

التعليم الريادي وعلاقته بريادة الأعمال

أ. طه أحمد الجهيمي

كلية الاقتصاد - جامعة مصراتة

eljahimi@eps.misuratau.edu.ly

أ. المهدي المبروك القطيط

كلية الاقتصاد - جامعة مصراتة

mahdi1722011@outlook.sa

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى وجود علاقة بين متغير التعليم الريادي وأبعاده المتمثلة في (متطلبات القيادة الداعمة للريادة، ومتطلبات نشر ثقافة الريادة، ومتطلبات تنظيمية لتحقيق الريادة، ومتطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي)، وبين متغير ريادة الأعمال وأبعاده المتمثلة في (المبادرة في تحقيق الريادة، مدى القدرة على تحمل المخاطر، استثمار الفرص، خلق الأفكار الإبداعية)، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد تم اختيار عينة عشوائية مقدارها (83) مفردة من كلية الاقتصاد بجامعة مصراتة، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عن طريق استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة قيد الدراسة. وتوصلت إلى نتائج أهمها: وجود علاقة طردية موجبة بين التعليم الريادي كمتغير مستقل، وريادة الأعمال كمتغير تابع بدلالة إحصائية، كذلك أظهرت هذه الدراسة دور للتعليم الريادي في خلق ريادة أعمال بجامعة مصراتة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات الدالة: التعليم الريادي، ريادة الأعمال، جامعة مصراتة.

Abstract

This study aims to identify the relationship between the entrepreneurial education variable and its dimensions represented the requirements of leadership supportive for entrepreneur, requirements of the spreading culture of leadership, organisational requirements for entrepreneurship and requirements of human resources for entrepreneurial education and business entrepreneur variable and its dimensions represented the initiative for achieving entrepreneur, afford of risk, investment of opportunities and creating creative ideas. It is from the point of view numbers of teaching staff in the Faculty of Economics - University of Misurata, which corresponds to a sample of (83 items). The study is based on a descriptive analytical approach to collect and analyze all the data needed to serve the objectives of the study, and extract of the most important results from it, based on the questionnaire form as a main tool for collecting the necessary data under study. From the results of the study there is positive correlation between entrepreneurial education as an independent variable and business entrepreneur as a dependent variable, with statistically significant relationship.

Keywords: Entrepreneurship education (EE), Business entrepreneurship (BE), Misurata University.

المقدمة

يشهد قطاع الأعمال المعاصر - المحلي والدولي - تغيراً كبيراً في مكوناته، حيث أصبحت المشروعات الصغرى (Small Business) والمنظمات الرائدة (Entrepreneurial Firms) تشكل نسبة متزايدة منه عبر العقود الأخيرة. إن ريادة الأعمال مفهوم إداري يتعلق بنشاط مهم ذي مستويات عدة يسهم بشكل بارز في الارتقاء بالأداء التنظيمي وخلق التميز والتطور الوظيفي والحدّ من التضخم الوظيفي. وسبل خلق ريادة الأعمال واسعة ويمكن أن تتحقق في ظل برامج تعليم ريادية فعالة متطورة طموحة ذات أسس علمية سليمة. وفي هذه الدراسة سوف يتم تسليط الضوء على العلاقة ما بين التعليم الريادي بجامعة مصراتة ومستوى ريادة الأعمال بتلك المؤسسة التعليمية من وجهة نظر أعضاء الكادر التدريسي بكلية الاقتصاد، مع ملاحظة أنه سيتم استخدام مصطلح ريادة الأعمال كمرادف لمصطلح الريادة التنظيمية (organisational Entrepreneurship) باعتباره أشمل.

مشكلة الدراسة

يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤل الآتي:

ماهي طبيعة العلاقة ما بين التعليم الريادي وريادة الأعمال في جامعة مصراتة؟ وإذا ما وجدت هذه العلاقة، فما هو الدور الذي تلعبه برامج التعليم الريادي بالجامعة في خلق ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف منها ما يلي:

1. تبيان مدى توفر متطلبات التعليم الريادي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد من حيث (مدى توفر المتطلبات التنظيمية للريادة، مدى توفر متطلبات الموارد البشرية، مستوى نشر ثقافة التعريف بالريادة، مدى استعدادات دعم القيادات للريادة).
2. استجلاء مدى توفر خصائص ريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والمتمثلة في الآتي (المبادرة في تحقيق الريادة، قدراتهم على تحمل المخاطر، استعداداتهم على اقتناص الفرص، خلق الأفكار الإبداعية).

3. إيضاح طبيعة العلاقة بين التعليم الريادي وريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كلية الاقتصاد بجامعة مصراتة.

أهمية الدراسة

تسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على الدور الذي يلعبه التعليم الريادي في تعزيز ريادة الأعمال كسبيل لخلق فرص عمل وخلق تنمية مجتمعية شاملة، كما أنه يفتح المجال في محاولة تحديد المحددات التي تحكم بناء نموذج لريادة الأعمال في ليبيا. وأخيراً يمكن أن تقدم معلومات قيمة للمؤسسات التعليمية.

فرضيات الدراسة

لمعرفة مستوى العلاقة بين متغيرات الدراسة الرئيسية، تم صياغة الفرضيات للمساهمة في تطوير برامج ريادة الأعمال على النحو الآتي:

الفرضيات الصفرية (H0):

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بوجه عام بين متغير التعليم الريادي ومتغير ريادة الأعمال.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد متغير التعليم الريادي (مدى توفر المتطلبات التنظيمية للريادة، مدى توفر متطلبات الموارد البشرية، مستوى نشر ثقافة التعريف بالريادة، مدى استعدادات دعم القيادات للريادة) وبين أبعاد متغير ريادة الأعمال (المبادرة في تحقيق الريادة، قدراتهم على تحمل المخاطر، استعداداتهم على اقتناص الفرص، خلق الأفكار الإبداعية).

الفرضيات البديلة (H1):

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بشكل عام بين متغير التعليم الريادي ومتغير ريادة الأعمال.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد متغير التعليم الريادي (مدى توفر المتطلبات التنظيمية للريادة، مدى توفر متطلبات الموارد البشرية، مستوى نشر ثقافة التعريف بالريادة، مدى استعدادات دعم القيادات للريادة) وبين أبعاد متغير ريادة الأعمال (المبادرة في تحقيق الريادة، قدراتهم على تحمل المخاطر، استعداداتهم على اقتناص الفرص، خلق الأفكار الإبداعية).

مجتمع وعينة الدراسة

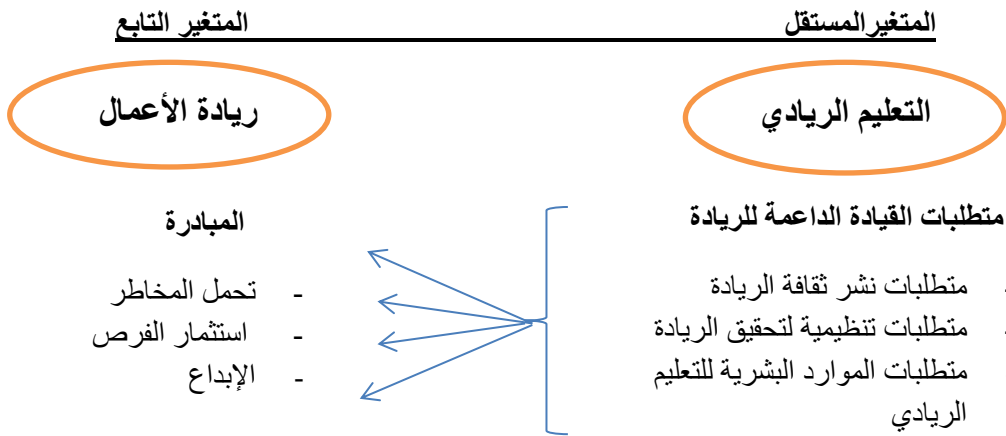
ينكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد - جامعة مصراتة، والبالغ عددهم (107) مفردة حيث تم تحديد عينة عشوائية بسيطة وذلك بالاعتماد على جدول (Krejci & Morgan 1970). فقد تم تحديد حجم العينة الخاص بهذه الدراسة وفقاً لذلك، والتي كان محصوراً بين مجتمعين

حسب الترتيب الجدولي للمجتمعات، والذي يقابل منها في جانب العينات ($s = 110$, $n = 80$, $s = 100$, n) وجمع العينتين وتقسيمها على 2 حُددت عينة الدراسة المستهدفة بحوالي (83) مفردة والتي تقابل مجتمع الدراسة المستهدف (107) مفردة.

نموذج الدراسة

من خلال الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة، يمكن وضع نموذج يصور العلاقة بين متغيري الدراسة

كما يلي :



منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف الظاهرة قيد الدراسة، وذلك فيما يتعلق بمعرفة نوع وطبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيري الدراسة الرئيسية والمتمثلة في (التعليم الريادي - وريادة الأعمال)، حيث تم الاستعانة ببعض المصادر الأولية لجمع البيانات اللازمة عن متغيرات هذه الدراسة والتي تمثلت في تصميم أداة جمع البيانات (استمارة استبيان)؛ وذلك لغرض تجميع وتفرغ وتحليل البيانات اللازمة التي تخدم أهداف الدراسة. وتم الاعتماد أيضاً على المصادر الثانوية (المدخل الوثائقي) لجمع بيانات إضافية، من خلال مسح أدبيات الموضوع والمتمثلة في بعض الدراسات النظرية التي توفرت لدى الباحثين، كالمكتب والدوريات والرسائل العلمية ومواقع شبكة المعلومات الدولية ذات الصلة بالموضوع، وذلك لوضعه في إطار علمي صحيح.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة مكانياً على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراتة، موضوعياً في توضيح العلاقة بين التعليم الريادي وعلاقته بريادة الأعمال بجامعة مصراتة، زمنياً أجريت الدراسة خلال العام الدراسي 2018-2019م

دراسات ذات صلة

- دراسة إبراهيم (2015) بعنوان "التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية للتعليم الريادي الجامعي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس المصريين العاملين في جامعة الملك سعود، والبالغ عددهم حوالي (150) مفردة بهدف تحديد متطلبات التعليم الريادي الجامعي. وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من نتائج الآتية:
 - متطلبات القيادة الداعمة للريادة: أي وجود استعدادات لدى قيادة الجامعة من نواحي المرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية، والعمل على توفير وتنويع مصادر التمويل، والاستعداد لتطبيق مبدأ اللامركزية في جميع وحدات الجامعة.. إلخ.
 - متطلبات تنظيمية: وهي تواجد استعدادات كبيرة لدى قيادة الجامعة على إقرار مقرر ثقافي لريادة الأعمال، وكذلك إنشاء حاضنات أعمال، وإنشاء بنك للأفكار الريادية، وكذلك بناء قاعدة بيانات لرجال الأعمال ... إلخ.
 - متطلبات تثقيفية: وهي وجود استعداد لدى القيادة الجامعية لعمل حملات توعية لطلاب الجامعة، وتدشين مجلة تتحدث عن الريادة، بالإضافة إلى عمل قناة على اليوتيوب.. إلخ.
 - متطلبات تتعلق بمناهج التعليم الريادي: وهي استعداد القيادة الجامعية على كيفية تحديد فرص الأعمال، والاهتمام بسيكولوجية التخطيط وإلى ما ذلك.

- دراسة أبو قرن (2015) بعنوان " واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية من خلال دراسة مقارنة بين عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر بالجامعة الإسلامية ومركز التعليم المستمر بجامعة الأزهر. تكونت عينة المجتمع المستهدف من طلبة وطالبات التعليم المستمر بالجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر بحوالي (160) مفردة. وخلصت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود دور متوسط لكلٍ من الإبداع والابتكار

والمخاطرة المحسوبة ودرجة التنافسية على التوجه الريادي في الجامعة الإسلامية، كما تبين وجود دور أقل لكل منهم بجامعة الأزهر.

- دراسة (2010): Izedonmi & Okator بعنوان "معرفة أثر التعليم الريادي على حلم الطلبة في إحدى جامعات نيجيريا الذين يدرسون مساقات ذات علاقة بالريادة ونيتهم للتوجه للعمل الريادي": أوضحت هذه الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين تعلم المساقات "المقررات" في الريادة والنية لممارستها، لذا أوصت الدراسة الحكومة النيجيرية وصناع القرار فيها بضرورة تدريس الريادة في المراحل الأساسية والثانوية قبل التعليم الجامعي للتأثير على اتجاهات الطلبة نحو الريادة وتطوير مهاراتهم من الصغر.

الإطار النظري للدراسة

من خلال الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة، يمكن توصيف مفهومي الدراسة، حيث يشير مفهوم ريادة الأعمال (BE) Business Entrepreneurship إلى مدى التباين في قدرات الأفراد على نقل الأفكار الذهنية إلى واقع تطبيقي عملي محسوس، متضمنة قدرات الإبداع وخلق الابتكار وقياس مستوى المخاطرة في بيئات غير مستقرة نسبياً، مع إدارة المشاريع والتخطيط المسبق لها بغية الوصول إلى الغايات المأمولة، وذلك بما يضمن جعل العاملين أكثر إدراكاً وقدرة على اقتناص الفرص مع توفير الأسس الركيزة والداعمة لرواد الأعمال لضمان إقامة نشاطهم التجاري والاجتماعي.

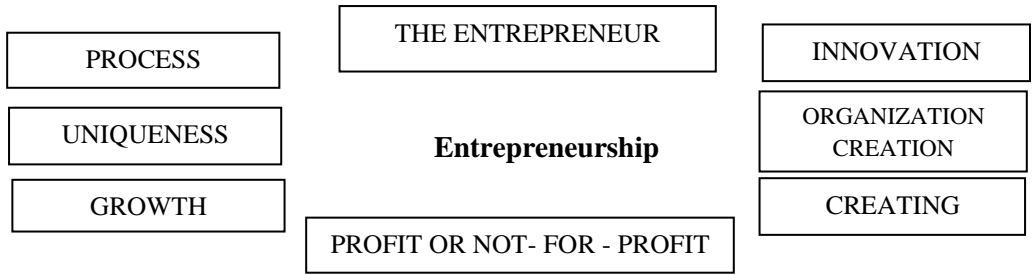
في حين أن مصطلح التعليم الريادي (EE) Entrepreneurship Education هو جملة من أنماط التعليم المنتظم، الذي يقوم على تعليم وتدريب المشاركين في برامج التنمية المختلفة، والمتمثلة في وضع برنامج توعوي بأهمية الريادة، ومن ثم تأسيس وتطوير مشروعات الأعمال الصغرى فتسهم تلك الأساليب التعليمية إلى تزويد هؤلاء المشاركين بحزمة من المهارات المتعلقة بالريادة وتحفيزهم لمزيد من التعلم والإبداع والثقة في الذات الشخصية.

أولاً- مفهوم الريادة: خلافاً للاعتقاد السائد أن مفهوم الريادة هو مفهوم معاصر والذي جاء نتيجة الاهتمام المتزايد الذي ناله المفهوم خلال العقود الأخيرة مقارنة بالماضي، وكان الاهتمام الأول به يرجع إلى القرن (16) عند ظهور المصطلح لأول مرة من قبل الاقتصادي Cantillon Richard، الذي ابتكر مصطلح Entrepreneur والذي وصفه بأنه "الشخص الذي يلعب دوراً إيجابياً في تحمل الخطر عند

ملاحقة واقتناص الفرص، ويعمل كجسر بين استغلال تلك الفرص مع من يمتلك الموارد لاستغلال تلك الفرص" (7: Hisrich & Peters, 1998).

وخلال النصف القرن الماضي شهد مفهوم الريادة تطوراً بارزاً من الاهتمام الواسع الذي ناله كأحد أبرز الاستراتيجيات الاقتصادية لمعالجة البطالة بكل صورها، وأحد الاستراتيجيات التسويقية لتحقيق التميز والنمو ومواجهة المنافسة، وأبرز الاستراتيجيات الإدارية لخلق الإبداع والابتكار ورفع مستوى الأداء التنظيمي.

لا يوجد تعريف وحيد للريادة، فوضع توصيف للريادة عملية غير يسيرة خلاف ما يبدو للبعض، ونجد أن مفهوم الريادة ارتبط بأفكار ومفاهيم عدة، أهمها يوضحها الشكل التالي:



المصدر بتصريف: (Gartner, 1990)

ويرتبط مفهوم الريادة مع مفهوم الابتكار ارتباطاً وثيقاً، فهذا المنظر الإداري (بيتر دراكر) يعنون في أحد كتاباته (Innovation and Entrepreneurshi)، ويتفق مع عالمي الاقتصاد المعروفين (ساي وشومبيتر) في كون الابتكار هو الركيزة الأساسية للريادة والتي تعنى (هدم خلاق Creatively Destruct)، في حين أن الابتكار يعنى التخلي عن القديم، ومن المفيد استعراض وجهة نظر دراكر تلك:

الابتكار علاقته بالنبوغ والعبقرية ضعيفة جداً، إنه عمل شاق ومنظم، والريادي لا يمكن أن يعتمد على ومضة نبوغ، ومن يفعل ذلك يختفي كما تختفي تلك الومضة...، لكي يصل الريادي إلى الأفضل عليه أن يطرح الجانب القديم. حيث إن المنظمات التي لا تتخلص من ممارساتها ومنتجاتها الرديئة هي مثل الجسد المريض المصاب بالتسمم...، رغم أن في ذلك صعوبة لأن هناك تعود وانجذاب عاطفي نحو تلك الممارسات والمنتجات (دراكر، 1995)، وهذا يجعل للريادة الدور المهم في هذا الصدد.

تتشابه الظاهرة الريادية مع الظاهرة القيادية كثيراً كونها من الظواهر المرغوبة وذات آثار كبيرة على الفعل التنظيمي، ومع ذلك فإن الظاهرة الريادية يمكن أن تكون أحادية وجماعية، في حين أن الظاهرة

القيادية هي ظاهرة جماعية بامتياز... والمهم أنه يمكن ممارسة السلوك الريادي على كافة المستويات التنظيمية (الفرد وجماعة العمل والمنظمة ككل).

إن السلوك الريادي يمكن أن يمارس من قبل أي شخص كان، في أي مكان داخل إي تنظيم، وفي أي وقت متى ساهمت عوامل شخصية أو بيئية في ظهوره.

ولعل من المفيد أن نصح بعض المغالطات حول العمل الريادي، منها أنها عملية مستمرة في حياة الأفراد والمؤسسات وليست مرتبطة بمرحلة من مراحل النمو، كذلك تقتصر على النشاط الاقتصادي، فهي تشمل الأنشطة الإنسانية الأخرى الاجتماعية والإدارية والتسويقية...إلخ.

وأخيراً لا تمارس فقط بمنظمات الأعمال، ولكن يمكن تمارس داخل معظم المنظمات الإنسانية.

ثانياً- ريادة الأعمال: توصف المنظمات بأنها منظمات ريادية حين تبدو أنها تتمتع بجملة من مظاهر السلوك الريادية أو الخصائص الريادية، اختلف الكتاب في تحديدها كثيراً، وفي هذه الدراسة تحددت تلك الخصائص فيما يلي:

شيوخ روح المبادرة، تحمل وتقبل المخاطر، انتهاز واستثمار الفرص، ممارسة الإبداع التنظيمي. وهناك من يستخدم مفهوم الريادة التنظيمية على أنها ريادة الأعمال داخل المنظمات، وهذا يعني شمولية مفهوم ريادة الأعمال، لذا تم توظيف مفهوم ريادة الأعمال؛ لأن الجامعات تقدم برامج ريادية للطلاب الذين يستهدف تمكينهم من إقامة مشاريع ريادية خارج الجامعة أحياناً.

ثالثاً- التعليم الريادي (تعليم المشروع).

خلال فترة من الزمن ساد خلاف حول ما إذا الرواد يولدون أم يصنعون؟ أسوة بإشكالية القيادة،

وفي هذا الصدد نذكر رأى أبرز من تعرض لهذه المسألة (دراكر) حيث يقول:

"The entrepreneurial mystique? It's not magic, it's not mysterious, and it has nothing to do with the genes. It's discipline and, like any discipline, it can be learned" (Kuratko, 2011: 12).

وبالتالي أصبح أن هناك جوانب عدة للريادة يمكن تعليمها وتعلمها، وتجلي ذلك في الطفرة الكبيرة في مستوى البرامج لذلك من دورات بسيطة إلى برامج دراسات عليا وكذلك مستوى الاهتمام بها على المستويات المؤسسات المحلية والدولية والعالمية، بل أصبحت تشكل الريادة إحدى أبرز السمات الثقافية للشعوب

المتقدمة اقتصاديا، وتجلى هذا بوضوح في وجود مراكز متخصصة لدعم الأنشطة الريادية وما يعرف بحاضنات الأعمال وإصدار مجلات تعنى بنشاط الريادة.

وصف (Fayolle) وزملاؤه التعليم الريادي على أنه:

"Any pedagogical [program] or process of education for entrepreneurial attitudes and skills " (2006: 702)

ويمكن أن نميز بين التعليم من أجل الريادة والتعليم عن الريادة، فالأول يركز على الريادة التنظيمية، والثاني يهدف إلى هدف أوسع ويمكن أن يدخل ضمن النشاط المحلي للمؤسسات.

ويؤسس التعليم الريادي على مقومات (متطلبات) عدة:

1- المرونة التنظيمية " الهيكلية " (المتطلبات التنظيمية لتحقيق الريادة): أشار كلٌّ من Altinay

& Kirikova على أن المرونة الهيكلية بأنها قدرة نظام العمل المؤسسي على الاستجابة مع التطورات الحاصلة من خلال اعتماد فرق العمل واعتماد اللامركزية وآليات رقابة ملائمة بهدف تعزيز الريادة والإبداع للعاملين (أبوقرن، 2015).

2- القيادة الريادية (القيادة الداعمة): وصف كلٌّ من Pihie و Bagheri القيادة الريادية بأنها: عملية خلق رؤية ريادية الأعمال الملهمة لفريق العمل وتتكون من ثلاثة عوامل، هي: المبادرة، وتشير إلى قدرة التأثير في الآخرين لتحفيزهم على الإبداعات بدلا من انتظار الفرصة الجيدة للقدوم. والإبداع، ويعنى القدرة على التفكير وتطوير الأفكار المفيدة للمنظمة وزيادة الاستفادة منها بشكل أفضل من الموارد. وتحمل المخاطر: وهو الاستعداد لتحمل عدم التأكد والتعقيد البيئي واتخاذ عبء المسؤولية للتنبؤ بمتغيرات المستقبل (أبوقرن، 2015: 417).

3- الثقافة الريادية (نشر ثقافة الريادة): على المنظمات أن تخلق ثقافة منفتحة ومحفزة للتعلم ومليئة لحاجات العملاء والتكيف السريع مع التغير البيئي والتنوع في محيط العمل والأسواق وتبنى الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات وصنع نماذج لريادة الأعمال.

4- متطلبات الموارد البشرية: هناك جملة من المهام التي تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية في سبيل تعزيز التعليم الريادي من أهمها رفع مستوى الوعي بالخيار الريادي كمسار عمل مستقبلي، وإكساب المهارات، والمساعدة في إدارة العنصر البشري وتعزيز الكفاءة الذاتية وتنمية المواهب وإدارة الذات.

رابعاً- **مبادئ التعليم الريادي الجامعي:** أوضح إبراهيم التعليم الريادي الجامعي يقوم على أربعة مبادئ توجيهية رئيسية توجّه وتضمن حسن ممارساته هي: تعلم من أجل فهم التفاعلات بين التعاملات الاجتماعية المتعددة، تعلم من أجل التنقل في بيئة معقدة وديناميكية، تعلم من أجل بناء وتقييم المعرفة والاستراتيجيات الريادية، تعلم من أجل تحويل الأفكار إلى أفعال (2015).

خامساً- **النشاط الريادي بجامعة مصراتة:** أسوة بالكثير من مؤسسات التعليم بما فيها الجامعات أولت جامعة مصراتة اهتماما بالنشاط الريادي وإن بدأ متأخراً نسبياً مقارنة بباقي الجامعات الليبية العريقة، ولكن كانت بداية زاخرة بالنشاط.

تأسس مركز الريادة والابتكار (التقسيم التنظيمي الذي عهد إليه القيام بالأنشطة الريادية) بجامعة مصراتة خلال شهر مارس 2018م واستندت إليه عدة اختصاصات - حسب ما وردت في التقرير الصادر عن المركز -، من أبرزها ما يلي (مركز الريادة والابتكار، 2019):

- التوعية والتعريف والخدمات التي يقدمها المركز للرياديين وأصحاب الأفكار والمبدعين وتعزيز روح المبادرة.
- احتضان أفكار المشاريع وتقديم الدعم الفني والإداري والتسويقي.
- التعاون وإبرام الاتفاقيات مع مراكز الريادة وشبكات حاضنات الأعمال المحلية والدولية.
- التنسيق مع المؤسسات التعليمية والتدريبية والبحثية والقطاع العام والخاص والمستثمرين لدعم أصحاب المبادرات والاستعانة بالخبرات الوطنية والدولية المختصة.
- التنظيم والمشاركة بورش العمل وحلقات النقاش والمؤتمرات والمجلات العلمية وإقامة المسابقات والدورات والحلقات الدراسية والمخيمات بالداخل والخارج.
- العمل على بنك بيانات ومعلومات عن أفكار المشاريع وفرص الاستثمار (منصة إلكترونية جامعة لرواد الأعمال والمبتكرين والمستثمرين الوطنيين).
- وخلال عمر المركز قام المركز بالعديد من الأنشطة أهمها:
- ورش عمل مختلفة: منها (نموذج كانفس للطلبة - خطاب المصعد Elevator Pitch - ثقافة الابتكار والإبداع في المؤسسات) بالإضافة إلى ورشة عمل معن عليها حالياً بعنوان مشروعك نحو الانطلاق.

- مخيمات: المخيم التدريبي لرواد الأعمال - تونس خلال شهر أكتوبر 2018، وحازت فيه عدد ست أفكار مشاريع من جامعة مصراتة القبول بناء على معايير موضوعة.
- مذكرات التفاهم: توقيع مذكرة تفاهم بين جامعة مصراتة وغرفة التجارة والصناعة ومنظمة خبراء فرنسا.
- الندوات والمؤتمرات: يشارك المركز في أعمال اللجنة التحضيرية للمؤتمر العلمي حول دور ريادة الأعمال في تطوير المشروعات الصغرى والمتوسطة في الاقتصاد الليبي خلال شهر سبتمبر 2019م.
- المسابقات: قام المركز بتنظيم عدد من المحاضرات بثلاث كليات للتعريف بالمسابقة العالمية تحت مسمى مشروعك في ثلاث دقائق.
- المشاركة في ورش عمل حول أعداد مناهج الشهادة في ريادة وتطوير الأعمال: تم ذلك بمشاركة مديري مراكز الريادة والابتكار بست جامعات ليبية (طرابلس - مصراتة - بنغازي - غريان - سبها - الزنتان) خلال شهر يوليو 2019 م بالتعاون مع منظمة خبراء فرنسا في إنشاء وتطوير الأعمال.

الإطار التحليلي للبيانات

• أداة الدراسة:

كانت أداة الدراسة عبارة عن صحيفة استبيان تم إعدادها تحوي محاور الدراسة التي تشمل التعليم الريادي وعلاقته بريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس القارين بكلية الاقتصاد - جامعة مصراتة، وكذلك البيانات الشخصية (المتغيرات الديمغرافية).

كما تم قياس الصدق والثبات عن طريق حساب معامل ألفا كرنباخ كما بالجدول رقم (1).

جدول رقم (1) يبين قيمة معامل ألفا كرنباخ لمحاور صحيفة الاستبيان

نوع المتغير	المحور	α
متغير مستقل (التعليم الريادي)	متطلبات القيادة الداعمة للريادة	0.733
	متطلبات نشر ثقافة الريادة	0.769
	متطلبات تنظيمية لتحقيق الريادة	0.644
	متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي	0.774
المتغير التابع (ريادة الأعمال)	المبادرة	0.742
	تحمل المخاطر	0.883
	استثمار الفرص	0.607
	الإبداع	0.946
الكل		0.947

ويوضح الجدولين التاليين مدى اتساق كل فقرة مع المحور الخاص بها بصحيفة الاستبيان

جدول رقم (2) يبين قيم معامل الارتباط لمتغير التعليم الريادي

العبارة	متطلبات القيادة الداعمة للريادة	متطلبات نشر ثقافة الريادة	متطلبات تنظيمية لتحقيق الريادة	متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي
1	الارتباط	.512**	.729**	.457**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
2	الارتباط	.696**	.739**	.523**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
3	الارتباط	.423**	.660**	.681**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
4	الارتباط	.712**	.713**	.736**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
5	الارتباط	.779**	.631**	.732**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
6	الارتباط	.619**	.781**	.690**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
7	الارتباط	.564**	.577**	.638**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
8	الارتباط	.656**	.693**	.610**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
9	الارتباط	.279*	-.302**	.279*
	مستوى الدلالة	.011	.006	.011
10	الارتباط	.302**	.449**	.403**
	مستوى الدلالة	.006	.000	.000

من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أن جميع قيم معامل الارتباط ذات دلالة إحصائية مما يعني أن هناك اتساق بين كل عبارة مع المحور الخاص بها.

جدول رقم (3) يبين قيم معامل الارتباط لمتغير ريادة الأعمال

العبارة	المبادرة	تحمل المخاطر	استثمار الفرص	الإبداع
1	الارتباط	.590**	.682**	.867**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
2	الارتباط	.726**	.827**	.926**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
3	الارتباط	.688**	.803**	.929**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
4	الارتباط	.733**	.836**	.895**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
5	الارتباط	.803**	.811**	.919**
	مستوى الدلالة	.000	.000	.000
6	الارتباط	.454**	.818**	-
	مستوى الدلالة	.000	.000	-

من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أن جميع قيم معامل الارتباط ذات دلالة إحصائية مما يعني أن هناك اتساق بين كل عبارة مع المحور الخاص بها.

• نتائج تحليل البيانات الديموغرافية

شكل الذكور من عينة الدراسة (64%)، حيث كانت معظم أعمار مفردات العينة في عقد الثلاثينات، وشكل حملة الماجستير منهم (86%) لوظيفتي محاضر مساعد ومحاضر، بمدة خدمة تصل ما بين (5) إلى (10) سنوات بنسبة بلغت (54%) منهم.

• تحليل واختبار فرضيات الدراسة

هدفت الدراسة أساساً إلى إيضاح العلاقة بين متغيري الدراسة، ولكن رأى الباحثان لتأكيد تلك العلاقة - إذا ما وجدت - إيضاح الدور الذي يلعبه التعليم الريادي في خلق ريادة الأعمال بجامعة مصراتة. وهذا ما سيتضح لاحقاً.

تم دراسة فرضية البحث (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتعليم الريادي على ريادة الأعمال) عن طريق تحليل الارتباط والانحدار.

أولاً- الارتباط: تم حساب معامل الارتباط للعلاقة بين المتغير المستقل ومحاوره مع المتغير التابع ومحاوره وكانت النتائج كما بالجدول رقم (4).

جدول رقم (4) يبين قيم معاملات الارتباط

التعليم الريادي	متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي	متطلبات تنظيمية لتحقيق الريادة	متطلبات نشر ثقافة الريادة	متطلبات القيادة الداعمة للريادة		
.632**	.739**	.579**	.301**	.546**	معامل الارتباط	المبادرة
.000	.000	.000	.006	.000	المعنوية	
.470**	.582**	.513**	.111	.423**	معامل الارتباط	تحمل المخاطر
.000	.000	.000	.318	.000	المعنوية	
.609**	.626**	.568**	.312**	.585**	معامل الارتباط	استثمار الفرص
.000	.000	.000	.004	.000	المعنوية	
.641**	.638**	.585**	.414**	.551**	معامل الارتباط	الإبداع
.000	.000	.000	.000	.000	المعنوية	
.674**	.735**	.642**	.338**	.599**	معامل الارتباط	ريادة الأعمال
.000	.000	.000	.002	.000	المعنوية	

من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق، نجد أن هناك علاقة معنوية طردية بين متغير التعليم الريادي ومحاوره وبين متغير ريادة الأعمال ومحاورها، وأن هذه العلاقة طردية أي أنه كلما زاد التعليم الريادي زادت ريادة الأعمال.

الانحدار: وتنبثق من هذه الفرضية، الفرضيات التالية حسب محاور المتغير المستقل:
الفرضية الفرعية الأولى: (توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتطلبات القيادة الداعمة للريادة على ريادة الأعمال) وكانت النتائج كما بالجدولين رقم (5)، (6).

جدول رقم (5) يبين معامل الارتباط ومعامل التحديد

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
.49297	.351	.359	.599 ^a

من خلال النتائج الواردة بالجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط كانت معنوية وموجبة، وأن متطلبات القيادة الداعمة للريادة له علاقة بريادة الأعمال، ومن خلال قيمة معامل التحديد المعدل Adjusted R Square نجد أن (35.9%) من التغير في بريادة الأعمال يعتمد على متطلبات القيادة الداعمة للريادة.

جدول رقم (6) يبين معاملات الانحدار

p-value	T	الخطأ المعياري للمعاملات	معاملات الانحدار	
.053	1.961	.323	.633	(Constant)
.000	6.729	.116	.781	متطلبات القيادة الداعمة للريادة

استخدم الباحثان T test وذلك لدراسة معنوية معالم نموذج الانحدار، من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أن مستوى المعنوية المشاهد p-value للمتغير المستقل أقل من (0.05) مما يدل على معنويته، وبذلك يمكن القول أن متطلبات القيادة الداعمة للريادة تؤثر على ريادة الأعمال. وبناءً على ما ورد أعلاه، يمكن اتخاذ قرار أنه توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتطلبات القيادة الداعمة للريادة على ريادة الأعمال.

الفرضية الفرعية الثانية: (توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتطلبات نشر ثقافة الريادة على ريادة الأعمال) وكانت النتائج كما بالجدولين رقم (7) و(8):

جدول رقم (7) يبين معامل الارتباط ومعامل التحديد

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
.57938	.103	.114	.338 ^a

من خلال النتائج الواردة بالجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط كانت معنوية وموجبة، وأن متطلبات نشر ثقافة الريادة له علاقة بريادة الأعمال، ومن خلال قيمة معامل التحديد المعدل Adjusted R Square نجد أن (10.3%) من التغيير في بريادة الأعمال يعتمد على متطلبات نشر ثقافة الريادة.

جدول رقم (8) يبين معاملات الانحدار

p-value	T	الخطأ المعياري للمعاملات	معاملات الانحدار	
.000	5.721	.313	1.788	Constant
.002	3.228	.115	.371	متطلبات نشر ثقافة الريادة

استخدم الباحثان T test وذلك لدراسة معنوية معالم نموذج الانحدار، من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق، نجد أن مستوى المعنوية المشاهد p-value للمتغير المستقل أقل من (0.05) مما يدل على معنويته، وبذلك يمكن القول بأن متطلبات نشر ثقافة الريادة تؤثر على ريادة الأعمال.

وبناءً على ما ورد أعلاه يمكن اتخاذ قرار أنه توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتطلبات نشر ثقافة الريادة على ريادة الأعمال.

الفرضية الفرعية الثالثة: (توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتطلبات تنظيمية لتحقيق الريادة على ريادة الأعمال) كانت النتائج كما بالجدولين رقم (9)(10).

جدول رقم (9) يبين معامل الارتباط ومعامل التحديد

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
.47204	.405	.412	.642 ^a

من خلال النتائج الواردة بالجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط كانت معنوية وموجبة، وأن متطلبات تنظيمية لتحقيق الريادة له علاقة بريادة الأعمال، ومن خلال قيمة معامل التحديد المعدل نجد أن (10.5%) من التغيير في بريادة الأعمال يعتمد على متطلبات تنظيمية لتحقيق الريادة.

جدول رقم (10) يبين معاملات الانحدار

p-value	T	الخطأ المعياري للمعاملات	معاملات الانحدار	
.178	1.360	.316	.430	Constant
.000	7.531	.114	.858	متطلبات تنظيمية لتحقيق الريادة

استخدم الباحثان T test وذلك لدراسة معنوية معالم نموذج الانحدار، من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق، نجد أن مستوى المعنوية المشاهد p-value للمتغير المستقل أقل من (0.05) مما يدل على معنويته، وبذلك يمكن القول بأن المتطلبات التنظيمية لتحقيق الريادة تؤثر على ريادة الأعمال. وبناءً على ما ورد أعلاه يمكن اتخاذ قرار أنه توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتطلبات تنظيمية لتحقيق الريادة على ريادة الأعمال.

الفرضية الفرعية الرابعة: (توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتطلبات الموارد البشرية لتحقيق الريادة على ريادة الأعمال) كانت النتائج كما بالجدولين رقم (11)، (12).

جدول رقم (11) يبين معامل الارتباط ومعامل التحديد

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
.41712	.535	.541	.735 ^a

من خلال النتائج الواردة بالجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط كانت معنوية وموجبة، وأن متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي له علاقة بريادة الأعمال، ومن خلال قيمة معامل التحديد المعدل نجد أن (53.5%) من التغيير في بريادة الأعمال يعتمد على متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي.

جدول رقم (12) يبين معاملات الانحدار

p-value	T	الخطأ المعياري للمعاملات	معاملات الانحدار	
.099	1.671	.246	.412	Constant
.000	9.766	.087	.854	متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي

استخدم الباحثان T test وذلك لدراسة معنوية معالم نموذج الانحدار، من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أن مستوى المعنوية المشاهد p-value للمتغير المستقل أقل من (0.05) مما يدل على معنويته، وبذلك يمكن القول بأن متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي تؤثر على ريادة الأعمال. وبناءً على ما ورد أعلاه يمكن اتخاذ قرار أنه توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لمتطلبات الموارد البشرية لتحقيق الريادة على ريادة الأعمال.

الفرضية الفرعية الخامسة: (توجد علاقة وأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتعليم الريادي على ريادة الأعمال) كانت النتائج كما بالجدولين رقم (13)، (14).

جدول رقم (13) يبين معامل الارتباط ومعامل التحديد

Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R
.45453	.448	.455	.674 ^a

من خلال النتائج الواردة بالجدول نجد أن قيمة معامل الارتباط كانت معنوية وموجبة وأن التعليم الريادي له علاقة بريادة الأعمال، ومن خلال قيمة معامل التحديد المعدل نجد أن (44.8%) من التغيير في بريادة الأعمال يعتمد على التعليم الريادي.

جدول رقم (14) يبين معاملات الانحدار

p-value	T	الخطأ المعياري للمعاملات	معاملات الانحدار	
.674	.422	.325	.137	Constant
.000	8.218	.118	.968	التعليم الريادي

استخدم الباحثان T test وذلك لدراسة معنوية معالم نموذج الانحدار، من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أن مستوى المعنوية المشاهد p-value للمتغير المستقل أقل من (0.05) مما يدل على معنويته، وبذلك يمكن القول بأن التعليم الريادي تؤثر على ريادة الأعمال. وبناءً على ما سبق، فإنه يثبت بوجود علاقة ما بين التعليم الريادي وريادة الأعمال بجامعة مصراتة، كما أن برامج التعليم الريادي بالجامعة تلعب دوراً واضحاً على خلق ريادة الأعمال.

نتائج الدراسة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي مجموعة من النتائج كانت أهمها الآتي:

أظهرت الدراسة وجود علاقة طردية بين التعليم الريادي كمتغير مستقل وريادة الأعمال كمتغير تابع، بعلاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية مشاهدة (0.05)، قوتها عند مستوى معامل ارتباط (0.674). كذلك أظهرت الدراسة أثر للتعليم الريادي على ريادة الأعمال بجامعة مصراتة، حيث إن ما نسبته حوالي (45%) من التغيير لنشاط ريادة الأعمال يُعزى إلى التعليم الريادي في الجامعة.

كذلك أظهرت الدراسة بعض نتائج الفرضيات الفرعية حسب محاور المتغير المستقل، ومدى تأثيرها على متغير ريادة الأعمال كما يلي:

ارتبطت متطلبات القيادة الداعمة للريادة كأحد أبعاد متغير التعليم الريادي على متغير ريادة الأعمال عند درجة ارتباط طردية (0.599)، وبتغيير حاد في ريادة الأعمال ما نسبته (35.1%) (Adjusted R Square)، بسبب التغيير الحاصل في متطلبات القيادة الداعمة للريادة، تبين وجود علاقة طردية بين

متطلبات نشر ثقافة الريادة على متغير ريادة الأعمال عند درجة ارتباط (0.338)، أي بدرجة تغير حادث على ريادة الأعمال ما نسبته (10.3%) (Adjusted R Square)، وذلك بسبب التغير الحاصل في تواجد لمتطلبات نشر ثقافة الريادة.

وبينت الدراسة أن هناك مرونة تنظيمية، أي وجود علاقة طردية بين المتطلبات التنظيمية لتحقيق الريادة كأحد أبعاد متغير التعليم الريادي مع متغير ريادة الأعمال عند درجة ارتباط (0.642)، وبتغير حاصل في ريادة الأعمال ما نسبته (40.5%) (Adjusted R Square)، بسبب التغير الحاصل في المتطلبات التنظيمية لتحقيق الريادة.

أوضحت الدراسة أيضاً بوجود علاقة طردية بين متطلبات الموارد البشرية لتحقيق الريادة كأحد أبعاد متغير التعليم الريادي على متغير ريادة الأعمال عند درجة ارتباط (0.735)، بدرجة تغير حاصل على ريادة الأعمال ما نسبته (35.5%) (Adjusted R Square)، وذلك بسبب التغير الحاصل في وجود يعتمد على توفير متطلبات الموارد البشرية للتعليم الريادي.

المراجع

المراجع العربية

- إبراهيم، عصام سيد (2015). " التعليم الريادي: مدخل لدعم توجه طلاب الجامعة نحو الريادة والعمل الحر"، مجلة كلية التربية - جامعة بورسعيد، مصر، 18، 132-77.
- أبو قرن، سعيد محمد (2015). واقع ريادة الأعمال في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.
- الحدراوي، حامد كريم (2003). الريادة كمدخل لمنظمات الأعمال المعاصرة في ظل تبني مفهوم رأس المال الفكري: دراسة ميدانية في مستشفى بغداد التعليمي، العرى للعلوم الاقتصادية والمالية، 27(3)، 85-28.
- السّر، دعاء محمد (2017). درجة توافر متطلبات التعليم الريادي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة وسبل تعزيزها، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية: غزة.
- دراكر، بيتر (1995). الإدارة للمستقبل: التسعينات وما بعدها، ترجمة: صليب بطرس، القاهرة: الدار الدولية.
- مركز الريادة والابتكار (2019). تقرير عن أعمال مركز الريادة والابتكار بجامعة مصراتة، مصراتة.

المراجع الأجنبية

- Coulter M. (2003). *Entrepreneurship in Action*, 2nd ed., (new jersey: prentice hill).
- Drucker P. F. (1985). *Innovation and Entrepreneurship*, (N.Y.: Harper & Row).
- Fayolle A., Gaily B., & Lassas-Clerc N. " Assessing the impact of Entrepreneurship Education Programmers: A new methodology ", *J. of European industrial Training*, 30: 701-20.
- Fridolin W. (Dec. 2009). *Entrepreneurship proclivity: An Exploratory Study on Students` Entrepreneurship Intention*, master thesis in business administration, University of Agder.
- Gartner W.B. (1990). " what are we talking about when we talk about entrepreneurship?", *Journal of Business Venturing*, 5: 15- 28.
- Hisrich R. D, Peters M. P., & Shepherd D. A. (2017). *Entrepreneurship*, 10th ed., (N.Y.: McGraw –hill).
- Izedonmoi P. Okator C, (2010). The effect entrepreneurship Education on students Entrepreneurial Intention: *Global Journal of Management and Business Research*, 10 (6): 49-60.
- Kuratko D. F. (2011). " Entrepreneurship theory, Process, and Practice in the 21st century", *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, 13 (1): 8 – 17.
- Mario Raposo, Arminda Do Paco (2011). "Entrepreneurship Education: Relationship between Education and Entrepreneurial Activity", *Psicothema*, 23 (3): 453 – 57.