

العوامل المؤثرة على النية في التوجه نحو ريادة الأعمال

(دراسة ميدانية على طلاب الجامعات السورية)

رسالة أعدت لنيل درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبة:

وديعة معراوي

إشراف:

الدكتورة فاطمة بدر

2016

"جميع الآراء الواردة في هذا التقرير عبر عن وجهة نظر معدّه ولا يتحمل المعهد أي مسؤولية عن مدى دقة أو مصداقية الآراء المطروحة فيه".

## ملخص البحث:

**عنوان الدراسة:** العوامل المؤثرة على النية في التوجه نحو ريادة الأعمال (دراسة ميدانية على طلاب الجامعات السورية).

**إشراف:** الدكتورة فاطمة بدر.

**إعداد الطالبة:** وديعة معراوي.

**مشكلة البحث:** ما العوامل المؤثرة على النية الريادية؟

**أهداف البحث هي التعرف على:**

1. تأثير الاتجاه نحو الريادة على النية الريادية.
2. تأثير المعايير الاجتماعية على النية الريادية.
3. تأثير الكفاءة الريادية على النية الريادية.

التعرف على الدور الوسيط الذي يلعبه الاتجاه نحو الريادة في العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية.

**مجتمع وعينة البحث:**

يتكون مجتمع البحث من الطلاب والخريجين الجدد من الجامعات السورية، قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية تتألف من (209) في الجمهورية العربية السورية.

تتلخص النتائج كما يلي:

1. نتائج الدراسة فيما يتعلق بأثر الخصائص الريادية على النية الريادية بالترتيب من الأعلى للاقول كما يلي:

A. الاستقلالية

B. التحكم الذاتي الحاجة للإنجاز

C. الإبداع

D. المخاطرة

2. يوجد أثر معنوي لكل من الاتجاه نحو الريادة والكفاءة الريادية والمعايير الاجتماعية إيجاباً على النية الريادية.

3. الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين الحاجة للإنجاز والنية الريادية

4. الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين التحكم الذاتي والنية الريادية

5. الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين الاستقلالية والنية الريادية

6. الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً كاملاً في العلاقة بين الإبداع والنية الريادية.

الأهداء:

إلى مصدر عزّي وفخري في الوجود

موطني...

إلى ملجئي في وقت الضعف

أبي...

إلى نبع العنان ومنبع القوة والإيمان

أمي...

إلى من أعطاني ولم ينتظر الشكر

أخي...

أشكر الله على كل ما أعطى من نِعَم

الشكر الجزيل:

للكادر التدريسي في المعهد العالي لإدار الأعمال، قسم إدارة  
الموارد البشرية.

للدكتور فاطمة بدر لإشرافها على المشروع وعلى الدعم النفسي  
والمعنوي.

لمن علمني كيفية تطبيق الموارد البشرية في الحياة العملية  
وأخص بالشكر عائلتي الثانية "شركة سيرتيل".

لكل من قدّم المساعدة لإكمال هذا المشروع.

## فهرس المحتويات

3	ملخص البحث:
6	الفصل الأول: الاطار التمهيدي
7	1.1 مقدمة:
7	2.1 مصطلحات البحث:
9	3.1 دراسات سابقة:
14	4.1 مشكلة البحث
15	5.1 تساؤلات البحث:
15	6.1 فرضيات البحث:
16	7.1 نموذج البحث:
16	8.1 أهداف البحث:
17	9.1 أهمية البحث:
17	10.1 أسلوب واجراءات البحث:
17	11.1 أدوات البحث:
18	12.1 أساليب المعالجة الإحصائية:
19	13.1 حدود الدراسة:
20	الفصل الثاني
20	المبحث الأول: الريادة
21	1.1.2 مفهوم الريادة:
21	2.1.2 التمايز بين الريادة والأعمال الأخرى(النجار، 2006):
23	3.1.2 الإجراءات الريادية:

25	4.1.2 مراحل الأعمال الريادية (Process Model):
27	5.1.2 العوامل المحفزة للأعمال الريادية:
28	6.1.2 دور البيئة الاقتصادية في ريادة الأعمال (Fritsch, Schroeter, 2009):
29	7.1.2 الإطار العام للظروف الوطنية، ودورها في ريادة الأعمال:
31	8.1.2 خصائص الريادي:
33	9.1.2 الآثار التنموية للمشاريع الريادية في الاقتصاد الوطني:
34	10.1.2 الآثار الاقتصادية للريادة:
35	11.1.2 الآثار الاجتماعية للريادة:
36	12.1.2 عوامل إخفاق المشروعات الريادية:
38	الفصل الثاني:
38	المبحث الثاني: نماذج النية الريادية:
39	1.2.2 مقدمة عن نماذج الريادة:
39	2.2.2 النية الريادية:
42	3.2.2 مقارنة بين النموذجين:
43	4.2.2 أهمية دراسة النية الريادية:
44	5.2.2 العوامل المؤثرة على النية الريادية:
47	الفصل الثاني:
47	المبحث الثالث: الاتجاه:
48	1.3.2 تعريف الاتجاه:
48	2.3.2 أهمية الاتجاه:
49	3.3.2 مكونات الاتجاه:
50	4.3.2 خصائص الاتجاهات:

51	5.3.2 العوامل المؤثرة في الاتجاه:
53	6.3.2 تغيير الاتجاه:
56	7.3.2 النظريات المفسرة لتكوين الاتجاه:
58	الفصل الثاني.....
58	المبحث الرابع: الكفاءة الريادية.....
59	1.4.2 تعريف الكفاءة الريادية:
60	2.4.2 عوامل الكفاءة الريادية:
62	3.4.2 أهمية الكفاءة الريادية:
63	4.4.2 الكفاءة الريادية والنية الريادية:
64	5.4.2 الكفاءة الريادية ومراحلها ومهامها في دورة حياة العمل الريادي
65	6.4.2 مصادر الكفاءة الريادية:
66	7.4.2 دور البرامج التعليمية في الكفاءة الريادية والنية الريادية:
67	الفصل الثاني.....
67	المبحث الخامس: المعايير الاجتماعية.....
68	1.5.2 المعايير الاجتماعية:
71	الفصل الثاني.....
71	المبحث السادس: الخصائص الريادية.....
72	1.6.2 الخصائص الريادية:
73	س 2.6.2 الإبداع:
75	3.6.2 المخاطرة:
77	4.6.2 الحاجة للإنجاز:
79	5.6.2 التحكم الذاتي.....



81	6.6.2 الاستقلالية:
83	القسم الثالث: الاطار العملي للدراسة.
84	1.3 مجتمع وعينة الدراسة:
84	2.3 متغيرات الدراسة:
85	3.3 الأساليب والمقاييس الإحصائية المستخدمة:
85	4.3 أداة الدراسة:
86	5.3 اختبار ثبات محاور أداة الدراسة:
87	6.3 وصف عينة البحث:
88	7.3 دراسة وتحليل الاحصائيات الوصفية لمحاور البحث.
98	8.3 اختبار فرضيات الدراسة:
113	9.3 النتائج والتوصيات:
116	10.3 التوصيات:
	المراجع: 118
142	الملاحق: الاستبيان

### فهرس الجداول

86	الجدول 1 اختبار صدق أداة البحث.
87	الجدول 2 متغيرات الديمغرافية لعينة البحث
88	الجدول 3 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للاتجاه نحو الريادة.
89	الجدول 4 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للتحكم الذاتي.
90	الجدول 5 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للاستقلالية.
91	الجدول 6 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للحاجة للإنجاز.
92	الجدول 7 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للابداع.
93	الجدول 8 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمخاطرة.

94	الجدول 9 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمعايير الاجتماعية
96	الجدول 10 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للكفاءة الريادية
97	الجدول 11 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للنية الريادية
98	الجدول 12 اختبار تأثير الاتجاه نحو الريادة على النية الريادية
99	الجدول 13 اختبار تأثير المعايير الاجتماعية على النية الريادية
100	الجدول 14 اختبار تأثير الكفاءة على النية الريادية
101	الجدول 15 اختبار تأثير الخصائص الريادية على النية الريادية
102	الجدول 16 مقارنة بين نتائج البحث مع دراسة (Zeffane, 2013)
104	الجدول 17 اختبار الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الحاجة للإنجاز والنية الريادية
106	الجدول 18 اختبار الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين المخاطرة والنية الريادية
107	الجدول 19 اختبار الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإبداع والنية الريادية
109	الجدول 20 اختبار الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين التحكم الذاتي والنية الريادية
111	الجدول 21 اختبار الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقلالية والنية الريادية
113	الجدول 22 مستوى الخصائص الريادية
114	الجدول 23 مستوى متغيرات نموذج أجزن

### فهرس الاشكال

16	الشكل 1: نموذج البحث
24	الشكل 2 الإجراءات الريادية-(Hisrich, P.Peters, 2002)
28	الشكل 3: البيئة الاقتصادية في ريادة الأعمال
30	الشكل 4 الإطار العام للظروف الوطنية
31	الشكل 5 الخصائص الريادية
61	الشكل 6: عوامل الكفاءة الريادية
113	الشكل 7 المتوسط الحسابي العام للخصائص الريادية
114	الشكل 8: مستوى متغيرات نموذج أجزن
115	الشكل 9: أثر الخصائص الريادية على النية الريادية
115	الشكل 10: اختبار نموذج أجزن

## الفصل الأول: الاطار التمهيدي

يشكل هذا الفصل الهيكل الرئيسي للبحث، ويتألف من المواضيع المبينة أدناه التي توضح أهداف، ومشكلة البحث، الفرضيات المدروسة، لمحة عن الدراسات السابقة في مجال البحث والاجراءات المتبعة لتنفيذ البحث كما يلي:

- 1.1 مقدمة
- 2.1 مصطلحات البحث
- 3.1 دراسات سابقة
- 4.1 مشكلة البحث
- 5.1 تساؤلات البحث
- 6.1 فرضيات البحث
- 7.1 نموذج البحث
- 8.1 أهداف البحث
- 9.1 أهمية البحث
- 10.1 أسلوب واجراءات البحث
- 11.1 أدوات البحث
- 12.1 أساليب المعالجة الإحصائية
- 13.1 حدود البحث

## 1.1 مقدمة:

يتدفق كل عام إلى سوق العمل الآلاف من خريجي الجامعات المختلفة، مما لا يسمح لسوق العمل باستيعابهم جميعاً، كما ولم يحقق القطاع الخاص النمو اللازم لاستيعاب الخريجين جميعهم، ولا يستطيع القطاع العام وحده أن يخلق عملاً للجميع.

وهنا تظهر الحاجة إلى وجود جهة تعاون في إيجاد فرص لاستيعاب الخريجين، ومنها المشاريع الريادية التي تعتبر من العناصر الرئيسية المكونة لقدرات أية دولة من أجل تحقيق النمو الاقتصادي، والمحافظة عليه (Fayolle, 2007). ومازاد عن عدم قدرة استيعاب جميع الخريجين هي الازمة الحالية التي يتعرض لها بلدنا الحبيب سوريا التي كان لها تأثيرات على جميع الأصعدة حيث أن الكثير من الشركات والمؤسسات أغلقت بسبب الاوضاع الحالية، مما أدى إلى وجود الكثير من الأفراد عاطلين عن العمل.

بناءً على ماسبق، يمكن اعتبار العمل الريادي من الحلول لهؤلاء الذين يمكن أن يبدأوا بالبحث عن فكرة إبداعية محتملة يمكن أن تؤدي إلى مشروع ريادي.

لذلك اهتمت الباحثة بموضوع الريادة، والتعرف أكثر على العوامل التي تعزز النية الريادية، لما يمكن أن يكون له أثر وخاصةً في الوقت الحالي للتقليل من المشاكل الاقتصادية، ولما توفره المشاريع الريادية من عمل يحقق دخلاً للريادي، والتعرف على أثر الخصائص الريادية التي تؤدي إلى تعزيز النية الريادية.

ولعل الفرد المسؤول عن إدارة وابداع المشاريع الريادية هذه هو الريادي الذي يتسم بحب العمل، والمبادرة، والتعلق بهما، والإصرار على النجاح رغم المخاطر، والثقة الكاملة، وحب التنفيذ، والمهارة في إدارة المخاطر، ورؤية المتغيرات كفرص يتحتم اقتناصها، وغيرها من الخصائص التي يتمتع بها الريادي.

## 2.1 مصطلحات البحث:

1. أنموذج أجزن للسلوك المخطط (Theory of planned Behavior)، (Ajzen, 1991):

وفق هذا النموذج فإنه يوجد مراحل معرفية تتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة وهي تتألف من عدة عوامل وفق ما يلي:

A. الاتجاه نحو الريادة (Attitude Toward the Behavior):

هي الدرجة التي يُقيم فيها الفرد نتيجة سلوك ما يقوم به بإيجابية أو سلبية، هنا يجب الإشارة الى انه بالنسبة الى ترجمة المصطلح فانه يمكن استخدام الاتجاه نحو الريادة أو الموقف من الريادة وقد تم اعتماد على الاتجاه نحو الريادة في دراستنا الحالية.

B. المعايير الاجتماعية (Subjective Norms):

يشير هذا المعيار إلى التأثير الاجتماعي الذي يمارس على الفرد من قبل محيطه الاجتماعي وذلك من أجل وضع سلوك ما، أو عدم وضعه حيز التنفيذ.

C. الكفاءة الريادية (Perceived behavioral control):

هي تقييم الفرد لسلوك ما وإمكانية أدائه بسهولة أو صعوبة، وهي تعتمد على إدراك الفرد للعوامل التي تساعد أو تعيق القيام بهذا السلوك.

D. النية (Intention):

استعداد الفرد لأداء سلوك معين، وهي تعد العامل السابق تماماً قبل السلوك.

كما تستند النية إلى الاتجاه نحو الريادة، وتأثير المعايير الاجتماعية والكفاءة الريادية

E. السلوك (Behavior):

يعد السلوك وظيفة مكونة من كل من النيات الموافقة له، فضلاً عن إدراك الفرد، أو تصوره لمدى قدرته في السيطرة على سلوكه.

2. أنموذج تكوين الحدث الريادي (Entrepreneurial Event Model):

الفكرة الأساسية للنموذج هي أنه حتى يبادر الفرد بتغيير كبير. ومهم لتوجهه في الحياة، مثل اتخاذ قرار إنشاء مؤسسته الخاصة، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما، يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد.

A. الرغبة المدركة (Perceived Desirability) (Krueger,1993):

هي درجة الرغبة لدى الفرد بإنشاء مشروع ريادي جديد، يكون جذاباً بالنسبة له.

B. القدرة المدركة (Perceived Feasibility):

هي درجة إدراك الفرد لقدرته شخصياً بإنشاء مشروع ريادي.

C. الميل للتصرف (Summers, 2000) (Propensity to Act):

هي أن تكون لدى الفرد الخصائص النفسية التي تجعله مرشحاً أكثر من غيره، للبدء بالمشروع الريادي عند ظهور فرصة.

D. النية الريادية (Entrepreneurial Intention):

هي النية لبدء مشروع نتيجة الميل للتصرف عند وجود فرص، والرغبة والقدرة المدركة.

### 3.1 دراسات سابقة:

يعتبر موضوع الريادة من المواضيع المهمة، وخاصة في الفترة الحالية التي يمر بها وطننا الحبيب سوريا، مما حفز الباحثون على دراستها والتعمق بها.

من الدراسات في سوريا فيما يتعلق بموضوع الريادة مثل (ناصر، 2011) و(رمضان، 2012) و(رمضان، 2013).

فمنها من ركز على التعرف على الخصائص الريادية، وأثرها على السلوك، والنية الريادية (ناصر، 2011) ومنها من ركز على عناصر البيئة الخارجية، وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال (رمضان، 2013) واعتمد على أنموذج أجزن لدراسة النية الريادية (رمضان، 2012).

سيتم فيما يلي استعراض بعض الدراسات التي ركزت على ثلاثة محاور:

1. تأثير الخصائص الريادية على النية الريادية.
2. أنموذج أجزن لدراسة النية الريادية.
3. الدور الوسيط للاتجاه نحو الريادة في العلاقة بين الخصائص الريادية، والنية الريادية.

## 1. تأثير الخصائص الريادية على النية الريادية:

ركزت الدراسات الآتية على تأثير الخصائص الريادية على النية الريادية، الدراسة الاولى تمت في الامارات العربية المتحدة (Zeffane,2013),

بلغت عينة البحث (503) طالباً ضمن مجال إدارة الأعمال في جامعة الامارات العربية المتحدة، حيث (59%) من عينة البحث كانوا طالبات. وتشير نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لكل من الحاجة للإنجاز، الاستقلالية، والإبداع، وفق القيم التالية ((.48)، (.12)، (.15))، على النية الريادية بينما لم تشر النتائج إلى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لكل من المخاطرة، الثقة، التحكم الذاتي على النية الريادية. تمتاز هذه الدراسة عن غيرها بأنها اعتمدت على دراسة تأثير كل خاصية ريادية على حدا من دون اعتبار الخصائص الريادية كمتغير واحد، مما يعطي صورة أوضح للتعرف على أثر كل خاصية وهذا ما تم اعتماده في البحث الحالي.

بينما دراسة (ناصر، 2011) هدفت إلى قياس خصائص الريادية لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال، وأثرها في الأعمال الريادية التي تتألف من (النية والسلوك الريادي معاً) من خلال دراسة تحليلية مقارنة بين جامعتي عمان العربية، ودمشق. العينة طبقية مكونة من (115) طالباً وطالبة من برنامجي الماجستير والدكتوراه للعام 2010.

النتائج تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية، ودمشق، وبين الأعمال الريادية، حيث معامل ارتباط بيرسون هو (0.460) وتبين شدة الاتجاه أن زيادة وحدة واحدة من خصائص الريادية، تؤثر في الزيادة في الأعمال الريادية بنسبة (33%) ووجود أثر ذي دلالة إحصائية للخصائص الريادية لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال في جامعتي عمان العربية، ودمشق في الأعمال الريادية يفسر ما نسبة (22.1%)، وأثر يفسر ما نسبته (8.7%) في النية الريادية.

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

بعض الدراسات الاخرى اعتمدت على دراسة أنماط الشخصية بدلاً من الخصائص الريادية (Zhao, 2011) حيث كان الهدف من هذه الدراسة هو قياس تأثير أنماط الشخصية على النية الريادية والسلوك الريادي.

تشير النتائج إلى أن كلاً من أنماط الشخصية باستثناء التوافق له تأثير إيجابي على كل من النية الريادية والسلوك الريادي، حيث تشير النتائج إلى وجود تأثير لأنماط الشخصية على النية الريادية وتفسر منها ما نسبته (36%) وإلى وجود تأثير لأنماط الشخصية على السلوك الريادي بنسبة (31%).

تشير النتائج إلى تأثير نمط الشخصية على النية الريادية كالتالي:

أكبر قيمة تأثير هو للنمط المنفتح على الخبرة بقيمة (0.22) يليه نمط الضمير الحي (0.18)، يليه العصابية بقيمة (0.14) ثم الإجتماعي بقيمة (0.11).

بالنسبة لتأثير نمط الشخصية على السلوك الريادي، فقد أظهرت النتائج إلى أن أكبر قيمة تأثير هي للنمط المنفتح على الخبرة، والضمير الحي، ثم العصابية والاجتماعية (0.21، 0.19، 0.09، 0.05).

وكذلك دراسة (Hian, 1996) حيث هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الخصائص الريادية على النية الريادية.

بلغت عينة البحث (100) طالب دراسات عليا في مجال ادارة الأعمال في اليابان ، تشير النتائج إلى أن (41 %) من الطلاب لديهم النية للقيام بأعمال ريادية.

الخصائص الريادية التي تم دراستها هي القدرة على تحمل الغموض، والإبداع، والحاجة للإنجاز، والتحكم الذاتي، والمخاطرة، والثقة. كانت النتائج تشير إلى وجود تأثير معنوي لكل من المخاطرة والثقة والإبداع وفق القيم الآتية بالترتيب ((.12)، (.3)، (.08)).

بينما لم تجد الدراسة تأثيراً معنوياً لكل من يتمتع بالخصائص التالية: (تحمل الغموض، الحاجة للإنجاز، والتحكم الذاتي).

## 2. أنموذج أجزن لدراسة النية الريادية:

ضمن إطار ريادة الأعمال، فقد تزايد عدد الدراسات التي استخدمت نظرية السلوك المخطط لدراسة النية الريادية (Krueger et al., 2000, Souitaris et al., 2007, Davidsson, 1995, Kolvereid, 1997).



قامت دراسة (Kolvereid , 1997) باختبار تقضيل الفرد ليصبح ريادي، وبين أن يعمل في مؤسسة، فكانت نتائج الدراسة أن الاتجاه نحو الريادة، والمعايير الاجتماعية، والكفاءة الريادية تؤثر بشكل معنوي على النية للقيام بأعمال ريادية مقارنة بمتغيرات أخرى مثل (خبرة الفرد، النوع الاجتماعي، الخلفية العائلية).

لم تستطع دراسة (Krueger et al., 2000) الربط بين المعايير الاجتماعية والنية الريادية، بينما أثبتت دراسة (Souitaris et al., 2007) تأثير الاتجاه، والمعايير الاجتماعية، والكفاءة الريادية على النية الريادية. طبقت دراسة (Krueger & Carsrud, 1993) نظرية السلوك المخطط في مجال الأعمال الريادية وبناءً على هذه الدراسة، قامت دراسات أخرى بنشر نماذج مصممة لفهم تطور النية الريادية بين طلاب الجامعات (Kolvereid, 1996, Autio et al., 1997, Tkachev & Kolveried, 1999).

قامت دراسة (Tkachev & Kolveried, 1999) باختبار عينة من (512) من طلاب جامعة سانت بطرس برغ في روسيا، وأظهرت أن كلاً من الاتجاه نحو الريادة، المعايير الاجتماعية، الكفاءة الريادية تؤثر بشكل أكبر من المتغيرات الديمغرافية وأنماط الشخصية على النية الريادية.

وقد قامت دراسة (Zain, 2010) بفحص قضايا مختلفة منها العوامل البيئية التي تؤثر في تكوين النية الريادية لدى طلاب كلية الأعمال بمختلف تخصصاتها في جامعة عامة في ماليزيا، تكونت عينة الدراسة من (288) طالباً وطالبة، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن نسبة (67%) من المستجيبين لديهم نية في العمل الريادي، وأن يصبحوا رجال أعمال، وأن أغلب قراراتهم بهذا الخصوص تتأثر بتوجيه عدد من أفراد عائلاتهم بنسبة (19%)، ومن الأكاديميين بنسبة (18%)، ومن رجال الأعمال بنسبة (16%)، كما تسهم المواد الدراسية في إثارة الدافعية للعمل الريادي بنسبة (50.9%)، حيث قد حضروا دروساً أو دورات حول الريادة مما يدل على اهتمامهم وتوجههم لهذا الموضوع.

ركزت (رمضان، 2012) على تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية،

حيث عمدت هذه الدراسة إلى تحليل متغيرات نموذج السلوك المخطط، وهي الأكثر استخداماً في الدراسات التي تُجرى عن ريادة الأعمال، وبلغت عينة الدراسة (406) طالب وطالبة من طلاب جامعة دمشق وبعض الجامعات الخاصة.

بلغت نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل في القطاع العام (6.7 %) ونسبة الذين يفضلون العمل في القطاع الخاص (29.1 %)، أما بالنسبة للطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم بمشروع ريادي فبلغت (57.2%).

وبلغت نسبة الطلاب الذين يحاولون البدء بعمل خاص بعد العمل في منظمات الأعمال أولاً (52%) مقابل نسبة (21.9 %) يعدونه احتمالاً ضعيفاً، وتدل هذه النسبة على أن أكثر الطلاب في عينة البحث لديهم النية في الشروع بعمل ريادي، ونسبة (25.9 %) من الطلاب لم يتخذوا أي قرار حتى الآن.

تشير النتائج إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لموقف الطلاب من الأعمال الريادية على النية الريادية، حيث (61%) من التباين في النية الريادية يرجع إلى الاتجاه نحو الريادة و أن (70%) يرجع إلى المعايير الاجتماعية، و(42%) يرجع إلى الكفاءة الريادية. وتبين نتائج الدراسة أن هناك فروقاً في نية الطالب نحو ريادة الأعمال، تعود لمتغير الجنس لصالح الذكور وإلى كون أحد الوالدين، أو كليهما يملك عملاً ريادياً.

من الدراسات التي لها علاقة بالأعمال الريادية في سوريا هي دراسة (قباي، حبش، 2007) التي تهدف إلى قياس فعالية برنامج شباب (برنامج توعية عن الأعمال الريادية) في سوريا، حيث كانت نتيجة الدراسة أن أكثر الشباب يرغبون في العمل في القطاع الخاص مقابل الذين يرغبون في العمل في القطاع العام، وأن الشباب الذين يرغبون في العمل بمشروع ريادي قد ازداد بعد حضور التدريب.

وكذلك دراسة لمسح سوق العمل في مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق (2009) - جامعة دمشق بالتعاون مع UNDP، حيث تشير إلى وجود مشاكل الانتقال من الجامعة إلى سوق العمل، والبطالة بين الشباب الجامعي. أن أهم نتائج الدراسة تبين أن الطلاب يفضلون العمل لدى القطاع العام، أو الخاص بدلاً من البدء بمشروع ريادي.

كما قام (Lope, 2009) بدراسة عن الكفاءة الريادية، وعلاقتها بالنية، وبالاتجاه نحو ريادة الأعمال، بلغت العينة (1554) طالباً، ودرست نماذج النية عن ريادة الأعمال، وتبين أن مكونات النظريات جميعها كان لها علاقة إحصائية بالنية الريادية، كما وجدت دعماً لكل من الاتجاه نحو الريادة، و متغير الكفاءة الريادية، وبين نيته نحو ريادة الأعمال.

ووجدت الدراسة أن المتوسط الحسابي للاتجاه نحو ريادة الأعمال لدى الطلاب، أعلى لدى الطلاب الذين يتعرفون على الأعمال الريادية من خلال الجامعة ممن لم يتعرفها من خلال الجامعة.

3. الدور الوسيط للاتجاه نحو الريادة في العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية.

الهدف من دراسة (Chen, 2007) هو التعرف على العوامل المؤثرة على الاتجاه نحو الريادة لدى الطلاب والتعرف على الدور الوسيط الذي يلعبه الاتجاه نحو الريادة في العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية.

تم اعتبار الخصائص الريادية من العوامل المؤثرة على الاتجاه نحو الريادة بالإضافة إلى العوامل البيئية المحيطة، وتم توزيع الاستبيانات على طلاب إدارة الأعمال في الجامعات العامة والخاصة وعلى طلاب هندسة التكنولوجيا في تايوان، بلغ عدد الاستبيانات (1000) استبانة موزعة، (792) كانت صالحة للتحليل الاحصائي، وتشير النتائج إلى أن الاتجاه نحو الريادة يتأثر بالعوامل البيئية والخصائص الريادية بالإضافة إلى تأثيرهما على النية الريادية، تشير إلى أن العوامل البيئية، تؤثر في الاتجاه نحو الريادة بقيمة (0.30) و الخصائص الريادية تؤثر في الاتجاه نحو الريادة بقيمة (0.35). وكانت نتائج تأثير الخصائص الريادية على النية الريادية (0.13) ولعب الاتجاه نحو الريادة دور وسيط جزئي في العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية.

#### 4.1 مشكلة البحث

لا نستطيع أن ننكر وجود فجوة بين عدد المتخرجين في السوق السورية، وبين عدد الفرص المتاحة للعمل، وبالتالي وجود حاجة إلى البحث عن طرق تؤمن دخلاً في قطاع الأعمال، ومنها الأعمال الريادية.

وبما أن النية للشروع بالعمل الريادي، يعتبر العامل السابق للقيام بالسلوك الريادي، فقد اختارت الباحثة التعرف على العوامل التي تؤثر على النية الريادية التي يمكن اعتبارها إحدى الطرق لتضييق هذه الفجوة لدى الطلاب، وحديثي التخرج.

يعتبر التعرف على العوامل المؤثرة على النية الريادية مهمة لكل من العاملين في المجال الأكاديمي، والقائمين على وضع السياسات العامة، والتشريعات الخاصة بريادة الأعمال، ويحتاج ذلك كله إلى ازدياد في عدد الدراسات عن العوامل التي تحدد جانب العرض من النشاطات الريادية، وهي العوامل ذاتها التي تحث نشوء ريادة الأعمال وتطورها.

بناءً على ماسبق تتلخص مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما العوامل المؤثرة على النية الريادية في التوجه نحو ريادة الأعمال

نظراً إلى أن النية للشروع في عمل ريادي تعد من الشروط الأساسية، والضرورية لكي يصبح الفرد ريادياً، فكان لابد من دراسة ماهي المحفزات للوصول إلى النية الريادية، وخاصةً وأن البحث العلمي أثبت وجود علاقة وثيقة بين النية والسلوك الريادي.

## 5.1 تساؤلات البحث:

يهدف البحث إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

1. ماهو مستوى الاتجاه نحو الريادة.
2. ماهو مستوى التحكم الذاتي.
3. ماهو مستوى الاستقلالية.
4. ماهو مستوى الحاجة للإنجاز.
5. ماهو مستوى الإبداع.
6. ماهو مستوى المخاطرة.
7. ماهو مستوى المعايير الاجتماعية.
8. ماهو مستوى الكفاءة الريادية.
9. ماهو مستوى النية الريادية.

## 6.1 فرضيات البحث:

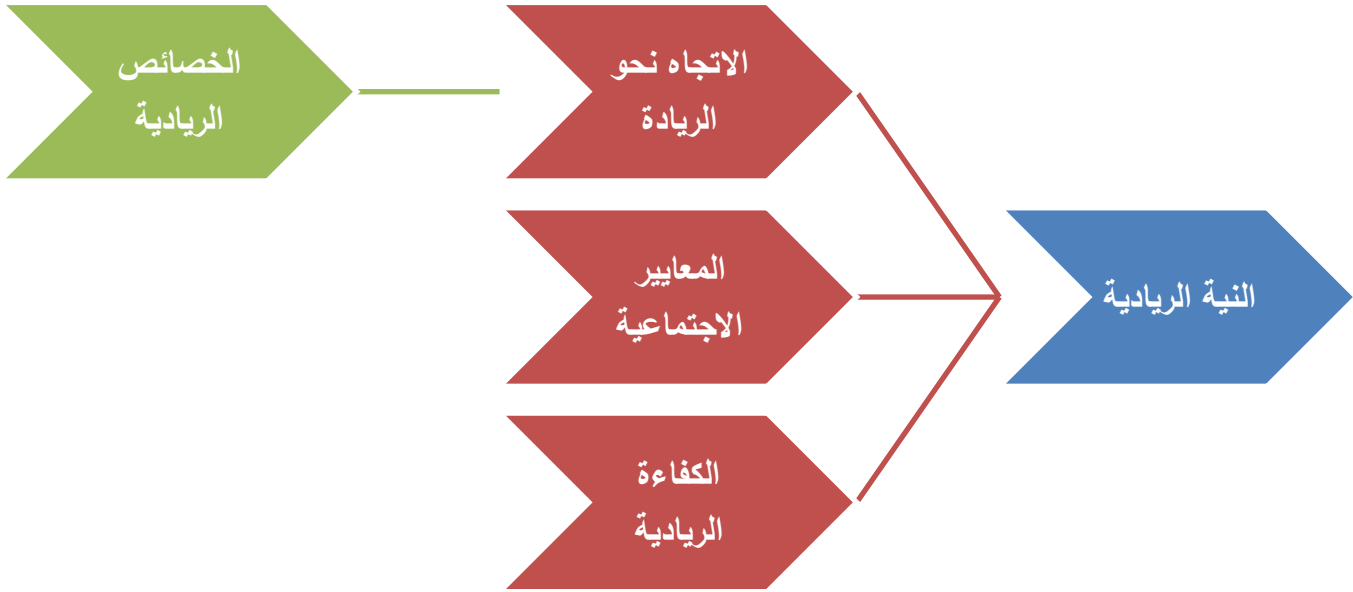
بناءً على الدراسات السابقة، فقد تم تحديد الفرضيات التالية ليتم اختبارها ضمن هذه الدراسة:

1. يؤثر الاتجاه نحو الريادة إيجاباً على النية الريادية.
2. تؤثر المعايير الاجتماعية إيجاباً على النية الريادية.
3. تؤثر الكفاءة الريادية إيجاباً على النية الريادية.
4. تؤثر الخصائص الريادية إيجاباً على النية الريادية.
5. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الخصائص الريادية، والنية الريادية ويندرج تحتها خمسة فرضيات:

- A. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الحاجة للإنجاز والنية الريادية.
- B. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين المخاطرة والنية الريادية.
- C. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإبداع والنية الريادية.
- D. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين التحكم الذاتي والنية الريادية.
- E. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقلالية والنية الريادية.

فبناءً على الفرضيات السابقة، تم بناء نموذج البحث في الفقرة التالية.

## 7.1 نموذج البحث:



الشكل 1: نموذج البحث

## 8.1 أهداف البحث:

اهتمت العديد من دول العالم بالبيئة الاقتصادية المرتبطة بتحفيز المشروعات الريادية ودعمها، وذلك لدورها في زيادة الناتج القومي. ونظراً إلى وجود ضعف في الدراسات الأكاديمية والعناصر الواقعية المحفزة لأعمال الريادية في سورية، فإن إجراء مثل هذه الدراسة قد تسهم في تطوير هذا القطاع من خلال التعرف على العوامل المؤثرة على النية الريادية، وتقديم توصيات لتعزيزها، والتقليل من العوامل السلبية المؤثرة عليها وذلك بالنسبة إلى طلاب الجامعات السورية والخريجين الجدد. وتتلخص أهداف البحث:

1. التعرف على تأثير الاتجاه نحو الريادة على النية الريادية.
2. التعرف على تأثير المعايير الاجتماعية على النية الريادية.
3. التعرف على تأثير الكفاءة الريادية على النية الريادية.
4. التعرف على تأثير الخصائص الريادية على النية الريادية.
5. التعرف على الدور الوسيط الذي يلعبه الاتجاه نحو الريادة في العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية.

## 9.1 أهمية البحث:

اهتمت العديد من الدول بتعزيز، وتشجيع الأعمال الريادية، لما لها من أثر على النمو الاقتصادي، مما أدى إلى تركيز العديد من الباحثين على دراسة موضوع النية الريادية (Krueger , 2000).

وقد أثبتت الأبحاث أن دراسة النية تعد أفضل متغير يمكن أن يتنبأ بالسلوك الريادي (Krueger, 1994).

وإن التعرف على العوامل التي تعزز من النية الريادية وتسلط الضوء عليها تؤدي إلى تشجيع القيام بالأعمال الريادية، وخاصة في الوضع الراهن.

سيركز هذا البحث على نموذج السلوك المخطط لاجزن ومن هنا تتبع أهمية هذا البحث بتطبيق هذا النموذج على طلاب الجامعات في سوريا حيث لا يوجد إلا دراسات معدودة ضمن هذا المجال في سورية.

فإن إجراء مثل هذه الدراسة قد تسهم في تطوير هذا القطاع من خلال التعرف على العوامل المؤثرة على النية الريادية وبالتالي تحديد العوامل المؤثرة لتشجيع القيام بالأعمال الريادية، مما يؤدي إلى تخفيض نسبة البطالة في سورية عن طريق إزالة المعوقات أمام إنشاء المشروعات الريادية.

## 10.1 أسلوب وإجراءات البحث:

سيتم التحقق من الأهداف الموضوعية لهذا البحث واختبار مدى صحة الفرضيات من خلال تبني المنهج الوصفي والمنهج التحليلي.

## 11.1 أدوات البحث:

تتألف أداة البحث من قسمين، القسم الأول يتم الإجابة فيه عن الخصائص الديمغرافية، بينما القسم الثاني متخصص بقياس متغيرات البحث.

### 1. القسم الأول:

مخصص للأسئلة العامة، ويشمل التعرف على الخصائص الديمغرافية لأفراد عينة البحث وهي:

A. النوع

B. العمر

C. الحالة الاجتماعية.

D. قطاع الجامعة

E. اسم الكلية

F. الاختصاص

G. السنة الدراسية

2. القسم الثاني:

سيتم في هذا القسم الاستقصاء عن متغيرات البحث وهي:

A. الاتجاه نحو الريادة.

B. المعايير الاجتماعية.

C. الكفاءة الريادية.

D. النية الريادية.

E. الحاجة للإنجاز.

F. التحكم الذاتي.

G. الاستقلالية.

H. الإبداع.

I. المخاطرة.

## 12.1 أساليب المعالجة الإحصائية:

سيتم استخدام الأساليب التالية لاختبار الفرضيات التي تم وضعها:

1. النسب المئوية.

2. التكرارات.

3. المتوسطات الحسابية.

4. الانحرافات المعيارية.

5. تحليل التباين.

6. معامل تحليل الإنحدار الخطي.

### 13.1 حدود الدراسة:

1. الحدود الزمانية:

تم تطبيق الدراسة في سنة 2015-2016

2. الحدود المكانية:

تم تطبيق الدراسة على الطلاب والخريجين الحديثين (سنتين بعد التخرج) من الجامعات في الجمهورية العربية السورية.



## الفصل الثاني المبحث الأول: الريادة

---

1.1.2 مفهوم الريادة

2.1.2 التمايز بين الريادة والأعمال الأخرى

3.1.2 الاجراءات الريادية

4.1.2 مراحل الأعمال الريادية

5.1.2 العوامل المحفزة للأعمال الريادية

6.1.2 دور البيئة الاقتصادية في ريادة الأعمال

7.1.2 الإطار العام للظروف الوطنية ودورها في ريادة الأعمال

8.1.2 خصائص الريادي

9.1.2 الآثار التنموية للمشاريع الريادية في الاقتصاد الوطني

10.1.2 الآثار الاقتصادية للريادة

11.1.2 الآثار الاجتماعية للريادة

12.1.2 عوامل إخفاق المشروعات الريادية

## 1.1.2 مفهوم الريادة:

تمثل الريادة مخرجات لعوامل اقتصادية، واجتماعية معقدة، سيكولوجية، وتكنولوجية، وقانونية وأخرى.

عرف كل من (Wennekers & Thurik,1999) الريادة بأنها إدراك وتكوين فرص اقتصادية جديدة مع اتخاذ القرار في استثمار الموارد، وقد وسع (Boschee & McClurg,2003) مفهوم الريادة، ليعتبره البدء من لاشيء أكثر من مجرد فكرة، أو نموذج أصلي، مع قابلية الريادي الى سحب الأعمال الى الموضع الذي يمكن أن تعزز فيه ذاتها، عن طريق توليد داخلي للتدفق النقدي، إنها توجه فكري يصوب البحث عن الفرص مع دراسة واعية للمخاطر، مما يسمح بتوليد منافع تضمن إيجاد واستمرار المشروع (Sethi, 2005) .

إنها عملية حركية، وذات مخاطرة، تتضمن توليفة من رأس المال، والتكنولوجيا، والمهارة البشرية، وهي ممكنة التطبيق في جميع الأعمال بصرف النظر عن حجمها وتوجهها الاقتصادي، أو الخدمي (Sethi, 2005) .

فيما عرف (Llussa et al.,2009) الريادة بانها: نشاط مبدع، إنها القابلية على تكوين، وبناء شيء ما من لاشيء يرى الفرصة التي يراها آخرون مشوشة ومتناقضة، أما الريادي فهو: المبتكر الذي يخلق الأعمال من خلال منظمات أو طرق إنتاج أسواق وأشكال جديدة من المنظمات من أجل تحقيق الثروة.

## 2.1.2 التمايز بين الريادة والأعمال الأخرى (النجار، 2006):

إن كلاً من الأعمال الصغيرة، والريادية تمتلك أهمية معيارية للأداء الاقتصادي، ومن المفيد رسم العلاقة الفارقة بينهما كالتالي (النجار، 2006):

### 1. الإبداع:

يرتكز نجاح المشروع الريادي على الإبداع بشكل معنوي، وقد يكون إبداعاً تكنولوجياً مثل منتج جديد، طريقة جديدة في تقديم منتج، تقديم خدمة جديدة، أو في التسويق والتوزيع ، أو في سلسلة القيمة بين المنظمات المختلفة، إنه يركز معنوياً على طريقة جديدة في عمل الأشياء.

أما المنظمات الصغيرة فهي تميل إلى الإنتاج بالطريقة الأساسية، حيث غالباً ما تميل إلى المحلية في توجهها ولا تعمل على تأسيس شيء جديد بشعور وتوجه عالمي.

## 2. إمكانات النمو:

إن المشروع الريادي عادة يملك علاقة قوية مع إمكانات النمو أكثر من الأعمال الصغيرة، وهذه النتائج تتبع من حقيقة أن المشروع الريادي يركز معنوياً على الإبداع، بينما الأعمال الصغيرة تعمل في كافة الصناعات المؤسسة أصلاً، وقد تكون فريدة فقط من الناحية المحلية، لذلك فهي في الغالب محدودة في إمكانات النمو. يضاف إلى ذلك أن المشروع الريادي يبدأ ويدار بمهارة المنافسة بكفاءة في سوق جديدة أكثر من المنافسة داخل سوق موجودة.

## 3. الأهداف الاستراتيجية:

المشروع الريادي عادة يذهب إلى أبعد من الأعمال الصغيرة من حيث الأهداف، حيث نراه يملك أهداف استراتيجية ترتبط بالنمو المستهدف، تطوير السوق، الحصة السوقية، والمركز السوقي، إن هذه الأهداف الاستراتيجية قد تكون كمية وبطرق عديدة، ولا بد أن تكون مستمدة من الرسالة الرسمية للمشروع.

كما يمكن أن نشير إلى بعض نواحي التمايز بين الأعمال الريادية وباقي الأعمال وفق ( Siropolis, 1994):

## A. التزام الإدارة العليا:

لا يمكن توقع أي تغيير باتجاه قبول الأفكار الريادية ما لم تلتزم الإدارة العليا للمنظمة بمساعدة وترويج هذه الأفكار لتبنيها من قبل الآخرين في ضوء ذلك.

## B. مرونة الهيكل التنظيمي:

يجب أن يكون الهيكل التنظيمي للمنظمة المندفعة نحو قبول الأفكار الريادية وبسرعة نسبية، مرناً قادراً على التكيف والتحرر، فمثلاً تحتاج عملية قبول، وتشغيل الأفكار الريادية إلى صلاحيات واسعة يمتلكها المدراء القادرين على إحداث التغيير، كما أن إدارة المنظمة تحتاج إلى اللامركزية في إدارة عملياتها لدفع أصحاب المهارات، والأفكار الإبداعية في الصفوف التالية للمساهمة في تطوير منظماتهم.

## C. التحفيز للمخاطرة:

توفر المنظمات الرغبة بتنشيط الأفكار الرائدة، وحوافز لمن يجرؤ على المغامرة بأفكاره للتنفيذ، ويجب أن تغدق المنظمة بكرمها على أصحاب الأفكار الرائدة الناجحة حتى يندفعوا نحو تحقيق مسيرة حياتهم الإبداعية.

## D. نظام رقابي ملائم:

النظام الرقابي المتشدد يحبط التوجهات الرائدة، ويعرقل الفعاليات ذات العلاقة، ويخمد الروح الريادية عند الفرد، لذلك يجب أن يعمل النظام الرقابي على توفير البيانات، والمعلومات، وتحليلها، ليتمكن المدراء الرواد من التنبؤ، والأخبار عما سيؤول إليه الحال إذا ما تم تنفيذ الفكرة الرائدة.

## 3.1.2 الإجراءات الريادية:

أشار (Hisrich and others, 2005) إلى أن هنالك إجراءات ريادية لا بد أن تتولد مع انطلاقة أي منظمة ريادية، والتي تتكون من العناصر، مثل تحديد وتقييم الفرصة، وتطوير خطة الأعمال، وتحديد الموارد المطلوبة، وإدارة نتائج المشروع، وبين الشكل (2) عناصر إجراءات الأعمال الريادية، والتي سوف يتم توضيحها كالآتي:

يعد تحديد وتقييم الفرص من المهام الصعبة، وأن نجاح كثير من المنظمات الريادية لم يأت بشكل مفاجئ بالنسبة لتحديد للفرص، وإنما من خلال الملاحظات، والرقابة المستمرة لحاجات، ورغبات الزبائن في السوق، ومن مجتمعات الأعمال، وأنظمة قنوات التوزيع، وبعضهم أخذ الأفكار من خلال المناقشة مع البائعين، أو ممثلي المصانع.

وإن تقييم هذه الفرص يأتي من خلال تعرف طول ومدة الفرصة الابتكارية، وإدراك القيمة لها، وكذلك العائد، والمخاطر المترتبة عليها، والمهارات التي يتمتع بها الأفراد، وتحقيق الأهداف والمزايا المختلفة للبيئة التنافسية، بالإضافة إلى معرفة السبب للفرصة هل جاء نتيجة للتغيرات التكنولوجية، أو تحرك السوق، أو تعليمات الحكومة، أو المنافسة.

حجم السوق هو مفتاح للفرصة من بداية تحديد المخاطر، والعائد لها حيث المخاطر تعكس السوق والمنافسة والتكنولوجيا، ومقدار رأس المال. ومهارات الأفراد والأهداف تعد من الأشياء الأساسية لنجاح المخاطرة، ولا بد أن يكون هنالك خطة قصيرة للأعمال يتم في ضوئها تحديد الموارد المطلوبة، والموارد المالية، والأنشطة الرئيسية المطلوب تنفيذها.

وحتى يتم تحليل وتقييم الفرصة لابد من الإجابة على التساؤلات الآتية:

1. ما حاجة السوق الأساسية؟
2. ما الملاحظات الشخصية للأفراد، والخبرات المتوافرة عن حاجات السوق؟
3. ما الظروف الاجتماعية الموجودة بالسوق؟
4. ما نوع بحث السوق المطلوب، للتعرف من خلالها على كل حاجات السوق؟
5. ما الرخص المطلوبة لإمكانية تحقيق الحاجات؟
6. ما وضع المنافسين بالسوق؟ أو ما سلوكهم المتبع.
7. ما السوق الدولي المشابه لهذا السوق.
8. ما المنافس الدولي؟.

### تحديد وتقييم الفرص

ابتكار ومدة الفرصة	إدراك قيمة الفرصة	المخاطر العائدة من الفرصة	علاقة الفرصة مع مهارات الأفراد والأهداف	الوضع التنافسي
--------------------	-------------------	---------------------------	---	----------------

### تطوير خطة الأعمال

جدول المكونات	وصف الأعمال	دراسة الصناعة	الخطة التسويقية	الخطة المالية	خطة الإنتاج	خطة المنظمة	خطة العمليات
---------------	-------------	---------------	-----------------	---------------	-------------	-------------	--------------

### تحديد الموارد المطلوبة

التعرف على قدرة الريادي	فجوة الموارد من المزمدين	الموارد التي تحتاجها
-------------------------	--------------------------	----------------------

### إدارة المشروع

نموذج الإدارة	عناصر النجاح	تحديد المشاكل وخاصة الرئيسية	أنظمة الرقابة والتنفيذ
---------------	--------------	------------------------------	------------------------

الشكل 2 الإجراءات الريادية- (Hisrich, P.Peters,2002)

## 4.1.2 مراحل الأعمال الريادية (Process Model):

العديد من الدراسات هدفت لتحديد المهام الريادية عن طريق قياس الكفاءة الريادية

(Chen et al., 1998, De Noble et al., 1999, Mueller and Goic, 2003, Sequeira et al., 2005)

حيث تم تحديد المهام الريادية، كنموذج لسلسلة من العمليات التي تفصل الأنشطة الريادية إلى أربعة خطوات أو مراحل (Mueller and Goic, 2003).

الخطوة الأولى تتضمن تطوير الريادي لفكرة متميزة، وتحديد فرصة فريدة ظهرت اعتماداً على المواهب الإبداعية الريادية وقدرته على الابتكار.

الخطوة الثانية تتألف من النشاطات التي يقوم بها الريادي لتحويل الفكرة إلى خطة تطوير عمل التي تضع حجم المشروع ومكانه، مواصفات المنتج، تكلفة إنشائه، التكاليف التشغيلية بناءً على الموارد المطلوبة، والمحافظة على الحصة السوقية والتطور.

الخطوة الثالثة تتألف من تجميع الموارد المطلوبة للبدء بتطبيق المشروع مثل العاملين، الموردين، رأس المال.

الخطوة الرابعة الريادية: هي الدمج بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة علاقات العمل، بالإضافة إلى تطبيق النماذج الإدارية، وطرق حل المشاكل ذات الكفاءة والسرعة.

بناءً على ما سبق من المراحل تم تحديد عوامل للمراحل الأربعة التي تقدم المهام الريادية على شكل مراحل عملية إنشاء مشروع جديد.

المرحلة الأولى هي (البحث) المرتبطة بتوليد الفكر أو البحث عن فرصة.

المرحلة الثانية: هي (التخطيط) والتي تتضمن تطوير خطة العمل التي تتضمن تفاصيل سوق العمل، والتحليل المالي، و العمليات.

المرحلة الثالثة هي: التعبئة التي ترتبط في الحصول على الموارد للبدء بإنشاء العمل بنجاح.

المرحلة الرابعة هي التطبيق، هي المهام الإدارية مثل إدارة نشاطات المنظمة واتخاذ القرارات.

توضح البنود التالية كل مرحلة من المراحل (Mueller and Goic, 2003)

1. مرحلة البحث:

- A. تحديد الحاجة لمنتج أو خدمة جديدة.
- B. إدراك الفرصة قبل الآخرين.
- C. ابتكار منتج أو خدمة جديدة.
- D. تطوير طرق لتحسين المنتج أو الخدمة.
- E. دراسة سوق للمنتج، أو الخدمة الجديدة.

2. مرحلة التخطيط:

- A. التنظيم والمحافظة على التقارير المالية للعمل الريادي.
- B. التقدير الدقيق للعائدات، والتكاليف المرتبطة بالعمل.
- C. تحضير الموازنة المالية مثل الميزانية، قائمة التدفق النقدي للعمل الريادي.
- D. التقدير الدقيق لتمويل البدء بالعمل وعدد العاملين المطلوبين.

3. التعبئة أو التنظيم:

- A. إقناع المستثمرين للاستثمار بالعمل الريادي.
- B. إيجاد مستثمرين مع رأس المال المحتاج لتمويل العمل الريادي.
- C. كسب ثقة الأفراد الذين لا يعرفونني عن قرب.
- D. إقناع المنظمات الداعمة للمشاريع الريادية لإقراض الريادي لدعم مشروعه
- E. إقناع الأصدقاء، والعائلة للاستثمار في العمل الريادي.

4. التطبيق:

- A. الإشراف على العاملين.
- B. توظيف أفراد ملهمين.
- C. تشجيع و تحفيز العاملين لدي.

## 5.1.2 العوامل المحفزة للأعمال الريادية:

لكي نستطيع فهم العملية الريادية، يجب إدراك محفزات الرياديين للبدء بعمل ريادي (Kuratko et al., 1997) ، تعتبر هذه الفقرة مهمة بسبب ارتباطها المباشر بين التحفيز والأداء (Herron and Robinson, 1993, Kuratko et al., 1997).

تم تحديد مجموعة من العوامل المحفزة للأعمال الريادية وتتضمن:

الخصائص الريادية ومنها: الإستقلالية، تحقيق الذات والتطور، الدخل والتقدير (Chu et al., 2007).

بعض الباحثين يعتقدون أن للخصائص الريادية دوراً رئيسياً بالتحفيز مثل الحاجة للإنجاز، تحمل الغموض، الرغبة بالإبداع، القدرة على تحمل المخاطر، والقدرة على التحكم الداخلي، كل هذه العوامل أثبتت تأثيرها على الأنشطة الريادية. (Brockman et al., 2006, Collins et al., 2004, Envick and Langford, 2003, Gaulden et al., 2002).

يعتقد باحثون آخرون أن هنالك عوامل خارجية أهم (Kuratko et al., 1997, Robichaud et al., 2001)، حيث يمكن دفع الأفراد للبدء بعمل ريادي بسبب عوامل وظروف خارجية سلبية مثل التقاعد أو البطالة أو بسبب الأجور المنخفضة (Curran and Blackburn, 2001 and Buttner, 1997).

أو يمكن أن يكون بسبب عوامل وظروف إيجابية مثل الرغبة لتأسيس عمل خاص، زيادة الثروة، تغيير نمط العمل، أو رغبة الفرد بالاستفادة من خبرته و معرفته (Birley and westhead, 1994, Burke et al., 2002).

أثبتت دراسة (McMullen et al., 2008) بوجود علاقة بين كل من الرياديين في البلدان المختلفة مع السياسات الحكومية، حيث كل من قانون العمل، والمالية، والرقابة المرتبطة بالنشاطات الريادية، والتي تؤدي إلى زيادة أو نقصان الفرص التي من المحتمل أن تصبح عمل ريادي.

يمكن للحكومات أن تؤثر في النشاط الريادي عن طريق برامج التمويل، والسياسات الضريبية، وأساليب دعم الأسواق الملائمة من أجل الترويج لريادة الأعمال (Lerner, 1999).

أما فيما يتعلق بالبيئة المحلية فقد أكدت العديد من الدراسات أهمية وجود بيئة خصبة لريادة الأعمال، مثل: البنية التحتية الملائمة، والبحث والتطوير (Niosi and Bas, 2001)، وتوافر رأس المال العامل



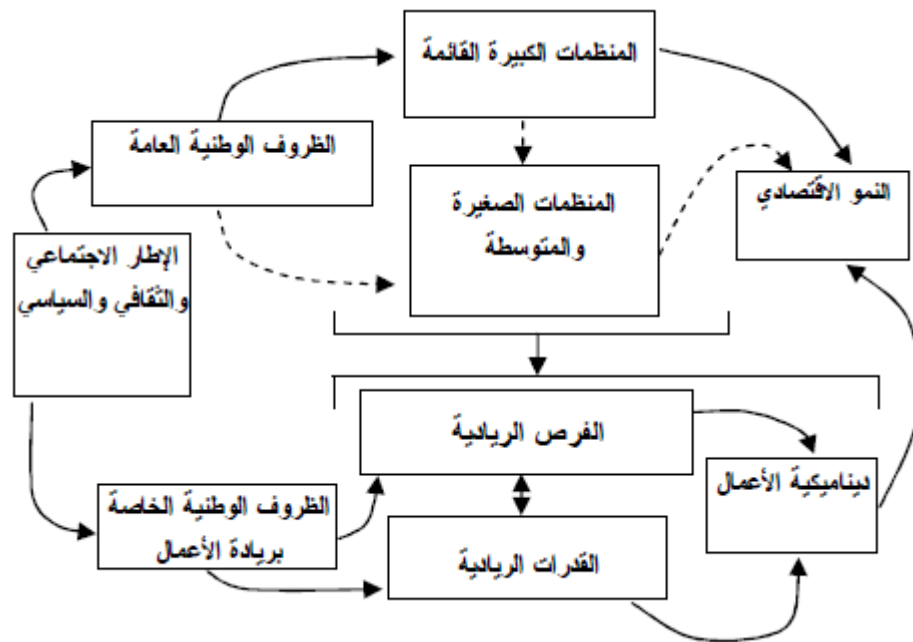
(Beck, Demirgauc-kunt, and Maksomovic, 2005) والخدمات الأخرى، كتدعيم ريادة الأعمال، مثلاً القروض الصغيرة، والبنية المادية. (Feldman, 2001; Foo, Wong and Ong, 2005).

كما تعد عناصر أخرى مثل مدى فعالية حماية الملكية في بيئة ما من العوامل التي تحفز، وتفسر رغبة الأفراد في الشروع في أعمال ريادية، وفي دعم السلوك الريادي.

### 6.1.2 دور البيئة الاقتصادية في ريادة الأعمال (Fritsch, Schroeter, 2009):

ابتكر المرصد العالمي لريادة الأعمال (Golbal Entrepreneurship Monitor (GEM) عام 1997 كعمل مشترك بين Babson College وكلية London Business School. حيث كان التركيز الأساسي لهذا العمل هو جمع أفضل الممارسين الأكاديميين في مجال ريادة الأعمال في مكان واحد من أجل دراسة العلاقات المعقدة القائمة بين ريادة الأعمال والنمو الاقتصادي، ويمكن أن يقدم إطاراً عاماً يساعد الحكومات على تطوير سياسات فعالة من أجل دعم ريادة الأعمال في بلد ما، ويهدف المرصد العالمي لريادة الأعمال إلى عمل تقييم سنوي لكل من:

1. مستويات النشاطات الريادية، وطبيعتها بين الدول المختلفة.
2. العوامل والعناصر الموجودة ضمن الدول التي تؤدي إلى تطوير الأعمال الريادية فيها بمعدلات مختلفة.
3. النتائج الوطنية للأعمال الريادية.



الشكل 3: البيئة الاقتصادية في ريادة الأعمال

## 7.1.2 الإطار العام للظروف الوطنية، ودورها في ريادة الأعمال:

يظهر الشكل (6) النموذج العام ل (GEM, Global Entrepreneurship Monitor) وهو يقدم لنا إطاراً شاملاً من أجل اختبار العلاقات الرئيسة القائمة بين ريادة الأعمال والنمو الاقتصادي وتقييمها في بلد ما. ويستند النموذج في شرحه للعلاقات على مبدأ أساسي وهو أن النمو الاقتصادي في بلد ما هو نتاج لعمل مجموعتين من النشاطات المترابطة بشكل متناظر، وتتكون كل مجموعة من الآتي:

### 1. المجموعة الأولى:

مجموعة من النشاطات التي ترتبط بالمنظمات القائمة حالياً، والتي تعمل في الأسواق الحالية.

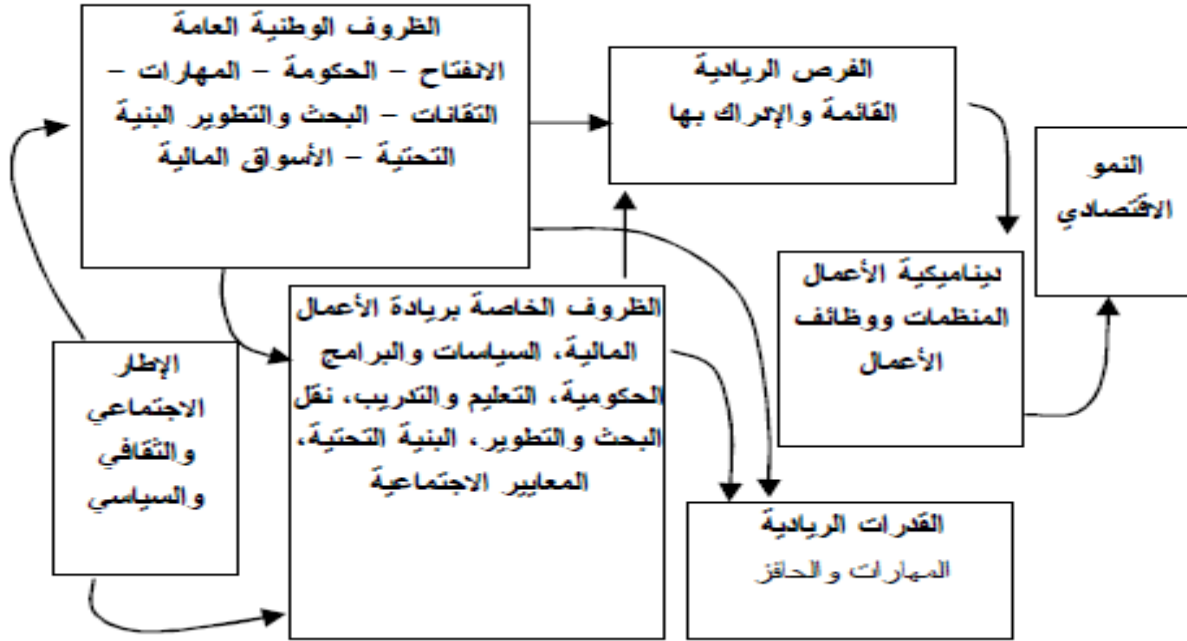
### 2. المجموعة الثانية:

وهي مجموعة العوامل والنشاطات التي ترتبط بشكل أساسي بالعملية الريادية.

ويشرح الشكل (4) لنموذج (GEM) مساهمة المشروعات الكبيرة بشكل جلي في النمو الاقتصادي، ودورها في تحقيق الرفاهية الاقتصادية، بل وأكثر من ذلك، تؤدي المشروعات الكبيرة دور الراعي، والمساند لتطوير المشروعات الصغيرة الموجودة في بلد ما من خلال إبرام العديد من الاتفاقات التجارية والصناعية معها، ويعود نجاح المنظمات القائمة في عملها بشكل جزئي إلى الظروف الوطنية السائدة في الدول التي تعمل ضمنها التي يشار إليها في نموذج (GEM) بالإطار العام للظروف الوطنية وهي تتضمن طبيعة سوق العمل وكفاءة الأسواق المالية وعوامل أخرى.

بينما يظهر النصف الأسفل من الشكل (4) من نموذج (GEM) دور المشروعات الناشئة، والريادية في النمو الاقتصادي، وتشير الدراسات السابقة إلى أن النشاطات والأعمال التي تقوم بها المشروعات الكبيرة تفسر الجزء المتبقي من التباين القائم بين الدول من حيث النمو والرفاهية الاقتصادية.

ويساعد على تشجيع النشاط الريادي في بلد ما، وازدهاره وجود إدراك لدى الأفراد في ذلك البلد أن هناك فرص ريادية يمكن العمل من خلالها مثل المهارات الفردية، والدوافع الشخصية، فعندما تجتمع الفرص الاقتصادية الريادية مع الدوافع الفردية، فإن نتيجة ذلك تتمثل في خلق مشروعات جديدة، مما يؤدي في النهاية إلى حدوث النمو الاقتصادي لبلد ما.



الشكل 4 الإطار العام للظروف الوطنية

وتشير التبادلات التي تحدث بين العناصر المبينة في الشكل (4) من نموذج (GEM) إلى أنها تتم ضمن إطار محدد، يشار إليه بالإطار العام للظروف الريادية، وتتضمن متغيرات رئيسية مثل السياسات الحكومية، والبرامج الخاصة التي صممت من أجل دعم المشروعات الريادية والصغيرة بشكل خاص.

تقسم المتغيرات الأساسية بحسب نموذج (GEM) إلى خمس مجموعات رئيسية وهي:

- A. البيئة الاجتماعية والثقافية والسياسية،
- B. الظروف الوطنية العامة والبيئة الريادية.
- C. الفرص والقدرات الريادية.
- D. ديناميكية الأعمال،
- E. النمو الاقتصادي.

## 8.1.2 خصائص الريادي:

كما اختلف الباحثون في تعريفهم للريادة، وتحديد مفهومها، فقد اختلفوا في تعدادهم لخصائص الريادي وسلوكه، فيما يلي سيتم عرض ملخص عن بعض الدراسات المتعلقة بخصائص الريادي :

اسم الباحث	الخصائص المدروسة
(النجار والعلي، 2006)	الاستعداد والميل نحو المخاطرة الرغبة في النجاح الثقة بالنفس الاندفاع نحو العمل الاستعداد الطوعي للعمل لساعات طويلة الالتزام والتفؤل
(Daft,2010)	أن خصائص الريادي هي أكثر من ( 40 ) ولعل أبرزها يمكن تلخيصه في ست خصائص كما يأتي: التحكم الذاتي مستوى مرتفع من الطاقة الحاجة إلى الإنجاز تحمل الغموض الوعي بمرور الوقت الثقة بالنفس
(Hulme,2012)	الثقة بالنفس، الشعور بملكية المشروع، القدرة على التواصل، الحماس نحو التعلم، التفؤل، المنهمك بالعمل، المشارك، الاندفاع، اللاخوف من المخاطرة.
(حمزة، 2009)	الاستعداد والميل نحو المخاطرة، الثقة بالنفس، الاندفاع للعمل، التفؤل

### الشكل 5 الخصائص الريادية

بينما حدد (Zimmerer & Scarborough، 2005) أهم الخصائص التي يتصف بها الريادي كالاتي:

1. الرغبة في المسؤولية الشخصية عن نتائج المخاطرة والسيطرة الذاتية على الموارد لتحقيق أهداف محددة.
2. متخذاً للمخاطرة المدروسة استناداً الى الخبرة والمعرفة في السوق والموارد المتاحة، واحتمالية النجاح للفرصة المستثمرة.
3. التفؤل والثقة في قابلية النجاح

4. الرغبة في التغذية العكسية المباشرة، ومعرفة مستوى الأداء.
5. مستوى عالي من الطاقة، والجهد غير المتوقع.
6. الطموح والتوجه نحو المستقبل.
7. مهارة في التنظيم وبراعة في تحديد الأعمال وتوظيف الأفراد المناسبين، لتحويل الرؤية الى حقيقة.
8. قيمة الإنجاز أكبر من المال وهي قوة دافعة أساسية، فيما يمثل المال وسيلة الحفاظ على مصدر الإنجاز، إنه رمز للإنجاز.
9. درجة عالية من الالتزام صوب نجاح العمل الريادي.
10. القابلية للتعامل مع عدم التأكد.
11. المرونة من خلال القابلية على التكيف مع الطلبات المتغيرة للزبائن والأعمال.

أما بالنسبة للخصائص السلوكية الادارية فقد تم تقسيمها كما يلي:

#### 1. الخصائص السلوكية:

بالنسبة للخصائص السلوكية بناءً على دراسة (Dyer, et al, 2008) فهي تشمل:

#### A. المهارات التفاعلية:

وهي المهارات الإنسانية من حيث بناء، وتكوين علاقات إنسانية بين العاملين، والإدارة، والمشرفين على الأنشطة، والعملية الإنتاجية، والسعي لإيجاد بيئة عمل تفاعلية تستند إلى التقدير، والإحترام، والمشاركة في حل المشكلات، وتنمية الإبداع، وإقامة قنوات اتصال فعالة، وهذه المهارات توفر الأجواء لتحسين الأداء.

#### B. المهارات التكاملية:

وهي تنمية المهارات التكاملية بين العاملين إذ تصبح الشركة وكأنها خلية عمل متكاملة وتضمن تكامل الأعمال بين الفعاليات وبين الأقسام.

#### 2. الخصائص الإدارية:

#### A. المهارات الإنسانية:

تمثل المهارات الخاصة بالتعامل الإنساني، والتركيز على انسانية العاملين، وظروفهم الإنسانية والاجتماعية، وتهيئة الأجواء الخاصة بتقدير واحترام الذات فضلاً عن احترام المشاعر الإنسانية والكيفية

التي يتم فيها استثمار طاقات خلال بناء بيئة عمل تركز على الجانب السلوكي والإنساني، وانعكاس ذلك على الأداء والتميز.

B. المهارات الفكرية:

يتطلب من الريادي امتلاك مجموعة من المهارات الفكرية الخاصة، وامتلاك المعارف، والجوانب العلمية والتخطيطية، والرؤية لإدارة المشروع، وكيفية ارتكازه على الأطر، والمفاهيم العلمية، والمعرفية، والقدرة على تحديد النظم وصياغة الأهداف على أساس العقلانية.

C. المهارات التحليلية:

ترتبط المهارات التحليلية مع المهارات الفكرية، وتهتم المهارات التحليلية بتفسير العلاقات بين العوامل والمتغيرات المؤثرة على أداء المشروع، وتهتم هذه المهارات بتحليل الأسباب، وتحديد عناصر القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية.

D. المهارات الفنية:

تتمثل المهارات الأدائية ومعرفة طبيعة العلاقات بين المراحل التطويرية للفكرة الريادية، ومعرفة كيفية أداء الأعمال الفنية خاصة فيما يتعلق بتصميم المنتج، وكيفية تحسين أدائه.

## 9.1.2 الآثار التنموية للمشاريع الريادية في الاقتصاد الوطني

يلقى تشجيع الريادة والمشاريع الصغيرة اهتماماً كبيراً من قبل الأكاديميين والسياسيين ومتخذي القرار في جميع أنحاء العالم، ويعود هذا في المقام الأول لكون الريادة والمشاريع الصغيرة تولد غالبية الوظائف الجديدة (Edmiston, 2004) بالإضافة إلى ذلك، فإن إحدى خصائص اقتصاديات المعرفة هي كونها تمتاز بمرونة الإنتاج، وبما أن المنشآت الصغيرة هي أكثر مرونة، وبالتالي أكثر تأقلاً مع تقلبات ظروف السوق من المنشآت الكبيرة، فهي أقدر على التكيف في الظروف الاقتصادية الصعبة.

وتؤدي ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة دوراً كبيراً في نمو الاقتصاد الوطني، لأنها قادرة على أن تسهم وبشكل فعال في إعادة تقويم، وهيكلية الإنتاج في العديد من الدول النامية، فهي تمثل الأساس الذي تقوم عليه التنمية الشاملة، إذ تقوم بتشغيل العديد من الأيدي العاملة، وتسهم في الحد من تفاقم ظاهرة البطالة، مما يحقق التوازن الأقليمي للتنمية

التي تسعى الدولة إلى تحقيقها في خططها المختلفة للتنمية الشاملة. لذا فإن المنظمات الريادية أكثر أهمية لاقتصادنا لتحقيق التنمية الشاملة إذ تؤدي دوراً رئيساً في الاقتصاد الوطني والتنمية المحلية (النجار، 2010).

## 10.1.2 الآثار الاقتصادية للريادة:

1. زيادة متوسط دخل الفرد، والتغيير في هياكل الأعمال والمجتمع:

تكون الريادة في مواقع متعددة، وهذا التغيير يكون مصحوباً بنمو وزيادة في المخرجات، وهذه تسمح بتشكيل ثروة للأفراد، عن طريق زيادة عدد المشاركين في مكاسب التنمية، مما يحقق العدالة في توزيع مكاسب التنمية.

2. الزيادة في جانبي العرض والطلب:

إن تأمين رأسمال جديد يوسع جانب النمو في العرض، كما أن الانتفاع من المخرجات والطاقات الجديدة في المشروع تؤدي إلى نمو في جانب الطلب.

3. التجديد والابتكار، والقدرة على ردم الهوة بين المعرفة وحاجات السوق:

إن المشروعات الأكبر حجماً غالباً ما تركز على إنتاج السلع التي تتمتع بطلب مستمر يمكن التنبؤ به. في حين تترك للرياديين إنتاج السلع التي ينطوي إنتاجها على مجازفة أكبر، وإن عصر التطور السريع يؤدي إلى أن تصبح المنافسة أداة التغيير من خلال الابتكار والتحسين، وعندها تظهر المنافسة في صور عديدة منها: السعر، وشروط الائتمان، والخدمة، وتحسين جودة الإنتاج، مما يوفر في النهاية سيلاً مستمراً من الابتكارات والأفكار الجديدة.

4. رواج الامتيازات:

تزداد أهمية الرياديين في الاقتصاد القومي في الدول المختلفة مع زيادة رواج الامتيازات، فالامتياز في الحقيقة كان المنقذ لكثير من تجار الجملة والتجزئة المستقلين من المنافسة المتزايدة من قبل المؤسسات متعددة الفروع، خاصة في عالم الانفتاح الاقتصادي.

إن حصول العديد من الرياديين على امتيازات مختلفة سواء في الخدمات أم التجارة أم الصناعة، والاعتماد عليها من قبل المنظمات الكبيرة مكنها من الاستمرار في العمل، وهذا يؤكد أهمية الرياديين والمنظمات الصغيرة في دعم الاقتصاد الوطني.

5. التكامل مع المنظمات الكبيرة وترابط الأعمال التجارية:

إذ يعمل الرياديون على تزويد المنظمات الكبيرة بالمواد، والأجزاء التكوينية التي تحتاج إليها، مما يخفف من كلفة الإنتاج، لتمكين عدد قليل من المشروعات الكبيرة من التركيز على تلك النشاطات التي تكون جهودهم فيها أكثر فاعلية.

6. العمل على تطور الاقتصاد:

إن المشروعات الريادية الصغيرة- في الغالب - هي الأصل في تطور الاقتصاد، وهي النواة التي ترفد الاقتصاد القومي فيما بعد بالمشروعات الكبيرة العملاقة، سواء بتطورها أم بالأفكار التي تقدمها، فمشروعات اليوم الصغيرة هي مشروعات الغد الكبيرة.

7. تعظيم العائد الاقتصادي:

تؤدي المشروعات الريادية دوراً مهماً في عملية النمو الاقتصادي ونجد أن إنتاجية العامل في المنظمات الكبيرة أعلى منها في المنظمات الصغيرة، وقد يعود ذلك إلى اعتماد المنظمات الصغيرة على تقنيات إنتاج غير متقدمة وكثيفة الاستعمال للعمل، ورغم ذلك لو أننا ربطنا رأس المال المستثمر للعامل والفائض الاقتصادي سيظهر أن المنظمات الصغيرة والريادية هي الأكفأ من حيث تعظيم الفائض.

## 11.1.2 الآثار الاجتماعية للريادة:

إن للريادة آثاراً اجتماعية متعددة غالباً ما تكون ظاهرة للعيان، وإن لم تكن فهي في مجملها تسهم في تحديد ملامح البيئة الاقتصادية والاجتماعية، وكلما كان التوجه لهذا النمط الإنمائي مدروساً ورشيداً، وعلى درجة عالية من التخطيط، أخذت إيجابياته بالتوسع (Schoof, 2006) ولعل أهم هذه الإيجابيات هي:

1. استقطاب عنصر الشباب للعمل، والمبادرات الفردية، والأعمال الريادية، واستثمار طاقاتها بالشكل الصحيح، كبديل عن التهافت الكبير على الوظائف التي هي في انحسار مستمر، وبالتالي يحد من ظاهرة التضخم الوظيفي، أو البطالة المقنعة. وتبين البيانات والإحصاءات الاقتصادية في مختلف الدول أن المنظمات الصغيرة، والمنظمات الجديدة والريادية هي المصدر الرئيس للوظائف الجديدة (Schreyer, 1996).
2. عامل استقرار اقتصادي واجتماعي، وبخاصة أثناء الأزمات، وفترات عدم الاستقرار، والركود التي يواجهها الاقتصاد بين فترة وأخرى.



3. اتجاه الشباب للأعمال الجادة واستغلال طاقاتهم في أوجه تنمية بدلاً من الأوجه الاستهلاكية، والالتكالية التي تدفع الشباب إلى انحرافات سلبية اقتصادية واجتماعية.

4. المساهمة في تشغيل المرأة (النجار، 2010):

تؤدي الريادة والأعمال الصغيرة دوراً كبيراً في الاهتمام بالمرأة العاملة من خلال دورها الفاعل في إدخال العديد من الأشغال التي تلائم عمل المرأة، مما يدعم دور المرأة في تكوين الدخل، وكذلك تساعد الريادة على تشجيع المرأة على البدء بأعمال ريادية تقودها بنفسها، لتسهم بذلك مساهمة فعالة في بناء الاقتصاد الوطني.

5. الحد من هجرة السكان من الريف إلى المدن (النجار، 2010):

يعد وجود الرياديين والمنظمات الصغيرة في الاقتصاد الوطني إحدى الدعائم الأساسية في تثبيت السكان، وعدم الهجرة من الأرياف إلى المدن التي تتركز فيها عادةً المنظمات الكبيرة، لذا لا بد من وجود برامج تنمية تساعد على التخفيف من الفقر والبطالة، وتعمل على بناء طبقة متوسطة في الأرياف بدلاً من الهجرة إلى المدن، حيث التلوث والضغط على خدمات البنية التحتية، ولا يكون ذلك إلا عن طريق الاهتمام برعاية الرياديين، والتعاون مع الهيئات والمؤسسات الدولية المختلفة.

## 12.1.2 عوامل إخفاق المشروعات الريادية:

يواجه نمو وتطور المشروعات الريادية في جميع أنحاء العالم مجموعة من المشكلات، التي تتفاوت من دولة إلى أخرى ومن قطاع إلى آخر، ومن فترة زمنية إلى أخرى، وعبر مراحل عمر المشروع المختلفة ذاتها (المحروق، 2011) ومنها ما يلي:

1. صعوبة الحصول على التمويل في بدء المشروع، وصعوبة زيادة رأس المال في مراحل التطوير.

2. ارتفاع كلفة رأس المال (كلفة الاقتراض والتمويل).

3. التمويل: تواجه المشروعات الريادية صعوبة في التمويل بسبب حجمها (نقص الضمانات) وبسبب حداتها.

4. الإجراءات الحكومية والبيروقراطية خاصة في الجوانب المتصلة بالإجراءات والأنظمة والتعليمات التي تهتم بتنظيم عمل المشروعات الريادية.

5. عدم وجود إطار قانوني وتشريعي ينظم عمل المشروعات الريادية.

6. عدم القدرة على اتباع استراتيجية تسويقية واضحة وشاملة بسبب ارتفاع كلفة التسويق.

بينما حدد (Porter, 2009) عوامل الاخفاق وذكر منها:

1. البنية التحتية للريادة: نقص في البرامج والمؤسسات الداعمة لبدء وإنشاء الشركات وفي مقدمتها الحاضنات والمساعدة الفنية.
2. الثقافة: غياب الثقافة الريادية، حيث وجود الثقافة الريادية يلعب دوراً كبيراً في التحفيز والتشجيع للتوجه نحو الريادة (Chu et al., 2007, McMullen et al., 2008).
3. نقص في الوضوح للجمهور، والتغطية الإعلامية للشركات المنبثقة.

## الفصل الثاني

### المبحث الثاني: نماذج النية الريادية

---

1.2.2 مقدمة عن نماذج الريادة.

2.2.2 النية الريادية.

3.2.2 مقارنة بين النموذجين (Ajzen, 1991) و (Shapero & Sokol, 1982).

4.2.2 أهمية دراسة النية الريادية.

5.2.2 العوامل المؤثرة على النية الريادية.

## 1.2.2 مقدمة عن نماذج الريادة:

نجحت تطبيقات نظرية السلوك المخطط في توقع العديد من السلوكيات مثل قرار التصويت، مشاكل الإدمان، و خسارة الوزن (Ajzen, 1991)، قامت دراسة (Kim, & Hunter, 1993) بتطبيق نظرية السلوك المخطط، وأثبتت النتائج نجاح متغير النية ينتبأ بالسلوك، والاتجاه نحو الريادة ينتبأ النية (Krueger et al., 2000).

بالإضافة إلى أن إدراك وفهم النية الريادية تتطلب الاعتماد على إطار، وأساس نظري قوي ومتماسك، والذي يعكس النية لبدء عمل ريادي.

هنالك العديد من الدراسات السابقة التي اعتمدت على نماذج النيات إلا أن الباحث (Shook et al. 2008) اقترح أن الدراسات المستقبلية عن النية الريادية يجب أن يدمج، ويقلل من النماذج المتعددة لدراسة النية.

اقترح الباحثون العديد من نماذج النيات من بينهم نموذج (Bird, 1988) والذي طوره بعد ذلك

(Boyd & Vozikis, 1994)، وقام (Krueger, 1993) باختبار نموذج شابيرو (Shapiro & Sokol, 1982)

بينما طور واختبر (Autio et al., 1997) أنموذج أجزن (Ajzen, 1991) ودافيدسون (Davidsson, 1995).

بالرغم من تعدد النماذج إلا أن هنالك نموذجين أساسيين في الاطار النظري والتي تم استخدامها منذ عام (1997) (Autio et al.) وهما أنموذج السلوك المخطط وأنموذج الحدث الريادي.

## 2.2.2 النية الريادية

تعرف النية على أنها الحالة الذهنية التي توجه انتباه الفرد وتصرفاته باتجاه سلوك، مثل السلوك الريادي.

(Bird, 1988). أظهر تحليل المعطيات لدى (Kim and Hunter, 1993) أن النيات هي أفضل متنبأ للسلوك

بنسبة (30%) وأن الاتجاه ينتبأ بالنية بنسبة (50%)، ويعتبر كلاً من النموذجين، نظرية السلوك المخطط، وأنموذج

الحدث الريادي على أنهما أفضل نماذج لدراسة النية الريادية (Krueger et al., 2000).

العديد من الدراسات شاركت في الريادة عن طريق نماذج النيات التي وضحت ظاهرة الريادة.

إحدى هذه الطرق هو أنموذج الحدث الريادي (Shapero, 1982) (Entrepreneurial Event Model) حيث أن النية الريادية تعتمد على ثلاثة متغيرات: الرغبة المدركة (Perceived Desirability)، القدرة المدركة (Perceived Feasibility)، والميل للتصرف (Propensity to Act).

يضاف إلى ذلك، نظرية السلوك المخطط (Theory of Planned Behavior Model)، (Ajzen, 1991)، تعتمد نظرية أجزن على الاتجاه نحو الريادة (attitude towards the behavior)، المعايير الاجتماعية (Social Norms)، الكفاءة الريادية (Perceived Behavioral Control).

دراسات أخرى تم القيام بها تتعلق بدراسة النية الريادية، بعض الدراسات درست تأثير المعرفة العلمية عن الريادة لدى الطالب، وتأثيره على النية الريادية، أثبتت الدراسات أن للمعرفة العلمية عن الريادة دوراً في زيادة القدرة الريادية (Krueger and Brazeal, 1994).

يعتبر كل من النموذجين السلوك المخطط لأجزن ونموذج تكوين الحدث الريادي لشابيرو من أهم النماذج المستخدمة لدراسة العوامل المؤثرة على النية الريادية.

يعتمد أنموذج السلوك المخطط لأجزن على أنه مراحل معرفية تتفاعل فيها إرادة الفرد مع العوامل المحيطة، وأنموذج الحدث الريادي الذي فرضه الأساسي أنه لكي يبادر الفرد بتغيير مهم في حياته مثلاً اتخاذ قرار إنشاء مشروع ريادي، فيجب أن يسبق هذا القرار حدث ما يقوم بإيقاف وكسر الروتين المعتاد.

#### 1. أنموذج أجزن للسلوك المخطط (Ajzen, 1991):

ظهرت نظرية السلوك المخطط كأحدى أهم الأطر النظرية لدراسة السلوك الانساني (Ajzen, 2001) وبالتحديد لنية الأفراد للدخول في مختلف الأنشطة.

نظرية السلوك المخطط تنتمي لعائلة نماذج النيات والتي تم استخدامها في مجال ريادة الأعمال لتقدم نتائج بحثية مثبتة (Krueger et al., 2000, Fayolle et al., 2006).

إن الفرضية الأساسية لأنموذج السلوك المخطط هي أن نية الأفراد تدفع للقيام بالسلوك المرغوب (Ajzen, 1991)، بالتالي فإن النية هي أفضل متنبأ عن طريق الاتجاه نحو الريادة، المعايير الاجتماعية والكفاءة الريادية للوصول إلى السلوك الريادي، لذلك تعتبر كل من العوامل الخارجية مثل (أنماط الشخصية، المتغيرات الديمغرافية، الثقافة، والدعم المالي) تؤثر بشكل غير مباشر على النية والسلوك.

تعتمد نظرية السلوك المخطط على ثلاثة متغيرات للوصول إلى النية وهي:

A. الاتجاه نحو الريادة:

هي الدرجة التي يقيم فيها الفرد نتيجة سلوك ما يقوم به بالإيجابية أو السلبية.

B. المعايير الاجتماعية:

يشير هذا المعيار إلى التأثير الاجتماعي الذي يمارس على الفرد من قبل محيطه الاجتماعي، وذلك من أجل وضع سلوك ما، أو عدم وضعه حيز التنفيذ، اقترحت دراسة (Krueger et al., 2000) أن أهم العوامل الاجتماعية المؤثرة مثل الأهل، الاصدقاء المقربين، الراعي، والمثال الأعلى للفرد.

C. الكفاءة الريادية:

هي تقييم الفرد لسلوك ما وإمكانية أدائه بسهولة أو صعوبة، وهي تعتمد على إدراك الفرد للعوامل التي تساعد أو تعيق القيام بهذا السلوك.

اعتماداً على دراسة (Ajzen, 1991) كل ما ازداد الميل نحو الاتجاه نحو الريادة، وازداد دعم المعايير

الاجتماعية للتوجه نحو السلوك الريادي، والكفاءة الريادية كلما ازدادت النية للقيام بالسلوك الريادي

إلا أنه يمكن أن تشير النتائج إلى أن التأثير المعنوي للاتجاه، المعايير الاجتماعية، والكفاءة الريادية يمكن أن تختلف، باختلاف السلوكيات، لأنه من الممكن أن تشير النتائج أن الاتجاه نحو الريادة لديه التأثير المعنوي فقط، أو الاتجاه نحو الريادة، والكفاءة الريادية يكون تأثيرهما معنوي، أو كل من المتغيرات الثلاثة لديهم تأثير معنوي على النية الريادية.

إن نظرية السلوك المخطط هي في الأساس امتداد لنظرية التصرف السببي

(Fishbein & Ajzen, 1975, Ajzen & Fishbein, 1980)، ولكنها تختلف عنها بإضافة متغير الكفاءة

الريادية، حيث أن هذا المتغير يلعب دوراً مؤثراً في نظرية السلوك المخطط بالإضافة إلى النية للوصول إلى

السلوك، ومن الممكن أن تؤثر بشكل مباشر للتنبؤ بالطموح،، بينما المعايير الاجتماعية والاتجاه نحو الريادة

يؤثران على النية.

تلعب الكفاءة الريادية دوراً مؤثراً على النية (Autio et al., 2001)، إلا أن إضافة هذا المتغير على نموذج

السلوك المخطط يعتبر منطقياً ويمكن الاعتماد عليه لتوقع احتمال نجاح السلوك المرغوب (Ajzen, 1985).

قام (Ajzen, 2002) بدراسة مخصصة للتعرف على العوامل الداخلة في متغير الكفاءة الريادية ضمن إطار نظرية السلوك المخطط، وقد قدمت الدراسة تفريراً للمتغيرين، الكفاءة الريادية والتحكمية، حيث اعتبر متغير الكفاءة الريادية بأنه "درجة سهولة أو صعوبة القيام بسلوك معين"، والتحكمية "الاعتقاد بقدرة الفرد على التحكم بالسلوك" (Ajzen, 2002).

وكانت نتائج الدراسة أن الكفاءة الريادية تؤثر إيجاباً على النية، و فقط في دراستين من خمس فقط كانت تؤثر على السلوك، بينما متغير التحكمية لم يكن لهذا المتغير تأثير معنوي على النية، و فقط في دراسة واحدة أثر إيجاباً على السلوك.

إن دمج الكفاءة الريادية والتحكمية تؤدي إلى زيادة التنبؤ بالنية (Ajzen, 2002).

بالتالي فإنه فيما يتعلق بالهدف من هذه الدراسات هي أن الباحثين إما أن يعتمدوا على متغير الكفاءة الريادية كمتغير واحد والذي اعتمد عليه أجزن في دراسته، أو القيام بالتفرقة بين متغير الكفاءة ومتغير التحكمية عن (Ajzen, 2002).

### 3.2.2 مقارنة بين النموذجين

بناءً على (Krueger, Reilly and Carsud, 2000)، السلوك المخطط مثل الريادة يمكن توقعها بدقة عن طريق نماذج النية.

يعتبر كل من الأنموذجين، أنموذج الحدث الريادي (Shapiro & Sokol, 1982) و نظرية السلوك المخطط (Ajzen, 1991) من النماذج الموثوقة لدراسة النية الريادية، حيث يعتمد أنموذج الحدث الريادي على كل من الرغبة المدركة، القدرة المدركة والميل للتصرف، بينما تعتمد نظرية السلوك المخطط على الاتجاه نحو الريادة، المعايير الاجتماعية، والكفاءة الريادية.

وعند إجراء مقارنة بين الأنموذجين (Krueger et al., 2000) وجدوا أن كل من الأنموذجين مرتبطان لأن كلا منهما مرتبطان بمتغير الكفاءة الريادية (القدرة المدركة في أنموذج الحدث الريادي والكفاءة الريادية في نظرية السلوك المخطط)، وأن كلاهما تم تطبيقه في العديد من الدراسات والأبحاث لدراسة العوامل المؤثرة على النية الريادية (Fayolle et al, 2006).

## 4.2.2 أهمية دراسة النية الريادية:

استخدمت الدراسات السابقة العديد من الأساليب للتعرف على كيفية اتخاذ قرار البدء بعمل ريادي.

العديد من الدراسات ركزت على أنماط الشخصية، وكيفية تأثيرها على اتخاذ هذا القرار، ولكن من العقبات التي تواجه هذا الاتجاه هو أن الدراسات تركز على المواقف بعد الحدث الريادي (Autio et al, 2001).

دراسات أخرى ركزت على المتغيرات الديمغرافية متضمنة خصائص مثل العمر، النوع الاجتماعي، مستوى التحصيل العلمي.

و إن كلاً من الاتجاهين سواء كان نمط الشخصية أو المتغيرات الديمغرافية أظهرت علاقة معنوية مع اتخاذ قرار للبدء بعمل ريادي (Linan, 2004) إلا أنه تم توجيه نقد لهذه الاتجاهات بسبب الأسلوب والمشكلة الرئيسية والقدرة الاستكشافية المنخفضة.

لذلك فقد ركزت الدراسات على مراحل ما قبل اتخاذ القرار لتطوير نماذج استكشافية شاملة (Bird, 1993, Sokol, 1991, 1988, 1982, Ajzen, 1988, 1991) ويعود سبب التركيز على المرحلة السابقة لاتخاذ القرار بإنشاء عمل ريادي لانه مخطط، بالتالي فيوجد قبله مرحلة النية للتصرف (Kolvereid, 1999, Krueger et al., 2000).

وأشارت دراسة (Krueger et al., 2000) بوجود دلالات تظهر اهتمام الفرد بالبدء بعمل ريادي قبل البدء به.

لذلك وبناءً على ماسبق، فإن التعرف، وفهم النية باتجاه السلوك المخطط، يمكننا التنبؤ بالسلوك، فقد تم إثبات أن النية هي أفضل متغير يتوقع السلوك، وخاصة حين يكون السلوك غير اعتيادي، صعب تمييزه (Krueger & Brazeal, 1994).

لذلك تعتبر النية أفضل متنبأ للسلوك الريادي من المعتقدات، أو المتغيرات النفسية الأخرى.

ويعتبر الاتجاه نحو الريادة يتنبأ بالنية الريادية، والتي بدورها تتنبأ بالسلوك (Ajzen & Fishbein, 1980)، وبناءً على ذلك النيات تستخدم كوسيط أو المحفز للسلوك.



## 5.2.2 العوامل المؤثرة على النية الريادية:

هنالك العديد من العوامل المؤثرة على النية الريادية، والتي لم يتم دراستها ضمن النموذجين السابقين وهي تؤثر على عملية اتخاذ القرار بالقيام بعمل ريادي.

وبهدف تقديم رؤية شاملة قدر الامكان عن العوامل المؤثرة على النية الريادية، وسنقوم هنا بشرح موجز لهذه العوامل.

### 1. خصائص شخصية:

هنالك بعض من المهارات والعوامل الشخصية التي تلعب دوراً مهماً في التوجه نحو الريادة ومنها:

A. الإبداع والقدرة على التخيل (Burke et al., 2002):

يقصد هنا بالإبداع هي القدرة على تأمين الموارد المطلوبة للقيام بعمل ريادي.

B. الاستعداد والتأهب (Burke et al. 2002):

هي القدرة على رؤية الفرص فيما بينما الآخرون يرونها حالة من الفوضى والارتباك والتناقض.

C. الحافزية (Burke et al. 2002) :

والتي من الممكن أيضاً ربطها بالدافعية للإنجاز، الاستقلالية، المبادرة والإصرار.

### 2. المهارات المكتسبة من التعليم:

هنالك معتقد أن كلاً من المال والثقافة وحاضنات الأعمال ومراكز الدعم للأعمال الريادية هي من أهم

المحفزات للأعمال الريادية، بناءً على الدراسات والبحوث العلمية (Kim et al., 2006, Ferrante,

2005)، فكل ما ذكر لا يعتبر من الشروط الأساسية للدخول في الريادة. لقد اتضح أنه الرائدان في مجال

الأعمال الريادية لديهم درجة عالية من رأس المال البشري، وخاصةً أصحاب الدراسات العليا، والخبرة الإدارية

والتي تؤهلهم للدخول في الأعمال الريادية.

تعتبر العوامل التالية من الأسباب الداعمة للقيام بعمل ريادي ومنها (Kim et al., 2006)

A. اكتساب المهارات:

يكون لدى الطلاب الفرص لتطوير المهارات المطلوبة للريادة، وخاصة القدرة على العمل ضمن فريق

مهارات التواصل والمحاكمة.

- B. فرص التعرف على العديد من الرياديين عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي والاستفادة منها قدر الإمكان في العمل الريادي.
- C. التوصية بدعم الترويج لإدخال الريادة ضمن الإطار التعليمي وخاصة في البلدان ذات الدخل المنخفض بالإضافة إلى تطوير ثقافة حماية الحقوق الفكرية، يجب التنويه هنا إلى أن كل من التحفيز المفرط أو المنخفض جداً لا يؤدي إلى النتائج المرجوة والتشجيع على الأعمال الريادية.
- D. الخبرة العملية:

تعتبر الخبرة العملية من العوامل الداعمة للقدرات الريادية (Mueller, 2006) ومن دونها، فإنه من الممكن للريادي أن يواجه صعوبات في اتخاذ الخطوات الصحيحة للقيام بعمل ريادي.

بالنسبة لأنماط الخبرات، ركز الباحثون على أربعة أنماط من خبرات العمل:

- I. الخبرة العملية عامة.
- II. الخبرة إدارية.
- III. خبرة سابقة بتأسيس عمل ريادي.
- IV. خبرة حالية في عمل ريادي.

يعتبر الخبرة العملية أهم من التعليم بالنسبة للأشخاص الراغبين للبدء بعمل ريادي.

يعتبر العمل مهم بالنسبة للرياديين بسبب المقومات التالية التي يستطيعون الحصول عليها ومنها (Kim et al., 2006)

A. الشبكات الاجتماعية.

B. معلومات عن سوق العمل.

C. زبائن وموظفين محتملين.

ولكن كان لكل من (Arenius, 2005) رأي آخر، حيث بينت نتائج الدراسة أن نمط الخبرة لا يلعب دوراً مهماً للقيام بعمل ريادي، وأنه يمكن للمهارات والخبرة المكتسبة من سوق العمل نقلها عن طريق:

A. القدرة على تأسيس فريق عمل (Kuratko, 2004).

B. المهارات الأساسية لبناء خطة عمل ناجحة (Kuratko, 2004).

C. الخبرة والمعرفة المرتبطة بسوق العمل (Burke et al. 2002).

## 3. المهارات المكتسبة من التعليم:

بالإضافة إلى العوامل السابقة، فإن البرامج الريادية تعتبر من العوامل المساعدة لتعزيز النية الريادية، وخاصة إذا كان البرنامج يتضمن جزءاً إلهامياً.

لا نستطيع أن نهمل دور المعرفة وتوفر الموارد التي تزيد من احتمالية نجاح العمل الريادي، ولكن اتضح أن الجزء الإلهامي يحفز التوجه لدى الأفراد نحو الأعمال الريادية، ويزيد من احتمالية الطلاب بإنشاء عمل ريادي (Souitaris et al., 2007).

وعند دراسة تأثير البرامج الريادية على الاتجاه نحو الريادة، والنية الريادية لدى الطلاب كانت النتائج تشير إلى:

إن مجموعة الطلاب التي شاركت في البرنامج، ازداد لديها التوجه نحو الأعمال الريادية.

إن الإلهام كان من فوائد ونتائج البرامج الريادية الذي أدى إلى ازدياد التوجه نحو الأعمال الريادية (Souitaris et al., 2007).

بناءً على الدراسة السابقة، فإن التطبيق العملي للبرنامج الريادي أدى إلى ازدياد عدد الرياديين من بين الطلاب ومن ثم الجزء الإلهامي للبرنامج، والتركيز على تصميمه بشكل فعال.

## 4. عوامل أخرى تلعب دوراً في الريادة:

بالإضافة إلى البرامج الريادية الموجه نحو الإلهام، الخبرة العملية، التعليم، الخصائص الشخصية، هنالك عدد من العوامل التي من الممكن أن تؤثر على اتخاذ قرار للقيام بعمل ريادي ومنها:

الشبكات الاجتماعية وخاصة الرياديين حيث أثبتت الدراسات: (Muller 2008, Minniti 2008, Singh

et al 2010) أن الرياديين يعتبرون جزءاً لا يتجزأ من البيئة الريادية المحلية، والتي تؤثر على الأفراد

وخاصة في بداية اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم الخاص، بالرغم من أهمية هذه الشبكة، فإن تأثير هذه الشبكة في القرار ينخفض بعد البدء بإنشاء العمل الريادي.

توافر رأس المال المادي (Kim et al., 2007) بالرغم من ذلك، فقد أثبتت نتائج الدراسات أن الوفرة المادية

هي أقل أهمية من باقي الموارد بالنسبة للرياديين الناشئين.

## الفصل الثاني المبحث الثالث: الاتجاه

---

1.3.2 تعريف الاتجاه.

2.3.2 أهمية الاتجاه.

3.3.2 مكونات الاتجاه.

4.3.2 خصائص الاتجاهات.

5.3.2 العوامل المؤثرة في الاتجاه.

6.3.2 تغيير الاتجاه.

7.3.2 النظريات المفسرة لتكوين الاتجاه.

### 1.3.2 تعريف الاتجاه:

على الرغم من أن مفهوم الاتجاه من المفاهيم التي استخدمت قديماً في الدراسات، بالإضافة إلى أهميته، فإن الاتفاق على تحديده بشكل دقيق، يكاد يكون غير موجود لذلك تتباين وجهات النظر حول طبيعة الاتجاه.

ومع قدم دراسة الاتجاهات إلا أنه لم يحصل اتفاق بين العلماء حول تعريفها، وعرفت بتعريفات عديدة من منظورات مختلفة، فالبعض يعتبر الاتجاهات مفهوماً اجتماعياً والبعض الآخر يعتبرها مفهوماً تربوياً نفسياً، ويرى أكثر الباحثين أن الاتجاهات مكتسبة، وتتكون نتيجة الخبرات التي تحدد مفهوماً، هل هو نفسي؟ أو تربوي؟ أو اجتماعي؟ وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة لمفهوم الاتجاه، فإن الاتفاق على ما نعنيه بدقة من هذا المفهوم هو اتفاق خادع (عبد الله و خليفة، 2001).

ويعرف (Holtzman, 1978) الاتجاه بأنه: استعداد تجاه شيء قد يكون تجاه فكرة، شخص، هدف، موضوع، ذلك الاستعداد يتضمن الشعور الذي يحمل الفرد على العمل، والتصرف قبل الشخص، أو الفكرة موضوع الاتجاه.

و يعرف (زهران، 2000) الاتجاه بأنه: تكوين فرضي، أو متغير كامن، أو متوسط يقع فيما بين المثير والاستجابة وهو عبارة عن استعداد نفسي، أو تهيؤ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة (القبول أو الرفض) نحو أشخاص، أو أشياء، أو موضوعات، أو مواقف جدلية في البيئة التي تثير هذه الاستجابة.

قدمت دراسة (Eagly & Chaiken, 1993, 1998) تعريف للاتجاه، بأنه الرغبة النفسية بالتعبير عن تقييم حالة أو وضع معين بتفضيل، أو عدم تفضيل. بينما دراسة (Crano & Prislun, 2006) تعريف للاتجاه هو تقييم الأحكام التي تجمع ردود الأفعال المعرفية والعاطفية.

### 2.3.2 أهمية الاتجاه:

تبين منشورات علم النفس الحديثة أن مفهوم الاتجاه ما زال من أهم المفاهيم الأساسية التفسيرية في دراسات علم النفس الاجتماعي، ولكن الكثير من الجهود المبذولة في الدراسات الحديثة للاتجاهات موجه نحو اكتشاف بناء وظائف الاتجاهات كجزء من البناء النفسي للفرد (العنزي، 2001).

تحتل دراسة الاتجاهات مكاناً بارزاً في الكثير من الدراسات الشخصية، والصحافة، والعلاقات العامة وفي مجال الأعمال الريادية، حيث يعتبر الاتجاه في نظرية السلوك المخطط إحدى العوامل المؤثرة على النية الريادية وتحتل أيضاً

العديد من مجالات الحياة المختلفة وكذلك في علم النفس الاجتماعي لأن الاتجاهات النفسية والاجتماعية تعتبر من أهم نواتج عملية التنشئة الاجتماعية، ولأن الاتجاهات تعتبر محددات موجهة ضابطة منظمة للسلوك الاجتماعي (زهران، 2000).

ذلك لان جوهر العمل في هذه المجالات هو دعم الاتجاهات الميسرة لتحقيق أهداف العمل فيها وإضعاف الاتجاهات المعيقة (أبو جادو، 1998).

كما أن الاتجاهات توجه سلوك الأفراد، وتدفعه دفعاً موجباً يسبقه التعرف على اتجاهات هؤلاء الأفراد، ومحاولة تعديلها في الاتجاه المرغوب فيه بغية تعديل سلوك الفرد (عبد الحفيظ، 2002).

كما أنه بمعرفة الاتجاهات السلبية المعيقة للوصول إلى السلوك المرغوب يكون من السهل بناء برامج توعية وإرشادية نافعة ذات قيمة تعمل على تقويم هذه السلوكيات، وتوجيهها نحو السلوك المرغوب (عبد الحفيظ، 2002).

فالالاتجاهات تعمل على مساعدة الفرد في اتخاذ القرارات بالطريقة المرغوبة، وذلك عن طريق تعزيز الاتجاهات وجعلها ايجابية وتعزز السلوك المرغوب، ومن هنا كانت دراسة الاتجاهات عنصراً أساسياً في تفسير السلوك الحالي والتنبؤ بالسلوك المستقبلي للفرد (أبو جادو، 1998).

### 3.3.2 مكونات الاتجاه:

إن الاتجاهات نتاج اجتماعي ثقافي (من تنشئة اجتماعية، وتفاعل اجتماعي، وخبرات سابقة فضلاً عن الظروف التي مر بها كل فرد وطبيعة مجتمعه)، وللاتجاهات مكونات ثلاثة رئيسة هي:

#### 1. المكون العاطفي (الانفعالي):

يعود إلى مشاعر الشخص، ورغباته حول قضية اجتماعية ما، أو قيمة معينة، أو موضوع ما، إما في إقباله عليه أو نفوره منه، أي قد تكون الاستجابة سلبية، أو إيجابية وهذا يرجع إلى الجانب العاطفي لكل إنسان، وأحياناً يكون هذا الشعور غير منطقي، فالقبول أو الرفض، والحب أو الكره قد يكون دون سبب واضح أحياناً (وحيد، 2001).

## 2. المكون المعرفي:

يشير إلى المعلومات، والحقائق، والمعارف، والأحكام، والمعتقدات، والقيم والآراء التي ترتبط بموضوع الاتجاه، أي مقدار ما يعلمه الفرد عن موضوع الاتجاه، فكلما كانت معرفته بهذا الموضوع أكثر كان اتجاهه واضحاً أكثر، فالطالب الذي يظهر استجابات تقبلية نحو الدراسات الريادية مثلاً قد يملك بعض المعلومات عن طبيعة هذه الدراسات ودورها في الاقتصاد، وضرورة تطويرها، وهي أمور تتطلب الفهم والتفكير والمحاكمة والتقييم (المعايضة، 2000).

## 3. المكون السلوكي:

يتمثل في استجابة الفرد اتجاه موضوع الاتجاه بطريقة ما، قد تكون سلبية أو إيجابية، وهذا يعود إلى ضوابط التنشئة الاجتماعية التي مر بها هذا الفرد، وتنبأين هذه المكونات الثلاثة، من حيث درجة قوتها، وشدة شيوعها واستقلاليتها، فقد يكون لدى الفرد معلومات وحقائق كافية عن مسألة ما (المكون المعرفي)، لكنه لا يشعر برغبة أو ميل عاطفي تجاهها (المكون الانفعالي) تؤدي به إلى اتخاذ أي عمل حيالها (المكون السلوكي) وفي الوجه المعاكس ربما يكون هناك تفاعل عاطفي تجاه موضوع ما (المكون الانفعالي) على الرغم من أنه لا يملك معلومات كافية عن هذا الموضوع (المكون المعرفي)، (عويضة، 1996).

وعليه فإن أي مكون من المكونات الثلاثة السابقة قد يطغى على باقي المكونات الأخرى في الاتجاه نحو موضوع ما.

**4.3.2 خصائص الاتجاهات:**

للاتجاهات عدد من الخصائص التي تميزه عن غيره من المتغيرات النفسية الأخرى وتتلخص فيما يلي:

1. الاتجاهات مكتسبة ومتعلمة، وليست وراثية.
2. ترتبط الاتجاهات بمثيرات ومواقف اجتماعية، فهي لا تتكون من الفراغ، ولكنها تتضمن دائماً علاقة بين الفرد وموضوعات البيئة، وبذلك فهي تتعدد حسب المثيرات التي ترتبط بها.
3. الاتجاه تغلب عليه الذاتية أكثر من الموضوعية من حيث محتواه ومضمونه المعرفي، كما قد يكون محدداً أو عاماً، فهو يقع بين طرفين متقابلين، أحدهما موجب والآخر سالب، أي التأييد المطلق والمعارضة المطلقة (المعايضة، 2000).

4. الاتجاهات تتفاوت في درجة وضوحها، فمنها ما هو واضح المعالم، ومنها ما هو غامض، كما أنها تختلف من حيث درجة ترابطها، ومقدار التكامل بين بعضها البعض (حبيب، 2006).
5. الاتجاه أكثر استمرارية وديمومة من الدافع، الذي ينتهي بإشباع الحاجة ويعاود الظهور بعودتها، والاتجاه قد يستثير عدد من الدوافع المعينة التي تخدم بمجملها الاتجاه العام الواحد (أبو جادو، 1998).
6. الاتجاهات لها صفة الثبات النسبي، والاستمرار النسبي، ومن الممكن تعديلها وتغييرها حسب ظروف معينة. ومنها ما يقاوم ظروف التعديل والتغيير، وقد يبقى قوياً على مر الزمن.
7. فالالاتجاه يعتبر نتاجاً للخبرة السابقة، ويرتبط بالسلوك الحاضر، ويشير إلى السلوك في المستقبل (Maisonneuve, 2006).

### 5.3.2 العوامل المؤثرة في الاتجاه:

تتبع الاتجاهات من واقع الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والايولوجية، وتتماشى مع مرحلة التطور التي يجتازها المجتمع.

تعتبر الاتجاهات النفسية والاجتماعية أحد نواتج عملية التنشئة الاجتماعية، وتتكون الاتجاهات من خلال عملية التفاعل الاجتماعي، ومن خلال المواقف الاجتماعية المختلفة ذات الاهمية الخاصة بالنسبة للفرد والجماعة.

تؤثر الأسرة ( خاصة الوالدين والاخوة) في تكوين الاتجاهات، وتعرف الاتجاهات التي يكتسبها الفرد في جماعته الأولية كالاسرة باسم الاتجاهات الأولية.

تلعب العوامل والمؤثرات الثقافية والحضارية بما تشمله من النظم الدينية والاخلاقية والاقتصادية والسياسية دوراً مهماً في تحديد اتجاهات الفرد.

تلعب التجارب الشخصية في المواقف الاجتماعية المختلفة دوراً مهماً في تكوين الاتجاهات (زهران، 2000).

مما سبق يتضح لنا أن عملية تكوين واكتساب الاتجاهات النفسية هي محصلة عمليات وتفاعل معقدة بين الفرد وبين معالم بيئته الاجتماعية، بحيث يمكن عبر القنوات المتعددة لهذا التفاعل امتصاص، واكتساب الاتجاهات النفسية، ومع ذلك فللفرد دوره الايجابي الفعال في تحديد ما يكتسبه، ويتبناه من هذه الاتجاهات النفسية، فهو لا يتمثل أو يقبل كل ما يتعرض له من اتجاهات، بل يختار أو يفاضل فيما بينهما ويتبنى غالباً ما يؤدي إلى إشباع حاجاته النفسية (مصطفى، 2009).



وفيما يلي سيتم تحديد أهم العوامل المؤثرة في الاتجاه وهي كما يلي:

1. الدوافع والحاجات:

تعد الدوافع والحاجات من أهم العوامل التي تؤثر في الاتجاه وذلك باعتبار أن هذه الدوافع والحاجات من أهم القوى التي تؤثر في الفرد، و المحركة لنشاطه، لان كلاً من الحاجات والدوافع والرغبات والأهداف تعمل على تكوين وتشكيل الاتجاهات، فهي تعتبر بمثابة القوى المحركة للفرد على العمل والنشاط، وهي توجهه نحو الأهداف والسلوكيات المرغوبة (عبد السلام، 1997).

2. الشخصية:

قد يكون الانسان بعضاً من اتجاهاته دون التعرض لأي مؤثر خارجي، بل إن من سمات الأشخاص البارزين قدرتهم على التفكير ذاتياً بعيداً عن التأثير بأية عوامل خارجية. حيث يميل الانسان عموماً إلى تقبل الاتجاهات التي تتجانس مع سمات شخصيته، وأبعادها مما يجعله ينميها ويطورها، ويدعم وجودها باستمرار في مواجهة أية اتجاهات مضادة لها (الوقفي، 1998).

3. الاعلام:

لا يستطيع الفرد أن يعتمد على نفسه فحسب في تكوين معلوماته عن الاشياء، وعن الأشخاص والنظم، وإنما لابد أن يعتمد على مصادر أخرى لاستكمال هذه المعلومات ومنها الاعلام. نلاحظ آثار وسائل الإعلام وخاصة التلفزيون بشكل واضح عندما تنقل معلومات يحب الفرد سماعها، ويميل أصلاً إليها. وإلا فإن أثرها يظل جزئياً في تغير الاتجاهات الإيجابية المتكونة لدى الفرد (الوقفي، 1998).

4. التأثيرات الاسرية:

لعل من أقوى العوامل المؤثرة في تكوين اتجاهات الفرد هي الوالدين، وسائر أعضاء الاسرة، وذلك من خلال عملية التطبيع الاجتماعي، فالانسان يتشرب اتجاهات الاسرة نحو الدين والوطن والنظم الاجتماعية والاقتصادية.

وترجع التأثيرات التي تمارسها الاسرة في تكوين الاتجاهات في أبنائهم فيما يلي:

A. تقديم المعلومات.

B. تعزيز الاستجابات.

C. الانتماء.

وبناءً على ما سبق فتعتبر التأثيرات الاسرية من أقوى العوامل التي تعمل على تكوين الاتجاهات لدى الفرد، إذ أن الاتجاهات التي تتكون لدى الأفراد تتأثر غالباً بما يؤمن به آباؤهم (دويدار، 1994).

5. المؤثرات الثقافية:

تلعب الثقافة دوراً هاماً في تشكيل اتجاهاتنا بما تشمله من نظم دينية، أخلاقية، اقتصادية، وسياسية، فهذه النظم تتفاعل تفاعلاً ديناميكياً يؤثر في الفرد من خلال علاقاته الاجتماعية مع بيئته، سواء أكانت أسرته أو مدرسته، بمعنى مختلف الجماعات التي ينتمي إليها الفرد تؤثر في اكتسابه لاتجاهاته ومعتقداته. (حبيب، 2006).

### 6.3.2 تغيير الاتجاه:

مفهوم تغيير الاتجاه ويقصد به استيعاب المتلقي متطوعاً للرسالة المعروضة عليه بشكل ينعكس على ادراكه وانفعالاته وأفعاله، كاشفاً عن التزام بما توحى به الرسالة (خليفة، 2001).

يقول دويدار ليست عملية تعديل الاتجاهات، أو تغييرها عملية سهلة، ولعل السبب في هذا يرجع إلى أن الاتجاهات تتحول بمرور الزمن إلى أن تصبح من بين مكونات شخصية الفرد الأساسية، وخصوصاً إذا كانت هذه الاتجاهات من النوع القوي واضح المعالم (دويدار، 1994).

يقول زهران إن الاتجاهات قابلة للتغيير رغم أنها تتميز بالثبات النسبي، ولها صفة الاستمرار النسبي، ولقد خطى علم النفس الاجتماعي خطوات كبيرة في قياس الاتجاهات وتفسيرها بما يتماشى مع عملية التغيير الاجتماعي (زهران، 2000).

وفيما يلي نذكر أهم طرق تغيير الاتجاهات:

1. تغيير الفرد للجماعة المرجعية:

إن للجماعة أثراً في تحديد اتجاهات الفرد، وتكوينها، ومن الطبيعي أن تتغير اتجاهاته بتغيير انتمائه من جماعة لأخرى (أبو جادو، 1998).

2. تغيير المواقف:

تتغير اتجاهات الفرد بتغيير المواقف التي يمر بها، ومن ذلك انتقال الفرد إلى مستوى اقتصادي اجتماعي أعلى من الذي عليه، يؤثر في اتجاهاته (المعايطة، 2000).

3. تغيير الاطار المرجعي:

يعرف الاطار المرجعي بأنه الإطار الذي يشمل على معايير الفرد، قيمه، عاداته، تقاليده، ومعتقداته (دويدار ، 2009).

4. الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه:

قد يؤدي الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه، إلى تغيير اتجاه الفرد نحوه من خلال اكتشاف جوانب ومعارف جديدة تؤثر على الفرد، وبالتالي اتجاهاته، وقد يكون التغيير إلى الافضل كما قد يكون نحو الأسوء (وحيده، 2001).

5. التغيير في موضوع الاتجاه:

إذا حدث تغيير في موضوع الاتجاه نفسه، وأدرك الفرد ذلك، فهذا قد يجعله يغير من اتجاهاته نحو هذا الموضوع سواء سلبياً أو ايجابياً (دويدار، 2009).

6. تأثير وسائل الإعلام:

تلعب وسائل الاعلام دوراً كبيراً في عملية تغيير اتجاهات الأفراد، حيث يقوم بتقديم المعلومات، الاخبار، الحقائق، الافكار، الآراء والصور حول موضوع الاتجاه، هذا ما يساعد بطريقة مباشرة على تغيير الاتجاه (وحيده، 2001).

7. الالفة والخبرة المباشرة:

إن اكتساب الفرد للخبرة حول سلوك معين، يكون الاتجاه نحوه ضعيفاً نسبياً، إذ تسهل عملية تغييره، شرط أن تكون الخبرة مع موضوع الاتجاه، إما سارة فيزيداد التغيير نحو الإيجاب أو غير سارة فيحدث العكس، كما أن المثيرات الاجتماعية تؤثر تأثيراً كبيراً في تغيير الاتجاهات إذا كانت واضحة، وتتضمن خبرة واتصالاً مباشراً (أبو جادو، 2007).

8. تأثير رأي الاغلبية، الخبراء وأصحاب التأثير على الفرد:

يمكن تعديل اتجاهات الفرد باستخدام الإقناع، عن طريق رأي الأغلبية والخبراء، أو الأفراد أصحاب التأثير على الفرد أو الأفراد الذين هم شخصيات مشهورة لديها تأثير على آراء الأفراد، والذين يثق بهم الفرد (عويضة، 1996).

العوامل المساعدة على تغيير الاتجاه:

1. ضعف الاتجاه وعدم رسوخه.
2. وجود اتجاهات متوازية أو متساوية في وقتها بحيث يمكنه ترجيح أحدها على باقي الاتجاهات.
3. عدم تبلور، ووضوح اتجاه الفرد أساساً نحو موضوع الاتجاه.
4. عدم وجود مؤثرات مضادة.
5. وجود خبرات مباشرة تتصل بموضوع الاتجاه.
6. وجود خبرات مباشرة تتصل بموضوع الاتجاه (حبيب، 2006).

ومن العوامل التي تجعل تغير الاتجاه صعباً ما يلي:

1. قوة الاتجاه القديم ورسوخه.
2. زيادة درجة وضوح معالم الاتجاه عند الفرد.
3. الاقتصار في محاولات تغيير الاتجاه على الأفراد وليس على الجماعة.
4. الاقتصار في محاولات تغيير الاتجاه على المحاضرات والمنشورات، وما شابهها دون مناقشات، أو قرار جماعي.
5. الجمود الفكري، وصلابة الرأي عند الأفراد.
6. إدراك الاتجاه الجديد على أن فيه تهديد للذات.
7. محاولة تغيير الاتجاه رغم إرادة الفرد.
8. الدوافع القوية عند الفرد والتي تعمل على مقاومة تغيير الاتجاه (زهران، 2000).

## 7.3.2 النظريات المفسرة لتكوين الاتجاه:

هناك عدة نظريات تفسر تكوين الاتجاهات، وتتمثل أبرزها فيما يلي:

اعتبر (Wittig, 1994) أن هنالك ثلاث نظريات يمكن من خلالها تفسير المواقف التي تتضمن الاتجاهات المختلفة التي يتخذها الأفراد، وهي كالتالي:

### 1. نظرية التنافر المعرفي Cognitive Dissonance (Festinger et al, 1956)

وتنص في جوهرها أن الفرد قد يتعرض لمثير معين في عدد من المواقف المتباينة، فإذا اختلفت هذه المواقف بصورة جوهرية فإنه يتعلم اتجاهات متعارضة إزاء نفس المثير الذي يفسر كما أطلق عليه "التنافر المعرفي" وكما هو الحال في سائر مواقف الصراع التي يتعرض لها الفرد نجده يحاول تقليل هذا التنافر المعرفي، بتغيير إحدى الفكرتين التي يعتنقها إزاء المثير الواحد حتى يجعلها تسير في نفس اتجاه الفكرة الأخرى.

ويتعمق أنصار هذه النظرية أن الأفراد يدركون ما يواجهونه بصورة مختلفة، وهو (الإدراك) مرتبط بالطريقة التي يدركونها بناء على ما يتوافر لديهم من معارف، فالفرد يحدد ذلك بما لديه من معارف وأبنية معرفية، واستراتيجيات معرفية في تخزين المعرفة، وعلى هذا الأساس فإن اتجاهات الفرد ماهي إلا صورة ذهنية مخزونة لدى الفرد، على صورة خبرات مدمجة في أبنيتهم المعرفية، فالاتجاه السلبي مثلاً هو مجموعة المعارف التي طورها الفرد أثناء تفاعله مع المواقف، والشخصيات التي واجهها في حياته، والمعارف والأبنية المعرفية المخزونة لدى الفرد نحو شيء ما، ما هي إلا خبرات فيها المبررات الكافية لاعتبارات سلبية، خزنها الفرد ودمجها في بنائه المعرفي، ووضعها موضع المعالجة، ثم جمع عنها المعلومات والحقائق ونظمها في صورة تظهر فيها منتظمة، ثم اختزنها على صورة خبرة مكتملة، وعلى هذا فالاتجاهات السلبية نحو شيء ما قد تكون اتجاهات خاطئة طورها الفرد بصورة خاطئة، لذلك فإن تعديلها يحتاج إلى أن يتعامل الفرد مع عناصرها، ويجمع معلومات كافية عنها، لتصحيح التشوهات التي اختزنت، ويستبدلها بخبرات أكثر صحة، وبالتالي يطور اتجاهات إيجابية حيال ذلك.

### 2. نظرية التحليل النفسي Psychoanalysis (Freud, 1923) :

ترى نظرية التحليل النفسي أن الاتجاه هو ما يحرك السلوك فهي إذاً عمليات نفسية تتكون نتيجة الخبرة أو الميل نحو موضوع ما، وبالتالي يتبلور الاتجاه، وقد يكون الاتجاه مكبوت (سري) تحت تأثير المعايير الخلقية والدينية والاجتماعية، تؤثر في سلوكه في الحياة، كما أنها تتدخل بشكل فعال في تكوين الأنا.

وتستند هذه النظرية إلى منطق التحليل النفسي في تفسير السلوك الإنساني بدوافع داخلية، تحدد الحاجات الأساسية ضمن بنية الشخصية، وأن الفرد يقمع مشاعر الكراهية ضد جماعته ويبلور مشاعر الانتماء لها، مع توجيه مشاعر الكراهية للجماعات الأخرى، لذا يرى أنه يمكن لاتجاهات الفرد أن تتغير في حالة دراسة آلية الدفاع لديه، والحلول التي تقدمها، وكذلك الأعراض التي من خلالها يخفض الفرد من توتراته من خلال التحليل النفسي الذي يسعى إلى تبصير الفرد بأساس توقعاته المصطنعة وما يصاحبها من وجود اتجاهات القبول أو الرفض، وذلك في ضوء مبدأ الثنائية، أو الازدواج عند فرويد، حيث يرى بأن هناك قوتين متعارضتين دائمتين في حياة الإنسان وهما عنصر الموت وعنصر الحياة كالصواب والخطأ، والحسن والرديء والموجب والسالب، كما أن الإنسان يواجه في حياته اليومية استقطابات واختبارات بين أفعال مختلفة تجعله يتخذ قرارات معينة، وأن المرء حين يقترب من القطب الموجب تكتسب خصائصه، وتصبح لديه شحنة إيجابية نحوه، فالأعمال الحسنة التي يقوم بها الفرد يكتسب خصائصها، وتصبح لديه شحنة إيجابية نحوها أكثر، ومن ثم يزداد اتجاهه نحوها.

### 3. نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory) (Bandura, Walters, 1963):

لقد ركز علماء التعلم الاجتماعي (Bandura, Walters, 1963) على أهمية مفهومين في عملية تكوين وتعديل الاتجاهات هي: التعزيز والنقل أو المحاكاة، حيث أشارا إلى أن الاتجاه سواء كان (إيجابياً أو سلبياً) يمكن أن يكون مثل باقي أشكال السلوك الأخرى، عن طريق ملاحظة سلوك النماذج اعتماداً على أنواع التعزيز، كما أن الآباء يقومون بدور كبير في تشكيل سلوك أبنائهم، وعلى ذلك فيمكن أن يكون الآباء نماذج حسنة أو سيئة لأبنائهم، وبخاصة في السنوات الأولى من عمر الطفل، بالإضافة إلى الأقران والبيئة المحيطة ووسائل الإعلام، ولذلك يمكن تطبيق جوهر هذه النظرية على نشأة، وتطوير، وتعديل، أو تغيير الاتجاهات النفسية التي توجد لدى الراشدين، وبوجه خاص الوالدين والمدرسين، فعلى الرغم من تعدد الآراء حول تكوين الاتجاهات، إلا أنه يمكن القول بأن الاتجاهات تتكون من تكرار اتصال الفرد بموضوع الاتجاه في مواقف تنير في نفسه خبرات سارة أو مؤلمة، بل قد يحدث الاتجاه أحياناً فجأة، حيث أن الاتجاه أحياناً يتكون على أثر صدمة عاطفية، مثلاً الشخص الذي يحب صديقاً له، فيتفاجأ بأنه غير مخلص له، فيغير اتجاهه نحوه، وبذلك يتكون اتجاه جديد، قوامه الكراهية والاحتقار مكان الاتجاه الإيجابي القديم نحو صديقه، وهذا ما هو ملاحظ في الواقع وعلى مستوى العلاقات الاجتماعية.

## الفصل الثاني المبحث الرابع: الكفاءة الريادية

---

1.4.2 تعريف الكفاءة الريادية

2.4.2 عوامل الكفاءة الريادية

3.4.2 أهمية الكفاءة الريادية

4.4.2 الكفاءة الريادية، والنية الريادية

5.4.2 الكفاءة الريادية، ومراحلها، ومهامها في دورة حياة العمل الريادي

6.4.2 مصادر الكفاءة الريادية

7.4.2 دور البرامج التعليمية في الكفاءة الريادية والنية الريادية

## 1.4.2 تعريف الكفاءة الريادية:

يرجع أساس الكفاءة الريادية إلى (Bandura, 1986) حيث عرفها على أنها تقييم الفرد لقدرته للقيام بعمل ريادي. يرجع هذا الأساس كمتغير يعتمد عليه للتنبؤ بالسلوك الريادي.

وعرف (Lee, 2005) الكفاءة الريادية بدرجة قوة ايمان الفرد بقدرته بتحقيق النجاح بالقيام بأدوار، ومهام ريادية متعددة بالاضافة إلى تأثيرها بشكل إيجابي على نية الفرد للقيام بعمل ريادي.

عرف (Thompson, 2009) النية الريادية على أنها: اعتراف داخلي لدى الأفراد برغبتهم بالشروع، والقيام بعمل ريادي ووضع خطة للقيام ببعض المهام في المستقبل.

أشارت الدراسات السابقة أن النية الريادية هي الأساس لإدراك عملية البدء بمشروع ريادي (Bird, 1988)، بالاضافة إلى أن الأفراد يعتمدون على إيمانهم بالتمتع بالمهارات، والمعارف المطلوبة للبدء بعمل ريادي (Bosma et al. 2007).

عرف (Bandura, 1982) الكفاءة بأنها تقييم الأفراد لقدراتهم لتنظيم وتطبيق مجموعة من المهام المطلوبة للوصول إلى الشكل المطلوب من الاداء.

أشار (Bandura, 1997) في نظرية التعلم الاجتماعي، إلى أن الكفاءة الريادية تلعب دوراً جوهرياً في النية الريادية والتي تنعكس بشكل مباشر على السلوك الريادي، تعرف الكفاءة الريادية على أنها الأحكام على قدرات الأفراد وما يستطيعون القيام به من خلال مهاراتهم.

الكفاءة الريادية تؤثر على خيارات الأفراد، وهي درجة الجهد المبذولة للقيام بعمل، ومقدار المثابرة عند مواجهة العقبات والفسل، ودرجة المرونة عند مواجهة محنة ومستوى الإنجازات التي يحققونها (Bandura, 1986).

إن معدلات الأعمال الريادية في الريف أعلى من المدن والسبب يعود إلى انخفاض التنمية للبنى التحتية مقارنة بالمدن إضافة إلى انخفاض المهارات، وانخفاض حجم سوق العمل (Herrington et al, 2010).

إن التركيز على هذه المناطق وبذل الجهود المناسبة للتشجيع على الأعمال الريادية من شأنها أن تحفز التطور الاقتصادي في الريف.



وانطلاقاً من إيمان العديد من الباحثين بأن هنالك بعض الجوانب من الريادة يمكن أن تعلّم بشكل ناجح، ظهرت البرامج التعليمية والتدريبية المتعلقة بالأعمال الريادية في كل من البلدان النامية والمتقدمة (Fayolle, Gailly & Lassas, 2006).Clerc, 2006).

أشار مركز الولايات المتحدة لإدارة الأعمال عام (2006) إلى الازدياد الملحوظ في عدد الدراسات العملية والتركيز على النية الريادية كأساس للسلوك الريادي، وإن تعليم الريادة يُسهّل البدء بالأعمال الريادية ، وبتوجيه طريقة تفكير الطلاب، وتطوير رؤيتهم للأعمال الريادية المقاسة بالنية الريادية (Fayolle, 2004).

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على العوامل المؤثرة على النية الريادية، ودور الكفاءة الريادية في تعزيز النية الريادية.

#### 2.4.2 عوامل الكفاءة الريادية:

الكفاءة الريادية تعكس المعتقدات الذاتية للفرد عن قدراته للقيام بمهمة محددة، وإذا لم يكن الفرد على قناعة بقدرته للوصول للتأثير والنتيجة المرغوبة لن يكون هنالك حافز قوي للتصرف (Bandura, 2009).

بالنسبة للدراسات المتعلقة بأداء العمل، تم قيام ببحث يضم (114) دراسة (Stajkovic and Luthans, 1998) وكانت النتائج تشير إلى وجود تأثير قوي للكفاءة على أداء العمل وأن كلاً من التعقيد والعوامل الظرفية تضعف من قوة تأثير الكفاءة على الأداء.

بالنسبة لتطوير هذه الدراسة عن الكفاءة الريادية قام (Chen et al, 1998) بتحديد (22) عامل التي أثبتت قدرتها على توقع احتمال الفرد أن يكون ريادياً بناءً على خمسة عوامل (التسويق، الإبداع، الإدارة، تحمل المخاطر، والتحكم المالي)، يتألف كل مما سبق التالي



الشكل 6: عوامل الكفاءة الريادية

### 3.4.2 أهمية الكفاءة الريادية:

حسب (Lucas and Cooper, 2009) فإنه لتعزيز وزيادة نسبة النية الريادية، يجب تعزيز الكفاءة الريادية لدى الأفراد، وبالتالي سيحاولون، ويكتسبون الخبرة و يثابرون للقيام بعمل ريادي.

أشار (Lee, 2005) إلى أن الكفاءة الريادية ترتبط بدرجة قوة إيمان الفرد بقدرته بتحقيق النجاح بالقيام بأدوار، ومهام ريادية متعددة، بالإضافة إلى تأثيرها بشكل إيجابي على نية الفرد للقيام بعمل ريادي.

افتترضت دراسة (Krueger, 1994) بأنه في حال وجود درجات عالية بالكفاءة الريادية لدى الأفراد، فإنها مرتبطة بالمخاطرة الاستراتيجية التي يقوم بها الفرد بينما عرف (Krueger et al, 2000) بأن الكفاءة الريادية هي متغير مستقل مؤثر على النية الريادية، وأن الأفراد الذين تكون درجة الكفاءة الريادية مرتفعة يكون لديه الدافع الداخلي للقيام بالمهام الريادية، يكونون أكثر رغبة لبذل الجهد، وإظهار المثابرة عند مواجهة المعوقات والنكسات.

بغض النظر عن السياق، فإن تأثيرات ومحددات الكفاءة هي نفسها، لان الكفاءة تؤثر على القرارات المتخذة، على الجهود المبذولة، على درجة المثابرة للقيام بمهمة، وكيفية الشعور الداخلي عنها.

فإذا آمن الفرد بأن أداء مهام معينة هي ضمن إمكانياته، فسوف يعمل بها حتى لو كانت المهام تحمل درجة من الصعوبة، والسبب يعود لإيمان الفرد بقدرته على إتمام هذه المهام والأهداف بنجاح، لذلك فإن الكفاءة مرتبطة في متغير القدرة المدركة، لذلك فإن متغير الكفاءة الريادية يلعب دوراً وسيطاً للوصول إلى النية الريادية، والتي تتحدد بالقدرة والرغبة المدركة (Zhao, Seibert and Hills, 2005).

لا تختلف مصادر الكفاءة الريادية باختلاف السياق، فإن تطوير الكفاءة الريادية تعتمد على التمكن من الخبرة (إتقان الخبرة) أو القيام بمهام معينة، بالإضافة إلى التجربة غير المباشرة (أسلوب مراقبة الآخرين)، بالإضافة إلى إدارة الحالة النفسية للفرد (Boyd and Vozikis, 1994).

وكذلك (Bandura, 1997) أكد أن الافكار والمعتقدات المكونة لدى الأفراد عن أنفسهم وأن قدرات الأفراد ومهاراتهم، تتطور عن طريق ثلاث عمليات: الخبرة المباشرة، الخبرة الغير مباشرة ، تقييم الآخرين للفرد.

إن العديد من الدراسات والابحاث التي تؤكد على تأثير الكفاءة في العديد من المخرجات السلوكية في المجال التعليمي والتنظيمي (Cox, Mueller and Moss, 2002)، وكذلك الامر بالنسبة لدور الكفاءة في تأسيس مجال إدارة السلوك.

## 4.4.2 الكفاءة الريادية والنية الريادية:

إن الكفاءة الريادية يمكن أن تلعب دوراً في توضيح المهارات الأساسية، والجوهرية للمراحل المختلفة لعملية البدء بالعمل الريادي في العديد من الحالات، الكفاءة الريادية من الممكن اعتبارها كمحدد للسلوك الريادي (Krueger & Dickson, 1994).

إن أساس الكفاءة الريادية تم تطبيقها في العديد من المتغيرات للفرد ضمن مجال العلوم النفسية، وهي مرتبطة باختيارات الفرد للنشاطات المختلفة، للجهود المبذولة والمثابرة للقيام بهذه الأعمال، بالإضافة إلى ردود الأفعال العاطفية، وطرق التفكير عند مواجهة الصعوبات (Bandura, 1997, Lent, Brown & Hackett, 1994).

يجب التركيز على فكرة أن متغير الكفاءة الريادية هو لا يأخذ بعين الاعتبار للمهارة بحد ذاتها، وإنما بحكم الفرد وإدراكه لمهاراته بغض النظر عن مستوى المهارة لدى الفرد.

إن العديد من الدراسات قام بها الباحثون لدراسة تأثير كل من الكفاءة الريادية على النية الريادية، وكانت النتائج تشير إلى أن الأفراد الذين تكون النية الريادية لديهم مرتفعة تؤدي إلى ارتفاع النية الريادية (Chen, 1998, De Noble, 1999).

اقترح العديد من الباحثين أنه يمكن لواضعي السياسات أن يعززوا اختيار الأفراد للأعمال الريادية عن طريق تعزيز ثقة الطلاب بنجاحهم في المجال الريادي، وتعزيز إدراكهم، وتوقعاتهم بنتائج إيجابية نتيجة عملهم بالمجال الريادي (Segal, Borgia & Schoenfeld, 2002).

ومن المؤكد إنه بتعزيز ثقة الطلاب وإدراكهم لمهاراتهم لايؤكد نجاحهم في العمل الريادي، ولكنها تزيد فقط في احتمالات أنه سوف يأخذ الأعمال الريادية ضمن خياراته، ويحاول القيام بعمل ريادي.

إن الأفراد الذين لديهم كفاءة ريادية ميالون للاعتقاد بأنهم يملكون أفكار قابلة للتطبيق، وكذلك فإن الدراسات أظهرت أنه بارتفاع الكفاءة الريادية سيؤدي إلى زيادة متغير المخاطرة عن طريق التأثير على الإدراك للفرص والتهديدات (Krueger & Dickson, 1994). بالإضافة إلى ذلك فإن الكفاءة الريادية تحدد قائمة من البدائل والخيارات للنظر فيها إلى جانب مجموعة متنوعة من الفرص والقرارات. على سبيل المثال، وجدت الدراسة (Markman, Balkin, and Baron, 2002) الأدلة على أنه في مجال الصناعات ذات التكنولوجيا العالية

للمخترعين ذي الكفاءة الريادية المرتفعة اختاروا استثمار أعمالهم الريادية عن طريق القيام بمشاريع جديدة، بينما المخترعون ذو الكفاءة الريادية المنخفضة فضلوا العمل في مؤسسات منشأ من قبل.

#### 5.4.2 الكفاءة الريادية ومراحلها ومهامها في دورة حياة العمل الريادي

اقترح الباحثون إن الكفاءة الريادية تركز على إدراك الفرد لقدرته على القيام بالمهام الريادية، أو المهارات المطلوبة للبدء بعمل ريادي (Mueller & McGree, 2007)

يرجع أساس الأبحاث عن الكفاءة الريادية إلى الدراسات التي قام بها (Chen, Greene and Crick, 1998) و (De Noble, Jung and Ehrlich, 1999)، نتائج هذه الدراسات تشير إلى أن الكفاءة الريادية هي مرتبطة بالنية الريادية، هذه النتائج تدعم دراسة (Sesen, 2013, Akmaliah, Pihie and Gagheri, 2013).

رائد الأعمال يجب أن تكون لديه القدرة على القيام بالمهام الريادية ضمن أربعة مراحل بدورة حياة العمل الريادي، وحسب (Kickul and D'intino, 2005) هذه المراحل تتضمن مرحلة البحث، التخطيط، مرحلة التعبئة ومرحلة التطبيق.

إن عملية الخلق تبدأ بتطوير فكرة مميزة، أو تحديد فرص مهمة، ومميزة متبوعة بتحويل هذه الافكار إلى خطة عمل، المرحلة الثالثة هي التعبئة وتتضمن تأمين الموارد المطلوبة لتحويل الأفكار إلى الوجود المادي وتطبيق المهارات الادارية المناسبة، وتطبيق المبادئ الصحيحة للنمو وللتأكيد على بقاء العمل الريادي (McGree et Al, 2009).

إن دراسة (Kickul and Dintino, 2005) تشير إلى أن عوامل الكفاءة الريادية مثل المهارات الشخصية، مهارات التشبيك، ومهارة الإدارة ضمن البيئة غير مستقرة، وتأمين الموارد المهمة تعتبر مرتبطة بالمهام المطلوبة لسلسلة البدء بالعمل الريادي، والنية الريادية.

إن المهام المطلوبة للبدء بعمل ريادي مرتبطة بالنية الريادية، وتتضمن اقناع الاخرين للبدء بالعمل الريادي وتطبيق المهام المطلوبة لإدارة الأعمال الريادية (Kickul and Dintino, 2005)، وكانت نتائج دراسة (McGee et al, 2009) تشير إلى أن الرياديين كانت لديهم ثقة أكبر للقيام بالمهام المطلوبة ضمن دورة حياة العمل الريادي مقارنة بالأفراد الذين لم يسعون للقيام بعمل ريادي.

## 6.4.2 مصادر الكفاءة الريادية:

أكد (Bandura, 1986) على أن إدرا الفرد لقدرته تعتمد على المصادر الرئيسة للمعلومات التي تتضمن التجربة المباشرة، والخبرات الغير مباشرة عن طريق مراقبة الآخرين والاقناع الكلامي، وحكم الحالة الفيسولوجية. الدراسات السابقة اقترحت هذه المصادر، والتي يمكن تطويرها عن طريق التعليم الريادي (Zhao et al, 2005, Radu & Loue, 2008).

كانت نتائج دراسة (Segal Schoenfeld & Borgia, 2007) تشير إلى أن العديد من النشاطات التعليمية لديها تأثير إيجابي على مصادر الكفاءة الريادية، بالتالي فإن البرامج والنشاطات التعليمية تعزز الكفاءة الريادية عن طريق التأثير على مصادرها، واقتروا أنه إذا قام مدرسو الريادة بدمج مجموعة من المفاهيم والتصرفات في التدريس فإن ذلك سيؤثر بشكل حيوي في زيادة الكفاءة الريادية، وأنه يجب أن تكون هذه المفاهيم مرتبطة بطرق مختلفة من أساليب التعليم ونقل الخبرات لما له من تأثير على زيادة الكفاءة الريادية.

ويمكن للمدرسين إن يعززوا هذه الخبرات عن طريق السماح للطلاب بالتطبيق للعمل لما يتعلمونه، بالتالي فإنه سيتعلمون من أخطائهم و عثراتهم ما يساعدهم على تخطيها في الحياة العملية (Bandura, 2009).

إن استخدام الحالات العملية تساعد الطلاب للتعرف على نماذج الدور الريادي وبالتالي تراكم الخبرات التي تزيد من ثقة الطالب للبدء بعمل ريادي (Laviolette & Radu, 2008).

إن التفاعل مع رواد الأعمال الذين من الممكن دعوتهم لنقل خبراتهم تساعد الطلاب للتعلم، وكذلك الامر فإن مدرسي الريادة يمكن أن يستفيدوا من رواد الأعمال لزيادة معتقدات الطلاب وإيمانهم بقدرتهم على النجاح في المهام الريادية (Laviolette, Lefebvre & Brunel, 2012).

إن الحالة التي يشعر فيها الأفراد سواء كانت جسدياً أو عاطفياً فإنها تؤثر على قدرات التقييم لدى الفرد، وبالتالي فإن مدرسي الريادة يمكن أن يساعدوا الطلاب للتعامل مع مشاعرهم عن طريق تقديم الدعم النفسي والعاطفي (Krueger & Brazeal, 1994).

## 7.4.2 دور البرامج التعليمية في الكفاءة الريادية والنية الريادية:

إن العديد من الدراسات في مختلف بلدان العالم أثبتت تأثير البرامج التعليمية الريادية على محددات النية الريادية والكفاءة الريادية، وتحفيز الطلاب للبدء بعمل ريادي (Peterman & Kennedy, 2003. Linan, 2004. (Fayolle et al. 2006).

باحثون آخرون أثبتوا تأثير البرامج التعليمية على الكفاءة الريادية، والنية الريادية بشكل مباشر (Zhao Hills & Seibert, 2005. Dickson, Solomon & Weaver, 2008)

أثبتت الدراسة (Blackford, Seibora and Whitehil, 2008) إن للبرامج التعليمية عن الريادة كان لها تأثير إيجابي على الكفاءة الريادية، لدى طلاب الدراسات العليا الذين قاموا بأعمال ريادية بعد إتمام البرنامج، ويضاف إلى ذلك أن الكفاءة الريادية تؤثر على قرار الأفراد في البدء بعمل ريادي، وعلى فعالية إدارة هذا العمل.

الدراسات أثبتت إن ثقة الأفراد بالقيام بالمهام الريادية مرتبطة بالسلوك الريادي (Sequeira et al, 2007, McGee et Al, 2009).

## الفصل الثاني المبحث الخامس: المعايير الاجتماعية

---



## 1.5.2 المعايير الاجتماعية:

تشير بالمعايير الاجتماعية الى مايعتقده الأفراد حول تقييمهم من قبل الأشخاص المهمين في حياتهم في حال قيامهم، أو عدم قيامهم بسلوك معين.

هي تأثير الأشخاص المهمين في القرارات التي سيتخذها الفرد فيما يتعلق بقيام الفرد بسلوك معين أم لا.

بالتالي فإن الآراء المدركة من هؤلاء الأشخاص ستساعد في تحديد فيما إذا كان الفرد سيقوم بسلوك معين (Ajzen, 1988). والتفسير لهذا التعريف أنه عند وجود تأثير للبيئة الاجتماعية، والضغط الاجتماعي، فإن الفرد سوف يقوم بأداء سلوك معين حتى لو كان الفرد لايرغب بالقيام بهذا السلوك (Venkatesh & Davis, 2000).

أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين المعايير الاجتماعية والنية الريادية

(Taylor & Todd, 1995. Venkatesh & Davis, 2000. Ramayah, Jantan & Aafaqi, 2003.

Ramayah Ignatius & Afaqi, 2004. Yuliharsi, 2004. Ramayah, Jamaluddin & Azam,

(2007).

يعتمد متغير المعايير الاجتماعية على التأثير الاجتماعي المدرك للانخراط أو عدم الانخراط للقيام بسلوك معين (Ajzen, 2006).

ويفترض أن محددات المعايير الاجتماعية هي المعتقدات المعيارية.

يمكن توضيح المعتقدات المعيارية عن طريق مجموعة من الاسئلة عن مجموعات من الأفراد التي توافق، أو لاتوافق على قيام الأفراد بسلوك معين.

هل هنالك مجموعة من الأفراد المهميين بالنسبة للفرد الذين يوافقون على قيام الفرد بسلوك معين ؟

هل هنالك مجموعة من الأفراد المهميين بالنسبة للفرد الذين لا يوافقون على قيام الفرد بسلوك معين ؟

في دراسة (Fishbein & Ajzen, 1975) فإن متغير المعايير الاجتماعية يعتبر أحر إضافة على نموذج التصرف السببي.

إن العديد من الباحثين اعتبروا أن هذا المتغير هو من أضعف العوامل المؤثرة على السلوك مقارنة مع نموذج السلوك المخطط، فمثلاً دراسة (Sheppard et al. 1988, Van Den Putte, 1991) كان متغير المعايير الاجتماعية من النموذج هو أقل متغير يؤثر في النية الريادية.

إن العديد من الباحثين لم يدخلوا متغير المعايير الاجتماعية ضمن الدراسات المتعلقة النية الريادية (Sparks et al, ) (1995) ولكن هذا لا يعني غياب تأثير المعايير الاجتماعية وأهمية دراسة المتغير كمحددات للنية الريادية.

وأشارت دراسة (Trafimow, 1996) أنه يمكن التفريق بين سلوكيات الأفراد الموجهة باتجاهاتهم، وبين سلوكيات الأفراد الموجهة بشكل أساسي بالمعايير الاجتماعية.

بالإضافة إلى ذلك فإن العديد من الاختلافات بالسلوك، حيث كانت نتيجة الدراسات فإن متغير المعايير الاجتماعية تؤثر بشكل مستقل، وتتوقع الوصول إلى النية السلوك المرغوب

. (Beck & Ajzen, 1991, Conner et al, 1996, Conner & Armitage, 1998)

إن تفسير ضعف تأثير المتغيرات الاجتماعية يرجع إلى طرق القياس، العديد من الدراسات استخدمت بعداً واحداً لقياس المتغيرات الاجتماعية، بينما استخدام أبعاد متعددة، يمكن أن يؤدي إلى مقياس أكثر وثوقية.

كما ذكرنا، سابقاً فإن العديد من الباحثين ناقشوا أن المعايير الاجتماعية كمحتوى من نظرية السلوك المخطط هي غير كافية، و نادراً ما تنتبأ بالنية الريادية، ولكن يجب الانتباه إلى أنه عندما تم استخدام متغير المعايير الاجتماعية كمعدل ضمن النموذج، فعندها ظهر تأثير المعايير الاجتماعية.

من الواضح أن هذا المتغير يحتاج إلى العديد من الدراسات ليوضح تأثيره، وخاصة وأن معظم دراسات نظرية السلوك المخطط استخدمت بعد واحد ضمن نموذج السلوك المخطط، والتي يرجع ضعف تأثيره بسبب استخدامها.

بعض الباحثين اقترحوا إعادة النظر في الاسلوب الذي تكون المعايير الاجتماعية مختبرة.

اقترح (Trafimow and Finlay, 1996) أن ضعف متغير المعايير الاجتماعية يعود إلى قلة عدد الأفراد الذين يكون محرك تصرفاتهم هو التأثير الاجتماعي.

بالرغم من تقديم نتائج تدعم فرضيتهم إلا أن معظم سلوكيات الأفراد لا تتأثر بالضغط الاجتماعي، وبالتالي تعزيز فكرة اختبار المعايير الاجتماعية كمتغير معدل.

وضمن دراسة قام بها (Ajzen, 1991) لمراجعة مجموعة من الدراسات السابقة، فكانت النتائج تشير إلى أن الكفاءة الريادية تؤثر بالنية الريادية في جميع الدراسات المتضمنة وعددها (19)، وكذلك الاتجاه نحو الريادة ماعدا دراسة واحدة، بينما المعايير الاجتماعية كانت تؤثر بشكل معنوي في النية الريادية في (10) دراسات من (19)، وفي الدراسات التي كانت المعايير الاجتماعية ذي تأثير معنوي، كانت الاتجاه نحو السلوك هو المتغير الأكثر تأثيراً بين متغيرات السلوك المخطط، بعد ذلك الكفاءة الريادية، ثم المعايير الاجتماعية.

وفي دراسة قام بها (Armitage & Conner, 2000) لمجموعة من الدراسات وعددها (185) لنموذج السلوك المخطط، والتي كانت نتائجهم متشابهة للتنبؤ بالنية الريادية عن طريق الاتجاه نحو الريادة، المعايير الاجتماعية والكفاءة الريادية.

وبالنسبة للتنبؤ بالسلوك الريادي عن طريق النية الريادية، والكفاءة الريادية فكانت نتيجة تحليل التأثير (.52).

وكانت نتيجة الدراسات تشير إلى أن الاتجاه نحو الريادة هو أكثر متغير مرتبط بالنية الريادية بقيمة (.48) يليه الكفاءة الريادية (.43) يليه المعايير الاجتماعية (.34).

## الفصل الثاني المبحث السادس: الخصائص الريادية

---

1.6.2 الخصائص الريادية

2.6.2 الإبداع

3.6.2 المخاطرة

4.6.2 الحاجة للإنجاز

5.6.2 التحكم الذاتي

6.6.2 الاستقلالية

## 1.6.2 الخصائص الريادية:

هنالك العديد من الدراسات التي اهتمت بدراسة الخصائص الريادية وتأثيرها على النجاح في الأعمال الريادية وتوقع النية الريادية (Gartner and Shane, 1995, Gurol, 2006, Koh, 1996, Pavlovich and Corner, 2006).

كان ينظر إلى الرياديين على أنهم مبدعون يستغلون الفرص المتاحة، ويتحملون المخاطر.

وكان يوصف الرياديون الناجحون على أنهم أفراد مبدعون يستطيعون إدراك الفرص المتاحة، وإدارة الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف (Stevenson and Gumpert, 1985).

بعض الابحاث التي ركزت على دراسة الريادة من وجهة نظر خصائص فردية، والتي يتم التركيز فيها على تأثير الخصائص في استكشاف الفرص التي لا يستطيع الآخرون إدراكها، أو عدم اختيارهم لاستثمارها (Pavlovich and Corner, 2006).

هنالك بعض الدراسات التي انتقدت دراسة الخصائص الريادية للفرد (Cools and Broeck, 2006)

ولكن العديد من الباحثين (Cromie, 20000, Mueller and Goic, 2002) أكدوا على أهمية تحديد مجموعة من الخصائص التي تساعد في تحديد الشخصية الريادية بدلاً من التركيز على خاصية واحدة فقط.

العديد من الخصائص الريادية والتي تمت دراستها بشكل مستقل، ومنها التحكم الذاتي

(Budner, 1962, Rotter, 1966)، الحاجة للإنجاز، (McClelland, 1961)، الإيمان بتأثير الجهود الشخصية

المبدولة على النتائج (Lao, 1970)، الثقة بالنفس، والقدرة على تحمل الغموض (Schere, 1982) الاستعداد

لمواجهة حالة عدم التأكد (Khilstrom and Laffont, 1979) والاستعداد للمخاطرة.

إن مجموعة الخصائص الريادية التي حددها (Daft, 2010) بلغ عددها 40 خاصة ولكن الأكثر أهمية هي

الخصائص الريادية التالية:

1. التحكم الذاتي

2. الطاقة العالية

3. المثابرة والعمل ضرورة لمواجهة الصدمات والعوائق

4. الحاجة للإنجاز

5. الثقة بالنفس

6. الإحساس بالوقت

7. تحمل الغموص

فيما يتعلق في الدراسة الحالية سيتم دراسة الخصائص التالية:

1. الحاجة للإنجاز

2. الإبداع

3. الاستقلالية

4. التحكم الذاتي

5. المخاطرة

### س2.6.2 الإبداع:

لقد شغلت خاصية الإبداع العديد من الدراسات، والاهتمام فيما يتعلق بتأثيرها على الأعمال الريادية، واعتبارها إحدى المتغيرات الرئيسية المؤثرة على النية الريادية(Thomas and Mueller, 2000).

فيما يتعلق بالأعمال الريادية فإن الرياديين دائماً ما يبحثون عن الفرص، ولديهم الدافعية للتغيير وتحمل المخاطرة(Blake et Al, 2005, Agarwal and Prasad, 1998).

العديد من الباحثين عرّفوا الإبداع على أنه الاستفادة من أسواق جديدة، طرق جديدة من الأعمال والموارد الجديدة(E.Bascavusoglu, 2010) ومن الواضح أن الإبداع مهم لأنه الطريقة التي تقود إلى المنافسة في الاسواق ، والنجاح، حيث أن هنالك العديد من الدراسات ربطت كل من الأعمال الريادية بالإبداع.

دراسة (Alam and Hossan,2003) تشير إلى أن الأعمال الريادية هي مجموعة من العمليات التي يقوم بها الأفراد بالسعي وراء الفرص واستغلالها من خلال الإبداع، والتي تعتبر من العوامل الرئيسية للتطوير وخاصة ضمن مجال ريادة الأعمال (CM,Mahemba,2003)، والسعي وراء انجاح العمل الريادي

إن الربط بين الأعمال الريادية والإبداع يعتبر مهماً لما له من أهمية في البلدان النامية (Robson, 2009)، بالإضافة إلى ذلك هنالك اختبار للارتباط بين الأعمال الريادية والإبداع(V.Veeraraghavan,2009) وتشير النتائج

إلى كل من الإبداع والأعمال الريادية تؤثر في بعضهما حيث الإبداع يبتكر، ويعطي فكرة للريادي، لتقديم الفكرة على أرض الواقع، وبعدها فإن العمل الريادي يساعد على ابتكار فكرة جديدة ضمن البيئة الاقتصادية، ويخلق لدى الأفراد ثقافة الاستقلالية والمخاطرة والثقة.

الخلاصة فإن تركيبة العوامل للإبداع والأعمال الريادية تؤدي إلى إنشاء الأعمال. (V.Veeraraghavan, 2009)

قد أشار (Mueller and Thomas, 2000) في تعريفه للإبداع على أنه سلسلة من العمليات التي تحول الإبداع إلى منتج، أو خدمة حقيقية، هذا التعريف يركز على ان الإبداع أكثر من مجرد ابتكار، وهو يتضمن تحويل الفكرة إلى منتج يؤدي إلى نجاح تجاري، أو نتائج، والذي يتضمن تطبيق الفكرة، وتعديلها على منتج سابق أو أنظمة أو موارد. دور الريادي كمبدع يؤدي إلى أن الريادي يطبق استراتيجية تنافسية، ويلعب دوراً محورياً في تطور منتج جديد، ويبحث عن تطوير في طرق الانتاج، البحث عن اسواق وموارد للمواد الأولية بالاضافة إلى تمديد دورة حياة منتج موجود مسبقاً.

تشير العديد من الدراسات أن الرياديين لديهم قدرة إبداعية أعلى من غير الرياديين، خاصة وأن الرياديين لديهم خبرة في إنشاء الأعمال، مثلاً إن الطلاب الرياديين لديهم النية ليكونوا مبدعين بدرجة أعلى من باقي طلاب إدارة الأعمال (Sexton and Bowman, 1985).

وتشير دراسة (Carland J.C, 1991) أن كلاً من الذكور والاناث الرياديين لديهم درجة أعلى من الإبداع مقارنة مع المهارات القيادية. كانت نتائج العديد من الدراسات تشير إلى أن المحفز الرئيس للقيام بعمل ريادي هو الإبداع (Blaise, R, Tououse, J, 1990).

الإبداع هي التطوير الناجح للميزة التنافسية، كما أنها من العوامل الأساسية للريادة، الرياديين هم الحالمون، الذين يأخذون على عاتقهم تطوير الأفكار الإبداعية.

ما يميز الريادي عن غيره، هو وجود الافكار الإبداعية، لذلك فإن ارتفاع مستوى الميزة التنافسية من خلال الجهود المبذولة للوصول إلى التجديد، وإعادة تعريف المنظمات والاسواق، والصناعات بالتأكيد في حال كانت الأعمال هي أعمال ريادية.

الأفراد الرياديون يكونون أكثر ابداعية عند تحفيزهم بما يحبون ويفضلون، ويحفزون في المواقف، وليس بضغوطات خارجية، لذلك فإن كل من الشغف والاهتمامات، وهي الرغبة الداخلية الشخصية للقيام بعمل مميز لعرض عمله، إحساس الفرد للتحدي، في داخل كل فرد، الإبداع يتضمن ثلاثة محتويات:

1. الخبرة
2. مهارة التفكير الإبداعي
3. الحافزية

الخبرة تشمل كل شي يمكن للفرد أن يعرفه، وأن يقوم به ضمن مجال العمل والقدرة الفنية.

مهارة التفكير الإبداعي تعود إلى الأسلوب المستخدم لمواجهة المشكلات، وإيجاد الحلول بالاضافة إلى القدرة على وضع الأفكار الموجودة مسبقاً، وتقديمها بطريقة جديدة.

المهارة بحد ذاته يعتمد على الشخصية بالاضافة إلى كيفية التفكير، والعمل لدى الفرد.

الخبرة والتفكير الإبداعي لدى الريادي يعتبر هو المواد الأولية والموارد الطبيعية، الحافزية هي المحرك والرغبة للقيام بشي يحقق الشغف الداخلي والاهتمام، وعندما يتحفز داخلياً ينسجم في العمل والتحدي والحماس لتحقيق الهدف، العمل بحد ذاته يعتبر حافزاً بالنسبة لهم.

يقدم الفرد أعلى درجات الإبداع عندما يشعر بالتحفيز الداخلي الذي يدفعه للقيام بعمله الذين يهتم به والشعور بالتحدي وتحقيق الذات الذي يقدمه العمل بحد ذاته، السعادة في البحث عن الحلول المميزة لحل المشكلات.

### 3.6.2 المخاطرة:

تعتبر المخاطرة من الخصائص الأساسية للريادة (Ibrahim and Ellis,1993, Moensted, 2007)، حيث تم تعريفها على أنها الاحتمالية المدركة للمكافآت المرتبطة للنجاح في موقف محدد.

بينما عرف (Koh,1996) المخاطرة على أنها الرؤية أو النظرة تجاه الاستفادة من الفرص المتاحة واتخاذ القرار في حالة من عدم التأكد.

تشير دراسة (Lee and Peterson, 2000) أن الرياديين لديهم الاستعداد لحالة الغموض، أو حالة عدم التأكد والمخاطر المرافقة لالتزامه بعمله الريادي الخاص بدلاً من التزامه في مهام محددة ضمن مؤسسة.



كانت نتائج دراسة (Begley and Boyd, 1987) عن خصائص مؤسسي الأعمال الريادية، والتي تشير إلى أن مستوى أعلى بالنسبة إلى خصائص المخاطرة والقدرة على تحمل الغموض مقارنة مع الأشخاص غير الرياديين.

وكذلك الأمر بالنسبة لدراسة (Van Gelderen et al, 2006) التي تشير إلى أن الرياديين الناجحين لديهم الاستعداد للمخاطرة، وأن النجاح للعديد من الرياديين يعود إلى قدرتهم على التعامل مع حالة عدم التأكد والاستعداد للمخاطرة

قسم (Bird, 1989) المخاطرة إلى أربعة أنماط للمخاطرة مرتبطة بأي ريادي محتمل وهي:

1. المخاطرة الاقتصادية
2. المخاطرة في العلاقات الاجتماعية.
3. المخاطرة في التطور بالمسار المهني
4. المخاطرة الصحية والنفسية.

بينما تشير دراسة (Brockhaus, 1980) أن الفروقات بين أنماط المخاطرة المذكورة لا تختلف بين نمط وآخر بين المدراء، و باقي العاملين ولا تختلف تبعاً لنجاح المؤسسات التي يعملون بها أم لا.

كذلك اشار (Mill, 1984) أن المخاطرة هي عامل أساسي للتفريق بين الرياديين والمدراء.

وصف (Xu and Reuf, 2004) خاصية المخاطرة على أنها نتيجة حالة عدم التأكد الموجودة نتيجة حقيقة أن النجاح في دخول السوق لا يمكن أن يعتمد، ويحدد قبل حدوث البدء بالعمل الريادي، لذلك جميع المتغيرات والعوامل المؤثرة يجب دراستها بعمق وتوقع النتائج التي يمكن أن تحدث، وعرف (Zimmerer and Scarborough, 1996) بأن الريادي الناجح من يستطيع الاستدلال على تأثير المواقف المتوقع حدوثها، والتي تكون نتيجة المخاطر التي تم الأخذ بها.

هذه تتضمن التقليل من حجم ردود الافعال السلبية التي يمكن تطويرها، والابتعاد عنها نتيجة التعرض للفشل المتكرر.

وفيما يلي لأنماط أخرى من المخاطر التي يمكن أن تواجه الريادي:

#### 1. مخاطر بالوقت:

هذا النمط يتضمن الوقت المبذول ضمن مرحلة التطوير، والأفكار الجديدة حتى تكون جاهزة للتقديم وبالبدء بتطبيقها.

## 2. مخاطر الاستثمار:

هذه تتضمن تكلفة البدء بالمشروع، والتي هي بمعنى آخر قدرة الريادي على تأمين رأس المال اللازم للبدء بالمشروع الريادي، والنجاح، والمحافظة عليه إلى وصوله إلى حالة من الاستقرار، وهنا يجب أن لا ننسى التجهيزات اللوجستية والأدوات المطلوبة للوصول إلى المنتج النهائي الذي يحقق المواصفات المطلوبة.

## 3. المخاطر التقنية:

كل الجوانب التقنية المرتبطة في مرحلة تطوير المنتج يجب أخذها بعين الاعتبار، ويجب أن لا ننسى أهمية تحقيق المعايير التقنية والفنية الموضوعة.

## 4. مخاطر المنافسة:

إن احتمالية وجود منافسين من الممكن أن تقدم منتج شبيه في السوق ضمن المواصفات المناسبة، وأن احتمالية نجاح المنافسين في سوق مشابه، هو أيضا دليل على المخاطرة ولكن القوة المالية، وقوة المنافس يجب أخذها بعين الاعتبار، بالإضافة إلى مستوى البيع، نظام التوزيع الموجود، العلاقات التي يمتلكها في سوق يجب أن يتم دراستها من كل الجوانب،

أضاف (Venter, 2008) إلى أنماط المخاطر التي تم ذكرها كلاً من:

1. المخاطرة في المسار المهني

2. المخاطرة العائلية والاجتماعية

3. المخاطرة النفسية

## 4.6.2 الحاجة للإنجاز:

أول من أيد وجود رابط بين الحاجة للإنجاز، كخاصية شخصية والأعمال الريادية (McClelland, 1961).

يعتبر متغير الحاجة للإنجاز على أنه الرغبة الشخصية للإنجاز المعنوي، ويعتبر أيضا أنه الميل لاختيار، والاصرار للقيام بنشاطات تحمل فرصة مقبولة للنجاح، أو التي تقدم فرصاً كبيرة لتحقيق الرضى نتيجة الإنجاز الشخصي (McClelland, 1987).

اقترح (McClelland, 1961) أن الحاجة يمكن تعلمها وتحديدها ثقافياً، وبعض الثقافات تنتج رواديين أكثر بسبب عملية التنشئة الاجتماعية التي تخلق درجة عالية من الحاجة للإنجاز (McClelland, 1979).

بعض الدراسات والتي تتضمن تحاليل زمنية على أن درجات الحاجة للإنجاز لدى طلاب السنة الأولى تشير إلى درجة ارتباط عالية مع النجاح في الأعمال الريادية (McClelland, 1965) بينما بعض الدراسات انتقدت أهمية متغير الحاجة للإنجاز وتأثيره على الأعمال والنية الريادية (Klinger, 1966, Fineman, 1977).

بينما بعض الدراسات كانت نتيجة دراساتها وجود تأثير معنوي للحاجة للإنجاز على النية الريادية (Kirkcaldy et al, 2007, Segal et al. 2007, Shane, 2003, Collins et al., 2004).

تشير نتيجة دراسة بين أصحاب الأعمال الريادية، و مدراء الشركات في الولايات المتحدة الاميركية، فيما يتعلق بالحاجة للإنجاز فإن أصحاب الأعمال الريادية لديهم درجة أعلى (Stewart et al. 1999).

في دراسة أحدث (Florin et al., 2007) كانت نتيجة الدراسة أن من أقوى الخصائص الريادية التي تؤثر على النية الريادية بين الطلاب هي الحاجة للإنجاز.

اعتبر (Shaver and Scott, 1991, Ibrahim and Ellis, 1993) أن الحاجة للإنجاز هي من أقدم الخصائص الشخصية التي ارتبطت بالنية الريادية.

بناءً على (McClelland, 1961) أن من يتمتع بدرجة عالية من الحاجة للإنجاز لديه الرغبة بتحمل مسؤولية قراراته الشخصية، والميل للقيام بالمهام التي تتطلب جهد عقلي، ووضع أهداف، والسعي لتحقيقها بالإضافة إلى الميل للتفكير ووضع الخطط.

وكذلك دراسة (Hansemark, 2003, Beugelsdijk, 2007) تشير إلى أن الحاجة للإنجاز تعتبر من الخصائص الشخصية القوية لنجاح الأعمال الريادية بالإضافة إلى أن الحاجة للإنجاز تساعد الرياديين لتجاوز العقبات (Kurako and Hodgetts, 1995).

كانت نتيجة دراسة (Feindt et al, 2002) تشير أن الرياديين ذوي درجة عالية من الحاجة للإنجاز ناجحين مقارنة مع غيرهم.

الحاجة للإنجاز تحفز الرياديين ويسعون جاهدين للوصول إلى أهدافهم والى التميز بسرعة، بناء على (McClelland, 1961) فإن الريادي يتحفز عن طريق الحاجة للإنجاز .

الحاجة للإنجاز يحفز الأشخاص لمواجهة التحديات التي يكون ضمن تفضيلاتهم للوصول إلى النجاح والتميز (Grote and James, 1991).

الحاجة للإنجاز تظهر عن طريق سلوكيات منها قبول مهام تحمل طابع تحدي، مواجهة حالة عدم التأكد، تحمل مسؤولية نتائج أداء الآخرين (Sagie and Elizur, 1999).

بينما تشير دراسات أخرى (Epstein and Harackiewicz, 1992, Lee, 1992) أن السعي للإنجاز ليس من الضروري أن يؤدي إلى النجاح، أو الاداء العالي، والحاجة للإنجاز تحقق الرضا عن طريق الإحساس الداخلي للنجاح والتميز، وليس عن طريق التحفيز الخارجي.

يجب الاخذ بعين الاعتبار أن الحاجة للإنجاز بمستوى عالي يؤثر على كل من النية الريادية وكذلك على الإبداع، حيث تشير دراسة (Lerner et al. 1997) أن الحاجة للإنجاز تؤثر على الاداء أيضاً.

## 5.6.2 التحكم الذاتي

ازداد الاهتمام في متغير التحكم الذاتي في القرنين الماضيين، والذي تم تعريفه على أنه اعتقاد الأفراد بقدرتهم على التحكم بمسئلتهم ومصيرهم (Thomas et al., 2006).

إن طبيعة العلاقة التي تربط الريادي مع البيئة المحيطة تختلف عن الأفراد غير الرياديين (Arenius and Minniti, 2005) وبالتالي فقد جذب متغير التحكم الذاتي الاهتمام في الابحاث المتعلقة في مجال ريادة الأعمال وتم تحديدها من أهم الخصائص الريادية في مجال إدارة الأعمال.

تشير متغير التحكم الذاتي إلى الدرجة التي يفترض، أو يشعر الفرد بالمسؤولية للنجاح أو الفشل في الحياة على عكس الشعور بالحظ وأن لديه القدرة على التحكم.

هذا المتغير قدمه (Rotter, 1966) وبعدها تم توسيعه عن طريق (Lefcourt, 1976).

يعتبر متغير التحكم الذاتي من المتغيرات المهمة التي تم دراستها، حيث تشير إلى أنها تؤثر على كل من الدافعية للعمل الرضا والاداء (Judge and Bono, 2001, Ng et Sorensen., 2006).

عند دراسة التحكم الذاتي فإن يجب الإشارة إلى عمل (Rotter,1990) والذي عرف التحكم الذاتي على أنه الدرجة التي يتوقعها الفرد نتيجة سلوكياتهم، أو خصائصه الشخصية، والتي هي على عكس الدرجة التي يتوقعها الفرد، كنتيجة والتي تعود بسبب الحظ، والصدف، أو القدر، والتي ترجع للقدرة على التحكم لعوامل خارجية.

بناءً على ماسبق فقد تم اعتبار التحكم الذاتي أن يعود إلى إيمان الفرد بأن نتائج تصرفاته تكون تبعاً للتحكم الداخلي، أو الخارجي، بالتالي فقد تم الاعتبار أن للتحكم الذاتي بعدين، بعد داخلي وبعد خارجي.

قسمت دراسة (Rotter,1966) الأفراد بناءً على توقعاتهم، وكيفية تعاملهم مع حالة الطوارئ، التي هي الداخلي والخارجي.

التحكم الذاتي الداخلي، والذين يرجعون النتائج، والوضع الحالي في حياتهم إلى تصرفاتهم، بينما التحكم الذاتي الخارجي يرجعون مايعيشونه إلى الحظ والصدف والقدر، وإلى القدرة التي تكون لدى غيرهم للتحكم بحياتهم.

بالنسبة للدراسات التي تقع خارج مجال المنظمات، والتي تركز على الأعمال الريادية فإن التحكم الذاتي يستخدم للتمييز بين الرياديين وبين العاملين في مجال المنظمات (Kaufman et al. 1995) التي كانت تشير إلى أن التحكم الذاتي يؤثر على النية الريادية.

بناءً على (Krueger, 2009, Monsen and Urbig, 2009) فإن التحكم الذاتي أصبح ضمن العوامل المؤثرة على النية الريادية، وعلى العمليات ضمن مرحلة تأسيس العمل الريادي وعلى تحفيز السلوك الريادي (Mueller and Thomas, 2001).

تشير دراسة (Bonnett and Furnham,1991) للأفراد الذين تقع أعمارهم بين (16 و 19) وبدؤوا بالمشاركة في الأعمال الريادية كانت لديهم درجة أعلى من التحكم الذاتي، وأضافت دراسة (Shaver,, 1991) أن التحكم الذاتي يؤثر على إحدى الخصائص الريادية، وهي الحاجة للإنجاز.

وكانت نتائج دراسة (Ahmed, 1985) بوجود تأثير معنوي بين كل من الحاجة للإنجاز، تحمل المخاطرة والتحكم الذاتي مع النية الريادية، وكذلك دراسة (McClelland, 1961) أشار إلى أن الرياديين يتحملون مسؤولية أفعالهم وأنهم ومبدعون.

فيما يتعلق بالاختلاف بين الأفراد ذوي التحكم الذاتي الداخلي والخارجي فقد اقترح (Phares, 1997) بأن الأفراد ذوي التحكم الذاتي الداخلي مبادرون يتحملون نتائج أعمالهم، ويحاولون الوصول والاستفادة من المعلومات بطريقة فعالة وتم اعتبار هذه الخصائص من العوامل الهامة، والرئيسية لتعزيز الحاجة للإنجاز.

## 6.6.2 الاستقلالية:

تم تعريف الاستقلالية على أنها خاصية لدى الأفراد الذين يميلون إلى اتخاذ قراراتهم بأنفسهم بعيداً عن الاخذ بعين الاعتبار بآراء الآخرين (Gelderen et al, 2003).

الأشخاص الاستقلاليين يحاولون جاهدين للوصول إلى حالة من التحديد والحكم الذاتي (Gelderen et al, 2003). الدراسات السابقة تشير أن الأشخاص الرياديين لديهم درجة أعلى من الاستقلالية مقارنة بالآخرين (Decarlo and Lyons, 1979)، وهي تشير إلى درجة حاجة الشخص لحرية التصرف في عمله (Hackman and Odham, 1975).

تشير نتائج دراسة (Pritchard and Karasick, 1973) أن الأشخاص الذين لديهم درجة عالية من الاستقلالية يفضلون القيام بالعمل بحسب توجيهاتهم ومعتقداتهم الشخصية، فهم يهتمون بآراء الآخرين والقواعد بدرجة أقل من غيرهم، ويفضلون اتخاذ قراراتهم الشخصية بمفردهم.

بناءً على دراسة (Barrick and Mount, 1993) فإن الاستقلالية تعدل العلاقة بين كل من أنماط الشخصية (الضمير الحي، الاجتماعي، والتوافقي) مع الاداء في العمل حيث كانت هذه العلاقة أعلى بوجود هذا المعدل.

عندما تكون درجة الاستقلالية عالية فإن الأشخاص يميلون إلى حرية التصرف فيما يتعلق بمكان وكيفية وتوقيت القيام بالمهام المطلوبة (Langfred and Moye, 2004).

حدد (Morgeson et al, 2006) ثلاثة فوائد لوجود الاستقلالية وهي:

التحفيز، والتي تؤدي إلى نتائج وجهود أعلى.

الاستقلالية تسمح للعاملين في فريق العمل بالادارة الذاتية.

الاستقلالية تسمح بزيادة المعارف الموجودة في بيئة العمل بالإضافة إلى ارتفاع نسبة التعلم.

بالرغم من أن الدراسات أشارت إلى أن الرياديين لديهم درجة أعلى من الاستقلالية إلى أن هذه الاستقلالية محكومة في متطلبات العملاء ومواعيد التسليم، الاجتماعات والالتزامات (Bradley and Roberts, 2004).

ويتصف الرياديين الناجحين بالتحكم الذاتي، ويعبرون عن أفكارهم الإبداعية من دون الحاجة إلى أخذ موافقة الآخرين، وهم يرفضون حالة الوضع الثابت لذلك تعتبر خاصية الاستقلالية هي من المبادئ الأساسية للرياديين (Kets de Vries, 1977).

إن التوجه نحو السلوك الاستقلالي يتطلب القدرة والارادة للسعي وراء الفرص المتاحة من ذاته (Autio et al. 1997).

لذلك فإن خاصية الاستقلالية مرتبطة بقدرة الريادي على السعي الدائم نحو التعرف واستكشاف الفرص المتاحة بالإضافة إلى التوجه نحو المخاطرة والإبداع.

إن الاستقلالية تعكس النية باتجاه تأثير الآخرين، والسلطة والتحكم التي تكون لدى الآخرين على الفرد سواء كانت هذه العلاقة محكومة ضمن بنية مؤسساتية أو شخصية أو قيود جرائية.

إن وجود خاصية الاستقلالية هي غالباً ما تترافق مع نية الأفراد لقبول المخاطر والمسؤوليات التي تكون ناتجة عن تصرفات الآخرين (Autio et al. 1997).

في النهاية، وبالرغم من تعدد الآراء والتفاصيل فيما يتعلق بمعنى الاستقلالية فإن الباحثين اتفقوا على اعتباره أنه اختيار الأفراد لاتخاذ قراراتهم بمفردهم بعيداً عن الآخرين (Gelderens et al. 2003).

## القسم الثالث: الإطار العملي للدراسة

---

1.3 مجتمع وعينة البحث

2.3 متغيرات البحث

3.3 الأساليب والمقاييس الإحصائية المستخدمة

4.3 أداة البحث

5.3 اختيار ثبات المقياس

6.3 دراسة وتحليل الاحصائيات الوصفية لمتغيرات البحث

7.3 اختبار فرضيات البحث

8.3 نتائج البحث

9.3 التوصيات



### 1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع البحث من الطلاب والخريجين الجدد من الجامعات السورية.

قامت الباحثة باختيار عينة عشوائية من مجموعة من الأفراد التي تم اختيارها عشوائياً من مجتمع البحث من أجل توفير البيانات التي ترغب الباحثة في الحصول عليها لتتمكن من الإجابة على أسئلة واختبار فرضياته بشكل يقبل التعميم.

تم جمع البيانات عن طريق الانترنت للطلاب والخريجي الجدد ضمن شركة سيرتيل ممن يعملون ضمن برنامج توظيف الطلاب لتصل العينة إلى 209 استبيان.

### 2.3 متغيرات الدراسة:

#### 1. المتغير المستقل:

- A. التحكم الذاتي: تم قياسه اعتماداً على دراسة (Zellweger, 2010).
- B. الاستقلالية: تم قياسها اعتماداً على دراسة (Walter et al.,2009).
- C. الحاجة للإنجاز: تم قياس هذا المتغير اعتماداً على دراسة (Davidsson, 1995).
- D. الإبداع: تم قياسه اعتماداً على دراسة (Jackson, 1994).
- E. المخاطرة: تم قياسها اعتماداً على دراسة (Sirec et al.,2010).
- F. الاتجاه نحو الريادة: تم الاعتماد في هذا الاستبيان على دراسة: (Liñán et Chen,2009).
- G. المعايير الاجتماعية: تم قياسه بناءً على دراسة (Liñán et Chen,2009)
- H. الكفاءة الريادية: تم قياسه بناءً على دراسة (Liñán et Chen,2009)

#### 2. المتغير الوسيط:

- A. الاتجاه نحو الريادة: تم قياسه بناءً على دراسة (Liñán et Chen,2009)

#### 3. المتغير التابع:

- A. النية الريادية: تم قياسه بناءً على دراسة (Liñán et Chen,2009)

### 3.3 الأساليب والمقاييس الإحصائية المستخدمة:

سوف نقوم بحساب المقاييس التالية:

1. النسب المئوية، الأوساط الحسابية.

2. معامل الارتباط بيرسون، لدراسة نوع وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

3. تحليل الإنحدار الخطي البسيط والإنحدار الخطي المتعدد لدراسة أثر المتغير الوسيط في العلاقة بين

المتغيرات المستقلة، والمتغير التابع حسب طريقة بارون وكيني التي تقوم بدراسة أثر المتغير المستقل على كل

من المتغير الوسيط والمتغير التابع على حدا، ثم أثرهما معاً على المتغير التابع على الشكل التالي:

A. المتغير المستقل يجب أن يؤثر على المتغير الوسيط في المعادلة الأولى.

B. المتغير الوسيط يجب أن يؤثر على المتغير التابع في المعادلة الثانية.

C. المتغير المستقل يجب أن يؤثر على المتغير التابع في المعادلة الثالثة.

قيمة تأثير المتغير الوسيط على المتغير التابع في المعادلة الثانية أقل من قيمة التأثير الناتج في المعادلة الثالثة.

تكون علاقة الوساطة كلية عندما يلغي دخول المتغير الوسيط العلاقة بين المستقل والتابع بشكل كامل.

### 4.3 أداة الدراسة:

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وقامت الباحثة بأخذ ردود أفراد العينة على أسئلة الاستبيان ضمن

وحدة قياس متدرجة من (1 حتى 5) وفقاً للمقياس (غير موافق بشدة حتى موافق بشدة)، واعتماداً عليه تم إدخال

البيانات على برنامج الإحصائي (SPSS) للقيام بالعمليات الإحصائية المطلوبة (الوصفية والتحليلية) لاختبار

الفرضيات والإجابة على تساؤلات البحث لاستخلاص النتائج المرجوة من الدراسة.

ونعتبر مايلي:

✓ المستوى المنخفض: حيث يكون المتوسط الحسابي يتراوح بين (1 إلى أقل من 2.60).

✓ المستوى المتوسط: حيث يكون المتوسط الحسابي يتراوح بين (2.60 إلى أقل من 3.40).

✓ المستوى المرتفع: حيث يكون المتوسط الحسابي يتراوح بين (3.40 إلى 5).

### 5.3 اختبار ثبات محاور أداة الدراسة:

تم اختبار الثبات وفق معامل ألفا كرونباخ وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

المقياس	عدد الاسئلة	الفا كرونباخ
التحكم الذاتي	5	.71
الاستقلالية	4	.76
الحاجة للإنجاز	4	.65
الإبداع	8	.81
المخاطرة	4	.74
الاتجاه نحو الريادة	5	.64
المعايير الاجتماعية	6	.64
الكفاءة الريادية	20	.80
النية الريادية	6	.90

### الجدول 1 اختبار صدق أداة البحث

يبين من الجدول (1) أن معاملات الثبات لجميع محاور الدراسة هي معاملات ثبات مقبولة احصائياً لأنها أكبر من (.60) مما يدل على الثقة في المقاييس المستخدمة لقياس ما تمثله.

### 6.3 وصف عينة البحث:

المتغيرات	النسب المئوية	العدد
<b>النوع الاجتماعي</b>		
ذكور	%56	117
إناث	%44	92
<b>العمر</b>		
أقل من 20	%4	8
بين 20 و 23	%57	120
بين 24 و 26	%25	52
بين 27 و 30	%7	15
أكثر من 30	%7	14
<b>قطاع الجامعة</b>		
جامعة عامة	%82	172
جامعة خاصة	%18	37
<b>درجة المؤهل العلمي</b>		
السنة الأولى	%2	5
السنة الثانية	%9	18
السنة الثالثة	%21	44
السنة الرابعة	%25	53
السنة الخامسة	%4	8
دراسات عليا	%8	17
خريج جديد	%31	64

الجدول 2 متغيرات الديمغرافية لعينة البحث

### 7.3 دراسة وتحليل الاحصائيات الوصفية لمحاور البحث

الإجابة عن تساؤلات البحث:

لمعرفة مستويات متغيرات الدراسة لعينة البحث من حين كونها مرتفعة أو متوسطة أو منخفضة، تم الاعتماد على قيم المتوسط الحسابي:

#### 1. الاتجاه نحو الريادة

من الجدول (3) أن المتوسط العام للاتجاه نحو الريادة بلغ (3.8) يندرج عند مستوى مرتفع.

تشير نتائج عينة البحث أن لديهم الرغبة أن يكونوا رواد أعمال، وأنها تحمل إيجابيات أكثر من السلبيات (4) وأن لديهم النية لتأسيس شركة إذا اتاحت لهم الفرصة، والموارد اللازمة لتأسيس شركة (4).

بينما أن المهنة رائد الأعمال جذابة بالنسبة لعينة البحث حصلت على أقل قيمة بين عبارات الاتجاه نحو الريادة، ولكنها ضمن مجال المستوى المتوسط (3.3) ويليهما تفضيل اختيار أن يكون رائد أعمال من بين الخيارات المتاحة بقيمة (3.8).

المتوسط الحسابي	موافق جداً (%)	موافق (%)	محايد (%)	غير موافق (%)	غير موافق أبداً (%)	العبارات
4	31	48	17	3	0	أن أكون رائد أعمال فهذا يحمل لي إيجابيات أكثر من السلبيات
3.3	23	32	20	9	16	إن مهنة رائد الأعمال جذابة بالنسبة لي
4	42	31	17	9	2	إذا أتاحت لي الفرصة والموارد، أود تأسيس شركة
3.9	35	34	21	7	3	أن أكون رائد أعمال، فهذا يحقق لي رضى كبير
3.8	30	32	29	8	1	من بين خيارات مختلفة، أفضل أن أكون رائد أعمال
3.8	المتوسط الحسابي العام					

الجدول 3 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للاتجاه نحو الريادة

2. التحكم الذاتي:

من الجدول (4) إن المتوسط العام للتحكم الذاتي بلغ (4.1) يندرج ضمن مستوى مرتفع.

تشير نتائج عينة البحث إلى إدراكهم بأنه في حال عدم حصولهم على ما يريدون فهو يرجع إليهم شخصياً وإلى التزامهم الشخصي (4.4) وأن تحقيق الأهداف، أو عدم تحقيقها يعود السبب إلى تصرفاته (4.1).

بينما إن تصرف الآخرين وفقاً لما أرغب يتوقف بشكل أساسي على الفرد بحد ذاته (4) حصلت على أقل قيمة في متغير التحكم الذاتي بالإضافة إلى إدراكهم لفكرة أنهم يستطيعون تحديد ما سيحدث في حياتهم (4) وأنهم عندما يخططون فهم متأكدون من أنهم سيحققون الخطة لتصبح حقيقة (4).

المتوسط الحسابي	موافق جداً (%)	موافق (%)	محايد (%)	غير موافق (%)	غير موافق أبداً (%)	العبارات
4.0	49	16	23	9	2	إن تصرف الآخرين وفقاً لما أرغب يتوقف بشكل أساسي عليّ
4.1	45	22	25	6	1	إن تحقيق أهداف أو عدم تحقيقها فيعود السبب إلى تصرفاتي
4.0	45	20	28	6	1	عندما أقوم بوضع خطة، فإنني متأكد أن ما خطط له يصبح حقيقة
4.0	43	22	25	8	2	أستطيع بنفسني تحديد ما سيحدث في حياتي
4.4	66	15	14	4	1	في حال حصولي على ما أريد فهو نتيجة السعي والالتزام الشخصي من قبلي
4.1	المتوسط الحسابي العام					

الجدول 4 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للتحكم الذاتي

## 3. الاستقلالية:

من الجدول (5) إن المتوسط العام للاستقلالية بلغ (3.9) وهو يندرج ضمن المستوى المرتفع. تشير نتائج عينة البحث إلى وجود درجة عالية من الاستقلالية حيث أن حرية اختيار كيفية القيام بالعمل مهم بالنسبة لهم (4.1) وأنهم يفضلون أن يحدد الفرد المحتوى العملي بنفسه قدر المستطاع (4.1). بينما تعتبر أقل متوسط بين العبارات هي عدم تحبيذهم أن يكونوا مرؤوسين من قبل اشخاص آخرين بقيمة (3.4).

المتوسط الحسابي	موافق جداً (%)	موافق (%)	محايد (%)	غير موافق (%)	غير موافق أبداً (%)	العبارات
4.1	52	20	22	6	1	عند القيام بمهمة ضمن فرق عمل، أحتاج إلى حرية اختيار كيفية القيام بالعمل مهم بالنسبة لي
4.1	49	19	24	8	1	عند القيام بمهمة ضمن فرق عمل، أفضل أن أحدد محتوى عملي بنفسه بقدر المستطاع
4.0	47	16	26	8	3	عند القيام بمهمة ضمن فرق عمل، أفضل وضع تسلسل خطوات عملي ومهامي بنفسه
3.4	27	12	39	17	5	عند القيام بمهمة ضمن فرق عمل، لا أحبذ أن أكون مرؤوساً لأحد من قبل أشخاص آخرين
3.9	المتوسط الحسابي العام					

الجدول 5 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للاستقلالية

4. الحاجة للإنجاز:

من الجدول (6) فإن المتوسط العام للحاجة للإنجاز بلغ (3.9) وهو يندرج ضمن المستوى المرتفع. تشير نتائج عينة البحث إلى وجود درجة عالية من الحاجة للإنجاز، حيث أنهم دائماً يحاولون القيام بالمهام بطريقة أفضل من المستوى المقبول وهي بأعلى قيمة متوسط (4.4) ويعتبر تحديد تحديات جديدة والسعي للتعامل معها عاملاً مهماً بالنسبة له بقيمة (4.3). بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابي (2.9) فيما يتعلق بتفهمهم للأشخاص الذين يسعون إلى تحقيق أهداف جديدة بالرغم من تحقيقهم للعديد من النجاحات التي من الممكن تصورها.

المتوسط الحسابي	موافق جداً (%)	موافق (%)	محايد (%)	غير موافق (%)	غير موافق أبداً (%)	العبارات
2.9	19	15	22	25	18	أجد صعوبة في تفهم الأشخاص الذين يسعون إلى تحقيق أهداف جديدة بيد أنهم حققوا العديد من النجاحات التي من الممكن لهم تصورها (معكوسة)
4.3	58	19	16	5	1	يعتبر تحديد تحديات جديدة ومحاولة التأقلم معها، والسعي لتحقيقها عاملاً مهماً جداً بالنسبة لي
4.4	63	22	13	2	0	أحاول دائماً النجاح والقيام بالمهام بطريقة أفضل من المستوى المقبول بشكل عام
4.1	52	17	23	7	1	أظن أنني أضغط على نفسي للتطور دائماً
3.9	المتوسط الحسابي العام					

الجدول 6 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للحاجة للإنجاز



5. الإبداع:

من الجدول (7) فإن المتوسط الحسابي العام للإبداع بلغ (3.2) وهي تقع ضمن المستوى المتوسط. نلاحظ من نتائج عينة البحث أنهم يفضلون العمل في مجال يتطلب تفكير متميز بقيمة (4.2) وانهم لا يحبون اختبار طرق جديدة للقيام بنفس المهمة بقيمة (4) والتي أيضاً تقع ضمن المستوى المرتفع. تشير نتائج عينة البحث الى وجود ثلاثة عبارات تقع ضمن المستوى المنخفض، والتي تتعلق بعدم بتفضيلهم للقيام بمهمة جديدة بنفس طريقة التعلم (2.2) وإلى حبهم للعمل الذي يتطلب إبداع أكثر من العمل الذي يتطلب مهارة وتدريب (2.2) بالإضافة إلى عدم حصولهم على رضى اكبر في حالة إتقانهم مهارة معينة مقارنة مع حالة ابتكارهم أفكاراً جديدة (2.4).

العبارة	غير موافق أبداً (%)	غير موافق (%)	محايد (%)	موافق (%)	موافق جداً (%)	المتوسط الحسابي
غالباً ما أفجئ من حولي بأفكاري	1	7	35	14	42	3.9
غالباً ما يسألني الناس من حولي للمساعدة في نشاطات تحتاج إلى ابتكار	3	8	27	16	46	3.9
أحصل على رضى أكبر في حالة إتقان مهارة معينة مقارنة مع حالة بابتكار أفكار جديدة (معكوسة)	38	11	29	14	7	2.4
أفضل العمل في مجال يتطلب تفكير متميز	0	5	21	17	56	4.2
غالباً ما أقوم بمهمة جديدة بالطريقة نفسها التي تعلمتها (معكوسة)	38	17	34	9	1	2.2
أحب العمل الذي يتطلب مهارة و تدريب أكثر من الإبداع (معكوسة)	44	11	24	17	3	2.2
انا لست شخصاً مبدعاً (معكوسة)	13	17	25	19	25	3.3
أحب أن أختبر طرقاً جديدة للقيام بنفس المهمة	0	4	19	49	28	4.0
المتوسط الحسابي العام						3.2

الجدول 7 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للإبداع

6. المخاطرة:

نلاحظ من الجدول (8) المتوسط الحسابي العام للمخاطرة بقيمة (3) والتي تقع ضمن المستوى المتوسط.

تشير نتائج عينة البحث إلى قيم متوسط حسابي ضمن مستوى مرتفع لدى العبارتين التي تشير إلى استعدادهم للمخاطرة بما لديهم وبرفاهية المادية لعائلاتهم من أجل العمل الريادي بقيمة (3.5) وكذلك الأمر وبنفس قيمة للمتوسط الحسابي للعبارة التي تشير إلى استمتاعهم بحالة عدم التأكد لأنها تحفزهم أكثر من الحالات التي تكون النتائج فيها واضحة.

نلاحظ بانخفاض قيمة المتوسط الحسابي فيما يتعلق بعدم اهتمامهم بمعرفة فيما إذا كانت المهمة الموكلة اليهم قد تم القيام بها مسبقاً قبل المحاولة للقيام بها بقيمة (2.3).

العبارة	غير موافق أبداً (%)	غير موافق (%)	محايد (%)	موافق (%)	موافق جداً (%)	المتوسط الحسابي
لدي الاستعداد للمخاطرة بما لدي وبالرفاهية المادية لعائلتي من أجل العمل الريادي	8	16	29	15	32	3.5
أستمتع بحالة عدم التأكد وبالمخاطرة في العمل لأنها تحفزني أكثر من الحالات التي تكون النتائج فيها واضحة	4	22	26	19	29	3.5
أحتاج أن أعرف فيما إذا كانت المهمة الموكلة قد تم القيام بها مسبقاً، قبل أن أحاول القيام بها (معكوسة)	36	20	27	10	8	2.3
أريد أن أعرف الجواب قبل أن أطرح السؤال (معكوسة)	24	11	42	21	3	2.7
المتوسط الحسابي العام						3

الجدول 8 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمخاطرة

7. المعايير الاجتماعية:

تشير نتائج عينة البحث من الجدول (9) إلى أن المتوسط الحسابي العام للمعايير الاجتماعية بقيمة (3.4) والتي تقع ضمن المستوى المرتفع.

بلغت أعلى قيمة متوسط حسابي (3.8) والتي تتعلق بدرجة تأثير آراء الأشخاص المهمين في حياتهم بينما بلغت أقل قيمة متوسط حسابي (3.2) والتي تقع ضمن المستوى المتوسط والتي تتعلق باعتقاد أفراد الأسرة أنه يتوجب عليه أن يتابع حياته المهنية كرائد أعمال يليها قيمة المتوسط الحسابي (3.3) والتي تتعلق باعتقاد الاصدقاء بأنه يتوجب عليه انه يتابع حياته المهنية كرائد أعمال.

العبارة	غير موافق أبدا (%)	غير موافق (%)	محايد (%)	موافق (%)	موافق جدا (%)	المتوسط الحسابي
تعتقد أفراد أسرتي أنه يتوجب علي أن أتابع حياتي المهنية كرائد أعمال	7	16	37	26	12	3.2
يعتقد أقرب أصدقائي إنه يتوجب علي أن أتابع حياتي المهنية كرائد أعمال	7	16	31	36	12	3.3
يعتقد الأشخاص الآخرون المهمون في حياتي أنه يتوجب علي أن أتابع حياتي المهنية كرائد أعمال	5	10	33	35	17	3.5
عندما تريد أن تتخذ قرارك إلى أي درجة يؤثر رأي أفراد أسرتك	7	10	30	34	20	3.5
عندما تريد أن تتخذ قرارك إلى أي درجة يؤثر رأي أصدقاءك المقربون	11	12	29	18	30	3.4
عندما تريد أن تتخذ قرارك إلى أي درجة يؤثر رأي أشخاص آخرون المهمون في حياتك	5	11	27	14	43	3.8
المتوسط الحسابي العام						3.4

الجدول 9 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للمعايير الاجتماعية

8. الكفاءة الريادية:

يشير الجدول (10) إلى وجود متوسط حسابي عام لدى الكفاءة الريادية بقيمة (3.6) والتي تقع ضمن المستوى المرتفع.

نلاحظ أن الاجابات تشير إلى وجود لدى أفراد العينة المستوى مرتفع بقيمة المتوسط الحسابي(4.2)، والتي تتعلق بالوقت المكرس والطاقة لإيجاد، والبدء بمشروع ريادي، يليها قدرتهم على إيجاد الأشخاص والمؤسسات القادرة والكفوة للعمل بقيمة متوسط حسابي(4.1).

بينما تعتبر فكرة اطلاق عمل ريادي واعتباره عملاً سهلاً من المتوسطات الحسابية المنخفضة مقارنةً مع باقي العبارات، ولكنها تقع ضمن المستوى المتوسط (3) يليها كل من معرفة التفاصيل العملية، اللازمة من أجل تأسيس شركة جديدة بقيمة (3.1) والحصول على الأموال من العائلة أو الأصدقاء بقيمة (3.1).

العبارة	غير موافق أبداً (%)	غير موافق (%)	محايد (%)	موافق (%)	موافق جداً (%)	المتوسط الحسابي
إن إطلاق شركة سيكون سهلاً بالنسبة لي	5	32	31	20	12	3
إن المحافظة على استمرارية عمل شركة، سهلاً بالنسبة لي	4	19	36	31	10	3.2
أستطيع التحكم في عملية(مراحل) تأسيس شركة جديدة	3	13	33	36	13	3.4
أعرف التفاصيل العملية اللازمة من أجل تأسيس شركة	9	19	34	29	9	3.1
أعرف كيف أطور مشروع ريادة الأعمال	3	17	27	39	13	3.4
إذا حاولت تأسيس شركة، سيكون لدي احتمال كبير للنجاح	1	5	32	46	16	3.7
العثور على فكرة منتج أو خدمة	1	4	19	48	29	4.0
تكريس كل الوقت والطاقة للمشروع	0	2	12	48	38	4.2
تقدير مخاطر المشروع	0	4	19	53	24	4.0

4.0	28	47	22	3	0	العثور على المعلومات المتعلقة بالسوق والعملاء المحتملين
3.9	29	44	20	6	1	العثور على المعلومات المتعلقة بالمنافسين
3.9	25	45	21	9	0	تقدير الاحتياجات المالية للمشروع
3.2	10	29	37	17	7	الحصول على تمويل من خلال صناديق المشاريع الخاصة أو البنوك
3.1	11	30	30	19	11	الحصول على أموال من الأقرباء مثلاً العائلة أو الأصدقاء
3.4	15	35	29	17	3	جذب المستثمرين/ المساهمين المحتملين
3.7	24	43	18	11	4	العثور على الأشخاص المناسبين للعمل معك، وتقديم النصح في المجالات الإدارية والقانونية والتجارية
4.0	31	44	18	7	1	تنفيذ المعاملات الإدارية اللازمة لإطلاق الشركة
4.1	40	36	19	5	0	إيجاد الأشخاص أو المؤسسات القادرة والكفوة للعمل معك
4.0	30	46	19	3	1	تخطيط لعملية التأسيس كمعرفة ما يجب القيام به ومتى
3.5	28	35	13	9	16	إدارة الأفراد من حيث التنسيق وتحفيز الأشخاص الآخرين
3.6	المتوسط الحسابي العام					

الجدول 10 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للكفاءة الريادية

9. النية الريادية:

فيما يتعلق بنتائج النية الريادية حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.7)، والتي يقع ضمن المستوى المرتفع.

نلاحظ من الجدول (11) أن كلاً من رغبة، وتصميم الفرد على تأسيس شركة في المستقبل، وأنهم سيبدأون كل الجهود الممكنة، لتأسيس وإدارة شركة خاصة بقيمة (3.9) والتي تقع ضمن المستوى المرتفع.

بينما أقل قيمة متوسط حسابي هي لاعتبار أنهم على استعداد لفعل أي شيء ليكونوا رواد أعمال بقيمة متوسط حسابي (3.6) وبتفكيره جدياً بتأسيس شركة (3.6).

المتوسط الحسابي	موافق جداً (%)	موافق (%)	محايد (%)	غير موافق (%)	غير موافق أبداً (%)	العبارات
3.6	38	13	26	16	6	أنا على استعداد لفعل أي شيء لأكون رائد أعمال
3.7	39	14	27	13	7	هدفي المهني أن أصبح رائد أعمال
3.9	46	16	21	13	4	سوف أبذل كل جهد ممكن لتأسيس وإدارة شركة خاصة لي
3.9	45	15	24	11	4	أنا مصمم على تأسيس شركة في المستقبل
3.6	37	14	26	20	3	لقد فكرت جدياً بتأسيس شركة
3.8	45	14	23	13	5	أنا عندي نية أكيدة لتأسيس شركة في يوم ما
3.7	المتوسط الحسابي العام					

الجدول 11 المتوسط الحسابي والنسب المئوية للنية الريادية

### 8.3 اختبار فرضيات الدراسة:

#### 1. يؤثر الاتجاه نحو الريادة إيجاباً على النية الريادية

مستوى المعنوية	معامل التحديد (Beta)	مستوى المعنوية	معامل الإنحدار الخطي المعدل (Adjusted R Square)
.000	.640	.000	.407

#### الجدول 12 اختبار تأثير الاتجاه نحو الريادة على النية الريادية

يتضح من الجدول (12) أن:

معامل الإنحدار الخطي المعدل بين الاتجاه نحو الريادة، والنية الريادية (.407). مما يدل على أن الاتجاه نحو الريادة يفسر (.407) من النية الريادية

يدل معامل التحديد البالغ (.640) أن الزيادة في الاتجاه نحو الريادة بمقدار وحدة واحدة، يؤدي إلى زيادة بمقدار (.64) من النية الريادية.

Sig تساوي ( 0 ) و هي أقل من مستوى الدلالة المحدد من قبل الباحثة و البالغ (5% )

لذلك نقبل الفرضية التي تنص على أن الاتجاه نحو الريادة يؤثر إيجاباً على النية الريادية.

نلاحظ ارتفاع قيمة معامل التحديد بين الاتجاه نحو الريادة والنية الريادية مقارنة مع دراسة (Rantanen, 2013)، حيث كانت نتيجة معامل التحديد (.22) بينما في الدراسة الحالية (.64).

نلاحظ اختلاف النتائج بين الدراسات حيث كان التأثير الأكبر في دراسة Rantanen للمعايير الاجتماعية، السبب يعود لاختلافات الثقافية بين فنلندا والمجتمع السوري بينما في الدراسة الحالية التأثير الأكبر للاتجاه نحو الريادة، بينما تتشابه نتائج الدراسة مع دراسة (رمضان، 2012) حيث كانت نتيجة تأثير الاتجاه نحو الريادة (61%) الذي يدرس ضمن نفس مجتمع البحث.

## 2. تؤثر المعايير الاجتماعية إيجاباً على النية الريادية

مستوى المعنوية	معامل التحديد (Beta)	مستوى المعنوية	معامل الإنحدار الخطي المعدل (Adjusted R Square)
.000	.444	.000	.193

### الجدول 13 اختبار تأثير المعايير الاجتماعية على النية الريادية

يتضح من الجدول (13) أن:

معامل الإنحدار الخطي المعدل بين المعايير الاجتماعية والنية الريادية (0.19) مما يدل على أن المعايير الاجتماعية يفسر (0.19) من النية الريادية.

يدل معامل التحديد البالغ (0.444) أن الزيادة في المعايير الاجتماعية بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.444) من النية الريادية.

Sig تساوي ( 0 ) وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد من قبل الباحثة و البالغ (5% ) .

لذلك نقبل الفرضية التي تنص على أن المعايير الاجتماعية تؤثر إيجاباً على النية الريادية.

عند مقارنة نتائج هذه الدراسة مع دراسة (رمضان، 2012) نلاحظ اختلاف بين قوة تأثير المعايير الاجتماعية حيث كانت التأثير في دراسة رمضان (70%) بينما في الدراسة الحالية فهو (44%) الذي يمكن أن نرجعه إلى أن عينة البحث هي من طلاب جامعة دمشق بينما الدراسة الحالية هي تشمل طلاب الجامعات العامة والخاصة، والتي من الممكن أن تؤدي إلى اختلافات في عينة البحث.

بينما تتشابه نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Mishra, 2014) حيث درجة التأثير (50%) حيث تمت الدراسة في الهند، ومجتمع العينة متشابهان من حيث دراستهما لطلاب وخريجين جدد.



3. تؤثر الكفاءة الريادية إيجاباً على النية الريادية:

مستوى المعنوية	معامل التحديد (Beta)	مستوى المعنوية	معامل الإنحدار الخطي المعدل (Adjusted R Square)
.000	.506	.000	.253

الجدول 14 اختبار تأثير الكفاءة على النية الريادية

يتضح من الجدول (14) أن:

معامل الإنحدار الخطي المعدل بين الكفاءة الريادية، والنية الريادية (.25) مما يدل على أن الكفاءة الريادية تفسر (.25) من النية الريادية

يدل معامل التحديد البالغ (.50) أن الزيادة في الكفاءة الريادية بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة بمقدار (.50) من النية الريادية.

Sig تساوي ( 0 ) وهي أقل من مستوى الدلالة المحدد من قبل الباحثة و البالغ (5% ) .

لذلك نقبل الفرضية التي تنص على أن الكفاءة الريادية تؤثر إيجاباً على النية الريادية.

عند مقارنة قيمة تأثير الكفاءة الريادية على النية الريادية مع دراسة (Zaidatol Akmallah, 2009) في ماليزيا حيث كانت قيمة التأثير (55%) فنلاحظ اقتراب قيمة التأثير بين الدراستين والتي قد تعزى إلى التقارب الثقافي وتشابه مجتمع البحث الذي يستهدف الطلاب والخريجين الجدد.

بالإضافة نلاحظ أيضاً تقارب قيمة تأثير الكفاءة الريادية على النية الريادية في دراسة (رمضان، 2012)، والتي كانت قيمة التأثير 42% مع ارتفاع طفيف مقارنة مع الدراسة الحالية والتي يمكن أن نرجعها إلى توجه الدراسة الحالية لتشمل قطاع الجامعات الخاصة إضافة إلى العامة، والتي يمكن أن نرجع سبب هذا الارتفاع حيث يتم تدريس وتوعية الطلاب على مجال الأعمال الريادية بشكل عملي أكثر بالإضافة إلى التعرف على التطبيق العملي.

4. تؤثر الخصائص الريادية إيجاباً على النية الريادية:

الخصائص الريادية	معامل الإنحدار الخطي المعدل (Adjusted R Square)	مستوى المعنوية	معامل التحديد (Beta)	مستوى المعنوية
الحاجة للإنجاز	.130	.000	.367	.000
المخاطرة	.041	.002	.214	.002
الإبداع	.104	.000	.329	.000
التحكم الذاتي	.144	.000	.385	.000
الاستقلالية	.151	.000	.394	.000

الجدول 15 اختبار تأثير الخصائص الريادية على النية الريادية

يتضح من الجدول (15) معامل الإنحدار الخطي المعدل بين كل من الخصائص الريادية والنية الريادية: بين الحاجة للإنجاز والنية الريادية (.130) مما يدل على أن الحاجة للإنجاز يفسر (.130) من النية الريادية. بين المخاطرة والنية الريادية (.041) مما يدل على أن المخاطرة تفسر (.041) من النية الريادية. بين الإبداع والنية الريادية (.104) مما يدل على أن الإبداع يفسر (.104) من النية الريادية. بين التحكم الذاتي والنية الريادية (.144) مما يدل على أن التحكم الذاتي يفسر (.144) من النية الريادية. بين الاستقلالية والنية الريادية (.151) مما يدل على أن الاستقلالية تفسر (.151) من النية الريادية. كانت نتيجة Sig لكل من الخصائص الريادية أقل من مستوى الدلالة المحدد من قبل الباحثة وهو 5%.

من الجدول رقم (15) يمكننا اعتبار مايلي:

1. يدل معامل التحديد البالغ (0.36). أن الزيادة في الحاجة للإنجاز بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.36) من النية الريادية
  2. يدل معامل التحديد البالغ (0.21). أن الزيادة في المخاطرة بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة بمقدار (0.21) من النية الريادية.
  3. يدل معامل التحديد البالغ (0.32). أن الزيادة في الإبداع بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.32) من النية الريادية.
  4. يدل معامل التحديد البالغ (0.38). أن الزيادة في التحكم الذاتي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.38) من النية الريادية.
  5. يدل معامل التحديد البالغ (0.39). أن الزيادة في الاستقلالية بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة بمقدار (0.39) من النية الريادية.
- لذلك نقبل الفرضية التي تنص على أن كلاً من (الحاجة للإنجاز والمخاطرة والإبداع والتحكم الذاتي والاستقلالية) تؤثر إيجاباً على النية الريادية.

عند مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Zeffane,2013) نلاحظ التالي:

الخصائص الريادية	(Zeffane,2013)	الدراسة الحالية
الحاجة للإنجاز	0.48	0.36
الاستقلالية	0.12	0.39
الإبداع	0.15	0.32
المخاطرة	تأثير غير معنوي	0.21
التحكم الذاتي	تأثير غير معنوي	0.38

### الجدول 16 مقارنة بين نتائج البحث مع دراسة (Zeffane,2013)

من الجدول (16) نجد بشكل عام عند مقارنة الخصائص الريادية مع دراسة (Zeffane,2013) نلاحظ اقتراب النتائج بين الدراستين.

حيث درجة تأثير الحاجة للإنجاز في دراسة (Zeffane,2013) أعلى من الدراسة الحالية بينما درجة تأثير الاستقلالية أكثر بفارق كبير نسبياً عند مقارنته مع باقي الخصائص الريادية وكذلك الإبداع حيث تشير نتائج الدراسة الحالية إلى وجود درجة تأثير أعلى للإبداع، ووجود تأثير لكل من المخاطرة، والتحكم الذاتي بينما الدراسة التي تمت المقارنة معها لم تجد له تأثيراً معنوياً لكل منهما.

وكانت نتيجة تأثير الخصائص الريادية على النية الريادية في دراسة (ناصر، 2011) هو وجود تأثير للخصائص بدرجة (33%) مع الأخذ بعين الاعتبار إلى أن دراسة ناصر درست طلاب جامعة دمشق ولكن الاختلاف بين الدراستين هي أن الدراسة الحالية درست تأثير كل خاصية على حدا للتعرف على دور وتأثير كل خاصية بالتفصيل بينما دراسة ناصر فقد اعتمدت على دراسة الخصائص الريادية كمتغير واحد.

##### 5. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية

كما ذكرنا سابقاً فإنه يجب القيام بتحليل الإنحدار الخطي البسيط والإنحدار الخطي المتعدد لدراسة أثر المتغير الوسيط في العلاقة بين المتغيرات المستقلة، والمتغير التابع حسب طريقة بارون وكيني التي تقوم بدراسة أثر المتغير المستقل على كل من المتغير الوسيط، والمتغير التابع على حدا ثم أثرهما معاً على المتغير التابع على الشكل التالي:

1. المتغير المستقل يجب أن يؤثر على المتغير الوسيط في المعادلة الأولى.
2. المتغير الوسيط يجب أن يؤثر على المتغير التابع في المعادلة الثانية.
3. المتغير المستقل يجب أن يؤثر على المتغير التابع في المعادلة الثالثة.
4. تتحقق علاقة الوساطة عندما يكون تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع ( في حال وجود الوسيط والمستقل معاً في معادلة الإنحدار) أقل من تأثيره الناتج في المعادلة الثالثة. وتكون علاقة الوساطة كلية عندما يكون تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع، في حال وجود الوسيط في العلاقة معدومة.

بناء على ماسبق سيتم ذكر الشروط ومقارنة النتائج لاختبار أثر الوسيط.

**A.** يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الحاجة للإنجاز والنية الريادية.

مستوى المعنوية	معامل التحديد (Beta)	مستوى المعنوية	معامل الإنحدار الخطي المعدل (Adjusted R Square)	الحاجة للإنجاز
0.03	.204	0.03	.037	الشرط الأول لبارون وكيني (تأثير الحاجة للإنجاز على الاتجاه نحو الريادة)
0.00	.640	0.00	0.407	الشرط الثاني لبارون وكيني (تأثير الاتجاه نحو الريادة على النية الريادية)
0.00	.367	0.00	.13	الشرط الثالث لبارون وكيني (تأثير الحاجة للإنجاز على النية الريادية)
0.00	.24	0.00	.46	تأثير كل من الاتجاه نحو الريادة والحاجة للإنجاز على النية الريادية
0.00	.59			

**الجدول 17 اختبار الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الحاجة للإنجاز والنية الريادية.**

من الجدول (17) تبين من الشرط الأول من تحليل الإنحدار وفق طريقة بارون وكيني أن معامل الإنحدار الخطي المعدل بين الحاجة للإنجاز والاتجاه نحو الريادة قد بلغ (.037) مما يدل على أن الحاجة للإنجاز يفسر (.037) من الاتجاه نحو الريادة، ويدل معامل التحديد البالغ (0.20) أن الزيادة في الحاجة للإنجاز بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.20) من الاتجاه نحو الريادة.

وقد بلغ مستوى المعنوية لنموذج الإنحدار (0.03) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في اختبار الفرضيات، والبالغ (0.05) وبذلك يكون الشرط الأول للوساطة محقق حسب طريقة بارون وكيني:

يوجد أثر معنوي للحاجة للإنجاز في الاتجاه نحو الريادة.

فيما يتعلق في الشرط الثاني فقد تم مناقشة نتائجه في الفرضية الأولى.

تبين من الشرط الثالث من تحليل الإنحدار وفق طريقة بارون وكيني أن معامل الإنحدار الخطي المعدل بين الحاجة للإنجاز والنية الريادية قد بلغ (0.13) مما يدل على أن الحاجة للإنجاز يفسر (0.13) من النية الريادية.

يدل معامل التحديد البالغ (0.367) أن الزيادة في الحاجة للإنجاز بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.367) من النية الريادية.

وقد بلغ مستوى المعنوية لنموذج الإنحدار (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في اختبار الفرضيات والبالغ (0.05) وبذلك يكون الشرط الثالث للوساطة محقق حسب طريقة بارون وكيني:

يوجد أثر معنوي للحاجة للإنجاز في النية الريادية.

بالتالي فقد تحققت الشروط الثلاثة حسب بارون وكيني.

عند مقارنة قيمة معامل التحديد للحاجة للإنجاز مع النية الريادية بين العلاقة المباشرة، والعلاقة الوسيطة فإننا نلاحظ انخفاض قيمتهما حيث بلغت قيمة معامل التحديد في العلاقة المباشرة (0.367) بينما عند ادخال الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط فقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.246).

بناءً على ذلك فإن الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين الحاجة للإنجاز، والنية الريادية.

B. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين المخاطرة والنية الريادية.

المخاطرة:	معامل الإنحدار الخطي المعدّل (Adjusted R Square	مستوى المعنوية	معامل التحد يد (Beta)	مستوى المعنوية
الشرط الأول لبارون وكيني (تأثير المخاطرة على الاتجاه نحو الريادة)	-.004	67.	.029	.67

**الجدول 18 اختبار الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين المخاطرة والنية الريادية.**

من الجدول (18) تبين من الشرط الأول لبارون وكيني أن تحليل الإنحدار الخطي للمخاطرة على الاتجاه نحو الريادة غير معنوي وبالتالي فالشرط الأول لم يتحقق وبالتالي فإنه يمكننا ان نقول لا يوجد أثر معنوي للمخاطرة على الاتجاه نحو الريادة.

بالتالي فإن لا يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين المخاطرة والنية الريادية.

C. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإبداع والنية الريادية.

مستوى المعنوية	معامل التحديد (Beta)	مستوى المعنوية	معامل الإنحدار الخطي المعدل (Adjusted R Square)	الإبداع	
0.00	.464	0.00	.212	الشرط الأول لبارون وكيني (تأثير الإبداع على الاتجاه نحو الريادة)	
0.00	.640	0.00	.407	الشرط الثاني لبارون وكيني (تأثير الاتجاه نحو الريادة على النية الريادية)	
0.00	.329	0.00	.104	الشرط الثالث لبارون وكيني (تأثير الإبداع على النية الريادية)	
45	.46	الإبداع	0.00	.407	تأثير كل من الاتجاه نحو الريادة والإبداع على النية الريادية
00.00	.64	الاتجاه نحو الريادة			

**الجدول 19 اختبار الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإبداع والنية الريادية.**

من الجدول (19) تبين من الشرط الأول من تحليل الإنحدار وفق طريقة بارون وكيني أن معامل الإنحدار الخطي المعدل بين الإبداع والاتجاه نحو الريادة قد بلغ (.212). مما يدل على أن الإبداع يفسر (.212) من الاتجاه نحو الريادة، ويدل معامل التحديد البالغ (.464). أن الزيادة في الإبداع بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة بمقدار (.464) من الاتجاه نحو الريادة.

وقد بلغ مستوى المعنوية لنموذج الإنحدار (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في اختبار الفرضيات والبالغ (0.05) وبذلك يكون الشرط الأول للوساطة محقق حسب طريقة بارون وكيني: يوجد أثر معنوي للإبداع في الاتجاه نحو الريادة.

فيما يتعلق في الشرط الثاني فقد تم مناقشة نتائجه في الفرضية الأولى.



فيما يتعلق في الشرط الثاني فقد تم مناقشة نتائجه في الفرضية الأولى.

تبين من الشرط الثالث من تحليل الإنحدار وفق طريقة بارون وكيني أن معامل الإنحدار الخطي المعدل بين الإبداع والنية الريادية قد بلغ (0.104) مما يدل على أن الإبداع يفسر (10.4%) من النية الريادية، وبديل معامل التحديد البالغ (0.329) أن الزيادة في الإبداع بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.329) من النية الريادية

وقد بلغ مستوى المعنوية لنموذج الإنحدار (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في اختبار الفرضيات والبالغ (0.05) وبذلك يكون الشرط الثالث للوساطة محقق حسب طريقة بارون وكيني:

يوجد أثر معنوي للإبداع في النية الريادية.

بالتالي فقد تحققت الشروط الثلاثة حسب بارون وكيني وتم اختبار تأثير الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإبداع والنية الريادية وكانت النتائج تشير إلى اختفاء تأثير الإبداع على النية الريادية عند ادخال الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط وبالتالي يمكننا القول إن الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً كاملاً في العلاقة بين الإبداع والنية الريادية.

D. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين التحكم الذاتي والنية الريادية.

مستوى المعنوية	معامل التحديد (Beta)	مستوى المعنوية	معامل الإنحدار الخطي المعدل (Adjusted R Square)	التحكم الذاتي:
.001	.224	.001	.04	الشرط الأول لبارون وكيني (تأثير التحكم الذاتي على الاتجاه نحو الريادة)
0.00	.6400	0.00	.407	الشرط الثاني لبارون وكيني (تأثير الاتجاه نحو الريادة على النية الريادية)
0.00	.385	0.00	.144	الشرط الثالث لبارون وكيني (تأثير التحكم الذاتي على النية الريادية)
0.00	.25	0.00	.45	تأثير كل من الاتجاه نحو الريادة و التحكم الذاتي على النية الريادية
0.00	.57			

الجدول 20 اختبار الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين التحكم الذاتي والنية الريادية.

من الجدول (20) تبين من الشرط الأول من تحليل الإنحدار وفق طريقة بارون وكيني أن معامل الإنحدار الخطي المعدل بين التحكم الذاتي والاتجاه نحو الريادة قد بلغ (.04)، مما يدل على أن التحكم الذاتي يفسر (.04) من الاتجاه نحو الريادة، يدل معامل التحديد البالغ (.224) أن الزيادة في التحكم الذاتي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة بمقدار (.224) من الاتجاه نحو الريادة.

وقد بلغ مستوى المعنوية لنموذج الإنحدار (.001) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في اختبار الفرضيات، والبالغ (0.05) وبذلك يكون الشرط الأول للوساطة محقق حسب طريقة بارون وكيني:

يوجد أثر معنوي للتحكم الذاتي في الاتجاه نحو الريادة.

فيما يتعلق في الشرط الثاني فقد تم مناقشة نتائجه في الفرضية الأولى.

تبين من الشرط الثالث من تحليل الإنحدار وفق طريقة بارون وكيني أن معامل الإنحدار الخطي المعدل بين التحكم الذاتي والنية الريادية قد بلغ (0.144). مما يدل على أن التحكم الذاتي يفسر (0.144) من النية الريادية، يدل معامل التحديد البالغ (0.385). أن الزيادة في التحكم الذاتي بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى زيادة بمقدار (0.385) من النية الريادية.

وقد بلغ مستوى المعنوية لنموذج الإنحدار (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في اختبار الفرضيات والبالغ (0.05) وبذلك يكون الشرط الثالث للوساطة محقق حسب طريقة بارون وكيني:

يوجد أثر معنوي للتحكم الذاتي في النية الريادية.

بالتالي فقد تحققت الشروط الثلاثة حسب بارون وكيني.

عند مقارنة قيمة معامل التحديد مع النية الريادية بين العلاقة المباشرة، والعلاقة الوسيطة، فاننا نلاحظ انخفاض قيمته حيث بلغت قيمة معامل التحديد في العلاقة المباشرة (0.385). بينما عند ادخال الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط فقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.25).

بناءً على ذلك فإن الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين التحكم الذاتي والنية الريادية.

E. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقلالية والنية الريادية.

مستوى المعنوية	معامل التحديد (Beta)	مستوى المعنوية	معامل الإنحدار الخطي المعدل (Adjusted R Square)	الاستقلالية:
0.00	.408	0.00	.16	الشرط الأول لبارون وكيني (تأثير الاستقلالية على الاتجاه نحو الريادة)
0.00	.640	0.00	.407	الشرط الثاني لبارون وكيني (تأثير الاتجاه نحو الريادة على النية الريادية)
0.00	.394	0.00	.151	الشرط الثالث لبارون وكيني (تأثير الاستقلالية على النية الريادية)
0.04	.163	0.00	.427	تأثير كل من الاتجاه نحو الريادة والاستقلالية على النية الريادية
0.00	.575			

**الجدول 21 اختبار الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط في العلاقة بين الاستقلالية والنية الريادية.**

من الجدول (21) تبين من الشرط الأول من تحليل الإنحدار وفق طريقة بارون وكيني أن معامل الإنحدار الخطي المعدل بين الاستقلالية والاتجاه نحو الريادة قد بلغ (.16). مما يدل على أن الاستقلالية تفسر (.16) من الاتجاه نحو الريادة ، يدل معامل التحديد البالغ (.40). أن الزيادة في الاستقلالية بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة بمقدار (.40) من الاتجاه نحو الريادة

وقد بلغ مستوى المعنوية لنموذج الإنحدار (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في اختبار الفرضيات والبالغ (0.05) وبذلك يكون الشرط الأول للوساطة محققاً حسب طريقة بارون وكيني:

يوجد أثر معنوي للاستقلالية في الاتجاه نحو الريادة.

فيما يتعلق في الشرط الثاني فقد تم مناقشة نتائجه في الفرضية الأولى.

تبين من الشرط الثالث من تحليل الإنحدار وفق طريقة بارون وكيني أن معامل الإنحدار الخطي المعدل بين الاستقلالية والنية الريادية قد بلغ (0.151). مما يدل على أن الاستقلالية تفسر (0.151) من النية الريادية .

ويدل معامل التحديد البالغ (0.394) أن الزيادة في الاستقلالية بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة بمقدار (0.394) من النية الريادية.

وقد بلغ مستوى المعنوية لنموذج الإنحدار (0.00) وهو أصغر من مستوى الدلالة المعتمد في اختبار الفرضيات والبالغ (0.05) وبذلك يكون الشرط الثالث للوساطة محققاً حسب طريقة بارون وكيني:

يوجد أثر معنوي للاستقلالية في النية الريادية.

بالتالي فقد تحققت الشروط الثلاثة حسب بارون وكيني.

عند مقارنه قيمة معامل التحديد للاستقلالية مع النية الريادية بين العلاقة المباشرة والعلاقة الوسيطة فاننا نلاحظ انخفاض قيمته، حيث بلغت قيمة معامل التحديد في العلاقة المباشرة (0.394) بينما عند ادخال الاتجاه نحو الريادة كمتغير وسيط فقد بلغت قيمة معامل التحديد (0.163).

بناءً على ذلك فإن الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين الاستقلالية والنية الريادية،

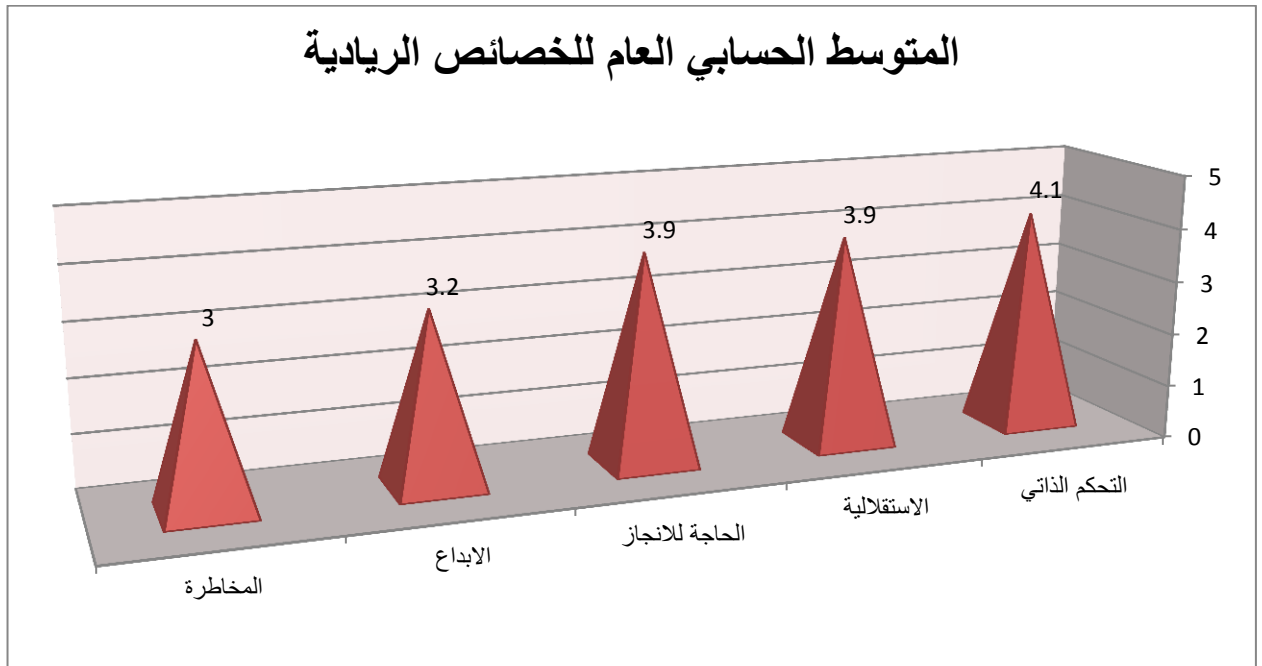
### 9.3 النتائج والتوصيات:

1. نتائج الدراسة فيما يتعلق بالخصائص الريادية:

تم ترتيب الخصائص الريادية التي تم دراستها من الأعلى إلى الأقل قيمة اعتماداً على المتوسطات الحسابية لكل متغير:

المتغير	المستوى
التحكم الذاتي	مرتفع
الاستقلالية	مرتفع
الحاجة للإنجاز	مرتفع
الإبداع	متوسط
المخاطرة	متوسط

الجدول 22 مستوى الخصائص الريادية

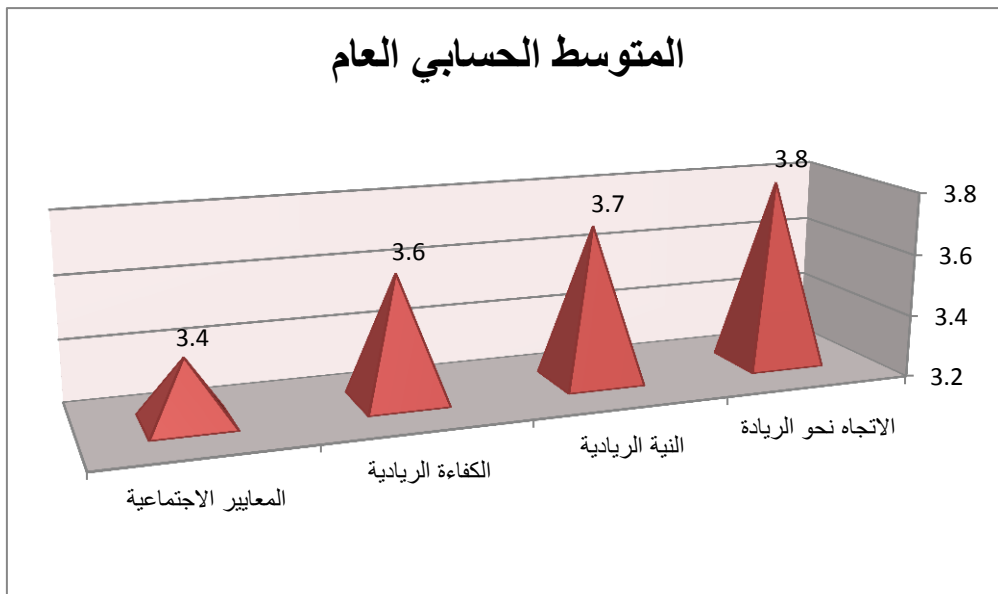


الشكل 7 المتوسط الحسابي العام للخصائص الريادية

2. نتائج الدراسة فيما يتعلق بأنموذج أجزن:

المتغير	المستوى
الاتجاه نحو الريادة	مرتفع
النية الريادية	مرتفع
الكفاءة الريادية	مرتفع
المعايير الاجتماعية	مرتفع

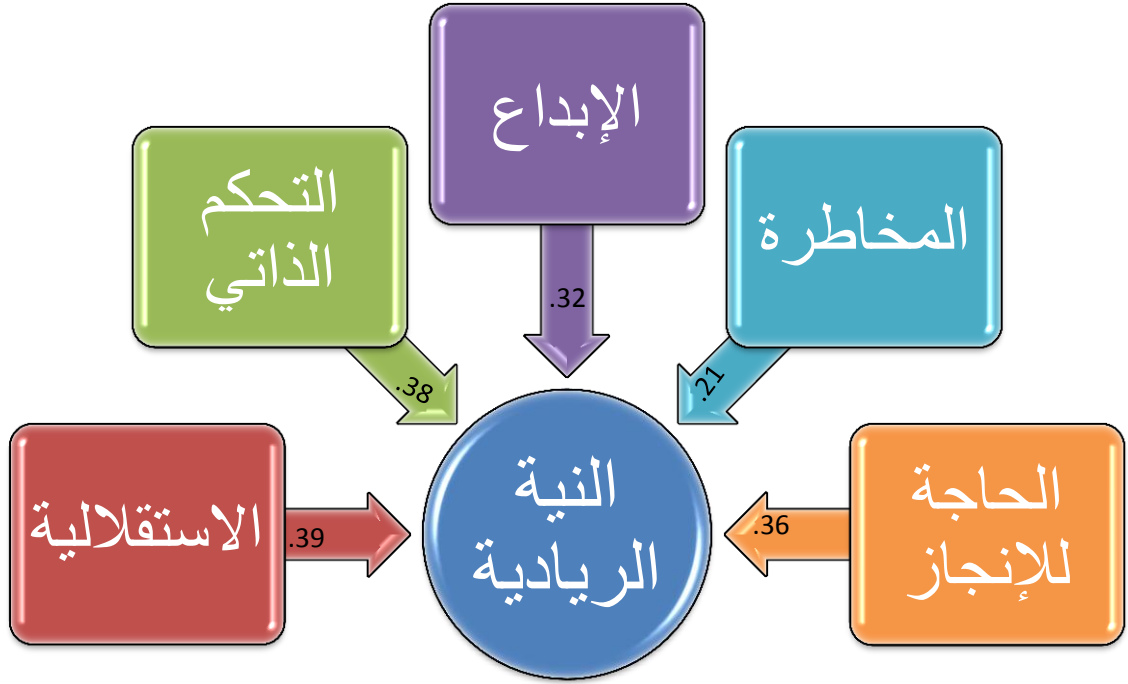
الجدول 23 مستوى متغيرات أنموذج أجزن



الشكل 8: مستوى متغيرات أنموذج أجزن

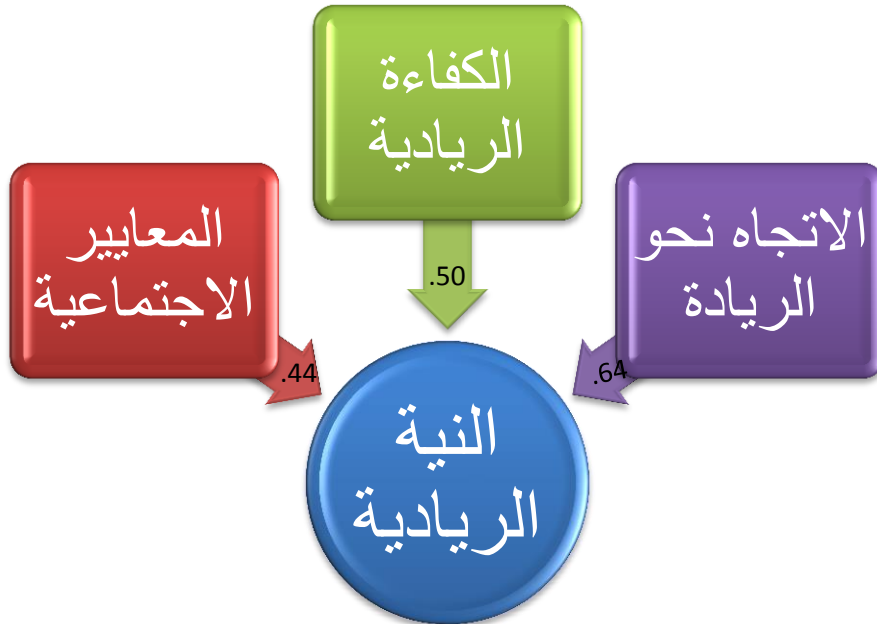
3. نتائج الدراسة فيما يتعلق بأثر الخصائص الريادية على النية الريادية:

- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لكل مما يلي:
- يوجد أثر ايجابي للحاجة للإنجاز على النية الريادية.
- يوجد أثر ايجابي للمخاطرة على النية الريادية.
- يوجد أثر ايجابي للابداع على النية الريادية.
- يوجد أثر ايجابي للتحكم الذاتي على النية الريادية.
- يوجد أثر ايجابي للاستقلالية على النية الريادية.



الشكل 9: أثر الخصائص الريادية على النية الريادية

4. نتائج الدراسة فيما يتعلق بأنموذج أجنز:



الشكل 10: اختبار أنموذج أجنز



- A. يوجد أثر معنوي للاتجاه نحو الريادة إيجاباً على النية الريادية.  
B. يوجد أثر معنوي للكفاءة الريادية إيجاباً على النية الريادية.  
C. يوجد أثر معنوي للمعايير الاجتماعية إيجاباً على النية الريادية.

5. نتائج الدراسة فيما يتعلق بالدور الوسيط الذي يلعبه الاتجاه نحو الريادة في العلاقة بين الخصائص الريادية والنية الريادية.

تشير النتائج إلى:

- A. إن الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين الحاجة للإنجاز والنية الريادية.  
B. عدم وجود تأثير معنوي للمخاطرة على الاتجاه نحو الريادة بالتالي فإن الاتجاه نحو الريادة ليس له دور وسيط في العلاقة بين المخاطرة والنية الريادية.  
C. أن الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً كاملاً في العلاقة بين الإبداع والنية الريادية.  
D. إن الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين التحكم الذاتي والنية الريادية  
E. إن الاتجاه نحو الريادة يلعب دوراً وسيطاً جزئياً في العلاقة بين الاستقلالية والنية الريادية

### 10.3 التوصيات:

1. التوصية إلى الجامعات، وخاصة في المرحلة الأولى بالتركيز على المواد التدريسية المتعلقة بالريادة لزيادة الكفاءة الريادية عن طريق استخدام منهجيات وأساليب المحاكاة للواقع التطبيقي (مثلاً تفعيل الربط بين المشاريع الريادية في الجامعة المقدمة من الطلاب مع غرف التجارة، والشركات الرائدة في سوريا، وحاضنات الأعمال في سوريا ومنها "مركز الأعمال والمؤسسات السوري".
2. السعي لاستكشاف الخصائص الريادية لدى الطلبة وتهيئتهم نحو العمل الريادي تعزيزها من خلال الافكار والأساليب وطرق التدريس المناسبة في المرحلة المدرسية الثانوية كما تم سابقاً: مشروع شباب المقدم من (الامانة السورية للتنمية) الذي يهدف إلى زيارة المدارس في سوريا ضمن المرحلة الثانوية وتقديم ورشات عمل وإعطائهم أفكاراً عن إدارة الأعمال والريادة والسعي لتعزيز الخصائص الريادية، ويجب الاشارة إلى أن البرنامج ينتهي بمشروع ريادي يقدمه الطلاب.

3. أن يكون هنالك جهة داعمة للأعمال الريادية الناشئة خاصة من حيث تقديم المعلومات المطلوبة للقيام بالعمل الريادي، من حيث الإطار القانوني، والادارة المالية، وحقوق الملكية لما يمكن أن يكون له من تأثير لزيادة الكفاءة الريادية.

4. زيادة التوعية بالأعمال الريادية وللآثار الإيجابية على مستوى الريادي، والاقتصاد والذي يمكن أن يعزز من إيجابية الاتجاه نحو الأعمال الريادية لدى العائلة والأشخاص المؤثرين على القرار لدى الفرد ويرفع من تشجيع من حولهم للقيام بالأعمال الريادية

5. تطوير برامج لتعزيز الخصائص الريادية وتوجيه الطلاب، واعطائهم الفرص للابداع، واختبار الاستقلالية، والتحكم الذاتي، وتعزيز دافعيتهم للإنجاز، والذي يمكن أن يقدم من خلال ورشات عمل في المرحلة الجامعية من قبل ريادةيين بالاضافة إلى تقديم المعلومات، والمهارات المطلوبة، لما لها من أثر في تعزيز الكفاءة الريادية ومنها:

A. مهارات التفاوض

B. دراسة جدوى اقتصادية

C. إدارة مالية

D. العثور على الأشخاص المناسبين للعمل معك، وتقديم النصح في المجالات الإدارية والقانونية والتجارية

E. تقدير مخاطر المشروع

F. إدارة الموارد البشرية

G. الحصول على تمويل من خلال صناديق المشاريع الخاصة أو البنوك

## المراجع:

## 1. المراجع باللغة الانكليزية:

- ✓ Agarwal R, Prasad J (1998) A conceptual and operational definition of personal innovativeness in the domain of information technology. *Inf Syst Res* 9(2):204–215
- ✓ Ahmed, SU(1985), risk-taking propensity, locus of control and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences* 6(6):781–782
- ✓ Ajzen, I (1985), From intentions to actions: A theory of planned behavior, In Kuhl, J and Beckmann J (Eds), *Action-control: From cognition to behavior*, Heidelberg: Springer.
- ✓ Ajzen, I (1988), *Attitudes, Personality, and Behavior*, Milton Keynes: Open University Press
- ✓ Ajzen, I (2001), Attitudes, *Annual Review of Psychology* 52, 27–58
- ✓ Ajzen, I (2002), Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior, *Journal of Applied Social Psychology* 32, 1–20
- ✓ Ajzen, I and Fishbein, M (1980), *Understanding Attitudes and Predicting Social Behaviour*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ
- ✓ Ajzen, I (2006) *Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations*. Bielefeld University.
- ✓ Ajzen, Icek, (1991), *Theory of Planned Behavior, Organizational Behavior and Human Decision Processes*, University of Massachusetts at Amherst
- ✓ Akmaliah, Z, Pihie, L & Bagheri, A(2013) Self-efficacy and entrepreneurial intention: The mediation effect of self-regulation, *Vocations and Learning*, 6: 385–401

- ✓ Alam, Jahangir, Mohamad Akter Hossan,(2003), Linking between Franchising Networks for Entrepreneurship and Economic Development – Looking for a Model,University of Chittagong Bangladesh.
- ✓ Arenius, M Minniti, (2005) Perceptual variables and nascent entrepreneurship. Small business economics.
- ✓ Armitage, C J, & Conner, M–(2000) Social cognition models and health behaviour: A structured review Psychology and Health, 15, 173–189
- ✓ Autio E, Keeley RH, Klofsten M, and Ulfstedt T–(1997) Entrepreneurial intent among students: Testing and intent model in Asia, Scandinavia, and USA Paper presented at the Frontiers of Entrepreneurship Research, Wellesley MA, Babson College
- ✓ Autio, E, Keeley, R H, Klofsten, M, Parker, G G C, & Hay, M–(2001) Entrepreneurial intent among students in Scandinavia and in the USA Enterprise and Innovation Management Studies, 2(2), 145–160
- ✓ Bandura, A & Walters, R–(1963) Social Learning and Personality Development New York Holt Rinehart & Winston.
- ✓ Bandura, A(1986) Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory Englewood Cliffs, NJ: Prentice– Hall
- ✓ Bandura, A(1997) Self–efficacy: The Exercise of Control New York: Freeman and Company
- ✓ Bandura, A(2009) Cultivate self–efficacy for personal and organisational effectiveness, Handbook of Principles of Organisation Behaviour New York: Wiley
- ✓ Bandura,A(1982) Self–efficacy mechanism in human agency American Psychologist 37(2), 122–147

- ✓ Barrick MR, Mount MK (1993) Autonomy as a moderator of the relationships between the big five personality dimensions and job performance J Appl Psychol 78:111–118.
- ✓ Bascavusoglu, Mareau (2010), entrepreneurship and the national system of Innovation. Imperial College Business School.
- ✓ Beck, L, & Ajzen, I (1991) Predicting dishonest actions using the theory of planned behavior Journal of Research in Personality, 25, 285–301
- ✓ Beck, Thorsten; Demirguc-Kunt, Asli; Laeven, Luc and Maksimovic, Vojislav, (2005), "The Determinants of Financing Obstacles, Journal of International Money & Finance, forthcoming
- ✓ Begley, T M, & Boyd, D P (1987) Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses Journal of Business Venturing, 2, 79–93
- ✓ Beugelsdijk, S (2007) Entrepreneurial culture, regional innovativeness and economic growth Journal of Evolutionary Economics, 17(2), 187–210
- ✓ Bird B (1989) Entrepreneurial behavior Scott Foresman, London
- ✓ Bird, B (1993), Demographic Approaches to Entrepreneurship: the Role of Experience and Background, Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth, 1, 11–48
- ✓ Bird, B J (1988) Implementing entrepreneurial ideas: The case for intention Academy of Management Review, 13, 442–453
- ✓ Birley, S and Westhead P (1994), A taxonomy of business start-up reasons and their impact on firm growth and size, Journal of Business Venturing, Vol 9, pp 17–31

- ✓ Blackford, BJ, Sebor, TC & Whitehill, T(2008) The effects of collegiate entrepreneurship education on post-graduation start-up of new ventures: A first look. *Academy of Management Review*, 13(3): 442-453".
- ✓ Blaise, R, Toulouse, J & Clement, B(1990). International comparisons of entrepreneurial motivation based on personal equation, hierarchical analysis, and other statistical methods, in Gomulka, R and Ward, W (eds) *Proceedings of the 39th World Conference of Small Business*, Washington DC, International Council.
- ✓ Blake BF, Kimberly AN, Colin MV (2005) Tailoring new websites to appeal to those most likely to shop online. *Technovation* 25:1205-1214
- ✓ Bonnett, C, & Furnham, A-(1991) Who wants to be an entrepreneur? A study of adolescents interested in a young enterprise scheme *Journal of Economic Psychology*, 12 465-478
- ✓ Boschee, Jerr & McClurg, Jim (2003) "Toward A Better Understanding of Social Entrepreneurship": Som Important Distinctions. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30(2,(
- ✓ Bosma, N, Jones, K, Autio, E & Levie, J(2007) *Global Entrepreneurship, Monitor: 2007 Executive Report*
- ✓ Boyd, N G, and Vozikis, G S-(1994) The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18, 64-77
- ✓ Bradley, DE & Roberts, JA-(2004) Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority *Journal of Small Business Management*, 42, 37-58
- ✓ Brockhaus, R H-(1980) Risk taking propensity of entrepreneurs *Academy of Management Journal*, 23(2), 509-520

- ✓ Brockman, B, Becherer, R and Finch, J (2006), "Influences on an Entrepreneur's Perceived Risk: The Role of Magnitude, Likelihood, and Risk Propensity", Academy of Entrepreneurship Journal, Vol 12, No 2, pp 103–121
- ✓ Budner S (1962) Intolerance of ambiguity as a personality variable J Pers 30:29–50
- ✓ Burke, AE, FitzRoy, FR and Nolan, MA (2002), "Self–employment wealth and job creation: the roles of gender, non–pecuniary motivation and entrepreneurial ability", Small Business Economics, Vol 19, No3, pp 255–70
- ✓ Buttner, ER and Moore, DP, (1997), Women Entrepreneurs: Moving beyond the Glass Ceiling, Sage Publications, Newbury Park, CA
- ✓ Carland, JC & Carland, JW(1991) "An empirical investigation into the distinctions between male and female entrepreneurs and managers," International Small Business Journal, 9(3), 62–72
- ✓ Chen, CC,PGGreene and ACrick (1998) Does entrepreneurial self–efficacy distinguish entrepreneurs from managers? Journal of Business Venturing, 13, 295–317
- ✓ Chen, Chao–Ching, Yu–Feb, Ming–Chuan Lai,(2007) A Study on Entrepreneurial Attitude and the Influential Factors for Business Department Students in Technological Colleges/Universities in Taiwan Department of Business Education, National Changhua University of Education
- ✓ Chu, H, Benzing, C, and McGee, C (2007), "Ghanaian and Kenyan Entrepreneurs: A comparative analysis of their motivations, success characteristics and problems", Journal of Developmental Entrepreneurship, Vol 12, No 3, pp 295–322
- ✓ CM, Mahemba, and E Buruijn, (2003), Innovation Activities by Small and Medium Sized Manufacturing enterprises, Creativity and Innovation Management

- ✓ Collins, CJ, Hanges, PJ and Locke, HA (2004), "The relationship of achievement motivation to entrepreneurial behavior: a meta-analysis", Human Performance, Vol 17, No 1, pp 95-117
- ✓ Conner, M, & Armitage, C J-(1998) Extending the theory of planned behavior: A review and avenues for further research Journal of Applied Social Psychology, 28, 1429-1464
- ✓ Conner, M, Martin, E, Silverdale, N, & Grogan, S-(1996) Dieting in adolescence: An application of the theory of planned behaviour British Journal of Health Psychology, 1, 315-325
- ✓ Cools & H Van Den Broeck, (2006) "Hunting the Heffalump: Can Trait and Cognitive Characteristics Predict Entrepreneurial Orientation?," Working Papers of Faculty of Economics and Business Administration, Ghent University, Belgium 06/427, Ghent University, Faculty of Economics and Business Administration
- ✓ Cox, LW, Mueller, S, and Moss, S(2002)The impact of entrepreneurship education on entrepreneurial self-efficacy International Journal of Entrepreneurship Education 1(2(
- ✓ Crano, WD, Prislin, R-(2006) Attitudes and Persuasion Annual Review of Psychology, 57, 345-374
- ✓ Cromie, S (2000) Assessing entrepreneurial inclinations: some approaches and empirical evidence European Journal of Work and Organizational Psychology, , Vol 9, No 1, p 7-30
- ✓ Curran, J and Blackburn, RA (2001), "Older people and the enterprise society: age and self-employment propensities", Work, Employment & Society, Vol 15, No 4, pp 889-902
- ✓ Daft, Richard " New era of management" , (2010) 9th,South-Western,Cengage learning Australia,



- ✓ Davidsson, P-(1995) Determinants of entrepreneurial intentions Paper presented at the annual meeting of the Rent IX Workshop, Piacenza, Italy.
- ✓ De Noble, A, D Jung and S Ehrlich (1999) Entrepreneurial self-efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial action Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson College, Boston.
- ✓ DeCarlo J, Lyons P (1979) A comparison of selected personal characteristics of minority and non minority female entrepreneurs J Small Bus Manage 7(4(
- ✓ Edmiston, Kelly D. November, 2004. The Role of Small Businesses in Economic Development, Community Affairs Department Federal Reserve Bank of Kansas City.
- ✓ Dickson, HS, Seibert, SE, & Hills, GE-(2005) The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions Journal of Applied Psychology, 90(6), 1265-1272
- ✓ Dickson, PH, Solomon, GT & Weaver, KM(2008),Entrepreneurial selection and success: Does education matter?, Journal of Small Business and Enterprise Development, 15(2): 239-258
- ✓ Dyer, Jeffrey H; Gregersen, Halb B & Christensen, Clayton, (2008), Entrepreneur Behaviors, Opportunity Recognition, and the Origins of Innovative Ventures, Strategic Entrepreneurship Journal, Vol2: 317 - 338
- ✓ Eagly, A H, & Chaiken, S-(1993) The psychology of attitudes Fort Worth,Harcourt Brace Jovanovich.
- ✓ Eagly, AH, & Chaiken, S-(1998) Attitude structure and function In DT Gilbert, ST Fiske, & G Lindzey (Eds), The handbook of social psychology (Vol 1, pp 269-322) New York: MacGraw-Hill
- ✓ Edmiston, Kelly D November, (2004) The Role of Small Businesses in Economic.

- ✓ Envick, B and Langford, M (2003), The Big-Five Personality Model: Comparing Male and Female Entrepreneurs, *Academy of Entrepreneurship Journal*, Vol 9, No 1, pp 1-10
- ✓ Epstein JA, Harackiewicz JM (1992) Winning is not enough: the effects of competition and achievement orientation on intrinsic interests *Pers Soc Psychol Bull* 18(2):128-138
- ✓ Fayolle, A, Gailly, B and Lassas-Clerc, N (2006), Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: a new methodology, *Journal of European Industrial Training* 30 (9), 701-720
- ✓ Fayolle, A(2004) Value creation in changing student state of mind and behaviour: New research approaches to measure the effects of entrepreneurship education, the Research unit of Entrepreneurship and Processes of Innovation.
- ✓ Fayolle, Alain, (2007), Handbook of Research in Entrepreneurship Education, Contextual Perceptive, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Belgium
- ✓ Feindt, S, Jeffcoate, J, & Chappell, C-(2002) Identifying success factors for rapid growth in SME e-commerce *Small Business Economics*, 19, 51-62
- ✓ Ferrante, F (2005), Revealing Entrepreneurial Talent, *Small Business Economics*, Vol 25 No 2, p169
- ✓ Fineman, S-(1977) The achievement motive construct and its measurement: Where are we now? *British Journal of Psychology* 68(1):1-22
- ✓ Festinger, Leon, Riecken, Henry W. & Stanley Schachter, *When Prophecy Fails: A Social and Psychological Study of a Modern Group that Predicted the End of the World* (University of Minnesota Press; 1956).
- ✓ Fishbein, M, and Ajzen, I (1975), *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*, Reading, MA: Addison-Wesley

- ✓ Florin, J, Karri, R and Rossiter, N-(2007) Fostering entrepreneurial drive in business education: An attitudinal approach Journal of Management Education 31(1):17-42
- ✓ Foo, M D, Wong, P K, & Ong, A-(2005) Do others think you have a viable business idea? Team diversity and judges' evaluation of ideas in a business plan competition Journal of Business Venturing, 20(3), 385
- ✓ Freud, S-(1923) The Ego and the Id The Standard Edition of the Complete Psychological Works of Sigmund Freud, Volume XIX (1923-1925): The Ego and the Id and Other Works, 1-66
- ✓ Fritsch, Michael and Alexandra Schroeter (2009): Why Does the Effect of New Business Formation Differ Across Regions?, Small Business Economics, 32
- ✓ Gartner, WB and Shane, SA (1995) ,Measuring entrepreneurship over time, Journal of Business Venturing, Vol 10, No 4, pp283-301
- ✓ Gaulden, C, Jackson, W and Gaster, W (2002), An Empirical Examination of the Relationship of Personality and the Propensity for Self-Venturing, Academy of Entrepreneurship Journal, Vol 8, No 1, pp 47-64
- ✓ Gelderen M, Jansen P, Jonges S (2003) The multiple sources of autonomy as a startup motive In, Erasmus University Rotterdam, Faculty of Business Administration
- ✓ Lerner ,Gompers, Paul A and Josh (1999), The Venture Capital Cycle Cambridge, MA, MIT Press
- ✓ Grote GF, James LR (1991) Testing behavioral consistency and coherence with the situation response measure of achievement motivation Multivariate Behav Res 26:655-691

- ✓ Gurol Y, Nuray A(2006) Entrepreneurial characteristics amongst university students Some insights for entrepreneurship education and training in Turkey.Education and Training, 48 ( 1): 25–38
- ✓ JR, Oldham GR (1975) Development of the job diagnostic survey J Appl Psychol 60:159–170
- ✓ Hansemark O C–(2003) Need for achievement, locus of control and the prediction of business start–ups: A longitudinal study Journal of Economic Psychology, 24(3), 301–319
- ✓ Herrington, M, Kew, J & Kew, P(2010) Tracking entrepreneurship in South Africa: A GEM perspective
- ✓ Herron, L, and Robinson, R (1993), “A structural model of the effect of entrepreneurial characteristics on Hackman venture performance”, Journal of Business Venturing, Vol8, No3, pp 281–294
- ✓ Hian Chye Koh, (1996) "Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics: A study of Hong Kong MBA students", Journal of Managerial Psychology, Vol 11 Iss: 3, pp42729
- ✓ Hisrich, Robert D; Peters, Michael P; Shepherd, Dean A( 2005), entrepreneurship, 6th, Published by McGraw–Hill Irwin, Boston, MA,
- ✓ Holtzman, W ( 1978 ) Introduction to psychology Harper and Row Publishers INC London
- ✓ Hulme, Jaennie (2012),7,most important Characteristics of an entrepreneur’s, academic paper,Ezine Articles.
- ✓ Ibrahim, A B, & Ellis, W H–(1993) Entrepreneurship and small business management.Dubuque, IA: Kendall/Hunt .
- ✓ Jackson, DN Jackson(1994) Personality Inventory – Revised Manual, Sigma Assessment Systems, Inc

- ✓ Judge, T A, & Bono, J E-(2001) Relationship of core selfevaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis Journal of Applied Psychology, 86(1), 80–92
- ✓ Kaufman, P J, Welsh, D H B, & Bushmarin, N V-(1995) Locus of control and entrepreneurship in the Russian Republic Entrepreneurship Theory & Practice, 20(1), 43–56
- ✓ Kets de Vries, M F R-(1977) The Entrepreneurial Personality at the Crossroads Journal of Management Studies, 14, 34–57
- ✓ Khilstrom R, Laffont J (1979) A general equilibrium entrepreneurial theory of firm formation based on risk aversion J Polit Econ 87:719–748
- ✓ Kickul, J & D’Intino, RS(2005) ‘Measure for measure: Modelling entrepreneurial selfefficacy onto instrumental tasks within the new venture creation process’, New England Journal of Entrepreneurship, Fall, 8(2): 39–47
- ✓ Kim, M and Hunter, J, (1993), Relationships among attitudes, behavioral intentions, and behavior: a meta-analysis of past research, part 2 Communication Research 20, 331– 364
- ✓ Kim, P, Aldrich, HE, Keister, LA (2007), Access (Not) Denied: The Impact of Financial, Human, and Cultural Capital on Entrepreneurial Entry in the United States, Small Business Economics, Vol 27, pp 5–22
- ✓ Kim, PH, Aldrich, HE, Keister, LA (2006), Access (Not) Denied: The Impact of Financial, Human, and Cultural Capital on Entrepreneurial Entry in the United States, Small Business Economics, Vol 27 No 1, p5
- ✓ Kirkcaldy, B, Furnham, A and Levine, R-(2001) Attitudinal and personality correlates of a nation’s pace of life Journal of Managerial Psychology 16(1):20–34

- ✓ Klinger, E-(1966) Fantasy and achievement as a motivational construct  
Psychological Bulletin 66(4):291–308
- ✓ Koh HC(1996) Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics Managerial  
Psychology J11 ( 3): 12–25
- ✓ Kolvereid, L (1996) Prediction of employment status choice intentions  
Entrepreneurship Theory and Practice, 21(1), 47–57
- ✓ Kolvereid, L, & Moen, O(1997) Entrepreneurship among business graduates: Does  
a major in entrepreneurship make a difference? Journal of European Industrial  
Training, 21(4/5): 154–160
- ✓ Krueger, N and Brazeal, DV (1994), “Entrepreneurial potential and potential  
entrepreneurs”, Entrepreneurship Theory and Practice 18 (3), 91–104
- ✓ Krueger, N F Jr, and Carsrud, A L-(1993) Entrepreneurial intentions: Applying the  
theory of planned behavior, Entrepreneurship & Regional Development, 5, 351–  
330
- ✓ Krueger, N F-(1993) The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions  
of new venture feasibility and desirability Entrepreneurship Theory and Practice,  
18(1), 5–21
- ✓ Krueger, N-(2009) Entrepreneurial intentions are dead: Long live entrepreneurial  
intentions In A L Carsrud &M Braännback (Eds), Understanding the entrepreneurial  
mind (pp 51–72) New York, NY: Springer
- ✓ Krueger, NF, Jr & Dickson, PR-(1994) How believing in ourselves increases risk  
taking: Self-efficacy and opportunity recognition Decision Sciences, 25(3), 385–  
400
- ✓ Krueger, NF, Reilly, MD and Carsrud, AL (2000), “Competing models of  
entrepreneurial intentions”, Journal of Business Venturing 15, 411–32

- ✓ Kurako, D F, & Hodgetts, R M-(1995) Entrepreneurship: A contemporary approach (3rd ed) Texas: The Dryden Press
- ✓ Kuratko, D, Homsby, J, and Nafziger, D (1997), "An examination of owners' goals in sustaining entrepreneurship", Journal of Small Business Management, Vol 35, pp 24-33
- ✓ Kuratko, DF, Hodgetts, RM (2004), Entrepreneurship: Theory, process, practice OH: South-Western College Publishers, Mason
- ✓ Langfred CW, Moye NA (2004) Effects of task autonomy on performance; an extended model considering motivational, informational, and structural mechanisms J Appl Psychol 89:934-945
- ✓ Lao RC (1970) Internal-external control and competent and innovative behavior among negro college students J Pers Soc Psychol 14:263-270
- ✓ Laviolette, EM, Lefebvre, MR & Brunel, O(2012) 'The impact of story bound entrepreneurial role models on self-efficacy and entrepreneurial intention', International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research, 18(6): 720-742
- ✓ Lee C (1992) The relations of personality and cognitive styles on job and class performance J Organ Behav 13:175-185
- ✓ Lee, L, P K Wong, B L Chua and J Chen (2005) Antecedents for entrepreneurial propensity: Findings from Singapore, Hong Kong and Taiwan Munich Personal RePEc Archive
- ✓ Lefcourt, H M-(1976) Locus of control: Current trends in theory and research Hillsdale, NJ: Erlbaum
- ✓ Lent, RW, and Brown, SD, and Hackett,G(1994) Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. Journal of Vocational Behavior 45, 79-122

- ✓ Lerner M, Brush C, Hisrich R (1997) women entrepreneurs: an examination of factors affecting performance J Bus Venturing 12:315–339
- ✓ Linan, F (2004), "Intention-based models of entrepreneurship education", IntEnt Conference Proceedings, Naples, 5–7 July,
- ✓ Linan, F, Chen–(2009) "Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions" Entrepreneurship Theory & Practice, May
- ✓ Llussa, Fernanda, Tavares, Jose & Branco, Ruben, (2009) "Entrepreneurship: Concept & Measurement. Center of Rural Development.
- ✓ Lope Pihie, Zaidatol Akmaliah (2009) Entrepreneurship as a career choice: An analysis of entrepreneurial self-efficacy and intention of university students European Journal of Social Sciences, 9 (2) pp 338–349
- ✓ Lucas, WA, Cooper, SY, Ward, T & Cave, F–(2009) Industry placement, authentic experience and the development of venturing and technology self-efficacy Technovation, 29, 738–752
- ✓ Maisonneuve, J (2006), Introduction al al Psychologie Sociale, Presse Universitaire de France, Paris, 9th Editions
- ✓ Markman, GD, Balkin, DB, & Baron, RA–(2002) Inventors and new venture formation: The effects of general self-efficacy and regretful thinking Entrepreneurship Theory and Practice, 27(2), 149–165
- ✓ McClelland D(1961) The Achieving Society In: Princeton, NJ London New York: Collier–Macmillan
- ✓ McClelland, D C–(1965) Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study Journal of Personality and Social Psychology 1(4):389–92
- ✓ McClelland, D C–(1987) Characteristics of successful entrepreneurs Journal of Creative Behavior 21(2):219–33



- ✓ McClelland, D, and Miron, D (1979) The impact of achievement motivation training on small business performance California Management Review 21(4)
- ✓ McGee, JE, Peterson, M, Mueller, SL & Sequeira, JM(2009) 'Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure', Entrepreneurship Theory and Practice, July: 965–988
- ✓ McMullen, J, Bagby, DR, and Palich, L (2008), "Economic freedom and the motivation to engage in entrepreneurial action", Entrepreneurship Theory and Practice, Vol 32, No 5, pp 875–895
- ✓ Mill JS (1984) Principles of political economy with some applications to social philosophy John W Parker, London
- ✓ Minniti, M, & Lévesque, M(2008) Recent developments in the economics of entrepreneurship, Journal of Business Venturing, 23 ed: 603–612
- ✓ Mishra Sita,(2014) Adoption of M-commerce in India: Applying Theory of Planned Behaviour Model, Journal of Internet Banking and Commerce
- ✓ Moensted, M-(2007) Strategic networking in small high tech firms International Entrepreneurship and Management Journal, 3, 15–27
- ✓ Monsen, E, & Urbig, D-(2009) Perceptions of efficacy, control, and risk: A theory of mixed control In A L Carsrud & M Bra"nnback (Eds), Understanding the entrepreneurial mind (pp 259–289) New York, NY: Springer
- ✓ Morgeson F, Johnson M, Campion M, Medsker J, Mumford T (2006) Understanding reactions to job redesign: a quasi-experimental investigation of the moderating effect of organizational concept on perceptions of performance behavior Pers Psychol 59(2):333–364
- ✓ Mueller, S L, & Thomas, A S-(2001) Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness Journal of Business Venturing, 16, 51–75

- ✓ Mueller, SL and S Goic (2003) East–West differences in entrepreneurial self–efficacy: Implications for entrepreneurship education in transition economies International Journal of Entrepreneurship Education, 1(4), 613–632
- ✓ Mueller, SL, Thomas, AS,(2006) Culture and Entrepreneurial Potential: a Nine Country Study of Locus of Control and Innovativeness, Journal of Business Venturing, Vol 16 No 1, p53
- ✓ Niosi, J and Bas, T G(2001) The competence of regions Canada’s clusters in Biotechnology, Small Business Economics, vol 17, 31–42
- ✓ Pavlovich, K and Corner, PD(2006) Knowledge creation through co–entrepreneurship Knowledge Management StudiesJ 13(4): 178–197
- ✓ Peterman, NE & Kennedy, J(2003) ‘Enterprise education: Influencing students’ perceptions of entrepreneurship’, Entrepreneurship Theory and Practice, Winter: 129–144
- ✓ Phares, E J–(1997) Introduction to Personality New York: Longman
- ✓ Pj Robson, HM, Haugh and BA Obeng,(2009), entrepreneurship and innovation in Ghana, enterprising Africa Small Business Economics
- ✓ Porter, Michael E–(2009)Competitiveness & the State of Entrepreneurship in Saudi Arabia Harvard Business School
- ✓ Pritchard R, Karasick B (1973) The effects of organizational climate on managerial job performance and satisfaction Organ Behav Hum Perform 9:126–146
- ✓ Radu, M & Loué, C(2008) ‘Motivational impact of role models as moderated by “ideal” vs “ought self–guides” identifications’, Journal of Enterprising Culture, 16(4): 441–465
- ✓ Ramayah, T, Ignatius, J, & Aafaqi, B (2004), PC usage among students: The case of a private institution of higher learning In Proceedings of the International Conference on Management Education, 28–29 June, Kuala Lumpur, Malaysia

- ✓ Ramayah, T, Jamaludin, N, & Azam, M S (2007), Applying theory of planned behavior (TPB) in predicting intention to use internet tax filing In Proceedings of the 7th International Conference of Asian Academy of Management, 21–25 May, Penang, Malaysia, pp 102–109
- ✓ Ramayah, T, Jantan, M, & Aafaqi, B (2003), Internet usage among students of institutions of higher learning: The role of motivational variables In Proceedings of the 1st International Conference on Asian Academy of Applied Business Conference,
- ✓ Rantanen, T, (2013), Students' Attitudes towards Entrepreneurship in the Uusimaa Region in Finland, Interdisciplinary Studies Journal, vol 2 (4)
- ✓ Robert D Hisrich, Michael P Peters(2002), Entrepreneurship, Published by Mcgraw–Hill College
- ✓ Robichaud, Y, McGraw, E, and Roger, A (2001), "Toward the development of a measurement for entrepreneurial motivation", Journal of Developmental Entrepreneurship, Vol 6, pp 189–202
- ✓ Rotter JB (1966) Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement Psychol Monogr 80(1):1–28
- ✓ Rotter, J B–(1990) Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable American Psychologist, 45(4), 489–493
- ✓ Sagie A, Elizur D (1999) Achievement motive and entrepreneurial orientation: a structural analysis JOrgan Behav 20(3):375–388
- ✓ Schere J (1982) Tolerance of ambiguity as a discriminating variable between entrepreneurs and managers In: Academy of Management Best Paper Proceedings, pp 404–408

- ✓ Schoof, Ulrich, (2006) Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people, Series on Youth and Entrepreneurship, International Labour Office Geneva
- ✓ Schreyer, P (1996) SME'S and Employment Creation: Overview of Selected Quantities studies in OECD Member Countries Paris, France: OECD , STI working papers 1996/4
- ✓ Segal, G, Borgia, D, & Schoenfeld, J-(2002) Using social cognitive career theory to predict selfemployment goals New England Journal of Entrepreneurship, 5(2), 47-56
- ✓ Segal, G, Schoenfeld, J & Borgia, D(2007) 'Using social cognitive career theory to enhance students' entrepreneurial interests and goals', Proceedings of the Academy of Entrepreneurship, 13(1): 69-74
- ✓ Sequeira, J, Mueller, SL & McGee, JE(2007) 'The influence of social ties and self-efficacy in forming entrepreneurial intentions and motivating nascent behaviour', Journal of Developmental Entrepreneurship, 12(3): 275-293
- ✓ Sequeira, JM, JE McGee and SL Mueller (2005) An empirical study of the effect of network ties and self-efficacy on entrepreneurial intentions and nascent behavior In Proceedings of the Southern Management Association 2005 Meeting Charleston, South Carolina
- ✓ Sesen, H(2013) 'Personality or environment? A comprehensive study on the entrepreneurial intentions of university students', Education and Training, 55(7): 624-640
- ✓ Sethi, Jyotsna(2005) "Lesson – 1: Entrepreneur & Entrepreneurship" Thomson Business & Professional Publishing (2006) "Innovating Through Strategic Entrepreneurship"

- ✓ Sexton D, Bowman–Upton N (1985) The entrepreneur: a capable executive and more J Bus Venturing 1:129–140
- ✓ Shane, S, Lock, E A and Collins, C J–(2003) Entrepreneurial motivation Human Resource Management Review 13(2):257–279
- ✓ Shapero, A & Sokol, L, (1982), The social dimension of entrepreneurship The Encyclopedia of Entrepreneurship Englewood Cliffs, NJ Prentice–Hall
- ✓ Shapero, A. & Sokol, L, (1982), The social dimension of entrepreneurship. The Encyclopedia of Entrepreneurship. Englewood Cliffs, NJ. Prentice–Hall.
- ✓ Shapero, A–(1982) Social dimensions of entrepreneurship In C A kent et al (Eds,)
- ✓ Shaver, K G and Scott, L R–(1991) Person, process, choice: The psychology of new venture creation Entrepreneurship: Theory and Practice 16(2):23–34
- ✓ Shaver, KG and Scott, LR(1991) Person, process, choice: The psychology of new venture creation Entrepreneurship, Theory and Practice 16(2):23–45
- ✓ Sheppard, BH, Hartwick, J, & Warshaw, PR–(1988) The theory of reasoned action: A meta–analysis of past research with recommendations for modifications and future research Journal of Consumer Research, 15, 325–343
- ✓ Shook, CL and Bratianu, C–(2008) Entrepreneurial intent in a transitional economy: an application of the theory of planned behaviour to Romanian students The International Entrepreneurship and Management Journal.
- ✓ Singh, S, & Verma, H L(2010) Impact of entrepreneurship training on the development of entrepreneurs Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business 1(02/2010(
- ✓ Sirec, Karin, Močnik Dijana,(2010) How Entrepreneurs personal characteristics affect SMES Growth. Original scientific papers.
- ✓ Siropolis, N C–(1994) Small business management: A guide to entrepreneurship Boston: Houghton Mifflin Co

- ✓ Souitaris, V, Zerbinati, S, Al-Laham, (2007) A, Do Entrepreneurship Programmes Raise Entrepreneurial Intention of Science and Engineering Students? The Effect of Learning, Inspiration and Resources, Journal of Business Venturing, Vol 22 No 4, pp 567–587
- ✓ Sorensen, K L, & Eby, L T (2006) Locus of control at work: a meta-analysis Journal of Organizational Behavior, 27, 1057–1087
- ✓ Sparks, P, Shepherd, R, Wieringa, N, & Zimmermans, N-(1995) Perceived behavioural control, unrealistic optimism and dietary change: An exploratory study Appetite, 24, 243–255 unrealistic optimism and dietary change: An exploratory study Appetite, 24, 243–255
- ✓ Stajkovic, A D and F Luthans (1998) Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis American Psychological Bulletin 124 (2): 240–261
- ✓ Stevenson HD, Gumpert E(1985)The heart of entrepreneurshipHarvard Business Review J 85( 2): 85–94
- ✓ Stewart, W H, Watson, W E, Carland, J C and Carland, J W-(1999) A proclivity for entrepreneurship: A comparison of entrepreneurs, small business owners, and corporate managers Journal of Business Venturing 14(2):189–214
- ✓ Summers, D F-(2000) The formation of entrepreneurial intentions New York: Garland Publishing
- ✓ Taylor, S, & Todd, P-(1995) Assessing IT usage: The role of prior experience MIS Quarterly, 19(4), 561–570
- ✓ Thomas AS, Mueller SL (2000) A case for comparative entrepreneurship: assessing the relevance of culture J Int Bus Stud 31(2):287–301
- ✓ Thompson, ER(2009) Individual entrepreneurial intent: Construct clarification and development of an internationally reliable metric, Entrepreneurship Theory and Practice, May: 669–694

- ✓ Tkachev, A and Kolvereid, L (1999), Self-employment intentions among Russian students, *Entrepreneurship and Regional Development* 11 (3), 269-80
- ✓ Trafimow, D, & Finlay, K A-(1996) The importance of subjective norms for a minority of people: Between subjects and within-subjects analyses *Personality and Social Psychology. Bulletin*, 22, 820-828
- ✓ Veeraraghavan. V: (2009) Entrepreneurship and innovation, *asoa Pacific journal of management research and innovation*
- ✓ Van den Putte, B-(1991) 20 years of the theory of reasoned action of Fishbein and Ajzen: A meta-analysis Unpublished manuscript, University of Amsterdam
- ✓ van Gelderen, M, Thurik, R, & Bosma, N-(2006) Success and risk factors in the pre-startup phase *Small Business Economics*, 26, 319-335
- ✓ Venkatesh, V, & Davis, FD-(2000) A theoretical extension of the technology acceptance model: Four longitudinal field studies *Management Science*, 46(2), 186-204
- ✓ Venter, R, Urban, B & Rwigema, H(2008) *Entrepreneurship: Theory in Practice*, 2nd edition South Africa: Oxford University Press
- ✓ Verheul, L Uhlaner, R Thurik,(2005).Business accomplishments, gender and entrepreneurial self-image, *Journal of Business Venturing* 20 (2005) 483-518
- ✓ Walter,Sascha,and Dohse Dirk,(2009) The Interplay between Entrepreneurship Education and Regional Knowledge Potential in Forming Entrepreneurial Intentions.Kiel Institute for world economy.
- ✓ Wennekers, ARM and AR Thurik (1999), Linking entrepreneurship and economic growth, *Small Business Economics* 13, 27-55
- ✓ Wilson, F, D Marlino and J Kickul (2004) Our entrepreneurial future: Examining the diverse attitudes and motivations of teens across gender and ethnic identity *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 9(3), 177-198

- ✓ Wilson, F, J Kichul and D Marlino (2007) Gender, entrepreneurial self–efficacy and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education Entrepreneurship Theory and Practice, 31(3), 387–406
- ✓ Wittig, A F (1994), Introduction to Psychology, New York, Mc–Graw–Hill
- ✓ Xu, H & Ruef, M (2004),The myth of the risk–tolerant entrepreneur, Strategic Organization, 2(4): 331–355
- ✓ Yulihhasri (2004), Retailing on internet: The buying intention MBA Thesis, School of Management, University Sains Malaysia, Penang
- ✓ Zaidatol Akmaliah,Hisyamuddin, Hassan(2009) Choice of Self–Employment Intentions among Secondary Scholl Student The Journal of International Social Research Volume 2 / 9 Fall 2009
- ✓ Zain, Zaharia , Akram, Amalina,Ghani , (2010) Entrepreneurship Intention among Malaysian Business Students Canadian Social Science Vol 6, No3
- ✓ Zeffane, Rachid (2013),Need for Achievement, personality, and entrepreneurial potential, a study of young Adults in the United Arab Emirates.Journal of Enterprising Culture
- ✓ Zhao, Hao (2011), The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance, University of Pennsylvania, Journal of Management
- ✓ Zimmerer, Thomas W & Scarborough Norman M, (2005) "Essentials of Entrepreneurship & Small Business Management", 4PthP ed, Pearson Prentice Hall, New Jersey
- ✓ Zimmerer, TW & Scarborough, NM(1996) Entrepreneurship and New Venture Formation New Jersey: Prentice Hall
- ✓ Zellweger, T (2010) Should I stay or should I go? Career choice intentions of students with family business background, J Bus Venturing.



2. المراجع باللغة العربية:

- ✓ أبو جادو، صالح محمد علي(1998). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة
- ✓ أبو جادو، صالح محمد علي (2007)، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الاردن، الطبعة السادسة
- ✓ المعايطه، خليل عبدالرحمن ، (2000) علم النفس الاجتماعي، دار الفكر للنشر والتوزيع، الاردن
- ✓ النجار، فايز جمعة صالح ؛ عبد الستار محمد العلي ( 2010 ) الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- ✓ الوقفي، راضي (1998)، مقدمة في علم النفس، عمان، دار الشروق
- ✓ جامعة دمشق بالتعاون مع UNDP (2009)، مسح لسوق العمل حول احتياجات إعداد العمل في مركز التوجيه المهني في جامعة دمشق
- ✓ حبيب، أحمد علي (2006)، علم النفس الاجتماعي، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ✓ حمزة ، لفكير ،(2009)، تقييم البرامج التكوينية لدعم المقاوله مع دراسة حالة برنامج المعتمد في غرفة الصناعات التقليدية والحرف ، رسالة ماجستير، جامعة محمد Germe بوقرة بومرداس ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية ، الجزائر
- ✓ دوايدر، عبدالفتاح محمد ، (1994)، علم النفس الاجتماعي أصوله ومبادئه، بيروت، دار المعرفة الجامعية
- ✓ دويدار، عبد الفتاح محمد (2009) سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- ✓ رمضان،ريم(2013). عناصر البيئة الخارجية وعلاقتها بالنية الريادية لطلاب الجامعات باستخدام المرصد العالمي لريادة الأعمال. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29 العدد الأول
- ✓ رمضان، ريم،(2012) تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال الريادة، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، قسم إدارة الأعمال.
- ✓ زهران، حامد (2000) علم النفس الاجتماعي. ط ٦ القاهرة: عالم الكتب.
- ✓ عبد الحفيظ ، زينب مرغلي(2002)، الاتجاهات الملبسية للشباب، دار الفكر العربي الطبعة الأولى
- ✓ عبد الله، معتز سيد، خليفة عبد اللطيف محمد.(2001) علم النفس الاجتماعي. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع

- ✓ عبد السلام فاروق، دمنهوري صالح، الكفوري صبحي عبد الفتاح (1997)، المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، جدة، مكتبة دار جدة
- ✓ عويضة، كامل محمد (1996) علم النفس الاجتماعي، دار الكتب العلمية، لبنان.
- ✓ قباني، نادر، حبش، لين (2007). تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم الريادية، جامعة دمشق.
- ✓ مصطفى، يوسف حمه صالح (2009)، بحوث معاصرة في علم النفس، دار دجلة للنشر والتوزيع، المملكة الاردنية.
- ✓ ناصر، العمري، محمد جودت، غسان، 2011 دراسة مقارنة قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال
- ✓ وحيد، أحمد عبد اللطيف (2001)، علم النفس الاجتماعي، دار المسيرة للنشر والتوزيع الاردن، الطبعة الأولى

## الملاحق: الاستبيان

# HIBA

Higher Institute of Business  
Administration

الجمهورية العربية السورية

وزارة التعليم العالي

المعهد العالي لإدارة الأعمال

إلى الطلاب الأعزاء

ضمن إجراء بحث علمي حول العوامل المؤثرة على نية الطلاب والخريجي الجدد(منذ أقل من سنتين) للتوجه نحو ريادة الأعمال للحصول على درجة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، أدعوكم لمشاركتي في إنجاح هذا البحث من خلال مساهمتكم الهامة والأساسية عبر الإجابة على الأستبيان.

ريادة الأعمال هي عملية تحديد(العثور على فكرة) مشروع جديد والبدء به، وتوفير المصادر وتنظيم الموارد المطلوبة، مع الوعي لوجود احتمال المخاطرة ولكن أيضا العوائد الهامة الناجمة عن المشروع.

سيتم التعامل مع البيانات المقدمة من قبلكم بسرية تامة، لذا يرجى المساعدة في ملئ الاستبيان الحالي، علما أن تحليل الإجابات ستستخدم لأغراض الدراسة العلمية فقط.

ملاحظة:

ليس هناك إجابة صحيحة أو خاطئة، وإنما أريد تقييمكم الشخصي.

أشر إلى موقفك تجاه كل عبارة بوضع إشارة (X) في المربع المقابل لكل فقرة.

وشكرا لكم.

وديعة معراوي

طالبة ماجستير في إدارة الموارد البشرية

المعهد العالي لإدارة الأعمال

Email: Dida.Marraoui@gmail.com

المعلومات الشخصية:

	ذكر	النوع
	أنثى	الإجتماعي

	أقل من 20 سنة	العمر
	بين 20 و 23 سنة	
	بين 24 و 26 سنة	
	بين 27 و 29 سنة	
	أكثر من 29 سنة	

	حكومية	قطاع
	خاصة	الجامعة

يرجى كتابة المعلومات التالية:

	اسم الجامعة/معهد عالي/معهد متوسط:
	اسم الكلية/القسم:
	اسم الاختصاص:

السنة الدراسية

	السنة الأولى
	السنة الثانية
	السنة الثالثة
	السنة الرابعة
	السنة الخامسة

	دراسات عليا
	متخرج حديثاً (منذ أقل من سنتين)

حدد إلى أي مدى توافق على كل من العبارات التالية:

موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً	
					أن أكون رائد أعمال فهذا يحمل لي إيجابيات أكثر من السلبيات
					إن مهنة رائد الأعمال جذابة بالنسبة لي
					إذا أتاحت لي الفرصة والموارد، أود تأسيس شركة
					أن أكون رائد أعمال، فهذا يحقق لي رضى كبير
					من بين خيارات مختلفة، أفضل أن أكون رائد أعمال

حدد إلى أي مدى تتوافق مع كل من العبارات التالية المتعلقة بقدرتك على تأسيس عملك الخاص:

موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً	
					إن إطلاق شركة (مشروع) سيكون سهلاً بالنسبة لي
					إن المحافظة على استمرارية عمل شركة، سهلاً بالنسبة لي
					أستطيع التحكم في عملية (مراحل) تأسيس شركة جديدة
					أعرف التفاصيل العملية اللازمة من أجل تأسيس شركة
					أعرف كيف أطور مشروع ريادة الأعمال
					إذا حاولت تأسيس شركة، سيكون لدي احتمال كبير للنجاح

تشكل قائمة العبارات الواردة في الجدول المهام اللازمة لتأسيس عمل جديد، حدد درجة موافقتك على مدى قدرتك على تنفيذ كل مهمة من المهام التالية:

موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً	
					العثور على فكرة منتج أو خدمة
					تكريس كل الوقت والطاقة للمشروع
					تقدير مخاطر المشروع
					العثور على المعلومات المتعلقة بالسوق والعملاء المحتملين
					العثور على المعلومات المتعلقة بالمنافسين
					تقدير الاحتياجات المالية للمشروع
					الحصول على تمويل من خلال صناديق المشاريع الخاصة أو البنوك
					الحصول على أموال من الاقرباء ( عائلة أصدقاء...)
					جذب المستثمرين/ المساهمين المحتملين
					العثور على الأشخاص المناسبين للعمل معك وتقديم النصح في المجالات الإدارية والقانونية (ولاتجارية...)
					تنفيذ المعاملات الإدارية اللازمة لإطلاق الشركة
					إيجاد الأشخاص أو المؤسسات القادرة والكفوة للعمل معك
					تخطيط لعملية التأسيس ( معرفة ما يجب القيام به ومتى)
					إدارة الأفراد(التنسيق وتحفيز الأشخاص الآخرين)

حدد إلى أي مدى توافق على كل من العبارات التالية:

موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً	
------------	-------	-------	-----------	-----------------	--

					تعتقد أفراد أسرتي أنه يتوجب علي أن أتابع حياتي المهنية كرائد أعمال
					يعتقد أقرب أصدقائي إنه يتوجب علي أن أتابع حياتي المهنية كرائد أعمال
					يعتقد الأشخاص الآخرون المهمون في حياتي أنه يتوجب علي أن أتابع حياتي المهنية كرائد أعمال

عندما تريد أن تتخذ قرارك بأن تكون أو لا تكون رائد أعمال، إلى أي درجة يؤثر رأي الأشخاص الواردين في الجدول:

موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً	
					أفراد أسرتك
					أصدقاءك المقربون
					أشخاص آخرون المهمون في حياتك

حدد إلى أي مدى توافق على كل من العبارات التالية:

موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً	
					أنا على استعداد لفعل أي شيء لأكون رائد أعمال
					هدفي المهني أن أصبح رائد أعمال
					سوف أبذل كل جهد ممكن لتأسيس وإدارة شركة خاصة لي
					أنا مصمم على تأسيس شركة في المستقبل
					لقد فكرت جدياً بتأسيس شركة
					أنا عندي نية أكيدة لتأسيس شركة في يوم ما

حدد إلى أي مدى توافق على كل من العبارات التالية:

5	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً	أجد صعوبة في تفهم الأشخاص الذين يسعون إلى تحقيق أهداف جديدة بيد أنهم حققوا العديد من النجاحات التي من الممكن لهم تصورها]
					يعتبر تحديد تحديات جديدة ومحاولة التأقلم معها والسعي لتحقيقها عامل مهما جداً بالنسبة لي
					أحاول دائماً النجاح والقيام بالمهام بطريقة أفضل من المستوى المقبول بشكل عام]
					أظن أنني أضغط على نفسي للتطور دائماً
					لدي الاستعداد للمخاطرة بما لدي وبالرفاهية المادية لعائلتي من أجل العمل الريادي
					أستمتع بحالة عدم التأكد و بالمخاطرة في العمل لانها تحفزني أكثر من الحالات التي تكون النتائج فيها واضحة
					أحتاج أن أعرف فيما إذا كانت المهمة الموكلة قد تم القيام بها مسبقاً، قبل أن أحاول القيام بها
					اريد أعرف الجواب قبل أن أطرح السؤال
					إن تصرف الآخرين وفقاً لما أرغب يتوقف بشكل أساسي عليّ
					إن تحقيق أهداف أو عدم تحقيقها فيعود السبب إلى تصرفاتي
					عندما أقوم بوضع خطة، فإني متأكد أن ما خطط له يصبح حقيقة
					أستطيع بنفسني تحديد ما سيحدث في حياتي



					في حال حصولي على ما أريد فهو نتيجة السعي والالتزام الشخصي من قبلي
					عند القيام بمهمة ضمن فرق عمل، احتاج إلى حرية اختيار كيفية القيام بالعمل مهم بالنسبة لي
					عند القيام بمهمة ضمن فرق عمل، أفضل أن أحدد محتوى عملي بنفس قدر المستطاع
					عند القيام بمهمة ضمن فرق عمل، أفضل وضع تسلسل خطوات عملي ومهامي بنفسي
					عند القيام بمهمة ضمن فرق عمل، لا أحبذ أن أكون مرئوساً لأحد من قبل أشخاص آخرين
					غالباً ما أفاجئ من حولي بأفكاري
					غالباً ما يسألني الناس من حولي للمساعدة في نشاطات تحتاج إلى ابتكار
					أحصل على رضى أكبر في حالة إتقان مهارة معينة مقارنة مع حالة بأبتكار أفكار جديدة
					أفضل العمل في مجال يتطلب تفكير متميز
					غالباً ما أقوم بمهمة جديدة بالطريقة نفسها التي تعلمتها
					أحب العمل الذي يتطلب مهارة و تدريب أكثر من الإبداع

					انا لست شخصاً مبدعاً
					أحب أن أختبر طرقاً جديدةً للقيام بنفس المهمة