مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

اسم المقال: التوجهات والدوافع الريادية لدى الطلبة في الجامعات الفلسطينية: دراسة ميدانية مقارنة
اسم الكاتب: د. عبد الرحمن حسن السلوادي
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/9999
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 18:08 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

Journal of Al-Quds Open University for Administrative & Economic Research Vol. (9) No – (21) .November 2024
https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia
E-ISSN: 2410-3349/ P-ISSN: 2313-7592

Entrepreneurial Orientations and Motivations Among Male and Female Students in Palestinian Universities: A Comparative Field Study

*Dr. Abdelrahman H. Al-Silwadi**
1Dean of Business and Economic Faculty, Al-Quds Open University-Palestine.
Oricd No: 0009-0006-4706-5217
Email: abahmad@qou.edu

Received:
10/12/2023
Revised:
12/12/2023
Accepted:
30/01/2024

***Corresponding Author:**
abahmad@qou.edu

Citation: Al-Silwadi, A. H. Entrepreneurial Orientations and Motivations Among Male and Female Students in Palestinian Universities: A Comparative Field Study. Al-Quds Open University for Administrative & Economic Research & Studies, 9(21). https://doi.org/10.33977/1760-009-021-003

2023©jrresstudy. Graduate Studies & Scientific Research/Al-Quds Open University, Palestine, all rights reserved.

- **Open Access**

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract

Objectives: This research paper sole objective is to identify the entrepreneurial attitudes and motives of male-students compared to female-students in the Palestinian higher educational institutions in terms of entrepreneurial attitudes, attractive and repulsive entrepreneurial motives.

Methodology: The study used a descriptive analytical approach of data. The researcher used a questionnaire as a main tool for collecting primary data. The study population consisted of 56,018 university students.

Results: The results of the statistical analysis showed consensus of male and female students in Palestinian universities on their entrepreneurial orientations in establishing or participating in the establishment of a new entrepreneurial project after graduation. While the results also confirmed significant differences between male and female students regarding the other axes of the study, namely: the preferred entrepreneurial work fields, the entrepreneurial motives (attractive and repulsive), the possibility of establishing an entrepreneurial project after graduation, and the time required to start the entrepreneurial project .

Recommendations: The researcher recommended decision makers to use appropriate policies to promote entrepreneurial culture and self-employment by making fundamental changes in the current educational curricula, teaching methods and educational tools in order to motivate and enhance entrepreneurial culture among university students in Palestine .

Keywords: Entrepreneurship, entrepreneurial trends, attractive entrepreneurial motives, repulsive entrepreneurial motives, Palestinian universities.

التوجهات والدوافع الريادية لدى الطلبة في الجامعات الفلسطينية: دراسة ميدانية مقارنة

د. عبد الرحمن حسن السلوادي*
عميد كلية العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.

الملخص

الأهداف: هدفت الدراسة التعرف إلى التوجهات والدوافع الريادية للطلبة الذكور مقارنة بالطالبات الإناث في الجامعات الفلسطينية من حيث: قوة التوجهات الريادية، الدوافع الريادية الجاذبة والضاغطة، احتمالية إقامة مشروعات خاصة بعد التخرج، الفترة الزمنية المتوقعة بين التخرج وبين البدء بمشروع ريادي جديد ومجالات العمل المفضلة.

المنهجية: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات الأولية، وتألف مجتمع الدراسة من طلبة الجامعات الفلسطينية الذكور والإناث المسجلين في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية والبالغ عددهم (56,018) طالباً وطالبة. اعتمد الباحث على سحب عينة عشوائية متعددة المراحل من بين الطلبة المسجلين في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في الجامعات محل البحث.

النتائج: أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن توافق الطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية حول قضية واحدة فقط، وهي توجهاتهم الريادية في إنشاء إنشاء مشروع ريادي بعد التخرج، أو المشاركة فيه . بينما أكدت النتائج معنوية الفروق واختلافها بين الطلبة الذكور والإناث حول محاور الدراسة الأخرى، وهي: مجالات العمل الريادية المفضلة، الدوافع الريادية، احتمالية إنشاء مشروع ريادي بعد التخرج، والمدة الزمنية اللازمة لبدء المشروع.

الخلاصة: أوصى الباحث أصحاب القرار وصانعي السياسات في المؤسسات الأكاديمية باستخدام الطرق المناسبة للترويج للثقافة الريادية، والعمل الحر من خلال إحداث تغييرات جوهرية في المقررات الدراسية المعتمدة في المعاهد والكليات والجامعات، وفي أساليب التدريس والوسائل التعليمية المستخدمة.

الكلمات المفتاحية: الريادة، المشاريع الصغيرة، التوجهات الريادية، الدوافع الريادية الجاذبة، الدوافع الريادية الضاغطة، الجامعات الفلسطينية.

المقدمة

لقد بات جلياً أن للجامعات دوراً حيوياً وهاماً في إعداد الموارد البشرية المؤهلة والقادرة على إحداث التطور المطلوب في حياة المجتمعات، وأنها _ أي الجامعات _ أصبحت مراكز العلم والنور ولم تعد تتلقى المعرفة فقط، بل تصنعها وتبتكر ما ينجم عنها من أسباب الإبداع، حيث تحولت اللقاءات الأكاديمية في الجامعات العريقة إلى ورش عمل حوارية تتصارع فيها العقول، وأصبح المدرسون قادةً لفرق إبداعية، يتميز فيها الطالب بالفطنة والتوقد والذكاء، والمبادر إلى طرح لآراء والأفكار الخلاقة.

وقد أثبتت الجامعات وكل مؤسسات التعليم العالي ما أشرنا إليه عبر سياساتها الأكاديمية، بما أحدثته من تغيير جذري لدى مجتمعاتها، حيث نقلتها إلى مصاف الدول المتطورة والمتقدمة، فتحولت من عالم الفقر إلى عالم الغنى، ومن الجهل إلى العلم والمعرفة، بعدما ذاقت شعوبها صنوف العذاب الاقتصادي والاجتماعي، ومنها على سبيل المثال لا الحصر بلاد النمور الآسيوية، ومنها أندونيسيا، وماليزيا، وكوريا الجنوبية التي أصبحت سادس أغنى دولة في العالم، وذلك بعد استخدام التعليم عامة والجامعي خاصة أسلوباً نحو تحقيق التنمية الشاملة (مشارقة والسلوادي، 2019).

لقد نجح الرياديون في أنحاء مختلفة من العالم بفضل تأهيلهم وتعليمهم، وتزويدهم بمهارات إنشاء المشاريع الصغيرة ومتوسطة الحجم، بعد أن حددت جامعاتهم أهدافها الوطنية الاستراتيجية العامة، بل تعدتها إلى أهداف عالمية، وذلك لمواجهة التحديات المعاصرة وعلى رأسها العولمة، والتطور التكنولوجي، والانفجار السكاني، وقضايا التلوث البيئي، والتي تشكل جميعها نقاط انطلاق نحو أفكار ريادية قد يقتنصها الخريجون المتميزون بمهارات حديثة، وتجعل منهم قادة استثمار وتطور ونماء، يسهمون في حل مشاكل البطالة، التي أسست إلى العديد من الكوارث الاجتماعية والسياسة والاقتصادية، خاصة في دول العالم الثالث (النشمي، 2017).

الريادية كما عرفها (عيد، 2015) تعني توجه الشباب إلى حب العمل الحر، والرغبة في المجازفة الإيجابية وتحمل المخاطرة، وهي الجد والمثابرة، والعمل الدؤوب لإنجاح الفكرة الجديدة، التي قد تكون مشروعاً صغيراً يتحول خلال فترة قصيرة من الزمن إلى مشروع أكبر يفتح فرص عمل جديدة، وقادر على المنافسة والتميز. والشخص الريادي هو ذلك الإنسان الواثق بنفسه، وقلبه عامر بالأمل والنجاح، مفعم بالطموح مهما واجهته العقبات والصعاب، بل إنه الذي يحول الفشل إلى نجاح، يسبر غور الأشياء ليعرف حقيقتها ويوظف مهاراته بالتفكير والتحليل والاستنتاج بعزيمة أكثر مضاء دون كلل أو ملل، فهو الذي يختلف عن العديدين ممن يمتلكون الأفكار الرائعة لكنهم عاجزون عن تحقيقها، فيستثمرها الريادي في ظروف المخاطرة وعدم التأكد وزمن الغموض.

ويبقى مدرسو الجامعات العنصر الأساسي الفاعل، فهم قادة الجيل وصناعه، وبدونهم لا يحقق التعليم الجامعي أهدافه، ذلك أن اتجاهاتهم الناجمة عن مؤهلاتهم العلمية وخبراتهم وولائهم الوطني والاجتماعي، وإحساسهم العالي بمسؤولياتهم الاجتماعية نحو تربية وتنشئة الأجيال تعتبر موجهاً رئيسياً لهم في صنع الريادة والرياديين.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث بقلة أعداد الرياديين في صفوف الخريجين فى كليات العلوم الإدارية والاقتصادية من جامعاتنا الفلسطينية، وأشار (مشارقة والسلوادي، 2019) في دراسة حول دور كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في صنع الريادة والإبداع، إلى أن الكثير من الطلبة في الجامعات الفلسطينية يفتقدون مهارات الإبداع والابتكار والمبادرة لإنشاء مشاريع ريادية، ولم تعد المؤسسات الحكومية الفلسطينية قادرة على توفير الوظائف المطلوبة لطوابير الخريجين الباحثين عن فرص وظيفية، ولا حتى القطاع الخاص قادر على استيعابهم في ظروف اقتصادية قاسية أملتها الأحوال السياسية والاقتصادية الفلسطينية المقيدة بسيطرة الاحتلال وممارساته، ما يؤكد أهميتها في تخريج جيل ريادي واع من الشباب المبادر لإقامة مشاريع ابتكارية إبداعية، تفتح له أبواب الحياة الكريمة ليصبح مالكاً لمؤسسة أو مشروع، يوفر له وللآخرين فرص عمل جديدة قد تسهم في الحد من مشكلة البطالة، التي أصبحت تؤرق مجتمعنا الفلسطيني المحاصر وهو يواصل مشواره نحو الحياة الحرة الكريمة، وهذا لن يتحقق إلا بخريجين جامعيين محفزين قد بذلت جامعاتهم جهوداً جبارة فاعلة في تعليمهم وتأهيلهم وتدريبهم وتمكينهم بكل المعارف والقدرات والمهارات اللازمة؛ لحثهم على إعمال العقل وتوليد الأفكار الجديدة كي تنطبق عليهم صفة الريادي والريادية.

من جهة أخرى يواجه طلبة الجامعات الفلسطينية وبخاصة في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية، وفقاً لدراسة علمية أجراها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) (2017)، تحديات كبيرة في فهم توجهاتهم ودوافعهم الريادية، وتحقيقها. ولعل أهم هذه التحديات الصعوبة في تحديد هدف ريادي والبدء الفعلي في إنشائه نتيجة لنقص التوجيه والدعم في البيئة الأكاديمية

بالإضافة إلى ذلك، هناك تحديات محددة للسياق السياسي والاقتصادي والاجتماعي في المنطقة، تؤثر على تطوير المشاريع الريادية، وتنفيذها. وتشمل هذه التحديات التعقيدات في الحصول على التمويل، وضعف بنية الدعم الريادي، وصعوبة التفاعل مع الأسواق الإقليمية والدولية. هذه الصعوبات قد تؤثر على قدرة الطلبة (الذكور والإناث) على تحويل أفكارهم الريادية إلى مشاريع فعلية مدرَة للأرباح، وهو ما يبرز أهمية فحص التوجهات والدوافع الريادية، وتحليل كيفية تعزيز بيئة جامعية داعمة لتطوير مهارات الريادة وتحفيز الطلبة من الذكور والإناث على تحقيق أهدافهم الريادية. وعليه جاءت هذه الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول– هل يوجد فروقات ذات دلالة معنوية حول التوجهات الريادية للطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية تعزى للمتغيرات الآتية: قوة التوجهات الريادية، احتمالية إقامة مشروعات خاصة بعد التخرج، الفترة الزمنية المتوقعة بين التخرج وبين البدء بمشروع ريادي جديد، مجالات العمل المفضلة؟ وينبثق من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما قوة التوجهات الريادية لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها؟
2. ما احتمالية إنشاء مشاريع جديدة "فعلية" بعد التخرج لدى طلاب الجامعات الفلسطينية مقارنة بطالباتها؟
3. ما الفترة الزمنية المتوقعة بين التخرج والبدء بمشروع ريادي جديد لدى طلاب الجامعات الفلسطينية مقارنة بطالباتها؟
4. ما مجالات العمل المفضلة والاهتمامات الوظيفية لدى طلاب الجامعات الفلسطينية مقارنة بطالباتها؟

السؤال الثاني– هل يوجد فروقات ذات دلالة معنوية حول الدوافع الريادية للطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية تعزى للمتغيرات الآتية: الدوافع الريادية الجاذبة، الدوافع الريادية الضاغطة؟ وينبثق من هذا التساؤل الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما أهم الدوافع الريادية الجاذبة لدى طلاب الجامعات الفلسطينية مقارنة بطالباتها؟
2. ما أهم الدوافع الريادية الضاغطة لدى طلاب الجامعات الفلسطينية مقارنة بطالباتها؟

أهداف البحث:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى التوجهات والدوافع الريادية (الجاذبة والضاغطة) للطلبة الذكور مقارنة بالطالبات الإناث في الجامعات الفلسطينية، وتحليل كيفية تعزيز بيئة جامعية داعمة لتطوير مهارات الريادة لديهم وذلك من خلال:

1. التعرف إلى قوة التوجهات والدوافع الريادية لدى طلاب الجامعات الفلسطينية مقارنة بطالباتها.
2. التعرف إلى احتمالية إنشاء مشاريع جديدة "فعلية" بعد التخرج لدى طلاب الجامعات الفلسطينية مقارنة بطالباتها.
3. التعرف إلى الفترة الزمنية المتوقعة بين التخرج والبدء بمشروع ريادي جديد لدى طلاب الجامعات الفلسطينية مقارنة بطالباتها.
4. التعرف إلى مجالات العمل المفضلة وتحديد اهتمامات الطلبة سواء الإنتاجية، التجارية أو الخدمية لدى طلاب الجامعات الفلسطينية مقارنة بطالباتها.
5. التعرف إلى أهم الفروقات بين الدوافع الريادية (الجاذبة والضاغطة) لدى طلاب الجامعات الفلسطينية مقارنة بطالباتها.

أهمية البحث:

تنبع أهمية الدراسة كونها تتناول التوجهات والدوافع الريادية للطلبة في الجامعات الفلسطينية، الأمر الذي يؤسس لدراسات أخرى تتعمق في دور الجامعات الفلسطينية، وقدراتها على تخريج الكوادر من الموارد البشرية من الرياديين الذين يساهمون بفعالية في تحقيق أهداف التعليم العالي الاستراتيجية، وعلى رأسها تلبية احتياجات السوق المحلية الفلسطينية، ورفدها بالمبدعين من الرياديين الذين قد يسهمون في حل مشكلة البطالة المستفحلة في فلسطين. ومع التزايد الملحوظ الذي تقره الإحصائيات العالمية في أعداد الإناث اللاتي يدخلن مجال الريادة والمشاريع الصغيرة، أضحى تسليط الضوء على موضوع "ريادة الأعمال النسائية" من الأهمية بمكان لما له من أثر حاسم في نمو الاقتصاد الوطني والحد من حجم البطالة المستشرية فيه. كما وتبدو أهمية الدراسة في تزويد صناع القرار في الجامعات الفلسطينية، وليس في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية فحسب بما تتوصل إليه من نتائج علمية، وتوصيات قد تسهم في إحداث التغيير والتطوير المطلوبين في أدوارها ومهامها، وما يتطلب ذلك من أساليب إدارية وأكاديمية إبداعية في مجالات تعزيز المعارف والمهارات والاتجاهات نحو بناء جيل من الخريجين الرياديين.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسة الأولى:

- H1: لا يوجد فروقات ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (α≤ .05) حول التوجهات الريادية للطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية تعزى للمتغيرات الآتية: قوة التوجهات الريادية، احتمالية إقامة مشروعات خاصة بعد التخرج، الفترة الزمنية المتوقعة بين التخرج وبين البدء بمشروع ريادي جديد، مجالات العمل المفضلة).
- وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
- H1a: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ .05) حول قوة التوجهات الريادية لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها.
- H1b: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ .05) حول احتمالية إنشاء مشروعات خاصة بعد التخرج لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها.
- H1c: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ .05) من حيث المدة الزمنية اللازمة للبدء بمشروع ريادي جديد بعد التخرج لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها.
- H1d: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ .05) حول مجالات العمل المفضلة (اهتمامات الطلبة الإنتاجية، التجارية أو الخدمية) لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها.
- الفرضية الرئيسية الثانية:
- H2: لا يوجد فروقات ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (α≤ .05) حول الدوافع الريادية للطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية تعزى للمتغيرات الآتية: الدوافع الريادية الجاذبة، الدوافع الريادية الضاغطة.
- وينبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
- H2a: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ .05) حول الدوافع الريادية الجاذبة والضاغطة) لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها.
- H2b: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤ .05) حول الدوافع الريادية الضاغطة لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها.

حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: يقتصر مجتمع الدراسة على الطلبة المسجلين والمتوقع تخرجهم في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية بالجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية.
- الحدود العلمية: يركز البحث على التعرف إلى التوجهات الريادية للطلبة المسجلين والمتوقع تخرجهم والخصائص الريادية المتوفرة لديهم.
- الحدود الزمانية: يجري البحث خلال العام الجامعي 2022–2023.
- الحدود المكانية: يجري البحث على ثلاث جامعات فلسطينية في الضفة الغربية، وهي: جامعة بيرزيت (جامعة عامة)، والجامعة العربية الأمريكية (جامعة خاصة)، وجامعة القدس المفتوحة (جامعة تتبع نظام التعليم المدمج) وذلك وفق تصنيفات الجامعات في النظام الأساس للتعليم العالي الفلسطيني للعام 2009م.

الدراسات السابقة:

أجرى الباحث مسحاً للعديد من المصادر الثانوية للبيانات، وتوصل إلى عدد كبير من الأدبيات السابقة المتعلقة بالتوجهات والدوافع الريادية لدى طلبة الجامعات العربية والعالمية عموماً، والجامعات الفلسطينية خصوصاً .

أولاً– التوجهات والدوافع الريادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية.

لمعرفة مدى توافر الخصائص الريادية في الشباب الفلسطيني فقد قامت (ماس،2017) بدراسة للظروف البيئية التي يعيشونها، وتوصلت إلى أن أغلب الشباب الريادي في فلسطين هم من حملة مؤهلات علمية أقل من الثانوية العامة، وأن العامل الحاسم في عدم الشروع في مشاريع ريادية هو الخوف من الفشل، وكذلك عدم إيلاء مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية اهتماماً ملحوظاً بطرح برامج خاصة بالريادية، وأنه يوجد نقص بالدورات التدريبية الخاصة بالريادة، كما أن أساليب التعليم الأساسي في المدارس

تقوم على التلقين الذي يعيق التفكير الإبداعي والتوجه الريادي لدى الطلبة، كما أن هناك العديد من العقبات المالية التي تضعها البنوك أمام الشباب الفلسطيني في التمويل لمشاريعهم الريادية، وأن البيئة القانونية ما زالت عاجزة عن تشجيع المشاريع الريادية، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز التوجه الريادي لدى الطلبة في التعليم الجامعي، وكذلك قيام البنوك بتسهيل تمويل أصحاب المشاريع الريادية، وطالبت الجهات البحثية بعمل أبحاث علمية خاصة بالمشاريع الريادية في فلسطين.

ولتحديد التوجهات والدوافع الريادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينية، أجرى (Dahleez& Migdad, 2013) دراسة هدفت إلى معرفة التوجهات والخصائص الريادية لدى طلاب الجامعات في قطاع غزة، باعتبار منطقة القطاع من المناطق ذات الأوضاع المتدهورة اقتصاديا واجتماعيا، وذلك في محاولة للوصول إلى مجموعة من الأساليب الإدارية وكذلك السياسات القادرة على خلق الريادية لدى الطلبة الجامعيين في مثل هذه المنطقة ذات الأوضاع القاسية والمتدهورة اقتصادياً واجتماعياً، وهدفت الدراسة أيضا إلى فحص العلاقة بين الخصائص الريادية للطلبة والميل الريادي لديهم، واستخدم الباحثان أسلوب تحليل العوامل الاستكشافية Exploratory Factor Analysis(EFA) حيث صنفت الدراسة الطلبة إلى صنفين: الطلبة الذين لديهم ميول ريادية، والطلبة الذين ليس لديهم ميول ريادية، وذلك بناء على الرغبة المتوفرة لديهم لإنشاء مشاريع ذاتية بعد التخرج، وتكونت عينة الدراسة من طلبة السنة الأخيرة للبكالوريوس في تخصصات الهندسة والتجارة وتكنولوجيا المعلومات، وذلك بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وعددهم (451)، وقد توصلت الدراسة إلى الطلبة الذين لديهم ميول ريادية لا يتجاوزون (24%) فقط من الطلبة (الذكور والإناث)، وقد تم تصنيف الخصائص الريادية للطلبة في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة إلى ستة: الاستقلالية ، والتحكم في الأمور وتوجيهها، والثقة بالنفس، ومهارات الاتصال، والحاجة إلى الإنجاز، وتقبل المخاطرة، وأكدت النتائج أن الصنفين الأول والثاني هما الأكثر ميلا للريادة من الأصناف الأخرى. وأوصى الباحثان بضرورة إيلاء الجامعات اهتماما أكبر بالتعليم الريادي، وتوفير برامج تدريبية للطلبة تزودهم بمهارات العمل الريادي، وعلى الحكومة الفلسطينية توفير مناطق صناعية، وتوفير قوانين وتشريعات تحفظ حقوق الملكية الفكرية وبراءات الاختراع.

وأجريت دراسة تطبيقية قامت بها (سلطان، 2016) على طلبة البكالوريوس في تخصص إدارة الأعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية في فلسطين، لتحديد التوجهات الريادية لدى الطلبة من الذكور والإناث ومدى توافر الخصائص الريادية لديهم وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى خصائص الريادية لدى الطلبة كان عالياً، وأنها تتمثل حسب الأهمية في التخطيط، التحكم الذاتي، الثقة بالنفس، المثابرة والالتزام، التواصل مع الآخرين، الاستقلالية، تحمل المخاطرة وأخيراً الحاجة إلى الإنجاز. بالإضافة إلى ذلك، توصلت الدراسة إلى أن متطلبات العمل الريادي جاءت مرتبة حسب الأولوية كالآتي: رأس المال، ولادة الفكرة الريادية، الدورات التدريبية، توفر بيئة قانونية داعمة، معرفة بالتكنولوجيا، توفر بيئة تحتية، وأخيراً ثقافة اجتماعية داعمة.

ثانياً: التوجهات والدوافع الريادية لدى طلبة الجامعات العربية.

أجرى الباحث (عيد، 2015) دراسة لتحديد اتجاهات طلبة الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال، والعوامل التي تؤثر فيها، بالإضافة إلى استكشاف وضع بعض الجامعات العربية فيما يتعلق باتجاهات الطلاب نحو الريادة، وجهود الجامعات في تعزيزها لدى الطلاب. تم تصنيف الجامعات المدروسة وفقاً لنوع ملكيتها ومدى اعتمادها من قبل جهات الاختصاص، وشملت بعض الجامعات الخاصة والحكومية والأجنبية. وتوصل الباحث إلى وجود اختلافات معنوية بين اتجاهات الطلاب في بعض الجامعات العربية نحو ريادة الأعمال بناءً على نوع ملكية الجامعة، وأنه لا يوجد اختلاف جوهري في اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال بناءً على الاعتماد الأكاديمي الدولي. وأظهرت الدراسة اتفاق آراء الطلاب في هذه الجامعات بشأن العوامل التي تؤثر في اتجاهاتهم نحو ريادة الأعمال. وأوصى الباحث بضرورة إنشاء كليات ريادة أعمال في الجامعات، وتشكيل شراكات مع القطاع الخاص لتعزيز الجانب الريادي لدى الطلاب، وعمل نشاطات توعية وتثقيف حول ريادة الأعمال لزيادة الدافعية لديهم.

وأجرى محمد ومحمود، (2014) دراسة بحثية هدفت إلى قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف في المملكة العربية السعودية والدور الذي تلعبه الجامعة في تنميتها. استخدم الباحثان استبانة تم توزيعها على عينة من الطلاب بعدد (657) طالباً وطالبة، بالإضافة إلى عينة من المدرسين بعدد (117). وأظهرت الدراسة وجود فروق في مستوى امتلاك الطلاب لخصائص الريادة. وبينت الدراسة أن جامعة الطائف تمتلك رؤية ورسالة واضحتين فيما يتعلق بجهود تشجيع ريادي الأعمال، كما أنها تشجع الطلاب على الريادية وتدعم مشاريعهم عن طريق مساعدتهم على تنفيذها. وأوصى الباحثان بأن يعمل المدرسون

على تشجيع الطلاب على البحث العلمي لحل المشكلات التي تواجههم، وأن تعتمد الجامعة معيار ريادة الأعمال في تقييم أداء الطلاب.

وأجرى العابدين، (2016) دراسة هدفت إلى قياس مدى وعي طلاب السنة التحضيرية من الذكور والإناث في جامعة الملك سعود بريادة الأعمال، وتقييم اتجاهاتهم نحوها، كما أراد التعرف إلى المعوقات التي تحول دون تحقيق الريادة من وجهة نظر الطلاب. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة أن الطلاب يتمتعون بمستوى عالٍ من الوعي بريادة الأعمال، ولكن اتجاهاتهم نحوها كانت متوسطة، وأن هناك عوائق عدة تحول دون تحقيق الريادة، وهي بدرجة مرتفعة. وقد أوصى الباحث بتدريس مقرر متخصص في ريادة الأعمال لزيادة الوعي بها، وإنشاء مراكز تدريب مجانية للشباب على المهارات المطلوبة في المجتمع، وتنظيم ندوات خاصة للاستفادة من تجارب رواد الأعمال الناجحة في الداخل والخارج.

وأجرى إدريس وأحمد، (2016) دراسة بهدف تحديد دور ريادة الأعمال والرياديين من الطلبة الذكور والإناث في التقليل من مشكلة البطالة في منطقة الطائف في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال تقييم أثر المشاريع الصغيرة والمتوسطة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة وشملت المجتمع الدراسي

60 رائد أعمال. توصلت الدراسة إلى وعي عالي لدى الرواد الأعمال بأهمية المشاريع الصغيرة في حل مشكلة البطالة، وأوصت الدراسة بتشجيع ريادة الأعمال الصغيرة وتوفير الدعم المالي لها، بالإضافة إلى توفير حاضنات أعمال للرعاية الأولية لهذه المشاريع.

أولاً: التوجهات والدوافع الريادية لدى طلبة الجامعات العالمية.

ولتسليط الضوء على التوجهات والدوافع الريادية لدى طلبة الجامعات العالمية، ودور المؤسسات التعليمية في تعزيز التوجه الريادي، أجرى زوو وآخرون (Zhou, et al, 2020) دراسة بحثية لقياس أثر التعليم الريادي كحل إبداعي لمواجهة التحديات التي تواجه التعليم العالي في الصين، وبخاصة في ظل زيادة عدد الخريجين من الذكور والإناث بشكل هائل. وأشار الباحث إلى أن الصين قد بدأت في تطبيق أسلوب التعليم الريادي في تسع جامعات صينية، وتبعتها العديد من الكليات والجامعات باعتبارها حجر الزاوية للحد من البطالة في أوساط الخريجين من الذكور والإناث على حد سواء. وقام الباحثان بتحليل برامج التعليم الريادي، وأنشطته في ثلاث جامعات صينية، من وجهة نظر الطلاب بالمقارنة مع جامعات أمريكية. وخلصت الدراسة إلى ضرورة تطبيق أسلوب التعليم الريادي في جميع الكليات والجامعات الصينية.

ولمعرفة أثر السمات الشخصية والدوافع الضاغطة والجاذبة على التوجه الريادي للطلبة الذكور والإناث في ماليزيا أجرى الباحثون زين وآخرون (Zain, et al, 2010) دراسة بحثية لتحديد تأثير السمات الشخصية والعوامل البيئية الضاغطة والجاذبة على توجهات الطلبة من كلا الجنسين للقيام بالمشاريع الريادية، حيث شملت الدراسة طلبة تخصص إدارة الأعمال في إحدى الجامعات الحكومية في ماليزيا. وقد خلصت الدراسة إلى وجود نية لدى الطلبة في تأسيس مشاريع ريادية في المستقبل، ولكن اتضح أن قراراتهم تتأثر بمدى الدعم الذي يتلقونه من الأكاديميين ورجال الأعمال وأفراد عائلاتهم وأصدقائهم. كما تبين أن المساقات الجامعية تلعب دورًا كبيرًا في تمكين الطلبة وتحفيزهم للعمل على مشاريع ريادية، وعلى هذا الأساس، أوصت الدراسة بضرورة تدريس مساقات متخصصة في الريادة للطلبة لتساعدهم في إنشاء المشاريع الريادية.

ولمعرفة أثر المخرجات الأكاديمية على التوجهات الريادية لدى الطلبة من الذكور والإناث في نيجيريا أجرى Okafor & Izedonmi, 2010) دراسة بحثية لتحديد تأثير التعليم الريادي ومخرجات التعليم الأكاديمي على توجهات طلبة الجامعات النيجيرية نحو العمل الريادي. وأظهرت الدراسة أن الطلبة يعبرون عن نية للمشاركة في مشاريع ريادية في المستقبل، وأن هناك ارتباطاً إيجابياً بين دراسة مواد الريادة والتوجه نحو العمل الريادي. على هذا الأساس، أوصت الدراسة بضرورة أن تضع الحكومة النيجيرية اهتمامًا خاصًا بالتعليم الريادي وإدراجه رسميًا كمقررات جامعية في نيجيريا. كما يجب أن يتم توفير التعليم الريادي في المراحل الثانوية لتأثيره على توجهات الطلبة الثانويين نحو إطلاق مشاريع ريادية.

ولتحديد التحديات والصعوبات الريادية التي تواجه الطلبة الجامعيين في الجامعات الغانية أجرى الباحثون صاموئيل وآخرون (Samuel, et al, 2013) دراسة بحثية حول توجهات الطلبة الذكور والإناث نحو المشاريع الريادية في غانا، والتي شملت طلبة جامعة سنياني. حيث هدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تعوق قيام الطلبة بالمشاريع الريادية، وفحص تأثير العوامل

الديموغرافية على نية الطلبة للمشاركة في هذه المشاريع. وأظهرت الدراسة وجود نوايا ريادية قوية لدى الطلبة، وأن المتغيرات الديمغرافية، مثل العمر والجنس والديانة، تؤثر على نوايا الطلبة للمشاركة في المشاريع الريادية بدرجات مختلفة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أولت الدراسات السابقة اهتماماً كبيراً بدور مؤسسات التعليم العالي في صنع ريادة الأعمال لدى الطلبة، ومنها دراسات كل من (ماس،2017) ودراسة (سلطان،2016) وكذلك دراسة (Dahleez, Migdad ,2013) وأيضا دراسة (عيد، 2015) التي هدفت إلى دراسة اتجاهات الطلبة الجامعيين نحو الريادية، بينما ركزت دراسة (محمد و محمود، 2014) ودراسة (Zhou, et al, 2020) ودراسة (Zain, et al,2010) ودراسة (Izedonmi, & Okafor,2010) ودراسة (Samuel, et al,2013) على الدور الأكاديمي للجامعات والمؤسسات التعليمية في تعزيز التوجه نحو العمل الريادي. في حين تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تركيزها على التوجهات الريادية لدى طلبة الجامعات الفلسطينيين، والتعرف إلى الدوافع الريادية للطلبة الذكور مقارنة بالطالبات الإناث في الجامعات الفلسطينية من حيث: قوة التوجهات الريادية، الدوافع الريادية الجاذبة والضاغطة، احتمالية إقامة مشروعات خاصة بعد التخرج، الفترة الزمنية المتوقعة بين التخرج وبين البدء بمشروع ريادي جديد ومجالات العمل المفضلة. كما ركزت الدراسة الحالية على استطلاع آراء الطلبة باعتبارهم الأعلم بتوجهاتهم الريادية. وفيما يتعلق بالخصائص الريادية لدى الطلبة فقد ركزت الدراسة الحالية على ذلك بشكل كبير، بينما تناولته غالبية الدراسات السابقة بالتركيز على مدى وجود عنصري الإبداع والريادة بشكل عام، ومنه دراسات كل من (النشمي،2017) ودراسة (إدريس وأحمد،2016) ودراسة (العابدين، 2016) وكذلك دراسة (السيد وإبراهيم، 2014) ودراسة (Dahleez & Migdad, 2013) ودراسة (باسردة وتوفيق، 2009) ودراسة (الحمالي والعربي، 2016) علماً أن هذه الخصائص متوافرة عند الطلبة بنسب متفاوتة، حيث إن التمكين الجامعي هو العامل الحاسم والرئيسي في تنميتها وتعزيزها لدى الطلبة الخريجين، إذ بدونه تبقى كما هي، أي في حالة سكون فقط، إلا إذا تم تمكين الطلبة من خلال دراستهم الجامعية، وهذا ما توصلت إليه دراسة (ماس،2017) التي أشارت إلى أن غالبية الرياديين في فلسطين هم من حملة المؤهلات العلمية ما دون الثانوية العامة، وأن التعليم العالي الفلسطيني لا يولي اهتماما ملحوظا بطرح برامج خاصة بالريادية.

الإطار النظري للدراسة:

أولاً: الريادة اصطلاحاً

تلعب مؤسسات التعليم دوراً هامّاً في صقل شخصيات الخريجين، وتزويدهم بالمعارف والمهارات والقدرات التي تنمي لديهم المهارات الريادية، فتنطبق عليها صفة الجامعة الريادية، أو الكلية الريادية، فهي بذلك تكون قادرة على تخريج رائد الأعمال أو الريادي، وعليه فماذا تعني الريادية، وما خصائصها، ومن الطالب الريادي، وما خصائصه؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات فقد اطلع الباحث على الأدب النظري المتعلق بالريادية، حيث عرف (Morris,et al, 2017) ريادة الأعمال لدى الطالب الجامعي من خلال توجهه بنية قوية لبناء مشروعه الريادي بأنها العمل الجاد بعزيمة ومضاء لإنشاء مشروع أعمال كنتيجة حقيقية لتعليمه وتمكينه بالعلوم والمعارف والمهارات، وتعزيز الرغبة الكاملة لديه، وتأكيد ثقته بنفسه وقدرته على تحمل المخاطرة، وتحقيق النجاح الريادي المطلوب. كما عرف (العابدين، 2016) ريادة الأعمال بالعمل الذي يقوم به شخص يتحلى بروح المغامرة، وتقبل المخاطرة المحسوبة، وتحمل التبعات المالية والنفسية والجسدية كافة، ليقوم باستثمار عوائد هذا العمل في التوسع الأفقي الرأسي، بما يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، ويسهم بحل لبعض مشاكل البطالة. كما عرف (مطاوع وآخرون، 2017) ريادة الأعمال بأنها القدرة على تخطيط المخاطرة، وتحقيق الفائدة المرجوة منها بأقل الخسائر، ويعرفها (الحسيني، 2015) بأنها المدخل الرئيسي لتعزيز رأس المال البشري وتدريب الطلبة على المهارات، والاتجاهات، والسلوكيات اللازمة للتميز وتحقيق التنافسية على المستويين المحلي والدولي.

ويعرف الباحث ريادة الأعمال إجرائياً بأنها القدرة الذاتية على الشروع في إنشاء مشروع أعمال متميز قادر على المنافسة والتفرد، بروح مفعمة بالثقة في النفس، والإيمان بالنجاح في تحقيق الأهداف المرسومة، والقدرة على تحمل المخاطرة المدروسة بروية وذكاء، واستثمار الموارد المتاحة بطريقة مثلى تحقق الاستدامة.

وحول مفهوم الجامعة الريادية أو الكلية الريادية فقد عرف (Said et al, 2015) بأنها المؤسسة التي تسعى بشكل دائم إلى التغيير والتطوير اللازمين للتكيف مع الواقع، وتجعل من أفرادها – سواء كانوا طلبة أو أكاديميين – أناس على درجة عالية من الفعالية المستدامة، وتعزز فيهم الثقافة الريادية، وتحدد السياسات والممارسات المطلوبة لاتباع طرق التفكير الريادية، وعليه خلص

الباحث بأن الصفات الريادية للجامعة أو الكلية تتمثل في الآتي: أفرادها يؤمنون بالريادة كمنهج حياة، تمتلك طاقما جامعيا إبداعيا رياديا، خريجون لديهم اهتمام عال بالبيئة واحتياجاتها. كما قامت كل من البعثة الأوروبية و(European Commission & 2012 OECD,) بتوضيح مفهوم الجامعة الريادية عبر بيان خصائصها، فهي الجامعة التي تخلق تعاوناً بينها ومؤسسات الأعمال، بهدف خلق المعرفة والعمل على نقلها وتداولها، عبر إجراءات واضحة من شأنها صناعة الرياديين وتعزيز مفاهيم ريادة الأعمال، وقد حددت إطاراً إرشادياً للجامعات الأوروبية، يمكنها استخدامه كدليل إرشادي في التقويم الذاتي لمؤسسات التعليم العالي، لجعل الجامعة أو الكلية مؤسسة ريادية ومن مؤشراته: أنها جامعة تقودها إدارة تؤمن بالحوكمة وتعمل على تطبيقها، واستراتيجيات إدارة ريادية واضحة، تمنح كلياتها إدارة ذاتية، ثم جامعة لديها قدرة تنظيمية لامتلاك موارد بشرية ريادية، تخلق علاقات تناغمية بين طلبتها ومدرسيها نحو اتجاهات وسلوكيات ريادية. ثم إنها جامعة تطبق أساليب تعليمية تعلمية محفزة للتفكير الإبداعي والريادي، وتعمل جاهدة على بيان السبل المناسبة لطلبتها حتى يصبحوا رياديين، كما أنها جامعة ملتزمة بالانفتاح على المجتمع خاصة القطاع العام، وعمل شراكات دائمة مع أصحاب المصالح، مثل: حاضنات الأفكار والبحوث العلمية، وأصحاب المبادرات الخلاقة من المشاريع الصغيرة، ثم إنها جامعة يسهل تحولها إلى جامعة عالمية تطبق التوجه الريادي العالمي في التعليم، فتعمل على تنمية أصحاب المواهب في البحث العلمي، وتدريب الطلبة على كيفية اقتناص الفرص الجديدة، ثم إنها جامعة قادرة على قياس أثرها الريادي، مثل مدى احتفاظها بالموهوبين والكفاءات، وعدد الخريجين من طلبتها أصحاب المشاريع الريادية في السوق، وحجم التبادل المعرفي مع الجامعات الأخرى، ومدى الدعم المقدم إلى خريجيها الرياديين خلال إنشائهم لمشاريعهم.

وقد أكد كل من (Morris, et al, 2017) على دور الكليات أو الجامعات الريادية من خلال مناهجها الريادية، ومساقاتها التعليمية، والنشاطات اللامنهجية المصاحبة، في بناء التوجهات الريادية لدى الطلبة، وأن الأسباب الرئيسية لخلق الريادة والمشاريع الريادية لدى الطلبة تعود إلى الأساليب التعليمية الريادية المتبعة والنشاطات التي تمارسها، وأنها الدافع القوي إلى تعزيز نوايا الطلبة للشروع في بناء مشاريع ريادية بعد التخرج، مشيرين إلى أهمية المساقات العلمية التي تصنع الريادة بحيث تركز على الريادة بشكل عام، وطرق تمويل المخاطرة الريادية، والريادة في المجالات التقنية والاجتماعية، وأساليب التسويق الريادية، الإبداع وكيفية توليد الأفكار، وطرق التخطيط للمشاريع. أما دور الكليات الريادية أو الجامعات في النشاطات الداعمة للمساقات فقد تركزت في: حضور ورش العمل مع رواد الأعمال المتمرسين من ذوي الخبرة، والمشاركة في منصات التواصل مع المستثمرين والرياديين، وعمل برامج تدريبية للطلبة بالتنسيق مع الرياديين، ودورات التخطيط الاستراتيجية في الريادة.

ثانيا: الخصائص الريادية لدى الطلبة الخريجين:

يعتبر الإبداع أحد أهم المنطلقات التي تقود إلى الريادية، وهو في صلب ريادة الأعمال وجوهرها، إذ لا ريادة ولا مشاريع ريادية بدون إبداع، فهو الطريق الذي يجعل من الريادي شخصا إيجابيا متفائلا ومتمكنا حتى يأخذ صفة رائد أعمال، بعد أن يستكشف الفرص، ويقتنصها بكفاءة واقتدار، فقد عرف (Boumedien & Bouhededjeur, 2017) رائد الأعمال بأنه الشخص الذي يمتلك الخصائص الشخصية والكفايات المهنة والإدارية، والقادر على خلق توليفة من هذه العناصر واستخدامها بطريقة مثلى، فيمتلك مشروعه الخاص متحملاً للمخاطرة المحسوبة والمدروسة بأساليب علمية وليست اعتباطا. ثم عرف (Lall & Sahai, 2011) الإبداع على أنه النجاح في توليد الأفكار الجديدة، وتصميمها بطريقة تمكّن المبدع من تنفيذها واستثمارها في إنشاء مشروعه الخاص، مما يجعله قادراً على المنافسة في السوق وتحقيق النجاح المطلوب، وقد ربط الكاتبان موضوع الإبداع بالابتكار وأنهما متلازمان، ذلك أن الفكرة الإبداعية الابتكارية التي قادت صاحبها إلى إنشاء مشروعه الخاص تعتبر من أهم عوامل النجاح والاستمرار في العمل الريادي. بينما عرف (Gupta, 2021) الإبداع بأنه أداة أو طريقة تمكن الريادي من إيجاد مستحدثات غير مألوفة من قبل، تفتح له آفاقا نحو فرص جديدة، يستطيع استثمارها بأساليب إبداعية مبتكرة، أما (مطاوع، وأبا الخيل، وإبراهيم،2017) فقد عرفوا الإبداع على أنه الإتيان بأفكار جديدة ذات علاقة بحل مشكلات ما، أو استحداث منتجات وخدمات جديدة قد تشمل معدات وآلات وطرق تنظيم، أو تحسين لأساليب وتحديثها، وقد يعني إبداعا تقنيا، أو أنماط إبداعية في طرق التفكير والتحليل. وتناولت الأبحاث والدراسات السابقة وكذلك الأدب النظري عددا من الأبعاد الرئيسية وثيقة الصلة بالخصائص الريادية لطلبة الجامعات، حيث حددها كل من (Jamali, 2019) (النشمي،2017) و (Dahleez & Migdad,2013) و و (سلطان، 2016) و(إدريس، و أحمد،2016) وانسجم هؤلاء مع أبحاث أخرى في بيان خصائص الريادي المبدع من الطلبة الجامعيين الذين لديهم النية المؤكدة والتوجهات الجدية للبدء في مشروع أعمال ريادي، وجاءت كما يلي:

1- الثقة بالنفس (Self Confidence) وتعني الحماسة العالية لدى الريادي لإنجاز مشروعه دون تردد، وأنه مؤمن بتحقيق أهدافه، مهما واجه من عقبات وصعوبات.

2- الحاجة إلى الإنجاز (Need for Achievement) وهي صفة الشخص الريادي التي تميزه عن الآخرين، إذ يشعر بفخر كبير عند الإنجاز، لما تتوافر لديه من دافعية عالية تجعل منه شخصا بارعاً ومتفوقاً لتحقيق ما يصبو إليه.

3- التحكم الذاتي (Self-Control) ذلك أن الريادي قادر على فهم ما يجري حوله من أحداث وأفراد، وإدراكه، فيوازن نفسه جيدا ويسيطر على قراراته وإجراءاته بكفاءة ونجاح.

4-الإبداع (Innovation) حيث إن الريادي يحلل الأمور ويفسرها بأسلوب علمي يولد لديه أفكاراً جديدة خلاقة، ويبتكر من الطرق والأساليب ما يقوده إلى تحقيق أهدافه.

5- الميل إلى المغامرة (Risk Taker) فالريادي أصلا شخص واثق بنفسه، فيدرس المخاطرة ويحسبها بتعمق، آخذا بأسباب النجاح في ظل حالة عدم التأكد التي أصبحت سمة المستقبل المجهول، لكنه يقرن ذلك برغبته في النجاح المؤكد.

6- الاستقلال وتحمل المسؤولية (Independency & Responsibility) فالريادي شخص حر مستقل مفعم بالحيوية والنشاط والحماسة، ويحب تحمل المسؤولية؛ لأنه واثق بمهاراته وقدراته وممارس لعمله بتفاؤل.

وقد أضاف الباحث لهذه الصفات الريادية من خلال خبرته في التدريس الجامعي صفات أخرى يمكن للتعليم الريادي الجامعي غرسها لدى الطلبة، وهي:

1- التفاني في العمل (Dedication) فهذه الصفة تعبر عن الالتزام الشديد والتفرغ الكامل لتحقيق هدف معين أو القيام بمهمة بشكل جدي ومكرس. ويتصف مالكها بدرجة عالية من الاهتمام والتحفيز الداخلي لتحقيق النجاح في مجال معين، والتضحية بالوقت والجهد لتحقيق الأهداف المرسومة.

2- الإعلام والعلاقات العامة (Public Relations & Media) فالشخص الريادي الذي يمتلك مهارات الاتصال والتواصل مع الأفراد والمؤسسات، ويسوِّق ذاته جيدا لديها، وأيضا عبر وسائل الإعلام بكافة أشكالها، ويجيد التصريح الإعلاني والإعلامي.

ثالثاً: دور مؤسسات التعليم العالي في تعزيز التوجهات الريادية:

أضحت ريادة الأعمال عاملاً مهماً في دفع النمو والتنمية الاقتصادية حول العالم، وعلى هذا الصعيد، تلعب مؤسسات التعليم العالي دوراً حاسماً في تنمية المواهب الريادية وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة الخريجيين. وهذا أمر حاسم الأهمية في الدول التي تعاني اقتصادياتها من ارتفاع في نسب البطالة حيث تزداد الحاجة إلى الخريجين الذين يتمتعون بالمهارات الريادية ويسهمون بشكل فعال في تحريك عجلة الاقتصاد. وتلعب مؤسسات التعليم العالي دورًا حيويًا في تعزيز ريادة الأعمال، من خلال توفير برامج تعليمية، وتدريبية تساعد الطلبة على تطوير المهارات والمعارف والكفاءات اللازمة لبدء وإدارة الأعمال الناجحة. وتشمل هذه البرامج دورات في إدارة الأعمال والتسويق والتمويل والابتكار. بالإضافة إلى ذلك، تقدم بعض مؤسسات التعليم العالي الدعم اللازم والموارد المطلوبة للخريجين الذين يمتلكون ملكات ابتكارية وتوجهات ريادية من خلال حاضنات الأعمال وبرامج الإرشاد والدعم المالي. وأظهرت الأبحاث والأدبيات السابقة (Gupta, 2021) (Amin, 2019) أن مؤسسات التعليم العالي يمكنها أن تسهم بشكل كبير في تنمية ثقافة ريادية لدى طلبتهم من خلال توفير فرص للاطلاع على تجارب ريادية حقيقية لرياديين من حول العالم. حيث بينت الدراسات (Zhou & Xu, 2020) (Gupta, 2018) (Boumedian & Bouhededjeur, 2017) أن الدورات التدريبية المتخصصة، والتدريب العملي المكثف، والمسابقات الريادية التي تنظمها مؤسسات التعليم العالي يمكن أن تساعد الطلبة في تطوير مهارات هامة مثل التخاطر، والابتكار، والإبداع، واتخاذ القرارات، وحل المشكلات. بالإضافة إلى ذلك، أشارت بعض الدراسات إلى دور مؤسسات التعليم العالي في تسهيل إنشاء شراكات بين الأكاديميين ومؤسسات القطاع الخاص، الأمر الذي يؤدي إلى جسر الهوة بين مخرجات التعليم الأكاديمي وسوق العمل، وتحفيز الأفكار الإبداعية وتشجيع تحويلها إلى مشاريع فعلية مدرّة للأرباح. من جانب آخر، توفر هذه الشراكات الموارد القيمة للخريجين من الرياديين، مثل التعرف إلى طرق جلب التمويل، والتجارب الناجحة لإدارة المشاريع الريادية، وأدوات التسويق الحديثة. كما يمكن أن تساعد هذه الشراكات مؤسسات التعليم العالي على البقاء على اطلاع دائم بأحدث الاتجاهات والتطورات في سوق العمل، مما يضمن تزويد الطلاب بمهارات حديثة وفق التغيرات التكنولوجية المتسارعة. وخلُص الباحث إلى أن مؤسسات التعليم العالي في فلسطين يمكن أن تلعب دوراً

حاسماً في تعزيز التوجهات الريادية لدى الطلبة الخريجين من الذكور والإناث، حيث توفر التعليم والتدريب والموارد لراغبي الانطلاق بأعمالهم الريادية، وتعزز ثقافة ريادة الأعمال، وتسهل الشراكات بين الأكاديميين وسوق العمل. وبذلك، تلعب مؤسسات التعليم العالي دورًا هامًا في تعزيز النمو الاقتصادي وإيجاد حل جذري لمشكلة البطالة المتفشية في فلسطين.

رابعاً: أبعاد التوجهات الريادية

لخصائص الفرد وسماته الشخصية التي ذكرت في البحث الثاني ولمؤسسات التعليم العالي أثر في سلوك الطلبة وتوجهاتهم الريادية. ولعل من أبرز هذه الخصائص تلك الخصائص المتعلقة بالريادة وسلوكياتها التي تدفع الأفراد بشكل عام، وطلبة الجامعات 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. واستناداً إلى ما أفرزته مراجعة الدراسات السابقة من نتائج وتوصيات (Amin, 2019) (Gupta, 2021) (Boumedian & Bouhededjeur, 2017) (سلطان، 2016) و(إدريس، وأحمد،2016) وفي ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، حدد الباحث أبعاد التوجهات الريادية كما يلي:

1. قوة التوجهات الريادية: قوة التوجهات الريادية لدى طلاب الجامعات تعكس قدرتهم على التفكير الإبداعي وتطوير الأفكار الجديدة، وتحمل القدرة على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع ومبادرات فعّالة في المستقبل. ووفقاً للأدبيات المذكورة أعلاه، تؤثر عوامل عدة في تعزيز قوة التوجهات الريادية لدى الطلبة الذكور والإناث، منها التعليم والتدريب على المهارات الريادية، والتشجيع والدعم من الجامعة والمؤسسات المحيطة بها، بالإضافة إلى الثقافة والبيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الطلاب. وتلعب الجامعات دوراً حيوياً في تعزيز قوة التوجهات الريادية لدى طلابها من خلال توفير برامج، وفرص تعليمية وتدريبية تشجع على التفكير الابتكاري، وتطوير المهارات الريادية مثل التخطيط، وإدارة المشاريع، وحل المشكلات. علاوة على ذلك، يمكن أن تلعب المؤسسات الحكومية والمنظمات غير الربحية دوراً مهماً في دعم قوة التوجهات الريادية، وتعزيزها لدى الطلاب عبر توفير الدعم المالي والمشورة والشبكات الاجتماعية.
2. احتمالية إنشاء مشروعات ريادية بعد التخرج: يشير إلى الفرص والاحتمالات التي يمكن أن يواجهها الخريجون عند النظر إلى تأسيس مشروع ريادي بمجرد انتهائهم من دراستهم في الجامعة. فمع تزايد الاهتمام بريادة الأعمال بين الشبان بعد التخرج، يشكل الانخراط في مشروع ريادي فرصة جذابة للتعبير عن الإبداع وتحقيق التأثير الاجتماعي. ويعكس انشغال الشباب بإنشاء مشروعاتهم الخاصة تغييرًا في تفكيرهم نحو العمل الحر وتحديات الريادة.
3. المدة الزمنية اللازمة للبدئ بمشروع ريادي: ويشير إلى الفترة الزمنية التي يحتاجها الطلبة للتحضير والتخطيط قبل أن يبدأوا مشروعًا رياديًا. يعكس هذا البعد استفسارًا حول الوقت الذي قد يحتاجه المهتمون بالريادة لتجهيز أنفسهم ومفهومهم للسوق وتطوير الفكرة الريادية. ويشمل الاهتمام بالمدة الزمنية العديد من العوامل، مثل دراسة السوق، وتحليل المخاطر، وجمع المعلومات الضرورية، وكذلك تطوير خطة عمل قوية. الهدف هو ضمان أن يكون لدى المبتدئين فهم شامل ومستدام لمشروعهم قبل أن يبدأوا تنفيذه.
4. مجالات العمل المفضلة (الاهتمامات الريادية): ويُقصد بها تلك المجالات أو القطاعات التي يظهر فيها اهتمام الطالب بتأسيس مشروع أو نشاط تجاري. يمكن أن تتنوع هذه المجالات بشكل كبير وتعتمد على الاهتمامات والمهارات الفردية. تحديد مجالات العمل المفضلة أو الاهتمامات الريادية يمثل خطوة هامة في رحلة ريادة الأعمال لدى الطلبة والطالبات على حد سواء. ويعكس اختيار مجال العمل توجهات واهتمامات الطلبة، ويسهم في تعزيز فرص نجاحهم في إدارة المشروع. ويشير مصطلح الاهتمام الريادي إلى القدرة على اكتشاف فرص الأعمال، وتحديدها في مجالات يشعر الفرد بشغف واهتمام بها. ومن بين المجالات الشائعة التي يظهر فيها الاهتمام الريادي: المجال التجاري والزراعي والصناعي وتكنولوجيا المعلومات والتقنية، والابتكار الاجتماعي، والصحة والعناية بالبيئة، وصناعة الطاقة المتجددة، والتعليم، والفنون والثقافة. يعتبر اختيار مجال يتناسب مع اهتمامات الفرد مفتاحاً لتحفيزه على الالتزام والتفاني في مشروعه الريادي.

خامساً: الدوافع الريادية (الجاذبة والضاغطة)

أشارت العديد من الأدبيات السابقة إلى أن توجه الأفراد لإنشاء مشاريع ريادية، أو المشاركة فيها مبعثه نوعان من الدوافع: الدوافع الجاذبة، والضاغطة. أما الدوافع الجاذبة فتتضمن وفقاً للعديد من الدراسات: رغبة الفرد بالاستقلالية وتحقيق الذات، الرغبة في استثمار الإبداعات والمواهب، الرغبة في المال والثراء، إضافة للبيئة الداخلية الإيجابية المشجعة لإقامة المشاريع

الريادية، ولعل من أهم الأسباب الجاذبة هي امتلاك الفرد لرأس المال اللازم لإنشاء المشروع الريادي. ومن الدراسات التي تناولت الدوافع الريادية الجاذبة وتحدثت عن أهميتها في تحفيز رواد الأعمال ودفعهم للتخطيط والابتكار، دراسة أجراها (Chandler, et al, 2011 .A)، تم التركيز على دور الدوافع الريادية الجاذبة في تشجيع الرواد على البدء في مشاريعهم الخاصة. وأشارت الدراسة إلى أن الحرية الوظيفية والإبداع والتحدي والسعي لتحقيق الثراء والاستقلالية المالية هي من أهم الدوافع الجاذبة الرئيسية التي تشجع الرواد على البدء في مشاريعهم الخاصة. وفي دراسة أخرى أجراها (Kolvereid, 1996) ، تم تحليل العوامل الجاذبة لريادي الأعمال، وتحديد العوامل التي تؤثر على نجاحهم في إدارتها. وأشارت الدراسة إلى أن الدوافع الريادية الجاذبة هي الرغبة في العمل الحر وتحقيق الإبداع والاستقلال المالي والشعور بالاعتراف وتحقيق الذات. وبينت الدراسة أن هذه الدوافع تُسهم في تحفيز رواد الأعمال ودفعهم للتخطيط والعمل على تحقيق أهدافهم. وفي دراسة أجراها (Hwang, et al, 2010)، تم تحليل الدوافع الريادية الجاذبة وعلاقتها بنجاح ريادة الأعمال. وأشارت الدراسة إلى أن الحرية والإبداع والتحدي والثراء والاستقلال المالي هي الدوافع الرئيسية التي تحفز الرواد على بدء مشاريعهم الخاصة وتسهم في نجاحها.

أما العوامل الضاغطة التي تدفع الأفراد للتوجه الريادي فقد تضمنت وفقاً للعديد من الدراسات: صعوبة توفر فرص وظيفية تتناسب مع ميولهم ورغباتهم، وتدني معدلات الأجور والرواتب – وخاصة في القطاع العام– مع ارتفاع بالأسعار وغلاء بالمعيشة نتيجة للأزمات الاقتصادية المتعاقبة. ولعل من أهم الأسباب الضاغطة للتوجه الريادي للخريجين من الجامعات الفلسطينية يكمن في نسبة البطالة المرتفعة في المجتمع الفلسطيني. فارتفاع نسب العاطلين عن العمل في المجتمع الفلسطيني يشكل عاملاً ضاغطاً للخريجين الجدد للتوجه نحو الريادية. ووفقاً لجهاز الإحصاء المركزي الفلسطيني (2023) بلغت نسبة البطالة للأفراد (20 – 29 سنة) الحاصلين على مؤهل علمي في العلوم الإدارية والاقتصادية فقط 46.6% عند كلا الجنسين (الذكور والإناث). ومن الدراسات التي تناولت الدوافع الريادية الضاغطة وتحدثت عن دورها في تحفيز رواد الأعمال ودفعهم للتوجه الريادي، دراسة (Gupta, 2018) التي أشارت إلى أن العوامل الاقتصادية، مثل قلّة فرص العمل وشدّة التنافسية في سوق العمل، والعوامل الاجتماعية، مثل ضغوط الأسرة والأصدقاء، يمكن أن تؤثر على قرار الأشخاص في الشروع في مشروع ريادي. وخلُصت دراسة (Amin, 2019) إلى أن العوامل الاقتصادية مثل البطالة والفقر تعتبر عوامل مهمة في دفع الأشخاص إلى الشروع في مشاريع ريادية في جمهورية مصر العربية. وأشارت الدراسة أيضاً إلى وجود عوامل مانعة مثل قلة الخبرة والدعم الحكومي غير الكافي والتنافسية الشديدة. وفي دراسة أخرى للباحث (Gupta, 2021) سلط فيها الضوء على مزيد من العوامل الضاغطة التي تحفز الأفراد على التوجه نحو الريادية. حيث أشار إلى أن الحاجة إلى الدخل والرغبة في السيطرة والتحكم والحاجة لتحقيق الإنجاز يمكن أيضاً أن تعتبر من العوامل الرئيسية الضاغطة التي تدفع الأشخاص إلى الشروع في مشروع ريادي. وتشير الدراسة أيضاً إلى أن عوامل أخرى مثل العوامل النفسية والبيئية قد تؤثر في اتخاذ هذا القرار.

وخلُص الباحث إلى أن العوامل الجاذبة والضاغطة التي تدفع الأشخاص إلى الشروع في مشروع ريادي تختلف باختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لكل شخص ولكل بلد. فعلى سبيل المثال، في بعض البلدان، يتعرض الأشخاص لعدم توافر فرص العمل، أو الفقر، أو التهميش الاجتماعي، وهذا يدفعهم إلى الشروع في مشروع ريادي كوسيلة لتحسين حياتهم. في الوقت نفسه، قد يكون الدعم الحكومي والثقافة الريادية والتعليم والخبرة السابقة في مجال العمل أيضًا عوامل ضاغطة تدفع الأشخاص إلى الشروع في مشروع ريادي. وبالإضافة إلى ذلك، يجب النظر في عوامل أخرى مثل الشخصية والرغبات والأهداف الشخصية، حيث يمكن أن تكون الرغبة في الابتكار وتحقيق التحدي والاستقلالية هي العوامل الرئيسية التي تدفع الأشخاص إلى الشروع في مشروع ريادي. بشكل عام، يمكن القول إن العوامل الضاغطة التي تدفع الأشخاص إلى الشروع في مشروع ريادي تتفاوت باختلاف الظروف والبلدان والشخصيات، وتتطلب دراسات أخرى لفهم هذه العوامل بشكل أفضل ولتحديد العوامل الأكثر تأثيرًا في هذا المجال.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للبيانات؛ وذلك لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة. كما تمت مراجعة أدبيات البحث والدراسات السابقة ذات العلاقة، وقد تمت الاستفادة منها في صياغة مشكلة البحث، وتصميم الاستبانة. فمن خلال المنهج الوصفي يتم وصف التوجهات والدوافع الريادية لدى الطلبة الذكور في كليات التجارة والاقتصاد في الجامعات الفلسطينية ومقارنتها بتوجهات ودوافع الطالبات الإناث. ومن خلال المنهج التحليلي يتم تبيان العلاقات السببية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة

قيد الدراسة وتحديداً العلاقة بين متغير النوع (طالب – طالبة)، والتوجهات والدوافع الريادية واحتمالات البدء بمشروعات جديدة، وقطاع العمل المفضل، ومدى إدراك الطلبة لأهمية رياديي الأعمال، وطبيعتهم، وخصائصهم وسلوكهم.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتألف مجتمع الدراسة من طلبة الجامعات الفلسطينية في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية الذكور والإناث المسجلين والمتوقع تخرجهم خلال العام الأكاديمي 2023/2022 والبالغ عددهم (56,018) طالبا وطالبة وفقاً لإحصائيات لكتاب الإحصاء السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية (2023) الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، حيث بلغ عدد الطلبة الذكور (25,923) بينما بلغ عدد الطلبة من الإناث (30,095). وبما أن حدود الدراسة تقتصر على الطلبة المسجلين في كليات العلوم الإدارية والاقتصادية بالجامعات الفلسطينية في الضفة الغربية، اعتمد الباحث على سحب عينة عشوائية متعددة المراحل من بين الطلبة الخريجين المسجلين في هذه الكليات. ووفق هذا الأسلوب تم تقسيم المجتمع الإحصائي إلى وحدات أولية تمثلت بالجامعات الفلسطينية المتواجدة بالضفة الغربية، وقد تم اختيار عينة عشوائية من هذه الوحدات الأولية كمرحلة أولى تمثلت بثلاث جامعات فلسطينية، وهي: جامعة نظامية عامة، وثانية نظامية خاصة، وثالثة تتبع نظام التعليم المفتوح (المدمج) وذلك وفق تصنيفات الجامعات في النظام الأساس للتعليم العالي الفلسطيني للعام 2009، وقد تم تقسيم كل وحدة أولية مختارة إلى وحدات أصغر تدعى بالوحدات الثانوية، تمثلت بدوائر كلية التجارة والاقتصاد المتعارف عليها والتي تتضمن دوائر الإدارة والاقتصاد والمحاسبة والتسويق والعلوم المالية والمصرفية.وقد تم اختيار عينة عشوائية من الوحدات الثانوية لكل وحدة أولية كمرحلة ثانية للوصول لحجم العينة المطلوب البالغ 384 طالباً وطالبة. وقد تم استخدام معادلة ستيفن ثامبسون للوصول لحجم العينة المناسب.

جدول (1): توزيع أفراد العينة وفقاً للجامعات والدوائر

الجامعة	التصنيف	الدائرة
جامعة بيرزيت	نظامية عامة	الإدارة، المحاسبة، العلوم المالية والمصرفية
الجامعة العربية الأمريكية	نظامية خاصة	الإدارة، المالية والمصرفية
جامعة القدس المفتوحة	نظام تعليمي مدمج	الإدارة، المحاسبة، العلوم المالية والمصرفية، التسويق، الاقتصاد

ويبين الجدول (1) أن العينة شملت (3) جامعات فلسطينية، حيث تم استقصاء طلبة كلية العلوم الإدارية والاقتصادية فيها من مختلف دوائر الكليات. ويبين الجدول (2) توزيع أفراد العينة وفقاً لأعداد الطلبة الذين تم استقصائهم في هذه الكليات والذين بلغ عددهم 384 طالباً وطالبة. حيث بلغ عدد الطلبة الذكور 212 طالباً بنسبة 55%، بينما بلغ عدد الطلبة الإناث 172 طالبة، بنسبة 45%.

جدول (2): توزيع أفراد العينة وفقاً لأعداد الطلبة الذكور والإناث

الجامعة	عدد الطلبة الذكور	%	عدد الطلبة الإناث	%	المجموع	%
جامعة بيرزيت	63	16.4	53	13.8	116	30.2
الجامعة العربية الأمريكية	68	17.7	56	14.6	124	32.3
جامعة القدس المفتوحة	81	21.0	63	16.4	144	37.5
المجموع	212	%55.2	172	%.44.8	384	%100

أداة الدراسة وطرق جمع البيانات:

للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها، استخدم الباحث الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات الأولية، تم تصميمها وصياغة فقراتها بعد الاطلاع المكثف على الأدبيات والدراسات السابقة والأطر المفاهيمية والنظرية ذات العلاقة بموضوع الدراسة (سلطان، 2016) و (Dahleez & Migdad, 2013). وقد تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء رئيسية هدفت لقياس الدوافع والتوجهات الريادية لدى طلبة كليات التجارة والاقتصاد في الجامعات الفلسطينية. اشتمل الجزء الأول على بيانات عامة حول المستجوبين والخصائص الديمغرافية للطلبة محل الدراسة. في حين اشتمل الجزء الثاني على سؤال رئيس اتخذ شكل السؤال

المغلق، ويهدف للتعرف إلى المجال الذي يرغب الطلبة في العمل به بعد التخرج. وكان من ضمن الإجابات المتاحة: العمل في القطاع العام (الحكومي)، العمل في القطاع الخاص، السفر والعمل في الخارج، بدأ مشروع جديد، أو العمل في مشروع العائلة. وتلا ذلك سؤال فرعي مغلق متعدد الإجابات يتعلق بدوافع التفكير، وأسبابه في إنشاء مشروع جديد. وتبع هذه السؤال سؤالين عن "احتمالية" إقامة طلبة الجامعات الفلسطينية مشروعات صغيرة بعد تخرجهم. وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس احتمالية إنشاء مشاريع جديدة، حيث تراوحت الإجابات من "احتمالية قوية جداً" إلى "احتمالية ضعيفة جداً". في حين تراوحت الإجابة عن السؤال الثاني ما بين (0% – 100%) كتعبير عن النسبة المئوية لاحتمال البدء بمشروع جديد بعد 5 سنوات من الآن. كذلك تضمنت الاستبانة سؤالاً يتعلق بالفترة الزمنية التي يحتاجها الطالب/ة بعد التخرج للبدء بمشروع جديد، وسؤالاً مغلقاً آخر يتعلق بقطاع العمل المرغوب كقطاع الخدمات أو الصناعة أو الزراعة أو التجارة. أما الجزء الثالث من أداة الدراسة فقد اشتمل على مجموعة من الأسئلة التي تقيس وجهات نظر الطلبة تجاه رواد الأعمال وصفاتهم وسلوكهم وخصائصهم. فكان السؤال الأول إذ ما كان الطالب/ة يعتقد أن الصفات والسمات الريادية لدى رواد الأعمال هي مكتسبة أم غير مكتسبة. وجاء السؤال الثاني ليقيس المحددات التكوينية لريادي الأعمال أو العوامل المؤثرة في إعدادهم، وتمثلت إجابات هذا السؤال في عدد من المحددات الدراسية والشخصية والمجتمعية التي قد تكوّن شخصياتهم. أما السؤال الثالث فتعلق بالصورة النمطية (سلبية أم إيجابية) التي يحملها طلبة الجامعات لرجال الأعمال والرياديين الفلسطينيين.

الاختبارات الخاصة بأداة البحث:

اختبار صدق الأداة: بعد الانتهاء من صياغة فقرات الاستبانة، تم التحقق من صدقها من خلال عرضها على بعض المحكّمين من أساتذة الجامعات المتخصصين في مجال إدارة الأعمال، وأقرّوا ملاءمة الأداة لمشكلة الدراسة وأسئلتها وأهدافها.

اختبار ثبات الأداة: تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معادلة الثبات Cronbach Alpha التي تقيس مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة. حيث بلغ المعامل الكلي للثبات 91%، مما يشير لتمتع الاستبيان بدرجة عالية من الاعتمادية والثبات.

الجدول (3): قيمة معامل ثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)

المجال/ المحور	معامل الثبات
التوجهات الريادية	.916
الدوافع الريادية (الجاذبة والضاغطة)	.948
الدرجة الكلية	.910

تحليل البيانات واختبار الفرضيات:

لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، استخدم الباحث تحليل التباين البسيط أحادي الاتجاه (One-Way ANOVA) واختبار (T-Test) للتعرف على التوجهات الريادية للطلبة الذكور مقارنة بالإناث وفقاً للتقسيم التالي:

أولاً: قوة التوجهات الريادية

ومن أجل الإجابة عن سؤال الدراسة الأول، الذي يهدف للتعرف على قوة التوجهات الريادية لدى الطلبة الذكور مقارنة بالطلبة الإناث في الجامعات الفلسطينية، حُسبت التكرارات والمتوسطات الحسابية المتعلقة بإجابات العينة التي شملتها الدراسة ويبين الجدول رقم (4) أن الهجرة للعمل بالخارج والعمل في مؤسسات القطاع الخاص، قد احتلتا المرتبة الأولى والثانية على التوالي في سلم توجهات العمل المرغوبة بعد التخرج لدى طلاب وطالبات الجامعات الفلسطينية للعام 2022 بنسبة 19.27%، بينما احتل توجه إنشاء مشروع ريادي جديد، أو المشاركة في إنشائه، المرتبة الرابعة بنسبة 16.41% من مجموع أفراد العينة. يمكن القول بعبارة أخرى أن 83.59% من طلبة الجامعات الفلسطينية لا ينوون إنشاء مشاريع ريادية بعد التخرج، أو المشاركة في إنشائها، وأنهم يفضلون البدائل التقليدية المتمثلة في العمل في القطاع الخاص أو الحكومي أو الهجرة للعمل خارج فلسطين، وأن 16.41% فقط من طلبة الجامعات الفلسطينية تتوافر لديهم التوجهات الريادية لإنشاء مشاريع خاصة جديدة بعد التخرج. ويبين الجدول (4) كذلك أن نسبة الطلاب تفوق قليلاً نسبة الطالبات في تفضيلهم لإنشاء أو المشاركة في إنشاء مشاريع ريادية بعد التخرج، حيث بلغت النسبة لدى الطلبة الذكور 8.33% ولدى الطلبة الإناث 8.07%.

جدول (4): مقارنة بين توجهات العمل المرغوبة بعد التخرج لدى طلاب الجامعات الفلسطينية، وطالباتها للعام 2022

المجال (التوجه)	الطلبة (الذكور)		الطلبة (الإناث)		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
العمل في مؤسسات القطاع الحكومي (العام)	35	9.11	37	9.64	76	18.75
العمل في مؤسسات القطاع الخاص	40	10.42	34	8.85	74	19.27
إنشاء مشروع جديد، أو المشاركة في إنشائه،	32	8.33	31	8.07	79	16.41
الهجرة للعمل في الخارج	64	16.67	12	3.13	64	19.79
العمل مع العائلة (شركة العائلة)	23	5.99	21	5.47	42	11.46
توجهات أخرى	18	4.69	37	9.64	49	14.32
المجموع	212	%55.2	172	%44.8	384	%100

ولقياس الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05. ≥α) حول قوة التوجهات الريادية لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها. قام الباحث بإجراء اختبار (t) لعينتين مستقلتين لمعرفة مدى معنوية الفروقات بين الطلبة الذكور والإناث بالنسبة لتوجهات العمل المرغوبة بعد التخرج. ونتج عن الاختبار وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الطلبة الذكور والإناث من حيث رغبتهم في العمل في كل من مؤسسات القطاع الخاص والهجرة للعمل للخارج والتوجهات الأخرى. بينما أسفر التحليل عن عدم وجود فروق معنوية تعزى لمتغير الرغبة في إنشاء مشروع جديد، أو المشاركة في إنشائه، أو العمل في مؤسسات القطاع الحكومي أو العمل في إطار شركة العائلة.

جدول (5): نتائج اختبار(t) لتوجهات العمل المرغوبة بعد التخرج لدى طلاب وطالبات الجامعات الفلسطينية

المجال (التوجه)	الذكور (212)		الإناث (172)		(t) Test	
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة t	p <
العمل في مؤسسات القطاع الحكومي (العام)	.13	.33	.23	.42	-6.40**	.001
العمل في مؤسسات القطاع الخاص	.26	.44	.35	.49	-5.22**	.062
إنشاء مشروع جديد أو المشاركة في إنشائه،	.27	.43	.25	.43	-.19	.865
الهجرة للعمل في الخارج	.32	.48	.13	.34	12.09**	.001
العمل مع العائلة (شركة العائلة)	.02	.15	.01	.11	.75	.466
توجهات أخرى	.02	.09	.03	.15	-2.72*	.011

*مستوى دلالة إحصائية < 01. **مستوى دلالة إحصائية < 001.

وفقا للنتائج الواردة في جدول (5) فإنه لا يوجد اختلاف "مبدئي" بين التوجهات الريادية للطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية في رغبتهم في إنشاء مشروع ريادي جديد، أو المشاركة في إنشائه. ولتأكيد هذه النتيجة، أجرى الباحث تحليلاً آخر يتعلق بدرجة تفضيل المجموعتين للوظائف الريادية أو غير الريادية. وشملت الوظائف الريادية كلا من الوظائف الآتية: إنشاء مشروع ريادي جديد، أو المشاركة في إنشائه، العمل مع العائلة (شركة العائلة). بينما شملت الوظائف غير الريادية الوظائف الآتية: العمل في مؤسسات القطاع الحكومي ومؤسسات القطاع الخاص والهجرة للعمل للخارج والتوجهات الأخرى. وأسفر التحليل الوارد في الجدول (6) أن نسبة الذكور أصحاب التوجهات الريادية 15.3% فاق قليلاً نسبة الإناث اللاتي لديهن نفس التوجهات 12.5%. وتبين من اختبار (t) عدم وجود فروقات ذات دلالة معنوية بين الطلبة الذكور والإناث من حيث التوجهات الريادية بعد التخرج (959.< t=.090) ،وكذلك الأمر بالنسبة للتوجهات غير الريادية (928. > 090. =t) ،وهذا ما يؤكد عدم وجود فروق معنوية بين طلبة الجامعات الفلسطينية الذكور والإناث تعزى لتوجهاتهم الريادية المتمثلة في إنشاء مشروع ريادي جديد، أو المشاركة في إنشائه، أو العمل في شركة العائلة، ونتيجة لذلك تم قبول الفرضية الفرعية الأولى في هذه الدراسة.

جدول (6): مجالات العمل المفضلة (الريادية وغير الريادية) بعد التخرج

المجال (التوجه)	الذكور (212)		الإناث (172)		المجموع	
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
المجالات الريادية	59	15.3	48	12.5	107	28
المجالات غير الريادية	153	39.8	124	32.2	277	72

ثانياً: احتمالية إنشاء مشروع ريادي بعد التخرج

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثاني، تضمنت الدراسة استقصاء لآراء طلبة الجامعات الفلسطينية حول احتمالات البدء بإنشاء مشروع ريادي بعد تخرجهم مباشرة. الجدول (7) يبين اعتماد الباحث أربع فئات من الاحتمالات. الفئة الأولى: احتمال ضئيل، وتراوحت النسبة من 0% – 40%، والفئة الثانية: احتمال متوسط وتراوحت النسبة بين 40% – 70%، والفئة الثالثة: احتمال مرتفع، 70% – 90%، واحتمال مرتفع جداً 90% – 100%. ويبين الجدول (6) تفاوت احتمالية إنشاء مشروعات ريادية بعد التخرج لدى الطلبة الذكور والإناث. في حين تفاوتت إلى حد ما نسب الذكور 3.1% والإناث 6.2% عند الفئة (ضئيل جداً) (متوسط)، تساوت النسبتان حوالي 15% عند الفئة متوسط. وتبين أن هناك ارتفاعاً واضحاً في نسب الذكور 22.7% و 13.8% مقارنة بنسب الإناث 20.8% و 2.6% عند الفئات (مرتفع) و (مرتفع جداً) في احتمالية إنشاء مشاريع ريادية جديدة بعد تخرجهم الجامعي. وهذا يشير إلى أن الثقة والرغبة والاطمئنان للتوجه الريادي بعد التخرج أعلى عند الذكور منه عند الإناث.

جدول (7): احتمالية إنشاء مشروع ريادي بعد التخرج لدى طلبة الجامعات الفلسطينية الذكور والإناث

فئة الاحتمالات (%)	الذكور		الإناث		المجموع	
	التكرارات	%	التكرارات	%	التكرارات	%
40 – 0	12	3.1	24	6.2	36	9.4
70 – 41	60	15.6	58	15.1	118	30.7
90 – 71	87	22.7	80	20.8	167	43.5
100 – 91	53	13.8	10	2.6	63	16.4
المجموع	212	55.2	172	44.8	384	%100

ولقياس الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) حول احتمالية إنشاء مشروعات خاصة بعد التخرج لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها. قام الباحث باختبار إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة معنوية بين الطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية تعزى لاحتمالية إنشاء مشاريع ريادية بعد التخرج. واستخدم الباحث لتحقيق ذلك تحليل التباين البسيط أحادي الاتجاه One Way ANOVA وأسفرت نتيجة التحليل في الجدول (8) عن وجود فروق ذات دلالة معنوية بين احتمالية إنشاء الطلبة الذكور مشاريع ريادية بعد التخرج مقارنة بالطلبة الإناث ($F= 28.46, P<0.000$) وأشار التحليل إلى ارتفاع المتوسطات تجاه الذكور بمتوسط حسابي أعلى منه عند الإناث. ونتيجة لذلك، تم رفض الفرضية الفرعية الثانية في هذه الدراسة.

الجدول (8): نتائج اختبار التباين الأحادي لاحتمالية إنشاء مشروعات خاصة بعد التخرج

الفقرة		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
احتمالية إنشاء	Between Groups	2.303	3	1.152	28.467	.000
مشروعات خاصة	Within Groups	8.577	380	.040	-	-
بعد التخرج	Total	10.880	383	-	-	-

ثالثاً: المدة الزمنية اللازمة للبدء بمشروع ريادي بعد التخرج

وللإجابة عن سؤال الدراسة الثالث، تناول الباحث المدة الزمنية التي يحتاجها طلبة الجامعات الفلسطينية ممن يمتلكون توجهات ريادية لبدء بمشروع ريادي بعد التخرج. الجدول (9) يبين الفروقات بين طلبة الجامعات الفلسطينية الذكور والإناث من حيث المدة الزمنية التي يحتاجونها للبدء بمشاريعهم الريادية.

جدول (9): المدة الزمنية اللازمة للبدء بمشروع ريادي بعد التخرج لدى طلبة الجامعات الفلسطينية

فئة الاحتمالات (%)	الذكور		الإناث		المجموع	
	التكرارات	%	التكرارات	%	التكرارات	%
مباشرة بعد التخرج	24	6.25	12	3.13	36	9.38
من عام إلى عامين	72	18.75	50	13.02	122	31.77
من 3 – 4 أعوام	66	17.19	60	15.63	126	32.81
من 4 – 5 أعوام	15	3.91	14	3.65	29	7.55
بعد أكثر من 5 أعوام	35	9.11	36	9.38	71	18.49
المجموع	212	55.2	172	44.79	384	%100

ويتبين من الجدول (9) في الأعلى أن 9.38% فقط من طلبة الجامعات الفلسطينية الذين يمتلكون توجهات ريادية لديهم رغبة للبدء بإنشاء مشاريعهم مباشرة بعد التخرج. بينما حازت الفترات الزمنية التي تتراوح من عام إلى أربعة أعوام على أعلى النسب 31.77% و 32.81% على التوالي. مما يعني أن 65% من طلبة الجامعات الفلسطينية ممن يمتلكون توجهات ريادية لديهم الرغبة في البدء بمشاريعهم في الفترة من عام إلى أربعة أعوام بعد التخرج، وأن 9.38% فقط منهم على استعداد للبدء الفوري بالمشروع الريادي مباشرة بعد التخرج، بينما حازت الفئة أكثر من خمسة أعوام على نسبة 18.49% من مجموع عينة الدراسة.

ولقياس الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) من حيث المدة الزمنية اللازمة للبدء بمشروع ريادي جديد بعد التخرج لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها. قام الباحث باختبار إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة معنوية بين الطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية تعزى للمدة الزمنية اللازمة للبدء بمشروع ريادي بعد التخرج. واستخدم الباحث لتحقيق ذلك تحليل التباين البسيط أحادي الاتجاه One Way ANOVA وأسفرت نتيجة التحليل في الجدول (10) عن وجود فروق ذات دلالة معنوية بين طلبة الجامعات الفلسطينية الذكور والإناث ($F=18.72, P<0.000$) وقد تبين من خلال التحليل ارتفاع المتوسطات تجاه الذكور بمتوسط حسابي أعلى منه عند الإناث. عليه، تم رفض الفرضية الفرعية الثالثة في هذه الدراسة.

الجدول (10): نتائج اختبار التباين الأحادي للمدة الزمنية اللازمة للبدء بمشروع جديد بعد التخرج

الفقرة		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
المدة الزمنية اللازمة	Between Groups	2.288	4	.763	18.726	.000
للبدء بمشروع جديد	Within Groups	8.592	379	.041	-	-
بعد التخرج	Total	10.880	383	-	-	-

رابعاً: مجالات العمل المفضلة (اهتمامات الطلبة الريادية)

وللإجابة عن سؤال الدراسة الرابع، تضمنت الدراسة استقصاءً لآراء طلبة الجامعات الفلسطينية حول مجالات العمل المفضلة (اهتماماتهم الريادية) التي ينوون اختيارها لمشروعاتهم الريادية المستقبلية. ويبين الجدول رقم (11) درجة التباين بين الذكور والإناث على هذا الصعيد.

جدول (11): مجالات العمل المفضلة (الاهتمامات الريادية لطلبة الجامعات الفلسطينية)

مجال العمل	الذكور		الإناث		المجموع	
	التكرارات	%	التكرارات	%	التكرارات	%
المجال التجاري	68	17.71	52	13.54	120	31.25
المجال التكنولوجي والاتصالات	55	14.32	45	11.46	99	25.78
مجال الخدمات	42	10.94	41	10.68	83	21.61
المجال الصناعي	21	5.47	4	1.04	25	6.51
المجال الزراعي	14	3.65	2	0.52	16	4.17
لم أقرر بعد	12	3.13	29	7.55	41	10.68
المجموع	212	55.21	172	44.79	384	100

ويتبين من الجدول السابق (11) أن على رأس مجالات العمل المفضلة لدى الطلبة (الذكور والإناث) في الجامعات الفلسطينية تتربع المجالات التجارية 31.25% تليها المجالات التكنولوجية 25.78%، والخدمات 21.61% بينما جاءت المجالات الزراعية في مؤخرة الاهتمامات بنسبة لا تتعدى 4.17% وهذا مؤشر غاية بالخطورة في مجتمع أكثر ما يحتاج إلى تدعيم القطاع الزراعي. ولعل هذه يعود إلى طبيعة عينة الدراسة المكونة من طلبة كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في الجامعات الفلسطينية. من جانب آخر، أشار 10.68% من مجموع عينة الدراسة إلى أنهم لم يقرروا بعد المجال الذي سيعملون به بعد التخرج.

ولقياس الفرضية الفرعية الفرعية الرابعة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) حول مجالات العمل المفضلة (اهتمامات الطلبة الإنتاجية، التجارية أو الخدمية) لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها. قام الباحث باختبار إذا ما كان هناك فروق معنوية بين الطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير مجالات العمل الريادية المفضلة (اهتماماتهم الريادية) بعد التخرج. واستخدم الباحث لتحقيق ذلك تحليل التباين البسيط أحادي الاتجاه One Way ANOVA. وأسفرت نتيجة التحليل في الجدول (12) عن وجود فروق ذات دلالة معنوية بين طلبة الجامعات الفلسطينية الذكور والإناث ($F=5.930, P<0.003$) وقد تبين من خلال التحليل ارتفاع المتوسطات تجاه الإناث بمتوسط حسابي أعلى منه عند الذكور. عليه، تم رفض الفرضية الرابعة في هذه الدراسة.

الجدول (12): نتائج اختبار التباين الأحادي لمجالات العمل المفضلة

الفقرة		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
مجالات العمل المفضلة	Between Groups	5.195	5	2.598	5.930	0.003
	Within Groups	92.869	378	0.438	-	-
	Total	98.064	383	-	-	-

خامساً: الدوافع الريادية (الجاذبة والضاغطة)

وفقاً لأدبيات إدارة الأعمال، فإن أي توجه ريادي يتأتى بالأصل من مجموعة من الأسباب والأهداف والدوافع الباعثة والمحفزة لهذا التوجه. فلجوء الأفراد لإنشاء مشاريع خاصة أو المشاركة فيها مبعثه نوعان من الدوافع: الدوافع الجاذبة والضاغطة. أما الدوافع الجاذبة فتتضمن: رغبة الفرد بالاستقلالية وتحقيق الذات، الرغبة في استثمار الابداعات والمواهب، الرغبة في المال والثراء، إضافة للبيئة الداخلية الإيجابية المشجعة لإقامة المشاريع الريادية، ولعل من أهم الأسباب الجاذبة هي امتلاك الفرد لرأس المال اللازم لإنشاء المشروع الريادي.

وللإجابة عن سؤال الدراسة الخامس تضمنت الدراسة استقصاء لآراء طلبة الجامعات الفلسطينية لتحديد الدوافع الجاذبة للتوجه الريادي. ويبين الجدول (13) قائمة بهذه الدوافع التي تضمنتها قائمة الاستقصاء.

جدول (13): الدوافع الجاذبة للتوجه الريادي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية

#	الدوافع الجاذبة	التكرارات	%
1	امتلاك رأس المال اللازم والكافي	104	27.0
2	الرغبة في الاستقلالية وتحقيق الذات	92	24.0
3	الرغبة في المال والثراء	90	23.4
4	الرغبة في استثمار الإبداعات والمواهب	51	13.5
5	البيئة الداخلية الايجابية المشجعة لإقامة مشروع ريادي	46	12.0
المجموع		384	%100

يبين الجدول (13) أهم الدوافع الإيجابية (الجاذبة) التي تدفع الطلبة في الجامعات الفلسطينية لإنشاء مشاريع ريادية بعد التخرج مرتبة وفقاً للتكرارات والنسب المئوية. وجاء في مقدمة هذه الدوافع، امتلاك الطالب لرأس المال اللازم والكافي للقيام بمشروع ريادي 27.0% وتلاها رغبته في الاستقلالية وتحقيق الذات 24.0% والرغبة في تحقيق المال والثراء 23.4% ثم الرغبة في استثمار إبداعاته ومواهبه المكتسبة وغير المكتسبة 13.5%، وأخيراً حازت عوامل البيئة الداخلية المشجعة على إقامة المشاريع الريادية على أقل نسبة 12%.

وللإجابة عن الشق الآخر من السؤال الخامس، تضمنت الدراسة أيضاً استقصاء لآراء طلبة الجامعات الفلسطينية لتحديد الدوافع الضاغطة للتوجه الريادي التي تتضمن: صعوبة توافر فرص وظيفية تتناسب مع ميولهم ورغباتهم، تدني معدلات الأجور والرواتب – وبخاصة في القطاع العام– مع ارتفاع بالأسعار وغلاء بالمعيشة نتيجة للأزمات الاقتصادية المتعاقبة. ولعل من أهم الأسباب الضاغطة للتوجه الريادي للأفراد ،كما ورد في بعض الدراسات السابقة، يكمن في نسبة البطالة المرتفعة في المجتمع الفلسطيني. فارتفاع نسب العاطلين عن العمل في المجتمع الفلسطيني يشكل عاملاً ضاغطاً للخريجين الجدد للتوجه نحو الريادية. ويبين الجدول (14) قائمه بهذه الدوافع التي تتضمنها قائمة الاستقصاء.

جدول (14): الدوافع الضاغطة للتوجه الريادي لدى طلبة الجامعات الفلسطينية

#	الدوافع الضاغطة	التكرارات	%
1	تدني معدلات الأجور	137	35.7
2	صعوبة توفر فرص عمل تتناسب مع ميولي ورغباتي	133	34.6
3	حالة الباطلة السائدة في المجتمع الفلسطيني	114	29.7
	المجموع	384	%100

يبين الجدول (14) أهم الدوافع السلبية (الضاغطة) التي تدفع الطلبة في الجامعات الفلسطينية إلى التوجه الريادي بإنشاء مشاريع خاصة، أو المشاركة في إنشائها بعد التخرج مرتبة وفقاً للتكرارات والنسب المئوية. جاء في مقدمة هذه الدوافع تدني معدلات الأجور والرواتب بنسبة 35.7% وتلاها صعوبة توافر فرص وظيفية تتناسب مع ميول الطلبة ورغباتهم 34.6% وأخيراً حازت حالة البطالة السائدة في المجتمع الفلسطيني على أقل النسب 29.7% بما يخالف العديد من الدراسات السابقة (عيد، 2015) (محمد وآخرون 2014)(النشمي، 2017) (Boumedian & Bouhededjeur, 2017).

ولقياس الفرضيتين الفرعيتين الخامسة والسادسة: لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq .05$) حول الدوافع الريادية (الجاذبة والضاغطة) لدى طلاب الجامعات الفلسطينية وطالباتها. قام الباحث باختبار أثر الدوافع الريادية الضاغطة والجاذبة على دوافع الطلبة الريادية في الجامعات الفلسطينية، وما إذا كان هناك فروق ذات دلالة معنوية بين الطلبة الذكور والإناث من حيث درجة التأثر بهما. واستخدم الباحث تحليل البيانات البسيط أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الجدول (15) و (16) لتحقيق ذلك. وكانت نتيجته كما يلي:

1. كان للدوافع الجاذبة المؤثرة في توجهات طلبة الجامعات الفلسطينية لإنشاء مشاريع ريادية أكبر أثر على توجهات الطلبة الذكور منها على الإناث (F=4.791, P<0.009) وجاءت متوسطات العوامل الجاذبة مرتفعة باتجاه الذكور ومنخفضة باتجاه الإناث.

الجدول (15): نتائج اختبار التباين الأحادي للدوافع الجاذبة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الفقرة	
.009	4.791	2.396	4	4.791	Between Groups	
-	-	.500	379	106.002	Within Groups	الدوافع الجاذبة
-	-	-	383	110.793	Total	

2. كان للدوافع الضاغطة المؤثرة في توجهات طلبة الجامعات الفلسطينية لإنشاء مشاريع ريادية أكبر أثر لدى الإناث منه لدى الذكور (F=3.81, P<0.011) وجاءت متوسطات العوامل الضاغطة مرتفعة باتجاه الإناث ومنخفضة باتجاه الذكور.

الجدول (16): نتائج اختبار التباين الأحادي للدوافع الضاغطة

Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	الفقرة	
.011	3.814	1.681	2	5.044	Between Groups	
-	-	.441	381	93.020	Within Groups	الدوافع الضاغطة
-	-	-	383	98.064	Total	

ويتبين من ذلك وجود فروق ذات دلالة معنوية بين طلبة الجامعات الفلسطينية الذكور والإناث تعزى للدوافع الريادية (الجاذبة والضاغطة) التي تؤثر عليهما في التوجه نحو إنشاء مشاريع ريادية بعد التخرج. ونتيجة لذلك، تم رفض الفرضيتين الفرعيتين الخامسة والسادسة.

مناقشة نتائج الدراسة:

اعتماداً على التحليل الإحصائي للبيانات، يمكن القول إن معظم النتائج كانت متوافقة إلى حد كبير مع الأدبيات السابقة العربية منها والأجنبية من حيث عدم إقرارها بشكل جازم بوجود فروق معنوية في السلوك الريادي للطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية (محمد وآخرون، 2014) (النشمي، 2017) (Gupta 2021) فقد بينت النتائج جوهرية الفروق بين الذكور والإناث في بعض الجوانب وانعدامها في جوانب أخرى. ففي الوقت الذي أثبتت فيه النتائج معنوية الفروق بين الذكور والإناث من حيث الدوافع الريادية التي تحفز كل منهما على إنشاء مشروع ريادي بعد التخرج، إلا أنها نفت في الوقت نفسه وجود أي فروق جوهرية في توجهات الطلبة الذكور والإناث الريادية بعد التخرج.

على صعيد آخر، اختلفت النتائج التي أسفرت عنها الدراسة مع ما توصلت إليه الأدبيات العربية (سلطان، 2016) (العابدين، 2016) (محمد وآخرون، 2014) (النشمي، 2017) (الحمالي وآخرون، 2016) في أن درجة التوافق والتشابه في السلوك الريادي للطلبة الذكور والإناث تفوق درجة الاختلاف بينهما. فقد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن توافق الطلبة الذكور والإناث في الجامعات الفلسطينية حول قضية واحدة فقط، وهي توجهاتهم الريادية في إنشاء أ مشروع ريادي، أو المشاركة في إنشائه بعد التخرج. بينما أكدت النتائج معنوية الفروق واختلافها بين الطلبة الذكور والإناث حول محاور الدراسة الأخرى، وهي: مجالات العمل الريادية المفضلة (اهتماماتهم الريادية)، الدوافع الريادية (الجاذبة والضاغطة)، احتمالية إنشاء مشروع ريادي بعد التخرج، والمدة الزمنية اللازمة لبدء المشروع الريادي بعد التخرج.

وإذا ما ذهبنا إلى إجراء مقارنة أكثر عمقاً بين ما توصلت إليه هذه الدراسة وما توصلت إليه بعض الدراسات الأجنبية، فإننا نجد أن توجهات الطلبة الريادية في إنشاء مشروع ريادي أو المشاركة في إنشائه بعد التخرج يحتل المرتبة الرابعة بنسبة (16.41) من مجموع أفراد العينة مقارنة مع نتائج بعض الدراسات الأجنبية: (Boumedian & Bouhededjeur, 2017), (Amin, 2019), (Gupta, 2021), (Gupta, 2018), (Zhou & Xu, 2020) التي احتل فيها توجه الطلبة الريادي ترتيب متأخر مقارنة مع توجهاتهم الأخرى. وبالرغم من ارتفاع نسبة الطلبة الفلسطينيين الذين يمتلكون توجهات ريادية بعد التخرج بالمقارنة مع نظرائهم في الدول الغربية، إلا أن هذه النسبة تعتبر ضئيلة مقارنة مع "مجموع" التوجهات الأخرى (83.59%) للطلبة الذين يفضلون الوظائف النمطية التقليدية على إنشاء المشاريع الريادية. ويشير ذلك إلى أن واضعي السياسات في مؤسسات الدولة الفلسطينية، وصانعي القرارات في مؤسساتها الأكاديمية لا يزال طريقهم طويلاً لإقناع الخريجين من الذكور والإناث بأهمية التوجه الريادي أو لتهيئة المناخ الريادي الجاذب لهم في المجتمع الفلسطيني.

أما فيما يتعلق بالفروق بين الطلبة الذكور والإناث في هذا السياق، فقد قلت نسبة الإناث اللواتي يرغبن في إقامة مشاريع ريادية عن نسبة الذكور، وتكرر الأمر مع باقي التوجهات: السفر للخارج، العمل في مؤسسات القطاع الخاص، أو العمل في شركة العائلة. والمثير في هذا الصدد أن نسبة الإناث اللواتي يرغبن بالعمل في القطاع الحكومي قد فاقت بكثير نسبة الذكور الراغبين في العمل في القطاع نفسه. ويشير ذلك إلى أن طبيعة المجتمع الفلسطيني "الذكوري" قد أحدثت تأثيراً بالغاً في توجهات الطلبة للعمل بعد التخرج. وبالرغم من التغييرات الجوهرية في منظومة القيم التي يتسم بها المجتمع الفلسطيني خلال العقدين الأخيرين، إلا أنه لا يزال يميز بين الذكور والإناث في مجالات العمل المتاحة. فالنتائج بالأعلى تشير إلى ميل الذكور في الجامعات الفلسطينية إلى اختيار بدائل العمل التي تحمل قدراً كبيراً من المخاطر مقارنة بالإناث. فميل الذكور من الطلبة للسفر إلى الخارج والعمل الخاص وإقامة المشروعات الريادية، وميل الطلبة من الإناث للعمل في القطاع الحكومي "الأمن" ما هو إلا انعكاس للسلوكيات التحررية الذكورية في المجتمع الفلسطيني الذكوري مقارنة وسلوكيات المرأة الفلسطينية المحافظة. ورغم وضوح هذه الفروقات بين الطلبة الذكور والإناث، إلا أن التحليل أشار إلى عدم معنويتها وجوهريتها.

والعكس من ذلك، أشارت النتائج إلى معنوية الفروق في الدوافع الريادية بين الذكور والإناث. ففي حين كان للدوافع الجاذبة الأثر الأكبر على الذكور منه على الإناث، كان للدوافع السلبية (الضاغطة) أثر بالغ على الإناث في توجهاتهن نحو الريادة. ولا يمكن عزو هذه النتيجة لذكورية المجتمع الفلسطيني فحسب، وإنما لأسباب اجتماعية ضاغطة تتمثل في ارتفاع نسب البطالة لدى الإناث مقارنة بالذكور، وصعوبة إيجاد الوظيفة التي تتلاءم ورغباتهن واحتياجاتهن. ويعتبر هذا المسوغ مجرد "رأي" بحاجة لتدعيم بالمزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول "السلوك الريادي للمرأة الفلسطينية".

أما فيما يتعلق باهتمامات الطلبة الريادية ومجالات العمل المفضلة لديهم، فقد أشارت النتائج إلى معنوية الفروق بين الطلبة الذكور والإناث في هذا الصدد. فالنتائج الإحصائية بينت ميل الطلبة الإناث في الجامعات الفلسطينية للعمل في المجال التجاري بعد التخرج بدرجة أكبر من الطلبة الذكور. وتتوافق هذه النتيجة مع الكثير من الدراسات والأدبيات السابقة (محمد وآخرون، 2014) (النشمي، 2017), (Amin, 2019), (Boumedian & Bouhededjeur, 2017), (Gupta, 2021), (Gupta, 2018), (Zhou& Xu, 2020) التي أكدت تفضيل الخريجات الإناث للعمل في قطاع التجارة وخصوصاً قطاع تجارة التجزئة والخدمات، بشكل يفوق ميول الخريجين الذكور الذين يفضلون العمل في المجالات الصناعية والتكنولوجية والزراعية.

دلالات الدراسة العملية:

لا شك بأن إدراك توجهات طلبة الجامعات ودوافعهم الريادية يعزز لدى أصحاب القرارات وصانعي السياسات في مؤسسات الدولة الفلسطينية بشكل عام ومؤسساتها الأكاديمية بشكل خاص، القدرة على إشاعة الثقافة الريادية والعمل الحر بين أوساط الطلبة من الذكور والإناث على حد سواء، الأمر الذي يسهم في تخريج جيل ريادي واع من الشباب، المبادر لإقامة مشاريع ابتكاريه إبداعية تفتح له آفاق جديدة وفرص عمل تسهم في الحد من مشكلة البطالة التي أصبحت تؤرق مجتمعنا الفلسطيني المحاصر. كما أن معرفة التوجهات والدوافع الريادية لدى الطلبة من كلا الجنسين يساعد أصحاب القرار وصانعي السياسات بخاصة في المؤسسات الأكاديمية على استخدام الطرق المناسبة للترويج للثقافة الريادية، والعمل الحر من خلال إحداث تغييرات جوهرية في المقررات الدراسية المعتمدة في المعاهد والكليات والجامعات، وفي أساليب التدريس، والوسائل التعليمية المستخدمة بحيث تصبح أكثر تحفيزاً للطلبة على التوجه نحو العمل الريادي بشكل عام، وإنشاء المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر على

وجه التحديد. وكذلك الأمر بالنسبة لمؤسسات الدولة المختلفة التي تعنى بنشر الثقافة الريادية والعمل الحر في أواسط الشباب كبديل للوظائف التقليدية في قطاعات الدولة الخاصة والعامة الممتلئة عن آخرها بالموظفين الذين يستنزفون موارد الدولة المالية. حيث بينت آخر الدراسات أن حجم فاتورة رواتب الوظائف العمومية نسبة للناتج المحلي الإجمالي البالغ 22% هو من النسب العالية عالميا (ديوان الموظفين العام، 2023).

والمثير للدهشة أن هناك توافقاً كبيراً على ضرورة ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة للاقتصاد الفلسطيني، لكن في الوقت نفسه، هناك اختلاف أكبر وتباين واسع في السياسات والبرامج التي تحقق هذا الهدف. فمثلاً، تعمل الكثير من المؤسسات الحكومية أو المدعومة حكومياً بدور ملحوظ في هذا الصدد. ويشاركها في ذلك العديد من الجامعات الفلسطينية والمراكز والوكالات الأجنبية المعنية بتطوير الاقتصاد الفلسطيني. إلا أن كلاً من هذه المؤسسات تعمل منفردةً، وتغرد وحيدةً دون تنسيق مع غيرها من الجهات، بالرغم من وحدة الهدف، الأمر الذي يؤثر سلباً على جهود نشر الثقافة الريادية بين أوساط الشباب.

توصيات الدراسة:

استناداً لنتائج الدراسة، ودلالاتها العلمية، يوصي الباحث المسؤولين وأصحاب العلاقة والقرار في مؤسسات التعليم العالي بالأتي:

1. استخدام الطرق المناسبة للترويج للثقافة الريادية والعمل الحر، وتعزيز التوجهات الريادية من خلال إحداث تغييرات جوهرية في المقررات الدراسية المعتمدة في المعاهد والكليات والجامعات، وفي أساليب التدريس والوسائل التعليمية المستخدمة، بحيث تصبح أكثر تحفيزاً للطلبة على التوجه نحو العمل الريادي بشكل عام، وإنشاء المشاريع الصغيرة ومتناهية الصغر على وجه التحديد.
2. لزيادة احتمالة التوجة لإنشاء مشاريع ريادية لدى الطلبة (الذكور والإناث)، يوصي الباحث مؤسسات التعليم العالي بنشر ثقافة الابتكار بتطوير المهارات الريادية لديهم، وتوفير مساحات للابتكار وتحفيز الأفكار الإبداعية لديهم.
3. لتعزيز قوة التوجهات الريادية لدى الطالبات الإناث، يوصي الباحث بتوفير قروض ومنح مالية للنساء اللواتي يسعين لتأسيس مشاريعهن، وتشجيع البنوك والمؤسسات المالية على تقديم حلول مالية مبتكرة وملائمة للنساء الراغبات في بدء أعمالهن.
4. لتحفيز الطالبات الإناث على اختيار مجالات العمل الريادية بعد التخرج، يوصي الباحث المؤسسات الحكومية وأصحاب القرار بإنشاء مجتمعات ريادية لتبادل الخبرات وتقديم الدعم المتبادل، بتنظيم فعاليات وورش عمل للطالبات اللواتي يمتلكن أفكاراً ابتكارية وتشجيعهن على التواصل وبناء شبكات العلاقات مع رياديات في فلسطين والخارج.
5. لتقليل المدة الزمنية اللازمة للبدء بمشروع ريادي (لدى الطلبة الذور والإناث)، يوصي الباحث مؤسسات التعليم العالي بتعزيز الوعي الريادي، وتوفير برامج توعية حول الريادة وأهميتها في تحقيق التنمية الاقتصادية، وتحفيز الشركات لتبني مبادرات لتمكين الطلبة الجدد وتعزيز مشاركتهم في سوق العمل.

الدراسات المستقبلية:

تعتبر النتائج التي توصل إليها هذه البحث الاستكشافي مدخلاً للمزيد من الدراسات البحثية حول ريادة الأعمال بشكل عام وريادة الأعمال النسائية على وجه الخصوص. فقد سلط هذه البحث الضوء على العديد من الفجوات البحثية المتعلقة بريادة الأعمال النسائية في المجتمع الفلسطيني التي يمكن تلخيصها في النقاط آلاتية:

1. تسليط الضوء على الدوافع الريادية الجاذبة والضاغطة لرائدات الأعمال الفلسطينيات ومقارنتها بدوافع رائدات الأعمال في الدول الأخرى (العربية و الأجنبية).
2. استكشاف الخصائص والسمات الريادية التي تميز رائدات الأعمال الفلسطينيات ومقارنتها بتلك التي يمتلكها رواد الأعمال الفلسطينيون من جهة، والتي تمتلكها رائدات الأعمال في الدول الأخرى (العربية والأجنبية) من جهة أخرى.
3. تسليط الضوء على المعيقات التي تحد من انتشار ريادة الأعمال النسائية في البيئة الفلسطينية.

المصادر والمراجع العربية:

- إدريس، جعفر وأحمد، أحمد (2016). دور ريادة الأعمال في الحد من مشكلة البطالة بمنطقة الطائف: دراسة استطلاعية، مجلة أماراباك، الأكاديمية العربية الأمريكية للعلوم والتكنولوجيا، مصر، مجلد7، ع. 21، ص: 125-142.
- باسردة، توفيق (2009). العلاقة بين الإبداع والريادة في منظمات الأعمال: دراسة ميدانية في عدد من شركات الصناعات الغذائية اليمنية، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، اليمن، مجلد ص:62-96.

- الحسيني، عزة أحمد محمد (2015). تعليم ريادة الأعمال بالمدرسة الثانوية في كل من فنلندا والنرويج وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، مج.21، ع.3.مصر، ص:1253-1301.
- الحمالي، رائد بن محمد. والعربي، يوسف علي (2016). واقع ثقافة ريادة الأعمال بجامعة حائل وآليات تفعيلها من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، عدد.76، السعودية. ص:387-442.
- ديوان الموظفين العام (2021). دولة فلسطين https://www.gpc.pna.ps/diwan/index.gpc
- سلطان، سعدية محمد شاهر(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 للدراسات الاقتصادية والإدارية، غزة، فلسطين، مج.24، ع.2، ص: 102-123.
- السيد، لمياء، وإبراهيم، محمد.(2014). سياسات وبرامج التعليم الريادي وريادة الأعمال في ضوء خبرة كل من سنغافورة والصين وإمكانية الإفادة منها في مصر، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، السعودية، مجلد ع.53، ص:275-349.
- العابدين، عبدالفتاح (2016). الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة السنة التحضيرية في جامعة الملك سعود واتجاهاتهم نحوها: دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في التنمية، مجلد 17، ج.3، مصر، ص:623-654.
- عيد، أيمن عادل.(2015). اتجاهات الطلاب والعوامل المؤثرة عليها نحو ريادة الأعمال: دراسة تطبيقية على بعض الجامعات العربية، المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة، مجلد ع.2 ، جامعة المنوفية، مصر، 187-241.
- محمد، عوض الله، ومحمود، أشرف(2014). قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها، مجلة البحث العلمي في التربية، مصر، ع.15، ج.1، 549-599.
- مشارقه، عودة، السلوادي، عبد الرحمن (2019). دور كليات العلوم الإدارية والاقتصادية في صنع الريادة والإبداع لدى الطلبة الخريجين في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئات التدريس. مجلة جامعة القدس المفتوحة للعلوم الإنسانية والاجتماعية (50)1
- مطاوع، ضياء الدين، وأبو الخيل، آمنة. وإبراهيم، منى (2017). تصور مقترح لتفعيل الابتكار والإبداع وريادة الأعمال في برامج التجربة التكاملية للجامعات الخليجية، دراسة مقدمة إلى مؤتمر الجامعات ورؤية المستقبل، جامعة المجمعة، 18-12/20/ 2017، السعودية.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) (2017). نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة، فلسطين.
- النشمي، مراد محمد (2017). أثر الخصائص الريادية في النية لإنشاء المشروعات الريادية لدى طلبة تخصصات العلوم الإدارية بجامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي، اليمن، مج.10، ع.31، ص:103-119.
- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2023) كتاب الإحصاء السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية 2022-2023.

References

- Al-Abdeen, Abdul Fattah (2016). Awareness of the Entrepreneurship Culture among Preparatory Year Students at King Saud University and their Attitudes Toward it: A Field Study (In Arabic), Journal of Scientific Research in Development, Vol. 17, No. 3, Egypt, pp. 623-654.
- Al-Hamali, Raed bin Mohammed, & Al-Arabi, Youssef Ali (2016). The Reality of Entrepreneurship Culture at Hail University and Mechanisms to Activate it from the Perspective of Faculty Members (In Arabic), Arab Studies Journal in Education and Psychology, No. 76, Saudi Arabia, pp. 387-442.
- Al-Husseini, Aza Ahmed Mohamed (2015). Teaching Entrepreneurship in Secondary School in Finland and Norway and the Possibility of Benefiting from it in Egypt (In Arabic), Journal of Educational and Social Studies, Vol. 21, No. 3, Egypt, pp. 1253-1301.
- Al-Nashmi, Murad Mohammed (2017). The Impact of Entrepreneurial Characteristics on the Intention to Establish Entrepreneurial Projects among Students of Administrative Sciences at Yemeni University of Science and Technology (In Arabic). Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education, Yemen, Vol. 10, No. 31, pp. 103-119.

- Al-Sayyid, Lamia, & Ibrahim, Mohamed (2014). Policies and Programs of Entrepreneurial Education and Entrepreneurship in Light of the Experience of Singapore and China and the Possibility of Benefiting from them in Egypt (In Arabic), Arab Studies Journal in Education and Psychology, Saudi Arabia, Vol. 53, pp. 275-349.
- Amin, T. T. (2019). Entrepreneurial Motivations and Barriers in Developing Countries: Evidence from Egypt. Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, 11(3), 608-630. https://doi.org/10.1108/JEEE-01-2018-0017.
- Boumedien, Youcef. & Bouhededjeur, Rachid (2017). Entrepreneurial Intention Determinants of University Students, Faculty of Economic Commerce & Management Sciences Students Chlef University, Economics Magazine of North Africa, Algere, VOL 02 -No. 17.p:27-42.
- Chandler, G. N., DeTienne, D. R., & McKelvie, A. (2011). Human capital, social capital, and firm founding. Journal of Business Venturing, 26(3), 341-358. doi: 10.1016/j.jbusvent.2010.01.002
- Chinonye Okafor, & Prince Famous Izedonmi. (2010). The Effect of Entrepreneurship Education on Studentsa Entrepreneurial Intentions. *Global Journal of Management and Business Research*, *10*(6)
- Dahleez, Khalid, & Migdad, Mohammed,(2013). Entrepreneurial Characteristics of Undergraduate Students in Deteriorated Economies, the case of Gaza Strip, Dirasat, Administrative Sciences, Jordan, Volume 40, No. 2, p:534-554.
- Eid, Ayman Adel (2015). Students' Attitudes and Influencing Factors towards Entrepreneurship: An Applied Study at Some Arab Universities (In Arabic), Scientific Journal of Business Research, Faculty of Commerce, Vol. 2, University of Menoufia, Egypt, pp. 187-241.
- European Commission & OECD., (2014). A Guiding Framework of Entrepreneurial Universities, p:1-53, from: www.oecd.org. seen September 2018.
- General Personnel Council (2021). State of Palestine. [Online] (In Arabic) Available at: https://www.gpc.pna.ps/diwan/index.gpc
- Gupta, K. (2018). Entrepreneurial Motivations: What Really Drives Innovation in Entrepreneurship? Journal of Entrepreneurship Education, 21(3), 1-9. https://doi.org/10.1177/1523422318781572
- Gupta, K. (2021). Entrepreneurial Motivations: What Really Drives Innovation in Entrepreneurship?. Journal of Innovation & Knowledge. https://doi.org/10.1016/j.jik.2021.02.002
- Hwang, H., Powell, W. W., & Audretsch, D. B. (2010). Entrepreneurial landscapes: Mapping the key contexts of entrepreneurship. Journal of Business Venturing, 25(2), 192-207. doi: 10.1016/j.jbusvent.2008.10.007
- Idris, Jafar, & Ahmed, Ahmed (2016). The Role of Entrepreneurship in Reducing Unemployment in the Taif Region: An Exploratory Study (In Arabic) ,Amarabac Journal, Arab American Academy of Science and Technology, Egypt, Vol. 7, No. 21, pp. 125-142.
- Jamali. D. (2019) Constraints and Opportunities Facing Women Entrepreneurs in developing countries: A relational Perspective. International Journal of Gender in Management, 24 (4) 232-251
- Kolvereid, L. (1996). Organisational employment versus self-employment: Reasons for career choice intentions. Entrepreneurship Theory and Practice, 20(3), 23-31. doi: 10.1177/104225879602000303
- Lall, Mahurima. &Sahi, Shikha.(2011).Entrepreneurship.2nd Eition, Excel Books, New Delhi, India.
- Mohammed, Awad Allah, & Mahmoud, Ashraf (2014). Measuring the Level of Entrepreneurship among Students of Taif University and the Role of the University in its Development (In Arabic), Journal of Scientific Research in Education, Egypt, Vol. 15, No. 1, pp. 549-599.
- Morris, M.H., Shirokova, G. and Tsukanova, T. (2017) 'Student entrepreneurship and the university ecosystem: a multi-country empirical exploration', European J. International Management, Vol. 11, No. 1, pp.65–85.
- Mutaawaa, Diaa al-Din, & Abu al-Kheil, Amna, & Ibrahim, Mona (2017). A Proposed Concept for Activating Innovation, Creativity, and Entrepreneurship in Comprehensive Integration Programs for Gulf Universities (In Arabic), Study Presented at the Universities and Future Vision Conference, Al Majmaah University, 18-20/12/2017, Saudi Arabia.
- Palestinian Economic Policy Research Institute (MAS) (2017). Towards Policies to Promote Entrepreneurship Among Youth in the West Bank and Gaza Strip, Palestine (In Arabic)
- Said Et al.(2015).Assessing the role of Higher Education in developing Social Entrepreneurship in Malaysia: A review of Literature, Mediterranean Journal of Social Sciences, Rome- Italy, p:582-587.
- Samuel, Y., Ernest, K., & Awuah, J.,(2013). An Assessment of Entrepreneurship Intention among Sunyani Polytechnic Marketing Students. International Review of Management & Marketing, 3(1), p:37-49.

- Sultan, Saadia Mohamed Shaher (2016). The Level of Availability of Entrepreneurial Characteristics and its Relationship with Some Personal Variables: An Applied Study on Bachelor's Students Majoring in Business Administration in Universities in the South of the West Bank (In Arabic), Journal of Islamic University for Economic and Administrative Studies, Gaza, Palestine, Vol. 24, No. 2, pp. 102-123.
- Zain, Z., Akram, A., & Ghani, E.,(2010). Entrepreneurship Intention among Malaysian Business Students, Canadian Social Science, 6(3), p:34-44.
- Zhou, Manshen, & Xu, Haixia.(2020). A Review of Entrepreneurship Education for college students in China, Administrative Sciences, 2, p:82-98.