

دور الثقافة الريادية على النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة

سميه بنت عبد الله بن ظافر الشهري

The Impact of Entrepreneurial Culture on Entrepreneurial Intention among Students
of Bisha University

Somaya Abdullah Dafer Al Shehri

Somayh7789@gmail.com

تاريخ قبول البحث: 12 / 4 / 2026

تاريخ استلام البحث: 14 / 2 / 2026

المستخلص

هدف البحث إلى التعرف على دور الثقافة الريادية على النية الريادية، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة البحث من (226) طالب وطالبة في جامعة بيشة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وزع الاستبيان بطريقة إلكترونية، وأظهرت نتائج البحث أن مستوى "الثقافة الريادية" والنية الريادية جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة الريادية والنية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة البحث حول والثقافة الريادية والنية الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية، وأوصت توفير برامج إرشاد وتوجيه ريادي يشرف عليها رواد أعمال حقيقيون يقدمون الخبرة والنصائح للمبادرات الطلابية، ومتابعة الطلبة بعد التخرج من خلال برامج خريجين رياديين تساعدهم في تحويل النية إلى مشروع ريادي فعلي.

الكلمات المفتاحية: الثقافة الريادية، النية الريادية، ريادة الأعمال.

Abstract

The study aimed to identify the role of entrepreneurial culture in shaping entrepreneurial intention. It employed a descriptive correlational approach, and the sample consisted of 226 male and female students from Bisha University, selected using a stratified random sampling method. The questionnaire was administered electronically. The findings revealed that the levels of both entrepreneurial culture and entrepreneurial intention were high. The results also indicated a statistically significant correlation between entrepreneurial culture and entrepreneurial intention among Bisha University students. Additionally, no statistically significant differences were found in the mean responses of the study sample regarding entrepreneurial culture and entrepreneurial intention attributable to personal variables. The study recommended providing entrepreneurial guidance and mentoring programs supervised by experienced entrepreneurs who can offer practical expertise and advice to student initiatives, as well as following up with graduates through entrepreneurial alumni programs that support them in transforming their intentions into actual entrepreneurial ventures.

Keywords: Entrepreneurial Culture, Entrepreneurial Intention, Entrepreneurship.

مقدمة

تُعد المرحلة الجامعية من أكثر المراحل التعليمية حساسية، إذ تختلف بشكل جوهري عن المراحل السابقة، حيث يصبح الطالب مسؤولاً بدرجة كبيرة عن بناء معارفه وتطوير قدراته العلمية والعملية ذاتياً، لا سيما في ظل التوجه المتزايد نحو ريادة الأعمال بوصفها مساراً مهنيًا واعدًا. وفي هذا السياق، يواجه الطلبة العديد من التحديات المرتبطة بتوليد الأفكار الريادية وتحويلها إلى مشروعات قابلة للتطبيق، الأمر الذي يتطلب منهم امتلاك مهارات متعددة وقدرة على التكيف مع بيانات عمل ديناميكية ومتغيرة (Demirtaş, 2020)، تعتبر ريادة الأعمال محركاً رئيسياً لخلق الثروة في الاقتصادات الناشئة والنامية والمتقدمة، حيث تؤدي دوراً أساسياً في تحقيق التنمية الاقتصادية، لذلك فإن توجه الطلبة نحو ثقافة ريادة الأعمال يعد من العوامل الحاسمة التي تحدد اتجاهاتهم نحو المبادرات الريادية وتأسيس المشاريع. (الغامدي، 2021).

يعد طلبة الجامعات من الفئات الأكثر أهمية التي يجب استهدافها وتعليمها مفاهيم ريادة الأعمال، بالإضافة إلى غرس الثقافة الريادية التي تركز على الابتكار والإبداع والتميز، وكذلك مواجهة المخاطر والتحديات، ومن الضروري تعزيز هذه الثقافة بينهم لتكوين اتجاهات إيجابية نحو ريادة الأعمال، خاصة وأنهم سيشكلون القوة العاملة في سوق الأعمال المستقبلية (علي، 2023).

وتتمثل أهمية ريادة الأعمال في تعزيز الإنتاج القومي وتحسين مستوى معيشة الأفراد، حيث يعتبر طلبة اليوم هم الأكثر استعداداً للانخراط في ريادة الأعمال في المستقبل، وهم الأكثر حاجة لهذه الفرص، مما يساهم في حل العديد من المشكلات وتحقيق الاستقرار النفسي والمهني للأفراد، بالإضافة إلى التكيف مع التغيرات والمنافسة والعمل على تحقيق التنمية والابتكار (Lingappa et al, 2020).

يمكن اعتبار النية الريادية من أفضل المؤشرات للتنبؤ بسلوكيات الأفراد، خاصة عندما يكون السلوك مبتكراً ونادراً أو يصعب ملاحظته، حيث يعد إنشاء المشاريع الجديدة وخلق قيمة مبتكرة نتيجة للنيات الريادية، وهما يعكسان تلك السلوكيات، توجد عدة عوامل تحدد هذه السلوكيات، أولها: العوامل الفردية مثل الشخصية والدوافع السابقة والخبرة، وثانيها: المتغيرات السياقية مثل السياق الاجتماعي والأسواق والاقتصاد، التي تعد عوامل رئيسية في تشكيل ريادة الأعمال، أما على مستوى الفرد، فإن الخصائص النفسية مثل

الميل إلى المخاطرة، والكفاءة الذاتية في ريادة الأعمال، بالإضافة إلى المهارات المتقدمة والقدرات، تؤثر بشكل كبير على نوايا تأسيس المشاريع (Barba-Sánchez et al, 2022).

وتمثل النية الريادية الرغبة والدافع للأفراد في البدء بمشروعات وإنشاء أفكار مبتكرة، حيث تساهم في تغيير الوضع الراهن وتحقيق النجاح على المدى البعيد، وتعتبر نقطة الانطلاق التي تحدد أهداف وتوجهات الرياديين نحو المستقبل، وترتكز على عدة مبادئ كالابتكار والمخاطر والمحسوبة والمثابرة، وتعتبر النية الريادية عن قناعة الفرد وإيمانه بأن التغيير ممكن، وأنه يستطيع تحويل الأفكار إلى مشاريع على أرض الواقع للمساهمة في تطوير المجتمع والاقتصاد (Maheshwari et al, 2023).

مشكلة البحث

تمثل ريادة الأعمال رافداً مهماً من روافد الاقتصاد العالمي في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، كما تمثل وعاءً لاجتذاب نسبة كبيرة من العمالة الوطنية، وقد أشارت التقارير المحلية والدولية إلى زيادة معدلات البطالة بين الشباب في الوطن العربي، حيث أن المؤسسات الحكومية والخاصة لم تستوعب الشباب الباحثين عن العمل في ظل الزيادة الطردية لعدد السكان وعدد خريجي الجامعات ومؤسسات التعليم المختلفة.

أما على المستوى الوطني فحسب تقديرات الهيئة العامة للإحصاء بالمملكة وبناء على مسح القوى العاملة فقد انخفض معدل البطالة لإجمالي السكان السعوديين من الفئة العمرية (25 سنة فأكثر) بمقدار (1.1%) وبمعدل تشغيل (69.4%) وبمعدل بطالة يصل إلى (6.7%) في الربع الرابع من عام (2024م). وتشكل النية الريادية لدى الطلبة عاملاً مؤثراً في تحفيز الطلبة على إنشاء مشاريع خاصة بهم بدلاً من الاعتماد على الوظائف التقليدية، كما انها تدفع الطلبة للبحث عن حلول جديدة للمشاكل الاجتماعية والاقتصادية، مما يخلق فرصاً جديدة في السوق ويوسع مجالات العمل.

وتؤدي الثقافة الريادية دوراً مهماً في تشكيل النية الريادية لدى الطلبة، فهي تعكس مجموعة القيم والمعتقدات والمعايير التي تحفز الطلبة لتبني سلوكيات ريادية، وذلك من خلال تأسيس مشاريع خاصة بهم والبحث عن حلول ابتكارية، وتعزيز الرغبة في خوض التجارب والمخاطر، مما يدفع الطلبة نحو التفكير

في إنشاء مشاريع خاصة بهم، وتأسيس الثقافة الريادية في نفوس الطلبة يوفر بيئة مشجعة لتنمية الطموح الريادية.

وبناء على ما سبق تتمثل مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: "ما دور الثقافة الريادية في النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة؟".

ويتفرع من التساؤل الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى الثقافة الريادية لدى طلبة جامعة بيشة؟
2. ما مدى النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة؟
3. هل هناك علاقة بين الثقافة الريادية والنية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة؟
4. هل يوجد فروق في استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري)؟
5. هل يوجد فروق في استجابات عينة البحث حول النية الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري)؟

أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيس في: "التعرف على دور المرونة المعرفية والثقافة الريادية على النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة".

ويتفرع من الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

1. معرفة مستوى الثقافة الريادية لدى طلبة جامعة بيشة.
2. معرفة درجة النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة.
3. التحقق ما إذا كان هناك علاقة بين المرونة المعرفية والثقافة الريادية وبين النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة.
4. التحقق ما إذا كان هناك فروق في استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري)؟

5. التحقق ما إذا كان هناك فروق في استجابات عينة البحث حول النية الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري)؟

أهمية البحث

تتشكل أهمية البحث في جانبين هما:

الأهمية النظرية

1. يعد البحث إضافة نوعية للمعرفة العربية، حيث يعتبر مراجعة لمفاهيم حديثة نسبياً وهي الثقافة الريادية والنية الريادية.
2. يهتم البحث بالطلبة وهي فئة مهمة تؤدي دوراً حيوياً في مختلف المجالات، فهم من سيقودون التغيير والتطوير في المجتمعات.
3. يساهم هذا البحث في فهم كيفية تعامل الطلبة مع المشكلات والعقبات المختلفة التي تواجههم في ضوء بيئة عمل مليئة بالتحديات المتزايدة والمنافسة.
4. يتناول البحث الثقافة الريادية لدى الطلبة التي تعتبر أمراً ضرورياً لإعداد جيل قادر على الابداع والابتكار وتحويل الأفكار إلى مشاريع ناجحة تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
5. يركز البحث على النية الريادية لدى الطلبة التي تساهم في فهم درجة استعداد الطلبة للدخول في عالم ريادة الاعمال ورغبتهم في اتخاذ خطوات علمية نحو تأسيس مشاريع خاصة بهم.

الأهمية التطبيقية

1. تنفيذ نتائج البحث المسؤولين والمهتمين في معرفة مستوى والثقافة الريادية والنية الريادة لدى طلبة الجامعات.
2. يعتبر إجراء بحث حول دور الثقافة الريادية على النية الريادية أمراً مهماً لأنها تساهم في تطوير استراتيجيات تدريبية وتعليمية فعالة في الجامعات.
3. تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات التي تساهم في تحسين الثقافة الريادية والنية الريادية لدى الطلبة.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المرونة المعرفية والنية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة الريادية والنية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة.

الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري).

الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات عينة البحث حول النية الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري).

مفاهيم البحث

الثقافة الريادية: "مراحل معرفية تتفاعل فيها إدارة الفرد مع العوامل المحيطة به، وتستند على تصور ذهني ومعرفي يترجم إلى أفكار ونشاط مخطط له وقابل للتحقيق على أرض الواقع ويستفيد صاحبه من فوائده وأرباحه المادية" (رفادة وسوفي، 2023، ص. 56).

وتعرف إجرائياً: بأنها مزيج من القيم والمبادئ والمعايير والمهارات الريادية التي توجه السلوك الريادي لطلبة الجامعة وتميزهم عن غيرهم من الأفراد.

النية الريادية: قناعة ذاتية وتخطيط واعي من قبل شخص ما بإنشاء مشروع ريادي جديد في مرحلة ما في المستقبل (Douglas et al, 2021).

وتعرف إجرائياً: بأنها: رغبة واستعداد طلبة الجامعة في العمل لحسابهم الشخصي، من خلال إطلاق مشروع ريادي في المستقبل، بدلاً من البحث عن وظيفة في القطاع الحكومي أو الخاص.

مجال البحث وخطته الموضوعية والزمنية

الحدود الموضوعية: يقتصر موضوع البحث في تناول دور الثقافة الريادية على النية الريادية.

1. الحدود البشرية: تم إجراء البحث على طلبة جامعة بيشة.
2. الحدود المكانية: أجري هذا البحث في محافظة بيشة بالمملكة العربية السعودية.
3. الحدود الزمنية: تم اعداد البحث خلال عام 1447هـ الموافق 2026.

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

أجرى الديب (2024) هدفت إلى معرفة العلاقة بين قيم رأس المال الاجتماعي وتدعيم ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، واعتمد على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (298) طالب وطالبة في جامعة أسيوط، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن قيم رأس المال الاجتماعي لدى الطلبة جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى الثقافة الريادية لدى الطلبة جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين قيم رأس المال الاجتماعي وتدعيم ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لقيم رأس المال الاجتماعي في تدعيم ثقافة ريادة الأعمال لدى الشباب الجامعي.

وقام النجار وعبد الكريم (2024) بدراسة هدفت إلى التحقق من تأثير السمات الريادية على النوايا الريادية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (384) متدرب في مراكز التدريب بجامعة المنصورة، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن السمات الريادية لدى المتدربين جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى النوايا الريادية لدى المتدربين جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين السمات الريادية والنوايا الريادية لدى المتدربين، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للسمات الريادية على النوايا الريادية لدى المتدربين.

وفي السياق ذاته أجرى عربيات (2024) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر ثقافة ريادة الأعمال في الابتكار من خلال الدور الوسيط للتمكين النفسي، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (360) موظف في الشركات الصناعية، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى ثقافة ريادة الأعمال في الشركات الصناعية جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى التمكين النفسي في الشركات الصناعية جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى الابتكار في الشركات الصناعية

جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة ريادة الأعمال في التمكين النفسي في الشركات الصناعية، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي في الابتكار الإداري في الشركات الصناعية، كما أظهرت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة ريادة الأعمال في الابتكار في الشركات الصناعية، وأن التمكين النفسي يؤدي أثراً وسيطاً جزئياً لأثر ثقافة ريادة الأعمال في الابتكار. بينما هدفت دراسة ناصر وجلاب (2024) إلى الكشف عن تأثير النوايا الريادية في السلوك الريادي لطلبة الدراسات الأولية في الكليات والجامعات الأهلية في محافظة ميسان، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (432) طالب وطالبة من الدراسات الأولية في الكليات والجامعات الأهلية بمحافظة ميسان، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى النوايا الريادية لدى طلبة الكليات والجامعات الأهلية جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى السلوك الريادي لدى طلبة الكليات والجامعات الأهلية جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط إيجابي قوي ذات دلالة إحصائية بين النوايا الريادية والسلوك الريادي لدى طلبة الكليات والجامعات الأهلية، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للنوايا الريادية في السلوك الريادي لدى طلبة الكليات والجامعات الأهلية.

كما هدفت دراسة عبد الله وآخرون (2024) إلى التحقق من تأثير السمات الشخصية في النوايا الريادية لإنشاء مشاريع صغيرة والدور التفاعلي للكفاءة الذاتية، واعتمد على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (205) طالب وطالبة في الجامعات الأهلية، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى السمات الشخصية لدى طلبة الجامعات الأهلية جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى النوايا الريادية لدى طلبة الجامعات الأهلية جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى الكفاءة الذاتية لدى طلبة الجامعات الأهلية جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة بين السمات الشخصية والنوايا الريادية لدى طلبة الجامعات الأهلية، وأن هناك علاقة بين السمات الشخصية والكفاءة الذاتية لدى طلبة الجامعات الأهلية، وأن هناك علاقة بين النوايا الريادية والكفاءة الذاتية لدى طلبة الجامعات الأهلية، كما أظهرت النتائج أن هناك دور تفاعلي للكفاءة الذاتية في تعزيز علاقة تأثير السمات الشخصية في النوايا الريادية لدى طلبة الجامعات الأهلية.

وهدفت دراسة مهدي وشريف (2023) إلى التحقق من دور الريادة الاستراتيجية في بناء الجاذبية التنظيمية، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (94) موظف في شركة الزوراء العامة التابعة لوزارة الصناعة والمعادن العراقية، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتكونت أبعاد متغير الريادة الاستراتيجية من (الثقافة الريادية، القيادة الريادية، التفكير الريادي، إدارة الموارد الاستراتيجية)، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الريادة الاستراتيجية في الشركة جاءت بدرجة مرتفعة وبكافة أبعادها، وأن مستوى الجاذبية التنظيمية في الشركة جاءت بدرجة مرتفعة وبكافة أبعادها، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً بين الريادة الاستراتيجية بكافة أبعادها والجاذبية التنظيمية بكافة أبعادها في شركة الزوراء، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للريادة الاستراتيجية بأبعادها في بناء الجاذبية التنظيمية في شركة الزوراء.

أما دراسة السرحان وآخرون (2023) هدفت إلى التحقق من أثر شبكات ريادة الأعمال على تشكل النية الريادية، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (511) مستجيب في سوق العمل الأردني، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن شبكات ريادة الأعمال لدى المستجيبين جاءت بدرجة متوسطة، وأن مستوى النية الريادية لدى المستجيبين جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين شبكات ريادة الأعمال وتشكل النية الريادية لدى المستجيبين في سوق العمل الأردني.

كما هدفت دراسة خلف (2023) إلى معرفة أثر برنامج ارشادي مستند الى نظرية الاختيار في تنمية النية الريادية، واعتمد على المنهج التجريبي، وتكونت عينة الدراسة من (20) طالبة في جامعة ديالي، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبرنامج ارشادي مكون من (12) جلسة، وأظهرت نتائج الدراسة أن النية الريادية لدى الطالبات جاءت بدرجة منخفضة، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الاختبار البعدي للمجموعة التجريبية، كما أظهرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة في الاختبار البعدي.

في حين هدفت دراسة عبد العال والزكي (2022) إلى معرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال بكلية التربية، ودور كلية التربية في دعم ثقافة ريادة الأعمال، ومعرفة المعوقات التي تعوق ثقافة ريادة الأعمال لدى

الطلبة في كلية التربية، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (371) طالب وطالبة في جامعة قناة السويس بكلية التربية، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية التربية جاءت بدرجة متوسطة، وأن دور كلية التربية في دعم ثقافة ريادة الأعمال للطلبة جاءت بدرجة ضعيفة، وأن المعوقات التي تعوق ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة كلية التربية جاءت بدرجة مرتفعة.

وقام النصاروي (2022) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الثقافة الريادية واتخاذ القرار لدى مديري المديرية العامة، و اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (60) رئيس قسم في المديرية العامة بمحافظة بغداد، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الثقافة الريادية لدى مديري المديرية العامة للتربية جاءت بدرجة ضعيفة، وأن مستوى اتخاذ القرار لدى مديري المديرية العامة للتربية جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة الريادية واتخاذ القرار لدى مديري المديرية العامة للتربية، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات عينة الدراسة حول الثقافة الريادية واتخاذ القرار لدى مديري المديرية العامة للتربية في محافظة بغداد تبعاً لمتغيري المديرية ومدة الخدمة.

بينما هدفت دراسة الطراونة وآخرون (2021) إلى التعرف على أثر الثقافة الريادية في فاعلية التنفيذ الاستراتيجي في البنوك التجارية الأردنية، واعتمد على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (315) موظف عامل في البنوك التجارية الأردنية، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الثقافة الريادية في البنوك التجارية جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى التنفيذ الاستراتيجي في البنوك التجارية جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للثقافة الريادية في التنفيذ الاستراتيجي بالبنوك التجارية الأردنية.

كما هدفت دراسة المحروقية وآخرون (2021) إلى معرفة واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر بسلطنة عمان، ومعرفة المعوقات التي تحد من إقبال الطلبة على ريادة الأعمال من وجهة نظرهم، والتحقق ما إذا كان هناك فروق في واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الجنس، والصف، وعمل الوالدين)، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من

(400) طالب وطالبة من مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى وعي الطلبة بثقافة ريادة الأعمال جاء بدرجة مرتفعة، وأن مستوى وجود المعوقات التي تحد من التوجه نحو ريادة الأعمال بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الوعي بثقافة ريادة الأعمال لدى الطلبة تعزى لمتغير الصف وعمل الوالدين.

في حين هدفت البلوشية (2021) إلى معرفة دور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفاعلية الذات لاتخاذ القرار المهني في التنبؤ بالنوايا الريادية، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (339) طالب وطالبة في جامعة السلطان قابوس، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العوامل الخمسة الكبرى لدى الطلبة جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى فاعلية الذات لاتخاذ القرار المهني لدى الطلبة جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى النوايا الريادية لدى الطلبة جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية بين العوامل الخمسة الكبرى وفاعلية الذات لاتخاذ القرار المهني وبين النوايا الريادية.

وأجرى السباتين (2020) دراسة هدفت إلى التعرف على أثر اليقظة الاستراتيجية في الثقافة الريادية و بيان الدور الوسيط للذاكرة المنظمة، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (104) مدير في الإدارات العليا بالمستشفيات الأردنية الخاصة، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى اليقظة الاستراتيجية في المستشفيات الخاصة جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى الثقافة الريادية في المستشفيات الأردنية جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى الذاكرة المنظمة في المستشفيات الخاصة جاءت بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لليقظة الاستراتيجية في الثقافة الريادية في المستشفيات الأردنية الخاصة، وأن هناك أثر لليقظة الاستراتيجية في الذاكرة المنظمة في المستشفيات الأردنية الخاصة، كما أظهرت النتائج أن هناك أثر للذاكرة المنظمة في الثقافة الريادية في المستشفيات الأردنية الخاصة، وأن هناك أثر لليقظة الاستراتيجية في الثقافة الريادية بوجود الذاكرة المنظمة كمتغير وسيط في المستشفيات الأردنية الخاصة.

وفي السياق ذاته أجرى زيدان (2020) دراسة هدفت إلى التحقق من تأثير مقررات ريادة الأعمال التي يتلقاها طلاب الجامعات الحكومية المصرية على مستوى الدوافع والنوايا الريادية، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (175) طالب وطالبة في الجامعات المصرية الحكومية، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدوافع الريادية والنوايا الريادية لدى الطلبة، كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للدوافع الريادية على النوايا الريادية لدى الطلبة، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمقررات ريادة الأعمال على النوايا الريادية لدى الطلبة، وأظهرت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للبيئة الجامعية على النوايا الريادية لدى الطلبة.

أما دراسة الشندودي (2019) هدفت إلى معرفة العلاقة بين النوايا الريادية ونمط الشخصية الاستباقية والفاعلية الذاتية الريادية، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (304) طالب وطالبة في جامعة السلطان قابوس، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى النوايا الريادية لدى طلبة الجامعة جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى الشخصية الاستباقية لدى طلبة الجامعة جاءت بدرجة مرتفعة، وأن مستوى الفاعلية الذاتية الريادية لدى طلبة الجامعة جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية بين النوايا الريادية والشخصية الاستباقية لدى طلبة الجامعة، وأن هناك علاقة ارتباطية بين النوايا الريادية والفاعلية الذاتية الريادية لدى طلبة الجامعة.

الدراسات الأجنبية

أجرى (Bharti et al, 2024) هدفت إلى تحليل تأثير دعم الجامعة وثقافة ريادة الأعمال على نوايا ريادة الأعمال الشمسية بين الطلاب الهنود، واستخدم المنهج الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (279) طالب وطالبة في الجامعات الحكومية والخاصة بالهند، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للدعم الجامعي على نوايا ريادة الأعمال الشمسية بين الطلاب الهنود، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لثقافة ريادة الأعمال على نوايا ريادة الأعمال الشمسية بين الطلاب الهنود.

أما دراسة (Yazdanpanah et al, 2023) هدفت إلى تأثير ثقافة ريادة الأعمال والتعلم التنظيمي على التوجه الريادي، وتكونت عينة الدراسة من (200) شركة في مدينة أصفهان للعلوم والتكنولوجيا بإيران، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن التعلم التنظيمي يتوسط العلاقة بين ثقافة ريادة الأعمال والتوجيه الريادي في الشركات القائمة على التكنولوجيا الجديدة المدروسة، بالإضافة إلى ذلك، كان التأثير غير المباشر لثقافة ريادة الأعمال على التوجيه الريادي والتأثير المباشر لـ التعلم التنظيمي على التوجيه الريادي.

في حين هدفت دراسة (Atrup et al, 2023) إلى دراسة تأثير تعليم ريادة الأعمال والإبداع على نية الطلاب الريادية من خلال منظور نظرية التأثير ونظرية المرونة المعرفية، واعتمد على المنهج الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (100) طالب جامعي في منطقة سوبانج بإندونيسيا، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أدلة إيجابية ومهمة بين تعليم ريادة الأعمال والإبداع ونية الطلاب الريادية من خلال مبادئ نظرية التأثير والمرونة المعرفية، ويمكن للطلاب تطوير الموقف الريادي والقدرة على التكيف والتفكير الإبداعي اللازم لإدارة أعمالهم الخاصة، ويساعدهم تعليم ريادة الأعمال على فهم الفرص التجارية والاستفادة من الموارد الموجودة والتعامل مع عدم اليقين.

بينما دراسة (Hernández-Chavarria & Lechuga-Névarez, 2023) هدفت إلى تحليل الثقافة والاتجاه الريادي لدى رواد الأعمال الجامعيين، واعتمد على المنهج الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (152) رواد الأعمال الجامعيين في بلدية فيكتوريا دي دورانغو في المكسيك، واستخدم الاستبيان والمقابلات كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة كبيرة بين الاتجاه الريادي والثقافة الريادية لدى رواد الأعمال الجامعيين، وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لكل من الاتجاه الريادي والثقافة الريادية على تطوير ريادة الأعمال الجامعية لدى رواد الأعمال الجامعيين.

وقام (Valencia-Arias et al, 2022) بدراسة هدفت إلى التحقق من بعض العلاقات بين الموقف الريادي وبيئة الجامعة وثقافة ريادة الأعمال والتدريب الريادي والتي يمكن استخدامها لتعزيز ريادة الأعمال بين طلاب الجامعات، واعتمد على المنهج الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (3005) طالب وطالبة من عشر جامعات في كولومبيا، وأظهرت نتائج الدراسة أنه كلما زاد إدراك الطالب لثقافة ريادة الأعمال

وكلما زاد التدريب الذي يتلقاه، زاد الموقف الريادي الذي سيتبناه، كما وجد أن ثقافة ريادة الأعمال لها تأثير إيجابي على بيئة الجامعة، وأن بيئة الجامعة لها تأثير إيجابي على التدريب الريادي.

وفي السياق ذاته أجرى (Roeslie & Arianto, 2022) هدفت إلى دراسة تأثير ثقافة ريادة الأعمال وتعليم ريادة الأعمال والعقلية الريادية على النية الريادية، واعتمد على المنهج الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (290) طالب وطالبة في جامعة بيليتا هاربان في اندونيسيا، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة ترتبط الثقافة الريادية بشكل سلبي وغير دال إحصائياً مع النية الريادية. ومع ذلك، تؤثر الثقافة الريادية بشكل غير مباشر على النية الريادية من خلال التعليم الريادي أو العقلية الريادية كوسيط، وتنتج أعلى علاقة عند توسط العقلية الريادية في العلاقة بين الثقافة الريادية والنية الريادية، وهذا يعني أنه كلما زادت قوة الوساطة التي تؤديها العقلية الريادية، زاد تأثير الثقافة الريادية على النية الريادية، وتؤثر الثقافة الريادية بشكل إيجابي ودال إحصائياً على العقلية الريادية، مما يعني أنه كلما زاد شعور الطلاب بالثقافة الريادية، زادت قوة العقلية الريادية لديهم. يمكن أن تتوسط هذه العلاقة من خلال التعليم الريادي، ولكن التأثير المباشر للثقافة الريادية على العقلية الريادية يظل أقوى من التأثير عبر الوساطة، كما أظهرت النتائج أن الثقافة الريادية تؤثر بشكل إيجابي ودال إحصائياً على التعليم الريادي، مما يعني أنه كلما زاد شعور الطلاب بالثقافة الريادية، زادت قوة التعليم الريادي الذي يتلقونه، ويؤثر التعليم الريادي بشكل إيجابي ودال إحصائياً على العقلية الريادية، مما يعني أنه كلما كان التعليم الريادي أقوى، كانت العقلية الريادية لدى الطلاب أقوى، ويؤثر التعليم الريادي بشكل إيجابي ودال إحصائياً على النية الريادية، مما يعني أنه كلما كان التعليم الريادي أقوى زادت نية الطلاب في الدخول إلى عالم ريادة الأعمال. يمكن أن تتوسط هذه العلاقة من خلال العقلية الريادية، ولكن التأثير المباشر للتعليم الريادي على النية الريادية أقوى من التأثير عبر الوساطة، كما أظهرت النتائج أن العقلية الريادية تؤثر بشكل إيجابي ودال إحصائياً على النية الريادية، مما يعني أنه كلما كانت العقلية الريادية أقوى لدى الطلاب، زادت نيتهم في الانخراط في ريادة الأعمال، وتؤدي العقلية الريادية دور وسيط إيجابي ودال إحصائياً في العلاقة بين الثقافة الريادية والنية الريادية، مما يعني أنه كلما زادت قوة الوساطة التي تلعبها العقلية الريادية، زاد تأثير الثقافة الريادية على النية الريادية.

بينما هدفت دراسة (Lahikainen et al, 2022) إلى التحقق من تصورات الطلاب عن ثقافة ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي بفنلندا، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (1277) طالب في مؤسسات التعليم العالي في فنلندا، وأظهرت نتائج الدراسة أن الدعم المؤسسي الرسمي والأنشطة على مستوى المؤسسة لها أقوى تأثير على تجربة الطلاب لثقافة ريادة الأعمال، وأن الدعم المؤسسي الرسمي له تأثير أكبر على تصورات الطلاب لثقافة ريادة الأعمال مقارنة بالأنشطة التي يقودها الطلاب، كما أظهرت النتائج أن تشجيع المعلمين له تأثير أكبر على تصورات الطلاب لثقافة ريادة الأعمال مقارنة بالطلاب الأقران والأنشطة التي يقودها الطلاب.

وقام (Mehralian & Khazae, 2022) بدراسة هدفت إلى نمذجة العلاقات المتبادلة بين القدرة الاستيعابية والاستخبارات التسويقية والثقافة الريادية وتأثيرها على أداء شركات الاتصالات في إيران، واعتمد على المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (242) مدير تسويقي في شركات الاتصالات الإيرانية، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن الذكاء التسويقي كان له تأثير كبير على أداء شركات الاتصالات في إيران، وأن الثقافة الريادية كان لها تأثير كبير على أداء شركات الاتصالات في إيران، كما أظهرت النتائج أن للذكاء التسويقي تأثير كبير على القدرة الاستيعابية في شركات الاتصالات في إيران، وأن الثقافة الريادية يمكن أن يكون لها تأثير كبير على القدرة الاستيعابية في شركات الاتصالات في إيران، وأن القدرة الاستيعابية كان لها تأثير كبير على أداء شركات الاتصالات الإيرانية.

كما أجرى (Yousaf et al, 2022) دراسة هدفت إلى معرفة كيفية تعزيز التعليم الريادي والموقف الريادي والثقافة لنوايا الطلاب الريادية في مؤسسة تعليمية، وتكونت عينة الدراسة من (735) طالب وطالبة في المؤسسات التعليمية الخاصة في باكستان، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن التعليم الريادي يؤثر بشكل إيجابي على الموقف الريادي ونية الطلاب في ريادة الأعمال، كما كان للموقف الريادي دوراً وسيطاً في أثر التعليم الريادية على نية الطلاب في ريادة الأعمال، كما أظهرت النتائج أن العلاقة بين التعليم الريادي والموقف الريادي تصبح أقوى عند وجود الثقافة كمتغير معدل.

أما دراسة (Gill et al, 2021) هدفت إلى التحقق من تأثير المرونة المعرفية في النية الريادية من خلال دور الوسيط لليقظة الريادية والتأثير المعدل للكفاءة الذاتية الريادية، واستخدم المنهج الارتباطي،

وتكونت عينة الدراسة من (486) مشاركاً في كليات إدارة الأعمال بالقطاع العام في باكستان، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن للمرونة المعرفية تأثير إيجابي وكبير على النية الريادية في كليات إدارة الأعمال، وأن المرونة المعرفية تؤثر بشكل إيجابي على اليقظة الريادية في كليات إدارة الأعمال، كما أظهرت النتائج أن اليقظة الريادية لها تأثير إيجابي على النية الريادية في كليات إدارة الأعمال، وأن الكفاءة الذاتية الريادية تؤدي دوراً معدلاً يعزز العلاقة المباشرة بين المرونة المعرفية والنية الريادية في كليات إدارة الأعمال.

في حين هدفت دراسة (Jiatong et al, 2021) إلى معرفة العلاقة بين المرونة المعرفية والنية الريادية من خلال تطوير نموذج وساطة معتدل، وفحص ما إذا كانت اليقظة الريادية تتوسط هذا الارتباط، كما بحثت هذه الدراسة ما إذا كانت فعالية الذات الريادية تعدل نموذج الوساطة هذا من خلال إجراء نموذج وساطة معتدل، وتكونت عينة الدراسة من (486) طالباً جامعياً في الطب بباكستان، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن المرونة المعرفية مرتبطة بشكل إيجابي باليقظة الريادية والنوايا الريادية، بالإضافة إلى ذلك أظهرت النتائج أن العلاقة غير المباشرة بين اليقظة الريادية من خلال فعالية الذات الريادية على المرونة المعرفية والنية الريادية كانت مهمة أيضاً.

بينما دراسة (Mukhtar et al, 2021) هدفت إلى فحص الدور بين تعليم ريادة الأعمال والثقافة والنية الريادية لطلاب الجامعات، بالإضافة إلى دراسة الدور المعدل للعقلية الريادية، وتم اعتماد نمذجة المعادلات الهيكلية للحصول على فهم تفصيلي للتأثيرات بين المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (376) طالباً جامعياً مسجلين في دورة ريادة الأعمال بالجامعات الأندونيسية، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للعقلية الريادية في تعزيز النية الريادية، وأن الثقافة الريادية تؤثر جزئياً في تعليم ريادة الأعمال والنية الريادية، كما أظهرت النتائج أن العقلية الريادية تؤدي دوراً قوياً في العلاقة بين تعليم ريادة الأعمال والثقافة الريادية والنية الريادية لطلبة الطلاب.

وأجرى (Samuel et al, 2021) دراسة هدفت إلى التحقق من تأثير تعليم ريادة الأعمال كمتغير معدل في العلاقة بين أبعاد الثقافة الريادية واستعداد الشباب المهني لبدء مشاريع جديدة، واستخدم المنهج الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (503) خريج شباب يؤدون الخدمة الوطنية في ولاية كوارا، نيجيريا،

واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، أظهرت نتائج الدراسة أن الثقافة الريادية ترتبط إيجابياً باستعداد الشباب المهني لخوض المشاريع الريادية، كما أظهرت النتائج أن تعليم ريادة الأعمال له دوراً معدياً في العلاقة بين الثقافة الريادية واستعداد الشباب لدخول عالم ريادة الأعمال.

وقام (Triwardhani et al, 2021) بدراسة هدفت إلى استكشاف دور الشغف الريادي كوسيط بين الاتجاه الريادي، الأعراف الذاتية، السيطرة السلوكية المدركة، والنوايا الريادية، مع قياس السلوك الريادي لدى الطلاب الباكستانيين، واعتمد على المنهج الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (240) طالب وطالبة جامعية في باكستان، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأعراف الذاتية، السيطرة السلوكية المدركة، والنوايا الريادية، كما أظهرت النتائج أن السلوك الريادي للطلاب يتأثر إيجابياً بالسيطرة السلوكية المدركة والنوايا الريادية، وأن النوايا الريادية تؤدي دوراً وسيطاً إيجابياً في العلاقة بين الأعراف الذاتية، السيطرة السلوكية المدركة، والسلوك الريادي.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من خلال العرض السابق للدراسات السابقة العربية منها والأجنبية أن هناك اتفاق بين البحث الحالي والدراسات السابقة في تناول متغيرات البحث المرونة المعرفية والثقافة الريادية والنية الريادية، وبناءً عليه يهدف البحث الحالي إلى التعرف على أثر المرونة المعرفية والثقافة الريادية على النية الريادية، كما يتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة في الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهدافها، كما تتفق مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، ولكنها تختلف عن الدراسات السابقة بأنها جمعت المتغيرات الثلاث في دراسة واحدة، وهذا ما لم يتم دراسته في الدراسات السابقة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة فقد استفاد البحث الحالي منها ما يلي:

1. التعرف على المنهج المستخدم في الدراسات السابقة والتي تتشابه مع هذه الدراسة، حيث اعتمدت أغلب الدراسات على المنهج الوصفي بأشكاله المختلفة، وهذا يتفق مع البحث الحالي في الاعتماد على المنهج الوصفي بشكله الارتباطي.
2. التعرف على الأداة المستخدمة في الدراسات السابقة لجمع البيانات، وقد استخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبيان أداة لجمع البيانات، وهذا يتفق مع البحث الحالي.
3. التعرف على الطرق الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة والمناسبة لمعالجة البيانات والوصول إلى نتائج البحث وتحقيق أهدافها.

الفجوة البحثية

لقد تناولت الدراسات السابقة متغيرات البحث المتمثلة بالثقافة الريادية والنية الريادية، إلا أنها لم تقم بدراسة متغيرات البحث مجتمعه، ومن خلال استعراض الدراسات العربية أتضح أنه لم يتم ربط متغيرات البحث مع بعضها البعض، لذلك جاء هذا البحث للتعرف على دور الثقافة الريادية على النية الريادية.

الجانب النظري للبحث

أولاً: الثقافة الريادية

تعتبر الثقافة الريادية ركيزة أساسية في دعم نمو التطور الاقتصادي، إذ تعزز قدرة الأفراد على الابتكار والإبداع، مما يمكنهم من تحويل الأفكار إلى مشاريع ناجحة، فهي لا تقتصر على كونها مجموعة من المهارات المكتسبة، بل تمثل نهجاً فكرياً وسلوكياً يحفز الأفراد على اكتشاف الفرص واستغلال الموارد المتاحة بأساليب مبتكرة، وفي ظل التطورات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، أصبح تبني العقلية الريادية ضرورة لتعزيز التنافسية وتحقيق التنمية المستدامة، فهي تساهم في تمكين الأفراد من المبادرة، وتحمل المخاطر، وابتكار حلول فعالة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية.

مفهوم الثقافة الريادية

عرفت الثقافة الريادية بأنها "مجموعة من المعارف والقيم والاتجاهات والمهارات التي تدعم المبادرات الفردية والنشاط الريادي والتشغيل الذاتي والعمل الحر والتشجيع على تملك مشروعات وإدارتها وتسهم في نشر روح الطموح والمخاطرة المحسوبة من أجل رفع مستوى الحياة للفرد والمجتمع" (مطر وآخرون، 2025، ص. 112).

كما عرفت بأنها "قيم أو معايير أو ممارسات اجتماعية تحدد ميل الأفراد إلى ريادة الأعمال، وتبين تأثير الثقافة على تحمل مخاطرة الأفراد ومستوى الابتكار، والتي ترتبط جميعها بريادة الأعمال كخيار مهني، وتؤدي الثقافة دوراً أساسياً في تكوين بيئة مواتية لتشجيع أنشطة ريادة الأعمال" (بكري، 2024، ص. 144).

وترى صافي (2024، ص. 15) أن الثقافة الريادية "عملية ممنهجة ذات أهداف وعمليات منظمة تعمل على تنمية الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال، وزيادة دافعية الأفراد للمشاركة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية عبر تقديم مجموعة من الأفكار الإبداعية والابتكارية ومن ثم تحويلها إلى مشروعات ريادية ناجحة".

بينما أوردت عبداللاه وآخرون (2023، ص. 196) الثقافة الريادية بأنها "تهذيب النفس الإنسانية بالأفكار والعقائد والقيم والآداب والفنون التي من شأنها جعل الفرد يبادر بإطلاق مشروع ريادي جديد وإنجازه وإدارته بصورة فعالة من جميع النواحي مع الأخذ بعين الاعتبار جميع المخاطر المرتبطة به من أجل اشباع حاجة او رغبة لديه بالإنتاج".

وعرفت أيضاً بأنها "مجموعة قيم تعكس الأشياء المهمة في الحياة، وتلقي اعتزازاً من المجتمع، وذات معنى بالنسبة له، وهذا القيم تشجع الابتكارية. استغلال الفرص، السلوك الإبداعي" (محمد، 2022، ص. 32).

وأورد مدخل وطير (2021، ص. 194) الثقافة الريادية بأنها "مزيج من القيم الشخصية والمهارات الإدارية والسلوكيات، التي تميز رائد الأعمال من حيث روح المبادرة والمخاطرة والقدرة الابتكارية وإدارة علاقات المشروع مع البيئة الاقتصادية".

عناصر الثقافة الريادية

تتألف الثقافة الريادية من مجموعة من القيم والمواقف والممارسات التي تشجع على الابتكار والمجازفة وإنشاء المشاريع التجارية. وتعد هذه العناصر أساسية لخلق بيئة محفزة لازدهار ريادة الأعمال وتطورها، وهذه العناصر هي (العربيات، 2024):

1. الابتكار: مثل الابتكار جوهر الثقافة الريادية، حيث يحفز الأفراد على ابتكار وتنفيذ أفكار وحلول جديدة.
2. تحمل المخاطر: تعزز الثقافة الريادية روح المغامرة من خلال تشجيع الأفراد على خوض المخاطر المحسوبة بحثاً عن الفرص، مع الإقرار بأن المخاطرة جزء أساسي من ريادة الأعمال.
3. المرونة: تعد المرونة عنصراً حاسماً، إذ تتيح لرواد الأعمال تجاوز العقبات والتعلم من الإخفاقات لتحقيق النمو والتطور.
4. سعة الحيلة: غالباً ما يواجه رواد الأعمال قيوداً في الموارد، مما يتطلب منهم استغلال الإمكانيات المتاحة بكفاءة وإبداع.
5. التواصل: بناء العلاقات والشبكات المهنية يعد جانباً جوهرياً في الثقافة الريادية، حيث يساهم في توفير الموارد والدعم وخلق الفرص.
6. القدرة على التكيف: يتعين على رواد الأعمال الاستجابة السريعة لتغيرات السوق وتفضيلات العملاء والتطورات التكنولوجية للحفاظ على قدرتهم التنافسية.
7. النظام البيئي الداعم: يشكل الدعم المؤسسي، بما في ذلك التمويل والإرشاد والتعليم والبنية التحتية، عاملاً أساسياً في تعزيز الثقافة الريادية وتمكين المشاريع من النمو والنجاح.

أهمية الثقافة الريادية

تكمّن أهمية الثقافة الريادية في عدة جوانب، فهي ليست مجرد مجموعة من المعارف والمهارات، بل هي نهج حياة يشجع على الابتكار والمبادرة وتحمل المسؤولية. إليك بعض النقاط التي تبرز أهمية الثقافة الريادية (سليمان وآخرون، 2022):

1. تساهم بشكل كبير في خفض معدلات البطالة من خلال تشجيع الأفراد على إنشاء مشاريعهم الخاصة، مما يوفر فرص عمل لهم ولغيرهم ممن سيتم توظيفهم في هذه المشاريع.
2. تحفّز الأفراد على تبني أهداف طموحة والعمل على تحقيقها باستقلالية وحرية، مما يعزز من ثقتهم بأنفسهم وقدرتهم على النجاح.
3. تدفع نحو التميز من خلال تنفيذ أفكار مبتكرة تُترجم إلى مشاريع تقدم خدمات متميزة، مما يحقق للفرد شعوراً بالإنجاز والرضا الذاتي.
4. تساهم في تحسين المستوى المعيشي للأفراد عبر الأرباح والنمو المالي الناتج عن نجاح المشاريع، إلى جانب تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة والمجتمع.
5. توفر بيئة داعمة للمبادرات الفردية، مما يعزز فرص تحويل الأفكار إلى مشاريع ناجحة قابلة للتطبيق.
6. تؤدي إلى ظهور منتجات وخدمات مبتكرة تلبي احتياجات ورغبات الأفراد المتغيرة باستمرار، مما يعزز من تطور السوق.
7. تشجع الأفراد على التوجه نحو العمل الحر، مع تزويدهم بالمهارات والسلوكيات الريادية التي تمكنهم من النجاح في هذا المجال.
8. تعمل على تأهيل الأفراد وتدريبهم على كيفية بدء مشاريعهم، وتشغيلها وإدارتها بفعالية، إلى جانب تنمية التفكير الاستراتيجي والإبداعي لحل المشكلات بطرق غير تقليدية.
9. تساهم في إعداد أجيال من رواد الأعمال الطموحين، القادرين على التخطيط السليم، وتحمل المخاطر، واستغلال الفرص المتاحة لتحقيق النجاح.

خصائص الثقافة الريادية

للثقافة الريادية عدة خصائص هي (محمود، 2021):

1. تظهر ويتسع حجمها في مجالات العمل الخاص سواء كان عملاً فردياً، أو جماعياً على هيئة شركات أو مؤسسات أعمال.
2. يعد التوظيف الذاتي محوراً أساسياً، حيث يعتمد الفرد على نفسه في شؤون حياته، وأهمها استغلاله لخصائصه فيما يعود بالنفع، وتحقيق الربح والطموح الشخصي.
3. المناخ السائد في المجتمع يشجعها، ويعطي الدفع المستمر لها حتى لو حدث فشل.
4. تظهر باستمرار أنشطة غير تقليدية، نتيجة ظهور حاجات ورغبات جديدة، والتكيف معها أو التطلع والسعي لإشباعها.
5. تزايد الاخذ بأنماط سلوكية جديدة كالمبادأة والاستقلالية، فضلاً عن المخاطرة وغيرها.

ثانياً: النية الريادية

تعتبر ريادة الأعمال إحدى الركائز الأساسية لدعم النمو الاقتصادي وتوفير فرص العمل، إذ تقوم على الابتكار والمبادرة في تأسيس مشروعات جديدة، ويعتبر مفهوم "النية الريادية" من المفاهيم المهمة في هذا المجال، حيث يشير إلى العزم الواعي للفرد على بدء مشروعه الخاص.

تنشأ النية الريادية نتيجة عوامل متعددة، منها السمات الشخصية مثل الطموح والاستقلالية، بالإضافة إلى التجارب الحياتية التي يمر بها الفرد، كما تؤدي العوامل البيئية دوراً مهماً، بما في ذلك الدعم الحكومي، والتشريعات المحفزة، والثقافة المجتمعية المشجعة للأعمال، وتعد هذه النية مؤشراً رئيسياً على مدى استعداد الأفراد لتحمل المخاطر والانخراط في عالم ريادة الأعمال.

مفهوم النية الريادية

عرفت النوايا الريادية بأنها: حالة ذهنية تؤدي إلى توجيه اهتمامات الإنسان، وخبراته، وسلوكياته نحو تحقيق هدف معين أو التصرف بأسلوب معين (Mujtaba et al, 2025).

بينما أوردت كل من حسن وشيشة (2024، ص. 205) النية الريادية بأنها "الرغبة الفردية في امتلاك أعمال خاصة أو المشروع في نشاط تجاري معين".

ويرى شكشك (2023، ص. 8) النية الريادية بأنها "انعكاس لرغبات الفرد في أن يصبح ريادياً على اعتبارها الخطوة التي تسبق تأسيس المشروع الريادي الذي أصبحت الحاجة له ملحة خاصة في الدول النامية لما تعانيه من مشاكل في التشغيل وتزايد نسب البطالة وعدم قدرة المؤسسات الحكومية كذلك المؤسسات الخاصة رأب الصدع الناتج عن البطالة".

وقد أورد النافعي (2022، ص. 10) تعريف النية الريادية بأنها "مجمل العوامل المحفزة التي تؤثر على الأفراد لمتابعة النتائج الريادية بغرض الانطلاق في مشروع أو مؤسسة خاصة". كما ذكر بركاني وبن زاوي (2022، ص. 216) النية الريادية بأنها "اقتناع معترف به ذاتياً من قبل شخص معين بأنه ينوي إنشاء مشروع جديد ويخطط بوعي للقيام بذلك في وقت ما في المستقبل". وعرفت النية الريادية بأنها: الإدراك الواعي للفرد وإيمانه الراسخ بإقامة مشروع جديد، والتخطيط لإنجاز هذا الأمر في المستقبل (Georgescu & Herman, 2020).

الركائز الأساسية للنية الريادية

تعتبر النية الريادية المفتاح الرئيسي لنجاح العمليات الريادية، وتستند النية الريادية على عدة ركائز هي (Garcez et al, 2025):

1. الرؤية: تعد حجر الأساس للنية الريادية، إذ تتيح تحديد هدف واضح يوجّه القرارات والأعمال نحو تحقيقه، كما تعزز الابتكار والإبداع، مما يساعد الفرد على ابتكار أساليب جديدة في العمل تهدف إلى التميز والتطوير.
2. الدافع: يمثل جوهر النية الريادية، حيث يمتلك الأفراد دوافع وحوافز قوية نحو العمل الحر والمبادرات الفردية، ورغم التحديات والصعوبات التي قد تواجههم، فإنهم يحتفظون دوماً بالحماس والطاقة اللازمة للاستمرار والمضي قدماً.
3. المرونة: تتجلى في القدرة على استثمار الوقت والجهد لإدارة القضايا والتعامل مع الأحداث والمشكلات غير المتوقعة عند وضع خطط الأعمال. وتكمن أهميتها في تمكين الفرد من التكيف مع التحديات وإيجاد حلول بديلة تتيح له التقدم رغم العقبات التي تعترض طريقه.

4. الاتصال: يُعنى بإنشاء الروابط والعلاقات، سواء لدعم المشروع الريادي أو لمساعدة الآخرين. وتساعد مهارات الاتصال والتفكير المنهجي في خلق بيئة من التعاون والتكامل، وهو عنصر أساسي في عالم الأعمال المعاصر.

أهمية النية الريادية

تعد النوايا الريادية من الركائز الأساسية التي تساهم في تحقيق النجاح والتطور داخل بيئة العمل، وهي تعكس الدوافع والحوافز التي تحفز الأفراد أو الشركات على تبني أفكار مبتكرة، والتخلي عن المخاوف، والمخاطرة، بالإضافة إلى السعي المستمر للتوسع في الأسواق الجديدة، ويمكن تلخيص أهمية النوايا الريادية في النقاط التالية (Burns, 2022):

1. الابتكار والتطوير: تحفز النوايا الريادية الأفراد والمؤسسات على التفكير بطريقة غير تقليدية وخلق فرص جديدة، كما تعتمد ريادة الأعمال بشكل أساسي على الابتكار وقدرة الأفراد على تقديم حلول جديدة تلبي احتياجات السوق.
2. تحفيز النمو الاقتصادي: يساهم الأفراد في إيجاد فرص عمل جديدة وتعزيز الاقتصاد، وتؤدي المشاريع الريادية دوراً حيوياً في تنمية الاقتصاد، وعلى وجه الخصوص بالمناطق التي تحتاج إلى الفرص غير التقليدية.
3. التكيف مع التغيرات: يتمتع أصحاب النوايا الريادية بقدرة عالية على التكيف مع المتغيرات في السوق والمنافسة، وترجع هذه القدرة إلى العزيمة الريادية التي تدفع الأفراد إلى تجربة حلول جديدة ومواجهة التحديات.
4. التأثير الاجتماعي: تساهم النوايا الريادية في تحسين المجتمعات بشكل كبير من خلال إطلاق مشاريع تركز على حل القضايا الاجتماعية والاقتصادية.
5. المجازفة المحسوبة: تحتاج النوايا الريادية إلى الاستعداد التام لتحمل المخاطر المتوقعة، وغالباً ما يكون الرياديون مستعدين لاتخاذ خطوات جريئة ومدرسة لتحقيق أهدافهم وطموحاتهم.

العوامل المؤثرة في النية الريادية

تعكس النية الريادية استعداد ورغبة الفرد في البدء بمشاريع جديدة أو تأسيس أعمال خاصة بهم، تتأثر النية الريادية بالعديد من العوامل هي (Hueso et al, 2021):

1. العوامل الشخصية:

أ. الثقة بالنفس: يميل الأفراد الذين يمتلكون ثقة عالية في قدراتهم إلى اتخاذ المخاطر اللازمة لبدء مشاريع ريادية.

ب. التعامل مع الفشل: يتسم الأفراد الذين يتمتعون بالريادة الناجحة بقدرتهم على التعلم من الفشل والاستمرار في المحاولة، وهو ما يؤثر بشكل إيجابي في نواياهم الريادية.

ج. الطموح والابتكار: تساهم الرغبة في التفوق والابتكار المستمر في تحفيز الأفراد نحو التفكير في إنشاء مشاريع ريادية جديدة.

2. العوامل الاجتماعية:

أ. الدعم الاجتماعي: وجود شبكة دعم من الأسرة والأصدقاء يعزز من الشعور بالثقة ويساهم في اتخاذ القرارات الريادية.

ب. البيئة الاجتماعية: المجتمعات التي تدعم ثقافة ريادة الأعمال تحاول في توفير بيئة مناسبة لازدهار المشاريع الريادية.

ج. التأثير الاجتماعي: يساهم التواصل مع رواد أعمال آخرين والانخراط معهم في تحفيز الأفراد على اتخاذ خطوات نحو المشاريع الريادية.

3. العوامل الاقتصادية:

أ. توفر الموارد المالية: يساهم الوصول إلى مصادر التمويل والموارد المالية في تمكين الأفراد من بدء مشاريعهم الريادية وتحقيقها.

ب. الفرص الاقتصادية: توافر الفرص الاقتصادية يشجع الأفراد للدخول في مجال ريادة الأعمال.

ج. الاستقرار الاقتصادي: تساهم البيئة الاقتصادية المستقرة في تعزيز ثقة الأفراد والمستثمرين في اتخاذ المخاطر الريادية.

د. العوامل التعليمية والتدريبية:

أ. التعليم المتخصص في ريادة الأعمال: تزيد البرامج الأكاديمية والتدريب المهني المتخصص في ريادة الأعمال من استعداد الأفراد للانخراط في هذا المجال.

ب. المهارات الريادية: اكتساب الفرد لمهارات القيادة، التخطيط الاستراتيجي، والتسويق يساهم في بناء نوايا ريادية قوية لدى الأفراد.

ج. التجربة العملية: تساهم الخبرات العملية المكتسبة من العمل في مشاريع ريادية أو بيئات ذات طابع ريادي في تعزيز نوايا الأفراد وتطويرها.

4. العوامل الثقافية:

أ. التوجه الثقافي نحو المخاطرة: يتشجع الأفراد الذين ينظرون إلى المخاطر بطريقة إيجابية إلى تأسيس مشاريع خاصة بهم.

ب. الهوية الثقافية الريادية: تعد ريادة الأعمال جزءاً مهماً من الهوية الثقافية للمجتمعات، الأمر الذي يحفز الأفراد للتوجه نحو هذا المجال.

5. العوامل النفسية:

أ. الدافع الداخلي: تشكل رغبة الأفراد في تحقيق الاستقلال المالي والنجاح الشخصي محفزاً ودافعاً قوياً في اتخاذ قرارات ريادية.

ب. القدرة على التحمل: يساهم التحمل والمرونة في مواجهة التحديات والضغوط المختلفة في استمرارية الأفراد في متابعة نواياهم الريادية.

6. العوامل التقنية:

أ. التكنولوجيا والابتكار: تفتح الابتكارات التكنولوجية آفاقاً جديدة لريادة الأعمال، كما أنها تساهم في تغيير التصورات الريادية نحو مشاريع مبتكرة.

ب. التحولات الرقمية: أدى التقدم الرقمي ووسائل التواصل الاجتماعي والفرص التي يوفرها الإنترنت دوراً حيوياً في تحفيز الأفراد للانخراط في المشاريع الريادية.

منهجية البحث

استند البحث لتحقيق أهدافه على المنهج الوصفي الارتباطي الذي يعرف بأنه "أحد المناهج الوصفية، يستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين (متغير مستقل، ومتغير تابع)، وهل هذه العلاقة موجبة أم سالبة، ومن ثم التنبؤ بمستوى معين من الدلالة في صورة رقمية" (المرعي وآخرون، 2021، ص. 29).

مجتمع وعينة البحث

تكون مجتمع البحث من طلبة جامعة بيشة في المملكة العربية السعودية، حيث تم أخذ العينة بطريقة عشوائية، وتم توزيع استبيان إلكتروني على عينة البحث، وقد بلغ عدد المستجيبين على الاستبيان (226) من طلبة جامعة بيشة.

أدوات جمع البيانات

تم تصميم استبانة حول "تأثير المرونة المعرفية والثقافة الريادية على النية الريادية" وقد تكونت من الأقسام الآتية:

القسم الأول: محاور البحث، وتكونت مما يلي:

المحور الأول: الثقافة الريادية، مكونة من (7) عبارات.

المحور الثاني: النية الريادية، ويعود تاريخ المقياس في صورته الأولية إلى فيشن وازن (Vishn

Wazen, 1975)، وتم تطويره واختصاره إلى (10) عبارات من قبل لينان وتشن (Linan & chen, 2009)، وقد تم الاعتماد على دراسة (البلوشية، 2021) لأخذ المقياس المترجم من قبل مجموعة من المترجمين.

القسم الثاني: وهو عبارة عن البيانات الشخصية للمستجيبين (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية،

الفئة العمرية، الدخل الشهري).

الصدق الظاهري (صدق المحكمين)

لأغراض التحقق من الصدق الظاهري، عرضت أداة البحث على عدد من المختصين الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة بيشة، لإبداء رأيهم في فقراتها من حيث صياغتها اللغوية، ومدى انتماء الفقرات للمحور. وصلاحياتها للأهداف الذي صممت لأجلها، وتم تعديلها حسب توجيهات المحكمين، حيث تم تغيير وحذف بعض الفقرات، وإجراء تعديلات على صياغتها اللغوية والعلمية.

صدق الاتساق الداخلي

يقصد بهذا الصدق مدى تعبير فقرات كل من متغيرات البحث عن المتغير الذي تنتمي إليه، وقد انصب الاهتمام على التأكد من كل متغير من متغيرات البحث ممثل بشكل دقيق بمجموعة من الفقرات بصورة مناسبة وأن هذه الفقرات تقيس بالفعل هذا المتغير، وتم قياس الصدق من خلال قياس العلاقة بين كل فقرة وبين المحور الذي تنتمي إليه، وذلك من خلال استخدام معامل الارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient).

أولاً: نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس "الثقافة الريادية"

جدول رقم (1) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الثقافة الريادية" مع الدرجة الكلية

للمحور

ت	معامل الارتباط
1.	.835**
2.	.853**
3.	.851**
4.	.878**
5.	.822**
6.	.801**
7.	.856**

يبين الجدول أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "الثقافة الريادية" والدرجة الكلية للمحور والتي تراوحت بين (.801-.878) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وبذلك تعتبر الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: نتائج صدق الاتساق الداخلي لمقياس "النية الريادية"

جدول رقم (2) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "النية الريادية" مع الدرجة الكلية للمحور

ت	معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط
1.	.845**	6.	.875**
2.	.815**	7.	.868**
3.	.890**	8.	.877**
4.	.896**	9.	.817**
5.	.873**	10.	.679**

يبين الجدول أن معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور "النية الريادية" والدرجة الكلية للمحور والتي تراوحت بين (.679-.896) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، وبذلك تعتبر الفقرات صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات الأداة

يقصد بثبات الاستبيان أن تعطي نفس النتيجة عند إعادة تطبيقها أكثر من مرة تحت نفس الظروف، بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يشير إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير في حال تم إعادة توزيعها عدة مرات خلال فترات زمنية محددة، وقد تم حساب ثبات الاستبيان من خلال معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وقد أوضح (Gagnon, et al, 2017) أن أدنى قيمة مقبولة لمعامل ألفا كرونباخ هي (0.70) والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (4) معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

المجال/المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الثقافة الريادية	7	.932
النية الريادية	10	.955

يبين الجدول أن معامل الثبات في مجالات محور "المرونة المعرفية" تراوحت بين (.945-.956) وبلغ معامل الثبات للمحور ككل (.973)، ومعامل الثبات في محور "الثقافة الريادية" بلغت (.932)، أما معامل الثبات في محور "النية الريادية" بلغت (.955)، وهذا يؤكد أن جميع محاور ومجالات البحث تتمتع بدرجة مرتفعة جداً من الثبات ويمكن الاعتماد عليها لتحقيق أهداف البحث.

المعالجات الإحصائية المستخدمة

استخدم البحث برنامج الحزم الإحصائية Statistical Package for the Social Sciences (spss) (V.27)، واستخدمت المعالجات الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
3. معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) لقياس صدق عبارات الاستبانة، ومعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.
4. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات فقرات الاستبانة.
5. نموذج الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression).
6. نموذج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression- Model).
7. اختبار (Independent Sample T-Test) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين مجموعتين مستقلتين.

8. اختبار تحليل التباين الأحادي (one- Way ANOVA) لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر.

عرض النتائج ومناقشتها

ينص التساؤل الأول على "ما مستوى الثقافة الريادية لدى طلبة جامعة بيشة؟"، وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الأهمية لعبارة محور "الثقافة الريادية" والمحور ككل، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الأهمية لعبارة محور

"الثقافة الريادية" والمحور ككل

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
لدي قناعة إنني امالك قدراً كبيراً من مهارات ريادة الاعمال (التفكير الإبداعي، اكتشاف الفرص، العمل مع الآخرين)	3.85	.853	6	عالية
تتوفر لدي روح المخاطرة التي تمثل الأساس في ريادة الأعمال	3.81	.895	7	عالية
أحرص على حضور الندوات والمؤتمرات وورش العمل التي تنظمها الجامعة عن ريادة الأعمال	3.92	.946	3	عالية
أشارك في الأنشطة الطلابية التي تقيمها الجامعة عن ريادة الأعمال	3.88	.955	5	عالية
أفضل أن يكون لدي مشروع خاص على العمل في وظيفة حكومية أو خاصة	4.03	.829	1	عالية

استفيد من المبادرات التي تقدمها	3.99	.889	2	عالية
حاضنات الاعمال لدعم المشروعات				
الريادية للطلبة				
احرص على الانضمام إلى النوادي	3.91	.934	4	عالية
والجمعيات والمنتديات التي تهتم بريادة				
الأعمال				
الدرجة الكلية للثقافة الريادية	3.91	.759		عالية

يبين الجدول أن المتوسط الحسابي العام لمحور "الثقافة الريادية" بلغ (3.91 من 5) وهي ضمن فئة درجة الأهمية "عالية"، وقد جاءت الفقرة التي تنص على "أفضل أن يكون لدي مشروع خاص على العمل في وظيفة حكومية أو خاصة" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.03 من 5) وهي ضمن فئة درجة أهمية "عالية"، وجاءت الفقرة التي تنص على "تتوفر لدي روح المخاطرة التي تمثل الأساس في ريادة الأعمال" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.81 من 5) وهي ضمن فئة درجة أهمية "عالية". وقد تعود هذه النتيجة إلى أن البيئة الجامعية أصبحت تؤدي دوراً محفزاً في تشكيل وعي الطلبة تجاه نحو ريادة الأعمال كخيار واقعي ومفضل، وما يلفت الانتباه ليس فقط معرفة الطلبة بالمصطلحات الريادية أو مشاركتهم في أنشطة ذات صلة، بل اقتناعهم الداخلي بقدرتهم على القيام بهذا الدور، وهذا يشير إلى أن الفكرة لم تعد مجرد طرح نظري، بل أصبحت جزءاً من تصورهم لهويتهم المهنية المستقبلية، كما تعكس النتائج أن الطلبة لا ينظرون إلى العمل الريادي كبديل اضطراري للوظيفة، بل كمسار طموح ومقصود بحد ذاته، وهو ما يعكس تحولاً في منظومة التفكير لدى جيل جديد بات يميل نحو الحرية والاستقلال الذاتي في اتخاذ قراراته المهنية، وهذا التحول قد يكون ناتجاً عن تكرار التعرض لمواقف ومصادر وشخصيات ملهمة تعزز هذا النوع من الفكر، سواء من داخل المؤسسة التعليمية أو عبر التأثيرات الخارجية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عربيات، 2024)، ودراسة (مهدي وشريف، 2023)، ودراسة (الطراونة وآخرون، 2021)، ودراسة (المحروقية وآخرون، 2021)، ودراسة (السباتين، 2020)، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الديب، 2024)، ودراسة (عبد العال والزكي، 2022)، ودراسة (النصراوي، 2022).

ينص التساؤل الثاني على " ما مدى النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة؟"، وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الأهمية لعبارات محور "النية الريادية" والمحور ككل، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الأهمية لعبارات محور

"النية الريادية" والمحور ككل

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الأهمية
من بين خياراتي المهنية المتنوعة أفضل أن أصبح رائد أعمال	3.85	.986	9	عالية
أنا مصمم على فتح مشروع ريادي في المستقبل	3.87	1.005	8	عالية
سوف ابذل كل مجهود للبدء في تشغيل مشروعي الريادي الخاص	3.93	.914	6	عالية
لدي النية الريادية للبدء في مشروع ريادي يوماً ما	3.92	.930	7	عالية
هذه هي الرئيسي أن أصبح رائد أعمال	3.90	.896	5	عالية
ريادة الأعمال كمهنة مستقبلية تمثل مصدر جذب بالنسبة لي	4.00	.830	3	عالية
أنا مستعد لعمل أي شيء لأصبح رائد أعمال	3.85	.974	10	عالية
أن أكون رائد أعمال يعني مزيد من الفوائد والمزايا	3.96	.935	4	عالية

عالية	2	.899	4.08	عملي كرائد أعمال سوف يحقق الرضا المهني بالنسبة لي
عالية	1	.857	4.08	إذا كانت الفرصة والموارد متوفرة فأنا أفضل أن أبدأ بمشروع ريادي
عالية		.779	3.94	الدرجة الكلية للنية الريادية

يبين الجدول أن المتوسط الحسابي العام لمحور "النية الريادية" بلغ (3.94 من 5) وهي ضمن فئة درجة الأهمية "عالية"، وقد جاءت الفقرة التي تنص على "إذا كانت الفرصة والموارد متوفرة فأنا أفضل أن أبدأ بمشروع ريادي" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.08 من 5) وهي ضمن فئة درجة أهمية "عالية"، وجاءت الفقرة التي تنص على "أنا مستعد لعمل أي شيء لأصبح رائد أعمال" في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.85 من 5) وهي ضمن فئة درجة أهمية "عالية".

وقد تعود هذه النتيجة إلى أن التوجه نحو ريادة الأعمال لدى الطلبة ليس مجرد اهتمام نظري أو انبهار مؤقت بمفهوم شائع، بل هو انعكاس لحالة داخلية من القناعة المتراكمة بأن هذا المسار يمثل الخيار الأنسب لهم مهنيًا وشخصيًا، ويظهر ذلك من خلال أن الطالب الجامعي بدأ يتعامل مع ريادة الأعمال كجزء من هويته المهنية المستقبلية، وليس فقط كبديل في حال تعثر الحصول على وظيفة تقليدية، وهذا التوجه يكشف عن تحول في نمط التفكير لدى الجيل الجامعي من الانتظار لتلقي الفرص إلى السعي لخلقها، فقد أصبح الطالب يرى في المشروع الشخصي وسيلة لتجسيد أفكاره، وتحقيق تطلعاته، بعيداً عن القيود المؤسسية أو أنماط العمل النمطية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (النجار وعبد الكريم، 2024) ودراسة (ناصر وجلاب، 2024)، ودراسة (البلوشية، 2021)، ودراسة (الشندودي، 2019)، وتختلف مع دراسة (عبد الله وآخرون، 2024)، ودراسة (السرحدان وآخرون، 2023)، ودراسة (خلف، 2023).

اختبار الفرضيات

ينص التساؤل الثالث على "هل هناك علاقة بين الثقافة الريادية والنية الريادية لدى طلبة جامعة

بيشة؟"

وينبثق من هذا التساؤل الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الثقافة الريادية والنية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة.

للإجابة عن هذا التساؤل والتحقق من صحة هذه الفرضية، تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للثقافة الريادية والدرجة الكلية للنية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (7) معاملات الارتباط بين الثقافة الريادية والنية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع: النية الريادية	كما يبين الجدول
الثقافة الريادية	الريادية	طردية موجبة ذات دلالة
	0.864**	أن هناك علاقة علاقة إحصائية عند مستوى

الدلالة (0.01). بين الثقافة الريادية والنية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة، وهذا يشير إلى أنه كلما زادت الثقافة الريادية يؤدي ذلك إلى زيادة النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة.

وتعود هذه النتيجة إلى أن الثقافة الريادية تعتبر بيئة خصبة لنمو النوايا الريادية، فعندما ينشأ الطالب في بيئة تشجع على الريادة وتقدر الابتكار والمبادرة، فإن ذلك ينعكس على مستوى نواياه وسلوكه، لأنها ترفع من وعي الطالب بفرص العمل الحر وتزيد من ثقته بقدرته على النجاح كرائد أعمال.

ينص التساؤل الرابع على "هل يوجد فروق في استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري)؟"

وينبثق من هذا التساؤل الفرضية الآتية:

الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري).

للإجابة عن هذا التساؤل والتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (Independent Samples T-test) لقياس دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية لدى طلبة جامعة بيشة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (8) نتائج اختبار (T) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية لدى طلبة جامعة بيشة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

المحور	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة
الثقافة الريادية	ذكر	63	3.89	.774	.591	.555
	أنثى	163	3.96	.722		

يبين الجدول أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) في محور الثقافة الريادية، حيث بلغت قيمة (T) في محور الثقافة الريادية (.591)، مما يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. وقد تعود هذه النتيجة بأنه قد يكون هناك تجانس في الفرص التعليمية والتطويرية بين الجنسين، ما يساهم في تمكين كلا الجنسين من تبني الثقافة الريادية بشكل متساوٍ، كما أن التغييرات في المجتمعات المعاصرة في كيفية تمكين المرأة من الانخراط في الأنشطة الريادية، بما في ذلك البرامج التدريبية والمبادرات الخاصة بريادة الأعمال، ما يجعل الفروق بين الجنسين غير ظاهرة. تختلف هذه النتيجة مع دراسة (المحروقية وآخرون، 2021).

للإجابة عن هذا التساؤل والتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (One Way ANOVA) لقياس دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية لدى طلبة جامعة بيشة تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (9) نتائج اختبار (F) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية لدى طلبة جامعة بيشة تعزى لمتغير المرحلة الدراسية

المحور	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة

الثقافة الريادية	بكالوريوس	130	3.90	.801	.448	.614
س						
ماجستير		78	3.97	.717		
أخرى		18	3.79	.628		

يبين الجدول أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) في محور الثقافة الريادية، حيث بلغت قيمة (F) في محور الثقافة الريادية (.448)، مما يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية. وقد تعود هذه النتيجة إلى أن جميع المراحل الدراسية تتعرض لأساليب تعليمية مشابهة في كيفية تعزيز ثقافة الريادة (مثل الدورات الدراسية حول ريادة الأعمال أو ورش العمل المتعلقة بالابتكار)، وأن الثقافة الريادية ليست مقتصرة على مرحلة دراسية معينة، بل هي سمة يمكن تطويرها من خلال الخبرات التعليمية والتدريبية التي يقدمها النظام التعليمي للجميع.

جدول رقم (10) نتائج اختبار (F) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث

حول الثقافة الريادية لدى طلبة جامعة بيشة تعزى لمتغير الفئة العمرية

المحور	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الثقافة الريادية	أقل من 25 سنة	90	3.85	.786	.610	.544
	من 25 إلى 30 سنة	66	3.92	.787		
	أكثر من 30 سنة	70	3.99	.698		

يبين الجدول أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) في محور الثقافة الريادية، حيث بلغت قيمة (F) في محور الثقافة الريادية (610)، مما يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية تعزى لمتغير الفئة العمرية. وقد تعود هذه النتيجة إلى أن الاتجاه نحو الريادة قد أصبح أكثر انتشاراً بين مختلف الفئات العمرية، بما في ذلك الأجيال الأصغر سناً، حيث يتزايد الاهتمام بريادة الأعمال في كافة مراحل الحياة.

جدول رقم (11) نتائج اختبار (F) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية لدى طلبة جامعة بيشة تعزى لمتغير الدخل الشهري

المحور	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الثقافة	أقل من 7000 ريال	154	3.88	.775	.339	.713
الريادة	من 7000 إلى 14000 ريال	21	3.97	.788		
الريادة	أكثر من 14000 ريال	51	3.98	.705		

يبين الجدول أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) في محور الثقافة الريادية، حيث بلغت قيمة (F) في محور الثقافة الريادية (339)، مما يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية تعزى لمتغير الدخل الشهري. وقد تعود هذه النتيجة إلى أن الدخل الشهري لا يعد حاجزاً رئيسياً أمام تبني الأفراد لثقافة الريادة، وريادة الأعمال ليست مقتصرة على الأشخاص ذوي الدخل المرتفع، بل يمكن أن يظهر الاهتمام بريادة الأعمال من خلال البرامج التعليمية، التجارب الاجتماعية، أو الرغبة في التغيير بغض النظر عن الوضع الاقتصادي، كما تعكس النتائج أن الطلبة من كافة الشرائح الاقتصادية يتعرضون لموارد مماثلة في تعلم وتطوير الثقافة الريادية، مثل الوصول إلى المعلومات من خلال الإنترنت، والندوات، وورش العمل المجانية أو المنح الدراسية التي تسهم في تعزيز الروح الريادية.

وبناءً على النتائج يتم رفض الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات عينة البحث الثقافة الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري)"، وقبول الفرض الصفري الذي ينص على "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات عينة البحث حول الثقافة الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري)".

ينص التساؤل الخامس على "هل يوجد فروق في استجابات عينة البحث حول النية الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري)؟" وينبثق من هذا التساؤل الفرضية الآتية:

الفرضية الرئيسة الرابعة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات عينة البحث حول النية الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري).

للإجابة عن هذا التساؤل والتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (Independent Samples T-test) لقياس دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث حول النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (12) نتائج اختبار (T) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث

حول النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي

المحور	النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	مستوى الدلالة
النية الريادية	ذكر	63	3.97	.799	.298	.766
	أنثى	163	3.93	.774		

يبين الجدول أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) في محور النية الريادية، حيث بلغت قيمة (T) في محور النية الريادية (298)، مما يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة البحث حول النية الريادية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي. وقد تعود هذه النتيجة إلى أن التغيرات الاجتماعية قد أسهمت في تقليص الفروق التقليدية بين الجنسين، حيث أصبحت ريادة الأعمال خياراً مهنيّاً متاحاً ومقبولاً للجميع، وذلك مع تزايد الوعي بأهمية الابتكار والإبداع، لم يعد يقتصر التفكير في دخول مجال الريادة على جنس معين، بل أصبح الأمر متعلقاً بالقدرة على الابتكار وتحقيق النجاح.

للإجابة عن هذا التساؤل والتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار (One Way ANOVA) لقياس دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث حول النية الريادية لدى طلبة جامعة ببشة تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول رقم (13) نتائج اختبار (F) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث

حول النية الريادية لدى طلبة جامعة ببشة تعزى لمتغير المرحلة الدراسية

المحور	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة
النية الريادية	بكالوريوس	130	3.93	.811	1.04	.355
	س				2	
	ماجستير	78	4.02	.731		
	أخرى	18	3.73	.738		

يبين الجدول أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) في محور النية الريادية، حيث بلغت قيمة (F) في محور النية الريادية (1.042)، مما يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة البحث حول النية الريادية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

وقد تعود هذه النتيجة إلى أن البرامج الأكاديمية الحالية في كل المراحل الدراسية متشابهة من حيث تقديم مواد أو ورش عمل تدعم النية الريادية، مثل دورات في ريادة الأعمال أو ورش تدريبية حول كيفية بدء المشاريع.

جدول رقم (14) نتائج اختبار (F) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث

حول النية الريادية لدى طلبة جامعة ببشة تعزى لمتغير الفئة العمرية

المحور	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة
النية الريادية	أقل من 25 سنة	90	3.89	.795	.383	.696
	من 25 إلى 30 سنة	66	3.98	.821		
	أكثر من 30 سنة	70	3.98	.723		

يبين الجدول أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) في محور النية الريادية، حيث بلغت قيمة (F) في محور النية الريادية (.383)، مما يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة البحث حول النية الريادية تعزى لمتغير الفئة العمرية.

وقد تعود هذه النتيجة إلى تزايد الاهتمام بريادة الأعمال بين جميع الأعمار، خاصة في المجتمعات التي تشهد تطوراً تكنولوجياً وتعليمياً سريعاً، وأصبح التفكير في الريادة أمراً مشتركاً بين الأجيال الأصغر والكبيرة.

جدول رقم (15) نتائج اختبار (F) للكشف عن دلالة الفروق في متوسطات استجابات عينة البحث حول النية الريادية لدى طلبة جامعة بيشة تعزى لمتغير الدخل الشهري

المحور	الفئة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (F)	مستوى الدلالة
النية	أقل من 7000 ريال	154	3.93	.778	.100	.905
الريادة	من 7000 إلى 14000 ريال	21	3.92	.937		
أكثر من 14000 ريال		51	3.99	.725		

يبين الجدول أن قيمة مستوى الدلالة (Sig) أكبر من (0.05) في محور النية الريادية، حيث بلغت قيمة (F) في محور النية الريادية (0.100)، مما يدل أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات عينة البحث حول النية الريادية تعزى لمتغير الدخل الشهري. وقد تعود هذه النتيجة إلى التغير الناتج في الريادة، حيث لم يعد الدخل المرتفع أو القاعدة الاقتصادية شرطاً أساسياً لبدء مشروع ريادي، كما يمكن للطلبة من جميع مستويات الدخل التفكير في الريادة، خصوصاً في عصر الابتكار التكنولوجي الذي يقلل من الحواجز المالية التي قد تعيق إنشاء الشركات وبناءً على النتائج يتم رفض الفرضية البديلة التي تنص على "يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات عينة البحث النية الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري)"، وقبول الفرض الصفري الذي ينص على "لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات عينة البحث حول النية الريادية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، الفئة العمرية، الدخل الشهري)".

التوصيات

1. تعزيز حضور الطلبة للفعاليات الريادية عبر نظام تحفيزي يشجع المشاركة في الندوات وورش العمل والأنشطة المرتبطة بريادة الأعمال.
2. إتاحة فرص واقعية للطلبة لتجربة ريادة الأعمال، مثل مشروعات التخرج التطبيقية، أو مسابقات ريادية، أو التعاون مع حاضنات الأعمال الجامعية.
3. توفير برامج إرشاد وتوجيه ريادي يشرف عليها رواد أعمال حقيقيون يقدمون الخبرة والنصائح للمبادرات الطلابية.
4. دمج مفهوم ريادة الأعمال في التخصصات الأكاديمية المختلفة بحيث لا يقتصر على طلبة إدارة الأعمال فقط، بل يشمل جميع الكليات.
5. تعزيز ثقافة العمل الحر كمهنة مستقبلية واعدة من خلال قصص نجاح خريجي الجامعة وتقديم نماذج ملهمة.
6. تشجيع المبادرة الفردية عن طريق توفير بيئات عمل مرنة تدعم بدء مشاريع صغيرة وتجريب الأفكار.
7. متابعة الطلبة بعد التخرج من خلال برامج خريجين رياديين تساعد في تحويل النية إلى مشروع ريادي فعلي.

أولاً: المراجع العربية

- بركاني، يوسف، وبن زاوي، محمد الشريف. (2022). العوامل المؤثرة على النية المقاولاتية للطلبة الجامعيين: دراسة باستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية PLS-SEM. مجلة آفاق للبحوث والدراسات، 5(2)، 236-214.
- بكري، عبد الحميد محمد. (2024). ثقافة ريادة الأعمال للشباب الجامعي. مجلة العلوم الاجتماعية والتطبيقية، 1(1)، 153-140. <https://doi.org/10.21608/sjst.2024.335609>
- البلوشية، أسماء بنت علي. (2021). دور العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وفاعلية الذات لاتخاذ القرار المهني في التنبؤ بالنوايا الريادية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، السيب.
- حسن، تمار، وشيشة، نوال. (2024). أثر التعليم المقاولاتي في تعزيز النية المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين. مجلة دفاثر البحوث العلمية، 12(2)، 219-200. <https://doi.org/10.37218/1426-012-002-010>
- خلف، سناء حسين. (2023). أثر برنامج ارشادي مستند الى نظرية الاختيار في تنمية النية الريادية لدى طالبات الجامعة. مجلة ديالي للبحوث الإنسانية، 3(98)، 55-17. <https://doi.org/10.57592/djhr.v3i98.3732>
- الديب، محمود نور الدين. (2024). قيم راس المال الاجتماعي وتدعيم ثقافة ريادة الاعمال لدي الشباب الجامعي. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، 19(6)، 50-3. <https://doi.org/10.21608/fjssj.2024.329083.1261>
- رفادة، لميس، وسوفي، نبيل. (2023). التعليم الريادي ودوره في استدامة المشاريع الريادية عن طريق تنمية الثقافة الريادية: تجارب دولية. مجلة اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة، 2(2)، 65-49.
- زيدان، عمرو علاء الدين. (2020). استخدام نظرية السلوك المخطط في التنبؤ بالدوافع والنوايا الريادية لطلاب الجامعات الحكومية المصرية. المجلة العربية للعلوم الإدارية-جامعة الكويت، 27(2)، 261-223. <https://doi.org/10.34120/0430-027-002-002>

السباتين، وفاء تيسير. (2020). *اليقظة الاستراتيجية وأثرها في الثقافة الريادية: الدور الوسيط للذاكرة المنظمة في المستشفيات الأردنية الخاصة الحاصلة على شهادة الاعتمادية الدولية JCI*. أطروحة دكتوراة غير منشورة، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان.

السرطان، بكر أحمد، الصمادي، محمد، وحمدان، آيه، وكوكودروموس، ماركوس. (2023). *شبكات ريادة الأعمال وأثرها على تشكل النية الريادية*. مجلة ريادة الأعمال الإسلامية، 8(2)، 47-67. <https://doi.org/10.52471/1470-008-002-002>

سليمان، رزق، يوستينا، وحامد، باسم محمد، وفتحي، عبير محمد. (2022). *تقييم دور معاهد السياحة والفنادق في تنمية الثقافة الريادية لدى الطلاب*. المجلة الدولية للدراسات السياحية والفندقية، 3(2)، 221-246. <https://doi.org/10.21608/ijthsx.2022.172870.1035>

شكشك، رمزي سمير. (2023). *أثر التعليم لريادة الأعمال على نية الطلبة لإنشاء المشاريع الريادية: دراسة حالة كلية مجتمع الأقصى للدراسات المتوسطة - قطاع غزة*. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 31(2)، 1-24.

الشندودي، أحمد بن محمد. (2019). *النوايا الريادية وعلاقتها التنبؤية بنمط الشخصية الاستباقية والفاعلية الذاتية الريادية لدى طلبة جامعة السلطان قابوس*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطات قابوس، السيب.

صافي، ولاء محمد. (2024). *واقع دور جامعة البعث في نشر ثقافة ريادة الأعمال في ضوء معايير الجامعة الريادية*. مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية والنفسية، 40(1)، 394-441. <https://doi.org/10.71219/0139-040-001-016>

الطراونة، نضال خليف، والمجالي، محمد عبد الوهاب، والحواجرة، كامل محمد. (2021). *الثقافة الريادية ودورها في فاعلية التنفيذ الاستراتيجي في البنوك التجارية الأردنية*. مؤتم للبحوث والدراسات-سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 36(1)، 175-208. <https://doi.org/10.35682/0062-036-001-006>

عبد الله، حسن عودة، وصادق، مهيمن نوري، وكاظم، حسين سمير، وحنون، سجاد مسلم، وأحمد، فاطمة علي. (2024). *تأثير السمات الشخصية في النوايا الريادية لإنشاء مشاريع صغيرة: الدور التفاعلي*

- للكفاءة الذاتية: دراسة تطبيقية لعينة من طلبة الجامعات الأهلية في محافظة البصرة. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 20(3)، 388-421. <https://doi.org/10.36325/ghjec.v20i3.16813>
- عبدالعال، لمياء حسن، والزكي، أحمد عبد الفتاح. (2022). ثقافة ريادة الأعمال كلية التربية بمحافظة الإسمايلية واقعها ومتطلباتها. مجلة كلية التربية-جامعة دمياط، 38(84)، 102-140. <https://doi.org/10.21608/jsdu.2023.277764>
- عبدالله، نجلاء قدري، والصغير، أحمد حسين، وإسماعيل، محمد السيد. (2023). متطلبات تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في المدارس الثانوية الفنية: دراسة استشرافية. مجلة الثقافة والتنمية، 184(1)، 187-214.
- عربيات، عدنان محمد. (2024). أثر ثقافة ريادة الأعمال على الابتكار: الدور الوسيط للتمكين النفسي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة الملك عبد الله الثاني الصناعية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- علي، عبد الله قائد. (2023). واقع ثقافة ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات فرع جامعة العلوم والتكنولوجيا في مدينة تعز. مجلة بحوث جامعة تعز، 35(3)، 6-33.
- الغامدي، عزيزة محمد. (2021). تفعيل الريادة الإستراتيجية في إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية " تصور مقترح ". المجلة العلمية لكلية التربية-جامعة أسيوط، 37(2)، 450-499. <https://doi.org/10.21608/mfes.2021.154367>
- المحروقية، بدرية بنت حمود، والبلوشية، باسمة بنت سالم، والحدابي، داوود عبد الملك. (2021). واقع ثقافة ريادة الأعمال ومعوقاتها لدى طلبة الصفين العاشر والحادي عشر بسلطنة عمان. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 22(2)، 133-163. <https://doi.org/10.21608/jasep.2021.181134>
- محمد، سحر محمد. (2022). تعزيز ثقافة ريادة الأعمال في المدارس الرسمية للغات في ضوء التحديات التي تفرضها الثورة الصناعية الرابعة. مجلة التربية في القرن 21 للدراسات التربوية والنفسية، 24(24)، 93-1. <https://doi.org/10.21608/jsep.2022.282042>

محمود، باسنت فتحي. (2021). واقع نشر ثقافة ريادة الأعمال بجامعة السويس ومقترحات تفعيلها من وجهة نظر الطلبة: دراسة ميدانية. *مجلة البحث العلمي في التربية-جامعة عين شمس*، (22. 1)،

<https://doi.org/10.21608/jsre.2020.52763.1226>. 115-56

مدخل، خالد، وطير، عبد الحق. (2021). مساهمة الجامعة الجزائرية في نشر ثقافة ريادة الأعمال بين الطلبة دراسة ميدانية: في كلية التكنولوجيا بجامعة الوادي. *مجلة التنمية الاقتصادية*، 6(2)، 190-208.

المرعي، سمر، وإسماعيل، محمد، ومحمد، بيان. (2021). درجة ممارسة مديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي لمهارات الإدارة الاستشرافية وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. *مجلة جامعة البعث-سلسلة البحوث التربوية*، 44(11)، 11-54.

مطر، انصاف محمد، وزاهر، عمرو محمد، و خليل، أحمد حسني. (2025). آليات نشر ثقافة ريادة الأعمال الرياضية لدى طلاب جامعة المنصورة. *المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة*، (53)،

<https://doi.org/10.21608/ejsk.2023.234306.1260>. 130-107

مهدي، مهدي راشد، وشريف، أثير أنور. (2023). دور الريادة الاستراتيجية في بناء الجاذبية التنظيمية. *مجلة الريادة للمال والأعمال-جامعة النهرين*، 4(3)، 143-164.

<https://doi.org/10.56967/ejfb2023309>

ناصر، أحمد رحيم، وجلاب، إحسان دهش. (2024). تأثير النوايا الريادية في السلوك الريادي: دراسة تحليلية لآراء عينة من طلبة الدراسات الأولية في الكليات والجامعات الأهلية في محافظة ميسان. *مجلة الدراسات المستدامة*، 6(3. 1)، 2188-2229.

النافعي، يحيى بن عدي. (2022). أثر الخصائص الريادية والعوامل البيئية على نية ريادة الأعمال لدى طلبة مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرقية، الشرقية.

النجار، حمدية محمد، وعبد الكريم، أحمد عبد. (2024). تأثير السمات الريادية على النوايا الريادية: دراسة ميدانية على متدربي مراكز التدريب بجامعة المنصورة. *مجلة راية الدولية للعلوم التجارية*، 3(11)،

<https://doi.org/10.21608/rijcs.2024.304373.1136>. 1412-1387

النصراوي، فاتن خلف. (2022). الثقافة الريادية وعلاقتها باتخاذ القرار لدى مديري المديريات العامة للتربية في محافظة بغداد من وجهة نظر رؤساء الأقسام. *مجلة الدراسات المستدامة*، 4(1)، 781-825.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Atrup, A., Diawati, P., Syamsuri, S., Pramono, S. A., & Ausat, A. M. (2023). The effect of entrepreneurship education and creativity on students' entrepreneurial intention : The perspective of effectuation and cognitive flexibility theory. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian dan Kajian Kepustakaan di Bidang Pendidikan, Pengajaran dan Pembelajaran*, 9(2), 555. <https://doi.org/10.33394/jk.v9i2.7822>
- Barba-Sánchez, V., Mitre-Aranda, M., & Brío-González, J. D. (2022). The entrepreneurial intention of university students: An environmental perspective. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2), 100184. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2021.100184>
- Bharti, K., Agarwal, R., Satsangi, A., & Rajwanshi, R. (2024). Analyzing the influence of university support and entrepreneurial culture on solar entrepreneurial intentions among Indian students. *The International Journal of Management Education*, 22(2), 100991. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.100991>
- Burns, P. (2022). *Entrepreneurship and small business*. Bloomsbury Publishing.
- Demirtaş, A. S. (2020). Optimism and happiness in undergraduate students: Cognitive flexibility and adjustment to university life as mediators. *Anales de Psicología*, 36(2), 320-329. <https://doi.org/10.6018/analesps.381181>
- Douglas, E. J., Shepherd, D. A., & Venugopal, V. (2021). A multi-motivational general model of entrepreneurial intention. *Journal of Business Venturing*, 36(4), 106107. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2021.106107>
- Gagnon, R. J., Stone, G. A., & Garst, B. A. (2017). Beyond composite scores and Cronbach's Alpha: Advancing methodological rigor in recreation research. *Journal of Outdoor Recreation, Education, and Leadership*, 9(4), 383-402. <https://doi.org/10.18666/jorel-2017-v9-i4-7959>
- Garcez, A., Franco, M., & Silva, R. (2023). The influence of the pillars of digital academic entrepreneurship on university students' entrepreneurial intention. *European Journal of Innovation Management*, 28(2), 210-234. <https://doi.org/10.1108/ejim-01-2023-0051>
- Georgescu, M., & Herman, E. (2020). The impact of the family background on students' entrepreneurial intentions: An empirical analysis. *Sustainability*, 12(11), 4775. <https://doi.org/10.3390/su12114775>
- Gill, S. A., Bencheva, N., Karayel, S., & Usman, M. (2021). Does entrepreneurial self-efficacy moderate effects of cognitive flexibility and entrepreneurial alertness on entrepreneurial intentions? *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 9(3), 25-41. <https://doi.org/10.15678/eber.2021.090302>

- Hernández-Chavarria, J., & del Rayo Lechuga-Névarez, M. (2023). Attitude and entrepreneurial culture in the university entrepreneurs of the municipality Victoria de Durango. *REGEPE Entrepreneurship and Small Business Journal*, 12(1), e2379-e2379. <https://doi.org/10.14211/regepe.esbj.e2379>
- Hueso, J. A., Jaén, I., & Liñán, F. (2020). From personal values to entrepreneurial intention: A systematic literature review. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(1), 205-230. <https://doi.org/10.1108/ijebr-06-2020-0383>
- Jiatong, W., Murad, M., Li, C., Gill, S. A., & Ashraf, S. F. (2021). Correction: Linking cognitive flexibility to entrepreneurial alertness and entrepreneurial intention among medical students with the moderating role of entrepreneurial self-efficacy: A second-order moderated mediation model. *PLOS ONE*, 16(10), e0259491. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259491>
- Lahikainen, K., Peltonen, K., Oikkonen, E., & Pihkala, T. (2021). Students' perceptions of the entrepreneurial culture in Finnish higher education institutions. *Industry and Higher Education*, 36(5), 583-594. <https://doi.org/10.1177/09504222211066798>
- Lingappa, A. K., Shah, A., & Mathew, A. O. (2020). Academic, family, and peer influence on entrepreneurial intention of engineering students. *Sage Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020933877>
- Maheshwari, G., Kha, K. L., & Arokiasamy, A. R. (2022). Factors affecting students' entrepreneurial intentions: A systematic review (2005–2022) for future directions in theory and practice. *Management Review Quarterly*, 73(4), 1903-1970. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00289-2>
- Mehralian, M. M., & Khazaei, P. (2022). Modeling the interrelationships among absorptive capacity, marketing intelligence, and entrepreneurial culture and their impact on the performance of telecommunications companies in Iran. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4195969>
- Mujtaba, G., Zulkiffli, S. N., Padlee, S. F., Mohamed, W. N., & Sukri, N. K. (2025). Impact of entrepreneurial inspiration, awareness, and skills on University students' entrepreneurial intentions: The mediating role of entrepreneurial education. *Administrative Sciences*, 15(1), 15. <https://doi.org/10.3390/admsci15010015>
- Mukhtar, S., Wardana, L. W., Wibowo, A., & Narmaditya, B. S. (2021). Does entrepreneurship education and culture promote students' entrepreneurial intention? The mediating role of entrepreneurial mindset. *Cogent Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186x.2021.1918849>
- Qudsia Yousaf, H., Munawar, S., Ahmed, M., & Rehman, S. (2022). The effect of entrepreneurial education on entrepreneurial intention: The moderating role of culture. *The International Journal of Management Education*, 20(3), 100712. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100712>

- Roeslie, S. H., & Arianto, R. F. (2022). Impact of entrepreneurial culture, entrepreneurial education and entrepreneurial mindset, on entrepreneurial intention. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12581-12594.
- Samuel, S. A., Abiodun, E. A., Oloruntoba, O., & Modupe, A. M. (2021). Entrepreneurship education as mediation in entrepreneurial culture effects on career readiness of youth towards entrepreneurial ventures. *International Journal of Entrepreneurship*, 25, 1-15.
- Triwardhani, I. J., Trigartanti, W., & Putra, R. P. (2020). Study of communication ethnography for entrepreneurship culture in the interpersonal relations of teachers and students. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 36(1), 109-123. <https://doi.org/10.17576/jkmjc-2020-3601-07>
- Valencia-Arias, A., Arango-Botero, D., & Sánchez-Torres, J. A. (2021). Promoting entrepreneurship based on university students' perceptions of entrepreneurial attitude, university environment, entrepreneurial culture and entrepreneurial training. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(2), 328-345. <https://doi.org/10.1108/heswbl-07-2020-0169>
- Yazdanpanah, Y., Toghræe, M. T., Salamzadeh, A., Scott, J. M., & Palalić, R. (2023). The influence of entrepreneurial culture and organizational learning on entrepreneurial orientation: The case of new technology-based firms in Iran. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 29(5), 1181-1203. <https://doi.org/10.1108/ijebr-03-2022-0310>