

العوامل المؤثرة في تكوين الخصائص الريادية

دراسة لطلاب كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك

د. هاني سعيد عبده
جامعة تبوك
المملكة العربية السعودية

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص الريادية المتوفرة لدى طلاب وطالبات كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك، وفهم العوامل المؤثرة في تكوين الخصائص الريادية لديهم، إضافة إلى توضيح أثر بعض العوامل الديموغرافية المتمثلة بالنوع والتخصص والترتيب بين الأشقاء في مدى توفر الخصائص الريادية لدى الأفراد. وتم اختيار عينة عشوائية مكونة من (640) طالباً وطالبة موزعين على تخصصات الكلية المختلفة، وكانت نسبة الاستعادة للاستبانات المقبولة للتحليل الإحصائي (65%)، واستخدم الباحث الأسلوب الوصفي لتحديد ووصف العوامل الشخصية والتربوية والعوامل البيئية والثقافية كعاملين مستقلين لهما تأثير على تكوين الخصائص الريادية لدى الأفراد، كما استخدم الأسلوب التحليلي لتوضيح تأثير كل منها على تكوين الخصائص الريادية، وتحديد تأثير بعض العوامل الديموغرافية في مدى توفر الخصائص الريادية.

وتمت معالجة البيانات باستخدام أساليب إحصائية ملائمة كمؤشرات الإحصاء الوصفي المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية، كما تم اختبار الفرضيات بأساليب الإحصاء الاستدلالي كتحليل الانحدار الخطي وتحليل التباين الأحادي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أبرزها أن الخصائص الريادية تتوفر بدرجة عالية لدى غالبية أفراد العينة، وأن كلا عوامل الشخصية والتربوية والعوامل البيئية والثقافية لها أثر إيجابي في تكوين الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، كما اتضح أن الأثر للعوامل المستقلة يكون مجتمعاً وليس من خلال العوامل الفرعية كل على حدة، وأظهرت نتائج الدراسة أن التخصص الذي يدرسه الطالب ليس له تأثير يذكر في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، بخلاف متغيري النوع والترتيب بين الأشقاء في الأسرة الذين ثبت وجود تأثير واضح لهما في مدى توفر الخصائص الريادية.

Abstract:

This study aims to identify the entrepreneurial characteristics available to the students of the College of Business Administration at the University of Tabuk. It also aims to understand the factors that influence the formation of entrepreneurial characteristics. In addition, it clarifies the impact of some demographic factors of gender, specialization and birth ranking among siblings in the availability of entrepreneurial characteristics of individuals. A random sample of (640) students from different college majors has been chosen, and the percentage of questionnaires accepted for statistical analysis has been (65%). The researcher has used the descriptive method to identify and describe personal and educational factors, and environmental and cultural factors as independent factors which have impact on the formation of entrepreneurial characteristics of individuals. The analytical method has also been used to demonstrate the impact of each of the above factors on the formation of entrepreneurial characteristics. This method also determines how demographic factors can affect the availability of entrepreneurial characteristics. The data has

been processed by using appropriate statistical methods as indicators of descriptive statistics; arithmetic average and standard deviation and percentages. The hypotheses have been tested by methods of inferential statistics such as the analysis linear regression and analysis of variance.

The study has reached several results. The most outstanding one is that the entrepreneurial characteristics are available with

a high degree by the majority of respondents; and that both personal and educational factors and environmental and cultural factors have a positive impact in the formation of entrepreneurial characteristics of the respondents. Also, it has been evident that the impact of the independent factors is combined rather than through sub-factors each separately. The study results have also showed that a student's major has an impact measured by the availability of entrepreneurial characteristics of the respondents, as opposed to variables of gender and birth ranking among siblings in terms of birth. Both variables have proved the existence of a clear impact on the availability of entrepreneurial characteristics.

مقدمة:

نالت المشاريع الريادية اهتمام الباحثين والمفكرين الغربيين في مجال الإدارة منذ سنوات الخمسينات من القرن العشرين، وتوالى الاهتمام إلى أيامنا المعاصرة التي تشهد فيها غالبية دول العالم أوضاعاً اقتصادية صعبة نتيجة الفقر والتضخم والبطالة، وقد تمخضت الدراسات في هذا المجال عن تحديد مجموعة من الخصائص التي يتميز بها ريادة الأعمال.

وفي مقابل ذلك لم تشهد الدول العربية التي تبنت العديد منها سياسات القطاع العام اهتماماً كبيراً بالأعمال الريادية، وذلك بالتزامن مع تدني الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي، مما فاقم من آثار الزيادة السكانية الخارجة عن السيطرة، وجعل حكومات تلك الدول في مواجهة مع مشكلات اقتصادية مستعصية من أبرزها البطالة خاصة في صفوف خريجي الجامعات والمعاهد العليا الذين تضخمت أعدادهم عاماً بعد عام، بالإضافة إلى مشكلات اقتصادية لا تقل خطورة كالركود وغلاء الأسعار، وغيرها، ونتج عن ذلك كله العديد من الظواهر الاجتماعية كالعزوف عن الزواج وتغيير في التركيبة السكانية، أضف على ذلك فقد برزت في السنوات الأخيرة العديد من المشكلات السياسية التي قوضت أنظمة قائمة وغيرت في شكل الحياة السياسية لكثير من المجتمعات.

وقد ربط بعض الباحثين بين نشاطات الأعمال الريادية والنمو الاقتصادي في الدول (Mongia, 2013)، ويلاحظ في العقود الأخيرة بروز سياسات اقتصادية جديدة للحكومات العربية تقوم على الشراكة مع القطاع الخاص لإنشاء مشروعات اقتصادية تساهم في التخفيف من حدة البطالة وتحمل جزء من المسؤولية الاجتماعية تجاه المواطنين، مقابل توفير حوافز تشجيعية وإعفاءات ضريبية للمستثمرين والمقاولين الذين يبادرون إلى إنشاء مشروعات معينة تقرها سياسات الدولة.

وفي جانب آخر فمنذ السبعينات من القرن العشرين بدأت الحكومات في غالبية الدول العربية تهتم بالتأسيس لإيجاد تعليم مهني يخرج كفاءات مهنية متوسطة بمستوى تعليم ثانوي وكليات جامعية متوسطة لتوفير كوادر قادرة على أداء أعمال مهنية بشكل احترافي، فقد أشار (رجاء، 2012) في دراسة منشورة في موقع الغيمة البيضاء الإلكتروني إلى أن معظم الدول العربية صادقت على إحدى الاتفاقيات الهامة سنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني، وتؤكد نصوصها على احتياجات الفرد التدريبية والمهنية وتزويده بما يحتاج إليه من المعلومات لتوضيح الفرص

التدريبية المتاحة والمناسبة لقدراته وخبراته واستعداداته الفسيولوجية والنفسية في ضوء فرص العمل المتاحة والمتوقعة، ووضعت البلدان العربية سياسات وبرامج لتشجيع الشباب على الانخراط في سوق العمل من خلال إنشاء المشاريع الريادية والاستفادة من الطاقات والمواهب والقدرات الإبداعية والابتكارية لديهم، استناداً إلى نتائج كثير من التجارب الدولية التي أثبتت فعالية هذه السياسات في السيطرة على مشكلة البطالة وتحسين مستوى المعيشة لسكانها. وقد شهدت حركة البحث العلمي في السنوات الأخيرة في الجامعات العربية تركيزاً كبيراً على جانب ريادة الأعمال، وعملت إدارات الجامعات على إدخال مفهوم ريادة الأعمال كجزء من المناهج الدراسية.

وتحاول هذه الدراسة أن تتعرف على العوامل التي تساهم في تكوين الخصائص والسمات الريادية لدى طلاب وطالبات جامعة تبوك، وهي تأتي في أربعة فصول يتناول الفصل الأول منها الإطار العام للدراسة، ويحدد مشكلتها وأهدافها ومنهجها العلمي، فيما يتناول الفصل الثاني الجانب النظري من الدراسة، ويتعرض لمفاهيم ريادة الأعمال والخصائص الريادية والعوامل التي تؤثر فيها استناداً إلى نتائج الدراسات السابقة في هذا المجال، ويعرض الفصل الثالث نتائج التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها لأغراض الدراسة، فيما يلخص الفصل الرابع أهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث والتوصيات التي قدمها إلى الجهات المعنية بما يساهم في تعزيز وتنمية الخصائص الريادية لدى طلاب جامعة تبوك.

1- مشكلة الدراسة:

بالرغم من الجهود الحكومية في الدول العربية المكثفة لتشجيع الشباب على إنشاء المشاريع الريادية، فلا تظهر دلائل واضحة ومؤشرات كبيرة على فاعلية تلك الجهود، وتشير العديد من الدراسات إلى أنه على الرغم من زيادة عدد المدارس والكليات والجامعات المهنية فإن مستوى الاحترافية لدى خريجي تلك المؤسسات ليس مرضياً، ولا يفي باحتياجات سوق العمل، وتتمثل مشكلة الدراسة في التعرف على العوامل التي تساعد في تكوين وتنمية السمات والخصائص الريادية، من أجل المساعدة في وضع برامج لتنمية هذه الخصائص لدى طلاب جامعة تبوك بشكل خاص وخريجي الجامعات العربية عموماً، فقد تبين أن نظام التعليم والمناهج يعد أحد تلك العوامل وليس جميعها.

2- أهداف البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- أ. تحديد أهم السمات والخصائص الشخصية الريادية لدى طلاب وطالبات جامعة تبوك.
- ب. تحديد أهم العوامل التي تؤثر في تكوين الخصائص الريادية لدى طلاب جامعة تبوك
- ج. توضيح تأثير المتغيرات الديموغرافية: الجنس والتخصص والترتيب بين الأشقاء في تكوين وتنمية الخصائص الريادية لدى طلاب جامعة تبوك.

4- الاستفادة من البحث :

تساعد نتائج هذه الدراسة في فهم كيفية تكوين الخصائص الريادية لدى الشباب، ويمكن أن يستفيد منها المخططون وواضعوا السياسات التعليمية والاقتصادية لإعداد برامج هادفة لتشجيع طلاب المرحلة الجامعية على تأسيس مشاريع ريادية تساهم في تحسين مستوياتهم المعيشية وتخدم عملية التنمية الاقتصادية في المملكة.

5- الإطار النظري للدراسة:

1/5 العوامل المؤثرة على الأعمال الريادية:

نتيجة لمراجعة العديد من أدبيات البحث في مجال ريادة الأعمال (حامد وإرشيد، 2007، زيدان، 2010، عبده، 2015) وغيرهم، تمكن الباحث من استخلاص ثلاث مجموعات من العوامل التي تؤثر بشكل كبير في تكوين وتنمية الخصائص الريادية، وهي على النحو التالي:

أ. العوامل الديموغرافية:

وتشمل العوامل التالية (الفقرات 1-5) في الاستبانة:

- النوع: ذكر أو أنثى
- الترتيب بين الأشقاء
- التخصص
- وظيفة رب الأسرة
- الدخل الشهري للأسرة

ب. العوامل الشخصية والتربوية (الفقرات 6-12) في الاستبانة:

وتشمل مجموعة من العوامل على النحو التالي:

- الصفات الجسمانية (الإعاقات الجسمية، النطق، الأمراض المزمنة، القدرة الجسمية)
- نمط الشخصية: السمات الشخصية: (الانطوائية/التفاعلية، المحافظة/ حب المغامرة).

■ مدى تدخل ولي الأمر وأسلوب التربية خلال الطفولة

ج. العوامل الثقافية والبيئية (الفقرات 13-25) في الاستبانة:

وهي تتضمن مجموعة من العوامل على النحو التالي:

- الخلفية الريادية للطالب/الطالبة وتتمثل بامتلاك أحد أفراد أسرته مشروعاً ريادياً ناجحاً
- عمل الطالب في أحد المشروعات أثناء دراسته لكسب دخل مناسب.
- مدى حرية التفاعل الاجتماعي للشخص.
- نوعية التعليم والمناهج وأساليب التدريس قبل الجامعية.
- المجموعات المرجعية والأصدقاء.
- تبني الجامعة لإجراءات تشغيل الطلاب خلال دراستهم لتعوديهم على ممارسة الأعمال
- تشجيع الأساتذة للطلاب على الانخراط في سوق العمل من خلال ممارسة العمل الريادي
- الثقافة السائدة في المجتمع، ويتضمن ذلك المعتقدات والقيم والعادات والأعراف التي تحض على العمل الحر، وقيم تأكيد الذات وتشجيع التنافس، وتفهم الشباب،... الخ)
- توفر بنية تحتية مناسبة للبلد الذي يعيش فيه الفرد كالمطارات والمرافق والخدمات وشبكات الاتصالات،... الخ.
- توفر السياسات والقوانين والأنظمة الداعمة لممارسة العمل الريادي.
- مدى التطور التقني في المجتمع.
- الأنماط والعادات الاستهلاكية للمجتمع.
- المستوى الاقتصادي للمجتمع

2/5 الخصائص الريادية:

تمت دراسة الخصائص الريادية من قبل الكثير من الباحثين، ومن خلال مراجعة أدبيات هذا الموضوع فيمكن تلخيص الخصائص الريادية التي اتفقت غالبية الدراسات عليها في سبع خصائص على النحو التالي(زيدان2010)، وقد تم اعتمادها لأغراض هذه الدراسة:

- أ. الاستعداد للأعمال الريادية، وتم قياسها من خلال الفقرات (26-33) في استبانة الدراسة.
 - ب. الثقة بالنفس، وتم قياسها من خلال الفقرات (34-36) في استبانة الدراسة.
 - ج. الميل لتكوين ثروة، وتم قياسها من خلال الفقرات (37-39) في استبانة الدراسة.
 - د. وجود الدافع للإنجاز، وتم قياسها من خلال الفقرات (40-42) في استبانة الدراسة.
 - هـ. التحكم الذاتي في الأمور، وتم قياسها من خلال الفقرات (43-45) في استبانة الدراسة.
 - و. الاستقلالية في العمل والقرارات، وتم قياسها من خلال الفقرات (46-48) في استبانة الدراسة.
 - ز. القدرة على تحمل المخاطرة، وتم قياسها من خلال الفقرات (49-51) في استبانة الدراسة.
- وقد ميز بعض الباحثين بين الرياديين الناجحين وغير الناجحين من خلال التركيز على خصائص ريادية محددة هي نمط اتخاذ القرارات مع الاعتماد فب بعض الأحيان على الاستدلال وفي أحيان أخرى على التحليل المنهجي.(Murmann, 2012)

6- الدراسات السابقة:

(1) أجرى (علي،2015) دراسة هدفت إلى تحديد السياسات والحوافز الكفيلة بتمكين الشباب الفلسطيني من إنشاء المشاريع الريادية الخاصة وتحقيق استدامتها، واستندت الدراسة إلى تحليل مسح السكان البالغين في فلسطين المحتلة في خريف سنة 2012م، وتبين من المسح أن نسبة (9.5%) من الشباب ضمن فئة العمر (18-34 سنة) لديهم مشاريع الخاصة فيما اتضح أن نسبة الأشخاص الذين لديهم مشاريع ناجحة فقط (1.3%) من الشباب في تلك الفئة العمرية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سلبية بين مستوى دخل الأسرة والإقبال على إنشاء المشاريع الريادية، وأن الجنس له تأثير في التوجه نحو الريادة فعدد الذكور الرياديين كما ظهر يعادل أربعة اضعاف عدد الإناث، إضافة إلى ذلك فاتضح وجود علاقة طردية ما بين مستوى التعليم وريادة الأعمال.

(2) أجرت (رمضان،2012) دراسة هدفت إلى الكشف عن تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية، وشملت عينة مكونة من (406) طلاب جامعة دمشق، وتم تحليل متغيرات نظرية السلوك العقلاني ونظرية السلوك المخطط، وهما الأكثر استخداماً في الدراسات التي تُجرى عن ريادة الأعمال. واستنتجت الباحثة أن نسبة الطلاب الذين يفضلون العمل لحسابهم الخاص أكبر من الذين يفضلون العمل لدى غيرهم سواء كان قطاعاً عاماً أم خاصاً. وتبين لها توفر نية لدى طلاب الجامعة للبدء بمشروع ريادي مع وجود تأثير لمتغير الفعالية الذاتية وموقف الطالب من العمل الريادي ورأي الأهل والأصدقاء في النية للبدء بمشروع ريادي، كما ظهر للباحثة وجود فروق في نية الطالب نحو ريادة الأعمال، تعزى لمتغير الجنس، وإلى كون أحد الوالدين أو كليهما يملك عملاً ريادياً. ووجود تأثير للمعايير الاجتماعية في نية الطالب بعكس الدراسات التي أجريت على المجتمعات الغربية.

(3) أجرى زيدان،2010 دراسة بغرض الكشف عن السمات الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية، والعوامل الموقفية الفارقة في تكوين هذه السمات، وشملت الدراسة عينة مكونة

من (1755) من طلاب كليات الهندسة والتجارة بست جامعات مصرية. وتم اختبار تأثير المتغيرات الديموغرافية المتمثلة بالخلفية الأسرية، الخلفية الريادية للطالب، البيئة الجامعية، على تكوين سبعة من السمات الريادية هي: الاستعداد الريادي العام، والاستقلالية، والتحكم الذاتي في الأمور، والدافع إلى الإنجاز، والحرص على تكوين الثروة، والثقة بالنفس، والميل إلى تحمل المخاطر، واستخدم أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه لتحليل البيانات التي تم جمعها. وتوصل الباحث إلى أن تأثير متغيرات الخلفية الأسرية للطالب ليس قوياً في تكوين السمات الريادية بعكس متغيري الخلفية الريادية والبيئة الجامعية، فقد ظهر أن لها تأثير بدرجات متفاوتة على تكوين السمات الريادية لدى الطالب.

(4) أجرى (Zain, et al.2010:24-44) دراسة بعنوان " نية الريادة بين طلاب إدارة الأعمال في ماليزيا"هدفت إلى فحص قضايا مختلفة منها السمات الشخصية والعوامل البيئية التي تؤثر في دفع رغبة الريادية لدى طلاب كلية الأعمال بمختلف تخصصاتها في جامعة عامة في ماليزيا. تكونت عينة الدراسة من (288) طالباً وطالبة، وتوصل إلى أن نسبة (67.1%) من المستجيبين لهم نية في الأعمال الريادية، وتتأثر قرارات (18.9%) منهم بهذا الشأن بتوجيه عائلاتهم بنسبة فيما تأثر (18%) منهم بتوجيه من أساتذتهم وتأثر (16%) منهم بتوجيه رجال الأعمال، كما كشفت النتائج أن المناهج الدراسية أسهمت في إثارة الدافعية للعمل الريادي لدى نسبة (50.9%)، وأسهمت خلفية العائلة في الريادية في تحفيز نسبة أكبر وهي (60.5%) من أفراد العينة.

(5) أجرى (حامد وإرشيد 2007) دراسة للريادة في فلسطين بهدف التعرف على خصائص واتجاهات شباب فلسطين في الأعمار (15-29) عاماً نحو تأسيس مشاريع أعمال ريادية، والتعرف على البرامج التي تهدف إلى تحفيزهم للعمل الريادي؛ مثل النظام التعليمي القائم بمراحله المختلفة، والإمكانيات المتاحة لتمكين الشباب الريادي، وتسهيل إقامة الأعمال الخاصة. وخلصت الدراسة إلى أن شباب فلسطين ليس لديهم ميلاً لإنشاء مشاريع عمل ريادية، ويميلون للبحث عن فرص عمل لدى الغير، وتبين من الدراسة أن نسبة الرياديين من الشباب منخفضة، وفسر الباحثان هذه النتيجة من خلال وجود قصور في جوانب عدة، منها التعليم والتدريب والتمويل وحتى في القوانين ذات العلاقة. وأظهرت الدراسة أن أسلوب التعليم المستخدم لا يزال يعتمد على التلقين والحفظ ولا يساعد على إعداد الطالب لإنشاء أعمال ريادية، بل يعزز فكرة البحث عن وظيفة لدى الغير، وأقترح الباحثان تطبيق عدد من السياسات الهادفة إلى معالجة أهم المشاكل المحيطة بريادة الشباب الفلسطينيين، والتركيز على تشجيع الريادة في المراحل التعليمية، وتشجيع البنوك لتنفيذ برامج لتمويل المشاريع الريادية للشباب، كما اقترحا إعداد قانون لتشجيع العمل الريادي في أوساط الشباب.

(6) أجرى (Eraslan and Aslihan Nasir,2005) دراسة بعنوان " The Characteristics of Turkish Entrepreneurship " 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 لممارسة العمل الريادي.

7) أجرى (Hansemark,1998) دراسة على مجموعة من طلاب الدراسات العليا لاستكشاف تأثير التحاقهم ببرنامج متخصص في ريادة الأعمال على بعض الخصائص الريادية، وقد أثبتت الدراسة أن المشاركة في مثل هذا البرنامج تأثير في ارتفاع مستوى خاصيتين رياديتين هما الدافعية للإنجاز والتحكم الذاتي الداخلي في الأمور. وعلى الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع ريادة الأعمال فلم يتسنى للباحث الاطلاع على أية دراسة تبحث في مجال العوامل المؤثرة في تكوين وتنمية خصائص الريادة في المملكة العربية السعودية بشكل عام وفي تبوك على وجه خاص.

7- فرضيات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات التالية:

1) الفرضية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للعوامل الشخصية والتربوية على تكوين الخصائص الريادية لدى طلاب جامعة تبوك.

2) الفرضية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للعوامل البيئية والثقافية على تكوين الخصائص الريادية لدى طلاب جامعة تبوك.

3) الفرضية الثالثة:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة تبعاً للتخصص.

4) الفرضية الرابعة:

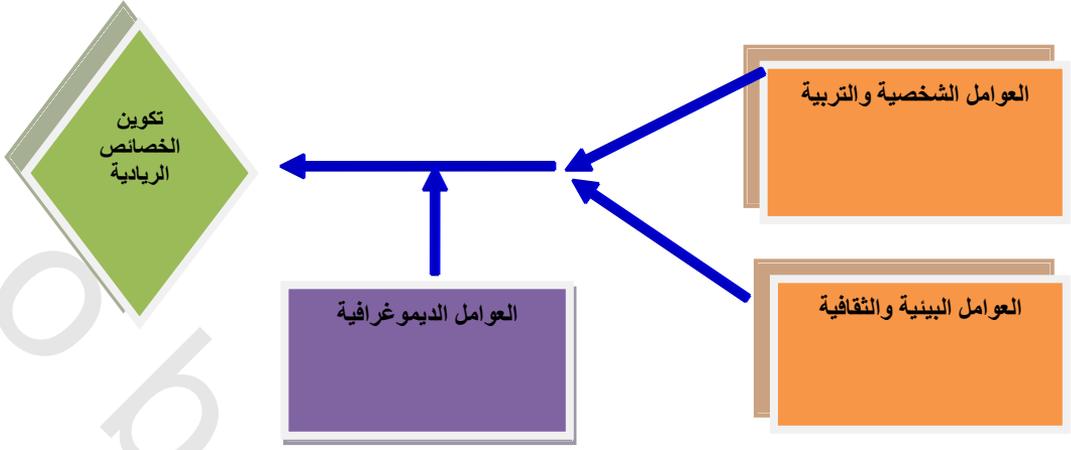
لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة تبعاً للترتيب بين الأشقاء.

5) الفرضية الخامسة:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة تبعاً للنوع (ذكر/أنثى).

8- أنموذج الدراسة:

يمكن تمثيل العلاقات الافتراضية في هذه الدراسة من خلال الشكل رقم (1) أدناه:



شكل رقم (1) أنموذج الدراسة

9- مجتمع الدراسة والعينة:

أ. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طلاب برنامج الانتظام في كلية إدارة الأعمال في جامعة تبوك في شطري الطلاب والطالبات (باستثناء طلاب البرنامج المسائي) وبلغ عددهم في بداية العام الدراسي 1436/1437هـ (3157) طالباً وطالبة موزعين كما يظهر في الجدول رقم (1) التالي:

جدول رقم (1) توزيع مجتمع الدراسة

التخصصات	طلاب	طالبات	المجموع
قسم الإدارة	309	661	970
قسم المحاسبة	271	521	792
قسم التمويل والاستثمار	175	350	525
قسم التسويق	232	638	870
الإجمالي			3157

ب. عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة على أساس نسبة (20%) من الطلاب المسجلين في برنامج البكالوريوس من كلا الجنسين والتخصصات المختلفة، وقد بلغت أعدادهم تفصيلاً حسبما هو موضح في الجدول رقم (2) التالي:

جدول رقم (2) عدد أفراد العينة

التخصصات	طلاب	طالبات	المجموع
قسم الإدارة	62	132	194
قسم المحاسبة	54	104	158
قسم التمويل والاستثمار	35	70	105
قسم التسويق	46	128	174
المجموع	197	434	631

وقد تم توزيع (640) استبانة منها (200) في شطر الطلاب و (440) في شطر الطالبات، وتم اختيارهم بشكل عشوائي من بين طلاب الكلية، وتمت استعادة (412) استبانة من

مجموع الاستبانات الموزعة حيث بلغت نسبة الاستعادة للاستبانات الصالحة للتحليل (65%) فقط، واضطر الباحث للاكتفاء بهذه النسبة نظراً لبدء مرحلة التحليل فيما لا يمكن الانتظار لحين استكمال جمع كل الاستبانات الموزعة بسبب انشغال طلاب الجامعة بتقديم اختباراتهم الفصلية والنهائية.

10- منهجية الدراسة:

استخدم الباحثان منهجاً علمياً يجمع بين الأسلوب الوصفي والأسلوب التحليلي، من أجل تحديد ووصف عوامل الشخصية والتربية، والعوامل البيئية والثقافية كعاملين مستقلين لهما تأثير في تكوين الخصائص الريادية لدى الأفراد، ومن ثم تحليل تأثير كل منها على تكوين الخصائص الريادية، وتحديد العوامل الأكثر والأبرز تأثيراً، مع بيان الفروقات في التأثير تبعاً لعدد من العوامل الديموغرافية تتمثل في جنس المستجيب، والتخصص والترتيب بين الأشقاء في الأسرة.

أداة جمع المعلومات:

تم تصميم استبانة خاصة لأغراض جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتتكون من جزأين، ويشمل الجزء الأول على أربعة متغيرات ديموغرافية هي: الجنس التخصص والمستوى التعليمي، والترتيب في الأسرة بين الأشقاء، أما الجزء الثاني فسيشمل عدد من الفقرات التي تقيس كل من المتغيرات الرئيسية في البحث، وهي:

أ. المتغيرات المستقلة:

- عوامل الشخصية والتربية
- العوامل البيئية والثقافية

ب. المتغير التابع: الخصائص الريادية

11- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

قام الباحث باستخدام المسح المكتبي ومواقع شبكة المعلومات العالمية (الانترنت) للاستفادة مما نشر فيها من أبحاث ودراسات السابقة، ومقالات علمية مشابهة لهذه الدراسة، وذلك من أجل التمكن من بناء الإطار النظري وتحقيق الأهداف النظرية والميدانية للدراسة. وقد عمل الباحث على معالجة البيانات التي تم جمعها بعد التأكد من صلاحيتها إلى برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وتم تحليلها بواسطة عدد الأساليب الإحصائية المناسبة الآتية لمثل هذه الدراسات، ولعل من أهمها:

- معامل Alpha Cronbach للقياس مدى الاعتمادية Reliability وهو يحدد مدى الانسجام الداخلي للفقرات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية للإجابات
- مقاييس النزعة المركزية: المتوسط الحسابي للإجابات
- مقاييس التشتت: الانحراف المعياري للتعرف على تشتت الإجابات عن المتوسط الحسابي
- تحليل الانحدار الخطي Linear Regression، قيمة (R Square) معامل التحديد، لاختبار الفرضيتين الأولى والثانية والتعرف على مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ومعرفة مقدار التغيير في العامل التابع الذي يمكن تفسيره من خلال العامل المستقل.
- تحليل التباين أحادي الاتجاه للتعرف على الفروقات في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة تبعاً لمتغيرات التخصص والترتيب بين الأشقاء، والنوع (ذكر/ أنثى).

12- التحليل الإحصائي والنتائج:

1- التحليل وعرض النتائج:

أ- اعتمادية البيانات واستبانة الدراسة:

تم تحديد مدى الانسجام الداخلي لفقرات الاستبانة المستخدمة لقياس كل من متغير الدراسة باستخدام معامل Alpha Cronbach، وفيما يلي الجدول رقم (3) يبين قيم معامل كرونباخ ألفا لمجموعة الفقرات التي تقيس متغيرات الدراسة:

جدول رقم (3) قيم معامل كرونباخ ألفا لفقرات الاستبانة

ت	المحور والعبارات الفرعية الممثلة له	قيمة معامل ألفا
1-	العوامل الشخصية والتربية (6-12)	0.82
2-	العوامل البيئية والثقافية : الفقرات (13-25)	0.73
3-	الخصائص الريادية مجمعة	0.89
4-	الاستعداد العام للريادة : الفقرات (26-33)	0.84
5-	الثقة بالنفس : الفقرات (34-42)	0.77
6-	التحكم الذاتي في الأمور: الفقرات (43-45)	0.81
7-	الاستقلالية في القرارات والعمل: الفقرات(46-48)	0.86
8-	القدرة على تحمل المخاطر: الفقرات (61-70)	0.72

ويتضح من الجدول السابق أن فقرات الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة كانت ملائمة ومقبولة لأغراض التحليل الإحصائي. وفيما يلي سيتم عرض نتائج التحليل الإحصائي لفقرات الاستبانة.

ب- الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة:

1) توزيع أفراد العينة حسب النوع:

بلغت نسبة الطلاب الذكور في العينة (39%) فيما بلغت نسبة الإناث (61%)، إذ من الواضح أن نسبة عدد الطالبات في الكلية تزيد عن نسبة الطلاب الذكور، ويعكس ذلك التوجهات الإيجابية لدى أفراد المجتمع نحو تعليم الإناث والتشجيع الرسمي والأهلي لتعلم إدارة الأعمال للانخراط في سوق العمل.

2) توزيع طلاب وطالبات الكلية حسب ترتيبهم في الأسرة :

يظهر الجدول رقم (4) التالي توزيع أفراد العينة حسب ترتيبهم بين أشقائهم:

جدول رقم (5): توزيع أفراد العينة وفقاً لترتيبهم في الأسرة

النسبة %	المجموع	طالبات	طلاب	
19%	80	49	31	الأول
66%	271	177	94	في وسط الأشقاء
15%	61	27	34	آخر الأشقاء
100%	412	253	159	المجموع

بلغت نسبة من أفراد العينة الذين جاء ترتيبهم في وسط أشقائهم (66%) من العينة، فيما تقاربت نسبة المستجيبين الذين يأتي ترتيبهم في أول أشقائهم أو آخرهم.

3) توزيع طلاب وطالبات الكلية حسب تخصصاتهم :

يظهر الجدول رقم (5) التالي توزيع أفراد العينة حسب تخصصاتهم في الكلية:

جدول رقم (5): توزيع أفراد العينة وفقاً للتخصص

المجموع	تخصص الإدارة		تخصص المحاسبة		تخصص التسويق		تخصص التمويل والاستثمار	
	طالبات	طلاب	طالبات	طلاب	طالبات	طلاب	طالبات	طلاب
العدد	49	85	48	62	42	56	20	50
النسبة من العينة %	12%	21%	12%	15%	10%	14%	5%	12%
%100								

بلغت نسبة المتخصصين من الذكور والإناث في تخصص المحاسبة (37%) ويليها نسبة المتخصصين في الإدارة وتبلغ (31%) فيما بلغ نسبة المتخصصين في التسويق (24%) وفي التمويل والاستثمار (17%)، وتُعكس هذه النسب تركيز الطلاب والطالبات على تخصصي المحاسبة والإدارة لرغبتهم في شغل وظائف إدارية في المؤسسات الحكومية والشركات فيما تُندني الرغبة في دراسة تخصص التسويق والتمويل والاستثمار ربما لكونهما من التخصصات الحديثة وغير المطلوبة بشكل كبير من قبل المؤسسات الرسمية.

4) توزيع أفراد العينة وفقاً لوظيفة رب الأسرة:

يظهر الجدول رقم (6) التالي توزيع أفراد العينة حسب وظيفة رب الأسرة:

جدول رقم (6): توزيع أفراد العينة وفقاً لوظيفة رب الأسرة

المجموع	طالبات	طلاب	
308	196	112	موظف حكومي
53	32	21	موظف قطاع خاص
49	25	24	اعمال حرة
2	0	2	بدون إجابة
412	253	159	المجموع
75%			
13%			
11.5%			
0.5%			
100%			

يلاحظ أن وظيفة رب الأسرة للغالبية العظمى من أفراد العينة هي "موظف في قطاع الحكومة"، ولعل ذلك يعكس الواقع في مدينة تبوك التي يعمل كثير من أرباب الأسر فيها في سلك العسكرية أو الإدارات الحكومية.

5) توزيع أفراد العينة وفقاً لدخل الأسرة الشهري:

يظهر الجدول رقم (7) التالي توزيع أفراد العينة حسب دخل الأسرة الشهري:

جدول رقم (7): توزيع أفراد العينة وفقاً لدخل الأسرة الشهري

المجموع	طالبات	طلاب	
122	81	41	أقل من 10 آلاف ريال
152	101	51	(10-20) ألف ريال
138	71	67	أكثر من 20 ألف ريال
412	253	159	المجموع
30%			
37%			
33%			
100%			

أظهرت النتائج ان فئات دخل الأسرة لأفراد العينة متقاربة نوعاً ما، فتقارب كل فئة ثلث العينة مع وجود ارتفاع بسيط لفئة الدخل المتوسط من (10-20) ألف ريال.

ج- مدى توفر العوامل الهامة في تكوين خصائص الريادة لدى أفراد العينة:

1) عوامل الشخصية والتربية:

يبين الجدول رقم (8) النسب المئوية للاستجابات لكل فقرة من عوامل الشخصية والتربية: الفقرات (6-12).

جدول رقم (8): النسب المئوية (%) للإجابات لفقرات الخصائص الشخصية والتربوية

النسبة الإجمالية %100	جيد (%)	متوسط (%)	سيئ (%)	الفقرة
%100	94	5	1	هل تعاني من امراض مزمنة / إعاقات حركيه
%100	32	65	3	هل تشعر انك متسرع في قراراتك وردود افعالك
%100	36	59	5	هل تتجنب المغامرة في حياتك وقراراتك؟
%100	55	42	3	هل تصف نفسك خجولا منطويا على ذاتك؟
%100	85	12	3	هل يمارس ولي امرك في المنزل ضغوطا عليك في حياتك حاليا؟
%100	82	15	3	هل كان ولي امرك يمارس ضغوط عليك في مرحلة الطفولة؟
%100	47	47	6	هل يعارض ولي امرك قيامك باتخاذ بعض القرارات التي تخصك؟

وتوضح النتائج ما يلي:

- يتمتع جميع أفراد العينة تقريباً بصحة جيدة، باستثناء نسبة متدنية ممن لديهم مرض مزمن أو إعاقات حركية بدرجة متوسطة.
- يعاني ثلثي أفراد العينة تقريباً من التسرع في القرارات بدرجة متوسطة، ويتخذون قرارات تخصهم بدون دراسة كافية.
- هناك ميل واضح لدى ثلث العينة نحو المغامرة في الحياة، فيما يمتلك (59%) منهم ميلاً متوسطاً نحو المغامرة.
- لا يعاني أفراد العينة بشكل عام من الانطوائية والخجل بمعناه السلبي.
- لا يعاني أفراد العينة بشكل عام من ضغوطات أولياء الأمور عليهم أو فرض السيطرة.
- لم يعاني افراد العينة أثناء فترة طفولتهم من ممارسات القسوة والضغط.
- يمتلك نصف أفراد العينة حرية اتخاذ القرارات التي تخصهم دون تدخلات من أفراد الأسرة فيما تتوفر هذه الخاصية بدرجة متوسطة لدى ما يقارب نصف أفراد العينة.

(2) العوامل البيئية والثقافية:

يبين الجدول رقم (9) النسب المئوية للاستجابات لكل فقرة من العوامل البيئية والثقافية: الفقرات (6-12).

جدول رقم (9): النسب المئوية (%) للإجابات لفقرات العوامل البيئية والثقافية

النسبة الإجمالية %100	بدون إجابة	بشكل كامل (%)	بشكل جزئي (%)	نهائياً (%)	الفقرة
%100	0	20	21	59	هل يمتلك أحد أفراد الأسرة مشروعاً ريادياً؟
%100	0	3	15	82	هل سبق لك العمل في مشروع ريادي؟
%100	0	23	74	2	نتيج لك العادات والتقاليد حرية التفاعل الاجتماعي مع الناس
%100	0	12	46	42	نوعية التعليم والمناهج وأساليب التدريس قبل الجامعية مشجعة على ممارسة العمل الريادي.
%100	0	26	55	19	المجموعات المرجعية كالنوادي التي ينضم لها الشخص والأصدقاء تشجع على ممارسة العمل

الفقرة	نهائياً (%)	بشكل جزئي (%)	بشكل كامل (%)	بدون اجابة	النسبة الإجمالية %100
الريادي.					
تتبنى الجامعة إجراءات لتشغيل الطلاب خلال دراستهم ليعتادوا على ممارسة الأعمال الريادية	50	42	7	1	% 100
يشجع أساتذة الجامعة الطلاب على الانخراط في سوق العمل من خلال ممارسة العمل الريادي	32	53	15	0	% 100
الثقافة السائدة في المجتمع، كالمعتقدات والقيم والأعراف تحض الأفراد على العمل الحر، و تأكيد الذات	20	60	18	2	% 100
تتوفر في مدينتي بنية تحتية مناسبة كالطرق والمرافق والخدمات وشبكات الاتصالات،... الخ.	31	49	19	1	% 100
تشجع القوانين والأنظمة المطبقة على ممارسة العمل الريادي	17	64	19	0	% 100
مدى التطور التقني في المجتمع يساعد الأفراد على ممارسة الأعمال وفتح مشاريع ريادية	9	56	34	1	% 100
الأنماط والعادات الاستهلاكية للمجتمع تدعم إقبال الأشخاص على شراء منتجات المشاريع الريادية	13	64	23	0	% 100
المستوى الاقتصادي للمجتمع قوي ومحفز لفتح مشاريع ريادية	16	58	23	3	% 100

وتوضح النتائج ما يلي:

- نسبة افراد العينة الذين يمتلك أحد افراد أسرتهم مشروعاً ريادياً بشكل كامل تصل إلى (20%) ممن شملتهم الدراسة، وهناك نسبة مشابهة ممن يمتلك أحد افراد أسرتهم بشكل جزئي حصة في مشروع ريادي، ولعل ذلك يشير إلى أن هناك نسبة معقولة من أفراد العينة لديهم بعض المعلومات والخلفية عن متطلبات العمل في المشاريع الريادية .
- من الواضح أن الأغلبية الساحقة من أفراد العينة لم يعملوا سابقاً في مشاريع ريادية، باستثناء نسبة (3%) ممن عملوا بشكل كامل في مثل تلك المشاريع، فيما وصلت نسبة من عملوا بشكل مؤقت أو جزئي إلى (15%) من المشمولين بالدراسة.
- ينظر غالبية أفراد العينة إلى العادات والتقاليد المنتشرة بأنها مشجعة جزئياً على عملية التفاعل الاجتماعي التي تتطلبها ممارسة الاعمال الريادية،، فيما يعتقد ربعهم تقريباً أن العادات والتقاليد المنتشرة في مجتمعهم إيجابية بشأن التشجيع على ممارسة الأعمال الريادية.
- يرى كثير من افراد العينة تصل نسبتهم إلى (42%) أن نوعية ومناهج وأساليب التدريس قبل الجامعي التي تلقوها كانت غير مناسبة للتشجيع على ممارسة الأعمال الريادية، فيما يرى (46%) منهم ان التعليم غير الجامعي يساعد في تشجيع ممارسة الأعمال الريادية.
- وصلت نسبة أفراد العينة الذين يعتقدون أن المجموعات المرجعية كالنوادي التي ينضم لها الشخص والأصدقاء تشجع على ممارسة العمل الريادي إلى (26%) فيما ترى نسبة تزيد عن نصف العينة بأن المجموعات المرجعية ذات تأثير جزئي على اتجاهاتهم نحو ممارسة الأعمال الريادية.

- توضح النتائج أن نسبة (50%) من أفراد العينة يعتقدون أنه لا يوجد في الجامعة إجراءات لتشغيل الطلاب خلال دراستهم ليعتادوا على ممارسة الأعمال الريادية، فيما يرى (42%) أن إجراءات تشغيل الطلاب في الجامعة لها دور جزئي في التشجيع على ممارسة طلاب الجامعة للأعمال الريادية.
- يعتقد ما يزيد عن ثلث أفراد العينة أن أساتذة الجامعة لا يقومون بدور كبير لتشجيع الطلاب على الانخراط في سوق العمل من خلال ممارسة العمل الريادي، فيما يرى (53%) منهم أن للأساتذة الجامعيين دور جزئي في تشجيع طلاب الجامعة على ممارسة الأعمال الريادية.
- يعتقد (20%) ويشكلون خمس أفراد العينة أن الثقافة الاجتماعية السائدة ليست مشجعة بتاتاً على ممارسة العمل الريادي فيما يرى ما يقارب ثلثي العينة (60%) أن الثقافة مشجعة جزئياً على ذلك، أما البقية وتصل نسبتهم (18%) من العينة فيرون ثقافة مجتمعهم داعمة وتحض على ممارسة العمل الريادي.
- هناك ما يقارب ثلث أفراد العينة ونسبتهم (31%) يرون أن البنية التحتية في مدينتهم لا تشجع أو تدعم ممارسة الأعمال الريادية، أما نصف العينة تقريباً فيرون توفر بنية تحتية مساعدة جزئياً على ممارسة الأعمال الريادية.
- يعتقد ما يزيد عن ثلثي العينة ونسبتهم (64%) أن القوانين والتشريعات لا تشجع بشكل كامل وإنما جزئياً فقط على ممارسة الأعمال الريادية فيما توجد نسبة تقترب من خمس العينة ترى ان القوانين والتشريعات المطبقة لها دور إيجابي في تشجيع ممارسة الأعمال الريادية.
- يرى (34%) من افراد العينة أن مدى التطور التقني في المجتمع يساعد الأفراد على ممارسة الأعمال وفتح مشاريع ريادية، فيما يرى أكثر من نصف العينة (56%) أن مدى التطور التقني في مجتمعهم يلعب دوراً جزئياً في التشجيع على ممارسة الأعمال الريادية.
- يرى ما يقارب ربع أفراد العينة (23%) أن الأنماط والعادات الاستهلاكية للمجتمع تدعم إقبال الأشخاص على شراء منتجات المشاريع الريادية، أما ما يقارب ثلثي أفراد العينة فيرون ذلك بشكل جزئي فقط.
- د- أظهر التحليل نتيجة مشابهة إذ يرى (23%) المستوى الاقتصادي للمجتمع قوي ومحفز لفتح مشاريع ريادية، أما النسبة الكبرى والتي تصل (58%) من أفراد العينة فيعتقدون أن المستوى الاقتصادي للمجتمع يساعد جزئياً فقط على افتتاح مشروعات أعمال ريادية.

مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة:

فيما يلي سيتم عرض نتائج التحليل لمدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، وسوف يتم الاعتماد على النسب المئوية للاستجابات إضافة إلى المتوسط الحسابي للإجابة لكل فقرة، وسوف يتم تطبيق المستويات التالية لمدى توفر الخصائص الريادية:

■ المستوى المرتفع: المتوسط الحسابي (3.5 فأعلى)

■ المستوى المتوسط: المتوسط الحسابي (2.5- أقل من 3.5)

■ المستوى المنخفض: المتوسط الحسابي (أقل من 2.5)

ويوضح الجدول رقم (10) نسب الاستجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل خاصية من الخصائص التي تم تحديدها لأغراض هذه الدراسة:

جدول رقم (10):
النسب المئوية (%) للإجابات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الخصائص
الريادية لدى أفراد العينة

المعيار الاجمالي	المتوسط الحسابي	متدنية 1-4 (%)	متدنية (%)	متوسطة (%)	متدنية (%)	متدنية 4-1 (%)	فقرات الخصائص الريادية
0.63	3.9						الاستعداد العام للأعمال الريادية
0.94	4.08	1	5	23	28	43	1. أمتلك أحلام وطموحات لممارسة أعمال جديدة لم يمارسها أحد سابقاً.
0.86	4.04	1	2	24	38	35	2. لدي إصرار على المحاولة وتكرار المحاولة لحين تحقيق أهدافي
0.96	3.82	2	4	33	32	29	3. أمتلك قدرة على التكيف مع الظروف المستجدة.
0.92	4.15	5	6	15	35	39	4. اتقبل الأفكار الجديدة، وعلى استعداد لتغيير أساليب العمل غير الفعالة.
0.99	3.73	4	11	23	30	31	5. لدي استعداد للتضحية بأوقات الراحة أو ببعض العلاقات الاجتماعية لبلوغ أهدافي.
0.92	3.48	4	5	48	25	18	6. عادة لا أتعامل مع الأشياء على أنها مسلمت بديهية
0.97	4.24	2	4	13	29	52	7. لدي رغبة بأن أكون مبادراً في أعمالي
0.91	4.16	1	3	20	31	45	8. لدي القدرة على التنافس مع الآخرين
0.62	4.1						الثقة بالنفس
0.81	4.32	0	30	2	16	52	9. أتمتع بثقة بقدراتي على بلوغ أهدافي.
0.80	3.22	1	2	17	38	42	10. أشعر أنني ساكنون/سيدة أعمال ناجح/ناجحة بعد تخرجي من الجامعة
0.89	3.85	1	3	36	32	28	11. لدي قناعة بأن قراراتي التي اتخذتها في حياتي كانت صائبة
0.63	4.1						الميل لتكوين ثروة
0.82	4.15	1	1	22	26	40	12. اعتقد أن تحقيق ثروة كبيرة هو مؤشر واضح على نجاح الفرد
0.83	4.05	0	3	23	40	34	13. اعتقد أن مشروع سيوفر لي الكثير من المال
0.85	4.17	1	3	18	38	40	14. اعتقد أن مشروع سيوفر لي فرصة لتنفيذ ما أريد في الحياة
0.55	4.3						وجود الدافع للإنجاز
0.86	4.10	0	3	24	34	39	15. لدي رغبة بإحداث تغييرات جذرية في الأعمال التي أمارسها
0.70	4.59	0	2	8	20	70	16. أشعر براحة نفسية حين أحل مشكلة صعبة أو اجتاز موقفاً صعباً
0.79	4.25	1	1	18	36	44	17. عندما استغرق في حل مشكلة أو عمل أضع فيه كل تركيزي وجهدي
0.66	3.99						التحكم الذاتي في الأمور
0.94	3.86	2	2	35	31	30	18. أؤمن أنني أسيطر على مجريات الأمور في حياتي
0.80	4.37	5	3	10	30	52	19. اعتقد أن الاجتهاد في العمل هو الطريق الوحيد للنجاح
0.99	3.76	2	8	34	27	29	20. لا أتعتمد على الصدفة والحظ لتدبير وتحسين أموري وحل مشكلاتي
0.91	3.2						الاستقلالية في العمل والقرارات
0.97	3.38	8	14	34	24	20	21. أقوم بحل مشكلاتي الخاصة دون مشورة أحد
0.92	3.72	6	8	30	26	30	22. معتاد على شراء احتياجاتي الشخصية دون عون من أحد
0.94	2.79	29	17	21	14	19	23. أبحث عن عمل أثناء دراستي لتدبير مصروفي وشراء لوازمي الخاصة

المعيار الإحصائي	المتوسط الحسابي	متباينة ج.أ (٪)	متنبية (٪)	متوسطة (٪)	كثيرة (٪)	كثيرة جداً (٪)	فقرات الخصائص الريادية
0.61	3.70						القدرة على تحمل المخاطرة
0.89	3.57	3	11	33	33	20	24. استطيع تحمل مخاطرة العمل وتقلبات السوق.
0.97	3.58	2	16	30	30	22	25. التعامل مع الغموض في علاقاتي مع الآخرين وشؤون حياتي بسهولة ويسر
0.89	4.17	0	4	20	30	46	26. لدي استعداد لتحمل المشاق والصعوبات من أجل تحقيق أهدافي وطموحاتي.
3.89	المتوسط الحسابي العام للإجابات على جميع فقرات الخصائص الريادية						

- ومن الجدول أعلاه يلاحظ ما يلي:
- أن المتوسط الحسابي لمختلف الخصائص الريادية (3.89) ويشير إلى أن الخصائص الريادية متوفرة لدى أفراد العينة بدرجة مرتفعة نوعاً ما، وذلك يشير إلى وجود استعداد لديهم لممارسة الأعمال الريادية.
 - جاءت خصائص الدافع للإنجاز الأعلى في الترتيب من بين الخصائص الريادية لدى أفراد العينة إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات (4.3)، وخصوصاً جاءت الخاصية الفرعية المتمثلة بالشعور بالراحة النفسية عند حل المشكلات الصعبة الأعلى في الترتيب إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (4.59)، واستناداً إلى هذه النتيجة فنرى أن أفراد العينة يتمتعون بدافعية عالية لتحقيق إنجازات واضحة في حياتهم.
 - أوضحت النتائج أن أدنى الخصائص الريادية توفراً لدى أفراد العينة هي الاستقلالية في القرارات، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام لفقرات هذه الخاصية (3.2) وهي تشير إلى المستوى المتوسط، ولعل الاستقلالية في توفير المصاريف من خلال البحث عن عمل خلال الدراسة هي الأدنى من بين الخصائص الفرعية حيث بلغ المتوسط الحسابي للإجابات (2.79)، ويشير ذلك إلى اعتماد الطلاب الجامعيين المشمولين بالعينة بدرجة واضحة على رب الأسرة في تدبير مصروفاتهم الشخصية.

اختبار الفرضيات:

1) الفرضية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للعوامل الشخصية والتربوية على تكوين الخصائص الريادية لدى طلاب جامعة تبوك.

لقد تم اختبار صحة هذه الفرضية من خلال استخدام تحليل الانحدار الخطي Simple Linear Regression، وتم استخدام قيمة (R^2) معامل التحديد الذي يبين نسبة التغير في العامل التابع التي يمكن تفسيرها من خلال العامل المستقل، وتم الاستناد إلى قيمة الاختبارين (F,T) والدلالة المعنوية لهما لتأكيد وجود الأثر للعامل المستقل على العامل التابع. ويظهر الجدول رقم (11) أدناه نتيجة تحليل الانحدار الخطي.

جدول رقم(11): اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر العوامل الشخصية
والتربوية في تكوين الخصائص الريادية

Sig.	فيمة اختبار F	Sig.	فيمة اختبار T	فيمة R ²	العوامل المستقلة
**0.000	14.25	**0.002	10.91	0.19	العوامل الشخصية والأسرية (بشكل إجمالي)
**0.000	13.31	**0.000	20.9	0.07	هل تعاني من أمراض مزمنة / إعاقات حركية
0.3000	1.004	**0.000	30.3	0.01	هل تشعر أنك متسرع في قراراتك ورود أفعالك
**0.000	12.01	**0.000	20.4	0.06	هل تتجنب المغامرة في حياتك وقراراتك
**0.000	25.4	**0.000	29.33	0.12	هل تصف نفسك خجولاً منطوياً على ذاتك
0.4300	0.73	0.080	1.42	0.001	هل يمارس ولي أمرك في المنزل ضغطاً عليك في حياتك حالياً
0.7000	0.13	0.077	1.00	0.004	هل كان ولي أمرك يمارس ضغوط عليك في مرحلة الطفولة
0.4300	1.12	**0.000	21.3	0.01	هل يعارض ولي أمرك قيامك باتخاذ بعض القرارات التي تخصك

** يوجد دلالة معنوية لقيمة الاختبار (T,F) عند مستوى الثقة (0.05)

استناداً إلى النتائج الموضحة في الجدول أعلاه فيمكن القول بما يلي:
سيتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، إذ أثبتت النتائج أن العوامل الشخصية والتربوية مجتمعة لها أثر في تكوين الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، واستناداً إلى قيمة معامل التحديد (R^2) التي بلغت (19%)، فنرى أنها تفسر نسبة تقترب من خمس التغير في تكوين خصائص الريادية، فيما تعزى باقي النسبة من التغير في المتغير التابع إلى أسباب أخرى منها العوامل البيئية والثقافية وغيرها من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعليمية، إلا أن هذه النتيجة تعزز دور الأسرة والعوامل التربوية في تكوين الخصائص الريادية لدى الشباب الجامعيين.

وأظهرت نتائج التحليل أن عامل الشعور بالخجل والانطوائية هو العامل الأكثر تأثيراً في تكوين الخصائص الريادية، فهو لوحده يفسر ما نسبته (12%) من التغير في العامل التابع، فيما بينت النتائج أن بعض العوامل مثل ضغوطات وتدخلات ولي الأمر سواء في المرحلة العمرية الحالية أو خلال مرحلة الطفولة لا تلعب دوراً كبيراً في تكوين الخصائص الريادية لدى أفراد العينة.

2) الفرضية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) للعوامل البيئية والثقافية على تكوين الخصائص الريادية لدى طلاب جامعة تبوك.

لقد تم اختبار صحة هذه الفرضية أيضاً من خلال استخدام تحليل الانحدار الخطي Simple Linear Regression، وتم استخدام قيمة معامل التحديد (R^2) الذي يبين نسبة التغير في العامل التابع التي يمكن تفسيرها من خلال العامل المستقل، وتم الاستناد إلى قيمة الاختبارين (F,T) والدلالة المعنوية لهما لتأكيد وجود الأثر للعامل المستقل على العامل التابع. ويظهر الجدول رقم (12) أدناه نتيجة تحليل الانحدار الخطي.

جدول رقم(12): اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط لأثر العوامل البيئية والثقافية في تكوين الخصائص الريادية

Sig.	فيمة اختبار F	Sig.	فيمة اختبار T	فيمة R ²	فترات العوامل البيئية والثقافية
**0.000	14.88	**0.000	19.17	0.23	العوامل البيئية والثقافية (بشكل إجمالي)
0.35	0.87	**0.006	2.8	0.13	هل يمتلك أحد أفراد الأسرة مشروعاً ريادياً
**0.000	18.07	**0.005	29.03	0.08	هل سبق لك العمل في مشروع ريادي
**0.000	9.28	0.139	28.49	0.16	تتيح لك العادات والتقاليد حرية التفاعل الاجتماعي مع الناس
**0.000	13.4	**0.000	29.9	0.04	نوعية التعليم والمناهج وأساليب التدريس قبل الجامعية مشجعة على ممارسة العمل الريادي.
0.42	0.64	**0.001	17.8	0.002	المجموعات المرجعية كالنوادي التي ينضم لها الشخص والأصدقاء تشجع على ممارسة العمل الريادي.
0.37	1.1	**0.000	14.1	0.003	تتبنى الجامعة إجراءات لتشغيل الطلاب خلال دراستهم ليعتادوا على ممارسة الأعمال الريادية
0.62	0.71	**0.001	18.0	0.002	يشجع أساتذة الجامعة الطلاب على الانخراط في سوق العمل من خلال ممارسة العمل الريادي
**0.000	14	**0.000	21.03	0.08	الثقافة السائدة في المجتمع، كالمعتقدات والقيم والأعراف تحض الأفراد على العمل الحر، و تأكيد الذات
**0.000	13.11	**0.000	12.1	0.03	تتوفر في مدينتي بنية تحتية مناسبة كالطرق والمرافق والخدمات وشبكات الاتصالات،... الخ.
0.52	0.44	**0.004	10.5	0.001	تشجع القوانين والأنظمة المطبقة على ممارسة العمل الريادي
0.52	0.44	**0.004	10.5	0.001	مدى التطور التقني في المجتمع يساعد الأفراد على ممارسة الأعمال وفتح مشاريع ريادية
**0.000	12.8	**0.000	20.01	0.08	الأنماط والعادات الاستهلاكية للمجتمع تدعم إقبال الأشخاص على شراء منتجات المشاريع الريادية
**0.000	9.28	0.139	28.49	0.14	المستوى الاقتصادي للمجتمع قوي ومحفز لفتح مشاريع ريادية

** يوجد دلالة معنوية لقيمة الاختبار (T,F) عند مستوى الثقة (0.05)

استناداً إلى النتائج الموضحة في الجدول أعلاه فيمكن القول بما يلي:
سيتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، إذ أثبتت النتائج أن العوامل البيئية والثقافية مجتمعة لها أثر في تكوين الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، واستناداً إلى قيمة معامل التحديد (R²) التي بلغت (23%)، فنرى أنها تفسر نسبة تقترب من ربع التغير في تكوين الخصائص الريادية، فيما تعزى باقي النسبة من التغيير في المتغير التابع إلى أسباب أخرى منها العوامل الشخصية والتربوية وغيرها من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتعليمية، ومن الواضح أن هذه النتيجة تعزز دور الثقافة السائدة في المجتمع بمختلف العوامل المشمولة بها في تكوين الخصائص الريادية لدى الشباب الجامعيين.

وأظهرت نتائج التحليل أن حرية التفاعل الاجتماعي التي تتيحها العادات والتقاليد هي العامل الأكثر تأثيراً في تكوين الخصائص الريادية، فهي لوحدها تفسر ما نسبته (16%) من التغيير في العامل التابع، ويلعبها في الأهمية المستوى الاقتصادي للمجتمع الذي يفسر (14%) من التغيير في العامل التابع، ويلعبها عامل امتلاك أحد أفراد الأسرة لمشروع ريادي الذي يفسر (13%) من التغيير في العامل التابع.

فيما بينت النتائج أن بعض العوامل لا تفسر إلا نسبة ضئيلة جداً تبلغ (0.01%) فقط من التغيير في العامل التابع كتشجيع القوانين والأنظمة المطبقة على ممارسة الأعمال الريادية ومدى التطور التقني في المجتمع.

(3) الفرضية الثالثة:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة تبعاً للنوع (ذكر/أنثى). تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار هذه الفرضية، لكونه يساعد على المقارنة بين متوسطات الإجابة للفئات المختلفة، ويظهر الجدول رقم (13) نتائج التحليل للفرضيات الثالثة والرابعة والخامسة.

الجدول رقم(13): اختبار تحليل التباين الأحادي لمستوى توفر الخصائص الشخصية للريادة تبعاً للعوامل الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية	قيمة اختبار F	Sig.	درجات الحرية
التخصص	2.24	0.06	3، 408
الترتيب بين الأشقاء	3.8	**0.03	2، 409
النوع: (ذكر، أنثى)	17.4	**0.000	1، 410

** يوجد دلالة معنوية لقيمة الاختبار (F) عند مستوى الثقة (0.05)

وبالاستناد إلى قيمة الاختبار (F) والدلالة الإحصائية (Sig.) في الجدول أعلاه نلاحظ أن النوع (ذكر/أنثى) يعد عامل حاسم لوجود اختلاف في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، وبناء عليه فقد تم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، بمعنى أنه توجد فروق في مدى توفر الخصائص الريادية بين أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع (ذكر/أنثى).

(1) الفرضية الرابعة:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة تبعاً للتخصص.

وبالاستناد إلى قيمة الاختبار (F) والدلالة الإحصائية (Sig.) في الجدول رقم (13) الوارد سابقاً نلاحظ أن التخصص الذي يدرسه الطالب ليس عاملاً حاسماً لوجود اختلاف في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، وبناء عليه فقد تم قبول الفرضية العدمية، أي أنه لا توجد فروق في مدى توفر الخصائص الريادية بين أفراد العينة تبعاً لمتغير التخصص الذي يدرسه الطالب في الكلية.

الفرضية الخامسة:

لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة تبعاً

لمتغير الترتيب بين الأشقاء في الأسرة:

وبالاستناد إلى قيمة الاختبار (F) والدلالة الإحصائية (Sig.) في الجدول رقم (13) الوارد سابقاً نلاحظ أن الترتيب بين الأشقاء في الأسرة يعد عامل حاسم لوجود اختلاف في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، وبناء عليه فقد تم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة، بمعنى أنه توجد فروق في مدى توفر الخصائص الريادية بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الترتيب بين الأشقاء.

٥- الاستنتاجات والتوصيات:

أ- الاستنتاجات ومناقشة النتائج:

يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فيما يلي:

1- هناك تزايد ملحوظ في إقبال الطالبات على دراسة تخصصات إدارة الأعمال في السنوات الأخيرة، وقد تفوقت نسبة الإناث في أفراد العينة على نسبة الذكور، إذ بلغت (61%)، ويأتي ذلك في سياق توجه اجتماعي لكلا الجنسين نحو ممارسة الأعمال التجارية والإدارية، وتوجه المجتمع المحلي نحو إفساح المجال للمرأة للمشاركة في عملية التنمية وبناء القدرات الإدارية للمؤسسات وسد حاجة سوق العمل لكوادر نسائية.

2- يمارس معظم أرباب الأسر في منطقة تبوك العمل الحكومي إذ بلغت نسبة أفراد العينة الذين يعمل أولياء أمورهم في المؤسسات الحكومية (75%)، ومن المعروف أن الدخل الشهري لمثل هذه الوظائف محدود، وربما يكون لذلك تأثير غير مباشر في تشكيل الخصائص الريادية لدى الأبناء باعتباره دافعاً لهم للبحث عن أعمال مستقبلية تدر عليهم دخلاً مالياً أفضل من دخل أولياء أمورهم.

3- تتوفر العوامل الشخصية وعوامل التربية المؤثرة في تكوين الخصائص الريادية بدرجة كافية لدى أفراد العينة، مع وجود بعض الجوانب السلبية بدرجة متوسطة في جوانب التسرع في القرارات، والخجل والانطوائية وتجنب المغامرة، والتدخل في القرارات الشخصية، ويرى الباحث أن أفراد العينة مؤهلين من حيث العوامل الشخصية وأسلوب التربية، ولديهم استعدادات جيدة لتأسيس مشاريع ريادية.

4- تشجع أكثر العوامل البيئية والثقافية المشمولة بالدراسة بدرجة متوسطة، أو بشكل جزئي على تأسيس الأعمال والمشاريع الريادية، ويحد ذلك بالطبع من الأثر الإيجابي للعوامل الشخصية والتربية في تكوين الخصائص الريادية، فالمجتمع والثقافة لهما تأثير عميق في توجهات الأفراد وميولهم، وأيضاً لهما تأثير في مقدرة الأفراد على تحقيق أهدافهم وطموحاتهم في مجال العمل.

5- تتوفر الخصائص الريادية بدرجة عالية لدى غالبية أفراد العينة، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام لمختلف فقرات الخصائص الريادية المشمولة بالدراسة (3.89)، ويعطي ذلك انطباع بإمكانية نجاح كثير من المشاريع الريادية في حالة تأسيسها من قبل خريجي الجامعة، وخصوصاً خريجي كلية إدارة الأعمال. ويستدعي ذلك اهتماماً أكبر من مختلف الجهات الرسمية والأهلية بتوفير البيئة المناسبة للأعمال الريادية، وربما هناك حاجة إلى تعويد الشباب بشكل أكبر على الاستقلالية في القرارات التي تخص شؤون حياتهم إذ اتضح أن هذه الخاصية هي الأدنى لدى أفراد العينة من بين الخصائص الريادية.

6- توصلت الدراسة إلى أن كلا عوامل الشخصية والتربية والعوامل البيئية والثقافية لها أثر إيجابي في تكوين الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، ووجد أن نسبة التغير في العامل التابع (تكوين الخصائص الريادية) التي يمكن تفسيرها من خلال العوامل البيئية والثقافية تقترب من الربع وهي أعلى من تأثير عوامل الشخصية والتربية التي تفسر نسبة تقترب من الخمس من التغير في العامل التابع، ومن تفحص النتائج نلاحظ أن الأثر للعوامل المستقلة يكون مجتمعاً وليس من خلال العوامل الفرعية كل على حدة، إذ بينت النتائج في الجدولين (11، 12) السابقين أن بعض العوامل الفرعية سواء في مجموعة العوامل الشخصية والتربية (كالتسرع في القرارات وضغوطات ولي الأمر) أو العوامل البيئية والثقافية (كامتلاك أحد أفراد الأسرة لمشروع ريادي، والجماعات المرجعية) ليس لها تأثير

يذكر في تكوين خصائص الريادة، ولكن حين تجتمع جميع العوامل الفرعية فإنه يكون لها أثر واضح لتكوين الخصائص الريادية لدى الفرد.

7- بينت نتائج الدراسة أن التخصص الذي يدرسه الطالب ليس له تأثير يذكر في مدى توفر الخصائص الريادية لدى أفراد العينة، بخلاف متغيري النوع والترتيب بين الأشقاء في الأسرة الذين ثبت وجود تأثير واضح لهما في مدى توفر الخصائص الريادية، ولعل ذلك منطقي فإن صفات الخجل والانطوائية ربما تكون أكثر لدى الإناث منها عند الذكور، والتسرع في القرارات النابع من الاندفاع والرغبة في المغامرة تكون في كثير من الأحيان أكثر توفراً لدى الذكور، كما أن تدخل أولياء الأمور في قرارات وسلوكيات الإناث تكون أكثر من الذكور في المجتمعات الشرقية، هذا من جهة، أما بالنسبة للترتيب بين الأشقاء فمن المعتاد أن يكون التعامل وأسلوب التربية لكل من الابن الأول أو الابن الأخير مختلفاً بشكل أو بآخر عنه بالنسبة للأشقاء الآخرين، ويشيع مثل هذا السلوك التربوي في مجتمعاتنا الشرقية والعربية خصوصاً، ومن هنا فيمكن تفهم تأثير مثل هذه العوامل على شخصية الفرد وخصائصه السلوكية سواء بالنسبة للتوجه نحو الأعمال الريادية وغيرها من الميول والتوجهات.

ب- التوصيات:

استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فيجد الباحث أن من المناسب تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد في تشجيع الشباب الجامعيين من الجنسين على ممارسة الأعمال الريادية:

8- يتوجب على الجهات الرسمية المعنية برسم السياسات الاقتصادية العناية بسن تشريعات وأنظمة تكفل الدعم والمساندة المادية والفنية للريادين، من خلال توفير المخصصات المالية لدعم المشاريع وتقديم مساعدات عينية، واستشارات إدارية وفنية، مما يسهل الطريق أمام الشباب لشق مستقبلهم ودخول سوق العمل وتحقيق آمالهم وطموحاتهم.

9- يتوجب على الجهات الثقافية والإعلامية وضع البرامج والترتيبات لنشر الوعي الريادي في أوساط الشباب، وترسيخ قيم حب العمل، والطموح، والإنجاز، والسعي نحو تحقيق الذات وغيرها من القيم التي تصب في بناء الشخصية الشبابية الطامحة للعمل والإنجاز والبناء والتطوير للمجتمع.

10- يتوجب على الجامعات وضع ترتيبات وإجراءات لتشغيل الطلاب أثناء فترات دراستهم في مختلف مرافق الجامعة وتشجيعهم على تقديم مبادرات لفتح مشروعات ريادية داخل الجامعة كتقديم خدمات الطعام وبيع المستلزمات وخدمات النسخ للتقارير والأبحاث أو التحليل الإحصائي وغيرها لزملائهم مقابل عائد مادي يساعدهم في تدبير مصروفاتهم الشخصية والتعود على الاستقلالية. مما يساعدهم مستقبلاً في إنشاء مشروعاتهم الشخصية.

11- لا بد من توجيه نصائح للأباء في أهمية تعويد ابنائهم الشباب على ممارسة العمل وتحمل مسؤولياتهم تجاه انفسهم بما ينفعهم في مستقبلهم ويساعدهم في تدبير مصدر رزقهم

12- تكثيف البحث العلمي في مجال السمات والخصائص الريادية وتكوينها والعوامل المؤثرة فيها، وكيفية تشجيع الشباب على ولوج طريق حياتهم ودخول معترك الحياة بصورة سليمة وبشخصية ناضجة واهداف عملية واقعية.

قائمة المراجع

- 1- علي، سمير عبدالله، 2015م، " النهوض بريادة الأعمال في أوساط الشباب في دولة فلسطين المحتلة : خيار فعال لمكافحة البطالة "، رؤى استراتيجية.
http://strategicvisions.ecssr.com/ECSSR/ECSSR_DOCDATA_PRO_EN/Resource/s/PDF/Rua_Strategia/Rua-Issue-09/rua09_78.pdf
- 2- عبده، هاني، 2015، " أثر خصائص الريادة في تكوين الاتجاهات نحو تأسيس المشاريع الريادية بعد التخرج، دراسة مقارنة لطلاب جامعة تبوك وجامعة فهد بن سلطان، منشور في مجلة مركز صالح كامل للاقتصاد الاسلامي، جامعة الأزهر، العدد 57، الفترة سبتمبر-ديسمبر 2015م.
- 3- رمضان، ريم، 2012، " تأثير موقف الطلاب من ريادة الأعمال في نيتهم للشروع بأعمال ريادية "، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية – المجلد 28- العدد الثاني-2
- 4- زيدان، عمرو علاء الدين زيدان، "العوامل المؤثرة في تكوين السمات الريادية لدى طلاب الجامعات المصرية"، المجلة العربية للعلوم الإدارية، جامعة الكويت، المجلد: 17 العدد : 1، 2010.
- 5- ناصر، محمد جودت و العمري، غسان، " قياس خصائص الريادة لدى طلبة الدراسات العليا في إدارة الأعمال وأثرها في الأعمال الريادية، (دراسة مقارنة) " مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية – المجلد 27- العدد الرابع-2011م.
- 6- ahmedraja41، <http://abdstar.hooxs.com/t536-topic>، موقع الغيمة البيضاء، المنتدى التربوي.
- 7- مراد، زايد، 2010، " مداخلة بعنوان : الريادة و الإبداع في المشروعات الصغيرة و المتوسطة "، الملتقى الدولي حول : المقاولتية : التكوين و فرص الأعمال بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر.
- 8- حامد، مهند و إرشيد، فوزي، 2007، " نحو سياسات لتعزيز الريادة بين الشباب في الضفة الغربية وقطاع غزة "، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية(ماس)، دراسة ممولة من قبل مركز البحوث للتنمية الدولية كندا (IDRC) ، ومؤسسة فريدريش ايبرت (FESK). 2007م.

المراجع الأجنبية

- 1- Autio, E , Keeley, R.H and Klofstein, M. (2001). Entrepreneurial Intent Among Students: Testing an Intent Model in Asia, Scandinavia and USA",paper 23 presented at the Frontiers of Entrepreneurship Research, Babson College , Wellesley , MA.
- 2- I. Hakki Eraslan and Aslihan NasirBogazici,2005," THE CHARACTERISTICS OF TURKISHENTREPRENEURS ",
<http://www.academia.edu/1274195>.
- 3- Hansemark, O. C., (1998)," The Effect of Entrepreneurship Program on Need if Achievement and Locus of Control of Reinforcement , International Journal of Entrepreneurship Behavior and Research , 9, (3): pp.: 111-128.
- 4- Drucker, P. (1970) "Entrepreneurship in Business Enterprise", Journal of Business Policy, vol 1, 1970.
- 5- Knight, F. (1967) "A descriptive model of the intra-firm innovation process", Journal of Business of the University of Chicago, vol 40, 1967.

- 6- 4- http://arabic.upi.com/Economic_News/2012/10/13/UPI-22341350124776
- 7- 5- 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.
- 8- Mongia, Anita.Kaur.,(2013), " Characteristics and attitudes of successful entrepreneurs A comparable study of Norwegian entrepreneurs in Norway and in the US ", NTNU School of Entrepreneurship, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:738285/FULLTEXT01.pdf>.
- 9- Murmann, J. P. (2012). Successful, Entrepreneurs! Minimize, Risk., Australian' Journal'of'Management. Vol. 38, No. 1, 2013.