مجلة العلوم التربوية

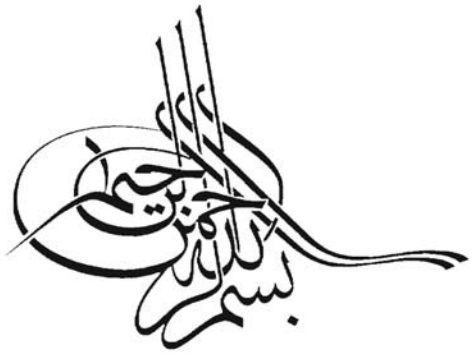
مجلة علمية فصلية محكمة

العدد الثاني والعشرون
رجب ١٤٤١هـ

الجزء الثاني

عمادة البحث العلمي
Deanship of Academic Research

www.imamu.edu.sa
e-mail: edu_journal@imamu. edu.sa


بسم الله الرحمن الرحيم

توافر خصائص ريادة الأعمال لدى طلبة قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود وعلاقتها ببعض المتغيرات

د. خلود بنت حمد بن عبدالله العبيكان
قسم التربية الفنية - كلية التربية
جامعة الملك سعود

توافر خصائص ريادة الأعمال لدى طلبة قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود وعلاقتها ببعض المتغيرات

د. خلود بنت حمد بن عبدالله العبيكان
قسم التربية الفنية - كلية التربية
جامعة الملك سعود

تاريخ تقديم البحث: ٧ / ٥ / ١٤٣٩هـ **تاريخ قبول البحث: ٥ / ٧ / ١٤٣٩هـ**

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدِّراسة إلى التعرُّف على مدى توافر خصائص ريادة الأعمال لدى طلبة قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود، وعلاقتها ببعض المتغيرات. واستخدمت الدِّراسة المنهج الوصفي، وتم تفسير المعلومات وتحليلها لغرض الوصول إلى نتائج مرتبطة بأهداف البحث.

ولتحقيق الهدف؛ استخدمت الدِّراسة أداة الاستبانة على (٢١٥م) طالبًا وطالبة من قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود في برامج البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، وتكونت أداة الدِّراسة من قسمين، القسم الأول: يشمل البيانات الأولية عن أفراد عينة الدِّراسة، والقسم الثاني يشمل: مستوى توفر الخصائص الريادية، وتم بناؤها على نظام ثلاثي لدرجة التوافر: كبيرة، متوسطة، ضعيفة.

وقد توصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، أبرزها: أن معظم أفراد العينة تتوفر لديهم خصائص الشخص الريادي بشكل كبير، وأنهم مدركون لمعنى الريادة. كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الطلاب حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لديهم، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمستوى توافر خصائص ريادة الأعمال تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لديهم، وكانت لصالح الطلاب في مرحلة الدِّراسات العليا.

وقد تَّمت مناقشة النتائج، وعلى إثرها توصلت الدارسة الحالية إلى مجموعة من التوصيات، أبرزها: الاهتمام بجودة البرامج التدريبية التي تعزز مفهوم ريادة الأعمال لطلاب وطالبات قسم التربية الفنية.

كلمات مفتاحية: التربية الفنية - خصائص ريادة الأعمال- الريادي.

المقدمة:

يُعدُّ مفهوم ريادة الأعمال من المفاهيم الأكثر تداولًا في الوقت الحالي؛ بناءً على الدور الكبير الذي تقدمه في المشاريع الصغيرة. ونتيجة للأوضاع الاقتصادية التي يمر بها العالم بشكل متسارع، اتجهت الأنظار إلى ريادة الأعمال والمشاريع الصغيرة، حيث ركّز هذا النوع الجديد على الإبداع والابتكار والمخاطرة. وقد أشار مركز مراقبة الريادة العالمية إلى أن ما بين ثلث ونصف التباين الحاصل بين معدلات النمو بين الدول الصناعية يمكن أن يعود إلى التباين في مستويات بين هذه البلدان (Reynolds,1999)؛ بمعنى أن زيادة عدد الرياديين في الدول يسهم في زيادة النمو الاقتصادي لهذه الدول.

تؤكد شولت (Shulte,2004) أن الجامعة مطالبة بتنظيم المشاريع المساهمة في تطوير منطقتها من خلال التعاون مع الكيانات الأخرى، والمساهمة كذلك في التنمية الاقتصادية، من خلال تنظيم حاضنات أعمال وأندية التكنولوجيا وغيرها؛ من أجل تطوير الريادة وتنميتها لدى طلابها. ولبناء جيل ريادي؛ لابد من تأهيل الطلاب وإعدادهم ليكونوا رياديين، من خلال المؤسسات الحكومية والخاصة التي تسعى إلى إكسابهم الخصائص والسمات الريادية، وذكر باشيوة (٢٠٠٩م) أن التعليم الجامعي هو المحرك الرئيس في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وعامل فعّال في تطوير القدرات الذاتية للأفراد، فضلًا عن أن مستقبل الدول يتقرر بصورة رئيسة في مؤسسات التعليم العالي.

ويُعدُّ قسم التربية الفنية من الأقسام الأكاديمية التي تتيح للطالب اكتساب المهارات الفنية، حيث يرى الشناوي وآخرون (٢٠١٤م) أن الطالب في كليات

الفنـون يحتـاج إلى أن يـسعى للخـبرات التـشكيلية والتقنيـة، ودراسـة العناصـر الأساسـية للعمليـة الابتكاريـة، والوصـول إلى تحقيـق الرسـالة الفنيـة بجميـع جوانبها الوظيفية والجمالية، ويُعدُّ مجالًا من مجالات الخبرة البشرية الـتي يجـب توافرهـا لـدى خريجـي كليـات الفنـون والتـصاميم، الـتي بـدورها تهـتم بقـدرة الإنسان على رؤية التكوين والنظام والقيمة والهـدف، وهـو مـا ينعكس علـى ردة فعل المستهلك، ومدى تأثره بالمشغولة الفنية.

وتتميـز التربيـة الفنيـة بتنميـة الموهبـة والإبـداع لطلبتهـا، فهـم يتعلمـون المهارات الفنية والإبداعية من خلال ما ينتجونه مـن أعمـال فنيـة متميـزة. ومـن بـاب أولى أن يـتم تأهيلـهم مـن خـلال الأسـاليب التدريـسية والإسـتراتيجيات المناسبة لاكتساب الخصائص الريادية التي تهيئهم ليكونوا رواد أعمال ينشئون مـشاريعهم الخاصـة. ويؤكـد زولتـان أن ريـادة الأعمـال يمكـن أن تكـون مولـدًا أساسيًا لفرص العمل (Zoltan، 2004).

لقد اهتمت الدِّراسات الحديثة كدراسـة عبـده (٢٠١٦م)، ودراسـة محمـد ومحمود (٢٠١٤م)، ودراسة ناصر والعمري (٢٠١١م) باكتـشاف الخـصائص الريادية وقياسها لدى رواد الأعمال والعوامل المؤثرة فيها، وقـد أظهـرت هـذه الدِّراسات خصائص مختلفة يتميز بها الشخص الريادي بشكل عام، والريادي الناجح بشكل خاص. ومع التغيير الاقتصادي في السنوات الأخـيرة، والحاجـة لخلـق فـرص عمـل، وظهـور المـشاريع الـصغيرة، والمبـادرات، وحاضـنات الأعمال؛ كان لا بد من التركيـز علـى الخـصائص الريادية الـتي تميـز بهـا رواد الأعمـال النـاجحون. ونظـرًا لأهميـة هـذا الموضـوع؛ جـاءت هـذه الدِّراسـة؛

للتعرّف على الخصائص الريادية لدى طلاب وطالبات قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود، وعلاقتها ببعض المتغيرات.

* * *

مشكلة الدِّراسة:

مع تزايد الاهتمام الدولي برواد الأعمال ودورهم في التنمية الاقتصادية، واعتبار مفهوم ريادة الأعمال من المفاهيم الحيوية التي لها تأثير كبير في دخل المجتمعات؛ لما توفره المشروعات الصغيرة من عمل يحقق دخلًا ماديًا. وكون الشخص المسؤول عن هذا هو الريادي الذي يتسم بالثقة، وحب العمل، والمخاطرة، والإصرار على النجاح (إسماعيل، ٢٠١٠م)؛ ظهرت العديد من الدِّراسات التي تناولت الخصائص الريادية لرواد الأعمال؛ كدراسة سلطان (٢٠١٦م)، ودراسة محمد ومحمود (٢٠١٤م)، ومن خلال البحث والاستقصاء تبيّن أن معظم هذه الدِّراسات تناولت الخصائص الريادية لأصحاب الأعمال الصغيرة، أو في المنظمات الصناعية، مثل: دراسة الضامن (٢٠١٢م)، ودراسة إسماعيل (٢٠١٠م)، أو تناولت الخصائص الريادية لدى طلبة تخصص إدارة الأعمال في الجامعات؛ كدراسة ناصر والعمري (٢٠١١م)، ودراسة سلطان (٢٠١٥م)، ودراسة عبده (٢٠١٦م)، وبعض هذه الدِّراسات تناولت دراسة الخصائص الريادية لدى طلاب كليات الهندسة والتجارة في الجامعات؛ كدراسة زيدان (٢٠١٠م). إلا أنه - وحسب علم الباحثة- لا يوجد دراسات تناولت الخصائص الريادية لدى طلاب وطالبات أقسام التربية الفنية بالجامعات، لذا كان لابد من الاهتمام بدراسة هذه الخصائص ومدى توافرها. ويمكن تحقيق الغرض من الدِّراسة من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١- ما الخصائص الريادية لدى طلاب وطالبات قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات طلاب وطالبات قسم التربية الفنية تُعزى للمتغيرات الآتية: (المرحلة الدراسية، الخبرة التدريبية، المعدل الجامعي)؟

أهمية الدِّراسة:

تكمن أهمية الدِّراسة في:

١- تقديم مؤشر للجامعات السعودية حول مستوى خصائص ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات أقسام التربية الفنية في السعودية.

٢- تحديد الخصائص الريادية لدى طلاب وطالبات قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود يساعد في تنمية الطلاب الرياديين وتصميم البرامج التدريبية لهم، والإستراتيجيات اللازمة لهم في التدريس.

٣- تحفيز الطلبة وتوجيههم نحو ريادة الأعمال.

٤- إتاحة الفرصة لإجراء المزيد من الأبحاث والدراسات ذات الصلة.

أهداف الدِّراسة:

تهدف الدِّراسة إلى التعرّف على خصائص ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود، وعلاقتها ببعض المتغيرات.

حدود البحث:

الحدّ الموضوعي: يقتصر البحث على قياس مستوى توفر الخصائص الريادية لدى طلاب وطالبات قسم التربية الفنية لمرحلة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه بجامعة الملك سعود.

الحدّ الزماني: الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٣٨/١٤٣٩هـ.

مصطلحات الدِّراسة:

ريادة الأعمال: كل من ينشئ مشروعًا جديدًا، أو يقدّم فعالية مضافة إلى الاقتصاد، فهي تشمل من يدير الموارد المختلفة لتقديم شيء جديد أو يبتكر مشروعًا جديدًا، لتشمل بذلك منشئ المشروع الجديد، والمدير الذي يدير الموارد بطريقة غير تقليدية (السكارنة، ٢٠٠٦م).

الخصائص الريادية: مجموعة من الخصائص والسلوكيات التي تشير إلى مدى إمكانية تمتع الطالب الذي يتصف بها بالريادية بدرجات قوية أو جيدة، أو لا احتمالية أن يكون رياديًا (ناصر والعمري، ٢٠١١م).

الإطار النظريّ:

نشأت الريادة من فكرة المشروعات الصغيرة، وتُعدُّ من إحدى المجالات المميزة في الوقت الحالي، وهي تختلف من نشاط لآخر، وقد تكون فردية أو جماعية. واختلف مفهوم ريادة الأعمال لدى الباحثين والمهتمين بمجال العمل الريادي، فقد ذكر معهد أبحاث السياسات الاقتصادي الفلسطيني (٢٠٠٧م) أن مصطلح الريادة (Entrepreneurhip) أُستخدم منذ أكثر من ٢٠٠ عام، وما يزال مصطلحًا متعدد المفاهيم، ويرى دافت (Daft, 2010) أن ريادة الأعمال هي عملية بدء عمل تجاري، وتنظيم للموارد الضرورية له، مع توقع المخاطر والمنافع المرتبطة بالمشروع. أما خلوط (٢٠١٠م) فترى أن ريادة الأعمال لا تقتصر على المخاطرة والابتكار، بل تتعداها في النصف الثاني من القرن العشرين إلى الإدارة والتنظيم. وعرَّفها أحمد (Ahmed, 2010) بأنها: إيجاد شيء مختلف له قيمة، من خلال تخصيص الوقت والجهد اللازمين لذلك، مع الاستعداد لتحمل المخاطر المادية والجسدية والاجتماعية المترتبة

على ذلك. وذكر كولتر (Coulter, 2001) أن الريادة مرادفة لتحمل المخاطر، واعتماد الأفكار المميزة. ورغم أن تحمل المخاطرة عنصر مهم من خصائص الريادي، فإن هناك العديد من الرياديين نجحوا من خلال تجنب المخاطرة قدر المستطاع، في حين يحاول الآخرون تحمل المخاطرة بوصفها وسيلة للنجاح، بينما يجد الواثقون أن المخاطرة مصدر للحصول على العوائد، وترك المخاطر غير المحسوبة.

وعرّف الشيخ وآخرون (٢٠٠٩م) الريادي بأنه: المبادر الذي يتبنى الأفكار الجديدة، ويكتشف الفرص، ويمتلك روح المخاطرة، والرؤية الواضحة، والقدرة على التخطيط والتعامل مع الظروف الصعبة؛ من أجل تطوير منتجات لتحقيق الربح والنمو. أما السكارنة (٢٠٠٨م) فقد ذهب مع من يرى أن الريادي هو الشخص المبادر الذي يقبل النجاح والفشل، ويتحمل المخاطر، ولديه القدرة على إدارة الموارد والعاملين والأصول؛ ليجعل منها شيئًا ذا قيمة، ويقدم من خلاله شيئًا مبدعًا. وبشكل عام يُعدُّ رائد الأعمال الشخص المبادر، الذي يمتلك أفكاراً جديدة، ويسعى إلى تحقيقها وتقبُّل نجاحها أو فشلها، فهو يمتلك خصائص تميزه من غيره في القدرة على تحويل أفكاره إلى مشاريع ناجحة على أرض الواقع.

لفت رواد الأعمال نظر الباحثين في مجال الاقتصاد وعلم النفس والاجتماع، وظهرت العديد من الدِّراسات التي تركّز على أسباب تميزهم ونجاحهم، فقد بيّنت هذه الدِّراسات أن رواد الأعمال يتمتعون بخصائص وقدرات عالية، وسمات شخصية تميزهم من غيرهم، وهذه الخصائص لا يجب أن تتوفر جميعها بشخص واحد، ولكن أكدت بتمتع رواد الأعمال

بالعديد من هذه الخصائص، التي يمكن تطويرها بالممارسة والتدريب (إسماعيل، ٢٠١٠م). وتشمل خصائص رائد الأعمال: مهارات وسمات وقدرات يتميز بها، ويجب أن يتصف بها كل من أراد أن يصبح رياديًا. واختلف الباحثون في تحديد خصائص رائد الأعمال، حيث يرى النجار والعلي (٢٠٠٦م) أن المهارات الشخصية التي يجب أن يتميز بها الريادي تتمثل في: الاستعداد للمخاطرة، الثقة بالنفس، الرغبة في النجاح، الاندفاع للعمل، الاستعداد للعمل لساعات طويلة، الالتزام والتفاؤل. وأوضح دافت (Daft,2010) أن السمات الشخصية للريادي تصل إلى أكثر من (٤٠) سمة عن الباحثين والمختصين، ولعل أبرزها: التحكّم الداخلي، مستوى مرتفع من الطاقة، الحاجة إلى الإنجاز، تحمل الغموض، الوعي بمرور الوقت، الثقة بالنفس. وأضاف المبيريك والشميمري (٢٠١٦م) على السمات السابقة: تقبل النقد، المثابرة، القدرة على الإقناع.

ذكر كولرييت (Collerette, 1991) أن الشخصية الريادية تتضمن بعض الخصائص الآتية أو كلّها: (١) القدرة على إقناع المجموعة العاملة وتوجيهها معه لخدمة الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، وذلك بواسطة أفكاره وسلوكه والتزامه تجاههم. (٢) تتميز الشخصية الريادية بالتحديد الدقيق للأهداف الأساسية والثانوية، وترجمتها إلى إجراءات عملية عن طريق الاتصال الفعال مع المجموعة. (٣) عدم الخوف من الانتقاد، وجعل تلك الدروس فرصًا لتنمية ردة الفعل. (٤) الاستماع إلى كافة أفراد المجموعة، شرط أن يضع أسسًا وضوابط لتقييم الآراء، والتحقق من صحتها. (٥) التحفيز. (٦) القدرة على تشخيص نقاط القوة والضعف. وأكدت دارني، وماغي (Darney& Magee,

2007) أن التجارب في دول العالم تثبت أن رواد الأعمال هم الذي يأتون بالمشروعات الجديدة الناجحة، التي تُثري الأفراد والاقتصاد، لهذا فإن الخصائص النمطية التي ترسم للريادي هي خصائص إيجابية. ويمكن أن نحدد هذه الخصائص بالآتي:

(١) القدرة الذاتية على التحكم بقراراته.

(٢) مستوى الطاقة والمثابرة العالي.

(٣) الريادي محفّز للإنجاز، ومتطلّع لتحقيق الأهداف التي تتسم بالتحدي.

(٤) المخاطرة.

(٥) الثقة والاعتماد على النفس.

(٦) حل المشكلات وعدم هدر الوقت.

(٧) الاستقلالية.

(٨) الابتكار.

يتضح من الخصائص الريادية أن بعضها يظهر كسمات شخصية لدى بعضهم، ويمكن تنميتها وتطويرها ليصبح الفرد رياديًا، فالصعوبة ليست أن تكون رياديًا، بل كيف تكون رياديًا؟ وقد أوجز جواد (٢٠٠٠م) الخصائص والسمات الريادية في:

(١) القدرة على تحقيق الأهداف. (٢) الرغبة في الاستقلال. (٣) الثقة بالنفس. (٤) النظرة المستقبلية. (٥) القيمة والإيثار.

الدِّراسات السابقة:

اهتمت العديد من الدِّراسات والبحوث بموضوع الخصائص الريادية، فمنها ما ركّز على مدى توافر الخصائص الريادية، وبعضها تناول أثر الخصائص الريادية، وبعضها الآخر تطرق إلى قياس الخصائص الريادية، كما تناولت بعض الدِّراسات تأثير السمات الريادية على الطلاب.

ومن الدِّراسات الحديثة ذات الصلة بموضوع هذه الدِّراسة: دراسة عبده (٢٠١٦م) للعوامل المؤثرة في تكوين الخصائص الريادية لطلاب كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك، وفهم العوامل المؤثرة في تكوين الخصائص الريادية لديهم، فضلًا عن توضيح أثر بعض العوامل الديموغرافية المتمثلة بالنوع والتخصص والترتيب بين الأشقاء في مدى توفر الخصائص الريادية لدى الأفراد. وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٦٤٠ طالبة وطالبًا)، واستخدم الباحث الأسلوب الوصفي؛ لتحديد العوامل الشخصية ووصفها، والتربية، والعوامل البيئية والثقافية بوصفهما عاملين مستقلين لهما تأثير على تكوين الخصائص الريادية لدى الأفراد، والأسلوب التحليلي؛ لتوضيح تأثير كل منهما على تكوين الخصائص الريادية. توصلت الدِّراسة إلى عدّة نتائج، من أبرزها: أن الخصائص الريادية تتوفر بدرجة عالية لدى غالبية أفراد العينة، وأن عوامل الشخصية والتربية والعوامل البيئية والثقافية لها أثر إيجابي في تكوين الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، كما اتضح أن أثر العوامل المستقلة يكون مجتمعًا، وليس من خلال العوامل الفرعية كلٌ على حدة،

كما بيّنت نتائج الدِّراسة أن التخصص الذي يدرسه الطالب ليس له تأثير يُذكر في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، بخلاف متغيري النوع والترتيب بين الأشقاء في الأسرة الذين ثبت وجود تأثير واضح لهما في مدى توفر الخصائص الريادية.

كما قام سلطان (٢٠١٦م) بدراسة هدفت إلى معرفة مدى توافر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس، تخصص إدارة أعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية، ومدى تأثير مجموعة من المتغيرات الديموغرافية على هذه الخصائص، ومعرفة احتياجات الطلبة للتوجه للعمل الريادي، وقد تبنّت الدِّراسة المنهج الوصفي، واستعانت بالاستبانة كأداة لجمع البيانات. توصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها: عدم وجود تأثير لمتغيرات الجنس والمعدل الجامعي، وشهادة الثانوية العامة، والالتحاق ببرامج الريادة الشبابية على خصائص الريادة لدى الطلبة المبحوثين.

وتناولت دراسة عبده (٢٠١٥م) مدى توفر الخصائص الشخصية والسلوكية الريادية لدى عينة الدِّراسة التي بلغت (١٥٩) طالبًا وطالبة من المستويين السابع، والثامن في كلية إدارة الأعمال في جامعتي تبوك، وفهد بن سلطان في مدينة تبوك، وتأثيرها في تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع ريادية بعد التخرج. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وتوصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، أبرزها: توفر الخصائص الشخصية والسلوكية لريادة الأعمال لدى أفراد العينة بدرجة كبيرة، مع وجود اتجاه إيجابي نحو تأسيس مشاريع ريادية، وجود تأثير لترتيب الفرد بين أفراد أسرته على امتلاك الخصائص الريادية والمهارات السلوكية.

وعـن دور الجامعـات في ريـادة الأعمـال وتنميتهـا، ركـزت دراسـة محمـد ومحمـود (٢٠١٤) علـى قيـاس مـستوى ريـادة الأعمـال لـدى طـلاب جامعـة الطـائف، ودور الجامعــة في تنميتهــا، حيــث اســتخدمت الدِّراســة المــنهج الوصفي؛ للتعرّف على توفر هذه الخصائص لدى الطلاب ودور الجامعة في تنميتها، وتم استخدام الاستبانة على عينة من الطلاب يبلغ عددهم (٦٥٧) طالبًا، وعينة من أعضاء هيئة التدريس عددهم (١١٧) عضوًا. وتوصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، أبرزهـا: يمتلك طلاب الجامعة خصائص ريادية بدرجات متفاوتة، وأن الجامعة لديها رؤية ورسالة واضحة تتبنى فكرة ريادة الأعمال، وتعكس اهتمام الجامعة بتوليد رياديين من الطلاب، وأن الطلاب مـا تـزال تنقـصهم بعـض الـسلوكيات الريادية الـتي لابـد أن تـرتبط تنميتهـا بالمقررات والمناهج الدراسية التي تُقدّم في التخصصات الجامعية.

وفي دراسة قـام بهـا دهليـز ومقـداد (Dahleez and Migdad,2013) حـول ميول طلبة البكالوريوس في قطاع غزة للريادية، وهم طلبة الجامعة الإسلامية في غـزة، الـذين يدرسـون في المستوى الأخير مـن كليـات الهندسـة والتجـارة وتكنولوجيا المعلومات. توصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، من أبرزهـا: أن ربـع الطلبـة المبحـوثين لـديهم ميـول للريادية، ويمتلكـون ستة خـصائص للريـادة: (التحكم في الأمور وتوجيهها، الاستقلالية، مهـارة التواصـل مـع الآخـرين، تقبل المخاطرة، الثقة بالنفس، الدافعية للإنجاز).

وهـدفت دراسـة الـضامن (٢٠١٢م) إلى قيـاس أثـر الخـصائص الريادية: (القـدرات الإبداعيـة، الابتكـار، الـدافع للإنجـاز، الميـل للمخـاطرة، المبـادأة) لصاحب العمل الصناعي الصغير على أداء العمل. وتكون مجتمع الدِّراسة مـن جميع مشروعات الأعمال الصناعية الصغيرة العاملة في مدينة عمّان بالأردن، واختيرت عينة عشوائية طبقية نسبية من الأعمال الصناعية الصغيرة في عمّان،

ليبلغ عدد أفراد العينة (٣١١) مشروعًا. وتوصلت الدِّراسة إلى عدّة نتائج، أبرزها: وجود فروق ذات دلالة إحصائية للخصائص الريادية وفقًا لمتغيرات: (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية).

وعن سمات المتفوقين وخصائصهم قدم عياصرة وإسماعيل (٢٠١٢) دراسة نظرية للوقوف على سمات المتفوقين والموهوبين وخصائصهم، وتحديد علاقة هذه السمات والخصائص بتعريف الموهبة والتفوق، كما تناولت الدِّراسة مجموعة متنوعة من الأبحاث التي تناولت خصائص الطلبة المتفوقين والموهوبين وسماتهم، كما عرضت نموذجًا تطبيقيًا من تأليف الباحثين؛ لقياس تقدير السمات والخصائص السلوكية العامة للمتفوقين والموهوبين.

وسعت دراسة عواد (٢٠١٢م) إلى تحديد سمات المتفوقين في جامعة القدس المفتوحة من وجهة نظرهم، وعلاقة تلك السمات ببعض المتغيرات؛ كالجنس، والعمر، وطبيعة العمل، والثانوية العامة، والساعات المجتازة، والتخصص. وتكونت العينة من (١٣٨) متفوقًا دراسيًا، تزيد معدلاتهم التراكمية عن (٩٠٪) من أصل مجتمع الدِّراسة (٢٢٩)، حيث قاموا بالإجابة عن فقرات الاستبانة المكونة من (٧٤) فقرة وفق مقياس ليكرت الخماسي. وتوصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، أبرزها: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات سمات المتفوقين دراسيًا تُعزَى إلى متغيرات: الجنس، والعمر، وطبيعة العمل، والتفاعل بينها.

وسعت دراسة ناصر والعمري (٢٠١١) إلى قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدِّراسات العليا في إدارة الأعمال، وأثرها في الأعمال الريادية من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية، ودمشق. استخدمت الدِّراسة استبانة وُزِّعت على عينة طبقية مكونة من (١١٥) طالبًا وطالبة من برنامجي الدكتوراه والماجستير للعام الدراسي (٢٠٠٩- ٢٠١٠م)، واستخدمت عددًا

من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية. وتوصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، أبرزها: وجود تباين دال إحصائيًا بين طلبة الدِّراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية، ودمشق في الأعمال الريادية، وسلوك الأعمال الريادية، وعدم وجود تباين في الطموح في الأعمال الريادية.

وحول تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمال إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج، اهتمت دراسة زيدان (٢٠١١م) برصد أهم السمات الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، ثم استخدمت هذه السمات بوصفها متغيرًا مستقلًا؛ للتعرف على مدى تأثيرها في احتمال إقامة مشروعات جديدة بعد التخرج، وبلغت عينة البحث (٢٣٣١) طالبًا وطالبة من ست جامعات مصرية حكومية. وتوصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، أبرزها: معنوية علاقة بعض المتغيرات الموقفية باحتمال إقامة الطلاب مشروعات جديدة بعد التخرج، وفي مقدمة هذه المتغيرات: النوع (طالب-طالبة)، عمر الطالب، الكلية التي ينتمي إليها الطالب، الخلفية الريادية للأسرة، الخلفية الريادية للطالب.

وتناولت دراسة زين وآخرين (Zain, Akram, and Ghani, 2010) نية الريادة بين طلاب الأعمال في ماليزيا، حيث هدفت إلى تناول قضايا مختلفة، منها: السمات الشخصية، والعوامل البيئية التي تؤثر في دفع رغبة الريادية لدى طلاب كلية الأعمال بمختلف تخصصاتها في جامعة عامة بماليزيا، وقد تكونت عينة الدِّراسة من (٢٨٨) طالبًا وطالبة. وتوصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، أبرزها: أن نسبة (٦٧,١٪) من المستجيبين لهم الرغبة في العمل الريادي ليصبحوا رجال أعمال، وأن أغلب قراراتهم تتأثر بتوجيه عائلاتهم بنسبة (١٨,٩٪)، ومن الأكاديميين بنسبة (١٨٪)، ومن رجال الأعمال بنسبة (١٦٪).

وفي دراسة استكشافية لزيدان (٢٠١٠م) تناول فيها السمات الريادية المميزة لطلاب الجامعات المصرية، والعوامل الموقفية الفارقة في تكوين هذه السمات، وتكونت العينة من (١٧٥٥) طالبًا من طلبة كلية الهندسة وكلية التجارة بست جامعات مصرية، وتم اختبار تأثير المتغيرات الديموغرافية، ومتغيرات الخلفية الأسرية، ومتغيرات الخلفية الريادية للطالب، ومتغيرات البيئة الجامعية للطالب على تكوين سبعة من السمات الريادية: الاستعداد الريادي العام، الاستقلالية، التحكم الذاتي في الأمور، الدافع للإنجاز، الحرص على تكوين ثروة، الثقة بالنفس، الميل إلى تحمل المخاطر. وقد استخدم الباحث تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحليل البيانات. وتوصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، أبرزها: تأثير متغيرات الخلفية الأسرية للطالب ضعيف نسبيًا في تكوين السمات الريادية بعكس متغيري الخلفية الريادية والبيئة الجامعية، حيث ظهر تأثيرها بدرجات متفاوتة على تكوين السمات الريادية لدى الطالب.

وكشفت دراسة الشيخ وآخرين (٢٠٠٩م) عن الخصائص والسلوكيات التي تمتلكها الرياديات صاحبات الأعمال الأردنيات، والبحث في إمكانية وجود علاقة بين الخصائص الشخصية والاجتماعية والوظيفية للمبحوثات في خصائصهن السلوكية. واستخدمت الدِّراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة على عينة من النساء الرياديات صاحبات الأعمال في الأردن. وتوصلت الدِّراسة إلى عدة نتائج، أبرزها: أن الخصائص الريادية التي تمتلكها أفراد العينة، وبدرجة عالية، جاءت مرتّبه تنازليًا كالتالي: الثقة بالنفس، حب الإنجاز، الابتكار، القدرة على بناء شبكة علاقات اجتماعية، المبادرة، حب الاستقلالية، تحمل المسؤولية، يلي ذلك بدرجة متوسطة: اغتنام الفرص، التخطيط. أما تحمل المخاطرة فجاءت بدرجة ضعيفة.

* * *

التعقيب على الدِّراسات السابقة:

يتضح من عرض الدِّراسات السابقة ما يأتي:

١- الخصائص الريادية: تتفق بعض الدِّراسات السابقة مع الدِّراسة الحالية من حيث توفر الخصائص الريادية بدرجة عالية لدى أفراد مرحلة البكالوريوس (محمد ومحمود، ٢٠١٤م)، وأن العوامل الشخصية والبيئية والثقافية لها أثر إيجابي في تكوين الخصائص الريادية (عبده، ٢٠١٦م). كما تتفق معظم الدِّراسات على توفر الخصائص الريادية (الاستعداد العام للريادة، التخطيط، الثقة بالنفس، التواصل مع الآخرين، تحمل المخاطر، الاستقلالية في القرار، الدافع للإنجاز) كدراسة (زيدان، ٢٠١٠م)، و(الشيخ وآخرون، ٢٠٠٩م)، و(Dahleez and Migdad,2013).

٢- الاتجاهات الريادية: تتشابه بعض الدِّراسات السابقة مع الدِّراسة الحالية من حيث تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو نية الريادة بين الطلاب، مثل دراسة: (Zain, Akram, and Ghani, 2010)، و(عبده، ٢٠١٥م).

٣- دور الجامعات: تتفق هذه الدِّراسة حول أهمية دور الجامعات في تنمية ريادة الأعمال، مع دراسة (محمد ومحمود، ٢٠١٤م)، وتختلف معها من حيث إن هذه الدِّراسة ترتبط بدور قسم التربية الفنية في تنمية ريادة الأعمال.

٤- السمات الريادية: تتفق هذه الدِّراسة مع معظم الدِّراسات التي تناولت السمات الريادية وعلاقتها بمتغيرات: (المرحلة الدراسية، الخبرة التدريبية، المعدل الجامعي، الحالة الاجتماعية)؛ كدراسة: (زيدان، ٢٠١١م)، و(زيدان، ٢٠١٠م)، و(سلطان، ٢٠١٦م).

وبعد استعراض الدِّراسات السابقة التي تناولت ريادة الأعمال يمكن القول: إن هناك جهودًا يوليها قطاع التعليم بتنمية الريادة لدى طلبة الجامعات. وقد واجهت الدِّراسة الحالية صعوبة في الدِّراسات التي تناولت الخصائص الريادية لدى طلبة أقسام التربية الفنية وكليات الفنون والتصميم، ودور الأقسام الأكاديمية والجامعات في تنمية الخصائص الريادية، وساعدت الدِّراسات السابقة هذه الدِّراسة في صياغة الإطار النظري، والاستفادة من نتائج هذه الدِّراسات في تفسير نتائج الدِّراسة الحالية.

إجراءات الدِّراسة:

اعتمادًا على هدف الدِّراسة الحالية الذي يصبو إلى التعرّف على الخصائص الريادية لدى طلاب وطالبات قسم التربية الفنية بكلية التربية في جامعة الملك سعود؛ قامت الدِّراسة على المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى معرفة الخصائص الريادية لدى طلاب وطالبات قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود، وتم تفسير هذه المعلومات وتحليلها لغرض الوصول إلى نتائج مرتبطة بأهداف البحث.

مجتمع وعينة الدِّراسة:

يتكوَّن مجتمعُ الدِّراسة من (٣٢٥) طالباً وطالبة من قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود (٩٠ طالبًا بمرحلة البكالوريوس)، (٣ طلاب بمرحلة الماجستير)، (١٦ طالباً بمرحلة الدكتوراه)، (١٤٩ طالبة بمرحلة البكالوريوس)، (٤٤ طالبة بمرحلة الماجستير)، (٢٦ طالبة مرحلة الدكتوراه) حسب الإحصائيات التي حصلت عليها الباحثة من كلية التربية. تم توزيع (٣٢٥) استبانة، استُعيد منها (٢١٥) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وبلغت نسبة الاستبانات المستعادة (٦٦.١٪)، وبذلك يكون العدد الإجمالي للعينة (٢١٥) طالبًا وطالبة (انظر الجدول رقم (١)).

الجدول رقم (١) توزيع عينة الدِّراسة وفق بياناتهم الشخصية

المتغيرات	التصنيف	العدد	النسبة
نوع العينة (الجنس)	طالب	١٠١	٤٧.٠
	طالبة	١١٤	٥٣.٠
المرحلة الدراسية	بكالوريوس	١٥٦	٧٢.٦
	دراسات عليا	٥٩	٢٧.٤
حضور ورش تدريبية في مجال ريادة الأعمال	حصل على خبرة تدريبية في ريادة الأعمال	٢٧	١٢.٦
	لم يحصل على خبرة تدريبية في ريادة الأعمال	١٨٨	٨٧.٤
المعدل الجامعي	جيد	٦٠	٢٧.٩
	جيد جدًا	٦٨	٣١.٦
	ممتاز	٧٤	٣٤.٤
	لم يحدد	١٣	٦.٠
المجموع		٢١٥	١٠٠.٠

يتضح من الجدول السابق أن أغلب أفراد العينة من الإناث بنسبة (٥٣.٠٪)، وهذا يعكس تفضيل التحاق الطالبات بقسم التربية الفنية أكثر من الطلاب. وعن المرحلة الدراسية نجد أن (٧٢.٦ ٪) من أفراد العينة هم بمرحلة البكالوريوس، وهذا يبيّن قلة الإقبال على برامج الدِّراسات العليا بالقسم، كما يوضح الجدول أعلاه أن (٨٧.٤ ٪) من أفراد العينة لم يحصلوا على خبرات تدريبية في ريادة الأعمال؛ وقد يعود ذلك إلى عدم توجه الطلبة للبحث عن المعلومات المرتبطة بريادة الأعمال، وغياب الدافع الحقيقي لديهم، كما يتضح أن أفراد العينة الحاصلين على معدل جامعي ممتاز

(٣٤.٤٪) يحتلون المرتبة الأولى، يليها معدل جامعي (جيد جدًا)، ثم (جيد) وفق التسلسل المعروف للمعدل الجامعي.

١- أداة الدِّراسة:

قامت الباحثة بتصميم استبانة وفقَ الأسس العلمية المتبعة في تصميم الاستبانات البحثية، تحتوي على مجموعة من الأسئلة لتحقيق أهداف الدِّراسة، وتمثَّلت في الخطوات الآتية:

أ- القسم الأول: يشمل البيانات الأولية عن أفراد عينة الدِّراسة: (الجنس، المعدل الجامعي، المرحلة الدراسية).

ب- القسم الثاني: مستوى توفر الخصائص الريادية: (الاستعداد العام للريادة، التخطيط، الثقة بالنفس، التواصل مع الآخرين، تحمل المخاطر، الاستقلالية في القرار، الدافع للإنجاز)، وتم بناؤها على نظام ثلاثي لدرجة التوافر: كبيرة، متوسطة، ضعيفة.

٢- الصدق والثبات:

أولًا: الصدق: وقد تم من خلال:

أ. **الصدق الظاهري:** حيث تم عرض الاستبانة على عدد من المحكِّمِين من أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الفنية، كلية إدارة الأعمال؛ مركز الملك سلمان لريادة الأعمال؛ وذلك للوقوف على ملاءمة الاستبانة لما صُممت له، وقد أخذت الباحثة بملاحظاتهم.

ب. **صدق الاتساق الداخلي:** وتم فيه حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة في الاستبانة والدرجة الكلية لها، وذلك على عينة استطلاعية مكوَّنَة من (٢١٥) فردًا من أفراد العينة (انظر الجدول رقم (٢)).

الجدول رقم (٢) معاملات ارتباط بنود الاستبانة بالدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه (العينة الاستطلاعية: ن=٣٠)

البعد	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
الاستعداد العام للريادة	١	٠,٦٢١٣ ❖❖	٣	٠,٦٨٩٧ ❖❖
	٢	٠,٦٨٢٠ ❖❖	٤	٠,٨١٨٠ ❖❖
التخطيط	٥	٠,٦٩٩٦ ❖❖	٧	٠,٨٤٠٢ ❖❖
	٦	٠,٧٥٩٩ ❖❖		
الثقة بالنفس	٨	٠,٨٣٦٤ ❖❖	١٠	٠,٧٠٩٧ ❖❖
	٩	٠,٨٠٢٥ ❖❖		
التواصل مع الآخرين	١١	٠,٧٧١٢ ❖❖	١٣	٠,٨١٧٣ ❖❖
	١٢	٠,٧٢٣٢ ❖❖		
تحمل المخاطر	١٤	٠,٨٥٦٨ ❖❖	١٦	٠,٦٩٦١ ❖❖
	١٥	٠,٩١٤٢ ❖❖	١٧	٠,٨٧٦٧ ❖❖
الاستقلالية في القرار	١٨	٠,٦٢٥٢ ❖❖	٢٠	٠,٨٥٦٤ ❖❖
	١٩	٠,٨٢٧٨ ❖❖	٢١	٠,٧٦٤٦ ❖❖
الدافع للإنجاز	٢٢	٠,٦٧٩٨ ❖❖	٢٤	٠,٨٢٥٦ ❖❖
	٢٣	٠,٣٨٨٩ ❖	٢٥	٠,٧٥٣٥ ❖❖

❖❖ دالة عند مستوى (٠,٠١).

ثانيًا: الثبات: لقياس مدى ثبات أداة الدِّراسة: تم استخدام معامل ألفا كورنباخ؛ للتأكد من ثبات أداة الدِّراسة. والجدول رقم (٣) يوضح معاملات ثبات أداة الدِّراسة.

الجدول رقم (٣) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدِّراسة (العينة الاستطلاعية: ن=٣٠)

البعد	عدد البنود	معامل ثبات ألفا كرونباخ
الاستعداد العام للريادة	٤	٠,٦٦
التخطيط	٣	٠,٦٥
الثقة بالنفس	٣	٠,٦٨
التواصل مع الآخرين	٣	٠,٦٣
تحمل المخاطر	٤	٠,٨٦
الاستقلالية في القرار	٤	٠,٧٧
الدافع للإنجاز	٤	٠,٥٧
الثبات الكلي للأداة	٢٥	٠,٨٩

٣- نتائج الدِّراسة ومناقشتها:

٣- ١- السؤال الأول: ما الخصائص الريادية لدى طلاب وطالبات قسم التربية الفنية بجامعة الملك سعود؟

ولتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب الآتي؛ لتحديد مستوى الإجابة عن بنود الأداة. حيث تم إعطاء وزن للبدائل: (كبيرة=٣، متوسطة=٢، ضعيفة=١)، ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى ثلاثة مستويات متساوية المدى، من خلال المعادلة الآتية:

طول الفئة = (أكبر قيمة- أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الأداة = (٣- ١) ÷ ٣ = ٠,٦٧

الجدول رقم (٤)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية وترتيبها تنازليًا

لإجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توفر خصائص ريادة الأعمال لديهم

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
	البعد الأول: الاستعداد العام للريادة:			
١	أتقبل الأفكار الجديدة، ومستعد لتغيير أسلوبي في العمل الفني.	٢.٦٨	٠.٥٣	٢
٢	أعمل بجد واجتهاد ولا أستسلم للفشل.	٢.٧٢	٠.٤٧	١
٣	أمتلك الرغبة لأكون مبادرًا.	٢.٦٢	٠.٥٣	٤
٤	الإصرار على المحاولة وتكرارها حتى يظهر العمل الفني بالشكل المرضي.	٢.٦٦	٠.٥٦	٣
	المتوسط❖ العام للبعد	**٢.٦٧**	**٠.٣٦**	
	البعد الثاني: التخطيط:			
٥	أقوم بالتخطيط المبدئي قبل القيام بأية فكرة.	٢.٤٥	٠.٦٢	١
٦	أمتلك مجموعة من الأهداف الفنية وأسعى إلى تحقيقها.	٢.٤٢	٠.٦٥	٢
٧	أحدد لكل هدف خطة تنفيذية حتى أستطيع تحقيقه.	٢.٤٠	٠.٦٦	٣
	المتوسط❖ العام للبعد	**٢.٤٢**	**٠.٤٧**	
	البعد الثالث: الثقة بالنفس:			
٨	أثق في قدراتي الفنية لتحقيق أهدافي التي أخطط لها.	٢.٥٩	٠.٥٦	١
٩	أتميز بالأداء الفني الأفضل عن باقي الطلبة.	٢.١٢	٠.٦٢	٣
١٠	سبب نجاحي هو قدرتي على تحويل أفكاري إلى أعمال فنية.	٢.٢٣	٠.٦٦	٢
	المتوسط❖ العام للبعد	**٢.٣١**	**٠.٤٦**	

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
البعد الرابع: التواصل مع الآخرين:				
١١	أمتلك القدرة على التواصل مع الآخرين بغضٍّ النظر عن توجهاتهم وأفكارهم.	٢,٦٤	٠,٥٥	١
١٢	أتميز بشخصية اجتماعية بين أقراني وأساتذتي.	٢,٤٤	٠,٦٢	٢
١٣	لدي القدرة في قيادة فريق لعمل فني جماعي.	٢,٣٢	٠,٧٣	٣
	المتوسط❖ العام للبعد	**٢,٤٧**	**٠,٤٩**	
البعد الخامس: تحمل المخاطر:				
١٤	أتحمل المغامرة المالية لتحقيق الهدف الذي أسعى إليه.	٢,٢١	٠,٧٣	٤
١٥	أتغلب على المشاكل التي تواجهني، وأحاول مرة أخرى.	٢,٥٤	٠,٥٦	٢
١٦	أفكر بأكثر من طريقة ؛ للوصول إلى حلٍّ مشكلة قد تواجهني أثناء إنتاج العمل الفني.	٢,٦٣	٠,٥٦	١
١٧	أمتلك القدرة على تحمل الصعوبات والإحباطات التي أواجهها.	٢,٥٤	٠,٥٨	٢
	المتوسط❖ العام للبعد	**٢,٤٧**	**٠,٤٩**	
البعد السادس: الاستقلالية في القرار:				
١٨	أفضّل حلّ المشاكل الفنّية التي أواجهها أثناء الإنتاج الفني دون طلب المساعدة.	٢,٢٩	٠,٦٤	٤
١٩	أسعى دائمًا إلى الاستقلال المادي في حياتي، وعدم الاعتماد على مساعدة عائلتي لي.	٢,٤٤	٠,٦٦	٣
٢٠	أعمل دائمًا على أفكاري الخاصة حتى لو تعارضت مع آراء الآخرين.	٢,٥٤	٠,٥٦	١
٢١	أتخذ قراراتي بنفسي دون تأثير من أحد.	٢,٤٦	٠,٥٩	٢
	المتوسط❖ العام للبعد	**٢,٤٣**	**٠,٤١**	

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
البعد السابع: الدافع للإنجاز:				
٢٢	لدي الرغبة في تطوير مهاراتي باستمرار.	٢.٨٤	٠.٤٤	١
٢٣	لا أشعر بالراحة إلا بعد الانتهاء من الأعمال الفنية المكلف بها.	٢.٧٤	٠.٤٩	٢
٢٤	أسعى دائمًا إلى أن يكون مستوى أدائي أفضل من الآخرين.	٢.٦٩	٠.٥١	٣
٢٥	تستحوذ الأعمال الفنية التي أقوم بها على تفكيري.	٢.٤٦	٠.٥٩	٤
المتوسط❖ العام للبعد		**٢.٦٨**	**٠.٣٢**	
المتوسط❖ العام		**٢.٥١**	**٠.٢٧**	

❖ المتوسط الحسابي من ٣ درجات.

يتضح من الجدول رقم (٤) أن المتوسط الحسابي العام لتوفر الخصائص الريادية يبلغ (2.51%)، وهذا يدل على توفر خصائص الشخص الريادي لدى أفراد العينة بشكل كبير، ويدركون معنى الريادة، وقد يعود السبب إلى أن متطلبات الدِّراسة بقسم التربية الفنية تراعي إكساب الطلبة المهارة والمعرفة التي تؤهلهم لريادة الأعمال، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة زيدان (٢٠١٠م)، ودراسة عبده (٢٠١٦م)، ودراسة سلطان (٢٠١٦م) التي ذكرت أن الخطط الدراسية بالكليات المبحوثة تراعي في تدريس طلبتها إكساب المعارف والمهارات والقدرات التي تؤهلهم للريادة.

أما عن ترتيب هذه الخصائص فقد جاءت مرتبة من الأكثر توافرًا إلى الأقل توافرًا كالآتي: الدافع للإنجاز، الاستعداد العام للريادة، تحمل المخاطر، التواصل مع الآخرين، الاستقلالية في القرار، التخطيط، الثقة بالنفس.

ويلحظ من هذا الترتيب أن الدافع للإنجاز احتلَّ المرتبة الأولى من الخصائص، وهذا يتفق مع دراسة عبده (٢٠١٦م) في أن أفراد العينة يمتلكون دافعية عالية برغبتهم في تحقيق إنجازات واضحة في حياتهم، بينما اختلفت هذه الدِّراسة مع دراسة سلطان (٢٠١٦م)، التي احتلَّ التخطيط فيها المرتبة الأولى، بينما حلَّت الدافعية للإنجاز المرتبة الأخيرة.

ومهما كان ترتيب هذه الخصائص، فيتضح أن أفراد العينة يتمتعون بخصائص الشخص الريادي، وتتفق هذه النتائج مع ما ذهبت إليه دراسات: الشيخ وآخرون (٢٠٠٩م)، محمد ومحمود (٢٠١٤م)، دهليز ومقداد (Dahleez andMigdad,2013) في تمتع أفراد العينة بالثقة في النفس، والدافعية للإنجاز، وتحمل المسؤولية، والتخطيط والمخاطرة، والتواصل مع الآخرين، والاستقلالية.

٣- ٢- السؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لدى طلاب وطالبات قسم التربية الفنية، تُعزى لاختلاف المتغيرات: (نوع العينة- المرحلة الدراسية- الخبرة التدريبية– المعدل الجامعي)؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) (t. Test) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق في استجابات أفراد العينة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لديهم تبعًا لاختلاف متغيرات الدِّراسة: (نوع العينة- المرحلة الدراسية- الخبرة التدريبية).

واستخدمت اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق في استجابات أفراد العينة حول

مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لديهم تبعًا لاختلاف متغير الدِّراسة: (نوع العينة، المرحلة الدراسية، الخبرة التدريبية، المعدل الجامعي). والجداول الآتية تبيّن النتائج التي تم التوصل إليها:

٣- ٢- ١- الفروق باختلاف نوع العينة:

قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق باختلاف متغير الدِّراسة: (نوع العينة- المرحلة الدراسية- الخبرة التدريبية)، واختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق باختلاف متغير الدِّراسة: (نوع العينة).

الجدول رقم (٥)

اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال باختلاف نوع العينة (طلاب وطالبات)

نوع العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	التعليق
طالب	٢.٥٥	٠.٢٧	٢.٠٦	٠.٠٤١	دالة عند مستوى ٠.٠٥
طالبة	٢.٤٧	٠.٢٦			

يتضح من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠.٠٥) فأقل في الأبعاد: (التخطيط، التواصل مع الآخرين)، وفي الدرجة الكلية لمستوى توافر خصائص ريادة الأعمال، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال

لـديهم في تلـك الأبعـاد، تعـود لاختلاف نـوع العينـة، وكانـت تلـك الفـروق لصالح عينة (الطلاب).

كمـا يتـضح مـن الجـدول رقـم (٥) أن قيمـة (ت) غـير دالـة في الأبعـاد: (الاسـتعداد العـام للريـادة، الثقـة بـالنفس، تحمـل المخـاطر، الاسـتقلالية في القرار، الدافع للإنجاز)، مما يشير إلى عـدم وجـود فـروق ذات دلالـة إحـصائية بـين اسـتجابات عينـة الدِّراسـة حـول مـستوى تـوافر خـصائص ريـادة الأعمـال لديهم في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف نوع العينة.

تختلف نتيجة هذه الدِّراسة مع دراسة عبده (٢٠١٦م)، التي تؤكـد وجـود فـروق في مـدى تـوفر الخـصائص الريادية بـين أفـراد العينـة تبعًـا لمـتغير النـوع (طالب/طالبة)، أما من حيث هذه الأبعاد: (الاسـتعداد العـام للريـادة، الثقـة بالنفس، تحمل المخاطر، الاستقلالية في القرار، الدافع للإنجاز)، فتتفـق هـذه النتيجة مـع دراسـة سـلطان (٢٠١٦م)، الـتي لم تظهـر فيهـا فـروق ذات دلالـة إحصائية في مستوى توفر خصائص الريـادة تُعـزَى إلى الاخـتلاف بـين الطـلاب والطالبـات، في حـين ظهـرت فـروق ذات دلالـة إحـصائية بـين (التواصـل مـع الآخرين) لصالح الطالبات. وهذه النتيجة لا تتوافق مع دراسة الـشيخ وآخـرين (٢٠٠٩م)، التي أكدت على أن الطالبات يسعين إلى بنـاء شـبكة علاقـات مـع مختلـف الجهـات، وهـذا يؤكـد إدراك الطالبـات بأهميـة العلاقـات في إنجـاح المشاريع. وتتفق النتيجـة مـع دراسـة الـشيخ وآخـرين (٢٠٠٩م) بـأن الطالبـات بدرجة متوسطة من القدرة على التخطيط واغتنـام الفـرص مقارنـة بالـذكور، الذين يمتلكون القدرة العالية على التخطيط. وتؤكـد دراسـة زيـدان (٢٠١٠م) بشكل عام أن السمات الريادية تميل للظهور بشكل أكبر لـدى الطـلاب مقارنـة

بالطالبات، رغم أن الطلاب والطالبات يكتسبون المعارف والمهارات التعليمية نفسها من خلال البرامج الأكاديمية المتناظرة، وعزا ذلك إلى التباين في التربية والرعاية الأسرية للأبناء، واختلاف التجارب والخبرات العملية التي يتمتع بها الذكور في المجتمعات الشرقية.

وبالنظر إلى المتوسط الحسابي في الجدول رقم (٥) بين عينة الطلاب والطالبات، نجد أن الفارق جاء لصالح الطلاب، وتعزوها نتائج الدِّراسة الحالية إلى المجالات المفتوحة أمام الطلاب أكثر من الطالبات، وكذلك العوائق التشريعية والتنظيمية. ويشير زيدان (٢٠١٠م) إلى أن مجتمع الأعمال في المنطقة العربية هو مجتمع ذكوري، وقليل من الطالبات الجامعيات يقمن بإعداد أنفسهن لإنشاء المشروعات الجديدة وإدارتها بعد التخرج من الجامعة، بل إن معظمهن يفضلن العمل في مؤسسات الدولة أو القطاع الخاص، وهذا ما يجعل الطلاب العرب أكثر اهتمامًا بتكوين السمات الريادية لديهم أثناء الدِّراسة بالمرحلة الجامعية.

٣- ٢- ٢- الفروق باختلاف المرحلة الدراسية:

قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق باختلاف متغير الدِّراسة: (نوع العينة- المرحلة الدراسية- الخبرة التدريبية)، واختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق باختلاف متغير الدِّراسة: (المرحلة الدراسية).

الجدول رقم (٦)

اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال باختلاف المرحلة الدراسية

المرحلة الدراسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	التعليق
بكالوريوس	٢,٤٨	٠,٢٧	٢,٨١	٠,٠٠٥	دالة عند مستوى ٠,٠١
دراسات عليا	٢,٥٩	٠,٢٤			

يتضح من الجدول أعلاه أن الدرجة الكلية لمستوى توافر خصائص ريادة الأعمال تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لديهم في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف المرحلة الدراسية لأفراد العينة، وكانت تلك الفروق لصالح الأفراد في مرحلة الدِّراسات العليا.

كما يتضح من الجدول رقم (٦) أن قيمة (ت) دالة عند مستوى (٠,٠٥) فأقل في الأبعاد: (الاستعداد العام للريادة، التخطيط، تحمل المخاطر، الاستقلالية في القرار، الدافع للإنجاز)، وفي المقابل أظهرت نتائج الدِّراسة الحالية أن قيمة (ت) غير دالة في الأبعاد: (الثقة بالنفس، التواصل مع الآخرين)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الحاصلين على درجة البكالوريوس من جهة، والحاصلين على درجتي الدكتوراه والماجستير حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لديهم في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف المرحلة الدراسية لأفراد العينة.

ويمكن القول: إن نتائج الدِّراسة الحالية تتفق مع دراسة الشيخ وآخرين (٢٠٠٩م)، التي أكّدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في خاصية الاستعداد للمبادرة فقط لصالح الحاصلات على الدِّراسات العليا، ولم يتبيّن أي فروق أخرى مع أية خاصية، كما تتفق مع دراسة ناصر والعمري (٢٠١١م) التي أظهرت أن النسبة العالية للطلاب الذين يتمتعون بالخصائص الريادية كانت لصالح طلاب الماجستير والدكتوراه بجامعة دمشق. وترى الدِّراسة أن السبب في وجود الفروق لصالح أفراد عينة الدِّراسات العليا قد يعود إلى دور المستوى التعليمي في القدرة على الاستعداد للريادة، والتخطيط، والاستقلالية في القرار، والدافعية للإنجاز، إذا ما تم مقارنتها بعينة البكالوريوس.

٣- ٢- ٣- الفروق باختلاف الخبرة التدريبية:

قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق باختلاف متغير الدِّراسة (نوع العينة- المرحلة الدراسية- الخبرة التدريبية)، واختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق باختلاف متغير الدِّراسة: (الخبرة التدريبية).

الجدول رقم (٧) اختبار (ت) لدلالة الفروق في استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال باختلاف مدى حضور ورش تدريبية في مجال ريادة الأعمال

	الخبرات التدريبية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	التعليق
الدرجة الكلية لمستوى توافر خصائص ريادة الأعمال.	يمتلك خبرة تدريبية	٢.٥٢	٠.٢٨	٠.١٧	٠.٨٦٧	غير دالة
	لا يمتلك خبرة تدريبة	٢.٥١	٠.٢٦			

نظرًا لصغر حجم مجموعات الدِّراسة ؛ لذا يفضل استخدام الأساليب الإحصائية اللابارامترية.

يتضح من الجدول أعلاه أن الدرجة الكلية لمستوى توافر خصائص ريادة الأعمال تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لديهم في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف مدى حضور أفراد العينة ورش تدريبية في مجال ريادة الأعمال.

كما يتضح من الجدول رقم (٧) أن قيمة (ت) غير دالة في الأبعاد: (الاستعداد العام للريادة، التخطيط، الثقة بالنفس، التواصل مع الآخرين، تحمل المخاطر، الاستقلالية في القرار، الدافع للإنجاز).

الجدول رقم (٨) اختبار مان- وتني لدلالة الفروق في استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال باختلاف الخبرات التدريبية في مجال ريادة الأعمال

	الخبرات التدريبية	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة U	مستوى الدلالة	التعليق
الدرجة الكلية لمستوى توافر خصائص ريادة الأعمال.	حصل على خبرة تدريبية	١١٠.٤٦	٢٩٨٢.٥	٠.٢٢	٠.٨٢٦	غير دالة
	لم يحصل على خبرة تدريبية	١٠٧.٦٥	٢٠٢٣٧.٥			

يشير الجدول أعلاه إلى أن الدرجة الكلية لمستوى توافر خصائص ريادة الأعمال تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لديهم في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف حصول أفراد العينة على خبرات في مجال ريادة الأعمال.

كما يتضح من الجدول رقم (٨) أن قيمة (U) غير دالة في الأبعاد: (الاستعداد العام للريادة، التخطيط، الثقة بالنفس، التواصل مع الآخرين، تحمل المخاطر، الاستقلالية في القرار، الدافع للإنجاز).

ومن الجدول رقم (٧)، والجدول رقم (٨) يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عينة الدِّراسة، أما مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال في تلك الأبعاد، فيعود لاختلاف مدى حصول أفراد العينة على خبرات في مجال ريادة الأعمال، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه سلطان (٢٠٠٩م)، التي أكدت على عدم وجود تأثير لمتغير برامج الريادة الشبابية

على خصائص الريادة لدى الطلبة، وقد يعود ذلك كما يرى سلطان (٢٠٠٩م) إلى وجود مشكلة في البرامج الشبابية التي تستضيفها الجامعات بالشراكة مع القطاع الخاص أو المؤسسات غير الربحية؛ فطالما أن مستوى الريادية لدى الطلبة الملتحقين بالبرامج أو الورش التدريبية لا يتأثر إيجابيًا، فهذا يعني أن الجهات المقدمة للخبرات التدريبية لابد لها من إعادة النظر في جدوى برامجها، ومعالجة أوجه القصور بها بالشكل الذي يحقق المصلحة للطالب.

٣- ٢- ٤- الفروق باختلاف المعدل الجامعي:

قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق باختلاف متغير الدِّراسة (نوع العينة- المرحلة الدراسية- الخبرة التدريبية)، واختبار تحليل التباين الأحادي (ف) لدلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين؛ للتعرف على الفروق باختلاف متغير الدِّراسة: (المعدل الجامعي).

الجدول رقم (٩)

اختبار تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق في استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال باختلاف المعدل الجامعي

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	التعليق
الاستعداد العام للريادة	بين المجموعات	١,١٠	٢	٠,٥٥	٤,٢٧	٠,٠١٥	دالة عند مستوى ٠,٠٥
	داخل المجموعات	٢٥,٦١	١٩٩	٠,١٣			
التخطيط	بين المجموعات	٥,١٧	٢	٢,٥٩	١٢,٧٥	٠,٠٠٠	دالة عند مستوى ٠,٠١
	داخل المجموعات	٤٠,٣٣	١٩٩	٠,٢٠			
الثقة بالنفس	بين المجموعات	٢,٠٨	٢	١,٠٤	٤,٩٦	٠,٠٠٨	دالة عند مستوى ٠,٠١
	داخل المجموعات	٤١,٧٤	١٩٩	٠,٢١			
التواصل مع الآخرين	بين المجموعات	١,٣٠	٢	٠,٦٥	٢,٧١	٠,٠٦٩	غير دالة
	داخل المجموعات	٤٧,٧٨	١٩٩	٠,٢٤			
تحمل المخاطر	بين المجموعات	١,١٥	٢	٠,٥٨	٣,٢٣	٠,٠٤٢	دالة عند مستوى ٠,٠٥
	داخل المجموعات	٣٥,٤٧	١٩٩	٠,١٨			
الاستقلالية في القرار	بين المجموعات	٠,٨٠	٢	٠,٤٠	٢,٤٠	٠,٠٩٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٣٢,٩٦	١٩٩	٠,١٧			

البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	التعليق
الدافع للإنجاز	بين المجموعات	٠.٤٦	٢	٠.٢٣	٢.٢١	٠.١١٣	غير دالة
	داخل المجموعات	٢٠.٥٣	١٩٩	٠.١٠			
الدرجة الكلية لمستوى توافر خصائص ريادة الأعمال	بين المجموعات	٠.٩٨	٢	٠.٤٩	٧.٣١	٠.٠٠١	دالة عند مستوى ٠.٠١
	داخل المجموعات	١٣.٣٣	١٩٩	٠.٠٧			

يشير الجدول أعلاه إلى أن الدرجة الكلية لمستوى توافر خصائص ريادة الأعمال تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لديهم في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف المعدلات الجامعية لأفراد العينة. وهذا لا يتفق مع دراسة سلطان (٢٠١٥م) التي تشير إلى عدم وجود تأثير لمتغير المعدل الجامعي على خصائص الريادة، وعزت ذلك إلى أن كثيرًا من خصائص الريادي وسلوكياته تعتمد على مهارات وليس معارف فقط، وهذا يوحي بوجود مشكلة في أنظمة التقييم بالجامعات.

كما يتضح من الجدول رقم (٩) أن قيم (ف) غير دالة في الأبعاد: (التواصل مع الآخرين، الاستقلالية في القرار، الدافع للإنجاز)، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال لديهم في تلك الأبعاد، تعود لاختلاف المعدلات الجامعية لأفراد العينة. ويتضح أيضًا أن قيم (ف) دالة عند مستوى

(٠,٠٥) فأقل في الأبعاد: (الاستعداد العام للريادة، التخطيط، الثقة بالنفس، تحمل المخاطر).

ولمعرفة عائدية الفروق التي أظهرتها نتائج تحليل التباين؛ تم استخدام اختبار المقارنات البعدية بطريقة شيفيه كما هو موضح في الجدول رقم (١٠)، وكانت النتائج على النحو الآتي:

الجدول رقم (١٠)

اختبار شيفيه لتوضيح مصدر الفروق في استجابات عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال باختلاف المعدل الجامعي

البعد	المعدل الجامعي	المتوسط الحسابي	جيد	جيد جدًا	ممتاز	الفرق لصالح
الاستعداد العام للريادة	جيد	٢,٦٤				
	جيد جدًا	٢,٥٨				
	ممتاز	٢,٧٦		❖		ممتاز
التخطيط	جيد	٢,٤٣		❖		جيد
	جيد جدًا	٢,٢٠				
	ممتاز	٢,٥٨		❖		ممتاز
الثقة بالنفس	جيد	٢,٤١		❖		جيد
	جيد جدًا	٢,١٦				
	جيد	٢,٥٦		❖		جيد
تحمل المخاطر	جيد جدًا	٢,٣٧				
	ممتاز	٢,٤٩				
الدرجة الكلية لمستوى توافر خصائص ريادة الأعمال	جيد	٢,٥٤		❖		جيد
	جيد جدًا	٢,٤٠				
	ممتاز	٢,٥٥		❖		ممتاز

❖ تعني وجود فروق دالة عند مستوى (٠,٠٥).

يتضح من الجدول رقم (١٠) وجود فروق في استجابات أفراد عينة الدِّراسة حول مستوى توافر خصائص ريادة الأعمال باختلاف المعدل الجامعي، حيث تظهر الدرجة الكلية لصالح أفراد العينة الحاصلين على تقدير (ممتاز) مقارنة بالأفراد من ذوي المعدل جيد جدًا، وهذا عكس للنتيجة التي توصل إليها سلطان (٢٠٠٩م)، التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في خصائص الريادة تُعزَى إلى المعدل الجامعي (التقدير).

كما يتبين من الجدول رقم (١٠) أن الفروق كانت بين أفراد الدِّراسة من ذوي المعدل (جيد)، والأفراد من ذوي المعدل (جيد جدًا)، وذلك عند: (بعد التخطيط، بعد الثقة بالنفس، بعد تحمل المخاطر، الدرجة الكلية)، وعند مقارنة المتوسطات الحسابية نجد أن هذه الفروق تعود لصالح أفراد الدِّراسة من ذوي المعدل جيد، حيث بلغت متوسطات استجاباتهم على هذه الأبعاد بالترتيب: (٢,٦٤، ٢,٤١، ٢,٥٦، ٢,٥٤)، وهي أعلى من متوسط استجابات الأفراد من ذوي المعدل جيد جدًا، البالغة على الترتيب: (٢,٢٠، ٢,١٦، ٢,٣٧، ٢,٤٠).

وتفسر الدِّراسة الحالية هذه النتيجة بأن الريادي يتمتع بارتفاع مستوى الثقة بالنفس، وهذا قد لا يكون متوفرًا لدى الطلاب ذوي التحصيل المرتفع في بعض الأحيان، حيث يخشى الطالب ذو المعدل الجامعي المرتفع من عدم النجاح في إنجاز ما هو بصدده؛ لذلك يفقد الثقة في نفسه أحيانًا، وينعكس عليه سلبًا في معظم مناحي حياته. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن خصائص الريادي تعتمد على المهارات وليس على المعارف فقط، وهذا ما ينطبق على تخصص التربية الفنية الذي تضم خطته الدراسية المقررات العملية المرتبطة

بالجانب المهاري أكثر من المقررات النظرية. كما ترى الدِّراسة أن الفروق الدالة بين أفراد العينة التي جاءت لصالح المعدل الجامعي (جيد) مقارنة بالطلبة من ذوي المعدل الجامعي (جيد جدًا)، قد تعود إلى أن أغلب الطلبة الملتحقين بقسم التربية الفنية لم يكن التحاقهم برغبة منهم؛ وذلك نتيجة عدم حصولهم على تقدير عالٍ يؤهلهم للالتحاق بكليات أو تخصصات أخرى؛ مما يجعل الأفراد من ذوي المعدل (جيد) تتوافر لديهم خصائص ريادة الأعمال أكثر من الأفراد من ذوي المعدل (جيد جدًا). فالأمر يرتبط بالمهارات والرغبة في التخصص أكثر من ارتباطه بالتحصيل المعرفي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكره الجاسم (١٩٩٧م) من أن الإقدام على المخاطر يتعارض مع بعض صفات الطلاب ذوي التحصيل الدراسي المرتفع، الذين يتميزون بالحذر الشديد، ومحاولة البعد عن المجازفات، والإقدام على المخاطر وتحملها. وقد لا تتفق هذه السمة مع بعض خصائص الطلاب ذوي المعدل الجامعي المرتفع، حيث يعاني بعضهم من الانزعاج من الأعمال غير المكتملة التي قد تصل إلى مرحلة الفشل، كما أن بعضهم يصل بسرعة إلى مرحلة الملل من الإجراءات الروتينية التي قد تسهم في عدم نجاح العمل المراد إنجازه (عواد، ٢٠١٢م).

كما يتبين من الجدول رقم (١٠) أن الفروق كانت بين أفراد الدِّراسة من ذوي المعدل (جيد جدًا)، وبين أفراد العينة الحاصلين على معدل (ممتاز)، وذلك عند: (بعد الاستعداد العام للريادة، التخطيط، الدرجة الكلية)، وعند مقارنة المتوسطات الحسابية، نجد أن هذه الفروق تعود لصالح أفراد الدِّراسة من ذوي المعدل (ممتاز)، حيث بلغت متوسطات استجاباتهم على

هـذه الأبعـاد بالترتيـب: (٢,٧٦ ، ٢,٥٨ ، ٢,٥٥)، وهـي أعلـى مـن متوسـط استجابات الأفـراد مـن ذوي المعـدل (جيـد جـدًا)، والبالغـة علـى الترتيـب (٢,٥٨ ، ٢,٤٠ ، ٢,٢٠).

وترى الدِّراسة أن هـذه النتيجـة منطقيـة، ويمكـن عزوهـا إلى أن خـصائص ريادة الأعمال تتشابه إلى حد كبير مع سمات المتفوقين، حيث ذكر عبـدالغفار (٢٠٠٣م) أن المتفـوقين يتميـزون بالثقـة بـالنفس، والمرونـة، والقـدرة علـى الإقنـاع، والمثابرة، والطمـوح، والمغـامرة، والاسـتقلالية، وحـل المشكلات. وهي تتفـق مـع الدِّراسـات الـتي تناولـت خـصائص ريـادة الأعمـال؛ كدراسـة الـضامن (٢٠١٢م)، ودراسـة زيـدان (٢٠١٠م)، ودراسـة الـشيخ وآخـرين (٢٠٠٩م).

وجـاءت هـذه النتيجـة متوافقـة مـع نتـائج دراسـة الجاسـم (١٩٩٧م) الـتي أظهرت أن من سمات المتفوقين: امتلاكهم القدرة القيادية العالية في التخطيط. وترى الدِّراسة الحالية أن هذه السمة تتوافق مع خصائص الريادي بقدرته على التخطيط والتنظيم.

* * *

توصيات الدِّراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدِّراسة من نتائج توصي الدراسة بما يأتي:

١- نظرًا لامتلاك الطلاب والطالبات الخصائص الريادية بنسبة كبيرة؛ فينبغي تنمية هذه الخصائص، من خلال تحفيزهم على المبادرة، وتقديم الدعم المناسب لهم.

٢- الاهتمام بجودة البرامج التدريبية التي تعزز مفهوم ريادة الأعمال لطلاب وطالبات قسم التربية الفنية.

٣- تحفيز طلبة الدِّراسات العليا على الأعمال الريادية.

٤- احتلت خاصية التخطيط المرتبة ما قبل الأخيرة من الخصائص الريادية لدى طلبة قسم التربية الفنية، وهو ما يستدعي ضرورة أن يعمل القسم على إكساب الطالبات مهارة التخطيط، من خلال المقررات والأنشطة المصاحبة.

٥- تنمية الثقة بالنفس لدى طلبة قسم التربية الفنية، من خلال إشراكهم في الأنشطة والمعارض الفنية داخل الجامعة وخارجها.

٦- تدريب الطلبة والطالبات على الأسلوب العلمي في حل المشكلات التي تواجههم.

٧- تنمية التواصل مع الآخرين لدى الطلاب؛ لما له من أهمية في ريادة الأعمال.

* * *

المراجع العربية:

- إسماعيل، عمر علي. (٢٠١٠م). **خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني**. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد: (١٢)، العدد: الرابع، العراق.
- إسماعيل، عمر علي. (٢٠١٠م). **خصائص الريادي في المنظمات الصناعية وأثرها على الإبداع التقني**. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد: (١٢)، العدد: الرابع، العراق.
- باشيوة، لحسن عبدالله. (٢٠٠٩م). **استشراف عناصر تفعيل إدارة مستقبل مؤسسات التعليم العالي**. مجلة علوم إنسانية، العدد: (٤٣)، السنة السابعة.
- الجاسم، فاطمة أحمد. (١٩٩٧م). **قوائم السمات للطلبة المتفوقين والموهوبين**، المعلومات التربوية، شهر سبتمبر، البحرين.
- جواد، شوقي ناجي. (٢٠٠٠م). **إدارة الأعمال من منظور إستراتيجي**. عمّان: دار الحامد للنشر.
- خلوط، عواط. (٢٠١٠م). **المنظمات الريادية وطريقها نحو تحقيق جدارة ديناميكية تنافسية**. الملتقى الدولي الرابع حول: المنافسة الإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير بجامعة حسيبة بن بو علي بالشلف، الجزائر، بالتعاون مع: مخبر العولمة واقتصاديات شمال إفريقيا ٨- ٩ نوفمبر.
- زيدان، عمرو علاء الدين. (٢٠١٠م). **العوامل المؤثرة في تكوين السمات الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية**. المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد: (١٧)، العدد: الأول، الكويت.
- زيدان، عمرو علاء الدين. (٢٠١١م). **تأثير السمات الريادية لطلاب الجامعات المصرية على احتمال إقامتهم مشروعات جديدة بعد التخرج - دراسة ميدانية.**

المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المجلد (٣١)، العدد: الأول، مصر.

- السكارنة، بلال. (٢٠٠٦م). **المشاريع الصغيرة والريادة**، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد: (١٥)، العراق.
- سلطان، سعدية محمد شاهر. (٢٠١٥م). **مدى توافر خصائص الريادة لدى طلبة البكالوريوس تخصص إدارة أعمال في جامعات جنوب الضفة الغربية**، مؤتمر الريادة والإبداع في تطوير الأعمال الصغيرة، العدد: شهر مايو، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الشميمري، أحمد والمحيميد، أحمد. (٢٠١٤م). **واقع تمويل مشاريع ريادة الأعمال في السعودية من وجهة نظر خبراء ريادة الأعمال، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز ريادة الأعمال**، الرياض.
- الشيخ، فؤاد نجيب، وآخرون. (٢٠٠٩م). **صاحبات الأعمال الرياديات في الأردن: سمات وخصائص**. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد: (٥)، العدد: الرابع، الأردن.
- الضامن، رولا علي. (٢٠١٢م). **الخصائص الريادية لأصحاب الأعمال الصناعية الصغيرة وأثرها على الأداء – دراسة تطبيقية على الأعمال الصناعية الصغيرة في الأردن**. المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد (٣٦)، العدد الرابع، مصر.
- عبدالغفار، أحلام رجب. (٢٠٠٣م). **الرعاية التربوية للمتفوقين دراسيًا**. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- عبده، هاني سعيد. (٢٠١٥م). **أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج - دراسة مقارنة لطلاب جامعة تبوك وجامعة فهد بن سلطان**. مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الإسلامي، مصر.

- عبده، هاني سعيد. (٢٠١٦م). **العوامل المؤثرة في تكوين الخصائص الريادية: دراسة لطلاب كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك**. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر.
- عواد، يوسف ذياب. (٢٠١٢م). **سمات الطلبة المتفوقين دراسيًا في جامعة القدس المفتوحة وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية من وجهة نظرهم**. مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد: سبتمبر، الأردن.
- المبيريك، وفاء، والشميمري، أحمد. (٢٠١٦م). **مبادئ ريادة الأعمال لغير المختصين**. الرياض.
- محمد، عوض الله سليمان عوض الله ، محمود، أشرف محمود أحمد. (٢٠١٤م). **قياس مستوى ريادة الأعمال لدى طلاب جامعة الطائف ودور الجامعة في تنميتها**. مجلة البحث العلمي في التربية، العدد: (١٥)، ج١، مصر.
- معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني. (٢٠٠٧م). **نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة**، فلسطين.
- ناصر، محمد جودت، العمري، غسان. (٢٠٠١م). **قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدِّراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية ؛ (دراسة مقارنة)**، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٢٧)، العدد: الرابع، سورية.
- النجار، فايز، والعلي، عبدالستار. (٢٠٠٦م). **الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة**. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- يوسف، توفيق عبدالرحيم. (٢٠٠٢م). **إدارة الأعمال التجارية الصغيرة**. الأردن: دار صفاء للنشر.

المراجع الأجنبية:

- A.J.Darney and M.D.Magee (Eds) (2007): Encyclopedia of Small Business Thomson Gale Detroit.

- Ahmad, M, (2010): Personality Traits among Entrepreneurial and Professional CEOs in SMEs, International Journal of Business and Management, volume 5, no. 9, p203 – p213.
- Collerette P. Roy M, Pouvoir , leadership et autorite dans les organisations,PUQ,1991, p157-158
- Coulter, Mary (2001), Entrepreneurship in Action, Upper Saddle River, Prentice – Hall Inc , New Gersey.
- Daft,R. (2010) . New Era of Management. 9th South –Western. Cengage Learning ,Australia.
- Dahleez, K., & Migdad, M. (2013). Entrepreneurial Characteristics of Undergraduate Students in Deteriorated Economies (The case of Gaza Strip). Dirasat, Administrative Sciences, 40(2), 534-554.
- Reynolds,M. (1999) Global Entrepreneurship Monitor : Executive Report, Ewing Marion Kauffman Foundation, Kansas City, Missouri.
- Roudaki, J. (2009). University students Perceptions on Entrepreneurship: Commerce students Attitudes at Lincoln University . Journal of Accounting –Business & Mangement , 16(2),35-53.
- Shulte, P. (2004) The Entrepreneurial University: A Strategy for Institutional Development. Higher Education in Europe, Vol. XXIX, No. 2, July, 187-192.
- Zain,Zaharia, Akram, Amalina,Ghani , Erlane, Entrepreneurship Intention Among Malaysian Business Students. 2010. CANADIAN SOCIAL SCIENCE Vol. 6, No.3 www.cscanada.org.www.cscanda.net.by Internet at 29-11-2010.
- Zoltan, Acs and Catherine Armington," Employment Growth and Entrepreneurial Activity in Cities" Regional Studies 38, no. 8 (2004), 911-927

❊ ❊ ❊

- Zaidan, A. A. (2010). Factors affecting the formation of entrepreneurship features among Egyptian universities students. Arab Journal of Administrative Sciences, 17, (1), Kuwait.
- Zaidan, A. A. (2011). The impact of entrepreneurship features of Egyptian universities students on the possibility of establishing new enterprises after graduation: Field Study. Arab Journal of Administration, Arab Organization for Administrative Development, 31, (1), Egypt.

❊ ❊ ❊

- Khalout, A. (2010). Leading organizations and their path towards achieving competitive dynamic merit. The Fourth International Forum on: Competition and Competitive Strategies for Industrial Institutions Outside the Fuel Sector in Arab Countries, Faculty of Economic and Management Sciences, Hassiba Ben Bouali Chlef, Algeria, in cooperation with the Laboratory of Globalization and North African Economics, 8-9 November.
- Al-Mubairik, W., & Al-Shumaimari, A. (2016). Principles of entrepreneurship for non-specialists. Riyadh.
- Muhammad, A. S., & Mahmoud, A. M. (2014). Measuring the level of entrepreneurship among Taif University students and the role of the university in its development. Journal of Scientific Research in Education, (15), 1, Egypt.
- Al-Najjar, F., & Al-Ali, A. (2006). Entrepreneurship and small business administration. Jordan: Dar Al-Hamed for Publishing and Distribution.
- Nasser, M. J., & Al-Amri, G. (2001). Measuring the characteristics of entrepreneurship among graduate students in Business Administration and their impact on enterprises (comparative study), Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences, 27, (4), Syria.
- Palestinian Economic Policy Research Institute. (2007). Towards policies to promote entrepreneurship among youth in the West Bank and Gaza Strip, Palestine.
- Al-Shaikh, F. N., et al. (2009). Women Entrepreneurs in Jordan: Features and characteristics. Jordanian Journal of Business Administration, 5 (4), Jordan.
- Al-Shumaimari, A., & Al-Muhaimaid, A. (2014). The reality of financing entrepreneurship projects in Saudi Arabia from the perspective of entrepreneurship experts. Saudi International Conference of Entrepreneurship Associations and Centers, Riyadh.
- Al-Skarnah, B. (2006). Small business and entrepreneurship, Journal of Baghdad College of Economic Sciences, (15), Iraq.
- Sultan, S. M. (2015). The availability of entrepreneurship characteristics among undergraduate students in Business Administration major at the universities of the Southern West Bank. Conference on Entrepreneurship and Creativity in Small Business Development, May, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Youssuf, T. A. (2002). Small business administration. Jordan: Dar Sana'a for Publishing.

List of References:

- Abduh, H. S. (2015). The impact of the entrepreneurship characteristics on the formation of trends towards establishing enterprises after graduation: A comparative study on the students of Tabuk University and Fahd Ibn Sultan University. Journal of Saleh Abdullah Kamel Center for Islamic Economics, Egypt.
- Abduh, H. S. (2016). Factors affecting the formation of entrepreneurship characteristics: A study on the students of Faculty of Business Administration at Tabuk University. Journal of Economics and Human Development, Laboratory of Economic and Human Development, University of Saad Dahlab Al-Blida, Algeria.
- Abdulghaffar, A. R. (2003). Educational care for excellent students. Cairo: Dar Al-Fajr for Publishing and Distribution.
- Awad, Y. D. (2012). Characteristics of excellent students at Al-Quds Open University and their relationship to some personal variables from their perspective. Journal of Arab Universities Association, issue: September, Jordan.
- Bashewa, H. A. (2009). Prospecting the elements of activating the management of the future of higher education institutions. Journal of Human Sciences, (43), seventh year.
- Al-Dhamen, R. A. (2012). Entrepreneurship characteristics of small industrial business entrepreneurs and their impact on performance: An applied study on small industrial business in Jordan. Egyptian Journal of Business Studies, 36 (4), Egypt.
- Ismail, O. A. (2010). Entrepreneur characteristics in industrial organizations and their impact on technological creativity. Al-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences, 12 (4), Iraq.
- Ismail, O. A. (2010). Entrepreneur characteristics in industrial organizations and their impact on technological creativity. Al-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic Sciences, 12 (4), Iraq.
- Al-Jassem, F. A. (1997). Feature lists for excellent and gifted students. Educational Information, September, Bahrain.
- Jawad, S. N. (2000). Business administration from a strategic perspective. Amman: Dar Al-Hamed for Publishing.

Availability of Entrepreneurship Characteristics among Students of the Department of Art Education at King Saud University and its Relationship to Some Variables

Dr. Khloud H. Al-Obaikan
Department of Art Education, College of Education, King Saud University

Abstract:

The aim of the study is to identify the availability of entrepreneurship characteristics among Students of the Department of Art Education at King Saud University and its relationship to some variables. The study applied the descriptive approach, and the data were interpreted and analyzed in order to obtain related results to the research objectives.

To achieve the objective of the study, a questionnaire was conducted on a sample of (215) male as well as female students studying in Art Education Department at King Saud University in BA, MA and PhD programs. The questionnaire was divided into two sections; the first provides basic information about the study sample, whereas the second elaborates on the availability of entrepreneurship characteristics. These characteristics were built on a tripartite system for the availability degree: large, medium and small.

The main findings included the following: The majority of the sample members had characteristics of an entrepreneur on a large scale and they were aware of the meaning of entrepreneurship. The results indicated the significant differences in favor of postgraduate students regarding the level of characteristics of entrepreneurship they had. The results also showed that total score of characteristics indicated that there were significant differences within the responses of the study sample among postgraduate students.

Based on the discussion of the results, the current study ended with a number of recommendations that include: Enhancing the quality of training courses that discuss the concept of entrepreneurship for male and female students of the Department of Art Education.

Key words: Art Education, entrepreneurship characteristics, entrepreneur.