكونه من قسم (التقنيات الحاسبة، تقنيات ادارة اعمال، ادارة تكنولوجيا المعلومات، تكنولوجيا الاعلام) والبالغ عددهم (355) طالب وطالبة. حيث تم اختيار عينة عشوائية من الطلبة تم ارسال أداة البحث الاستبائية الكترونياً اليهم، وتم استلام (141) استمارة صالحة للتحليل وبلغت نسبة العينة (0.4) من مجتمع البحث.

6.2 حدود البحث

- الحدود البشرية : تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من طلاب وطالبات الكلية الادارية التقنية - دهوك.
- الحدود المكانية : تم تطبيق الدراسة في محافظة دهوك- اقليم كردستان العراق .
- الحدود الزمانية : تم تطبيق أداة الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2022- 2023 .

7.2 الدراسات السابقة

1. دراسة (Sandhu, Sidique & Riaz, 2011) بعنوان حواجز ريادة الأعمال والميل إلى ريادة الأعمال بين طلاب الدراسات العليا في ماليزيا. هدفت الدراسة الى كشف معرفة طلاب الدراسات العليا في ماليزيا بريادة الاعمال، والحواجز التي تعترض الريادة. وتم جمع البيانات من خلال استبانة وزعت على عينة تكوت من (267) طالب وطالبة من طلاب الدراسات عليا في الجامعات الماليزية المختلفة، النتائج جاءت بدرجة عالية لميل طلبة الدراسات العليا نحو ريادة الأعمال، وان العوامل الهامة التي تؤثر على ميلهم نحو المشاريع الريادية لصالح الذكور والطلاب المتزوجين أي الحالة الاجتماعية والجنس، واهم عائق امام طلبة الدراسات العليا لتنظيم المشاريع الريادية هو عدم وجود شبكات اجتماعية، ثم الافتقار إلى الموارد، والعزوف عن المخاطرة، يليها الخوف من الفشل، ونقص الموارد والفور من العمل والإجتهاد فيه.

2. دراسة (عبد الفتاح، 2016) هدفت الدراسة الى تحديد مستوى وعي طلاب السنة التحضيرية- جامعة الملك سعود بثقافة ريادة الاعمال واتجاهاتهم نحوها واهم المعوقات التي يواجهونها من وجهة نظر الطلبة وذلك من خلال استبانة وزعت على (510) طالب وطالبة تكوت من (72) عبارة مقسمة على ثلاثة ابعاد حول: وعي واتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال، وبرز معوقات ريادة الأعمال من وجهة نظرهم. جاءت استجابات الطلبة بدرجة مرتفعة على البعد الاول معارف الطلاب بريادة الأعمال، اما استجابات الطلبة على البعد الثاني اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال جاءت بدرجة متوسطة، واطهرت استجابات الطلبة درجة مرتفعة على البعد الثالث معوقات ريادة الأعمال من وجهة نظر الطلبة. كما أظهرت النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة تعزى لمغريي (الجنس، والمسار الأكاديمي).

3. دراسة (الريميدي، 2018) هدفت الى تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلاب، وتحديد المعوقات التي تواجهها الجامعات. وتم توزيع (1200) استمارة استقصاء بشكل إلكتروني وورقي على عينة عشوائية من اعضاء الهيئة المعاونة وهيئة التدريس في جامعات مصرية مختلفة وتم الاعتماد على (891) استمارة صالحة للتحليل. نتائج الدراسة اظهرت قصورا واضحا في دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة في المحاور الرئيسية التي شملت: الرسالة و الرؤية والاستراتيجية، الحوكمة والقيادة، البنية التحتية والموارد ، والدعم الجامعي وتعليم الريادة، والعلاقات الجامعية الخارجية، واقترحت الدراسة استراتيجية مقترحة لتحسين دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة ريادة الاعمال لدى الطلبة.

4. دراسة (Mahmood et al., 2019) التي طبقت في ماليزيا حيث تم اختيار (310) فردا من جبل الألفية عشوائيا، توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين اتجاهات افراد العينة نحو ريادة الأعمال وأكدت الدراسة على أهمية قيام الحكومات بتطوير السات الريادية والتي بدورها تزيد اتجاهات الافراد الايجابية نحو ريادة الاعمال والذي بدوره سينعكس ايجابا على تطوير الاوضاع الاقتصادية لاصحاب الدخل المنخفض.

5. **دراسة (Anjum,2020)** شملت عينة تكونت من (330) طالب وطالبة من طلبة ادارة الأعمال في ثماني جامعات في باكستان، ولقد أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الاتجاه نحو زيادة الاعمال ورغبة الطلبة في دخول عالم ريادة الاعمال، ولقد أوصت الدراسة بأهمية قيام الجامعات بتطوير البيئة الداعمة لريادة الاعمال داخل الحرم الجامعي ودعم الطلبة الخريجين للبدء في مشاريعهم الريادية.

6. **دراسة (Sreedhar,2021)** بعنوان اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال استهدفت معرفة اتجاهات الطلبة الخريجين نحو ريادة الأعمال في الهند، اظهرت نتائج الدراسة ان (36%) من عينة الدراسة يحدون ان ريادة الاعمال تعتبر افضل وسيلة للاستفادة من تعليمهم، كما اظهرت الدراسة ان غالبية العينة يرون انهم سينجحون في ما اذا قاموا بالبدء في انشاء مشاريعهم الخاصة، وأشارت نتائج الدراسة ايضا الى ان حوالي (56%) من المستجيبين يفضلون ان يكونوا رواد أعمال بدل من ان يكونوا موظفين في احدى الشركات، و من التوصيات التي اقترحتها الدراسة أهمية عمل برامج تدريبية في مجال ريادة الاعمال للطلبة.

اتفقت الدراسات السابقة على أن إدراج مناهج دراسية وتعليمية تشجع على ريادة الأعمال يمكنها التأثير على اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال من خلال التركيز على المواد الدراسية المتعلقة بالريادة، كما أكدت على أهمية إيجاد بيئات داعمة للتعليم الريادي. وتعتبر الدراسة الحالية امتدادا للدراسات السابقة ولكنها جديدة في البيئة المحلية كونها أول دراسة على مستوى الكلية التقنية الادارية - دهوك على حد علم الباحثة تتناول موضوع الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب الكلية التقنية الادارية - دهوك و تحديد المعوقات التي تواجه ريادة الأعمال في المجتمع من وجهة نظر الطلبة. وتم الاستفادة من الدراسات السابقة في طريقة تحديد المنهج المستخدم و الأداة البحثية (الاستبانة)، واختيار العينة، و المحاور الرئيسية المتعلقة بريادة الاعمال في الدراسة الحالية.

3 الجانب النظري

1.3 مفهوم الوعي

يعتبر الوعي اساس تكوين الشخصية وتحديد اتجاهاتها وسلوكياتها في الحياة وله دور كبير في توجيهه وتعديل سلوك الافراد بما يخدم المجتمع. اختلفت المفاهيم التي حددها العلماء والفلاسفة للوعي كل حسب مجال تخصصه، لذا نجد ان هنالك عدة تعريفات للوعي ففي اللغة الانكليزية يعرف الوعي **Consciousness** وحسب قاموس كامبريدج بأنه "حالة فهم وإدراك شيء ما" (Cambridge Dictionary,2021). ويعرف قاموس أكسفورد الوعي بأنه "حالة الوعي والاستجابة لمحيط المرء."، "إدراك الشخص أو إدراكه لشيء ما." و "حقيقة الإدراك من قبل العقل بنفسه والعالم" (Oxford Dictionary,2016). اما في معاجم اللغة العربية في المجمع الوجيز كلمة الوعي تشير الى الادراك، الاحاطة، الفهم، الفطنة، والحفظ والتقدير (العبيدي وموسى، 2015:624). بينما ينظر علماء الفلسفة الى الوعي على أنه إدراك الافراد لتصوراتهم عن العالم الموضوعي المحيط بهم، كما يشير الوعي في الفلسفة إلى الأفكار والمعارف والثقافة التي يمتلكها الإنسان، والتي تجعله يسلك أسلوباً معيناً (مذكر، 1975:644). وفي علم الاجتماع يرى بعض العلماء ان الوعي هو "إدراك الإنسان لذاته ولما يحيط به إدراكاً مباشراً، وهو أساس كل معرفة. كما يشير الوعي إلى الفهم وسلامة الإدراك، اي إدراك الإنسان لنفسه وللبيئة المحيطة به. ولعل هذا يعني فهم الإنسان لذاته وللآخرين عند تفاعله معهم سعياً لإشباع حاجاته، وقضاء مصالحه وهو مدرك للعلاقات بينه وبين الآخرين والبيئة من خلال المواقف المختلفة" (العرفي، 1995:22). ويرى أمين (2006) ان الوعي يتعلق بدراسة معارف الأفراد واتجاهاتهم وقيمهم وممارساتهم وسلوكهم في المواقف المختلفة ذات الصلة بمحضرهم ومستقبلهم في التعليم والعمل والزواج والمشاركة السياسية.. الخ. ويعرف (أوسوفسكي) الوعي "أنه مجموعة المفاهيم والتصورات والآراء والمعتقدات الشائعة لدى الافراد في بيئة اجتماعية معينة والتي تظهر بصورة واضحة لدى مجموعة منهم ثم يتبناها الآخرون لانتفاعهم بأنها تعبر عن مواقفهم" (طه، 2015:21). ويشير علي (1977) الى ان الإنسان الواعي هو الإنسان الذي يعرف موقعه، ودوره في المجتمع، القادر على إدراك أوضاع العصر والمجتمع الذي يعيش فيه وتحليلها منطقياً، هو الإنسان الذي يملك رؤية نافذة وإحساساً بالارتباط بمجتمعه أو معرفة وضع الجماعة والإحساس بالمسؤولية الفردية في مواجهة قضاياها، وتمييز بضمير اجتماعي، ويشارك في مسيرة مجتمعه .

بناء على ما سبق تعرف الدراسة الحالية ووعي الشباب الجامعي في الكلية الادارية التقنية - دهوك بثقافة ريادة الأعمال بأنه معرفة وادراك الشباب الجامعي بثقافة ريادة الاعمال وما يرتبط بها من فرص العمل والتوجه نحو العمل الحر واستكشاف فرص بدء المشروعات الخاصة في عالم الاعمال واخذ المبادرة وتحمل المخاطر. وادراك المعوقات التي تواجه رواد الاعمال في المجتمع والتي تقف حائلا دون تطبيقها والقدرة على مواجهتها وحلها.

2.3 ريادة الاعمال

1.2.3 مفهوم ريادة الاعمال

يُنظر إلى ريادة الأعمال على أنه بناء متعدد الأبعاد يتم تعريفه بشكل مختلف من قبل شخص لآخر وبالتالي لا يوجد تعريف موحد له. وفيما يلي بعض من أهم مفاهيم ريادة الأعمال:

جدول (1) بعض من أهم مفاهيم ريادة الأعمال

ت	المفهوم	الكاتب، المصدر
1.	عملية إنشاء مشروع جديد، بالاعتماد على فكرة إبداعية مبتكرة وفريدة، تتميز بالمخاطرة المحسوبة، ويتكريس الوقت والجهد لانجاح هذا المشروع، بحيث تساهم النتائج المتحققة في استغلال الفرص الريادية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية بطريقة فاعلة.	(المقابلية وآخرون، 2021: 195)
2.	استثمار الفرد لما يتوافر لديه من مهارات وقدرات تمكنه من بدء مشاريع عمل خاصة وادارتها وتطويرها.	(الحماي والعربي، 2016: 396)
3.	ريادة الأعمال هي استراتيجية طويلة الأجل للحد من البطالة وتعزيز التنمية الاقتصادية من خلال استغلال الفرص التجارية المتاحة.	(Mazura & Norasmah, 2011:163)

(Klein & Foss, 2008:2)	4. ريادة الأعمال عبارة عن نشاط يتضمن اكتشاف وتقييم واستغلال الفرص لتقديم سلع وخدمات جديدة، طرق التنظيم، المواد الخام، العمليات، والأسواق من خلال تنظيم الجهود التي لم تكن موجودة من قبل.
(Brush et al., 2003:45)	5. ريادة الأعمال هي سلوكيات الأفراد اللذين يجددون ويخلقون الفرص التي تؤدي إلى نمو المنظمة، وظهور الصناعة، وتشكيل فريق عمل جديد، وخلق الثروة، والتحول التنظيمي.
(Hisrich & Peters, 2002:7)	6. تعرف ريادة الأعمال بأنها عملية إيجاد شيء مختلف وذو قيمة، من خلال تحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية وإتقان الوقت والجهد، والحصول بالمقابل على المكافأة والعوائد المالية والرضا الشخصي.

المصدر: من اعداد الباحثة وفقاً للمصادر الواردة اعلاه

تعرف الدراسة ريادة الأعمال بأنها عملية إنشاء عمل خاص يتسم بالابداع والابتكار وإدارته وتطوره من خلال إتقان الجهد والوقت، مع تحمل المخاطر المحسوبة وتبعاته النفسية والاجتماعية والمالية، لتحقيق الذات واستثمار عوائده لتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية واعتبارها استراتيجية طويلة الأمد لتعزيز التنمية الاقتصادية.

2.2.3 أهمية ريادة الأعمال

تتبع أهمية تعليم ريادة الأعمال من أهمية رواد الأعمال في النظام الاقتصادي ففي معظم البلدان تساهم الشركات الجديدة والصغيرة بشكل رئيسي في خلق الوظائف الجديدة. وتعتبر ريادة الأعمال أداة مهمة لخلق فرص العمل والنمو الاقتصادي وتحسين الإنتاج والابتكار. لذلك تم جدولة تعليم ريادة الأعمال على نطاق واسع في برامج التعليم الابتدائي والثانوي والتعليم العالي من قبل العديد من البلدان نظراً لأنه يوفر العديد من الفوائد للمجتمع، لذلك فمن المهم تحديد وتقييم العوامل الرئيسية التي تعزز أو تعيق نشاط ريادة الأعمال. فقد أصبح التعليم الريادي من الاستراتيجيات المستخدمة للتعامل مع الضغوط الديموغرافية، وتقليل البطالة بين الشباب وخارجي الجامعات، من خلال تعليم المهارات والمعارف التي تساعد الشباب على مواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية، وتأهيلهم لخلق فرص العمل لانفسهم، وعمل مشروعات ريادية تساعد في تحقيق دخل مناسب لهم، وتقلل حدة الفقر، وتحسن مستوى المعيشة (محمادي، 2014:315). يمكن تصنيف فوائد ريادة الأعمال للمجتمع إلى ثلاث فئات رئيسية وهي (Bayar et al., 2020:12):

أولاً: تحفيز النمو الاقتصادي من خلال توفير فرص عمل جديدة وتعزيز العمالة من خلال زيادة الإنتاجية والمنافسة.

ثانياً: الابتكار الذي يقود إلى إدخال منتجات وخدمات وتقنيات جديدة.

ثالثاً: تحدث تغييراً اجتماعياً عن طريق كسر التقاليد بنجاح، وإيجاد حلول بديلة للمنتجات أو الخدمات القديمة، وتحسن جودة الحياة.

ويرى كل من Zimmerer & Scarborough (2008) إن امتلاك الريادي لعمله فرصه لتحقيق الذات ويعطيه الاستقلالية والفرصة لتحقيق طموحه والتطلع لصنع المستقبل، كما ان مالكي المشاريع الصغيرة من بين أكثر الناس ثقة واحتراماً لدى المجتمعات وشمعون بثقة وتقدير من قبل الزبائن الذين قدموا لهم الخدمات لسنوات طويلة، فالريادة تلعب دوراً مهماً في تحسين الوضع النفسي والصحي والاجتماعي وتسهم في استقرار المجتمعات. فالرياديون يساهمون في تنمية إقليمية شاملة وكفوءة من خلال استغلال الموارد والإمكانيات المحلية المتاحة و توزيع مكاسب التنمية الاجتماعية والاقتصادية على مختلف المناطق لتحقيق العدالة الاجتماعية بين تلك المناطق، وتأمين فرص عمل جديدة وتقليل البطالة، والاهتمام بالمرأة العاملة من خلال إدخال العديد من الأعمال التي تتناسب مع قدرات المرأة (حسين، 2013:401).

3.2.3 ثقافة ريادة الأعمال

أصبح تطوير ثقافة الريادة لدى الطلاب مصدر اهتمام كبير في دراسة ريادة الأعمال. فثقافة ريادة الأعمال تختلف عن ريادة الأعمال فيقصد بثقافة ريادة الأعمال تكرار بعض الصفات بين مجموعة من الافراد في المجتمع مثل تحمل المخاطرة و روح المبادرة فالمتقصد هنا ليس الفرد الواحد بل مجموعة من الاشخاص في منطقة معينة. كما تشير ثقافة ريادة الأعمال الى احترام المجتمع والاقدام والمكافئة والاختذ بالمغامرة من خلال اتاحة الفرص للافراد لتحقيق الارباح عن طريق انشطة مشروعة (صالح، 2009:53). وتُعرّف ثقافة ريادة الأعمال على أنها قيم وسلوكيات ومهارات المجتمعات أو الأفراد اللذين ينخرطون في الإبداع والابتكار (Danish et al., 2019:1)، كما تلعب ثقافة ريادة الأعمال في المؤسسات التعليمية دوراً كبيراً في تشجيع الطلاب على تحسين مستوى الثقة والإبداع، بالإضافة الى أنه يدمج وعي الطلاب بغرض أن يصبحوا رواد أعمال بدلاً من أن يكونوا عاملين في المستقبل (Mukhtar et al., 2021:19). تتطلب الثقافة الريادية تشجيع وتحفيز ممارسات ريادة الأعمال في المجتمع عبر تعلم مبادئ ريادة الأعمال، و ايضا تتطلب حكومات تدعمها من خلال سياسات محفزة. يشير الشريف (2006) الى مجموعة من خصائص ثقافة ريادة الأعمال فيما يتعلق بالفرد والمجتمع منها:

- تظهر ثقافة ريادة الأعمال في مجالات العمل الخاص وتزداد سواء كان عمل (فردى أو جماعى) على هيئة شركات ومؤسسات أعمال .
- المحور الأساسي في ريادة الأعمال هو التشغيل الذاتي حيث يعتمد الفرد على نفسه في شؤون حياته من خلال اعتماده على خصائصه فيما يعود عليه بالنفع.
- المناخ السائد في المجتمع يشجع ويحترم المبادرات الفردية الذاتية ويدعمها بشكل مستمر حتى في حالات الاخفاق أو فشل.
- القيم السائدة في المجتمع تسمح بتكبير المرأة وتشجيعها على امتلاك وإدارة المشروعات والتعبير عن ذاتها.
- المنافسة وأساليب العمل بين الأفراد تؤدي باستقرار إلى زيادة المهارات الفردية.
- المخاطرة و روح الطموح تسود المجتمع لرفع مستوى الحياة للفرد والجماعة.

- ظهور أنشطة غير تقليدية باستمرار نتيجة للتطور في المجالات التكنولوجية وانظمة وأساليب الحياة.
- النظام السائد في المجتمع يتحول من التائل إلى التنوع بين أفراده لزيادة مساحة التعبير الذاتي وتوافر قنواتها على المستوى المحلي والوطني.
- اعتماد أساليب المشاركة والعمل مع الآخرين في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المختلفة وغيرها.
- المرونة والتغيير المستمر بدل الثبات والاستقرار لظهور حاجات ورغبات جديدة والتكيف معها والتطلع إلى إشباعها.
- الرضا الوظيفي للأفراد نتيجة لقيام الفرد بالعمل الملائم له وقدرته على تغييره برغبته وبدون حاجة إلى ضغوط من الآخرين.

وتعرف الدراسة الحالية ثقافة زيادة الاعمال بأنها قيم وسلوكيات ومهارات المجتمعات التي تدعم وتشجع التشغيل الذاتي والعمل الحر واحترام الاقدام والعمل الحر، وتعزز روح المبادرة والمخاطرة المحسوبة وتحفز ممارسات زيادة الأعمال بين الافراد لصبوحا رواد أعمال بدل ان يكونوا عاملين لتحقيق الرفاهية للفرد والمجتمع على حد سواء.

4.2.3 السيات الشخصية لرائد الاعمال

تم إجراء الكثير من الأبحاث من قبل العديد من الباحثين لتحديد الصفات الأساسية لرواد الاعمال الناجحين. يشير بعض الباحثين الى زيادة الأعمال الناجحة من حيث العوامل المعرفية والاجتماعية ويرون أن رواد الأعمال الناجحين هم أشخاص يؤمنون بشدة بأحكامهم الخاصة ولديهم تصورات اجتماعية عالية وقدرة على التفاعل، والناجحون لديهم القدرة على الاستيعاب السريع للظروف الجديدة (Johasen at all.,2012:8). رائد الأعمال هو الشخص الذي يدرك فرصة ويخلق منظمة لمتابعتها (Bygrave & Zacharakis, 2008:49). من جانبه يرى Haghés & Kyrgidou (2010) انه رغم اختلاف الباحثين في تحديد عناصر الريادية الا ان هناك اتفاق على البعض منها مثل: (الرؤيا ، تحديد الفرص ، وتقبل المخاطرة، إدارة الموارد ، المرونة ، الإبداع، النمو، والقابليات الديناميكية. بينما يشير كل من Hawort و Chell الى ان زيادة الأعمال الناجحة هي جودة رؤية الفرص التجارية واستخدامها وبدء الإجراءات المناسبة لتحقيقها (Baqutayan,2016:52). بينما يركز اخرون على سيات وخصائص اخرى مختلفة مثل: المبادرة، المخاطرة، التفكير الاستراتيجي، الاجتهاد، الابتكار، الامتياز، الصدق، الأخلاق، الصبر، التفاؤل والرؤية (Hoque at all., 2014:129). نلاحظ ان زيادة الاعمال متعددة الأبعاد وتتأثر بالعديد من العوامل كما ترتبط أيضاً بخصائص متعددة وهذا هو السبب في وجود العديد من الصفات الواجب مراعاتها عند الإشارة إلى صفات ريادي الأعمال ويمكن توضيح الصفات الريادية الأكثر تكراراً عند الباحثين في الجدول الاتي:

جدول (2) صفات ريادي الأعمال الأكثر تكراراً

1.الثقة بالنفس	11.القدرة على التواصل مع الناس	21. ان يكون حساساً	31.الشجاعة
2.الثبات	12.المبادرة	22.الموثوقية	32.الخيال
3.المرونة	13. أن تكون نشيطاً وحيوياً	23. التنبؤ	33.التفاهم / التعاطف
4.المهارة	14.الاستخبارات	24.الصدق	34.التسامح مع عدم اليقين
5.المخاطرة	15.التركيزعلى أهداف واضحة	25.التواسم المشتركة	35.العدوانية
6.الديناميكية والقيادة	16.أن تكون قادرة على المنافسة	26.أن تكون هادفاً للربح	36.الرضا
7.التفاؤل	17. القدرة على التعلم من الأخطاء	27.الاستقلالية	37.التميز
8.الطموح	18.الحساسية للحالات الحرجة	28.الرغبة في السلطة	38.أن تكون واعداً
9.البراعة و الإبداع	19.القدرة على الاعتماد على الموظفين	29.الشخصية الطيبة	39.الكفاءة
10. قدرة التلاعب	20. الحساسية	30.التمركز حول الذات	40. النضج و النزاهة

المصدر (Kalkan and Kaygusuz, 2012:9)

5.2.3 معوقات زيادة الاعمال

يمكن القول ان التحديات التي يواجهها رواد الأعمال في البلدان النامية عديدة وشبه متماثلة وهي كالآتي: (Ihugba et al., 2014:24)

- الافتقار إلى التسهيلات الائتمانية ، يواجه رواد الأعمال العديد من الصعوبات عند محاولتهم الحصول على ائتمان لأعمالهم.
- الفساد المنتشر الذي يجعل شراء التراخيص والتصارخ والسلع والخدمات من الجهات الحكومية وحتى دفع الضرائب والجبائات أمراً صعباً دون دفع الرشاوى والعمولات.
- سياسات حكومية غير متسقة وسوء حالة البنية التحتية للبلاد.
- تعدد الضرائب، أحد التحديات الحساسة الأخرى التي يواجهها غالبية رجال الأعمال هو الضرائب المتعددة.
- عدم التكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة، يفترق رواد الأعمال إلى المعلومات المناسبة والكافية عن الأعمال التجارية التي ينخرطون فيها. ويفتقرون المهارات الكافية لحل المشكلات وفي النهاية يجدون الصعوبة في البقاء والاستمرار.

- تدنى مستوى التعليم، يلعب التعليم دورًا قويًا في تكوين رجل الأعمال و رائد الأعمال يجب أن يكون ملماً ومنسجماً مع الأحداث من حوله، يعد التعليم عاملاً حاسماً في إعداد وتمكين رائد الأعمال بالصفات المطلوبة .
- الاضطرابات السياسية في البلاد والقضايا الأمنية عندما لا يكون هناك ضمان للارواح والممتلكات، فمن الصعب إدارة مشاريع ناجحة.
- غالباً ما يتم التقليل من أهمية رائدات الأعمال في المجتمع وإغفالهن.
- سوء التخطيط: يقول الخبراء إن الأفراد الذين نجحوا في إدارة المشاريع الكبرى يدركون حقيقة أن النجاح يأتي في الغالب نتيجة العمل الجاد والتخطيط الدقيق المنهجي والاستراتيجي. وهناك معوقات أخرى مرتبطة بالتعليم وهي: (العتيبي وموسى، 2015:628).
- ضعف التركيز على نشر ثقافة ريادة الأعمال.
- غياب التعليم القائم على الابتكار والإبداع.
- القصور في دعم المهبة كاستكشاف الرواد والفرص.
- قلة مخصصات البحث العلمي.
- غياب التعليم التطبيقي والمخصصات المتداخلة اي الفجوة بين احتياجات التنمية والتعليم العالي.

ومن المعوقات والتحديات التي تواجه التدريب على ريادة الأعمال والأبحاث ذات الصلة: (Jami&Gökdeniz, 2020:90)

- تحديات إنشاء قياسات بحثية لتقييم فعالية ريادة الأعمال.
- التحديات في محتوى وممارسات تعليم ريادة الأعمال.
- تحديات جودة تدريبي ريادة الأعمال، تحديات قبول تعليم ريادة الأعمال في الجامعات حسب الأعمال.
- التحديات في تكوين مجموعة عامة من المعارف.
- تحديات فعالية طرق التدريس.
- تحديات في احتياجات التعلم لأصحاب المشاريع الذين يعملون بما يتماشى مع دورة حياة الأعمال الجارية حالياً.

6.2.3 دور الجامعات في تنمية ثقافة ريادة الأعمال بين طلبة الجامعة

عرفت منظمة اليونسكو تعليم ريادة الأعمال بأنه مجموعة من الأساليب التعليمية النظامية التي تقوم على تعليم، وتدريب، أي فرد يرغب بالمشاركة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي، وتأسيس مشاريع الأعمال الصغيرة وتطويرها (UNESCO, ILO, 2006:21). أما المركز الرائد في الولايات المتحدة للقيادة الريادية وغرفة تبادل المعلومات (CELCEE) فيعرف تعليم ريادة الأعمال بأنها عملية تزويد الأفراد بالمفاهيم والمهارات للتعرف على الفرص التي أغفلها الآخرون وامتلاك البصيرة للتصرف حيث يتردد الآخرون. ويتضمن التوجيه للتعرف على الفرص، وحشد الموارد في مواجهة المخاطر، وبدء مشروع تجاري. كما يشمل تعليمات في عمليات إدارة الأعمال مثل تخطيط الأعمال وتطوير رأس المال والتسويق وتحليل التدفق النقدي (Hill, 2011:41). وفي الدول الأوروبية تعليم ريادة الأعمال تعتبر أداة حاسمة في تطوير الكفاءات اللازمة لإنشاء الأعمال التجارية الجديدة، وتقوم العديد من الحكومات بالترويج لإنشاء دورات لتعليم ريادة الأعمال. كما أن تنمية المواهب الريادية تعتبر أمراً مهماً للحفاظ على المزايا التنافسية في النظام الاقتصادي الذي يحركه الابتكار. لذلك، فإن تشجيع ودعم المشاريع الجديدة المبتدئة هو مصدر اهتمام رئيسي للسياسات العامة بسبب تأثيرها على النمو الاقتصادي، ولا سيما خلق فرص العمل (Raposo & Paço, 2011:453).. من جانب آخر نجد ان اليابان كانت من أوائل الدول التي بدأت بالعمل على تعزيز ثقافة ريادة الأعمال على مستوى المدارس الثانوية وسرعان ما تم ادراجها على مستوى الجامعات ففي أواخر الخمسينيات من القرن الماضي أثمر تعليم رواد الأعمال بشكل مباشر على كمية وتنوع ريادة الأعمال في المجتمع فبين عامي (1970 و 1992) كان هناك أكثر من 900 ابتكار صناعي من قبل رواد الأعمال مما رفع مكانة اليابان في الاقتصاد العالمي (Jami&Gökdeniz, 2020:88).

تعليم ريادة الأعمال له ثلاثة أهداف أساسية وهي تطوير: (Johansen, 2007:1)

(أ) القدرات الشخصية (القدرات العامة لتنظيم المشاريع) ؛

(ب) المعرفة و المهارات حول كيفية إنشاء وإدارة مؤسسة (قدرات تنظيمية محددة) ؛

(ج) المواقف تجاه ريادة الأعمال (المعرفة/الرغبة في اختيار مهنة كعاملين لحسابهم الخاص).

لذا يعد تعليم ريادة الأعمال كمناسبة ثقافة أو حالة ذهنية تلك الجوانب التي تركز على القيم والمعتقدات والمواقف التي تلعب دوراً محمماً في تشكيل موقف الفرد تجاه ريادة الأعمال أو ميول ونوايا ريادة الأعمال. ويرتبط تعليم ريادة الأعمال كمناسبة سلوكية بمهارات محددة مثل تحديد الفرص واغتنامها واتخاذ قرارات مستنيرة وتطوير المهارات الاجتماعية لتكون قادرة على التواصل بشكل جيد مع أصحاب المصلحة وخلق أفكار جديدة وشركات ومؤسسات جديدة، أن هذا التعليم لا يجب أن يكون فقط حول كتابة خطط الأعمال ولكن يجب أن يكون حول تطوير عقلية ريادة الأعمال وأيضاً تطوير سلوك المؤسسة (التعلم من أجل ريادة الأعمال) ، ينبغي النظر إلى تعليم ريادة الأعمال على أنه تدخل لخلق الوظائف ، ودفع الابتكار وتشكيله ، وتحفيز النمو الاقتصادي (Rudhumbu et al., 2016:85).

4. الجانب العملي

1.4 أداة البحث

بعد الاطلاع على عدد من الدراسات السابقة في مجال موضوع البحث تبين ان الاستبانة كانت الاداة الأكثر استخداما وقد تم الاستفادة من أداة دراسة (العنبي وموسى، 2015) و(عبدالفتاح، 2016) و(Souliman, 2019) في صياغة استبانة تضمنت في صورتها النهائية (47) عبارة موزعة على بعدين، تضمن البعد الاول (25) عبارة حول معارف الطلاب المتعلقة بزيادة الاعمال، فيما تضمن البعد الثاني (22) عبارة متعلقة بمواقف ريادة الاعمال من وجهة نظر الطلبة. وبعد ان تم اخضاع الاستبانة لاختبار الموثوقية من قبل الاكاديميين تم اختبار ثبات الاستبانة للتأكد من اتساق العبارات حيث تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لعينة استطلاعية شملت (33) طالب وطالبة وبلغت قيمة معامل الثبات (0.87) وهو معامل ثبات مرتفع مما يدل على ثبات الاداة وصلاحيتها للقياس. واستخدمت الدراسة الاساليب الاحصائية التي تتفق مع طبيعة متغيرات الدراسة بالاعتماد على برنامج (SPSS.V.28) وتم استخدام المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الاهمية النسبية، اختبار (t) لعينة واحدة (One_ simple t test)، واختبار (t) للفرق بين عينتين مستقلتين (Independent Samples Test)، كما تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (ANOVA) واختبار (LSD). لاستخراج الفرق بين العينات.

واستخدم مقياس ليكرت الخماسي للحكم على متوسط الاستجابات كالتالي: طول الفئة = (درجة الاستجابة الاعلى - درجة الاستجابة الادنى) / عدد فئات العينة طول الفئة

$$0.8 = 5 / (1-5) =$$

جدول (3) تبويب تدرجات سلم ليكرت الخماسي (تبويب مغلق)

الاجابة	المجال	الاهمية النسبية
غير موافق بشدة	1.8-1	20-36 %
غير موافق	1.81-2.60	2-36.2 %
محايد	2.61-3.40	2-68 %
وافق	3.41-4.20	2-84 %
وافق بشدة	4.21-5	2-100 %

المصدر (Souliman, 2019:342)

2.4 عرض وتحليل نتائج البحث

للإجابة على اسئلة البحث تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والاهمية النسبية، ومعاملات الاختلاف، بالإضافة الى اختبار الوسط الحسابي لكل فقرة من الفقرات وحسب كل متغير من متغيرات الاستبانة. بالإضافة الى حساب الدرجات الخام لكامل العبارات وحساب الوسط الحسابي العام واختبار معنويته لكل محور كما موضح ادناه:

1.2.4 عرض نتائج الاستجابات المتعلقة بتحديد مستوى الوعي والمعرفة بثقافة ريادة الاعمال لدى طلاب الكلية الادارية التقنية - دهوك.

جدول (4) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والاهمية النسبية، ومعاملات الاختلاف، ونتائج اختبار الوسط الحسابي لاستجابات افراد العينة

على المحور الاول مدى وعي الشباب الجامعي بثقافة ريادة الاعمال

القرار	test value = 3		معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
	احتمال النالة	t					
(دال)**	0.00	10.95	523.6	476.7	0.907	3.84	1- زيادة الأعمال عبارة عن عمل حر يتسم بالإبداع
(دال)**	0.00	10.72	26.33	78.72	1.037	3.94	2- زيادة الأعمال تعتمد على الخبرة والمعرفة بالسوق
(دال)**	0.00	5.28	33.49	70.49	1.181	3.52	3- تتضمن ريادة الأعمال كل من رأس المال والتكنولوجيا
(دال)**	0.00	8.83	29.32	76.73	1.125	3.84	4- ريادة الأعمال تتسم بالاعتماد على الذات
(دال)**	0.00	10.64	26.99	79.14	1.068	3.96	5- تؤدي أساليب المنافسة بين الأفراد إلى رفع الكفاءة الفردية

6- يرفع الطموح مستوى الحياة والاقتصادية والاجتماعية	4.05	1.044	80.99	25.78	11.94	0.00	(دال)**
7- زيادة الأعمال تساعد على التنوع روافد الاقتصاد الوطني	3.84	0.899	76.73	23.44	11.05	0.00	(دال)**
8- تساعد زيادة الأعمال في فتح مجالات جديدة لتوظيف العمالة الوطنية	4.05	0.973	80.99	24.03	12.8	0.00	(دال)**
9- زيادة الأعمال تتسم بالمرونة والتغيير للأفضل	4.06	0.868	81.13	21.40	14.45	0.00	(دال)**
10- توفر زيادة الأعمال الرضا الوظيفي للفرد نتيجة قيامه بالعمل المناسب	3.77	0.900	75.31	23.88	10.11	0.00	(دال)**
11- زيادة الأعمال تساعد على فتح أسواق جديدة للسلع والمنتجات	4.02	0.967	80.42	24.04	12.54	0.00	(دال)**
12- تهدف زيادة الأعمال إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي في المجتمع	3.63	0.981	72.62	27.02	7.64	0.00	(دال)**
13- زيادة الأعمال تهدف إلى استثمار الطاقات والإمكانيات الكامنة لدى الشباب	4.04	0.917	80.85	22.68	13.5	0.00	(دال)**
14- تتسم زيادة الأعمال بالبعد عن الإجراءات الروتينية في العمل	3.27	1.088	65.39	33.28	2.94	0.004	(دال)**
15- يتسم رواد الأعمال بالمشاركة الإيجابية	3.55	1.031	70.92	29.08	6.29	0.00	(دال)**
16- رائد الأعمال يحتاج إلى إتقان مهارات التنظيم	4.01	0.849	80.14	21.19	14.80	0.00	(دال)**
17- يحتاج رائد الأعمال إلى القدرة على اختيار الأفراد المناسبين للعمل	4.09	0.922	81.70	22.56	13.98	0.00	(دال)**
18- رائد الأعمال يحتاج إلى درجة عالية من الالتزام لنجاح العمل	4.00	1.062	80	26.55	11.18	0.000	(دال)**
19- يتسم رائد الأعمال بالقدرة على المخاطرة المدروسة	3.66	1.101	73.19	30.08	7.12	0.00	(دال)**
20- يتسم رائد الأعمال بالقدرة على التكيف مع الطلبات المتغيرة للسوق	3.78	0.957	75.60	25.31	9.68	0.00	(دال)**
21- رائد الأعمال يحتاج إلى مستوى عالي من المثابرة	3.94	1.016	78.72	25.80	10.95	0.00	(دال)**

22-	يتسم رائد الأعمال بالدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز	3.55	0.937	70.92	26.42	6.92	0.00	** (دال)
23-	رائد الأعمال يحتاج إلى الثقة بالنفس لكسب المزيد من العملاء	4.27	0.933	85.39	21.84	16.16	0.00	** (دال)
24-	يتسم رائد الأعمال بالاستقلالية في العمل	3.47	1.112	69.36	32.06	4.99	0.00	** (دال)
25-	رائد الأعمال يتسم بالقدرة على تمييز المنتج أو الخدمة التي سيقدّمها للتغلب على مخاطر المنافسة في السوق.	3.81	0.970	76.17	25.47	9.89	0.00	** (دال)

المصدر من اعداد الباحثة باستخدام برنامج (SPSS V.28)

يتبين من الجدول رقم (4) ان العبارة رقم (14) التي تنص على " تتسم زيادة الأعمال بالبعد عن الإجراءات الروتينية في العمل" جاءت بالمرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (3.27) و يقع ضمن المجال (3.40-2.61) الذي يقابل الاجابة محايد وفق سلم ليكرت الخماسي و باهمية نسبية (65.39) وقد يعزى ذلك الى طبيعة التشريعات والقوانين المنظمة للمشاريع الريادية في الدول النامية بشكل عام. والتي تفرض الاجراءات الروتينية على الاعمال مما جعل المستجيبين يضعون ذلك في الحسبان ولقناعتهم انهم لا يستطيعون تغيير الواقع لذا جاءت الاجابات محايدة من وجهة نظر الباحثة. فإما جاءت العبارة (23) التي تشير الى ان رائد الأعمال يحتاج إلى الثقة بالنفس لكسب المزيد من العملاء بالمرتبة الاولى و بمتوسط حسابي (4.27) الواقع ضمن المجال (5.4-2.1) الذي يقابل الاجابة موافق بشدة وفق سلم ليكرت الخماسي و باعلى اهمية نسبية بلغت (85.39) ويدل ذلك على ادراك وعي الطلاب باهمية الثقة في اقناع العملاء بالمنتجات المبتكرة وجودتها وحثهم على تجربتها، وان الثقة بالنفس تمكنهم من اكتساب المزيد من العملاء. ونلاحظ من الجدول اعلاه ان المتوسط الحسابي لباقي العبارات الاخرى وبلغ عددها (23) عبارة جاءت ضمن المجال (4.20-3.41) الذي يقابل شدة لاجابة موافق على سلم ليكرت الخماسي و يفرق معنوي، كما تتراوح الاهمية النسبية بين (81.70-69.36) التي تؤكد ان افراد العينة يوافقون ان رواد الاعمال بحاجة الى درجة عالية من الالتزام في العمل لنجاح الاعمال، والى الاستقلالية والمثابرة، والاعتماد على الذات. كما ان افراد العينة يوافقون على رواد الاعمال يتسمون بالدافعية لاشباع الحاجة الى الانجاز، و المرونة و التغيير الى الافضل، وللتغلب على مخاطر المنافسة في السوق فان رواد الاعمال لديهم القدرة على تمييز الخدمة او المنتج الذي يقدمونها، ولديهم القدرة على التكيف مع احتياجات السوق المتغيرة، وانهم بحاجة الى الدافعية الذاتية والقدرة على المخاطرة المدروسة. و يوافقون على ان زيادة الاعمال تساهم في تنوع المصادر الاقتصادية الوطنية و تحقيق الاكتفاء الذاتي، واستثمار طاقات وامكانيات الشباب الكاملة. وتساعد زيادة الاعمال في خلق فرص عمل جديدة للعائلة الوطنية مما يؤدي الى تقليل البطالة وتساهم في فتح اسواق جديدة للسلع والخدمات. كما ان افراد العينة يوافقون على ان زيادة الاعمال تتطلب راس المال والتكنولوجيا، وتعتمد على الخبرة ومعرفة السوق، وان زيادة الاعمال تحقق الرضا الوظيفي نتيجة قيام الفرد بالعمل المناسب له. ونلاحظ من قيم معامل الاختلاف ان هناك تجانس بين استجابات افراد العينة بما يتعلق بمدى وعيهم بثقافة زيادة الاعمال حيث بلغت ادنى قيمة % CV=21.19 بينما بلغت اعلى قيمة % CV=33.28.

2.2.4 عرض نتائج الاستجابات المتعلقة بمواقف الريادة الأعمال التي تواجه طلاب الكلية الادارية التقنية دهوك من وجهة نظرهم.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والاهمية النسبية، ومعاملات الاختلاف، ونتائج اختبار الوسط الحسابي لاستجابات افراد العينة على المحور الثاني معوقات الريادة الأعمال

الترار	test value = 3		معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارات
	احتمال النالة	t					
** (دال)	0.004	2.96	35.50	65.81	1.168	3.29	26- العادات والتقاليد في المجتمع لا تشجع المبادرات الفردية
(غير دال)	0.34	0.96	39.76	61.98	1.232	3.10	27- قيم المجتمع لا تسمح بتكوين المرأة من العمل
** (دال)	0.00	8.24	28.00	74.46	1.043	3.72	28- قلة وعي الشباب بثقافة ريادة الأعمال
** (دال)	0.00	4.24	37.83	69.36	1.312	3.47	29- تفضيل الشباب للوظائف الحكومية
** (دال)	0.00	8.89	28.93	76.59	1.108	3.83	30- الخوف من الفشل في المشروعات الخاصة

** (دال)	0.00	6.12	29.85	70.92	1.059	3.55	31- ضعف روح المبادرات الفردية للشباب
** (دال)	0.00	5.88	33.81	72.05	1.218	3.60	32 -الخوف من تحمل المسؤولية
** (دال)	0.008	2.71	36.16	65.39	1.182	3.27	33- النظرة الدونية من المجتمع للأعمال الحرة
** (دال)	0.00	8.37	28.85	75.31	1.087	3.77	34- الخوف من المخاطرة وعدم التأكد من النجاح
** (دال)	0.00	13.03	24.67	82.26	1.015	4.11	35- ضعف الإمكانيات المادية للشباب
** (دال)	0.00	11.51	25.66	79.85	1.025	3.99	36- قلة وجود برامج تدريبية للشباب على ريادة الأعمال
** (دال)	0.00	13.28	21.38	78.86	0.843	3.94	37- ضعف الوعي المجتمعي بأهمية ريادة الأعمال
** (دال)	0.00	10.17	27.43	78.43	1.076	3.92	38- قلة توافر مؤسسات لتمويل المشروعات الخاصة
** (دال)	0.00	12.23	24.27	80	0.971	4.00	39- ضعف التمويل اللازم لتنفيذ المشروعات الريادية
** (دال)	0.00	5.63	29.588	69.78	1.032	3.49	40- اختيار مجال نشاط لا يتفق مع إمكانيات ومهارات رائد الأعمال
** (دال)	0.00	4.09	32.35	67.51	1.092	3.38	41- قلة الكوادر البشرية المؤهلة لتسويق منتجات المشروعات الريادية
** (دال)	0.00	5.39	31.25	69.92	1.093	3.50	42- قلة الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة ريادة الأعمال
** (دال)	0.000	9.61	25.50	75.60	0.964	3.78	43- ضعف القوانين الخاصة بتوفير الحماية للابتكارات التي تقدمها المشروعات الريادية
** (دال)	0.000	7.72	26.49	72.48	0.960	3.62	44- تعقد القوانين والإجراءات المنظمة لبدء مشروع خاص
** (دال)	0.000	8.81	27.41	75.31	1.033	3.77	45- انخفاض هامش الربح في بداية تشغيل المشروعات الريادية
** (دال)	0.000	8.85	28.08	75.88	1.066	3.79	46- تعرض رواد الأعمال لضغوط عمل شديدة وخصوصاً في مرحلة التأسيس
** (دال)	0.000	7.86	30.71	75.31	1.157	3.77	47- إيقاف بعض رواد الأعمال للنشاط بمجرد التعرض لخسائر في البداية

المصدر من اعداد الباحثة باستخدام برنامج (SPSS V.28)

يلاحظ من الجدول رقم (5) ان اعلى خمس عبارات حصلت على اعلى متوسط حسابي هي العبارات (35،39،38،37،36) على التوالي بمتوسط حسابي يتراوح بين (3.92-4.11) ويدل ذلك على ان افراد عينة الدراسة يتفقون وباهمية نسبية مرتفعة تراوحت ما بين(78.43-82.26) ان اهم المعوقات التي تواجه ريادة الاعمال هي: ضعف الامكانيات المادية، وضعف التمويل اللازم لتنفيذ المشروعات الريادية، مع قلة وجود برامج تدريبية للشباب على ريادة الأعمال ، وضعف الوعي المجتمعي بأهمية ريادة الأعمال ، وأيضاً قلة توافر مؤسسات

تتمويل المشروعات الخاصة. كما يبين الجدول اعلاه ان (5) ان العبارات (41،33،27،26) حصلت على ادنى متوسط حسابي تراوح ما بين (3.29-3.10) وتقع ضمن المجال (3.40-2.61) الذي يقابل الاجابة محايد وفق سلم ليكرت الخماسي، اي ان اجابات افراد العينة جاءت محايدة حول المعوقات الاتية: العادات والتقاليد في المجتمع لا تشجع المبادرات الفردية، قيم المجتمع لا تسمح بتكثيف المرأة من العمل النظرة الدونية من المجتمع للأعمال الحرة، قلة الكوادر البشرية المؤهلة لتسويق منتجات المشروعات الريادية. اما بالنسبة للعبارات الاخرى فان استجابات عينة الدراسة جاءت موافقة اذ حصلت جميع العبارات على متوسط حسابي ضمن المجال (3.41-4.20) الذي يقابل الاجابة موافق على سلم ليكرت الخماسي ويفرق معنوي واهمية نسبية مرتفعة ما بين (76.59-69.36) اي ان افراد العينة يجدون ان قلة وعي الشباب بثقافة زيادة الأعمال، وتفضيل الشباب للوظائف الحكومية، والخوف من الفشل في المشروعات الخاصة ، مع ضعف روح المبادرات الفردية للشباب والخوف من تحمل المسؤولية، واختيار مجال نشاط لا يتفق مع إمكانيات ومهارات رائد الأعمال هي معوقات تواجه ريادي الاعمال، بالاضافة الى قلة الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة زيادة الأعمال مع ضعف القوانين الخاصة بتوفير الحماية للابتكارات التي تقدمها المشروعات الريادية و تعقد القوانين والإجراءات المنظمة لبدء مشروع خاص وانخفاض هامش الربح في بداية تشغيل المشروعات الريادية تعرض رواد الأعمال لضغوط عمل شديدة وخصوصا في مرحلة التأسيس التي بدورها تؤدي الى إيقاف بعض رواد الأعمال للنشاط بمجرد التعرض لخسائر في البداية. جميعها تعتبر تحديات ومعوقات تواجه الاعمال الريادية من وجهة نظرهم. تعد هذه النتائج مؤشرا على انه رغم ادراك الطلبة لاهمية زيادة الاعمال الا انهم يرون ان هناك معوقات تحدهم من التفاعل في هذا التوجه. وكذلك تشير النتائج الى وعيهم بالمعوقات والتحديات التي تواجه الاعمال في مجتمعاتهم.

3.2.4 اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط نتائج درجات طلاب الكلية التقنية الادارية دهوك حول مدى الوعي بثقافة زيادة الاعمال وبين المتوسط اللازم توافره. لاختبار الفرضية الاولى قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي العام لجميع العبارات واختبار معنويته وفقا للجدول الاتي:

الجدول (6) نتائج اختبار الفرضية الأولى
One-Sample Statistics

N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	معامل الاختلاف %	الاهمية النسبية
141	3.757	10.48	10.04	12.80	% 75.141

Test Value = 3					
T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
18.692	140	.000	.75705	.6770	.8371

المصدر من اعداد الباحثة باستخدام برنامج (SPSS V.28)

يبين الجدول (6) ان قيمة المتوسط الحسابي بلغ (3.757) وهي قيمة اعلى من متوسط القياس (3) ويفرق معنوي بلغ (0.75705) الذي يقابل شدة الاجابة موافق على مقياس ليكرت الخماسي وضمن المجال (3.41-4.20). بينما بلغت قيمة احتمال الدلالة $P=0.000 < 0.05$ نستنتج من ذلك ان هناك فروق بين متوسط استجابات افراد العينة و بين المتوسط المقابل لدرجات مقياس ليكرت الخماسي مما يدل على ان طلبة الكلية التقنية الادارية - دهوك عينة الدراسة لديهم وعي كبير بثقافة زيادة الاعمال و اهمية نسبية بلغت (75.14%).

4.2.4 اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط نتائج درجات طلاب الكلية التقنية الادارية دهوك حول مدى الوعي بثقافة زيادة الاعمال تبعا لتغير الجنس (ذكر - اثنى).

الجدول (7) نتائج اختبار الفرضية الثانية
Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ذكر	50	3.6698	.58118	.08219

انثى	91	3.8050	.41152	.04314
------	----	--------	--------	--------

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means						
t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
-1.606	139	0.111	-0.13522	0.08419	-0.30167	0.03124

المصدر من اعداد الباحثة باستخدام برنامج (SPSS V.28)

الجدول رقم (7) يبين ان المتوسط الحسابي لاجابات الذكور بلغ (3.6698) والمتوسط الحسابي لاجابات الاناث بلغ (3.8050) يدل ذلك ان اجابات كلا الجنسين جاءت موافقة لان كلا المتوسطين يتعان ضمن المجال (3.41-4.20) لمقياس ليكرت الحماسي الذي يقابل الاجابة موافق. وبما ان قيمة احتمال الدلالة $p=0.111$ وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة 0.05 فاننا نقبل الفرضية الثانية اي انه لا توجد فروق ذو دلالة معنوية بين متوسط درجات طلبة الكلية الادارية- دهورك في مدى وعيهم بثقافة زيادة الاعمال تبعاً لمتغير الجنس.

5.2.4 اختبار الفرضية لرئيسية الثالثة:

لاختبار الفرضية لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات طلبة الكلية التقنية الادارية - دهورك حول مدى الوعي بثقافة زيادة الاعمال تبعاً لمتغير التخصص الدراسي (التقنيات الحاسوبية، تقنيات ادارة اعمال، ادارة تكنولوجيا المعلومات، تكنولوجيا الاعلام) تم استخدام تحليل التباين الاحادي (ANOVA).

الجدول (8) الاحصاءات الوصفية لفئات متغير التخصص

التخصص	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
التقنيات الحاسوبية	63	3.6765	.42193	.05316
تقنيات ادارة اعمال	51	3.8957	.43642	.06111
ادارة تكنولوجيا المعلومات	20	3.7532	.63461	.14190
تكنولوجيا الاعلام	7	3.4833	.61306	.23172
Total	141	3.7571	.48094	.04050

المصدر من اعداد الباحثة باستخدام برنامج (SPSS V.28)

الجدول رقم (8) يبين ان المتوسطات الحاسوبية لجميع الاختصاصات تقع ضمن المجال (3.41-4.20) الذي يقابل الاجابة موافق على مقياس ليكرت الحماسي ويدل ذلك على وعي افراد العينة في جميع الاختصاصات بثقافة زيادة الاعمال. ولكن هنالك فرق ملحوظ بين متوسطات الاجابة حيث كان اعلى معدل في تخصص تقنيات ادارة اعمال وادنى معدل في تخصص تكنولوجيا الاعلام.

الجدول (9) نتائج تحليل التباين الاحادي (ANOVA) للفرق بين متوسطات درجات أفراد العينة

في مدى وعيهم بثقافة إدارة الأعمال حسب التخصص

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.915	3	.638	2.870	.039
Within Groups	30.468	137	.222		
Total	32.382	140			

المصدر من اعداد الباحثة باستخدام برنامج (SPSS V.28)

يبين الجدول (9) ن قيمة احتمال الدلالة هي اصغر من مستوى الدلالة (0.05) اذ بلغت في $P=0039$ ، بناء على ذلك نرفض الفرضية الثالثة وقبول الفرضية البديلة اي انه توجد فروق ذات دلالة معنوية بين متوسط درجات طلبة الكلية التقنية الادارية - دهورك حول مدى الوعي بثقافة زيادة الاعمال تبعاً للمتغير التخصص، ولايجاد الفروقات بين التخصصات تم استخدام اختبار (LSD).

الجدول (10) نتائج اختبار (LSD) لتحديد الفروقات بين متوسطات درجات افراد العينة في مدى وعيهم بثقافة زيادة الاعمال تبعاً للتخصص

(I) القسم العلمي	(J) القسم العلمي	Difference Mean (I-J)	Std. Error	Sig.
التقنيات الحاسبية	تقنيات ادارة اعمال	-.21924*	.08883	.015
	ادارة تكنولوجيا المعلومات	-.07673	.12104	.527
	تكنولوجيا الاعلام	.19318	.18788	.306
تقنيات ادارة اعمال	التقنيات الحاسبية	.21924*	.08883	.015
	ادارة تكنولوجيا المعلومات	.14251	.12442	.254
	تكنولوجيا الاعلام	.41242*	.19008	.032
ادارة تكنولوجيا المعلومات	التقنيات الحاسبية	.07673	.12104	.527
	تقنيات ادارة اعمال	-.14251	.12442	.254
	تكنولوجيا الاعلام	.26991	.20710	.195
تكنولوجيا الاعلام	التقنيات الحاسبية	-.19318	.18788	.306
	تقنيات ادارة اعمال	-.41242*	.19008	.032
	ادارة تكنولوجيا المعلومات	-.26991	.20710	.195

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

المصدر من اعداد الباحثة باستخدام برنامج (SPSS V.28)

يبين من الجدول (10) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين تخصص تقنيات ادارة الاعمال وتخصصي التقنيات الحاسبية و تكنولوجيا الاعلام وهذه الفرق لصالح تخصص تقنيات ادارة اعمال من وجهة نظر الباحث ان الفرق يعود الى طبيعة المقررات الدراسية في قسم تقنيات ادارة الاعمال والتي تركز على زيادة المشروعات وخاصة مقرر زيادة الاعمال الذي يدرس في المرحلة الثالثة . كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين تخصص تقنيات ادارة اعمال و تخصص ادارة تكنولوجيا المعلومات نظرا لتقارب المقررات في القسمين من وجهة نظر الباحثة.

5. الاستنتاجات والتوصيات

5.1 الاستنتاجات

1. اظهرت نتائج استجابات الطلبة على المحور الاول "الوعي بثقافة زيادة الاعمال" ان لديهم وعي كبير فيما يتعلق بثقافة زيادة الاعمال بمتوسط حساسي (3.757) واهمية نسبية مرتفعة (75.141%). يدل ذلك على ان افراد العينة يوافقون على ان رائد الأعمال يحتاج إلى الثقة بالنفس لكسب المزيد من العملاء وباهمية الثقة في اقناع العملاء بالمنتجات المبتكرة وجودتها وحتهم على تجربتها، كما ان افراد العينة يوافقون ان رواد الاعمال بحاجة الى درجة عالية من الالتزام في العمل لنجاح الاعمال، والى الاستقلالية والمثابرة، والاعتماد على الذات. كما ان افراد العينة يوافقون على رواد الاعمال يتسمون بالدافعية لاشباع الحاجة الى الانجاز، و المرونة والتغيير الى الافضل، وللتغلب على مخاطر المنافسة في السوق فان رواد الاعمال لديهم القدرة على تمييز الخدمة او المنتج التي يقدمونها، ولديهم المقدرة على التكيف مع احتياجات السوق المتغيرة، واهم بحاجة الى الدافعية الذاتية والقدرة على المخاطرة المدروسة. ويرون ان زيادة الاعمال تساهم في تنوع مصادر الاقتصادية الوطنية و تحقيق الاكتفاء الذاتي، واستثمار طاقات وامكانيات الشباب الكاملة. وتساعد في خلق فرص عمل جديدة للعائلة الوطنية مما تؤدي الى تقليل البطالة وتساهم في فتح اسواق جديدة للسلع والخدمات. كما ان افراد العينة يوافقون على ان زيادة الاعمال تتطلب راس المال والتكنولوجيا، وتعتمد على الخبرة ومعرفة السوق، وان زيادة الاعمال تحقق الرضا الوظيفي نتيجة قيام الفرد بالعمل المناسب له.

2. فيما يتعلق بالمحور الثاني " معوقات زيادة الاعمال " اظهرت نتائج الدراسة انه رغم ادراك الطلبة لاهمية زيادة الاعمال الا انهم يرون ام هناك معوقات تحددهم من التفاعل في هذا التوجه. افراد العينة يوافقون على ان ضعف الامكانيات المادية، وضعف التمويل اللازم لتنفيذ المشروعات الريادية، مع قلة وجود برامج تدريبية للشباب على زيادة الأعمال، وضعف الوعي المجتمعي بأهمية زيادة الأعمال، وأيضاً قلة توافر مؤسسات لتمويل المشروعات الخاصة من اهم المعوقات التي تواجه زيادة الاعمال. وان قلة وعي الشباب بثقافة زيادة الأعمال، و تفضيل الشباب للوظائف الحكومية، و الخوف من الفشل في المشروعات الخاصة مع ضعف روح المبادرات الفردية للشباب والخوف من تحمل المسؤولية، واختيار مجال نشاط لا يتفق مع إمكانيات ومهارات رائد الأعمال هي معوقات تواجه ريادي الاعمال، بالإضافة الى قلة الكوادر البشرية المؤهلة لقيادة زيادة الأعمال مع ضعف القوانين الخاصة بتوفير الحماية للابتكارات التي تقدمها المشروعات الريادية وتعتقد القوانين والإجراءات المنظمة لبدء مشروع خاص وانخفاض هامش الربح في بداية تشغيل المشروعات الريادية تعرض رواد الأعمال لضغوط عمل شديدة وخصوصاً في مرحلة التأسيس التي بدورها تؤدي الى إيقاف بعض رواد الأعمال للنشاط بمجرد التعرض للخسائر في البداية هي معوقات تواجه الاعمال الريادية من وجهة نظرهم.
3. اظهرت نتائج الدراسة لانه لا توجد فروق ذو دلالة معنوية بين متوسط درجات طلبة الكلية التقنية الادارية- دهوك في مدى وعيمهم بثقافية زيادة الاعمال تبعاً لمتغير الجنس. وقد يعزى ذلك الى تجاوز الذكور والاناث من الشباب الى نظرة التفرقة بين الرجل والمرأة في ما يخص العمل التي كانت سائدة في المجتمع و ايضا لتعرض الشباب الذكور والاناث الى نفس المؤثرات والتغيرات الاجتماعية المتعلقة بثقافة العمل بشكل عام وزيادة الاعمال بشكل خاص من وجهة نظر الباحثة.
4. واطهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تخصص تقنيات ادارة اعمال وتخصصي التقنيات المحاسبية و تكنولوجيا الاعلام وهذه الفرق لصالح تخصص تقنيات ادارة اعمال. من وجهة نظر الباحثة ان الفرق يعود الى طبيعة المقررات الدراسية في قسم ادارة الاعمال والتي تركز على زيادة المشروعات وخاصة مقرر زيادة الاعمال الذي يدرس في المرحلة الثالثة . كما النتائج اظهرت انه لا توجد فروق ذا دلالة احصائية بين تخصص تقنيات ادارة اعمال و تخصص ادارة تكنولوجيا المعلومات نظراً لتقارب المقررات في القسمين من وجهة نظر الباحثة.

2.5 الاستنتاجات والتوصيات:

1. في ضوء نتائج البحث التي اظهرت فروقا بين التخصصات العلمية ولصالح تخصص تقنيات ادارة اعمال توصي الدراسة بتدريس المقررات المتعلقة بزيادة الاعمال و ادارة المشاريع في الاقسام الاخرى لزيادة مستوى الوعي بثقافة زيادة الاعمال.
2. توصي الدراسة بالابتعاد عن الدراسة النظرية والتركيز على الجانب العملي والتطبيقي خاصة في الجامعات والكليات التقنية من خلال "دراسة الحالة" وتوجيه الطلاب لدراسة التجارب الناجحة لرواد الاعمال المحليين والعالميين.
3. محاولة تدريب وتأهيل الطلبة على الاعمال والمهن ذات الطابع الريادي التي يتطلبها سوق العمل من خلال انشاء مراكز للتدريب المهني في الكليات. بالإضافة الى عقد الندوات وورش العمل لتوعية الطلبة بسنات ومميزات العمل الريادي وثقافة زيادة الاعمال بشكل عام.
4. دعم المشروعات والمبادرات الريادية للطلبة عن طريق التنسيق مع المؤسسات الخاصة بتمويل المشاريع بفوائد منخفضة او بدون فوائد تتولى هذه المبادرات. خاصة ان نتائج الدراسة أظهرت ان أكبر الصعوبات التي تواجه ريادي الاعمال هي ضعف الامكانيات المادية والتمويل خاصة في بداية تأسيس المشاريع.
5. ضرورة تفعيل الدور الحكومي والبرلماني في توفير البيئة الصالحة لانتعاش المشروعات الصغيرة الابتكارية من خلال سن القوانين التي تحمي الملكية الفكرية، وتيسير إنشاء الشركات، وتوفير القروض، وتشجيع زيادة الأعمال ودعمها من خلال حملات إعلامية.

6. قائمة المصادر

1.6 المصادر العربية

1. حسين، ميسون علي. (2013). الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض الدول. مجلة جامعة بابل، 21 (2): 385-407.
2. الحماي، راشد بن محمد؛ العربي، هشام يوسف مصطفى. (2016). واقع ثقافة زيادة الاعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة الهيئة التدريسية. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد السادس والسبعون، أغسطس. 386-442.
3. الريميدي، بسام سمير. (2018). تقييم دور الجامعات المصرية في تنمية ثقافة زيادة الاعمال لدى الطالب: استراتيجيات مقترحة للتصحيح، مجلة اقتصاديات المال والاعمال، العدد السادس، جوان، 372-394.
4. الشريف، مختار. (2006). برنامج تحليل سوق العمل وثقافة العمل الحر. مجلة البحوث الادارية، مصر، المجلد (24)، ص 286-292.
5. صالح، إدريس محمد. (2009). المشاريع الصغيرة والمتوسطة في ليبيا ودورها في عملية التنمية، رسالة ماجستير غير منشورة، الاكاديمية العربية في بنغازي، ص 53.
6. طه، عبير عثمان الحسن. (2015) دور الصحافة في نشر الوعي الاجتماعي لمكافحة الجريمة. رسالة ماجستير في علوم الاتصال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
7. عبير أمين، تزييف. (2006). وعي الشباب بين العولمة والدعاة الجدد، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ص 33.
8. عبد الفتاح، محمد زين العابدين. (2016). الوعي بثقافة زيادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية/ جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية. مجلة البحث العلمي في التربية-مصر. 17 (3): 623-654.
9. علي، سعيد إسمايل. (1977) لأصول السياسية للتربية. القاهرة. عالم الكتب ص. 140.
10. مذكور، إبراهيم بيومي . (1975) معجم العلوم الاجتماعية . القاهرة . الهيئة العامة للكتاب ص 644.
11. العريفي، محمد سعود. (1416هـ). العلاقة بين الوعي الاجتماعي والحد من انتشار العقاقير المخدرة، رسالة ماجستير، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، جامعة الملك سعود، الرياض، ص 22.
12. العتيبي، منصور بن نايف و موسى، محمد فتحي علي. (2015). الوعي بثقافة زيادة الأعمال لدى طلاب جامعة نجران واتجاهاتهم نحوها. التربية (الأزهر): مجلة علمية محكمة للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 34 (162 جزء 2)، 617-669.
13. المقابلة، موزة بنت عبدالله، الجموسي، جوهر، المعري عوض بن علي. (2021). ،فاعلية تعلم زيادة الاعمال في تعزيز اجتهات طلاب مؤسسات التعلم العالي نحو زيادة الاعمال بسلطنة عمان"المجلة العلمية لكلية التربية – جامعة اسبوط المجلد السابع والثلاثون – العدد الحادي عشر – نوفمبر، ص 195.
14. مهنوي، أحمد. (2014). دور التعليم الثانوي الفني المزدوج في إكساب طلابه ثقافة زيادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، العدد 52، 313-361.

2.6 المصادر الانكليزية:

1. Alharbi, J., Almahdi, H., & Mosbah, A. (2018). The impact of entrepreneurship education programs (EEPs) on the entrepreneurial attitudes among higher education students. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences*, 7(3), 245-271.
2. Anjum, T., Farrukh, M., Heidler, P., & Diaz Tautiva, J. A. (2020). Entrepreneurial intention: Creativity, entrepreneurship, and university support. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 11.
3. Anwar, I., & Saleem, I. (2019). Exploring entrepreneurial characteristics among university students: evidence from India. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*.
4. Baqutayan, S. M. S. (2016). The entrepreneurial characteristics of successful entrepreneurs: Effective psychological model from Holy Quran and Islamic history. *Journal of Accounting and Economics*, 2(1), 50-59.
5. Barnard, A., Pittz, T., & Vanevenhoven, J. (2018). Entrepreneurship education in U.S. community colleges: A review and analysis. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. <https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2018-0178>.
6. Bayar, Y., Sart, G., Gavriletea, M. D., & Coros, M. M. (2022). The impact of entrepreneurial education and educational attainment on entrepreneurial activity: evidence from selected high-income economies. *Journal of Business Economics and Management*, 23(6), 1257-1279.
7. Brush, C. G., Duhaime, I. M., Gartner, W. B., Stewart, A., Katz, J. A., Hitt, M. A., ... & Venkataraman, S. (2003). Doctoral education in the field of entrepreneurship. *Journal of management*, 29(3), 309-331.
8. Boldureanu, G., Ionescu, A. M., Bercu, A. M., Bedrule-Grigoruță, M. V., & Boldureanu, D. (2020). Entrepreneurship education through successful entrepreneurial models in higher education institutions. *Sustainability*, 12(3), 1267.
9. Bygrave, W. and Zacharakis, A. (2008) *Entrepreneurship*, London: John Wiley & Sons, Inc.
10. Dictionary, C. E. (2020). *Cambridge English Dictionary*.
11. Dictionaries, O. L., & Dictionary, M. W. *The Real Truth about STRESS*. English. Archived from the original on September 25, 2016.
12. Danish, R. Q., Asghar, J., Ahmad, Z., & Ali, H. F. (2019). Factors affecting "entrepreneurial culture": the mediating role of creativity. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 8(1), 1-12.
13. Hoque, N., Mamun, A., & Mamun, A. M. A. (2014). Dynamics and traits of entrepreneurship: an Islamic approach. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 10(2), 128-142.
14. Hahn, D., Minola, T., Van Gils, A., & Huybrechts, J. (2017). Entrepreneurial education and learning at universities: exploring multilevel contingencies. *Entrepreneurship & Regional Development*, 29(9-10), 945-974.
15. Hisrich, D. R & Peters. P. M. (2002). *Entrepreneurship*. 5 th edition. The McGraw-Hill companies.
16. Ihugba, O. A., Odii, A., & Njoku, A. (2014). Theoretical analysis of entrepreneurship challenges and prospects in Nigeria. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 5(16), 21-34.
17. Jami, Yonous, and Ismail Gökdeniz. (2020). "The Role of Universities in the Development of Entrepreneurship." *Przedsiębiorczość-Edukacja* 16.1 85-94. Johansen,
18. Johansen, V., Schanke, T., & Clausen, T. H. (2012). Entrepreneurship education and pupils: attitudes towards entrepreneurs. *Entrepreneurship-Born, Made and Educated*, 113-126.
19. Johansen, V. (2007) 'Entrepreneurship education and entrepreneurial activity, p1.
20. Kalkan, M., & Kaygusuz, C. (2012). The psychology of entrepreneurship. *Entrepreneurship-Born, Made and Educated*, 5(2), 3-26.
21. Klein, P. G., & Foss, N. J. (2008). The unit of analysis in entrepreneurship research: opportunities or investments?
22. Kyrgidou, L. P., & Hughes, M. (2010). Strategic entrepreneurship: origins, core elements and research directions. *European business review*.
23. Kuratko, D. F. & Hodgetts, R. M. (1998). *Entrepreneurship: A Contemporary Approach*, Dryden Press, ISBN 0030196043, Orlando.
24. Linan, F., & Fayolle, A. (2015). A systematic literature review on entrepreneurial intentions: Citation, thematic analyses, and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 907-933. <https://doi.org/10.1007/s11365-015-0356-5>
25. Mahmood, T; Almamun, A & Ibrehim, M. (2019). Attitude Towards Entrepreneurship: A Study Among Asnaf Millennials in Malaysia. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*. (14),1
26. Mansor, M., & Othman, N. (2011, November). Consulting-based entrepreneurship education in Malaysian higher education institutions. In *International Conference on Social Science and Humanity* (Vol. 5, No. 1, pp. 163-167).
27. Mukhtar, S., Wardana, L. W., Wibowo, A., & Narmaditya, B. S. (2021). Does entrepreneurship education and culture promote students' entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial mindset. *Cogent Education*, 8(1), 1918849.
28. Morris, M., Shirokova, G., & Tsukanova, T. (2017). Student entrepreneurship and the university ecosystem: A multi-country empirical exploration. *European Journal of International Management*, 11, 65-85. <https://doi.org/10.1504/EJIM.2017.081251>
29. Raposo, Mário Lino Barata, and Arminda Maria Finisterra do Paço. (2011). "Entrepreneurship education: Relationship between education and entrepreneurial activity." *Psicothema* p453-457
30. Rudhumbu, N., Sivotwa, D., Munyanyiwa, T., & Mutsau, M. (2016). Attitudes of students towards entrepreneurship education at two selected higher education institutions in Botswana: A critical analysis and reflection. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 5(2), 83.
31. Singh Sandhu, M., Fahmi Sidique, S., & Riaz, S. (2011). Entrepreneurship barriers and entrepreneurial inclination among Malaysian postgraduate students. *International journal of entrepreneurial behavior & research*, 17(4), 428-449.
32. Souliman, Ghafar Ahmad (2019). awareness of the Culture of Entrepreneurship University Youth Field Study on a Sample of Students of the Faculty of Economics, Tishreen University Tishreen University Journal-Economic and Legal Sciences Series
33. Sreedhar.S.(2021). Students Attitudes Toward Entrepreneurship. *International Journal of Multidisciplinary Education Research*. (10),6.
34. UNESCO (2008). Promoting Entrepreneurship Education in Secondary Schools. Final report of UNESCO inter-regional Seminar on promoting entrepreneurship education in Secondary Schools, held in Bangkok.
35. Zimmerer, Thomas. W., Scarborough. Norman. M, Wilson Doug, (2008) "Essentials of Entrepreneurship & small Business management" 5ed prentice-Hal.