

## أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج دراسة مقارنة لطلاب جامعة تبوك وجامعة فهد بن سلطان\*

The Impact of Entrepreneurship Properties in the Formation of Attitudes  
Towards the Establishment of Pilot projects after Graduation  
A comparative study of students of the University of Tabuk and Fahd Bin  
Sultan University

دكتور/ هاني سعيد عبده (\*\*\*)

الملخص:

تم إجراء هذه الدراسة على عينة بلغت (١٩٥) طالباً وطالبة في المستويين السابع والثامن في كلية إدارة الأعمال في جامعتي تبوك وفهد بن سلطان في مدينة تبوك، وهي تهدف لدراسة مدى توفر الخصائص الشخصية والسلوكية الريادية لدى أفراد العينة، وتأثيرها في تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع ريادية بعد التخرج، واستخدم الباحث الأسلوب الوصفي لتوضيح مدى توفر الخصائص الريادية لدى المبحوثين والأسلوب التحليلي لدراسة العلاقة بين توفر تلك الخصائص والاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية. وتم جمع البيانات الأولية بواسطة استبانة مصممة خصيصاً لأغراض الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها توفر الخصائص الشخصية والسلوكية لريادة الأعمال لدى أفراد العينة بدرجة كبيرة مع وجود اتجاه إيجابي نحو تأسيس مشاريع ريادية، وجود تأثير لترتيب الفرد بين أفراد أسرته على امتلاك

(\*) يود الباحث أن يشكر عمادة البحث العلمي (DSR) في جامعة تبوك - المملكة العربية السعودية على الدعم المالي لهذا العمل في إطار منحة (No.S - 1435-0135)  
(\*\*) أستاذ مساعد - قسم الإدارة - جامعة تبوك - المملكة العربية السعودية.

h.abdoh@ut.edu.sa

الخصائص الريادية والمهارات السلوكية، وجود ميل ملحوظ لدى الأفراد للحصول على وظائف تتمتع بالأمان الوظيفي، ميل بدرجة كبيرة كبير لتأسيس مشاريع في مجال الخدمات العامة. كما توصلت الدراسة إلى أن أهم العوامل المشجعة على التوجه نحو تأسيس المشاريع الريادية هي: تشجيع الأسرة، توفر مصادر التمويل ورأس المال، الثقافة السائدة في المجتمع، وأن أهم العوامل المعيقة للتوجه نحو تأسيس المشاريع الريادية هي: الصعوبات المالية وعدم توفر رأس المال، والأحوال الاقتصادية كالعلاء والركود، الخوف من المخاطرة. وأظهر اختبار الفرضيات أثر إيجابي لتوفر الخصائص الريادية بشقيها: الخصائص الشخصية والمهارات السلوكية في تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو تأسيس الأعمال الريادية.

وقدم الباحث توصيات إلى المعنيين لوضع برامج تشجع الشباب على التوجه نحو ممارسة الأعمال الريادية ودعمهم مالياً وتقنياً وإدارياً، والاهتمام بالثقف الأسري لتوعية أرباب الأسر نحو توجيه أبنائهم للعمل الريادي، ودعم البحث العلمي في مجال ريادة الأعمال.



## Abstract

This study was conducted on a sample of (195) of Business Administration students at the University of Tabuk and Fahd bin Sultan, It aims to study the availability of personal and behavioral characteristics of entrepreneurship among respondents , and the influence of those characteristics to build positive attitudes towards the establishment of pilot projects after graduation.

Descriptive method was used to illustrate the availability of entrepreneurial characteristics among the respondents, and analytical method to study of the relationship between the entrepreneurial characteristics and trends towards the establishment of pilot projects . Primary data was collected by the questionnaire designed specifically for the purposes of the study.

The study found several results, most notably : the availability of personal and behavioral characteristics of entrepreneurship among respondents significantly, a positive trend towards the establishment of pilot projects, a clear impact of the order between the individual members of his family to own entrepreneurial characteristics and behavioral skills, a tendency to get jobs with high security, and there is a large degree of preference for the establishment of projects in the field of public services.

The study also found that the most important factors encouraging the trend towards the establishment of pilot projects are: the family encouragement, the availability of funding sources, prevailing culture , while it was found that the most crippling factors of the establishment of pilot projects are: : financial difficulties ,the lack of capital , and economic conditions as infalion and recession ,and fear of risk.

Hypothesis testing proved a positive impact of personal characteristics and behavioral skills in the formation of positive attitudes towards the establishment of pilot projects .

Som recommendations submitted to the concerned authorities to develop programs to encourage young people to go about the practice of entrepreneurship , and attention to family education to educate employers about families guide their children to work leadership , and support scientific research in the field of entrepreneurship.

## مصطلحات البحث

<p>مشاريع تشمل عملية بدء عمل تجاري جديد أو غير مسبق، وتنظيم الموارد الضرورية له مع افتراض المخاطر والمنافع المرتبطة به.</p> <p>Projects include starting a new business or an unprecedented process, and the organization has the necessary resources , assuming the risks and benefits associated with it.</p>	<p>المشاريع الريادية</p> <p>Pilot projects</p>
<p>هي مجموعة الخصائص الشخصية من أبرزها: (المبادرة، حب المخاطرة، تحمل المسؤولية، الإبداع، الشهرة، الاستقلالية)، وهي تلعب دوراً في تكوين التوجهات الإيجابية نحة تأسيس مشاريع ريادية.</p> <p>Is a set of personal characteristics including: (initiative, the love of risk, responsibility to be assumed, Creativity, fame, independence ) , which play a role in the formation of positive trends grant establishing pilot projects .</p>	<p>الخصائص الريادية:</p> <p>Entrepreneurial characteristics:</p>
<p>هي مجموعة من المهارات التي يجب توفرها لدى الفرد ليكون قادراً على ممارسة العمل الريادي، كالتخطيط، والتفاوض والتعامل مع الآخرين.</p> <p>Is a set of skills that must be provided by the individual to be able to exercise their pioneering work, such as planning, negotiating and dealing with others.</p>	<p>المهارات السلوكية والإدارية:</p> <p>Behavioral and managerial skills</p>
<p>ميول إيجابية تتكون لدى الفرد وتشجعه على ممارسة الأعمال الريادية مع ما تنطوي عليه من مخاطرة.</p> <p>Positive tendencies of the individual composed and encourage him to exercise entrepreneurial business with what it entails risk.</p>	<p>الاتجاهات نحو الأعمال الريادية:</p> <p>Trends towards entrepreneurship</p>
<p>طبيعة العمل الذي يفضل الفرد ممارسته: (صناعي أو انتاجي، خدمات، مالي أو مصرفي).</p> <p>Nature of the work, which the individual prefers to practice : ( industrial , production , services , financial or banking ) .</p>	<p>نوع العمل:</p> <p>Employment Type:</p>

## مقدمة:

تعاني غالبية المجتمعات من مشكلات اقتصادية من أبرزها البطالة بين صفوف الخريجين الذين تتزايد أعدادهم عاماً بعد عام، منتظرين استيعابهم في أجهزة الدولة ومؤسساتها والشركات الكبرى، ومع تزايد المشكلات الاقتصادية الأخرى كالركود وغلاء الأسعار، وتزايد عدد السكان وارتفاع معدل البطالة، لم تعد الدول والحكومات قادرة على اجتثاث هذه المشكلات وحلها بصورة جذرية، مما جعلها تتجه لعقد شراكات مع القطاع الخاص لاستيعاب القوى العاملة الوطنية، وفي المقابل فتقدم للقطاع الخاص الإعفاءات الضريبية والجمركية كمقايضة لدورها في حل المشكلات الاقتصادية.

وقد برزت الأعمال الريادية كمجال خصب لممارسة النشاط الاقتصادي، وأصبحت الحكومات تتبنى سياسات تشجع الخريجين الجدد على إنشاء مشاريع ريادية متوسطة وصغيرة الحجم، لأنها كفيلة بامتصاص نسبة عالية من البطالة في المجتمع، وتوفير مستويات جيدة من الدخل للمالكين، إلى جانب ميزات أخرى تتصف بها المشاريع الريادية من أبرزها الكفاءة الانتاجية. وتحاول هذه الدراسة ان تستكشف مدى إقبال طلاب كلية إدارة الأعمال في جامعتي تبوك وفهد بن سلطان في مدينة تبوك على تأسيس مشاريع ريادية بعد تخرجهم، حيث تساهم مثل هذه الدراسات في تقديم معلومات دقيقة تساعد متخذي القرارات لرسم السياسات الاقتصادية المناسبة. وتركز هذه الدراسة على التعرف على اتجاهات أفراد العينة نحو تأسيس مشاريع أعمال ريادية بعد تخرجهم، كخيار بديل للانتظار ضمن قوائم العاطلين عن العمل المنتظرين للحصول على وظيفة في المؤسسات العامة أو الوزارات، كما تبحث في العوامل التي تؤثر في تكوين اتجاهاتهم نحو تأسيس المشاريع الريادية.

## ١- أهداف الدراسة

بشكل محدد تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- توضيح مفهوم المشاريع الريادية.
- توضيح دور المشاريع الريادية في التنمية الاقتصادية للمجتمع.
- التعرف على مستوى توفر خصائص الريادة لدى أفراد العينة.
- تحديد التباين في درجة توفر الخصائص الريادية بين أفراد العينة تبعاً لعدد من المتغيرات الديموغرافية.
- التعرف على اتجاهات أفراد العينة نحو تأسيس مشاريع ريادية بعد تخرجهم.
- تحديد العوامل الأكثر تأثيراً في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية لدى أفراد العينة.
- تحديد التباين في الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية لدى أفراد العينة تبعاً لعدد من المتغيرات الديموغرافية.
- قياس أثر خصائص الريادة لدى أفراد العينة على تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو تأسيس المشاريع الريادية.
- تقديم توصيات ومقترحات تساعد في تحفيز الشباب السعودي للتوجه نحو تأسيس مشاريع ريادية.

## ٢- أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها لكونها تهتم بشريحة أساسية في المجتمع السعودي وجزء مهم من الموارد البشرية لسوق العمل، وتعد مشاريع الأعمال الريادية مشاريعاً اقتصادية تتميز بقدرة عالية على التكيف مع متغيرات السوق، مما يساعدها على تحقيق هدي في البقاء والنمو بشكل أكبر من المنظمات ذات الهياكل الضخمة ذات المرونة القليلة في ظل التغيرات الاقتصادية المتسارعة في اقتصاديات العالم بشكل عام، كما أنها

نواة لمشاريع كبيرة، وتصب في تطوير البنية الاقتصادية للمجتمع، وتؤدي إلى زيادة مستوى التوظيف الذاتي، وامتصاص نسبة من البطالة، ورفع معدلات النمو الاقتصادي. وستساعد مثل هذه الدراسة الجهات المعنية في التعرف على توجهات الشباب السعودي لتأسيس المشاريع الريادية، وكيفية تحفيزهم على تأسيس هذا النوع من المشاريع، لتعزيز التنافسية في الأعمال وتشجيع الابتكار والإبداع لأساليب ووسائل جديدة في العمل.

### ٣ - مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في فهم العوامل والخصائص المؤثرة في توجه طلاب جامعتي تبوك والأمير فهد بن سلطان نحو تأسيس المشاريع الريادية لتقديم توصيات ومقترحات تساهم في امتصاص نسبة من العاطلين عن العمل في مدينة تبوك. وبشكل عام فقد تزايدت ظاهرة البطالة بين صفوف الخريجين في مختلف دول العالم ومن بينها المملكة العربية السعودية خلال السنوات العشر الأخيرة، فقد بات من الواضح أن القطاع العام في غالبية الدول العربية لم يعد قادراً على استيعاب المزيد من القوى العاملة نتيجة للتوجه نحو التخصص ولظروف اقتصادية متعددة، إضافة إلى أن معدلات النمو الاقتصادي المتواضعة للدول العربية تعد منخفضة وهي تتراوح ما بين (٢ و ٤,٩٪) (مراد وزايد، ٢٠١٠). مما يتطلب وضع خطط وبرامج لتوجيه شباب الوطن العربي إلى ممارسة الأعمال الريادية، التي تكبر وتنمو مع الزمن من خلال الالتزام وبذل الجهد المخلص في تطويرها وتوسيعها، وذلك بدلاً من الانتظار لسنوات طويلة للحصول على وظيفة حكومية بدخل محدود ومزايا قليلة متأثرين بالثقافة الاجتماعية تجاه الوظائف الحكومية ووظائف المنظمات والشركات الكبرى، أو نتيجة لعدم توفر رأس المال لتأسيس مشاريعهم الخاصة، أو غيرها من العوامل.

#### ٤- فرضيات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى التحقق من الفرضيات التالية:

#### ❖ الفرضية الرئيسة الأولى:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر الخصائص الشخصية للريادة لدى أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية المستخدمة في الدراسة.

وتنقسم هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية:

#### • الفرضية الفرعية الأولى

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر الخصائص الشخصية للريادة لدى أفراد العينة تبعاً للجامعة التي يدرس فيها الطالب.

#### • الفرضية الفرعية الثانية

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر الخصائص الشخصية للريادة لدى أفراد العينة تبعاً لنوع المستجيب: (ذكر أنثى).

#### • الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر الخصائص الشخصية للريادة لدى أفراد العينة تبعاً لترتيب المستجيب بين أشقائه في الأسرة.

#### ❖ الفرضية الرئيسة الثانية:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في

مستوى توفر المهارات السلوكية والإدارية لدى أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية المستخدمة في هذه الدراسة .

وتنقسم هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية:

• **الفرضية الفرعية الأولى:**

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر المهارات السلوكية والإدارية لدى أفراد العينة تبعاً للجامعة التي يدرس فيها الطالب.

• **الفرضية الفرعية الثانية:**

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر المهارات السلوكية والإدارية لدى أفراد العينة تبعاً لنوع المستجيب: (ذكر ، أنثى).

• **الفرضية الفرعية الثالثة:**

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر المهارات السلوكية والإدارية لدى أفراد العينة تبعاً لترتيب المستجيب بين أشقائه في الأسرة.

❖ **الفرضية الرئيسة الثالثة:**

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية المستخدمة في هذه الدراسة .

وتنقسم هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية:

• الفرضية الفرعية الأولى

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة تبعاً للجامعة التي يدرس فيها الطالب.

• الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة تبعاً لنوع المستجيب: (ذكر ، أنثى).

• الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة تبعاً لترتيب المستجيب بين أشقائه في الأسرة.

❖ الفرضية الرئيسة الرابعة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) لتوفر الخصائص الريادية على تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة.

وتنقسم إلى فرضيتين فرعيتين:

• الفرضية الفرعية الأولى:

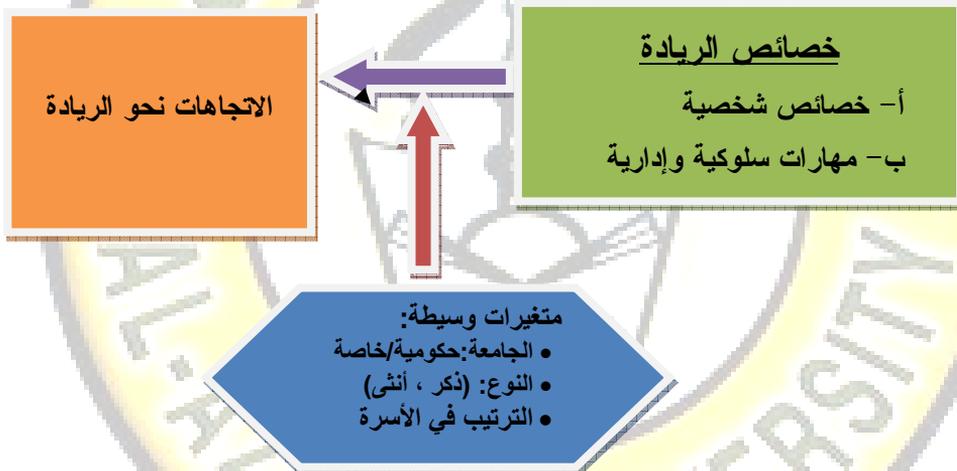
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) لتوفر الخصائص الشخصية للريادة على تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة.

• الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) لتوفر المهارات السلوكية والإدارية على تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة.

٥- أنموذج الدراسة:

يمكن تمثيل العلاقات الافتراضية في هذه الدراسة من خلال الشكل رقم (١) أدناه:



الشكل رقم (١): أنموذج الدراسة

## ٦- الإطار النظري للدراسة:

### أ- تطور مفهوم الريادة:

استخدمت كلمة الريادة (Entrepreneurship) للدلالة على كثير من المعاني. وقد تم استخدام مصطلح (Intrapreneurship) للدلالة على قيام الفرد داخل المنظمة بنشاطات وإجراءات إبداعية (Hisrich, 2005, p.17).

وفي العصور الوسطى أطلق مصطلح «الريادي في النشاط الاقتصادي والعمل (Entrepreneur) على من يؤدي أدواراً تمثيلية كما أطلق على من يقوم بإدارة المشاريع الإنتاجية الكبيرة (Hisrich, 2005, P.8)، ثم أصبح المصطلح في القرن التاسع عشر يطلق على الشخص الذي يتحمل مخاطرة، ويدفع ثمن المعدات والأرض وأجور الموظفين، ويستخدم الخبرة والمهارات المتوفرة لديه ويمتلك ويدير مشروعاً اقتصادياً محددًا». (Roberts and Christine, 2005).

وقدم (say, 1816) تعريفاً للشخص الريادي أنه «يجول المصادر الاقتصادية من مجال له مردود متدني إلى مجال آخر له مردود أعلى» (Druker.P, 1985)، واتفق كل من (knight, 1921)، و (Schumpeter, 1952) على تعريف الريادي بأنه: الشخص الذي يتنبأ أو يحدث التغيير في الأسواق بإدخال منتجات جديدة، أو من خلال إجراءات إيجاد المشروع أو امتلاكه وتكوين القيمة (Coulter, 2001, p.4)، (هينك وجونثان، ٢٠٠٣، ص ٣).

ومن التعريفات السابقة، فإن مصطلح الريادي يناسب الشخص الذي يمتلك قدرة ملحوظة لاكتشاف فرص الاستثمار المتاحة، ولديه رغبة واضحة في تحمل المخاطرة المصاحبة لعملية الاستثمار، كما يمتلك العزم على البدء بمشروع جديد، والسعي لتوفير المصادر والإمكانات لتشغيل المشروع بشكل يضمن قيمة مضافة

حقيقية للمنتج أو الخدمة أو الطريقة والإجراءات، وإيجاد منتجات جديدة متميزة لجذب وإرضاء الزبائن، ولكن النتيجة غير مضمونة لأن فيها مخاطرة، إما الحصول على الأرباح المجزية أو تحقيق خسارة مادية أو معنوية. ولم تثبت الدراسات في مجال ريادة الأعمال اقتصار صفة الريادة على الرجل دون المرأة، كما لا تنحصر في طبقة اجتماعية أو حملة مؤهل علمي معين، أو شاغلي وظائف معينة، وكذلك فلم يتبين ارتباط الريادة بالمعرفة باستخدام التكنولوجيا، أو العمل في مجال نشاطات اقتصادية محددة .

#### ب- مساهمة المشروعات الريادية في التنمية الاقتصادية:

نظراً للتغيرات والتحويلات الاقتصادية العالمية التي اجتاحت دول العالم في السنوات العشر الأخير من القرن العشرين ومطلع القرن الحادي والعشرين، وتزايد معدلات البطالة بسبب عجز مؤسسات القطاع العام في غالبية دول العالم عن استيعاب العدد الهائل من خريجي الجامعات والمعاهد بدأت الحكومات تركز في سياساتها الاقتصادية على تشجيع المشاريع الريادية، وفي هذا الصدد قد دعت منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية والبنك الدولي جميع الدول النامية بما فيها الدول العربية إلى التركيز على دعم الصناعات الصغيرة و المتوسطة. إضافة إلى ذلك فإن التأثير المتداخل للتغيرات العالمية يظهر بشكل واضح أهمية دور الأشخاص الرياديين في المجتمع، إذا انهم يبادرون لاحتواء التغيرات من خلال إيجاد مشروعات جديدة وفرص عمل جديدة تساهم في تحقيق النمو الاقتصادي، (Kuratko,2005,p.578)، وأيد ذلك (Hisrich, 2005, p.24) الذي وصف زمننا الحاضر بأنه زمن الريادة.

وأشار (ناصر والعمرى، ٢٠١١) إلى أن اهتمام الدول بوضع سياسات مشجعة للأعمال الريادية قد بدأ في التسعينيات من القرن الماضي بعد إخفاق استجابة

أدوات السياسة التقليدية في الترويج للاستثمار في رأس المال الطبيعي وللاستثمار في الرأسمال المعرفي لتوليد النمو الاقتصادي والتوظيف بشكل كافٍ. وبشكل محدد تتجلى مساهمة المشروعات الريادية في عملية التنمية الاقتصادية من خلال تشجيع عملية التغيير والتحول نحو الإبداع (Almeida and Kogut,1997 PP.21-31)، ودعم ونمو الاقتصاد على المدى الطويل.(Fritsch & Mueller,2004, pp:381-975)، وإيجاد فرص العمل، والتنوع وتحسين الجودة وزيادة الكفاءة من خلال تشجيع التنافس، وزيادة احتمالية إدخال ابتكار جذرياً يترك أثراً على الاقتصاد بشكل كامل (Acs & Auderetsch, 2005).

وقد أشار (المخلافي، ٢٠١٤) إلى أن زيادة الأعمال تمثل أحد أهم الحلول لمواجهة مثل تحديات الفقر والبطالة وقد أدركت الحكومة السعودية أهمية قيادة الأعمال ودورها في عملية التنمية الوطنية واستدامتها، فسارعت إلى وضع السياسات والخطط الخمسية وإنشاء المؤسسات التعليمية والتدريبية والبرامج الأكاديمية لمساعدة الرياديين، وتهيئة البيئة المناسبة لهم لإنشاء المشروعات الجديدة متنوعة. وهناك الكثير من الجهود الرسمية التي بذلت لتشجيع الأعمال الريادية في المملكة العربية السعودية، ومن أبرزها:

١ - صدور قرار مجلس الوزراء إعفاء المشاريع الصغيرة من رسوم العمل.  
٢ - تشجيع ودعم الجامعات ووزارة التعليم العالي للدراسات والبحوث في مجال قيادة الأعمال.

٣ - برنامج بادر لحاضنات الأعمال الذي ترعاه مدينة الملك عبد العزيز للتقنية.

### ج- خصائص الريادة:

تركز هذه الدراسة على تأثير خصائص الريادة على التوجه نحو تأسيس مشاريع

وأعمال اريادية، ومن هنا فلا بد لنا أن نتعرف على الخصائص الريادية لدى الأفراد. وقد لخص (السكرانة، ٢٠٠٦) مقومات الريادة بأنها تنبثق من فحوى المصطلحات الآتية: (الإبداع، المخاطرة، النمو)، ووصف الريادة الناجحة بأنها تتبنى قيماً مستقلة وإبداعية تمتلك القدرة على انتقاء لفرصة متاحة في السوق لم يدركها الآخرون، وأنه لا يكفي العمل الجاد والدؤوب لإدامة المشروع ما لم تقترن معه صفات الذكاء والفتنة والفعالية وإتقان مهارات التخطيط وحسن استثمار الوقت، وممارسة العمل القيادي السليم. أما (ناصر والعمري، ٢٠١١) فقد أورد ستة خصائص للريادة وهي: التحكم الذاتي الداخلي، ومستوى مرتفع من الطاقة، وتوفر الحاجة إلى الإنجاز، وتحمل الغموض، والوعي بمرور الوقت، والثقة بالنفس. ولأغراض هذه الدراسة فقد تم اعتماد تعريف خصائص ريادة الأعمال بأنها السمات الواجب توفرها في الأشخاص الرياديين، الذين لديهم اتجاهات إيجابية نحو ممارسة الأعمال الريادية، وتم تقسيم هذه الخصائص إلى نوعين رئيسيين، هما:

#### ١ - السمات الشخصية، ومن أبرزها:

- ❖ وجود رؤية: يمتلك الشخص الريادي أحلام وطموحات عالية مختلفة عن طموحات الأشخاص الغارقين في الواقعية، ويتوق إلى بلوغها من خلال ممارسة أعمال جديدة لم يسبقه إليها أحد.
- ❖ ثقة عالية بالنفس: يشعر الريادي بثقة عالية بقدرته على بلوغ غاياته، وتنبع هذه الثقة من إدراكه لما يتمتع به من مهارات وخصائص وصفات تميزه عن غيره.
- ❖ النظرة التفاؤلية: يشعر الريادي بالتفاؤل تجاه المستقبل، وينتظر تحقق آماله وأهدافه طالما قام بواجباته وعمل بجهد واجتهاد.

❖ الحاجة إلى الإنجاز: يتميز الريادي برغبة قوية في تحقيق إنجازات متميزة ، حتى لو تحمل الصعوبات للوصول إلى أهدافهم.

❖ ميل كبير للاستقلالية: لا يميل الريادي إلى الاعتماد على الآخرين في تحقيق أهدافه ويعمل باستقلالية كبيرة، مما يجعله غير مندفع للعمل في المنظمات التي تسودها أنماط إدارية بيروقراطية وقيادات مهيمنة.

❖ مرونة عالية: هناك قابلية عالية لدى الشخص الريادي ليكون مرناً قادراً على التكيف مع المعطيات والظروف المستجدة، ومستعداً للعمل مع فريق، ولديه استعداد لتقبل الأفكار الجديدة، وتغيير أساليب العمل غير الفعالة.

❖ الاستعداد للتضحية: يؤمن الريادي بأن بلوغ الأهداف يتطلب التضحية ببعض الجوانب كأوقات الراحة والعلاقات الاجتماعية.

٢- مهارات سلوكية وإدارية : إضافة إلى السمات الشخصية يتميز الأشخاص الرياديون بخصائص سلوكية من أبرزها ما يأتي:

❖ امتلاك مهارات تقنية عالية : كالمهارات الحرفية كمهارة صناعة المجوهرات، ولمهارات التسويق، والحاسب الآلي.

❖ التمتع بمهارات تفاعلية : ومن أبرزها مهارات اتصال والتفاوض والإقناع ونقل الأفكار وغيرها.

❖ مهارات إدارية: ومن أبرز هذه المهارات:

- مهارات التخطيط، لإعداد خطط واضحة ذات إطار زمني محدد لإنجاز مشروعاتهم.

- مهارات فكرية، تتمثل في القدرة الفائقة على تشخيص أسباب المشكلات والتفكير بحلول إبداعية لها.

- مهارات اتخاذ القرارات، لاتخاذ قراراته المهنية بناء على دراسة وتحليل واف للمعطيات والمعلومات الدقيقة.

- مهارات إنسانية، ومنها حسن التعامل مع المرؤوسين لبناء الثقة معهم، وكسب دعمهم وولائهم في العمل.

#### ٧- منهجية الدراسة:

تم استخدام منهج علمي يجمع بين الأسلوب الوصفي والأسلوب التحليلي، حيث تم وصف الخصائص الريادية ومستوى توافرها في طلاب كل من جامعة تبوك وجامعة فهد بن سلطان.

#### أ- مجتمع الدراسة والعينة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع الطلاب والطالبات في كلية إدارة الأعمال في جامعتي تبوك والأمير فهد بن سلطان للعام ممن هم في المستويين السابع والثامن خلال العام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦ هـ، وقد بلغ عددهم حوالي (٦٦٧) طالباً وطالبة، وهم موزعين على النحو الذي يظهر في الجدول رقم (١) التالي:

جدول رقم (١)

توزيع طلاب كلية إدارة الأعمال في المستويين السابع والثاني في  
جامعة تبوك وفهد بن سلطان وحجم العينة المختارة

القسم	جامعة تبوك			جامعة فهد بن سلطان			حجم العينة المختارة	
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	جامعة فهد بن سلطان	الإجمالي
الإدارة	١٩	٤٣	٦٢	٩٦	١٨٣	٢٧٩	٢٢	١١٩
التسويق	٢٠	٧١	٩١	٢١	٠	٢١	٣٢	٣٥
المحاسبة	٣٧	٤٥	٨٢	٥	١٧	٢٢	٢٩	٣٧
العلوم المالية والمصرفية	٠	٠	٠	٦	٥	١١	٠	٣
نظم المعلومات الإدارية	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
الإدارة العامة	٠	٠	٠	٧٩	٢٠	٩٩	٠	٢٥
المجموع	٧٦	١٥٩	٢٣٥	٢٠٧	٢٢٥	٤٣٢	٨٣	٢٢٣

المصدر: سجلات الشؤون الأكاديمية في كل من جامعة تبوك وجامعة الأمير فهد بن سلطان الفصل الأول ١٤٣٥/١٤٣٦هـ.

وقد تم اختيار عينة عشوائية بمقدار ٣٥٪ من إجمالي عدد المجتمع، وقد تم اختيار عينة (٢٢٣) طالباً وطالبة يدرسون في المستويين السابع والثامن في كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك والأمير فهد بن سلطان.

ب- مصادر جمع البيانات:

تعتمد هذه الدراسة على مصدرين رئيسين للبيانات، هما:

١. البيانات الثانوية:

تتمثل بالدراسات النظرية وما نشر في الكتب، والمراجع، والمقالات، والبحوث والدراسات السابقة العربية والأجنبية المتخصصة بالموضوع، وشبكة الإنترنت، وقد تمت الاستفادة مما نشر فيها من أبحاث ودراسات سابقة، ومقالات علمية مشاهة

لهذه الدراسة، وذلك من أجل التمكن من بناء الإطار النظري وتحقيق الأهداف النظرية والميدانية للدراسة لمعرفة واقع تطبيق أخلاقيات الأعمال الالكترونية والمسؤولية الاجتماعية في البنوك التجارية.

## ٢. البيانات الأولية:

تم تصميم استبانة خاصة لأغراض جمع البيانات الأولية المتعلقة بموضوع الدراسة، وتتكون من ثلاثة أجزاء، وقد اشتمل الجزء الأول على ثلاثة متغيرات ديموغرافية هي: الجامعة التي يدرس فيها الطالب، (النوع: ذكر انثى)، والترتيب في الأسرة.

واشتمل الجزء الثاني على (٥٠) فقرة لقياس مدى توفر خصائص الريادة لدى المستجيب، وتم تقسيم هذا الجزء إلى (٤) مجالات كما يلي:

- المجال الأول: خصائص الريادة وينقسم إلى فقرتين:  
أ- الخصائص الشخصية: الفقرات (١-١٣)  
ب- المهارات السلوكية والإدارية: الفقرات (١٤-١٩)
- المجال الثاني: الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع ريادية صغيرة: الفقرات (٢٠-٣٢).
- المجال الثالث: نوع العمل الذي يحقق طموحاتك: الفقرات (٣٣-٤٣).
- المجال الرابع: مدى توفر مقومات تأسيس المشروعات الصغيرة الفقرات (٤٤-٥٠).

أما الجزء الثالث فقد اشتمل على مجموعتين من العوامل، المجموعة الأولى عددها (١٠) عوامل، وهي تشجع ممارسة العمل الريادي، أما المجموعة الثانية وعددها (١٠)، فهي تشكل معيقات وصعوبات لممارسة العمل الريادي، وقد طلب من المستجيبين ترتيب كل مجموعة منها حسب أهميتها من الأكثر أهمية إلى الأقل.

وتم إدخال البيانات وتحليلها إحصائياً بواسطة برمجية التحليل الإحصائي SPSS

### ج- أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام الأدوات والمقاييس الإحصائية الآتية لتحليل البيانات وإختبار صحة فرضيات الدراسة :

- معامل Alpha cronbach للقياس مدى الاعتمادية وهو يحدد مدى الانسجام الداخلي لفقرات قياس متغيرات الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية للإجابات
- مقاييس النزعة المركزية: المتوسط الحسابي للإجابات
- مقاييس التشتت: الإنحراف المعياري للتعرف على تشتت الإجابات عن المتوسط الحسابي
- معامل ارتباط بيرسون للتعرف على وجود واتجاه العلاقة بين متغيرات الدراسة، ولاختبر نموذج هذه الدراسة.
- تحليل الإنحدار الخطي Simple Linear Regression، وسيتم الإستناد إلى قيمة الاختبارين (F, T) والدلالة المعنوية، كما سيتم الاستناد إلى قيمة (R Square) وهو معامل التحديد، للتعرف على مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وتحديد مقدار التغير في العامل التابع الذي يمكن تفسيره من خلال العامل المستقل.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA للتعرف على الفروق في مدى توفر الخصائص الريادية، والفروق في الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع ريادية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة.

#### د- صدق أداة الدراسة وثباتها:

##### ❖ صدق الأداة:

لقد تم عرض استبانة الدراسة على مجموعة من المحكمين وهم من الأساتذة الأكاديميين، وعدد من الممارسين ذوي الاختصاص للتعرف على آرائهم فيها، وتم تعديل الاستبانة بصورتها النهائية في ضوء الملاحظات التي أبدها المحكمون.

##### ❖ ثبات الأداة:

لقد تم استخدام اختبار معامل كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات فقرات الاستبانة وصلاحيتها للتحليل الإحصائي، وتبين أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة المستخدمة كأداة لجمع البيانات تتراوح بين (٠,٨ و ٠,٩) كما هو مبين في جدول رقم (٢) في هذه الدراسة، وهي قيمة جيدة تدل على ثبات جميع فقرات الاستبانة المستخدمة لهذه الدراسة.

#### ٨- الدراسات السابقة:

اهتم العديد من الباحثين بدراسة موضوع ريادة الأعمال، وتم إجراء الكثير من الدراسات التي ركزت على جوانب مختلفة فمنها ما ركز في مجال الأثر الاقتصادي للأعمال الريادية، ومنها ما تناول متطلبات ممارسة العمل الريادي، وتناول بعضها خصائص الريادة وأثرها في التوجه نحو ممارسة الأعمال الريادية.

ونستعرض فيما يلي عدداً من الدراسات الحديثة ذات الصلة بموضوع هذه الدراسة.

(١) أجرى (Eraslan and Aslihan Nasir,2005) دراسة بعنوان "THE CHARACTERISTICS OF TURKISH ENTREPRENEURS" وتم

استخدام أسلوب الدراسة الاستكشافية للتعرف على خصائص الريادة للمواطنين الأتراك وتحديد عوامل البيئة التي تؤثر على التوجه نحو ريادة الأعمال في تركيا، واستخلصت الدراسة وجود تأثير كبير للبيئة على الميل نحو ريادة الأعمال، كما وجد أن نسبة كبيرة من أفراد العينة يعتقدون أن الميل نحو الريادة يكتسب في المرحلة الثانوية مما يتطلب وجود مناهج في المدارس الثانوية والجامعة تعزز هذا التوجه للممارسة العمل الريادي.

(٢) دراسة (Bhandari, 2006) بعنوان "رغبة العمل الريادي بين الطلاب في الهند"، وقد هدفت إلى توضيح رغبة طلاب الجامعات الهندية في العمل الريادي، واختيرت عينة مكونة من (١٨٦) طالباً في كليات الأمال والإدارة من جامعات مختلفة. واعتمد ستة من المتغيرات المستقلة وهي: (قيادة الآخرين، وتولى رئاسة وإدارة عمله، وضع الأفكار الإبداعية في الممارسة العملية، التصميم، التحدي الشخصي، والتفريق بين التعليم والممارسة العملية)، وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها وجود تأثير قوي لجميع العوامل المستقلة في العمل الريادي بما نسبته ٩٢,٣٥٪، أما العامل الأقوى تأثيراً فكان "قيادة الناس الآخرين".

(٣) دراسة (السكارنة، ٢٠٠٧) حول العلاقة بين الخصائص الريادية وإنشاء المشاريع الريادية، والتي جمع بياناتها من خلال المقابلات الشخصية والأبحاث العلمية والإحصائيات المنشورة، وقد توصل من خلالها إلى عدة نتائج من أهمها أن مالك المشروع لاريادي يجب أن يتمتع بالخصائص والمهارات الريادية، ويجب أن تتدرج عملية إنشاء المشاريع الريادية على مراحل لضمان نجاحها، كما يجب أن تستخدم المشاريع الريادية التقنية المتطورة في الأعمال، وأوصى الباحث بالاهتمام بتدريب الريادين على ممارسة وإدارة مشاريعهم الريادية.

٤) دراسة (حامد وإرشيد ٢٠٠٧) حول الريادة في فلسطين، وهدفت إلى التعرف على خصائص الشباب الفلسطيني في الأعمار (١٥-٢٩) عاماً وميولهم إلى تأسيس المشاريع الريادية، والبرامج التي تهدف إلى إعداد الشباب الريادي؛ مثل: النظام التعليمي القائم بمراحله المختلفة، والإمكانيات المتاحة لتمكين الشباب الريادي، وتسهيل إقامة الأعمال الخاصة. وتبين الشباب في فلسطين لا يميلون إلى إنشاء مشاريع خاصة بهم، بل يفضلون البحث عن فرص عمل لدى الغير، وفسر الباحثان النتيجة من خلال وجود قصور في جوانب عدة، منها التعليم والتدريب والتمويل والقوانين، لأن أسلوب التعليم المطبق يعتمد على التلقين والحفظ ولا يساعد على توجيه الخريجين للأعمال الريادية، بل يعزز فكرة العمل لدى الغير، وأوصت الدراسة بتطبيق سياسات تساعد في معالجة أهم مشكلات الريادة للشباب في الأراضي الفلسطينية، وتشجيعهم عبر المراحل التعليمية المختلفة على الريادة، وحث البنوك على تقديم تمويل للشباب لمساعدتهم على تأسيس المشاريع الريادية، وإعداد قانون يدعم ويشجع الشباب على البدء بمشاريع ريادية من خلال تقديم الإعفاءات وإزالة العقبات أمامهم.

٥) دراسة (الكساسبة، ٢٠٠٨) وعنوانها "الاستعداد للريادة": دراسة استكشافية على طلبة إدارة الأعمال في جامعة البترا في الأردن". وهدفت إلى التعرف على مدى توفر الاستعداد للريادة لدى الطلاب المتخصصين في إدارة الأعمال في جامعة البترا. وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٢١٣) من الطلاب. وتوصلت الدراسة إلى أن نسبة ملحوظة بلغت (٤٨,٤٪) من المستجيبين يمتلكون استعداداً وميلاً واضحاً للريادة، في حين لا يمكن الجزم بتوفر التوجهات الريادية لدى نسبة (٤٩,٣٪) من المستجيبين، ولم يتبين وجود اختلافات في الاتجاهات نحو الريادة تبعاً لنوع المستجيب: (ذكر، أنثى)، أو العمر أو مستوى الدراسة، كما أوصت

الدراسة لإدارة الجامعة بأهمية إطلاق حاضنة الأعمال لتدريب الطلاب على تأسيس مشروعاتهم الخاصة.

(٦) دراسة (Noruzi et al. 2010:1-9) عنوان "استشكاف الريادية الاجتماعية في عصر الريادة" An Exploration of Social Entrepreneurship in the "Enterprenurship Era"، وهدفت إلى توضيح دور الريادة الاجتماعية بوصفها محركاً دافعاً لنمو قطاع الأعمال في العالم، كما أنها القوة المحركة للنمو السريع في القطاع الاجتماعي. وقد أشارت إلى المشروع الذي قام به محمد يونس في بنجلاديش لتأسيس بنك الفقراء Grameen Bank والذي منح بناء عليه جائزة نوبل في نظراً لما حققه المشروع لتطوير العمل الريادي، ومساعدة أفراد كثير وخاصة النساء للتغلب على الفقر. بمنح تمويل قليل للشخص للبدء بعمل ريادي يغييه عن تلقي المعونة. كما أشاروا في الدراسة إلى أهمية تركيز المسؤولين وصانعي السياسات في أي دولة على منهجية تعليم الريادة، وربطها بالمنهج العامة والتدريب للطلاب في المراحل التعليمية، من أجل ترسيخ مفاهيم وخصائص وفوائد الأعمال الريادية وتوفير البيئة المناسبة للتوجه نحو الريادة.

(٧) دراسة (Zain,et al.2010:24-44) بعنوان "نية الريادة بين طلاب الأ"مال في ماليزيا": وهدفت إلى فحص أثر السمات الشخصية والعوامل البيئية في دفع رغبة الريادية لدى طلاب كلية الأعمال في جامعة ماليزية. تكونت عينة الدراسة من (٢٨٨) طالباً. وتوصلت إلى أبرز النتائج الآتية: إن نسبة (٦٧,١%) من المستجيبين لهم نية لممارسة العمل الريادي، وأن أغلب قراراتهم بهذا الخصوص تتأثر بتوجيه عدد من أفراد عائلاتهم بنسبة (١٨,٩%) ومن الأكاديميين بنسبة ١٨,١%، ومن رجال الأعمال بنسبة (١٦%). كما تسهم المواد الدراسية في إثارة الدافعية للعمل الريادي بنسبة ٥٠,٩%، وتسهم خلفية العائلة في الريادية بنسبة أكبر وهي (٦٠,٥%).

٨) دراسة ( Regni,Rosalie,2010,1-10 ) بعنوان "الريادة: طرق تهيئة الطلاب في بيئة الغرف الصفية من خلال استخدام أساليب المحاكاة لفتح أعمال صغيرة": وهدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية الريادة في عالم الأعمال اليوم وضرورة تعليمها للطلاب، وقد بينت أن (٧٥٪) من الأثرياء في أمريكا هم من الرياديين، وأن تهيئة الطلاب باستخدام أساليب المحاكاة تتيح لهم استكشاف الفرص الريادية الأكثر نجاحاً في عالم الأعمال والتعرف على أساليب حل المشكلات التي تواجه مشاريع الأعمال، وفرص حلها بالاستفادة من قصص نجاح الخبراء الفاعلين والمحترفين والناجحين في مجال الريادية، ومن الأكاديميين الأقدم الذين يدرسونهم هذه المواد، ويمزجون فيها بين النظرية التطبيق والتعلم المستمر.

#### ٩- التحليل وعرض النتائج:

#### ١/٩ التحليل الاحصائي واختبار الفرضيات:

#### أ- اعتمادية البيانات واستبانة الدراسة:

تم استعادة (١٩٥) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي من إجمالي الاستبانات التي تم توزيعها على أفراد العينة وبلغت نسبة الاستبانات المستعادة ٨٧٪. وقد تم تحديد مدى الانسجام الداخلي لفقرات الاستبانة المستخدمة لقياس كل من متغير الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية ومتغير الالتزام باخلاقيات الأعمال باستخدام معامل Alpha Cronbach ، وفيما يلي الجدول رقم (٢) يبين قيم معامل كرونباخ ألفا لكل محور من محاور الدراسة:

الجدول رقم (٢)

قيم معامل كرونباخ ألفا لكل محور من محاور الدراسة

ت	المحور والعبارات الفرعية الممثلة له	قيمة معامل ألفا
١-	الخصائص الشخصية : الفقرات (١٣-١)	٠,٨٥
٢-	المهارات السلوكية والإدارية : الفقرات (١٩-١٤)	٠,٨٠
٣-	الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع ريادية صغيرة : الفقرات (٣٢-٢٠)	٠,٨٧
٤-	نوع العمل الذي يحقق طموحاتك : الفقرات (٤٣-٣٣)	٠,٩
٥-	مدى توفر مقومات تأسيس المشروعات الصغيرة الفقرات (٥٠-٤٤)	٠,٨١
٦-	العوامل التي تشجع ممارسة العمل الريادي الفقرات (٦٠-٥١)	٠,٨٤
٧-	العوامل التي تعيق ممارسة العمل الريادي الفقرات (٧٠-٦١)	٠,٩

ويتضح من الجدول السابق أن فقرات الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة كانت ملائمة ومقبولة لأغراض التحليل الاحصائي .  
وفيا يلي سيتم عرض نتائج التحليل الاحصائي لفقرات الاستبانة.  
ب- خصائص عينة الدراسة:

يبين الجدول رقم (٣) توزيع أفراد العينة وفقا للمتغيرات الديموغرافية المستخدمة في استبانة الدراسة :

### جدول رقم (٣)

#### توزيع أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية

العدد	الجامعة		النوع			الترتيب في الأسرة	
	تبوك	فهد بن سلطان	ذكر	أنثى	الأول	في الوسط	الأخير
٨٣	١١٢	١٠٤	٩١	٤٣	١١٧	٣٥	
٤٢	٤٨	٥٦	٤٤	٢٢	٦٠	١٨	
النسبة %							

١. الجامعة التي يدرس فيها الطالب: بلغت نسبة أفراد العينة في جامعة تبوك (٤٢٪) وبلغت نسبة أفراد العينة في جامعة فهد بن سلطان (٥٨٪).

٢. نوع المستجيب: (ذكر، أنثى)ين: بلغت نسبة الذكور في العينة (٥٦٪) فيما بلغت نسبة الإناث (٤٤٪)، وتظهر النتائج أن نسبة الطالبات المتحقات بكلتا الجامعتين تبوك وفهد بن سلطان تقترب من نسبة الطلاب.

٣. الترتيب في الأسرة: بلغت أعلى نسبة من الذين ترتيبهم في وسط أشقائهم، وهي (٦٠٪) من العينة، فيما تقاربت نسبة المستجيبين الذين يأتي ترتيبهم في أول أشقائهم أو آخرهم.

#### ج- مدى توفر خصائص الريادة لدى أفراد العينة:

١. خصائص الريادة: يتكون مجال خصائص الريادة لهذه الدراسة من نوعين من الخصائص هما الخصائص الشخصية والمهارات السلوكية والإدارية، وقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة ما يلي:

❖ الخصائص الشخصية: يبين الجدول رقم (٤) النسب المئوية للاستجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من الخصائص الشخصية: الفقرات (١-١٣).

جدول رقم (٤)

النسب المئوية ( %) للإجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري  
لفقرات الخصائص الشخصية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا توجد إجابة	متندية جدا (%)	متندية (%)	متوسطة (%)	كبيرة (%)	كبيرة جدا (%)	فقرات الخصائص الشخصية للريادة
0.430	4.17							متغير الخصائص الشخصية (بشكل عام)
.804	4.01	0	0	0	31	36	33	امتلاك أحلام و موحات لممارسة أعمال جديدة لم يمارسها أحد سابقا.
.742	4.24	0	0	1	15	43	41	التمتع بثقة بالقدرة على بلوغ الأهداف.
.808	4.30	0	0	2	15	34	39	الشعور بتفاؤل لتحقيق الآمال والأهداف خلال السنوات القادمة.
.754	4.43	0	0	2	9	32	56	الاستعداد لتحمل المشاق والصعوبات من أجل تحقيق الأهداف والطموحات.
.812	4.11	0	0	5	13	48	34	امتلاك قدرة التكيف مع المعطيات والظروف المستجدة، وتقبل الأفكار الجديدة، وتغيير أساليب العمل غير الفعالة.
.848	3.99	0	0	2	29	36	33	تحمل مخاطر العمل وتقلبات السوق.
.978	3.92	0	1	5	30	29	35	الاستعداد للتضحية بأوقات الراحة أو ببعض العلاقات الاجتماعية لبلوغ الأهداف.
.843	3.63	0	0	6	46	35	17	عدم التعامل مع الأشياء على أنها مسلمة بديهية

أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج ....  
د/ هاني سعيد عبده

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا توجد إجابة	متدنية جدا (%)	متدنية (%)	متوسطة (%)	كبيرة (%)	كبيرة جدا (%)	فقرات الخصائص الشخصية للريادة
.767	4.33	0	0	2	12	36	50	الرغبة في المبادرة في الأعمال
.782	4.27	0	0	1	16	36	47	الرغبة باحداث تغييرات جذرية في الأعمال التي تتم ممارستها
.740	4.35	0	0	1	12	37	50	الرغبة باتخاذ قرارات متميزة لها آثار إيجابية على الأعمال
.843	4.42	0	0	5	7	27	60	الرغبة بالحصول على الشهرة والسمعة جيدة.
1.01	4.27	0	0	2	5	29	27	الميل للعمل بشكل مستقل.

ومن الجدول أعلاه يلاحظ ما يلي:

- أن المتوسط الحسابي لمتغير الخصائص الشخصية بشكل عام (٤,١٧) ويشير إلى أن أفراد العينة تتوفر لديهم خصائص شخصية تساعد على ممارسة الأعمال الريادية بدرجة كبيرة، كما أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات الخاصة بمتغير الصفات الشخصية تزيد عن الدرجة المتوسطة.
- تبين أن أكثر الصفات الشخصية الريادية توفراً لدى أفراد العينة هي "الاستعداد لتحمل المشاق والصعوبات من أجل تحقيق أهدافهم وطموحاتهم"، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات (٤,٤٣)، ويأتي ذلك الرغبة في الشهرة والسمعة الطيبة، وحصلت هذه الخاصية على متوسط حسابي (٤,٤٢)، ثم جاءت بعدها "الرغبة في اتخاذ قرارات متميزة لها آثار إيجابية على الأعمال"، وحصلت على متوسط حسابي مقداره (٤,٣٥)، وقد حصلت فقرة "عدم التعامل مع الأشياء على أنها مسلمات بديهية" على أدنى متوسط حسابي، وبلغ مقداره (٣,٦٣) أي بدرجة تزيد عن بشكل ملحوظ عن درجة المتوسط.

❖ المهارات السلوكية والإدارية:

يبين الجدول رقم (٥) النسب المئوية للاستجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من المهارات السلوكية والإدارية: الفقرات (١٤-١٩).

جدول رقم (٥)

النسب المئوية (%) للإجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري  
لفقرات المهارات السلوكية والإدارية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا توجد إجابة %	متندية جدا (%)	متندية (%)	متوسطة (%)	كبيرة (%)	كبيرة جدا (%)	فقرات المهارات السلوكية والإدارية
0.66	3.74							متغير المهارات السلوكية والإدارية (بشكل عام)
1.07	3.3	0	6	16	34	31	13	امتلاك مهارات تقنية: وفنية للأعمال الحرفية
0.92	4.0	1	0	6	26	33	34	التمتع بمهارات تفاعلية مع الآخرين، كمهارة الاتصال، مهارة الإقناع، مهارة التفاوض، وغيرها.
0.83	3.67	1	1	5	33	45	15	امتلاك مهارات إعداد خطط واضحة ذات إمار زمني محدد لإنجاز المشروع
0.84	4.0	1	1	3	35	45	15	امتلاك مهارات مهارات فكرية لتشخيص أسباب المشكلات والتفكير بحلول إبداعية لها.

أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج ....  
د/ هاني سعيد عبده

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا توجد إجابة %	متندية جدا (%)	متندية (%)	متوسطة (%)	كبيرة (%)	كبيرة جدا (%)	فقرات السلوكية والإدارية
0.87	3.82	1	0	5	34	35	25	لقدرة على اتخاذ قرارات ذات خطورة عالية بعد دراسة وتحليل واف للمعطيات والمعلومات الدقيقة.
0.91	3.85	1	2	7	21	41	28	امتلاك قدرات عالية على التعامل مع الزبائن والمرؤوسين والموردين وموظفي الجهات الرسمية التي لها علاقة بمجال العمل.

ومن الجدول أعلاه يلاحظ ما يلي:

- أن المتوسط الحسابي لمتغير المهارات السلوكية والإدارية بشكل عام (٣,٧٤) ويشير إلى أن المهارات السلوكية والإدارية تتوفر لدى أفراد العينة بدرجة أعلى من المتوسطة.
- تبين أن أكثر المهارات السلوكية والإدارية المساعدة على ممارسة العمل الريادي التي يعتقد أفراد العينة بتوفرها لديهم هي "المهارات التفاعلية مع الآخرين: كمهارة الاتصال، مهارة الإقناع، مهارة التفاوض، وغيرها، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات" (٤)، وأيضاً "المهارات الفكرية لتشخيص أسباب المشكلات والتفكير بحلول إبداعية لها، وحصلت هذه الفقرة على متوسط حسابي (٤) فيما حصلت فقرة المهارة التقنية والأعمال الحرفية على أدنى متوسط حسابي في هذا المتغير وبلغ مقداره (٣,٣) أي بدرجة متوسطة.

## ٢. نوع العمل الذي يحقق الطموحات:

يبين الجدول رقم (٦) النسب المئوية للاستجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال نوع العمل الذي يحقق طموحات أفراد العينة: الفقرات (٣٣ - ٤٣).

### جدول رقم (٦)

#### النسب المئوية (%) للإجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الاتجاهات نوع العمل الذي يحقق الطموحات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا توجد إجابة %	متندية جدا (%)	متندية (%)	متوسطة (%)	كبيرة (%)	كبيرة جدا (%)	فقرات نوع العمل الذي يحقق الطموحات:
.936	3.69	0	1	7	35	35	22	المشروع الذي أقوم بتأسيسه بمفردي بغض النظر عن نوع العمل
1.012	4.11	0	1	6	19	29	45	أفضل تأسيس مشروع في مجال الخدمات العامة
1.210	2.89	0	12	30	26	19	12	أفضل تأسيس مشروع في مجال الخدمات الصحية والعلاجية
1.264	3.19	0	12	18	25	27	17	أفضل تأسيس مشروع في مجال الانتاج الصناعي
1.197	3.67	1	8	7	27	27	30	أفضل تأسيس مشروع في مجال السياحة والسفر
1.316	3.44	1	12	11	22	28	26	أفضل تأسيس مشروع في مجال المال والمصارف

أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج ....  
د/ هاني سعيد عبده

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا توجد إجابة %	متدنية جدا (%)	متدنية (%)	متوسطة (%)	كبيرة (%)	كبيرة جدا (%)	فقرات نوع العمل الذي يحقق الطموحات:
.944	4.18	1	2	2	15	35	45	افضل الوظيفة المستقرة والدائمة
1.194	3.39	1	10	8	35	25	21	أفضل الشراكة في العمل مع آخرين
1.091	3.49	1	5	9	42	20	23	أفضل المساهمة في الشركات المساهمة
.767	4.42	0	0	1	13	28	58	أفضل أن أبدء صغيراً واتوسع تدريجياً
.926	4.21	1	1	4	16	31	47	أفضل ان أبدء محلياً وأتوسع تدريجياً

ومن الجدول أعلاه يلاحظ ما يلي:

- يتضح من النتائج أعلاه أن هناك تفضيلاً كبيراً لدى أفراد العينة لبدء مشروع صغير والتوسع فيه تدريجياً، حيث حصلت هذه الفقرة على أعلى متوسط حسابي وبلغ مقداره (٤,٤٢)، أي بدرجة كبيرة، وجاء المتوسط الحسابي للإجابات على فقرة "تفضيل البدء محلياً والتوسع تدريجياً قريباً من ذلك، حيث بلغ (٤,٢١)، وبينت النتائج أن هناك تفضيلاً كبيراً للوظيفة المستقرة الدائمة لدى أفراد العينة، فقد حصلت الفقرة على متوسط حسابي للإجابات مقداره (٤,١٨)، إضافة إلى ذلك فهناك تفضيل بدرجة كبيرة للمشاريع في مجال الخدمات العامة، حيث حصلت الفقرة على متوسط حسابي للإجابات مقداره (٤,١١) وتظهر النتائج ان حوالي (٧٣٪) من أفراد العينة يفضلون هذا النوع من الأعمال باعتباره يلبي

طموحاتهم، فيما ظهر أن المشاريع في مجال الخدمات الصحية هو الأقل تفضيلاً لدى أفراد العينة، حيث حصلت الفقرة على متوسط حسابي للإجابات مقداره (٢,٨٩) أي بدرجة دون المتوسط.

### ٣. مدى توفر مقومات تأسيس مشاريع صغيرة:

يبين الجدول رقم (٧) النسب المئوية للاستجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات مجال مدى توفر مقومات تأسيس مشاريع صغيرة: الفقرات (٤٤ - ٥٠).

#### جدول رقم (٧)

#### النسب المئوية (%) للإجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات مدى توفر مقومات تأسيس مشاريع صغيرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا توجد إجابة %	متدنية جداً (%)	متدنية (%)	متوسطة (%)	كبيرة (%)	كبيرة جداً (%)	فقرات مدى توفر مقومات تأسيس مشاريع صغيرة:
0.95	3.2							متغير مدى توفر مقومات تأسيس مشاريع صغيرة (بشكل عام)
1.35	2.71	0	22	28	25	8	17	يتوفر لدي رأس المال اللازم للبدء بالمشروع/أو يمكنني الحصول على رأس المال
1.14	3.30	0	4	22	37	16	21	أمتلك خبرة كافية للبدء بالمشروع

أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج ....  
د/ هاني سعيد عبده

الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا توجد إجابة %	متدنية جدا (%)	متدنية (%)	متوسطة (%)	كبيرة (%)	كبيرة جدا (%)	فقرات مدى توفر مقومات تأسيس مشاريع صغيرة:
1.12	3.16	0	5	18	37	21	19	يمكنني توفير الكوادر البشرية اللازمة للمشروع
1.2	3.31	1	6	28	28	20	18	يتوفر الموقع الملائم لإنشاء المشروع
1.2	3.20	0	9	25	25	19	23	يتوفر لدي إحصائيات وبيانات دقيقة عن السوق الذي سأقوم بإنشاء المشروع فيه
1.2	3.16	0	8	18	29	23	22	أتقن مهارات القيام بدراسة الجدوى الاقتصادية لتحديد مدى نجاح مشروع
1.1	3.71	0	4	12	23	33	28	يتوفر لدي شبكة الاصدقاء المعارف لمساعدتي في إنشاء المشروع

ومن الجدول أعلاه يلاحظ ما يلي:

- تظهر النتائج أن درجة توفر المقومات اللازمة للبدء بمشاريع ريادية صغيرة من وجهة نظر أفراد العينة هي درجة متوسطة، إذ أن المتوسط الحسابي للإجابات على هذا المتغير بشكل عام هو (٣,٢).
- يرى أفراد العينة بدرجة فوق المتوسط أن أفضل مورد لديهم للبدء بمشاريع صغيرة هو توفر شبكة من الاصدقاء والمعارف للمساعدة في إنشاء المشروع،

حيث حصلت هذه الفقرة على أعلى متوسط حسابي وبلغ مقداره (٣,٧١)، وفيما كان المتوسط الحسابي للإجابات لغالبية الفقرات بدرجة متوسط، إلا أنه تبين أن أفراد العينة يعانون من تدني توفر الموارد المالية (رأس المال) للبدء بالمشروع، حيث حصلت هذه الفقرة على متوسط حسابي للإجابات مقداره (٢,٧١) أي بدرجة دون المتوسط.

#### ٤. العوامل المؤثرة في الاتجاه نحو تأسيس المشاريع الريادية:

يتكون هذا الجزء من نوعين من العوامل أولهما العوامل المشجعة على تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال الريادية، والنوع الثاني هو العوامل المعيقة لتكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال الريادية.

وسوف نستطلع فيما يأتي نتائج التحليل الإحصائي لهذين النوعين استناداً إلى النسبة المئوية التراكمية لأفراد العينة الذين اختاروا ترتيب كل من تلك العوامل ضمن المراتب الأولى والثانية والثالثة في التأثير من أصل عشر مراتب.

#### ٥. العوامل المشجعة على تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال الريادية:

يبين الجدول رقم (٨) النسب المئوية التراكمية النسبة المئوية التراكمية لأفراد العينة الذين اختاروا ترتيب هذه العوامل ضمن المراتب الأولى والثانية والثالثة: الفقرات (٥١ - ٦٠).

أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج ....  
د/ هاني سعيد عبده

### جدول رقم ( ٨ )

النسبة المئوية التراكمية لأفراد العينة الذين اختاروا ترتيب العوامل ضمن المراتب الأولى والثانية والثالثة

النسبة المئوية التراكمية %	النسبة المئوية %			العوامل المشجعة على تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال الريادية :
	المرتبة الثالثة في الأهمية	المرتبة الثانية في الأهمية	المرتبة الأولى في الأهمية	
27.6	10.8	8.4	8.4	مناهج التعليم المشجعة
35.0	14.5	16.9	3.6	ثقافة المجتمع
12.0	3.6	3.6	4.8	توفر الموارد البشرية
27.7	14.5	4.8	8.4	الدعم الحكومي
20.5	3.6	7.2	9.6	البرامج التوعوية
19.3	10.8	7.2	1.2	توفر الخبرات لإقامة مشاريع ريادية
20.4	10.8	7.2	2.4	انخفاض تكلفة إقامة المشاريع
43.3	10.8	20.5	12	توفر مصادر التمويل
33.7	13.3	15.7	4.8	سهولة إجراءات تأسيس المشروع
62.7	6.0	9.6	47.0	تشجيع الأسرة

ومن الجدول أعلاه يلاحظ ما يلي:

تظهر النتائج أن أهم ثلاثة عوامل مشجعة للتوجه نحو ممارسة العمل الريادي من وجهة نظر أفراد العينة مرتبة حسب النسبة التراكمية لأفراد العينة الذين اختاروها ضمن المراتب الثلاثة الأولى من حيث الأهمية وهي:

- "تشجيع الأسرة"، حيث اختاره (٤٧٪) من أفراد العينة في المرتبة الأولى، كما بلغت النسبة المئوية التراكمية لأفراد العينة الذين اختاروه ضمن المراتب الأولى والثانية والثالثة (٦٧٪).
- "توفر مصادر التمويل"، وبنسبة (٤٣,٣٪).
- "ثقافة المجتمع" وبنسبة (٣٥٪).

## ٦. العوامل المعيقة لتكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال الريادية:

يبين الجدول رقم (٩) النسب المئوية التراكمية النسبة المئوية التراكمية لأفراد العينة الذين اختاروا ترتيب هذه العوامل ضمن المراتب الأولى والثانية والثالثة: الفقرات (٦١ - ٧٠).

### جدول رقم (٩)

#### النسبة المئوية التراكمية لأفراد العينة الذين اختاروا ترتيب العوامل ضمن المراتب الأولى والثانية والثالثة

النسبة المئوية التراكمية %	النسبة المئوية %			العوامل المعيقة لتكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال الريادية
	المرتبة الثالثة في الأهمية	المرتبة الثانية في الأهمية	المرتبة الأولى في الأهمية	
31.3	7.2	6.0	18.1	ثقافة المجتمع
30.1	8.4	8.4	13.3	الإجراءات البيروقراطية الحكومية لتأسيس المشاريع
30.0	8.3	13.3	8.4	الصعوبات القانونية
25.5	13.3	12.0	1.2	الصعوبات التسويقية
42.1	13.3	10.8	18.1	الصعوبات المالية
20.5	14.5	4.8	1.2	المنافسة من قبل مشاريع مشابهة
21.6	12	8.4	1.2	عدم إدراك الفرصة بالوقت المناسب
40.3	13.3	17.0	10.0	الخوف من المخاطرة
19.2	9.6	7.2	2.4	ندرة البحوث والدراسات في مجال المشاريع الريادية
41.0	1.2	12.0	27.7	الأحوال الاقتصادية (الفلاء / الركود الاقتصادي)

ومن الجدول أعلاه يلاحظ ما يلي:

تظهر النتائج أن أهم ثلاثة عوامل معيقة للتوجه نحو ممارسة العمل الريادي من وجهة نظر أفراد العينة مرتبة حسب النسبة التراكمية لأفراد العينة الذين اختاروها ضمن المراتب الثلاثة الأولى من حيث الأهمية وهي:

- الصعوبات المالية، ويقصد بها صعوبة توفير رأس المال اللازم وبنسبة (٤٢,١٪).
- الأحوال الاقتصادية من حيث الغلاء والركود، وبنسبة (٤١٪).
- الخوف من المخاطرة، وبنسبة (٤٠,٣٪).

وقد جاء عامل ندرة البحوث والدراسات في مجال المشاريع الريادية في أدنى الترتيب من حيث الأهمية، فقد اختاره فقط ما نسبته التراكمية (١٩,٢٪) من أفراد العينة في المراتب الثلاثة الأولى.

#### ٧. اتجاهات أفراد العينة نحو تأسيس المشاريع الريادية :

للتعرف على اتجاهات أفراد العينة نحو تأسيس المشاريع الريادية، تم احتساب المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات المستخدمة في الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة لقياس متغير الاتجاه نحو تأسيس مشاريع ريادية،

ويظهر الجدول رقم (١٠) المتوسط الحسابي العام للإجابات على جميع الفقرات ككل، والمتوسط الحسابي للإجابة على كل فقرة فرعية من فقرات مجال الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع ريادي صغيرة: الفقرات (٢٠-٣٢).

جدول رقم (١٠)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجاب على فقرات متغير الاتجاهات  
نحو تأسيس مشاريع ريادية صغيرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	فقرات الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع ريادية صغيرة
0.34	4.4	متغير الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع ريادية صغيرة (بشكل عام)
0.76	4.29	الرغبة في تحقيق كمية أرباح مجزية
0.72	4.42	الرغبة بأن أكون سيد نفسي
0.70	4.4	الرغبة باستثمار مواهبي وقدراتي
0.77	4.45	الرغبة بالتميز عن الآخرين
0.63	4.49	الرغبة بالمساهمة في رفاهية المجتمع
0.81	4.36	متعة القيام بإنشاء المشروعات الصغيرة
0.83	4.28	الرغبة بتحمل المسؤولية عن نتائج أعمالي
1.11	3.45	الرغبة في القيام بالأعمال التي تتصف بالمخاطرة المحسوبة
0.73	4.39	البحث عن الفرص المتاحة الممكنة
0.90	4.19	البحث عن الفرص التي توفر لي الاستقلالية في العمل
0.46	4.71	البحث عن الفرص التي تحسن مستوى المعيشة
0.76	4.49	الرغبة بتوفر وظيفة دائمة لي
0.72	4.59	الرغبة باشباع موهباتي الشخصية بإيجاد مشروع خاص بي

ومن الجدول أعلاه يلاحظ ما يلي:

- استناداً إلى النتائج في الجدول أعلاه تم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، إذ تبين أن هناك اتجاهًا بدرجة كبيرة نحو تأسيس المشاريع الريادية لدى أفراد العينة، حيث نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام لمتغير الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع ريادية صغيرة بشكل عام (٤,٤)، كما يلاحظ أن المتوسط

الحسابي لجميع الفقرات الخاصة بمتغير الصفات الشخصية تصل إلى درجة كبيرة.

- تبين أن التوجه الأكبر لدى أفراد العينة هو نحو البحث عن الفرص التي تحسن مستوى المعيشة فقد حصلت هذه الفقرة على أعلى متوسط حسابي للإجابات، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عليها (٤,٧١)، وبلي ذلك "الرغبة في إشباع الطموحات الشخصية من خلال إيجاد مشروع خاص، وحصلت هذه الفقرة على متوسط حسابي للإجابات مقداره (٤,٥٩)، فيما حصلت فقرة "الرغبة في القيام بالأعمال التي تتصف بالمخاطرة المحسوبة" على أدنى متوسط حسابي في هذا المتغير، وبلغ مقداره (٣,٤٥)، أي بدرجة تزيد عن درجة المتوسط.

#### د- اختبار الفرضيات:

تم اختبار فرضيات هذه الدراسة من خلال انتقاء أحدها الأساليب الإحصائية الذي تلائم مع طبيعة كل فرضية وفقاً لما هو مبين أدناه.

#### ١) الفرضية الرئيسة الأولى:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر الخصائص الشخصية للريادة لدى أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية المستخدمة في هذه الدراسة.

وتنقسم هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية:

#### ❖ الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر الخصائص الشخصية للريادة لدى أفراد العينة تبعاً للجامعة التي يدرس فيها الطالب.

❖ الفرضية الفرعية الثانية :

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر الخصائص الشخصية للريادة لدى أفراد العينة تبعاً نوع المستجيب: (ذكر ، أنثى).

❖ الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر الخصائص الشخصية للريادة لدى أفراد العينة تبعاً لترتيب المستجيب بين أشقائه في الأسرة.

لا اختبار الفرضيات الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لقياس الفروق في توفر الخصائص الشخصية للريادة تبعاً للعوامل الديموغرافية المستخدمة في هذه الدراسة، ويظهر الجدول رقم (١١) نتائج التحليل:

الجدول رقم (١١)

اختبار تحليل التباين الأحادي لمستوى توفر الخصائص الشخصية للريادة  
تبعاً للعوامل الديموغرافية

Sig.	قيمة اختبار F	المتغيرات الديموغرافية
٠,٧٣	٠,٢١	الجامعة التي يدرس فيها الطالب:
٠,٢٩	١,٢	النوع: (ذكر ، أنثى)
**٠,٠٠٩	٤,٨	الترتيب في الأسرة

\*\* يوجد دلالة معنوية لقيمة الاختبار (F) عند مستوى الثقة ( $0,05$ )

واستناداً إلى قيمة الاختبار (F) والدلالة الإحصائية (Sig.) تم قبول كل من الفرضيتين الفرعيتين العدميتين الأولى والثانية بمعنى أنه لا توجد فروق في توفر

الخصائص الشخصية للريادة بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الجامعة التي يدرس بها الطالب (جامعة تبوك، جامعة فهد بن سلطان)، أو تبعاً لمتغير النوع: (ذكر، أنثى) أما الفرضية الفرعية العدمية الثالثة فقد تم رفضها وقبول الفرضية البديلة، حيث وجدت فروق في توفر الخصائص الشخصية للريادة تبعاً لمتغير ترتيب الفرد في الأسرة: (الإبن الأول، في الوسط، الأخير)، وقد يعزى ذلك إلى أن تعامل الأبوين والأشقاء مع الفرد حسب موقعه وترتيبه من حيث الولادة.

## ٢) الفرضية الرئيسة الثانية:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر المهارات السلوكية والإدارية لدى أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية المستخدمة في هذه الدراسة.

وتنقسم هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية:

### ❖ الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر المهارات السلوكية والإدارية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير الجامعة التي يدرس فيها الطالب.

### ❖ الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في مستوى توفر المهارات السلوكية والإدارية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع المستجيب: (ذكر، أنثى).

### ❖ الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في

مستوى توفر المهارات السلوكية والإدارية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير ترتيب المستجيب بين أشقائه في الأسرة.

لاختبار الفرضيات الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لقياس الفروق في توفر المهارات السلوكية والإدارية لدى أفراد العينة، تبعاً للعوامل الديموغرافية المستخدمة في هذه الدراسة، ويظهر الجدول رقم (١٢) نتائج التحليل:

#### الجدول رقم (١٢)

#### اختبار تحليل التباين الأحادي لمستوى توفر المهارات السلوكية والإدارية تبعاً للعوامل الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية	قيمة اختبار F	Sig.
الجامعة التي يدرس فيها الطالب	٠,٠٠٦	٠,٩٤
النوع: (ذكر ، أنثى)	٥,٠٦	**٠,٠٢
الترتيب في الأسرة	٤,٤	**٠,٠١٣

**\*\*** يوجد دلالة معنوية لقيمة الاختبار (F) عند مستوى الثقة (٠,٠٥)

واستناداً إلى قيمة الاختبار (F) والدلالة الإحصائية (Sig.) فقد تم قبول الفرضية الفرعية العدمية الأولى بمعنى أنه لا توجد فروق في توفر المهارات السلوكية والإدارية اللازمة لممارسة الأعمال الريادية بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الجامعة التي يدرس بها الطالب (جامعة تبوك، جامعة فهد بن سلطان).

وقد تم رفض كل من الفرضيتين الفرعيتين العدميتين الثانية والثالثة وقبول الفرضيتين البديلتين، بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة معنوية في توفر المهارات السلوكية والإدارية تبعاً لمتغير النوع: (ذكر ، أنثى) و متغير ترتيب الفرد في الأسرة: (الإبن الأول، في الوسط، الأخير) ولعل تفسير ذلك يعود إلى أسلوب التنشئة لكل

من الذكر والأنثى في المجتمع، إضافة إلى وجود اختلاف في طريقة تعامل الأسرة مع أحد أفرادها حسب ترتيبه من حيث الولادة.

### ٣) الفرضية الرئيسة الثالثة:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية المستخدمة في هذه الدراسة. وتنقسم هذه الفرضية إلى ثلاث فرضيات فرعية:

#### ❖ الفرضية الفرعية الأولى

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير الجامعة التي يدرس فيها الطالب.

#### ❖ الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير نوع المستجيب: (ذكر، أنثى).

#### ❖ الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \geq 0,05$ ) في الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغير ترتيب المستجيب بين أشقائه في الأسرة.

لاختبار الفرضيات الفرعية تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه لقياس الفروق في اتجاهات أفراد العينة نحو تأسيس مشاريع ريادية بعد تخرجهم، تبعاً

للعوامل الديموغرافية المستخدمة في هذه الدراسة، ويظهر الجدول رقم (١٣) نتائج التحليل:

**الجدول رقم (١٣)**

**اختبار تحليل التباين الأحادي لاتجاهات أفراد العينة نحو تأسيس مشاريع ريادية تبعا للعوامل الديموغرافية**

المتغيرات الديموغرافية	قيمة اختبار F	Sig.
الجامعة التي يدرس فيها الطالب	٠,٠٤	٠,٨٥
النوع: (ذكر ، أنثى)	٤,٨	**٠,٠٢٩
الترتيب في الأسرة	٥,٦	**٠,٠٠٤

\*\* يوجد دلالة معنوية لقيمة الاختبار (F) عند مستوى الثقة (٠,٠٥)

استناداً إلى النتائج في الجدول أعلاه تم قبول الفرضية الفرعية العدمية الأولى، إذ تبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات أفراد بدرجة كبيرة نحو تأسيس المشاريع الريادية تبعا لمتغير الجامعة التي يدرس فيها الطالب، فيما تم رفض الفرضيتين الفرعيتين العدميتين الثانية والثالثة وقبول الفرضيتين البديلتين، حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات أفراد العينة نحو تأسيس المشاريع الريادية تبعا لمتغيري النوع: (ذكر ، أنثى) والترتيب بين أفراد الأسرة.

**٤) الفرضية الرئيسة الرابعة:**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) لتوفر للخصائص الريادية على تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة.

وتنقسم إلى فرضيتين فرعيتين:

### ❖ الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) لتوفر للخصائص الشخصية للريادة على تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة.

### ❖ الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0,05$ ) لتوفر المهارات السلوكية والإدارية على تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار الخطي Simple Linear Regression، وتم الاستناد إلى قيمة الاختبارين (F,T) والدلالة المعنوية لها، وتم استخدام قيمة (R Square) معامل التحديد الذي يبين نسبة التغير في العامل التابع التي يمكن تفسيرها من خلال العامل المستقل، ويظهر الجدول رقم (١٤) أدناه نتيجة تحليل الانحدار الخطي.

### جدول رقم (١٤)

اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر توفر خصائص الريادة على تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية

العوامل المستقلة	قيمة R-Square	قيمة اختبار T	Sig.	قيمة اختبار F	Sig.
توفر الخصائص الريادية (بشكل إجمالي)	٠,٤٣	٧,١٧	***,٠٠٠	٥,٨٨	***,٠٠٠
أ. الخصائص الشخصية	٠,٢٦	٦,٩	***,٠٠٠	٤٩,٢	***,٠٠٠
امتلاك أحلام و مبادرات لممارسة أعمال جديدة لم يمارسها أحد سابقا .	٠,٠٤	٢,٨	***,٠٠٦	٧,٧٧	***,٠٠٠
التمتع بثقة بالقدرة على بلوغ الأهداف.	٠,٠٤	٢,٩	***,٠٠٥	٨,٠٩	***,٠٠٠

Sig.	قيمة اختبار F	Sig.	قيمة اختبار T	R- قيمة Square	العوامل المستقلة
١,٤	٢,٠١	٠,١٣٩	١,٤٩	٠,٠١	الشعور بتفاوتل لتحقيق الآمال والأهداف خلال السنوات القادمة.
***,٠٢	٥,٤	***,٠٢	٢,٣	٠,٠٣	الاستعداد لتحمل المشاق والصعوبات من أجل تحقيق الأهداف والطموحات.
***,٠٠٠	١١,٧	***,٠٠١	٣,٤٢	٠,٠٧	امتلاك قدرة على التكيف مع المعطيات والظروف المستجدة، وعلى استعداد لتقبل الأفكار الجديدة، وتغيير أساليب العمل غير الفعالة.
***,٠٠٠	١٨,١	***,٠٠٠	٤,١	٠,١٢	تحمل مخاطر العمل وتقلبات السوق.
***,٠٠٠	٣٢,٣	***,٠٠٠	٥,٦	٠,٢٠	الاستعداد للتضحية بأوقات الراحة أو بعض العلاقات الاجتماعية لبلوغ الأهداف.
٠,٠٥٣	٣,٠٨	٠,٠٥٣	١,٩	٠,٠٢	عدم التعامل مع الأشياء على أنها مسلمات بديهية
***,٠٠٠	١٨,١	***,٠٠٠	٤,٢	٠,١٢	الرغبة في المبادرة في الأعمال
***,٠٠١	١٠,٠	***,٠٠٠	٣,٣	٠,٠٨	الرغبة باحداث تغييرات جذرية في الأعمال التي تتم ممارستها
٠,٠٥٤	٣,٠٨	٠,٠٥٤	١,٩٥	٠,٠٢	الرغبة باتخاذ قرارات متميزة لها آثار إيجابية على الأعمال
***,٠٢٩	٤,٨	***,٠٣	٢,٢	٠,٠٣	الرغبة بالحصول على الشهرة والسمعة جيدة.
٠,٠٦	٣,٠٨	٠,٠٦	١,٨	٠,٠٢	الميل للعمل بشكل مستقل.
***,٠٠٠	٢٩,٩	***,٠٠٠	٦,٣	٠,٢١	ب- المهارات السلوكية والإدارية
***,٠٠٠	١٢,٦	***,٠٠٠	٣,٦	٠,٠٦	امتلاك مهارات تقنية : وفنية للأعمال الحرفية
***,٠٠٠	٢٣,١	***,٠٠٠	٤,٨	٠,١٤	التمتع بمهارات تفاعلية مع الآخرين، كمهارة الاتصال، مهارة الإقناع، مهارة التفاوض، وغيرها.
***,٠٠٠	١٧,٣	***,٠٠٠	٤,١	٠,٠٨٣	امتلاك مهارات إعداد خطط واضحة ذات إثارزمني محدد لإنجاز المشروع
***,٠٠٠	٢٢,١	***,٠٠٠	٤,٧	٠,١٣٤	امتلاك مهارات مهارات فكرية لتشخيص أسباب المشكلات والتفكير بحلول إبداعية لها.
***,٠٠٠	١٥,٠٧	***,٠٠٠	٣,٨	٠,٠٦	لقدرة على اتخاذ قرارات ذات خطورة العالية بعد دراسة وتحليل واف للمعطيات والمعلومات الدقيقة.

أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج ....  
د/ هاني سعيد عبده

Sig.	قيمة اختبار F	Sig.	قيمة اختبار T	R- قيمة Square	العوامل المستقلة
***,000	٢٢,٩	***,000	٥,٧	٠,١٨	امتلاك قدرات عالية على التعامل مع الزبائن والمرؤوسين والموردين وموظفي الجهات الرسمية التي لها علاقة بمجال العمل.

\* يوجد دلالة معنوية لقيمة الاختبار (T,F) عند مستوى الثقة (٠,٠٥)

استناداً إلى النتائج الموضحة في الجدول أعلاه فيمكن القول بما يلي:

- سيتم رفض الفرضية الرئيسة العدمية الخامسة وقبول الفرضية البديلة، بمعنى أنه يوجد أثر لتوفر الخصائص الريادية بشقيها الشخصية والمهارات السلوكية والإدارية على تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع أعمال ريادية لدى أفراد العينة، وقد اتضح من النتائج أن توفر الخصائص الريادية مجتمع تفسر نسبة ملحوظة من التغيير في الاتجاه نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية، حيث تبين أن قيمة معامل التحديد (R Square) بلغت (٠,٤٣)، أما ما تبقى من التغيير في المتغير التابع فمن الواضح ان هناك أسباب أخرى تقف وارهء مثل الثقافة السائدة في المجتمع، ودور الأسرة في تشجيع أفرادها على العمل الريادين ومناهج التعليم وغيرها.
- سيتم رفض الفرضية الفرعية العدمية الأولى وقبول الفرضية البديلة بمعنى أنه يوجد أثر لتوفر الخصائص الشخصية على تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة، وقد اتضح من النتائج أن توفر الخصائص الشخصية للريادة لوحدها تفسر نسبة (٢٦٪) من التغيير في الاتجاه نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية، إذ أن قيمة معامل التحديد (R Square) للعلاقة بين المتغيرين بلغت (٠,٢٦).
- وتظهر النتائج أن أكثر الخصائص الشخصية تأثيراً على تكوين الاتجاهات الإيجابية

نحو تأسيس المشاريع الريادية هي " الاستعداد للتضحية بأوقات الراحة أو ببعض العلاقات الاجتماعية لبلوغ الأهداف "، حيث بلغ معامل التحديد لهذه الخاصية لوحدها (٠,٢٠)، ويليهما في الأهمية كل من "تحمل مخاطرة العمل وتقلبات السوق" و"الرغبة في المبادرة في الأعمال"، وبلغ معامل التحديد لها (٠,١٢)، فيما جاء معامل التحديد لمعظم الخصائص الشخصية أقل من (٠,١٠)، ويشير ذلك إلى أن توفر الخصائص الشخصية بشكل مجتمع هو الذي يؤدي دوراً حقيقياً في تشجيع التوجه نحو تأسيس الأعمال الريادية.

■ سيتم رفض الفرضية الفرعية العدمية الثانية وقبول الفرضية البديلة، بمعنى أنه يوجد أثر لتوفر المهارات السلوكية والإدارية على تكوين اتجاهات إيجابية نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية لدى أفراد العينة، وقد اتضح من النتائج أن توفر المهارات السلوكية والإدارية لوحدها تفسر نسبة (٢١٪) من التغيير في الاتجاه نحو تأسيس مشاريع الأعمال الريادية، وبلغت قيمة معامل التحديد (R Square) للعلاقة بين المتغيرين (٠,٢١).

وتظهر النتائج أن أكثر المهارات السلوكية والإدارية تأثيراً على تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو تأسيس المشاريع الريادية هي "امتلاك قدرات عالية على التعامل مع الزبائن والمرؤوسين والموردين وموظفي الجهات الرسمية التي لها علاقة بمجال العمل"، حيث بلغ معامل التحديد لهذه الخاصية لوحدها (٠,١٨)، ويليهما في الأهمية كل من "التمتع بمهارات تفاعلية مع الآخرين، كمهارة الاتصال، مهارة الإقناع، مهارة التفاوض، وغيرها" وبلغ معامل التحديد لها (٠,١٤) و"امتلاك مهارات مهارات فكرية لتشخيص أسباب المشكلات والتفكير بحلول إبداعية لها"، وبلغ معامل التحديد لها (٠,١٣٤)، فيما جاء معامل التحديد لباقي المهارات السلوكية والإدارية أقل من (٠,١٠)، ويشير ذلك إلى أن توفر المهارات السلوكية

والإدارية بشكل مجتمع هو الذي يؤدي دوراً حقيقياً في تشجيع التوجه نحو تأسيس الأعمال الريادية.

## ٢/٩. الاستنتاجات والتوصيات:

### أ- الاستنتاجات:

نتيجة للدراسة التي قام بها الباحث لموضوع الخصائص الريادية واستعراض الدراسات السابقة واستناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة في الآتي:

١- إزدادت في السنوات العشر الأخيرة أهمية المشاريع الريادية صغيرة ومتوسطة الحجم في المملكة باعتبارها أسلوباً ناجحاً في استيعاب القوى العاملة التي تتزايد أعدادها عاماً بعد عام لتراكم أعداد الخريجين مع محدودية فرص التوظيف في القطاع العام وتلكو القطاع الخاص في مجال توطين الوظائف.

٢- يمتلك أفراد العينة درجة كبيرة من الخصائص الشخصية الريادية، وأكثر تلك الخصائص الشخصية بروزاً لديهم هي: "الاستعداد لتحمل المشاق والصعوبات من أجل تحقيق الأهداف والطموحات". و"الرغبة في الشهرة والسمعة الطيبة".  
\* يمتلك أفراد العينة مهارات سلوكية وإدارية بدرجة جيدة، وأكثر تلك المهارات توفراً لديهم هي: "المهارات التفاعلية مع الآخرين: كمهارة الاتصال، مهارة الإقناع، مهارة التفاوض، وغيرها، و"المهارات الفكرية لتشخيص أسباب المشكلات والتفكير بحلول إبداعية لها".

٣- وجد تأثير واضح لمتغير ترتيب الفرد من حيث الولاد بين أشقائه في الأسرة على امتلاكه لخصائص شخصية ومهارات سلوكية تساعده في التوجه نحو ممارسة الأعمال الريادية، وتعود هذه النتيجة إلى أسلوب تربية الأبناء، وأسلوب تعامل الوالدين وأفراد الأسرة مع الأبناء حسب ترتيبهم، فالابن الأكبر له خصوصية

معينة والأبن الأصغر كذلك، بالإضافة إلى عوامل متنوعة كالوضع الاقتصادي للأسرة وثقافة الوالدين ومستوى تعليمهما، الخ،...

٤- هناك ميل ملحوظ لدى أفراد العينة للحصول على وظائف مستقرة، وذلك بالطبع مرتبط بالأوضاع الاقتصادية للأفراد والثقافة السائدة في المجتمع بأن الوظيفة المستقرة أكثر أماناً وراحة للفرد، حتى وإن كانت عوائدها أقل من العمل الحر.

٥- تبين وجود تفضيل بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة لتأسيس مشاريع خاصة بهم في مجال الخدمات العامة، ولعل السبب هو رواج مثل هذه المشاريع في المملكة بشكل عام، كمكاتب الخدمات والتعقيب والتوزيع وغير ذلك.

٦- يرى أفراد العينة أن مقومات تأسيس مشاريع أعمال ريادية غير متوفرة بصورة كافية، وخصوصاً توفر الموارد المالية ورأس مال مناسب للبدء بالمشروع.

٧- هناك اتجاه إيجابي بدرجة كبيرة لدى أفراد العينة نحو تأسيس مشاريع ريادية، فمن حيث المبدأ يطمح كثير من الشباب والشابات أن يكون لديه مشروع الخاص الذي ينمو مع الزمن، ويضمن له تحسين مستوى معيشته ويحقق له دخلاً كبيراً وسمعة طيبة.

٨- من أهم العوامل في تشجيع الفرد على التوجه نحو تأسيس مشاريع أعمال ريادية، هي: تشجيع الأسرة، توفر مصادر التمويل ورأس المال، الثقافة السائدة في المجتمع، بما في ذلك القيم التي تحث على العمل.

٩- من أهم العوامل التي تعيق على التوجه نحو تأسيس مشاريع أعمال ريادية، هي: الصعوبات المالية وعدم توفر رأس المال اللازم، الأحوال الاقتصادية من حيث الغلاء والركود، الخوف من المخاطرة.

١٠- يؤثر توفر الخصائص الريادية بشقيها: الخصائص الشخصية والمهارات السلوكية بدرجة كبيرة في تكوين الاتجاهات الإيجابية نحو تأسيس الأعمال الريادية.

#### ب- التوصيات:

تحقيقاً لأهداف هذه الدراسة يوصي الباحث بما يأتي:

- ١- أن تتبنى الجامعات السعودية برنامجاً لتشجيع التوجه نحو الأعمال الريادية لدى طلابها، بما يشمل إنشاء مركز للأعمال الريادية، وتفعيل دور الإرشاد الأكاديمي والوظيفي للطلاب، وتوجيه الطلاب نحو ممارسة الأعمال الريادية.
- ٢- أن تقوم الجامعة بتشجيع حركة البحث العلمي في مجال ريادة الأعمال للاستفادة من نتائج الأبحاث في زيادة درجة توجه الطلاب نحو الأعمال الريادية.
- ٣- أن تتبنى الجهات المعنية بالإعلام والتثقيف برامج تستهدف الشباب في المرحلة الثانوية والجامعية لتوجيههم نحو الأعمال الريادية.
- ٤- أن تتبنى الجهات المعنية بالإعلام والتثقيف برامج موجهة إلى الأسرة لزيادة الوعي نحو تربية الأبناء بأسلوب يساعد على تشجيعهم للتوجه نحو العمل الأعمال الريادية.
- ٥- أن تقوم الجهات المعنية كصندوق تنمية الموارد البشرية، وبنك التسليف، وغيرها بتقديم الدعم المالي للخريجين بتكثيف حملات التوعية والإعلان عن البرامج والفرص المتوفرة للحصول على التمويل اللازم للبدء بالمشاريع الريادية.
- ٦- أن تقوم الجهات المعنية بإعداد خطط وبرامج لتقديم الدعم التقني والإداري للرياديين كالمساعدة في إعداد دراسات الجدوى الاقتصادية وإجراء التحليلات الاقتصادية والمالية وتخطيط تمويل مشاريعهم من أجل مساعدتهم في إدارة أمور مشاتهم وزيادة فرص النجاح.

## قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العربية:

- ١- المخلافي، عبد الملك، ٢٠١٤م، "واقع التعليم لريادة الأعمال في الجامعات الحكومية السعودية: دراسة تحليلية"، المؤتمر الأول لكليات إدارة الأعمال بجامعات دول مجلس التعاون الخليجي، ١٦-١٧ ربيع الثاني ١٤٣٥هـ الموافق ١٦-١٧/٢/٢٠١٤م.
- ٢- مراد، زايد، ٢٠١٠، "مداخلة بعنوان: الريادة والإبداع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة"، الملتقى الدولي حول: المقاوتية: التكوين وفرص الأعمال بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر.
- ٣- حامد، مهند وإرشيد، فوزي، ٢٠٠٧، "نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة"، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس)، دراسة ممولة من قبل مركز البحوث للتنمية الدولية-كندا (IDRC)، ومؤسسة فريدريش ايبرت (FESK). ٢٠٠٧م.
- ٤- ناصر، محمد جودت والعمري، غسان، "قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، (دراسة مقارنة)" مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد ٢٧. العدد الرابع - ٢٠١١م.
- ٥- السكارنة، بلال، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن، الطبعة الأولى ٢٠٠٨م.
- ٦- السكارنة، بلال، ٢٠٠٧م، "المشاريع الصغيرة والريادة"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد ١٥ / نيسان / العراق

- ٧- النجار، فايز والعلي، عبد الستار، الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، الطبعة الأولى ٢٠٠٦م.
- ٨- الكساسبة، محمد، الاستعداد للريادة: دراسة استكشافية على طلبة الأعمال في جامعة البترا في الأردن، ٢٠٠٨م بحث منشور في وقائع المؤتمر السنوي التاسع للمنظمة العربية للتنمية الإدارية "بعنوان الإبداع والتجديد في الإدارة: الإدارة الرشيدة وتحديات الألفية الجديدة خلال الفترة ٩-١١/١١/٢٠٠٨م، القاهرة- مصر.

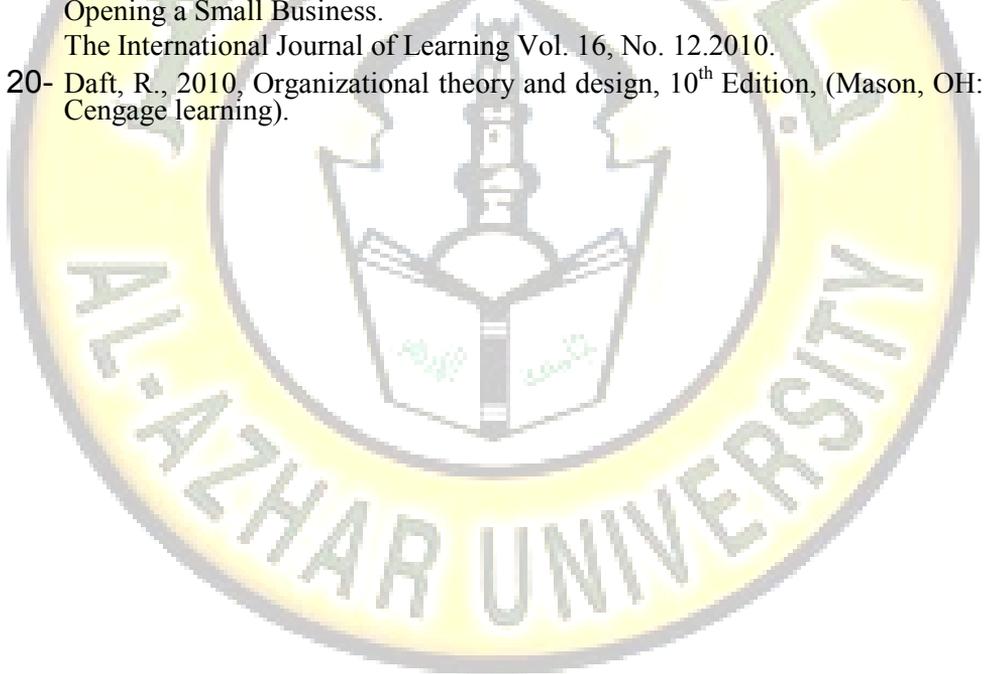
### ثالثاً: المراجع الأجنبية

- 1- Schumpeter, J. (1950) Capitalism, Socialism, and Democracy, 3rd edition, Harper and Row, New York, 1950.
- 2- Drucker, P. (1970) "Entrepreneurship in Business Enterprise", Journal of Business Policy, vol 1, 1970.
- 3- Knight, F. (1967) "A descriptive model of the intra-firm innovation process", Journal of Business of the University of Chicago, vol 40, 1967.
- 4- Druker, P.F., " Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles ", 1985.
- 5- Hisrich, R.1986,"The women enterprise starting:financing and managing new business", Lexington books,D.C Health.
- 6- Almeida, P., Kogut B.," Small Business Economics", 1997, Kluwer Academic Publishers.
- 7- Coulter,2001," Entrepreneurship in Action", N.J. Printic Hall, p.4.
- 8- Wickham Philip A. "Augast, 2001", rategic Entrepreneurship: A Decision-Making Approach to New Venture Creation and Management", 2nd Edition, Amazon Books.
- 9- Hindel, Kevin., " A Grounded Theory for Teaching Entrepreneurship Using Simulation Games", SIMULATION & GAMING, Vol. 33 No. 2, June 2002 237-242 © 2002 Sage Publications.
- 10- Anders Lundström, Lois Stevenson,2002, "On the Road to Entrepreneurship-Volume 1 of the Entrepreneurship Policy for the Future Series",.pdf.
- 11- Fritsch, M., & Mueller, P. (2004). The effects of new business formation on regional development over time. Regional Studies,38.
- 12- Hisrich, R., Peters, M., and Shepherd, D. (2005) Entrepreneurship (6th ed.). McGrawHill. NY.
- 13- I. Hakki Eraslan and Aslihan Nasir Bogazici, 2005," THE

CHARACTERISTICS OF TURKISH ENTREPRENEURS",

<http://www.academia.edu/1274195>.

- 14- Acs, Zoltan and Audretsch, 2005." Enterprenuership and Innovation",
- 15- Kuratko, Donald F.,2005, " Entrepreneurship Theory and Practice, ", Volume 29, Issue 5.  
[http://arabic.upi.com/Economic\\_News/2012/10/13/UPI-22341350124776](http://arabic.upi.com/Economic_News/2012/10/13/UPI-22341350124776).
- 16- Bhandri,Narendra,C., "Intention for Entrepreneurship among Students in India",J ournal of EntrepreneurshipSeptember,2006.
- 17- Hisrich, Robert;" Entrepreneurship research and practice: A call to action for psychology".American Psychologist, Vol 62(6), Sep 2007, 575-589.
- 18- Noruzi, M. R. , Westover Jonathan, H., Rahimi , Gholam Reza," An Exploration of Social Entrepreneurship in the Entrepreneurship Era ", Asian Social Science Vol. 6, No. 6; June 2010.
- 19- Regni ,Rosalie ,Entrepreneurship: Methods of Preparing Students in a Classroom, Environment, through the use of Simulation, the Techniques of Opening a Small Business.  
The International Journal of Learning Vol. 16, No. 12.2010.
- 20- Daft, R., 2010, Organizational theory and design, 10<sup>th</sup> Edition, (Mason, OH: Cengage learning).



## الملحق

بسم الله الرحمن الرحيم

رقم الاستبانة ( )	جامعة تبوك
تاريخ المقابلة ( )	كلية إدارة الأعمال
	قسم الإدارة

الأخ الكريم / الأخت الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

يقوم الباحث بإجراء دراسته بعنوان اتجاهات خريجي تخصص إدارة الأعمال نحو إقامة المشاريع الصغيرة الريادية، من أجل استطلاع مدى إقبال خريجي تخصص إدارة الأعمال نحو إقامة المشاريع الصغيرة الريادية، راجياً دراسة فقراتها بدقه والإجابة بعنايه ولن تستخدم هذه البيانات إلا لأغراض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بدرجة عالية من السرية مقدرين جهودكم في دعم المسيرة العلمية وشاكرين لكم حسن تعاونكم.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

الجزء الأول: يرجى التكرم بوضع إشارة (×) في المربع المناسب لإجابتك:

١. الجامعة  تبوك  فهد بن سلطان
٢. النوع: (ذكر، أنثى)  ذكر  أنثى

٣. الترتيب في الأسرة  الأول  بالوسط  الأخير

الجزء الثاني: يهدف هذا الجزء إلى التعرف على مدى توفر الخصائص الريادية لدى المستجيب واتجاهاته نحو الأعمال الريادية:

يرجى وضع إشارة (√) إزاء الاجابة التي تراها مناسبة وفق المقياس المعتمد من خمس درجات، من كبيرة جداً القيمة (٥) الي متدنية جداً القيمة (١).

١	٢	٣	٤	٥	
متدنية جداً	متدنية	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	
المجال الأول: خصائص الريادة					
					١. الخصائص الشخصية كيف تصف مدى توفر الخصائص التالية لديك؟
					١. أمتلك أخلاق وطموحات لممارسة أعمال جديدة لم يمارسها أحد سابقاً.
					٢. أتمتع بثقة بقدراتي على بلوغ أهدافي.
					٣. أشعر بتفاؤل لتتحقق آمالي وأهدافي خلال السنوات القادمة.
					٤. لدي استعداد لتحمل المشاق والصعوبات من أجل تحقيق أهدافي وطموحاتي.
					٥. أمتلك قدرة على التكيف مع المعطيات والظروف المستجدة، وعلى استعداد لتقبل الأفكار الجديدة، وتغيير أساليب العمل غير الفعالة.

أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج ....  
د/ هاني سعيد عبده

١	٢	٣	٤	٥	
متدنية جدا	متدنية	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
					٦. استطيع تحمل مخاطرة العمل وتقلبات السوق.
					٧. لدي استعداد للتضحية بأوقات الراحة أو ببعض العلاقات الاجتماعية لبلوغ أهدافي.
					٨. عادة لا أتعامل مع الأشياء على أنها مسلمات بديهية
					٩. لدي رغبة بأن أكون مبادرا في أعمالتي
					١٠. لدي رغبة باحداث تغييرات جذرية في الأعمال التي أمارسها
					١١. لدي رغبة باتخاذ قرارات متميزة لها آثار ايجابية على أعمالتي.
					١٢. لدي رغبة بأن أكون شخصا مشهورا ولي سمعة طيبة.
					١٣. لدي ميل للعمل بشكل مستقل.
					بـ المهارات السلوكية والإدارية:
					١٤. أمتلك مهارات تقنية: ومن الأمثلة عليها: - مهارات فنية في الأعمال الحرفية كصناعة المجوهرات والأعمال الفنية، مهارات تسويقية، مهارات استخدام الحاسب الآلي، وما شابه ذلك.
					١٥. أتمتع بمهارات تفاعلية مع الآخرين: كمهارة الاتصال، مهارة الإقناع، مهارة التفاوض، وغيرها.
					١٦. أمتلك مهارات إعداد خطط واضحة ذات إطار زمني محدد لإتمام المشروع
					١٧. أمتلك مهارات مهارات فكرية لتشخيص أسباب المشكلات والتفكير بحلول ابداعية لها.
					١٨. اتخذ قرارات ذات خطورة عالية بعد دراسة وتحليل واف للمعطيات والمعلومات الدقيقة.
					١٩. أمتلك قدرات عالية على التعامل مع الزبائن والمرؤوسين والموردين وموظفي الجهات الرسمية التي لها علاقة بمجال عملي.
					المجال الثاني: الاتجاهات نحو تأسيس مشاريع ريادية صغيرة. أفضل الاقدام على إقامة المشروعات الصغيرة لأنها تحقق لي:
					٢٠. كمية أرباح مجزية

١	٢	٣	٤	٥	
متدنية جدا	متدنية	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
					٢١. الرغبة بأن أكون سيد نفسي
					٢٢. الرغبة باستثمار مواهبى وقدراتى
					٢٣. الرغبة بالتميز عن الآخرين
					٢٤. الرغبة بالمساهمة في رفاهية المجتمع
					٢٥. متعة القيام بإنشاء المشروعات الصغيرة
					٢٦. الرغبة بتحمل المسؤولية عن نتائج أعمالي
					٢٧. الرغبة في القيام بالأعمال التي تتصف بالمخاطرة المحسوبة
					٢٨. البحث عن الفرص المتاحة الممكنة
					٢٩. البحث عن الفرص التي توفر لي الاستقلالية في العمل
					٣٠. البحث عن الفرص التي تحسن مستوى المعيشة
					٣١. الرغبة بتوفير وظيفة دائمة لي
					٣٢. الرغبة بأشياء طموحاتى الشخصية بإيجاد مشروع خاص بي
<b>المجال الثالث: نوع العمل الذي يحقق طموحاتك</b>					
					٣٣. المشروع الذي اقوم بتأسيسه بمفردي بغض النظر عن نوع العمل
					٣٤. أفضل تأسيس مشروع في مجال الخدمات العامة
					٣٥. أفضل تأسيس مشروع في مجال الخدمات الصحية والعلاجية
					٣٦. أفضل تأسيس مشروع في مجال الانتاج الصناعي
					٣٧. أفضل تأسيس مشروع في مجال السياحة والسفر
					٣٨. أفضل تأسيس مشروع في مجال المال والمصارف

أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج ....  
د/ هاني سعيد عبده

١	٢	٣	٤	٥	
متدنية جدا	متدنية	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
					٣٩. أفضل الوظيفة المستقرة والدائمة
					٤٠. أفضل الشراكة في العمل مع آخرين
					٤١. أفضل المساهمة في الشركات المساهمة
					٤٢. أفضل أن أبدء صغيراً واتوسع تدريجياً
					٤٣. أفضل ان أبدء محلياً واتوسع تدريجياً
<b>المجال الرابع : مدى توفر مقومات تأسيس المشروعات الصغيرة</b>					
					٤٤. يتوفر لدي رأس المال اللازم للبدء بالمشروع/أو يمكنني الحصول على رأس المال
					٤٥. أمتلك خبرة كافية للبدء بالمشروع
					٤٦. يمكنني توفير الكوادر البشرية اللازمة للمشروع
					٤٧. يتوفر الموقع الملائم لإنشاء المشروع
					٤٨. يتوفر لدي إحصائيات وبيانات دقيقة عن السوق الذي سأقوم بإنشاء المشروع فيه
					٤٩. أتقن مهارات القيام بدراسة الجدوى الاقتصادية لتحديد مدى جدوى مشروع
					٥٠. يتوفر لدي شبكة الاصدقاء المعارف لمساعدتي في انشاء المشروع

الجزء الثالث: العوامل المؤثرة على الاتجاه نحو تأسيس مشاريع ريادية:

أ- العوامل المشجعة على تكوين اتجاهات إيجابية نحو الأعمال الريادية:

رتب تنازلياً العوامل الأكثر تأثيراً وحسب درجتها في تشجيع تكوين اتجاهات

إيجابية نحو إقامة المشاريع الريادية حيث يعطى الرقم (١) للعامل الأكثر تأثيراً إلى ١٠ للعامل الأقل تأثيراً:

الترتيب	العوامل
	مناهج التعليم المشجعة
	ثقافة المجتمع
	توفر الموارد البشرية
	الدعم الحكومي
	البرامج التوعوية
	توفر الخبرات لإقامة مشاريع ريادية
	انخفاض تكلفة إقامة المشاريع
	توفر مصادر التمويل
	سهولة إجراءات تأسيس المشروع
	تشجيع الأسرة

## ب-العوامل المعيقة لتكوين اتجاهات ايجابية نحو الاعمال الريادية:

رتب تنازلياً العوامل الأكثر تأثيراً وحسب درجتها في اعاقه تكوين اتجاهات ايجابية نحو اقامة المشاريع الريادية حيث يعطى الرقم (١) للعامل الأكثر تأثيراً الى ١٠ للعامل الأقل تأثيراً:

الترتيب	العوامل
	ثقافة المجتمع
	الإجراءات البيروقراطية الحكومية لتأسيس المشاريع
	الصعوبات القانونية
	الصعوبات التسويقية
	الصعوبات المالية
	المنافسة من قبل مشاريع مشابهة
	عدم إدراك الفرصة بالوقت المناسب
	الخوف من المخاطرة
	ندرة البحوث والدراسات في مجال المشاريع الريادية
	الأحوال الاقتصادية (الغلاء / الركود الاقتصادي)