

قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية (دراسة مقارنة)

الدكتور غسان العمري

قسم إدارة الأعمال

كلية الأعمال

جامعة عمان العربية

الأستاذ الدكتور محمد جودت ناصر

قسم إدارة الأعمال

كلية الاقتصاد

جامعة دمشق

الملخص

هدفت الدراسة إلى قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية ودمشق. صُممت استبانة ووُزعت على عينة طبقية مكونة من (115) طالباً وطالبة من برنامجي الماجستير والدكتوراه للعام الدراسي (2009-2010). استخدم عدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج لعل أبرزها ما يأتي:

1. وجود علاقة موجبة بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية حيث معامل ارتباط بيرسون هو (0.460). وتبين شدة الاتجاه أن زيادة وحدة واحدة من خصائص الريادة تؤثر في الزيادة في الأعمال الريادية بنسبة 33%.

2. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية يفسر ما نسبة

22.1%. وأثر يفسر ما نسبته 21.9% في سلوك الأعمال الريادية. وأثر يفسر ما نسبته 8.7% في الطموح في الأعمال الريادية.

3. وجود تباين دال إحصائياً بين طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية وسلوك الأعمال الريادية، وعدم وجود تباين في الطموح في الأعمال الريادية .

4. وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات لعل أبرزها: . التوصية إلى كليات الدراسات العليا في إدارة الأعمال وكليات الأعمال والاقتصاد بالتركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادة واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي فيما يتعلق بتوفير حاضنات الأعمال وأساليب التدريس المناسبة لاستكشاف خصائص الريادية لدى الطلبة وتبنيهم نحو العمل الريادي. وإجراء المزيد من الدراسات الميدانية المقارنة بين الجامعات العربية والأجنبية للاستفادة من تبادل الخبرات والتجارب والتوجهات

المبحث الأول: منهجية الدراسة (الإطار العام)

1. مقدمة

لخصائص الفرد وسماته الشخصية أثر في سلوكه وتوجهاته وأدائه. ولعل من أبرز هذه الخصائص تلك الخصائص المتعلقة بالريادة وسلوكياتها التي تدفع الأفراد بشكل عام، وطلبة الدراسات العليا بشكل خاص، إلى اختيار المهن المستقبلية والأعمال الريادية التي تسهم بإيجابية في تسريع نمو قطاع الأعمال الذي يفترض أن يكون رديفاً للقطاع العام وأن يتكامل معه في دفع عجلة التنمية المستدامة في المجتمع .

ونظراً إلى أهمية هذا الموضوع وأثره في سلوك الطلاب وإثارة الدافعية لديهم نحو الأعمال الريادية، سيقوم الباحثان بهذه الدراسة باستعراض مفهوم الريادة وخصائص الريادة والرياديين وربطها بالأعمال الصغيرة، وبيان أهميتها على الصعيدين المحلي والعالمي من خلال الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة في عدد من البلدان العالمية، للاستفادة منها ومقارنتها بما هو في البيئة المحلية. ثم القيام بإجراء دراسة تحليلية على عينة من طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية وجامعة دمشق، وهم من الطلبة المسجلين للعام الدراسي 2009-2010 ومن المتوقع تخرجهم في الفصل الدراسي الثاني في برنامجي الماجستير والدكتوراه في إدارة الأعمال حول قياس خصائص الريادة لديهم وتبيان أثرها في الأعمال الريادية (سلوكاً وطموحاً). كلمات مفتاحية: خصائص الريادة، الأعمال ريادية، طلبة الدراسات العليا.

2. مشكلة الدراسة وعناصرها

تتمثل مشكلة الدراسة في وجود فجوة بين ما يتمتع به الطلبة من خصائص ريادية وما لها من أثر إيجابي متوقع في اختيارهم للأعمال الريادية بعد تخرجهم من جانب. وفيما تقدمه جامعتا عمان العربية ودمشق في برامج الماجستير والدكتوراه من مناهج تسهم في زيادة دافعية طلبتها في تخصص إدارة الأعمال نحو الأعمال الريادية (السلوك والطموح) من جانب آخر.

عناصر المشكلة

وبعبارة أخرى يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال التساؤلات الآتية:

1. ما المقصود بالريادة وما خصائص الريادي؟ وما مقاييسها المستخدمة؟
2. ما المقصود بالأعمال الريادية والأعمال الصغيرة؟ وما أهميتها عالمياً وإقليمياً ومحلياً؟

3. إلى أي مدى يتمتع طلبة برامج الدراسات العليا في مستوى الماجستير في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق بخصائص الريادة ؟
4. هل هناك علاقة بين ما يتمتع به طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق من خصائص الريادة وبين توجههم نحو الأعمال الريادية؟.
5. ما أثر خصائص الريادة لطلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية؟
6. ما أثر خصائص الريادة لطلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في سلوك الأعمال الريادية؟
7. ما أثر خصائص الريادة لطلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الطموح للأعمال الريادية؟
8. هل هناك فروق بين خصائص الريادة لدى طلبة برنامجي الماجستير والدكتوراه في إدارة الأعمال في الجامعتين وبين الأعمال الريادية (سلوكاً وطموحاً).

3. أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة مما يلي :

1. أهمية عينتها (طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال) ومتغيراتها (خصائص الريادة والأعمال الريادية) وما لهما من دور بارز في تعزيز بناء الاقتصاد المعرفي.
2. حفز الطلبة وتوجيههم نحو الأعمال الريادية للتخفيف من البطالة من جانب وإثراء المؤسسات التي يعملون بها من جانب آخر.
3. توضيح دور الأعمال الريادية في دعم قطاعات الاقتصاد الوطني في ظل التنافسية العالمية.
4. بيان مدى إسهام برامج الدراسات العليا في إدارة الأعمال في الجامعتين في التوجيه الإيجابي لطلبتها نحو الأعمال الريادية (الحرّة).
5. وبتحديد الإطلاع المتواضع للباحثين فإنها تُعدُّ من الدراسات الأولى التي تناولت متغيراتها معاً. وهي الدراسة الأولى في إجراء دراسة تحليلية مقارنة بين طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية وجامعة دمشق في مستوى برنامجي الماجستير والدكتوراه.

4. أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى إجراء دراسة تحليلية لبيان ما يأتي:

1. معرفة مستوى خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق .

2. معرفة مستوى سلوك الأعمال الريادية لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال جامعتي عمان العربية ودمشق .
3. معرفة مستوى الطموح في الأعمال الريادية لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق .
4. قياس أثر خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق على الأعمال الريادية.
5. تحديد التباين بين الطلبة في برنامجي الماجستير والدكتوراه في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق فيما يتعلق بالأعمال الريادية.
6. تحديد التباين بين الطلبة في برنامجي الماجستير والدكتوراه في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق فيما يتعلق بسلوك الأعمال الريادية.
7. تحديد التباين بين الطلبة في برنامجي الماجستير والدكتوراه في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق فيما يتعلق بالطموح في الأعمال الريادية.

5. فرضيات الدراسة

تعدُّ فرضيات الدراسة إجابات مؤقتة للمظاهرة المدروسة، وهي حلول متوقعة لمشكلة الدراسة، وسيوضح من الجانب العملي إمكانية رفضها أو قبولها، وتتوزع الفرضيات على محاور العلاقات والأثر والفروق؛ وذلك على النحو الآتي:

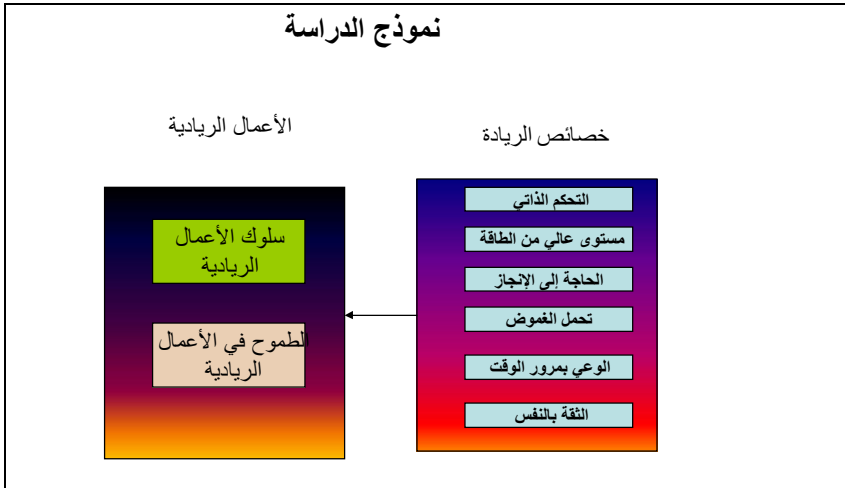
1. ليست هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية.
2. ليست هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية.
3. ليست هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لخصائص الريادة لطلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في سلوك الأعمال الريادية.
4. ليست هناك أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الطموح في الأعمال الريادية.

5. ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية.
6. ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين سلوك الأعمال الريادية.
7. . ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الطموح في الأعمال الريادية.

6. نموذج الدراسة

استناداً إلى الإطار النظري وما أفرزته مراجعة الدراسات السابقة من نتائج وتوصيات وفي ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها طَوَّرَ الباحثان نموذج الحل من فكرة مفادها بيان مدى تأثير خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية. وذلك على النحو الذي يظهر في الشكل رقم (1) الآتي:

الشكل رقم (1)



7. التعريفات الإجرائية وكيفية قياسها

1. خصائص الريادة: هي مجموعة الخصائص والسلوكيات التي تؤثر على مدى إمكانية تمتع الطالب الذي يتصف بها بالريادية بدرجات قوية أو جيدة، أو لا احتمالية لكونه ريادياً، وستقاس من خلال أسئلة الاستبانة من (8-22). وذلك بالاعتماد على مقياس اختبار الريادة Entrepreneurial IQ (Daft,2010,620-621)، وأبرز سمات الريادي الست وهي: التحكم الذاتي، ومستوى مرتفع من الطاقة، والحاجة إلى الإنجاز، وتحمل الغموض والمخاطرة، والوعي بمرور الوقت، والثقة بالنفس (Daft,2010.607).
2. الأعمال الريادية: هي الأعمال التي تشمل عملية بدء عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به. ويظهر ذلك من خلال السلوك الإيجابي الفعلي نحو العمل الريادي والطموح نحو الأعمال الريادية. وستقاس من خلال أسئلة الاستبانة من (23-41).
3. طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال هم الطلبة المسجلون في جامعتي عمان العربية ودمشق في برنامجي الماجستير والدكتوراه والمتوقع تخرجهم العام الدراسي 2010 .

8. مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في طلبة الدراسات العليا في تخصص إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق للعام الدراسي 2009-2010 . وقد اختيرت عينة طبقية متقاربة من البرنامجين بالمسح الشامل إذ بلغت (115) طالباً وطالبة ممن توقع تخرجهم في نهاية الفصل الدراسي الثاني . وقد وزعت عليهم استبيانات على النحو الآتي:

- (1) 30 من طلبة الماجستير في إدارة الأعمال في جامعة عمان العربية.
- (2) 30 من طلبة الماجستير في إدارة الأعمال في جامعة دمشق.
- (3) 30 من طلبة الدكتوراه في إدارة الأعمال في جامعة عمان العربية.
- (4) 25 من طلبة الدكتوراه في إدارة الأعمال في جامعة دمشق .

9. أساليب جمع البيانات: تنوعت مصادر جمع البيانات على النحو الآتي:

1-المصادر الثانوية:

اشتملت المصادر الثانوية على الكتب والإحصائيات والدوريات العلمية والبحوث والتقارير وشبكة المعلومات العالمية (الإنترنت).

2 -المصادر الأولية

اشتملت المصادر الأولية على استبانة صُممت بوصفها أداة لقياس متغيرات الدراسة من قبل الباحثين فيما يتعلق بالمتغير (المستقل) خصائص الريادة وسلوكها وقيس بمقياس اختبار الريادة Entrepreneurial IQ لدى (Daft,2010,620-621) وأبرز سمات الريادي (Daft,2010,207). كما استعين فيما يتعلق بالمتغير التابع (الأعمال الريادية: السلوك والطموح) بمقياس (Othman&Ishak,2009,425-426) وهي المشار إليها في الملحق (1) وذلك على النحو الآتي:

1. البيانات التعريفية (النوع الاجتماعي، العمر، مستوى البرنامج، التخصص السابق على برنامج الماجستير لطلبة الماجستير، التخصص السابق على برنامج الدكتوراه لطلبة الدكتوراه، العمل الحالي، الحالة الاجتماعية) من خلال الأسئلة من (1-7).
2. المتغير المستقل وهو خصائص الريادة وأبرز سمات الريادي الست، وقيس من خلال الأسئلة من (8-22).
3. المتغير التابع وهو الأعمال الريادية بمكوناتها: 1. السلوك الريادي: وقد قيس من خلال الأسئلة من (23-32). 2. الطموح الريادي: وقد قيس من خلال الأسئلة من (33-41).

10. أدوات التحليل

1. الأساليب الإحصائية وهي نوعان من الأساليب هما:
 - 1) أساليب الإحصاء الوصفي: وقد استخدم الباحثان منها ما يأتي:
 - أ- التوزيع التكراري والنسب المئوية للإجابات.
 - ب- الوسط الحسابي لتحديد مستوى المتغيرات.
 - ت- الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت القيم حول أوساطها الحسابية.
 2. أساليب الإحصاء الاستدلالي: وقد استخدم الباحثان منها ما يأتي:
 - أ- معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة العلاقة بين المتغيرات واختبار نموذج الدراسة.
 - ب- الانحدار الخطي البسيط لاختبار فرضيات الأثر.
 - ت- تحليل التباين الأحادي لاختبارات الفروق.
 3. اعتمد الباحثان في استخراج النتائج على حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

11. اختبارات الصدق والثبات

اختبر الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على عدد من الزملاء المختصين في إدارة الأعمال في الجامعتين. وأخذ بملاحظاتهم في التعديل والحذف والإضافة. واختبر ثبات المقياس باستخدام معامل (Cronbach Alpha)، وقد تبين أن ثبات المقياس يساوي (0.8733)، وهي درجة عالية من الموثوقية. بحسب ما جاء برأي المختصين في الإحصاء ومنهجية البحث العلمي ومنهم (Sekaran,2003).

12. حدود الدراسة:

1. الحدود المكانية تمثلت في جامعة عمان العربية في الأردن وجامعة دمشق في سورية.
2. الحدود الزمنية للدراسة أجريت في العام الدراسي (2009-2010).

13. منهجية الدراسة :

استخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي التحليلي .

المبحث الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

1. الإطار النظري

1.1. مفهوم الريادة

1.1.1 مفهوم الريادة (Entrepreneurship concept)

اختلف الباحثون في تعريفهم للريادة وتحديد مفهومها منهم (Daft, 2010, 602) عرّف الريادة بأنها "عملية بدء عمل تجاري وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به". والشخص الريادي هو الشخص الذي ينهك في الريادة وينشغل بها من خلال إدراكه لفكرة توفير منتج أو خدمة في الأعمال وحملها إلى التطبيق الفعلي. وعرّف (النجار والعلوي، 2006، 5) الريادة بأنها "إنشاء شيء جديد ذي قيمة، وتخصيص الوقت والجهد والمال اللازم للمشروع، وتحمل المخاطر المصاحبة، واستقبال المكافئة الناتجة"

1.1.2 خصائص الريادي: Entrepreneurial Characteristic

كما اختلف الباحثون في تعريفهم للريادة وتحديد مفهومها فقد اختلفوا في تعدادهم لخصائص الريادي وسلوكه، فمنهم "دركر" الذي ركز على أن الريادي هو الذي ينظم وينفذ الفرص، وهو الذي يحصل على الموارد والعمالة والمواد والموجودات الأخرى بتوافق لجعل قيمتها أكبر من ذي قبل. وقد ذكر

بعض الباحثين الخصائص الشخصية للريادي التي من أبرزها الاستعداد والميل نحو المخاطرة والرغبة في النجاح والثقة بالنفس والاندفاع نحو العمل والاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة والالتزام والتفؤول واتباع المنهج النظامي. (النجار والعلي، 2006، 10-13).

هذا وقد أوضح (Daft, 2010, 607) أن السمات الشخصية للريادي هي أكثر من (40) سمة عند العلماء المختصين، ولعل أبرزها يمكن تلخيصه في ست سمات كما يأتي:

1. التحكم الذاتي (الداخلي): Internal Locus of Control:

إن مهمة بدء عمل جديد تتطلب من الفرد الريادي أن يكون لديه إيمان بالمستقبل وأنه قادر على الضبط والسيطرة على العوامل الخارجية المؤثرة به. وهذه سمة عكس سمة التحكم الخارجي التي تجعل من صاحبها متأثراً بالعوامل الخارجية إلى درجة سيطرتها عليه في قراراته.

2. مستوى مرتفع من الطاقة High Energy Level

تتطلب مهمة البدء بالعمل الريادي جهوداً عظيمة من العمل الشاق والمضني، فالإصرار على العمل ساعات طويلة قد تصل إلى 70 ساعة أسبوعياً لا يقدر عليه إلا من توافرت لديه سمة المستوى المرتفع من الطاقة.

3. الحاجة إلى الإنجاز Need to Achieve

الريادي شخص لديه الدافعية لإشباع الحاجة للإنجاز بدرجة عالية لأنه بارع ومتفوق يختار الظروف التي توفر له النجاح في عمله الذي يتصف بالتحدي والأهداف الصعبة ليحقق بها درجات عالية من الرضا.

4. تحمل الغموض Tolerance for Ambiguity

الريادي يتمتع بخصائص نفسية تمكنه من أن يكون شخصاً غير متأثر بالفوضى وعدم التأكد، وهذه السمة مهمة للريادي لأن الظروف غير المتأكدة والغامضة والمعقدة هي ميزة الأعمال الريادية، فالريادي يتحمل المخاطرة المحسوبة.

5. الوعي بمرور الوقت Awareness of Passing Time

الريادي شخص غير صبور يتمتع بإحساس بالاستعجال، فهو يريد إنجاز الأعمال اليوم وكأن غداً لن يأتي، فهو ينتهز اللحظة من الوقت لكونها لها معنى عنده.

6. الثقة بالنفس Self-Confidence

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

1.1.3 الأعمال الصغيرة:

هي أعمال مستقلة بملكيتها وتشغيلها، ليست مهيمنة على حقل عملياتها. ومن أمثلتها مصانع الحاسوب والالكترونيات والمشروبات الغازية، ومحلات التجزئة مثل بيع الأدوات الرياضية ومزودو خدمات الإنترنت وصفحات الويب والنشر وغيرها. وقد اختلف في تصنيف حجمها حسب معايير منها: في المصانع ألا يزيد عدد العاملين على 500-1000 عاملاً. في مصانع المشروبات الغازية ألا يزيد العدد عن 500 عاملاً، وفي مصانع الحاسوب ألا يزيد العدد على 1500 عاملاً وفي صناعة أشربة الحاسب الممقطة ألا يزيد العدد على 750 عاملاً وهكذا. وفي التجزئة وخدمات الإنترنت أن لا تتجاوز تعاملاتها عن مبالغ معينة حسب الصناعة أو الخدمة. ومما تجدر الإشارة إليه أن هذا التصنيف اعتمدت معايير في إدارة الأعمال الصغيرة في أمريكا. (Daft,2010,604). هذا وتختلف التصنيفات باختلاف المعايير المتبعة في كل دولة حسب ما تراه الدولة ذاتها.

1.1.4 أهمية الأعمال الريادية عالمياً ومحلياً

بدأ الاهتمام بالسياسات المشجعة للأعمال الريادية في التسعينيات في العديد من الدول المتقدمة بعد إخفاق استجابة أدوات السياسة التقليدية في نموذج Solow وما رافقها أيضاً من الترويج للاستثمار في رأس المال الطبيعي لإبقاء النمو الاقتصادي والتوظيف في الأسواق العالمية. ومن جانب آخر إخفاق استجابة أدوات السياسة الجديدة في نموذج Romer والترويج للاستثمار في الرأسمال المعرفي لتوليد النمو الاقتصادي والتوظيف بشكل كافٍ. وكذلك من الاتجاهات المعاكسة للعولمة والمنافسة وخصوصاً في البلدان الصناعية. حيث ظهر الفرق واضحاً في أوروبا بين أوروبا الغربية الغنية بمواردها البشرية والتكنولوجية وأوروبا الشرقية الأقل وفرة في الموارد التكنولوجية وما تلاها من اتحاد بينهما أظهر الحاجة للاستثمار في أوروبا الشرقية الأقل كلفة من حيث العمالة أو اللجوء إلى توظيف العمالة من الخارج أو الاستثمار في الخارج outsourcing أو في كليهما. (Audretsch, et al.2007:40).

كما تزايد الاهتمام بالأعمال الريادية والصغيرة في أمريكا مما جعل الباحثين وصانعي السياسة في قلق مستمر على مستقبلها لأنها تشكل ما نسبته 99.7% من عدد الشركات الكلية. وهي توظف نصف العمالة في القطاع الخاص. كما أن الأعمال الصغيرة تولد ما نسبته 60-80% من الوظائف الجديدة سنوياً. وتسهم في أكثر من 50% من الناتج المحلي الإجمالي (GDP). وتمثل 97% من صادرات أمريكا. وأن دورها يتعاظم في مجالين مهمين هما إنشاء الوظائف بما نسبته 65% في الأعمال الصغيرة. وفي مجال الإبداع بما نسبته 55% من إبداعات 362 صناعة مختلفة ونسبة 95%

من الإبداعات الكلية الجذرية. كما أن الأعمال الريادية في باقي دول العالم بإزدياد وازدهار. (Daft,2010:604)

ويرى الباحثان أنه في الدول العربية قد بدأ القطاع الخاص يأخذ مكانه في السير بمحاذاة القطاع العام، وهو يوظف العديد من العمالة، كما أن المشاريع الريادية والصغيرة آخذة بالتوسع.

ففي الأردن مثلاً تمثل عدد المنشآت الصغرى التي يعمل بها (1-4) عمال ما نسبته 89% من عدد المنشآت الصغيرة وتوظف ما نسبته 27.5% من إجمالي الأيدي العاملة. أمّا تلك التي توظف (1-19) عاملاً فهي تشكل ما نسبته 98% من إجمالي المشاريع الصغرى في مختلف القطاعات، وتوظف ما نسبته 35% من الأيدي العاملة في الأردن. (النجار والعلي، 2006، 70-71).

أمّا على الصعيد الحكومي فقد وُقِّعَ عدد من اتفاقيات التجارة الدولية مثل منظمة التجارة العالمية عام 1999 وغيرها. كما أنشئت دائرة تشجيع الاستثمار عام 1996 لتهدف إلى تعزيز البيئة الاستثمارية، وتقديم المشورة وتوفير المعلومات للمستثمرين، ووضع برامج لترويج الاستثمار في المملكة، وتبسيط إجراءات الاستثمار ومنح حوافز ضريبية وجمركية. ونتيجة لتشجيع الاستثمار أنشئت مشاريع استثمارية ريادية بلغت 202 مليون دينار عام 2004 و456 مليون دينار عام 2005. وقد توزعت المشروعات الريادية على قطاعات اقتصادية مختلفة منها صناعة الكلورين والكهربائيات وتوريد الغاز والحديد والصلب والصناعات الغذائية والعقار والأدوية. وفي عام 2007 أعلن عن عدد من المشاريع في قطاعات الفنادق والأبراج والتكنولوجيا والطاقة والمدن السكنية بلغت ما يقارب 2018 مليون دولار.

وفي قطاع التعليم يوجد في الأردن 26 جامعة منها 10 جامعات حكومية و16 جامعة خاصة. وفي مجال القطاع الصحي يقصد الأردن أكثر من 100 ألف مريض من العرب والأجانب. هذا وقد شهد قطاع الاتصالات تقدماً هائلاً إذ يوجد عدد من الشركات هي شركة الاتصالات الأردنية توفر خدمات الاتصالات والإنترنت، وشركة أورانج وزين وبتكلو وأمنية. وقد بلغ عدد المشتركين أكثر من 6 مليون مشترك أي ما يقارب مجموع عدد السكان أو يفوقه. (السكارنة، 2008، 324-348)

2. الدراسات السابقة

1. دراسة (Noruzi et al.2010:1-9) بعنوان "استكشاف الريادية الاجتماعية في عصر الريادة". هدفت الدراسة إلى توضيح دور الريادة الاجتماعية بوصفها محركاً دافعاً لنمو معظم قطاع الأعمال في العالم وأنها القوة الدافعة للتوسع السريع في القطاع الاجتماعي. وقد أشارت الدراسة

- إلى منح جائزة نوبل للسلام لمحمد يونس مؤسس مصرف Grameen الذي دفع بالعمل الريادي إلى المنظومة العالمية لمساعدته لألوف الأفراد ومعظمهم من النساء للخروج من دائرة الفقر.
- وقد أشارت الدراسة إلى منهجية تعليم الريادة التي تنتهجها مجموعة الخبرة في تعليم الريادة في أوروبا التي تركز على تعليم السمات الفردية للريادي وتوفير المعرفة اللازمة والفهم العميق للريادة وربطها بالتعلم والتدريب في شركات صغيرة وافترضية. كما أشارت إلى المنهجية الأمريكية ومراحلها الخمس في إثارة الطموح الريادي لدى الطلبة والباحثين عن العمل الريادي .
2. دراسة (Zain,et al.2010:24-44) بعنوان "تأثير الريادة بين طلاب الأعمال في ماليزيا". هدفت الدراسة إلى فحص قضايا مختلفة منها السمات الشخصية والعوامل البيئية التي تؤثر في دفع نية (رغبة) الريادية لدى طلاب كلية الأعمال بمختلف تخصصاتها في جامعة عامة في ماليزيا. تكونت عينة الدراسة من 288 طالباً وطالبة. وقد خلصت الدراسة إلى أبرز النتائج الآتية: إن نسبة 67.1% من المستجيبين لهم نية في العمل الريادي وأن يصبحوا رجال أعمال، وأن أغلب قراراتهم بهذا الخصوص تتأثر بتوجيه عدد من أفراد عائلاتهم بنسبة 18.9% ومن الأكاديميين بنسبة 18% ومن رجال الأعمال بنسبة 16%. كما تسهم المواد الدراسية في إثارة الدافعية للعمل الريادي بنسبة 50.9%، وتسهم خلفية العائلة في الريادية بنسبة أكبر وهي 60.5% .
3. دراسة (Regni,Rosalie,2010,1-10) بعنوان "الريادة: طرق تهيئة الطلاب في بيئة الغرف الصفية من خلال استخدام المحاكاة كأساليب لفتح أعمال صغيرة". هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الريادة في عالم الأعمال اليوم وضرورة تعليمها للطلاب وقد بينت أن ما نسبته 75% من الملونيرية في أمريكا هم من الرياديين. وأن تهيئة الطلاب باستخدام أساليب المحاكاة تتيح لهم استكشاف الفرص الريادية الأكثر نجاحاً في عالم الأعمال وتعرف أساليب حل المشكلات التي قد تواجه الأعمال الجديدة أو الموجودة وفرص حلها من خلال الاستفادة من قصص نجاح ذوي الخبرة الفاعلين والمحترفين والناجحين في مجال الريادية. ومن الأكاديميين الأقدم الذين يدرسونهم هذه المواد ويمزجون فيها بين النظرية والتطبيق والتعلم المستمر.
4. دراسة الكساسبية (2008، 221-238) بعنوان "الاستعداد للريادة: دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الأردن". هدفت الدراسة إلى فحص استعداد الريادة لدى طلبة إدارة الأعمال في جامعة البترا في الأردن. اختبرت عينة عشوائية مكونة من (213) طالباً وطالبة. بينت نتائج الدراسة أن ما نسبته من (48.4%) من المستجيبين في المرحلة التحويلية تجاه الريادة، في حين ما نسبته (49.3%) من الطلبة مشكوك في توجيههم نحو الريادة إذ إن مستوى

الريادة لديهم منخفض. كما أظهرت الدراسة أن لا يوجد اختلافات بين الطلبة المستجيبين تعزى للنوع أو العمر أو مستوى السنة الدراسية. وقد أوصت الدراسة متخذي القرار في الجامعة بتشجيع إطلاق حاضنة الأعمال في الكلية لتدريب الطلاب وتمكينهم على كيفية إطلاق أعمالهم الخاصة.

5. دراسة (Bhandari, 2006, 169) بعنوان "رغبة العمل الريادي بين الطلاب في الهند" هدفت الدراسة إلى توضيح رغبة طلاب عدد من طلاب الجامعات الهندية في العمل الريادي، وقد أجريت على عينة مكونة من (186) طالباً من جامعات مختلفة من كليات الأعمال والإدارة. وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة بارزة وهي أن المتغيرات المستقلة الستة (قيادة الناس الآخرين، وأن يكون رئيساً خاصاً يدير عمله، ووضع أفكاره الإبداعية في الممارسة العملية، والتصميم، والتحدي الشخصي، وأن التعليم غير العمل) كلها كان لها تأثير قوي بما نسبته 92.35% في العمل الريادي، وأن أكثرها تأثيراً هو قيادة الناس الآخرين.

المبحث الثالث: عرض البيانات وتحليلها

خصائص أفراد العينة

يظهر الجدول (1) خصائص أفراد طلبة الدراسات العليا عينة الدراسة وذلك كما يأتي:

الجدول (1) خصائص أفراد طلبة الدراسات العليا (عينة الدراسة)

متسلسل	المتغير	الفئات والمسميات	العدد	النسبة
1.	النوع الاجتماعي	ذكر	74	64.3%
		أنثى	41	35.7%
		المجموع	115	100%
2.	العمر	25-21	19	16.5%
		30-26	45	39.1%
		35-31	15	13.0%
		40-36	20	17.4%
		41 فأكثر	16	13.9%
		المجموع	115	100%
		ماجستير	60	52.2%
3.	مستوى البرنامج العلمي	دكتوراه	55	47.8%
		المجموع	115	100%
4.	التخصص السابق على الماجستير	جامعة عمان العربية	8	26.3%
		إدارة أعمال	4	13.3%
		إدارة عامة	4	13.3%
		هندسة	4	13.3%
		صيدلة	4	13.3%
		غير ذلك	10	33.3%
المجموع	30	100%		

خاص بطلبة الماجستير	جامعة دمشق	إدارة أعمال	26	86.7%
		غير ذلك	4	23.3%
		المجموع	30	100%
التخصص السابق على الدكتوراه خاص بطلبة الدكتوراه	جامعة عمان العربية	إدارة أعمال	13	43.6%
		إدارة عامة	7	23.3%
		غير ذلك	10	33.3%
		المجموع	30	100%
	جامعة دمشق	إدارة أعمال	11	44%
		إدارة عامة	3	12%
		غير ذلك	11	44%
		المجموع	25	100%

نسبة	عدد الدكتوراه	نسبة	عدد الماجستير	موظف حكومة	جامعة عمان العربية	العمل الحالي	.6
36.7%	11	23.3%	7				
23.3%	10	50%	15	م شركة			
13.3%	4	20%	6	دون عمل			
16.7%	5	2%	2	عمل حر			
100%	30	100%	30	المجموع			
32%	8	23.3%	7	م حكومة	جامعة دمشق		
20%	5	30%	9	م شركة			
32%	8	30%	9	دون عمل			
16%	4	16.7%	5	عمل حر			
100%	25	100%	30	المجموع			
37.4%		43		متزوج/متزوجة		الحالة الاجتماعية	.7
57.4%		66		أعزب/عزباء			
4.3%		5		مطلق/مطلقة			
0.9%		1		أرمل/أرملة			
100%		115		المجموع			

من مطالعة بيانات الجدول (1) يتبين ما يأتي :

1. النوع الاجتماعي: يلاحظ أن نسبة الذكور في العينة في البرنامجين هي (64.3%)، في حين نسبة الإناث هي (32.7%) .

2. العمر: توزعت أعمار العينة على الفئات العمرية الخمس، لكن يلاحظ أن الفئة العمرية الثانية من (26-30) سنة كانت الأعلى إذ بلغت (39.1 %).
 3. مستوى البرنامج: يلاحظ أن نسبة الطلبة المشاركين في العينة في برنامج الماجستير (52.2) في الجامعتين هي أعلى بقليل من نسبة الطلبة في برنامج الدكتوراه (47%).
 4. التخصص السابق على الماجستير: يلاحظ أن برنامج الماجستير في جامعة عمان العربية يقبل الطلبة من تخصصات مختلفة وبنسب متفاوتة. في حين اختلف برنامج الماجستير في جامعة دمشق إذ تبلغ نسبة الطلبة المقبولين فيه من تخصص إدارة الأعمال في الكالوريوس بالنسبة الكبرى (86.1%)، وهي أضعاف نسبة التخصصات الأخرى المقبولة مثل الاقتصاد والترجمة والتربية (23.3%).
 5. التخصص السابق على الدكتوراه: يلاحظ أن برنامج الدكتوراه في جامعتي عمان ودمشق مشابه لبرنامج الماجستير فيهما وبالشروط ذاتها، إذ إن نسبة التخصص السابق هي لصالح إدارة الأعمال أولاً بما نسبته (43-44%).
 6. العمل الحالي: يلاحظ أن نسبة الموظفين في الشركات في العينة من الجامعتين هي الكبرى خاصة في جامعة عمان العربية إذ بلغت النسبة (50%) للماجستير و(23.3%) للدكتوراه. أما الذين يعملون في العمل الحر فبالنسبة أعلى لصالح طلبة جامعة دمشق في برنامج الماجستير بنسبة (16.7%-6.7%)، في حين كانت النسبة العليا في العمل الحر لصالح طلبة الدكتوراه في جامعة عمان العربية إلى طلبة الدكتوراه في جامعة دمشق (16.7%-16%).
 7. الحالة الاجتماعية: يلاحظ أن نسبة الطلبة العازبين هي الكبرى (57.4%). تلاها نسبة الطلاب المتزوجين (37.4%) في حين كانت النسب الأقل هي للمطلقين والأرامل.
- عرض نتائج متغيرات الدراسة وتحليلها وفق إجابات المستجيبين من عينة طلبة الدراسات العليا في الجامعتين .
- استُخدم التحليل الوصفي لبيان مستوى خصائص الريادية وسلوك الأعمال الريادية وطموحها لدى الطلبة، وذلك كما يأتي:

3.2.1 خصائص الريادة

- يبين الجدول (2) مستوى توافر خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه) في الجامعتين وفق المقياس المعتمد في الدراسة كما يأتي:

الجدول (2)

مستوى توفر خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا (عينة الدراسة)

المرتبة	الانحراف المعياري	الوسط	الفقرة / العبارة	متسلسل
متوسط	6	3.30	لدي القدرة على ترجمة الأفكار إلى مهام ونتائج	8
متوسط	4	3.43	عندما أكون مهتماً بالمشروع الذي أعمل نقل حاجتي للنوم	9
متوسط	1	3.62	لدي الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما سأحصل عليه من عوائد على المدى الطويل	10
متوسط	8	3.25	عندما كبرت أصبحت أكثر اتخاذاً للمخاطرة مما تعلمته من حذر الطفولة	11
متوسط	12	2.92	غالباً ما أرى الميول والعلاقات والنماذج غير الواضحة للآخرين	12
متوسط	14	2.70	أستمتع دوماً بقضاء أطول وقت وحدي	13
متوسط	13	2.77	السمعة المأخوذة عني بآبائي عنيد	14
متوسط	5	3.39	أفضل العمل الصعب الذي يحتاج إلى مؤهلات عالية	15
متوسط	15	2.62	عندما كنت صغيراً كان لدي مشروع صغير	16
متوسط	7	3.29	عادة ما أحاول المحافظة على الحلول الجديدة	17
متوسط	3	3.45	ليس من السهل تثبيط عزمي، فأنا أصر على مواجهة العقبات	18
متوسط	11	3.07	أتعافى بسرعة من النكسات العاطفية	19
متوسط	9	3.24	لدي الاستعداد العميق لاستعادة ما فقدته بمفردي	20
متوسط	10	3.20	أشعر بأنني متعب من روتين العمل اليومي الذي يستمر طوال اليوم	21
متوسط	2	3.50	عندما أرغب بتحقيق أمر ما أحافظ على وضوح الهدف في عقلي	22

استخدم الترتيب التالي لتفسير مستوى الخصائص بناء على قيم المتوسط الحسابي لها بعد أن قسم مقياس ليكرت الخماسي إلى ثلاثة مستويات: الأول حسب طول الفقرة كما يأتي 5-1=4 ثم بقسمة $3/4=1.33$. ليصبح تفسير المستوى من (1- أقل من 2.33) منخفضاً. من (2.33 - أقل من 3.66) متوسطاً. من (3.66-5) مرتفعاً. كما تم سرد تسلسل العبارات حسب ورودها في الاستبانة، أما ترتيبها فجاء تنازلياً حسب مستوى متوسطاتها.

يلاحظ من الجدول (2) أن المتوسط الحسابي للفقرات جميعها المتعلقة بإجابات المبحوثين عن خصائص الريادة كانت بمستوى متوسط حيث سجلت العبارة رقم 10 أعلى المتوسطات (3.62) وبانحراف معياري (0.586)، التي أشارت إلى أن الطلبة لديهم الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما سيحصلون عليه من عوائد على المدى الطويل. بينما جاءت العبارة رقم 16 أقل المتوسطات (2.62) وبانحراف معياري (0.933) التي أشارت إلى أنه الطلبة عندما كانوا صغاراً لم يكن لديهم مشاريع صغيرة.

وللوقوف على نسبة الطلبة ومستواهم من حيث تصنيف مقياس (Daft,2010,621) تدرج المقياس المستخدم إلى ثلاثة مستويات، حيث كان الترتيب الأول لمن حصل على علامات من 50-60، وهو يشير إلى درجة قوية ممن تتوافر فيه خصائص الريادي. في حين جاء المستوى الجيد من 30-أقل

من 50. في حين كان المستوى المتدني أقل من 30، ولم يتضح من إجابات المستجيبين بأن أحداً منهم جاء في المستوى المتدني (أي لا احتمالية للريادة). وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (3)

عدد الطلبة ذوي خصائص الريادة القوية والجيدة ونسبهم وفق برامج الجامعتين

المجموع	نسبة الطلبة بدرجة جيدة	عدد الطلبة بدرجة جيدة	نسبة الطلبة بدرجة قوية	عدد الطلبة بدرجة قوية	مستوى البرنامج
30	%80	24	%20	6	ماجستير عمان
30	%46.7	14	%53.3	16	ماجستير دمشق
30	%70	21	%30	9	دكتوراه عمان
25	%32	8	%68	17	دكتوراه دمشق

يتضح من الجدول (3) أن نسبة الطلبة ممن يتمتعون بخصائص الريادة بدرجة قوية في برنامجي الماجستير والدكتوراه جاء لصالح طلبة جامعة دمشق على التوالي (%53.3)، (%68). في حين جاءت نسبة الطلبة ممن يتمتعون بدرجة جيدة لخصائص الريادة في برنامجي الماجستير والدكتوراه في جامعة عمان العربية على التوالي (%80)، (%70).

3.2.2 مستوى سلوك الأعمال الريادية

يبين الجدول (4) مستوى سلوك الأعمال الريادية لدى الطلبة المستجيبين وفق المقياس المعتمد كما يأتي:

الجدول (4) مستوى سلوك الأعمال الريادية

م	العبرة/الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
23.	أسهمت مخالطتي لرجال الأعمال الناجحين في اختياري للأعمال الريادية	3.51	.912	10	منخفض
24.	أسهم حضورني الوظائف الاجتماعية في اختياري الأعمال الريادية	3.69	.892	8	مرتفع
25.	أسهم اجتماعي مع العديد من الرياديين في اختياري للعمل الريادي	3.71	.866	7	مرتفع
26.	أسهمت زيارتي المتكررة لفرص الأعمال الناجحة في اختياري للعمل الريادي	3.61	.895	9	متوسط
27.	أسهمت مشاركتي في الحلقات النقاشية الريادية في مقابلة رجال أعمال ناجحين	3.82	.933	6	مرتفع
28.	ثقتي أكيدة بأن أصبح ريادياً في العمل	4.21	.884	3	مرتفع
29.	اخترت العمل الريادي لكوني تواقاً له	4.23	.909	2	مرتفع
30.	حبي لأن أكون صاحب عمل ريادياً أسهم في اختياري للعمل الريادي	4.18	.833	4	مرتفع
31.	ثقتي بمهاراتي التي أمتلكها عززت من اختياري للعمل الريادي	4.18	.854	5	مرتفع
32.	أؤمن بأن العمل الريادي هو أفضل من العمل لدى الآخرين	4.47	.729	1	مرتفع

يلاحظ من إجابات المبحوثين على الفقرات/العبارات المتعلقة بسلوك العمل الريادي أن مستواها بين المتوسط والمرتفع وأن العبارة رقم (32) كانت الأعلى حيث سجلت متوسطاً حسابياً مقداره (4.47) وانحرافاً معيارياً مقداره (0.729). وقد عبر الطلبة فيها عن إيمانهم بأن العمل الريادي هو أفضل من العمل لدى الآخرين. في حين سجلت الفقرة/العبارة رقم (23) المستوى المنخفض (3.5) وبانحراف معياري (0.912). وقد عبر الطلبة فيها عن إسهام مخالطتهم لرجال الأعمال الناجحين في اختيارهم للأعمال الريادية.

3.3.3 مستوى الطموح في الأعمال الريادية

يبين الجدول (5) مستوى الطموح في الأعمال الريادية لدى الطلبة المستجيبين وفق المقياس المعتمد كما يأتي:

الجدول (5) مستوى الطموح في الأعمال الريادية

م	الفقرة/العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
33	أتطلع إلى أن أكون متقدماً في المهنة التي سأختارها	4.48	.705	5	مرتفع
34	أتطلع إلى امتلاك مؤسسة خاصة بي	4.38	.801	8	مرتفع
35	أتطلع إلى أن أكون ريادياً ناجحاً	4.60	.686	3	مرتفع
36	أتطلع إلى أن أكون ناجحاً أكثر من قبل	4.59	.700	4	مرتفع
37	أتطلع إلى أن أصبح الأكثر نجاحاً	4.62	.657	2	مرتفع
38	أتطلع إلى تنفيذ الأعمال بأفضل طريقة ممكنة	4.63	.681	1	مرتفع
39	أتطلع إلى امتلاك عمل ريادي بعد إنهاء برنامجي الدراسي	4.40	.846	7	مرتفع
40	أتطلع إلى أن أكون ناجحاً في الحصول على مهارات العمل	4.47	.680	6	مرتفع
41	أتطلع إلى الانخراط في العمل الريادي قبل سن الأربعين	4.03	1.199	9	مرتفع

يلاحظ من الجدول (5) أن إجابات المبحوثين على الفقرات/العبارات المتعلقة بطموح العمل الريادي أن مستواها مرتفعاً وأن العبارة رقم (38) كانت العليا حيث سجلت متوسطاً حسابياً مقداره (4.63) وانحرافاً معيارياً مقداره (0.681). وقد عبر الطلبة فيها عن مستوى مرتفع لتطلعهم إلى تنفيذ الأعمال بأفضل طريقة ممكنة. في حين سجلت الفقرة/العبارة رقم (41) المستوى الأقل (4.03) وبانحراف معياري (1.199) وقد عبر الطلبة فيها عن تطلعهم إلى الانخراط في العمل الريادي قبل سن الأربعين.

2.4 اختبارات الفرضيات

فضلاً عما قدمه الإحصاء الوصفي من أوساط حسابية وانحرافات معيارية ومستويات للمتغيرات المستقلة والتابعة، فإن الإحصاء الاستدلالي سيبين علاقات خصائص الريادة وأثرها في الأعمال الريادية لدى طلبة الدراسات العليا في الجامعتين. وذلك على النحو الآتي:

1. اختبار الفرضية الأولى :

الجدول (6)

ملخص قيم معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد ومعامل التحديد المعدل وقيم (F) المحسوبة والجدولية (ن=115)

المتغيرات	R	R ²	R ⁻²	خطأ التقدير	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	مستوى الدلالة
خصائص وأعمال ريادية	.460	.211	.204	8.480	30.288	3.92	000

المتغير المستقل: خصائص الريادة

المتغير التابع: الأعمال الريادية

يظهر الجدول (6) قيمة (F) المحسوبة، وهي (30.288) وقيمة (F) الجدولية وهي (3.92) ولما كانت قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية كما أن مستوى الدلالة (000) وهو أصغر من (a=0.05). رُفِضَتْ فرضية العدم الأولى وقُبِلَتْ الفرضية البديلة التي تنص على أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية. حيث تشير قيمة معامل ارتباط بيرسون R إلى أنها تساوي (0.460).

2. اختبار الفرضيات من الثانية إلى الرابعة

الجدول (7) نتائج تحليل الانحدار البسيط (ن=115)

المتغيرات	معاملات غير معيارية		معامل معياري Beta	t المحسوبة	Sig مستوى الدلالة	F المحسوبة	F الجدولية	R ⁻
	Std.e	B						
ثابت	8.537	33.029		3.869	.00	30.288	3.92	.211
خصائص	.178	.979	.460	5.503	.00			
التابع: الأعمال الريادية								
ثابت	5.679	7.793		1.372	.17	31.656	3.92	.219
خصائص	.118	.666	.468	5.626	.00			
التابع: السلوك الريادي								
ثابت	4.592	25.235		5.495	.01	10.710	3.92	.087
خصائص	.313	.096	.294	3.273	.00			
التابع: الطموح الريادي								

المتغير التابع: الأعمال الريادية، السلوك، الطموح على التوالي .

المتغير المستقل خصائص الريادة.

تشير نتائج الانحدار البسيط الواردة أعلاه إلى رفض الفرضيات العدمية الثانية والثالثة والرابعة عند مستوى دلالة (0.05) إذ إنَّ قيم F المحسوبة هي أكبر من قيم F الجدولية وأن مستوى الدلالة (000) هو أصغر من (a=0.05). وعليه تقبل الفرضيات البديلة كما يأتي:

2. الفرضية الثانية البديلة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال الريادية. إذ إنَّ قيمة معامل التحديد R⁻ تساوي (0.211) مما يدلُّ على أن خصائص الريادة في نموذج الانحدار تفسر ما مقداره (22.1%) من التباين في متغير الأعمال الريادية. وبالتعويض في معادلة الانحدار وهي

$$\text{المتغير التابع} = a + B \times \text{المتغير المستقل} + \text{خطأ}$$

$$\text{الأعمال الريادية} = 33.03 + 0.98 \times \text{خصائص الريادة} + 8.54$$

أي إنَّ زيادة وحدة واحدة في خصائص الريادية تؤثر بمقدار 33.03 أي بنسبة 33% في الأعمال الريادية لدى الطلبة.

3. الفرضية الثالثة البديلة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) لخصائص الريادة لطلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في سلوك الأعمال الريادية. إذ إنَّ قيمة معامل التحديد R⁻ تساوي (0.219) مما يدلُّ على أن خصائص الريادة في نموذج الانحدار تفسر ما مقداره (22.9%) من التباين في متغير سلوك الأعمال الريادية وبالتعويض في معادلة الانحدار

$$\text{المتغير التابع} = a + B \times \text{المتغير المستقل} + \text{خطأ}$$

$$\text{الأعمال الريادية} = 7.793 + 0.666 \times \text{سلوك الأعمال الريادية} + 5.679$$

أي إنَّ زيادة وحدة واحدة في خصائص الريادية يؤثر بمقدار 7.79، أي بنسبة 7.8% في سلوك الأعمال الريادية لدى الطلبة.

4. الفرضية الرابعة البديلة: هناك أثر ذو دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الطموح في الأعمال الريادية. إذ إنَّ قيمة معامل التحديد R⁻ تساوي (0.087) مما يدلُّ

على أن خصائص الريادة في نموذج الانحدار تفسر ما مقداره (8.7 %) من التباين في طموح الأعمال الريادية. وبالتعويض في معادلة الانحدار

$$\text{المتغير التابع} = a + B \times \text{المتغير المستقل} + \text{خطأ}$$

$$\text{الأعمال الريادية} = 25.235 + 0.313 \times \text{الطموح في الأعمال الريادية} + 4.592$$

أي إنَّ زيادة وحدة واحدة في خصائص الريادة يؤثر بمقدار 25.23، أي بنسبة 25.2% في الطموح الريادي لدى الطلبة.

5. الفرضية الخامسة: استخدم تحليل التباين الأحادي لاختبار فرضيات الفروق من الخامسة إلى السابعة وخلص الجدول (8) النتائج كما يأتي:

جدول (8)

نتائج التباين الأحادي بين خصائص الريادة وكل من (الأعمال الريادية، سلوك الريادة، الطموح الريادي)

المتغيرات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F المحسوبة	مستوى الدلالة Sig	F الجدولية	قرار الفرضية العدمية
الأعمال الريادية							
بين المجموعات	10.579	21	.504	2.608	.001	1.63	رفض
السلوك الريادي							
بين المجموعات	21.041	21	1.002	3.728	.000	1.63	رفض
الطموح الريادي							
بين المجموعات	6.862	21	.327	1.219	.254	1.63	قبول

نصت الفرضية الخامسة على أنه "ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية". ولما كانت قيمة F المحسوبة (2.608) أكبر من قيمة F الجدولية (1.63) عند مستوى دلالة (001) وهي أصغر من (a=0.05) رُفِضَتِ الفرضية العدمية وقُبِلَتِ الفرضية

البديلة التي تبيّن وجود التباين بين خصائص طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية .

6. الفرضية السادسة

نصت الفرضية السادسة على أنه "ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية عند دلالة (0.05) بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين سلوك الأعمال الريادية. ولمّا كانت قيمة F المحسوبة (3.728) أكبر من قيمة F الجدولية (1.63) عند مستوى دلالة (000) وهي أصغر من (a=0.05) رُفِضَتِ الفرضية العدمية وقُبِلَتِ الفرضية البديلة التي تبيّن وجود التباين في خصائص طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين سلوك الأعمال الريادية.

7. الفرضية السابعة .

نصت الفرضية السابعة على أنه "ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الطموح في الأعمال الريادية". ولمّا كانت قيمة F المحسوبة (1.219) أقل من قيمة F الجدولية (1.63) عند مستوى دلالة (0.254) وهي أكبر من (a=0.05) وعليه قُبِلَتِ الفرضية العدمية .

المبحث الرابع: النتائج والتوصيات

4.1 النتائج

مما تقدم توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

1. إن نسبة الذكور في العينة في البرنامجين هي (64.3%) في حين نسبة الإناث هي (32.7%). وهنا يمكن وصف المجتمعين الأردني والسوري بالذكوريين، وهو ما ينسجم ودراسات (Hofsted, 1999, 1) التي أجراها لدراسة الأبعاد الثقافية عبر العالم التي أشار إليها كل من (110 Luthans & Doe, 2009).
2. توزعت أعمار العينة على الفئات العمرية الخمس لكن ما يلاحظ أن الفئة العمرية الثانية من (26-30) سنة كانت العليا إذ بلغت (39.1%) تلتها الفئة العمرية الرابعة ثم الأولى ثم الثالثة إذ بلغت الفئات العمرية ما دون 41 سنة ما نسبته (86.1%). أي إنهم من الشباب الطموحين الذين يتابعون دراساتهم العليا في سن مبكرة.

3. يقبل برنامج الماجستير في جامعة عمان العربية الطلبة من تخصصات مختلفة وبنسب متفاوتة، مثل إدارة الأعمال (26.7%) والإدارة العامة والصيدلة والهندسة (13.3%) وتخصصات أخرى مثل الحاسوب واللغات والتمريض وغيرها بنسبة (33.3%)، ويشترط على الطلاب الداخلين من تخصصات مختلفة عن إدارة الأعمال دراسة مواد استدرابية تؤهلهم للمضي في البرنامج. في حين اختلف برنامج الماجستير في جامعة دمشق إذ إن قبول الطلبة فيه من تخصص إدارة الأعمال في البكالوريوس جاء بالنسبة الكبرى (86.1%) إذ بلغت (3.7%) من نسبة الطلبة للتخصصات الأخرى المقبولة مثل الاقتصاد والترجمة والتربية وقد جاءت نسبتهم (23.3%).
4. التخصص السابق على الدكتوراه: إن برنامج الدكتوراه في جامعتي عمان ودمشق مشابه لبرنامج الماجستير فيهما وبالشروط ذاتها، إذ إن نسبة التخصص السابق هي لصالح إدارة الأعمال أولاً بما نسبته (43-44%) ثم للإدارة العامة بما نسبته (12-23%) في حين بلغت التخصصات الأخرى ما نسبته (33.3-44%) مثل الحاسوب والشريعة وغيرها.
5. نسبة الطلبة العازبين هي الكبرى (57.4%). تلتها نسبة الطلاب المتزوجين (37.4%) في حين كانت النسب الأقل هي للمطلقين والأرامل.
6. خصائص الريادة عموماً جاءت بمستوى متوسط حيث أشارت العبارة العليا إلى الطلبة الذين لديهم الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما سيحصلون عليه من عوائد على المدى الطويل. وهو ما يتفق مع دراسة Zain,et al.2010 في ماليزيا.
7. نسبة الطلبة ممن يتمتعون بخصائص الريادة بدرجة قوية في برنامجي الماجستير والدكتوراه جاء لصالح طلبة جامعة دمشق على التوالي (53.3%)، (68%). في حين جاءت نسبة الطلبة ممن يتمتعون بدرجة جيدة لخصائص الريادة في برنامجي الماجستير والدكتوراه في جامعة عمان العربية على التوالي (80%)، (70%). وهو ما يختلف عن دراسة الكساسبة، 2008 في جامعة البترا.
8. إن مستوى سلوك العمل الريادي بين الطلبة جاء بين المتوسط والمرتفع وإن العبارة العليا جاءت حيث عبر الطلبة فيها عن إيمانهم بأن العمل الريادي هو أفضل من العمل لدى الآخرين. وهو ما يتفق مع دراسة (Regni,Rosalie,2010) في أمريكا، لكنه يختلف عنها من حيث النقص في توجيه الطلبة نحو العمل الريادي من خلال برامج الدراسات العليا.

9. إن مستوى الطموح بالعمل الريادي بين الطلبة جاء مرتفعاً وأن العبارة العليا عبر الطلبة فيها عن مستوى مرتفع لتطلعهم إلى تنفيذ الأعمال بأفضل طريقة ممكنة. وهو ما يتفق مع دراسة (Bhandari, 2006) في الهند.
10. هناك علاقة طردية بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية، وقد أشارت قيم ارتباط معامل بيرسون وهي (0.460). وأن قيمة معامل التحديد R^2 تساوي (0.211). مما يدل على أن خصائص الريادة في نموذج الانحدار تفسر ما مقداره (22.1%) من التباين في متغير الأعمال الريادية. وأن شدة الاتجاه تبين أن زيادة وحدة واحدة من خصائص الريادة تؤثر في الزيادة في الأعمال الريادية بنسبة 33%. وهو ما تؤكدته دراستنا Regni, Rosalie, 2010 و Noruzi et al. 2010.
11. وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الأعمال سلوك الأعمال الريادية. إذ إن قيمة معامل التحديد R^2 تساوي (0.219). مما يدل على أن خصائص الريادة في نموذج الانحدار تفسر ما مقداره (22.9%) من التباين في متغير سلوك الأعمال الريادية، كما أن زيادة وحدة واحدة من خصائص الريادة تؤثر في الزيادة في سلوك الأعمال الريادية بنسبة 7.8%.
12. وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية عند مستوى دلالة (0.05) لخصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق في الطموح في الأعمال الريادية. إذ إن قيمة معامل التحديد R^2 تساوي (0.087). مما يدل على أن خصائص الريادة في نموذج الانحدار تفسر ما مقداره (8.7%) من التباين في طموح الأعمال الريادية. كما أن زيادة وحدة واحدة من خصائص الريادة تؤثر في الزيادة في الطموح في الأعمال الريادية بنسبة 25.2%.
13. وجود تباين دال إحصائياً بين خصائص طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الأعمال الريادية من جانب. وتباين دال إحصائياً في سلوك الأعمال الريادية من جانب آخر.
14. ليس هناك تباين دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.254) بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية ودمشق وبين الطموح في الأعمال الريادية.

التوصيات

بناء على نتائج الدراسة فإنها توصي بما يأتي:

1. التوصية إلى جامعة عمان العربية بمتابعة السماح لها بالقبول في برنامج الدكتوراه في إدارة الأعمال بشكل خاص وبرامج الأعمال بتخصصاتها المختلفة (محاسبة، مالية، تسويق، نظم معلومات إدارية) بشكل عام بعد أن تم إيقافها نظراً إلى حاجة السوق المحلي لمخرجاتها في الأردن وفي الوطن العربي.
2. التوصية إلى كليات الدراسات العليا في إدارة الأعمال وكليات الأعمال في دراسات المرحلة الأولى بالتركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادية واستخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي فيما يتعلق بتوفير حاضنات الأعمال وأساليب التدريس المناسبة لاستكشاف خصائص الريادية لدى الطلبة وتهيئتهم نحو العمل الريادي.
3. للزملاء الباحثين إجراء المزيد من البحوث الميدانية المشتركة في موضوعات حديثة متعددة بين البرامج المختلفة في الجامعتين بشكل خاص وبين الجامعات العربية بشكل عام.
4. للأساتذة الزملاء القائمين على برامج الدراسات العليا في إدارة الأعمال الاستفادة من نتائج الدراسة في الواقع التطبيقي من حيث تأكيد محورين مهمين هما: أ- إعادة هيكلة برامج الدراسات العليا في إدارة الأعمال بمستوياتها المختلفة لمواءمتها لمتطلبات سوق العمل وتعزيز الأعمال الريادية. ب- وزيادة التواصل مع الصناعة لدعم التوجه التطبيقي لبحوث التخصص.
5. التركيز في اختيار طلبة الدراسات العليا في الأعمال ممن تتوافر فيهم خصائص الريادية لانعكاسها اللاحق على العمل الريادي (سلوكاً وطموحاً).
- 6.حث طلبة الدراسات العليا في الأعمال على سلوك العمل الريادي .
7. إثارة الدافعية لدى طلبة الدراسات العليا في الطموح للأعمال الريادية واستثمار هذا الطموح في توفير فرص العمل الواعدة لدعم اقتصاد البلدين.

المراجع

المراجع باللغة العربية

- السكارنة، بلال، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن، الطبعة الأولى 2008.
- النجار، فايز والعلوي، عيد الستار، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، الطبعة الأولى 2006.
- الكساسبة، محمد، الاستعداد للريادة: دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الأردن. 2008. بحث منشور في وقائع المؤتمر السنوي التاسع للمنظمة العربية للتنمية الإدارية" بعنوان الإبداع والتجديد في الإدارة: الإدارة الرشيدة وتحديات الألفية الجديدة"، القاهرة - مصر. في المدة من 9-11/11/2008.

المراجع باللغة الإنجليزية

- Audretsch ,David, Grilo , Isabel ,Thurik Roy, **Handbook of Research on Entrepreneurship Policy**, Library of Congress Cataloguing in Publication Data.UK. 2007.
- Daft, Richard " **New era of management**" ,9th,South-Western,Cengage learning. Australia, 2010.
- Luthans, Fred and Doe, Jonathan " **International Management: culture, strategy, and behavior**". 7th, McGraw-hill. Boston. 2009.
- Noruzi ,Mohammad, Westover, Jonathan, Rahimi, Gholam.**An Exploration of Social Entrepreneurship in the Entrepreneurship Era.**. Asian Social Science Vol. 6, No. 6, 2010.www.ccsenet.org/ass.by Internet at 29-11-2010
- Othman, Norasmah and Ishak, Salmah " **Attitude towards Choosing a Career in Entrepreneurship amongst Graduates**". European Journal of Social Sciences - Vol.10, NO.3. 2009.
- Regni ,Rosalie ,**Entrepreneurship: Methods of Preparing Students in a Classroom Environment, through the use of Simulation, the Techniques of Opening a Small Business.** The International Journal of Learning Vol. 16, No. 12.2010.
- <http://www.Learning-journal.com>. by Internet at 29-11-2010
- Yang,Keming,**Entrepreneurship in China**, Published by Ashgate Publishing Limited, 2007.www.ashgate.com. by Internet at 29-1-2010
- Zain,Zaharia , Akram, Amalina,Ghani , Erlane, **Entrepreneurship Intention Among Malaysian Business Students.** 2010. CANADIAN SOCIAL SCIENCE Vol. 6, No.3 www.cscanada.org.www.cscanda.net by Internet at 29-11-2010

تاريخ ورود البحث إلى مجلة جامعة دمشق 2010/12/26

الملحق (1) الاستبانة

السيد طالب الدراسات العلياالمحترم

تحية طيبة وبعد :

طلبنا الأعزاء نضع بين أيديكم هذه الاستبانة، آمليين أن تمنحونا جزءاً من وقتكم ونشكر لكم حسن التعاون ابتداءً، وكلنا ثقة بدقة الإجابة وموضوعيتها حول جميع الفقرات الواردة فيها. إن الغرض من تصميم هذه الاستبانة هو وضع أداة لقياس البحث الموسوم بـ"قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية: دراسة مقارنة "

يرجى التفضل بملء فقرات الاستبانة كاملة، علماً بأنه سيتم التعامل مع إجاباتكم بسرية تامة ولغايات البحث العلمي وسوف يتم تحويل الإجابات إلى مؤشرات رقمية تستخدم في التحليل.

واقبلوا فائق التقدير والاحترام

الباحث

الباحث

الدكتور: غسان عيسى العمري

الأستاذ الدكتور : محمد جودت ناصر

جامعة عمان العربية

جامعة دمشق

أولاً:البيانات التعريفية :

يرجى التفضل بوضع إشارة (√) بمحاذاة الإجابة المناسبة من العبارات الآتية:

1.	الجنس	ذكر				أنثى
2.	العمر	25-21	30-26	-31 35	-36 40	41 سنة فأكثر
3.	المستوى العلمي	ماجستير	دكتوراه			
4.	خاص بطلبة الماجستير تخصصك السابق في البكالوريوس	ادارة أعمال	ادارة عامة	صيدلة	هندسة	غير ذلك أذكر التخصص
5.	خاص بطلبة الدكتوراه تخصصك السابق في الماجستير	ادارة أعمال	ادارة عامة	هندسة	صيدلة	غير ذلك أذكر التخصص
6.	الحالة الاجتماعية	متزوج/ة	أعزب/ة			مطلق/ة أرمل/ة
7.	العمل الحالي	موظف/ة حكومة	موظف/ة شركات	بدون عمل	عمل حر	أخرى، يرجى ذكرها

ثانياً - متغيرات الدراسة :

أولاً - خصائص الريادة

يرجى التفضل بوضع إشارة (√) بجانب العبارات الآتية وفق المقياس المقابل:

المقياس					البيانات المتعلقة بخصائص الريادي
لا أتفق بشدة	لا أتفق	لا	أتفق	أتفق بشدة	
4	3	2	1		
					8. لدي القدرة على ترجمة الأفكار إلى مهام ونتائج
					9. عندما أكون مهتماً بالمشروع الذي أعمل نقل حاجتي للنوم
					10. لدي الاستعداد لتحمل التضحيات مقابل ما سأحصل عليه من عوائد على المدى الطويل
					11. عندما كبرت أصبحت أكثر اتخاذاً للمخاطرة مما تعلمته من حذر الطفولة
					12. غالباً ما أرى الميول والعلاقات والتماذج غير الواضحة للآخرين
					13. أستمتع دوماً بقضاء أطول وقت وحدي
					14. السمعة المأخوذة عني بأثني عنيد
					15. أفضل العمل الصعب الذي يحتاج إلى مؤهلات عالية
					16. عندما كنت صغيراً كان لدي مشروع صغير
					17. عادة ما أحاول المحافظة على الحلول الجديدة
					18. ليس من السهل تثبيط عزيمتي ، فقلنا أصر على مواجهة العقبات
					19. أتعافى بسرعة من النكسات العاطفية
					20. لدي الاستعداد العميق لاستعادة ما فقدته بمفردي
					21. أشعر بأثني متعب من روتين العمل اليومي الذي يستمر طوال اليوم
					22. عندما أرغب بتحقيق أمر ما أحافظ على وضوح الهدف في عقلي

ثانياً - الأعمال الريادية

المقياس					البيانات المتعلقة بالأعمال الريادية
لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً	
5	4	3	2	1	
					23. أسهمت مخالفتي لرجال الأعمال الناجحين في اختياري للأعمال الريادية
					24. أسهم حضوري الوظائف الاجتماعية في اختياري الأعمال الريادية
					25. أسهم اجتماعي مع العديد من الرياديين في اختياري العمل الريادي
					26. أسهمت زياراتي المتكررة لفرص الأعمال الناجحة في اختياري للعمل الريادي

					27. أسهمت مشاركتي في الحلقات النقاشية الريادية في مقابلة رجال أعمال ناجحين
					28. ثقني أكيدة بأن أصبح ريادياً في العمل
					29. اخترت العمل الريادي لكوني تواقاً له
					30. حبي لأن أكون صاحب عمل ريادي أسهم في اختياري للعمل الريادي
					31. ثقني بمهاراتي التي أمتلكها عززت من اختياري للعمل الريادي
					32. أؤمن بأن العمل الريادي هو أفضل من العمل لدى الآخرين
					33. أتطلع إلى أن أكون متقدماً في المهنة التي سأختارها
					34. أتطلع إلى امتلاك مؤسسة خاصة بي
					35. أتطلع إلى أن أكون ريادياً ناجحاً
					36. أتطلع إلى أن أكون ناجحاً أكثر من قبل
					37. أتطلع إلى أن أصبح الأكثر نجاحاً
					38. أتطلع إلى تنفيذ الأعمال بأفضل طريقة ممكنة
					39. أتطلع إلى امتلاك عمل ريادي بعد انتهاء برنامجي الدراسي
					40. أتطلع إلى أن أكون ناجحاً في الحصول على مهارات العمل
					41. أتطلع إلى الاتخراط في العمل الريادي قبل سن الأربعين