

**دور ثقافة الإيجابية في تنمية السمات الريادية
لدى الطلاب بالجامعات العربية
في ظل مناخ تنظيمي داعم**

د/ أيمن عادل عبد الفتاح عيد

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة - جامعة مدينة السادات

ملخص البحث:

يناقش الباحث سبل بناء وتنمية رواد الأعمال بالجامعات العربية من خلال دراسة طبيعة العلاقة بين توافر أبعاد ثقافة الايجابية(مشاعر/ تفكير/ سلوك) لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين وبين السمات الريادية لدى الطلاب في ظل مناخ تنظيمي داعم، ويصاحب ذلك التعرف على مدى توافر الايجابية لدى فئات الدراسة وهل تختلف باختلاف الفئة، مع التعرف على مدى توافر السمات الريادية وخصائص المناخ التنظيمي الداعم لنمو رواد الأعمال من الطلاب بالجامعات محل الدراسة.

وفى سبيل يتم تناول الإطار المنهجي للدراسة، واختبارات الفروض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية، ونتائج وتوصيات البحث، حيث تم إجراء دراسة استطلاعية متعمقة والاطلاع على بعض الدراسات السابقة كي يتمكن الباحث من بناء النموذج الوصفي الذي يقوم عليه البحث، حيث يتضمن أبعاد ثقافة الايجابية كمتغير مستقل، والمناخ التنظيمي متغير وسيط، والسمات الريادية كمتغير تابع.

وتم التوصل إلى رفض الفروض الأربعة للبحث بصورة إجمالية، رغم قبولها لبعض الأبعاد بصورة منفردة، وتبين أن المناخ التنظيمي يغير ترتيب الجامعات من حيث توافر السمات الريادية عن توافر ثقافة الإيجابية، وهذا يؤكد على أهمية المناخ التنظيمي كمتغير وسيط في التأثير على أبعاد ثقافة الإيجابية لتحسين السمات الريادية، بما يؤكد على أن النموذج الوصفي المقترح ذات دلالة معنوية.

وأوصى الباحث أنه يُمكن للجامعات العربية تبني النموذج الوصفي الذي تناوله الباحث لبناء وتنمية رواد الأعمال، من خلال توجه الجامعات بالإيجابية كمتغير حاكم في اختيار منسوبيه وتنميتها لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الحاليين، والذي بدوره يساهم في تفعيل دور ثقافة الإيجابية في بناء وتنمية طلاب يمتلكون الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال بشرط توافر مناخ تنظيمي داعم.

الكلمات المفتاحية: الإيجابية، المناخ التنظيمي، سمات رواد الأعمال.

Abstract

The researcher Discusses ways to build and develop Entrepreneurs at Arab universities through studying the nature of the relationship between the availability of positive culture dimensions (feelings / thinking / behavior) in each of the faculty and staff members and between entrepreneurial traits among students under a supportive regulatory environment, and the attendant identified on the availability of positive among the study groups does vary depending on the category, with the identification of the availability of the leading features of the regulatory climate supportive of growth entrepreneurs of students in universities.

In order to be a systematic framework for the study, and hypothesis testing and analysis of the results of the field study, and the results and recommendations of the research, which was conducted in-depth survey and look at some of the previous studies to Whitman scholar of building descriptive model that is based upon research, which includes a positive culture as an independent variable dimensions, and organizational climate broker variable, and features pioneering as the dependent variable.

Was reached to reject the four hypotheses to search Overall, despite its acceptance of some dimensions individually, and show that the regulatory climate change the order of the universities in terms of the availability of the leading features of the availability of the positive culture, and this underlines the importance of organizational climate variable broker in effect on the dimensions of the positive culture to improve the features entrepreneurial, confirming that the proposed descriptive model of significance.

The recommends that it be Arab universities adopt a descriptive model that dealt with the researcher to build and develop entrepreneurs, through directed universities positive variable governor in the selection of its staff and development in both teaching and current staff members, which in turn contributes to the activation of the role of the positive culture in the construction and development of the students have personal and behavioral characteristics of entrepreneurs, subject to availability of a supportive regulatory environment.

مقدمة:

تعتبر الايجابية كتقافة يتسم بها فئة من المتميزين أحد المنطلقات الفكرية لتحويل تفكير وسلوك الشباب بصفة عامة وفي الجامعات العربية بصفة خاصة نحو بناء آمال وطموحات تمكنهم من تحسين أحوال معيشتهم من خلال بناء وتنمية المشروعات الريادية، بشرط توافر مناخ تنظيمي داعم يزيد من فاعلية أثر الإيجابية لنتمكن من بناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب، كما أن ثقافة الإيجابية بكافة صورها (مشاعر/ تفكير/ سلوك) تساعدهم على تحقيق الإنجاز وتحسين الإنتاجية الشخصية والمؤسسية، وإنتاج جيل من الشباب لا يعرف المستحيل بل يتحول للممكن والمستطاع اعتماداً على مشاعر وتفكير وسلوك ايجابي يحقق التحسين المستمر للإنتاجية، كما أن ثقافة الإيجابية تمكن الطلاب بالجامعات العربية من تجديد الآمال والطموحات، غرس الحماس، امتلاك طاقة انجاز متجددة، تغيير مناخ العمل نحو ما نرغب بناؤه لدى الطلاب، بالإضافة لتحسين قدرة الفرد على مواجهة الصعوبات، فهو يبذل قصارى جهده للعمل ويساهم بتحسين قدراته الذاتية بما يرفع من إنتاجيته الذاتية أو المؤسسية باعتباره رائد أعمال يتمكن من إحداث طفرة في مشاريعه الذاتية أو من خلال ممارسته لريادة الأعمال التنظيمية(الشميمري، المبيريك ٢٠١٤).

واستناداً لنتائج بعض الدراسات والتي تشير إلى أن "الايجابيون يتسمون بالقدرة على البدء دون انتظار الآخرين قناعة منهم بأن المجددين الراغبين في التغيير والمخططين للأداء المتميز سيلحقون بهم دوماً، كما أنهم ينشغلون بالبحث عن طرق جديدة وذات قيمة للحياة دون التفكير في المثبتين لدوافعهم الداخلية نحو الانجاز، فسر نجاحهم يتمثل في رؤيتهم الكاملة للمواقف والأحداث بشقيها (الايجابي/ والسلبى)" (Bosma et al 2011, Donna J. Kelley, Niels Bosma, 2012,

Ul Haq, Muhammad Anwar and others 2014, Roya Molaei and others 2014)

كل ما سبق يجعلنا في أمس الحاجة للإيجابيين من أعضاء هيئة التدريس والموظفين العاملين بكليات الجامعات والذين يساهمون في تقديم الخدمة التعليمية للطلاب، لما لهم من أثر فاعل في بناء وبناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب بما يحقق القيمة المتنامية للمجتمع، كما أنه صار من المتعارف عليه أن رواد الأعمال يتمكنون من إنتاج أفكار جديدة تستطيع تغيير هيكل الاقتصاد القومي لوضع الدولة في مكانة جديدة بالنسبة للتنافسية الدولية، من خلال تحسين مستوى الإنتاجية، ومن هذا المنظور ومع مزيد من الطموح فنأمل أن يتزايد عدد الطلاب ذوي السمات الريادية الذين يمثلون أنوية لرجال أعمال المستقبل وتتزايد فاعليتهم في خلق فرص العمل ودعم النمو الاقتصادي وتحسين مستوى التنافسية، وذلك من خلال ما تمتلكه الجامعة من أعضاء هيئة تدريس وموظفين يتوافر لديهم أبعاد ثقافة الإيجابية (المشاعر / التفكير / السلوك)، واستناداً لذلك يجب أن تتوجه الجامعات نحو الاهتمام ببناء وتنمية السمات الريادية ورعاية وتبني العناصر الريادية المتميزة وذلك من خلال امتلاك فريق من أعضاء هيئة التدريس وموظفين يتسمون بالإيجابية في ظل مناخ تنظيمي (Robinson and Haynes 1991, Katz 1991, Vesper and) (Gartner 1997, Fiet, 2000. Katz 2002. Rieva Lesonsky 2007). ويجب الإشارة إلى أن السمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال لها الوزن الأكبر في بناء وتنمية رواد الأعمال باعتبارها عامل حاكم في تقديم المبادرات الريادية وفي تشجيع الأداء الريادي، كما يجب أن نتذكر دائماً أن رواد الأعمال إما أن يتواجدون بالفطرة أو يمكن الحصول عليهم من خلال البناء والرعاية والتنمية، وذلك من خلال توفير المناخ المعرفي اللازم وتكوين التوجه نحو ريادة الأعمال ثم البدء الفعلي في ظهور

أنوية رواد الأعمال، وقد أدركت دول عديدة هذه الحقيقة وبدأت في تقديم كل أنواع الدعم لاكتشاف ورعاية رواد الأعمال (Steve Mariotti, 2008).

وفي هذا البحث يتم مناقشة سبل بناء وتنمية رواد الأعمال بالجامعات العربية من خلال دراسة طبيعة العلاقة بين توافر أبعاد ثقافة الإيجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين وبين بناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب في ظل مناخ تنظيمي داعم، ويصاحب ذلك التعرف على مدى توافر الإيجابية لدى فئات الدراسة وهل تختلف باختلاف الفئة، مع التعرف على مدى توافر السمات الريادية وخصائص المناخ التنظيمي الداعم لنمو رواد الأعمال من الطلاب بالجامعات محل الدراسة، وفي سبيل ذلك يتناول الباحث البنود الثلاثة التالية:

- الإطار المنهجي للدراسة.
- اختبارات الفروض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.
- نتائج وتوصيات البحث.

الإطار المنهجي للدراسة

يتضمن المبحث العناصر التي تمثل إطاراً منهجياً يعتمد عليه الباحث، والتي تتمثل في كل من الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة ومشكلة البحث، فروض البحث وأهميته وأهدافه،، وأخيراً تصميم البحث والي يضم كل من بيانات ومتغيرات البحث وطبيعة العلاقة بينهم، أداة جمع البيانات ومستوى الصدق والثبات لها، مجتمع البحث، حجم ونوع وإجراءات العينة ووحدة المعاينة، القياس وأساليب تحليل البيانات والاختبارات الإحصائية، انتهاءً بحدود البحث وعرض ملخص هيكل ومنهجية البحث، وفيما يلي يتم تناول هذه العناصر على النحو التالي:

أولاً: مصطلحات البحث:

١-ثقافة الإيجابية: يتفق العديد من الباحثين حول تعريف مصطلح الإيجابية باعتباره " سمة شخصية تعنى الخروج من التمرکز حول الذات والأنأ إلى الانفتاح على البيئة الخارجية، والرغبة الحقيقية في إصلاح الذات وإصلاح المجتمع، ووجود إرادة التغيير للأفضل، والقدرة على التفاعل الجيد مع الآخرين، والتفاؤل وتوكيد الذات والوضوح والقدرة على حل المشكلات واتخاذ القرار السليم والتخطيط للمستقبل، وتتضمن ثقافة الإيجابية كل من (المشاعر الإيجابية والتفكير الإيجابي والسلوك الإيجابي) مما ينعكس على الشخص الإيجابي بحالة من الطمأنينة الروحية، وعلى البيئة المحيطة بالقيمة المضافة " (Altman, Morris2012,Porter, Michael E. and Kramer, Mark , Ondrej and MitasR2011, Murphy, Susan Herbst2013, Others2012, Yeung, Alexander and Others 2013, Lau, Stephan and Hiemisch, Anette2013, Wrzesniewski, Amy and Others 2013, Robert J. Kwortnik Jr., William T. Ross Jr2007, Rand, David G. and Gruber, June2014, John R. Cryan and Others .1992)

٢- **المناخ التنظيمي:** في ضوء اختلاف الباحثين حول تعريف المناخ التنظيمي وتحديد أبعاده، وذلك لاختلاف تصوراتهم للمناخ التنظيمي واختلاف البيئة التي يتناولونه من خلالها واختلاف طبيعة المنظمات التي تمت دراستها، إضافة لاختلاف المداخل التي ينتهجها الباحثون في دراستهم للمناخ التنظيمي، يمكن للباحث التوصل لتعريف أجمع عليه كثير من الباحثين، حيث أشاروا إلى أن المناخ التنظيمي يعبر عن نظام عمل داخلي يضم مجموعة من الخصائص والصفات الموجودة في المنظمة والتي يدركها الأفراد والجماعات من العاملين فيها، بما يجعل هذه الخصائص تختلف من منظمة إلى أخرى، بحيث تؤثر على سلوكهم وعلى إنتاجيتهم واتجاهاتهم نحو الأداء وبالتالي على مدى تحقيق المنظمة لأهدافها، كما أن أبعاد المناخ التنظيمي تتمثل إجمالاً في كل من الهيكل التنظيمي، نظم الاتصالات، نظم المكافآت، أسلوب التعامل مع الصراعات، أسلوب حل المشكلات، نظام الإشراف، نمط اتخاذ القرارات، المشاركة، المخاطرة، أسلوب فرق العمل، التمكين، التشجيع على إبداء الرأي، الولاء والانتماء (نافع ٢٠٠٦، Rad, A. ، Navaie-Waliser, M and others 2014, 2006, Danish, [ng-Wen Huang](#), [Chung-Jen Chen](#) 2006, M. M. Malik and others 2010, Idris, Mohd R. Q. & Usman, A. 2009, and others 2012, [Maureen F. Dollard](#) Awang and others 2011, Garry B. Hall and others 2013, Babette Bronkhorst, and others 2014)

٣- **سمات رواد الأعمال:** تشير السمة للبناء المركزي واللبنة الأساسية للشخصية والتي تفيد في التعرف على الشخصية وتعطي مؤشر لسلوك الشخص بطريقة تميز الفرد عن غيره فهي بهذا المعنى الشامل تضم خصائص شخصية وسلوكية (عبدالله ٢٠٠٥)، وتشير الدراسات بأنه ليس كل البشر رواد أعمال، مع القناعة بأن رائد الأعمال يمكن أن يكتسب كل ما يجعله مُكتمل الجوانب، إلا أننا نؤمن

بأن هناك عدد من السمات (خصائص شخصية وسلوكية) مطلوب توفيرها بغض النظر عن مستوى توافرها كحد أدنى، يلي ذلك تنمية كل خاصية وتنمية الخصائص الأخرى الأزمة لبناء رائد الأعمال المحترف، وتتمثل هذه السمات في كل من (وفقاً لعدد من الدراسات واسترشاداً بالمقابلات الشخصية لعدد من رواد الأعمال) الإرادة، المبادرة، الاستعداد لتحمل المخاطر، القدرة على التعلم من التجربة، الدافع الذاتي المستمر، الثقة بالنفس، التوجه الجاد نحو العمل، القدرة على اتخاذ القرار، الطموح المستمر، الحداثة والجدة في الأفكار، الإصرار والتصميم، التفكير الإيجابي، تحمل الغموض، حب الاستقلال في العمل، قيادي لديه الرغبة في الانجاز، الإيمان بالقدرات الذاتية، رواد الأعمال مخطون (الشميمري، والمبيريك ٢٠١٤، عيد ٢٠١٤، Boton, B. and J. Thompson, 2000, , Katz, J. A, 2002 Cassis, Youssef , 2005 Chang, Jane2008, Vanessa Ratten2014)

ثانياً: الدراسة الاستطلاعية

♦ اعتمد الباحث في إجراء الدراسة الاستطلاعية بداية على الملاحظة الشخصية أثناء الفصل الدراسي الأول والثاني من العام الدراسي ٢٠١٣-٢٠١٤، حيث حاول رصد اتجاهات الطلاب نحو انشاء مشروعات ريادية، وما هي العوامل الدافعة لبناء وتنمية الاتجاهات نحو ريادة الأعمال، كما أجرى مقابلات موجهة مع بعض الطلاب والموظفين وأعضاء هيئة التدريس للتعرف على مدى توافر أبعاد ثقافة الإيجابية لديهم، ومدى تأثير وتأثر ذلك على المناخ التنظيمي الداعم لبناء الاتجاهات الإيجابية نحو ريادة الأعمال، ومدى تأثر اتجاهات الطلاب نحو انشاء المشاريع الريادية بمستوى الإيجابية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين، تلاها تصميم إطار للمقابلات الشخصية حيث تمت المقابلات الميدانية مع عدد (١٠٠) مفردة (٥٠) طالب، (٣٠) عضو هيئة تدريس، (٢٠) من الموظفين، من المهتمين ببناء المناخ التنظيمي الداعم لنشر فكر وثقافة ريادة الأعمال.

لاحظ الباحث انخفاض عدد الطلاب المتقدمين بمشاريع في محور ريادة الأعمال بالملتقى السنوي لطلاب وطالبات جامعة القصيم، كما لاحظ أن توافر السمات الريادية يتأثر بمستوى الايجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين الذين يتعاملون مع الطلاب، مما دفع لدراسة الظاهرة، وهذا ما دفع لبناء إطار منهجي يساعد الباحث في التعرف على طبيعة العلاقة بصورة أكثر واقعية وبشكل منهجي، حيث أجرى عدة مقابلات شخصية مع طلاب متميزين ذوي اتجاهات ايجابية نحو ريادة الأعمال وعدد من أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعات العربية حيث ركز إطار الدراسة الاستطلاعية على التعرف على مستوى الايجابية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والتعرف على مدى توافر السمات الريادية، وكان من أهم النتائج التي توصل إليها الباحث من خلال الاستطلاعية ما يلي:

١- أكد الطلاب على أنهم يتأثرون (سلبًا/ أو إيجابيا) بثقافة عضو هيئة التدريس ومدى توافر أبعاد ثقافة الإيجابية لديه وأنهم يرون ذلك في طريقة التعامل والدعم والأداء داخل الفصول الدراسية، كما أكدوا على أن الموظفين الذين يقدمون خدماتهم للطلاب لهم دور فعال في بناء سماتهم الريادية وأشاروا إلى أن المناخ الذي يعيش فيه الطالب والذي يضم كافة أطراف تقديم الخدمة التعليمية إضافة للوائح والإجراءات يساهم في بناء هذه السمات.

٢- أكد الموظفين على أن تعاون أعضاء هيئة التدريس معهم يساهم في بناء مناخ تنظيمي يدفع الطالب نحو التفكير والبحث عن أفكار جديدة ومبتكرة تقوده لبناء مشروع ريادي، وأن الأنظمة والقوانين يمكن تفسيرها بما يخدم الطالب أو يُعوقه عن البدء في هذا الاتجاه، وأشاروا إلى أن حرص المسؤولين بالدولة في أحاديثهم

على تشجيع رواد الأعمال يجعلهم يقدمون كل ما في وسعهم لصالح خدمة الطلاب.

٣- وأخيرا يشير أعضاء هيئة التدريس إلى أن الرياديين والمناخ التنظيمي المُحابي والراعي لبناء وتنمية السمات الريادية يجعل الطالب يفكر في الاستقلالية والرغبة في بناء عمل حر والبحث عن فكرة ريادية يدعمه فيها عضو هيئة التدريس ويشجعه الموظفين بفهمهم الميسر للإجراءات واللوائح.

ثالثاً: الدراسات السابقة:

ويتم استعراض الدراسات المرتبطة بكل من الإيجابية والمناخ التنظيمي وسمات رواد الأعمال، ذلك على النحو التالي:

١ - ثقافة الإيجابية:

يؤكد كل من John R. Cryan and others(1992) في دراستهم عن السلوك الإيجابي للطلاب في المراحل الأولى من التعليم وتأثيره على الإنتاجية ومعدلات الإنجاز في السنوات التالية على أن الطلاب الذين عاشوا حياتهم التعليمية في مناخ يتسم بالإيجابية من خلال المعلمين والإداريين يتمكنون من تحقيق معدلات إنجاز أعلى من غيرهم من الذين لم يعيشوا مناخ مماثل، كما المناخ الإيجابي بكافة محتوياته والذي كان يُعامل الطلاب والطالبات بنفس الطريقة دون تمييز نتج عنه نفس النتائج من كلا الجنسين (طلاب وطالبات)، ومن ثم تم التوصية بأهمية غرس ثقافة الإيجابية في مناخ العمل لنتمكن من بناء جيل متميز يتمكن من تحقيق ما يصبو إليه.

كما يؤكد كل من Robert J. Kwortnik Jr., William T. Ross Jr(2007) في دراستهما لدور المشاعر الإيجابية في اتخاذ القرارات التي تحتاج للخبرة، إلى أن المستهلكين في اتخاذهم للقرارات الإستراتيجية بالتعامل مع المنتجات والشركات

يعتمدون على مشاعرهم في توصيف شكل الاستجابة فيما إذا كانت إيجابية أم لا، بمعنى أن المشاعر الإيجابية تدعو للسلوك الإيجابي.

ويؤكد كل من Porter, Michael E. and Kramer, Mark R(2011) في دراستهما عن خلق القيمة المضافة التي تتحقق للعملاء على أن المنظمات التي تمتلك فئة من العاملين الذين يمتلكون التفكير الإيجابي والسلوك الإيجابي يمكنهم استثمار إمكانات المنظمة برشد بما يجعلهم مصدر متنامي لميزة تنافسية مستدامة تمكن من تحقيق رغبات العملاء وطموحاتهم وتسبق توقعاتهم بشرط أن يتم ذلك في مناخ تنظيمي داعم.

يشير Altman, Morris(2012) في دراسته عن الايجابية من جانب العاملين وتأثيرها على حقوق العملاء واختياراتهم إلى أن الإيجابية إضافة للإطار المؤسسي يمكن أن يكون لهما معاً أثر قوي كفاءة العلاقة وتحسين أسلوب تقديم السلع والخدمات للعملاء، ويصاحبها مراعاة جوانب المسؤولية الاجتماعية.

يشير Mitas, Ondrej and others (2012) في دراستهم حول بناء المشاعر الإيجابية لدى السياح الناضجين، باعتبار المشاعر الإيجابية مصدر للانتماء للمجتمع كما أنها تدفع للمشاركة الإيجابية والحرص على تقديم الخدمات بصورة متميزة بصورة إرادية.

يشير Yeung, Alexander Seeshing and others (2012) في دراستهم حول السلوك الإيجابي للتعلم من خلال دراسة آثار التركيز المزدوج على سلوك الطلاب والدافع للتعلم، وأشارت الدراسة إلى أن دفع الطلاب للتعلم الإرادي يحتاج معلمين يتسمون بالتفكير الإيجابي والسلوك الإيجابي مع الطلاب لتحويل سلوك الطلاب نحو الإيجابية، وأوصت الدراسة بتبني منهج التدريب للمعلمين والطلاب على الأبعاد المكونة للإيجابية.

وأكد كل من (Lau, Stephan and Hiemisch, Anette(2013) في دراستهما عن تأثير السلوك الإيجابي علي تحقيق الإيجابية في التعامل مع الأهداف المتعارضة والمتنافسة، أن الايجابية تتضمن أن يكون اتجاهات العاملين ثم تفكيرهم إيجابياً كي نحصل على السلوك الإيجابي المرتبط بالتعامل مع الأهداف المتعارضة من أجل ترتيبها وفق أولوياتها لنتمكن من تحقيق التميز في خدمة العميل.

وتبين من دراسة (Murphy, Susan Herbst (2013) لقيادة السلوك الإيجابي من خلال التعليم والتحفيز أن السلوك المرغوب قد حصل عليه من خلال التعليم والتحفيز، وقد خاضت البنوك تجارب لتحويل سلوك العملاء لاستخدام سبل التعامل مع البنوك عن بعد، وبالتجربة تبين أن الاعتماد على موظفين راغبين في غرس هذا السلوك لدى العملاء (إيجابيين) ومن خلال التعليم والتحفيز يمكن خلق السلوك المرغوب.

ويؤكد كل من (Wrzesniewski, Amy, and others(2013) في دراستهم عن حب العمل وغرس ثقافة الايجابية وبناء الهوية في العمل، على أن سيادة روح الإيجابية تبين هوية المنظمة وتعكس مدى الانتماء للعمل، كما أن الموظفين الإيجابيين الفاعلين هم نقطة الانطلاق نحو تحقيق التميز المؤسسي، وما انتهى إليه الباحثين أن بناء هوية المنظمة يتوقف على مدى ونسب توافر الإيجابية لدى العاملين باعتبارهم جزء من رأسمال المنظمات، وأخيراً انتهوا إلى أن غرس ثقافة الإيجابية تدفع نحو السلوك المرغوب والذي يتوقف على مشاعر وتفكير العاملين.

وأكد كل من (Rand, David G. and Gruber, June(2014) في دراستهما للمشاعر الإيجابية ودورها في بنا السلوك التعاوني على أن التعاون أمر أساسي للوجود البشري واستمرار المنظمات في تحقيق أهدافها، كما أنه يشكل الأساس للعلاقات الاجتماعية اليومية في الحياة والأعمال، وأشاروا إلى أن كبت المشاعر

الإيجابية يمنع السلوك التعاوني الذي يُشجع جميع المتعاملين على تحقيق التميز في الأداء المؤسسي واستدامته.

٢ - المناخ التنظيمي:

ويرى (Navaie-Waliser, M and others(2004 أن المناخ التنظيمي يؤثر على الجانب النفسي في أداء العاملين والذي يرتبط بالبيئة الداخلية للعمل، وأشاروا إلى أن المناخ يضم مجموعة متنوعة من الخصائص مثل الأمن الوظيفي والمزايا العينية والنقدية ومدى سيادة مناخ التعاون والنصح وتقديم المشورة، إضافة للرضا الوظيفي والولاء مع تنظيم العمل والاهتمام بجودة العلاقة مع الزملاء.

في دراسة عن المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي في قطاع البنوك التجارية المصرية تبين أن المناخ التنظيمي الإيجابي له دور هام في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، بما يؤدي لزيادة الرضا لدى العملاء، كما أن المناخ التنظيمي السلبي تؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وبالتالي انخفاض درجة الرضا لدى العملاء، كما أن المناخ التنظيمي الجيد يؤثر على الأداء الوظيفي وبالتالي على الرضا الوظيفي للعاملين والعملاء على حد سواء، وأوصى الباحث بتوجيه مزيد من الاهتمام نحو القيام بعملية التطوير التنظيمي لتوفير المناخ التنظيمي الملائم لتقديم الخدمة للعملاء بكفاءة وفعالية، ويقترح أن تركز جهود التطوير التنظيمي على أبعاد المناخ التنظيمي والتي تتمثل في الهيكل التنظيمي، نظام الاتصالات، نظام المكافآت، ونظام الإشراف، التعامل مع الصراعات وحل المشكلات، واتخاذ القرارات وتحمل المخاطر، والعمل الجماعي والتشجيع على إبداء الرأي، والولاء والانتماء (نافع ٢٠٠٦).

ويشير (Rad, A. M. M.(2006 أن دراسة المناخ التنظيمي تمت بغرض التأكد من مدى راحة العاملين في العمل، باعتباره عامل حاكم للشعور بالأمن

الوظيفي ومعدل دوران العمل ويعزز الشعور بالانتماء النفسي والأمن الوظيفي بما يؤدي لتحسن مستوى الولاء ونمو مستوى الالتزام التنظيمي ويحفز على التفاعل والتنسيق مع الزملاء في العمل، وتكون النتيجة هي التحسن الملحوظ في أداء المؤسسة.

ويؤكد (2006) ng-Wen Huang, Chung-Jen Chen في دراستهما لتأثير المناخ التنظيمي والهيكل على إدارة المعرفة من منظور التفاعل الاجتماعي، إلى أن المناخ الابتكاري التعاوني يرتبط إيجابياً بالتفاعل الاجتماعي بما يحقق مزيد من نواتج التميز في الأداء، إضافة إلى أن الهيكل التنظيمي الذي للامركزي أكثر ملاءمة للتفاعل الاجتماعي، وأن التفاعل الاجتماعي يرتبط إيجابياً بإدارة المعرفة.

وأوضح (2009) Danish, R. Q. & Usman, A. أن المناخ التنظيمي يعبر عن مزيج من الخصائص الفردية ونظم العمل في المنظمة يتم تسيير العمل بمقتضاها، ويشير إلى نظام إدارة الأداء متضمناً تقدير العاملين، المزايا النقدية والعينية، بما يجعل العاملين أكثر رغبة في العمل ويشعرون بالتعلق بالمنظمة وشعورهم بأنهم المالكين وهم جزء من منظماتهم والذي بدوره يزيد من رضا العاملين وتحسين إنتاجيتهم وزيادة نسب الولاء والانتماء، وهذا بدوره يساعد على نمو فرص العمل.

بينما يرى (2010) Malik and others أن كافة المنظمات في حاجة إلى بناء مناخ دافع للرغبة في التعايش في العمل، بما يزيد من الولاء والدافعية للعمل، بما يجعل العاملين والعلماء راضين عن عملهم وملتزمين بتنفيذ الإستراتيجية، وأشاروا إلى أن المناخ التنظيمي الدافع لذلك يحتاج إلى بناء نظام مكافآت وتعويضات، ونظام تحسين الأجور والمكافآت والبدلات والمنح، مع تحقيق الأمن الوظيفي ووجود فرص الترقى، والانتماء التنظيمي.

في حين يوضح (Dollard, Maureen F. (2011) Idris, Mohd Awang; and others) في دراسته لتأثير المناخ النفسي والاجتماعي الآمن وظروف العمل على مشاعر العاملين (الاكتئاب، والغضب، والمشارك). أن المناخ الصحي الإيجابي يُحسن من الحالة النفسية ويُشعر الموظف بالسلامة والأمن الوظيفي ويُحسن بيئة العمل، وتبين أن المناخ التنظيمي له تأثير غير مباشر على المشاعر السلبية (على سبيل المثال الغضب والاكتئاب) وله تأثير غير مباشر على المشاعر الإيجابية (مثل المشاركة).

ويبين كل من (Dollard (2012) and others أن المناخ التنظيمي الصحي يُحسن نفسية العاملين ويتضمن سياسات العمل، الممارسات، الإجراءات اللازمة لحماية الصحة والسلامة النفسية للعاملين، كما تم الإشارة إلى أن المناخ التنظيمي غير المستقر يؤدي إلى مزيد من الضغوط النفسية، كما أن سرعة تعديل وتبديل أعضاء فرق العمل يقلل مستوى التفاعل بما يقلل من ناتج الأداء

ويؤكد (Garry B. Hall and Others(2013) على أنه يمكن تقسيم المناخ

التنظيمي من منظورين:

- **مناخ إيجابي:** يتحقق فيه رضى العاملين ويتم من خلاله إشباع الحاجات الاجتماعية لهم بما يحقق أهداف المنظمة، وبالتالي ينتج الانسجام بين أهداف المنظمة وبين أهداف الفرد والمجتمع.
- **مناخ سلبي:** بيئة تنظيمية لا تناسب رغبات العاملين ولا تساعد على تحقيق إشباع لحاجاتهم الاجتماعية، مما قد يعرقل السعي نحو تحقيق أهداف المنظمة، ويؤثر في الأداء والسلوك بشكل سلبي، وأوضح الباحثين أن أهمية المناخ التنظيمي الإيجابي تتبع من تحسنيه لكل من معدل دوران العمل، معدل غياب

العاملين، معدل الحوادث، وإصابات العمل، وتقوية الروح المعنوية للعاملين، وتخفيض مستوى الصراع التنظيمي، ويقل معدل الشكاوى.

وأشار (Babette Bronkhorst, and Others (2014) في دراسته عن المناخ التنظيمي وتأثيره على الحالة الصحية والعقلية لمنسوبي المنظمات، وأن دراسة المناخ التنظيمي قد يفسر بعض المشكلات النفسية غير معروفة الأسباب للعاملين بالمنظمات، وأشار الباحثين أن الموظف الإيجابي يواجه نتائج صحة تنظيمية إيجابية مثل انخفاض مستويات الاحتراق التنظيمي، والاكنتاب...، وبصورة محددة تم التوصل إلى أن القيادة والإشراف لهما تأثير إيجابي على جودة أداء العاملين، كما تشير النتائج أن عوامل المناخ التنظيمي تحفيز على وجود مناخ داعم لتطوير الأداء ودفع العاملين نحو الأداء المتميز في ظل نمط قيادي داعم.

وقد توصل كل من (Qadeer, Faisal and Jaffery, Hina (2014) بعد قيامهما باستعراض عدة تصنيفات لأبعاد المناخ التنظيمي إلى أن المناخ التنظيمي في أي منظمة يتكون من جانبين:

- **جانب منظور:** يمكن ملاحظته بصورة مباشرة وقابل للقياس (وهو ما يسمى بالجانب الظاهر).
- **جانب غير منظور:** لا يمكن ملاحظته بصورة مباشرة وصعب قياس أثره بصورة محددة، ولكن له تأثير غير مباشر على المناخ التنظيمي (وهو ما يسمى بالجانب المستتر)، وينطوي الجانب المستتر على بعض العوامل مثل الرضى الوظيفي واتجاهات الموظفين وشعورهم تجاه المنظمة والإدارة وغيرها من العوامل المماثلة.

٣- سمات رواد الأعمال:

أشارت الدراسات أن ذوى السن الصغير يمكنهم أن يكونوا رواداً للأعمال وكذلك كبار السن، إلا أن أكثر الأعمار نجاحاً كانت بين الثلاثين والأربعين، والجدول التالي جدول رقم (١) تعبر عن نتائج إحدى الدراسات عن علاقة العمر ببداية إنشاء المشروعات (Cuff, Robert D2002):

جدول رقم (١)

نسب رواد الأعمال الناجحين وعلاقتها بالسن

السن	نسبة النجاح
أقل من ٢٠ عاماً	صفر % تقريباً
من ٢٠ - ٢٩ عاماً	٢٥ % تقريباً
من ٣٠ - ٣٩ عاماً	٤٠ % تقريباً
من ٤٠ - ٤٩ عاماً	٢٥ % تقريباً
٥٠ عاماً فأكثر	١٠ % تقريباً

وبالمثل فقد تبين أن ريادة الأعمال ليست حكراً على نوع من الجنس البشري دون غيره، فسيئات الأعمال استطعن إنشاء مشروعات ريادية ناجحة ومتميزة، بل إن هناك سبباً وجيهاً يجعل الإناث يلجأن إلى ريادة الأعمال، وهو شعورهن بأن هناك تمييزاً ضدهن في العمل، على الأخص في الترقية لمصاف المديرات، لذا قد يلجأن للعمل الحر حتى يشعرن بالذات.

ويشير الواقع بالنسبة لتأثير التعليم على ريادة الأعمال أنه يمكنك أن تجد أحد رواد الأعمال يقرأ ويكتب بالكاد، أو أن تعليمه بسيط، كما قد تجد رواداً للأعمال ذوى تعليم عالٍ، إلا أنه بزيادة مستويات التعليم في كل مجتمعات العالم فقد ازدادت بالتبعية نسب تعليم رواد الأعمال، فتجدهم أكثر تعليماً وهم أصحاب درجات علمية _الثانوي العام، الدبلومات الفنية، الجامعة.

وبالرغم من انخفاض درجة الارتباط بين كل من العمر والجنس والتعليم بصورة منفردة من جانب وريادة الأعمال من جانب آخر، إلا أن الدراسات أجمعت أن هناك

سمات شخصية تميز رواد الأعمال عن غيرهم وتوافر المناخ الداعم يساهم في تتميتها (Cassis, Youssef 2005).

وصف **ديفيد ماكلياند** رائد الأعمال بأنه شخص تحركه الحاجة لإنجاز شيء ورغبة شديدة في إضافة شيء للحياة، وقد قام **موروكولنز** بدراسة حوالي ١٥٠ رائد أعمال وخلص إلى أن أهم صفاتهم الشدة والصلابة ومراعاة مصالحهم، وغالباً ما يدفعهم احتياجاتهم إلى الاستقلالية والإنجاز وهم نادراً ما يسعون للحصول على السلطة، بينما يرى **بييرد** أن رائد الأعمال يحب الأفكار الجديدة، مخطط، يحسن التصرف، قناص للفرص، مبدع، لا يغلب عليه التفكير العاطفي، ويؤكد كل من **كوبر** و**دنكبليرج** أن رواد الأعمال يتفاعلون في عملية اتخاذ القرار، ويوضح **بارني** و**بسننتيز** أن رواد الأعمال يتميزون بالثقة في النفس وتعميمهم الزائد (الشميمري، المبيريك ٢٠١٤).

وفي هذا المقام استوجب الإشارة إلى أن بناء وتنمية رواد أعمال متميزين بصورة واضحة يتطلب تصميم مبادرات لاكتشاف رواد الأعمال، ثم دراسة حالتهم ومعرفة مستوى كل واحد منهم بالنسبة لخصائصه الشخصية والسلوكية ثم تصميم برامج رعاية وتنمية لكلٍ منهم حسب مستواه للحصول على رواد أعمال احترافيين... وهذا يؤكد على الأهمية البالغة لبرامج التعليم الريادي ودور الجامعات في بناء وتنمية رواد الأعمال (عيد ٢٠١٤).

٤ - التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة في مختلف جوانبها يمكن أن تستخلص

ما يلي:

١- تم تناول الدراسات في مختلف جوانبها بصورة فردية دون التعرض لأبعاد النموذج محل الدراسة، حيث تبين بصفة عامة أن الشخصية الإيجابية تمثل أهمية كبيرة في تحويل المناخ التنظيمي لمناخ داعم لأهداف المؤسسات.

٢- تبين أن المناخ التنظيمي له أثر واضح على ممارسات العاملين بغرض تحقيق العديد من المزايا للعاملين والمتعاملين في آن واحد.

٣- تم التأكيد على أن المناخ التنظيمي الداعم يُمكن أن يزيد من مستوى توافر كل سمة من سمات رائد الأعمال، كما يساهم في اكتشاف السمات التي تتوافر لدى الأفراد الذين يتعايشون مع هذا المناخ.

٤- لم يتمكن الباحث في حدود قدراته البحثية من التوصل لدراسة تناولت العلاقات محل البحث والتي تضم كل من ثقافة الإيجابية كمتغير مستقل وأبعاد المناخ التنظيمي كمتغير وسيط وتأثيرهما على اكتشاف وبناء وتنمية السمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال.

٥- أوجه الاختلاف بين هذه الدراسة وغيرها من الدراسات السابقة:

يتناول الباحث في هذا البحث علاقة تضم ثلاث متغيرات لم يتم دراستها من جانب باحثين آخرين (في حدود ما توصل إليه الباحث)، وذلك بغرض التعرف على مدى قدرة الجامعات العربية على تخريج رواد أعمال وذلك اعتماداً على فريق عمل متكامل يضم كل من الطالب وعضو هيئة التدريس ويدعم جهودهم الموظفين الإداريين، وذلك استناداً إلى أن ريادة الأعمال تساهم في دعم القدرات التنافسية للجامعات والمؤسسات والدول.

رابعاً: المشكلة والظاهرة محل البحث (*):

١ - الظاهرة محل البحث: كي يتمكن الباحث من تحديد المشكلة بصورة واضحة تم البدء بتحديد الشواهد ذات الصلة بالموضوع حيث تم ملاحظة أن توافر السمات الريادية يمكن أن تتأثر بمدى دعم أعضاء هيئة التدريس والموظفين للطلاب، ومدى حرصهم على توفير مناخ تنظيمي ميسر ومُشجع على التفكير الريادي والرغبة في بناء عمل حر.

٢ - مشكلة البحث: رغم تزايد الحديث عن ريادة الأعمال والتأكيد على دورها الحيوي كمساهم في تخفيض حدة البطالة وتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي ودعم اقتصاديات الدول (عيد ٢٠١٤) إلا أن أعداد الطلاب الذين يُقبلون على التفكير في مشروعات ريادية قليل، كما أن أعداد المشاركين في محور ريادة الأعمال بالملتقى السنوي للجامعات السعودية والمؤتمر العلمي السنوي لطلاب وطالبات التعليم العلي هو الأقل عدداً، وفي ضوء الإشارة إلى أن المناخ المحيط يبني اتجاهات (إيجابية/ سلبية) نحو ريادة الأعمال، لذا حرص الباحث على دراسة مدى إمكانية بناء وتنمية سمات رائد الأعمال لدى الطلاب بالجامعات العربية في ظل مناخ تنظيمي داعم من خلال توافر ثقافة الإيجابية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

وفي ضوء ما سبق يمكن التعبير عن مشكلة البحث بصورة إجمالية من خلال

التساؤل التالي:

(*) تبين من الدراسة الاستطلاعية أن ٨٥% من الطلاب، ٧٠% من الموظفين، ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس يؤكدون على اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال يمكن أن تتأثر بمدى دعم أعضاء هيئة التدريس والموظفين لهم، ومدى حرصهم على توفير مناخ تنظيمي ميسر ومُشجع على التفكير الريادي والرغبة في بناء عمل حر - ١١٢ -

هل نستطيع بناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب اعتماداً على توافر ثقافة الإيجابية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعات العربية في ظل مناخ تنظيمي داعم؟

وبصورة تفصيلية يمكن عرض مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية:

(١) هل يمكن لأعضاء هيئة التدريس والموظفين ذوي ثقافة الإيجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) أن يساهموا في بناء وتنمية السمات الريادية للطلاب بالجامعات العربية؟

وينقسم هذا التساؤل لسؤالين فرعيين هما:

(١/١) هل يمكن لأعضاء هيئة التدريس والموظفين ذوي ثقافة الإيجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) أن يؤثروا في المناخ التنظيمي للجامعات العربية؟

(٢/١) هل نستطيع بناء وتنمية السمات الريادية للطلاب بالجامعات العربية اعتماداً على توافر أبعاد المناخ التنظيمي؟

(٢) ما هو مستوى توافر أبعاد ثقافة الإيجابية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وهل يختلف مستوى التوافر لدى الفئات المستهدفة بالجامعات العربية؟

(٣) ما هو مستوى توافر أبعاد المناخ التنظيمي الداعم لبناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب، وهل يختلف مستوى التوافر بالنسبة لأبعاد المناخ التنظيمي بالجامعات العربية؟

(٤) هل يوجد اختلاف بين الجامعات العربية وفقاً للاختلاف بين مدى توافر السمات الريادية لدي الطلاب؟

خامساً: فروض البحث:

وللإجابة على هذه تساؤلات البحث تم صياغة عدة فروض على النحو التالي:

١. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد ثقافة الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين وبين توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.

وينقسم هذا الفرض لفرضين فرعيين هما:

(١) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد ثقافة الإيجابية

لدى أعضاء هيئة التدريس ويبين المناخ التنظيمي بالجامعات العربية.

(٢) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وبين توافر السمات

الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.

٢. لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر

أبعاد ثقافة الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

٣. لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر

أبعاد المناخ التنظيمي الداعم لبناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب.

٤. لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر

السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.

سادساً: أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في الآتي:

١. تحديد مدى إمكانية بناء وتنمية سمات رائد الأعمال لدى الطلاب بالجامعات

العربية، وذلك اعتماداً على أبعاد ثقافة الإيجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) لدى كل

من أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

وينقسم هذا الهدف لهدفين فرعيين هما على النحو التالي:

- ١) التعرف على مدى تأثير أبعاد ثقافة الإيجابية (التفكير / السلوك) لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين على المناخ التنظيمي بالجامعات العربية.
- ٢) التعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي في بناء وتنمية سمات رائد الأعمال لدى الطلاب بالجامعات العربية.
٢. تحديد مستوى توافر أبعاد ثقافة الايجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين، والتعرف على مدى الاختلاف بين الجامعات العربية في مستوى توافر أبعاد ثقافة الايجابية.
٣. التعرف على نسب توافر أبعاد المناخ التنظيمي، وتحديد مدى الاختلاف في نسب التوافر بين الجامعات العربية.
٤. التعرف على مدى توافر سمات رواد الأعمال لدى الطلاب، وتحديد مدى الاختلاف في نسب توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.

سابعاً: أهمية البحث: تتبع أهمية هذه الدراسة من خلال الآتي:

- ١- تستطيع الجامعات العربية الاسترشاد بنتائج هذه الدراسة التي بنت نموذج يساعد على اختيار أعضاء هيئة التدريس والموظفين الإيجابيين الذين يساهموا في بناء جيل متميز من رواد الأعمال الذين يتمكنون من تغيير خريطة الاقتصادات الوطنية (Ioannides, Stavros And Ioanna, Pepelasis Minolglou, 2005).
- ٢- يمكن للجامعات أن تسترشد بنموذج البحث في بناء المناخ التنظيمي الذي يساهم في تحقيق التميز في تقديم جودة خدمة تعليمية متميزة.
- ٣- تتحقق الاستفادة للطلاب نتيجة تواجدهم في مناخ تنظيمي داخل الجامعة يساعدهم على اكتشاف الذات وتمييزها.

٤-تستفيد الدول من ناتج أداء الجامعات التي ترعى وتنمي رواد الأعمال حيث تنخفض معدلات البطالة ويتحقق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي(عيد ٢٠١٤).

٥-توافر متغيرات ثقافة الإيجابية توفر نتائج سلوكية مثل انخفاض مستوى الاحتراق الوظيفي، والاكئاب، كما تشير النتائج أن المناخ الصحي يدعم جودة الأداء ودفع العاملين نحو الأداء المتميز.

ثامناً: تصميم البحث

١.بيانات البحث: اعتمد البحث على البيانات الأولية والثانوية وذلك على النحو التالي:

■ **البيانات الثانوية:** تم الاعتماد على بعض المصادر للتوصل للبيانات الثانوية وثيقة الصلة بمتغيرات البحث والتي منه التعرف على ثقافة الإيجابية ومتغيراتها، وأبعاد المناخ التنظيمي، ثم السمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال.

■ **البيانات الأولية:** تم الاعتماد على الاستبانة بشقيها في تجميع البيانات الأولية من أعضاء هيئة التدريس والإداريين عن ثقافة الإيجابية ومتغيراتها، وأبعاد المناخ التنظيمي ومن الطلاب عن السمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال بالجامعات العربية، وهي البيانات التي تم إخضاعها للتحليل بغرض تحقيق أهداف البحث.

٢.متغيرات البحث والعلاقة بينهم: تتمثل المتغيرات التي تم إخضاعها للدراسة فيما يلي:

(١) المتغيرات المستقلة (أبعاد ثقافة الإيجابية): والتي تتمثل في المشاعر الإيجابية،

التفكير الإيجابي، السلوك الإيجابي وفق ما يوضحها الجدول رقم(٢)

Altman, Morris2012,Porter, Michael E. and Kramer, Mark)
 , Ondrej and MitasR2011, Murphy, Susan Herbst2013,
 Others2012, Yeung, Alexander and Others 2013, Lau, Stephan
 and Hiemisch, Anette2013, Wrzesniewski, Amy and Others
 2013, Robert J. Kwortnik Jr., William T. Ross Jr2007, Rand,
 (David G. and Gruber, June2014)، وفيما يلي نتناول المتغيرات الفرعية
 التي تعبر عن أبعاد ثقافة الإيجابية والتي سيتم إخضاعها للقياس وذلك على
 النحو التالي.

جدول رقم (٢)

أبعاد ثقافة الإيجابية

السلوك الإيجابي	التفكير الإيجابي	المشاعر الإيجابية
<ul style="list-style-type: none"> ■ يسعى لحل كل المشكلات إيماناً منه بأن لكل مشكلة حل. ■ القدرة على تغيير انطباعات الآخرين عنه. ■ يسهل استثارته. ■ يستطيع إدارة جوانب ضعفه ويحرص على ذلك. ■ تحقيقه للفشل يدفعه لتحقيق النجاح في المرات التالية، استفادة من محاولاته. ■ يحرص على التحكم في سلوكه نظراً لعدم قدرته على التحكم في الأحداث من حوله. ■ يجب العمل التعاوني مع 	<ul style="list-style-type: none"> ■ كل ما يحدث له فوائد في المستقبل. ■ لديه تصور بالوضع في الغد. ■ المفاجآت تصيبه بالتوتر. ■ العلم والمعرفة متاح للجميع. ■ يؤمن بأن الحل صعب ولكنه ممكن. ■ يؤمن بأن الحياة مليئة بالفرص التي تحقق النمو. ■ القناعة بأن البشر يفكرون بطرق مختلفة. ■ عادة ما يتذكر مساعدات الآخرين له. ■ عدم التفكير فيما مضى من أحداث. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ الشعور بتحسن الأحوال يوماً بعد يوم. ■ تحقيق مكاسب في مختلف جوانب حياته الشخصية. ■ التحكم في مشاعر الغضب. ■ التحلي بالصبر. ■ يؤمن بأن كل شيء يمكن تعديله. ■ السعادة بحياته على ما هي عليه. ■ يستمتع بالعمل الذي يؤديه. ■ ينسى الإساءة. ■ ليس لديه مانع من التعامل مع من لا يطيقهم. ■ البشر أحرار فيما يفكرون. ■ التجارب المؤلمة تعلمه

السلوك الإيجابي	التفكير الإيجابي	المشاعر الايجابية
<ul style="list-style-type: none"> ■ أشخاص مختلفين. ■ يحرص على الاختلاط بالبشر متنوعي الثقافات. ■ ممارساته لا تتسم بالنهم على جمع المال. ■ قليل الشكوى. ■ يتقبل الواقع. ■ لا يُمانع من طلب المساعدة عند الحاجة. ■ يبادر لأصدقائه باعتبارهم ملاذ له في حل المشكلات. ■ يسهل عليه الاستمرار في صداقاته. ■ يؤمن بأن من حقه أن يحرص على مصلحته. ■ يميل في بعض الأحيان للعزلة. ■ يميل لقيادة فريق العمل الذي يعمل معه. ■ يتم اختياره للمهام التي تتطلب ممارسات قيادية. ■ يميل للأعمال التي بها حرية تفكير في اتخاذ القرارات. ■ يقبل على العمل بإرادته. ■ إتقان العمل والاستمرار فيه. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ الشر التام والكمال التام أمر مستحيل في الدنيا. ■ يؤمن بأنه ليس من الطبيعي أن يحقق النجاح كل مرة. ■ يتقبل إمكانية وجود شخص لا يحبه. ■ لا يرى في ضيق الوقت مشكلة بل فرصة لإثبات ذاته. ■ أفكر في حل المشكلات أكثر من الوقوف على الأسباب. ■ لديه أكثر من طريقة لإنجاز مهامه. ■ يرى الفرص من منظور الطموحات وليس الأحلام. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ الصبر والحكمة. ■ التعاطف مع الآخرين. ■ الثقة في البشر رغم ما يجده منهم. ■ يسهل عليه بناء صداقات وعلاقات. ■ عدم الانزعاج من التعرض للفشل أحياناً. ■ يتقبل النقد دون ضجر. ■ يراه زملاؤه بأنه مُتحمّل للمسؤولية. ■ يؤمن بأن مساعدة الزملاء سعادة. ■ عدم التردد في قبول المهام الجديدة. ■ حب العمل. ■ حب الإتقان.

(٢) المتغير الوسيط (أبعاد المناخ التنظيمي): تتمثل أبعاد المناخ التنظيمي محل القياس

فيما يلي:

- ١- الهيكل التنظيمي.
- ٢- نظم الاتصالات.
- ٣- نظم المكافآت.
- ٤- التعامل مع الصراعات.
- ٥- أسلوب حل المشكلات.
- ٦- نظام الإشراف.
- ٧- نمط اتخاذ القرارات.
- ٨- المشاركة.
- ٩- المخاطرة.
- ١٠- نظام فرق العمل.
- ١١- التمكين.
- ١٢- التشجيع على إبداء الرأي.
- ١٣- الولاء والانتماء.

وهذه الأبعاد هي الأبعاد التي تم الاعتماد عليه في قياس المناخ التنظيمي (Navaie-Waliser, M and others 2014, Rad, A. M. M. ،٢٠٠٦، 2006, Danish, R. Q. & [Ng-Wen Huang](#), [Chung-Jen Chen](#) 2006, Malik and others 2010, Idris, Mohd Awang and Usman, A. 2009, and others 2012, Garry B. Hall [Maureen F. Dollard](#) others 2011, and others 2013, Babette Bronkhorst, and others 2014)

(٣) المتغير التابع (سمات رواد الأعمال) وينطوي على عدد من المتغيرات نذكرها وفق تصنيف مقترح من الباحث والذي قسم هذه السمات (خصائص شخصية وسلوكية) إلى سمات شخصية، وقدرات، ومهارات، وذلك على النحو التالي (الشميمري، المبيريك ٢٠١٤، عيد ٢٠١٤، Boton, B. and J. Thompson, 2000, Cassis, Youssef , 2005, Katz, J. A, 2002, Chang, Jane 2008, Vanessa Ratten 2014, Ul Haq, Muhammad Anwar, and others (2014, Roya Molaei and others 2014

جدول رقم (٣)

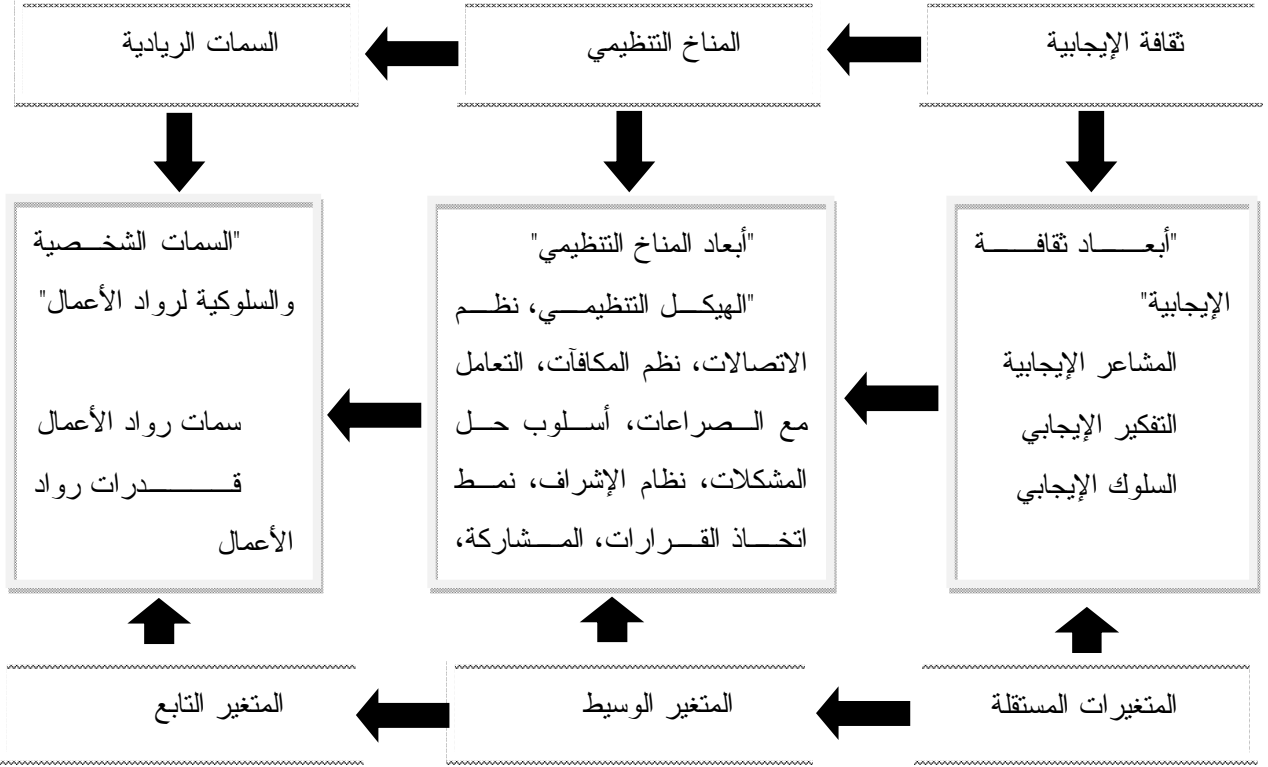
السمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال

(٣/٣) مهارات	(٢/٣) قدرات	(١/٣) سمات شخصية
<ul style="list-style-type: none"> ■ التعلم من التجربة. ■ الحدائة والجدة في الأفكار. ■ التفاعل الاجتماعي. ■ تحويل التهديدات لتحديات ثم فرص. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ الاستعداد لتحمل المخاطر. ■ رواد الأعمال مخططون. ■ القدرة على اتخاذ القرار. ■ تحمل الغموض. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ قوة الإرادة. ■ مبادر. ■ الدافع الذاتي المستمر. ■ الثقة بالنفس. ■ التوجه الجاد نحو العمل . ■ الطموح المستمر. ■ حب الاستقلال في العمل. ■ التفكير الايجابي. ■ الإيمان بالقدرات الذاتية. ■ الإصرار والتصميم الإرادي على تنفيذ مشروعه.

وفي ضوء المتغيرات التي تم الاعتماد عليها تم تصميم نموذج وصفي يعبر عن هيكل العلاقات بين هذه المتغيرات ويوضح ذلك الشكل رقم (١) التالي:

شكل رقم (١)

النموذج الوصفي المقترح للبحث



٣. أداة جمع البيانات: تتمثل أداة جمع البيانات في قائمة الاستقصاء، والتي تم الاعتماد

عليها في الحصول على البيانات الأولية ذات العلاقة بمتغيرات البحث

(إدريس ٢٠٠٧، 1980، David A. Aker, George S. Day)، وقد تم تصميم

قائمة الاستقصاء من شقين متكاملين بيانها كما يلي:

الشق الأول: تم توجيهه لأعضاء هيئة التدريس والإداريين، ويحتوي على ثلاثة

أسئلة، الأول منها لأبعاد ثقافة الإيجابية والثاني لأبعاد المناخ التنظيمي،

والثالث للبيانات الشخصية للفئة المستهدفة.

الشق الثاني: وتم توجيهه للطلاب، ويحتوي على سؤالين، الأول منها للسماح الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال، والثاني للبيانات الشخصية للطلاب.

٤. **الصدق والثبات لأداة جمع البيانات (قائمة الاستقصاء):** للتأكد من المصدقية والثبات لأداة جمع البيانات (قائمة الاستقصاء) تم ذلك استناداً إلى عدة خطوات تمثلت فيما يلي:

الخطوة الأولى: بناء المتغيرات الرئيسية والمتغيرات الفرعية من خلال الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة، ثم قام الباحث بمناقشة كل متغير مع المختصين والمهنيين ذوي العلاقة بمتغيرات البحث للتأكد من مدي فهم محتوى العبارات ومدى التوافق بين محتوى العبارة وبين البعد الذي يتم قياسه من خلال كل عبارة (صدق المحتوى).

الخطوة الثانية: تم توزيع قائمة الاستقصاء في صورتها المبدئية على عدد (٣٠) مفردة ممثلة للعينة التي تم تطبيق الدراسة عليها، حيث تم اختيار عدد من أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب، وبعد مرور أسبوعين قام الباحث بتوزيع عدد (٣٠) استبانة على نفس العينة وقد تمثلت أهم نتائج اختبار قائمة الاستقصاء علي العينة المصغرة فيما يلي:

تم تحديد معامل الثبات لقائمة الاستقصاء باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل متغير رئيس ولكل متغير فرعي، حيث تصل درجة الثبات الإجمالية لقائمة الاستقصاء (٧٨١). وهذا يعتبر مؤشر مقبول ويعطى دلالة على إمكانية الاعتماد عليها بصورة إجمالية في الحصول على البيانات المطلوبة ويمكن الاستناد إليه في إثبات قوة النموذج بصورة إجمالية، في حين بلغت درجة الثبات لكل من ثقافة الإيجابية، المناخ التنظيمي، والسماح الريادية (٧٣١)، (٧٧٨)، (٧٦٩). علي التوالي، وهذا يعتبر مؤشر مقبول نسبياً ويعطى دلالة لإمكانية الاعتماد على هذه

الأبعاد في الحصول على البيانات المطلوبة، كما تم حساب الانحراف المعياري لأبعاد المناخ التنظيمي لاستخدامه في معادلة تحديد حجم العينة وبلغ (٠,٥٥٤) (إدريس، ٢٠٠٦، ١٩٩٨، Paraturman, A. Zeithaml1980, Donald S. Tull, /1998, Del I Hawkins1987) ويوضح ذلك الجدول التالي رقم (٤) التالي:

جدول رقم (٤)

المتوسط والانحراف المعياري ونتيجة تحليل الثبات للمتغيرات (باستخدام معامل ثبات الفاكرونباخ)

م	المتغير	عدد العبارات	المتوسط	%	معامل الارتباط	معامل ثبات الفاكرونباخ
١	كافة الأبعاد الرئيسية والفرعية بقائمة الاستقصاء	١٢٠	٣,١٤	٦٢,٨	٠,٦٩٦	٠,٧٨١
٢	أبعاد ثقافة الإيجابية	٥٨	٢,٩٥	٥٩	٠,٦١١	٠,٧٣١
	(١) المشاعر الإيجابية	٢١	٢,٠١	٤٠,٢	٠,٥٢٣	٠,٧٤٣
	(٢) التفكير الإيجابي	١٦	٣,٤١	٦٨,٢	٠,٥٥٩	٠,٨٧١
	(٣) السلوك الإيجابي	٢١	٢,٨٩	٥٧,٨	٠,٦٤١	٠,٧٥١
٣	أبعاد المناخ التنظيمي	٢٦	٣,٠١	٦٥,٨	٠,٧٢٤	٠,٧٧٨
	(١) الهيكل التنظيمي	٢	٢,٦٣	٥٢,٦	٠,٦١٥	٠,٨٧٤
	(٢) نظم الاتصالات	٢	٢,٧٢	٥٤,٤	٠,٦١٣	٠,٧٣١
	(٣) نظم المكافآت	٢	٣,٠٠	٦٠,٠	٠,٧٠٢	٠,٦٩٨
	(٤) التعامل مع الصراعات	٢	٢,٩٨	٥٩,٦	٠,٥٩٦	٠,٨١٤
	(٥) أسلوب حل المشكلات	٢	٢,٦٦	٥٣,٢	٠,٧٧٧	٠,٧٤٠
	(٦) نظام الإشراف	٢	٢,٨١	٥٦,٢	٠,٦٢٢	٠,٦٩٦
	(٧) نمط اتخاذ القرارات	٢	٣,٧٦	٧٥,٢	٠,٦١٨	٠,٧٣٣
	(٨) المشاركة	٢	٣,٠٣	٦٠,٦	٠,٦٥٧	٠,٨٢٥
	(٩) المخاطرة	٢	٢,٩٦	٥٩,٢	٠,٥٩٨	٠,٧٧٣
	(١٠) نظام فرق العمل	٢	٣,٥٩	٧١,٨	٠,٧٤٥	٠,٧٨٧
	(١١) التمكين	٢	٢,٧٤	٥٤,٨	٠,٦٣٤	٠,٦٨٩
	(١٢) التشجيع على إبداء الرأي	٢	٢,١١	٤٢,٢	٠,٧٧٣	٠,٥٤١
	(١٣) الولاء والانتماء	٢	٣,٠٣	٦٠,٦	٠,٦٨٣	٠,٦٤٤
٤	السمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال	٣٦	٢,٧٠	٥٤	٠,٦٩٨	٠,٧٦٩

م	المتغير	عدد العبارات	المتوسط	%	معامل الارتباط	معامل ثبات الفاكرونباخ
(١)	سمات رواد الأعمال	٢٠	٢,٧١	٥٤,٢	٠,٧٥٦	٠,٧٨٣
(٢)	قدرات رواد الأعمال	٨	٣,١١	٦٢,٢	٠,٦١٣	٠,٧٥٠
(٣)	مهارات رواد الأعمال	٨	٢,٩١	٥٨,٢	٠,٦٠١	٠,٧٦٢

٥. مجتمع البحث^(١):

تم إجراء البحث على عينة من الجامعات العربية، كما تم الاختيار العشوائي للكليات المُمثِّلة للكليات النظرية والكليات العملية، وفيما يلي توصيف رقمي لمجتمع البحث وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٥)

توصيف عام لعينة البحث (الجامعات/ أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب)

إجمالي	جامعة الكويت	جامعة مدينة السادات	جامعة القصيم	الجامعة فئات العينة
٥٧٥٦	١٣٤٣	٩٦٧	٣٤٤٦	أعضاء هيئة التدريس
١٠٠٢٥	٥٣٢٤	٧٥٩	٣٩٤٢	الموظفين
١٠٤٠٥٠	٢٩٠٧٨	١٢١٠٣	٦٢٨٦٩	طلاب وطالبات
١١٩٨٣١	٣٥٧٤٥	١٣٨٢٩	٧٠٢٥٧	إجمالي

^١ - التقرير الإحصائي السنوي لجامعة مدينة السادات ٢٠١٣-٢٠١٤. التقرير الإحصائي السنوي

لجامعة القصيم ٢٠١٣-٢٠١٤، التقرير الإحصائي السنوي لعام ٢٠١٢-٢٠١٣

- (جامعة مدينة السادات/ جامعة القصيم/ جامعة الكويت) والتي تم اختيارها على أساس سهولة جمع البيانات من خلال عدد من الزملاء المتعاونين، كما تم الاختيار العشوائي لكليات التجارة (إدارة الأعمال بالكويت/ الاقتصاد والإدارة بالقصيم)، لتمثيل عينة الكليات النظرية، كما تم الاختيار العشوائي لكليات الطب بمدينة السادات ومثيلتها بالقصيم كلية الزراعة والطب البيطري، وجامعة الكويت لا يوجد كلية مماثلة فوق الاختيار العشوائي على كلية الهندسة وذلك لتمثيل الكليات العملية.

جدول رقم (٦)

توصيف عام لعينة البحث (الكليات وفق الجامعات / أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب)

إجمالي	جامعة مدينة السادات			جامعة الكويت			جامعة القصيم			فئات المجتمع الكلية
	الطلاب	الموظفين	التدريس هيئة	الطلاب	الموظفين	التدريس هيئة	الطلاب	الموظفين	التدريس هيئة	
٦٩٤١	-			٣٢٥٤	٨٤	١٢٦	٣٢٩٥	٢٨	١٥٤	كلية الاقتصاد والإدارة، وكلية الأعمال.
٢٩٢٨	٢٧٩٨	٧٥	٥٥	-			-			كلية التجارة.
٦٣٤٤	-			٤٢٣٧	١٠٦	٢١٧	١٦١٨	٧٦	٩٠	كلية الزراعة والطب البيطري بالقصيم، والهندسة بجامعة الكويت.
١٢٢٤	٩٣٣	١٥١	١٤٠	-			-			كلية الطب البيطري.
١٧٤٣٧	٣٧٣١	٢٢٦	١٩٥	٧٤٩١	١٩٠	٣٤٣	٤٩١٣	١٠٤	٢٤٤	إجمالي

٦. حجم العينة: تم الاعتماد على المعادلة التالية في تحديد حجم العينة (إدريس ٢٠٠٧):

$$n = \frac{N(Z^2 \cdot \delta^2)}{N \cdot e^2 + (Z^2 \cdot \delta^2)}$$

n = حجم العينة
 Z = القيمة المعيارية = ١,٩٦ عند مستوى معنوية ٠,٠٥
 δ = الانحراف المعياري = (من خلال إجراء اختبار الصدق والثبات للقائمة، حيث تم حساب الانحراف المعياري لمجتمع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريين، حيث تم الاعتماد على الانحراف المعياري للسؤال الثاني بالقائمة) (المناخ التنظيمي) وبلغت (٠,٥٥٤).
 N = حجم المجتمع (وقد تم اختبار عينة إجمالية قسمت على فئات العينة وفقاً لنسبة كل فئة للإجمالي، وفيما يتعلق بحجم العينة فكان على النحو التالي:

$$n = \frac{2(0,554) \cdot 2(1,96) \cdot 119831}{2(0,554) \cdot 2(1,96) + 2(0,05) \cdot 119831} = 47 \text{ تقريباً}$$

وفيما يلي توزيع حجم العينة على الفئات الثلاثة (أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب) بكل جامعة، مع مراعاة نسبة تمثيل كل فئة إلى الإجمالي، مع مراعاة زيادة نصيب إجمالي فئة أعضاء هيئة التدريس إلى ٣٠ باعتباره الحد الأدنى

من مفردات العينة التي يمكن تطبيق الإحصاء الاستدلالي عليها (شبل البري ٢٠٠٥)، وتوزيع الزيادة بالتساوي على الجامعات وتم ذلك كما بالجدول رقم (٧) التالي:

جدول رقم (٧)

توزيع عينة أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب بصورة إجمالية بكل جامعة

الجامعة	فئات البحث	هيئة التدريس	الموظفين	الطلاب	النسبة %	إجمالي
جامعة مدينة السادات	٤	٤	٤٩	١٢%	٥٧	
جامعة القصيم	١٤	١٦	٢٤٢	٥٨%	٢٧٢	
جامعة الكويت	٦	٢١	١١٤	٣٠%	١٤١	
إجمالي	٢٤	٤١	٤٠٥	١٠٠%	٤٧٦	

٥. نوع وإجراءات العينة: تم الاعتماد على العينة الطبقية العشوائية مع مراعاة نسبة تمثيل كل فئة إلى الإجمالي، مع مراعاة اختيار جامعات من ثلاث دول مختلفة وكان العامل الحاكم في اختيار الجامعات سهولة تجميع البيانات وإجراء مقابلات شخصية (تم اختيار جامعة مدينة السادات/ جامعة القصيم/ جامعة الكويت)، وفي المرحلة الثانية تم كتابة أسماء الكليات لسحب الكليات التي سيتم تطبيق الدراسة عليها بطريقة عشوائية ولكن مع تجميع الكليات النظرية معاً والكليات العملية معاً وقد وقع الاختيار على كلية التجارة أو الاقتصاد والإدارة بالقصيم أو إدارة الأعمال بجامعة الكويت لتمثل الكليات النظرية وكليات الطب البيطري أو الزراعة والطب البيطري بالقصيم، والهندسة بجامعة الكويت لخلوها من كلية للطب البيطري أو الزراعة. كعينة تمثل الكليات العملية.

٦. وحدة المعاينة: تم توجيه الاستقصاء إلى الطالب في مرحلة البكالوريوس (مع مراعاة أن يمر على الطالب أربعة مستويات دراسية كحد أدنى - عامين دراسيين -)، وبالنسبة لمجتمع هيئة التدريس والإداريين فتم توجيه قائمة الاستقصاء لكل من مر عليه عامين دراسيين كحد أدنى في الكلية التي يعمل بها.

٧. القياس: يعبر القياس عن عملية تحديد القيم الرقمية للأشياء أو الأحداث وفقاً لقواعد معينة والتي يجب أن تكون متوافقة مع خصائص الأشياء أو الأحداث موضع القياس، مع مراعاة أن ما يتم قياسه بالفعل هي خصائص الشيء وليس الشيء المراد قياسه نفسه (إدريس، ٢٠٠٧، / David A. Aker, George S. Day, 1984, Donald S. Tull, Del I Hawkins), وتحققاً لذلك اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي للموافقة كأساس لبناء ثلاث مقاييس هي: مقياس الإيجابية، مقياس المناخ التنظيمي، مقياس السمات الريادية، ويتمثل كل مقياس في مقياس مماثل لمقياس ليكرت الخماسي.

٨. أساليب تحليل البيانات: اعتمد الباحث على عدد من أساليب التحليل المناسبة للفروض وطبيعة البيانات، وتم استخدام معامل ثبات الفاكرونباخ للتأكد من درجة ثبات واعتمادية أداة جمع البيانات، وتحليل التباين لتحديد مدى الاختلاف بين الجامعات العربية باختلاف فيما يتعلق بمتغيرات البحث، وتحليل الانحدار وتحليل الارتباط المتعدد لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات، وتحليل المسار باستخدام تحليل أموس (AMOS) للتأكد من جودة وصلاحيات مسارات العلاقة بين متغيرات النموذج الوصفي في ظل وجود متغير وسيط، بالإضافة لتحديد أي من الأبعاد المكونة للمتغير المستقل ذوي علاقة مباشرة بالمتغير التابع، وأي منها ذوي علاقة غير مباشرة تستوجب وجود المتغير الوسيط (المناخ التنظيمي) (إدريس ٢٠٠٧، صديق ٢٠٠٨ / David A. Aker, George S. Day, Marketing / 1984, Donald S. Tull, Del I Hawkins).

٩. الاختبارات الإحصائية: بما يتناسب بين أساليب التحليل وبين الاختبارات الإحصائية فقد تم الاعتماد على اختبار "توكي" لتوضيح مدى الاختلاف بين متغيرات البحث كل على حدة، ومعامل التحديد، (F) Test، وأهمية (T) Test لتحليل المسار

(أموس)، وكل من (G.F.I)، و (A.G.F.I)، و (RMSEA) المصاحبين لتحليل المسار (أموس) (إدريس ٢٠٠٧، صديق ٢٠٠٨ / David A. Aker, George S. Day, Marketing Research, 1980, Donald S. Tull, Del I (Hawkins 1984).

١٠. حدود البحث: تتمثل حدود البحث فيما يلي:

- تم تطبيق الدراسة على الجامعات العربية التي يتمكن الباحث من تطبيق الدراسة عليها وفق معيار توافر البيانات وإمكانية إجراء المقابلات وتوزيع قائمة الاستقصاء.
- تم اختيار الكليات بطريقة عشوائية مع متابعة الاختيار العشوائي حال عدم وجود ذات الكلية في كل الجامعات، حيث يتم البحث عن كلية أخرى داخل الجامعة الثالثة حال وجود الكلية في جامعتين ولا تتوافر في الجامعة الثالثة.
- تم اختيار الطلاب في مرحلة البكالوريوس دون مرحلة الدراسات العليا، وتم الاختيار وفق معيار أن يقضي الطالب عامين دراسيين على الأقل في الدراسة بالجامعة.
- تم اختيار أعضاء هيئة التدريس والموظفين وفق معيار ألا تقل خبرته عن عامين دراسيين كحد أدنى في الكلية التي يعمل بها الآن.
- بالنسبة لمتغيرات البحث تم الاعتماد على أبعاد ثقافة الإيجابية (كمتغيرات مستقلة) وفق تصنيفها من جانب الباحث إلى المشاعر الإيجابية، والتفكير الإيجابي، والسلوك الإيجابي، وأبعاد المناخ التنظيمي (كمتغير وسيط) يضم الهيكل التنظيمي، نظم الاتصالات، نظم المكافآت، التعامل مع الصراعات، أسلوب حل المشكلات، نظام الإشراف، نمط اتخاذ القرارات، المشاركة، المخاطرة، نظام فرق العمل، التمكين، التشجيع على إبداء الرأي، الولاء والانتماء، وأخيراً

السمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال (كمتغير تابع) وفق تقسيم الباحث لها ضمن سمات رواد الأعمال، وقدرات رواد الأعمال، ومهارات رواد الأعمال، وذلك كما يتبين من شكل رقم (١) الذي يوضح النموذج الوصفي للبحث.

١١. ملخص هيكل ومنهجية البحث:

لإحداث التكامل بين بنود تصميم البحث يتم عرض هيكل ومنهجية البحث مُتضمنة "أسئلة البحث، الأهداف، الفروض، المتغيرات، القياس، أساليب التحليل والاختبارات الإحصائية المصاحبة لكل أسلوب تحليل" ويوضح ذلك الجدول رقم (٨) وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٨)
هيكل ومنهجية البحث

م	الأسئلة	الأهداف	الفروض	المتغيرات	القياس	أساليب التحليل	الاختبارات الإحصائية
١	هل يمكن لأعضاء هيئة التدريس والموظفين ذوي ثقافة الايجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) أن يساهموا في بناء وتنمية السمات الريادية للطلاب بالجامعات العربية؟ وينقسم هذا التساؤل لسؤالين فرعيين هما: (١) هل يمكن لأعضاء هيئة التدريس والموظفين ذوي ثقافة الايجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) أن يؤثروا في المناخ التنظيمي للجامعات العربية؟ (٢) هل نستطيع بناء وتنمية السمات الريادية للطلاب بالجامعات العربية اعتماداً على توافر أبعاد المناخ التنظيمي؟	تحديد مدى إمكانية بناء وتنمية سمات رائد الأعمال لدى الطلاب بالجامعات العربية، وذلك اعتماداً على أبعاد ثقافة الايجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين. وينقسم هذا الهدف لهدفين فرعيين هما على النحو التالي: (١) التعرف على مدى تأثير أبعاد ثقافة الايجابية (التفكير/ السلوك) لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين على المناخ التنظيمي بالجامعات العربية. (٢) التعرف على مدى تأثير المناخ التنظيمي في بناء وتنمية سمات رائد الأعمال لدى الطلاب بالجامعات العربية.	لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد ثقافة الايجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين وبين توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية. وينقسم هذا الفرض لفرعيين فرعيين هما: (١) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد ثقافة الايجابية لدى أعضاء هيئة التدريس وبيئ المناخ التنظيمي بالجامعات العربية. (٢) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وبين توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.	<ul style="list-style-type: none"> ثقافة الايجابية. المناخ التنظيمي. السمات الريادية. البيانات الشخصية (إسم الجامعة، والكلية، ومدة الدراسة للطلاب وعدد سنوات الخبرة لكل من عضو هيئة التدريس والموظفين) 	<ul style="list-style-type: none"> مقياس الايجابية. مقياس المناخ التنظيمي. مقياس السمات الريادية. 	<ul style="list-style-type: none"> تحليل الانحدار المتعدد تحليل الارتباط تحليل المسار تحليل أموس (AMOS) 	<ul style="list-style-type: none"> معامل التحديد اختبار ت اختبار ف (G.F.I) (A.G.F.I) (RMSEA)
٢	ما هو مستوى توافر أبعاد ثقافة الايجابية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وهل يختلف مستوى التوافر لدى الفئات المستهدفة بالجامعات العربية؟	تحديد مستوى توافر أبعاد ثقافة الايجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين، والتعرف على مدى الاختلاف بين الجامعات العربية في مستوى توافر أبعاد ثقافة الايجابية.	لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر أبعاد ثقافة الايجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين.	<ul style="list-style-type: none"> ثقافة الايجابية. البيانات الشخصية (إسم الجامعة، والكلية، ومدة الدراسة للطلاب وعدد سنوات الخبرة لكل من عضو هيئة التدريس والموظفين) 	<ul style="list-style-type: none"> مقياس الايجابية. 	<ul style="list-style-type: none"> تحليل التباين 	<ul style="list-style-type: none"> اختبار ف اختبار توكي

المجلة العلمية لقطاع كليات النجارة - جامعة الأزهر | العدد الثالث عشر - يناير ٢٠١٥

م	الأسئلة	الأهداف	الفروض	المتغيرات	القياس	أساليب التحليل	الاختبارات الإحصائية
٣	ما هو مستوى توافر أبعاد المناخ التنظيمي الداعم لبناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب، وهل يختلف مستوى التوافر بالنسبة لأبعاد المناخ التنظيمي بالجامعات العربية؟	التعرف على نسب توافر أبعاد المناخ التنظيمي، وتحديد مدى الاختلاف في نسب التوافر بين الجامعات العربية.	لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر أبعاد المناخ التنظيمي الداعم لبناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب.	● المناخ التنظيمي. ● البيانات الشخصية (إسم الجامعة، والكلية، ومدة الدراسة للطلاب وعدد سنوات الخبرة لكل من عضو هيئة التدريس والموظفين)	● مقياس المناخ التنظيمي.	● تحليل التباين	● اختبار ف ● اختبار توكي
٤	هل يوجد اختلاف بين الجامعات العربية وفقاً للاختلاف بين مدى توافر السمات الريادية لدى الطلاب؟	التعرف على مدى توافر سمات رواد الأعمال لدى الطلاب، وتحديد مدى الاختلاف في نسب توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.	لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.	● السمات الريادية. ● البيانات الشخصية (إسم الجامعة، والكلية، ومدة الدراسة للطلاب وعدد سنوات الخبرة لكل من عضو هيئة التدريس والموظفين)	● مقياس السمات الريادية.	● تحليل التباين	● اختبار ف ● اختبار توكي

اختبارات الفروض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

مقدمة:

لتحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار فروض البحث، يتم دراسة العلاقة بين أبعاد ثقافة الإيجابية (كمتغير مستقل) وبين توافر السمات الريادية للطلاب (كمتغير تابع) بصورة إجمالية (من خلال تحليل المسار) في ظل مناخ تنظيمي داعم (كمتغير وسيط)، مع دراسة مدى الاختلاف بين الجامعات العربية من حيث توافر أبعاد لثقافة الإيجابية، ودراسة مدى الاختلاف بين الجامعات العربية من حيث توافر أبعاد المناخ التنظيمي الداعم، مع تحليل طبيعة الاختلاف حول مستوى توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.

وذلك للإجابة على تساؤلات البحث والتي تتمثل في:

(١) هل يمكن لأعضاء هيئة التدريس والموظفين ذوي ثقافة الإيجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) أن يساهموا في بناء وتنمية السمات الريادية للطلاب بالجامعات العربية؟

وينقسم هذا التساؤل لسؤالين فرعيين هما:

(١/١) هل يمكن لأعضاء هيئة التدريس والموظفين ذوي ثقافة

الإيجابية (مشاعر/ تفكير/ سلوك) أن يؤثروا في المناخ التنظيمي

للجامعات العربية؟

(٢/١) هل نستطيع بناء وتنمية السمات الريادية للطلاب بالجامعات

العربية اعتماداً على توافر أبعاد المناخ التنظيمي؟

(٢) ما هو مستوى توافر أبعاد ثقافة الإيجابية لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وهل يختلف مستوى التوافر لدى الفئات المستهدفة بالجامعات العربية؟

(٣) ما هو مستوى توافر أبعاد المناخ التنظيمي الداعم لبناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب، وهل يختلف مستوى التوافر بالنسبة لأبعاد المناخ التنظيمي بالجامعات العربية؟

(٤) هل يوجد اختلاف بين الجامعات العربية وفقاً للاختلاف بين مدى توافر السمات الريادية لدي الطلاب؟

وللإجابة على هذه التساؤلات تم صياغة فروض البحث على النحو التالي:

١. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد ثقافة الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين وبين توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.

وينقسم هذا الفرض لفرضين فرعيين هما:

(١) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى توافر أبعاد ثقافة الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس وبين المناخ التنظيمي بالجامعات العربية.

(٢) لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي وبين توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.

٢. لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر أبعاد ثقافة الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

٣. لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر أبعاد المناخ التنظيمي الداعم لبناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب.

٤. لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.

وهذه الفروض التي تم صياغتها كمحاولة من الباحث للإجابة على تساؤلات البحث، وفيما يلي يتم مناقشتها من منظور تحليلي في ضوء تناول الموضوعات التالية:

أولاً: العلاقة بين ثقافة الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين وبين توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية.

ثانياً: الاختلاف بين الجامعات العربية من حيث توافر أبعاد ثقافة الإيجابية.

ثالثاً: الاختلاف بين الجامعات العربية من حيث توافر أبعاد المناخ التنظيمي.

رابعاً: الاختلاف بين الجامعات العربية من حيث توافر السمات الريادية لدى الطلاب.

وفيما يلي يتم تناول هذه الموضوعات على النحو التالي:

أولاً: العلاقة بين ثقافة الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين وبين توافر السمات الريادية لدى الطلاب بالجامعات العربية في ظل مناخ تنظيمي داعم.

لدراسة العلاقة بين ثقافة الإيجابية وبين السمات الريادية لدى الطلاب في ظل مناخ تنظيمي داعم بالجامعات العربية كل على حدة، تم استخدام

تحليل الانحدار المتعدد، الارتباط المتعدد، اختبارات، اختبار ف، وفيما يتعلق بعلاقة ثقافة الإيجابية بتوافر السمات الريادية في ظل المناخ التنظيمي كمتغير وسيط بصورة منفردة يتبين ما يلي:

اشتمل نموذج الانحدار المتعدد علي أبعاد ثقافة الإيجابية كمتغيرات مستقلة وأبعاد المناخ التنظيمي كمتغير تابع في الجدول رقم (٩) والسمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال كمتغير تابع في الجدول (١٠)، وتبين أن معامل الارتباط الكلي المتعدد والذي يوضح طبيعة العلاقة بين القيم التي يتنبأ بها نموذج الانحدار وبين قيم المتغير التابع نتيجة تأثره بالمتغيرات المستقلة (٠.٥٣٣)، (٠.٦٤٢) والتي تمثل ارتباط طردي متوسط دال إحصائياً، كما بلغ معامل التحديد R^2 (٠.٢٨٤)، (٠.٤١٣) وهو ما يشير إلى أن (٢٨،٤%)، (٤١،٣%) من التغير في المناخ التنظيمي والسمات الريادية لدى الطلاب على الترتيب يرجع إلى إيجابية أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وهي ذات تأثير معنوي في نموذج الانحدار مجتمعة، كما تبلغ قيمة معامل التحديد المعدلة ($Adj R^2$) (٠.٢٦١)، (٠.٢٩٠) والذي يراعي التحيز الممكن حدوثه مع R^2 وذلك مع ارتفاع عدد المتغيرات التفسيرية في النموذج ومع انخفاض حجم العينة، وهو ما يعني أن (٢٦،١%)، (٢٩،٠%) من التباين في المتغير التابع يرجع إلى ثقافة الإيجابية ذات التأثير المعنوي، وذلك بالترتيب لكل من العلاقة مع المناخ التنظيمي ومع السمات الريادية، وفيما يتعلق بمعنوية النموذج بصورة إجمالية ولكل نمط على حدة باستثناء متغيرات المشاعر الإيجابية في العلاقة مع المناخ التنظيمي، يتبين وجود علاقة دالة إحصائياً بين أبعاد ثقافة الإيجابية كمتغيرات مستقلة وبين كل من السمات الريادية لدى الطلاب وأبعاد المناخ التنظيمي بالجامعات العربية

كمتغير تابع على الترتيب وفقاً لاختبار (ف) وعند مستوى معنوية أقل من (١٠%)، ويبين ذلك الجدول رقم (٩) والجدول رقم (١٠) على النحو التالي.

جدول رقم (٩)

تحليل الانحدار المتعدد لتحديد مدى وجود علاقة بين أبعاد ثقافة الإيجابية

وبين أبعاد المناخ التنظيمي

أبعاد المناخ التنظيمي					المتغير التابع	
مستوي المعنوية	T	R2	R	B	المتغيرات المستقلة	٢
.٣٠٨	٤,٣٠١	.٣١٣	.٣٢٦	.٠٩٩	المشاعر الإيجابية	١
** .٠٠١	٣,٢١١	.٣٢٣	.٤٤١	.٢٣٩	التفكير الإيجابي	٢
** .٠٠٠	٣,١٦٠	.١٦٨	.٢٣٧	.١١٩	السلوك الإيجابي	٣
					R	
					R2	
					٢٤,٤٢٦	مستوى المعنوية (f) - .٠٠٠
					.٢٦١	AdjR2

** مستوى الدلالة عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار T- Test

* مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار T- Test

جدول رقم (١٠)

تحليل الانحدار المتعدد لمدى وجود علاقة بين أبعاد ثقافة الإيجابية وبين

السمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال

السمات الريادية					المتغير التابع	
مستوي المعنوية	T	R2	R	B	المتغيرات المستقلة	٢
** .٠٠٠	.٤٠١	.٢٣٢	.٠٩٥	.٠١٧	المشاعر الإيجابية	١
** .٠١٩	.٣٨٢	.٢٢٦	.١٤٥	.٢١٢	التفكير الإيجابي	٢
** .٠٠٠	.٣٩٢	.٠٧٤	.٠٩٧	.٠٢٦	السلوك الإيجابي	٣
					R	
					R2	
					٣٩,٧٢٥	مستوى المعنوية (f) - .٠٠٠
					.٢٩٠	AdjR2

** مستوى الدلالة عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار T- Test

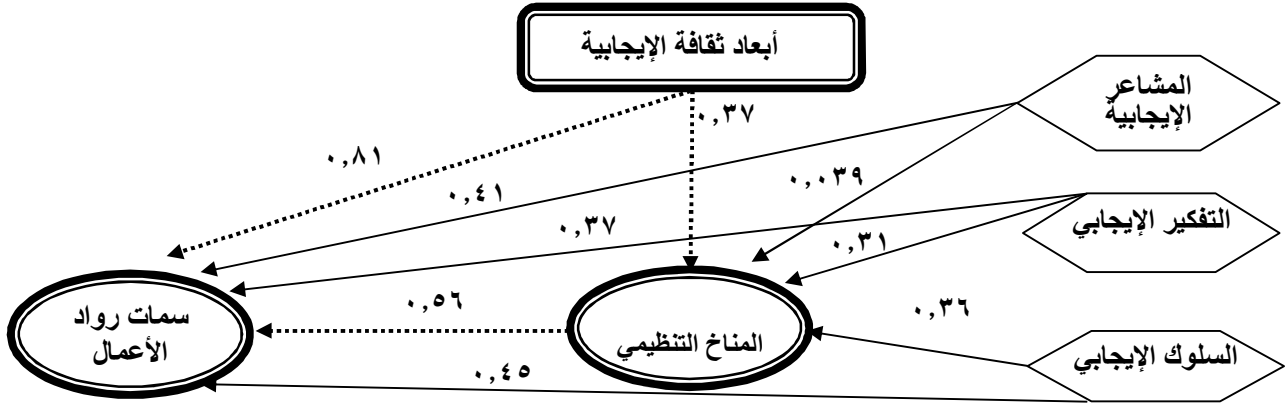
* مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار T- Test

أما فيما يتعلق بتحليل العلاقة الإجمالية (مباشرة، غير مباشرة) بين ثقافة الإيجابية وبين السمات الريادية لدى الطلاب في ظل مناخ تنظيمي داعم بالجامعات العربية، فقد تم استخدام تحليل المسار (path analyses) (AMOS/أموس) للتعرف على جودة التوفيق للنموذج الوصفي المقترح وتحليل طبيعة العلاقة بين المتغيرات المكونة للنموذج (ثقافة الإيجابية/المناخ التنظيمي بالجامعات العربية/السمات الريادية) بشكل إجمالي أخذاً في الاعتبار العلاقات المتبادلة بين المتغيرات المستقلة (أبعاد ثقافة الإيجابية) وتأثيرها بشكل إجمالي على المتغير الوسيط (المناخ التنظيمي) بغرض إحداث أثر أفضل على المتغير التابع (السمات الريادية لدى الطلاب)، فقد تم استخدام (AMOS/أموس) والذي يستخدم في حالة وجود متغيرات مستقلة، ومتغير تابع، ومتغيرات مستقلة غير مرئية أو وسيطة، بهدف التأكد أنه يمكن الاعتماد على المتغيرات المستقلة مروراً بالمتغيرات الوسيطة لإحداث أثر أفضل على المتغير التابع.

كما تم الاستعانة بمحددات جودة النموذج والتي تمثلت في اختبار (G.F.I)، (A.G.F.I)، (RMSEA)، وذلك للتأكد من صلاحية العلاقات بالنموذج والتعرف على مدى أهمية المتغير الوسيط في زيادة أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، كما يجب التنويه إلى أنه تم التعامل مع المتغيرات المستقلة بشكل إجمالي أخذاً في الاعتبار أثر المتغيرات المستقلة الأخرى عليه (صديق ٢٠٠٨)، ولبيان مغنوية نموذج أموس في ظل العلاقة المباشرة والعلاقات غير المباشرة بين متغيرات البحث والتأكد من مدى صلاحية النموذج المقترح، يتم الاعتماد على قيمة (P Value) في

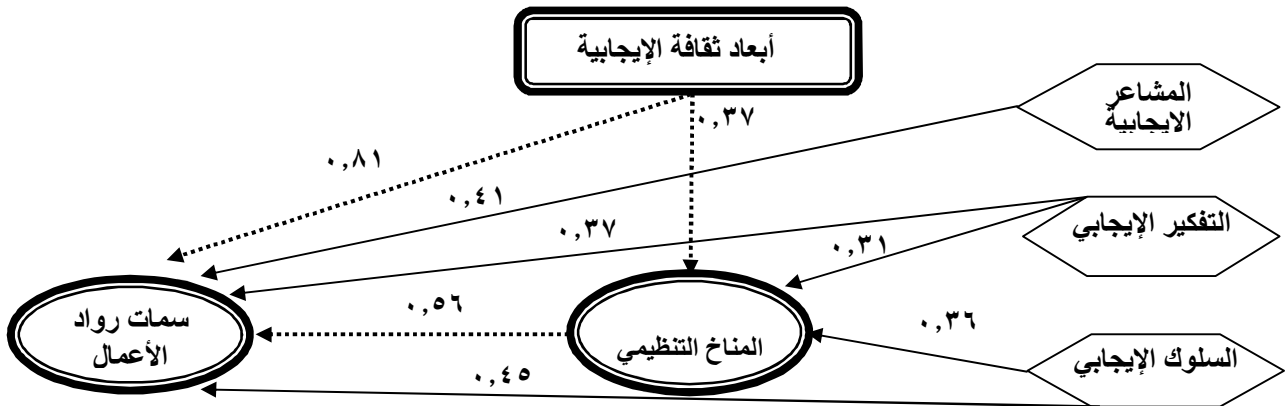
ظل العلاقة المباشرة والعلاقات غير المباشرة، وذلك كما هو مبين من خلال شكل رقم (٢) وذلك على النحو التالي:

شكل رقم (٢)
نتائج تحليل آموس للعلاقة بين متغيرات الدراسة وفق النموذج الوصفي المقترح



ونظراً لوجود قيم (PValue) أقل من ١٠% والتوصية باستبعادها وفق طبيعة التحليل، لذا تم استبعاد تلك القيم والإبقاء على القيم الجوهرية بالنموذج، ويبين ذلك الشكل رقم (٣) وذلك على النحو التالي:

شكل رقم (٣)
نتائج تحليل آموس للعلاقة بين متغيرات الدراسة بعد حذف العلاقات الأقل من ١٠%



ويمكن تجميع بيانات الشكلين السابقين من خلال الجدول رقم (١١) والذي يوضح طبيعة العلاقة بين متغيرات نموذج تحليل المسار (أموس) ومدى معنوية كل منها وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (١١)
العلاقة بين متغيرات نموذج تحليل المسار (أموس)

السمات الريادية		المناخ التنظيمي		المتغير التابع	
				المتغيرات المستقلة	
معامل المسار ومعنويته	نوع العلاقة	معامل المسار ومعنويته	نوع العلاقة	المتغيرات الفرعية	المتغيرات الرئيسية
** .٨١	غير مباشر	** .٣٧	مباشر	إجمالي	أولاً:
* .٤١	غير مباشر	.٠٣٩	مباشر	١. المشاعر الإيجابية	أبعاد ثقافة الإيجابية
* .٣٧	غير مباشر	** .٣١	مباشر	٢. التفكير الإيجابي	
* .٤٥	غير مباشر	** .٣٦	مباشر	٣. السلوك الإيجابي	
** .٥٦	غير مباشر	-	-	(في ظل سيادة مناخ تنظيمي داعم في النموذج)	ثانياً: المناخ التنظيمي

** مستوى الدلالة عند ٠,٠١ طبقاً لاختبار ت I- Test

* مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار ت T- Test

جدول رقم (١٢)
جودة نموذج تحليل المسار (أموس)

م	اختبار جودة النموذج	قيمة الاختبار	التفسير
١	(G.F.I) The goodness of fit index	٠.٧٩٩	ويحكم هذا الاختبار على مدى إمكانية الاعتماد على المتغيرات المستقلة في تفسير بعض التغيرات في المتغير التابع (دليل صلاحية)، ويفضل أن تقترب القيمة من الواحد الصحيح.
٢	(A.G.F.I) Adjusted (G.F.I)	٠.٧٨٧	يمكن الاعتماد على هذه القيمة في الحكم على جودة النموذج وتوافقه، فكلما اقتربت القيمة من قيمة (GFI) كان ذلك دليلاً على الجودة والتوافق.
٣	(RMSEA) The Root Mean square Error of Approximation	٠.٠٣١١	يستخدم هذا الاختبار للحكم على مدى معنوية النموذج حيث أنه إذا كان (٠.٠٥) أو أقل دل ذلك على معنوية النموذج أو أن العلاقات الموضحة به جوهرية.

ويتبين من خلال الجدول رقم (١٢) أن النموذج الوصفي للبحث لدراسة

العلاقات بين متغيراته ذات دلالة معنوية ويؤكد على إمكانية الاعتماد على

المتغيرات المستقلة (أبعاد ثقافة الإيجابية) في تفسير التغيرات في المتغير التابع (السمات الريادية) في ظل مناخ تنظيمي داعم كمتغير وسيط، أو بمعنى مباشر أن النموذج المقترح يعطي نتائج أفضل في ظل وجود المتغير الوسيط.

وفيما يتعلق بالعلاقة المتبادلة بين المتغيرات المستقلة بنموذج تحليل المسار (آموس) يتبين أن:

التحليل اعتماداً على تحليل المسار (آموس) يُقر بوجود تأثيرات بينية للمتغيرات الفرعية للمتغير المستقل، ولبيان ذلك والتأكيد على وجود علاقة متبادلة بين المتغيرات الفرعية للمتغير المستقل (ثقافة الإيجابية) بما يزيد تأثيرها على المتغير التابع حال أخذها بشكل إجمالي عن أخذها بصورة منفردة، وفيما يلي نتناول التأثير المتبادل بين الأبعاد الفرعية للمتغير المستقل من خلال لجدول رقم (١٣):

جدول رقم (١٣)

دور كل بعد من أبعاد ثقافة الإيجابية في دعم وزيادة قوة الأبعاد الأخرى
ثقافة الإيجابية

م	التأثير المتبادل بين أبعاد ثقافة الإيجابية	درجة الارتباط المتبادل بين المتغيرات المستقلة	P.Value
١	المشاعر الإيجابية ◀.....▶ التفكير الإيجابي	٣٦٧	** .٠٠٠٠
٢	المشاعر الإيجابية ◀.....▶ السلوك الإيجابي	٢٣٨	** .٠٠٠٠
٣	التفكير الإيجابية ▶.....◀ السلوك الإيجابي	١٠٦	** .٠٠٠٠

** مستوى الدلالة عند ٠,٠٠١ * مستوى الدلالة عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار T- Test وتشير بيانات الجدول رقم (١٣) إلى وجود علاقات متبادلة بين أبعاد ثقافة الإيجابية بشكل فردي بما يزيد من تأثيرها على كل من المناخ

التنظيمي بصورة مباشرة وعلى توافر السمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال (السمات الريادية) لدى الطلاب بالجامعات العربية بصورة غير مباشرة في حالة أخذها بشكل إجمالي أو لكل متغير فرعي على حده، باستثناء بعد المشاعر الإيجابية في علاقتها بالمناخ التنظيمي وهذا يتوافق مع قرار استبعاد المشاعر الإيجابية من الأبعاد الأكثر تأثيراً على المناخ التنظيمي بصورة مباشرة، كما أن هذه العلاقات جوهرية عند مستوى معنوية ١%، وبما يزيد من قوة الأثر للنموذج بشكل إجمالي وصلاحيته بشكل تام.

ثانياً: الاختلاف بين الجامعات العربية من حيث توافر أبعاد ثقافة الإيجابية.

لدراسة مدى الاختلاف بين الجامعات العربية محل الدراسة من حيث توافر أبعاد ثقافة الإيجابية، والذي يحاول الإجابة على التساؤل الثاني للبحث، فقد استعان الباحث بعدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية وبعض الاختبارات المصاحبة والتي تمثلت في كل من الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، تحليل التباين، اختبار توكي، اختبارات، اختبار ف، وأمكن التوصل إلى بعض النتائج والتي نوضحها من خلال بيانات جدول رقم (١٤) وجدول رقم (١٥) على النحو التالي:

جدول رقم (١٤)

نتائج تحليل التباين لثقافة الإيجابية

المتغير	الجامعة	الوصف الإحصائي		الحرية	قيمة F	المعنوية
		الوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
أبعاد ثقافة الإيجابية	جامعة مدينة السادات	٢,٩٨	٠,٤٦	٢	٥,٦٢٣	** ٠,٠٠٤
	جامعة القصيم	٢,٦٠	٠,٤٧			
	جامعة الكويت	٢,٦٥	٠,٥٣			
	إجمالي	٢,٧٥	٠,٥١			
المشاعر الإيجابية	جامعة مدينة السادات	٢,٧٥	١,٣٥	٢	٢,٠٦	٠,٠٦٥
	جامعة القصيم	٢,٩٢	١,٢٣			
	جامعة الكويت	٢,٩٠	١,٠٢			
	إجمالي	٢,٨٦	١,٢			
التفكير الإيجابي	جامعة مدينة السادات	٣,٠٩	١,٠٦	٢	٢,٦١١	** ٠,٠١٠
	جامعة القصيم	٢,٨٠	١,١٠			
	جامعة الكويت	٢,٨٣	١,١٤			
	إجمالي	٢,٩١	١,١١			
السلوك الإيجابي	جامعة مدينة السادات	٣,٣٢	٠,٧٨	٢	١,١٩٢	* ٠,٠١٨
	جامعة القصيم	٢,٤١	٠,٨٦			
	جامعة الكويت	٣,٣٤	٠,٧٧			
	إجمالي	٣,٠٣	٠,٧٩			

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ * تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار

F- Test

جدول رقم (١٥) نتائج اختبار توكي لثقافة الإيجابية

المتغير	الجامعة	جامعة مدينة السادات	جامعة القصيم	جامعة الكويت
أبعاد ثقافة الإيجابية	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	** ٠,٠٠١	-	-
	جامعة الكويت	* ٠,٠٣٢	٠,٢١٤	-
المشاعر الإيجابية	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	** ٠,٠٠٧	-	-
	جامعة الكويت	٠,١١١	٠,٢٠٣	-
التفكير الإيجابي	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	** ٠,٠٠١	-	-
	جامعة الكويت	* ٠,٠٦١	٠,٢١٧	-
السلوك الإيجابي	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	** ٠,٠٠٣	-	-
	جامعة الكويت	** ٠,٠٠٥	٠,٧١٨	-

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ * تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠٥ طبقاً

Tukey لاختبار توكي

في ضوء بيانات الجدول رقم (١٤) يتبين عدد من الجوانب والتي منها:
بلغ متوسط توافر أبعاد ثقافة الإيجابية محل الدراسة إجمالاً (٢,٧٥)
بنسبة (٥٥%)، في حين بلغ (٢,٩٨) بنسبة (٥٩,٦%)، (٢,٦٠) بنسبة
(٥٢%)، (٢,٦٥) بنسبة (٥٣%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة
القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى توافر
أبعاد ثقافة الإيجابية محل الدراسة بجامعة مدينة السادات عن مستوى توافر
الإيجابية في جامعتي الكويت والقصيم على الترتيب.

تبين أن الاختلاف حول توافر ثقافة الإيجابية إجمالاً ذو دلالة معنوية
عند مستوى أقل من ١%.

أما بالنسبة لكل مجال من مجالات الأبعاد على حدة فقد تبين وجود
اختلاف ذو دلالة معنوية فيما يتعلق بتوافر كافة أبعاد ثقافة الإيجابية،
باستثناء المشاعر الإيجابية الذي يشير لعدم معنوية توافر أبعاد المشاعر
الإيجابية بين الجامعات العربية محل الدراسة، وفيما يلي يتم تناول معنوية
الفروق لكل مجال على حدة (المشاعر الإيجابية/ التفكير الإيجابي/ السلوك
الإيجابي) كما يلي:

المشاعر الإيجابية: تتوافر أبعاد المشاعر الإيجابية بصورة إجمالية
بمتوسط (٢,٨٦) بنسبة توافر (٥٧,٢%)، وبمراجعة معنوية الاختلاف يتبين
أنها غير دالة إحصائياً.

التفكير الإيجابي: عند مستوى معنوية (١%)، وبمراجعة بيانات الوسط
الحسابي لكل جامعة، بلغ متوسط توافر أبعاد التفكير الإيجابي محل الدراسة
إجمالاً (٢,٩١) بنسبة (٥٨,٢%)، في حين بلغ (٣,٠٩) بنسبة
(٦١,٨%)، (٢,٨٠) بنسبة (٥٦%)، (٢,٨٣) بنسبة (٥٦,٦%) لكل من

جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب ويتبين أن الاختلاف يميل لصالح جامعة مدينة السادات على حساب كل من جامعتي القصيم والكويت، وللتحقق من معنوية الفروق ومصدر الاختلافات فقد تم استخدام اختبار توكي (Tukey) والذي يبين أن الفروق معنوية بين متوسط توافر التفكير الإيجابي بجامعة مدينة السادات وبين التوافر لدى جامعة القصيم عند مستوى معنوية (١%) وجامعة الكويت بمعنوية (٥%) وفقاً لاختبار (ف) ويبين ذلك الجدول رقم (١٥).

السلوك الإيجابي: عند مستوى معنوية أقل من (٥%)، وبمراجعة بيانات الوسط الحسابي لكل جامعة، بلغ متوسط توافر أبعاد التفكير الإيجابي محل الدراسة إجمالاً (٣,٠٣) بنسبة (٦٠,٦%)، في حين بلغ (٣,٣٢) بنسبة (٦٦,٤%)، (٢,٤١) بنسبة (٤٨,٢%)، (٣,٣٤) بنسبة (٦٦,٨%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب ويتبين أن الاختلاف يميل لصالح جامعة مدينة السادات على حساب كل من جامعتي القصيم والكويت، وللتحقق من معنوية الفروق ومصدر الاختلافات فقد تم استخدام اختبار توكي (Tukey) والذي يبين أن الفروق معنوية بين متوسط توافر السلوك الإيجابي بجامعة مدينة السادات وبين التوافر لدى جامعتي القصيم والكويت عند مستوى معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف) ويبين ذلك الجدول رقم (١٥).

ومما سبق تقرر رفض الفرض الثاني بصورة إجمالية والذي ينص على أنه "لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر أبعاد ثقافة الايجابية لدى أعضاء هيئة التدريس والموظفين"، كما تقرر قبول نفس الفرض بالنسبة لمجال المشاعر الإيجابية وذلك بعد أن

تبين عدم وجود اختلاف معنوي عند مستوى معنوية (١%) أو (٥%) وفقاً لاختبار (ف).

ثالثاً: الاختلاف بين الجامعات العربية من حيث توافر أبعاد المناخ التنظيمي.

لدراسة مدى الاختلاف بين الجامعات العربية محل الدراسة من حيث توافر أبعاد ثقافة الإيجابية، والذي يحاول الإجابة على التساؤل الثاني للبحث، فقد استعان الباحث بعدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية وبعض الاختبارات المصاحبة والتي تمثلت في كل من الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، تحليل التباين، اختبار توكي، اختبارات، اختبار ف، وأمكن التوصل إلى بعض النتائج والتي نوضحها من خلال بيانات جدول رقم (١٦) وجدول رقم (١٧) على النحو التالي:

جدول رقم (١٦)
نتائج تحليل التباين للمناخ التنظيمي

التمكين	جامعة مدينة السادات جامعة القصيم جامعة الكوئيت إجمالي	الوصف		الدرجات الحرة	F
		الإحصائي المتوسط	الإحصائي التبايني		
		٣,٥٢	٠,٦١١		
		٣,٩٨	١,٤٥		
		٣,٨٤	١,٢٢	٢	١,٤٥٥
		٤,٥٣	٠,٩٥		
		٣,٧٤	٠,٣٤		
		٤,٨٥	٠,٩٣		
		٢,٥٥	٠,٥٥	٢	٢,٨٩٢
		٣,٦٨	٠,٥٢		
		٣٣,٩٩٩٨	٠,٤٩		
		٤,٣٢	٠,٧٨		
		٤,٣١	٠,٨٦	٢	١,١٩٢
		٤,٠٤٠	٠,٧٧		
		٤,٣١	٠,٧٩		
		٢,١٠	١,٧١		
		١,٤٤	١,٨٣	٢	٢,٧٤٤
		١,٧٩	١,٩٨		
		١,٨٢	١,٧٧		
		٣,١٢	٠,٦٠		
		٣,٨٤	٠,٦٥	٢	٦,٢٥٨
		٣,٧٥	٠,٥٤		
		٣,٧٢	٠,٥٩		
		٣,١٨	٠,٩٦		
		٢,٥٥	٠,٧١	٢	٢,٩٠٧
		٢,٦٨	٠,٣٢		
		٢,٩٩	٠,٧٤		
		٣,٥٢	٠,٦١١		
		٣,٨٤	٠,٦٥٢	٢	٦,٢٥٨
		٣,٩٥	٠,٥٤٠		
		٣,٧١	٠,٦١٤		
		٣,٩٦	١,٢٨		
		٣,٦٦	١,٢٣	٢	١,٥٥٦
		٣,٨٧	٠,٩١		
		٣,٨٣	٠,٧٤		
		٣,٠٠	٠,٥٩		
		٣,٢٠	٠,٥٥	٢	٥,٩٢٩
		٣,١٥	٠,٤٩		
		٣,١٠	٠,٣٧		
		٣,٩٠	٠,٦٠		
		٣,١٤	٠,٦٥	٢	٦,٢٥٨
		٣,٩٥	٠,٥٤		
		٣,٦٧	٠,٥٩		
		٣,١٨	٠,٩٦		
		٢,٥٥	٠,٧١	٢	٢,٩٠٧
		٢,٦٨	٠,٣٢		
		٢,٩٩	٠,٧٤		

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ * تشير إلى دلالة إحصائية طبقا لاختبار F- Test

جدول رقم (١٧)
نتائج اختبار توكي للمناخ التنظيمي

المتغير	الجامعة	جامعة مدينة السادات	جامعة القصيم	جامعة الكويت
المناخ التنظيمي	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	٠,٠٦٣	-	-
	جامعة الكويت	*٠,٠٥٥	**٠,٠٠٣	-
الهيكل التنظيمي	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	٠,٣١١	-	-
	جامعة الكويت	٠,١١٤	٠,٩٥٩	-
نظم الاتصالات	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	٠,١٠١	-	-
	جامعة الكويت	٠,١٠٤	٠,٩٥٩	-
نظم المكافآت	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	**٠,٠٠١	-	-
	جامعة الكويت	*٠,٠٤٠	٠,٢٠١	-
التعامل مع الصراعات	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	**٠,٠٠١	-	-
	جامعة الكويت	٠,١٦٠	٠,٣٥٢	-
أسلوب حل المشكلات	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	٠,١٠١	-	-
	جامعة الكويت	٠,١٠٤	٠,٩٥٩	-
نظام الإشراف	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	**٠,٠٢٦	-	-
	جامعة الكويت	*٠,٠١٥	٠,٨٥٢	-
نمط اتخاذ القرارات	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	٠,٨٩٢	-	-
	جامعة الكويت	*٠,٠٤١	٠,١١٨	-
المشاركة	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	٠,٨٩٢	-	-
	جامعة الكويت	٠,١١٨	٠,٠٧٧	-
المخاطرة	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	*٠,٠١١	-	-
	جامعة الكويت	٠,٢١٤	*٠,٠٣٢	-
نظام فرق العمل	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	**٠,٠٠١	-	-
	جامعة الكويت	٠,١٦٠	٠,٣٥٢	-
التمكين	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	٠,١٠٠	-	-
	جامعة الكويت	٠,١٠٤	٠,٩٥٩	-
التشجيع على إبداء الرأي	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	*٠,٠١٦	-	-
	جامعة الكويت	٠,٠٦٦	*٠,٠٥٠	-
الولاء والانتماء	جامعة مدينة السادات	-	-	-
	جامعة القصيم	٠,٨٩٢	-	-
	جامعة الكويت	٠,١٤١	٠,١١٨	-

* تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١، * تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠٥ طبقاً

لاختبار توكي Tukey

في ضوء بيانات الجدول رقم (١٦) يتبين عدد من الجوانب والتي منها:

■ بلغ متوسط توافر أبعاد المناخ التنظيمي بالجامعات العربية محل الدراسة إجمالاً (٣,٧٤) بنسبة (٧٤,٨%)، في حين بلغ (٣,٦٨) بنسبة (٧٣,٦%)، (٣,٨٤) بنسبة (٧٦,٨%)، (٤,٤٤) بنسبة (٨٨,٨%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى توافر أبعاد المناخ التنظيمي بجامعة الكويت عن مستوى توافر أبعاد المناخ التنظيمي في جامعتي القصيم ومدينة السادات على الترتيب، بما يدل على أن المناخ التنظيمي بجامعة الكويت أفضل من المناخ التنظيمي بجامعة القصيم وكلاهما أفضل من المناخ التنظيمي السائد بجامعة مدينة السادات.

● تبين أن الاختلاف حول توافر أبعاد المناخ التنظيمي إجمالاً ذو دلالة معنوية عند مستوى ١%.

● أما بالنسبة لكل بُعد من الأبعاد على حدة فقد تبين وجود اختلاف ذو دلالة معنوية فيما يتعلق بتوافر بعض الأبعاد، وعدم معنوية الاختلاف للأبعاد الأخرى كما يتبين من جدول رقم (١٦) و جدول رقم (١٧)، ويتم تناول معنوية الفروق لكل بُعد من الأبعاد ذوي الدلالة المعنوية وهي "نظم المكافآت، التعامل مع الصراعات، نظام الإشراف، نمط اتخاذ القرارات، المخاطرة، نظام فرق العمل، التشجيع على إبداء الرأي" وذلك على النحو التالي:

● نظم المكافأة: عند مستوى معنوية (٥%)، وبمتوسط إجمالي (٢,٩١) بنسبة (٥٨,٢) ولكل جامعة على حدة (٣,٠٩) بنسبة (٦١,٨%)، (٢,٨٠)

بنسبة (٥٦%)، (٢,٨٣) بنسبة (٥٦,٦%) لكل من جامعة (مدينة السادات، القصيم، الكويت) علي الترتيب ويتبين أن الاختلاف يميل لصالح جامعة مدينة السادات على حساب كل من جامعتي القصيم والكويت، وللتحقق من معنوية الفروق ومصدر الاختلافات فقد تم استخدام اختبار توكي (Tukey) والذي يبين أن الفروق معنوية بين نظم المكافأة بجامعة مدينة السادات وبين نظم المكافأة بجامعة القصيم عند مستوى معنوية (١%) وبين نظم المكافأة بجامعة الكويت بمعنوية (٥%) وفقاً لاختبار (ف) ويبين ذلك الجدول رقم (١٧).

● **التعامل مع الصراعات:** عند مستوى معنوية أقل من (٥%)، وبمتوسط إجمالي (٣,٧٢) بنسبة (٧٤,٤) ولكل جامعة على حدة (٣,١٢) بنسبة (٦٢,٤%)، (٣,٨٤) بنسبة (٧٦,٨%)، (٣,٧٥) بنسبة (٧٥%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب ويتبين أن الاختلاف يميل لصالح جامعة القصيم على حساب كل من جامعتي الكويت ومدينة السادات، وللتحقق من معنوية الفروق ومصدر الاختلافات فقد تم استخدام اختبار توكي (Tukey) والذي يبين أن الفروق معنوية بين نظم المكافأة بجامعة مدينة السادات وبين نظم المكافأة بجامعة القصيم عند مستوى معنوية أقل من (١%) وفقاً لاختبار (ف) كما يتبين من الجدول رقم (١٧).

● **نظم الإشراف:** عند مستوى معنوية أقل من (١%)، وبمتوسط إجمالي (٣,٧١) بنسبة (٧٤,٢) ولكل جامعة على حدة (٣,٥٢) بنسبة (٧٠,٤%)، (٣,٨٤) بنسبة (٧٦,٨%)، (٣,٩٥) بنسبة (٧٩%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب

ويتبين أن الاختلاف يميل لصالح كل من جامعتي الكويت والقصيم على حساب جامعة مدينة السادات، وللتحقق من معنوية الفروق ومصدر الاختلافات فقد تم استخدام اختبار توكي (Tukey) والذي يبين أن الفروق معنوية بين نظم الإشراف بجامعة مدينة السادات وبين نظم الإشراف بجامعتي الكويت والقصيم عند مستوى معنوية (٥%) وفقاً لاختبار (ف) ويبين ذلك الجدول رقم (١٧).

● **نمط اتخاذ القرارات:** عند مستوى معنوية أقل من (١%)، وبمتوسط إجمالي (٣,٨٣) بنسبة (٧٦,٦) ولكل جامعة على حدة (٣,٩٦) بنسبة (٧٩,٢%)، (٣,٦٦) بنسبة (٧٣,٢%)، (٣,٨٧) بنسبة (٧٦,٦%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب ويتبين أن الاختلاف يميل لصالح جامعة مدينة السادات على حساب كل من جامعتي القصيم والكويت، وللتحقق من معنوية الفروق ومصدر الاختلافات فقد تم استخدام اختبار توكي (Tukey) والذي يبين أن الفروق معنوية بين نمط اتخاذ القرارات بجامعة مدينة السادات وبين نمط اتخاذ القرارات بجامعة الكويت بمعنوية (٥%) وفقاً لاختبار (ف) كما تبين من الجدول رقم (١٧).

● **المخاطرة:** عند مستوى معنوية أقل من (١%)، وبمتوسط إجمالي (٣,٧) بنسبة (٧٣,٤) ولكل جامعة على حدة (٣,٩٠) بنسبة (٧٨%)، (٣,١٤) بنسبة (٦٢,٨%)، (٣,٩٥) بنسبة (٧٩%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب ويتبين أن الاختلاف يميل لصالح جامعة الكويت على حساب كل من جامعتي مدينة السادات والقصيم، وللتحقق من معنوية الفروق ومصدر الاختلافات، تم استخدام

اختبار توكي (Tukey) والذي يبين أن الفروق معنوية بين المخاطرة بجامعة الكويت وبين المخاطرة بكل من جامعتي مدينة السادات والقصيم عند مستوى معنوية (٥%) وفقاً لاختبار (ف) ويبين ذلك الجدول رقم (١٧).

• **نظام فرق العمل:** عند مستوى معنوية (٥%)، وبمتوسط إجمالي (٢,٩٩) بنسبة (٥٩,٨) ولكل جامعة على حدة (٣,١٨) بنسبة (٦٣,٦%)، (٢,٥٥) بنسبة (٥١%)، (٢,٦٨) بنسبة (٥٣,٦%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب، وتبين أن الاختلاف يميل لصالح جامعة مدينة السادات على حساب كل من جامعتي الكويت والقصيم، وللتحقق من معنوية الفروق ومصدر الاختلافات، تم استخدام اختبار توكي (Tukey) والذي يبين أن الفروق معنوية بين نظام فرق العمل بجامعة مدينة السادات وبين نظام فرق العمل بجامعة القصيم عند مستوى معنوية أقل من (١%) وفقاً لاختبار (ف) كما تبين من الجدول رقم (١٧).

• **التشجيع على إبداء الرأي:** عند مستوى معنوية أقل من (١%)، وبمتوسط إجمالي (٣,٧٣) بنسبة (٧٤,٦) ولكل جامعة على حدة (٣,٩٦) بنسبة (٧٩,٢%)، (٣,٥٠) بنسبة (٧٥%)، (٣,٨٦) بنسبة (٧٧,٢%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب، وتبين أن الاختلاف يميل لصالح جامعتي مدينة السادات والكويت على حساب جامعة القصيم، وللتحقق من معنوية الفروق ومصدر الاختلافات فقد تم استخدام اختبار توكي (Tukey) والذي يبين أن الفروق معنوية بين التشجيع على إبداء الرأي بجامعتي مدينة السادات والكويت وبين

التشجيع على إيداء الرأي بجامعة القصيم عند مستوى معنوية (٥%) وفقاً
لاختبار (ف) ويبين ذلك الجدول رقم (١٧).

• ومما سبق تقرر رفض الفرض الثالث بصورة إجمالية والذي ينص على أنه "لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر أبعاد المناخ التنظيمي الداعم لبناء وتنمية السمات الريادية لدى الطلاب"، كما تقرر قبول نفس الفرض بالنسبة لأبعاد الهيكل التنظيمي، نظم الاتصالات، أسلوب حل المشكلات، المشاركة، التمكين، وأخيراً الولاء والانتماء، وذلك بعد أن تبين عدم وجود اختلاف معنوي عند مستوى معنوية (١%) أو (٥%) وفقاً لاختبار (ف).

رابعاً: الاختلاف بين الجامعات العربية من حيث توافر السمات الريادية (الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال) لدى الطلاب.

ولدراسة الاختلاف بين الجامعات العربية محل الدراسة من حيث توافر السمات الريادية لدى الطلاب، والذي يحاول الإجابة على التساؤل الرابع للبحث، فقد استعان الباحث بعدد من الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية وبعض الاختبارات المصاحبة والتي تمثلت في كل من الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، تحليل التباين، اختبار توكي، اختبارات، اختبار ف، وأمكن التوصل إلى بعض النتائج والتي نوضحها من خلال بيانات جدول رقم (١٨) وجدول رقم (١٩) على النحو التالي.

جدول رقم (١٨)

نتائج تحليل التباين للسمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال (السمات الريادية)

مستوى المعنوية	درجات الحرية	قيمة F	الوصف الإحصائي		الجامعة	المتغير
			الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
** ٠,٠٠٠	٢	١,٤٧٥	٠,٤٤ ٠,٣١ ٠,٣٥ ٠,٣٧	٣,٨٩ ٣,٠٨ ٤,٣٩ ٣,٤٤	جامعة مدينة السادات جامعة القصيم جامعة الكويت إجمالي	"السمات الريادية" السمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال
* ٠,٠٣١	٢	٠,٤٩٦	٠,٦٣ ٠,٥٥ ٠,٥١ ٠,٤٩	٣,٩٣ ٣,٠٤ ٤,١٨ ٣,٥٠	جامعة مدينة السادات جامعة القصيم جامعة الكويت إجمالي	سمات رواد الأعمال
** ٠,٠٠٢	٢	٦,٢٥٨	٠,٦٠ ٠,٦٥ ٠,٥٤ ٠,٥٩	٣,٦٣ ٣,٠٣ ٣,٧٤ ٣,٥١	جامعة مدينة السادات جامعة القصيم جامعة الكويت إجمالي	قدرات رواد الأعمال
٠,٠٥٤	٢	٢,٧٤٤	١,٧١ ١,٨٣ ١,٩٨ ١,٧٧	١,٩٧ ١,٧٦ ١,٨٠ ١,٨٥	جامعة مدينة السادات جامعة القصيم جامعة الكويت إجمالي	مهارات رواد الأعمال

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ * تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠٥ طبقاً لاختبار F- Test

جدول رقم (١٩)

نتائج اختبار توكي للسمات الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال (السمات الريادية)

جامعة الكويت	جامعة القصيم	جامعة مدينة السادات	الجامعة	المتغير
-	-	-	جامعة مدينة السادات	"السمات الريادية"
-	-	** ٠,٠٠٧	جامعة القصيم	السمات الشخصية
-	* ٠,٠٢١	٠,٧٢١	جامعة الكويت	والسلوكية لرواد الأعمال
-	-	-	جامعة مدينة السادات	سمات رواد الأعمال
-	٠,١٥٨	٠,٣٧٠	جامعة القصيم	
-	-	** ٠,٠٠١	جامعة الكويت	
-	-	-	جامعة مدينة السادات	قدرات رواد الأعمال
-	-	٠,٣٥٢	جامعة القصيم	
-	** ٠,٠٠١	٠,١٦٠	جامعة الكويت	
-	-	-	جامعة مدينة السادات	مهارات رواد الأعمال
-	-	٠,٠٧٦	جامعة القصيم	
-	٠,٦٤٢	٠,٢٥٦	جامعة الكويت	

** تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠١ * تشير إلى دلالة إحصائية عند ٠,٠٥ طبقاً

اختبار توكي Tukey

في ضوء بيانات الجدول رقم (١٨) يتبين عدد من الجوانب والتي منها:

- بلغ متوسط توافر السمات الريادية محل الدراسة إجمالاً (٣,٤٤) بنسبة (٦٨,٨%)، في حين بلغ (٣,٨٩) بنسبة (٧٧,٨%)، (٣,٠٨) بنسبة (٦١,٦%)، (٤,٣٩) بنسبة (٨٧,٨%) لجامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب، وهذا يشير لارتفاع نسب توافر سمات رواد الأعمال بجامعة الكويت عن مستوى توافرها في جامعتي مدينة السادات و القصيم على الترتيب.
- تبين أن الاختلاف حول توافر السمات الريادية إجمالاً ذو دلالة معنوية عند مستوى أقل من ١%.
- أما بالنسبة لكل بُعد من الأبعاد على حدة فقد تبين وجود اختلاف ذو دلالة معنوية فيما يتعلق بتوافر كافة أبعاد السمات الريادية، باستثناء مهارات رواد الأعمال الذي يشير لعدم معنوية توافر سمات رواد الأعمال بين الجامعات العربية محل الدراسة، وفيما يلي نتناول معنوية الفروق لكل بُعد على حدة (سمات رواد الأعمال/ قدرات رواد الأعمال/ مهارات رواد الأعمال) كما يلي:
- سمات رواد الأعمال: تتوافر سمات رواد الأعمال بصورة إجمالية بمتوسط (٣,٥٠) بنسبة توافر (٧٠%)، وبمراجعة معنوية الاختلاف يتبين أنها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٥%) وفقاً لاختبار (ف)، في حين بلغ (٣,٩٣) بنسبة (٧٨,٦%)، (٣,٠٤) بنسبة (٦٠,٨%)، (٤,١٨) بنسبة (٨٣,٦%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب، وهذا يشير إلى ارتفاع مستوى توافر سمات رواد

الأعمال بجامعة الكويت عن مستوى توافرها لدى طلاب جامعتي مدينة السادات و القصيم على الترتيب.

• **قدرات رواد الأعمال:** عند مستوى معنوية (١%)، وبمراجعة بيانات الوسط الحسابي لكل جامعة، بلغ متوسط توافر أبعاد التفكير الإيجابي محل الدراسة إجمالاً (٣,٥١) بنسبة (٧٠,٢%)، في حين بلغ (٣,٦٣) بنسبة (٧٢,٦%)، (٣,٠٣) بنسبة (٦٠,٦%)، (٣,٧٤) بنسبة (٧٤,٨%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب ويتبين أن الاختلاف يميل لصالح جامعة الكويت على حساب كل من جامعتي مدينة السادات والقصيم، وللتحقق من معنوية الفروق ومصدر الاختلافات فقد تم استخدام اختبار توكي (Tukey) والذي يُبين أن الفروق معنوية بين متوسط توافر قدرات رواد الأعمال بجامعة الكويت وبين توافر قدرات رواد الأعمال لدى جامعة القصيم عند مستوى معنوية (١%) وفقاً لاختبار (ف) ويبين ذلك الجدول رقم (١٩).

▪ **مهارات رواد الأعمال:** بلغ متوسط توافر مهارات رواد الأعمال إجمالاً (١,٨٥) بنسبة (٣٧%)، في حين بلغ (١,٩٧) بنسبة (٣٩,٤%)، (١,٧٦) بنسبة (٣٥,٢%)، (١,٨٠) بنسبة (٣٦%) لكل من جامعة مدينة السادات، جامعة القصيم، وجامعة الكويت علي الترتيب، وهذا يشير إلى انخفاض نسب توافر مهارات رواد الأعمال لدى طلاب الجامعات العربية محل الدراسة، ولكن رغم ذلك يجب الإشارة إلى ارتفاع نسب توافر مهارات رواد الأعمال بجامعة مدينة السادات عن مستوى توافرها في جامعتي الكويت و القصيم على الترتيب.

- وفي ضوء ما سبق تقرر رفض الفرض الرابع بصورة إجمالية والذي ينص على أنه " لا يوجد اختلاف ذو دلالة معنوية بين الجامعات العربية من حيث مدى توافر السمات الريادية"، كما تقرر قبول نفس الفرض بالنسبة لمهارات رواد الأعمال، وذلك بعد أن تبين عدم وجود اختلاف معنوي عند مستوى معنوية (١%) أو (٥%) وفقاً لاختبار (ف).

النتائج والتوصيات

يتناول الباحث في هذا الفصل أهم النتائج والتوصيات التي أمكنه التوصل إليها وذلك على النحو التالي:

أولاً: النتائج:

١. تبين رفض الفروض الأربعة للبحث بصورة إجمالية، رغم قبولها لبعض الأبعاد بصورة منفردة.
٢. يوجد توافق بين نسب توافر أبعاد ثقافة الإيجابية لدى الجامعات الثلاثة بصورة إجمالية، وبصورة تفصيلية كانت المشاعر الإيجابية بجامعة القصيم ذات النسبة الأعلى، رغم أن ذات الجامعة كانت أقل من مثيلاتها من حيث التفكير والسلوك الإيجابي الجدول رقم (٢٠) التالي:

جدول رقم (٢٠)

نسب توافر أبعاد ثقافة الإيجابية في الجامعات العربية محل الدراسة

السلوك الإيجابي	التفكير الإيجابي	المشاعر الإيجابية	مجالات ثقافة الإيجابية الجامعة
٢٦,٤%	٢١,٨%	٥٥%	جامعة مدينة السادات
٤٨,٢%	٥٦%	٥٨,٤%	جامعة القصيم
٢٢,٨%	٥٨%	٥٨%	جامعة الكويت
١٠,٦%	٥٨,٢%	٥٧,٢%	إجمالي

٣. كما تبين أنه رغم ارتفاع نسبة التفكير الإيجابي بجامعة مدينة السادات إلا أن انخفاض نسب توافر أبعاد المناخ التنظيمي أدت لتراجع نسب السلوك الإيجابي لذات الجامعة وتفوق جامعة الكويت على الجامعتين الأخرتين في نسب توافر السلوك الإيجابي نظراً لارتفاع نسب توافر أبعاد المناخ التنظيمي، ويتبين ذلك من خلال بيانات الجدول رقم (٢٠)، والجدول رقم (٢١).

جدول رقم (٢١)

نسب توافر أبعاد المناخ التنظيمي والسمات الريادية في الجامعات العربية

محل الدراسة

مهارات رواد الأعمال	قدرات رواد الأعمال	سمات رواد الأعمال	المناخ التنظيمي	المناخ التنظيمي والسمات الريادية الجامعة
٣٩,٤%	٧٢,٦%	٦٨,٦%	٧٣,٦%	جامعة مدينة السادات
٣٥,٢%	٦٠,٦%	٦٠,٨%	٧٦,٨%	جامعة القصيم
٣٦%	٧٤,٨%	٨٣,٦%	٨٨,٨%	جامعة الكويت
٣٧%	٧٠,٢%	٧٥%	٧٤,٨%	إجمالي

٤. بمقارنة نسب توافر كل من سمات وقدرات ومهارات رواد الأعمال يتبين أنه رغم تزايد نسب القدرات عن نسب توافر السمات- وهذا استنتاج منطقي- ويعطي مؤشر لتوقع نسب توافر المهارات، إلا أن مهارات رواد الأعمال أتت منخفضة عن نسب كل من السمات والقدرات- وهذه نتيجة غير منطقية- وفق تسلسل البيانات حيث أثبتت بعض الدراسات بأن توافر السمات يؤدي لتحسين القدرات وبتفاعلهما معاً تتحسن المهارات بصورة تفوق عن نسب توافر كل من السمات والقدرات على حدة ولكن بشرط توافر البيئة المناسبة (عيد ٢٠٠٣)، إلا أن الشرط الذي تم تحديده هو الذي جعل النتيجة منطقية، حيث أن المناخ التنظيمي هو السبب في انخفاض نسب المهارات عن كل من السمات والمهارات، كما يرى الباحث أنه قد تكون هناك أبعاد للمناخ التنظيمي لم يتم تناولها ولها أهمية كبيرة في تفعيل السمات والقدرات لامتلاك قدرات رواد الأعمال بشكل منطقي، ويبين ذلك بيانات الجدول رقم (٢١).

٥. يتبين أن جامعة مدينة السادات ذات نسب توافر أعلى لأبعاد ثقافة الإيجابية يليها جامعة الكويت ثم جامعة القصيم، ولكن انخفضت نسب

توافر السمات الريادية بجامعة السادات وتفوق عليه جامعة الكويت تأثراً بالمناخ التنظيمي، وفق ما يتبين من بيانات الجدول رقم (٢٢).

جدول رقم (٢٢)

نسب توافر متغيرات البحث في الجامعات العربية محل الدراسة

الجامعة	متغيرات البحث	ثقافة الإيجابية	المناخ التنظيمي	السمات الريادية
جامعة مدينة السادات	٥٩,٦%	٧٣,٦%	٧٧,٨%	
جامعة القصيم	٥٢%	٧٦,٨%	٦١,٦%	
جامعة الكويت	٥٣%	٨٨,٨%	٨٧,٨%	
إجمالي	٥٥%	٧٤,٨%	٦٨,٨%	

٦. تبين أن المناخ التنظيمي يغير ترتيب الجامعات من حيث توافر السمات الريادية عن توافر ثقافة الإيجابية، وهذا يؤكد على أهمية المناخ التنظيمي كمتغير وسيط في التأثير على أبعاد ثقافة الإيجابية لتحسين السمات الريادية، بما يؤكد على أن النموذج الوصفي المقترح ذات دلالة معنوية ويؤكد على إمكانية الاعتماد على المتغيرات المستقلة (ثقافة الإيجابية) في تفسير التغيرات في المتغير التابع (السمات الريادية) في ظل مناخ تنظيمي داعم (كمتغير وسيط)، أو بمعنى مباشر أن النموذج المقترح يعطي نتائج أفضل في ظل وجود المتغير الوسيط.

٧. تم استبعاد تأثير المشاعر الإيجابية على المناخ التنظيمي من المتغيرات المؤثرة على السمات الريادية نظراً لانخفاض قيمته في تحليل (AMOS) (شكل رقم -٢-)، والاقتصار على التأثير المباشر دون المرور بالمناخ التنظيمي كمتغير وسيط.

ثانياً: توصيات البحث والدلالات التطبيقية للنتائج.

يُمكن للجامعات العربية تبني النموذج الوصفي الذي تناوله الباحث لبناء وتنمية رواد الأعمال، من خلال توجه الجامعات بالإيجابية كمتغير حاكم في

اختيار منسوبيه وتمييتها لدى كل من أعضاء هيئة التدريس والموظفين الحاليين، والذي بدوره يساهم في تفعيل دور ثقافة الإيجابية في بناء وتنمية طلاب يمتلكون الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال بشرط توافر مناخ تنظيمي داعم، وهذا يتطلب:

١. اعتماد الجامعات للمشاعر والتفكير والسلوك الإيجابي من المتخصصين، لبناء نموذج متكامل ومُعتمَد لاعتباره أساس في الاختيار والتعيين لأعضاء هيئة التدريس والموظفين الجدد (إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع المتخصصين في مجال بناء وتنمية الإيجابية).

٢. تصميم برامج تدريبية لبناء وتنمية الإيجابية لدى منسوبي الجامعات بما يشجع على بناء وتنمية طلاب يمتلكون الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال (مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والموظفين، عمادة تطوير المهارات).

٣. الاعتماد على أبعاد المناخ التنظيمي التي تم دراستها ودراسة مدى وجود أبعاد أخرى أكثر تأثيراً مما توصل إليها الباحث في تفعيل دور الإيجابية في بناء وتنمية رواد الأعمال بالجامعة (مدراء العموم بالكليات ومسئولي الموارد البشرية بالتعاون مع المسؤولين الأكاديميين).

٤. من أجل تحسين مخرجات الجامعات العربية توجهاً بفكر وثقافة ريادة الأعمال، يجب زيادة الاهتمام بالمقررات وثيقة الصلة بريادة الأعمال في مرحلة البكالوريوس ووضع موضوعات ريادة الأعمال ضمن مجالات اهتمام الطلاب وأعضاء هيئة التدريس (عمداء الكليات بالتعاون مع رؤساء الأقسام العلمية ولجان القطاع المتخصصة).

٥. وضع موضوعات ريادة الأعمال ضمن الأولويات البحثية لأعضاء هيئة التدريس، بما يجعلهم داعمين لبناء وتنمية الخصائص الشخصية والسلوكية لرواد الأعمال (رؤساء الأقسام العلمية وعمداء الكليات تنسيقاً مع وكلاء البحث العلمي وعمادة البحث العلمي).
٦. إشراك منسوبي الجامعات من الموظفين بفاعليات ريادة الأعمال التي يتم تنفيذها بالجامعات (مدير عام الكلية وعمداء الكليات).
٧. دراسة وتحليل إجراءات ونظم العمل بالكليات والجامعات لتعديل ما يمكن منها بما يدعم بناء وتنمية الطلاب الرياديين (مدراء الكليات ومسئولي الموارد البشرية بالتعاون مع المسؤولين الأكاديميين).
٨. تنفيذ ندوات وحلقات نقاش حول ثقافة ريادة الأعمال بما يعمل على استثمار المعارف والقدرات لتحسين مهارات رواد الأعمال لدى الطلاب، وبما يجعلهم مساهمين في التغلب على مشكلة البطالة بالدول (رؤساء الأقسام العلمية وعمداء الكليات).

ثالثاً: توصيات بحوث ودراسات مستقبلية.

تبين للباحث الحاجة الماسة لمزيد من الدراسات والبحوث، ولذا يُمكن اقتراح الموضوعات التالية:

- دراسة تشخيصية لأبعاد المناخ التنظيمي ذات التأثير المباشر على بناء وتنمية رواد الأعمال.
- الإيجابية الذاتية وتأثيرها على الإيجابية المؤسسية الداعمة لبناء خريج يتوافق مع احتياجات المجتمع.
- تحليل وتقييم اتجاهات الطلاب نحو ريادة الأعمال بالجامعات العربية

المراجع

١. إدريس، ثابت عبد الرحمن (٢٠٠٧)، بحوث التسويق، أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض، الإسكندرية، الدار الجامعية، ص ص ٤٩٥ - ٤٩٧، ٥٠٤.
٢. البري، شبل، (٢٠٠٥)، الإحصاء التطبيقي، جمهورية مصر العربية، شبين الكوم، الولاء للطبع والنشر، ص ٢٥٨.
٣. الشميمري، أحمد بن عبد الرحمن، المبيريك، وفاء بنت ناصر (٢٠١٤)، زيادة الأعمال، الرياض، مكتبة جرير، ص ص ٤٧ - ٦٩.
٤. صديق، محمد جلال (٢٠٠٨)، جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين مصادر قوة المديرين والأداء، مجلة الدراسات التجارية، كلية التجارة جامعة المنصورة، غير مبين رقم العدد، ص ص ٣٤، ٣٨ - ٤٣.
٥. عبد الله، محمد قاسم (٢٠٠٥) مدخل إلى الصحة النفسية، عمان، ط ٢، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ص ٨٥.
٦. عيد، أيمن عادل (٢٠٠٣)، الأنماط القيادية للمدير المصري وتقييم مدى ملاءمتها لمتطلبات العالمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ص ص ١٤٨ - ١٦٤.
٧. عيد، أيمن عادل (٢٠١٤)، التعليم الريادي مدخل لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والأمن الاجتماعي، المؤتمر السعودي الدولي لجمعيات ومراكز زيادة الأعمال، سبتمبر ٢٠١٤، ص ص ١٤٥ - ١٨٣.
٨. نافع، وجيه عبد الستار (٢٠٠٦) المناخ التنظيمي وأثره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على بنوك القطاع العام التجارية المصرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، ص ص ٤٩ - ٦٤.

9. Altman, Morris(2012), Freedom to Choose and Choice X-Inefficiencies: Human and Consumer Rights, and Positive and Normative Implications of Choice Behavior , Review of Social Economy, Vol. 68, Pp. 395-411.
10. Annabelle M. Neall, Michelle R. Tuckey(2014), A methodological review of research on the antecedents and consequences of workplace harassment, Journal of occupational and organizational psychology, ISSN-e 2044-8325, Vol. 87, N 2, pp 225-257.
11. Annual Review of Psychology(2013), Organizational Climate and Culture, Vol. 64, Pp361-388.http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annu_rev-psych-113011-143809
12. Babette Bronkhorst, Lars G. Tummers, Bram Steijn, Dominique Vijverberg(2014), Organizational Climate And Employee Mental Health Outcomes, A Systematic Review Of Studies In Health Care Organizations, Health Care Management Review, Forthcoming, Pp1-11. Available At SSRN: [Http://Ssrn.Com/Abstract=2428702](http://Ssrn.Com/Abstract=2428702)
13. Boton, B. and J. Thompson(2000) ,Entrepreneurship: Talent, Temperament, and Technique , Oxford: Butter worth- Heinemann, Pp34-47.
14. Cassis, Youssef (2005),“Company Founders”, In Youssef Cassis And Ioanna Pepelasis Minoglou (Eds.), Entrepreneurship In Theory And History, New York, Pp23-25.
15. Chang, Jane(2008), Model Of Corporate Entrepreneurship: Intrapreneurship And Exopreneurship, International Journal Of Entrepreneurship, Vol 4, Pp67-89.
16. Chung-Jen Chen, ng-Wen Huang, (2006), How organizational climate and structure affect knowledge

- management—The social interaction perspective, International Journal of Information Management, Volume 27, Issue 2, April 2007, Pages 104–118.
17. Cuff, Robert D.(2002) , “Notes For A Panel On Entrepreneurship In Business History”, In Business History Review, Pp11-23.
 18. Danish, R. Q. & Usman, A. (2009). Impact Of Reward And Recognition On Job Satisfaction And Motivation: An Empirical Study From Pakistan. International Journal Of Business And Management, 5(2), 150-167.
 19. David A. Aker, George S. Day,(1980) Marketing Research, Private And Public Sector Decisions, Pp 181-188.
 20. Donald S. Tull, Del I Hawkins,(1987) Marketing Research, "Measurement And Method, 4th Ed, Macmillan Publishing Company, New York, , Pp 228, 238, 257, 274.
 21. Donna J. Kelley, Niels Bosma (2011),José Ernesto Amorós And Global Entrepreneurship Research Association (GERA)Global Entrepreneurship Monitor, Pp114-117.
 22. Donna J. Kelley, Niels Bosma(2012),José Ernesto Amorós And Global Entrepreneurship Research Association (GERA)Global Entrepreneurship Monitor, Pp125-129.
 23. Garry B. Hall, Maureen F. Dollard, Anthony H. Winefield, Christian Dormann & Arnold B. Bakker(2013), Psychosocial safety climate buffers effects of job demands on depression and positive organizational behaviors, Anxiety, Stress & Coping: An International Journal, Volume 26, Issue 4, pp 355-377.

24. Idris, Mohd Awang و Dollard, Maureen F.(2011), Psychosocial safety climate, work conditions, and emotions in the workplace: A Malaysian population-based work stress study, International Journal of Stress Management, Vol 18(4),pp 324-347.
25. John R. Cryan, Robert Sheehan, Jane Wiechel, Irene G. Bandy-Hedden(1992), Success Outcomes Of Full-Day Kindergarten: Mor Positive Behavior and Increased Achievement In The Years After, Early Childhood Research Quarterly, Volume 7, Issue 2, Pages 187-203.
26. Katz,J.A.(1991),The Institution And Infrastructure of Entrepreneurship, Entrepreneurship Theory and Practice, Pp7-9.
27. Katz,J.A.(2002),The Chronology and Intellectual Trajectory of American Entrepreneurship Education, Journal of Business Venturing,Pp134-157.
28. Lau, Stephan and Hiemisch, Anette (2013) The function of positive affect during goal-attainment: Is affect a mediator of self-regulative, behavior in the face of competing goals?, <http://ssrn.com/abstract=2222721>.
29. Malik, Muhammad Ehsan, Danish, Usman, Ali Rizwan(2010), Impact Of Job Climate And Extrinsic Rewards On Job Satisfaction Of Banking Executives:A Case Of Pakistan, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business, Vol 1, No 12, Pp125- 149.
30. Maureen F. Dollard , Michelle R. Tuckey, Christian Dormann(2012), Psychosocial safety climate moderates the job demand–resource interaction in predicting workgroup distress, Accident Analysis & Prevention, Volume 45, Pp 694–704.

31. Mitas, Ondrej. Yarnal, Author VitaeNHTV Breda University of Applied Sciences, United StatesCareen. Chick, Garry(2012), Mature tourists' positive emotions, Annals of Tourism Research, Volume 39, Issue 4, Pp 1884-1905.
32. Murphy, Susan Herbst(2013), Driving Positive Behavior Change through Education and Motivation,JEL Classification Numbers: D14,E42,C93,ww.philadelphiafed.org/payment-cardscenter/publications/discussion-papers/.
33. Navaie-Waliser, M., Lincoln, P., Karuturi, M. and Reisch, K. (2004). Increasing job satisfaction, quality care, and coordination in home health. Journal of Nursing Administration, 34(2), 88-92.
34. Porter, Michael E. and Kramer, Mark R(2011),Creating Shared Value, Harvard Business Review,www.isc.hbs.edu/Creating_Shared_Value_HBR.htm.
35. Qadeer, Faisal and Jaffery, Hina (2014), Mediation of Psychological Capital Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior, Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences,Vol.8(2),Pp453-470,Available at SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2483656>.
36. Rad, A. M. M. (2006). A study of relationship between managers leadership style and employees job satisfaction. Leadership in Health Services, 19(2), 11-28.
37. Rand, David G. and Gruber, June(2014), Positive Emotion and (Dis)Inhibition Interact to Predict Cooperative Behavior, SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2429787>

38. Robert J. Kwortnik Jr., William T. Ross Jr(2007), The Role Of Positive Emotions In Experiential Decisions, International Journal Of Research In Marketing, Volume 24, Issue 4, Pages 324-335.
39. Roya Molaei, Mohammad Reza Zali, Mohhammad Hasan Mobaraki, Jahngir Yadollahi Farsi(2014) The impact of entrepreneurial ideas and cognitive style on students entrepreneurial intention, Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies Volume6 , Issue 2, Pp19-37.
40. Steve Mariotti(2008), Entrepreneurship, Prentice Hall, P9.
41. Ul Haq, Muhammad Anwar, Muhammad Usman, Nazar Hussain, Zafar-uz-Zaman Anjum(2014) Entrepreneurial activity in China and Pakistan: a GEM data evidence, Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies Volume 6, Issue 2,Pp.23-39.
42. Vanessa Ratten(2014) A Us-China Comparative Study Of Cloud Computing Adoption Behavior: The Role Of Consumer Innovativeness, Performance Expectations And Social Influence, Journal Of Entrepreneurship In Emerging Economies Volume 6, Issue 1,Pp 3-21.
43. Waktola, Bekele Sarbessa (2014), Organizational Climate and Employees Organizational Commitment Asia Europe Journal, Forthcoming, Pp23-47, Available at SSRN:<http://ssrn.com/abstract=2520470>.
44. Wrzesniewski,Amy, Nicholas Lobuglio,Jane E. Dutton And Justin M. Berg(2013), Job Crafting and cultivating Positive Meaning and Identity In Work, Emerald Group Publishing Limited. Advances in Positive Organizational Psychology, Volume 1, 281-302.

45. Yeung, Alexander Seeshing, Katrina Barker, Danielle Tracey, Mary Mooney(2013) School-wide Positive Behavior for learning: Effects of dual focus on boys' and girls' Behavior and motivation for learning, International Journal of Educational Research, Volume 62, Pp 1-10.