



جامعة الخليل

كلية الدراسات العليا

درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل

The degree of availability of entrepreneurial characteristics among the students of the faculties of humanities at Hebron University

إعداد الطالبة

سماح ماهر سعيد عابدين

إشراف الدكتور

معن داود "عبد حسن" المناصرة

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في الإدارة التعليمية بكلية

الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الخليل، فلسطين

2023/هـ1445م

إجازة الرسالة

درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل

إعداد

سماح ماهر سعيد عابدين

إشراف

د. معن داود "عبد حسن" المناصرة

نُوقِشت هذه الرسالة يوم الاثنين، بتاريخ 24 / 7 / 2023م، وأُجيزت من أعضاء لجنة المناقشة الآتية أسماؤهم:

التوقيع

أعضاء لجنة المناقشة

.....

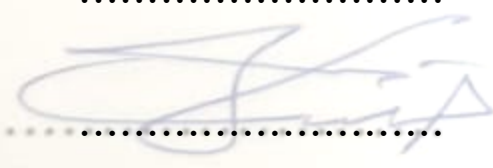
مُشرفاً رئيساً

د. معن داود المناصرة

.....

ممتحناً داخلياً

د. إبراهيم إبراهيم أبو عقيل

.....


ممتحناً خارجياً

د. حسن عبد الكريم

الخليل - فلسطين

1445هـ - 2023م

الإهداء

<< بسم الله الرحمن الرحيم >>

" يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ "

ما كان هيناً ، ولكن الله سهل ، في هذه اللحظة لا أستطيع أن أعبر عن مشاعري فالمشاعر مختلطة وأجد قلبي قد عجز عن التعبير لا أجد إلا أن أقول اللهم لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك ها أنا اليوم أتخرج وأحقق أول نصر لي في ساحة العلم للانطلاق نحو باحات الفضاء أهدي هذا الإنجاز إلى الشخص الذي مسك بيدي بقوة منذ صغري لم يسمح أن أفزع أبداً، إلى قدوتي الأولى إلى من علمني ان أصمد أمام أمواج البحر الثائرة الى من أعطاني ولم يزل يعطيني بلا حدود إلى من رفعت رأسي عاليا افتخارا به إليك يا من أفديك بروحي الى حبيبي وقدوتي إلى أبي العزيز إلى سيدة روعي ورمش عيني التي رسمت لي الطريق، لولا دعائها المتواصل لما وصلت لهذا اليوم، أمي العظيمة، كلمة شكراً قليلة مقابل عطائك اللانهائي، أهدي إليها قبعة تخرجني ونجاني فهي أحق الناس به دمتي لي.

إلى رفيق الدرب، وصديق الأيام بطلوها ومرّها: زوجي الغالي، أهديك هذا البحث تعبيراً عن شكري لدعمك المستمر فشكراً كثيراً على ثققتك بنجاحي ودفعي نحو الأفضل.

وأهدي هذا الإنجاز إلى من كانت أجمل أيام حياتي وطفولتي معهم إلى اخوتي سندي وإلى أختي وإلى طفلي الجميلة ألورا.

وكل الاحترام والتقدير لأصدقائي وزملائي الذين عشت معهم أجمل الذكريات فقد كانوا أهلاً للزمالة والصدافة.

الشكر والتقدير

الحمد لله ربّ العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيّدنا محمّد وعلى آله وصحبه، ومَن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد ..

فإني أحمد الله تعالى على فضله أن وقّضي في إنجاز هذا العمل، فله الحمد أولاً وآخراً. ثم أشكر أولئك الأخيار الذين مدّوا لي يد المساعدة، خلال هذه الفترة، وفي مقدمتهم المشرف على الرسالة الدكتور: معن مناصرة الذي لم يدّخر جهداً في مساعدتي، فقد قدّم لي كل ما بحوزته من العلم والمعرفة، حتى وصلت إلى أن أقدم لكم بحثي هذا، كما هي عادته مع كلّ طلبة العلم ورئيس قسمي الرائع الذي تابعتنا طيلة ذلك الوقت.

وإلى كل شخص دعمني وساعدني لأصل إلى هذا اليوم

والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله

فهرس المحتويات

ج	الإهداء
د	الشكر والتقدير
هـ	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
ط	فهرس الملاحق
ي	فهرس الأشكال
ك	ملخص الدراسة
م	Abstract
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	المقدمة
4	مشكلة الدراسة
5	أسئلة الدراسة
6	فرضيات الدراسة
7	أهمية الدراسة
8	أهداف الدراسة
9	حدود الدراسة
9	مصطلحات الدراسة
12	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
13	الإطار النظري
41	الدراسات السابقة
52	التعقيب على الدراسات السابقة
56	الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
57	منهج الدراسة
57	مجتمع الدراسة
58	عينة الدراسة

60	أدوات الدراسة
65	إجراءات الدراسة
66	المعالجة الإحصائية
68	الفصل الرابع: نتائج الدراسة
69	مقدمة نتائج الدراسة
69	تحليل نتائج الدراسة
92	الفصل الخامس: مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات
93	تمهيد لمناقشة نتائج الدراسة
93	مناقشة النتائج
105	التوصيات
106	المراجع
117	الملاحق

فهرس الجدول

الصفحة	الجدول
58	جدول (1): خصائص مجتمع الدراسة حسب الكلية.
59	جدول (2): خصائص العينة الديموغرافية لطلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.
61	جدول (3): سُلّم ليكرت الخماسي (Likert Scale)
62	جدول (4): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات كل مجال من مجالات الدراسة مع الدرجة الكلية له.
67	جدول (5): مفاتيح التصحيح
69	جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.
72	جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر المخاطرة لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل مُرتبةً حسب الأهمية
73	جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الثقة بالنفس لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل مُرتبةً حسب الأهمية.
74	جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل مُرتبةً حسب الأهمية.
75	جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر التحكم الذاتي لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل مُرتبةً حسب الأهمية.
77	جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الاستقلالية وتحمل المسؤولية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل مُرتبةً حسب الأهمية.
78	جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر التخطيط لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل مُرتبةً حسب الأهمية.
80	جدول (13): نتائج اختبارات بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الجنس.

81	جدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير السنة الدراسية.
83	جدول (15): نتائج اختبار (LSD) للفروق بين متوسطات كل من المخاطرة، والحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير السنة الدراسية.
84	جدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير مكان السكن.
85	جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير المعدل التراكمي.
87	جدول (18): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الكلية.

فهرس الملاحق

الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
117	الاستبانة في صورتها الأولى	.1
123	الاستبانة في صورتها النهائية	.2
129	تفريغ المقابلات	.3
136	أسماء المحكمين	.4
137	كتاب تدقيق الإملائي	.5

فهرس الأشكال

الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
18	متطلبات التعليم الريادي	.1
20	خصائص القائد الريادي	.2
24	الأبعاد الرئيسة للتوجه الريادي	.3
71	المتوسّطات الحسابية لدرجة الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل	.4

درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل

إعداد: سماح ماهر سعيد عابدين

إشراف: د. معن داود "عبد حسن" المناصرة

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة الكليات الإنسانية في جامعة الخليل، والبالغ عددهم (4471) طالبًا وطالبة، تم اختيار عينة الطّبقية العشوائية بلغت (222) طالبًا وطالبة، استخدمت الباحثة -في هذه الدراسة- الاستبانة احتوت على أبعاد هي (المخاطرة، الثقة بالنفس، الحاجة إلى الإنجاز، التحكم الذاتي، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، التخطيط) والمقابلة لجمع البيانات والمعلومات، ولتحقيق أهداف الدراسة نهجت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي (الكمّي والكيفي).

أظهرت النتائج أنّ درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، وكان أهمّ الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، هي المخاطرة، تلاها الثقة بالنفس، تلاها التخطيط، تلاها الاستقلالية وتحمل المسؤولية، تلاها الحاجة إلى الإنجاز، وكان أقلّ الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل هي التحكم الذاتي، وكذلك أشارت الدراسة إلى أنّ الخصائص الريادية التي تتميها كليات العلوم الإنسانية تمثلت في المساعدة على اتخاذ القرارات السليمة والإيجابية، وسهولة التعامل مع الغير، وتطوير الذات، والإبداع في الأفكار والمشاريع، وتقبل الآراء المختلفة، وحلّ المشكلات بطريقة سلسلة، والطاقة الإيجابية التي تُعتبر أهمّ خاصية تخصني، والقدرة على قيادة العمل بشكل

مناسب لسوق العمل، وتشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل على الدرجة الكلية تُعزى إلى متغير الجنس، السنة الدراسية، مكان السكن، المعدل التراكمي، الكلية.

أظهرت النتائج أن البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل هي بيئة مشجعة للخصائص الريادية من خلال طرح الطلبة أفكارهم وآراءهم ورفع مستوى الذات والثقة بالنفس، وتجعلهم أشخاصاً ذوي قرارات واضحة ومقبولة، وتجعل الطالب قادراً على معرفة الواقع وبيئة العمل بدقة وواقعية لحلّ المشاكل.

وكذلك أظهرت النتائج أن الصعوبات تمثلت في أن معظم الطلبة يتخرجون دفعةً واحدة، مما يُعيقُ الحصول على وظائف، سواءً في الجامعات أو المؤسسات الخاصة والعامة، وظاهرة تنمر الطلاب والاستهزاء بالآخرين يُفضي مما يؤدي إلى إحباط الطالب وفشله وطمس الأفكار ومشاريع الطالب التي من الممكن أن يكونَ فعالةً في المجتمع، وعدم الثقة بالنفس، والاهتمام بآراء الآخرين دون النظر للذات.

الكلمات المفتاحية: الخصائص الريادية، كليات العلوم الإنسانية، جامعة الخليل.

Abstracts:

The study aimed to know the degree of availability of entrepreneurial characteristics and their relationship to some personal variables among the faculties of humanities at Hebron University. Students of the faculties of human sciences at Hebron University from the second semester of the year 2022-2023 AD, which amounted to (222) male and female students, In this study, the researcher used the questionnaire and the interview to collect data and information. Analytical (quantitative and qualitative)

The results showed that the degree of availability of entrepreneurial characteristics among students of the faculties of humanities at Hebron University was high. The most important entrepreneurial characteristics among students of faculties of humanities at Hebron University was risk, followed by self-confidence, followed by planning, followed by independence and responsibility, followed by the need for achievement. The least entrepreneurial characteristic among the students of the faculties of human sciences at Hebron University was self-control.

The results indicate that there are no differences between the averages of the availability of entrepreneurial characteristics among students of the faculties of human sciences at Hebron University on the total score due to the variable of sex, academic year, and place of residence. Cumulative average, college.

The results showed that the environment in which Hebron University students study is an encouraging environment for entrepreneurial characteristics, by providing students with the ability to present their ideas and opinions in their future projects, self-strengthening and self-confidence, and making them people with clear and acceptable decisions, and making the student able to know reality and the work environment accurately and realistically to solve problems.

The difficulties were represented in the fact that most students graduate all at once, which makes it difficult to obtain jobs in universities or private and public institutions, and the phenomenon of student bullying and mockery of others, which leads to frustration and failure of the student and obliteration of the

student's ideas and projects that could be effective in society, and a lack of self-confidence And caring about the opinions of others without looking at yourself.

The pioneering characteristics that the faculties of human sciences develop are represented by helping to make sound and positive decisions, ease of dealing with others, self-development, creativity in ideas and projects, making the student a leadership personality, accepting different opinions, solving problems in a smooth way, and positive energy that is considered the most important My characteristic is the ability to lead a business appropriate to the labor market

Keywords: entrepreneurial characteristics, humanities faculties, Hebron University.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

مشكلة الدراسة

أسئلة الدراسة

فرضيات الدراسة

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة

حدود الدراسة

مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

عُرف مفهوم الريادة منذ القدم، لكنه أصبح يتردد كثيرًا في القرن العشرين، فأصبح أحد اهتمامات العالم وتوجّهاته في السنوات الأخيرة، فالريادة تأتي لتعالج أهمّ العوائق تحولاً دون تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، لذلك أصبحت الريادة أداة للوصول إلى الاستقرار الذي تسعى إليه كلّ المجتمعات (موسى، 2021).

وتُعتبر الريادة من أهمّ الخصائص التي يتوجّب على الطلبة أن يتمتّعوا بها، لما لها من أهمية في تنمية مستوى التفكير لدى الطلبة، والخروج من التعليم التقليدي إلى التعليم الذي يُنمي المهارات التعليمية، لذلك فإنه من الضروريّ التعرف على الريادة ومدى توقّر خصائصها لدى الطلبة في الجامعات الفلسطينية.

والريادة ظاهرة جديرة بالاهتمام والرعاية؛ لأهميتها العظمى في التنمية التي تسعى إليها مختلف المجتمعات، للخروج بأجيال تُدرك الفرص، وتبادر في تبنيها، وتمتلك روح الابتكار والإبداع، وتستثمر الموارد المتاحة بطريقة منظّمة من أجل الخروج بمشاريع ناجحة تحقق لهم أهدافهم، فالمنظّمات الريادية تحتاج إلى أشخاص تقود هذه المنظمات بشكل مختلف، يمتازون بسمات الأسبقية والمبادأة والمخاطرة والإبداع، مقارنةً مع القيادات الأخرى (محمد، 2011).

فالتوجه الريادي الذي تتمتع به الأعمال الصغيرة، هو الذي يُمكنها من خلق أسواق جديدة، وتطوير منتجات جديدة يُحقق لها التكيف مع ظروف البيئة المحليّة والعالمية المحيطة بها، وهنا تظهر أهمية الإبداع في مساعدة المنظمة على العمل بصورة أفضل، وذلك من خلال تحسين التنسيق وكذلك الرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي، بالتالي يؤدي العمل الإبداعي إلى تسهيل عمل المنظمة في الاستمرارية، ومواصلة العمل، وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي قد تواجهها بكفاءة وفاعلية، ويُقضي أيضًا إلى إحداث تغييرات إيجابية في بناء المنظمة وفي عملياتها الإدارية، وهذا يساعدها على التكيف والتفاعل مع المتغيرات البيئية المحيطة بالمنظمة، وتحسين إنتاجيتها، وذلك يؤدي إلى الارتقاء بمستوى أدائها وأداء العاملين فيها، وخلق اكتشافات ومقترحات وأفكار لوضع أنظمة ولوائح وإجراءات وأساليب عمل جديدة مبدعة وخلاقة، الأمر الذي ينتج عنه ظهور برامج وخدمات خارج نشاطات المنظمة الرئيسية، وتحسين جودة الخدمات (أبو قرن، 2015).

والشخص المبدع هو ثروة كبيرة، وكنز ذو أهمية عالية، ويعتبر من أنجح مصادر الاستثمار، لذلك فإنَّ جُوح اتجاه المنظمات نحو الاهتمام بالإبداع لا يجب أن يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة، بل لابد من أن يشمل إحداث تغييرات فعلية في توجهات العاملين وسلوكياتهم، كونهم أكثر المتغيرات أهمية في تسيير شؤون المنظمات (خلف، 2010).

وعلى الرغم من الاهتمام الذي تظهره الجامعات نحو الريادة، إلا أنَّ هناك ضرورة ماسة لتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبتها، من خلال مجموعة من البرامج والأنشطة التعليمية الفعالة، التي تعمل على تنمية الخصائص الريادية فيهم، وتسهم في تحويل طلبة الجامعات إلى رواديين متميزين، قادرين على

خَلق فرص العمل، وتكمن هنا أهمية امتلاك طلبة الجامعة لمهارات الريادة وأن دعم الطلبة بهذه المهارات أصبح اليوم ضرورةً لازمةً ومُلحَّةً (الزهراني، 2021).

من خلال ما سبق يتوجَّب على الجامعات أن تُعزِّز الخصائص الريادية لدى طلبتها من أجل الوصول إلى طلبة يتمتَّعون بالفكرِ الريادية ويستطيعون شقَّ مستقبلهم، ونظراً لما تتمتع به خصائص الريادية من أهميةٍ جاءت هذه الدراسة للبحث في درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.

مشكلة الدراسة:

تمحورت مشكلة الدراسة حول استشعار الطالبة بأن الأنشطة الجامعة لا تشجع على تنمية الخصائص الريادية، وأن واقع وطبيعة التعليم والبرامج الجامعية نوعاً ما تتبع الأسلوب التقليدي خلال تنفيذها، كما أن الأنشطة الطلابية والعلاقات بين الطلبة قائمة على العلاقات السياسية وليس فيها اتجاه نحو الابداع والتجديد، ولا تركز على صقل شخصية الطالب بالخصائص الريادية. وانطلاقاً من أهمية المرحلة الجامعية واسهامها في بناء شخصية الطلبة وتنمية خصائصهم الريادية، جاءت هذه الدراسة للإجابة على سؤال الدراسة الآتي:

ما درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟

أسئلة الدراسة:

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما درجة توافر المخاطرة لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟
- 2- ما درجة توافر الثقة بالنفس لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟
- 3- ما درجة توافر الحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟
- 4- ما درجة توافر التحكم الذاتي لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟
- 5- ما درجة توافر الاستقلالية وتحمل المسؤولية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة

الخليل؟

- 6- ما درجة توافر التخطيط لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟
- 7- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مدى توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى المتغيرات المستقلة الآتية: (الجنس، السنة الدراسية، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، والكلية)؟
- 8- هل البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل بيئة مشجعة للخصائص الريادية؟
- 9- ما المعوقات التي تحول دون اكتساب الطالب الجامعي للخصائص الريادية؟

10- ما هي أهمّ الخصائص الريادية التي تتميّها كليات العلوم الإنسانية لديك باعتبارك طالباً في

جامعة الخليل؟

فرضيات الدراسة:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات

أفراد العينة حول توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الجنس.

2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات

أفراد العينة حول توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير السنة الدراسية.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات

أفراد العينة حول توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير مكان السكن.

4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات

أفراد العينة حول توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير المعدل التراكمي.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد العينة حول توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الكلية.

أهمية الدراسة:

أهمية هذه الدراسة تكمن في الآتي:

- ◆ أن التعليم من أهم الركائز الأساسية التي يسعى إليه كل مجتمع للوصول إلى تنمية شاملة، يمكن من خلالها تطوير المجتمع في شتى مجالاته، فالجامعات الفلسطينية تعمل على إعداد كادر بشري، من خلاله يتم تطوير المجتمع وبنائه.
- ◆ وتكمن أهمية هذه الدراسة أيضاً من أهمية الموضوع الذي تطرحه، وهو الخصائص الريادية، وكذلك تظهر أهميتها في إضافة مادة علمية إلى الأدب الإداري، حيث تُظهر هذه الدراسة مفهوم الريادة وأهميتها والركائز الأساسية لها، وأثرها على إبداع الطلبة، حيث تُعتبر هذه الدراسة مرجعاً يمكن الاستفادة منه في الأبحاث العلمية، كما أنها ستعمل على إضافة إطار نظري ربما يستفيد منه المهتمون والباحثون.
- ◆ الخروج بنتائج تظهر درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيس لهذه الدراسة هو التعرف على درجة توافر الخصائص الريادية لدى كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، ويتفرع عنه الأهداف الفرعية الآتية:

- 1- التعرف على درجة توافر المخاطرة لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.
- 2- التعرف على درجة توافر الثقة بالنفس لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.
- 3- التعرف على درجة توافر الحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل .
- 4- التعرف على درجة توافر التحكم الذاتي لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.
- 5- التعرف على درجة توافر الاستقلالية وتحمل المسؤولية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.

- 6- التعرف على درجة توافر التخطيط لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.
- 7- التعرف على متوسطات استجابات أفراد العينة حول مدى توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى المتغيرات المستقلة الآتية: (الجنس، السنة الدراسية، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، والكلية).

8- التعرف على مدى تشجيع البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل للخصائص الريادية.

9- التعرف على المعوقات التي تحول دون اكتساب الطالب الجامعي للخصائص الريادية.

10- التعرف على أهمّ الخصائص الريادية التي تُتميّها كليات العلوم الانسانية لديك باعتبارك

طالبًا كطالب في جامعة الخليل؟

حدود الدراسة:

تُحدّد الدراسة بالحدود الآتية:

1. الحدود البشرية: طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.
2. الحدود المكانية: جامعة الخليل.
3. الحدود الزمانية: الفصل الأول للعام الأكاديمي 2022 - 2023م.
4. الحدود المفاهيمية: تقتصر هذه الدراسة على المفاهيم والمصطلحات الواردة فيها.

مصطلحات الدراسة:

الريادة: هي العملية التي يُنشئ - بموجبها- الفرد والمنظمة ابتكاراتٍ جديدة ذات قيمةٍ جديدةٍ عن طريق استثمارات بموارد متفردة (القرنة، 2014).

الخصائص الريادية: هي مجموعة من الصفات يملكها الشخص الذي يتمتع بروح المبادرة، وينظم الآليات والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية، وهو الذي يتقبل الفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على استثمار الموارد والعاملين لإنتاج شيء جديد ومبدع (محاميد، 2020).

وتُعرفها الباحثة إجرائياً بأنها "الدرجة الكلية التي يحصل عليها طلبة الكليات الإنسانية على مقياس تمّ إعداده، يتضمّن مجموعةً من الخصائص تتمثل في المخاطرة، الثقة بالنفس، الحاجة إلى الإنجاز، التحكم الذاتي، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، التخطيط.

كليات العلوم الإنسانية: تُعرف إجرائياً بأنها "الكليات التي يتمّ تدريس مواد تتعلق بالتخصصات الإنسانية، وهي في جامعة الخليل تضمّ كلية التربية، وكلية الآداب، وكلية الشريعة، وكلية الحقوق، وكلية الإدارة.

المخاطرة: هي "أن يجازف الرياديّ بطرح منتجات جديدة، بغضّ النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق، فالمخاطرة ما يتمّ أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض لخسارة" (السكرانة، 2008).

الثقة بالنفس: هي "قدرة الرياديّ على البدء بالعمل الحر، بحيث يكون مدفوعاً بحماس لإنجازه، لديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من الزبائن والتعامل مع التفاصيل الفنية وإدامة حركة العمل" (مبارك، 2009)

الحاجة إلى الإنجاز: هو "شعور الرياديّ أنّ لديه الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية؛ لأنه بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفّر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحديّ والأهداف الصعبة ليحقق بها درجاتٍ عاليةً من الرضا" (كافي، 2017).

التحكم الذاتي: أن يكون لدى الفرد إيمان بالمستقبل، وله القدرة على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة به (سلطان، 2016).

الاستقلالية وتحمل المسؤولية: وهي "عمل يُمارَس من القاعدة إلى الإدارة العليا في عملية التقدم والإبداعات وتوظيف ذلك لنجاح العمل، ممّا يتطلب معرفةً جديدةً ذات انتشار مستمرّ داخل المنظّمة ويتمّ انتهاجه من خلال تأمين حرية التصرف في العمل" (الشواهيّن، 2017)

التخطيط : هو "قدرة الشخص على تحديد أهداف واضحة وخطط للتشغيل، وبعدها وقت اللزوم، ويسعى دائماً إلى الوصول لأهدافه بأقل التكاليف" (سلطان، 2015).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

- الريادة ومفهومها
- أهمية الريادة
- أهداف الريادة
- متطلبات التعليم الرياديّ
- خصائص القائد الرياديّ
- أنواع الريادة
- أبعاد العمل الرياديّ
- المهارات المطلوبة للريادة
- التعليم الرياديّ في الجامعات

الدراسات السابقة

- الدراسات العربية
- الدراسات الأجنبية

التعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الإطار النظري

الريادة ومفهومها:

تُعرف (الريادية) على أنها "مهارة يمتلكها الفرد تعتمد على روح المبادرة والإبداع والابتكار واقتناص الفرص، واستثمار الموارد البشرية والمادية لتحقيق التميز، وتقديم فكرة أو خدمة أو سلعة جديدة" (محاميد، 2020).

و يعرفها أبو قرن (2015) "بأنها التفرد والابتكار والإبداع في خلق منتجٍ وتقديمه أو خدمة أو طريقة أو ممارسة أو إجراءات من خلال فن تحديد الفرص واقتناصها واستغلالها" (ص9).

ويعرفها القرنة (2014) بأنها "العملية التي يُنشئُ بموجبها الفرد والمنظمة ابتكاراتٍ جديدة ذات قيمة جديدة عن طريق استثمارات بموارد متفردة" (ص12).

وعرفها غنام (2017) بانها "مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها شخص أو مجموعة من الأشخاص من أجل إيجاد مشروع ريادي جديد بهدف تقديم شيء مميز، يحقق قيمة مضافة، وتضاف إلى الخدمة أو الطريقة أو الإجراءات أو المنتج" (ص15).

أما الريادي فهو الشخص الذي يتمتع بروح المبادرة، وينظم الآليات والمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية، وهو الذي يتقبل الفشل والمخاطرة، ولديه القدرة على استثمار الموارد والعاملين لإنتاج

شيء جديد ومبدع؛ لذا يجب أن تتوافر فيه خصائص مختلفة سواء إدارية أو اجتماعية أو نفسية (محاميد، 2020).

ومن خلال هذه الدراسة يمكن تعريف الريادة بأنها مجموعة من الإجراءات التي تتبعها الجامعات في تعليم طلبتها، بحيث يتم من خلالها إكساب الطلبة العديد من الصفات الريادية التي تتمثل في هذه الدراسة بالمخاطرة، والثقة بالنفس، والحاجة إلى الإنجاز، والتحكم الذاتي، والاستقلالية وتحمل المسؤولية، والتخطيط.

أهمية الريادة:

إنّ الخصائص الريادية تشجع على نشر ثقافة الريادة بين الطالب في المدارس والجامعات، وتغيير نمط التفكير لدى الشباب أصبح من أولويات الدول المتقدمة والنامية على حدّ سواء؛ لذا يتبنى العديد من الدول برامج وخططاً مختلفة ومتعددة لتشجيع الريادة، ودعمها بين جيل الأطفال والشباب في المدارس والجامعات، ومن خلال التعليم العام والتعليم المهني والتقني. فقد عمد العديد من الدول إلى دمج الريادة في المنهاج المدرسيّ باعتباره مساقاً اختياريّاً ونشاطاً وكنشاط بعد انتهاء اليوم الدراسي. وتشتمل النشاطات المتعلقة بهذا المنهاج على أساسيات ومبادئ إدارة المشاريع الريادية، مثل بناء فرق العمل، وبناء خطط العمل، والإشراف على هذه الأنشطة من قبل مجموعة من المعلمين والمتطوعين ذوي الخبرة في هذا المجال. وترتكز هذه الأنشطة على استخدام إستراتيجيات التعليم والتدريب المنهجية والمتقدمة في هذا المجال مثل إستراتيجية التعلّم الذاتي وإستراتيجية التعلّم المبني على المشاريع (أيدر ويراخ، 2021).

تكمُن أهميّة الخصائص الريادية في تطوير العمل التربويّ، من خلال رفع مستوى المهارات الريادية، ممّا يُوَدِّي إلى الرقيّ في النظام التربويّ بكامله، يتوقف الدور الرياديّ على وجود قيادة مؤثّرة تستطيع أن تُدير هذا الحراك الإبداعيّ والمعرفيّ نحو التطور، وقد ظهر مفهوم القيادة الريادية كحاجةٍ ملحّةٍ للتكيف مع متطلبات التعليم في القرن الحادي والعشرين. فالقيادات التربوية لا بدّ أن تكون قياداتٍ ريادةً قادرةً على التحفيز والابتكار واستثمار الفرص، لتكون قادرة على التغيير (عمرو، 2021).

والريادة ظاهرةٌ جديدةٌ بالاهتمام والرعاية؛ لأهمّيتها العظمى في التنمية التي تسعى إليها مختلف المجتمعات، للخروج بأجيال تُدركُ الفرص، وتُبادِرُ في تبنيها، وتمتلكُ روح الابتكار والإبداع، وتستثمرُ الموارد المتاحة بطريقةٍ منظّمةٍ من أجل الخروج بمشاريع ناجحةٍ تُحقّق لهم أهدافهم، فالمنظّمات الريادية تحتاج إلى أشخاص تقود هذه المنظّمات بشكل مختلف، يمتازون بسمات الأُسبقيّة والمبادأة والمخاطرة والإبداع، مقارنة مع القيادات الأخرى (محمد، 2011).

ويضيف أبو جبارة (2020) أنّ أهميّة التوجّهات الريادية تُمكنُ في قدرة المؤسسات على اكتشاف الفرص المتاحة في بيئة العمل، ممّا يتيح لها القدرة على الإبداع والابتكار في الخدمات التي تقدمها من خلال الاستغلال الأمثل للموارد التي تمتلكها وبالتالي تحقيق التميز والريادة في أعمالها.

أهداف الريادة:

ذكر القاسم (2013) أنّ أهداف الريادة تمثلت في:

1. إحداث التغيير والتحول، وذلك من خلال الأنشطة الريادية التي يمكن القيام بها في

المؤسسات.

2. زيادة تبنيّ الابداع التنظيمي في ظل التكنولوجيا الحديثة.
3. زيادة كفاءة الأفراد من أجل خلقِ أفرادٍ ذوي كفاءة وفعالية وأداء متميز.
4. إيجاد مشروعات تهتمّ في تطوير العمل وتنميته.
5. إيجاد فرص للنموّ والطور في المستقبل.
6. إيجاد أفكار ومشاريع متنوعة وتبنيّ أفكار جديدة.
7. إحداث التغيير الابداعيّ الذي يؤدّي إلى زيادة الكفاءة، وتجويد المُخرجات من خلال ابتكار أفكارٍ ابداعيةٍ جديدةٍ يمكن تحقيقها.

أما أهداف التعليم الرياديّ، فقد لخصّها (إبراهيم، 2015) بما يلي:

- ◆ تغيير نمط التفكير التقليديّ للطالب إلى أنماط التفكير الحديثة المبنية على الإبداع والابتكار والتجديد.
- ◆ بناء اتجاهات إيجابية للطالب تجاه الريادة والعمل الحرّ.
- ◆ تعزيز الروح والنزعة الريادية وإثارة الدافعية لدى الطالب.
- ◆ مساعدة الطالب على بناء تصوّر أفضل لمهنة المستقبل.
- ◆ تطوير السمات والمهارات الشخصية للطالب التي تساعد على إنشاء القاعدة الرئيسية للتفكير والسلوك الرياديّ (الإبداع والابتكار، سلوك المبادأة، المخاطرة، الاستقلالية، الثقة بالنفس، القيادة، روح العمل الجماعيّ أو روح الفريق).
- ◆ تعزيز مهارات بناء العلاقات والاتصال الإيجابيّ في بيئة تربية مناسبة.
- ◆ زيادة وعي الطالب حول التوظيف الذاتيّ، و الريادة باعتبارها بديلاً لمهنة المستقبل.

◆ تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع من خلال عمليات التحديث والتجديد التي

يحدثها الرياديون في جميع المجالات التي سيعملون بها مستقبلاً.

وذكر مبارك (2017) أنّ أهداف التعليم الريادي تمثلت فيما يلي:

- 1) إعداد الرياديين وتهيئتهم للبدء في مشروعاتهم الريادية
 - 2) تمكين الطلاب من إعداد خطط عمل مشاريعهم الريادية من خلال تعليمهم كيفية إعداد: دراسات السوق، وتمويل المشروع، وتحليل المنافسين والإجراءات القانونية.
 - 3) التركيز على المهارات الريادية اللازمة لنجاح الطالب باعتباره رائد أعمال وإدارة المشروع الريادي بنجاح.
 - 4) تمكين الطلبة ليكونوا قادرين على تبني مشاريع تقنية متطورة، معتمدة على التكنولوجيا بشكل أكبر.
- ترى الباحثة أنّ الريادة والتعليم الريادي يتم من خلال توفير المعارف المتعلقة بريادة الأعمال، وتوفير المهارات اللازمة لاستخدام أدوات وأساليب معينة لتحليل المواقف التي تمر بها الأفكار الريادية، ولصياغة وإعداد خطط ريادية، وتحديد وإثارة الدوافع والمواهب والمهارات الريادية.

متطلبات التعليم الريادي:

إنّ التعليم الرياديّ في البيئة العربية يحتاج إلى إحداث شراكة حقيقية بين المنظّمات الحكوميّة والأهلية ومنظّمات القطاع الخاصّ، لتتحقق أهدافه بكفاءة وفاعلية، ويشير المقبالية وآخرون (2021) إلى متطلبات التعليم الرياديّ في خمسة متطلبات، كما في الشكل الآتي:



شكل (1): متطلبات التعليم الريادي

خصائص القائد الرياديّ

أوضح كافي (2017) أنّ السمات الشخصية الرياديّة يمكن تلخيصها في ستّ سمات، هي كما يلي:

1. **التحكّم الذاتي (الداخلي):** إنّ مَهْمَة بدء عمل جديد تتطلب منّ الفرد الرياديّ أن يكون لديه إيمان بالمستقبل، وأنه قادر على الضّبط والسيطرة على العوامل الخارجيّة المؤثّرة به، وهذه سمة عكس سمة التحكّم الخارجيّ التي تجعل من صاحبها متأثراً بالعوامل الخارجيّة إلى درجة سيطرتها عليه في قراراته.

2. **مستوى مرتفع منّ الطاقة:** تتطلب مَهْمَة البدء بالعمل الريادي جهوداً عظيمة منّ العمل الشاقّ والمضني، فالإصرار على العمل ساعاتٍ طويلةً قد تصل إلى (70) ساعة أسبوعياً لا يقدر عليه إلا منّ توافرت لديه سمة المستوى المرتفع منّ الطاقة.

3. **الحاجة إلى الإنجاز:** الرياديّ شخص لديه الدافعيّة لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية؛ لأنه بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحديّ والأهداف الصعبة، ليحقّق بها درجاتٍ عاليةً منّ الرضا.

4. **تحمل الغموض:** الرياديّ يتمتّع بخصائص نفسيّة تُمكنه من أن يكون شخصاً غير متأثر بالفوضى وعدم التأكد، وهذه السمة مَهْمَة للرياديّ؛ لأنّ الظروف غير المؤكّدة والغامضة والمعقدة هي ميزة الأعمال الريادية، فالرياديّ يتحمل المخاطرة المحسوبة .

5. **الوعي بمرور الوقت:** الرياديّ شخص غير صبور، يتمتّع بإحساسٍ بالاستعجال، فهو يريد إنجاز الأعمال اليوم، وكأنّ غداً لن يأتي ، فهو ينتهز اللحظة منّ الوقت لكونها لها منى عنده.

6. **الثقة بالنفس:** الريادي هو الشخص الذي يبدأ العمل الحر بحيث يكون مدفوعاً بحماس لإنجازه، لديه الثقة بالنفس التي تقوده إلى كسب المزيد من الزبائن والتعامل مع التفاصيل الفنية وإدامة حركة العمل.

ذكر دافت (Daft, 2010) أن الخصائص الريادية تُعبر عن مجموعة من السمات الشخصية والسلوكية المرتبطة بالريادي، كالقدرة على التحكم الذاتي، والثقة العالية بالنفس، ومرونة التفكير، وتحمل المخاطرة، ويرى داهليز ومقداد (Dahleez & Migdad, 2013) والمومني (2014) وحسين (2013) أن السمات الريادية تمثلت في التحكم الذاتي، والحاجة إلى الإنجاز، وتحمل المخاطرة، والثقة بالنفس، والتواصل مع الآخرين، والاستقلالية وتحمل المسؤولية، والتخطيط، ومستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام)

والشخص الريادي يمتلك روح المبادرة ويعمل على تنبئ أفكار جديدة وروح المجازفة، ولديه مقدرة عالية على التخطيط والتعامل مع الظروف الغامضة وهو الشخص القادر على تحقيق النمو للمؤسسة التي يعمل فيها (محاميد، 2020) والشكل الآتي يوضح خصائص القائد الريادي.



شكل (2) خصائص القائد الريادي

من خلال ما سبق وبالاطّلاع على الخصائص الريادية التي تمت دراستها ترى الباحثة أنّ هناك العديد من الخصائص التي يتوجّب أن تتوفّر لدى طلبة الجامعات، ومن خلال بحث هذه الدراسة في الخصائص الريادية لدى طلبة الكليات الإنسانية وُجِدَ أنّ أهمّ تلك الخصائص التي يتوجّب أن يتمّ البحث فيها، تمثلت في المخاطرة، والثقة بالنفس، والحاجة إلى الإنجاز، والتحكّم الذاتي، والاستقلالية وتحمل المسؤولية، والتخطيط.

أنواع الريادة:

يمكن أن ينطوي مفهوم الريادة على منظور داخلي وآخر خارجي يمثلان أهمّ أنواعه حسب ما ذكر كافي (2017) وهي:

- الريادة الداخلية: تتمثل الريادة داخل المنظمة القائمة، وتتعامل مع الموارد الداخلية التي تمتلكها، وتشكل الريادة الداخلية أحد مقاييس الأداء الرياديّ إلى جانب مؤشرات العائد والتحكم والبقاء.
- الريادة الخارجيّة : تمثل الابتكار خارج حدود المنظمة ضمن شبكاتٍ خارجيّةٍ كالمخاطرة المشتركة، والمقاولات الثانوية، والتحالفات الإستراتيجية.

ترى الباحثة أنّ الخصائص، لرياديّة لدى الطلبة تتمثّل في تقديم الأفكار التي تساعد الطلبة على تطوير أدائهم، إما أن يكون ذلك من خلال الأفكار التي يمكن تطبيقها داخل الجامعة، وهذا ما يُسمّى الريادة الداخليّة أو الأفكار التي يمكن تطبيقها خارج إطار الجامعة مثل تطوير أساليب العمل الأكاديمي في الجامعة، بحيث تُطرح أفكار تحتاج إلى دعم خارجي من قبل المؤسسات الأخرى.

مستويات الريادة:

بين جلاب وآخرون (2016) مستويات الريادة فيما يلي:

1. الفرد: تكون الريادة مُحفزاً قوياً للتفوق، والإبداع، وتحقيق الذات، والالتزام والرضا الوظيفي، وتراكم الثروة من خلال تحسين دخله المتحقق من النشاط الريادي، وحافزاً لتطوير قابلياته ومهاراته.
2. الفريق: تعمل الريادة على زيادة تماسك الفريق، وتخلق مُناخاً من الإبداع والابتكار بين أعضائه، وتمثل المحرك الأساس نحو زيادة قدرة الفريق وقابليات أفرادها على إنجاز المهام والواجبات الموكلة إليه بالشكل الذي يُحقق أهداف أعضاء الفريق والمنظمة في آنٍ واحدٍ.
3. المنظمة: تعمل الريادة على استثمار قابليات المنظمة ومواردها، وزيادة قدرتها التي تتسم بالتغيير المستمر، وكذلك تعمل الريادة على تحسين أنشطة المنظمة وعملياتها وأدائها، وتحقيق الرضا والولاء للزبون، وقدرتها التنافسية وتكوين الثروة بما يُمكنها من تقديم منتجات وخدمات جديدة لإشباع حاجات الزبائن الحاليين والجدد في أسواقها الحالية أو الجديدة كضرورة للبقاء والنمو.
4. المجتمع: تبرز أهمية الريادة في هذا المستوى في قدرة الريادة على زيادة فرص العمل، مما يؤدي إلى امتصاص البطالة وتخفيض معدلات الفقر، وتحقيق متطلبات عدالة التنمية الاجتماعية بين أفراد المجتمع، وكذلك قدرة الريادة على توليد قيم الإبداع والابتكار وثقافتهما، وتحقيق أهداف المسؤولية الاجتماعية التي تقع على عاتق المنظمة.
5. الاقتصاد: جوهر الريادة هو الهدف الاقتصادي، حيث تعمل على المساهمة في إجمالي الدخل والاحتياطي النقدي القومي، والتعجيل في مستويات النمو الاقتصادي في جميع القطاعات، والسبب الجوهري في تراكم الثروة وجذب رأس المال الاستثماري المحلي والأجنبي، وتكون الريادة

المادة الأساس في التغيير التكنولوجي والخارطة التنافسيّة في الأسواق، وزيادة الانتعاش الاقتصاديّ، ومع ظهور العولمة، فإنّ الريادة تعمل على تحسين أداء المنظّمات وقدرتها على الحصول على المعرفة وانتقالها إلى التنافس العالميّ.

ترى الباحثة أنّ الخصائص الريادية لدى الطلبة تظهر على عدة مستويات، فيمكن أن تكونَ على مستوى الطالب نفسه من خلال تقديم الأفكار التي تحقق له نشاطاً ريادياً خاصاً، ويمكن أن تكون على مستوى الفريق من خلال العمل في مُناخ يتميز بالإبداع والابتكار يتمتّع بالنشاط الرياديّ، وقد يكون العمل الريادي على مستوى الجامعة بشكل عام لتحسين نشاطها الأكاديمي مما يحقق مستوى عاليًا من الأداء وتحقيق الرضا بدرجة مرتفعة لأغلب الطلبة، أما إذا كان العمل الرياديّ على مستوى المجتمع، فهنا تكون الأفكار متّجهةً نحو التنمية المستدامة التي تعمل على تطوير المجتمع والنظر نحو المستقبل، وقد تكون الريادية مرتكزةً إلى مستوى أو جانبٍ معيّنٍ مثل التنمية الاقتصادية، بحيث تكون الأفكار متّجهةً نحو الجانب الاقتصاديّ.

الثقافة الريادية:

يعتبر التوجّه الرياديّ بؤرةً لنجاح الريادة المؤسّسية، فالتوجّه الرياديّ هو مفهوم أساسي في أدبيات الإدارة، وهدفه تحقيق مُخرجاتٍ مرغوبٍ فيها على مستوى المؤسّسة، كما يشجّع الاندفاع نحو انتقاء تقضيلات إدارية، ونشر معتقدات وسلوكيات يُعبر عنها المديرون في المستوى الأعلى من المؤسّسة (شواهين، 2017).

والثقافة الريادية هي الأجواء أو المناخ الذي يساعد أو يُشجّع على توليد الأفكار الريادية والإبداع والتجربة، وبالتالي يشير إلى وجود عدد من المكونات الخاصة بالثقافة الريادية، وهي مكونات التنظيم لإجراء التجربة والقيام بالمخاطرة ومشاركة العاملين في عملية تطوير المنظمة (الأيوبي، 2017)

وبين (Dess et al, 2011) أنّ التوجّه الرياديّ هو ما يشير إلى الجهود المبذولة من قبل الفرد أو الفريق أو المنظمة لإيجاد الفرص الجديدة أو الحلول المناسبة. وهي درجة الابتكار في النمط المعرفي للفرد، أي الطريقة التي يعالج بها الأفراد المعلومات، وعلى أساسها يتخذون القرارات، ويعالجون المشاكل التي قد تحدث. فالنمط المعرفي للفرد، والذي يحدد انفتاحه على الأفكار الجديدة والتغيير، وكذلك ميله نحو اتخاذ القرارات المبتكرة بشكل مستقل عن آراء الآخرين.

ومن ناحية أخرى، فإن الثقافة الريادية تنمو - جزئياً - من خلال بيئة الأعمال السائدة في المجتمع، إلا أنها تُعتبر أيضاً مفهوماً أكثر اتساعاً وذلك لأن هذا المفهوم يحدد الخبرات التاريخية، ومعتقدات، المجتمع الحاضر واتجاهاته وقيمه لهذا المفهوم، بناءً على ما تقدم، يمكن حصر أهم الأهداف التي تسعى برامج التعليم والتدريب الريادي إلى تحقيقها في الأهداف الآتية (زيدان، 2007):

1. توفير المعارف المتعلقة بريادة الأعمال.
2. توفير المهارات اللازمة لاستخدام أدوات وأساليب لتحليل المواقف التي تمرّ بها المشروعات.
3. تحديد الدوافع والمواهب والمهارات الريادية وإثارتها.
4. العمل على تغيير الاتجاهات.

5. التشجيع على إقامة المشروعات الجديدة، وغيرها من المشروعات الريادية.

أبعاد العمل الريادي:

ويمكن أن تظهر أبعاد الريادة من خلال التفصيل الآتي: (الكايد، 2007)

1. الاستقلالية في العمل: أي النزعة إلى الاستقلالية في العمل دون تدخل الآخرين لدى

أصحاب الأعمال.

2. المبادرة: وهذا يعني ضرورة الالتزام بإنجاز الأعمال المطلوب تنفيذها من قبل صاحب العمل

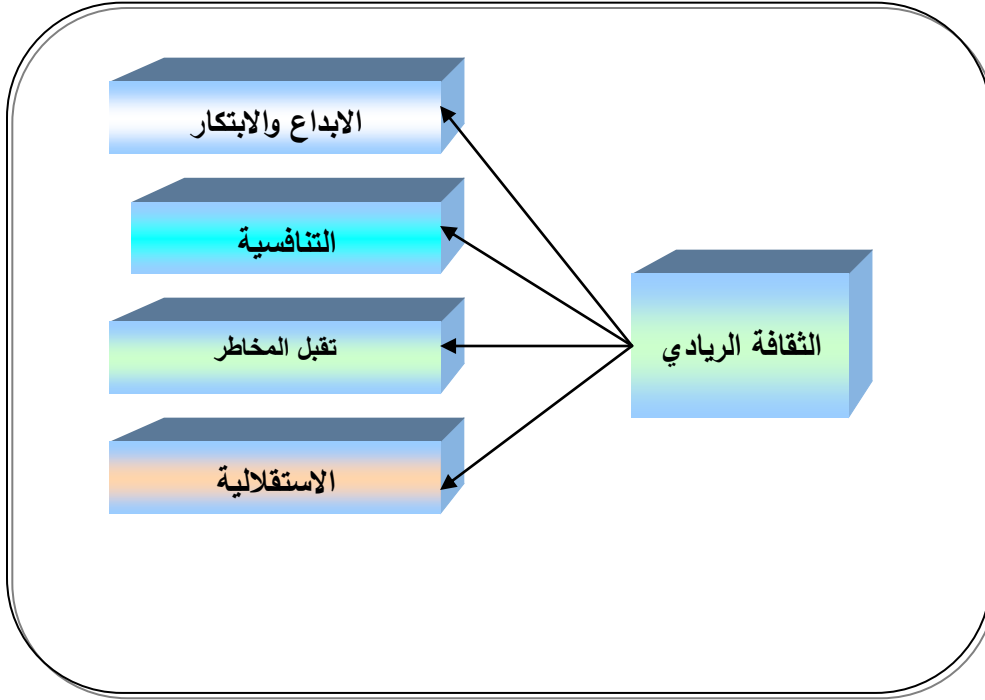
بدافعية وحماس للحصول على التميز.

3. المخاطرة: وتعني مدى قدرة أصحاب العمل على تحمّل المخاطرة عند اتخاذهم للقرارات

الضرورية مع ضرورة الانتباه إلى حجم هذه المخاطرة ، وكيف يمكن إيجاد الحلول لها.

4. الابتكار والقدرات الإبداعية: وهذا يعني مدى توفر القدرات الإبداعية لأصحاب العمل، ومدى

توفر القدرات الابتكارية بإيجاد منتجات تُحقّق الرضا لدى الزبائن في السوق



الشكل (3) الأبعاد الرئيسة للتوجه الريادي

ترى الباحثة أنّ الثقافة الريادية تعتمد على الاستقلالية في العمل، إذا يشعر الرياديون أنّ لديهم الحرية في إبداء الآراء والأفكار دون تدخّل الآخرين لدى أصحاب الأعمال، وكذلك مدى قدرة أصحاب العمل على تحمل المخاطرة عند اتخاذهم للقرارات الضرورية، ومدى توفر القدرات الإبداعية بإيجاد منتجات تحقق الرضا لدى الزبائن، تحقيق أعلى درجة من المنافسة.

الإبداع والابتكار:

تواجه بعض المنظّمات - على اختلاف أنواعها وأحجامها - تحديًا كبيرًا و مشتركاً يتمثل في حاجتها لرفع مستوى أدائها حتى يتسنى للمنظّمات التأقلم مع متطلبات التغيير السريع . ومن هنا تبرز أهمية التلازم بين إدارة التغيير والإبداع في النظام المؤسسي، تحقيقاً لاستجابات مبدعة ذات جدوى

وفعالية للتحديات التي يبرزها التغيير في بعض مجالات التنمية والتطور الحضاريّ (بحر والعجلة، 2010).

يمكن تلخيص أهمّ صفات الشّخص المبدع في ما يلي: الذكاء، الانفتاح، الصداقة، المرونة، الاستقلال، القدرة على اتخاذ القرار، الثقة بالنفس، تقدير الذات، التواضع، المثابرة، الطلاقة، القدرة على التفكير، التحكّم في الانفعالات، الطّموح، الاكتفاء الذاتيّ، قوة الإرادة، المخاطرة، القدرة على السيطرة (علوان، 2005).

والإبداع يعني القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكارٍ جديدةٍ للعمل، قد يكون من شأنها تحسين ظروف العمل، والعمل على تحفيز أداء العاملين وقدراتهم، وزيادة مواهبهم وهذا يؤدي إلى تحقيق الأهداف الإنتاجية والأدائية الفضلى، كما يمكن أن يقتصر السلوك الإبداعيّ على السلوك المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في مكان العمل (الخوالدة والحنيطي، 2008).

ويظهر الإبداع والابتكار في الوصول إلى فكرة جديدة ترتبط بالتقنية، وتؤثر في المؤسسات المجتمعية، فالابتكار جزء مرتبط بالفكرة الجديدة، والمنظمة الابتكارية هي التي تقدم خدمات أو منتجاتٍ جديدة ذات قيمة في الخدمات والأفكار والإجراءات والعمليات من خلال تضافر جهود العاملين للتعبير عن السلوك الابتكاريّ في إيجاد هذه المنتجات والخدمات المتطورة (Weaver، 2002).

وذكر حريم (2013) أنّ الفرد المبدع يتمتّع بمجموعة من الخصائص، أهمّها: الميل نحو الفضول، وحبّ الاستطلاع، وعدم الرضا عن الوضع الراهن. والالتزام بهدف سامّ والتفاني في العمل، والقدرة

على تقديم الأفكار، والتلقائية والمرونة، وتشجيع تبادل الرأي والنقد الذاتي، والأصالة، أي التحرر من النزعة التقليدية والتصورات الشائعة، والخروج عن المألوف في التفكير والتعبير، وشفافية اتجاه المشكلات، ووضوح الرؤية.

ويعتبر الإبداع أحد أهم المقومات الأساسية في عملية التغيير، فالتطورات المحيطة بنا والناجمة عن ثورة المعلومات والتطور التكنولوجي، وزيادة حدة المنافسة بين الشركات، وتنوع حاجات الأفراد، وقلة الموارد وزيادة طموح الأفراد، وزيادة فعالية الاتصالات، وكبر حجم منظمات الأعمال، والتغير في القيم والمبادئ، كل هذه التطورات قد أوجدت مشكلات كثيرة، لذلك يجب على المنظمات أن تستجيب لبعض هذه التطورات بإحداث بعض التغييرات والتعديلات التي تتواءم مع هذه التطورات ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بوجود الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي من شأنها الاستجابة لهذه التغييرات المستمرة، ويمكن إجمال أهم الإيجابيات من توافر ظاهرة الإبداع في المنظمات على النحو الآتي(خلف، 2010):

1. القدرة على الاستجابة لتغيرات البيئة المحيطة بالمنظمة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر، حيث يكون لديه الاستعداد لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.
2. أن توافر البيئة الإبداعية في التنظيم يساعد على تطور الخدمات وتحسينها بما يعود بالنفع على التنظيم والأفراد.
3. المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في المنظمة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار تلك القدرات.

4. الاستغلال الأمثل للموارد المالية المتاحة عن طريق استخدام أساليبٍ عمليةٍ تتواءم مع التطورات الحديثة.

5. القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانات المادية والبشرية المتاحة.

6. العمل على حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة.

تري الباحثة أنّ الخصائص الريادية لدى الطلبة؛ فإنّ الريادة ذاتُ ارتباط مباشر بالابتكار والإبداع والتجديد واكتشاف الفرص والابتكارات الجديدة والمبادرة بتبنيها والمخاطرة والتعامل مع الظروف الغامضة، والاستعداد لتقبل النتائج سواء كانت تلك النتائج، إيجابيةً أم سلبيةً، والحاجة إلى الإنجاز الذي يقود إلى النموّ وتبني القيم الجديدة.

تقليل المخاطر:

يعتقد البعض أنّ الرياديين هم الأشخاص الذين تستند أعمالهم على إبداع منتج جديد أو خدمة جديدة، ولكننا نعتقد أنّ أيّ شخص لديه الشّجاعة أن يبدأ عملاً جديداً أو فريداً هو رجل رياديّ ومبدع ولديه أفكار ريادية، حيث يستطيع أن يحمل هذا المشروع، والعمل نوعاً من المخاطرة المتنوعة، سواءً عند بدء المشروع أو تشغيله، وتتضخّم هذه المخاطرة، وتزداد عادة مع زيادة احتمالية فشل المشروع، ومن الطبيعيّ أن نلاحظ أنه كلما زادت درجة الرغبة في النجاح يزداد الميل والاستعداد نحو المخاطرة. وأهمّ ما يجب أن يتمتّع به رجل الأعمال المبادر والمبدع هو الشّجاعة و

المخاطرة، ولكنّ المخاطرة غير المغامرة، حيث تقوم الأولى، أي المخاطرة على العمل الشاق، وانتهاز الفرص السانحة، بينما تقوم المغامرة على الحظ، والمصادفة، وبالتالي إنها لعبة التحديّ والإثارة، وممتعة العمل من أجل النجاح (عمار، 2016).

والمخاطرة تعني أن يجازف الرياديّ بطرح منتجات جديدة، بغضّ النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق، فالمخاطرة ما يتم أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض لخسارة (السكرانة، 2008).

ويُعرفها عبد الرحيم (2013) بأنها "هي الرغبة في توفير موارد أساسية لاستثمار فرصة مع تحمّل المسؤولية عن الفشل وكلفته".

ويعرفها حسين (2013) بأنها القيام بأنشطة فريدة لتلبية احتياجات الأعمال والزبائن من خلال اكتشاف الفرص واستثمارها واستغلالها بعقلية استباقية.

ويُعرفها نصير والعزاوي (2011) بأنها "التوجّه نحو التغيير المطلوب للوصول إلى المنظّمة التي تلبيّ الحاجات واستغلال الفرصة وتحمّل مسؤولية الفشل".

ويُعرفها المري (2013) بأنها "ما يتمّ أخذه بعين الاعتبار مع إمكانية التعرض للخسارة".

ويُعرفها إسماعيل (2010) بأن يقوم الشّخص بدراسة الأمر بشكل كافٍ ومفصّل لمعرفة كافة المخاطر والعوائد المحيطة بالشركة، بحيث يعلم أنّ العائد أعلى من المخاطرة المتوقّعة.

ومنّ الطبيعيّ أن تواجه جميعُ المشروعاتِ العديدَ منّ المخاطر المتمثلة بالأحداث والظروف غير المتوقّعة التي إذا حدثت يكون لها تأثير إيجابيّ أو سلبيّ على أحد أهداف المشروع على الأقلّ، وهنا

تظهر إدارة المخاطرة أو إدارة الأزمات، حيث تكون مهمتها المساعدة في مواجهة المخاطر والتخطيط بشكل فعال لهذه المخاطر، سواء الأخطار التي تُهدد المشروع أو الناجمة عن ضياع فرص كان من الممكن استغلالها ولم يتم ذلك (سماقية وتعتاع، 2013).

إنّ المخاطرة هي السمة الأكثر ظهوراً في الأعمال، ويمكن تعريفها بأنها "عدم التأكد من النتيجة" كما تُعرف بأنها "احتمال التهديد الذي يُؤد الضّرر وينتج تأثيراً على الأعمال، كما تُعرف بأنها "إمكانية الخطأ أو التعرض للمصادفة"، كما عرفها المعهد الكندي للمحاسبين القانونيين (CICA) بأنها "إمكانية معاناة فرد أو أكثر من منظمة أو أكثر من عواقب مختلفة جراء ظروف وأحداث معينة"، في حين عرفتها منظمة الأيزو (ISO) بأنها "توافقية احتمال حادثة ما وعواقبها"، ومن هذه التعريفات يمكن أن نلاحظ ما يلي (نجم، 2012: ص 313):

1. لا مخاطرة مع التأكد، ولا أعمال بدون مخاطرة.
2. أنّ المخاطرة احتمالية في العادة وتقترب بالتهديد، بالنتائج والعواقب غير المرغوبة.
3. أنّ مصادر المخاطرة ومجالاتها متنوعة وعديدة مما يجعل إمكانية السيطرة عليها مستحيلةً.
4. أنّ المخاطر الخارجية أصبحت أكثر أهميةً من المخاطر الداخلية في المنظمة .
5. أنّ التغيرات في البيئة هي الأكثر خطورةً على أعمال المنظمة الكلية .

الاستقلالية

يميل الرياديون إلى الاستقلالية في أعمالهم، ولهذا فإنهم يُنجزون ويديرونها بطريقة متميزة وبروح من المسؤولية العالية، وتتبع هذه المسؤولية من الروح القيادية التي يتحلون بها ويقدرتهم على مواجهة المشاكل والتصدي لها لا الهروب منها، وهم- في الغالب- متعاونون مع الآخرين، ويسمعون ويتعلمون جيداً، وهذا يفسر قدرتهم على تحمل المسؤولية والالتزام والحركة الهادفة الدائمة، نظراً لقدرة الريادي على تحمل المسؤولية، فإنه ينصرف بكليته لعمله، ويستمتع به ويكبر معه، إلا أنه لا يُغرق نفسه ويضيع وقته بالجزئيات الصغيرة، بل يركّز على الإستراتيجيات والأساسيات؛ لأنه يُفوض صلاحية إنجاز الأمور الأخرى إلى الآخرين، إنه لا يشعر بالملل ويتقن إدارة الوقت واستثماره بأعلى كفاية (أحمد وبرهم، 2000).

تعتبر الاستقلالية الفرصة ال لتحقيق التميز في الإنتاج أو الخدمة، بهدف الحصول على الميزة التنافسية وبالتالي ضمان النمو السريع والنوعية الجيدة، وامتلاك الريادي للعمل يعطيه الاستقلالية والفرصة لتحقيق كل ما هو مهم له من حيث الطموح والتطلع لصنع مستقبل ناجح ضمن ما خطّط له من أهداف (Hitt et al,2009).

تتبع أهمية الاستقلال من كون رائد الأعمال مُبتكراً وله رؤية ورسالة واضحتان، ممّا يجعله حرّاً في اختيار الطريق الذي يسلكه بعد أن يستمع لإرشادات ونصائح وخبرات من سلكوا طريق النجاح من قبل، حتّى يتفادى الكثير من العقبات التي واجهتهم، لذلك فالاستقلال لا يعني الوحدة، ولكنه يعني الحرية في اتخاذ القرار (عنبه، 2017).

التنافسية:

يمتلك الريادي الناجح القدرة على المنافسة من خلال معرفة أين ومتى وكيف يبدأ مشروعه بالإضافة إلى إتقان العمل بطريقة مبتكرة في ضوء قدرته على تحمل تداعيات كل جديد وثقته بنفسه وطموحاته وقدرته على الابتكار والابداع، حيث تساعده هذه السمات على المنافسة الفعالة وقبول التحديات والتغلب على الصعوبات(الكايد، 2007).

الثقة بالنفس:

تساعد الثقة بالنفس الريادي على النجاح في عمله من خلال القدرة على حل المشكلات، وعدم الخوف من الأخطاء، والعمل على تصحيح الأخطاء والانحرافات وعدم تكرارها والابداع والتطوير وإضافة قيم جديدة للمجتمع (أبو قرن، 2015).

التحكم الذاتي:

إن مهمة بدء عمل جديد تتطلب من الفرد الريادي أن يكون لديه إيمان بالمستقبل وأنه قادر على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة به (الغنام، 2017).

المهارات المطلوبة للريادة:

أوضح الغرابوي وآخرون (2018) و ويلن وهنجر (Wheelen&Hunger,2010) أن ثلاثة أنواع رئيسية من المهارات المطلوبة للريادة تمثلت في:

1. المهارات التكنولوجية: وهي المهارات المرتبطة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والإنترنت، وكل ما هو مرتبط بتقنية المعرفة، وكذلك التقنيات المرتبطة بمجال عمل أو صناعة معينة.

2. مهارات إدارة الأعمال: وهي مهارات اتخاذ القرار، والتسويق، والإدارة، والتمويل، والمحاسبة، والرقابة، والتفاوض، وتنظيم النمو.

3. مهارات الريادة الشخصية: وهي مهارات الالتزام والرقابة الذاتية، وتقبل المخاطرة، والإبداع، والضبط، والرؤية، والقيادة، والقدرة على التغيير، ويمكن اكتساب بعض هذه المهارات من خلال عمليات التدريب، والتعلم.

التعليم الريادي في الجامعات:

هو عبارة عن مجموعة من أساليب التعليم النظامي الذي يقوم على إعلام أي فرد وتدريبه وتعليمه يرغب بالمشاركة في التنمية الاقتصادية الاجتماعية من خلال مشروع يهدف إلى تعزيز الوعي الريادي والوعي الثقافي، وتأسيس مشاريع الأعمال أو تطوير مشاريع الأعمال الصغيرة، وسمة من يرى أن التعليم الريادي يساعد الفرد على اتقان مهارة تتطلبها الريادة وهي مهارة حل المشكلات من خلال الممارسة، فعرف هاينز (التعليم الريادي) بأنه: "العملية أو سلسلة من النشاطات التي تهدف إلى تمكين الفرد ليستوعب ويدرك ويطور معرفته ومهاراته وقيمه، وإدراك الفرد أن اكتساب تلك العملية ببساطة لا تتعلق بحقل أو نشاط معرفي معين، ولكنها تمكن مهارة تحليل المشكلات بأسلوب إبداعي من خلال التعرض لتشكيلة واسعة من المشكلات التي يجب عليه تعريفها وتحليلها وإيجاد الحلول المناسبة لها (مبارك، 2009).

وتعرّفُ (برامج التعليم الرياديّ) بأنها "تلك البرامج التي يمكن من خلالها تدريس برامج تعليم الريادة كمادة منفصلة، وقد يتمّ دمجها على نطاق أوسع في المناهج الدراسيّة، وقد تشمل أيضاً إنشاء مشاريع صغيرة (الحشوة، 2012).

ويعمل التعليم الرياديّ على إعداد الأفراد ليكونوا رياديين، إذ يتمّ تطوير المهارات والمعارف والاتجاهات الضرورية لتحقيق الأهداف الموضوعية من قبلهم، وتظهر أهميّة تدريب الطلبة على المشاريع الريادية في أثناء الدراسة للإسهام في الحدّ من البطالة، وهذا يتم من خلال تعليم الريادة في المرحلتين الأساسيّة والثانويّة، إما بشكل مساقٍ منفصلٍ، أو من خلال دمجها في المناهج الدراسيّة لكافة المباحث، وفي هذا السياق يمكن إبراز العديد من الجوانب التي تتعلّق بالريادة في المباحث الدراسيّة كاملةً لتعزيز اتجاهات الطلبة الإيجابية نحو ممارسة الريادة والعمل الحرّ، وتعزيز الكتب المدرسيّة بالنصوص التي تثرى اتجاهات الطلبة نحو العمل والعمل المهنيّ (أيدر وبراح، 2021).

والجامعة الريادية هي التي تمتلك خصائص مختلفة تميّزها عن غيرها من الجامعات، وتمتلك بيئةً مناسبةً تُحفّز على الريادة في البحث والابتكار، وتشجع الثقافة الريادية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة والعاملين، وتفعيل الشراكة المجتمعية مع القطاعين: الخاصّ والعامّ، وهي التي تُركّز على الإبداع والابتكار في إنتاج المعرفة واستثمارها (Salem, 2014).

ويؤكّد الصرايرة وآخرون (2009) أنّ نجاح برامج التعليم الريادي وإستراتيجيّاته في الجامعات والكليات يعتمد على ربطها مع أماكن العمل الواقعية المخصّصة مثل: المصنّع، الشركة، المؤسّسة، وذلك بهدف التخطيط والتطبيق الفعّال للخطة الدراسية أو المنهج الدراسي، وهذا ما يُطلق عليه نماذج

المحاكاة (Simulation)، حيث يحاكي المتعلم موقفاً شبيهاً لما يمكن أن يواجهه بالحقيقة. ويرى الباحثون أنه لا بدّ من التركيز على إستراتيجيات التعليم الرياديّ المقدمة للمتعلّمين في المرحلة الجامعيّة، بحيث تكون فعّالةً وغير تقليديّة، وذات جودة عالية بهدف تطوير مهارات المتعلمين المختلفة، بالإضافة إلى ضرورة إشراك الرياديين المحليين، بحيث يكونون مستشارين ومدربين ومتحدثين ونماذجٍ قدوةٍ حسنةٍ للمتعلّمين، وهذا يتحقّق من خلال تعزيز الشراكة مع مؤسّسات المجتمع المحليّ الداعمة لريادة الأعمال.

ويعتقد جلاب وآخرون (2016) أن الجامعات حول العالم بدأت بشكل متزايد بالتحول من الدور التقليديّ إلى الدور الرياديّ التي ينهض بالمعرفة والمشاركة الفاعلة في تطوير المنظّمات الخاصّة في الاقتصاد المحلي والإقليمي، وينظر إلى الريادة بأنها المكون الأساس لأدوار الجامعات في الوقت الراهن وأن الجامعات الريادية تؤدّي دوراً رئيسياً في التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلدان، فالجامعات الريادية عبر انشطتها تمهد الطريق للاقتصاد العالمي القائم على المعرفة، كما أن الجامعات الريادية تُشجّع على الابتكار والاعتماد على طرائق التفكير الحكيم، كما تسهم في تحديد المشكلات وصياغتها وكيفية حلّها تمهيداً للتنمية المستدامة.

وتُعزى أهميّة تطبيق مشروع التعليم للريادة إلى دورها المهم في عملية التنمية الاجتماعيّة والاقتصادية من خلال ما يلي (العنبي، 2017):

- أنّ تطبيق المشروع يرفع مستوى الإنتاجيّة في جميع الأعمال والأنشطة.
- يُسهم في خلق فرص عمل جديدة في مجال الصناعة والخدمات وغيرها.

- يُسهّم في تنويع الإنتاج وذلك لتباين مجالات إبداع الرياديين في التكنولوجيا أو الصّناعة أو الخدمات.
- زيادة القدرة على المنافسة من خلال معرفة البيئة المحلية والخارجيّة، وتطوير أساليب العمل من خلالها.
- نقل التكنولوجيا من الدول المتقدمة إلى الدول النامية، أو القيام بابتكارات تكنولوجية جديدة.
- إحداث تغييرات في المشاريع الاقتصادية القائمة لتكون أكثر ريادية.
- إيجاد أسواق جديدة من خلال وجود أفراد لديهم الرغبة والقدرة لإشباع احتياجاتهم باستغلال الفرص في السوق، وإيجاد عملاء جدد.

دور الجامعات في تنمية الثقافة الريادية للطلاب

تساهم ريادة في إعادة هيكلة الجامعات التي تسعى لزيادة قدرتها التنافسية، والتوسع في برامجها التعليمية، والبقاء في ظل المنافسة الكبيرة بين الجامعات (محمد ومحمود، 2014)، كما أن إكساب الطلاب الخصائص الريادية يتطلب من الجامعات بذل المزيد من الجهود لإكساب هؤلاء الطلاب هذه الخصائص، وتأهيلهم نفسياً وفكرياً للبدء في العمل الحر (سلطان، 2015)، حيث اتجهت العديد من الجامعات في أنحاء العالم إلى تصميم بعض البرامج التعليمية والمقررات الدراسية في الريادة ، بجانب تصميم برامج تعليمية لمنح درجة الماجستير والدكتوراه في الريادة، كما اتجهت الكثير من الجامعات إلى إعداد برامج تدريبية ودراسات متخصصة في الريادة (شحاته، 2013)،

ونتيجة لذلك ظهر ما يُسمى بالجامعة الريادية التي تستهدف تدريب وتأهيل الطلاب حتى يكون ريادي في المستقبل، وتدريبهم على كيفية بدء الأفكار الريادية، وإكسابهم المهارات الريادية اللازمة، كما يستهدف هذا النوع من الجامعات إدارة وتنظيم مهاراتهم بطريقة ريادية (محمد ومحمود، 2014)، كما يقع على عاتق الجامعات مهمة تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب من خلال توفير العنصر البشري المؤهل للعمل، والراغب في تحمل المخاطر، وتدريبهم علي تحويل أفكارهم ومقترحاتهم المبتكرة إلى أفكار ريادية، وتقديم كافة الاستشارات والدعم والتوجيه لهؤلاء الطلاب (المخيزيم، 2017).

وقد أشار شحاته (2013) إلى بعض المرتكزات الضرورية لزيادة دور الجامعة في تنمية ثقافة ريادة الأعمال لدي الطلاب، وتتمثل هذه المرتكزات فيما يلي:

- تحويل دور الجامعة من التركيز علي التوظيف إلى التركيز على خلق فرص ريادية، وذلك من خلال إعادة النظر في البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية الحالية، والعمل علي إدخال برامج ومقررات دراسية مرتبطة بالريادة لتخريج طلاب قادرين على خلق الفرص.
- عقد شراكات وعلاقات مع كافة القطاعات ذات العلاقة بالجامعة، سواء مؤسسات حكومية أو المجتمع المحلي أو الخريجين، وفتح قنوات تواصل مستمر فيما بينهم.
- التعاون مع الجامعات العالمية والتميزة في مجال الريادة لنقل التكنولوجيا والمعارف المتطورة.

- تطبيق التعليم القائم على الإبداع والابتكار، والابتعاد عن الحفظ والتلقين، وتشجيع الطلاب أن يكونوا منتجين للمعرفة بدلاً من تلقيها فقط، وإتاحة الفرصة لهم للتعبير عن آرائهم وأفكارهم، وتشجيعهم على الإبداع، ودعم أفكارهم ومقترحاتهم.
- توفير القيادة التي تؤمن بأهمية الريادة، ولديها الرغبة في توفير الإمكانيات المادية والمالية للرواد.

وحتى تستطيع الجامعات القيام بدورها بنجاح في تنمية ثقافة الريادة لدى الطلاب فعليها أن تركز على الآليات التالي:

التعليم للريادة أو التعليم الريادي: ويتمثل في اكتساب طلاب الجامعة اتجاهات ومهارات العمل الريادي، وذلك لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية، وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار، وتنمية الرغبة للمبادرة بإطلاق وممارسة العمل الحر والتوظيف الذاتي، وجعل الخريجين خالقين للفرص لا باحثين عنها، وتزويدهم بالقدرة على إدراك الطرق التي يستطيعون من خلالها المساهمة في التنمية (السيد وإبراهيم، 2014).

البيئة الداعمة: مع ازدياد دور المعرفة الجامعات، ومع التحول من الاقتصادي التقليدي إلى اقتصاد المعرفة، كان لزاماً على الجامعات هي الأخرى التحول إلى اقتصاد المعرفة، حتى تتمكن من تنمية ثقافة الريادة لدى طلابها. كما يجب على التركيز على توفير المتطلبات التالي (المخيزيم، 2017):

- تطوير البنية التحتية، وتوفير أحدث أنواع التكنولوجيا

- زيادة وعي الطلاب بأهمية الريادة ودورها، مما يؤدي إلى سيادة مفهوم الثقافة الريادية.
- تشجيع الشراكات والتعاون بين الجامعات ومؤسسات القطاع الخاص، لربط المقررات التدريسية بالواقع العملي.
- السماح لأعضاء هيئة التدريس للعمل بعض الوقت في مؤسسات القطاع الخاص، لاكتساب خبرات من القطاع الخاص ونقلها إلى الطلاب.

تطوير مرافق الجامعة: وهناك عدة جوانب تتطلبها تنمية الثقافة الريادية داخل الجامعات، مثل تشجيع التعاون بين الجامعة والقطاع الخاص في دعم الريادة بالجامعة، ووضع إستراتيجية قائمة على توافق الآراء لتعزيز روح المبادرة بين الطلاب، دعم النظام البيئي الريادي وتعزيز مشاركة أصحاب المصلحة، واستخدام التعليم للريادة كأداة لدعم ريادة الأعمال، والاتجاه بشكل كبير إلى الريادة في الصناعات المهمة (Hofer et al, 2010).

حاضنات الأعمال: مؤسسات تعمل على دعم المبادرين الذين تتوافر لهم الأفكار الطموحة والدراسة السليمة، وبعض الموارد اللازمة لتحقيق طموحاتهم، بحيث توفر لهم بيئة مناسبة خلال السنوات الأولى الحرجة من تنفيذ الفكرة الريادية، وزيادة فرص النجاح من خلال استكمال النواحي الفنية والإدارية بتكلفة رمزية، ودفع صاحب المشروع إلى التركيز على جوهر العمل، وذلك لفترة محددة تتضاءل بعدها العلاقة لتتحول إلى مبادر جديد (مهدي، 2015)

وترى الباحثة أن الجامعات الفلسطينية يتوجب عليها تشجيع الأفكار الريادية لدى الطلبة من خلال تعزيز قدرات الجامعات الفلسطينية لتوفير بيئة مناسبة لتحويل الأفكار الريادية إلى مشاريع ناشئة، حيث تناولت موضوع الريادة في الخطة الدراسية وآليات التدريس داخل الجامعة.

الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

دراسة أبو عزيز وآخرين (2022) هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة والأثر بين اليقظة الاستراتيجية والتوجه الريادي لدى الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا وكلية فلسطين التقنية بالمحافظات الجنوبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت على الاستبانة أداة رئيسية للدراسة، مكونة من خمسة محاور، كما اعتمدت الدراسة على أسلوب المسح الشامل للعاملين بالوظائف الإشرافية والمتمثلة في (عميد، نائب عميد، رئيس قسم، مدير دائرة، رئيس شعبة)، والذي بلغ (53) مفردة، وقد تم استرداد (48) مفردة، أي بنسبه (90.5%) من مجموع مفردات المجتمع الكلي للدراسة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لليقظة الإستراتيجية في التوجه الريادي لدى الكليات التقنية الحكومية، فكما ارتفع مستوى تطبيق اليقظة الإستراتيجية أدى ذلك إلى ارتفاع التوجه الريادي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد اليقظة الاستراتيجية، والمتمثلة في (اليقظة التنافسية، اليقظة البيئية، اليقظة التكنولوجية، اليقظة التسويقية) والتوجه الريادي لديها.

هدفت دراسة غوانمة (2022) إلى الكشف عن مستوى توفر الخصائص الريادية لدى طلبة السنة التحضيرية في جامعة حائل، لإنشاء مشاريعهم الريادية، والتحديات التي تواجههم. تكونت عينة الدراسة من (595) طالباً وطالبة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة مكونة من (40) فقرة، موزعة على (8) مجالات، وسؤال مفتوح، للتعرف على

التحدّيات التي تواجه طلبة السنة التحضيرية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ مستوى توفّر الخصائص الريادية جاء بدرجة تقدير (مرتفعة). وجاء مجال (التحكّم الذاتي) في المرتبة الأولى وبدرجة تقدير (مرتفعة)، بينما جاء مجال (الاستقلالية وتحمل المسؤولية) في المرتبة الأخيرة وبدرجة تقدير (متوسطة). وبينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى توفّر الخصائص الريادية تُعزى إلى أثر متغير الجنس، وجاءت الفروق لصالح الذكور، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لأثر الالتحاق ببرامج الريادة الشبابية، وجاءت الفروق لصالح الطلاب الذين التحقوا ببرامج الريادة الشبابية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى أثر المنطقة السكانية، وجاءت لصالح داخل حائل (المدينة)

هدفت دراسة موسى (2021) إلى التعرف على مدى توافر خصائص الريادة وعلاقتها بنية العمل الريادي لدى خريجي العلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفيّ التحليليّ، واعتمدت الاستبانة أداةً لجمع البيانات، وتكوّن مجتمع الدراسة من (4275) خريجًا من جميع خريجي كلية العلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية الكبرى الباحثين عن عمل، والذين لم يزد عدد سنوات تخرّجهم على خمس سنوات، حيث تمّ اختيار عينةٍ صدفيةٍ مكونةٍ من (405) مفردة، وتم استرجاع الاستبانات من (393) مفردة. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ مستوى توافر خصائص الريادة لدى المبحوثين جاء بدرجة (كبيرة)، وأن نية العمل الريادي لدى المبحوثين جاءت بدرجة (متوسطة)، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية لتقديرات المبحوثين بين خصائص الريادة وبين نية العمل الريادي، ووجود أثر بين تقديرات المبحوثين لخصائص الريادة في نية العمل الريادي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المبحوثين حول توافر خصائص ريادة الأعمال تُعزى

إلى المتغيرات: (الجنس، الجامعة، التخصص، خبرة الخريج)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المبحوثين حول مستوى نية العمل الرياديّ تعزى إلى المتغيرات: (الجنس، الجامعة، التخصص، خبرة الخريج). وأوصت الدراسة بزيادة المخصّصات الحكوميّة المقدمة للبحث العلمي والمشاريع الإبداعية والابتكارية لطلبة الجامعات وخريجها، وأن تستخدم الجامعات طرائق تعليم وأساليب تقييم تعتمد على الطالب في الفهم والتحليل لتعزز لديه الاستقلالية بالتفكير.

هدفت دراسة الزهراني (2021) إلى التعرف على درجة توفر مجموعة من الخصائص الريادية لدى طلبة جامعة أم القرى، والتعرف على الآليات التي تسهم في تحقيق الخصائص الريادية لديهم، وقد تم استخدام المنهج الوصفي المسحي لهذه الدراسة. ولجمع البيانات تم تطبيق الاستبيان على عينة بلغ عددها (1500) من الطلبة. وقد أظهرت النتائج درجة توفر الخصائص الريادية لدى طلبة البكالوريوس بجامعة أم القرى جاءت بدرجة عالية، كما جاءت موافقة عينة الدراسة على درجة وجود الآليات التي تسهم في تحقيق الخصائص الريادية لديهم بدرجة عالية.

هدفت دراسة أيدر وبراح (2021) إلى معرفة تأثير التعليم الرياديّ على التوجّه إلى المقاولات للطلبة خريجي الجامعات، أخذين طلبة الأقسام النهائية لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم لتسيير بجامعة ادرار. كعينة للدراسة، والتي تكوت من (46) طالب قسم نهائي في مستوى ليسانس والماستر والدكتوراه، واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع المعلومات، وقد توصلت الدراسة الى وجود مستوى متوسطٍ لكل من التعليم الرياديّ والتوجّه إلى المقاولات، وكذا وجود تأثير ايجابي واضح للتعليم الرياديّ على التوجه إلى المقاولات لدى طلبة العينة المختارة.

دراسة المقبالية وآخرين (2021) هدفت إلى التعرف على فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الاتجاهات نحو ريادة الأعمال لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بسلطنة عُمان، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ إعداد مقياس اتجاه نحو ريادة الأعمال تكوّن من (64) فقرة، حيث تكونت عينة الدراسة من (205) طالبًا وطالبة من كليات العلوم التطبيقية (صحار، الرستاق، عبري، نزوى، صلالة)، توصلت الدراسة إلى أن تعليم ريادة الأعمال له فاعلية في تنمية اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال، حيث كان حجم الأثر كبيرًا، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق بين الطلاب في اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال تُعزى إلى مُتغير النوع في مقياس الاتجاه، ولا توجد فروق بين الطلاب في اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال تُعزى إلى متغير السنة الدراسية في مقياس الاتجاه.

دراسة سرحان والمخلافي (2019) هدفت إلى دراسة واقع أبعاد القيادة الريادية (الإبداع الريادي، والرؤية الإستراتيجية، والاستباقية، وتحمل المخاطر، واستثمار الفرص) لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي (المسحي)، والاستبانة أداة لجمع البيانات، حيث تم تطبيقها على عينة بلغ عدد أفرادها (82) قائدًا أكاديميًا، وتوصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمّها: توافر أبعاد القيادة الريادية بدرجة متوسطة، وجاء في الترتيب الأول بُعد "الرؤية الاستراتيجية"، يليه "الإبداع الريادي"، ثمّ "الاستباقية"، استثمار الفرص وأخيرًا تحمل المخاطر"، ولا توجد فروق بين استجابات أفراد العينة تُعزى إلى متغير "الجنس" أو "الرتبة العلمية" أو "الموقع الإداري" أو "سنوات الخدمة".

دراسة السواريس (2019): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى توافر خصائص الريادة لدى القادة التربويين: مدير التربية والتعليم، ومدير الشؤون التعليمية والفنية، ومدير الشؤون المالية والإدارية،

ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربويّ في مديريّات التربية والتّعليم التابعة لإقليم الوسط في الأردن. وقد طوّرت الباحثة أداة الدّراسة المكوّنة من (40) فقرة، وتمّ اختبار صدقها وثباتها، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (64) من القادة التّربويين. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفيّ التحليلي. وقد تمّ استخراج المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لأبعاد خصائص الرّيادة، وحُلّصت الدّراسة إلى توفّر خصائص الرّيادة لدى القادة التّربويين: مدير التربية والتّعليم، ومدير الشؤون التّعليميّة والفنيّة، ومدير الشؤون الماليّة والإداريّة، ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربويّ في مديريّات التربية والتّعليم التابعة لإقليم الوسط في الأردن بدرجة كبيرة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق على توفر خصائص الرّيادة لدى القادة التّربويين تُعزى إلى كلّ من: (الجنس، والمسمّى الوظيفي، وعدد سنوات الخدمة بالمسمّى الحالي، والمؤهل العلمي)، في حين أظهرت وجود فروق دالة إحصائيًا على توفر خصائص الرّيادة لدى القادة التّربويين تُعزى إلى الالتحاق ببرامج الرّيادة، ولصالح الفئة التي التحقت ببرامج الرّيادة.

وهدفّت دراسة المعمرى (2018) إلى التعرف على اتجاهات نحو ريادة الأعمال لدى طلبة الصّفّ الثّاني عشر للتّعليم ما بعد الأساسيّ في سلطنة عُمان، وتحليل مستويات الفروق الطّبيعيّة الموجودة في اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال التي تُعزى إلى الخصائص الديموغرافية (الجنس، مهنة وليّ الأمر، المحافظة)، وتحليل العلاقات الارتباطيّة بين اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال، وبين المتغيرات النفسيّة المتمثّلة في (الثقة بالنفس، وتقدير الذات، ودافع الإنجاز)، وقد اعتمدت الدّراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة الدّراسة (600) طالبٍ وطالبةٍ من طلبة الصّفّ الثّاني عشر للتّعليم ما بعد الأساسيّ بسلطنة عُمان للعام الدراسي 2018/2017م من محافظات (شمال الباطنة،

مسقط، البريمي)، وقد استخدم الباحث استبانة تكونت من أربعة محاور: محور الاتجاهات نحو ريادة الأعمال، ومحور الثقة بالنفس، ومحور تقدير الذات، ومحور الدافع للإنجاز. وقد أظهرت نتائج الدراسة أنّ مستويات الاتجاهات نحو ريادة الأعمال لدى الطلبة كانت عالية. وأوصت الدراسة بتبني سياسات تعليمية ومجتمعية وتنقيفية تهدف إلى نشر ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع لما لها من أهمية اقتصادية واجتماعية، وإجراء مسوحات حول العمل الريادي في سلطنة عُمان، لبناء قاعدة مرجعية تساعد صنّاع القرار في الدولة على إمكانية استهداف الرياديين والاهتمام بهم، وتحديد المخاطر التي تواجههم، ومراعاة احتياجاتهم المختلفة، وإدراجهم ضمن خطط التنمية المستقبلية.

دراسة السر (2017) هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، والتوصل إلى أبرز المقترحات لتعزيزها، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال استبانة ومجموعة من المقابلات التي تضمنت (166) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى أنّ متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية تتوافر بدرجة كبيرة، وأنّ هناك فروقاً بين متوسط درجات تقدير أفراد العينة لدرجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية تُعزى إلى متغير الجامعة ولصالح الجامعة الإسلامية، ومتغير سنوات الخدمة لصالح الأقل من (5) سنوات، ولم تكن هناك فروق تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي، ومتغير الدرجة العلمية.

دراسة زاهدة (2016) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور استخدام أسلوب التعليم الريادي في حلّ مشكلة حسابات الكسور في مساق مبادئ الاقتصاد، حيث تم تطبيق هذا البحث على عدد من طلبة جامعة بوليتكنك فلسطين في كلية المهن التطبيقية، من دائرتي العلوم الإدارية والعلوم المالية

والمصرفية؛ الذين سجّلوا مساق (مبادئ الاقتصاد) في الفصل الدراسي الثاني من العام الأكاديمي 2015-2016م. كانت عينة الدراسة لهذا البحث شعبتين من مساق (مبادئ الاقتصاد) حيث سجّل في هذا المساق (67) من تخصصات مختلفة، تم إجراء امتحان قبلي للشعبتين ثم حصل الباحث على متوسط حسابي قيمته (68.20%) للشعبة الأولى، و(68.50%) للشعبة الثانية وأجرى مناقلة من أجل الوصول إلى متوسط حسابي متقارب لضمان تساوي قدرات المجموعتين. طبق الباحث أسلوبين مختلفين في التدريس، كان الأول إعطاء محاضرات تقليدية، أما الأسلوب الآخر، فهو عن طريق استخدام برنامج حاسوبي - في أحد مختبرات الكلية. وبعد استخدام الأسلوبين، تم عقد مقارنة لمعرفة نتائج الطلبة، حيث ارتفع معدل الشعبة من (68.20) إلى (70.07%) في الأسلوب التقليدي، بينما في الأسلوب الريادي، ارتفع معدل الشعبة من (68.50) إلى (73.48%). انخفضت نسبة الأخطاء في العمليات الرياضية على الكسور في الشعبة التقليدية من (44%) إلى (42%) أي كان هناك تحسن بمقدار (2%). بينما انخفضت نسبة الأخطاء على العمليات الرياضية للشعبة الإبداعية من (48%) إلى (36%)، أي كان هناك تحسن بمقدار (12%).

دراسة سلطان (2016) تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى توفّر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس، "تخصّص (إدارة الأعمال)" في جامعات جنوب الضفة الغربية، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين مستوى توفّر هذه الخصائص ومجموعة من المتغيرات الشخصية للمبحوثين، كما تسعى هذه الدراسة إلى معرفة الاحتياجات اللازمة لدى الطلبة للتوجه إلى العمل الريادي . ولغايات تحقيق هذه الأهداف تبنت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستعان بالاستبانة أداة لجمع البيانات الأولية، كما تمت الاستعانة بالكتب والدراسات السابقة لغايات جمع البيانات

الثانوية. وتوصّلت الدراسة إلى أنّ مستوى توفر خصائص الشّخص الريادي عند أفراد العينة جاء بشكلٍ كبيرٍ حسب الترتيب: (التخطيط، ثمّ التحكّم الذاتي، ثمّ الثقة بالنفس، يليها مستوى عالٍ من الطاقة والمثابرة والالتزام، ثمّ التواصل مع الآخرين، بعدها الاستقلالية، يليها تحمّل المخاطر، وأخيرًا الحاجة إلى الإنجاز. وأنّ متطلبات العمل الرياديّ للطلبة _من الأكثر إلى الأقلّ إلحاحًا_ جاءت على النحو الآتي: (رأس المال، الفكرة الريادية، الدورات التدريبية، بيئة قانونية داعمة، معرفة بالتكنولوجيا، البنية التحتية، وأخيرًا ثقافة اجتماعية داعمة)، كما أثبتت الدراسة عدم وجود فروق في درجة توفّر خصائص الريادة لدى الطلبة المبحوثين تُعزى إلى مُتغير الجنس، والمعدل الجامعي، وشهادة الثانوية العامة، والالتحاق ببرامج الريادة الشّبابية، بينما هناك فروق تُعزى إلى مُتغير الجامعة.

دراسة الحمالي والعربي (2016) هدفت إلى التّعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسيّة، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفيّ، وأدواته حيث تمّ بناء استبانة تم تطبيقها على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل بطريقة طبقية عشوائية بلغ عددهم (234) فردًا وتوصّلت الدراسة إلى ضرورة وضع سياسات وأهداف محددة وخطط تنفيذية فيما يخص ريادة الأعمال في الجامعة، وحاجة وحدة ريادة الأعمال في الجامعة لمزيد من الجهد والعمل فيما يخص تفعيل أنشطتها، والوعي ببرامجها وخططها باستمرار، والترويج والدعاية والإعلان لأنشطتها، وكذلك حاجة خطط ريادة الأعمال في الجامعة إلى ميزانيات مرصودة في مجال ريادة الأعمال لتقديمها إلى منسوبيها من الطلبة ضمن برامج كليّاتها المختلفة.

الدراسات الأجنبية:

هدفت دراسة تو وآخرين (Tu et al, 2021) الى دراسة تأثير أبعاد ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الطلبة الخريجين، ومدى تحفيزهم القائمة على مشاريعهم الريادية، حيث تم استخدام استبانة الكترونية على عينة مكونة من (465) طالب وطالبة من الجامعات البنجالديشية لجمع المعلومات، وقد أوضحت نتائج الدراسة وجود اثر كبير لبعض أبعاد ريادة الأعمال الاجتماعية على تحفيز الطلبة الخريجين، وزيادة استعدادهم القائمة على مشاريعهم التجارية بعد التخرج.

دراسة أنجوم (Anjum, 2020) هدفت إلى الكشف عن الاتجاه نحو ريادة الأعمال ورغبتهم في دخول عالم ريادة الأعمال في الجامعات الباكستانية، شملت عينة الدراسة طلبة ادارة الأعمال من ثماني جامعات في باكستان وبلغت عينة الدراسة حوالي (330) طالبًا وطالبة، وقد توصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية بين الاتجاه نحو ريادة الأعمال، ورغبتهم في دخول عالم ريادة الأعمال، وقد أوصت الدراسة بأهمية قيام الجامعات بدعم الطلبة الخريجين للبدء في مشاريعهم الريادية، وتطوير البيئة الداعمة لريادة الأعمال داخل الحرم الجامعي.

دراسة راميريث وآخرين (Ramirez et al, 2018) هدفت إلى تحديد متطلبات تحويل جامعة خاليسكو Jalisco في المكسيك إلى جامعة ريادية، وكذلك تعرف دور الجامعة في التوجّه الرياديّ المستقبليّ لدى الطلبة، وتنمية المهارات الريادية. وتكونت عينة الدراسة من (153) طالبًا وطالبة في العلوم الاقتصادية والإدارية من جامعة خاليسكو في المكسيك. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن الإستراتيجيات التي تُنفذها جامعة خاليسكو لتشجيع ريادة الأعمال فيها كان لها أثر إيجابي في النية

الريادية لدى الطلبة وكذلك تحقيق التنمية الإقتصادية، وكذلك أشارت نتائج الدراسة إلى عدم قيام الجامعة بدورها في تنمية المهارات الريادية لدى طلبتها، والتحديات التي تواجه الجامعات في طريقها للتحول إلى جامعاتٍ رياديةٍ.

دراسة (Utash, 2017) : الهدف من هذه الدراسة هو فهم أفضل لقيادة كليات المجتمع الريادية، وحاولت الدراسة استكشاف تجارب الأشخاص المشاركين بشكل مباشر في الجهود المبذولة لتحريك المؤسسات في اتجاه مفهوم القيادة الريادية وممارساتها، وتم استخدام المنهج النوعي من خلال الاعتماد على المقابلة كأداة لجمع المعلومات. توصلت الدراسة إلى أن الظواهر القيادية، والروح الريادية، وخبرات القادة الأكاديميين في كليات المجتمع بالولايات المتحدة وكندا الملتزمين بفلسفة القيادة الرياديّة، وتوصّلتِ الدراسة إلى العوامل المؤثرة، والكفاءات القيادية، والمشاركة في النظام الإيكولوجي الريادي، وإنشاء تعريف مشترك للقيادة الريادية بين كليات المجتمع (الصياغة لهذه الفقرة غير مفهومة)

وهدفت دراسة ديرماجيفا (Dharmajiva, 2017) إلى إجراء دراسة صدق عن درجة وجود الجامعة الريادية في تايلند، وكذلك دراسة ديناميكيات مسار التحول إلى الجامعة الريادية لجامعة مونغكوت ثونبورني للتكنولوجيا، بناءً على الممكنات الخمسة للجامعة الريادية لبورتون كلارك، والتعرف إلى أهميّة الجامعة الرياديّة. وقد استخدمتِ الدراسة المنهج النوعي من خلال المقابلات المنظّمة مع القادة الأكاديميين في جامعة الكوموت، وتمّ استخدام تحليل الوثائق باعتباره مصدرًا ثانويًا. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنّ درجة تطبيق مؤسسات التعليم العالي التايلندي لمفهوم الجامعة الريادية جاء بدرجة متوسطة. وقد أشارتِ الدراسة إلى أنّ مفهوم الجامعة الريادية ما زال جديدًا في التعليم العالي

في تايلند، كما أنّ هناك بعض الصّعوبات التي تواجه الجامعة في التحول إلى جامعة ريادية تتعلّق بالاتصالات الداخلية غير الفعالة، والتشريعات الحكوميّة، والعقلية البيروقراطية القائمة بين الوحدات الإدارية والأكاديميّة في الجامعة، وأنّ الجامعة الريادية لها أهمية في توفير مصدرٍ للتمويل الجامعيّ وبالتالي تصبح أكثر اعتمادًا على الذات.

هدفت دراسة (Abu Zahari & Segumpan, 2012) إلى التعرف على اتجاهات طلاب الجامعات العمانيّة المتدرّبين في إدارة الأعمال نحو ريادة الأعمال، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تكونت عينة الدراسة من (61) طالبًا وطالبةً من أصل (75) طالبًا وطالبةً من المتدرّبين في إدارة الأعمال بكلّية العلوم التطبيقية بصحار، وتم استخدام أداة الاستبانة، وأظهرت النتائج وجود اتجاهات إيجابية لدى الطلّبة المتدرّبين في إدارة الأعمال نحو ريادة الأعمال، كما أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى متغيرات الدراسة (النوع والمستوى التعليميّ للأب والأم والخبرة التجارية) على اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال.

دراسة (Lacobucci & Micozz, 2012) هدفت الدراسة إلى عمل تقييم تحليليّ للوضع الحاليّ والتطور الأخير لتعليم ريادة الأعمال في الجامعات الإيطاليّة. ومناقشة إلى أي مدى تتطابق دورات ريادة الأعمال ومناهجها التي تقدمها الجامعات مع الطلب على الكفاءات والريادة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفيّ التحليليّ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها: قلة عدد الجامعات الإيطاليّة التي تقدم دورات ومناهج متخصصة في ريادة الأعمال، وهي تتركز في كليات العلوم والهندسة، ويتناقض هذا الوضع مع الحاجة إلى تعليم ريادة الأعمال في الاقتصاد الإيطالي، ويُقضي إلى تأخّر الجامعات الإيطاليّة في مواكبة الاتجاه العالميّ في مجال ريادة الأعمال.

دراسة (Todorovic et al, 2011) هدفت إلى تطوير مقياسٍ للتوجّه الرياديّ للجامعات. وتمّ إجراء مقابلات ومجموعات تركيز لأعضاء هيئة تدريس من قسم علوم الحاسوب والعلوم الصحيّة والهندسة والعاملين في الجامعات الكندية بعد تحديد الأبعاد تمّ صياغة استبانة الدراسة بشكلها الأولي، وتوزيعها على (208) من رؤساء الأقسام العاملين في الجامعات الكندية. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفيّ التحليليّ من خلال استخدام العديد من الأساليب الإحصائية، أبرزها التحليل العامليّ الاستكشافيّ والتحليل العامليّ التوكيديّ. وقد توصلت الدراسة إلى تحديد أربعة أبعاد أساسية للتوجّه الرياديّ للجامعات وهي التحشيد البحثي التميز، والحالة غير الاعتيادية التعاون مع المؤسسات الصناعيّة والخدمية والسياسات الجامعيّة

التعقيب على الدراسات السابقة:

هدفت دراسة أبي عزيز وآخرين (2022) إلى التعرف على طبيعة العلاقة والأثر بين اليقظة الإستراتيجية والتوجّه الرياديّ، وهدفت دراسة غوانمة (2022) ودراسة الزهراني (2021) دراسة السواريس (2019) ودراسة سلطان (2016) إلى الكشف عن توفر الخصائص الرياديّة، وهدفت دراسة موسى (2021) إلى التعرف على مدى توافر خصائص الريادة وعلاقتها بنية العمل الريادي، وهدفت دراسة أيدر وبراح (2021) إلى معرفة تأثير التعليم الرياديّ على التوجّه المقاولات للطلبة، خريجي الجامعات، ودراسة المقبالية وآخرين (2021) هدفت إلى التعرف على فاعلية تعليم ريادة الأعمال في تعزيز الاتجاهات نحو ريادة الأعمال، ودراسة سرحان والمخلافي (2019) هدفت إلى التعرف على واقع أبعاد القيادة الريادية، وهدفت دراسة المعمري (2018) إلى التعرف على اتجاهات الطلبة نحو ريادة الأعمال ودراسة السر (2017) هدفت إلى التعرف إلى درجة توافر

متطلبات التعليم الرياديّ في الجامعات الفلسطينية، ودراسة زاهدة (2016) هدفت إلى التعرف على دور استخدام أسلوب التعليم الرياديّ في حل مشكلة حسابات الكسور، ودراسة الحمالي والعريّ (2016) هدفت إلى التعرف على واقع ثقافة ريادة الأعمال، وهدفت دراسة (Tu et al, 2021) إلى دراسة تأثير أبعاد ريادة الأعمال الاجتماعية لدى الطلبة الخريجين، ومدى تحفيزهم القائمة على مشاريعهم الريادية، ودراسة (Anjum, 2020) هدفت إلى الكشف عن الاتجاه نحو ريادة الأعمال ودراسة (Ramirez et al, 2018) هدفت إلى تحديد متطلبات تحويل جامعة خاليسكو Jalisco في المكسيك إلى جامعة ريادية، ودراسة (Utash, 2017) حاولت الدراسة استكشاف تجارب الأشخاص المشاركين بشكل مباشر في الجهود المبذولة لتحريك المؤسسات في اتجاه مفهوم القيادة الريادية وممارساتها، وهدفت دراسة (Dharmajiva, 2017) إلى إجراء دراسة صدق عن درجة وجود الجامعة الريادية في تايلند، وهدفت دراسة (Abu Zahari & Segumpan, 2012) إلى التعرف على اتجاهات طلاب الجامعات العمانية المتدربين في إدارة الأعمال نحو ريادة الأعمال، ودراسة (Lacobucci & Micozz, 2012) هدفت إلى إجراء تقييم تحليليّ للوضع الحاليّ والتطور الأخير لتعليم ريادة الأعمال ودراسة (Todorovic et al, 2011) هدفت إلى تطوير مقياس للتوجه الريادي للجامعات.

ومن حيث منهج الدراسة، استخدمت دراسة أبي عزيز وآخرين (2022) ودراسة غوانمة (2022) ودراسة موسى (2021) المنهج الوصفيّ الارتباطيّ ودراسة الزهراني (2021) ودراسة أيدر وبراخ (2021) ودراسة المقبالية وآخرين (2021) ودراسة سرحان والمخلافي (2019) ودراسة السواريس (2019) ودراسة المعمري (2018) دراسة السر (2017) ودراسة زاهدة (2016) دراسة سلطان

(2016) دراسة الحمالي والعربي (2016) دراسة تو وآخرين (Tu et al, 2021) ودراسة أنجوم (Anjum, 2020) ودراسة راميريث وآخرون (Ramirez et al, 2018) ودراسة (Utash,) (2017) ودراسة ديرماجيفا (Dharmajiva, 2017) ودراسة (Abu Zahari & Segumpan,) (2012) ودراسة (Lacobucci & Micozz, 2012) ودراسة (Todorovic etal, 2011) استخدمت المنهج الوصفي التحليلي.

تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة موسى (2021) ودراسة أبي عزيز (2022) باستهداف طلبة الجامعات الفلسطينية واستهدفت هذه الدراسة إحدى الجامعات الفلسطينية، كما تشابهت هذه الدراسة مع دراسة الزهراني (2021) من خلال استهداف طلبة الجامعات، وكذلك دراسة المقبالية (2021) كما تشابهت هذه الدراسة مع دراسة الزهراني (2021) ودراسة موسى (2021) ودراسة غوانمة (2022) في موضوعها التي بحثت في درجة توقّر مجموعة من الخصائص الريادية لدى طلبة الجامعة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. الاستفادة في تطوير أداة الدراسة، فقد اطّلت الباحثة على أدوات الدراسات السابقة، واستفادت من مجالاتها وفقراتها ومناسبتها لموضوع الدراسة.
2. الاطلاع على نتائج الدراسات السابقة وإجراء تفسير للنتائج التي تتوافق مع الدراسة الحالية.
3. التأكد من مدى ملاءمة المنهج المتبع مع الدراسة الحالية.

4. التأكيد من الاستبانة بأنها مُلائمة للدراسة الحالية بما يتوافق مع الدراسات السابقة.

5. الاسترشاد بمجموعة من الرسائل الجامعية من أجل التسلسل في إعداد هذه الدراسة.

6. الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة وكيفية صياغة الأسئلة والأهداف

والفرضيات بما يتلاءم مع الدراسة الحالية.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تميز هذه الدراسة في صورتها الأولى التي يتم تطبيقها على طلبة جامعة الخليل في مثل هذا العنوان والتي تبحث في الخصائص الريادية، كما أنها تتميز في مجتمعها الذي هو طلبة الجامعات، بحيث تُعتبر هذه الفئة من الفئات التي يأمل منها المجتمع قيادة المشاريع الريادية التي تنهض بالمجتمع.

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

مقدمة:

يتضمن هذا الفصل وصفاً مفصلاً وكاملاً لمنهجية الدراسة وإجراءاتها التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ الدراسة من حيث تحديد منهج الدراسة، وصف مجتمع الدراسة وعيبتها، وإعداد أداة الدراسة (الاستبانة) التي استخدمت، وإجراءات التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها (خصائصها السيكومترية) والتحليل الإحصائي لخصائص العينة (المعالجات الإحصائية) للدراسة، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

منهج الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات والمعلومات اللازمة لهذه الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي (الكمي والكيفي)، الكمي عن طريق أداة الاستبانة والكيفي باستخدام المقابلات، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي تحتاج إلى جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص الدلالات، والوصول إلى النتائج التي يمكن تعميمها، إذ إن المنهج الوصفي يرتبط غالباً بدراسات العلوم الاجتماعية والإنسانية، ويعتمد على وصف الظاهرة كما هي في الواقع، وجمع البيانات والمعلومات اللازمة عنها، وتصنيف هذه المعلومات وتنظيمها، بالإضافة إلى الكتب والمراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، واستخدمت الباحثة أيضاً المنهج النوعي من خلال استخدامها للمقابلات التي أجريت مع طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة الكليات الإنسانية في جامعة الخليل، والبالغ عددهم (4471) طالباً وطالبة، مُوزعين على خمس كليات في الفصل الدراسي الثاني للعام 2022-2023م؛ وذلك

وفقًا لإحصائيات دائرة القبول والتسجيل في جامعة الخليل، والجدول الآتي يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقًا للكليّة.

جدول (1): خصائص مجتمع الدراسة حسب الكلية

الكلية	عدد الطلبة
التربية	1641
الآداب	1185
الشريعة	324
الحقوق	518
الإدارة	803
المجموع	4471

تشير المعطيات الواردة في الجدول (1) إلى أنّ أكبر كليّة من حيث عدد الطلبة هي كليّة التربية، تلتها كليّة الآداب، وهذا يدلّ على أنّ تمركز مجتمع الدراسة في جامعة الخليل يقع في كلية التربية وكليّة الآداب.

عينة الدراسة:

العينة الاستطلاعيّة: استخدمت الباحثة عينةً استطلاعيّةً من المجتمع الإحصائيّ تكونت من (50) طالبًا وطالبةً من خارج العينة الأساسيّة، وذلك للتحقق من صلاحية أداة الدراسة ومناسبة فقراتها، كذلك للتأكد من ثباتها قبل تطبيق الأداة على عينة الدراسة الفعلية.

عينة الدراسة الأساسية:

استخدمت الباحثة أسلوب العينة العشوائية لاختيار أفراد العينة من طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل من الفصل الدراسي الثاني للعام 2022-2023م، بلغت (222) طالب وطالبة، بنسبة (5%) من مجتمع الدراسة، وذلك حسب الكلية.

وبعد أن تحققت من صدق أداة الدراسة وثباتها، ورعت الباحثة أداة الدراسة على أفراد العينة، حيث بلغ عدد الاستبانات المستردة (222) استبانة من عينة طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، و(23) مقابلة مع طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، والجدول الآتي يبين خصائص العينة الديموغرافية.

جدول (2): خصائص العينة الديموغرافية لطلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	71	32.0%
	أنثى	151	68.0%
السنة الدراسية	سنة أولى	42	18.9%
	سنة ثانية	66	29.7%
	سنة ثالثة	46	20.7%
	سنة رابعة فأكثر	68	30.7%
مكان السكن	مدينة	123	55.4%
	قرية	91	41.0%
	مخيم	8	3.6%
المعدل التراكمي	مقبول	25	11.3%
	جيد	63	28.4%
	جيد جداً	107	48.1%
	ممتاز	27	12.2%

كَلْيَة التربيَة	82	%36.9
كَلْيَة الآداب	59	%26.6
كَلْيَة الشريعة	16	%7.2
كَلْيَة الحقوق	25	%11.3
كَلْيَة لإدارة	40	%18.0

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنّ عينة الدراسة النهائية التي خضعت للتحليل الإحصائيّ بلغت (222) معلّمًا ومعلّمة، وتشير المعطيات الواردة أيضًا إلى أنّ (32.0%) من أفراد العينة هم من الذكور مقابل (68.0%) منهم إناث، وتبلغ نسبة أفراد العينة من طلبة السّنة الأولى (18.9%) مقابل (29.7%) من طلبة السّنة الثانية و(20.7%) من طلبة السّنة الثالثة، و(30.7%) من طلبة السنة الرابعة، ونسبة الطلبة من المدينة (55.4%) ومن القرى نسبة (41.0%) ومن المخيمّات نسبة (3.6%)، وذوي المعدّل (مقبول) (11.3%) وذوي المعدل (جيد) (28.4%) وذوي المعدل (جيد جدًا) (48.1%) وذوي المعدل (ممتاز) بنسبة (12.2%)، قد كان نسبة الطلبة من كَلْيَة التربية (36.9%) وطلبة كلية الآداب بنسبة (26.6%) وطلبة كَلْيَة الشريعة بنسبة (7.2%) وطلبة كَلْيَة الحقوق بنسبة (11.3%) وفي المقابل نسبة طلبة كَلْيَة الإدارة من أفراد العينة (18.0%).

أدوات الدراسة:

وصف الاستبانة:

استخدمت الباحثة - في هذه الدراسة- الاستبانة أداةً لجمع البيانات والمعلومات، حيث تمّ تطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة والكتب والمراجع العلميّة والأطروحات ذات العلاقة موضع الدراسة الحاليّ من أجل بناء أداة الدراسة؛ وذلك لدراسة مدى توافر الخصائص

الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، ومن هذه الدراسات دراسة غوانمة (2022)، دراسة موسى (2021)، دراسة الزهراني (2021).

وتضمّنت الاستبانة قسمين رئيسيين، كما هو موضّح في الملحق رقم (2)، حيث تناول القسم الأول المعلومات العامة لأفراد عينة الدراسة، وهي (الجنس، والسنة الدراسية، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، والكلية)، في حين ضم القسم الثاني (30) فقرة كانت موزعة على (6) مجالات، فقد تكون المجال الأول من (5) فقرات تقيس المخاطرة، والثاني من (5) فقرات تقيس الثقة بالنفس، والثالث (5) فقرات تقيس الحاجة إلى الإنجاز، والرابع من (5) فقرات تقيس التحكم الذاتي، والخامس (5) فقرات تقيس الاستقلالية وتحمل المسؤولية، والسادس (5) فقرات تقيس التخطيط، وبذلك يكون عدد فقرات أداة الدراسة (30) فقرة، وكانت جميعها تشترك في قياس درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، علماً بأنّ طريقة الإجابة تركّزت في الاختيار من سلّم ليكرت الخماسي (Likert Scale)، وذلك كما في الجدول (3):

جدول (3): سلّم ليكرت الخماسي (Likert Scale)

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الترميز	5	4	3	2	1

الخصائص السيكومترية للأداة:

صدق أداة الدراسة:

تأكدت الباحثة من صدق أداة الدراسة بطريقتين، هما:

الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين):

صممت الباحثة الاستبانة بصورتها الأولية، ومن ثمّ التحقّق من صدق أداة الدراسة بعرضها على المشرف، ومجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، تألفت من (ستة) محكمين من مدرّسين ومشرفين وأعضاء هيئة تدريس في الجامعات الفلسطينية، ويوضّح الملحق رقم (3) أسماء المحكمين الذين تفضّلوا بتحكيم أداة الدراسة، وتمّ إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول الأداة من حيث: مدى وضوح لغة الفقرات وسلامتها لغويًا، ومدى شمول الفقرات للجانب المدروس، وإضافة أيّ معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة، وتمّ أخذها بعين الاعتبار عند إخراج الأداة بشكلها النهائي.

صدق الاتساق الداخلي:

تحققت الباحثة من صدق أداة الدراسة بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) من خلال تطبيقها على عينة استطلاعية تكونت من (50) طالبًا وطالبة، وتمّ حساب معامل الارتباط بيرسون لفقرات مقياس مع الدرجة الكلية لكلّ مجال من مجالات أداة الدراسة، وذلك كما هو واضح في الجدول (4).

جدول (4): نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات كل مجال من

مجالات الدراسة مع الدرجة الكلية له

الرقم	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية	الرقم	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
التحكّم الذاتي			المخاطرة		
1	0.674	0.000	1	0.635	0.000

0.000	0.734	2	0.000	0.553	2
0.000	0.790	3	0.000	0.594	3
0.000	0.761	4	0.000	0.715	4
0.000	0.714	5	0.000	0.646	5
الاستقلالية وتحمل المسؤولية			الثقة بالنفس		
0.000	0.739	1	0.000	0.673	1
0.000	0.725	2	0.000	0.674	2
0.000	0.706	3	0.000	0.522	3
0.000	0.718	4	0.000	0.477	4
0.000	0.780	5	0.000	0.582	5
التخطيط			الحاجة إلى الإنجاز		
0.000	0.528	1	0.000	0.599	1
0.000	0.690	2	0.000	0.713	2
0.000	0.680	3	0.000	0.780	3
0.000	0.821	4	0.000	0.651	4
0.000	0.742	5	0.000	0.600	5

تشير المعطيات الواردة في الجدول السابق إلى أنّ جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية لكلّ مجال من أداة الدراسة دالة إحصائياً، ممّا يشير إلى قوة الاتساق الداخليّ، وأنها تشترك معاً في قياس درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.

ثبات أداة الدراسة:

تحققت الباحثة من ثبات أداة الدراسة من خلال فحصها بطريقتين، هما (طريقة التجزئة النصفية، طريقة حساب معامل ألفا كرونباخ):

تمّ استخدام طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات أداة الدراسة، حيث احتسبت درجة النصف الأول لكل بُعدٍ من أبعاد الأداة، وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات، وذلك بحساب معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية المتساوية (Spearman-Brown Coefficient)، حيث بلغت قيمته (0.755)، كما استخدمت الباحثة طريقةً أخرى من طرق حساب ثبات أداة الدراسة، وهي طريقة ألفا كرونباخ، وذلك بغرض التحقق من ثبات أداة الدراسة، ويعتمد ألفا كرونباخ على حساب تباينات الفقرات، حيث بلغت قيمة الثبات (0.854)، وهذا يشير إلى أداة الدراسة التي تتمتع بدرجة من الثبات، قادرة على تحقيق أهداف الدراسة.

المقابلات المقننة:

إجراءات المقابلة:

- صاغت الباحثة أسئلة المقابلة التي استمدتها من خلال فقرات الاستبانة، بحيث تكون مناسبة وداعمةً للفقرات التي تمّ البحث من خلالها.
- تمّ عرض الأسئلة على المحكّمين لمعرفة مدى ملاءمتها ومناسبتها، وقد عدّلوا بعض الأسئلة.
- اختارت الباحثة (23) فرداً من طلبة الكليات الإنسانية في جامعة الخليل، وأجرت مقابلاتٍ فرديةً ومقننةً معهم، بُغيةً الإجابة عن هذه الأسئلة واتّسمت هذه الأسئلة، بالشمول لتناسب موضوع الرسالة.

وقد تم طرح الأسئلة الآتية عليهم:

السؤال الأول: هل البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل بيئة مشجعة للخصائص الريادية؟

السؤال الثاني: ما المعوقات التي تحوّل دون اكتساب الطالب الجامعي للخصائص الريادية؟

السؤال الثالث: ماهي أهم خصائص الريادية التي تُنمّيها كليات العلوم الانسانية لديك باعتبارك طالباً

في جامعة الخليل؟

إجراءات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بالعديد من الإجراءات المنظمة، وهي كالآتي:

1. تحديد موضوع الدراسة، والمتمثل في التعرف على درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة

كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.

2. الرجوع إلى الأدب التربوي والاطلاع على العديد من الدراسات ذات الصلة، والاسترشاد بها.

3. بناء أدوات الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها، والحصول على كتاب التوزيع من جامعة

الخليل. وعمل استبانة تم توزيعها على مجموعة من طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة

الخليل اختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية.

4. تعبئة الطلبة الاستبانة بما هو مطلوب منهم، وبعد ذلك تحققت الباحثة من الاستجابات،

وذلك تمهيداً لتفريغها إلى برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

5. عمل مقابلات للاستزادة من التأكيد على النتائج وتفسيرها واستخلاصها والوصول إلى

التوصيات.

المعالجة الإحصائية:

بعد جمع الاستبانات الإلكترونية، والتأكد من صلاحيتها للتحليل، راجعتها الباحثة؛ وذلك تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية للبيانات، وقد أُدخلت إلى الحاسوب بإعطائها أرقاماً مُعينة، أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أُعطيت الإجابة بدرجة موافق بشدة (5) درجات، وبدرجة موافق (4) درجات، وبدرجة محايد (3) درجات، وبدرجة غير موافق (2) درجتين، وبدرجة غير موافق بشدة (1) درجة واحدة، بحيث كلما زادت الدرجة زادت الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل.

وقد تمتِ المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام برنامج الرّزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS:Statistical Package for the Social Sciences, Version (25)):

- باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation).
- اختبار ت (t-test)، لمتغيرات (الجنس).
- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA Analysis of Variance)، لمتغيرات (السنة الدراسية، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، والكلية).
- واختبار LSD للمقارنات البعدية لمعرفة الفروق في متوسطات للمتغيرات التصنيفية الأكثر من مستويين.
- معادلة الثبات كرونباخ ألفا ومعادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية.

تصحيح المقياس (مفتاح المتوسطات الحسابية لنتائج الدراسة):

تمّ استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وهو أسلوب لقياس السلوكيات، ويُستعمل في الاستبانات، وبخاصّة في مجال الإحصاء، ويعتمد المقياس على ردود تدلّ على درجة الموافقة أو الاعتراض على درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، بناءً على المتوسطات الحسابية كما في الجدول الآتي:

جدول(5): مفاتيح التصحيح

الدرجة	المتوسط الحسابي
منخفضة	2.33 – 1.00
متوسطة	3.67 – 2.34
مرتفعة	5.00 – 3.68

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

مقدمة:

يتضمّن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصّلاً لأهمّ النتائج التي توصلت إليها الدراسة التي بُنيت حول الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، والتحقّق من صحّة فرضيّاتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة.

نتائج الدراسة:

نتائج سؤال الدراسة الرئيس: ما درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، وعلى المجالات الستة والدرجة الكلية، وذلك كما هو موضّح في الجدول الآتي:

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الخصائص الريادية لدى

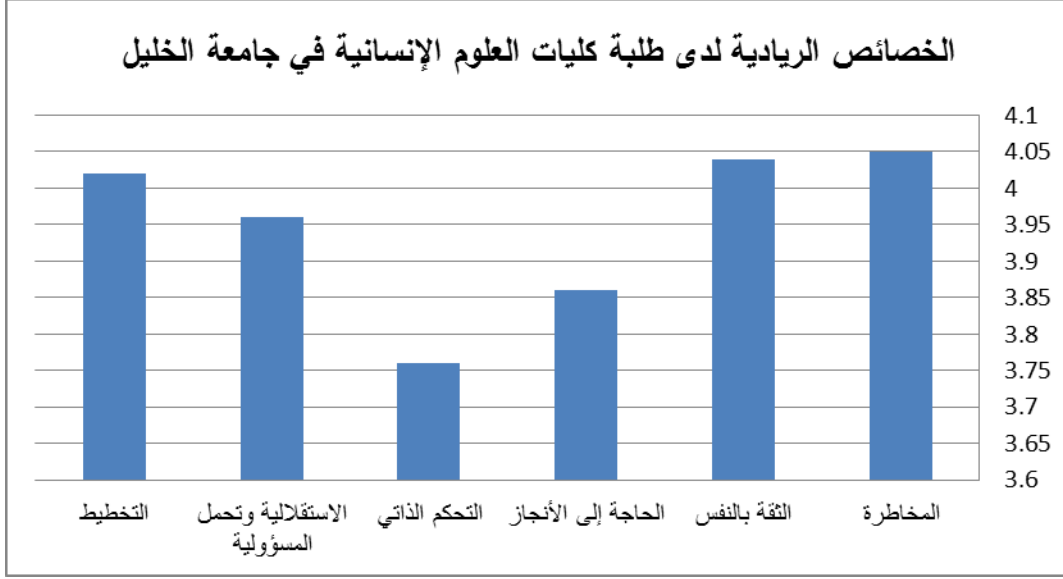
طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل

النسبة %	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات
81.0 %	مرتفعة	0.61	4.05	المخاطرة
80.8 %	مرتفعة	0.63	4.04	الثقة بالنفس
77.2 %	مرتفعة	0.73	3.86	الحاجة إلى الإنجاز
75.2 %	مرتفعة	0.68	3.76	التحكّم الذاتي

الاستقلالية وتحمل المسؤولية	3.96	0.61	مرتفعة	79.2 %
التخطيط	4.02	0.79	مرتفعة	80.4 %
الدرجة الكلية	3.95	0.45	مرتفعة	79.0 %

تشير المعطيات الواردة في الجدول (6) إلى أنّ درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.95) مع انحراف معياري (0.45)، وبنسبة بلغت (79.0%).

وكان أهمّ الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، هي المخاطرة؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.05) مع انحراف معياري (0.61) وبنسبة بلغت (81.0%)، تلاها الثقة بالنفس بمتوسط حسابي (4.04) مع انحراف معياري (0.63) وبنسبة بلغت (80.8%)، تلاها التخطيط بمتوسط حسابي (4.02) مع انحراف معياري (0.79) وبنسبة بلغت (80.4%)، تلاها الاستقلالية وتحمل المسؤولية بمتوسط حسابي (3.96) مع انحراف معياري (0.61) وبنسبة بلغت (79.2%)، تلاها الحاجة إلى الإنجاز بمتوسط حسابي (3.86) مع انحراف معياري (0.73) وبنسبة بلغت (77.2%)، وكان أقلّ الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل هي التحكم الذاتي، حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.76) مع انحراف معياري (0.68) وبنسبة بلغت (75.2%)، والشكل الآتي يوضّح ذلك:



شكل (4): المتوسطات الحسابية لدرجة الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في

جامعة الخليل

السؤال الأول: ما درجة توافر خاصية المخاطرة لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة

الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر

خاصية المخاطرة لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، وذلك كما هو موضح في

الجدول الآتي:

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية المخاطرة لدى طلبة

كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، مُرتبةً حسب الأهمية

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	أحب أن أعمل في ظروف تتميز بالوضوح.	4.46	0.81	مرتفعة	89.1%
2	أتحمّل مسؤولية قراراتي، بغضّ النظر عن النتائج.	4.20	0.91	مرتفعة	84.0%
3	أملك القدرة على مواجهة المواقف الخطرة.	4.00	0.91	مرتفعة	80.0%
4	لا أتردد في القيام بأيّ من المهام أو الأعمال الخطرة.	3.82	1.09	مرتفعة	76.5%
5	أعتقد أنّ أعظم المكاسب تكون خلف المخاطرة المحسوبة.	3.81	0.96	مرتفعة	76.1%
الدرجة الكلية					
		4.05	0.61	مرتفعة	81.0%

تشير المعطيات الواردة في الجدول (7) إلى أنّ درجة توافر خاصية المخاطرة لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.05) مع انحراف معياري (0.61)، ونسبة بلغت (81.0%).

وجاءت أهمّ مؤشرات خاصية المخاطرة لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصّت على (أحبّ أن أعمل في ظروف تتميز بالوضوح)، حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.46)، مع انحراف معياري (0.81)، تلاها الفقرة التي نصت على (أتحمّل مسؤولية قراراتي، بغضّ النظر عن النتائج) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.20)، مع انحراف معياري (0.91)، وكان أقلها أهمية: الفقرة التي نصّت على (أعتقد أنّ أعظم المكاسب تكون خلف المخاطرة المحسوبة) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.81)، مع انحراف معياري (0.96).

السؤال الثاني: ما درجة توافر خاصية الثقة بالنفس لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية الثقة بالنفس لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية الثقة بالنفس لدى طلبة

كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، مُرتبةً حسب الأهمية

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	أشعرُ بالاستعداد التام لتحمل المسؤوليات.	4.20	0.93	مرتفعة	84.0%
2	أؤمن بقدراتي وإمكاناتي.	4.19	1.04	مرتفعة	83.9%
3	أستطيع إيجاد سبل مختلفة للوصول إلى هدفي.	4.10	0.87	مرتفعة	82.1%
4	لا أبالي لانتقادات الآخرين.	3.95	1.13	مرتفعة	78.9%
5	أأخذ قراراتي بحكمة وبدون استعجال أو انفعال.	3.79	1.05	مرتفعة	75.8%
	الدرجة الكلية	4.04	0.63	مرتفعة	80.8%

تشير المعطيات الواردة في الجدول (8) إلى أنّ درجة توافر خاصية الثقة بالنفس لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.04) مع انحراف معياري (0.63)، وبنسبة بلغت (80.8%).

وجاءت أهم مؤشرات خاصية الثقة بالنفس لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصت على (أشعرُ بالاستعداد التام لتحمل المسؤوليات)، حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.20)، مع انحراف معياري (0.93)، تلاها الفقرة التي نصت على (أؤمن بقدراتي وإمكاناتي) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.19)، مع انحراف معياري (1.04)، وكان أقلها أهمية: الفقرة التي

نصت على (أخذ قرارتي بحكمة وبدون استعجال أو انفعال) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.79)، مع انحراف معياري (1.05).

السؤال الثالث: ما درجة توافر خاصية الحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية الحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية الحاجة إلى الإنجاز

لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل مرتبةً حسب الأهمية

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	أحاول دائماً تحقيق إنجازات جديدة تؤدي إلى تميزي بين زملائي.	4.23	0.95	مرتفعة	84.5%
2	أسعى لأن يكون مستوى أدائي أفضل من الآخرين.	3.97	1.04	مرتفعة	79.4%
3	أحرص على إنجاز المهام الموكلة إليّ.	3.93	1.09	مرتفعة	78.6%
4	أحرص كثيراً على إنجاز الواجبات أو المهام التي تُطلب منّي في وقتها.	3.66	1.18	متوسطة	73.2%
5	أنجز واجباتي قبل أن يُطلب منّي ذلك.	3.53	1.21	متوسطة	70.5%
الدرجة الكلية		3.86	0.73	مرتفعة	77.2%

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9) إلى أنّ درجة توافر خاصية الحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.86) مع انحراف معياري (0.73)، وبنسبة بلغت (77.2%).

وجاءت أهم مؤشرات خاصية الحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصت على (أحاول دائماً تحقيق إنجازات جديدة تؤدي إلى تمييزي بين زملائي)، حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.23)، مع انحراف معياري (0.95)، تلاها الفقرة التي نصت على (أسعى لأن يكون مستوى أدائي أفضل من الآخرين) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.97)، مع انحراف معياري (1.04)، وكان أقلها أهمية: الفقرة التي نصت على (أنجز واجباتي قبل أن يطلب مني ذلك) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.53)، مع انحراف معياري (1.21).

السؤال الرابع: ما درجة توافر خاصية التحكم الذاتي لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية التحكم الذاتي لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية التحكم الذاتي لدى

طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، مرتبة حسب الأهمية

الترتيب	الفقرات	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	أدرس جميع جوانب المشكلات التي تواجهني بالعمل قبل البدء بالإجراءات المناسبة.	4.08	1.03	مرتفعة	81.5%
2	أتحكم في تفكيري بشكل دقيق.	3.97	1.03	مرتفعة	79.4%
3	أتمتع بثقة عالية بالدفاع عن أفكارتي بالحجج العلمية المقنعة.	3.85	1.09	مرتفعة	76.9%
4	أستطيع السيطرة على عوامل الإرهاق والضغط النفسية.	3.51	1.15	متوسطة	70.2%

5	عندما تواجهني مشكلة معقدة أتركها ثم أعود إليها مرة أخرى لحلها.	3.43	1.20	متوسطة	68.6%
الدرجة الكلية					
		3.76	0.68	مرتفعة	75.2%

تشير المعطيات الواردة في الجدول (10) إلى أنّ درجة توافر خاصيّة التحكّم الذاتي لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.76) مع انحراف معياري (0.68)، وبنسبة بلغت (75.2%).

وجاءت أهمّ مؤشّرات خاصيّة التحكّم الذاتي لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصّت على (أدرس جميع جوانب المشكلات التي تواجهني بالعمل قبل البدء بالإجراءات المناسبة)، حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.08)، مع انحراف معياري (1.03)، تلاها الفقرة التي نصّت على (أتحكّم في تفكيري بشكل دقيق) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.97)، مع انحراف معياري (1.03)، وكان أقلها أهميّة الفقرة التي نصّت على (عندما تواجهني مشكلة معقدة أتركها، ثم أعود إليها مرة أخرى لحلها) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.43)، مع انحراف معياري (1.20).

السؤال الخامس: ما درجة توافر خاصيّة الاستقلالية وتحمل المسؤولية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية الاستقلالية وتحمل المسؤولية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، وذلك كما هو موضّح في الجدول الآتي:

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية الاستقلالية وتحمل

المسؤولية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل مُرتبةً حسب الأهمية

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	عندما تواجهني مشكلة أبادر لحلها بالاعتماد على نفسي.	4.14	1.00	مرتفعة	82.7%
2	أعتمد على نفسي من أجل الوصول إلى أهدافي.	4.07	1.01	مرتفعة	81.4%
3	عادة أوظف الأفكار التي أقتنع بها حتى لو تعارضت مع الآخرين.	4.01	1.04	مرتفعة	80.3%
4	ثقتي بمهاراتي تجعلني أكثر تحملاً للمسؤولية.	3.95	0.94	مرتفعة	78.9%
5	أصف نفسي أنني شخص عصامي.	3.66	0.99	متوسطة	73.2%
الدرجة الكلية		3.96	0.61	مرتفعة	79.2%

تشير المعطيات الواردة في الجدول (11) إلى أنّ درجة توافر خاصية الاستقلالية وتحمل المسؤولية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.96) مع انحراف معياري (0.61)، وبنسبة بلغت (79.2%).

وجاءت أهمّ مؤشرات خاصية الاستقلالية وتحمل المسؤولية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصّت على (عندما تواجهني مشكلة أبادر لحلها بالاعتماد على نفسي)، حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.14)، مع انحراف معياري (1.00)، تلاها الفقرة التي نصّت على (أعتمد على نفسي من أجل الوصول إلى أهدافي) حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.07)، مع انحراف معياري (1.01)، وكان أقلها أهمية: الفقرة التي نصّت على (أصف نفسي أنني شخص عصامي) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.66)، مع انحراف معياري (0.99).

السؤال السادس: ما درجة توافر خاصية التخطيط لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية التخطيط لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، وذلك كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر خاصية التخطيط لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، مرتبة حسب الأهمية.

الترتيب	الفقرات	موسّط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	النسبة %
1	أخطت لأن أصبح أكثر نجاحًا وتوفيقًا.	4.20	1.09	مرتفعة	84.0%
2	أخطت لأن أكون رياديًا.	4.10	1.06	مرتفعة	82.1%
3	أخطت لأن أكون متميزًا عن زملائي.	4.04	1.11	مرتفعة	80.7%
4	أخطت إلى تبني أساليب جديدة في حياتي.	3.96	1.11	مرتفعة	79.3%
5	أخطت لامتلاك عمل ريادي قبل الانتهاء من دراستي.	3.82	1.08	مرتفعة	76.3%
الدرجة الكلية		4.02	0.79	مرتفعة	80.4%

تشير المعطيات الواردة في الجدول (12) إلى أنّ درجة توافر خاصية التخطيط لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.02) مع انحراف معياري (0.79)، وبنسبة بلغت (80.4%).

وجاءت أهم مؤشرات خاصية التخطيط لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصت على (أخطت لأن أصبح أكثر نجاحًا وتوفيقًا)، حيث جاءت بمتوسط حسابي (4.20)، مع انحراف معياري (1.06)، تلاها الفقرة التي نصت على (أخطت لأن أكون رياديًا) حيث جاءت

بمتوسط حسابي (4.10)، مع انحراف معياري (1.01)، وكان أقلها أهمية: الفقرة التي نصت على (أخطت لامتلاك عمل ريادي قبل الانتهاء من دراستي) حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.82)، مع انحراف معياري (1.08).

نتائج السؤال السابع: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى المتغيرات المستقلة الآتية: (الجنس، السنة الدراسية، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، والكلية)؟".

للإجابة عن السؤال السابق تم فحص الفرضيات الصفرية:

نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة تم استخدام اختبار (ت) بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الجنس، وقد حصلت الباحثة على النتائج كما هي موضحة في جدول (13):

جدول (13): نتائج اختبار (ت) بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم

الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الجنس

المجال	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت المحسوبة	الدالة الإحصائية
المخاطرة	ذكر	71	4.14	0.68	220	1.350	0.178
	أنثى	151	4.02	0.58			
الثقة بالنفس	ذكر	71	4.08	0.62	220	0.616	0.538
	أنثى	151	4.03	0.65			
الحاجة إلى الإنجاز	ذكر	71	3.80	0.74	220	-0.882	0.379
	أنثى	151	3.89	0.73			
التحكم الذاتي	ذكر	71	3.82	0.65	220	0.833	0.406
	أنثى	151	3.74	0.70			
الاستقلالية وتحمل المسؤولية	ذكر	71	3.94	0.65	220	-0.460	0.646
	أنثى	151	3.98	0.60			
التخطيط	ذكر	71	3.93	0.78	220	-1.211	0.227
	أنثى	151	4.07	0.80			
الدرجة الكلية	ذكر	71	3.95	0.45	220	-0.033	0.974
	أنثى	151	3.95	0.46			

تشير المعطيات الواردة في الجدول (13) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى

$(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة

الخليل على الدرجة الكلية تُعزى إلى متغير الجنس؛ وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية بلغت

(0.974) أي أن هذه القيمة أكبر من قيمة ألفا (0.05)، وكذلك لجميع أبعاد الخصائص الريادية

لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير السنة الدراسية.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير المديرية، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير السنة الدراسية، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (14).

جدول (14): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير السنة

الدراسية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	المتوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.004**	4.624	1.677	3	5.031	بين المجموعات	المخاطرة
		0.363	218	79.065	داخل المجموعات	
			221	84.095	المجموع	
0.106	2.064	0.829	3	2.487	بين المجموعات	الثقة بالنفس
		0.402	218	87.564	داخل المجموعات	
			221	90.051	المجموع	
0.029*	3.069	1.592	3	4.776	بين المجموعات	الحاجة إلى الإنجاز
		0.519	218	113.061	داخل المجموعات	
			221	117.837	المجموع	
0.269	1.318	0.616	3	1.848	بين المجموعات	التحكم الذاتي
		0.467	218	101.865	داخل المجموعات	

			221	103.713	المجموع	
0.610	0.609	0.231	3	.694	بين المجموعات	الاستقلالية وتحمّل المسؤولية
		0.380	218	82.806	داخل المجموعات	
			221	83.500	المجموع	
0.985	0.050	0.032	3	.095	بين المجموعات	التخطيط
		0.636	218	138.663	داخل المجموعات	
			221	138.758	المجموع	
0.105	2.070	0.421	3	1.264	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.204	218	44.380	داخل المجموعات	
			221	45.645	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (14) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغيّر السنة الدراسية، وذلك لأنّ قيمة الدّالة الإحصائية للدرجة الكلية بلغت (0.105) وكذلك للأبعاد (الثقة بالنفس، التحكم الذاتي، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، التخطيط) أي أنّ هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05)، بينما توجد فروق تبعاً لمتغير السنّة الدراسية في الأبعاد الآتية (المخاطرة، الحاجة إلى الإنجاز)

ولمعرفة مصدر الفروق تمّ استخراج نتائج اختبار (LSD) للفروق بين متوسّطات كل من المخاطرة، والحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغيّر السنة الدراسية، وذلك كما هو موضّح في الجدول (15)

جدول (15): نتائج اختبار (LSD) للفروق بين متوسطات كل من المخاطرة، والحاجة إلى الإنجاز

لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير السنة الدراسية

المتغير	السنة الدراسية	المتوسط الحسابي	سنة أولى	سنة ثانية	سنة ثالثة	سنة رابعة
المخاطرة	سنة أولى	3.81				
	سنة ثانية	3.99				
	سنة ثالثة	4.13				
	سنة رابعة	4.22	0.415126	0.238503		
الحاجة إلى الإنجاز	سنة أولى	3.83				
	سنة ثانية	3.64				
	سنة ثالثة	3.90				
	سنة رابعة	3.97	0.368831	0.260428		

تشير المعطيات الواردة في الجدول (15) إلى أنّ الفروق كانت بين طلاب السنة الرابعة من جهة،

وطلاب السنة الأولى والثانية من جهة أخرى، وكانت الفروق لصالح طلاب السنة الرابعة، وذلك لأنّ

المتوسط الحسابي لديهم أكبر.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في

متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى

متغير مكان السكن.

للتحقق من صحة الفرضية السابقة حسب متغير المديرية، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحاديّ

(One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم

الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير مكان السكن، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (16).

جدول (16): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير مكان

السكن

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	المتوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.764	0.269	0.103	2	0.206	بين المجموعات	المخاطرة
		0.383	219	83.889	داخل المجموعات	
			221	84.095	المجموع	
0.414	0.886	0.361	2	0.723	بين المجموعات	الثقة بالنفس
		0.408	219	89.329	داخل المجموعات	
			221	90.051	المجموع	
0.627	0.469	0.251	2	0.502	بين المجموعات	الحاجة إلى الإنجاز
		0.536	219	117.335	داخل المجموعات	
			221	117.837	المجموع	
0.322	1.139	0.534	2	1.068	بين المجموعات	التحكّم الذاتي
		0.469	219	102.645	داخل المجموعات	
			221	103.713	المجموع	
0.726	0.321	0.122	2	0.244	بين المجموعات	الاستقلالية وتحمل المسؤولية
		0.380	219	83.256	داخل المجموعات	
			221	83.500	المجموع	
0.060	2.853	1.762	2	3.524	بين المجموعات	التخطيط
		0.618	219	135.235	داخل المجموعات	
			221	138.758	المجموع	
0.731	0.313	0.065	2	0.130	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.208	219	45.514	داخل المجموعات	
			221	45.645	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (16) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير مكان السكن، وذلك لأن قيمة الدالة الإحصائية للدرجة الكلية بلغت (0.731) وكذلك لجميع الأبعاد أي أنّ هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05).

الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير المعدل التراكمي.

للتحقّق من صِحّة الفرضية السابقة حسب متغير المديرية، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحاديّ (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير المعدل التراكمي، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضّح في الجدول رقم (17).

جدول (17): نتائج تحليل التباين الأحاديّ (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير المعدل

التراكمي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	المتوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.179	1.648	0.622	3	1.865	بين المجموعات	المخاطرة
		0.377	218	82.230	داخل المجموعات	
			221	84.095	المجموع	
0.051	2.629	1.048	3	3.144	بين المجموعات	الثقة بالنفس
		0.399	218	86.907	داخل المجموعات	

			221	90.051	المجموع	
0.687	0.493	0.265	3	0.794	بين المجموعات	الحاجة إلى الإنجاز
		.537	218	117.043	داخل المجموعات	
		0	221	117.837	المجموع	
0.978	0.065	0.031	3	0.092	بين المجموعات	التحكّم الذاتي
		0.475	218	103.621	داخل المجموعات	
			221	103.713	المجموع	
0.322	1.171	0.441	3	1.324	بين المجموعات	الاستقلالية وتحمل المسؤولية
		0.377	218	82.176	داخل المجموعات	
			221	83.500	المجموع	
0.400	0.987	0.620	3	1.859	بين المجموعات	التخطيط
		0.628	218	136.899	داخل المجموعات	
			221	138.758	المجموع	
0.674	0.513	0.107	3	0.320	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.208	218	45.325	داخل المجموعات	
			221	45.645	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (17) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير المعدل التراكمي، وذلك لأنّ قيمة الدالة الإحصائية للدرجة الكلية بلغت (0.674) وكذلك لجميع الأبعاد، أي أنّ هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05).

الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الكلية.

للتحقّق من صِحّة الفرضية السابقة حسب مُتغير المديرية، تمّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم

الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الكلية، وقد توصلت الباحثة إلى النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (18).

جدول (18): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الكلية

الدالة الإحصائية	قيمة ف	المتوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المجال
0.913	0.245	0.094	4	0.378	بين المجموعات	المخاطرة
		0.386	217	83.718	داخل المجموعات	
			221	84.095	المجموع	
0.115	1.883	0.755	4	3.020	بين المجموعات	الثقة بالنفس
		0.401	217	87.031	داخل المجموعات	
			221	90.051	المجموع	
0.287	1.260	0.668	4	2.674	بين المجموعات	الحاجة إلى الإنجاز
		0.531	217	115.163	داخل المجموعات	
			221	117.837	المجموع	
0.439	0.944	0.444	4	1.774	بين المجموعات	التحكّم الذاتي
		0.470	217	101.939	داخل المجموعات	
			221	103.713	المجموع	
0.672	0.587	0.223	4	0.894	بين المجموعات	الاستقلالية وتحمل المسؤولية
		0.381	217	82.606	داخل المجموعات	
			221	83.500	المجموع	
0.903	0.260	0.166	4	0.662	بين المجموعات	التخطيط
		0.636	217	138.096	داخل المجموعات	
			221	138.758	المجموع	
0.555	0.755	0.157	4	0.627	بين المجموعات	الدرجة الكلية
		0.207	217	45.018	داخل المجموعات	
			221	45.645	المجموع	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (18) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الكلية، وذلك لأنّ قيمة الدالة الإحصائية للدرجة الكلية بلغت (0.555) وكذلك لجميع الأبعاد، أي أنّ هذه القيم أكبر من قيمة ألفا (0.05).

تحليل المقابلات

نتائج السؤال الاول: هل البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل بيئة مشجعة للخصائص الريادية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج تكرارات التي تتعلّق بالعبارات التي تُعبر عن البيئة المشجعة للخصائص الريادية التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل، وما يشير إليها من عبارات مباشرة وغير مباشرة.

أظهرت النتائج أنّ البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل بيئة مشجعة للخصائص الريادية من خلال توفّر للطلبة والقدرة على طرح أفكارهم وآرائهم في مشاريعهم المستقبلية وتقوية الذات والثقة بالنفس، وتجعلهم أشخاصاً ذوي قرارات واضحة ومقبولة، وتجعل الطالب قادراً على معرفة الواقع وبيئة العمل بدقة وواقعية لحل المشاكل، وتجعل الطالب يحافظ على الاتزان وإدارة الوقت، وحسن اختيار الوقت الملائم إضافة المزيد من الأفكار، وتطوير التفكير وتقبل وجهات النظر المختلفة والتعامل مع جميع الشخصيات، وإعطاء الطالب فرصة بالانخراط بالحياة العملية من خلال

المشاريع، ووجود مسابقات تتحدث عن الريادة وكيفية اكتسابها والتعامل معها والأجهزة ومدى تطورها في الريادة.

7 من (23) طالبًا أظهروا أنّ البيئة غير مشجّعة للخصائص الريادية، وذلك بسبب عدم وجود إمكانات أو أنشطة أو تدريب عمليّ داخل الجامعة ولا توجد زيادات خارجية، ولا توجد إمكانات تطور المشاريع، والبيئة بحاجة إلى التأهيل من ناحية التخصصات بحيث البعد النظري والشخصي من حيث ملاءمة التخصص للطالب، وعدم وجود كوادر تعليمية تنقض فكر دعم جميع التخصصات، وبسبب الضغط الذي يعيشه الطالب وكذلك عدم احترام مشاعر الطلبة من ناحية الضغط الذي يواجهه سواء من أجواء امتحانات أو أجواء الجامعة، وكذلك الكوادر التعليمية ناقصة.

نتائج السؤال الثاني: ما المعوقات التي تحول دون اكتساب الطالب الجامعي للخصائص الريادية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج تكرارات التي تتعلّق بالعبارات التي تُعبّر عن المعوقات التي تحول دون اكتساب الطالب الجامعي للخصائص الريادية، وما يشير إليها من عبارات مباشرة وغير مباشرة.

وتمثلت الصعوبات بما يلي، مُرتبةً حسب الأهمية:

1. أنّ معظم الطلبة يتخرجون دفعةً واحدةً، ممّا يُصعّب الحصول على وظائف، سواءً في

الجامعات أو المؤسسات الخاصة والعامّة.

2. ظاهرة تنمّر الطلاب، والاستهزاء في الآخرين ممّا يؤدي إلى احباط الطالب وفشله وطمس

الأفكار ومشاريع الطالب التي من الممكن أن تكون فعالة في المجتمع.

3. الاهتمام بآراء الآخرين دون النظر إلى ذات.

4. عدم التخطيط.

5. الإهمال (عدم تحمل المسؤولية).

6. عدم الجدية وأخذ الموضوع بوعي بل يكون كل شيء مرحًا، وليست عقولًا جامعية، بل

أصغر وعدم التعاون ومساعدة الآخرين.

7. عدم وجود الأجهزة المتطورة والكافية.

نتائج السؤال الثالث: ماهي أهم خصائص الريادية التي تنميها كليات العلوم الإنسانية لديك كطالب

في جامعة الخليل؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج تكرارات التي تتعلق بالعبارات التي تُعبّر عن خصائص

الريادية التي تنميها كليات العلوم الإنسانية لديك كطالب في جامعة الخليل، وما يشير إليها من

عبارات مباشرة وغير مباشرة.

وتمثلت الخصائص الريادية التي تنميها كليات العلوم الإنسانية بما يلي مرتبةً حسب الأهمية:

1. المساعدة على اتخاذ القرارات السليمة والإيجابية.

2. الثقة بالنفس وسهولة التعامل مع الغير.

3. تطوير الذات.

4. الإبداع في الأفكار والمشاريع

5. تخلق شخصية قيادية للطالب.

6. تقبل الآراء المختلفة.

7. حلّ المشكلات بطريقة سلسلة.

8. الطاقة الإيجابية التي تعتبر أهم خاصيّة تخصّني.

9. القدرة على قيادة العمل بشكل مناسب لسوق العمل.

الفصل الخامس

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات

مقدمة:

يتضمّن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً لأهمّ النتائج التي توصلت إليها الدراسة ومناقشتها التي بُنيت حول الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، والخروج بمجموعةٍ من التوصيات.

مناقشة نتائج الدراسة:

أولاً مناقشة نتائج أسئلة الدراسة:

مناقشة نتائج سؤال الدراسة الرئيس: ما درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل؟

أظهرت النتائج أنّ درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، وكان أهمّ الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، هي (المخاطرة)، تلاها (الثقة بالنفس)، تلاها (التخطيط)، تلاها (الاستقلالية وتحمل المسؤولية)، تلاها (الحاجة إلى الإنجاز)، وكان أقلّ الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل هي (التحكّم الذاتي).

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ الطلبة لديهم العديد من الخصائص التي تُميّزهم عن غيرهم، لذا نجد أنهم يسعون إلى تحقيق التميز في الحياة المستقبلية من خلال التخطيط للمستقبل باستغلال الخصائص الريادية التي يمتلكونها، والتي يستطيعون تحقيق طموحاتهم من خلال الأفكار التي تتمخض عن تلك الخصائص، فنجد أنّ المخاطرة هي العنصر الأساسي في تحقيق التميز لدى

الطلبة وهي تحتاج إلى ثقة بالنفس من أجل تحقيق تلك المخططات التي يطمحون إلى تحقيقها في المستقبل.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة غوانمة (2022) دراسة موسى (2021) ودراسة الزهراني (2021)، ودراسة السواريس (2019)، ودراسة المعمري (2018)، دراسة السر (2017)، ودراسة سلطان (2016)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة سرحان والمخلافي (2019)، ودراسة ديرماجيفا (Dharmajiva, 2017) التي أظهرت درجةً متوسطةً من توافر السمات الريادية.

وتمثلت الخصائص الريادية التي تنميها كليات العلوم الانسانية بالمساعدة على اتخاذ القرارات السليمة والإيجابية، والثقة بالنفس وسهولة التعامل مع الغير، وتطوير الذات، والإبداع في الأفكار والمشاريع، وتجعل شخصية قيادية للطلاب، وتقبل الآراء المختلفة، وحل المشكلات بطريقة سلسلة، والطاقة الإيجابية التي تُعتبر أهم خاصية التي تخصني، والقدرة على قيادة العمل بشكل مناسب لسوق العمل.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى المشرفين الأكاديميين في الجامعة الذين يعملون على إرشاد الطلبة إلى الطريق السليم في تفكيرهم من أجل إكسابهم العديد من الخصائص المتميزة، وكيفية اتخاذ القرارات السليمة من خلال العبارات التشجيعية التي يُطلقونها من أجل توفير الإيجابية لدى الطالب نحو المستقبل.

وتشير النتائج إلى أنّ درجة توافر خاصية المخاطرة لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، وجاءت أهم مؤشرات خاصية المخاطرة لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصت على (أحبّ أن أعملَ في ظروف تتميز بالوضوح)، وتلاها الفقرة

التي نصت على (أتحمل مسؤولية قراراتي، بغض النظر عن النتائج)، وكان أقلها أهمية: الفقرة التي نصت على (أعتقد أن أعظم المكاسب تكون خلف المخاطرة المحسوبة).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المخاطرة لدى الطلبة تكون حاضرة في شخصياتهم، نظراً لكون المخاطرة جزءاً من العمل الريادي، وذلك لكونها تحتاج إلى جهد محدد من أجل تحقيقها، وكذلك فهي من خلال النظرة إلى المستقبل يعمل الطلبة على السعي نحو المستقبل للوصول إلى النجاح من خلال العمل في ظروف تتميز بالوضوح وتحمل مسؤولية القرارات التي يتم اتخاذها، بحيث يتحمل الطلبة المسؤولية الكاملة عن أفكارهم، فنجدهم قادرين على تحمل مسؤولية القرارات التي يتخذونها، والتي تتمتع بدرجة من المخاطرة، تنفق هذه النتيجة مع دراسة سلطان (2016).

وتشير النتائج إلى أن درجة توافر خاصية الثقة بالنفس لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، وجاءت أهم مؤشرات خاصية الثقة بالنفس لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصت على (أشعر بالاستعداد التام لتحمل المسؤوليات)، تلاها الفقرة التي نصت على (أؤمن بقدراتي وإمكاناتي)، وكان أقلها أهمية: الفقرة التي نصت على (أأخذ قراراتي بحكمة وبدون استعجال أو انفعال).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الطلبة من خلال دراستهم، يكتسبون العديد من السمات التي يكتسبونها، وخاصة عندما يمارسون ضغوطات أكاديمية تكسبهم صفات محددة وخاصة الثقة بالنفس، فوجد أن هناك استعداداً تاماً تام لدى الطلبة لتحمل المسؤوليات من خلال القدرات التي يكتسبونها خلال دراستهم الجامعية، فالبيئة الجامعية تساعد الطلة على اكتساب صفات تنعكس على ثقتهم بأنفسهم من خلال المسابقات التي يدرسونها في الجامعة، مما يجعل من الضغوط قدرة على الثقة

بالقدرات، وأنّ المدّرسين يعملون على تنمية سمة الثقة بالنفس لدى الطلبة بشكل مستمر من خلال تكيفهم مهام يطلبون منهم أن تكون متميزة عن غيرهم من الطلبة، فنجد أنّ الطروحات التي يطرحها الطلبة يكونون على ثقة تام بأنها ذات صفة متميزة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سلطان (2016). وتشير النتائج إلى أنّ درجة توافر خاصيّة الحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، وجاءت أهمّ مؤشّرات خاصيّة الحاجة إلى الإنجاز لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصّت على (أحاول دائماً تحقيق إنجازات جديدة تؤدي إلى تمييزي بين زملائي)، تلاها الفقرة التي نصّت على (أسعى لأن يكونَ مستوى أدائي أفضلَ من الآخرين)، وكان أقلّها أهميّةً: الفقرة التي نصّت على (أنجزُ واجباتي قبل أن يُطلب منّي ذلك).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الطلبة عندما يسعون إلى الريادة في أعمالهم، فهم يسعون إلى الإنجاز، لذلك نجد أن لديهم درجةً مرتفعةً من الحاجة من الإنجاز من أجل الاستمرار في طرح الأفكار التي تعكس شخصياتهم، فهم يسعون إلى كل ما هو جديد، ويميزهم من خلال تلك الأفكار التي تُعكس خلال المسابقات الجامعية التي درسوها، وأنّ المدرسين خلال تلك المسابقات قدموا التغذية الراجعة للطلبة مما زاد من مستوى دافعية الإنجاز لدى الطلبة، وتم تقديم أعلى مستوى من الأداء أمام الآخرين لتحقيق أفضل مستوى من النتائج، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سلطان (2016).

وتشير النتائج إلى أنّ درجة توافر خاصية التحكم الذاتي لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، وجاءت أهمّ مؤشّرات خاصية التحكم الذاتي لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصّت على (أدرس جميع جوانب المشكلات التي تواجهني بالعمل قبل

البدء بالإجراءات)، تلاها الفقرة التي نصّت على (أتحكم في تفكيري بشكل دقيق)، وكان أقلها أهميّة الفقرة التي نصّت على (عندما تواجهني مشكلة معقدة أتركها ثم أعود إليها مرة أخرى).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ كلّ الخطوات التي يُقدم عليها الطالب خلال دراسته الجامعيّة تتعكس على صفاته الشخصية التي يسعى من خلالها إلى التميز، فنجد أنّ الطالب يدرس كلّ الجوانب التي تؤدي به إلى الإخفاق، ويعمل على ضبط تلك الجوانب، مما يزيد من قدرته على التحكم بذاته، وكذلك يبحث عن الأساليب والطرق السليمة التي تعمل على التحكم في تفكيره، ويكون ذلك من خلال توجيهه من قبل المدرسين في الكليات بحيث يعملون على تقديم النصائح إليه وتوجيه تفكيره بالمسار السليم حتّى يصبح لديه قدرة على ضبط ذاته، بحيث يتم دراسة كل المشكلات التي يمكن أن تحدث خلال طرح الأفكار، ويتم التحكم بشكل دقيق بالتفكير، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة غوانمة (2022) ودراسة سلطان (2016).

وتشير النتائج إلى أنّ درجة توافر خاصيّة الاستقلالية وتحمل المسؤولية لدى طلبة كليّات العلوم الإنسانيّة في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، وجاءت أهمّ مؤشّرات خاصيّة الاستقلالية وتحمل المسؤولية لدى طلبة كليّات العلوم الإنسانيّة في جامعة الخليل الفقرة التي نصّت على (عندما تواجهني مشكلة أبادر لحلها بالاعتماد على نفسي)، تلاها الفقرة التي نصّت على (أعتمد على نفسي من أجل الوصول إلى أهدافي)، وكان أقلها أهميّة الفقرة التي نصّت على (أصف نفسي أنني شخص عصاميّ).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ الطلبة من خلال البيئة الجامعيّة التي يدرسون فيها يكون هناك درجة عالية من تحمل المسؤولية لدى الطالب فيكتسب صفات متعدّدة نتيجةً تحمله تلك المسؤوليات

وأهمّها شعوره بالاستقلالية، فنجد أن الطلبة خلال دراستهم الجامعية يعملون على حل مشكلاتهم بأنفسهم من أجل الوصول إلى أهدافهم، لذلك نجد أن الاستقلالية تكسب الطلبة قدرة على التفكير المروني مما يزيد من قدرته على تحمل نتيجة قراراته، فنجد أن الاستقلالية وتحمل المسؤولية من أهم ما يتميز به الريادي وخاصة عند مواجهة أي مشكلة فيظهر درجة عالية من تحمل المسؤولية من أجل حل تلك المشكلة والاستمرار في الوصول إلى الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة غوانمة (2022) حيث ظهرت الاستقلالية وتحمل المسؤولية بدرجة متوسطة.

وتشير النتائج إلى أنّ درجة توافر خاصية التخطيط لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل جاءت مرتفعة، وجاءت أهمّ مؤشّرات خاصية التخطيط لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل الفقرة التي نصّت على (أخطط لأن أصبح أكثر نجاحاً)، تلاها الفقرة التي نصت على (أخطط لأن أكون ريادياً)، وكان أقلها أهميّة الفقرة التي نصّت على (أخطط لإمتلاك عمل ريادي قبل الانتهاء من دراستي).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن التخطيط هو أساس، أي عمل، ولو كان ريادياً، فنجد أنّ الطلبة خلال دراستهم الجامعية يبدأون كل المحاضرات بالاطلاع على الخطط من قبل المدرسين مما يعطي أهميّةً لجنب التخطيط، ويزيد من اهتمام الطلبة بالتخطيط بشكل عام، فنجد أنّ الطالب يخطّط من أجل نجاحه في المسابقات، ويخطّط من أجل تميزه، وكذلك يخطط من أجل تنظيم وقت الدراسة، وكلّ ذلك وغيره يزيد من اهتمام الطالب بخاصية التخطيط وينميها، ممّا يجعل من الطالب الريادي

مخططاً جيداً لكل الأعمال التي يسعى إلى القيام بها من أجل السير بشكلٍ منتظمٍ في الحياة الجامعية، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سلطان (2016).

ثانياً مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير الجنس.

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل على الدرجة الكلية تُعزى إلى متغير الجنس، وكذلك لجميع أبعاد الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تبعاً لمتغير الجنس.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن طلبة كليات العلوم الإنسانية، سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً، فهم يتعلمون من أجل الوصول إلى حياة مستقلة، ولديهم الخطط التي يسعون إلى تحقيقها من خلال الأعمال التي يقومون بها سواء كان ذلك على مستوى الدراسة والتميز، أو على مستوى التخطيط للمستقبل والوصول إلى شخصية متميزة في ظل انتشار العديد من الأفكار الريادية في العصر الحديث والتي تساعد الطلبة على التميز وخلق الأفكار الريادية وقابلية تنفيذها.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة سرحان والمخلافي (2019)، ودراسة السواريس (2019)، دراسة سلطان (2016)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة غوانمة (2022) التي أظهرت فروقاً لصالح الذكور

مناقشة نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير السنة الدراسية.

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير السنة الدراسية، وكذلك للأبعاد (الثقة بالنفس، التحكم الذاتي، الاستقلالية وتحمل المسؤولية، التخطيط) بينما توجد فروق تبعاً لمتغير السنة الدراسية في الأبعاد الآتية (المخاطرة، الحاجة إلى الإنجاز) وأنّ الفروق كانت لصالح طلاب السنة الرابعة.

وترى الباحثة أنّ الطلبة منذ دخولهم إلى الجامعة يكون لديهم تصور من الأفكار التي يسعون إلى القيام بها بفعل دراستهم، فنجدهم يسعون منذ اليوم الأول إلى تحقيق أهدافهم، ولكن طلبة السنة الرابعة يكون قد اقتربوا من التخرج بالنسبة إليهم فنراهم اكتسبوا العديد من الخصائص الريادية التي تمثلت في وصول درجة من إتقان تلك الخصائص.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة المقبالية وآخرين (2021) التي لم تظهر فروقاً تُعزى إلى متغير السنة الدراسية.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير مكان السكن.

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير مكان السكن، وكذلك لجميع أبعاد الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تبعاً لمتغير مكان السكن.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّ الطلبة على اختلاف أماكن السكن، فهم ينظرون إلى المستقبل من خلال البيئة التي يعيشون فيها، فهم يدرسون في نفس الجامعة نفسها ويتلقون نفس المعارف نفسها على أيدي المحاضرين أنفسهم فنجدهم يكتسبون تلك السمات بدرجات متقاربة نوعاً ما خلال دراستهم من أجل أن يظهروا بدرجة من التميز والسعي نحو المستقبل والوصول إلى الأهداف الخاصة بهم، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة غوانمة (2022) التي أظهرت فروقاً لصالح سكان المدينة.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير المعدل التراكمي.

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغير المعدل التراكمي، وكذلك لجميع أبعاد الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تبعاً لمتغير المعدل التراكمي.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنّ لكلّ طالب قدرته التي يتميز بها عن الآخر، وكذلك الظروف الاقتصادية والبيئية والأسرية التي تحيط به فنجد أن طموحات الطلبة تكون ضمن تلك الظروف التي

تميزه عن غيره من الطلبة، فنجد أن المعدل التراكمي لا يؤثر في الريادية التي يسعى كل طالب إلى تكوينها، وخاصّةً أن معظم المعدلات لدى الطلبة تقيس مستوى للمعرفة ومستوى للتحصيل، وليس مهاراتٍ عملية وبخاصّة في الكليات الإنسانية، فنجد أنهم اكتسبوا الخصائص الريادية بدرجات متقاربة، نوعاً ما خلال دراستهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة سلطان (2016).

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغيّر الكلية.

تشير النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تُعزى إلى متغيّر الكلية، وكذلك لجميع أبعاد الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل تبعاً لمتغيّر الكلية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنّ الطلبة على اختلاف كليّاتهم، فهم يسعون إلى المستقبل من أجل الاستقلالية والتخطيط نحو التميز فنجد أن لكل طالب أهدافه التي يجب أن يتميز بها بغض النظر عن الكلية التي يدرس فيها، وجميع الطلبة عند التحاقهم بكلياتهم فهم يسعون إلى التميز من خلال التخصصات التي يدرسونها.

ثانياً مناقشة نتائج المقابلات

مناقشة نتائج السؤال الاول: هل البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل بيئة مشجعة للخصائص الريادية؟

أظهرت النتائج أنّ البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل بيئة مشجعة للخصائص الريادية من خلال توفر للطلبة قدرة على طرح أفكارهم وآرائهم في مشاريعهم المستقبلية وتقوية الذات والثقة بالنفس، وتجعلهم أشخاصًا ذوي قرارات واضحة ومقبولة، وتجعل الطالب قادرًا على معرفة الواقع وبيئة العمل بدقة وواقعية لحل المشاكل، وتجعل الطالب يحافظ على الاتزان وإدارة الوقت وحسن اختيار الوقت الملائم إضافة إلى المزيد من الأفكار، وتطوير التفكير، وتقبل وجهات النظر المختلفة والتعامل مع جميع الشخصيات، وإعطاء الطالب فرصة بالانخراط بالحياة العملية من خلال المشاريع، ووجود مسابقات تتحدث عن الريادة وكيفية اكتسابها والتعامل معها والأجهزة، ومدى تطورها في الريادة.

تعزو الباحثة ذلك إلى أن البيئة التي يدرس فيها الطلبة في الكليات الإنسانية ملائمة لطرح أفكارهم وكذلك ملائمة من أجل التخطيط لمستقبلهم فنجدهم يطرحون أفكارهم، وآراءهم نحو المستقبل التي في أغلب الأحيان تكون واضحة وواقعية، كما ان هناك فرصة لتبادل الأفكار من أجل مناقشة العديد منها، ومدى قابليتها للتنفيذ على أرض الواقع في المستقبل، وهذا يعزز مستوى الخصائص الريادية لدى الطلبة.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما المعوقات التي تحول دون اكتساب الطالب الجامعي للخصائص الريادية؟

تمثلت الصعوبات في أن معظم الطلبة يتخرجون دفعةً واحدةً، مما يصعب الحصول على وظائف، سواء في الجامعات أو المؤسسات الخاصة والعامة، وظاهرة تنمر الطلاب والاستهزاء في الآخرين ما يؤدي إلى إحباط الطالب وفشله وطمس الأفكار ومشاريع الطالب التي من الممكن أن تكون فعالة

في المجتمع، وعدم الثقة بالنفس، والاهتمام بآراء الآخرين دون النظر للذات، وعدم التخطيط، والإهمال (عدم تحمل المسؤولية)، وعدم الجدية وأخذ الموضوع بوعي بل يكون كل شيء مرعاً وليست عقولاً جامعيةً، بل أصغر وعدم التعاون أو مساعدة الآخرين، عدم وجود الأجهزة المتطورة والكافية، الدكاترة يركزون على الكم وليس الكيف ويعطون طاقة سلبية للطلاب حول تخصصهم وبالإضافة يجب على كل دكتور متخصص أن يعطي خلفية عن التخصص والبيئة أيضاً لا تساعد، إضافة إلى تركيز الطلاب على العواطف أكثر من دراستهم.

تعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أعداد الطلبة في الكليات الإنسانية يتخرجون دفعة واحدة، لذلك نجد هناك صعوبة في إيجاد الفرصة من أجل تحقيق مستقبلهم، وتنفيذ أفكارهم على أرض الواقع، كما أن هناك العديد من الأفكار التي يتم التتمتع عليها، مما يوصل الطالب إلى درجة من الإحباط، وعدم الثقة بالنفس نتيجة الانتقادات التي يتعرض لها، وهذا ينعكس بشكل واضح على درجة تحمل المسؤولية، كما أن البيئة الجامعة لا يتوفر فيها أجهزة ومعدات كافية من أجل فحص أي فكرة أو اختيارها أو تجربتها يتم طرحها في الجامعة، وكذلك نجد المدرسين في الجامعات يشرفون على عدد كبير من الطلبة، مما يقضي إلى السعي نحو تخريجهم دون التركيز على الكيف في أعمالهم، وإنما يتم التركيز على الكم بشكل أساسي.

التوصيات:

من خلال النتائج السابقة توصي الباحثة بما يلي:

- 1- أن يختارَ الطلبة أفكارهم الريادية بحكمة وبدون استعجال أو انفعال.
- 2- أن يعمل المشرفين على الأفكار الريادية لدى الطلبة مساعدتهم الطلبة على تنظيم الوقت لديهم، وخاصّة عند التخطيط لتلك الأفكار الريادية
- 3- تدريب الطلبة على السيطرة على عوامل الإرهاق والضغط النفسيّة من خلال دورات تدريبية للطلبة ذوي الأفكار الريادية.
- 4- تدريب الطلبة على مواجهة المشكلات التي يمكن أن تواجههم عند طرح أفكارهم الريادية.
- 5- تشجيع الطلبة على التخطيط من أجل امتلاك عمل رياديّ.
- 6- إنشاء شركات مع مؤسّسات المجتمع المحليّ من أجل تنفيذ المشاريع الريادية وتبنيها.

المقترحات:

إجراء المزيد من الدراسات حول:

1. مدى توافر التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر القادة الأكاديميين.
2. قدرة المؤسسات الريادية على تبني الأفكار الريادية وتطبيقها على أرض الواقع من وجهة نظر الطلبة الرياديين في الجامعات الفلسطينية.

المراجع:

المراجع العربية

1. إبراهيم، عصام. (2015). التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، 1(18)، ص132-177.
2. أبو جبارة، علي (2020). الرشاقة الاستراتيجية وأثرها في تعزيز التوجه الريادي من وجهة نظر العاملين في المواقع الإشرافية بجامعات قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
3. أبو عزيز، محمد وعصفا، حاتم وأبو مصطفى، ياسر (2022). العلاقة والأثر بين اليقظة الاستراتيجية والتوجه الريادي: دراسة ميدانية على الكلية الجامعية للعلوم والتكنولوجيا وكلية فلسطين التقنية، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 10(3)، 142-171.
4. أبو قرن، سعيد (2015)، واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة "دراسة مقارنة بين قسمي التعليم المستمر في جامعتي الأزهر والإسلامية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
5. أحمد، مروة وبرهم، نسيم (2000)، الريادة وإدارة المنشورات الصغيرة، منشورات جامعة القدس المفتوحة، عمان.

6. اسماعيل، عمر(2010)، خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الابداع

التقني دراسة حالة في صناعة الاثاث، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد

12 (4).

7. أيدر، حنيني وبراح، أحمد (2021). التعليم الريادي ودوره في تعزيز التوجه المقاولاتي لدى

الطلبة خريجي الجامعات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة احمد دراية - ادرار،

الجزائر.

8. الأيوبي، منصور(2017) متطلبات تطبيق الريادة الاستراتيجية كمدخل لتعزيز الابداع

التقني: دراسة حالة كلية فلسطين التقنية، دير بلح.

9. بحر، يوسف والعجلة، توفيق (2010)، القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري

القطاع العام "دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة".

10. جلاب، إحسان وجريمخ، حميدة (2018)، تأثير القيادة الريادية في الأداء الابتكاري

دراسة ميدانية في عدد من الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط، المجلة العراقية

للعلوم الإدارية، 14(55)، ص 177-209.

11. حريم، حسين (2013)، السلوك التنظيمي "سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال"،

دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

12. حسين، ميسون (2013) الريادة في منظمات الأعمال مع الإشارة لتجربة بعض

الدول، مجلة جامعة بابل، المجلد 21، العدد 2.

13. الحشوة، ماهر (2012)، التربية من أجل الريادة في فلسطين "دراسة استكشافية"،
معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)، رام الله.
14. الحمالي، راشد، والعربي، هشام (2016)، واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات
تفعيلها من وجهة نظر الهيئة التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد
السادس والسبعون، ص ص 387-442.
15. خلف، محمد (2010)، علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام
الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، الجامعة الإسلامية، غزة.
16. الخوالدة، رياض والحنيطي، محمد (2008)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع
الإداري في المؤسسات العامة الأردنية، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 35، العدد 2، عمان.
17. زاهده، فراس (2016) دور استخدام التعليم الريادي في حل مشكلة حسابات
الكسور في مساق "مبادئ الاقتصاد، جامعة بوليتكنك فلسطين <https://cetl.ppu.edu>.
18. الزهراني، حنين (2021). الخصائص الريادية لدى طلبة جامعة أم القرى وآليات
تحقيقها، المجلة العلمية لكلية التربية جامعة الوادي الجديد، 13(36)، 1-25.
19. زيدان، عمرو (2007)، ريادة الأعمال القوة الدافعة للاقتصاديات الوطنية، المنظمة العربية
للتتمية الإدارية.
20. السر، دعاء (2017) درجة توفر متطلبات الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة
غزة وسبل تعزيزها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

21. سرحان، عبير والمخلافي، محمد. (2019). واقع أبعاد القيادة الريادية في الجامعات السعودية، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، العدد (40)، ص216-233.
22. السكارنة، بلال. (2008). استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية (دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الأردن، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد (17)، 77-112.
23. سلطان، سعدية (2015). مدى توافر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، أعمال مؤتمر "الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة"، الجامعة الإسلامية - غزة، فلسطين.
24. سلطان، سعدية (2016)، مستوى توفر الخصائص الريادية وعلاقته ببعض المتغيرات الشخصية: دراسة تطبيقية على طلبة البكالوريوس تخصص "إدارة الأعمال" في جامعات جنوب الضفة الغربية، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد 24 ، العدد 2 .
25. سماقية، بشرة وتعتاع، بتول (2013) إدارة المخاطر في شركات الصناعات النسيجية بحلب باستخدام تقنية التدرج الهرمي التحليلي AHP ، مجلة جامعة القدس المفتوحة، مجلد 1، عدد 3
26. السواريس، ختام أحمد عودة. (2019). مدى توفر خصائص الريادة لدى القادة التربويين: مدير التربية والتعليم ومدير الشؤون التعليمية والفنية ومدير الشؤون المالية والإدارية ورئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الوسط في الأردن، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، عدد11، ص41- ص69.

27. السيد، لمياء وإبراهيم، إيمان (2014). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل سنغافورة والصين وإمكانية منها في مصر، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، 53، 275-349.
28. شحاته، صفاء (2013). تنمية جدارات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال: رؤية إستراتيجية، دراسات تربوية واجتماعية، مصر، 19(4)، 183-208.
29. الشواهين، ابراهيم. (2017). أثر التوجه الريادي للجامعات في تنشيط سلوكيات التشارك المعرفي " دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
30. عبد الرحيم، عاطف. (2013). دور ريادات الأعمال في تطوير الإبداع المؤسسي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد (32)، 47- 90.
31. العتيبي، نور (2017) دراسة تقويمية لمشروع التعليم للريادة من منظور تربوي إسلامي، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
32. العجلة، توفيق. (2009). الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
33. علوان، قاسم نايف (2005). إدارة الجودة الشاملة وإمكانية تطبيقها في التحدي، المؤتمر 13 إبريل - جامعة البحرين: كلية - التربوي الخامس: جودة التعليم الجامعي.

34. عمار، أحمد (2016) مدى ممارسة الإدارة بالاستثناء وأثرها على تنمية الخصائص

الريادية: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

35. عمرو، مرفت (2021). مدى توافر سمات القيادة الريادية لدى المشرفين التربويين

في مديريات التربية والتعليم في محافظة الخليل من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.

36. عنبه، هالة (2017)، المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال، المنظمة

العربية للتنمية والادارة، جامعة الدول العربية.

37. الغرابوي، علاء ومحمد، محمد والسلامي، محمد وجراد، علياء (2018)، ريادة الاعمال

والمشروعات الصغيرة، دار التعليم الجامعية، الاسكندرية -مصر.

38. غنام، محمود (2017). أثر الخصائص الريادية لدى الإدارة العليا في تبني التوجهات

الاستراتيجية في شركات صناعة الأغذية العاملة بقطاع غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.

39. غوانمة، فادي (2022). مستوى توفر الخصائص الريادية لدى طلبة السنة

التحضيرية في جامعة حائل لإنشاء مشاريعهم الريادية والتحديات التي تواجههم، مجلة جامعة القدس المفتوحة، 13(39)، للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية

40. القاسم، منى. (2013). أثر الخصائص الريادية في تبني التوجهات الاستراتيجية

لمديرين في المدارس الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

41. القرنة، لميس. (2014). أثر أبعاد المنظمة الريادية في تحقيق التنافسية المستدامة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
42. كافي، مصطفى (2017)، إدارة حاضنات الأعمال للمشاريع الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
43. الكايد، وائل (2007). أثر خصائص أصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة على الأداء، أطروحة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
44. مبارك، مجدي عوض (2009)، الريادة في الأعمال: المفاهيم والنماذج والمداخل العملية، عالم الكتب الحديث، إربد.
45. محاميد، هبة (2020). الريادة الإدارية في الجامعات الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بدافعية الإنجاز من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان.
46. محمد، جهان. (2011). دور القيادة الريادية ونظم المعلومات الاستراتيجية في تحقيق نجاح الريادي، دراسة استطلاعية لآراء القيادات الادارية في عينة من المنظمات الصغيرة في مدينة اربيل، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الصلاح الدين.
47. محمد، عوض الله ومحمود، أشرف (2014). قياس مستوي ريادة الأعمال لدي طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، مجلة البحث العلمي في التربية، (1)15، 599-549

48. المخيزيم، حسام (2017). واقع تنمية ثقافة ريادة الأعمال لطلاب جامعة الإمام

محمد بن سعود الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة

الإمام محمد بن سعود الإسلامية

49. المري، ياسر (2013). ريادة الأعمال الصغيرة والمتوسطة ودورها في الحد من البطالة في

المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة المير نايف العربية

للعلوم الأمنية، الرياض.

50. المعمري، راشد (2018). الاتجاهات نحو ريادة الأعمال وعلاقتها بالمتغيرات النفسية لدى

طلبة الصف الثاني عشر بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان. رسالة دكتوراه

غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية، ماليزيا

51. المقبالية، موزة والجموشي، جوهرة المعمري، عوض (2021). فاعلية تعليم ريادة

الأعمال في تعزيز اتجاهات طلاب مؤسسات التعليم العالي نحو ريادة الأعمال بسلطنة

عمان، مجلة كلية التربية، 37(11)، 186-220.

52. مهدي، جابر (2015). أثر حاضنات المشروعات في تعزيز ريادة الأعمال بمدينة

عنابة، مجلة دراسات، الجزائر، (35)، 85-110.

53. موسى، خالد (2021). مدى توافر خصائص الريادة وعلاقتها بنية العمل الريادي:

دراسة تطبيقية على خريجي العلوم الإدارية بالجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة

الأقصى، غزة.

54. المومني، هنادة (2014). أثر الخصائص الريادية للعاملين في تحقيق التوجهات المستقبلية

للجامعات الأردنية لمدينة عمان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، (42)، 114-

.139

55. نجم، نجم عبود (2008). البعد الأخضر للأعمال "المسؤولية البيئية لشركات الأعمال،

مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.

56. نجم، نجم عبود (2012)، القيادة وإدارة الابتكار، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.

57. نصير، طلال والعزاوي، نجم (2011)، أثر الابداع الاداري على تحسين مستوى أداء ادارة

الموارد البشرية في البنوك التجارية الاردنية، جامعة الشرق الاوسط، الاردن.

المراجع الأجنبية:

- Abu Zahari, Joanna Soraya & Segumpan Renaldo Gacho. (2012). Attitude Towards Entrepreneurship Among Omani College Students Trained in Business. International Journal Business and Behavioral Sciences. (2) 4, 61- 72.
- Anjum, T; Farrukh, M; Heidler, P; Tautiva, J (2020). Entrepreneurial Intention: Creativity, Entrepreneurship, and University Support. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. (7), 11.
- Daft, R. (2010). New era of management. Australia: Cengage learning.
- Dahleez, K & Migdad, M. (2013). Entrepreneurial Characteristics of Undergraduate Students in Deteriorated Economies, Administrative Sciences, 40(2).
- Dess, G. Gregory & Lumpkin, G.T. and Taylor, L. Marilyn : 2007 "Strategic Management", McGraw-Hill, Irwin.
- Dharmajiva, T. (2017). Entrepreneurial University in Thailand: A Case Study of King Mongkut's University of Technology Thonburi (KMUTT), Unpublished Master's Thesis, University of Tampere: Thailand.
- Hitt, Charles W. & Jones, G.R. : 2009 "Strategic Management theory an integrated approach", 8th ed., Houghton Mifflin Co.
- Hofer, A.; Potter, J.; Fayolle, A.; Gulbrandsen, M.; Hannon, P.; Harding, R.; Dahlstrand, Å. And Phan, P. (2010) From Strategy to Practice in University Entrepreneurship Support: Strengthening Entrepreneurship and Local Economic Development in Eastern Germany: Youth, Entrepreneurship and Innovation, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers, 2010/09, OECD Publishing, Paris
- Lacobucci, D., Micozzi, A. (2012).: Entrepreneurship education in Italian universities: trend, situation and opportunities, a Master Thesis, The University of Marche
- Ramirez, M., Amezaga, T., Torres, B., Lugo, B. and Rivero, R. (2018). The Entrepreneurial University in Mexico: A Pre-Experimental Study on Entrepreneurial Intention and Skills. The Social Sciences, 13: 167-174.

- Salem M. (2014). Higher Education as a pathway to Entrepreneurship. *The International Business & Economics Research Journal* 13 (2): 289-294
- Todorovic, Z & Guild, P. (2011). ENTRE-U: An entrepreneurial orientation scale for universities. *Technovation*, 31: 128-137.
- Tu,B; Bhowmik,R; Hasan,Md; Alasheq,A; & Rahaman,Md.(2021).Graduate Students' Behavior Intention toward Social Entrepreneurship: Role of Social Vision, Innovativeness, Social Reactiveness, and Risk Taking. *Sustainability*.(13).
- Utash, S. (2017). *The Experiences of Community College Leaders Committed to An Entrepreneurial Leadership Philosophy* (Doctoral dissertation, National American University).
- Wheelen, Thomas L. & Hunger, J. David. (2010). "Strategic Management and Business Policy". Pearson Education Inc. Upper Saddle River. New Jersey. 12th Ed.

ملحق (1)

أداة الدراسة بصورتها الأولى



كلية التربية العليا

جامعة الخليل

استبيان للرأي

أخي الطالب/ أختي الطالبة

تحية واحتراماً وبعد؛

تُجرى الباحثة دراسة حول: " درجة توافر الخصائص الريادية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل" وتُعدّ هذه الدراسة جزءاً من بحث علمي لاستكمال متطلبات درجة الماجستير بتخصص الإدارة التعليمية، فيرجى من حضرتكم الإجابة عن فقرات الاستبانة بموضوعية، علماً بأنها تُحاط بالسرية التامة، وستُستخدم لأغراض البحث العلمي فقط،

ولكم جزيل الشكر

سماح عابدين

طالبة ماجستير إدارة تعليمية

القسم الأول: معلومات عامة؛ الرجاء وضع إشارة (x) في جانب الإجابة الملائمة لحالتك:

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السنة الدراسيّة: سنة أولى سنة ثانية سنة ثالثة سنة رابعة
3. مكان السّكن: مدينة قرية مخيم
4. المعدل التراكمي: أقل من جيد جيد جيد جداً ممتاز
5. الكليّة: كليّة علمية كليّة أدبية

القسم الثاني: الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل

يرجى وضع إشارة (X) في المكان الذي تراه مناسباً:

الدرجة					الفقرات	رقم الفقرة
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة		
البعد الاول: التحكم الذاتي						
					يقوم الحظ بدور كبير في كثير من النجاحات التي أحققها في حياتي	(1)
					أدرس جميع جوانب المشكلات التي تواجهني.	(2)
					عندما تواجهني مشكلة معقدة أتركها ثم أعود إليها مرة أخرى.	(3)
					أسيطر على رغباتي وأستطيع توجيهها لما هو مفيد.	(4)
					أستطيع السيطرة على عوامل الإرهاق والضغط النفسية.	(5)
البعد الثاني: الحاجة إلى الإنجاز						
					أحاول دائماً تحقيق إنجازات جديدة تؤدي إلى تميزي بين زملائي	(1)
					أسعى لأن يكون مستوى أدائي أفضل من الآخرين	(2)
					أنجز واجباتي قبل أن يطلب مني ذلك.	(3)
					أحرص كثيراً على إنجاز الواجبات أو المهام التي تطلب مني في وقتها	(4)
					استثمر الوقت والجهد بالعمل للوصول لهدفي.	(5)
البعد الثالث: المخاطر						
					أحب أن أعمل في ظروف تتميز بالوضوح والتأكد من النتائج التي أسعى إلى تحقيقها	(1)
					أحرص على القيام بالمهام التي تؤدي إلى نتائج مضمونة	(2)
					أعتقد أن أعظم المكاتب تكون خلف المخاطرة المحسوبة	(3)
					أتحمل مسؤولية قراراتتي بغض النظر عن النتائج	(4)
					لدي القدرة على مواجهة المواقف الخطرة	(5)
البعد الرابع: الثقة بالنفس						
					أشعر بالاستعداد التام لتحمل المسؤوليات	(1)
					أبادر في تقديم أفكار واقتراحات لأصدقائي لحل مشكلاتهم	(2)
					أأخذ قراراتتي بحكمة وبدون استعجال أو انفعال.	(3)

الدرجة					الفقرات	رقم الفقرة
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					أستطيع إيجاد سبل مختلفة للوصول إلى هدفي.	(4)
					لدي القدرة على ترجمة الأفكار إلى ملموسة	(5)
البعد الخامس: التواصل						
					أنجز المهام دون الشعور بأي تردد.	(1)
					لدي ثقة كبيرة بالنجاح عند القيام بعمل يتميز بالصعوبة أو التحدي.	(2)
					أسعى إلى الحصول على آراء الآخرين وانتقاداتهم	(3)
					أتمتع بثقة عالية بالدفاع عن أفكاري بالحجج العلمية المقنعة.	(4)
					أؤمن بقدراتي وإمكانياتي.	(5)
البعد السادس: الاستقلالية وتحمل المسؤولية						
					أمل دائماً على الأخذ بالأفكار التي أكون فيها مقتنعاً حتى لو تعارضت مع الآخرين	(1)
					عندما تواجهني مشكلة أبادر بالبحث إلى حل لها دون انتظار توجيهات الآخرين ومساعدتهم	(2)
					أسعى إلى الاستقلال في حياتي وعدم الاعتماد على الآخرين	(3)
					ثقتي بمهاراتي تجعلني أكثر لتحمل المسؤولية	(4)
					أقدم المزيد من الوقت والجهد للوصول إلى هدفي	(5)
البعد السابع: التخطيط						
					أخطط لأن أكون ريادياً	(1)
					أخطط لأن أصبح أكثر نجاحاً	(2)
					أخطط لإمتلاك عمل ريادي قبل الانتهاء من دراستي	(3)
					أخطط لأن أكون ناجحاً أكثر من قبل	(4)
					أخطط إلى تبني أساليب جديدة في حياتي	(5)
البعد الثامن: مستوى عال من الطاقة والمثابرة والالتزام						
					أحاول التفكير في غير أسلوب حل المشكلات	(1)
					عندما أوافق على أداء عمل معين يزداد إصراري على تكرار المحاولة	(2)
					أشعر بأنني في معظم الأحيان قادر على التحكم فيما يمر بي من مواقف وأحداث	(3)

الدرجة					الفقرات	رقم الفقرة
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					أشعر بالثقة بأنني سأنجح عندما أقوم بعمل ما	(4)
					عندما لا أتمكن من إنجاز عمل ما لا أتوقف عن المحاولة مرة أخرى	(5)

أسئلة المقابلة

1. ما التحدّيات التي تواجه طلبة جامعة الخليل في تنفيذ أفكارهم الريادية؟
2. هل البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل بيئة مُشجّعة للخصائص الريادية؟
3. هل هناك شركات حقيقية لدى جامعة الخليل مع المؤسّسات الريادية في المحافظة؟
4. هل هناك مساقات يدرسها طلبة جامعة الخليل تُشجّع على توليد الأفكار الريادية؟
5. ما هي سُبُل تحقيق الخصائص الريادية لدى طلبة جامعة الخليل؟

شاكراً لكم تعاونكم

ملحق (2)

أداة الدراسة بصورتها النهائية



كلية التربية العليا

الدراسات العليا

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تجري الباحثة دراسة بعنوان: درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من كلية التربية- برنامج الإدارة التعليميّة من جامعة الخليل، واشتملت الدراسة على (30) فقرة واستبانة واشتملت على ستّة مجالات، هي: مجال المخاطرة، مجال الثقة بالنفس، مجال الحاجة إلى الإنجاز، مجال التحكم الذاتي، مجال الاستقلالية وتحمل المسؤولية، مجال التخطيط، ونظرا لخبراتكم العملية والعلمية في هذا المجال، يَسُرُّ الباحثة ان تضع بين أيديكم هذه الاستبانة، لإبداء آرائكم المثمرة، وتضمن خبراتكم ومقترحاتكم لها، عن طريق وضع ملاحظاتكم حول هذه الأداة.

ولكم جزيل الشكر

سماح عابدين

طالبة ماجستير إدارة تعليميّة

القسم الأول: معلومات عامة؛ الرجاء وضع إشارة (x) في جانب الإجابة الملائمة لحالتك:

6. الجنس: ذكر أنثى

7. السنّة الدراسية:

سنة أولى

سنة ثانية

سنة ثالثة

سنة رابعة

8. مكان السّكن: مدينة قرية مخيم

9. المعدل التراكمي: مقبول جيد جيد جداً

ممتاز

10. الكليّة: كليّة التربية كليّة الآداب كليّة الشريعة

كليّة الحقوق كلية الادارة

القسم الثاني: الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل

يرجى وضع إشارة (X) في المكان الذي تراه مناسباً:

رقم الفقرة	الفقرات	الدرجة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
البعد الاول: المخاطرة						
(1)	أحبّ أن أعملَ في ظروف تتميز بالوضوح.					
(2)	أعتقد أن أعظم المكاسب تكون خلف المخاطرة المحسوبة.					
(3)	أتحمل مسؤولية قراراتي، بغضّ النظر عن النتائج.					
(4)	أملك القدرة على مواجهة المواقف الخطرة.					
(5)	لا أتردد في القيام بأيّ من المهام أو الأعمال الخطرة.					
البعد الثاني: الثقة بالنفس						
(1)	أشعر بالاستعداد التام لتحمل المسؤوليات.					
(2)	أأخذ قراراتي بحكمة وبدون استعجال أو انفعال.					
(3)	أستطيع إيجاد سبل مختلفة تحقيقاً لهدفي المنشود.					
(4)	لا أبالي لانتقادات الآخرين.					
(5)	أؤمن بقدراتي وامكانياتي.					
البعد الثالث: الحاجة إلى الإنجاز						
(1)	أحاول دائماً تحقيق إنجازات جديدة تؤدي إلى تمييزي بين زملائي.					
(2)	أسعى لأن يكون مستوى أدائي أفضل من الآخرين.					
(3)	أنجز واجباتي قبل أن يُطلب منّي ذلك.					
(4)	أحرص كثيراً على إنجاز الواجبات أو المهام التي تطلب مني في وقتها.					
(5)	أحرص على إنجاز المهام الموكلة إلي.					
البعد الرابع: التحكم الذاتي						
(1)	أدرس جميع جوانب المشكلات التي تواجهني بالعمل قبل البدء بالإجراءات.					
(2)	عندما تواجهني مشكلة معقدة أتركها ثم أعود إليها مرة أخرى.					
(3)	أستطيع السيطرة على عوامل الإرهاق والضغط النفسية.					
(4)	أتمتع بثقة عالية بالدفاع عن أفكاري بالحجج العلمية المقنعة.					

الدرجة					الفقرات	رقم الفقرة
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					أتحكم في تفكيري بشكل دقيق.	(5)
البعد الخامس: الاستقلالية وتحمل المسؤولية						
					عادة أوظف الأفكار التي أقتنع بها حتى لو تعارضت مع الآخرين.	(1)
					عندما تواجهني مشكلة أبادر لحلها بالاعتماد على نفسي.	(2)
					أصف نفسي أنني شخص عصامي.	(3)
					ثقتي بمهاراتي تجعلني أكثر تحملاً للمسؤولية.	(4)
					اعتمد على نفسي تحقيقاً لهدف المنشود.	(5)
البعد السادس: التخطيط						
					أخطط لأن أكون رياديًا.	(1)
					أخطط لأن أصبح أكثر نجاحًا.	(2)
					أخطط لامتلاك عمل ريادي قبل الانتهاء من دراستي.	(3)
					أخطط إلى تبني أساليب جديدة في حياتي.	(4)
					أخطط لأن أكون متميزاً عن زملائي.	(5)

شاكراً لكم تعاونكم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تجرى الباحثة دراسة بعنوان: درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من كلية التربية- برنامج الإدارة التعليمية من جامعة الخليل، أضع بين أيديكم اسئلة المقابلة الخاصة بدراسة الماجستير المتعلقة ب "درجة توافر الخصائص الريادية لدى طلبة كليات العلوم الإنسانية في جامعة الخليل" وللثقة المطلقة بكم، فإنني أمل منكم المشاركة حتى يتسنى لي تحقيق الأهداف المرجوة من هذه الرسالة، علما بان نتائج هذه الدراسة ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: سماح ماهر سعيد عابدين

أسئلة المقابلة

1. هل البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل بيئة مُشجّعة للخصائص الريادية؟

.....
.....
.....
.....
.....

2. ما المعوقات التي تحول دون اكتساب الطالب الجامعي للخصائص الريادية؟

.....
.....
.....
.....

3. ما هي أهم الخصائص الريادية التي تُنميها كليات العلوم الإنسانية لديك باعتبارك طالباً في جامعة الخليل؟

.....
.....
.....
.....
.....

ملحق (3)

تفريغ المقابلات

المقابلة	السؤال الأول	السؤال الثاني	السؤال الثالث
	هل البيئة التي يدرس فيها طلبة جامعة الخليل بيئة مشجعة للخصائص الريادية؟	ما المعوقات التي تحول دون اكتساب الطالب الجامعي للخصائص الريادية؟	ماهي أهم خصائص الريادية التي تتميزها كليات العلوم الانسانية لديك كطالب في جامعة الخليل؟
1	نعم، لأنها تساعد الطلاب على طرح أفكارهم وآرائهم في مشاريعهم المستقبلية وساعدتهم على تقوية الذات والثقة بالنفس. وتضمّ الطلاب الخريجين منها الذي يطمحون إلى الحصول على وظيفة مناسبة لهم سوء في داخل الجامعة أو خارجها. وتساعد الطلبة على تحسين أفكارهم وطريقتهم، فتجعلهم أشخاصاً ذوي قرارات واضحة ومقبولة.	صعوبة الحصول على رأس مال مستقر، كما أنّ معظم الطلبة يتخرجون دفعةً واحدةً مما يُصعب الحصول على وظائفه، سواء في الجامعات أو المؤسسات الخاصة والعامة. وبالتالي يؤدي ذلك إلى ارتفاع نسبة البطالة لدى الطلبة الخريجين مما يقضي ذلك إلى تحسين مشاريعهم الريادية التي يُمكن أن يكون لها تأثير إيجابي كبير داخل الجامعة والبلد وخارجها.	المساعدة على اتخاذ القرارات السليمة والإيجابية. الثقة بالنفس وسهولة التعامل مع الغير.
2	نعم مشجعة بشدة لأنه نقوم بتطوير الذات والعمل على كسب الثقة وعمل علاقات اجتماعية مع مختلف الثقافات والبيئات وبناء علاقات اجتماعية مع مختلف الثقافات والبيئات للفرد وتقليل المخاطر و الفشل والسعي وراء تطوير	1- عدم السماع لإدارة الطالب. 2- ظاهرة التمر الطلاب والاستهزاء في الآخرين، ممّا يؤدي إلى احباط الطالب وفشله وطمس الافكار والمشاريع لدى الطالب التي	1- تطوير الذات 2- كسب الثقة في النفس. 3- عدم الاهتمام لآراء الآخرين. 4- التفكير بطريقة تتخلف عن الآخرين. 5- الإبداع في الأفكار والمشاريع.

	ما وحلّها مع مختلف البيئات.	من الممكن أن تكون فعالة في المجتمع.
3	نعم، بحيث تجعل الطالب يشعر بالاستقلالية في الدراسة، و تجعل الطالب قادرًا على معرفة الواقع وبيئة العمل بدقة وواقعية لحل المشاكل، وتجعل الطالب يحافظ على الاتزان وإدارة الوقت وحسن اختيار الوقت الملائم إضافةً إلى المزيد من الافكار.	1- عدم الثقة بالنفس. 2- الاهتمام بأراء الآخرين دون النظر للذات. 3- التتمر والخوف. 4- السخرية من أفكار الطالب أو طريقة تعبيره. 5- المقارنة الدائمة بأشخاص وطلاب آخرين.
4	نعم، مشجعةً للخصائص الريادية، منها الثقة بالنفس ازدادت ثقّي بنفسي أصبحت قادرة على مواجهة أيّ موقف اتعرض له، وأتحمّل المسؤولية وأصبحتُ قادرة على تقبل وجهات النظر جميعها والتعامل معها بكلّ حبّ دون مغامرة (لديّ القدرة على مخاطبة جميع الطلبة وأصبح لديه القدرة على إلقاء الخطابات إذا طلب منّي، شخصيّتي أصبحت شخصية قيادية).	1- سخرية الطلاب. 2- التمييز. 3- الخوف والقلق. 4- الاندفاعية. 5- عدم التخطيط. 6- السعي إلى إرضاء الآخرين 7- الهوس. 8- الإهمال(عدم تحمل المسؤولية). 9- غايات غير إيجابية نحو التعليم.
5	لا، غير مشجعة لأنه لا توجد إمكانات أو أنشطة أو تدريب عملي داخل الجامعة ولا توجد زيادات خارجية وبيئة غير مشجعة.	كثرة الاستهتار عند الطلبة و الاستهزاء والتقليل من ثقة الفرد بنفسه.
6	لا، لأنها لا توفر الإمكانيات التي تساعد الطالب على أن يتطور.	فقدان الطلبة الثقة بالنفس في أنفسهم.
		1- تطوير العلاقات العامة، زيادة الثقة بالنفس. 2- معرفة أشخاص ومعرفة بيئات مختلفة. 3- تخلقُ شخصيّة قياديّة للطالب.
		1- التعاون، المغامرة، وتطوير الثقة بالنفس و تحمل المسؤولية.
		الثقة، المجازفة، تحمل المسؤولية.

	البيئة غير المشجعة. استهزاء الطلبة بالعلم.		
7	لا، غير مشجع لأن لا توجد إمكانات تطور المشاريع وعدم توافر إمكانات وتدريبات خارجية بل تكون مقتصرة على الجانب النظري أكثر.	عدم الجدية وأخذ الموضوع بوعي بل يكون كل شيء مرحًا وليست عقولًا جامعية بل أصغر وعدم التعاون ومساعدة الآخرين.	الثقة بالنفس لأنه يوجد الكثير من المعوقات، لذا يجب يكون العمل على الشخص نفسه.
8	نعم، تشجع الخصائص الريادية منها أ، مثال عليها التربية العملية تشجع على الثقة بالنفس وتحمل المسؤولية والتأثير على الشخصيّة والتطوير من التفكير وتقبل وجهات النظر المختلفة والتعامل مع جميع الشخصيات.	1- التتمر والسخرية. 2- الخوف والقلق. 3- الاندفاعية والتهور. 4- عدم التخطيط. 5- السعي إلى إرضاء الآخرين. 6- الإهمال. 7- عدم تحمل المسؤولية 8- غايات غير إيجابية من ناحية التعليم.	1- الثقة بالنفس. 2- تحمل المسؤولية. 3- الشخصية القيادية. 4- مواجهة المواقف. 5- حلّ المشكلات بطريقة سلسة. 6- التعاون مع الآخرين. 7- تقبل آراء الآخرين.
9	نعم، تطور الطالب وعند دخوله الجامعة لا تكون مثل خروجه منها.	1- السخرية بالطلاب. 2- التتمر. 3- الخوف والقلق. 4- عدم التخطيط. 5- الفشل.	1- الثقة بالنفس. 2- القدرة على حل المشكلات. 3- تحمل المسؤولية.
10	نعم، هي بيئة مشجعة وحققت وشجعت على أشياء لازم تكون في محيطنا مثل القدرة على أخذ القرارات، وانتماء الوعي الفكري لدينا من خلال اكتساب مهارات و أشياء مهمة في حياة كشخص جامعي.	1- عدم وجود اجهز تطور لك في الجامعة وتواجه مشكلة في الاجهزة مثل عدم توفر الانترنت. 2- عدم وجود تطور.	تحمل المسؤولية والتعاون مع الآخرين بروح المغامرة ومواجهة الموقف.
11	نعم، لأنها المكان الذي أشعر بالراحة والهدوء والتعمق في التفكير الذي أريد	1- قلة الثقة بالنفس. 2- عدم وضع أهداف	1- التعزيز النفسي، والمعنوي. 2- المشاركة.

<p>3- المشاركة لتحقيق إنجازات أكثر فاكثراً.</p> <p>4- الطاقة الإيجابية التي تعتبر هي أهم خاصية تخصني.</p>	<p>وكذلك مخططات لحياته، سواء الخاصة أو العملية</p> <p>3- قد يكون الإنسان لا تتوفر فيه الصفات والخصائص الريادية وأحياناً قد يكون لا يعلم كيف يستخدمها، يطورها.</p>	<p>أن أحققها في حياتي العملية بعد الانتهاء من حياتي الجامعية والدراسية.</p>	
<p>تقبل آراء الآخرين والقيادة في المواقف الصعبة وكيفية التعامل معها وتعزيز الثقة بالنفس.</p>	<p>عدم وجود الأجهزة المتطورة والكافية.</p> <p>المساقات التي تتحدث عن الريادة وكيفية التطوير.</p>	<p>نعم، من حيث وجود البيئة التي يوجد فيها المدرسين اهتمامهم بالطلاب لإخراج جيل واعٍ وريادي والمساقات التي تتحدث عن الريادة وكيفية اكتسابها والتعامل معها والأجهزة ومدى تطورها في الريادة.</p>	12
<p>1- تحمل المسؤولية.</p> <p>2- العمل الجماعي/ التشاركي.</p> <p>3- بناء علاقات اجتماعية.</p>	<p>من الأسباب الرئيسية البيئة المحيطة، أو الشخص ذات نفسه، مادام الشخص متخطياً لهذه المعوقات التي أعتبرها أساسية يمكن أن يوجهها.</p>	<p>نعم، نظراً لربط الحياة العملية بالنظرية عن طريق إعطاء الطالب فرصة بالانخراط بالحياة العملية من خلال المشاريع إما الفردية أو الجماعية، لكن الجانب النظري يغطي على الناحية العملية.</p>	13
<p>الثقة بالنفس، تحمل المسؤولية، العمل ضمن جماعة، تقبل الآراء الآخرين، القدرة على حل المشكلات.</p>	<p>المنهاج الدراسي، اللافتات السيئة</p> <p>مجلس الطلبة، عقد مؤتمرات، السعي لإرضاء الآخرين.</p>	<p>نوعاً ما نعم، بسبب التميز العنصري بين أفراد المجتمع الواحد: المدينة والقرى قد جعلت الكثير من الطلبة يمتلكون الخصائص الريادية والمناهج الموجودة لا تعمل على الحد منها، بل بالعكس قد يواجه المعلم والطالب مواجهة حادة لاختلافهم بالتفكير بينهم.</p>	14

<p>الثقة بالنفس. الإنجاز ، الاستقلالية، وتحمل المسؤولية.</p>	<p>التميز بين الطلاب، أي تقديم طالب على طالب. السخرية من الطلاب. عدم توفر الوقت الكافي.</p>	<p>نعم مشجعة للخصائص الريادية ولكن ليس بشكل كامل ومن الخصائص الريادية الثقة بالنفس عن طريق الشرح في المحاضرات، وجعل الطالب يتحمل المسؤولية عن طريق تطويره على الانجاز وتشجيعه على الإنجاز، والمخاطرة في تجربة أفكارها الجديدة.</p>	<p>15</p>
<p>الجامعة تقوم خلال السنوات الدراسية بصقل شخصية الطالب من جميع النواحي.</p>	<p>الدكاترة الذين يعطون طاقة سلبية للطلاب حول تخصصهم وبالإضافة يجب على كل كتور متخصص أن يعطي نبذة عن التخصص والبيئة أيضاً لا تساعد، إضافة إلى تركيز الطلاب على العواطف أكثر من دراستهم.</p>	<p>لا، لأنها بحاجة إلى التدريب والتأهيل من ناحية التخصصات بحيث البعد النظري والشخصي من حيث ملاءمة التخصص للطلاب وعدم وجود كوادر تعليمية تنقذ فكرة دعم جميع التخصصات.</p>	<p>16</p>
<p>لو كانت ظروف مؤهلة للطلاب بشكل صحيح لتخرج جيل رائع ولكن في ظل هذه الظروف وهذا الظلم والسلب لحقوق الطالب فالجامعة والطلاب في تراجع كبير.</p>	<p>1- الكوادر في جامعة الخليل غير جيدة وبحاجة دورات تعامل مع الطلاب. 2- دكاترة الجامعة تركز على الكم وليس النوع ولا تركيز على أخذ الطالبة المعلومة والفائدة إنما تهتم بإنجاز الكبير بالمادة والرواتب أما الطالب وفائدته فليست مهمة.</p>	<p>لا، بشدة لأنها لا تدعم جميع التخصصات وبحاجة إلى اسلوب العديد من الدكاترة الغير مؤهلين بشكل صحيح لهذه المهمة إضافة إلى فقر الجامعة من حيث حقوق الطالب ومصالحها.</p>	<p>17</p>
<p>الأنشطة الجامعية المختلفة.</p>	<p>عدم توفر للميدان العلمي، وضغط الامتحانات والمحاضرات.</p>	<p>نعم، ذلك لأنه يوجد جانب عملي في الجامعة.</p>	<p>18</p>

19	نعم، ففيها عدد من الكوادر المتميزة وفيها مؤهلات في مجال الدراسة مثل هذه الأعمال الريادية.	كثرة الضغط، وعدم وجود مؤهلات علمية كافية.	تعمل على إدماج الشخص بالمجتمع بشكل فعال والتعرف على الكثير من الثقافات وتنمية الشخصية وتقويتها على تحمل الضغط.
20	نعم، يقوم المدرسون بتشجيع وتعليم الخصائص الريادية بالكلام فقط أي لا نلمس أي تشجيع ملموس.	لا يوجد معوقات غير إذا كان الطالب لا يهتم بالكلام.	الثقة بالنفس.
21	لا، لأن البيئة المتواجده بها الطلبة جامعة الخليل غير مريحة وليست مشجعة للدراسة وذلك بسبب الضغط الذي يعيشه الطالب، وكذلك عدم احترام مشاعر الطلبة من ناحية الضغط الذي يواجهه سواء من أجواء امتحانات أو أجواء الجامعة وكذلك الكوادر التعليمية ناقصة.	كثرة الضغط، عدم وجود مؤهلات علمية جيدة.	لا يوجد خصائص ريادية تعمل على الأطلاع على ثقافات مختلفة لكن تعطي الطالب ثقة بنفسه والمحاوّل من بعد الفشل وتعطي الطالب القوة لدى شخصيته بالتعامل مع الآخرين خارج إطار الجامعة من خلال عمل أبحاث وإجراء مقابلات مع الغير للبحث عن ما يدرسه وتعلمه ليكمل مسيرته التعليمية بشكل ناجح.
22	لا، لأنها غير مؤهلة لذلك.	1- تأهيل الطلاب غير موجود لدخول الجامعة وتخصصاتها. 2- هناك خلل في رئاسة الجامعة من ناحية معتقداتهم وقوانينهم.	لا أعلم.
23	حسب رأي الشخصّي بأنها غير مشجعة للخصائص الريادية لأنها تقوم على حرط الطالب بالعمل قبل أو أثناء	1- عدم انخراط الطالب بالسوق العملية. 2- اعتماد اسلوب التلقين فقط. 3- عدم فسح المجال أمام	1- القدرة على قيادياً العمل بشكل مناسب لسوق العمل. 2- تجعل من الشخص قيادي وشخصيته ريادية.

3- توفير معلومات كافية.	الأفكار وتطورها. 4- عدم وجود كادر قادر على إعطاء المعلومة الكافية لسوق العمل.	الراحة يجب أن يتم ينخرط الطالب في سوق العمل أثناء الدراسة أيضًا.	
-------------------------	--	---	--

ملحق (4)

أسماء المحكمين

1. د. كمال مخامرة.

2. أ. د. نبيل الجندي

3. د. سناء أبو غوش

4. د. نضال غوادة

5. د. عمرو اسعيفان

6. د. شادي أبو حلتم

7. د. محمد الحرياوي

8. د. منال أبو منشار

بسم الله الرحمن الرحيم
جامعة الخليل
كلية الدراسات العليا
ماجستير
نموذج رقم (١٩)
تدقيق لغوي (عربي، إنجليزي)
قبل مناقشة الرسالة

اسم الطالب/الطالبة:
رقم الهاتف:
التوقيع:

الرقم الجامعي ١٩١٩٥٥٢٠٥٢
البرنامج الدراسي الطب
التاريخ ٥/٥/٢٠٢٢

أفيد سيادتكم علماً بأن الرسالة الموسومة ب :
عنوان الرسالة باللغة العربية:
دراسة أثر المصاحف الرابطة ومدادها بعض المعجزات
الشعرية لدى الهيئة للعلوم الانسانية جامعة الخليل
عنوان الرسالة باللغة الإنجليزية:
.....
.....

تم تدقيقها لغوياً من حيث: (الصياغة اللغوية السليمة، والتشكيل، والترقيم)، وهي صالحة بصورتها اللغوية الحالية.

اسم المُدقق و التوقيع
إسحاق محمد يحيى الجعري
الرتبة العلمية أستاذ مساعد
عنوان العمل جامعة الخليل
رقم الجوال 0599/291562
الإيميل ishaqj@hebron.edu
التاريخ 2022/5/27

ملاحظة: يُعبأ هذا النموذج من قبل (متخصص في اللغة العربية/الإنجليزية) برتبة ماجستير على الأقل.