



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة القادسية  
كلية الادارة و الاقتصاد  
قسم ادارة الاعمال  
الدراسات العليا

## سمات الشخصية الريادية ودورها في التوجه الاجتماعي الريادي بتوسيط المهارات الريادية

دراسة تحليلية لآراء عينة من المستثمرين والمؤسسين في المدارس الاهلية في  
محافظة الديوانية

رسالة مقدمة الى

مجلس كلية الادارة و الاقتصاد في جامعة القادسية

و هي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم ادارة الاعمال

من قبل الطالبة  
وجدان عباس حاجم

بإشراف الاستاذ الدكتور  
إحسان دهش جلاب



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اللَّهُ نُورُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ مِثْلُ نُورِهِ كَمِشْكَاةٍ فِيهَا  
مِصْبَاحٌ الْمِصْبَاحُ فِي زُجْجَةٍ الزُّجْجَةُ كَأَنَّهَا  
كَوْكَبٌ دُرِّيٌّ يُوقَدُ مِنْ شَجَرَةٍ مُبَارَكَةٍ زَيْتُونَةٍ لَا  
شَرْقِيَّةٍ وَلَا غَرْبِيَّةٍ يَكَادُ زَيْتُهَا يُضِيءُ وَلَوْ لَمْ تَمْسَسْهُ  
نَارٌ نُورٌ عَلَى نُورٍ يَهْدِي اللَّهُ لِنُورِهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَضْرِبُ اللَّهُ  
الْأَمْثَالَ لِلنَّاسِ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

صدق الله العلي العظيم

سورة النور الآية (35)



## الاهداء

إلى الرفيع المنان الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله عزَّ وجلَّ . . .

إلى من أُرسل مرحمة للعالمين وقال طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة

محمد المصطفى صلى الله عليه وآله وسلم . . .

إلى من شرفني بجمل اسمه ، معلمي وقدوتي الأول والدي الحبيب

إلى من سهرت وعانت من اجلي ومررت وعلمت الى السند والحجيمة والظل ونبع الحنان والى التي شدت من

انمرري في كل الظروف امي الغالية اطل الله في عمرها . . .

إلى من أسعد الله بهم أيامي ، وأعطاني من فيض حبه حتى أَرْضاني

إخواني وأخواتي ونزوجي وأبنائي . . .

إلى أساتذتي الذين لم يألوا جهداً إلا و بذلوه حيث امرت من نهر علمهم الذي لا ينضب . . .

إلى كل من قصرت بحقه لا تشغالي بدراستي . . .

إليهم جميعاً أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع محبةً ووفاءً . . .

الباحثة



## شكر وعرافان

الحمد لله رب العالمين القائل " لئن شكرتم لأزيدنكم" حمداً كثيراً و أشكره على دوام نعمه فبالشكر  
تدوم النعم و الصلاة و السلام على خير خلقه أجمعين محمد الصادق الأمين، و آله الطيبين  
الطاهرين .

يطيب لي في البدء أن أتقدم بجزيل الشكر و الامتنان إلى المشرف الاستاذ الدكتور  
(احسان دهش جلاب) لإشرافه على رسالتي و لما أبداه من ملاحظات علمية قيمة و متابعته الدؤوية  
حرصاً منه لإظهار هذه الرسالة بمستوى علمي متميز ولسعيه الحثيث بمؤازرتي لتذليل ما واجهته من  
صعوبات في بعض الأحيان، لا سيما عند محاولاتي لإضفاء المزيد من القيمة العلمية للدراسة.  
كما اتقدم بخالص الشكر والتقدير

الى السيدة عميد كلية الإدارة والاقتصاد الأستاذة الدكتورة سوسن الجبوري

والى رئيس قسم إدارة الاعمال المحترم

الأستاذ المساعد الدكتور باسم عباس كريدي

كما أود ان أشكر من أنشأوا أجيالاً وشيدوا عقولاً وصروحاً وأبدعوا

فكان لأبداعهم معنى وطمحوا فكان لطموحهم مغزى

أساتذتي في قسم إدارة الأعمال جميعاً

كما أقدم أشكر والثناء الى من شاركوني

في حكمتهم المقوم اللغوي والإحصائي والعلمي ومن بادلني رأيه في الاستبانة

.كما يشرفني أن أقدم منتهى شكري وامتناني إلى السيد رئيس لجنة المناقشة

والسادة الأعضاء لتفضلهم بتشريفني وقبول مناقشة الرسالة .

وختاماً جزيل الشكر والامتنان الى زملاء رحلة الماجستير و إلى كل من أعانني ودعمني ولو بكلمة

طيبة .

الباحثة





## المستخلص

تحاول الدراسة الحالية التعرف على أهمية الدور الوسيط الذي تمارسه المهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد)، في تعزيز العلاقة بين سمات الشخصية الريادية عبر أبعادها (الابداعية، والحاجة إلى الانجاز، واليقظة، ومركز الضبط)، والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية)، ومن ثم تشخيص مستوى الاهتمام بها ميدانياً، وتم وضع سبع فرضيات رئيسية، وتتفرع منها عدة فرضيات لقياس مستوى الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة. وقد أجريت الدراسة على عدد من المستثمرين والمؤسسين للمدارس الاهلية في مركز واقضية ونواحي محافظة الديوانية. وتم اعتماد استمارة الاستبانة بوصفها اداة رئيسية في جمع البيانات المتعلقة بالجانب الميداني من الدراسة وبلغ حجم العينة العشوائية (357) مستثمراً ومؤسساً، واستخدمت الدراسة في التحليل العديد من الوسائل الإحصائية كالانحرافات المعيارية، المتوسطات الحسابية، ونمذجة المعادلة الهيكلية بمساعدة البرامج الاحصائية (SPSS.v.27) ، (AMOS.v.26) ، وتم التوصل إلى مجموعة من النتائج، ومن أهمها وجود علاقة تأثير لسمات الشخصية الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي ويزداد هذا التأثير بوجود المهارات الريادية.

**الكلمات الرئيسية:** سمات الشخصية الريادية، التوجه الاجتماعي الريادي، المهارات

الريادية، المدارس الاهلية



## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية
ب	الإهداء
ت	شكر وعرفان
ث	المستخلص
ج	قائمة المحتويات
ح-خ	قائمة الجداول
د-ذ	قائمة الأشكال
ذ	قائمة الملاحق
2-1	المقدمة
36-4	الفصل الأول: بعض الجهود المعرفية السابقة ومنهجية الدراسة
15-4	المبحث الأول: بعض الجهود المعرفية السابقة
36-16	المبحث الثاني: المنهجية العلمية للدراسة
70-38	الفصل الثاني: الجانب النظري لمتغيرات الدراسة
56-38	المبحث الأول سمات الشخصية الريادية
74-58	المبحث الثاني: المهارات الريادية
90-75	المبحث الثالث: التوجه الاجتماعي الريادي
95-91	المبحث الرابع: العلاقة الرابطة بين متغيرات الدراسة
169-97	الفصل الثالث: الجانب التطبيقي للدراسة
114-97	المبحث الأول: تقويم مقاييس الدراسة واختبارها
140-115	المبحث الثاني: وصف وتحليل عينة الدراسة
169-141	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات
177-171	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات
173-171	المبحث الأول: الاستنتاجات
177-174	المبحث الثاني: التوصيات
197-179	قائمة المصادر
VII- I	الملاحق
I	الملحق (1): قائمة بأسماء السادة المحكمين مرتبة ابداعياً وبحسب اللقب العلمي
II-VII	الملحق (2): استبانة

## قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	بعض من الدراسات السابقة حول سمات الشخصية الريادية	7-5
2	بعض من الدراسات السابقة حول المهارات الريادية	10-7
3	بعض من الدراسات السابقة حول المهارات الريادية	13-10
4	التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية	30-28
5	متغيرات الدراسة والمصادر المعتمدة في تحديدها	32-31
6	خصائص أفراد العينة (n=357)	35-34
7	وجهات نظر عدد من الباحثين حول مفهوم سمات الشخصية الريادية	44-43
8	اراء بعض الباحثين حول أبعاد سمات الشخصية الريادية	46
9	آراء عدد من الباحثين والكتاب حول مفهوم المهارات الريادية	61-60
10	اراء عدد من الباحثين حول مفهوم التوجه الريادي	76
11	آراء عدد من الباحثين حول مفهوم التوجه الاجتماعي الريادي	79-78
12	اراء بعض الباحثين حول أبعاد التوجه الاجتماعي الريادي	85-84
13	ترميز متغيرات وابعاد الدراسة	97-96
14	نتائج البيانات المفقودة لمتغيرات الدراسة	98
15	نتائج التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	100
16	معيار مفاضلة التشعبات لكفاية حجم العينة لـ (KMO)	102
17	اختبار كفاية حجم العينة بحسب متغيرات الدراسة	103
18	نتائج تدوير فقرات اداة القياس	104
19	مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لمعادلة النمذجة الهيكلية	105
20	مؤشرات حسن المطابقة لمتغير سمات الشخصية الريادية	106
21	نتائج الاوزان المعيارية لمتغير سمات الشخصية الريادية	107
22	مؤشرات حسن المطابقة لمتغير المهارات الريادية	108
23	نتائج الاوزان المعيارية لمتغير المهارات الريادية	110
24	مؤشرات حسن المطابقة لمتغير التوجه الاجتماعي الريادي	110
25	نتائج الاوزان المعيارية لمتغير التوجه الاجتماعي الريادي	112
26	معيار قياس قوة كرونباخ الفا	112
27	ثبات ومصدافية متغيرات الدراسة	114
28	معيار توافر متغيرات الدراسة	115



116	عرض نتائج بُعد الإبداعية	29
118	عرض نتائج بُعد الحاجة إلى الانجاز	30
119	عرض نتائج بُعد اليقظة	31
120	عرض نتائج بُعد مركز الضبط	32
122	خلاصة نتائج متغير سمات الشخصية الريادية	33
123	عرض نتائج بُعد الاتصال	34
125	عرض نتائج بُعد مهارات العمل الفرقي	35
126	عرض نتائج بُعد مهارات القيادة	36
128	عرض نتائج بُعد مهارات حل المشاكل	37
129	عرض نتائج بُعد الحماس	38
130	عرض نتائج بُعد التركيز على الأهداف النهائية	39
131	عرض نتائج بُعد الإبداع الريادي	40
133-132	عرض نتائج بُعد خلق مشروع جديد	41
134	خلاصة نتائج المهارات الريادية	42
135	عرض نتائج بُعد تبني المخاطر الاجتماعية	43
137	عرض نتائج بُعد الاستباقية الاجتماعية	44
138	عرض نتائج بُعد العلاقات الاجتماعية	45
140	خلاصة نتائج التوجه الاجتماعي الريادي	46
142	اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به للمتغيرات المستقلة	47
143	قيمة مقياس معامل الارتباط ونوع العلاقة وقوتها	48
147-146	مصفوفة الارتباط بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية	49
150	مصفوفة الارتباط بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي	50
156-155	مصفوفة الارتباط بين المهارات الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي	51
158	النتائج النهائية للتأثير المباشر لسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية	52
160	النتائج النهائية للتأثير المباشر لأبعاد سمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية	53
161	النتائج النهائية للتأثير المباشر للمهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي	54
166-165	النتائج النهائية للتأثير المباشر لأبعاد المهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي	55
168	النتائج النهائية للتأثير غير المباشر لسمات الشخصية الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي بوجود المهارات الريادية	56



## قائمة الاشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	انسيابية الدراسات السابقة	4
2	المخطط الفرضي للدراسة	20
3	هرم المهارات	66
4	العلاقة بين الاداء المالي والاجتماعي والتوجه الاجتماعي الريادي	81
5	مخرجات اختبار (Boxplot) لبيانات الدراسة	99
6	الانموذج الهيكلي لمتغير المهارات الريادية	107
7	الانموذج الهيكلي لمتغير المهارات الريادية	109
8	الانموذج الهيكلي لمتغير التوجه الاجتماعي الريادي	111
9	توزيع وصف بُعد الابداعية	117
10	توزيع وصف بُعد الحاجة إلى الانجاز	118
11	توزيع وصف بُعد اليقظة	119
12	توزيع وصف بُعد مركز الضبط	121
13	توزيع خلاصة متغير سمات الشخصية الريادية	122
14	توزيع وصف بُعد الاتصال	124
15	توزيع وصف بُعد مهارات العمل الفرقي	125
16	توزيع وصف بُعد مهارات القيادة	127
17	توزيع وصف بُعد مهارات حل المشاكل	128
18	توزيع وصف بُعد الحماس	129
19	توزيع وصف بُعد التركيز على الأهداف النهائية	130
20	توزيع وصف بُعد الابداع الريادي	132
21	توزيع وصف بُعد خلق مشروع جديد	133
22	توزيع خلاصة المهارات الريادية	134
23	توزيع وصف بُعد المخاطر الاجتماعية	136
24	توزيع وصف بُعد الاستباقية الاجتماعية	137
25	توزيع وصف بُعد العلاقات الاجتماعية	139
26	توزيع خلاصة متغير التوجه الاجتماعي الريادي	140
27	الانموذج الهيكلي لسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية	157
28	الانموذج الهيكلي لأبعاد سمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية	159



161	الانموذج الهيكلي للمهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي	29
165	الانموذج الهيكلي لأبعاد المهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي	30
167	الانموذج الهيكلي لتأثير السمات الشخصية الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي بوجود المهارات الريادية	31

### قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
I	قائمة بأسماء السادة المحكمين مرتبة ابداعياً وبحسب اللقب العلمي	1
II-VII	الاستبانة	2





# المقدمة

## المقدمة

تعد دراسة سمات الشخصية الريادية جديدة نسبياً في مجال الريادة، على الرغم من أن فكرة الفروق الفردية بين رواد الأعمال وغيرهم يمكن إرجاعها إلى (Schumpeter, 1923)، الذي عد رواد الأعمال عوامل رئيسة للنمو الاقتصادي، ويلعبون دوراً مهماً في تطوير فرص التسويق في المنظمات الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي فإن سمات الشخصية الريادية هي أحد العوامل التي تقود إلى نجاح رواد الأعمال، فسمات الشخصية لها تأثير كبير على نجاح ريادة الأعمال وهي تنبؤات مهمة لسلوك ريادة الأعمال.

ولكي يصبح رائد أعمال ناجحاً، يتطلب الأمر مجموعة من المهارات الريادية لكي يتمكن من العمل بكفاءة وتحقيق الأهداف لتحقيق النجاح، إذ تمثل المهارات الريادية الميزة التي تستند إليها المنظمات في تطوير عملياتها وانشطتها المختلفة، بالشكل الذي يجعلها تحافظ على تجديدها وتطويرها بشكل مستمر، لضمان عدم التراجع أو التقادم مقارنة بالمنافسين لها.

ومن جانب آخر تركز دراسة التوجه الاجتماعي الريادي بشكل خاص على خلق القيمة الاجتماعية وتحفيز التغيير الاجتماعي، لتحقيق نتائج مفيدة ناتجة عن معطيات السلوك الاجتماعي الإيجابي التي تركز عليها الأهداف المقصودة لهذا السلوك و/ أو المجتمع الأوسع للأفراد والمنظمات و/ أو البيئات، إذ أن تطوير المهارات الريادية أمر بالغ الأهمية لريادة الأعمال الناجحة.

وانعكست مشكلة الدراسة تنعكس في تساؤل جوهرى مفاده (هل لسمات الشخصية الريادية لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الاهلية دور مهم في التوجه

الاجتماعي الريادي من خلال المهارات الريادية)، وهدفت الدراسة الى التعرف على درجة اسهام سمات الشخصية الريادية في امتلاك المهارات الريادية في تعزيز التوجه الريادي الاجتماعي لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية، وتم اعتماد المنهج التحليلي الوصفي في الدراسة بالاعتماد على الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات وتم اختيار عدد من المستثمرين والمؤسسين للمدارس الاهلية في مركز واقضية ونواحي محافظة الديوانية ميداناً للدراسة.

وتضمنت الدراسة الحالية أربعة فصول، اذ تضمن الفصل الاول مبحثين كان المبحث الاول منها لبعض الجهود المعرفية السابقة، اما المبحث الثاني فتضمن عرضاً للمنهجية العلمية للدراسة، اما الفصل الثاني فتضمن عرضاً للجانب النظري للدراسة من خلال اربعة مباحث خصص المبحث الاول لسمات الشخصية الريادية في حين تضمن المبحث الثاني من الجانب النظري عرضاً للمهارات الريادية، كما تضمن المبحث الثالث عرضاً للتوجه الاجتماعي الريادي، واخيراً تضمن المبحث الرابع العلاقة الرابطة بين متغيرات الدراسة، اما الفصل الثالث فقد تمثل بالجانب التطبيقي للدراسة وعبر ثلاثة مباحث ركز الاول لتقويم مقاييس الدراسة واختبارها، اما الثاني فتضمن وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها، وجاء الثالث ليبين اختبار الفرضيات، في حين تضمن الفصل الرابع مبحثين خصص الاول منها للاستنتاجات، اما المبحث الثاني فتضمن التوصيات التي توصلت اليها الدراسة.

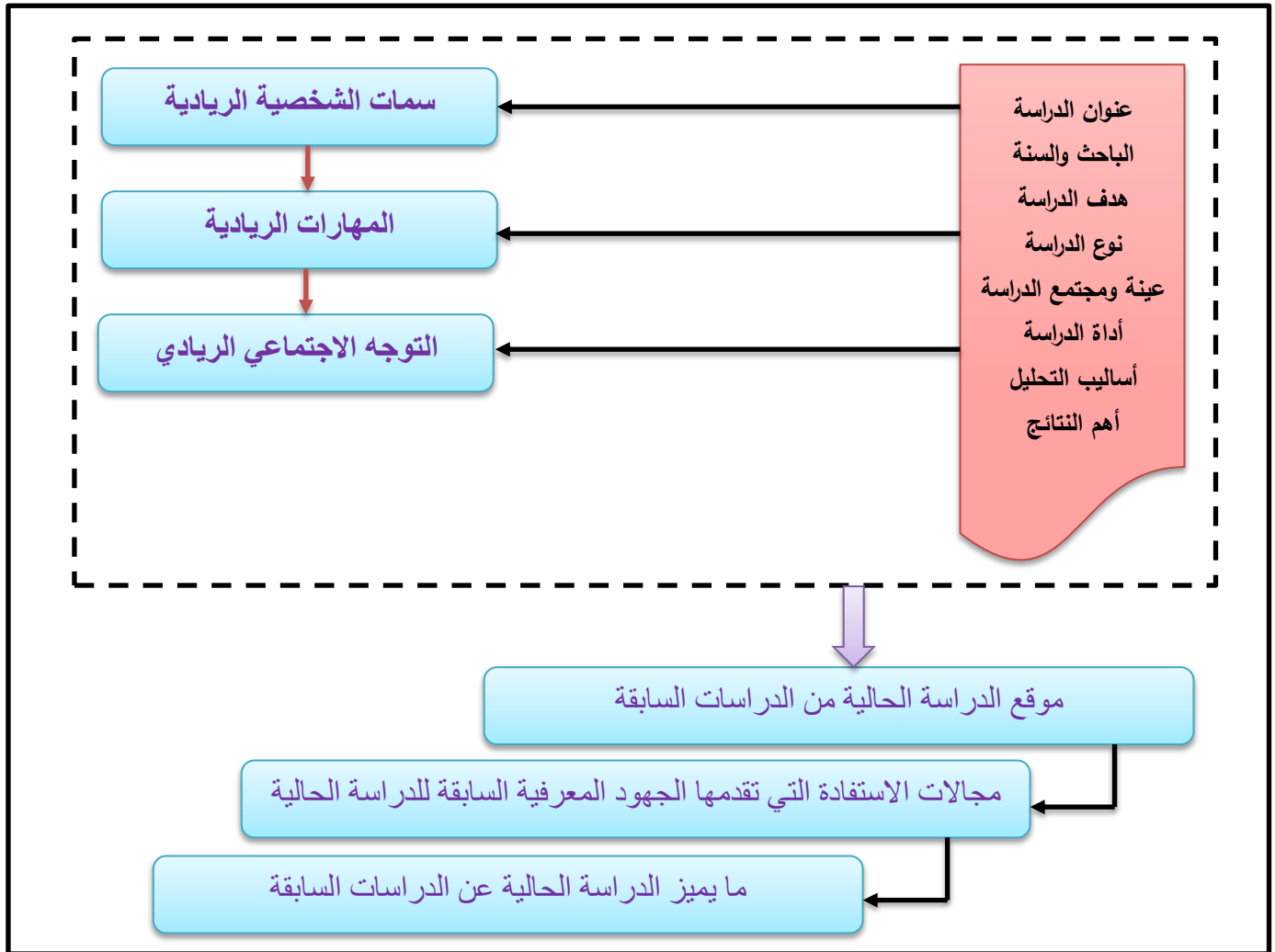
# الفصل الأول

المبحث الأول: بعض الجهود المعرفية  
السابقة  
المبحث الثاني: المنهجية العلمية  
للدراسة

## المبحث الاول : بعض الجهود المعرفية السابقة

### توطئة

يستعرض هذا المبحث عدداً من الجهود المعرفية السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، من اجل الوقوف على مضامينها ومدلولاتها المنهجية ، فضلاً عن ارتباطها بصورة مباشرة او غير مباشرة فيها، إذ تعد الجهود المعرفية إحدى المرتكزات الرئيسة في بناء الانموذج الفكري لأي دراسة بهدف تحديد اتجاهاتها، وأهم النتائج التي توصلت اليها، انظر الشكل(1).



الشكل (1) انسيابية الدراسات السابقة

المصدر: اعداد الباحثة

## اولاً: بعض من الدراسات المتعلقة بسمات الشخصية الريادية

الجدول (1) بعض من الدراسات السابقة حول سمات الشخصية الريادية

<b>Entrepreneurial Personality Traits and SMEs Profitability in Transition Economy</b> سمات الشخصية الريادية وربحية المنظمات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الانتقالي	عنوان الدراسة	
Jovanovic et al.,2018	الباحث والسنة	1
تحديد ما إذا كانت عوامل سمات الشخصية الريادية تؤثر أيضاً على ربحية قطاع المنظمات الصغيرة والمتوسطة .	هدف الدراسة	
تطبيقية	نوع الدراسة	
عينة بلغت 717 منظمة صغيرة ومتوسطة/ صربيا	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	
تم استخدام تحليل العاظمي التوكيدي (CFA) وتحليل المسار	أساليب التحليل	
أن الإبداع والابتكار في الأدبيات هما المحركان الرئيسيان لتنمية المنظمات الصغيرة والمتوسطة الحجم، كذلك أثرت السمات الشخصية للمالكين على ربحية المنظمات المبحوثة.	أهم النتائج	
<b>The Influence Of Entrepreneurial Personality On Entrepreneurial Intention</b> تأثير الشخصية الريادية على نوايا الريادية	عنوان الدراسة	
Taşkin&Karadamar,2018	الباحث والسنة	2
التعرف على تأثير سمات الشخصية الريادية في نوايا الريادية.	هدف الدراسة	
تطبيقية	نوع الدراسة	
عينة بلغت(218) من طلاب جامعة Bursa/ تركيا	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	
تم استخدام Smart PLS 3.0 و IBM SPSS 21.0 لتحليل البيانات، كذلك نمذجة المعادلة الهيكلية لاختبار تأثير الشخصية الريادية على نوايا الريادية.	أساليب التحليل	
أن الشخصية الريادية لها تأثير على النية الريادية لدى طلاب الجامعات، كما يمكن النظر إلى اليقظة والابداع والحاجة إلى الإنجاز على أنها ثلاثة عوامل مهمة تؤثر على النية الريادية.	أهم النتائج	



<p><b>Entrepreneurial Marketing: Between Entrepreneurial Personality Traits And Business Performance</b> التسويق الريادي: بين سمات الشخصية الريادية وأداء الأعمال</p>	عنوان الدراسة	
Sarwoko& Nurfarida,2021	الباحث والسنة	3
قياس تأثير الدور الوسيط للتسويق الريادي بين سمات الشخصية الريادية وأداء الأعمال	هدف الدراسة	
تطبيقية	نوع الدراسة	
187 مالكاً / مدير منظمة صغيرة ومتوسطة في إندونيسيا.	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	
استخدام تحليل استخدام تحليل Smart PLS لاختبار الفرضيات.	أساليب التحليل	
كشفت نتائج الدراسة عن أهمية السمات الشخصية الريادية للمالك / المديرين في تطوير الأسواق الناشئة في المنظمات الصغيرة والمتوسطة، كما يمكن لمالكي / مديري المنظمات الصغيرة والمتوسطة الذين يتمتعون بخصائص الانبساط والقبول والضمير أن يشجعوا على تطبيق التسويق الريادي ، مما يؤثر ايجاباً على أداء الأعمال.	أهم النتائج	
<p><b>Asocial Cognition Perspective on Entrepreneurial Personality Traits and Intentions to Start a Business: Does Creativity Matter</b> منظور الإدراك الاجتماعي حول سمات الشخصية الريادية والنوايا لبدء العمل التجاري: هل الابتكار مهم</p>	عنوان الدراسة	
Altinay et al,2021	الباحث والسنة	4
التعرف على كيف يمكن للابتكار الفني والعلمي الذي تطور في نفس البيئة المعرفية ذات الوضع الاجتماعي أن يؤثر بشكل مختلف على صنع القرار والعلاقة بين سمات الشخصية الريادية ونية ريادة الأعمال ، وبالتالي المساهمة في وجهات نظر الإدراك الاجتماعي والبحث في ريادة الأعمال.	هدف الدراسة	
تطبيقية	نوع الدراسة	
عينة من 194 من الريادين المبدعين الناشئين/إندونيسيا	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	
استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية وبعض اساليب الاحصاء الوصفي	أساليب التحليل	
تكشف نتائج الدراسة أنه من بين سمات الشخصية الريادية ، إن الميل إلى المخاطرة فقط هو الذي يرتبط بشكل إيجابي بنية ريادة الأعمال، ومن المثير للاهتمام ، أنه	أهم النتائج	



بينما يبدو أن الابتكار الفني يعزز نية ريادة الأعمال ، كما أن الإبداع العلمي يحفز نهجاً أكثر حذراً تجاه المغامرة، وتكشف النتائج أيضاً أن الابتكار العلمي يتوسط بشكل كامل العلاقة بين التسامح مع الغموض ونية ريادة الأعمال.		
<b>Investigation of the Moderator Role of University Conditions Under the Effect of Personality Traits on Entrepreneurship Competence</b> التحقيق في دور الوسيط لظروف الجامعة في ظل تأثير سمات الشخصية على المقدرة الريادية	عنوان الدراسة	5
Koyuncuoglu & Tekin, 2021	الباحث والسنة	
التعرف على تأثير الوسيط لظروف الجامعة في العلاقة بين السمات الشخصية والمقدرة الريادية.	هدف الدراسة	
تطبيقية	نوع الدراسة	
عينة بلغت (168) من طلاب جامعة سلجوق في قونية/ تركيا	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	
استخدم نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) لاختبار العلاقات الكمية بين سمات الشخصية والمقدرة الريادية.	أساليب التحليل	
أن السمات الشخصية لها تأثير إيجابي على المقدرة الريادية، كما وجد أن ظروف الجامعة لم يكن لها تأثير وسيط في العلاقة بين سمات الشخصية والمقدرة الريادية.	أهم النتائج	

المصدر: اعداد الباحثة

## ثانياً: بعض من الدراسات المتعلقة بالمهارات الريادية

الجدول (2) بعض من الدراسات السابقة حول المهارات الريادية

<b>Moderating Role of Entrepreneurial Orientation on the Relationship Between Entrepreneurial Skills, Environmental Factors and Entrepreneurial Intention: A PLS Approach</b> الدور الوسيط للتوجه الريادي في العلاقة بين المهارات الريادية والعوامل البيئية ونية ريادة الأعمال: مدخل طريقة المربعات الصغرى	عنوان الدراسة	1
Ibrahim & Masud, 2016	الباحث والسنة	
قياس التأثيرات المباشرة للمهارات الريادية والعوامل البيئية والتوجه الريادي على نية ريادة الأعمال، فضلاً عن التأثير غير المباشر (الوسيط) للتوجه الريادي على العلاقة بين المهارات الريادية والعوامل البيئية مع نية ريادة الأعمال.	هدف الدراسة	



تطبيقية	نوع الدراسة	
(50) طالباً جامعياً في جامعة بايرو كانو / نيجيريا	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	
استخدمت الدراسة Smart PLS 2.0 لحساب النموذجين الأساسيين لنمذجة مسار PLS ، أي نموذج القياس والنموذج الهيكلي.	أساليب التحليل	
أن المهارات الريادية، والعوامل البيئية، والتوجه الريادي لها تأثير إيجابي على نية ريادة الأعمال، كما تم اكتشاف أن التوجه الريادي يخفف العلاقة بين مهارة ريادة الأعمال ونية ريادة الأعمال.	أهم النتائج	
<b>Entrepreneurship Education And Its Influence On Financial Literacy And Entrepreneurship Skills In College</b> التعليم الريادي وتأثيره على المعرفة (محو الأمية) المالية والمهارات الريادية في الكلية	عنوان الدراسة	
Saptono,2018	الباحث والسنة	
تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير التعليم الريادي ، ومحو الأمية المالية ، على المهارات الريادية.	هدف الدراسة	
تطبيقية	نوع الدراسة	
عينة بلغت 128 طالباً في الاقتصاد والمحاسبة في كلية الاقتصاد /جامعة جاكارتا	عينة ومكان الدراسة	2
استمارة استبيان .	أداة الدراسة	
تم استخدام المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وتحليل المسار لتحديد التأثير بين المتغيرات.	أساليب التحليل	
أن التعليم الريادي يؤثر بشكل مباشر وإيجابي على المعرفة المالية بنسبة 63% ، وأن الثقافة المالية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على المهارات الريادية بنسبة 9.3% ، وأن التعليم الريادي يؤثر بشكل مباشر وإيجابي على المهارات الريادية بنسبة 28% ، مع وجود تأثير بشكل غير مباشر وإيجابي من خلال المعرفة المالية بنسبة 65%.	أهم النتائج	
<b>Entrepreneur as an Individual Review of Recent Literature on Entrepreneurial Skills</b> الريادية كمراجعة فردية للأدبيات الحديثة حول المهارات الريادية.	عنوان الدراسة	
Shabbir&Kassim,2019	الباحث والسنة	
توفير الرؤية الغنية والكبيرة لاستكشاف الخصائص والسمات الرئيسية لأصحاب المشاريع الفردية من خلال طرائق البحث النوعي المقارن.	هدف الدراسة	

نظرية	نوع الدراسة	3
---	عينة ومكان الدراسة	
---	أداة الدراسة	
---	أساليب التحليل	
إن المهارات الريادية المطلوبة للقيام بالمساعي المبتكرة تتشكل من خلال القيمة التي تشكلها الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لكون الشخص يعمل لحسابه الخاص، ومن المحتمل أن يصنف الشخص مجموعة المهارات التي يمكن تصنيفها على أنها مهارات ريادية عن المهارات القيادية والإدارية الأخرى.	أهم النتائج	
<b>Assessing the Impact of Entrepreneurial Skills Development On Self-Employment Practices Amongst Egyptian And Bahraini Accounting Students In Public And Private Universities</b> تقييم تأثير تنمية المهارات الريادية على ممارسات التوظيف الذاتي بين طلاب المحاسبة المصريين والبحرينيين في الجامعات الحكومية والخاصة	عنوان الدراسة	4
Reyad et al,2020	الباحث والسنة	
التحقق من امكانية تطوير المهارات الريادية بين طلاب المحاسبة في الجامعات العامة والخاصة وتأثيرها على المسارات الوظيفية ، بما في ذلك التوظيف الذاتي، كذلك التعرف على المهارات التي لها تأثير على نوايا العمل الحر.	هدف الدراسة	
تطبيقية	نوع الدراسة	
عينة من 583 طالب محاسبة مصري وبحريني	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	
استخدام تحليل الانحدار المتعدد واختبارات التباين (Anova)	أساليب التحليل	
وخلصت الدراسة إلى أنه في الجامعات الخاصة ، لا يوجد فرق في تنمية المهارات الريادية وممارسات العمل الحر اللاحقة بين الطلاب في مصر والبحرين، وعندما يتعلق الأمر بالجامعات الحكومية ، فإن الطلاب في البحرين يطورون المهارات الريادية وممارسات التوظيف الذاتي اللاحقة بشكل أفضل من الطلاب في مصر، فضلاً عن ذلك ، تعد الجامعات الخاصة أفضل من الجامعات الحكومية في تمثيل العلاقة بين المهارات الريادية وممارسات التوظيف الذاتي.	أهم النتائج	
<b>The Impact Of Entrepreneurship Education On University Students' Entrepreneurial Skills: A Family Embeddedness Perspective</b>	عنوان الدراسة	

تأثير التعليم الريادي على المهارات الريادية لدى طلاب الجامعات: منظور الاندماج الأسري		
Hahn et al,2020	الباحث والسنة	5
قياس مدى فاعلية التعليم الريادي في تحسين وصقل المهارات الريادية.	هدف الدراسة	
تطبيقية	نوع الدراسة	
427 طالبا في تنسق جامعة سانت غالن (KMU-HSG) / سويسرا	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	
استخدام المتوسطات، والانحرافات المعيارية، وتحليل المسار لتحديد التأثير بين المتغيرات.	أساليب التحليل	
أن كلا النوعين من تعليم ريادة الأعمال يسهمان في تنمية مهارات الطلاب الريادية، كما إن تأثير تعليم ريادة الأعمال في الدورات الإلجبارية يعتمد على تصورات الطلاب لأداء أولياء الأمور بوصفهم رجال أعمال.	أهم النتائج	

المصدر: اعداد الباحثة

## ثالثاً: بعض من الدراسات المتعلقة بالتوجه الاجتماعي الريادي

الجدول (3) بعض من الدراسات السابقة حول التوجه الاجتماعي الريادي

<b>Social Entrepreneurship Orientation: Development Of A Measurement Scale</b> التوجه الاجتماعي الريادي: تطوير اداة القياس	عنوان الدراسة	
Kraus et al.,2017	الباحث والسنة	1
معالجة الفجوة البحثية من خلال اقتراح مقياس أولي لتحسين محركات البحث بناءً على مدخلات من الباحثين في مجالات ريادة الأعمال وريادة الأعمال الاجتماعية.	هدف الدراسة	
تطبيقية	نوع الدراسة	
عينة بلغت ( 82 ) خبيراً من استطلاع عبر الإنترنت.	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	
استخدم طريقة دلفي من خلال سلسلة من الاستبيانات المتتالية، إذ يتم تقديم نتائج جميع الاستبيانات إلى المستجيبين بعد كل جولة من جمع البيانات.	أساليب التحليل	
هناك نتائج ايجابية فيما يتعلق بالمحتوى ومدخلات الخبراء من خلال تسلسل دقيق لأسلوب دلفي والاستقصاء للتحقق من الناحية الكمية من المقياس النهائي المقترح في سياق المنظمات ذات المستويات المختلفة من درجة البعد الاجتماعي ، لتقييم الموثوقية الإحصائية والصلاحية.	أهم النتائج	

<p><b>Graduate Students' Behavioral Intention Towards Social Entrepreneurship: Role Of Social Vision, Innovativeness, Social Reactiveness, And Risk Taking</b></p> <p>النية السلوكية لطلاب الدراسات العليا نحو التوجه الاجتماعي الريادي: دور الرؤية الاجتماعية ، والابداعية ، والاستباقية الاجتماعية ، والمخاطرة</p>	<p>عنوان الدراسة</p>	
<p>Tu et al.,2020</p>	<p>الباحث والسنة</p>	
<p>دراسة تأثير أبعاد التوجه الاجتماعي الريادي : الرؤية الاجتماعية ، والاستباقية الاجتماعية ، والابداعية ، وتحمل المخاطرة على نية الطلاب الخريجين الريادية تجاه ريادة الأعمال الاجتماعية.</p>	<p>هدف الدراسة</p>	<p>2</p>
<p>تطبيقية</p>	<p>نوع الدراسة</p>	
<p>عينة من 465 طالبًا في جامعات مختلفة / بنغلاديش.</p>	<p>عينة ومكان الدراسة</p>	
<p>استمارة استبيان</p>	<p>أداة الدراسة</p>	
<p>تم تطبيق SEM القائم على PLS لتحليل البيانات وفحص العلاقات المقترحة في النموذج المفاهيمي.</p>	<p>أساليب التحليل</p>	
<p>أن الاستباقية الاجتماعية والابداعية وتحمل المخاطرة لدى طلاب الدراسات العليا تؤثر بشكل كبير على نيتهم الريادية الاجتماعية، كما إن الرؤية الاجتماعية للطلاب ليس لها تأثير مباشر ولكن لها تأثير غير مباشر على نية ريادة الأعمال الاجتماعية من خلال مواقف الريادية الاجتماعية.</p>	<p>أهم النتائج</p>	
<p><b>Social Entrepreneurship Orientation And Company Success: The Mediating Role Of Social Performance</b></p> <p>التوجه الاجتماعي الريادي ونجاح المنظمة: الدور الوسيط للأداء الاجتماعي</p>	<p>عنوان الدراسة</p>	
<p>Gali et al.,2020</p>	<p>الباحث والسنة</p>	
<p>التعرف على تأثير التوجه الاجتماعي الريادي، وهو مقياس سلوكي لريادة الأعمال الاجتماعية للمنظمة، على الأداء الاجتماعي والمالي.</p>	<p>هدف الدراسة</p>	
<p>تطبيقية</p>	<p>نوع الدراسة</p>	
<p>عينة بلغت (1156) شركة نمساوية.</p>	<p>عينة ومكان الدراسة</p>	<p>3</p>
<p>استمارة استبيان</p>	<p>أداة الدراسة</p>	
<p>استخدام المتوسطات، ومعامل الاختلاف، وتحليل المسار لتحديد التأثير بين المتغيرات.</p>	<p>أساليب التحليل</p>	
<p>أن علاقة توجه ريادة الأعمال الاجتماعية والأداء المالي يتوسطها الأداء الاجتماعي بشكل إيجابي جزئيًا على الرغم من أن التأثير المباشر سلبي.</p>	<p>أهم النتائج</p>	



<p><b>The Importance of Social Entrepreneurship Orientation and Social Saliency on Hospital Performance</b> أهمية التوجه الاجتماعي الريادي والبروز الاجتماعي على أداء المستشفى</p>	عنوان الدراسة	
Haira et al.,2022	الباحث والسنة	
اكتشاف الموارد الداخلية التي لها تأثير كبير على أداء المؤسسات الاجتماعية.	هدف الدراسة	
تطبيقية	نوع الدراسة	
29 مستشفى بوصفها عينات للدراسة	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	4
تم استخدام SEM-PLS لتقييم البيانات التي تم الحصول عليها.	أساليب التحليل	
<p>أن أداء المستشفى تأثر بشكل كبير بالتوجه الاجتماعي الريادي وتخطيط الأعمال، على الرغم من أن البروز الاجتماعي له تأثير كبير على الأداء الاجتماعي للمستشفى ، إلا أنه ليس له تأثير مباشر على أدائه المالي، كما تعكس هذه النتيجة الوضع الحالي للمستشفى كمنظمة معقدة تواجه تحديات في الموازنة بين الأداء المالي والاجتماعي.</p>	أهم النتائج	
<p><b>The Effect of Entrepreneurship Orientation and Social Capital on Entrepreneur Success in Food MSMEs in West Sumatera, Indonesia</b> تأثير التوجه الريادي ورأس المال الاجتماعي على النجاح الريادي في مشروعات الغذاء الصغيرة والمتوسطة في غرب سومطرة ، إندونيسيا</p>	عنوان الدراسة	
Primadona& Emrizal,2022	الباحث والسنة	
التعرف على كيفية تأثير التوجه الاجتماعي الريادي ورأس المال الاجتماعي على النجاح الريادي.	هدف الدراسة	
تطبيقه	نوع الدراسة	
عينة بلغت ( 600 ) من أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة في غرب سومطرة	عينة ومكان الدراسة	
استمارة استبيان	أداة الدراسة	
استخدام الأسلوب الكمي باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية مع تطبيق طريقة المربعات الصغرى الجزئية .	أساليب التحليل	5
<p>أن التوجه الريادي يرتبط ارتباطاً مباشراً وإيجابياً للنجاح الريادي ، والتوجه الريادي أيضاً يرتبط بشكل إيجابي وكبير برأس المال الاجتماعي ، ورأس المال الاجتماعي له تأثير إيجابي وهام على النجاح الريادي، كما أن رأس المال الاجتماعي كمتغير وسيط</p>	أهم النتائج	

له دور جزئي في العلاقة بين التوجه الريادي والنجاح الريادي ويعمل رأس المال الاجتماعي كمتغير وسيط على تقوية العلاقة بين التوجه الريادي والنجاح الريادي.		
---	--	--

المصدر: اعداد الباحثة

#### رابعاً: - موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

تركز الدراسة الحالية على دراسة (سمات الشخصية الريادية ودورها في التوجه الاجتماعي الريادي بتوسيط المهارات الريادية) دراسة تحليلية لآراء عينة من المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، لذا فان ذلك يشكل منطلق فكري وتطبيقي للدراسة الحالية لسد الفجوة المعرفية انفة الذكر وللتأكد من العلاقة المنطقية او المعنوية بين المستثمرين والمؤسسين في المدارس الاهلية من خلال ابداء ادوار ريادية غير ملزمة له من الدور الوسيط للتوجه الاجتماعي الريادي. بينما طبقت اغلب الدراسات السابقة لمعرفة تأثير سمات الشخصية الريادية على عوامل اخرى مثل (التسويق الريادي، نوايا الريادية، وربحية المنظمات، كفاءة ريادة الأعمال)، كما ان اغلب الدراسات السابقة تناولت متغير المهارات الريادية مع عوامل اخرى مثل (نية ريادة الأعمال، التعليم الريادي، ممارسات التوظيف الذاتي)، فضلاً عن ذلك تناولت ارتباط متغير التوجه الاجتماعي الريادي بعوامل اخرى مثل (رأس المال الاجتماعي، البراعة الاجتماعية، الأداء الاجتماعي، النية السلوكية)، ولا توجد دراسة على حد علم الباحثة تناولت متغيرات دراستنا الحالية مجتمعة، انما توجد دراسات تناولت متغيراً واحداً فقط كما تناولت اغلب الدراسات السابقة قطاعات مختلفة (قطاع التعليم، والصحة، والمنظمات الصناعية الصغيرة والمتوسطة الحجم).

### خامساً: مجالات الاستفادة التي تقدمها الجهود المعرفية السابقة للدراسة الحالية

بينت الجهود المعرفية السابقة اهمية متغيرات الدراسة الحالية (سمات الشخصية الريادية ، التوجه الاجتماعي الريادي ، المهارات الريادية) اذ ان هذا الامر مكن الباحثة من تحديد مجالات الاستفادة التي يمكن ان تقدمها الدراسات السابقة وكالاتي:-

1-تأطير الاسس الفكرية والفلسفية والمفاهيمية لمتغيرات الدراسة ولاسيما فيما يتعلق بالمصادر الاجنبية الحديثة والإفادة منها.

2-توسيع آفاق الباحثة تجاه اختيار عينة ونوع الدراسة من اجل الوقوف على الاسباب التي تعاني منها العينة بدقة.

3- تحديد المقاييس المناسبة لمتغيرات الدراسة من اجل تقديم مجموعة من الاسهامات التي قد تفيد العينة المدروسة.

4-الاسهام في تقديم نتائج تجاه الدور الوسيط للمهارات الريادية بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي وبما يتلاءم مع واقع المدارس المدروسة.

5-التعرف على اهم الاساليب الاحصائية ولاسيما فيما يتعلق بالمنهج الاكاديمي الصحيح واتباع الخطوات الاجرائية المناسبة لتحميل وتنسيق الجانب الميداني للدارسة.

5-التعرف على المشاكل التي اسهمت الجهود المعرفية السابقة في معالجتها، الامر الذي مكن الباحثة من تحديد معالم مشكلة الدراسة في ضوء ما تقدمه البيئة من تحديات للعينة المدروسة.

سادساً: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

1- محدودية الدراسات التي تناولت سمات الشخصية والريادية والمهارات الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي مجتمعة وبشكل تطبيقي على حد علم الباحثة، فضلاً عن ان قطاع المدارس الاهلية يعد واحداً من اهم القطاعات التي تسهم في تقديم الخدمات وبشكل كبير للمجتمع في ظل تراجع الدعم الحكومي للمدراس الحكومية ، كما ان هذا القطاع يشهد تنافساً عالياً.

2- دراسة طبيعة العلاقة بين أبعاد سمات الشخصية والريادية والمهارات الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي، إذ افتقرت الدراسات السابقة في ضوء المسح الذي أجرته الباحثة إلى الربط بين هذه المتغيرات، ولا سيما على المستوى التطبيقي .

3- الاحاطة المفاهيمية الشاملة بعرض الطروحات الفكرية التي تمثل المناقشات بين الباحثين واسهامهم بأثراء الطرح الفلسفي والفكري لمتغيرات الدراسة، وهذا ما تجسد في تركيز الدراسة الحالية على عرض ،وتقييم أغلب الابعاد الخاصة بمتغيرات الدراسة على المستوى النظري والعملي.

## الفصل الاول

### المبحث الثاني: المنهجية العلمية للدراسة

#### توطئة

تعد المنهجية العلمية للدراسة ذات ضرورة لأي بحث علمي أكاديمي، وتعد من شروط الدراسة العلمية، وهي عملية متسلسلة ومتراصة وذات خطوات ممنهجة، اذ يبدأ المبحث الاول من مشكلة الدراسة مروراً بفقرات المنهجية التي تتضمن أهميتها، واهدافها، وضمنت أيضاً التعاريف الاجرائية، وفرضيات ومخطط الدراسة، وأهم أساليب جمع البيانات.

#### اولاً: مشكلة الدراسة

تسعى منظمات الأعمال الى الفوز بمضمار المنافسة للحفاظ على مكانتها في السوق، وللخروج عن نطاق بيئة اعمالها المحدود الى نطاق اوسع للكشف عن الفرص الموجودة والمحتملة في بيئتها التنافسية وكيفية استثمار هذه الفرص، والتركيز على المهارات الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي كمجال حديث لم يسبق دراسته في هذا القطاع وبسبب هذا الدور الذي تقوم به مثل هذه المنظمات اكتسبت صفة الريادية في عالم الأعمال، من خلال امتلاكها امكانات بشرية بخصائص وسمات شخصية ريادية، فهي تسعى الى استعمال اساليب مبتكرة وجديدة من اجل التفوق على المنافسين، وحيث اصبحت غاية كل منظمة اعمال الوصول الى الريادية، وتحدد قدرة المنظمات على تحقيق الريادية بقدرة الأفراد الموجودين داخلها، عبر الجهود المبذولة من قبلهم والتي تسهم في تعزيز وخلق قيمة جديدة، وتعد المهارات الريادية المصدر الرئيس لتميز المنظمات، ونجاحها في تنفيذ عدد من المشاريع المبتكرة في البيئة الخاصة بها، فضلاً عن ذلك بدأت العديد من المنظمات في الوقت الحالي تهتم بالتوجه الاجتماعي الريادي من خلال صناعة الافكار والآراء التي تهتم المجتمع بالدرجة الاساس لما

لهذا المفهوم من أهمية كبيرة في تحسين علاقتها مع المجتمع، ومن ثم يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في ضعف استثمار المهارات الريادية في خلق التوجهات الاجتماعية الريادية في المنظمات التعليمية لاسيما المدارس وقد يكون تطوير أسلوب مهاري رياضي وسمايات ريادية مفيداً للأفراد الذين يتطلعون إلى أن يصبحوا رواد أعمال ناجحين، وذلك بامتلاك شخصية ريادية لدى المستثمرين والمؤسسين، ومن هنا فان مشكلة الدراسة تنعكس في تساؤل جوهري مفاده (هل لسمايات الشخصية الريادية لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية دور مهم في التوجه الاجتماعي الريادي من خلال المهارات الريادية) ومن هذا التساؤل تنبثق عدة تساؤلات مهمة هي:-

- 1- هل تتوافر أبعاد سمايات الشخصية الريادية لدى المستثمرين في المدارس الأهلية المبحوثة؟ وما مستوى توافرها؟
- 2- ما مستوى امتلاك المهارات الريادية لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية؟ وما درجة الاهتمام بها؟
- 3- ما مدى اهتمام المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية المبحوثة بالتوجه الاجتماعي الريادي؟
- 4- ما مدى اسهام سمايات الشخصية الريادية للمستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية في تحقيق التوجه الاجتماعي الريادي؟
- 5- ما طبيعة العلاقة بين سمايات الشخصية الريادية للمستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية والتوجه الاجتماعي الريادي لمشاريعهم؟



6- ما الدور الذي تلعبه سمات الشخصية الريادية لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية في التوجه الاجتماعي الريادي بوجود مستوى معين من المهارات الريادية لهؤلاء المستثمرين والمؤسسين؟

### ثانياً: أهداف الدراسة

- 1- اختبار التأثير المباشر وغير المباشر لسمات الشخصية بأبعادها في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده من خلال الدور الوسيط للمهارات الريادية بأبعادها.
- 2- تحديد الأهمية النسبية لأبعاد سمات الشخصية الريادية، وتشخيص واقعها في مجتمع الدراسة.
- 3- تحديد الأهمية النسبية لأبعاد المهارات الريادية، وتشخيص واقعها في مجتمع الدراسة.
- 4- تحديد الأهمية النسبية لأبعاد التوجه الاجتماعي الريادي ، وتشخيص واقعها في مجتمع الدراسة.
- 5- التعرف على درجة اسهام سمات الشخصية الريادية في امتلاك المهارات الريادية لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية .
- 6- التعرف على درجة اسهام سمات الشخصية الريادية في توافر ابعاد التوجه الاجتماعي الريادي لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية .
- 7- بيان مستوى اسهام سمات الشخصية الريادية في توافر ابعاد التوجه الاجتماعي الريادي لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية، لاسيما بوجود مستوى معين من المهارات الريادية

## ثالثاً : أهمية الدراسة

1- تتجسد أهمية الدراسة في ضوء المتغيرات المبحوثة، إذ تمثل سمات الشخصية الريادية من الخصائص الواجب توفرها في لدى المستثمرين والمؤسسين في المدارس الأهلية، كما أن المهارات الريادية تعد المصدر الرئيس للإبداعات والابتكارات التي تقوم بها المنظمات المعاصرة، فضلاً عن أن أهمية التوجه الاجتماعي الريادي قد ازدادت في الآونة الأخيرة لصلته بالبيئة والمجتمع والمنظمة.

2- تحاول الباحثة تشخيص هدف المتغيرات المبحوثة في المدارس الاهلية عينة الدراسة باستخدام عدد من المقاييس الجاهزة والذي تم تكيفها لتلائم البيئة العراقية، بالشكل الذي تسمح للباحثة تقديم مجموعة من الحلول لمعالجة المشكلات التي تواجه المدارس الاهلية المبحوثة ويقدر تعلق الامر بالمهارات الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي.

3- محاولة الافادة من نتائج هذه الدراسة لتعزيز مفاهيم التوجه الاجتماعي الريادي في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، من خلال تكوين إطار متكامل يمكن الاعتماد عليه في ايجاد وسيلة لترسيخ قيم التوجه الاجتماعي الريادي لدى المستثمرين والمؤسسين.

4- لا توجد دراسات سابقة على حد علم الباحثة تتعلق بواقع سمات الشخصية الريادية وعلاقتها بالمهارات الريادية، والتوجه الاجتماعي الريادي في ضوء العينة المدروسة ولاسيما في مجال الاستثمار في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، وبالتالي تُعد هذه الدراسة هي الاولى من نوعها التي تناولت هذا الموضوع في ظل المشاكل والمعوقات التي تعاني منها العينة المدروسة.

## رابعاً: - المخطط الفرضي للدراسة

ان الغرض من هذه الفقرة هو وضع مخطط تفصيلي تسير عليه الدراسة من اجل انجاز الاهداف التي تصبوا اليها كما في الشكل (2)، وعليه يمكن تحديد متغيرات الدراسة كالاتي: -

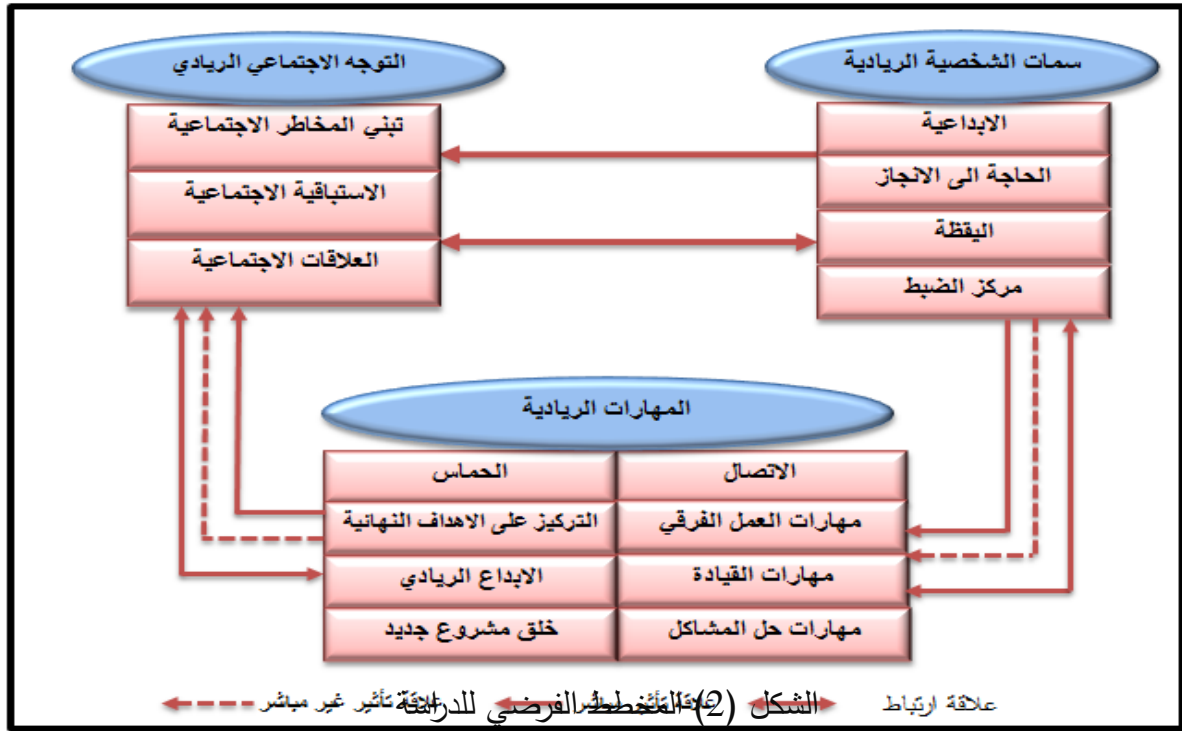
**1- المتغير المستقل:** - ويتمثل بسمات الشخصية الريادية والذي يتضمن اربعة ابعاد والمتمثلة بـ (الابداعية، والحاجة إلى الانجاز، واليقظة، ومركز الضبط)، وتم اعتماد مقياس (Taşkin&Karadamar,2018).

**2- المتغير الوسيط:** - ويتمثل بالمهارات الريادية، ويتضمن ثمانية ابعاد هي (الاتصال، ومهارات العمل الفرقى، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد)، وتم اعتماد مقياس (Reyad et al.,2020).

**3- المتغير التابع:** - المتمثل بالتوجه الاجتماعي الريادي، والذي يتضمن ثلاثة ابعاد هي (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية) وتم اعتماد مقياس (Kraus et al.,2017).

ل

|||||



المصدر: اعداد الباحثة

خامساً: فرضيات الدراسة

1-فرضيات الارتباط

أ-الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سمات الشخصية

الريادية والمهارات الريادية، وتنبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:-

الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الابداعية والمهارات

الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل،

والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحاجة إلى الانجاز والمهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين اليقظة والمهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط والمهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

ب- الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي، وتنبتق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الابداعية والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحاجة إلى الانجاز والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين اليقظة والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

ت- الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المهارات الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي، وتنبتق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الاتصال والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مهارات العمل الفرقي والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مهارات القيادة والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مهارات حل المشاكل والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحماس والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية السادسة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التركيز على الاهداف النهائية والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية السابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الابداع الريادي والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الثامنة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين خلق مشروع جديد والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

## 2-فرضيات التأثير

أ-الفرضية الرئيسية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية، وتنبتق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

**الفرضية الفرعية الاولى:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداعية في المهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

**الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للحاجة إلى الانجاز في المهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

**الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة في المهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

**الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمركز الضبط في المهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

**ب- الفرضية الرئيسة الخامسة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي، وتنبتق من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

**الفرضية الفرعية الاولى:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للاتصال في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة ب (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).



الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمهارات العمل الفرقي في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمهارات القيادة في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمهارات حل المشاكل في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للحماس في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية السادسة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتركيز على الاهداف النهائية في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

الفرضية الفرعية السابعة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للأبداع الريادي في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

**الفرضية الفرعية الثامنة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لخلق مشروع جديد في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

**ث- الفرضية الرئيسية السادسة:** يزداد تأثير سمات الشخصية الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي بوجود المهارات الريادية، وتنبتق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:-

**الفرضية الفرعية الاولى:** يزداد تأثير الابداعية في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع)، بوجود المهارات الريادية بأبعاده (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

**الفرضية الفرعية الثانية:** يزداد تأثير الحاجة إلى الانجاز في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع)، بوجود المهارات الريادية بأبعاده (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

**الفرضية الفرعية الثالثة:** يزداد تأثير اليقظة في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع)، بوجود المهارات الريادية بأبعاده (الاتصال، ومهارات العمل

الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

**الفرضية الفرعية الرابعة:** يزداد تأثير مركز الضبط في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع)، بوجود المهارات الريادية بأبعاده (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

#### سادساً: التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة

يوضح الجدول (4) التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية

الجدول (4) التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية

المتغير	التعريف
سمات الشخصية الريادية	خصائص وميول شخصية تجعل الافراد الرياديين اكثر قدرة من غيرهم على اكتشاف الفرص واستثمارها في ظل وجود حالة عدم التأكد والمخاطرة العالية بهدف خلق القيمة.
الابداعية	أمر ضروري في المنظمات الريادية والافراد للعاملين، إذ انها تزيد الانفتاح والأفكار الجديدة، وتسهل العمل الافراد للعاملين على الأفكار الموجودة التي تحتاج إلى التحديث من خلال تطبيق التكنولوجيا الجديدة.
الحاجة إلى الانجاز	رواد الأعمال الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الإنجاز يمتلكون رغبة قوية في إيجاد حلول لمشاكل مختلفة بأنفسهم، وهم متحمسون، ويستمتعون بتلقي التعليقات على إنجازاتهم، ويحاولون باستمرار تحسين أدائهم ومن المتوقع أن يكونوا ناجحين في أعمالهم، إذ إن إنجازاتهم ليست عرضية أو تستند إلى قوى خارجية، ولكن على المهارات والقدرات وتطوير الذات الخاصة بهم.
اليقظة	إدراك رواد الأعمال الشديد للفرص المختلفة عن الآخرين والميل إلى وضع افتراضات جريئة حول المستقبل، فهي نمط عقلي ومخطط نفسي يدفع رواد الأعمال

<p>إلى مراقبة المعلومات باهتمام أكبر ومعالجة المعلومات والحكم عليها بناءً على هذا التصور .</p>	
<p>الأفراد الذين يتمتعون بمركز ضبط داخلي يمكنهم التأثير على النتائج من خلال قدراتهم وجهودهم الخاصة بدلاً من القوى الخارجية، من ناحية أخرى يمثل موضع الضبط الخارجي سمة شخصية يكون من خلالها الاعتقاد بأن العوامل التي لا يمكن السيطرة عليها (مثل الحظ والتغيير والقدر) هي المسؤولة عن الأحداث في حياة الفرد، ومن المرجح أن يتبنى الأفراد الذين لديهم مركز تحكم خارجي سلوكاً سلبياً لأنهم يعتقدون أن القوى الخارجية تتحكم في نتائج عملهم.</p>	<p>مركز الضبط</p>
<p>المهارات المطلوبة من قبل الأفراد لكي يوصفوا بانهم رياديون ، وامتلاك هذا النوع من المهارات يجعل من هؤلاء الأفراد أكثر قدرة من غيرهم في أن يكونوا سباقين في تشخيص الفرص الواعدة والتعامل مع التهديدات بقصد تحويلها الى فرص قابلة للاستثمار، اضافة الى ذلك ميولهم نحو تبني المخاطر الناجمة عن هذه العملية وذلك بالاعتماد على المقومات الابداعية والابتكارية التي يتحلون بها.</p>	<p>المهارات الريادية</p>
<p>المهارة التي تتضمن قدرة الفرد على الاصغاء ومن ثم اىصال الافكار والمشاعر والمعلومات الى الجهات الاخرى من خلال استعمال اساليب التواصل اللفظي بنجاح، لا سيما نبيرة الصوت الواثقة وتجنب العبارات والالفاظ التي تحمل التأويل البصري او اللجوء الى لغة الجسد من اجل ارسال واستلام المعلومات المطلوبة .</p>	<p>الاتصال</p>
<p>المهارة التي تتضمن قدرة الريادي على التفاعل الايجابي مع الاخرين وتقديم المساعدة لهم او تلقيها منهم من اجل انجاز المشروع الجديد، الامر الذي يتطلب من الريادي قدرة عالية على تحقيق الانسجام والتفاهم والتناغم بيم اعضاء الفريق الذي يعمل معهم.</p>	<p>مهارات العمل الفرقي</p>
<p>المهارات التي تنصب بشكل رئيس على قدرة الريادي على اقناع الاخرين والتأثير فيهم وجعلهم على قناعة بان افكاره وحلوله الخلاقة سوف تسهم في خلق مستقبل افضل لهم ولمنظمتهم.</p>	<p>مهارات القيادة</p>
<p>مهارة ناجمة عن قدرة رواد الاعمال على تشخيص الاسباب الحقيقية للمشكلات ومن ثم تحديد افضل السبل لمعالجتها وتلافي حدوثها مستقبلاً.</p>	<p>مهارات حل المشاكل</p>
<p>مهارة ريادية أخرى يمكن تبنيها بعقلية ريادية، إذ لا يمكن للحماس في مكان العمل خلق المزيد من الفرص فحسب ، بل يمكنه أيضاً تحسين التفاعل الاجتماعي بين فريق العمل وخلق جو محسن في العمل.</p>	<p>الحماس</p>

<p>قدرة الريادي على التمييز بين الاهداف (النتائج)، والوسائل المؤدية لبلوغ تلك الاهداف، فضلاً عن القدرة على التمييز بين الهدف النهائي والاهداف الفرعية التي يؤدي بلوغها الى بلوغ ذلك الهدف.</p>	<p>التركيز على الأهداف النهائية</p>
<p>قدرة رواد الاعمال الى النظر الى الاشياء بطريقة جديدة تختلف عن الطريقة التي ينظر بها الاخرون اليها، فالريادي الذي يمتلك هذه المهارة يكون اكثر قدرة من غيره على ملاحظة انماط وجوانب قد لا تبدو واضحة للعيان لغيره ممن لا يمتلكون هذه المهارة.</p>	<p>الابداع الريادي</p>
<p>المهارة التي تمكن من خلق مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم ناشئة قادرة على مواجهة تحديات المنافسة في الاسواق وتحقيق عوائد مالية مناسبة من خلال نجاحها في خلق قيمة مبتكرة للزبائن وتحقيق تطلعاتهم المستقبلية والراهنة.</p>	<p>خلق مشروع جديد</p>
<p>سلوكيات تنظيمية هادفة الى حل المشاكل الاجتماعية وتقديم افكار مبتكرة للشرع في اجراء تغيير اجتماعي يكون اساساً لخلق قيمة اجتماعية تسهم في رفاهية المجتمع واستدامة موارده.</p>	<p>التوجه الاجتماعي الريادي</p>
<p>رغبة وقدرة المنظمة على مواجهة حالة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات ذات الطبيعة الاجتماعية ، فمعالجة المشاكل الاجتماعية بطريقة مبتكرة لا تخلو من نواتج غير محسوبة لارتباطها بالمستقبل.</p>	<p>تبني المخاطر الاجتماعية</p>
<p>البحث المستمر عن الفرص واستباق المنافسين في توسيع الاعمال الريادية الاجتماعية القائمة، وابتكار اعمال اجتماعية جديدة تسهم في احداث تغييرات اجتماعية وتخلق قيمة مضافة للمجتمع.</p>	<p>الاستباقية الاجتماعية</p>
<p>مدخل يطبق سلوكيات ريادية من قبل المنظمة ، لتحقيق فكرة مبتكرة على أرض الواقع، توفر حلولاً اجتماعية أو بيئية أو ثقافية، وتهدف إلى إحداث التغيير الإيجابي في المجتمع والعالم، عوضاً عن تحقيق الأرباح المادية فقط.</p>	<p>العلاقات الاجتماعية</p>

المصدر: اعداد الباحثة

سابعاً: حدود الدراسة

1- الحدود البشرية

تضمنت الحدود البشرية للدراسة عينة من المستثمرين والمؤسسين في المدارس الاهلية في

محافظة الديوانية .

## 2- الحدود المكانية

تم اختيار المستثمرين والمؤسسين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، وتنتشر مواقعها الجغرافية في مركز واقضية ونواحي محافظة الديوانية.

## 3- الحدود الزمانية

امتدت الدراسة التحليلية للفترة من شهر ايلول عام 2022 وحتى نهاية شهر شباط من عام 2023 وتعد هذه المدة الاساس في جمع البيانات الخاصة بالاستبانة.

### ثامناً: أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وتغطية موضوعاتها النظرية والميدانية على حدٍ سواء، اعتمدت الباحثة على أداة الاستبيان لتحقيق هذا الغرض، إذ مثلت استمارة الاستبانة المصدر الرئيس أو الأداة الرئيسة الذي اعتمدها الباحثة في جمع البيانات والمعلومات عن متغيرات الدراسة، وقد اعتمدت الباحثة في إعدادها وتحديدها على مجموعة من المقاييس العالمية المتوفرة والمناسبة في الأدبيات الخاصة بمتغيرات الدراسة، والتراكم المعرفي فيها، فضلاً عن الاستفادة من آراء الخبراء وذوي التخصص في هذا المجال ، الملحق(1)، وتمّ إخراج استمارة الاستبانة بشكلها النهائي.

وقد تمّ استخدام مقياس (Likert) الخماسي الذي يعدّ من أكثر الأساليب المستخدمة شيوعاً في العلوم الإدارية والاجتماعية، لكونه من المقاييس السهلة الحساب والقياس، ويتسم بالوضوح والدقة، وقد حددت قيم المقياس بـ (5) اتفق بشدة و (1) لا اتفق بشدة.

ويعرض الجدول (5) متغيرات الدراسة وأبعادها والمقاييس التي تمّت الاستعانة بها في الجانب العلمي للدراسة ، وبالشكل الذي يتناسب مع مجتمع الدراسة، وكالاتي:-

الجدول (5) متغيرات الدراسة والمصادر المعتمدة في تحديدها

ت	المتغير	البعد	المقياس المعتمد
1	سمات الشخصية الريادية	الابداعية	Taşkin&Karadamar,2018
		الحاجة إلى الانجاز	
		اليقظة	
		مركز الضبط	
2	المهارات الريادية	الاتصال	Reyad et al.,2020
		مهارات العمل الفرقي	
		مهارات القيادة	
		مهارات حل المشاكل	
		الحماس	
		التركيز على الأهداف النهائية	
		الابداع الريادي	
		خلق مشروع جديد	
3	التوجه الاجتماعي الريادي	تبني المخاطر الاجتماعية	Kraus et al.,2017
		الاستباقية الاجتماعية	
		العلاقات الاجتماعية	

المصدر : اعداد الباحثة

## تاسعاً: طرائق جمع البيانات

## 1- أدوات الجانب النظري للدراسة:

من اجل اغناء الجانب النظري للدراسة تم الاعتماد على الكتب، والمجلات، والدوريات، فضلاً عن اللجوء الى شبكة المعلومات الدولية(الأنترنت).

## 2- أدوات الجانب الميداني:

من اجل اتمام الجانب الميداني للدراسة قامت الباحثة بتوظيف الاستبانة بوصفها أداة رئيسة لجمع البيانات، وتم الحديث عن ذلك في الفقرة ثامناً.

## عاشراً: مجتمع وعينة الدراسة

تم تطبيق الدراسة على المستثمرين والمؤسسين للمدارس الاهلية في مركز واقضية ونواحي محافظة الديوانية الذين بلغ عددهم (483) مستثمراً، وقد تم اعتماد طريقة العينة العشوائية بهدف جمع البيانات اللازمة ، وتم تحديد حجم العينة بالاعتماد على معادلة ستيفن ثامبسون

وهي من الصيغ الأكثر استخداماً في بحوث الدراسات العليا (بشمانى ، 2014 : 90-91 )  
الموضحة في ادناه :-

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[ \left[ N - 1 \times \left( d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p) \right]}$$

إذ أن :-

N=مجتمع الدراسة

Z=الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

d=نسبة الخطأ و غالباً ما تكون 0.05

P=نسبة توفر الخاصية والمحايدة =0.05

وبتطبيق المعادلة اعلاه نحصل على حجم العينة والذي بلغ (214) فقد قامت الباحثة بتوزيع (380) استبانة على افراد العينة، وتم استرجاع (365) استمارة ، وعند فرز الاستمارات وتجميعها لغرض تهيئتها لعملية التحليل تبين ان هناك (8) استمارات غير صالحة للتحليل، وبذلك يكون مجموع الاستمارات الصالحة للتحليل (357)، والتي مثلت ما نسبته (73.9%) من مجتمع الدراسة.

احد عشر: خصائص العينة المبحوثة

1- توزيع أفراد العينة / النوع الاجتماعي

نلاحظ من خلال الجدول (6) بأن افراد العينة الذين تم اختيارهم بحسب النوع الاجتماعي جاء عدد الذكور (288) ،أما الإناث فكانت (69) وهذا يدل على ان السمات الريادية لدى الذكور اعلى من السمات الريادية لدى الاناث في محافظة الديوانية ، وذلك لان المطالبة من قبل النساء اقل في مستوى تحمل المخاطر من الرجال.

2- توزيع أفراد العينة / العمر



من خلال الجدول (6) يتضح بأن النسبة الأكبر من افراد العينة بحسب العمر كانت عند الفئة العمرية (36 - 40) بعدد كلي بلغ (263) ، وتليها (41 فأكثر) بعدد (94) ، الامر الذي يدل على أن أغلب المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية من فئة الشباب، وهي فئة غالباً ما تتمتع بروح المبادرة والروح الريادية.

### 3- توزيع أفراد العينة / التحصيل العلمي

من خلال الجدول (6) يتضح بأن افراد العينة بحسب التحصيل العلمي قد بلغ (212) لشهادة البكالوريوس، وتليها شهادة الدبلوم بعدد بلغ (103)، ومن ثم الشهادة العليا (42)، وهذا المؤشر يدل على أغلب المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية من حملة شهادة البكالوريوس.

### 4- توزيع أفراد العينة / الحالة الزوجية

تمثلت الفئة الاعلى تكرار في فئة (المتزوج) بتكرار قدره (211)، بينما جاءت فئة (اعزب) في المرتبة الثانية بتكرار بلغ (123) ، وجاءت فئة (ارمل) بتكرار قدره (23) ، الامر الذي يدل على أن أغلب المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية من المتزوجين.

### 5- توزيع أفراد العينة / مجال العمل

من خلال الجدول (6) يتضح بأن افراد العينة بحسب مجال العمل قد بلغ للموظفين بعدد بلغ (183) ، وتليها الكاسب بعدد بلغ (174) ، وهذا المؤشر يدل على أغلب المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية من الموظفين في قطاع التربية.

الجدول (6) خصائص أفراد العينة (n=357)

التكرار	الفئة المستهدفة	خصائص المجيب
288	ذكر	توزيع أفراد العينة / النوع الاجتماعي
69	انثى	
357	المجموع	
--	25 فأقل	

--	30 – 26	توزيع أفراد العينة / العمر
--	35 – 31	
263	40 – 36	
94	41 فأكثر	
357	المجموع	
--	اعدادية فأقل	توزيع أفراد العينة / التحصيل العلمي
103	دبلوم	
212	بكالوريوس	
--	دبلوم عالي	
42	شهادة عليا	
357	المجموع	توزيع أفراد العينة / الحالة الزوجية
211	متزوج	
123	اعزب	
-	مطلق	
23	ارمل	
357	المجموع	توزيع أفراد العينة / مجال العمل
174	كاسب	
183	موظف	
357	المجموع	

المصدر : اعداد الباحثة

#### اثنا عشر: أساليب تحليل البيانات

اعتمدت الباحثة على تدرج ليكرت الخماسي من اجل توزيع نقاط القوة على اداة الاستبانة، وبالتالي فمن اجل تحليل الجانب الميداني للدراسة تم استعمال عدد من الأساليب الإحصائية في التعامل مع الاستمارات التي تم جمعها من المستجيبين.

1-الوسط الحسابي: يستعمل لغرض معرفة متوسط اجابات افراد العينة.

2-الانحراف المعياري: يستعمل لغرض معرفة تشتت اجابات افراد العينة المبحوثة عن وسطها الحسابي.

3-الأهمية النسبية: وهو تحديد أهمية كل فقرة من فقرات المقياس مقارنةً بالفقرات الأخرى.

4- تقنية Boxplot لفحص القيم الشاذة.

- 5-معامل الارتباط البسيط: يستعمل لغرض تحديد علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة.
- 6-معادلة النمذجة الهيكلية من خلال برنامج Amos لاختبار الفرضيات التأثير المباشر والتأثير غير المباشر.
- 7-معامل كرونباخ الفا: للتأكد من ثبات مقياس الدراسة وتناسق الفقرات فيما بينها.
- 8- التحليل العاملي الاستكشافي: لتحديد العوامل المشتركة التي تفسر الترتيب والهيكل بين عوامل الدراسة
- 9- التحليل العاملي التوكيدي: لاختبار صدق بناء مقياس الدراسة.
- 10-تحليل التوزيع الطبيعي: للتحقق من وجود توزيع طبيعي للبيانات المسحوبة من مجتمع الدراسة.

## الفصل الثاني الجانب النظري لمتغيرات الدراسة

المبحث الاول: سمات الشخصية الريادية  
المبحث الثاني: التوجه الاجتماعي الريادي  
المبحث الثالث : المهارات الريادية  
المبحث الرابع : العلاقة الرابطة بين متغيرات الدراسة

## الفصل الثاني

## المبحث الاول: سمات الشخصية الريادية

اولاً- مفهوم السمات :-

تعرف السمّة (Trait) على أنها خصائص دائمة يمكن التنبؤ بها للسلوك الفردي والذي يفسر الاختلافات في الاجراءات الفردية في حالات مماثلة، والتي قد تتأثر بالمعرفة الشخصية الفريدة، والضمنية، والذاتية، والقِيم / المعتقدات والتصوّر وتجارب الفرد التي لا يمكن تكرارها بسهولة (KoeHwee&Shamuganathan,2010:266). وأشار (Parks-Leduc,2015:3) الى السمّة

على أنها توصيفات للأفراد من حيث أنماط السلوك والأفكار والعواطف المستقرة نسبياً.

وعرفها (Çolakoğlu&Gözükara,2016:133) على أنها البنيات التي تصف الأنماط السلوكية في حياة الأفراد. ورأى (Nocentini et al.,2018:848) أن السمّة هي الخصائص الشخصية المميزة للقائد مثل الذكاء، والثقة بالنفس، والمظهر. وعبر (Siviter et al.,2017:109) عن السمّة على أنها الاختلاف في سلوك الفرد مع مرور الوقت والسياق، وهي ذات طبيعة وراثية، ومن الممكن أن تتأثر بعوامل خارجية.

وقرن (Soto,2019:711) السمّة بوصفها نمطاً مميزاً من التفكير أو الشعور أو السلوك الذي يميل إلى الاتساق مع مرور الوقت وعبر المواقف ذات الصلة. وهي بذلك الخصائص الدائمة للأفراد التي تظهر تناسقاً على مدى حياتهم وعلى نطاق واسع من الظروف والتي من المرجح أن تعكس الدوافع والاحتياجات والقِيم والتفضيلات والسمات الشخصية (Omar&Dequan,2020:2).

ومن خلال ما تقدم يمكن تعريف السمّة بأنها:- ميل داخلي او استعدادي يقف خلف تفسير الانماط السلوكية للفرد ، والسمّة تظهر معالمها في الصفات الشخصية او البدنية او الانفعالية سواء كانت متأصلة بالفرد او مكتسبة من البيئة المحيطة به.

## ثانياً- مفهوم الشخصية :-

لا يوجد تعريف متفق عليه بين الباحثين حول مفهوم الشخصية وذلك بحسب النظرية التي ينطلق منها هؤلاء الباحثون، إذ تعرف الشخصية بأنها نمط من الطرائق الدائمة نسبياً التي يشعر بها الفرد، ويفكر، ويتصرف من خلالها، فالشخصية تعد عاملاً مهماً في معرفة سبب تصرف الافراد بالطريقة التي يتصرفون بها في المنظمات، ولماذا لديهم مواقف ملائمة أو غير ملائمة تجاه وظائفهم ومنظماتهم (George et al.,2012:49). وقصد (Jennifer&Gareth,2012:42) فالشخصية تلك السمات او الصفات التي تعد عنصراً محدداً والتي تصف اتجاهات الافراد لا سيما كيف يميل الفرد، وكيف يشعر، وكيف يفكر، وكيف يتصرف.؟

وأشار (Stephen et al.,2013:133) الى الشخصية بأنها التنظيم الديناميكي المتكامل، والتركيب الموحد للخصائص النفسية والفردية المتصفة بالثبات والاستقرار وبدرجة عالية، وهي بذلك تمثل انعكاساً للعوامل التي تؤثر على مشاعر، وأفكار، وسلوكيات الفرد، وهي تحت تأثير دائم للعوامل الداخلية والخارجية، وتتألف من القدرات المادية، والفكرية، والروحية، والعامية، والمتعلمة، والغرائز، والعواطف، والرغبات، والعادات، وطريقة التفكير، وأي نوع من السلوك مثل الإدراك والاهتمام (İrengün& Arıkboğa,2015:1187).

من جانب اخر يمكن وصف الشخصية بأنها أشكال عاطفية، وشخصية، وتجريبية، وتحفيزية تشرح السلوكيات في المواقف المختلفة (Yildirim et al.,2016:285). وذهب كل من (Judge&Robbins,2017:128) الى وصف الشخصية بمجموع الطرائق التي يتفاعل بها الفرد مع الآخرين ويتفاعلون معه، وغالباً ما توصف الشخصية من حيث السمات القابلة للقياس التي يظهرها الفرد.

ومما سبق يمكن القول بأن الشخصية هي:- ذلك التنظيم الديناميكي الكامن في الذات البشرية المسؤول عن العمليات العقلية والسلوكية والذي يميز الفرد عن الآخرين اثناء تفاعله مع البيئة المحيطة به ، وبذلك فالشخصية هي مزيج معقد من الميول والدوافع والعواطف والآراء والمعتقدات والاستعدادات البشرية.

### ثالثاً- مفهوم الريادة :-

قدم الباحثون والمهتمون بموضوع الريادة العديد من التوصيفات لهذا المفهوم، وعلى الرغم من التباين في وجهات النظر المطروحة إزاءها الريادة إلا أنها لا تظهر الكثير من الاختلاف، إذ عرف (Peter Drucker) الريادة بأنها ابتكار منهجي ، يتكون من البحث الهادف والمنظم عن التغييرات، والتحليل المنهجي للفرص التي قد توفرها هذه التغييرات للابتكار الاقتصادي والاجتماعي (Palanivelu&Manikandan,2015:11).

واعتقد (Sikalieh et al.,2012:129) أن الريادة هي مهارة مركبة ناتجة عن مزيج من العديد من الصفات والسمات، لا سيما الحدس ، والاستعداد لتحمل المخاطر ، والقدرة على استخدام عوامل الإنتاج (رأس المال والعمالة والأرض)، وكذلك العوامل غير الملموسة مثل القدرة على توفير التقدم العلمي والتكنولوجي. وعرف (Paoloni,2018:261) الريادة بأنها السبق والتقدم في مجال ما بالتصميم والشجاعة والإرادة لتحقيق الأهداف المرسومة رغم المخاطر المرافقة للحالة القائمة وبشكل أفضل من المنافسين وملبياً لرغبات وطموحات الزبائن. وأشار إليها (Alonso,2018:175) بأنها حالة التفرد، التي تعتمد بشكل رئيس على الاختلاف والتنوع و التوافقات الجديدة والطرائق الجديدة وليس على النماذج والعادات المتبعة، إذ نستطيع من خلال الريادة الوصول إلى تأمين منتجات وطرائق فريدة لعمل الأشياء ،فهي ليست التقليد او اتباع ما يفعله الآخرون بل أنها عمل شيء فريد جديد.

ومن زاوية اخرى ينظر إلى ريادة الأعمال على أنها عملية مهمة يتم من خلالها تحويل المعرفة المبتكرة إلى منتجات جديدة وبالتالي الموازنة بين العرض والطلب ، كما أنها تشير إلى الأنشطة المختلفة المرتبطة بامتلاك الأعمال وإدارتها، وهي عنصر مهم للتقدم الاقتصادي ويستدل على أهميتها الأساسية بطرائق مختلفة مثل تحديد وتقييم واستثمار الفرص الجديدة للمنظمات ، وتجديد المنظمات القائمة أو إنشاء منظمات جديدة ، وتوجيه الاقتصاد إلى الأمام من خلال الابتكارات والوظائف الجديدة، وفي النهاية تحسين الرفاهية العامة للمجتمع (Al Mamun et al.,2018:139).

اما (Abdullah,2020:2) فيرى بان الريادة هي عملية تشكيل وتنامي شيء ذا قيمة من لا شيء تقريبا ، وهي عملية تبدأ من إنشاء وإدراك فرصة ومن ثم السعي إلى تحقيقها. كما أنها مجموعة من الإجراءات التي يقوم بها الفرد او مجموعة من الأفراد من اجل ايجاد منظمة ريادية بهدف تقديم شيء مميز يلبي حاجات ورغبات الزبائن ويحقق قيمة مضافة الى المنتجات او الطريقة او الإجراءات التي تعمل بها المنظمة، كما انها تمثل رغبة المنظمة في تنظيم وادارة الاعمال ذات العلاقة بها من خلال استخدام الطرائق الحديثة والمتميزة في تقديم المنتجات الفريدة (Liu et al.,2020:1).

وصرح(Shodiev,2021:178) بأن الريادة هي عملية التعرف على الفرص في البيئة ، وتعبئة الموارد للاستفادة من هذه الفرص ، في توفير سلع وخدمات محسنة للزبائن النهائيين وتحقيق الربح بوصفها مكافأة على المخاطرة.



ومما تقدم يمكن تعريف الريادة بأنها:- العملية التي من خلالها يستطيع الريادي اكتشاف الفرص المتاحة لخلق المنتجات المستقبلية وتقييمها واستثمارها، وبذلك فهي تمثل قدرة الفرد على ادراك وانتاج السلع والخدمات التي يحتاج اليها المجتمع في الزمان والمكان المناسبين.

رابعاً- مفهوم سمات الشخصية الريادية :-

يعد البحث عن سمات الشخصية الريادية (Entrepreneurial Personality Traits) موضوعاً مهماً في علم ريادة الأعمال لسنوات عديدة ، وتستند جذوره إلى دراسات شومبيتر (1934)، غير أن البحث العلمي للموضوع بدأ في عقد الستينيات من القرن الماضي ، والواقع أن التحديد التجريبي لسمات الشخصية الريادية اعتمد على دراسة ماكلياند (1965) ، عندما حدد من خلالها خمس سمات شخصية تميز الريادي عن غير الريادي، وهذه السمات تتمثل بالحاجة الى الإنجاز، والميل إلى المخاطرة ، ومراكز الضبط ، والميل للعمل مع الغموض ، والحاجة إلى الاستقلالية (Koyuncuoglu& Tekin,2021:140).

والشخصية الريادية هي من أولى الموضوعات التي تمت دراستها في مجال علم نفس ريادة الأعمال بوصفها مدخلاً لفهم الريادي بوصفه فرداً ، إذ تسعى الدراسات حول سمات الشخصية الريادية إلى الإجابة عن الأسئلة التي يتم طرحها بشكل متكرر وهي لماذا يصبح بعض الافراد رياديين بينما لا يصبح الآخرون كذلك؟، لماذا يصبح بعض الافراد رياديين ناجحين بينما يفشل الآخرون (Husna,2020:323).

واشار (Mathews,2018:47) الى أن السمات الشخصية هي التي تفسر اختلاف الافراد الرياديين، الذين يشكلون شريحة صغيرة من المجتمع ،عن الافراد غير الرياديين، الذين يشكلون الجزء الأكبر من المجتمع، إذ اشارت اغلب الدراسات الى أن اساس فهم الريادة يكون من منظور شخصي عن طريق تحليل متعمق لهيكل وعمل أنماط شخصية الرياديين، وهنا يُنظر

إلى السمات على أنها أسباب للعمليات العقلية والسلوكية ،اي يمكن تفسير كيف تتسبب السمات في العمليات العقلية والسلوكية من خلال الخوض في العمليات المعرفية والعاطفية والتحفيزية التي تؤدي إلى تكوين سلوكيات ريادية مستقرة ، أو ما يسمى بسمات الشخصية الريادية، ويعرض الجدول (7) آراء عدد من الباحثين حول مفهوم سمات الشخصية الريادية.

الجدول (7) وجهات نظر عدد من الباحثين حول مفهوم سمات الشخصية الريادية

المفهوم	الباحث والسنة
الأنماط الثابتة نسبياً للأفكار والمشاعر والسلوكيات التي تميز الأفراد الريادين عن بعضهم بعض.	Yan,2010:2
القدرات المتمثلة بالذكاء العام والذكاء العددي أو اللفظي أو المكاني أو العاطفي والدوافع المتمثلة بالحاجة إلى الإنجاز أو القوة أو الانتماء ، والمواقف ، والخصائص بوصفها أسلوباً شاملاً لتجارب الفرد الريادي وأفعاله.	Brandstätter,2011:223
العوامل التي تدفع السلوك نحو التصرف الاستباقي ، والمبادرة ، وتحمل المخاطر ، وتحقيق الأهداف الفردية ، والتي تعد نوعاً من امتداد لشخصية الريادي.	Luca& Simo,2016:173
من السمات تركز على الفرص الناشئة عن القدرة على التعامل مع الشعور بالكفاءة الشخصية، وعدم التأكد ، مما يؤدي إلى تصور استباقي للمخاطر.	Taşkin& Karadamar,2018:24
مواقف ومعتقدات وسلوكيات معينة ، والتي تعمل في سياق نموذج ريادة الأعمال وتشكل هذه السمات مجموعة تركز على الفرص غير المستثمرة وعن القدرة على التعامل مع الشعور بالكفاءة الشخصية وعدم التأكد ، مما يؤدي إلى تصور ضعيف للمخاطر وتصرف استباقي	Al Mamun et al.,2018:140
ملخصات وصفية بحتة للسلوك ، وعوامل يمكن أن تؤثر على نتائج الحياة من خلال توليد الأفكار والمشاعر والسلوكيات ، لا سيما في المواقف الغامضة أو الجديدة.	Bleidorn et al.,2019:4

عوامل يمكن أن تؤثر على نتائج الاعمال من خلال توليد الأفكار والمشاعر والسلوكيات ، لا سيما في المواقف الغامضة أو الجديدة.	Şahin et al.,2019:2
أبعاد مستقرة نسبياً للاختلافات الفردية في الإدراك والتأثير والسلوك وهي ترتبط بالسلوك الريادي،	Nassuna,2021:2
خصائص الكفاءة الريادية للفرد والتي تحدد مدى ملاءمة الفرد لريادة الأعمال.	Koyuncuoglu& Tekin,2021:140
الخصائص العاطفية، والعقلية، والسلوكية للفرد المتعلقة بأداء الأعمال، وهي عامل مهم يشجع على نجاح الريادي.	Sarwoko& Nurfarida,2021:107
سمات تميز رواد الأعمال عن غيرهم، وهي مهمة لفهم نية ريادة الأعمال والتنبؤ بأداء الأعمال.	Altinay et al.,2021:7
جودة ريادة الأعمال ودوافع ريادة الأعمال التي تحفز الفرد ليكون ريادياً	Rofa& Ngah,2022:185
منظور الريادي وحالته العقلية وأنماط سلوكه عندما يؤسس قيماً جديدة في بيئة العمل.	Yakubu& Onuoha,2022:64

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر اعلاه

من خلال ما تقدم يمكن تعريف سمات الشخصية الريادية بأنها:- خصائص وميول شخصية تجعل الافراد الرياديين اكثر قدرة من غيرهم على اكتشاف الفرص واستثمارها في ظل وجود حالة عدم التأكد والمخاطرة العالية بهدف خلق القيمة.

خامساً:- أهمية سمات الشخصية الريادية:-

أن سمات الشخصية الريادية ذات أهمية كبيرة بالنسبة لجميع الافراد، لمواكبة التقنيات الناشئة ومجموعات المهارات المتطورة، إذ يحتاج الأفراد إلى أن يكونوا مرنين وقابلين للتكيف، وأن يلتزموا بالنمو والتطوير المستمر، سواء كانوا يعملون من أجل أنفسهم أو لغيرهم (Altinay et al.,2021:7). ويعتمد إنشاء قيمة المنظمة على قدرات رواد الأعمال لأداء دورهم بنجاح، وهذا يدل على ارتباط سمات ريادية معينة بقدرة رائد الأعمال على تحقيق بعض مقاييس النجاح التنظيمي، وعلى الرغم من أن سمات ريادة الأعمال نادراً ما تؤثر على

السلوكيات بمعزل عن غيرها ، إلا أن الأساس المنطقي وراء الإشارة إلى أداة مختصرة وتطويرها لقياس سمات ريادة الأعمال يكمن في حقيقة أن ريادة الأعمال تُشرك الأفراد بسمات وخصائص وقدرات فريدة (Al Mamun et al.,2018:139).

أن معرفة أهمية سمات الشخصية الريادية في تحديد سلوك الفرد يساعد بشكل مباشر على تعزيز ريادة الأعمال، كما يمكن أن تسهم دراسة التفاعل بين سمات الشخصية والعوامل الديموغرافية والظرفية في تصميم السياسات التعليمية والاقتصادية التي يمكن أن تسهم في تغيير العقلية بشكل رئيس في المنظمة التي تكون بحاجة إلى بناء وترسيخ أسس ريادة الأعمال (Luca,2017:25). وأشار (Tian et al.,2022:7) الى أن سمات الشخصية الريادية تلعب دوراً مهماً في تكوين وتطوير رأس المال العلائقي، وبالتالي تؤثر على الأداء الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات، إذ إن المنظمات الاجتماعية لا تكفي بالحصول على القيمة الاقتصادية بوصفها هدفاً لها ولكنها تستخدمه لتعزيز القيمة الاجتماعية وتحقيق استدامة تطوير المنظمة. وتطرق (Morren,2017:16) الى أهمية سمات الشخصية الريادية في إعادة الفرد إلى دراسة ريادة الأعمال، كما يمكن مطابقة سمات الشخصية هذه مع أدوار وتحديات العمل الريادي ، مثل استثمار الفرص التجارية ، واتخاذ قرارات مهمة في ظروف غير مؤكدة ، والتعامل مع نقص الموارد واستخدام مجموعة متنوعة من المهارات والمعرفة والقدرات مثل القيادة والإدارة والتسويق والابتكار.

ومما تقدم ترى الباحثة ان اهمية سمات الشخصية الريادية تتمثل في قابلية الفرد الريادي للتكيف مع البيئة التنبؤ بأداء الأعمال وهي من العوامل المهمة في تشجيع الرغبة في المجازفة وتحمل المخاطرة .

سادساً: أبعاد سمات الشخصية الريادية:-

أختلف الباحثون في تحديد أبعاد سمات الشخصية الريادية، ومن خلال اجراء المسح لعدد من الدراسات التي تطرقت الى موضوع سمات الشخصية الريادية يمكن تحديد أهم الابعاد التي اتفق عليها بعض الباحثين وكما موضح في الجدول(8).

الجدول (8) آراء بعض الباحثين حول أبعاد سمات الشخصية الريادية

النسبة	المجموع	Rofa&Ngah,2022	Nassuna,2021	Altinay et al.,2021	Taşkin&Karadamar,2019	Kozubíková et al.,2018	Al Mamun et al.,2018	Morren,2017	Öztaş et al.,2017	Beattie,2016	Leonelli et al.,2016	Ferguson et al.,2012	Beugelsdijk,2010	Marcati et al.,2008	الباحث والسنة البعاد
%69	9	*			*	*		*	*	*	*	*		*	الابداعية
15%	2										*			*	التعليم الريادي
%92	12	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		الحاجة إلى الانجاز
%7	1											*			الانسيابية
%15	2					*					*				الفردية والجماعية
%80	10	*		*	*	*	*		*	*	*	*	*		اليقظة
%61	8	*		*	*	*	*		*	*		*			مركز الضبط
%15	2		*											*	الحاجة للانتماءات
%15	2		*				*								الحاجة للسلطة
%31	4					*		*				*		*	الكفاءة الذاتية
%23	3							*				*		*	الشخصية الاستباقية
%23	3							*		*			*		الحاجة إلى الاستقلالية
%15	2							*						*	تحمل الإجهاد

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر اعلاه

وسيتم الاعتماد على أبعاد سمات الشخصية الريادية (الابداعية ، الحاجة إلى الانجاز، اليقظة، مركز الضبط) لحصولها على أعلى التكرار ولكونها تخدم مكان تطبيق الدراسة وتوجهاتها وكالاتي:-

### 1-الابداعية:-

يتم تحديد الابداعية من خلال رؤية ومتابعة فرص العمل بطرق جديدة وغير عادية، ونظراً لكونه أحد الموضوعات المتكررة في توصيف ريادة الأعمال ، يمكن القول إن الافراد الذين يتمتعون بقدرات ريادية أكثر انفتاحاً على الابداع أكثر من غيرهم من الرياديين (Taşkin&Karadamar,2018:24). واعتقد(Marcati et al.,2008:1580) أن هناك عدداً من العوامل الداخلية التي تؤدي إلى سلوكيات مبتكرة من قبل الأفراد، إذ ترتبط هذه العوامل بسمات الأفراد المبدعين ويمكن عدها الأسس النفسية لرأس المال البشري الموجود في المنظمة ، فهي تشير إلى مخزون الخبرات والمهارات والمعرفة التي تراكمت لدى أعضائها بمرور الوقت. ويعرف(Akhter et al.,2022:78) الإبداعية بأنها عملية مشاركة الافراد في المعاملات مع الآخرين الذين يولدون وينفذون أفكاراً جديدة بمرور الوقت ضمن إطار منظمي ، كما يُنظر رواد الأعمال إلى الإبداعية على أنها قضية حاسمة ومكون للنجاح، ويستخدمها رواد الأعمال لحل المشكلات وتوليد أفكار جديدة وإيجاد حلول على أساس منظم.

من جانب اخر قدم (Beugelsdijk,2010:131) مجموعة من العوامل التي تؤثر على السلوكيات الريادية ، منها إنشاء ونجاح المشاريع الجديدة ، والعلاقات داخل الصناعة وخصائص المنظمة نفسها، كما يفترض وجود رابط قوي بين الإبداعية ونشاط ريادة الأعمال ويصور رواد الأعمال على أنهم مبدعون. وتفترض الإبداعية أن الافراد مهتمون ويريدون البحث عن طرائق جديدة للقيام بالأشياء بصورة غير عادية، وتساعد ميزة الإبداعية رواد

الأعمال على دعم الابتكار في منظماتهم وأصبحت عاملاً حاسماً يستخدم رمزاً لريادة الأعمال (Rofa&Nghah,2022:186؛ Ferguson et al.,2012:68).

وتتأثر الإبداعية على مستوى المنظمة بخصائص معينة لرجل الأعمال مثل الرغبة في المخاطرة والتفاؤل والتفكير المنطقي والتعليم العالي والعمل السابق والخبرة، وتسهل هذه الخصائص أيضاً نمو المنظمة ونجاحها من خلال التغييرات والتحويلات داخل الهياكل التنظيمية (Mooradian et al.,2016:232). من زاوية أخرى أظهرت دراسة (Zhao et al., 2010) بأنه إذا لم يكن لدى رواد الأعمال مستويات معينة من التعليم والتدريب المرتبط بالابتكار، فلن يتمكنوا من تحويل احتياجات الزبائن إلى منتجات جديدة ؛ إذا لم يكن رواد الأعمال مبدعين وماهرين في اكتشاف الأساليب المبتكرة ، فلن يتمكنوا من حماية منظماتهم من المنافسة (Leonelli et al.,2016:73).

وإشار (Kozubíková et al.,2018:4) الى أن هناك نوعين من المحددات الرئيسية للإبداعية هما: الخصائص الشخصية لرائد الأعمال وخصائص المنظمة، إذ أن السلوك المبتكر للمنظمات يتم تحديده من خلال الخصائص الشخصية للمالك والفرد الرئيس المسؤول عن اتخاذ القرار، ومن هذه الخصائص الشخصية هو دور التعليم في الإبداعية.

واكتسبت الإبداعية اهتماماً كبيراً في دراسات ريادة الأعمال لأنها تعد أحد السمات المميزة لريادة الأعمال، ووفقاً لنظرية التكيف والابتكار ، فإن رواد الأعمال أكثر إبداعاً من غيرهم (Altinay et al.,2021:7).

ومما تقدم تستنتج الباحثة أن الإبداعية أمر ضروري في المنظمات الريادية، إذ انها تزيد الانفتاح والأفكار الجديدة ، وتسهل العمل على الأفكار الموجودة التي تحتاج إلى التحديث من خلال تطبيق التكنولوجيا الجديدة ، كما يقترن بالخصائص الإيجابية للأفراد الذين

يسعون وراءه ويحولون فكرته إلى واقع، وبذلك فهي تساعد على المنافسة في السوق ، من خلال خلق قيم جديدة بقصد تطوير مزايا مستدامة وتسهيل النمو المستمر.

## 2- الحاجة إلى الإنجاز:-

الحاجة إلى الإنجاز هي الدافع العقلي القوي وراء النشاط الانساني، فالأفراد الذين يتمتعون بالإنجازات، ويريدون أن يكونوا فاعلين هم أيضاً عرضة للتصرف بشكل ريادي، فالحاجة إلى الإنجاز هي الدافع الذي يقوي الفرد على السعي لتحقيق الإنجاز والكمال (Taşkin& Karadamar,2018:24).

وإشار (Öztaş et al.,2017:2) إلى أن الحاجة إلى النجاح هي عامل يؤثر على سلوكيات ريادة الأعمال، إذ انه يعبر عن الرغبة في القيام بعمل بشكل أفضل للوصول إلى النجاح الشخصي، فضلاً عن ذلك فإن دافع الإنجاز له أهمية حاسمة للتنمية الاقتصادية، والتحسين الاقتصادي ، ونمو الأعمال التجارية ، وهو أحد المحددات الأكثر انتشاراً لريادة الأعمال، فالأفراد الذين يحتاجون إلى النجاح يكونون أكثر استعداداً للوصول إلى النجاح ، مما يؤدي إلى زيادة ميلهم نحو ريادة الأعمال.

فالأفراد الذين لديهم حاجة قوية للإنجاز هم افراد يحتاجون إلى رعاية القضايا بأنفسهم ، وتحديد الأهداف من خلال مساعيهم الخاصة ، وإظهار نتائج أفضل في المواقف الصعبة ، وهم أيضاً منفتحون على التجديد في الشعور بالبحث عن أساليب جريئة لتحسين أدائهم(Altinay et al.,2021:7).

وإشار (Mooradian et al.,2016:232) أن الأفراد الذين يحتاجون إلى إنجازات كبيرة يظهرون أداءً أعلى في المهام الصعبة وبيحثون عن تحمل المزيد من المسؤولية.



وتوصل (McClelland) إلى أن الأفراد الذين لديهم توجهات عالية في الإنجاز يفضلون وظائف تسمح لهم بالتحكم في النتائج ، والوصول إلى الردود المباشرة عن الأداء ، وتقديم مستويات معتدلة من المخاطر (Al Mamun et al.,2018:140). وبين (Beattie,2016:17) أن الحاجة إلى الإنجاز هي سمة محددة يظهرها رواد الأعمال ، وتفصلهم عن غير رواد الأعمال ، وهي ما يدفع رواد الأعمال إلى توسيع نطاق مشاريعهم خارج أسواقهم الأصلية ، إذ أن حاجة رائد الأعمال إلى الإنجاز كانت السمة التي كان لها أكبر تأثير على نمو المشروع ، مما يعكس أن الحاجة إلى الإنجاز لا تتنبأ فقط بسلوك ريادة الأعمال ولكن للسعي للتميز ، وتحفيز رائد الأعمال ونمو أعماله.

وصرح (Phuong& Hieu,2015:47) أن الأفراد الذين لديهم حاجة كبيرة للإنجاز لديهم الدافع لتحقيق الأهداف الناجحة . ويتطلب تحقيق نجاح الأعمال تشجيعاً قوياً من الريادي لتحقيق أداء متفوق ، من خلال القيام بمهام صعبة ، وأن يكون مسؤولاً عن المهمة ، وأن يكون لديه سلوك ريادي قادر على تحديد الأهداف واتخاذ قرارات مصحوبة بالمخاطر (Rofa&Nghah,2022:186).

كما تشير الحاجة إلى الإنجاز إلى رغبة فرد ما في تحقيق إنجازات عالية وإتقان الخبرة والتركيز على تحقيق أداء متفوق ، وتعد الحاجة إلى الإنجاز إحدى الخصائص الشخصية التي تشجع رواد الأعمال على امتلاك نوايا ريادية (Ferreira et al.,2012:2). والحاجة إلى الإنجاز هي دافع أو قوة في الذات بوصفها عملية نفسية أساسية للأفراد الذين يعطون الأولوية دائماً لقيمة سلوك الإنجاز، ويصبح تحقيق الإنجاز هو القوة الدافعة للرياديين للانخراط في الأنشطة الريادية لتنمية المصالح التجارية (Sharaf et al.,2018:4).

ووصف (Vodă& Florea,2019:10) الحاجة الى الانجاز بأنها مبادرة فردية للعمل على تحقيق النجاح والقدرة على خلق ميزة تنافسية للأعمال، فرواد الأعمال لديهم حاجة أكبر للإنجاز من المهن الأخرى ، مما يميز رواد الأعمال عن بعضهم بعضاً في سلوك الإنجاز. ويسعى رواد الأعمال دائماً إلى تحقيق تقدم في تطوير الأعمال ، ومواصلة تطوير طرائق جديدة لإنتاج أداء متفوق ، وتشجيع الأفراد المهتمين ببدء عمل تجاري والعمل بوصفهم رواد أعمال (Ida Ketut,2019:57).

وصرح (Ahmed et al.,2022:3) بأن الحاجة إلى سمة الإنجاز تغذي ميل الفرد نحو الإنجازات المهمة ، وتحقيق الأهداف المتوسطة والبحث عن التطوير الذاتي، ويجب أن تدفع الحاجة إلى الإنجاز الأفراد إلى البحث عن تحديات تتناسب مع شخصيتهم وتعزز ثقتهم في احتمالية نجاحهم ، الأمر الذي قد يؤدي إلى زيادة نمو المجتمع بشكل عام، كما يعد دافع الإنجاز أحد السمات المهمة التي تؤثر على الإجراءات الفردية في سياق مكان العمل والدخول في ريادة الأعمال.

ومن خلال ما تقدم ترى الباحثة بأن رواد الأعمال الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الإنجاز يمتلكون رغبة قوية في إيجاد حلول لمشاكل مختلفة بأنفسهم، وهم متحمسون، ويستمتعون بتلقي التعليقات على إنجازاتهم ، ويحاولون باستمرار تحسين أدائهم ومن المتوقع أن يكونوا ناجحين في أعمالهم، إذ إن إنجازاتهم ليست عرضية أو تستند إلى قوى خارجية ، ولكن على المهارات والقدرات وتطوير الذات الخاصة بهم.

## 3-اليقظة:-

أصبح مفهوم اليقظة عاملاً حاسماً في مفهوم ريادة الأعمال، إذ توصف اليقظة على أنها قدرة الفرد على التعرف على الفرص التي يتجاهلها الآخرون، وتمكّن قدرة اليقظة الفرد من تقديم البيانات في مجالات مختلفة من المعلومات المرتبطة بتطوير الفرص الجريئة (Taşkin& Karadamar,2018:24).

واليقظة ليست ضرورية فقط لسلوك ريادة الأعمال الناجح بوصفها عملية التعرف على الأنماط والتعرف على الفرص ، ولكن أيضاً لسلوك الابتكار ، وكمعيار أساس للتطوير الوظيفي التكيفي بشكل عام. ويمكن اعتبار اليقظة الريادية بمثابة بناء مهني وثيق الصلة في عموم المجتمع ، فاليقظة للفرص عنصر مهم في التطوير الوظيفي ، وهي ليست مهمة فقط لريادة الأعمال والابتكار، ولكن أيضاً للتطوير الوظيفي العام والسلوك المهني التكيفي في عالم العمل اليوم(Obschonka et al.,2017:488). لذلك ينظر إلى اليقظة على نطاق واسع على أنها قدرة أساسية على التفكير والتمثيل الناجح لريادة الأعمال، وهو افتراض تدعمه مجموعة كبيرة من الدراسات ، ليس فقط في سياق ريادة الأعمال الكلاسيكية كالتطوير والتقييم واستثمار الفرص التجارية الجديدة ، ولكن أيضاً في المجالات المجاورة مثل ريادة الأعمال الداخلية وسلوك الابتكار في المنظمات القائمة (Hu et al.,2018:952).

وعرف(Lee et al.,2014:70) اليقظة بأنها قدرة الفرد على تحديد الفرص التي يتجاهلها الآخرون، إذ أن اليقظة تتعلق بقدرة فرد خاص قادر على إصدار حكم على التغييرات أو التحولات الجديدة في المعلومات، وتحديد ما إذا كان هناك انعكاس على فرص العمل مع إمكانية تحقيق الأرباح. وتمكن القدرة على اليقظة وتطوير المخططات الفرد من تفسير وتنظيم المعلومات في مختلف مجالات المعرفة التي ترتبط بمجال تطوير الفرص الجديدة، لذلك تم

استخدام مفهوم اليقظة على نطاق واسع في مجال التعرف على الفرصة لفهم كيفية توليد الأفكار الجديدة ومتابعتها (Gill et al.,2021:27).

وأشار (Sachitra&Rathnayake,2022:2-3) الى أن اليقظة تتكون من ثلاثة عناصر هي :-

1-البحث عن معلومات جديدة وكيف يتم تجميعها من خلال الأفراد لاستخدامها لاحقاً، وهو ما يشار اليه بتراكم المعلومات.

2-القدرة على إدراك وتفسير البيئة، وكيف يستجيب الفرد معرفياً للمعلومات المستلمة حديثاً سواء عن طريق تحليلها أو تحويلها لاستيعاب مخزون المعرفة الحالي، وهو ما يشار اليه بتحويل المعلومات.

3-اختيار المعلومات وهي قدرة فريدة على الشعور بالفرص المربحة التي أغفلها الآخرون، والذي يوضح سبب قدرة بعض الأفراد دون غيرهم على تصفية المعلومات غير الضرورية أثناء استخدام المعلومات وتحديد فرص العمل من التلاعب بها.

ومن خلال تقدم ترى الباحثة بأن اليقظة هي إدراك رواد الأعمال الشديد للفرص المختلفة عن الآخرين والميل إلى وضع افتراضات جريئة حول المستقبل ، فهي نمط عقلي ومخطط نفسي يدفع رواد الأعمال إلى مراقبة المعلومات باهتمام أكبر ومعالجة المعلومات والحكم عليها بناءً على هذا التصور.

#### 4-مركز الضبط:-

قدمت (Rotter,1966) اول مساهمة مهمة في تطوير مركز الضبط ، والتي ذكرت أن السلوك المحتمل

BP (Potential Behavior) هي دالة للتوقع E (Expectancy) وقيم التعزيز RV

(Reinforcement Values) ، والتي قد تأخذ الشكل الاتي:-

BP=£ (E, RV)

إذ يقيس السلوك المحتمل الدرجة التي قد يُظهر بها الفرد سلوكاً معيناً في موقف معين، أما التوقع فهو أمر شخصي لتجربة الفرد السابقة وقياس احتمالية تعزيز سلوك معين، وتساعد قيم التعزيز في شرح مدى استصواب هذه النتائج، بعبارة أخرى يعكس مركز السيطرة اعتقاد الفرد أو تصوره فيما يتعلق بمن يتحكم في حياته وبيئته، ويعكس هذا الإطار إلى أي مدى يعتقد الأفراد أن ما يحدث لهم هو تحت سيطرتهم أو خارجها (Vodă& Florea,2019:9).

ومركز الضبط هو خاصية لها علاقة بالتوقعات العامة للفرد فيما إذا كانت لديهم القدرة على التعامل مع الأحداث التي تحدث، إذ يختلف الأفراد فيما يتعلق بالمسؤوليات الموكلة بهم ويعترفون بكيفية تصرفهم ونتائجهم، كما يختلف الأفراد أيضاً من خلال توقعاتهم العامة للتحكم الداخلي والخارجي في التعزيز (Taşkin&Karadamar,2018:24). ويرى الأفراد الذين لديهم مركز خارجي للضبط أن الظروف التي ليس لديهم سلطة عليها مثل الحظ الجيد / السيئ والمصير والأفراد الآخرين تؤثر على أدائهم في مجموعة من الأنشطة، وعلى العكس من ذلك يعتقد الأفراد الذين لديهم مركز ضبط داخلي أن لديهم سلطة على حياتهم (Altinay et al.,2021:7).

ويظل مركز الضبط هو السمة الريادية المهمة التي حظيت باهتمام كبير مثل اعتقاد الأفراد في مدى إدراكهم أن خصائصهم الشخصية أو أفعالهم تؤثر على النتائج، إذ يعتقد الأفراد الذين لديهم مركز الضبط خارجي أن نتيجة حدث ما خارجة عن سيطرتهم ، بينما يرى الأفراد الذين لديهم مركز الضبط داخلي أن أفعالهم الشخصية تؤثر بشكل مباشر على نتائج الحدث (Beattie,2016:17).

وأوضح (Darmanto et al.,2021:47) أن العمل الجاد ومتخذ القرار ومحلل المشكلات والجهود والإقناع تنتمي إلى الفرد الذي يتمتع بمركز داخلي عالٍ، إذ إنهم يقبلون ما يمكنهم ضبطه في أحداث حياتهم بسبب مواقفهم. ويكون مركز الضبط الخارجي عندما يعتقد الفرد أن وجهات نظره ناتجة عن عوامل خارجية مثل الحظ والقدر والفرصة والافراد من حوله، كما ترتبط قراراتهم أو اختياراتهم بالأداء الوظيفي ، وسلوكيات العمل ، والوظيفة المستقبلية ، والتطوير الوظيفي ، والعلاقات الشخصية ، والصحة ، ويتأثرون بها، من جانب اخر فإن من مركز الضبط الداخلي مرتبط بإنجاز وظيفي أكثر أهمية ، والنضج الاجتماعي ، والاستقلالية ، والسلوكيات ذات الدوافع الذاتية(Khan et al.,2021:3).

وتشير اغلب الدراسات إلى أن موضع السيطرة هو سمة محددة بين رواد الأعمال (المؤسسين والمديرين بشكل عام) ، مما يفصلهم عن غير رواد الأعمال (عامّة المجتمع) (Obschonka&Stuetzer,2017:205) وفقاً لـ (Mueller&Thomas,2001) ، فإن مركز الضبط الداخلي هو أحد السمات الشخصية التي يتم الاستشهاد بها كثيراً والمرتبطة بإمكانيات قيادة الأعمال وإحدى السمات النفسية الأكثر دراسة في أبحاث قيادة الأعمال، ويكمن الأساس المنطقي وراء مثل هذا الاكتشاف في الاهتمام الشديد للأفراد الذين لديهم مركز ضبط داخلي بالسعي إلى أدوار ريادية كنتيجة لرغبتهم في شغل مناصب إذ تؤثر أفعالهم بشكل مباشر على النتائج (Al Mamun et al.,2018:140)؛ (Chuayounan et al.,2022:2)

يعتقد الأفراد الذين لديهم مركز ضبط داخلي أن الأحداث هي نتيجة لسلوكهم ومواردهم، ولديهم القدرة على اكتشاف الفرص الموجودة ، والتي ستؤدي إلى التعلم التلقائي ، واستخدمت هذه الخاصية النفسية غالباً بوصفها مؤشراً لقيادة الأعمال، إذ يعتقد الأفراد أن المستقبل يتشكل من خلال جهودهم الخاصة وهم أكثر ميلاً لبذل المزيد من الجهد والمثابرة في تحقيق النتائج

المرجوة ، والتي بدورها قد تساعد في بداية المنظمة والحفاظ عليها ناجحة  
(Wang & Huang, 2022:141).

ومن خلال ما تقدم تستنتج الباحثة أن الأفراد الذين يتمتعون بمركز ضبط داخلي يمكنهم التأثير على النتائج من خلال قدراتهم وجهودهم الخاصة بدلاً من القوى الخارجية، من ناحية أخرى يمثل موضع الضبط الخارجي سمة شخصية يكون من خلالها الاعتقاد بأن العوامل التي لا يمكن السيطرة عليها (مثل الحظ والتغيير والقدر) هي المسؤولة عن الأحداث في حياة الفرد، ومن المرجح أن يتبنى الأفراد الذين لديهم مركز تحكم خارجي سلوكاً سلبياً لأنهم يعتقدون أن القوى الخارجية تتحكم في نتائج عملهم.

### الفصل الثالث

#### المبحث الثاني: المهارات الريادية

##### أولاً:- مفهوم المهارات

في عام (1980) بدأ مفهوم المهارات يكتسب أهمية كبيرة بسبب العوامل التكنولوجية والتنظيمية والاقتصادية، إذ تعد المهارات مورداً ذا طبيعة فردية وتنظيمية، مما يسمح للمزايا التنافسية والإنتاجية للمنظمات بالظهور (Mcelwee,2005:2). وعلى الرغم من استخدام كلمة مهارات للإشارة إلى الخصائص الفردية، إلا أنها تنطوي على بعدين ، الأول الفردي والآخر الجماعي (التنظيمي)، وبالتالي يفترض مفهوم المهارات مجالاً واسعاً إلى حد ما مما يجعله معقداً ويجعل فهمه وتحديد حدوده أمراً صعباً (Henry,2006:13).

يشير مصطلح المهارة (skill) إلى القدرة على القيام بالأعمال المعقدة بسهولة ودقة مع القدرة على تكيف الأداء للظروف المتغيرة (Pyysiäinen et al.,2006:2). وهي تنطوي على مجموعة المقومات والخصائص الذاتية للفرد، والتي تمكن من القيام بالأعمال المعقدة بسهولة ودقة واتقان وفق سلسلة من الإجراءات التي يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة أو غير مباشرة لشخصية الافراد العاملين، ليتولد لديهم القدرة على أداء المهمة الريادية بدقة وسرعة واتقان (Elmuti et al.,2012:15).

وبذات الاتجاه عرفها (Phelan&Sharpley,2012:4) بأنها نشاط متعلم يتم تطويره خلال ممارسة نشاط ما تدعمه التغذية الراجعة، وكل مهارة من المهارات تتكون من مهارات فرعية أصغر منها، والقصور في أي من المهارات الفرعية يؤثر على جودة الأداء الكلي.

ومن جانبه اشار (Stuetzer et al.,2013:1184) الى أن الريادة بحاجة إلى بيئة تعليمية تسلح الافراد العاملين بالمهارات اللازمة والدافعية للقيام بالأعمال الريادية، وذلك لتمكينهم من مواجهة الظروف والمستجدات المختلفة التي تصادف المشروع الذي يملكونه، وهنا تبرز أهمية البرامج التدريبية والتعليمية



التي يقدمها المجتمع لصقل مهارات الريادة وتنميتها. وعرفها (Velinovm2020:787) بأنها القدرة المكتسبة على التصرف بنتائج محددة مع تنفيذ جيد في كثير من الأحيان خلال فترة زمنية معينة أو طاقة أو كليهما.

ومما تقدم يمكن تعريف المهارة بأنها القدرة على أداء مهمة ما أو نشاط معين بصورة مقنعة وبالأساليب والإجراءات الملائمة وبطريقة صحيحة، أو هي التمكن من إنجاز مهمة معينة بكيفية محددة وبدقة متناهية وسرعة في التنفيذ.

#### ثانياً: - مفهوم المهارات الريادية

بغض النظر عن اتجاه تطور تصورات ريادة الأعمال ، يتشارك رواد الأعمال الناجحون في المهارات والخصائص التي تحتاج إلى التكيف مع البيئات المختلفة، ويمكن تطبيق هذه المهارات عند إنشاء منظمة خاصة أو العمل في منظمة موجودة (Oosterbeek et al.,2010:443).

تعد المهارات الريادية من المفاهيم التطبيقية على ارض الواقع اكثر من كونها مفاهيم فلسفية نظرية فقط، وعلى الرغم من توسع الكتابات الخاصة بهذا المفهوم في الوقت الراهن، الا انه ليس حديثاً لهذه الدرجة (Cooney,2012:2). إذ أكد (Undiyaundeye,2015:11) بأن المهارات الريادية بدأ الاهتمام بها في ثمانينات القرن الماضي بسبب التغييرات التكنولوجية والاقتصادية، الأمر الذي دفع المنظمات الى اكتساب هذه المهارات من اجل تحسين انتاجيتها وتعزيز ميزتها التنافسية بالشكل الذي يتوافق مع هذه المستجدات، ويعرض الجدول (9) آراء عدد من الباحثين حول مفهوم المهارات الريادية.

## الجدول (9) آراء عدد من الباحثين والكتاب حول مفهوم المهارات الريادية

المفهوم	الباحث والسنة
المهارات التي تعتمدها القيادة لتحفيز الافراد العاملين، وتشجيعهم على تطوير قدراتهم ومهاراتهم بالشكل الذي يتوافق مع المستجدات المعاصرة.	Bernat et al.,2009:14
المهارات المطلوبة لمساعدة الافراد العاملين على بدء المشاريع الخاصة بهم، والتخطيط لها لضمان تحقيق النجاح في المستقبل.	Gondim & Mutti,2011:3
المهارات متعددة الأبعاد التي تتضمن الجانب العاطفي للأفراد العاملين ، والخبرات السابقة والسلوكيات اللازمة لتنفيذ العمل في المستويات الاستراتيجية والتكتيكية والشخصية للمنظمة.	Ogundele et al.,2012:25
مجموعة المهارات التي تعتمدها الموارد البشرية لدعم المشاريع الجديدة.	Fekri et al.,2012:567
الأنشطة والممارسات اللازمة لإنشاء وإدارة المشاريع التجارية بنجاح.	Bacanak,2013:623
المهارات التي يعتمدها الافراد العاملون في تحديد الفرص السوقية، وتحديد الحلول اللازمة للاستفادة من الفرص المتاحة امامهم.	Heikkinen,2016:155
المهارات الناعمة التي يحتاجها الافراد العاملون ، لترشيد سلوكياتهم واستخدام المعرفة المتاحة لديهم في تنفيذ الأنشطة والمهام الخاصة بهم لتحقيق اهداف المنظمة.	Shahiwala,2017:699
كفاءات يتم توظيفها في عملية تحديد الفرص وتنفيذ الفرص المحددة.	Kerrin et al.,2017:2
نظام مهيكّل من المهارات الداخلية للأفراد العاملين التي تعتمدها في تطوير الأفكار الجديدة، وتصويرها بشكل مشاريع تجارية ناجحة في البيئة الخارجية.	Sousa,2018:19
القدرة على تحديد احتياجات الزبائن وفرص السوق ومتابعتها.	Almahry et al.,2018:2
هي جزء من مجموعة أوسع من مهارات القيادة والإدارة اللازمة لأداء الأعمال بكفاءة.	Aziz& Rowland,2018:63
تلك الصفات والسمات والمؤهلات التي تمكن الشخص من الإبداع، واغتنام الفرص، والقدرة على المغامرة والمخاطرة، لابتكار شيء جديد في إحدى مجالاته لكسب المال من خلال مشروعه الجديد ، وتشمل: المهارات الفنية	Ismail et al.,2019:3

والتقنية، والمهارات الإدارية، والمهارات القيادية، والمهارات الشخصية	
المعرفة والمواقف والمهارات التي تمكن الفرد من النجاح في تطوير مشاريع أو منتجات أو خدمات حقيقية وقيمة ، بناءً على احتياجات المنظمة.	Kunicina,2019:7
مزيج من الإبداع والتحليل والتحفيز والتكيف مع الشبكات وكفاءة الإدارة المالية.	Shabbir& Kassim,2019:587
مطلباً مهماً لصقل الافراد العاملين لمواجهة المواقف الاجتماعية والاقتصادية القوية من خلال توفير المعلومات والمواهب فيما يتعلق بأنشطة المنظمات فضلاً عن إدارة الأعمال الفردية.	Pardo-Garciam2020:604
قدرة الريادي على ترتيب المواقف والمعرفة للتعامل مع الأنشطة والقضايا المتعلقة بعمليات تعلم ريادة الأعمال.	De Araújo et al.,2020:156
مهارات العمل التي يكتسبها الفرد ليكون قادراً على العمل بفعالية بوصفه رائد أعمال في بيئة الأعمال غير المستقرة أو في العمل الحر.	Akkaş,2021:3
تحديد احتياجات الزبائن والفرص التكنولوجية أو السوقية ، ومتابعة الفرص واستثمارها بالشكل الذي يضمن التفوق للمنظمة.	Okoro,2021:248

المصدر : أعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر انفاً

ومما تقدم يمكن القول أن المهارات الريادية هي تلك المهارات المطلوبة من قبل الافراد لكي يوصفوا بانهم رياديون ، وامتلاك هذا النوع من المهارات يجعل من هؤلاء الافراد اكثر قدرة من غيرهم في أن يكونوا سباقين في تشخيص الفرص الواعدة والتعامل مع التهديدات بقصد تحويلها الى فرص قابلة للاستثمار، اضافة الى ذلك ميولهم نحو تبني المخاطر الناجمة عن هذه العملية وذلك بالاعتماد على المقومات الابداعية والابتكارية التي يتحلون بها.

ثالثاً:- أهمية المهارات الريادية

يتطلب نجاح الريادي مجموعة من المهارات واستثمار الفرص والقدرات والموارد، إذ أن الافتقار إلى مثل هذه المهارات قد يكون أحد أهم معوقات النمو في العديد من المنظمات، وتكمن أهمية المهارات الريادية بكونها المورد النادر للميزة التنافسية، إذ تسهم في دعم عمليات البحث

والتطوير وتمييز المهارات الابتكارية وإدارة الوقت للموارد البشرية (Undiyaundeye,2015:11). كما تمارس تلك المهارات الريادية دوراً مهماً في تعزيز المهارات الإدارية والتكنولوجية، التي تعتمدها المنظمة لاستثمار الفرص المتاحة أمامها وتجنب التهديدات التي تعيقها في العمل (Ismail et al.,2019:3).

ومن جانبه أشار (Norouzzadeh,2010:3) إلى أن المهارات الريادية تزيد من قدرة الفرد على أداء واجبات العمل، ومن خلال تطوير المهارات الريادية، إذ يقوم الأفراد بتحسين معارفهم في المجال ذي الصلة وإعداد أنفسهم لمواجهة التحديات. كما أن المهارات الريادية تلعب دوراً مهماً في النهوض بالأنشطة التنظيمية، لا سيما الأداء الوظيفي (Chew et al.,2016:718).

وأوضح (Velinovm2020:79) أن المهارات الريادية تمكن الرياديين من خلق قيمة من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين، وتحمل المخاطر المالية والنفسية والاجتماعية المصاحبة، وفي النهاية تلقي العوائد المتوقعة، إذ أن المهارات الريادية هي نتيجة للاعتراف بفرصة العمل، وإدارة المخاطر التي تتطوي عليها بشكل فعال، وتنسيق الأنشطة المختلفة والجمع بين الموارد اللازمة وتحقيق العوائد المتوقعة في نهاية الأمر. وتطرق (Ranasinghe et al.,2018:24) إلى أن المهارات الريادية تمكن رائد الأعمال من الجمع بين العوامل الثلاثة الأخرى وهي الأرض والعمالة ورأس المال معاً بطريقة تضيف الكفاءة على الإنتاج، وهذا يجمع بين مجالين مهمين من مجالات المهارات لتعبئة الموارد واستخدام الموارد، وتسهم قدرة رائد الأعمال على تحديد وتنسيق ودمج عوامل الموارد هذه في جزء كبير من المهارات الريادية المطلوبة.

إن المهارات تمكن رواد الأعمال من مواجهة التحديات والمواقف المشكوك فيها والتي تعد نموذجية لبدء المشروع والعمل الحر (Daluba,2013:2). كما أن تنمية المهارات الريادية تساعد على فهم كيفية تدخل الخصائص والمهارات ودعم المنظمات لإيجاد حلول قيمة (منتجات أو خدمات أو عمليات) لمشاكل السوق، ويمكن استخدام ريادة الأعمال أيضاً بوصفها أداة لدعم تطوير المعرفة والمهارات ذات الصلة بالتعلم النشط والأداء داخل المنظمة (Deng & Wu,2021:14).

ومما تقدم نستنتج أن أهمية المهارات الريادية تتمثل بالاتي:-

- 1- تساعد المهارات الريادية الريادي في معالجة المعلومات وتفسيرها والادراك والقدرة على التفكير، والاستثمار الناجح للفرص، والذي يساعد بدوره على ضمان الفاعلية بمرور الوقت وتؤدي إلى النتائج المرجوة.
- 2- تمنح المهارات الريادية رائد الأعمال لمحة عامة عن مناخ الأعمال وتساعد في صياغة صورة أكبر لأنشطة الأعمال التي يمارسها.
- 3- تمكن المهارات الريادية رواد الاعمال من استثمار موارد منظماتهم بالطريقة التي تضيف قيمة لتلك المنظمات واصحاب المصالح بشكل عام .
- 4- أن امتلاك المهارات الريادية يمكن من استباق المنافسين في الدخول الى الاسواق الجديدة والنجاح فيها.
- 5- تجعل المهارات الريادية من الذين يمتلكونها اكثر قدرة على ابتكار منتجات وخدمات جديدة تلبي رغبات الزبائن بل وتتجاوزها في أغلب الاحيان.

### رابعاً:-المهارات الريادية الضرورية لنجاح المنظمة

حدد كل من (Badatu,2015:19؛Jamaludin et al.,2019:31) عدداً من المهارات الريادية

الضرورية لنجاح الأعمال والتي تتمثل بالاتي :-

1-تحديد وتعريف قطاع السوق الواعد.

2-تطوير السلع أو الخدمات المناسبة لأسواق المنظمة / ابتكارات المنتجات

3- توليد الأفكار.

4-المسح البيئي.

5-تمييز الفرص وتشخيص سبل الاستفادة منها .

6-صياغة الاستراتيجيات المناسبة لاستثمار الفرص.

من ناحية أخرى لخص (Mitchelmore&Rowley,2013:124) المهارات الريادية الضرورية

لتشمل ما يأتي:-

1-القدرة على تحديد احتياجات الزبائن

2-اغتنام الفرص التي تنتجها التكنولوجيا وفرص السوق.

فيما حدد(Salau et al.,2017:128)عدداً من المهارات الريادية الضرورية التي يجب أن يكتسبها كل

ريادي لكي يكون ناجحاً في مجال الأعمال وهي كالآتي:-

1- القدرة على إدارة الأموال.

2- القدرة على جمع الأموال.

3- القدرة على تخفيف التوتر.

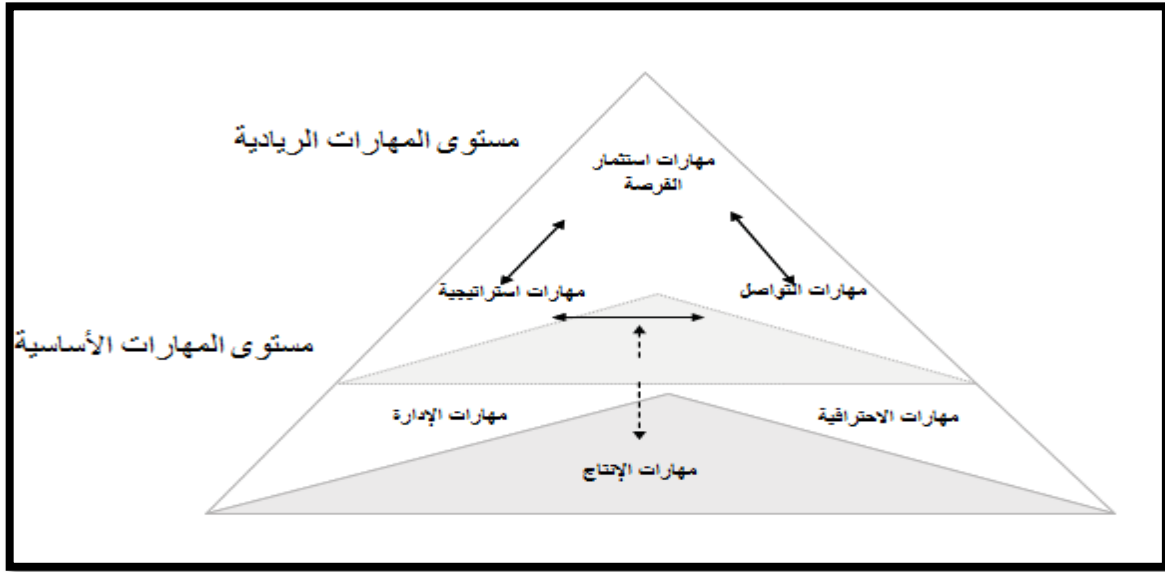
4- القدرة على الإنتاج.

5- القدرة على تحديد نقاط القوة والضعف.

- 6- القدرة على توظيف افراد فاعلين.
- 7- القدرة على تدريب الافراد الجدد.
- 8- القدرة على إدارة الافراد بنجاح .
- 9- القدرة على الاتصال عبر الشبكات الاجتماعية.
- 10- القدرة على التركيز على الزبائن.
- 11- القدرة على اكتشاف الاتجاهات الجديدة.
- 12- القدرة على التعامل مع الفشل.

وقسم (Rudmann,2012:88) المهارات على نوعين هما أنظر الشكل(3):-

- 1-المهارات الريادية وتشمل(مهارات استثمار الفرصة، مهارات التواصل،المهارات الاستراتيجية) ، إذ تعمل مهارات التواصل والمهارات الاستراتيجية في التعرف على فرص العمل وتحقيقها، وهي مهارات تعد معقدة.
- 2-المهارات الأساسية وتشمل(المهارات الاحترافية، مهارات الادارة، مهارات الانتاج)، وتتعلق بإنشاء وتطوير عمل تجاري مريح، ويمكن عدّها مهارات اقل تعقيداً من المهارات الريادية، والشكل يوضح ذلك.



الشكل (3) هرم المهارات

**Source:-**Rudmann, C. (2012). Entrepreneurial skills and their role in enhancing the relative independence of farmers. Forschungsinstitut für biologischen Landbau (FiBL).p.88.

#### خامساً: - أبعاد المهارات الريادية

أختلف الكتاب والباحثون في تحديد أبعاد المهارات الريادية، إذ رأى (Smith et al.,2017:183) أن أبعاد المهارات الريادية تتمثل بالاتي:-

- 1- مفهوم الأعمال: وتشمل (خطة العمل ومهارات العرض).
- 2- المسح البيئي: وتشمل (التعرف على فجوة السوق واستثمار الفرص المتاحة في السوق).
- 3- اللجان الاستشارية والتواصل الشبكي: وتشمل (الموازنة بين الاستقلالية وطلب المساعدة).

اما (Eunice,2018:23) فيرى أن أبعاد المهارات الريادية تتمثل بالاتي:-

- 1- المهارات الشخصية: وتشمل الوعي بالذات والقدرة على التفكير فيما حدث والتعرف على نقاط الضعف وتحسينها، كذلك تحمل المسؤولية الشخصية لحل المشكلات، والتعامل معها عند ظهورها دون الخروج عن مسارها.



2-مهارات التعامل مع الآخرين: هي أي مهارة تمكن الافراد من التفاعل والتواصل مع

الآخرين، ومن خلالها تظهر الأعراف والعلاقات الاجتماعية بعدة صور لفظية وغير لفظية .

3-المهارات الإدارية: وتشمل مهارات التخطيط والتنظيم وتحديد الزبائن وقنوات التوزيع،

تحديد مصادر الموارد المالية وإدارتها وإدارة المخاطر أو تقليلها ، والقدرة على وضع الهياكل

المناسبة وأنظمة الرقابة.

وحديثاً شخص (Reday et al.,2020) ثمان مهارات يمكن من خلالها قياس مستوى المهارات الريادية

لدى رواد الاعمال هي :-

### 1- الاتصال

التواصل هو عملية نقل الأفكار لضمان معنى واضح، إذ أن الاتصال مهارة اجتماعية

ضرورية لنمو الأعمال(Costin et al.,2018:3). ويتوقف تأثير الاتصال في نمو الأعمال

على بعض الممارسات التي يجب أن تكون في مكانها الصحيح(Leon,2017:98).

وفقاً لنموذج الاتصال، يجب أن يكون هناك انتظام وشبكة معلومات ممتازة لضمان نجاح

الاتصال، كما أن الاتصال هو حجر الأساس لأعمال ريادة الأعمال، وبالتالي فأن هذا يعتمد

على مهارات معينة مثل الاستماع والتحدث والكتابة(Eunice,2018:11). ستساعد هذه

المهارة الفريدة رواد الأعمال على نقل المعلومات إلى زبائنهم من خلال استخدام الكلمات

والإعلانات ولغة الجسد والتقارير وغيرها(Jardim,2021:357). كما يعد الاتصال اللفظي

شكلاً من أشكال الاتصال الذي يستخدم الكلمات للتعبير عن فكرة أو رسالة أو معلومات، إذ

تُستخدم الوسائط اللفظية لنقل أفكار الفرد أو مشاعره أو أي نوع من المعلومات الأخرى،

ويمكن ممارسة الاتصال اللفظي بطريقتين الاتصال الكتابي أو الاتصال الشفوي

(Costin et al.,2018:2).اما التواصل غير اللفظي أو غير الملفوظ فهو عملية التواصل

من خلال إرسال واستقبال رسائل بدون كلمات بين الافراد، فقد يتم إرسال تلك الرسائل من خلال التعابير أو اللمس أو من خلال لغة الجسد أو تعابير الوجه أو التقاء العيون(Jardim,2021:357).

مما سبق يمكن القول بان مهارة التواصل هي المهارة التي تتضمن قدرة الفرد على الاصغاء ومن ثم اىصال الافكار والمشاعر والمعلومات الى الجهات الاخرى من خلال استعمال اساليب التواصل اللفظي بنجاح، لا سيما نبذة الصوت الواثقة وتجنب العبارات والالفاظ التي تحمل التأويل البصري او اللجوء الى لغة الجسد من اجل ارسال واستلام المعلومات المطلوبة .

## 2- مهارات القيادة

وتتمثل بمهارة وقدرة القائد على تحفيز العاملين الذين يتعامل معهم والتواصل معهم لبناء فرق عمل متماسكة تسهم بشكل ايجابي في تحقيق الفاعلية التنظيمية لأحداث التغيير بالشكل الذي يتوافق مع المستجدات البيئية وفي مستويات المنظمة كافة(Costin et al.,2018:3).  
واشار(Odia,2013:291) الى أن القدرة على القيادة بوصفها واحدة من أهم المهارات التي يجب أن يمتلكها رائد الأعمال لنمو الأعمال. ويصف (Leon,2017:98)القيادة بأنها القدرة على الحفاظ على الابداع والتكيف مع بيئة غير مؤكدة، وتعد جودة الحياة العملية أكثر فاعلية للعاملين عند العمل تحت أسلوب قيادة محدد.

أن رواد الأعمال يجب أن يكونوا موجّهين نحو الفريق ، وتحوليين ، ومستندين الى القيمة، ولا يتم تسجيل نمو المنظمة دون مساعدة الجهود الفردية والجماعية ، وبالتالي يحتاج نمو الأعمال التجارية إلى قيادة ماهرة(Eunice,2018:11). وخلص (Jardim,2021:357) الى أن قادة المنظمات الصغيرة والمتوسطة يحتاجون إلى القدرة على تنمية أعمالهم ، وتحفيز فريقهم من خلال ضمان التواصل الكافي، وتقدير آراء الآخرين ، وتشجيع المساهمات.

ومما سبق يمكن القول ان المهارات القيادية هي تلك المهارات التي تنصب بشكل رئيس على قدرة الريادي على اقتناع الاخرين والتأثير فيهم وجعلهم على قناعة بان افكاره وحلوله الخلاقة سوف تسهم في خلق مستقبل افضل لهم ولمنظمتهم.

### 3- مهارات حل المشاكل

تتمثل مهارة حل المشكلات بمهارة الموارد البشرية على تشخيص وتحليل مسببات المشكلات التي تواجههم في العمل، من ثم اقتراح مجموعة من البدائل ومن ثم تقييمها والمفاضلة بينها، لاتخاذ القرارات لاختيار الافضل منها، لمعالجة المشكلات في الوقت المناسب وبأقل خسارة ممكنة (Costin et al.,2018:3). تأسست نظرية التكيف والابداع على افتراض أن كل شخص مبدع ويحل المشكلات، وبالتالي يجب أن يكون الريادي متهايئاً ومبدعاً ، أي أن يسعى للقيام بالأشياء بشكل أفضل (حلول) وبشكل مختلف (مبدع) (Eunice,2018:11).

وينظر إلى المشكلات على أنها "أنظمة معقدة يتوافق كل منها مع عدد كبير من القرارات التي تتفاعل بطريقة صعبة"، كما أن حل المشكلات هو القدرة على استخدام الحقائق والمعرفة والبيانات بكفاءة في حل أي مشكلة (Odia,2013:291).

وعرّف حل المشكلات بأنه عملية البحث عن أفضل إجابة لموضوع غير معروف، إذ يواجه رواد الأعمال العديد من المشاكل أثناء إدارة أعمالهم الصغيرة أو المتوسطة الحجم، ومع ذلك فإن القدرة على تطوير حل خلال فترة قصيرة هي مهارة غير عادية، لذلك ، تعد دراسة مهارات الإبداع وحل المشكلات أهم مفتاح لنمو ريادة الأعمال (Jardim,2021:357). ومن جانبه وصف (Daniel et al.,2017:67) رواد الأعمال على أنهم قادرون على حل المشكلات، ومواجهة الصعوبات الاقتصادية أو الشخصية بالأساليب الصحيحة.

مما تقدم يمكن القول أن مهارة حل المشكلات هي مهارة ناجمة عن قدرة رواد الاعمال على تشخيص الاسباب الحقيقية للمشكلات ومن ثم تحديد افضل السبل لمعالجتها وتلافي حدوثها مستقبلاً.

#### 4- الابتكار الريادي

وهي المهارات التي تساعد الريادين على تقديم الافكار الجديدة غير المألوفة لتطوير العمل والخروج بمنتجات جديدة غير معروفه، ويتم تطوير وتعزيز هذه المهارات من خلال المعرفة والتجارب المتراكمة لدى حامليها فضلاً عن اهمية البرامج التدريبية (Costin et al.,2018:3). والابتكار هو تطوير للحلول الصحيحة والجديدة، كما أنه القدرة على إنتاج عمل جديد أو فريد يتناسب مع بعض قيود المهام ، فأن الابتكار يصف أفكارًا جديدة وقيمة، ويسير الإبداع والابتكار بالتزامن، لذلك فإن الإبداع يخفي الأفكار والابتكار ينفذها، ومن ناحية أخرى ، بأن الإبداع عنصر أساس في تحديد القدرة التنافسية للمنظمات (Eunice,2018:11).

تشير نظرية الاستثمار في الابتكار التي اقترحها (Sternberg,1995) إلى أن الابتكار هو اختيار شخصي ، وتصف النظرية كذلك نوع الابتكار على أنه القدرات الفكرية ، والمعرفة ، وطرائق التفكير ، والشخصية ، والدافع ، والبيئة" ، كما تمنح المهارات الفكرية القدرة على التمييز بين الأفكار الجيدة والسيئة (Leon,2017:98).

وأشار (Jardim,2021:357) الى أن العقل الابتكاري يحتاج إلى المهارات الريادية لتحقيق الأفكار في الأعمال التجارية، فمن خلال التفكير الابتكاري، لا يمتلك رائد الأعمال أفكارًا فحسب ، بل يقيم أيضًا متطلبات كيفية تنفيذ هذه الأفكار وإثبات نجاحها، ويوضح رائد الأعمال الفرق بين الفكر الإبداعي وطريقة العمل القديمة.

ومن خلال ما تقدم يمكن تعريف مهارة الابتكار الريادي بأنها قدرة رواد الاعمال الى النظر الى الاشياء بطريقة جديدة تختلف عن الطريقة التي ينظر بها الاخرون اليها، فالريادي الذي يمتلك هذه المهارة يكون اكثر قدرة من غيره على ملاحظة انماط وجوانب قد لا تبدو واضحة للعيان لغيره ممن لا يمتلكون هذه المهارة.

### 5- مهارات العمل الفرقي

تعكس مهارة التعاون والعمل الفرقي قدرة الموارد البشرية الريادية على التعاون والعمل بروح الفريق مع الاخرين وتشجيعهم على تبادل الافكار والمعرفة فيما بينهم من اجل نشر فلسفة الشراكة في كل جانب من جوانب المشروع سواء المادية ام المادية (Costin et al.,2018:3). وغالباً ما يتم تشجيع رواد الأعمال على العمل مع فريق من الأشخاص الآخرين لزيادة إمكانية تسويق الأفكار، إذ أن رائد الأعمال الذي لديه مشاريع عالية الجودة يحتاج إلى شريك لمساعد مالي أو لتطوير فكرة (Leon,2017:98).

من ناحية أخرى فإن العمل الجماعي فعال للتغلب على التحديات، وتشير نظرية ريادة الأعمال مع التخصص ونقل الأعمال التي طورها (Holmes&Schmitz,1990) إلى أن الفرد لديه قدرات مختلفة في تطوير الأفكار والفرص، وكانت النتيجة النظرية أن الشخص الذي يتمتع بميزة في ريادة الأعمال قد يجد أنه من الأفضل أن يتخصص في إنشاء الأعمال التجارية والإدارية لشخص مؤهل في الإدارة (Eunice,2018:11). لذلك يستفيد رجل الأعمال الناجح من العمل الجماعي لتمكين نمو مشروعه ونجاحه (Jardim,2021:357).

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن مهارة التعاون والعمل بروح الفريق هي تلك المهارة التي تتضمن قدرة الريادي على التفاعل الايجابي مع الاخرين وتقديم المساعدة لهم او

تلقيها منهم من اجل انجاز المشروع الجديد، الامر الذي يتطلب من الريادي قدرة عالية على تحقيق الانسجام والتفاهم والتناغم بين اعضاء الفريق الذي يعمل معهم.

### 6- خلق مشروع جديد

يمكن النظر الى المشروع لكونه يشير الى مجموعة من الفعاليات والانشطة الهادفة والمتربطة التي تبدأ باستثمار الاموال والموارد الاخرى التي تنتج عنها سلع وخدمات فريدة من نوعها لتلبية حاجان ورغبات الزبائن (Jardim,2021:357). ويشير بناء المشاريع الصغيرة الى استحداث الوحدات الإنتاجية الصغيرة الحجم التي تضم المشاريع الريفية واليدوية والحرفية، فضلاً عن المشاريع الصغيرة الحديثة سواء التي تتخذ شكل المصانع أو تلك التي لا تتخذ هذا الشكل (Eunice Abdul,2018:11).

واشار (Leon,2017:98) الى أن المشاريع الريادية تتمثل بالمشاريع التي تقوم على أساس الابداع والابتكار في جوانب عدة لعل من ابرزها الاتي :-

أ- إنتاج سلعة أو خدمة جديدة .

ب- إنتاج طريقة إنتاج جديدة.

ت- للحصول على مصدر جديد للمواد الخام.

ث- تنفيذ إعادة تنظيم.

وبين (Reyad et al.,2020:3) أن مهارة ابتكار المشاريع الريادية ينتج عنها تلك المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تهدف الى تحقيق اكبر قدر ممكن من الازياح من خلال تقديم منتجات كفيلة بإشباع حاجات الزبائن الحاليين في ظل السوق المستهدف. ويمكن تحديد خصائص المشاريع الريادية بالسمات الشخصية المميزة لرواد الأعمال، أي الأفراد الذين يمتلكون

ويديرون المشاريع الريادية ويشاركون في مشاريع ريادية في مراحل مختلفة من التطوير التنظيمي للمشروع (Holiienka et al.,2015:1880).

ومما تقدم يمكن القول أن مهارة ابتكار المشاريع الجديدة هي تلك المهارة التي تمكن من خلق مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم ناشئة قادرة على مواجهة تحديات المنافسة في الاسواق وتحقيق عوائد مالية مناسبة من خلال نجاحها في خلق قيمة مبتكرة للزبائن وتحقيق تطلعاتهم المستقبلية والراهنة.

#### 7- مهارة التركيز على الأهداف النهائية

ويشير هذا البعد الى فهم اهداف المنظمة نحو تحسين المهارات الريادية، إذ أن منظمات الاعمال ذات التوجه العالي في السوق من المتوقع أن تكون لها علاقات جيدة مع الزبائن وتخلق قيمة متفوقة لهم. كما أفادت بعض الدراسات التجريبية أن التركيز نحو الاهداف الريادية قادره على المساهمة في نتائج تنظيمية محددة مثل القدرة على الابتكار (Nasir,2013:10-11). وبين (Zhang&Bruning,2011:84) ان المنظمات التي تسعى الى تبني المهارات الريادية تلجأ الى خلق جهد منسق على مستوى المنظمة في توليد معلومات السوق المتعلقة باحتياجات الزبائن الحالية والمستقبلية، ونشر المعلومات الاستخبارية عبر الإدارات، والاستجابة لمثل هذا الذكاء. وتطرق (Sarker&Palit,2015:576) الى ان التوجه نحو الاهداف الريادية يتعلق بثقافة المنظمة بشكل أكثر فاعلية وكفاءة للسلوكيات اللازمة لخلق قيمة متفوقة للمشتريين، إذ يُعد التوجه نحو تحقيق الاهداف الريادية للمنظمة أمراً مهماً يتضمن الحصول على معلومات السوق واستعمالها بشكل فاعل وكفوء (Ibrahim et al.,2018:1222).

وبالاستناد الى ما تقدم يمكن أن نعرف مهارة التركيز على الأهداف النهائية بأنها قدرة الريادي على التمييز بين الاهداف (النتائج)، والوسائل المؤدية لبلوغ تلك الاهداف، فضلاً عن القدرة على التمييز بين الهدف النهائي والاهداف الفرعية التي يؤدي بلوغها الى بلوغ ذلك الهدف.

#### 8- الحماس

وتعبر عن مدى مداومة الريادي في عمله بالمشروع واستمراره بالمحاولة وعدم التراجع في مواجهة الصعوبات حتى انتهائه، والتفاني في بذل الجهد للوصول الى تحقيق الاهداف بنجاح ، إذ يعتقد الرياديون واصحاب المشاريع الصغيرة بان تحقيق النجاحات وضمان الاستمرارية تتبع من خلال الاجتهاد والصبر والعطاء الدائم والتضحية ، وتحمل الصعوبات من اجل تحقيق آمال وغايات مستقبلية(Ibrahim et al.,2018:1222). ويأتي حماس رواد الأعمال من إيمانهم بأن بإمكانهم إنشاء مستقبلهم والتحكم فيه(Nasir,2013:10-11).

يشعر العديد من رواد الأعمال بالحماس لبدء مشروعهم الخاص، وينخرطون في العمل بجد، ويكون أمامهم الكثير من الأمور التي يقومون بها، وقد يفوتهم خلال هذه المرحلة العديد من الأشياء التي قد تضر منظماتهم على المدى الطويل إذا لم ينتبهوا لها (Holienka et al.,2015:1880).ورغم أن تجربة كل شخص تختلف عن الآخر، إلا أن رواد الأعمال المبتدئين يمكنهم تعلم الكثير من تجارب من سبقوهم في المجال(Jardim,2021:357).

ومما تقدم يمكن القول أن الحماس مهارة ريادية أخرى يمكن تبنيتها بعقلية ريادية، إذ لا يمكن للحماس في مكان العمل خلق المزيد من الفرص فحسب ، بل يمكنه أيضاً تحسين التفاعل الاجتماعي بين فريق العمل وخلق جو محسن في العمل.



## الفصل الثاني

### المبحث الثالث: التوجه الاجتماعي الريادي

أولاً: - مفهوم التوجه الريادي:-

يعد التوجه الريادي (Entrepreneurship Orientation) مجالاً بحثياً ناشئاً يحاول تحليل السلوكيات المبتكرة والمصاحبة للمخاطر والاستباقية من المنظمات ذات النشاط الدولي، وهو واحد من أكثر المفاهيم ذات الصلة في الأدبيات الأكاديمية حول ريادة الأعمال (Ma'atoofi&Tajeddini,2010:4). كما يتم تعريف مفهوم التوجه الريادي بأنه مدخل استراتيجي يتم من خلاله تحديد الفرص الجديدة وتنفيذ سلوكيات الريادة داخل المنظمة (Adisa et al.,2017:103).

واشار (Magaji et al.,2017:27) الى أن التوجه الريادي أصبح نموذجاً مؤثراً بشكل كبير في عملية صياغة الاستراتيجية التي تنظم قرارات وانشطة المنظمة والذي يؤدي الى خلق قيمة واداء عالٍ للمنظمات، كما يعد التوجه الريادي بمثابة السلوك الذي تتبعه المنظمة والذي ينعكس على الاستراتيجيات والعمليات والانشطة داخل المنظمة. ومن زاوية اخرى يتم تحديد التوجه الريادي من خلال الترتيبات والممارسات الأساسية لتحسين أنشطة ريادة الأعمال ، بالتزامن مع الخيارات والإجراءات التي يستخدمها صانعو القرار لتحسين أهداف منظماتهم ، وتعزيز رؤيتهم وخلق ميزة تنافسية (Sung,2018:380).

وقرن (Hernández-Perlines et al.,2020:2306)التوجه الريادي برغبة المنظمة في ابتكار وتجديد عروض السوق الخاصة بها (الابداع)، لتحمل المخاطر من خلال تجربة منتجات جديدة وغير مؤكدة (المخاطرة) ، وأن تكون أكثر نشاطاً من منافسيها في البحث عن فرص جديدة في السوق، ويعرض الجدول (10) اراء عدد من الباحثين حول مفهوم التوجه الريادي.

الجدول (10) اراء عدد من الباحثين حول مفهوم التوجه الريادي

المفهوم	الباحث والسنة
السلوكيات الريادية للمنظمة التي تنعكس في الأنشطة والاستراتيجيات والعمليات التنظيمية.	Zehir,2015:359
أحد التوجهات الاستراتيجية للمنظمة التي تصف مدى أنشطة قيادة الأعمال التي تقوم بها المنظمة.	Ridwan et al.,2016:3
مجموعة من السلوكيات التي تتمتع بصفات المخاطرة ، والابتكار ، والفاعلية ، والاستقلالية ، والتنافسية العدوانية.	Martínez-Climent et al.,2019:391
توجه استراتيجي تستخدمه المنظمة للتكيف مع بيئة الأعمال المتغيرة ولديها ميزة تنافسية مستدامة على المنافسين في السوق.	Al-Mamary et al.,2020:271
رغبة المنظمة في أن تكون مبدعة لتجديد مساهمات السوق ، والمخاطرة لاختبار المنتجات والأسواق الجديدة والغامضة ، وأن تكون أكثر نشاطاً من المنافسين تجاه فرص السوق الجديدة للأهداف الاستراتيجية والأداء	Alalawi,2020:36
مجموعة من الخصائص والقيم والمواقف النفسية الشخصية المرتبطة بقوة مع وجود دافع لتبني أنشطة قيادة الأعمال.	Perera& Samarakoon,2021:57
طرح الافكار الجديدة وبشكل اسرع من المنافسين ، كما انه يعد بمثابة فلسفة واتخاذ القرارات في الانشطة التي تقود المنظمة نحو الريادة.	Setyawati et al.,2022:1489
انماط اتخاذ القرار والاساليب والممارسات التي توصف بانها ابداعية وتنافسية واستباقية وتبني المخاطر .	Sari& Thamrin,2022:118

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر اعلاه

ومما سبق يمكن القول بأن التوجه الريادي هو في الأساس عملية استراتيجية مقترنة برغبة المنظمة في انتهاج سلوكيات واعتماد أنشطة تنظيمية تتصف بالاستباقية والمخاطرة والابداعية الامر الذي ينعكس ايجاباً على موقفها التنافسي في الاسواق.

ثانياً:- التوجه الاجتماعي الريادي:-

يبحث الرياديون الاجتماعيون عن فرص جديدة ويحدثون تأثيراً إيجابياً باستخدام أساليب القيادة والإدارة، إذ يعمل التوجه الاجتماعي الريادي على تحقيق الربح أثناء إحداث التغيير من خلال توفير قيمة للمجتمع (Noruzi et al.,2010:3). وأشار (Bacq,2011:374) الى أن التوجه الاجتماعي الريادي (Orientation Entrepreneurship Social) من خلال الشمولية والاعتماد المتبادل للمجتمع ، يمكن إجراء تغييرات من شأنها أن تدفع المجمعات إلى الأمام، عن طريق ربط القطاعات وأصحاب المصلحة والشبكات المجتمعية المتنوعة بعلاقة قوية ومرنة ومثمرة، والتواصل بين المجتمعات للحصول على علاقة مجتمعية أكبر من خلال إنشاء جسور لتجميع الموارد.

من جانب آخر صرح (Dwivedi&Weerawardena,2018:33) بأن التوجه الاجتماعي الريادي هو ظاهرة تطبيق الخبرة التجارية والمهارات القائمة على السوق في القطاع غير الربحي ، مثل عندما تقوم المنظمات غير الربحية بتطوير مناهج مبتكرة لكسب الدخل. وبين (Lang&Fink,2019:156) أن التوجه الاجتماعي الريادي هو نهج يطبق سلوكيات ريادية من قبل مجموعة من الأفراد أو منظمة معينة قد تكون ناشئة، لتحقيق فكرة مبتكرة على أرض الواقع، توفر حلولاً اجتماعية أو بيئية أو ثقافية، ويهدف التوجه الاجتماعي الريادي إلى إحداث التغيير الإيجابي في المجتمع والعالم، بوصفه بديلاً عن تحقيق الأرباح المادية فقط.

والتوجه الاجتماعي الريادي هو نهجٌ من قبل الأفراد أو المجموعات أو المنظمات الناشئة أو رواد الأعمال، التي يطورون ويمولون وينفذون من خلالها حلولاً للقضايا الاجتماعية والثقافية والبيئية (Urban,2020:9). ويمكن تطبيق هذا المفهوم على مجموعة واسعة من المنظمات، والتي تختلف في الحجم والأهداف والمعتقدات (Kamaludin et al.,2021:2). و يعرض الجدول (11) آراء عدد من الباحثين حول مفهوم التوجه الاجتماعي الريادي.

الجدول (11) آراء عدد من الباحثين حول مفهوم التوجه الاجتماعي الريادي

المفهوم	الباحث والسنة
القدرات المميزة في التعرف على المشكلات الاجتماعية المعقدة والعمل من خلالها بطريقة جديدة ترفع الوعي العام بالمشكلة من خلال رؤية الرياديين وعملهم وأنشطتهم.	Noruzi et al.,2010:3
السلوكيات التي تؤدي بشكل مميز إلى خلق قيمة اجتماعية ومزايا مالية في سلسلة ضمنية تبدأ بالعنصر الاجتماعي.	Okpara,2011:4
التوجه السلوكي للمنظمة في مجال الأعمال الاجتماعية في حل المشكلات الاجتماعية من خلال زيادة مساهمتها وقدرتها التنافسية لتحقيق الأداء والاستدامة.	Kraus,2017:3
أنشطة تم إنشاؤها بواسطة قيمة اجتماعية مبتكرة لتحقيق الاحتياجات المجتمعية والاستدامة المالية.	Ali et al.,2019:2
المعرفة من حيث الابتكار من خلال إيجاد سلعة أو خدمة أو نهج جديد للقيام بأشياء مسؤولة اجتماعياً.	Muñoz & Kimmitt,2019:857
النشاط التجاري للجهات الفاعلة الخاصة لتحقيق أهداف اجتماعية أو عامة إلى جانب الربح التجاري.	Mursalim,2019:232
البحث عن خلق قيمة اجتماعية عن طريق النشاط الاقتصادي، من خلال الاستخدام الإبداعي للموارد لكل من القيم الاقتصادية والاجتماعية.	Palacios-Marqués et al.,2019:426
استخدام أنشطة الريادة الاجتماعية بشكل أساس من أجل تحقيق الهدف الاجتماعي والذي يُستمد فيه الاعتراف بإمكانيات ريادة الأعمال المدرة للدخل	Bansal et al.,2019:11

من القضايا الاجتماعية.	
عملية استخدام الدخل المكتسب لحل مشاكل المجتمع الاجتماعية، خلق القيمة والابتكار والفرص.	Canestrino et al.,2020:134
توجه سلوكي استراتيجي يهدف إلى حل الإخفاقات في الجانب الاجتماعي وخلق قيمة اجتماعية أكبر لتعظيم التأثير الاجتماعي.	Gali et al.,2020:14
عملية خلق قيمة للمجتمع من خلال الجمع بين الموارد بطرائق جديدة.	Sahasranamam,2020:106
التوجه الحديث للمنظمات الريادية هدفه الاساس تحديد الفرص واستثمارها وبما يخلق القيمة للمجتمع الذي تتعامل معه المنظمة.	Rosca et al.,2020:14
عملية تنطوي على الاستخدام المبتكر والجمع بين الموارد والأفكار والقدرات لمتابعة الفرص التي تحفز المجتمع.	Sinthupundaja et al.,2020:3
العملية التي من خلالها يتم توفير حلول مبتكرة لمشاكل المجتمع الاجتماعية الأكثر حاجة، ومعالجة القضايا الاجتماعية الرئيسية وتقديم أفكار جديدة للتغيير على مجال واسع.	Halberstadt et al.,2021:139
المشاركة في الأنشطة المبتكرة التي تخلق قيمة اجتماعية للمنظمات غير الربحية والحكومية.	Cho et al.,2021:207
عملية التعرف على الفرص والسعي وراءها ببراعة لخلق قيمة اجتماعية.	Bacq,2021:286
التعرف على المشكلات الاجتماعية وتحقيق تغيير اجتماعي من خلال توظيف مبادئ وعمليات ريادة الأعمال.	Haira et al.,2022:42

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر اعلاه

ومما تقدم يمكن القول أن التوجه الاجتماعي الريادي هو سلوكيات تنظيمية هادفة الى حل المشاكل الاجتماعية وتقديم افكار مبتكرة للشروع في اجراء تغيير اجتماعي يكون اساساً لخلق قيمة اجتماعية تسهم في رفاهية المجتمع واستدامة موارده.

## ثالثاً:- أهمية التوجه الاجتماعي الريادي:-

أن الدافع الأساس للتوجه الاجتماعي الريادي هو خلق قيمة اجتماعية ، بدلاً من الثروة الشخصية و ثروة المساهمين ، وأن النشاط التنظيمي يتميز بالابتكار ، أو إنشاء شيء جديد بدلاً من مجرد تكرار الأنشطة أو الممارسات القائمة (Ibrahim,2016:244).

واشار (Boschee,2015:76-77) الى أن أهمية التوجه الاجتماعي الريادي تتمثل بالاتي:-

1-تبني مهمة لخلق والحفاظ على القيمة الاجتماعية وليس فقط القيمة الخاصة.

2-الاعتراف بالفرص الجديدة والسعي وراءها لخدمة هذه المهمة .

3-الانخراط في عملية الابتكار والتكيف والتعلم المستمر .

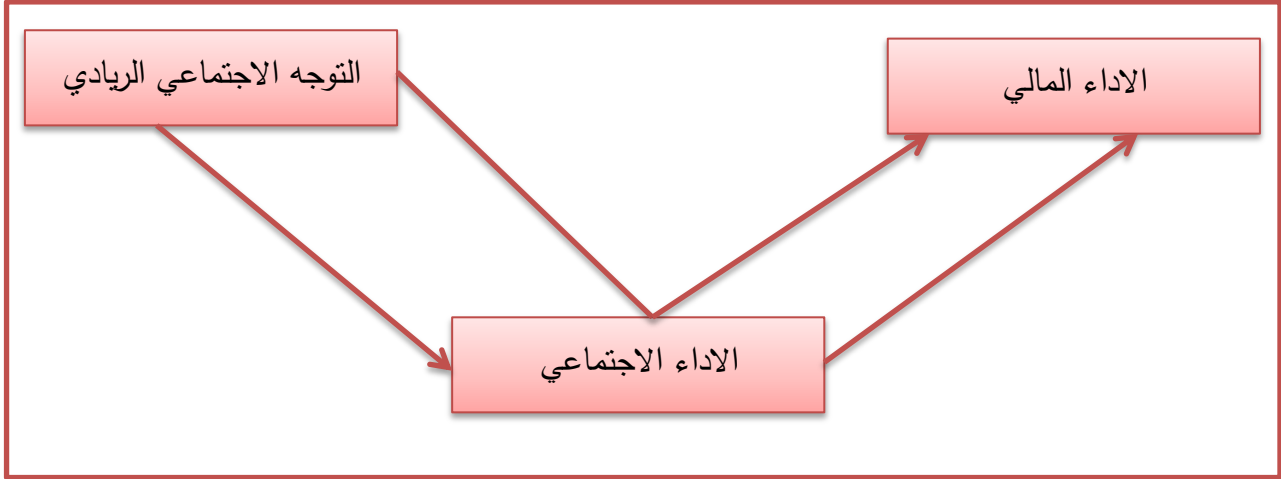
4-التصرف بجرأة دون التقيد بالموارد المتاحة حالياً.

5-إظهار إحساس قوي بالمساءلة أمام الفئات المستهدفة والنتائج التي تم إنشاؤها.

اما (Parajuli,2019:2) فينظر الى التوجه الاجتماعي الريادي بأنه يعمل على التعايش بين المنطق الاجتماعي والاقتصادي داخل المنظمات من خلال تحقيق التوازن بين الاثنين، من منظور أن المنظمات قد تكتسب أشكالاً عديدة من المنافع (مالية ، واجتماعية ، وبيئية ، وغيرها). من جانب اخر توصل (Ranasinghe et al.,2019:46) الى أن التوجه الاجتماعي الريادي يوفر العديد من الفوائد المحتملة ، مثل زيادة الكفاءة، وزيادة الحصة السوقية، والميزة التنافسية بعيدة الامد.

وتطرق (Zakariah,2022:2) الى أن التوجه الاجتماعي الريادي يوفر قيمة اجتماعية لإنشاء أسواق جديدة وتلبية المطالب الاجتماعية غير المتحققة ، وتحقيق مكاسب اقتصادية، إذ تدرك المنظمات مزايا إنتاج القيمة الاجتماعية بشكل صريح. وتتميز المنظمات ذات التوجه الاجتماعي الريادي بهياكلها التنظيمية الهجينة وقدرتها على فهم واستثمار الفرص لتحقيق المزيد من القيمة الممتازة للمجتمع والفوائد الاقتصادية (Rahimia,2019:201).

ومن الأمور المهمة التي تستحق التركيز هي الاتجاهات الإدارية الحديثة لسلوك المنظمات الاجتماعية في توليد القيمة المالية من التوجه الاجتماعي الريادي وعلاقتها بالأداء الاجتماعي (Boschee,2015:75). ويبين الشكل (4) العلاقة بين الاداء الاجتماعي والاداء المالي وعلاقتها بالتوجه الاجتماعي الريادي.



الشكل (4) العلاقة بين الاداء المالي والاجتماعي والتوجه الاجتماعي الريادي

Boschee, J., & McClurg, J. (2015). Toward a better understanding of social entrepreneurship: Some important distinctions. Retrieved October, 9(20), p.74

أن المزج بين الأداء الاجتماعي والاقتصادي هو ما يميز التوجه الاجتماعي الريادي عن الأنشطة على مستوى المنظمة التي يهيمن عليها هدف اقتصادي (ريادة الأعمال التجارية) أو الأهداف الاجتماعية فقط (المنظمات غير الربحية / الخيرية) (Sinthupundaja et al.,2020:3).

أن المنظمات غير الهادفة للربح قد تولد إيرادات من خلال الانخراط في الأنشطة الاجتماعية لجمع الأموال أو عن طريق التبرعات ، كما إن هذه الإيرادات قد تقتصر على برنامج معين يشمل مدة معينة وليست أنشطة متكررة أو مستدامة مع مرور الوقت ، وهي سمة مميزة لسلوكيات ريادة الأعمال (Canestrino et al.,2020:134).

ومن جانب اخر قرن (Gali et al.,2020:14) أهمية التوجه الاجتماعي الريادي بالاتي:-

1- بناء علاقات تتجاوز الغرض المادي ، إذ تمتلك المنظمات الريادية المجتمعية القدرة على تكوين علاقات قوية داخل الشبكات الاجتماعية والاقتصادية وغيرها، على عكس الروابط التي تتم لهدف تجاري بحت، مما يُنشئ شراكات استراتيجية تزيد من تأثير وحضور المنظمة.

2- وجود حافز مشترك فقد يكون من الصعب تحفيز وشحذ همم العاملين في العمل، عندما يكون الهدف الأساس هو توليد الكثير من المال للمستثمرين من رجال الأعمال، ولكن مع التوجه الاجتماعي الريادي ، يتفق الجميع على غاية واحدة في العمل وهي نفع المجتمع، مما يساعد في الحفاظ على حافز وجهد وتركيز رواد الأعمال المجتمعية والعاملين، لوحددة الهدف والغاية.

يهدف التوجه الاجتماعي الريادي الى تشجيع أبناء المجتمع على التغيير والانتقال إلى وضع أكثر تطوراً ونشر القيم والعادات والتقاليد السامية وأهمها التعاون والصدق والالتزام بأداء المهام وانجاز الأعمال ومحاربة المشكلات التي تركها الوضع الإقتصادي المتدهور كالبطالة والهجرة الداخلية، وتحسين الوضع الاجتماعي لأبناء المجتمع ورفع المستوى المعيشي بزيادة الأعمال الاجتماعية(Kraus,2017:2). ويتم ذلك من خلال تنظيم وإدارة تحديات اجتماعية تحقق تغييراً اجتماعياً مطلوباً يقاس بالربح المادي وبالقيمة الاجتماعية باستخدام الأساليب الإبداعية والمبتكرة لتنمية المشروعات والمنظمات التي تحقق تأثير اجتماعي واسع النطاق، وتضمن تعزيزاً جلياً للرخاء الاقتصادي المشترك والقضاء التدريجي على الفقر المدقع وهذا حلاً سحرياً ومشجعاً للسلوك الايجابي الدافع لعملية التنمية الاجتماعية ومحتويماً للمشكلات الاجتماعية (Syrjä,2019:13).

يمكن قياس أهم آثار التوجه الاجتماعي الريادي على التنمية في المجتمع وبشكل مستدام وفق المستويات التالية (Dwivedi& Weerawardena,2018:33؛ Richter,2017:62):-



1-المدى القصير في التوجه الاجتماعي الريادي: تغييرات ملموسة في اقتصاد المجتمع (خلق فرص عمل، توليد الناتج، أو زيادة الادخار).

2-المدى المتوسط في التوجه الاجتماعي الريادي: تتجلى قيمة الريادة الاجتماعية في كونها نموذجاً محتملاً يعمل على رفاهية المجتمع وتحسين أوضاعه، ومن ثم يقاس نجاح الريادة الاجتماعية بقدرتها على زيادة الإنتاجية والمشروعات التنموية.

3-المدى الطويل التوجه الاجتماعي الريادي: أن المساهمة الأكثر أهمية للريادة الاجتماعية تحدث على المدى الطويل، وتقاس بقدرتها على خلق واستثمار رأس المال الاجتماعي

يحتاج رواد الأعمال الاجتماعيين إلى شبكات أوسع لتبادل الأفكار ونشر أفضل الممارسات التي تهمهم ومن الممكن أن تكون مساعدة لهم كما أنه عند نشر تجاربهم ستكون ارتثاً جيداً لرودا الاعمال الاجتماعيين عند البدء بمشاريع رياده الاعمال الاجتماعية وتكون طريقاً للمسـتقبل (Altantsetseg et al.,2020:881؛ Lurtz,2017:93). إذ عزلهم يجعل الريادة الاعمال أقل كفاءة ودون المستوى المطلوب، حيث يحاول الريادي في الغالب التوصل إلى حلول خاصة به للتغلب على هذه العزلة، بجمع ونشر أفضل الممارسات، وأن يوفر منتدى للنقاش وابتكار الأفكار واستراتيجيات لاتباعها في الوصول الى الأهداف التي بدا لأجلها مشروعه في ريادة الاعمال الاجتماعية، ويمكن لأصحاب المشاريع تبادل الاتصالات والروابط مع الشركات وروداً الاعمال، وتوفير سوق للوظائف من نوع ما، أو إجراء تدريبات مشتركة (Pitt,2020:156).

وأشار (Hashom et al.,2020:17) الى أن التوجه الاجتماعي الريادي يساعد المنظمة في الاستجابة لاحتياجات الزبائن ، إذ أن وعي المجتمع بالمشكلات التي من حوله وضرورة السعي للحد منها يتزايد، ويعد هذا التوافق مع الهدف السامي الذي وجد من أجله التوجه الاجتماعي الريادي مساهماً كبيراً في جذب الزبائن ، لأنه يستجيب لتلبية احتياجاتهم.

ومن خلال ما تقدم يمكن تلخيص اهمية التوجه الاجتماعي الريادي بالاتي:-

- 1- تعزيز الفوائد بعيدة الامد للمجتمع والبيئة، وخلق القيمة الاجتماعية.
- 2- خلق القيم الاجتماعية والحفاظ عليها من خلال التعرف على الفرص التي لا يدركها الاخرين.
- 3- الخصائص المحددة للمنظمات الاجتماعية تعطي انطباعاً عن منظمة ذات دخل وأرباح تميل إلى دعم المجتمعات بغرض التحسين.
- 4- أن المنظمات ذات التوجه الاجتماعي الريادي تمتلك أهدافاً اجتماعية واقتصادية تمتاز بروح ريادة الأعمال من أجل توفير الخدمات الاجتماعية للمجتمعات المحرومة ، مثل توفير الخدمات المجتمعية للأشخاص في المناطق النائية.

رابعاً:- أبعاد التوجه الاجتماعي الريادي:-

أختلف الباحثون في تحديد أبعاد التوجه الاجتماعي الريادي ومن خلال اجراء المسح لعدد من الدراسات التي تطرقت الى موضوع التوجه الاجتماعي الريادي يمكن تحديد أهم الابعاد التي اتفق عليها بعض الباحثين وكما موضح في الجدول(12).

الجدول (12) اراء بعض الباحثين حول أبعاد التوجه الاجتماعي الريادي

الباحث والسنة	البعد	النسبة المئوية	المجموع
Tu et al., 2021	*	4	%90
Tomova et al.,2021			
Bonetto et al.,2020	*	2	%20
Pitt,2020	*	2	%20
Altantsetseg et al.,2020			
Syrjä,2019			
Nsereko et al.,2018	*	2	%20
Lurtz,2017	*	2	%20
Nasip et al.,2017	*	2	%20
Kraus,2017	*	2	%20
	الابداعية الاجتماعية	4	%90
	الرؤية الاجتماعية	2	%20
	الاستدامة	2	%20

%10	1								*		شغف اجتماعي
%60	6		*	*	*		*		*	*	تبني المخاطر الاجتماعية
%70	7	*	*	*	*		*		*	*	الاستباقية الاجتماعية
%50	5			*	*	*	*			*	العلاقات الاجتماعية

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر اعلاه

وسيتم الاعتماد على أبعاد التوجه الاجتماعي الريادي (تبني المخاطر الاجتماعية، الاستباقية الاجتماعية، العلاقات الاجتماعية) لحصولها على أعلى التكرار ولكونها تخدم مكان تطبيق الدراسة وتوجهاتها وكالاتي:-

### 1-تبني المخاطر الاجتماعية:-

إن تبني المخاطر لأي منظمة يعكس الرغبة في استثمار موارد كبيرة في دخول أسواق غير معروفة أو غير مؤكدة ، وتجاهل النتائج المحتملة ، لذلك فإن تحمل المخاطر ينطوي على القدرة على التصرف بما يتجاوز الممارسات المعتادة والمعايير المقبولة (Kraus,2017:2). أن المنظمات ذات المستويات الأفضل من الأداء هي تلك التي تتبنى سياسات ذات مستويات متوسطة من المخاطر (Tomova et al.,2021:3). وفي القطاع غير الربحي قد يكون تبني المخاطر أيضاً غير مالي بطبيعته وأكثر إشكالية منه في القطاع الربحي، وينعكس في قضايا السمعة عند منح أو عدم منح الدعم للأطراف المعنية (الزبائن والمجتمعات وغيرها) وإحداث تداعيات للامتنال للمهمة الاجتماعية (Bendahan,2017:887). وبالمقابل قد ينطوي الامتنال للمهمة الاجتماعية على تحمل خسائر مالية كبيرة ، ويقبل رواد الأعمال في المنظمات غير الربحية قياس المخاطر المحتملة واتخاذ القرارات وفقاً لنتائج القياس هذه (Bonetto et al.,2020:310).

تشير المخاطرة إلى رغبة جهة ما بالتوجه نحو المشاريع الجديدة لم يسبق إليها أحد من قبل وهذا التوجه عادة يكون مصحوباً بتخصيص الموارد المهمة لإنجاز تلك المشاريع والحصول على العائد المطلوب (Syrjä,2019:13). والتوجه الريادي نحو تبني المخاطر الاجتماعية يشير إلى الاستعداد لمواجهة عدم التأكد في المستقبل (Delaney et al.,2021:141؛ Dwivedi & Weerawardena,2018:33).

وأشار (Altantsetseg et al.,2020:881) إلى أن تبني المخاطر الاجتماعية المحسوبة والمعقولة يعد إحدى الخصائص المألوفة لدى القادة الرياديين، إذ إن احتمال وقوع حدث مستقبلي يتسبب في إحداث خسارة أو ضرر مادي أو معنوي، أما نتائج الخطر فقد تكون ضعيفة ومحتملة، وقد تكون معتبرة تؤدي إلى دمار وخراب. ففي مجال المنظمة يمثل تبني المخاطر الاجتماعية مدى قدرة أصحاب العمل على تبني المخاطرة عند اتخاذهم للقرارات الاجتماعية مع ضرورة الانتباه إلى حجم هذه المخاطرة، وكيف يمكن إيجاد الحلول لها (Pitt,2020:156). في حين أشار (Richter,2017:62) إلى تبني المخاطر الاجتماعية بأنها استعداد المنظمة لتحمل مسؤولية اتخاذ القرار بجرأة وتحمل نتائجه سواء أكان على مستوى الأفراد أم على مستوى الجماعات ومواجهة التغيرات البيئية التي تحدث، وفي الظروف التي تتسم بظروف غير مؤكدة.

ومما تقدم يمكن القول أن تبني المخاطر الاجتماعية على أنها: - تشير إلى رغبة وقدرة المنظمة على مواجهة حالة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات ذات الطبيعة الاجتماعية، فمعالجة المشاكل الاجتماعية بطريقة مبتكرة لا تخلو من نواتج غير محسوبة لارتباطها بالمستقبل.

## 2- الاستباقية الاجتماعية:-

تفسر الاستباقية على أنها تتعامل مع رد الفعل تجاه موقف عرضي ، والذي قد يحدث عندما تستجيب المنظمات لمشكلات تهدد بقاءها ، لذا فإن كونك استباقياً ينطوي على التفكير في الطرائق التي تتغلب بها المنظمات على حواجزها الهيكلية وتزدهر وتتخذ قرارات فاعلة . وبالتالي تشير الاستباقية إلى البحث النشط عن الفرص واستباق الطلب وأول من يتخذ موقفاً ويختلف عن الابداعية في كيفية دمج الأخير لشيء جديد ، مثل الاختراع (Kraus,2017:2). ويتضمن النشاط الاستباقي بشكل أكثر بساطة تنفيذ اجراءات جديدة بشكل متكرر (Bendahan,2017:887). وتنتشر المنظمة الاستباقية المعلومات والمعرفة بشكل عام لتحديد الفرص الناشئة، واكتساب مزايا تنافسية على أقرانها (Richter,2017:62). واثار (Syryjä,2019:13) الى أن الاستباقية تعود بنتائج إيجابية على أداء المنظمات غير الربحية.

واشار (Tu et al., 2021:7) الى أن الاستباقية الاجتماعية أحد عوامل النجاح الحاسمة في تشكيل وتكوين مشروع ريادي اجتماعي، فقد يتأثر ميل المنظمة نحو توسيع مجال الأعمال التجارية الاجتماعية بفاعلية الفرد، فضلاً عن ذلك تساعد الشخصية الاستباقية رواد الأعمال الاجتماعيين على المضي قدماً في أهدافهم المستقبلية لإحداث تأثير اجتماعي.

وتطرق (Dwivedi & Weerawardena,2018:33). الى أن النشاط الاستباقي أصبح سمة أساسية في سياق ريادة الأعمال الاجتماعية التي يسعى رواد الأعمال الاجتماعية من خلالها بفاعلية إلى حل المشكلات الاجتماعية، لذلك ، يمكن القول أن الشخص الاستباقي هو أكثر عرضة لإظهار موقف الريادة الاجتماعية والنية في سياقات المشاريع الاجتماعية.

واشار(Goldsby et al.,2018:3) الى أن الاستباقية الاجتماعية تستخدم لتصور وقياس استجابة المنظمات للقضايا الأخلاقية، إذ أن الأداء الاجتماعي للمنظمات يتأثر بشكل مباشر بعلاقة المنظمة مع المجتمع.

ويتمتع الفرد الاستباقي بالقدرة والاستعداد والرؤية لاغتنام الفرص ، وبذلك يغير العالم ويتصرف بطريقة ريادية، إذ يمكن لرجال الأعمال أن يكونوا استباقيين من خلال تشكيل البيئة وتقديم منتجات وعلامات تجارية جديدة في المجتمع يمكنها إحداث تأثير اجتماعي (Nsereko et al.,2018:4). وأن الاستباقية تساعد المنظمات على البحث عن المعلومات والموارد لإطلاق أعمال ريادية اجتماعية، كما أنها تؤدي إلى زيادة الأداء التنظيمي، فالأفراد ذوو الشخصية الاستباقية يحددون الفرص ويتصرفون وفقاً لها ، ويظهرون الاستباقية ، ويتخذون الإجراءات ، والمثابرة حتى تحدث تغييرات اجتماعية ذات مغزى (Prabhu et al.,2017:324).

ومما تقدم يمكن تعريف الاستباقية الاجتماعية بأنها البحث المستمر عن الفرص واستباق المنافسين في توسيع الاعمال الريادية الاجتماعية القائمة، وابتكار اعمال اجتماعية جديدة تسهم في احداث تغييرات اجتماعية وتخلق قيمة مضافة للمجتمع.

### 3- العلاقات الاجتماعية:-

إن التأثير الاجتماعي يعني ضمناً قضية منظمة في مجتمع لإحداث تغيير في مشاعر الافراد وسلوكياتهم وأفكارهم، عمداً أو دون قصد، فالتأثير الاجتماعي يشير الى الدرجة التي تدرك بها المنظمة قدراتها في تحسين نتائجها الاستراتيجية والادارية والتنشغيلية الخاصة بالعمليات الداخلية لها من خلال التأثير على مشاعر وسلوكيات الافراد في المجتمع (Sagnak et al.,2015:152).

وبين (Saleem et al.,2017:130) ان التأثير الاجتماعي يمثل المدى الذي يمكن فيه للمنظمة التأثير في القرارات التي يتخذها الافراد في المجتمع وتشجيعهم على التعامل مع المنظمة. و اشار

(Prabhu et al.,2017:324) الى ان التأثير الاجتماعي يشير الى السلوك الذي يجب على مقدم الخدمة أن يحدثه مقارنة بالنتائج التنظيمية أن الريادة الاجتماعية اساسها العلاقات الاجتماعية وريادة الأعمال ، وتتضمن حل المشكلات الاجتماعية من خلال المدخل الريادي في أبسط أشكاله، إذ تبحث العلاقات الاجتماعية مدى تركيز المنظمة على خلق قيمة اجتماعية وحلول تنظيمية للمشاكل الاجتماعية(Kraus et sl.,2017:2).

وتطرق كل من (Majeed et al.,2021:4؛Gali et al.,2020:5) الى ان قياس حجم العلاقات الاجتماعية التي تمتلكها المنظمة يتم باستخدام ثلاثة عناصر هي :الهدف من تحقيق مهمة المنظمة الاجتماعية يسبق الهدف المتمثل في تحقيق الربح ، وتركيز المنظمة بقوة على الشراكات مع المنظمات و / أو الحكومات الأخرى من أجل لضمان إنجاز أكبر وسريع للرسالة الاجتماعية ، وأن المنظمة تحدد لنفسها أهدافاً طموحة فيما يتعلق بالاستدامة ودمجها مع الجميع.

وتعمل العلاقات الاجتماعية على حل مشكلة اجتماعية تتعلق بمجموعة محددة من الافراد ، لذلك لكي تكون المنظمة اجتماعية ، يجب أن تؤخذ في الاعتبار جانبيين إضافيين هما : ضمان تلبية الاحتياجات الأساسية للمجتمع وتطوير القدرات الأساسية ، ومحاولة إشراك الزبائن في قرارات المنظمات ، لا سيما فيما يتعلق باحتياجاتهم ومتى يتم تلبيةها بنجاح(Visschers,2019:5).

وهناك أربعة جوانب إضافية مهمة يجب أن تأخذها المنظمات في الاعتبار عند بناء العلاقات الاجتماعية : وهي خلق التغيير على الامد البعيد بدلاً من الامد القريب ، وتكامل المهمة المجتمعية في صميم عمل المنظمة ، ولا تسبب أي ضرر ، والشفافية حول تأثيرات المنظمة على المجتمع(Waqar,2021:22). أن العلاقات الاجتماعية تعزز من درجة التأثير بين المنظمة والمجتمع نفسه من خلال التركيز على استثمار موارد المنظمة البشرية بشكل فاعل،

كما تسهم العلاقات الاجتماعية بتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية والعدالة الاجتماعية وتوفير فرص متساوية للعمل لجميع فئات المجتمع وتوفير ظروف العمل اللائقة والمسؤولية الاجتماعية وشروط الصحة والسلامة المهنية(Reynaud,2003:13).

ومما تقدم يمكن تعريف العلاقات الاجتماعية بأنها: - مدخل يطبق سلوكيات ريادية من قبل المنظمة ، لتحقيق فكرة مبتكرة على أرض الواقع، توفر حلولاً اجتماعية أو بيئية أو ثقافية، وتهدف إلى إحداث التغيير الإيجابي في المجتمع والعالم، عوضاً عن تحقيق الأرباح المادية فقط.



## المبحث الرابع

## العلاقة الرابطة بين متغيرات الدراسة

## أولاً:- العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي

يعتمد نجاح الريادي على نحوٍ كبيرٍ على طبيعة شخصيته وصفاته السلوكية، إذ إن الريادي الناجح يكون فريداً، ومتميزاً، لما يتسم به من صفات خاصة، مثل الرغبة في تحقيق النجاح، والإبداع والتجديد، والرغبة في إنجاز الأشياء، فضلاً عن أن الشخصية تتضمن التنظيم العام لعادات الشخص وشعوره واتجاهاته وآرائه المبنية على تكيفه النفسي والجسدي لظروفه وتوجهاته الاجتماعية الريادية (Naveed et al.,2021:2).

وتأخذ ريادة الأعمال أشكال عديدة منها ريادة الأعمال الاجتماعية والتي تعمل على خلق قيمة اجتماعية لحل المشكلات الاجتماعية من خلال حلول مبتكرة، يمكن أن تكون ريادة الأعمال الاجتماعية بديلاً لحل المشكلات الاجتماعية التي لم يتم حلها بالكامل من خلال الآليات القائمة لمواجهة العديد من المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والصحية والرفاهية والبيئية (Darmanto&Bukirrom,2021:1135). ويمكن ان تنعكس سمات الشخصية الريادية من خلال تطبيق ريادة الأعمال الاجتماعية في المنظمات غير الهادفة للربح مع إضافة جوانب المعاملة بالمثل فضلاً عن الخصائص الرئيسة الثلاث للتوجه الريادي، فضلاً عن أن ريادة الأعمال الاجتماعية لها تأثير إيجابي وهام على أداء المنظمات غير الربحية، كما أن سمات الشخصية الريادية لها تأثير إيجابي وهام على نمو ريادة الأعمال الاجتماعية (Kraus et al.,2018:76).

وهناك من يؤمن أن سمات الشخصية الريادية بجانبها الاجتماعي تركز على المهام الاجتماعية وتهدف إلى معالجة هذه المهام من خلال الانخراط في سلوكيات وأنشطة ريادة الأعمال، فضلاً عن أن الجزء الأكبر من أنواع المشاريع الاجتماعية يمكن تقليصها إلى أربعة نماذج رئيسة هي المشاريع غير الربحية ومنظمات القطاع العام الاجتماعية، والتعاونيات الاجتماعية، والمنظمات الاجتماعية (Kraus et al., 2017:3).

ومما تقدم يمكن القول أن العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي تسهم في اشباع الحاجات المجتمعية، إذ إن المشكلات الاجتماعية هي الباعث لابتكار حلول تتفق بها عقول المبدعين الاجتماعيين الذين يجدر بهم أن يبحثوا عن مشكلات مجتمعهم وأسبابها وسبل معالجتها وينتجوا أفكاراً خلاقة ومبدعة وحلولاً جديدة تكسر الأنماط التقليدية وتغير في النظم السائدة.

#### ثانياً: - العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية

تُعد تجربة ريادة الأعمال هي البناء الأكثر استخداماً لتمثيل رأس المال البشري في دراسات ريادة الأعمال ، إذ إنها طريقة لترجمة المعرفة الريادية إلى مهارات ، وبهذه التجربة ، يدرك الأشخاص النتائج الإيجابية والسلبية لأفعالهم (Darmanto&Bukirom, 2021:1135).

أن المهارات الريادية مرتبطة فقط بالسمات الفطرية للفرد، إذ إن المهارات اداة أساسية للتنشئة الاجتماعية، فهي لا تتجلى فقط في التنفيذ الصحيح للمهمة ولكن أيضاً في تصميمها وفي العملية التي تؤدي إلى تكوين الكفاءات ، فهي تعكس قدرة الفرد الريادي على تطبيق المعرفة من أجل أداء المهام وحل المشكلات من خلال استخدام أي تقنية مناسبة (Selvi&Jegan, 2021:14).

واشار (Nwankwo,2020:64) الى أن سمات الشخصية الريادية يمكن أن تزود رواد الأعمال المحليين بالمهارات والخبرات المطلوبة للتميز في الاقتصادات الضعيفة، وتسلط الضوء على المفاهيم والتكامل بين السمات الريادية وريادة الأعمال على أداء المنظمات الصغيرة والمتوسطة من خلال ثلاثة مسارات متميزة هي سمات ريادة الأعمال، والابتكار، والتسويق الريادي. وأن سمات الشخصية الريادية يمكن أن تقدم مجموعة من المهارات الريادية والمواقف والمعرفة ذات الصلة التي يجب على رائد الأعمال اكتسابها أو تمكينها من خلال المهارات اللازمة لتحقيق إنجاز غير عادي وزيادة ربح الأعمال، وهذه المهارات الريادية هي عناصر الأداء الرئيسة للمنظمات الصغيرة والمتوسطة، عندما يتعلق الأمر بتنمية ريادة الأعمال والاستدامة (Ly et al.,2015:3).

ومما تقدم يمكن القول أن العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية تلعب دوراً بالغ الأهمية في عملية صنع واتخاذ القرار؛ والتي لا تبنى على الحقائق أو المعلومات فحسب، بل أيضاً، بناءً على مهارات رائد الأعمال أحياناً، ومشاعره اللحظية، مع امتلاك حافزي؛ الحاجة للإنجاز، والحاجة للاستقلال.

### ثالثاً:- العلاقة بين التوجه الاجتماعي الريادي والمهارات الريادية

يعد التوجه الاجتماعي الريادي خاصية سلوكية يعرضها رائد الأعمال والتي يمكن أن تكون بمثابة روابط للوصول إلى الموارد لا سيما في الأوقات الاقتصادية الصعبة من خلال المهارات الريادية، إذ يوفر التوجه الاجتماعي المهارات الريادية رأس المال الاجتماعي الذي يعد أمراً بالغ الأهمية لا سيما أثناء الأزمات، لأنه يساعد في الوصول إلى المعلومات والدعم المالي (Njenga et al.,2021:259).

وتتطرق (Anner,2016:3) الى أن التوجه الاجتماعي الريادي والمهارات الريادية يعملان على تحسين اداء الأعمال من خلال الشبكات الاجتماعية. إذ يمكن للتوجه الاجتماعي الريادي ان يساعد رجل الأعمال للوصول إلى المهارات الريادية والموارد من الشبكات الأخرى، وبتركز رأس المال الاجتماعي على أشخاص محددين يمكن أن يحد من الوصول إلى المعلومات للأعضاء الآخرين (Sung&Park,2016:251). ويلعب التوجه الاجتماعي الريادي دوراً رئيساً في تشكيل توجه ونية قيادة الأعمال بين الأفراد، يستخدم التوجه الاجتماعي الريادي لتعزيز المهارات الريادية في تنظيم المشاريع لتعزيز نية قيادة الأعمال بين الافراد (Sastre-Castillo et al.,2015:352).

واشار (Pache,2012:496) الى أن التوجه الاجتماعي الريادي والمهارات الريادية يعملان على الاتي :-

- 1- تطوير وتنفيذ برامج التعلم والتوجيه على أساس الخبرات في تطوير المشاريع الاجتماعية.
- 2- ربط وإقامة شراكة بين المنظمات الاجتماعية والمجتمعات والمنظمات الحكومية بما في ذلك ، لتطوير ومشاركة مناهج جديدة في معالجة المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.
- 3- تطوير وتعزيز الشراكة مع الوكالات الحكومية للمساهمة في إنشاء بيئة إيجابية لتطوير المشاريع الاجتماعية.
- 4- دعم وتعزيز قدرة المنظمات الوسيطة لتعزيز تقديم الخدمات والدعم لأصحاب المشاريع الاجتماعية والمنظمات الاجتماعية.
- 5- تطوير وتنفيذ برنامج لتضمين محتوى المنظمة الاجتماعية في برامج التدريس الجامعية بالاعتماد على تجربة المنظمات.

ومما تقدم يمكن القول أن العلاقة بين التوجه الاجتماعي الريادي والمهارات الريادية تعمل على توجيه المهارات الريادية إلى الميدان الاجتماعي للقيام بمبادرات من شأنها نفع عدد أكبر من الأشخاص، وليس فقط المساهمين وأصحاب المصلحة.



# الفصل الثالث

## الجانب التطبيقي للدراسة

## الفصل الثالث

## المبحث الاول : تقويم مقاييس الدراسة واختبارها

## توطئة

يهتم هذه المبحث بدراسة مقاييس الدراسة واختبارها وذلك من خلال اخضاع البيانات المسحوبة من المجتمع المدروس لمجموعة من الاختبارات الكفيلة بتنسيق وقياس مدى ملاءمتها مع اجابات المستثمرون في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، واشهر هذه الاختبارات يقع في مقدمتها قياس اعتدالية البيانات، والتحليل العاملي الاستكشافي، والتحليل العاملي التوكيدي، وثبات اداة القياس، وكما يأتي:-

## اولاً: ترميز متغيرات الدراسة

ان فحص اداة القياس واختبارها والتأكد من تناسقها مع العينة المدروسة يتطلب توصيف وتميز المتغيرات الداخلة في القياس وهذا يسهم في تسهيل عملية التحليل الاحصائية تم التعويض عن المتغيرات الداخلة في الدراسة بمجموعة من الرموز والاختصارات الموضحة في الجدول (13).

## الجدول (13) ترميز متغيرات وابعاد الدراسة

الرمز	عدد الفقرات	المتغيرات		
		الفرعية	الرئيسية	
ENPT	EPIN	3	الابداعية	سمات الشخصية الريادية
	EPNA	3	الحاجة إلى الانجاز	
	EPAL	3	اليقظة	
	EPLC	3	مركز الضبط	
ENSK	ESCO	4	الاتصال	المهارات الريادية
	ESTE	4	مهارات العمل الفرقي	
	ESLS	4	مهارات القيادة	
	ESPS	4	مهارات حل المشاكل	

	<b>ESEN</b>	3	الحماس	
	<b>ESFO</b>	3	التركيز على الأهداف النهائية	
	<b>ESPI</b>	4	الابداع الريادي	
	<b>ESVC</b>	4	خلق مشروع جديد	
<b>SOEO</b>	<b>SOTS</b>	3	تبني المخاطر الاجتماعية	<b>التوجه الاجتماعي الريادي</b>
	<b>SOSP</b>	3	الاستباقية الاجتماعية	
	<b>SORL</b>	6	العلاقات الاجتماعية	

المصدر: اعداد الباحثة

### ثانياً: اختبار اعتدالية البيانات

يتطلب التمهيد لاختبار اعتدالية البيانات فحص البيانات المفقودة والشاذة، وكالاتي:

#### 1- فحص البيانات المفقودة

تبنى هذه الخطوة المسار الاول لفحص البيانات الشاذة، اذ يتطلب من الباحثة ان يقوم اولاً بفحص مدى وجود خلل او فقدان للبيانات الداخلة في التحليل، ففي حالة حدوث خلل او فقدان للبيانات فان هذا يؤثر على مدى دقة ومصداقية البيانات وبالعكس، من جانب اخر فان الاسباب التي تقف وراء فقدان البيانات تعود الى عدم ملء فقرات الاستبانة بشكل كامل لجميع الفقرات او ما يحدث من اخطاء اثناء ادخال البيانات لغرض تحليلها وهكذا، ولغرض معالجة هذه الخطوة استخدمت الباحثة الحزمة الاحصائية (SPSS.V.27) لبيان نسبة البيانات المفقودة من خلال استخراج التكرارات الخاصة بكل فقرة من الفقرات، ما يسمح هذا الامر للباحثة بمعالجة البيانات في مراحلها الاولى قبل الاقدام على استخراج النتائج المطلوبة، والجدول (14) يوضح عدم وجود بيانات مفقودة ممكن ان تؤثر في نتائج الدراسة.



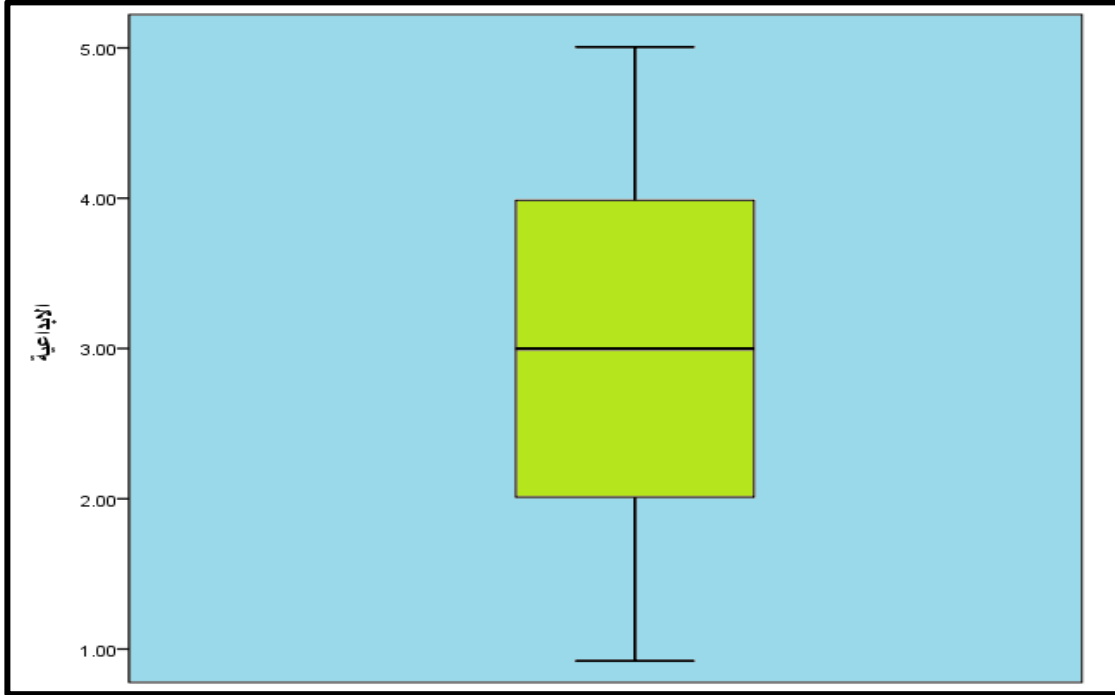
الجدول (14) نتائج البيانات المفقودة لمتغيرات الدراسة

التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة
التوجه الاجتماعي الريادي		المهارات الريادية				سمات الشخصية الريادية	
0	SOTS1	0	ESPS5	0	ESCO1	0	EPIN1
0	SOTS2	0	ESEN1	0	ESCO2	0	EPIN2
0	SOSP1	0	ESEN2	0	ESCO3	0	EPIN3
0	SOSP2	0	ESEN3	0	ESCO4	0	EPNA1
0	SORC1	0	ESEN4	0	ESCO5	0	EPNA2
0	SORC2	0	ESFO1	0	ESTE1	0	EPNA3
0	SORS1	0	ESFO2	0	ESTE2	0	EPAL1
0	SORS2	0	ESFO3	0	ESTE3	0	EPAL2
0	SORO1	0	ESFO4	0	ESTE4	0	EPAL3
0	SORO2	0	ESPI1	0	ESTE5	0	EPLC1
		0	ESPI2	0	ESLS1	0	EPLC2
		0	ESPI3	0	ESLS2	0	EPLC3
		0	ESPI4	0	ESLS3		
		0	ESPI5	0	ESLS4		
		0	ESVC1	0	ESLS5		
		0	ESVC2	0	ESPS1		
		0	ESVC3	0	ESPS2		
		0	ESVC4	0	ESPS3		
		0	ESVC5	0	ESPS4		

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS.V.27)

## 2- فحص البيانات الشاذة

بعد فحص القيم المفقودة والتأكد من خلو البيانات منها، تأتي المرحلة الثانية والتي تمثل المرحلة الممهدة للبدأ باختبار اعتدالية البيانات، فهذه المرحلة تهدف الى الكشف عن القيم الشاذة التي يمكن ان تؤثر على اتجاه البيانات تجاه وسطها الحسابي لان وجود قيمة شاذة معينة يمكن ان تؤثر على دقة النتائج بشكل سلبي، فالهدف الجوهرى لهذه الفقرة يتمثل في التعرف على وجود القيمة الشاذة والمتطرفة من خلال اختبار (Boxplot)، والشكل (5) يوضح ان نتائج الدراسة الداخلة في التحليل خالية من الشذوذ والتطرف.



الشكل (5) مخرجات اختبار (Boxplot) لبيانات الدراسة

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

## 1. اختبار اعتدالية البيانات

بعد التأكد من خلو البيانات من القيم المفقودة والشاذة تأتي مرحلة اعتدالية البيانات والهادفة الى اختبار مدى توزيع البيانات توزيعاً طبيعياً، فجميع جميع الاختبارات الإحصائية التي تستخدم في اختبار فرضيات الدراسة مثل معامل الارتباط البسيط بيرسون وتحليل الانحدار هي اختبارات تعتمد على افتراض وجود البيانات المعلمية. هذا النوع من البيانات قائم على مجموعة من الافتراضات الرئيسية أهم هذه الافتراضات هو افتراض التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة. أي إن بيانات عينة الدراسة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي (Hair et al., 2010: 70). ويمكن فحص التوزيع الطبيعي للبيانات من خلال اختباري كلومجروف - سيمنروف (Kolmogorov - Smirnov) و شابيرو-ويليك (Shapiro - Wilk) يتم التحقق من هذين الاختبارين عن طريق قيمة (P-value) وهي مقبولة عندما تكون اكبر من (0.05) (Brown, 1997:20-22).

الجدول (15) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

Sig.	المعلمة الاحصائية Z	معلومات اختبار Kol-Smi			الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات	
		السالبة	الاجيائية	المطلقة			الفرعية	الرئيسية
0.200	3.773	-0.2	0.118	0.200	0.727	3.12	الابداعية	
0.150	2.835	-0.15	0.101	0.150	0.648	3.09	الحاجة إلى الانجاز	
0.128	2.421	-0.128	0.101	0.128	0.876	3.15	اليقظة	
0.201	3.796	-0.201	0.153	0.201	0.921	3.10	مركز الضبط	
سمات الشخصية الريادية								
0.259	4.898	-0.259	0.205	0.259	0.693	3.12	-----	
0.175	3.312	-0.175	0.163	0.175	0.861	3.14	الاتصال	
0.159	3.004	-0.159	0.131	0.159	0.665	3.10	مهارات العمل الفرقي	
0.189	3.568	-0.189	0.148	0.189	0.907	3.13	مهارات القيادة	
0.131	2.468	-0.131	0.085	0.131	0.880	3.24	مهارات حل المشاكل	
0.102	2.126	-0.102	0.112	0.112	0.808	3.10	الحماس	
0.116	2.197	-0.116	0.092	0.116	0.942	3.16	التركيز على الأهداف النهائية	
0.181	3.415	-0.181	0.166	0.181	0.850	3.07	الابداع الريادي	
0.280	5.297	-0.28	0.224	0.280	0.729	3.09	خلق مشروع جديد	
المهارات الريادية								
0.252	4.76	-0.252	0.227	0.252	0.737	3.13	-----	
0.143	2.875	-0.143	0.152	0.152	1.009	3.01	تبني المخاطر الاجتماعية	
0.082	1.778	-0.082	0.094	0.094	0.903		الاستباقية الاجتماعية	
0.153	2.891	-0.153	0.152	0.153	1.008	3.08	العلاقات الاجتماعية	العمليات الجوهرية
0.239	4.525	-0.239	0.201	0.239	1.133	3.17		الاستدامة
0.181	3.417	-0.181	0.172	0.181	1.152	3.19		المجتمع
0.208	3.929	-0.208	0.181	0.208	1.014	3.14		
التوجه الاجتماعي الريادي								
0.169	3.286	-0.169	0.174	0.174	0.795	3.01	-----	

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

يلاحظ من نتاج الجدول (15) ان البيانات المسحوبة من اراء المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية تتبع التوزيع الطبيعي، ما يعني ان اداة القياس ملائمة لإجابات عينة المستثمرين في المدارس الاهلية، وهذا يعني امكانية تعميم النتائج على المجتمع المدروس.

**ثالثاً: الهيكل البنائي لأداة القياس**

تهتم هذه الفقرة في الكشف عن مقدار حقيقة فقرات اداة القياس لمدى تفسيرها للأبعاد التي وضعت من اجلها، وهذا يتم من خلال التحليل العاملي بنوعيه هما:

**1- التحليل العاملي الاستكشافي**

يمثل التحليل العاملي الاستكشافي واحداً من الاساليب الاحصائية متعددة المتغيرات التي تحاول تحديد اصغر عدد من العوامل والابعاد والمتغيرات الكامنة والخصائص الداخلية التي يمكن التعبير عنها بالتباين المفسر من بين مجموعة من المتغيرات والمؤشرات المؤثرة، أي لتحديد العوامل المشتركة التي تفسر الترتيب والهيكل بين عوامل الدراسة، ففي العوامل الاجتماعية والسلوكية يفترض ان تكون العوامل عبارة عن خصائص لا يمكن ملاحظتها وتحديدها الا من خلال المتغيرات المقاسة (Watkins,2018:219-220)، بمعنى اخر ان الهدف الاساس من التحليل العاملي الاستكشافي تلخيص البيانات الى اقل عدد ممكن من العوامل التي تفسر متغير الدراسة، وهذا الامر بدوره يساهم في الكشف عن مجموعة جديدة من المتغيرات وبعدها اقل من فقرات العوامل الداخلة في التحليل.

كما استخدمت الباحثة طريقة المكونات الاساسية ( **Principal components** ) للتحقق من صدق العبارات ومن عدد الأبعاد الكامنة للمقياس، اذ تستخدم هذه الطريقة لاستخلاص العوامل، ومن الشروط الواجب توافرها في هذا النوع من التحليل ما يأتي (Chan et al.,2007):

- أ- قيمة الجذر الكامن لا تقل عن الواحد الصحيح
- ب- يشترط ان تكون المتغيرات موزعة توزيعاً طبيعياً والا يكون توزيعها ملتوياً التواء شديداً.
- ت- وجود علاقة خطية بين المتغيرات من اجل تفسير طبيعة ونوع العلاقة بدقة عالية.
- ث- يجب ان لا تقل قيمة التشبع الاحصائية الخاصة بالمتغيرات عن (0.60)
- ج- قيمة التباين المفسر لا تقل عن (0.50)

كما ان قياس قوة مصفوفة الارتباط بين المتغيرات الداخلة في التحليل يعتمد على اختبار (**KMO and Bartlett's Test**)، وهذا الاختبار يفرض عدة معايير مهمة يمكن بيانها في الجدول (16)، فضلاً عن ان التحقق من مصفوفة الارتباط بانها ليست مصفوفة واحدة يعتمد على اختبار (**Bartlett's**)، لكونه يكشف عن ان كل عامل من عوامل متغيرات الدراسة يمثل نفسة وانه مستقل بحد ذاته.

الجدول (16) معيار مفاضلة التشبعات لكفاية حجم العينة لـ (KMO)

كفاية الارتباط	قيمة (KMO&Bartlett's Test)
غير مقبولة	اقل من (0.50)
سيئاً جداً	0.59 – 0.50
متوسطة	0.69 – 0.60
معتدلاً	0.79 – 0.70
جيدة	0.89 – 0.80
ممتازة	اكبر من 0.90

**Source:** Kaiser, H.F. (1974) An index of factorial simplicity. Psychometrical, 39, p33.

ولتفسير طبيعة وتشبعات فقرات اداة القياس يمكن اتباع خطوتين هما:

#### الخطوة الاولى: التحقق من كفاية حجم العينة

تعتمد هذه الخطوة على اختبار (**KMO and Bartlett's Test**) الذي يعبر عن مدى كفاية حجم العينة المبحوثة، وان قوة هذا المعيار تشير الى انه كلما اقترب من الواحد الصحيح ادى ذلك الى اعتمادية العامل، اما اذا انخفض المعيار عن قيمة (0.60) فان هذا يدل على ان كفاية حجم العينة سيئ جداً، وبالتالي يتعين على الباحثة زيادة في حجم العينة. ويوضح الجدول (17) اختبار كفاية حجم العينة.

الجدول (17) اختبار كفاية حجم العينة بحسب متغيرات الدراسة

Sig.	Approx. Chi-Square	KMO and Bartlett's Test	الاختبار
0.001	4502.961	0.877	سمات الشخصية الريادية
	5330.679	0.845	المهارات الريادية
	4724.175	0.875	التوجه الاجتماعي الريادي

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

يلاحظ من نتائج الجدول (17) ان قيم كفاية حجم العينة قيم مقبولة عند مستوى معنوية اقل من (5%) ما يعني ان حجم العينة ملائم لتغطية اراء المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، اذ بلغت قيمة اختبار (KMO) (0.877)، (0.845، 0.875) على التوالي لمتغير سمات الشخصية الريادية، والمهارات الريادية، والتوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني امكانية الباحثة الاعتماد على هذه العوامل في تفسير اراء المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، كما كما اظهرت نتائج (Approx. Chi-Square) لفقرات متغيرات الدراسة ان مصفوفة الارتباط ليست مصفوفة واحدة وان معاملات الارتباط تساوي صفراً، وبمستوى معنوية (0.001) وبلغت (4502.961، 5330.679، 4724.175) على التوالي لمتغير سمات الشخصية الريادية، والمهارات الريادية، والتوجه الاجتماعي الريادي.

#### الخطوة الثانية: تدوير عوامل متغيرات الدراسة

ركزت الباحثة في هذه الخطوة على دراسة عوامل متغيرات الدراسة من خلال استخدام طريقة المكونات الاساسية في تدوير عوامل الدراسة، اذ اظهرت مخرجات الدراسة أن التشبعات المعيارية لفقرات عوامل الدراسة مقبولة لكونها حصلت على تشبعات معيارية اعلى من (0.40)، ما يعني ان جميع الفقرات تسهم في تحليل وتفسير البعد الذي تنتمي اليه، وهذا ما اظهره التباين المفسر لـ (12) فقرة من متغير سمات الشخصية الريادية والبالغ (87.600) وبجذر كامن (10.512)، كما بلغ التباين المفسر لـ (30) فقرة من متغير المهارات الريادية (77.067) وبجذر كامن (23.120)، بينما تم حذف

الفقرة (ESCO3، ESPS2) لكونها حصلت على تشبعات اقل من (0.60)، واخيرا  
 اظهر التباين المفسر لـ (12) فقرة من متغير التوجه الاجتماعي الريادي قيمة  
 (71.308) وبجذر كامن (8.557). وتأسيسا لما تقدم تبين النتائج أن التدوير  
 الحاصل لجميع فقرات اداة القياس تمثل البُعد الذي وضعت من اجله، وهذا يعني ان  
 الفقرات التي تمثل متغيرات الدراسة تعبر عن اراء المستثمرين في المدارس الاهلية في  
 محافظة الديوانية.

الجدول (18) نتائج تدوير فقرات اداة القياس

الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع	الفقرة	التشبع
سمات الشخصية الريادية	المهارات الريادية						التوجه الاجتماعي الريادي
EPIN1	0.691	ESCO1	0.757	ESPS4	0.904	SOTS1	0.699
EPIN2	0.699	ESCO2	0.667	ESEN1	0.986	SOTS2	0.745
EPIN3	0.757	<b>ESCO3</b>	<b>0.494</b>	ESEN2	0.930	SOTS3	0.720
EPNA1	0.728	ESCO4	0.944	ESEN3	0.979	SOSP1	0.768
EPNA2	0.846	ESTE1	0.986	ESFO1	0.947	SOSP2	0.791
EPNA3	0.885	ESTE2	0.930	ESFO2	0.919	SOSP3	0.732
EPAL1	0.851	ESTE3	0.979	ESFO3	0.844	SORC1	0.875
EPAL2	0.919	ESTE4	0.947	ESPI1	0.926	SORC2	0.751
EPAL3	0.742	ESLS1	0.919	ESPI2	0.969	SORS1	0.728
EPLC1	0.798	ESLS2	0.844	ESPI3	0.898	SORS2	0.848
EPLC2	0.797	ESLS3	0.926	ESPI4	0.904	SORO1	0.826
EPLC3	0.707	ESLS4	0.969	ESVC1	0.894	SORO2	0.821
الجذر الكامن التراكمي للسمات الشخصية الريادية (10.512)	0.610	ESPS1	0.944	ESVC2	0.986	الجذر الكامن التراكمي للتوجه الاجتماعي الريادي (8.557)	
	<b>0.586</b>	<b>ESPS2</b>					
التباين المفسر التجميعي للسمات الشخصية الريادية (87.600)	0.898	ESPS3	0.930	ESVC4	الجذر الكامن التراكمي للمهارات الريادية (23.120)	التباين المفسر التجميعي للتوجه الاجتماعي الريادي (71.308)	
التباين المفسر التجميعي للمهارات الريادية (77.067)							

## 2- التحليل العاملي التوكيدي

ان تحديد النماذج المناسبة التي تمتلك قدرة على كشف علاقات الترابط بين محاور ومتغيرات اي بحث علمي يتم من خلال مجموعة من الاساليب الاحصائية ومن تلك الاساليب نمذجة المعادلة الهيكلية SEM التي استخدمت مؤخرا بشكل مكثف في اغلب البحوث الادارية لما تمتلكه من قدرة في تفسير وتحليل البيانات المتعلقة بها، ولغرض قياس قوة الارتباط ومدى انتماء الفقرة للبعد الذي وضعت من اجله ويسمى هذا الاسلوب احيانا بنمذجة المعادلة الهيكلية. وعليه يعد اسلوب نمذجة المعادلة الهيكلية مرتكزاً اساساً للتحليل العاملي التوكيدي الذي يتعامل مع مجموعة كبيرة من المتغيرات ومحاولة تقليصها الى مجموعة اقل من خلال تحديد مدى انتماء الفقرة للبعد الذي وضعت من اجل قياسه. ولغرض تفسير التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة يتعين على هذه المتغيرات الخضوع لمعايير جودة المطابقة التي تفرض عدة مؤشرات هي:

جدول (19) مؤشرات وقاعدة جودة المطابقة لمعادلة النمذجة الهيكلية

ت	المؤشرات	نسبة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيم $x^2$ ودرجات الحرية $df$	اقل من 5
2	مؤشر حسن المطابقة ( <i>Goodness of Fit Index (GFI)</i> )	اكبر او يساوي 0.90
3	مؤشر تاكر ولوس ( <i>Tucker-Lewis Index (TLI)</i> )	اكبر او يساوي 0.90
4	مؤشر المطابقة المعياري ( <i>Normed Fit Index (NFI)</i> )	اكبر او يساوي 0.90
5	مؤشر المطابقة المقارن ( <i>Comparative Fit Index (CFI)</i> )	اكبر او يساوي 0.90
6	مؤشر جذر متوسط مربع الخطا التقريبي: <b>Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</b>	اكبر من 0.05 واقل من 0.08



وتأسيسا لما تقدم وبعد اجتياز اداة القياس المبنية لاختبار التحليل العاملي الاستكشافي وقياس مدى تشكل وبناء العوامل للمتغيرات التي تنتمي اليها، من هنا تبدأ المرحلة التالية والخاصة بالتحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة والهادف الى قياس مدى انتماء الفقرة للبعد الذي وضعت من اجله، ويتم ذلك وفق الاتي:

#### الخطوة الاولى: النمذجة الهيكلية لأبعاد متغير سمات الشخصية الريادية

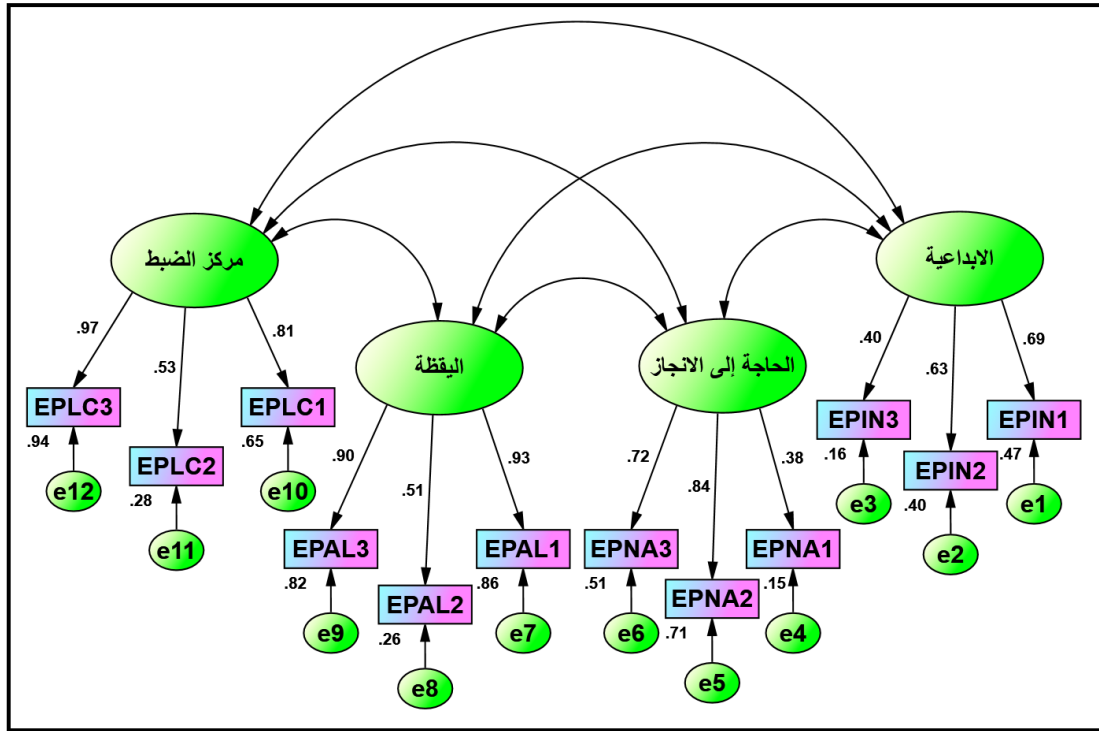
تم بناء الانموذج الهيكلي لمتغير سمات الشخصية الريادية والذي يظهر ابعاد وفقرات هذا المتغير بواقع (4) ابعاد موزعة على (12) فقرات، وذلك بالاستعانة بالحزمة الاحصائية لبرنامج (AMOS.V.26)، تم استخراج المؤشرات المتعلقة بهذا النموذج.

الجدول (20) مؤشرات حسن المطابقة لمتغير سمات الشخصية الريادية

مؤشرات المطابقة المتزايدة		مؤشرات المطابقة المطلقة			X <sup>2</sup> / Df	المؤشر
NFI	CFI	RMSEA	AGFI	GFI		
0.906	0.917	0.069	0.920	0.936	2.166	قيمة المؤشر
اكبر او يساوي 0.90		0.08-0.05	اكبر او يساوي 0.90	اقبل من 5		المقارنة
يقبل الانموذج						قرار الباحثة

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

يلاحظ من نتائج الجدول (20) ان مؤشرات جودة المطابقة المفسرة لمتغير سمات الشخصية الريادية، ملائمة ومقبولة وفق القواعد التي وضعها (Hair et al.,2017)، ما يعني ان المستثمرون في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية يدركون اهمية سمات الشخصية الريادية، وبهذا فان الفقرات الموضوعية لهذا المتغير تفسر الابعاد التي وضعت من اجلها، وهذا ما اظهره الهيكل البنائي الذي تم تصميمه بواسطة (AMOS.V.26)، وان هذه الفقرات مختلفة التشعبات المعيارية وذات معيارية اعلى من (0.30)، وكما موضح في الجدول (21) والمبين في الشكل (6) المفسر للأنموذج الهيكلي لمتغير سمات الشخصية الريادية.



الشكل (6) الانموذج الهيكلي لمتغير سمات الشخصية الريادية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحزمة الاحصائية (AMOS.V.26).

الجدول (21) نتائج الاوزان المعيارية لمتغير سمات الشخصية الريادية

القيم	المسار		القيم	المسار		
0.929	EPAL1	<---	اليقظة	0.685	EPIN1 <---	الابداعية
0.512	EPAL2	<---	اليقظة	0.630	EPIN2 <---	الابداعية
0.903	EPAL3	<---	اليقظة	0.403	EPIN3 <---	الابداعية
0.806	EPLC1	<---	مركز الضبط	0.381	EPNA1 <---	الحاجة إلى الانجاز
0.532	EPLC2	<---	مركز الضبط	0.845	EPNA2 <---	الحاجة إلى الانجاز
0.970	EPLC3	<---	مركز الضبط	0.716	EPNA3 <---	الحاجة إلى الانجاز

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

### الخطوة الثانية: النمذجة الهيكلية لأبعاد متغير المهارات الريادية

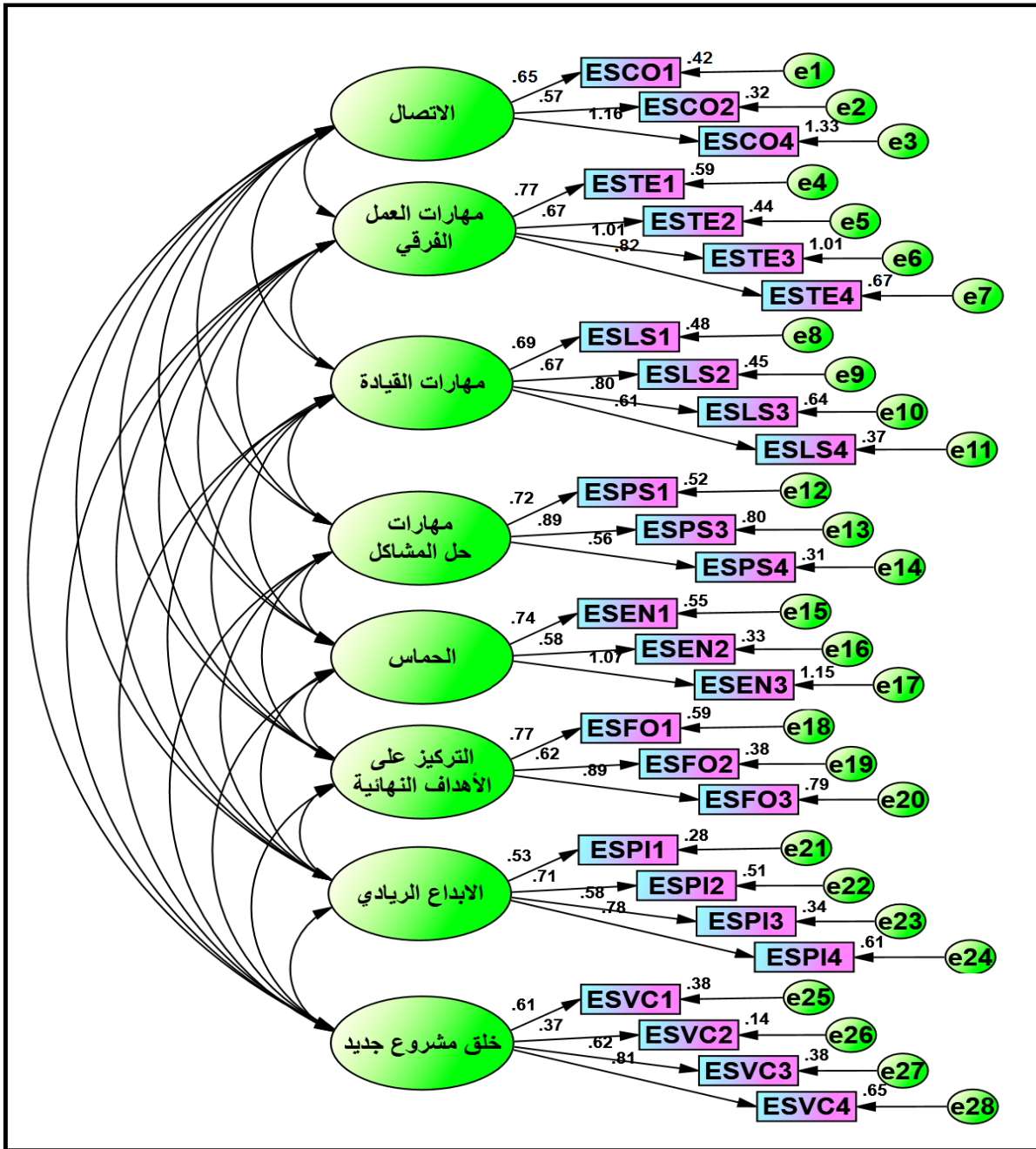
تم بناء الانموذج الهيكلي لمتغير المهارات الريادية والذي يظهر ابعاداً وفقرات هذا المتغير بواقع (8) ابعاد موزعة على (28) فقرات، وذلك بالاستعانة بالحزمة الاحصائية لبرنامج (AMOS.V.26)، تم استخراج المؤشرات المتعلقة بهذا النموذج.

الجدول (22) مؤشرات حسن المطابقة لمتغير المهارات الريادية

مؤشرات المطابقة المتزايدة		مؤشرات المطابقة المطلقة			X <sup>2</sup> / Df	المؤشر
NFI	CFI	RMSEA	AGFI	GFI		
0.916	0.917	0.066	0.935	0.947	1.675	قيمة المؤشر
اكبر او يساوي 0.90		0.08-0.05	اكبر او يساوي 0.90		اقل من 5	المقارنة
يقبل الانموذج						قرار الباحثة

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

يلاحظ من نتائج الجدول (22) ان مؤشرات جودة المطابقة المفسرة لمتغير المهارات الريادية، ملائمة ومقبولة وفق القواعد التي وضعها (Hair et al.,2017)، ما يعني ان المستثمرون في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية يدركون اهمية المهارات الريادية، وبهذا فان الفقرات الموضوعية لهذا المتغير تفسر الابعاد التي وضعت من اجلها، وهذا ما اظهره الهيكل البنائي الذي تم تصميمه بواسطة (AMOS.V.26)، وان هذه الفقرات مختلفة التشعبات المعيارية وذات معيارية اعلى من (0.30)، وكما موضح في الجدول (23) والمبين في الشكل (7) المفسر للأنموذج الهيكلي لمتغير المهارات الريادية.



الشكل (7) الانموذج الهيكلي لمتغير المهارات الريادية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحزمة الاحصائية (AMOS.V.26).

الجدول (23) نتائج الازون المعيارية لمتغير المهارات الريادية

القيم	المسار			القيم	المسار		
0.741	ESEN1	<---	الحماس	0.651	ESCO1	<---	الاتصال
0.577	ESEN2	<---	الحماس	0.568	ESCO2	<---	الاتصال
1.071	ESEN3	<---	الحماس	1.155	ESCO4	<---	الاتصال
0.767	ESFO1	<---	التركيز على الأهداف النهائية	0.769	ESTE1	<---	مهارات العمل الفرقي
0.616	ESFO2	<---	التركيز على الأهداف النهائية	0.665	ESTE2	<---	مهارات العمل الفرقي
0.887	ESFO3	<---	التركيز على الأهداف النهائية	1.007	ESTE3	<---	مهارات العمل الفرقي
0.530	ESPI1	<---	الابداع الريادي	0.821	ESTE4	<---	مهارات العمل الفرقي
0.714	ESPI2	<---	الابداع الريادي	0.692	ESLS1	<---	مهارات القيادة
0.582	ESPI3	<---	الابداع الريادي	0.672	ESLS2	<---	مهارات القيادة
0.782	ESPI4	<---	الابداع الريادي	0.799	ESLS3	<---	مهارات القيادة
0.612	ESVC1	<---	خلق مشروع جديد	0.611	ESLS4	<---	مهارات القيادة
0.373	ESVC2	<---	خلق مشروع جديد	0.723	ESPS1	<---	مهارات حل المشاكل
0.619	ESVC3	<---	خلق مشروع جديد	0.894	ESPS3	<---	مهارات حل المشاكل
0.809	ESVC4	<---	خلق مشروع جديد	0.558	ESPS4	<---	مهارات حل المشاكل

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

### الخطوة الثالثة: النمذجة الهيكلية لأبعاد متغير التوجه الاجتماعي الريادي

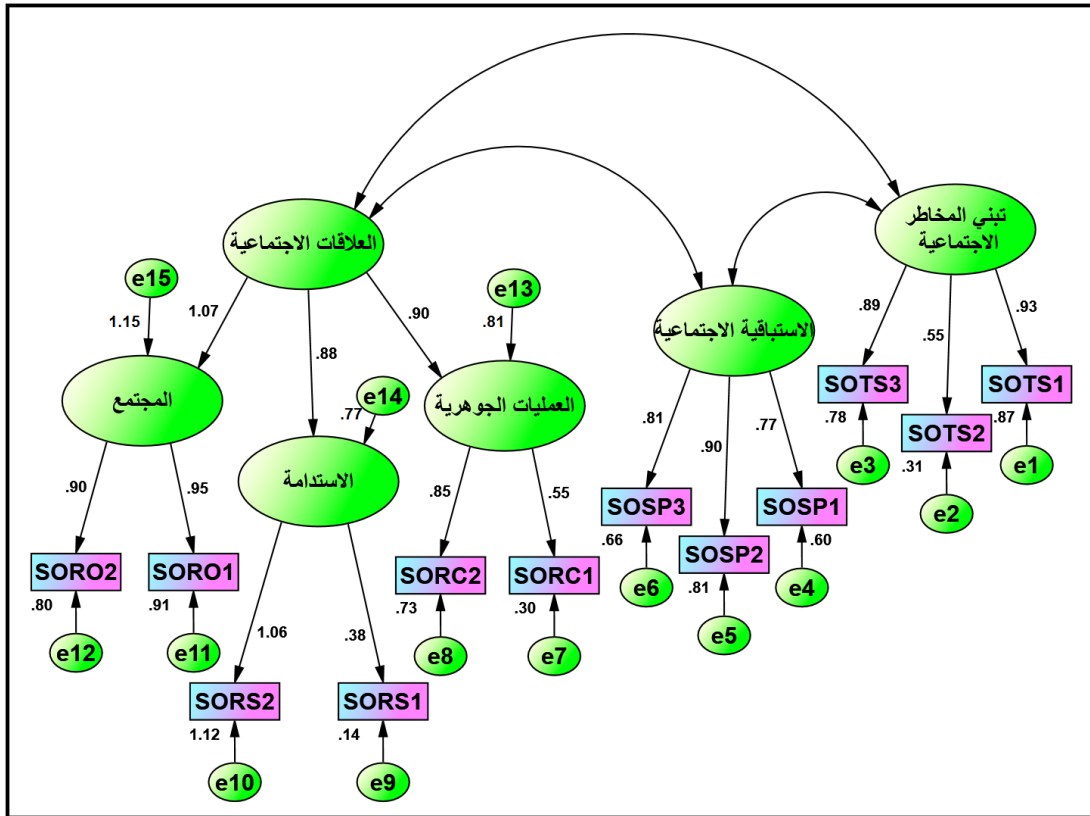
تم بناء الانموذج الهيكلي لمتغير التوجه الاجتماعي الريادي والذي يظهر ابعاد وفقرات هذا المتغير بواقع (3) ابعاد موزعة على (12) فقرة، وذلك بالاستعانة بالحزمة الاحصائية لبرنامج (AMOS.V.26)، تم استخراج المؤشرات المتعلقة بهذا النموذج.

الجدول (24) مؤشرات حسن المطابقة لمتغير التوجه الاجتماعي الريادي

مؤشرات المطابقة المتزايدة		مؤشرات المطابقة المطلقة			X <sup>2</sup> / Df	المؤشر
NFI	CFI	RMSEA	AGFI	GFI		
0.916	0.918	0.072	0.904	0.907	2.334	قيمة المؤشر
اكبر او يساوي 0.90		0.08-0.05	اكبر او يساوي 0.90	اكبر او يساوي 0.90	اقل من 5	المقارنة
يقبل الانموذج						قرار الباحثة

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

يلاحظ من نتائج الجدول (24) ان مؤشرات جودة المطابقة المفسرة لمتغير التوجه الاجتماعي الريادي، ملائمة ومقبولة وفق القواعد التي وضعها (Hair et al.,2017)، ما يعني ان المستثمرون في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية يدركون اهمية التوجه الاجتماعي الريادي، وبهذا فان الفقرات الموضوعية لهذا المتغير تفسر الابعاد التي وضعت من اجلها، وهذا ما اظهره الهيكل البنائي الذي تم تصميمه بواسطة (AMOS.V.26)، وان هذه الفقرات مختلفة التشعبات المعيارية وذات معيارية اعلى من (0.30)، وكما موضح في الجدول (25) والمبين في الشكل (8) المفسر للأنموذج الهيكلي لمتغير التوجه الاجتماعي الريادي.



الشكل (8) الانموذج الهيكلي لمتغير التوجه الاجتماعي الريادي

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحزمة الاحصائية (AMOS.V.26).

الجدول (25) نتائج الازان المعيارية لمتغير التوجه الاجتماعي الريادي

القيم	المسار		القيم	المسار		
0.550	SORC1	<---	العمليات الجوهرية	0.935	SOTS1 <---	تبني المخاطر الاجتماعية
0.854	SORC2	<---	العمليات الجوهرية	0.555	SOTS2 <---	تبني المخاطر الاجتماعية
0.379	SORS1	<---	الاستدامة	0.885	SOTS3 <---	تبني المخاطر الاجتماعية
1.059	SORS2	<---	الاستدامة	0.774	SOSP1 <---	الاستباقية الاجتماعية
0.955	SORO1	<---	المجتمع	0.900	SOSP2 <---	الاستباقية الاجتماعية
0.896	SORO2	<---	المجتمع	0.813	SOSP3 <---	الاستباقية الاجتماعية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

#### رابعاً: الهيكل البنائي لأداة القياس

##### 1- اختبار ثبات ومصداقية أداة القياس

يهدف الثبات الى قياس مدى تناسق اداة الدراسة مع اجابات المستثمرون في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية عبر فترات زمنية مختلفة، ويتم التحقق من الثبات البنائي من خلال استخدام اختبار كرونباخ الفا، ويأخذ هذا الاختبار على عاتقه توفير شروط الثبات في بيانات الاستبانة عندما تكون قيمته اعلى من (70%) (George&Mallery,2019)، ويمكن قياس قوة اختبار كرونباخ الفا من خلال الجدول (26).

الجدول (26) معيار قياس قوة كرونباخ الفا

الاتساق الداخلي	الفا كرونباخ
ممتاز	$\alpha \geq 0.9$
جيد	$0.9 > \alpha \geq 0.8$
مقبول	$0.8 > \alpha \geq 0.7$
مشكوك فيه	$0.7 > \alpha \geq 0.6$
ضعيف	$0.6 > \alpha \geq 0.5$
غير مقبول	$\alpha < 0.5$

Source: George, D., & Mallery, P. (2019). IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference. Routledge.

يفسر الجدول (27) ان معاملات الفا كرونباخ حصلت على معايير ممتازة، ويمكن تفسيرها كالآتي:

1- قدر ثبات انموذج **سمات الشخصية الريادية** والمتمثل في اربعة ابعاد (الابداعية، والحاجة إلى الانجاز، واليقظة، ومركز الضبط) وبواقع (12) فقرة، وحصل هذا المتغير على ثبات كلي قدره (0.978) وثبات موزع بمقدار (0.798) لُبُعد الابداعية، و(0.799) لُبُعد الحاجة إلى الانجاز، و(0.881) لُبُعد اليقظة، و(0.869) لُبُعد مركز الضبط، وهو ثبات يتجه نحو مقبول مع معيار (George&Mallery,2019)، ما يعني ان اداة القياس تتصب بالاتساق الداخلي تجاه اراء المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، وهذا بين مصداقية عالية تراوحت بين (0.893-0.939) لأبعاد متغير سمات الشخصية الريادية.

2- قدر ثبات انموذج **المهارات الريادية** والمتمثل في ثمانية ابعاد وبواقع (28) فقرة، وحصل هذا المتغير على ثبات كلي قدره (0.992) وثبات موزع بين ابعاد هذا المتغير تراوح بين (0.731) لُبُعد الاتصال الى (0.920) لُبُعد مهارات القيادة، وهو ثبات يتجه نحو مقبول مع معيار (George& Mallery,2019)، ما يعني ان اداة القياس تتصب بالاتساق الداخلي تجاه اراء المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، وهذا بين مصداقية عالية تراوحت بين (0.855-0.959) لأبعاد متغير المهارات الريادية.

3- قدر ثبات انموذج **التوجه الاجتماعي الريادي** والمتمثل في ثلاثة ابعاد وبواقع (12) فقرة، وحصل هذا المتغير على ثبات كلي قدره (0.948) وثبات موزع بمقدار (0.983) لُبُعد تبني المخاطر الاجتماعية، و(0.928) لُبُعد الاستباقية الاجتماعية، و(0.951) لُبُعد العلاقات الاجتماعية، وهو ثبات يتجه نحو مقبول مع معيار (George&Mallery,2019)، ما يعني ان اداة القياس تتصب بالاتساق الداخلي تجاه اراء المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية، وهذا بين مصداقية عالية تراوحت بين (0.963-0.991) لأبعاد متغير التوجه الاجتماعي الريادي.



الجدول (27) ثبات ومصدافية متغيرات الدراسة

معامل الصدق الهيكلي	معاملات كرونباخ الفا	عدد الفقرات	المتغيرات					
			الرئيسية	الفرعية				
<b>0.989</b>	0.893	<b>0.978</b>	0.798	3	الابداعية	سمات الشخصية الريادية		
	0.894		0.799	3	الحاجة إلى الانجاز			
	0.939		0.881	3	اليقظة			
	0.932		0.869	3	مركز الضبط			
<b>0.996</b>	0.855	<b>0.992</b>	0.731	3	الاتصال	المهارات الريادية		
	0.949		0.900	4	مهارات العمل الفرقي			
	0.959		0.92	4	مهارات القيادة			
	0.897		0.805	3	مهارات حل المشاكل			
	0.875		0.765	3	الحماس			
	0.945		0.893	3	التركيز على الأهداف النهائية			
	0.946		0.895	4	الابداع الريادي			
	0.959		0.919	4	خلق مشروع جديد			
0.974	0.991	0.948	0.983	3	تبني المخاطر الاجتماعية	التوجه الاجتماعي الريادي		
	0.963		0.928	3	الاستباقية الاجتماعية			
	0.975		0.926	0.951	0.857		2	العلاقات الاجتماعية
							2	الاستدامة
	0.912		0.954	0.832	0.911		2	المجتمع

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات الحزمة الاحصائية (SPSS.V.27).

## المبحث الثاني

## وصف وتشخيص مقاييس الدراسة وتحليل نتائجها

في هذا المبحث سيتم عرض نتائج الدراسة التطبيقية وتحليلها وتفسيرها وذلك من خلال استعراض آراء المستثمرون في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية التي كشفت عنها استجاباتهم على جميع فقرات أداة الدراسة. وقد قامت الباحثة في سبيل تحقيق ذلك باستخدام التحليلات الإحصائية الوصفية (كالمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والاهمية النسبية) وكذلك التكرارات والنسبة المئوية للإجابات ومستوى الاجابة واتجاهها واهميتها النسبية وباستخدام برنامج (SPSS.V.27). ويتضمن هذا المبحث ثلاث محاور أساسية:-

كما قيست الاهمية النسبية من قسمة اقل واعلى فئة من فئات مستوى واتجاه الاجابة على اعلى تدرج في مقياس ليكرت الخماسي (5)، ويوضح الجدول (28) درجة مفاضلة مستوى واتجاه الاجابة.

الجدول (28) معيار توافر متغيرات الدراسة

مستوى الاجابة	الفئات	اتجاه الاجابة
منخفض جدا	1.80 - 1	لا اتفق تماما
منخفض	2.60 - 1.81	لا اتفق
معتدل	3.40 - 2.61	مقبول
مرتفع	4.20 - 3.41	اتفق
مرتفع جدا	5 - 4.21	اتفق تماما
مستوى الاهمية النسبية	الفئات	
ضعيف جداً	0.36 - 0.01	
ضعيف	اكبر من 0.36 - 0.52	
متوسط	اكبر من 0.52 - 0.68	
جيد	اكبر من 0.68 - 0.84	
ممتاز	اكبر من 0.84 - 1	

## أولاً:- المتغير المستقل (سمات الشخصية الريادية)

قيس متغير سمات الشخصية الريادية من خلال اربعة ابعاد (الابداعية، والحاجة إلى الانجاز، واليقظة، ومركز الضبط) وبواقع (12) فقرة، وفسر التحليل الاحصائي الوصفي لأبعاد سمات الشخصية الريادية وفق الاتي:-

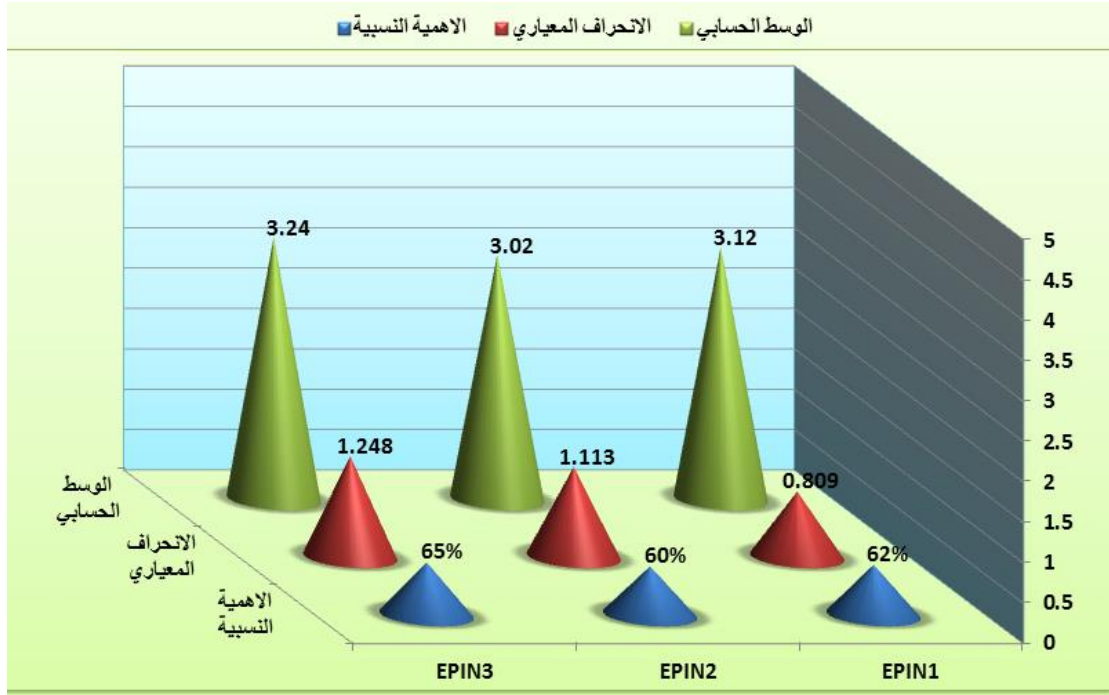
## 1- بُعد الابداعية

تبين نتائج الجدول (29) ان معدل الوسط الحسابي العام لبُعد الابداعية متجه نحو مقبول وبمستوى اجابه معتدل بلغ (3.12) وبانحراف معياري قدره (0.727) ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الابداعية في سمات الشخصية الريادية، ما يزيد من اهتمام المستثمرون في ادخال الابداعية في تطوير المدارس التي يستثمرون بها من اجل زيادة اقبال الطلبة عليها وبناء سمعة ايجابية تجاه وسائل الراحة والاهداف التعليمية التي توفرها للطلبة، وقد قيس هذا البُعد من خلال ثلاثة فقرات بواقع وسط حسابي تراوح بين (3.02-3.24) ليشير لاهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على التعاون من اجل خلق فرص للأبداع في العمل، وهذا ابدى اهتمام نسبي تراوح بين (60%-65%).

الجدول (29) عرض نتائج بُعد الابداعية

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
2	62%	0.809	معتدل	مقبول	3.12	EPI N1 غالبًا ما أدهش الآخرين بأفكاري الابداعية.
3	60%	1.113	معتدل	مقبول	3.02	EPI N2 كثيراً ما يطلب مني الآخرين المساعدة في الأنشطة الإبداعية.
1	65%	1.248	معتدل	مقبول	3.24	EPI N3 أنا لست شخص مبدع بشكل كبير
62%		الاهمية النسبية	3.12	الوسط الحسابي	معدل بُعد الابداعية	
			0.727	الانحراف المعياري		

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (9) توزيع وصف بُعد الإبداعية

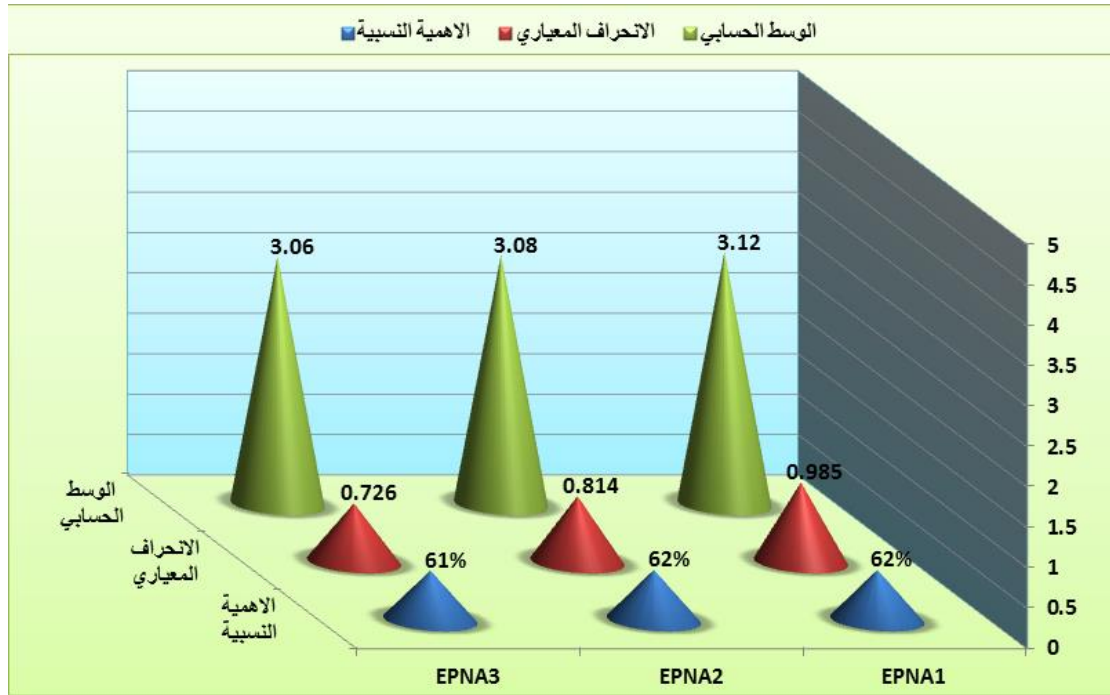
## 2- بُعد الحاجة إلى الانجاز

توضح نتائج الجدول (30) حصول بُعد الحاجة إلى الانجاز على اهتمام نسبي كلي قدره (62%)، وبوسط حسابي مساوٍ لـ (3.09)، ليشير إلى ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بالحاجة إلى الانجاز من خلال التركيز على تشجيع الجهات الفاعلة التي توجه الكادر التدريسي على تقديم افضل اداء وجهد ممكن من خلال الالتزام بأوقات تقديم المادة التعليمية والحصول على اكبر نسبة انجاز ممكن تولد مكانة ايجابية لدى المجتمع، قد تم تفسير هذا البُعد من خلال ثلاثة فقرات حصلت على متوسطات حسابية متباينة تراوحت بين (3.12-3.06) ما يعني اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بأهمية الإبداعية، وجاء هذا البعد باهتمام نسبي تراوح بين (61%-62%).

الجدول (30) عرض نتائج بُعد الحاجة إلى الانجاز

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
1	62%	0.985	معتدل	مقبول	3.12	سأؤدي أداءً جيداً بعملي والتزاماتي الأخرى. EPNA 1
2	62%	0.814	معتدل	مقبول	3.08	سأحاول جاهداً أن أجتاز الصعوبات التي تواجهني في العمل وحياتي الشخصية. EPNA 2
3	61%	0.726	معتدل	مقبول	3.06	سأسعى إلى اضافة مسؤوليات اخرى في الوظائف التي أقوم بها. EPNA 3
62%	الاهمية النسبية	3.09	الوسط الحسابي		معدل بُعد الحاجة إلى الانجاز	
		0.648	الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (10) توزيع وصف بُعد الحاجة إلى الانجاز

## 3- بُعد اليقظة

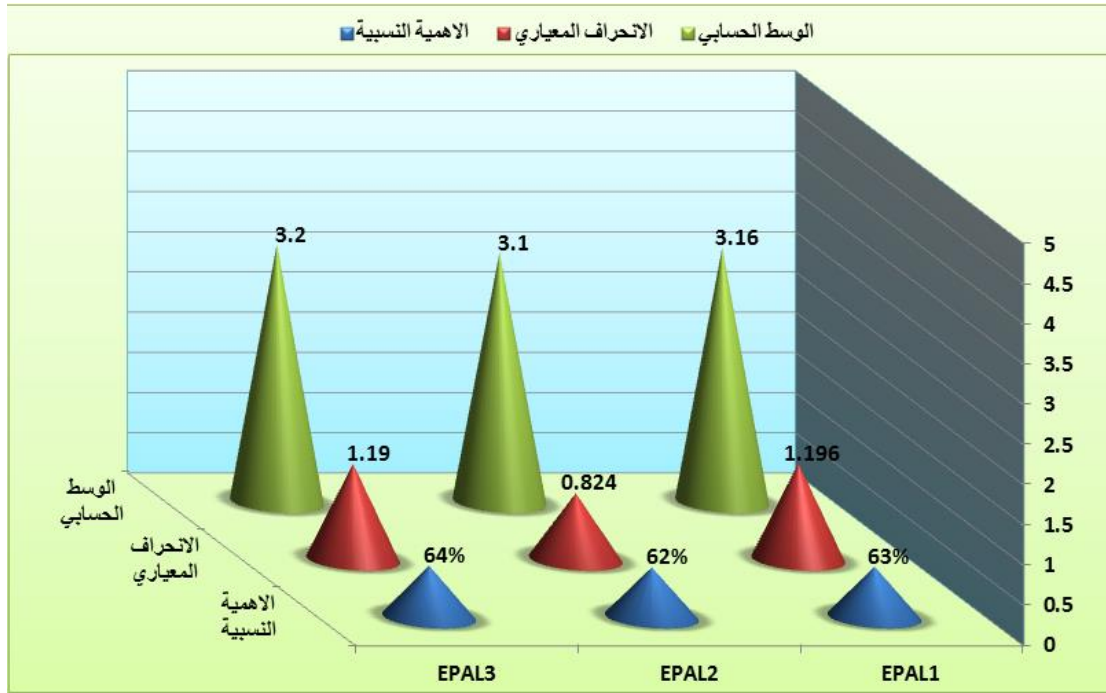
تشير نتائج الجدول (31) ان معدل الوسط الحسابي العام لبُعد اليقظة متجه نحو مقبول وبمستوى اجابه معتدل بلغ (3.15) وبانحراف معياري قدره (0.876) ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية التركيز على اليقظة في تحسين سمات الشخصية الريادية، ما يزيد من اهتمام المستثمرون في استثمار امكانيات التدريسيين من اجل تطوير مدارسهم وتشجيعهم على المشاركة في تطويرها من خلال تقديم لهم

فرصة للاستثمار في هذه المدارس، وقد قيس هذا البُعد من خلال ثلاثة فقرات بواقع وسط حسابي مختلف تراوح بين (3.10-3.20) ليشير لاهتمام المستثمرين في المدارس الاهلية بتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على بناء قاعدة اساس قوية للمدرسة التي يقدمون خدماتهم بها من خلال التركيز على استثمار افكارهم الجوهرية واختيار افضلها للبدأ بمعالجة نقاط الضعف التي تعاني منها المدارس الاهلية المدروسة، وهذا ابدى اهتمام نسبي تراوح بين (62%-64%).

الجدول (31) عرض نتائج بُعد اليقظة

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
2	63%	1.196	معتدل	مقبول	3.16	EPAL1 أفكر في الأمور المتعلقة بالعمل في وقت فراغي للبدء بمشروع الخاص.
3	62%	0.824	معتدل	مقبول	3.10	EPAL2 أفكر في الأمور المتعلقة بالعمل حتى خلال عطلتي لكي اضع حجر الاساس لمشروع خاص بي.
1	64%	1.190	معتدل	مقبول	3.20	EPAL3 أفكر في أفكار تجارية جديدة في وقت فراغي لبدء عملي الخاص.
63%		الاهمية النسبية	3.15	الوسط الحسابي	معدل بُعد اليقظة	
			0.876	الانحراف المعياري		

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (11) توزيع وصف بُعد اليقظة

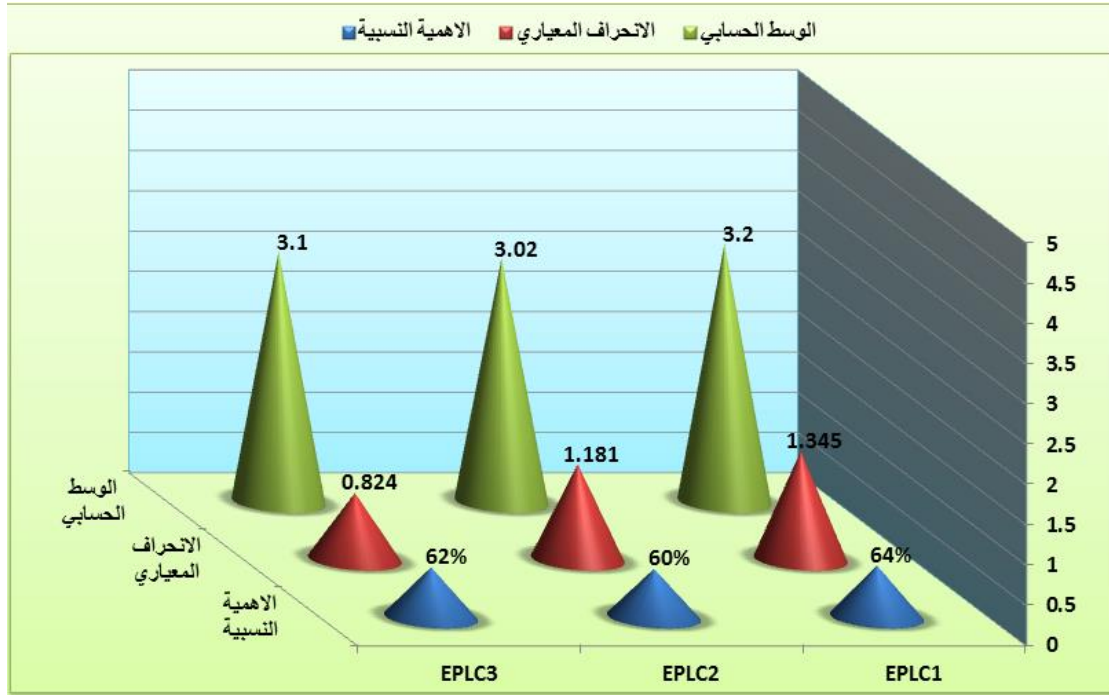
#### 4- بعد مركز الضبط

تشير نتائج الجدول (32) لحصول بُعد مركز الضبط على اهتمام نسبي كلي قدره (62%)، وبوسط حسابي مساوٍ لـ (3.10)، ليشير الى ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بمراكز الضبط لديهم من اجل النجاح في ادارة وقت ومكان العمل الذي ينتمي اليه التدريسيين في هذه المدارس، قد تم تفسير هذا البُعد من خلال ثلاثة فقرات حصلت على متوسطات حسابية متباينة تراوحت بين (3.02-3.20) ما يعني اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بأهمية التركيز على مكافأة التدريسيين من خلال الانجازات التي يقدمونها للمدارس التي يستثمرون بها، وجاء هذا البعد باهتمام نسبي تراوح بين (60%-64%).

الجدول (32) عرض نتائج بُعد مركز الضبط

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
1	64%	1.345	معتدل	مقبول	3.20	EPLC1 يعتمد نجاحي على ما إذا كنت محظوظًا بما يكفي لأكون في المكان المناسب وفي الوقت المناسب.
3	60%	1.181	معتدل	مقبول	3.02	EPLC2 عندما أحصل على ما أريد ، يكون ذلك عادة لأنني محظوظ
2	62%	0.824	معتدل	مقبول	3.10	EPLC3 النجاح في العمل هو في الغالب مسألة حظ.
62%	الاهمية النسبية	3.10	الوسط الحسابي	معدل بُعد مركز الضبط		
		0.921	الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (12) توزيع وصف بُعد مركز الضبط

## 5- خلاصة سمات الشخصية الريادية

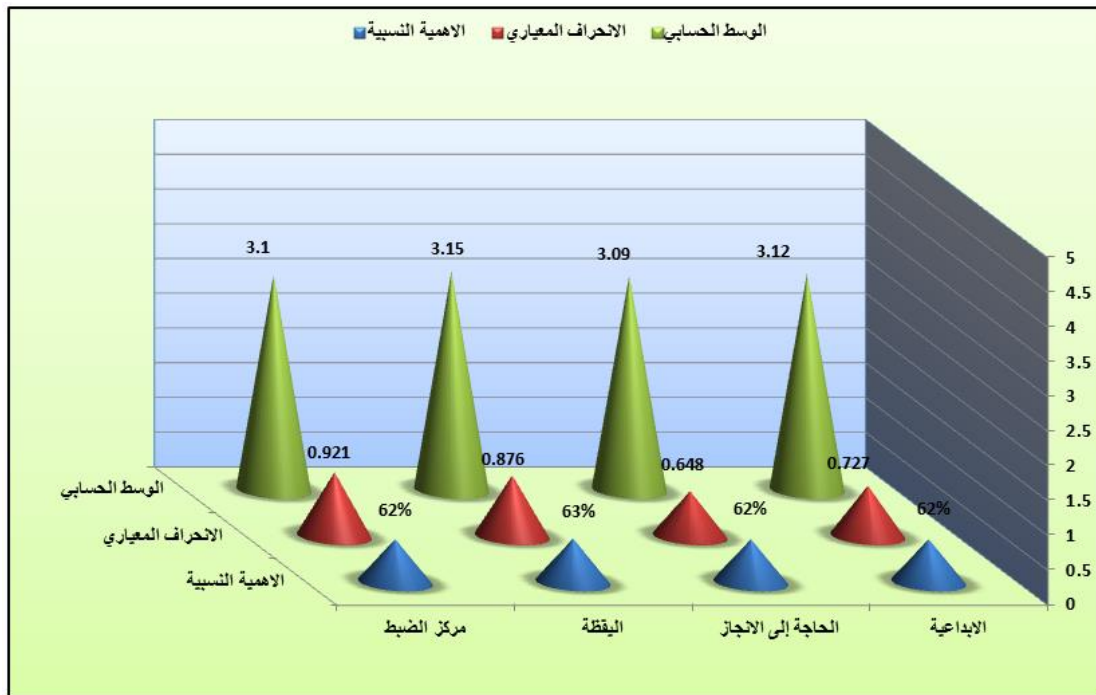
يلاحظ من نتائج الجدول (33) امتلاك المستثمرون في المدارس الاهلية لسمات الشخصية الريادية، ما يعني تركيز المستثمرون على اليقظة تجاه تطوير المدارس الاهلية التي يستثمرون بها وتحسين ادائها وبناء مكانة وسمعة ايجابية لدى المجتمع الذي يعملون بصدده، وهذا ابدى اهتمام نسبي قدره (62%) وبمتوسط حسابي بلغ (3.12)، وقد قيس هذا المتغير من خلال اربعة ابعاد، جاء في طليعتها بُعد اليقظة كونه حصل على اعلى متوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري مقداره (0.876)، بينما تمثل بُعد الحاجة الى الانجاز في اخر مرتبة كونه حصل على ادنى وسط حسابي (3.09) وانحراف معياري قدره (0.648) ما يعني حياة المستثمرون في المدارس الاهلية على اهمية تشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تطوير امكانياتهم في التنوع بتقديم الافكار وطرق طرحها لكي يفهمها الطلبة بهدف تصعيد نسبة الانجاز الى اعلى مستوى ممكن.



الجدول (33) خلاصة نتائج متغير سمات الشخصية الريادية

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	البُعد
الثاني	62%	0.727	معتدل	مقبول	3.12	الابداعية
الرابع	62%	0.648	معتدل	مقبول	3.09	الحاجة إلى الانجاز
الاول	63%	0.876	معتدل	مقبول	3.15	اليقظة
الثالث	62%	0.921	معتدل	مقبول	3.10	مركز الضبط
62%	الاهمية النسبية	3.12	الوسط الحسابي		0.693	معدل سمات الشخصية الريادية
			الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (13) توزيع خلاصة متغير سمات الشخصية الريادية

ثانياً:- المتغير الوسيط (المهارات الريادية)

قيس متغير **المهارات الريادية** من خلال ثمانية ابعاد (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد) وبواقع (30) فقرة، وفسر التحليل الاحصائي الوصفي لأبعاد المهارات الريادية وفق الاتي:-

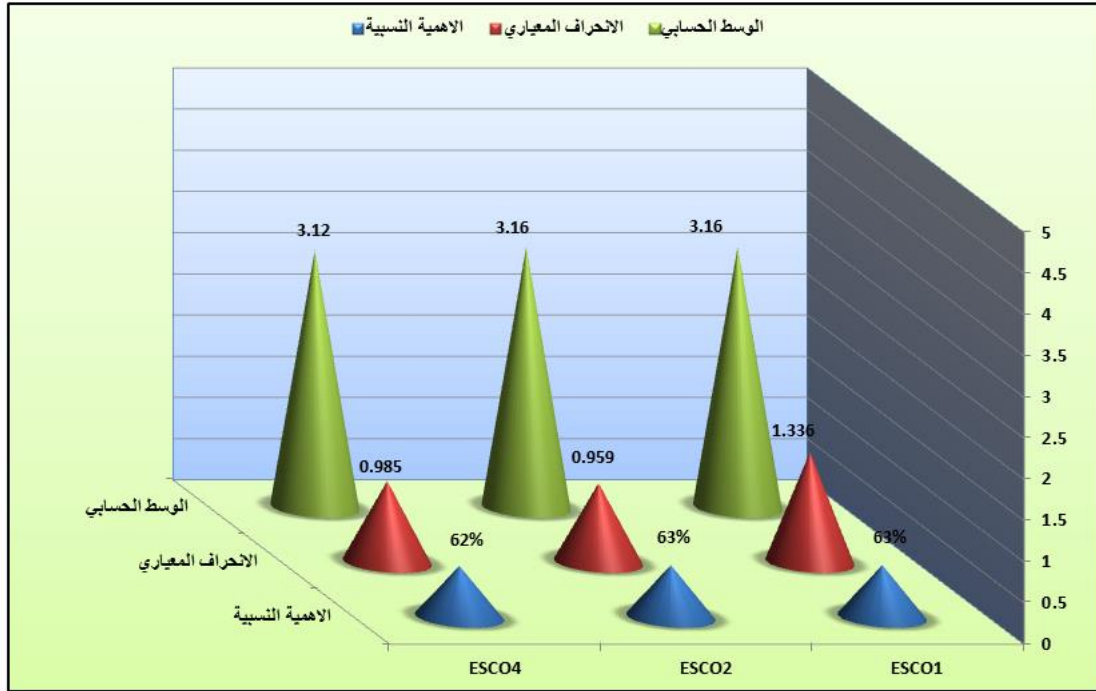
### 1- بُعد الاتصال

تبين نتائج الجدول (34) ان معدل الوسط الحسابي العام لبُعد الاتصال متجه نحو مقبول وبمستوى اجابه معتدل بلغ (3.14) وبانحراف معياري قدره (0.791) ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بالاتصال كتقنية حديثة، ما يزيد من اهتمام المستثمرون نحو توجيه الزملاء والاصدقاء في مكان العمل على استخدام التقنيات الحديث كوسيلة للاتصال فيما بينهم، اضافة الى استخدام هذه التقنيات الحديثة لاتصال والتواصل مع الطلبة في حالة حدوث ازمة معينة في البلد، وقد قيس هذا البُعد من خلال ثلاثة فقرات بواقع وسط حسابي مختلف تراوح بين (3.12-3.16) ليشير لاهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بحث التدريسيين على استعمال جميع وسائل الاتصال المتاحة من اجل تحسين اداء المدرسة وتحقيق النجاح الدراسي من اجل الخروج بأفضل النتائج، وهذا ابدى اهتمام نسبي تراوح بين (62%-63%).

الجدول (34) عرض نتائج بُعد الاتصال

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة	
1	63%	1.336	معتدل	مقبول	3.16	يجب أن اكون مستعداً وقادراً على استعمال جميع وسائل الاتصال المتاحة بشكل متواصل	ESCO1
2	63%	0.959	معتدل	مقبول	3.16	تشجعني ارادتي على استخدام طرق جديدة للاتصال للقيام بمهامي	ESCO2
3	62%	0.985	معتدل	مقبول	3.12	بوجهني زملائي واصدقائي إلى طريقة استخدام التقنيات عند الحاجة	ESCO4
63%	الاهمية النسبية	3.14	الوسط الحسابي		معدل بُعد الاتصال		
		0.791	الانحراف المعياري				

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (14) توزيع وصف بُعد الاتصال

## 2- بُعد مهارات العمل الفرقي

بينت نتائج الجدول (35) حصول بُعد مهارات العمل الفرقي على اهتمام نسبي كلي قدره (62%)، وبوسط حسابي مساوٍ لـ (3.10)، ليشير الى ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بمهارات العمل كفريق من اجل الاسهم بتحقيق اهداف المدرسة عينة الدراسة، قد تم تفسير هذا البُعد من خلال اربعة فقرات حصلت على متوسطات حسابية متباينة تراوحت بين (3.06-3.16) ما يعني اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بأهمية تشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تطوير خبراتهم في التدريس من خلال الدخول بورش تدريبية ودورات مستمرة هادفة الى تحسين امكانياتهم وخبراتهم بايصال المعلومات ومشاركة هذه الخبرات مع زملاء العمل كعامل فرقي هادف الى تحقيق مصالح مشتركة الا وهي تحقيق رؤية واهداف المدرسة بشكل عام، وبناء سمعة ايجابية لها بشكل خاص، وجاء هذا البعد باهتمام نسبي تراوح بين (61%-63%).

الجدول (35) عرض نتائج بُعد مهارات العمل الفرقي

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
3	62%	0.814	معتدل	مقبول	3.08	ESTE1 يحفزني ولاني للمدرس دائماً على العمل الفرقي
4	61%	0.726	معتدل	مقبول	3.06	ESTE2 تشجعني خبرتي على مساعدة الاخرين في العمل عندما يكون هناك عبء عمل
1	63%	1.196	معتدل	مقبول	3.16	ESTE3 أنا مستعد للقيام بأي مهمة من شأنها أن تساعد في تحقيق أهداف العمل الجماعي في المدرسة
2	62%	0.824	معتدل	مقبول	3.10	ESTE4 في بعض الأحيان يكون هناك تبادل للأدوار اثناء العمل الجماعي في المدرسة وملاكاتها الادارية.
62%	الاهمية النسبية	3.10	الوسط الحسابي		معدل بُعد مهارات العمل الفرقي	
		0.665	الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (15) توزيع وصف بُعد مهارات العمل الفرقي

## 3- بُعد مهارات القيادة

تبين نتائج الجدول (36) ان معدل الوسط الحسابي العام لبُعد مهارات القيادة متجه نحو مقبول وبمستوى اجابه معتدل بلغ (3.13) وبانحراف معياري قدره (0.907) ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية مهارات القيادة في المدارس الاهلية، ما يزيد من اهتمام زملاء العمل بالأخذ من المستثمر قدوة بتحقيق طموحاتهم والعمل على الاخذ من مكان العمل نقطة البداية لذلك، وقد قيس هذا البُعد من خلال اربعة فقرات بواقع وسط حسابي مختلف تراوح بين (3.02-3.20) ليشير لاهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بالتأكيد على عمل فرق عمل من اجل الخروج بأفكار مختلفة هادفة الى تحسين المدرسة مقارنة بالمدارس الاهلية المنافسة، وهذا ابدى اهتمام نسبي تراوح بين (60%-64%).

الجدول (36) عرض نتائج بُعد مهارات القيادة

الترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
1	64%	1.190	معتدل	مقبول	3.20	يزودني زملائي دائماً بأمثلة حقيقية للقيادة من أماكن العمل من خلال اللقاءات والمناقشات.
2	64%	1.345	معتدل	مقبول	3.20	ليس لدي مشكلة في قيادة العمل الجماعي في المدرسة
4	60%	1.181	معتدل	مقبول	3.02	أستمع بمناقشة أفكاره وتوضيحها للآخرين في المدرسة.
3	62%	0.824	معتدل	مقبول	3.10	استفدت من خبرتي في كيفية إدارة الأفراد والموارد داخل المدرسة
63%	الاهمية النسبية		3.13	الوسط الحسابي		معدل بُعد مهارات القيادة
			0.907	الانحراف المعياري		

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (16) توزيع وصف بُعد مهارات القيادة

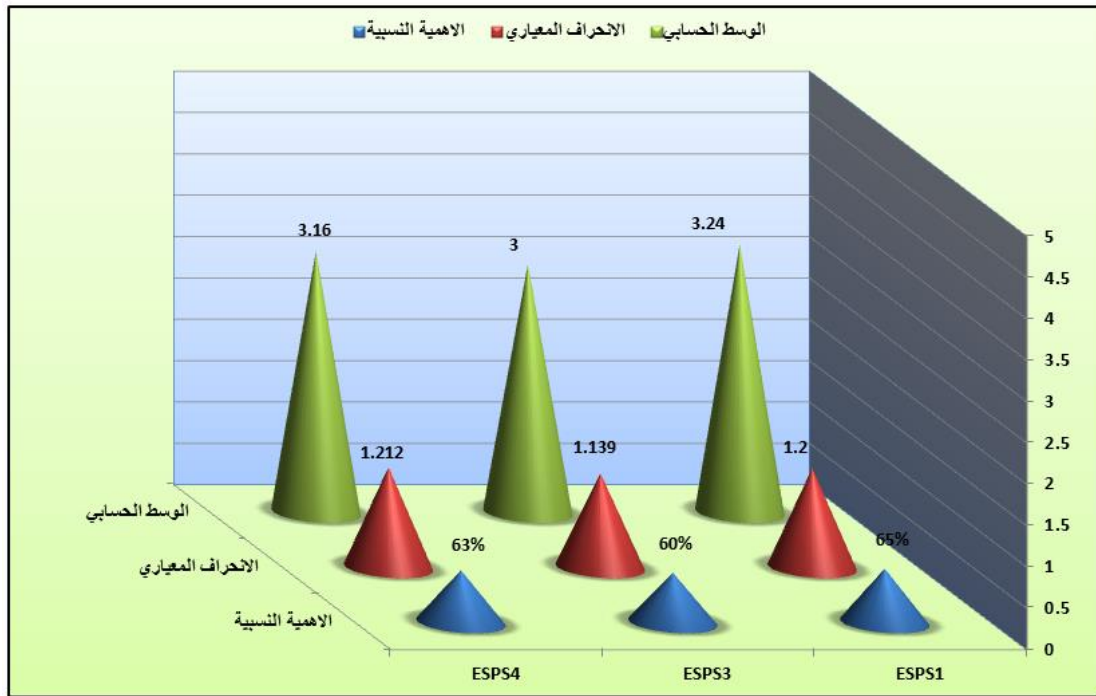
#### 4- بُعد مهارات حل المشاكل

يلاحظ من نتائج الجدول (37) حصول بُعد مهارات حل المشاكل على اهتمام نسبي كلي قدره (63%)، وبوسط حسابي مساوٍ لـ (3.13)، ليشير الى ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بمهارات حل المشاكل للحد من تعاضم المشاكل والوقوف بوجه تحقيق اهداف المؤسسة التعليمية، قد تم تفسير هذا البُعد من خلال ثلاثة فقرات حصلت على متوسطات حسابية متباينة تراوحت بين (3-3.24) ما يعني اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بأهمية معالجة المشاكل حال وقوعها بأسرع وقت ممكن كون ان هذا الامر يولد سمعة سلبية على المدرسة ما يؤدي الى عزوف التدريسيين للتدريس في هذه المدرسة وانخفاض اقبال الطلبة على هذه المدارس، وجاء هذا البعد باهتمام نسبي تراوح بين (60%-65%).

الجدول (37) عرض نتائج بُعد مهارات حل المشاكل

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
1	65%	1.200	معتدل	مقبول	3.24	ESPS1 خبرتي في الحياة علمتني كيفية تحديد المشكلات التي قد تواجهي في العمل.
3	60%	1.139	معتدل	مقبول	3.00	ESPS3 أنا فاعل في حل المشكلات التي تواجه العمل في المدرسة.
2	63%	1.212	معتدل	مقبول	3.16	ESPS4 في مسيرتي المهنية ، تعلمت كيفية تقسيم المهمة إلى أجزاء أصغر للعمل عليها.
63%	الاهمية النسبية	3.13	الوسط الحسابي		معدل بُعد مهارات حل المشاكل	
		0.972	الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (17) توزيع وصف بُعد مهارات حل المشاكل

### 5-بُعد الحماس

يلاحظ من نتائج الجدول (38) ان معدل الوسط الحسابي العام لبُعد الحماس متجه نحو مقبول وبمستوى اجابه معتدل بلغ (3.10) وبانحراف معياري قدره (0.808) ما يعني ادراك المستثمرين في المدارس الاهلية لأهمية التركيز على عنصر الحماس في مكان العمل من اجل تحسين المهارات الريادية، وقد قيس هذا البُعد من خلال ثلاثة فقرات بواقع وسط حسابي مختلف تراوح بين (3.06-3.16) ليشير لاهتمام



المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع فرق العمل على تقديم الاستشارة والنصح للمراجعين على المدراس وترغيبهم الدراسة لديها، وهذا ابدى اهتمام نسبي تراوح بين (61%-63%).

الجدول (38) عرض نتائج بُعد الحماس

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
2	62%	0.814	معتدل	مقبول	3.08	ESEN1 لا اتحدث بقلق عن مستقبل المدرسة امام الغرباء
3	61%	0.726	معتدل	مقبول	3.06	ESEN2 غالبًا ما أفكر في الكثير من الأشياء لأقولها للغرباء حول مستقبل المدرسة
1	63%	1.196	معتدل	مقبول	3.16	ESEN3 أصبح لدي دافع كبير عندما أفاعل مع زملائي لتبادل الأفكار حول مستقبل المدرسة
62%	الاهمية النسبية	3.10	الوسط الحسابي		معدل بُعد الحماس	
		0.808	الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (18) توزيع وصف بُعد الحماس

### 6- بُعد التركيز على الأهداف النهائية

تستعرض نتائج الجدول (39) حصول بُعد التركيز على الأهداف النهائية على اهتمام نسبي كلي قدره (63%)، وبوسط حسابي مساوٍ لـ (3.16)، ليشير الى ادراك



المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية التركيز على تحقيق الاهداف النهائية من خلال اتخاذ قرارات هادفة الى تحسين نتائج المدرسة مقارنة بمثيلتها، قد تم تفسير هذا البُعد من خلال ثلاثة فقرات حصلت على متوسطات حسابية متباينة تراوحت بين (3.10-3.20) وجاء هذا البعد باهتمام نسبي تراوح بين (62%-64%).

الجدول (39) عرض نتائج بُعد التركيز على الأهداف النهائية

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
3	62%	0.824	معتدل	مقبول	3.10	تمتلك المدرسة اهداف بعيدة الامد.
1	64%	1.190	معتدل	مقبول	3.20	اركز في قراراتي على اهداف المدرسة
2	64%	1.345	معتدل	مقبول	3.20	لقد تعلمت كيف أكون متفتح الذهن في تحديد الأهداف الاستراتيجية للمدرسة
63%	الاهمية النسبية	3.16	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	0.942	معدل بُعد التركيز على الأهداف النهائية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (19) توزيع وصف بُعد التركيز على الأهداف النهائية

### 7- بُعد الابداع الريادي

تعرض نتائج الجدول (40) ان معدل الوسط الحسابي العام لبُعد الابداع الريادي متجه نحو مقبول وبمستوى اجابه معتدل بلغ (3.07) وبانحراف معياري قدره (61%) ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الابداع الريادي في تحسين المهارات الريادية، ما يزيد من اهتمام المستثمرون في تطوير مهاراتهم الريادية من خلال ابداع افكار جيدة تساعدهم على توجيهه التدريسيين لأداء مهام العمل في المدرسة، وقد قيس هذا البُعد من خلال اربعة فقرات بواقع وسط حسابي مختلف تراوح بين (3-3.16%) ليشير لاهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بالتركيز على استحداث طرق جديدة لأداء العمل في المدرسة بشكل ابداعي واستباقي، وهذا ابدى اهتمام نسبي تراوح بين (60%-63%).

الجدول (40) عرض نتائج بُعد الابداع الريادي

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
3	60%	1.181	معتدل	مقبول	3.02	ESPI1 أنا دائماً على دراية بالأفكار الجديدة والتكنولوجيا في مجال التعليم
2	62%	0.824	معتدل	مقبول	3.10	ESPI2 أقوم بابتكار أفكار جديدة للمساعدة في أداء مهام العمل في المدرسة
4	60%	1.139	معتدل	مقبول	3.00	ESPI3 أنا أقوم باستحداث طرق جديدة لأداء العمل في المدرسة بصورة مبتكرة
1	63%	1.212	معتدل	مقبول	3.16	ESPI4 أنا أعمل دائماً على تطوير مهاراتي الريادية
61%	الاهمية النسبية		3.07	الوسط الحسابي		معدل بُعد الابداع الريادي
			0.850	الانحراف المعياري		

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (20) توزيع وصف بُعد الابداع الريادي

### 8- بُعد خلق مشروع جديد

توضح نتائج الجدول (41) حصول بُعد خلق مشروع جديد على اهتمام نسبي كلي قدره (62%)، وبوسط حسابي مساوٍ لـ (3.09)، ليشير الى ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام خلق مشروع جديد من خلال التركيز على اغتنام الفرص في سوق العمل وتطويرها بشكل يتلاءم مع قيم وفلسفات المجتمع الذي يتم العمل بصددته ومن ثم تطبيقها، قد تم تفسير هذا البُعد من خلال اربعة فقرات حصلت على متوسطات حسابية متباينة تراوحت بين (3.06-3.12)، وجاء هذا البعد باهتمام نسبي تراوح بين (61%-62%).

الجدول (41) عرض نتائج بُعد خلق مشروع جديد

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
1	62%	1.506	معتدل	مقبول	3.12	تعلمت في حياتي كيف يجب أن أعتنم فرصة من السوق
2	62%	0.985	معتدل	مقبول	3.12	في مسيرتي المهنية ، تعلمت كيفية تحديد قيم وفلسفات المشاريع التي أقدمها للسوق
3	62%	0.814	معتدل	مقبول	3.08	أنا قادر على تحمل المخاطرة للبدء بعملتي الخاص

4	61%	0.726	معتدل	مقبول	3.06	أنا قادر على تشخيص فرصة البدء بعمل جديد اخر	ESVC4
62%	الاهمية النسبية	3.09	الوسط الحسابي	معدل بُعد خلق مشروع جديد			
		0.729	الانحراف المعياري				

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (21) توزيع وصف بُعد خلق مشروع جديد

## 9-خلاصة المهارات الريادية

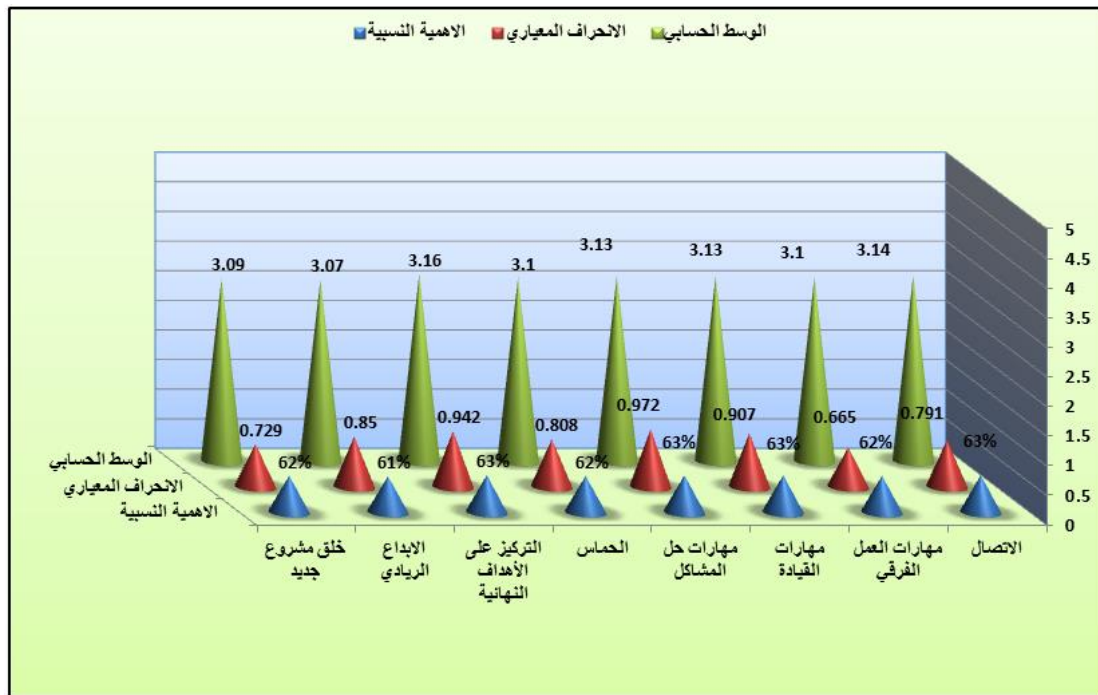
يلاحظ من نتائج الجدول (42) ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية المهارات الريادية، ما يعني تركيز المستثمرون على تحقيق اهدافهم النهائية من خلال التركيز على دراسة سوق العمل وتدوين الملاحظات ووضع الاستراتيجيات المناسبة وتحسينها وتنفيذها باستخدام كادر تعليمي خبير وقادر على تحقيق النجاح في اقبال الرسالة التي يهدف الى تحقيقها بما يحقق نتائج نهائية جيدة، وهذا ابدى اهتمام نسبي قدره (62%) وبمتوسط حسابي بلغ (3.12)، وقد قيس هذا المتغير من خلال ثمانية ابعاد، جاء في طليعتها بُعد التركيز على الاهداف النهائية كونه حصل على اعلى متوسط حسابي (3.16) وبانحراف معياري مقداره (0.942)، بينما تمثل بُعد الابداع الريادي في اخر مرتبة كونه حصل على ادنى وسط حسابي (3.07) واهتمام نسبي (61%) ما يعني حيازة المستثمرون في المدارس الاهلية على اهمية تطوير الابداع

الريادية بهدف تحسين المهارات الريادية واغتنام الفرص لتحقيق الاهداف على الامد البعيد.

الجدول (42) خلاصة نتائج المهارات الريادية

الترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
2	63%	0.791	معتدل	مقبول	3.14	الاتصال
5	62%	0.665	معتدل	مقبول	3.10	مهارات العمل الفرقي
3	63%	0.907	معتدل	مقبول	3.13	مهارات القيادة
4	63%	0.972	معتدل	مقبول	3.13	مهارات حل المشاكل
6	62%	0.808	معتدل	مقبول	3.10	الحماس
1	63%	0.942	معتدل	مقبول	3.16	التركيز على الأهداف النهائية
8	61%	0.850	معتدل	مقبول	3.07	الابداع الريادي
7	62%	0.729	معتدل	مقبول	3.09	خلق مشروع جديد
62%	الاهمية النسبية	3.12	الوسط الحسابي		0.727	معدل المهارات الريادية
			الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (22) توزيع خلاصة المهارات الريادية

**ثالثاً:- المتغير التابع (التوجه الاجتماعي الريادي)**

قيس متغير **التوجه الاجتماعي الريادي** من خلال ثلاثة ابعاد (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة في (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع) وبواقع (12) فقرة، وفسر التحليل الاحصائي الوصفي لأبعاد التوجه الاجتماعي الريادي وفق الآتي:-

**1- بُعد تبني المخاطر الاجتماعية**

تبين نتائج الجدول (43) ان معدل الوسط الحسابي العام لبُعد تبني المخاطر الاجتماعية متجه نحو مقبول وبمستوى اجابه معتدل بلغ (2.86) وبانحراف معياري قدره (1.009) ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية التشجع على تبني المخاطر الاجتماعية من اجل ضمان تحقيق النجاح في بيئة الاعمال، وقد قيس هذا البُعد من خلال ثلاثة فقرات بواقع وسط حسابي مختلف تراوح بين (2.96-2.73) ليشير لاهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية التركيز على دراسة المخاطر التي يتعرضون لها من اجل ضمان وضع الحلول المناسبة في حالة الوقوع بها في المستقبل، وهذا ابدى اهتمام نسبي تراوح بين (55%-58%).

الجدول (43) عرض نتائج بُعد تبني المخاطر الاجتماعية

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
2	58%	1.194	معتدل	مقبول	2.90	نحن لسنا خائفين من تحمل مخاطر كبيرة عندما نخدم أغراضنا الاجتماعية.
3	55%	1.141	معتدل	مقبول	2.73	العمل الجريء ضروري لتحقيق المهمة الاجتماعية لمدرستنا.
1	59%	1.189	معتدل	مقبول	2.96	نتجنب العمل الحذر إذا كانت الفرص الاجتماعية قد تضيع بهذه الطريقة.
57%	الاهمية النسبية	2.86	الوسط الحسابي	معدل بُعد تبني المخاطر الاجتماعية	1.009	الانحراف المعياري

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (23) توزيع وصف بُعد المخاطر الاجتماعية

## 2- بُعد الاستباقية الاجتماعية

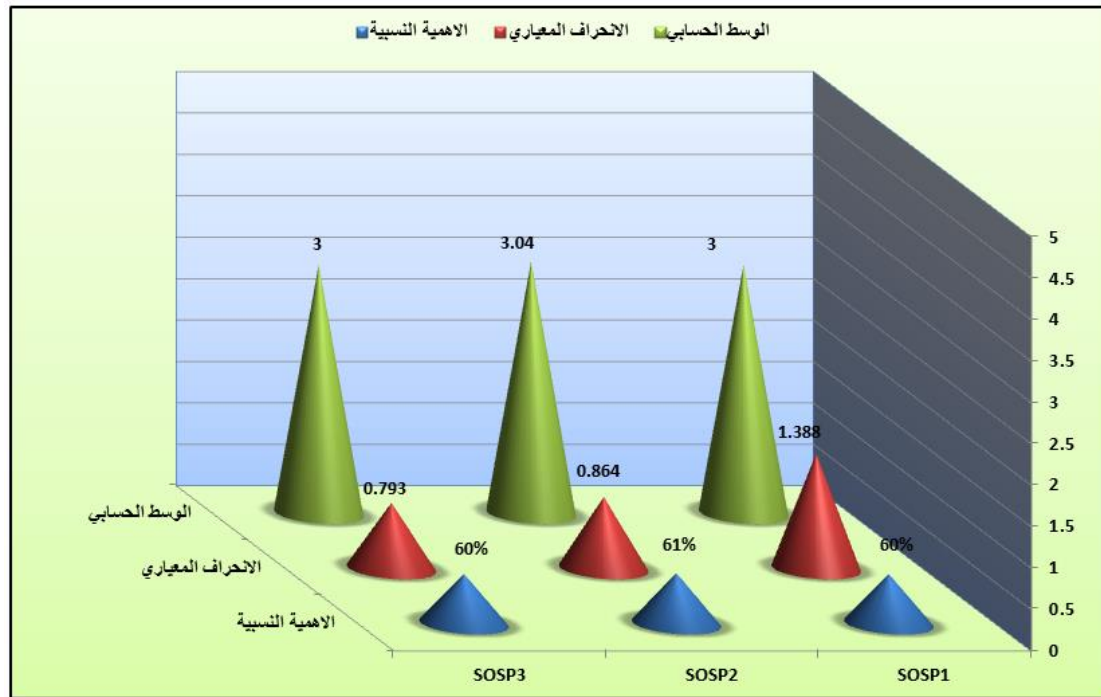
تشير نتائج الجدول (44) حصول بُعد الاستباقية الاجتماعية على اهتمام نسبي كلي قدره (60%)، وبوسط حسابي مساوٍ لـ (3.01)، ليشير الى ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بأخذ الحيطة والحذر بشكل استباقي من المخاطر التي يمكن ان تتعرض لها المدارس الاهلية المستثمر فيها من اجل ضمان تحقيق تقدم قوي في التدريس، قد تم تفسير هذا البُعد من خلال ثلاثة فقرات حصلت على متوسطات حسابية متباينة تراوحت بين (3-3.04) ما يعني اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بأهمية التركيز ان تكون المدرسة في طليعة المدارس الاخرى ما يعني اهتمام المستثمرون بحياسة المزيد من المساهمين في جعل المدرسة مكان افضل للتعليم والتعلم، وجاء هذا البعد باهتمام نسبي تراوح بين (60%-61%).



الجدول (44) عرض نتائج بُعد الاستباقية الاجتماعية

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
3	60%	1.388	معتدل	مقبول	3.00	SOSP1 نهدف إلى أن نكون في طليعة من يساهمون في جعل العالم مكاناً أفضل.
1	61%	0.864	معتدل	مقبول	3.04	SOSP2 لدى مدرستنا ميل قوي لتكون متقدمة على الآخرين في معالجة رسالتها الاجتماعية.
2	60%	0.793	معتدل	مقبول	3.00	SOSP3 نحن نبدأ عادةً في الإجراءات التي يقلدها رواد الأعمال الاجتماعيون الآخرون.
60%	الاهمية النسبية	3.01	الوسط الحسابي		معدل بُعد الاستباقية الاجتماعية	
		0.903	الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (24) توزيع وصف بُعد الاستباقية الاجتماعية

### 3- بُعد العلاقات الاجتماعية

تشير نتائج الجدول (45) ان معدل الوسط الحسابي العام لبُعد العلاقات الاجتماعية متجه نحو مقبول وبمستوى اجابه معتدل بلغ (3.14) وبانحراف معياري قدره (1.014) ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية التركيز على المجتمع من خلال بناء ثقافة المدرسة بشكل يتلاءم مع



ثقافة وقيم ومعتقدات المجتمع من اجل ضمان تحقيق طموحات المؤسسة التعليمية بشكل لا يتعارض مع المجتمع وبيئة العمل وبناء علاقات اجتماعية ايجابية، وقد قيس هذا البُعد من خلال ثلاثة ابعاد فرعية بواقع وسط حسابي مختلف تراوح بين (3.08-3.19) وهذا ابدى اهتمام نسبي تراوح بين (62%-64%).

الجدول (45) عرض نتائج بُعد العلاقات الاجتماعية

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
2	60%	1.139	معتدل	مقبول	3.00	SORC1 الهدف من إنجاز مهمتنا الاجتماعية يسبق هدف تحقيق الربح
1	63%	1.212	معتدل	مقبول	3.16	SORC2 تركز مدرستنا بقوة على الشراكات مع المنظمات الأخرى من أجل ضمان إنجاز أكبر ممكن للمهمة الاجتماعية
62%		الاهمية النسبية		الوسط الحسابي		معدل بُعد العمليات الجوهرية
		3.08		الانحراف المعياري		
		1.008				
2	62%	1.506	معتدل	مقبول	3.12	SORS1 نحاول استخدام مواد قابلة للتدوير وصديقة للبيئة في العمل
1	64%	1.195	معتدل	مقبول	3.22	SORS2 وضعنا لأنفسنا أهدافا طموحة فيما يتعلق بالاستدامة ونعمل على دمجها في جميع القرارات الاستراتيجية للمدرسة
63%		الاهمية النسبية		الوسط الحسابي		معدل بُعد الاستدامة
		3.17		الانحراف المعياري		
		1.133				
2	64%	1.201	معتدل	مقبول	3.18	SORO1 نسعى الى أن نوظف الأشخاص المحرومين اجتماعيا في المدرسة
1	64%	1.190	معتدل	مقبول	3.20	SORO2 نحن ندعم ونشجع موظفينا على المشاركة في الالتزامات الطوعية خارج المدرسة من أجل معالجة القضايا الاجتماعية المهمة
64		الاهمية النسبية		الوسط الحسابي		معدل بُعد المجتمع
		3.19		الانحراف المعياري		
		1.152				
63%		الاهمية النسبية		الوسط الحسابي		معدل بُعد العلاقات الاجتماعية
		3.14		الانحراف المعياري		
		1.014				

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (25) توزيع وصف بُعد العلاقات الاجتماعية

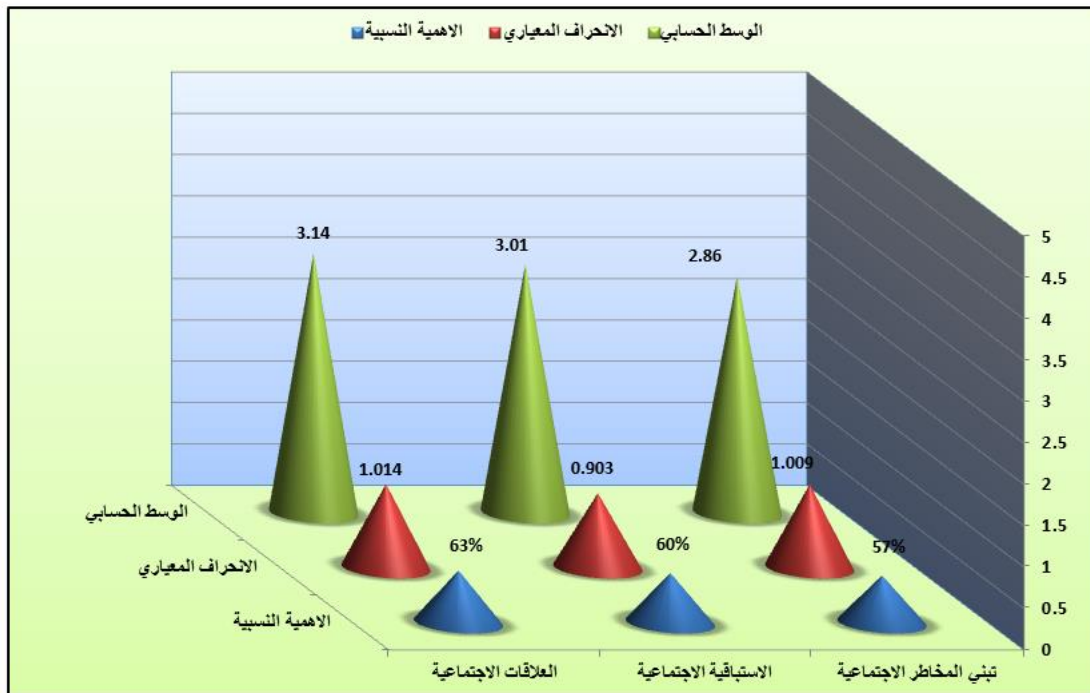
#### 4- خلاصة التوجه الاجتماعي الريادي

يلاحظ من نتائج الجدول (46) ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني تركيز المستثمرون على بناء علاقات اجتماعية واستثمار هذه العلاقات لتحسين اداء المدارس الاهلية الخاصة بهم وتحقيق النجاح وتقديم افضل اداء، وهذا ابدى اهتمام نسبي قدره (60%) وبمتوسط حسابي بلغ (3.01)، وقد قيس هذا المتغير من خلال ثلاثة ابعاد، جاء في طليعتها بُعد العلاقات الاجتماعية كونه حصل على اعلى متوسط حسابي (3.14) وبانحراف معياري مقداره (1.014)، بينما تمثل بُعد تتي المخاطر الاجتماعية في اخر مرتبة كونه حصل على ادنى وسط حسابي (2.86) واهتمام نسبي (1.009) ما يعني حيازة المستثمرون في المدارس الاهلية على اهمية تطوير الكوادر التعليمية من اجل مواجهة المخاطر حال وقوعها ووضع الحلول المناسبة لمعالجتها والخروج بر الامان.

الجدول (46) خلاصة نتائج التوجه الاجتماعي الريادي

ترتيب الاهمية	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	مستوى الاجابة	اتجاه الاجابة	الوسط الحسابي	الفقرة
الثالث	57%	1.009	معتدل	مقبول	2.86	تبني المخاطر الاجتماعية
الثاني	60%	0.903	معتدل	مقبول	3.01	الاستباقية الاجتماعية
الاولى	63%	1.014	معتدل	مقبول	3.14	العلاقات الاجتماعية
60%	الاهمية النسبية	3.01	الوسط الحسابي		معدل التوجه الاجتماعي الريادي	
		0.795	الانحراف المعياري			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



الشكل (26) توزيع خلاصة متغير التوجه الاجتماعي الريادي

### المبحث الثالث

#### اختبار فرضيات الدراسة

يركز هذا المبحث على جانبين مهمين يمثلان الحصيلة النهائية لتفسير نتائج الدراسة، الجانب الاول تمثل في اختبار طبيعة ونوع علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة (سمات الشخصية الريادية، والمهارات الريادية، والتوجه الاجتماعي الريادي)، اما الجانب الثاني يساهم في تفسير علاقة التأثير المباشر وغير المباشر بين هذه المتغيرات، اذ اعتمدت الدراسة في هذا الجانب على دراسة المهارات الريادية كدور وسيط بين سمات الشخصية الريادية، والتوجه الاجتماعي الريادي، وهنا لجأت الباحثة الى تبني نمذجة المعادلة الهيكلية من خلال الحزمة الاحصائية لبرنامج (AMOS.V.26) لاختبار علاقة التأثير بين هذه المتغيرات. ولكن قبل الاقدام على اختبار فرضيات الارتباط والتأثير يتعين اخضاع المتغيرات المستقلة لاختبار التعدد الخطي من خلال (معامل تضخم التباين والتباين المسموح به) من اجل التأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة، والجدول (47) يوضح اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به للمتغيرات المستقلة. تبين نتائج الجدول (47) الى ان قيمة معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح به (Tolerance) للمتغيرات المستقلة حققت الشرط المطلوب وهو عدم وجود علاقة خطية داخلية بين ابعاد المتغير المستقل، اذ يتضح ان قيمة معامل تضخم التباين (VIF) لجميع متغيرات الدراسة اقل من الحد المسموح به والبالغ (10)، فضلا عن ان قيمة التباين المسموح به (Tolerance) لجميع الابعاد اكبر من القيمة المعنوية والبالغة (0.05) الامر الذي يعني عدم وجود ارتباط بين المتغيرات المستقلة يعيق اجراء اختبار الانحدار.

جدول (47) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به للمتغيرات المستقلة

معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به Tolerance	عدد الفقرات	المتغيرات			
			الرئيسية	الفرعية		
2.986	1.078	0.350	0.928	3	الابداعية	سمات الشخصية الريادية
	1.358		0.742	3	الحاجة إلى الانجاز	
	2.560		0.478	3	اليقظة	
	1.593		0.636	3	مركز الضبط	
6.869	1.548	0.199	0.685	4	الاتصال	المهارات الريادية
	2.265		0.536	4	مهارات العمل الفرقي	
	1.693		0.598	4	مهارات القيادة	
	1.692		0.609	4	مهارات حل المشاكل	
	2.592		0.431	3	الحماس	
	1.935		0.538	3	التركيز على الأهداف النهائية	
	1.703		0.602	4	الابداع الريادي	
	1.459		0.694	4	خلق مشروع جديد	

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

بعد اخضاع المتغيرات المستقلة لاختبار التعدد الخطي والكشف عن عدم وجود علاقة خطية داخلية بين ابعاد المتغير المستقل، من هنا يمكن اختبار الفرضيات التي تهدف الدراسة للكشف عنها، وكالاتي:-

#### اولا: فرضيات الارتباط

لغرض دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة اعتمدت الباحثة على مصفوفة علاقة الارتباط من خلال تبني معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لاختبار فرضيات الارتباط بين ابعاد المتغير المستقل (سمات الشخصية الريادية) والمتغير الوسيط (المهارات الريادية) ، وابعاد المتغير المعتمد (التوجه الاجتماعي الريادي). وقبل الدخول في اختبار الفرضيات فان الجداول (48) تشير أيضاً إلى حجم العينة (357) ونوع الاختبار (2-tailed). ومختصر (Sig.) في الجدول يشير إلى اختبار معنوية معامل الارتباط من خلال مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية من غير أن يظهر قيمها. فإذا ظهر وجود علامة (\* أو \*\*) على معامل الارتباط فإن هذا يعني بان قيمة (t)

المحسوبة أكبر من الجدولية. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen et al.,1983)، وكالاتي:-

الجدول (48) قيمة مقياس معامل الارتباط ونوع العلاقة وقوتها

نوع العلاقة وقوتها	قيمة معامل الارتباط
علاقة طردية قوية	من 0.50 – أقل من 1
علاقة طردية معتدلة	من 0.30 – أقل من 0.50
علاقة طردية ضعيفة	من 0.10 – أقل من 0.30
لا توجد علاقة	0
علاقة عكسية ضعيفة	من (-0.10) – أقل من (-0.30)
علاقة عكسية معتدلة	من (-0.30) – أقل من (-0.50)
علاقة عكسية قوية	من (-0.50) – أقل من (-1)

**source:** Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (1983), " Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences", 3rd Edition, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.P2.

**1-الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية.

يشير الجدول (49) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية وقُدرت هذه القوة بـ (0.984) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط طردية قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين سمات الشخصية الريادية وابعاد المهارات الريادية تراوحت بين (0.759) لُبُعد الاتصال الى (0.936) لُبُعد مهارات العمل الفرقي، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية، وتنبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الاتية:

**الفرضية الفرعية الاولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الابداعية والمهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد). يوضح الجدول (49) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الابداعية والمهارات الريادية بأبعادها وقُدرت هذه القوة بـ (0.835) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين الابداعية وابعاد المهارات الريادية تراوحت بين (0.660) لُبعد الاتصال الى (0.825) لُبعد خلق مشروع جديد، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين الابداعية والمهارات الريادية.

**الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحاجة إلى الانجاز والمهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

يبين الجدول (49) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحاجة إلى الانجاز والمهارات الريادية وقُدرت هذه القوة بـ (0.825) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين الحاجة إلى الانجاز وابعاد المهارات الريادية تراوحت بين (0.527) لُبعد مهارات حل المشاكل الى (0.894) لُبعد

مهارات العمل الفرقي، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين الحاجة إلى الانجاز والمهارات الريادية.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين اليقظة والمهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

يشير الجدول (49) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين اليقظة والمهارات الريادية وقُدرت هذه القوة بـ (0.884) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين اليقظة وابعاد المهارات الريادية تراوحت بين (0.556) لبُعد مهارات حل المشاكل الى (0.934) لبُعد مهارات العمل الفرقي، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين اليقظة والمهارات الريادية.

**الفرضية الفرعية الرابعة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط والمهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

يوضح الجدول (49) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط والمهارات الريادية وقُدرت هذه القوة بـ (0.887) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة



ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين مركز الضبط وابعاد المهارات الريادية تراوحت بين (0.543) لبُعد الحماس الى (0.967) لبُعد مهارات القيادة، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين مركز الضبط والمهارات الريادية.

وتأسيسا لما تقدم يمكن قبول صحة ادعاء الفرضية الرئيسة الاولى وهذا ما ابدته معنوية (T) المحسوبة كونها حصلت على قيمة اعلى من القيمة الجدولة للعلاقة بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية.

الجدول (49) مصفوفة الارتباط بين سمات الشخصية الريادية والمهارات الريادية

المتغيرات	الابداعية	الحاجة إلى الانجاز	اليقظة	مركز الضبط	سمات الشخصية الريادية
الاتصال					R
	0.660**	0.782**	0.629**	0.613**	
	16.553	23.640	15.245	14.618	21.964
مهارات العمل الفرقي					R
	0.767**	0.894**	0.934**	0.693**	
	22.522	37.593	49.256	18.111	50.101
مهارات القيادة					R
	0.657**	0.666**	0.874**	0.967**	
	16.420	16.822	33.889	71.512	46.215
مهارات حل المشاكل					R
	0.804**	0.527**	0.556**	0.769**	
	25.476	11.684	12.604	22.666	22.451
الحماس					R
	0.667**	0.884**	0.833**	0.543**	
	16.891	35.679	28.407	12.201	27.544
التركيز على الأهداف النهائية					R
	0.665**	0.628**	0.873**	0.870**	
	16.824	15.247	33.820	33.340	36.294
الابداع الريادي					R
	0.734**	0.614**	0.713**	0.927**	
	20.449	14.719	19.240	46.765	33.545
خلق مشروع جديد					R

0.928**	0.751**	0.808**	0.882**	0.825**	
47.193	21.550	25.984	35.462	27.660	T
المهارات الريادية					R
0.984**	0.887**	0.884**	0.825**	0.835**	
104.789	36.446	35.878	27.698	28.592	T
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				Sig. (2-tailed)=0.000	

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

2-الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي.

يتضح من الجدول (50) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.908) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين سمات الشخصية الريادية وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.654) لبُعد الاستباقية الاجتماعية الى (0.896) لبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي، وتنبثق من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الاتية:

الفرضية الفرعية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الابداعية والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). ويوضح الجدول (50) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الابداعية والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.705) عند مستوى معنوية

(0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين الابداعية وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.392) لُبُعد تبني المخاطر الاجتماعية الى (0.764) لُبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين الابداعية والتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحاجة إلى الانجاز والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). يشير الجدول (50) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحاجة إلى الانجاز والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.735) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين الحاجة إلى الانجاز وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.409) لُبُعد الاستباقية الاجتماعية الى (0.729) لُبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين الحاجة إلى الانجاز والتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين اليقظة والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). ويسفر الجدول (50) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين اليقظة والتوجه الاجتماعي

الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.849) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين اليقظة وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.570) لُبُعد الاستباقية الاجتماعية الى (0.808) لُبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين اليقظة والتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية الرابعة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

يلاحظ من الجدول (50) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مركز الضبط والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.850) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين مركز الضبط وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.571) لُبُعد تبني المخاطر الاجتماعية الى (0.810) لُبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين مركز الضبط والتوجه الاجتماعي الريادي.

وتأسيسا لما تقدم يمكن قبول صحة ادعاء الفرضية الرئيسية الثانية وهذا ما ابدته معنوية (T) المحسوبة كونها حصلت على قيمة اعلى من القيمة الجدولة للعلاقة بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي.

الجدول (50) مصفوفة الارتباط بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي

المتغيرات	الإبداعية	الحاجة إلى الانجاز	اليقظة	مركز الضبط	سمات الشخصية الريادية
R	.392**	.634**	.681**	.571**	.657**
T	8.028	15.447	17.571	13.105	16.466
R	.561**	.409**	.570**	.694**	.654**
T	12.769	8.445	13.126	18.162	16.357
R	.764**	.729**	.808**	.810**	.896**
T	22.310	20.066	25.984	26.025	38.231
R				الاستدامة	المجتمع
	الإبداعية	.779**	.770**	.579**	
	الحاجة إلى الانجاز	.602**	.681**	.727**	
	اليقظة	.623**	.768**	.834**	
	مركز الضبط	.786**	.804**	.660**	
R	.705**	.735**	.849**	.850**	.908**
T	18.730	20.423	30.486	30.402	41.120
		Sig. (2-tailed)=0.000			
		**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

3-الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المهارات

الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي.

يقدم الجدول (51) طبيعة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين المهارات

الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.917) عند مستوى معنوية

(0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم

بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين المهارات

الريادية وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.634) لُبُعد تبني المخاطر

الاجتماعية الى (0.935) لُبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في

المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين المهارات الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي،  
وتنبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

**الفرضية الفرعية الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الاتصال والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

يفسر الجدول (51) أهمية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الاتصال والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.4) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين الاتصال وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.441) لُبعد الاستباقية الاجتماعية الى (0.684) لُبعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين الاتصال والتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مهارات العمل الفرقي والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

يشير الجدول (51) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مهارات العمل الفرقي والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.834) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين مهارات العمل الفرقي

وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.533) لُبُعد الاستباقية الاجتماعية الى (0.823) لُبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين مهارات العمل الفرقي والتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مهارات القيادة والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). يوضح الجدول (51) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مهارات القيادة والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.890) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين مهارات القيادة وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.653) لُبُعد الاستباقية الاجتماعية الى (0.853) لُبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين مهارات القيادة والتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية الرابعة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مهارات حل المشاكل والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). يبين الجدول (51) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مهارات حل المشاكل والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.747) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط

بين مهارات حل المشاكل وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.353) لبُعد تبني المخاطر الاجتماعية الى (0.849) لبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين مهارات حل المشاكل والتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية الخامسة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحماس والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). يوضح الجدول (51) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الحماس والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.701) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين الحماس وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.331) لبُعد الاستباقية الاجتماعية الى (0.702) لبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين الحماس والتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية السادسة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التركيز على الاهداف النهائية والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). يلاحظ من نتائج الجدول (51) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين التركيز على الاهداف النهائية والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.883) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق



معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين التركيز على الاهداف النهائية وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.562) لُبُعد تبني المخاطر الاجتماعية الى (0.875) لُبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين التركيز على الاهداف النهائية والتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية السابعة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الابداع الريادي والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

يشير الجدول (51) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الابداع الريادي والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.849) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين الابداع الريادي وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.535) لُبُعد تبني المخاطر الاجتماعية الى (0.867) لُبُعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين الابداع الريادي والتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية الثامنة:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين خلق مشروع جديد والتوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

يبين الجدول (51) لوجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين خلق مشروع جديد والتوجه الاجتماعي الريادي وقُدرت هذه القوة بـ (0.840) عند مستوى معنوية (0.01) بما يعني ان قوة علاقة الارتباط وفق معيار (Cohen et al.,1983) تتسم بكونها علاقة ارتباط قوية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين خلق مشروع جديد وابعاد التوجه الاجتماعي الريادي تراوحت بين (0.581) لُبعد الاستباقية الاجتماعية الى (0.862) لُبعد العلاقات الاجتماعية، ما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية العلاقة بين خلق مشروع جديد والتوجه الاجتماعي الريادي. وتأسيسا لما تقدم يمكن قبول صحة ادعاء الفرضية الرئيسة الثالثة وهذا ما ابدته معنوية (T) المحسوبة كونها حصلت على قيمة اعلى من القيمة الجدولة للعلاقة بين المهارات الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي.

الجدول (51) مصفوفة الارتباط بين المهارات الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي

المتغيرات	الاتصال	مهارات العمل الفرقي	مهارات القيادة	مهارات حل المشاكل	الحماس	التركيز على الأهداف النهائية	الابداع الريادي	خلق مشروع جديد	المهارات الريادية
تبني المخاطر الاجتماعية									R
	0.465**	0.662**	0.658**	0.353**	0.651**	0.562**	0.535**	0.595**	0.634**
T	9.896	16.689	16.464	7.129	16.159	12.838	11.931	13.988	15.447
الاستباقية الاجتماعية									R
	0.441**	0.533**	0.653**	0.619**	0.331**	0.717**	0.667**	0.581**	0.658**
T	9.258	11.919	16.245	14.912	6.609	19.462	16.867	13.507	16.464
العلاقات الاجتماعية									R
	0.684**	0.823**	0.853**	0.849**	0.702**	0.875**	0.867**	0.862**	0.935**
T	17.667	27.452	30.794	30.444	18.572	34.245	32.782	32.220	49.674
		R		العمليات الجوهرية			الاستدامة		المجتمع
		الاتصال		0.635**			0.682**		0.578**
		مهارات العمل الفرقي		0.703**			0.780**		0.791**
		مهارات القيادة		0.742**			0.848**		0.770**
		مهارات حل المشاكل		0.946**			0.793**		0.634**
		الحماس		0.573**			0.647**		0.716**

0.815**	0.886**	0.714**	التركيز على الأهداف النهائية						
0.682**	0.804**	0.931**	الابداع الريادي						
0.706**	0.907**	0.773**	خلق مشروع جديد						
التوجه الاجتماعي الريادي									R
0.917**	0.840**	0.849**	0.883**	0.701**	0.747**	0.890**	0.834**	0.656**	
43.315	29.374	30.274	35.694	18.520	21.319	36.777	28.679	16.376	T
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							Sig. (2-tailed)=0.000		

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

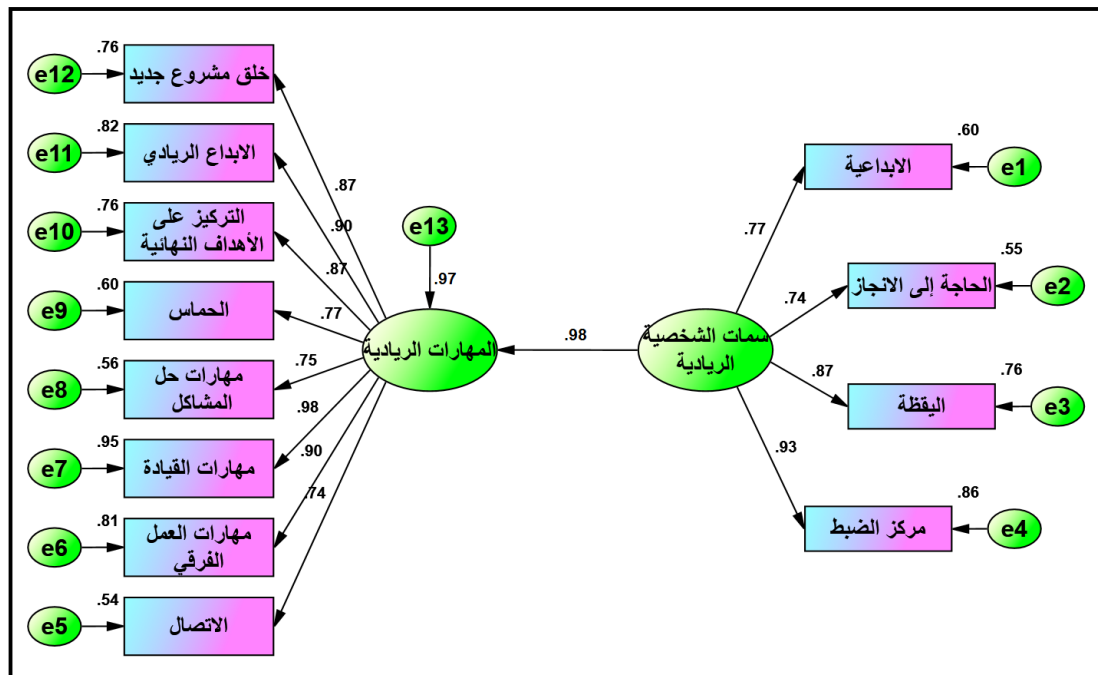
#### ثانيا: فرضيات التأثير

تهتم هذه الفرضية بتحليل واختبار العلاقة السببية المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة (سمات الشخصية الريادية، والمهارات الريادية، والتوجه الاجتماعي الريادي)، وذلك باعتمادية اسلوب تحليل المسار بطريقة نمذجة المعادلة الهيكلية وفق البرنامج الاحصائي (AMOS.V.26)، ويتم تحديد معنوية معاملات التأثير المباشر وغير المباشر من خلال الاعتماد على قيم النسبة الحرجة (C.R) فكلما كانت (C.R) اكبر من  $(1.96 \pm)$  كلما دل على ان معامل التأثير المعياري هو ذو دلالة إحصائية (Byrne, 2010:68)، وكما يتضح من النتائج في عمود الاحتمالية (P)، إذ انه كلما كانت قيم  $(C.R > 1.96 \pm)$  كلما كانت قيم (P-value) اصغر من مستوى الدلالة (5%) (Afthanorhan et al., 2014:189). وكما يلي:

4-الفرضية الرئيسة الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية.

لاختبار هذه الفرضية تم بناء انموذج النمذجة الهيكلية لتوضيح علاقة التأثير المباشر للسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية، اذ يوضح الشكل (27) الهيكل البنائي لتأثير السمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية، وعلى اثر ذلك اظهرت الاجابات انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية المدروسة اهمية سمات

الشخصية الريادية كلما ساهم ذلك في تحسين المهارات الريادية، ما يعني ان زيادة سمات الشخصية الريادية بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا الامر في احداث تحسين قدره (0.984) من الوزن المعياري وبخطأ معياري (0.010)، ليظهر ادراك المستثمرون لاستثمار سمات الشخصية الريادية من اجل تحسين ابداعية التدريس والتقدم في النجاز من خلال اظهار يقظة ومراكز الضبط في المدارس المدروسة بهدف تحسين المهارات الريادية.



الشكل (27) الانموذج الهيكلي لسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (AMOS.V.26)

كما اظهرت النتائج ان سمات الشخصية الريادية ساهمت في تفسير ما مقداره (0.968) من الفروق الحاصلة في المهارات الريادية، بينما القيمة المتبقية فأنها تمثل عوامل غير داخلية في حيز الدراسة.

الجدول (52) النتائج النهائية للتأثير المباشر لسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية

Sig.	قيمة R <sup>2</sup>	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير المعياري	المسار		
0.001	0.968	98.400	0.010	0.984	المهارات الريادية	<---	سمات الشخصية الريادية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

وتنتبثق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

**الفرضية الفرعية الاولى:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداعية في المهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

تبين نتائج الجدول (53) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام في الابداعية كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في المهارات الريادية، ما يعني ان زيادة الابداعية بمقدار وزن معياري واحد يسهم هذا بتحسين ما مقداره (0.226) من المهارات الريادية، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير الابداعية في المهارات الريادية يشجع على ابداع طرق واساليب جديدة من اجل تحسين واقع العمل التعليمي.

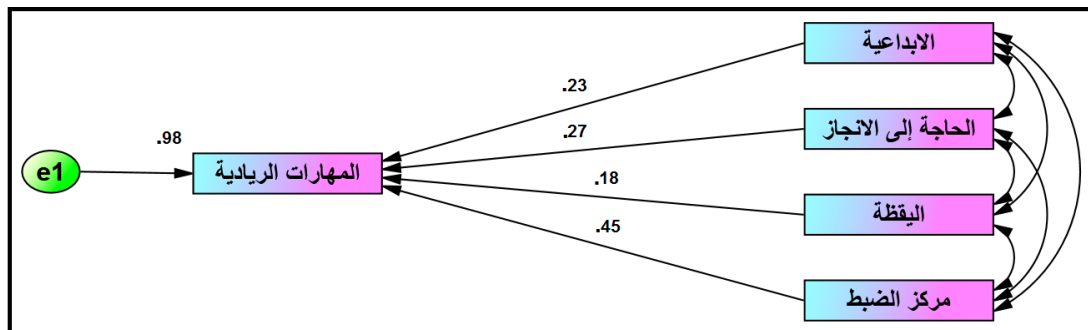
**الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للحاجة إلى الانجاز في المهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

تظهر نتائج الجدول (53) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام بالإنجاز في المهارات كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في المهارات الريادية، ما يعني ان زيادة الانجاز في المهارات بمقدار وزن معياري واحد يسهم هذا بتحسين ما مقداره (0.274) من المهارات الريادية، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير الانجاز في المهارات الريادية يشجع على تقديم المزيد من الجهود والوقت من اجل ضمان تقديم المزيد من العطاء وتحقيق النجاح على الامد البعيد.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لليقظة في المهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد).

تشير نتائج الجدول (53) الى انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام باليقظة كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في المهارات الريادية، ما يعني ان زيادة اليقظة بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا بتحسين ما مقداره (0.182) من المهارات الريادية، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير اليقظة في المهارات الريادية يشجع على توسع ادراك المستثمرون نحو تطوير المدارس التي يستثمرون بها من اجل ضمان تحقيق المزيد من الاقبال على مدارسهم.

**الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمركز الضبط في المهارات الريادية بأبعادها (الاتصال، ومهارات العمل الفرقي، ومهارات القيادة، ومهارات حل المشاكل، والحماس، والتركيز على الأهداف النهائية، والابداع الريادي، وخلق مشروع جديد). وتعرض نتائج الجدول (53) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام بمركز الضبط كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في المهارات الريادية، ما يعني ان زيادة مركز الضبط بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا بتحسين ما مقداره (0.453) من المهارات الريادية، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير مركز الضبط في المهارات الريادية يشجع على السيطرة على المخاطر ومعالجة المشاكل حال وقوعها.



الشكل (28) الانموذج الهيكلي لأبعاد سمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (AMOS.V.26)

كما اظهرت النتائج ان ابعاد سمات الشخصية الريادية ساهمت في تفسير ما مقداره (0.975) من الفروق الحاصلة في المهارات الريادية، بينما القيمة المتبقية فأنها تمثل عوامل غير داخلة في حيز الدراسة.

الجدول (53) النتائج النهائية للتأثير المباشر لأبعاد سمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية

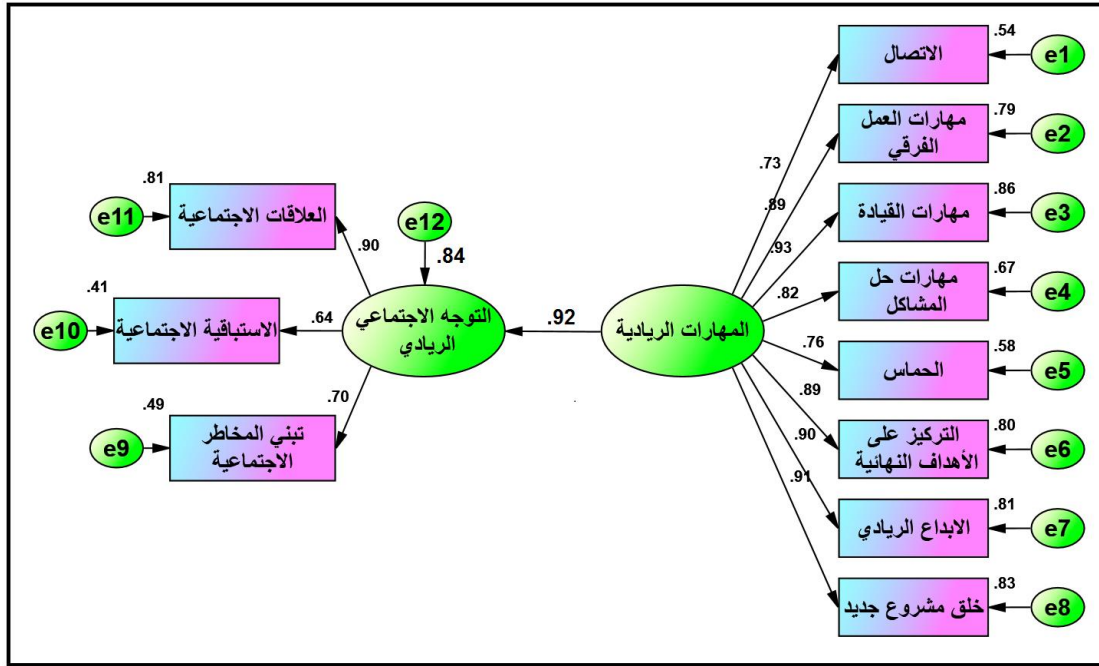
Sig.	قيمة R <sup>2</sup>	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير المعياري	المسار		
0.001	0.975	17.385	0.013	0.226	المهارات الريادية	<---	الابداعية
0.001		16.118	0.017	0.274	المهارات الريادية	<---	الحاجة إلى الانجاز
0.001		13.000	0.014	0.182	المهارات الريادية	<---	اليقظة
0.001		41.182	0.011	0.453	المهارات الريادية	<---	مركز الضبط

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

5-الفرضية الرئيسية الخامسة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للمهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي.

لاختبار هذه الفرضية تم بناء نموذج النمذجة الهيكلية لتوضيح علاقة التأثير المباشر للمهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي، اذ يوضح الشكل (29) الهيكل البنائي لتأثير للمهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي، وعلى اثر ذلك اظهرت الاجابات انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية المدروسة اهمية المهارات الريادية كلما ساهم ذلك في تحسين التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان زيادة المهارات الريادية بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا الامر في احداث تحسين قدره (0.917) من الوزن المعياري، وبخطأ معياري (0.023)، ليظهر ادراك المستثمرون لاستثمار المهارات الريادية من اجل تعزيز قابلياتها على الاتصال ومهارات العمل الفرقي والقيادي لمعالجة المشاكل التي يمكن ان تحد من اهداف المستثمرون على تحقيق طموحاتهم والتركيز على الاهداف النهائية، اضافة الى الاهتمام

بالأبداع الريادية وخلق مشاريع جديدة، وهذا برمته يساهم في تحسين التوجه الاجتماعي الريادي.



الشكل (29) الانموذج الهيكلي للمهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (AMOS.V.26)

كما اظهرت النتائج ان المهارات الريادية ساهمت في تفسير ما مقداره (0.842) من الفروق الحاصلة في التوجه الاجتماعي الريادي، بينما القيمة المتبقية فأنها تمثل عوامل غير داخلية في حيز الدراسة.

الجدول (54) النتائج النهائية للتأثير المباشر للمهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي

Sig.	قيمة R <sup>2</sup>	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير المعياري	المسار
0.001	0.842	39.870	0.023	0.917	المهارات الريادية <--- التوجه الاجتماعي الريادي

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



وتنبثق من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

**الفرضية الفرعية الأولى:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للاتصال في توجهه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). تبين نتائج الجدول (55) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام في الاتصال كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في توجهه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان زيادة الاتصال بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا بتحسين ما مقداره (0.785) من توجهه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير الاتصال في توجهه الاجتماعي الريادي يشجع على تطوير قابليات المدارس الاهلية على تطوير امكانياتها في التواصل مع المتعاملين معها.

**الفرضية الفرعية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمهارات العمل الفرقي في توجهه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). تعرض نتائج الجدول (55) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام في مهارات العمل الفرقي كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في توجهه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان زيادة مهارات العمل الفرقي بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا بتحسين ما مقداره (0.948) من توجهه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير مهارات العمل الفرقي في توجهه الاجتماعي الريادي يشجع على توجيه كوادرها نحو تحسين مهارات العمل من خلال اتباع طريقة فرق العمل في انجاز المهام.

**الفرضية الفرعية الثالثة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمهارات القيادة في توجهه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبنى المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). وتوضح نتائج الجدول (55) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام في

مهارات القيادة كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان زيادة مهارات القيادة بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا بتحسين ما مقداره (0.448) من التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير مهارات القيادة في التوجه الاجتماعي الريادي يشجع على اهتمام المستثمرون بتطوير مهاراتهم القيادية من اجل ضمان تحقيق استثمار افضل للتوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية الرابعة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لمهارات حل المشاكل في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). تبين نتائج الجدول (55) لا يوجد تأثير لمهارات حل المشاكل في التوجه الاجتماعي الريادي ، ما يعني انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام بمهارات معالجة المشاكل كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في التوجه الاجتماعي الريادي.

**الفرضية الفرعية الخامسة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للحماس في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

تستعرض نتائج الجدول (55) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام في الحماس كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان زيادة الحماس بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا بتحسين ما مقداره (1.144) من التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير الحماس في التوجه الاجتماعي الريادي يشجع على ضمان تحقق روح المنافسة بشعور اعضاء الهيئة التدريسية بالحماس والتفاؤل في انجاز المهام.

**الفرضية الفرعية السادسة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للتركيز على الاهداف النهائية في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية

الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

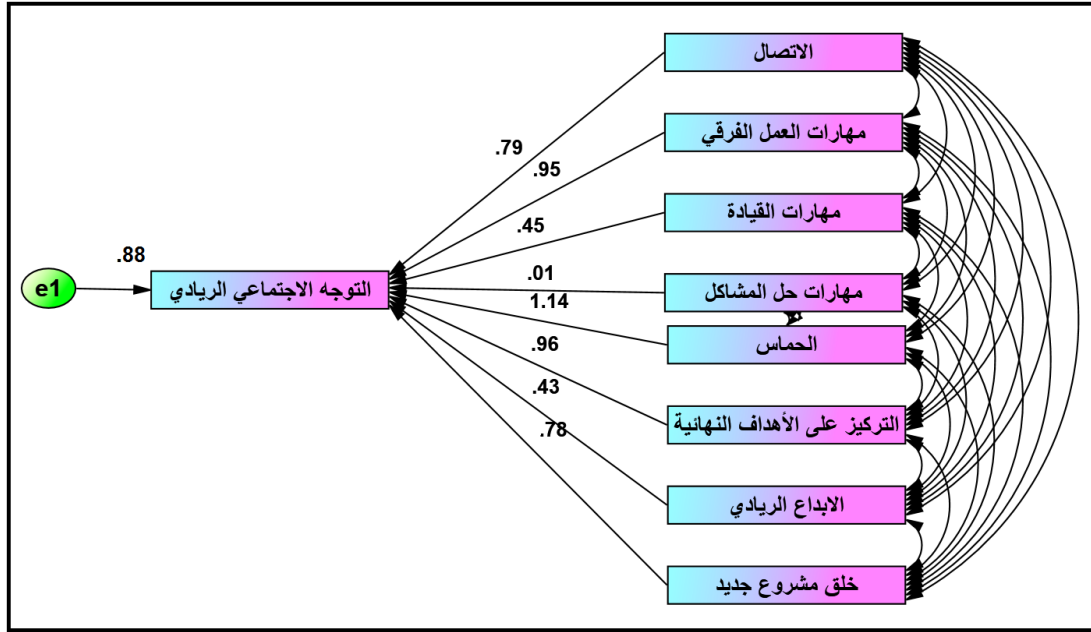
اسفرت نتائج الجدول (55) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام في التركيز على الاهداف النهائية كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان زيادة التركيز على الاهداف النهائية بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا بتحسين ما مقداره (0.963) من التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير التركيز على الاهداف النهائية في التوجه الاجتماعي الريادي يشجع على ضمان استثمار افضل الفرص والتكيف مع المخاطر من اجل تحقيق الاهداف التي يسعى المستثمرون الى تحقيقها على الامد القريب والبعيد.

**الفرضية الفرعية السابعة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للأبداع الريادي في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع).

تبين نتائج الجدول (55) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام في الابداع الريادي كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان زيادة الابداع الريادي بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا بتحسين ما مقداره (0.426) من التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير الابداع الريادي في التوجه الاجتماعي الريادي يشجع على الابداع في اصال فكرة المدارس الاهلية الى المجتمع الذي تعمل بصدده من خلال بناء سمعة ايجابية مقارنة بالمدارس المنافسة.

**الفرضية الفرعية الثامنة:** يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لخلق مشروع جديد في التوجه الاجتماعي الريادي بأبعاده (تبني المخاطر الاجتماعية، والاستباقية الاجتماعية، والعلاقات الاجتماعية المتمثلة بـ (العمليات الجوهرية، والاستدامة، والمجتمع). وتعرض نتائج الجدول (55) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية الاهتمام في خلق مشروع جديد كلما اسهم ذلك في احداث تحسين في التوجه الاجتماعي الريادي،

ما يعني ان زيادة خلق مشروع جديد بمقدار وزن معياري واحد يساهم هذا بتحسين ما مقداره (0.785) من التوجه الاجتماعي الريادي، ما يعني ان ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تأثير خلق مشروع جديد في التوجه الاجتماعي الريادي يشجع على توسيع المدارس الاهلية لكوادرها وتوفير بيئة تدريسية مريحة تمكن الفئة المستهدفة من استيعاب الافكار والدروس التعليمية بسرعة.



الشكل (30) الانموذج الهيكلي لأبعاد المهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (AMOS.V.26)

كما اظهرت النتائج ان ابعاد المهارات الريادية ساهمت في تفسير ما مقداره (0.883) من الفروق الحاصلة في التوجه الاجتماعي الريادي، بينما القيمة المتبقية فأنها تمثل عوامل غير داخلة في حيز الدراسة.

الجدول (55) النتائج النهائية للتأثير المباشر لأبعاد المهارات الريادية في التوجه الاجتماعي

الريادي

Sig.	قيمة R <sup>2</sup>	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير المعياري	المسار	الاتصال
0.001	0.883	16.702	0.047	0.785	التوجه الاجتماعي الريادي	<---
0.001		28.727	0.033	0.948	التوجه الاجتماعي الريادي	<---
0.020		7.344	0.061	0.448	التوجه الاجتماعي الريادي	<---

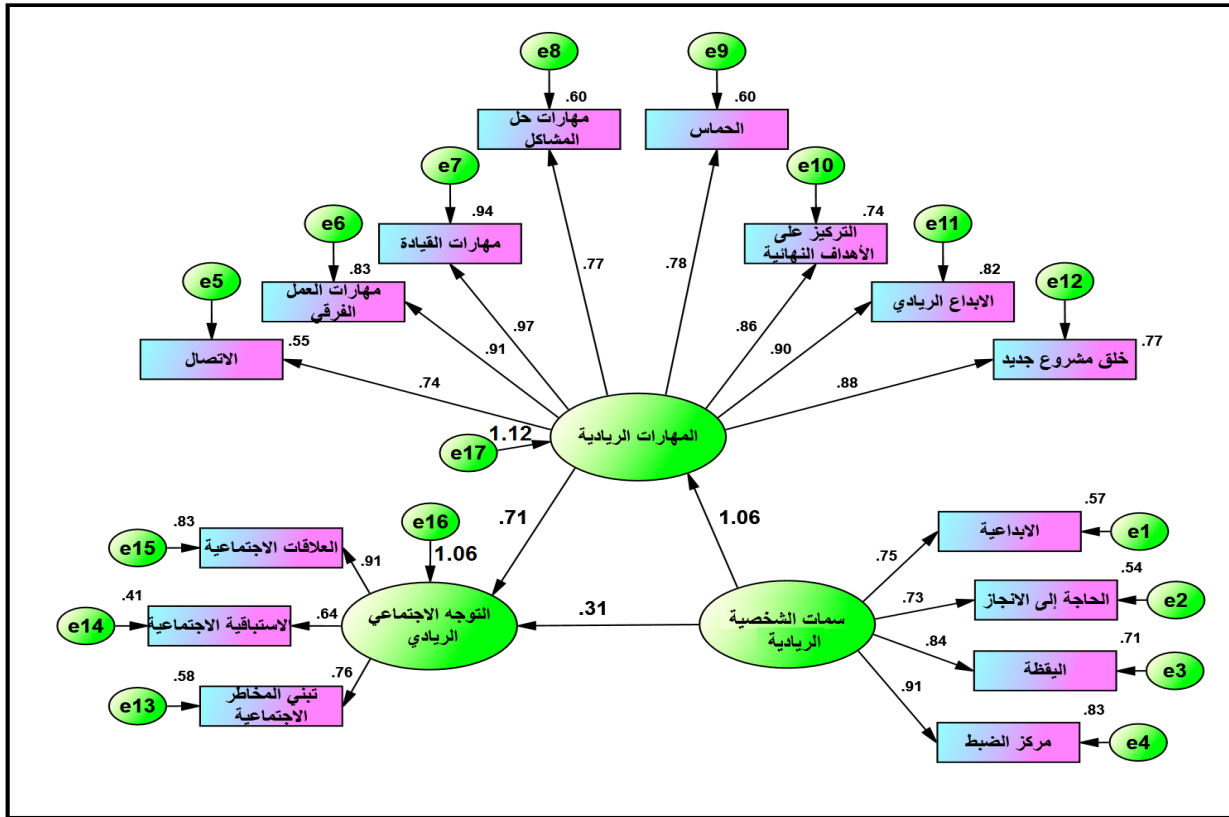
					الريادي		
0.925		0.113	0.071	0.008	التوجه الاجتماعي الريادي	<---	مهارات حل المشاكل
0.001		23.347	0.049	1.144	التوجه الاجتماعي الريادي	<---	الحماس
0.001		14.591	0.066	0.963	التوجه الاجتماعي الريادي	<---	التركيز على الأهداف النهائية
0.008		7.889	0.054	0.426	التوجه الاجتماعي الريادي	<---	الابداع الريادي
0.001		19.625	0.040	0.785	التوجه الاجتماعي الريادي	<---	خلق مشروع جديد

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)

#### 6-الفرضية الرئيسية السادسة: يزداد تأثير سمات الشخصية الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي بوجود المهارات الريادية.

لاختبار هذه الفرضية تم بناء نموذج هيكلي يوضح طبيعة ونوع العلاقة بين السمات الشخصية الريادية، و المهارات الريادية، والتوجه الاجتماعي الريادي بوجود، اذ يوضح الشكل (31)الهيكل البنائي للتأثير غير المباشر للسمات الشخصية الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي بوجود المهارات الريادية، كما يبين الجدول (56) انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية السمات الشخصية الريادية بوجود المهارات الريادية كلما تحسن التوجه الاجتماعي الريادي، بمعنى اخر ان زيادة السمات الشخصية الريادية بوجود المهارات الريادية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى احداث تحسين مقداره (0.753) في الوزن المعياري وقيمة حرجة (23.531) وخطأ معياري (0.032)، مما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تعزيز العلاقة بين السمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادية من خلال المهارات الريادية كونه يساهم في تحسين قدرة المدارس على تبني المخاطر الاجتماعية والتصدي لها بشكل استباقي ما يحسن العلاقات الاجتماعية المدفوعة بالعمليات الجوهرية والاستدامة واهداف وقيم ومعتقدات المجتمع. وكما يوضح الجدول (56) ان السمات الشخصية الريادية تساهم في تفسير ما مقداره (0.843) من التباين الحاصل في التوجه

الاجتماعي الريادي بوجود المهارات الريادية، اما القيمة المتبقية فأنها تمثل عوامل غير داخلة في حيز الدراسة.



الشكل (31) الانموذج الهيكلي لتأثير السمات الشخصية الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي بوجود المهارات الريادية

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات (AMOS.V.26)

وتأسيسا لما تقدم تظهر نتائج الجدول (56) تظهر ان المهارات الريادية ساهمت في تحسين قوة علاقة تأثير سمات الشخصية الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي، اذ تبين النتائج احداث تحسين مقداره (1.061) في الوزن المعياري، وهذا صاحب انخفاض مقداره (0.103) في الخطأ المعياري، واحداث تحسين في القيمة الحرجة بلغ (21.257)، ما يعني انخفاض المخاطر التي يمكن ان تتعرض لها مدارس المستثمرون الاهلية وهذا ساهم في تشجيع المستثمرون على تبني المخاطر الاجتماعية من خلال التخطيط لها بشكل استباقي واستثمارها لبناء علاقات اجتماعية ايجابية، كما اسفرت النتائج ارتفاع ملحوظ في تفسير سمات الشخصية الريادية بوجود المهارات الريادية ما مقداره (0.749) من التباين الحاصل في التوجه الاجتماعي


الريادي، مما يعني المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية سمات الشخصية الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي بوجود المهارات الريادية من خلال التركيز على طبيعة ونوع العلاقة بين كوادر المدارس الاهلية المستثمر بها بهدف تحسين التوجه الاجتماعي الريادي من خلال تعزيز اواصر مهارات العمل الفرقي والقيادي بهدف معالجة المشاكل بتفاؤل وحماس عالي والتركيز على الاهداف طويلة الامد باستثمار الابداع الريادي ومن ثم التركيز على احداث تطورات وتوسيع في المدارس الاهلية الخاصة بالمستثمرين، وهذا بمجمله يساهم في تحسين التوجه الاجتماعي الريادي.

الجدول (56) النتائج النهائية للتأثير غير المباشر للسمات الشخصية الريادية في التوجه

الاجتماعي الريادي بوجود المهارات الريادية

Sig.	قيمة R <sup>2</sup>	القيمة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير المعياري	المسار				
0.001	1.124	212.000	0.005	1.060	المهارات الريادية	<---	سمات الشخصية الريادية		
0.001	1.062	44.375	0.016	0.710	التوجه الاجتماعي الريادي	<---	المهارات الريادية		
0.001	0.094	2.274	0.135	0.307	التوجه الاجتماعي الريادي	<---	سمات الشخصية الريادية		
مقدار التأثير غير المباشر الذي أحدثته المهارات الريادية كمتغير وسيط بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي									
0.001	0.843	23.531	0.032	0.753	التوجه الاجتماعي الريادي	<---	المهارات الريادية	<---	سمات الشخصية الريادية
مقدار التحسين الذي أحدثته المهارات الريادية كمتغير وسيط بين سمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادي									
0.001	0.749	21.257	0.103	1.061	التوجه الاجتماعي الريادي	<---	المهارات الريادية	<---	سمات الشخصية الريادية

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات (SPSS.V.27)



# الفصل الرابع

## الاستنتاجات والتوصيات



## الفصل الرابع

### الاستنتاجات والتوصيات

#### المبحث الاول: الاستنتاجات

- 1- أثبتت النتائج ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بالاتصال بوصفها تقنية حديثة، ما يزيد من اهتمام المستثمرون نحو توجيه الزملاء والاصدقاء في مكان العمل على استخدام التقنيات الحديثة بوصفها وسيلة للتواصل فيما بينهم، فضلاً عن استخدام هذه التقنيات الحديثة لاتصال والتواصل مع الطلبة في حالة حدوث ازمة معينة في البلد.
- 2- اضطلع المستثمرون في المدارس الاهلية بتركيزهم تجاه تطوير المدارس الاهلية التي يستثمرون بها وتحسين ادائها وبناء مكانة وسمعة ايجابية لدى المجتمع الذي يعملون فيه.
- 3- اثبتت نتائج الدراسة ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية التركيز على عنصر الحماس في مكان العمل من اجل تحسين المهارات الريادية، ليظهر اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع فرق العمل على تقديم الاستشارة والنصح للمراجعين على المدارس وترغيبهم في الدراسة لديها.
- 4- لوحظ من خلال النتائج ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بمهارات العمل بوصفهم فريق من اجل الاسهام بتحقيق اهداف المدرسة عينة الدراسة.
- 5- هناك اهتمام من قبل المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الابداعية في سمات الشخصية الريادية، ما يزيد من اهتمام المستثمرون في ادخال الابداعية في تطوير المدارس التي يستثمرون فيها من اجل زيادة اقبال الطلبة عليها وبناء سمعة ايجابية تجاه وسائل الراحة والاهداف التعليمية التي توفرها للطلبة.

6- ابرزت نتائج الدراسة ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بالحاجة إلى الانجاز من خلال التركيز على تشجيع الجهات الفاعلة التي توجه الكادر التدريسي على تقديم افضل اداء وجهد ممكن من خلال الالتزام بأوقات تقديم المادة التعليمية والحصول على اكبر نسبة انجاز من الممكن أن تولد مكانة ايجابية لدى المجتمع.

7- لوحظ من خلال نتائج الدراسة ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بمهارات حل المشاكل للحد من تعاضم المشاكل والوقوف بوجه كل ما يعيق تحقيق اهداف المؤسسة التعليمية

8- هناك اهتمام واضح من قبل المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بمراكز الضبط لديهم من اجل النجاح في ادارة وقت ومكان العمل الذي ينتمي اليه التدريسيون في هذه المدارس.

9- تبين النتائج ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية التركيز على اليقظة في تحسين سمات الشخصية الريادية، ما يزيد من اهتمام المستثمرون في استثمار امكانيات التدريسيين من اجل تطوير مدارسهم وتشجيعهم على المشاركة في تطويرها من خلال تقديم فرصة لهم للاستثمار في هذه المدارس.

10- اظهرت النتائج ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام خلق مشروع جديد من خلال التركيز على اغتنام الفرص في سوق العمل وتطويرها بشكل يتلاءم مع قيم وفلسفات المجتمع الذي يتم العمل فيه ومن ثم تطبيقها.

11- تبين النتائج ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية المهارات الريادية، ما يعني تركيز المستثمرون على تحقيق اهدافهم النهائية من خلال التركيز على دراسة سوق العمل وتدوين الملاحظات ووضع الاستراتيجيات المناسبة وتحسينها وتنفيذها باستخدام كادر تعليمي خبير وقادر على تحقيق النجاح في ابصال الرسالة التي يهدف الى تحقيقها بما يحقق نتائج نهائية جيدة.

12- اوضحت النتائج ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية الاهتمام بأخذ الحيطة والحذر بشكل استباقي من المخاطر التي يمكن ان تتعرض لها المدارس الاهلية المستثمر فيها من اجل ضمان تحقيق تقدم قوي في التدريس.

13- هناك تأثير لسمات الشخصية الريادية في المهارات الريادية، وهذا يعني انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية المدروسة اهمية سمات الشخصية الريادية كلما أسهم ذلك في تحسين المهارات الريادية.

14- وجود تأثير للمهارات الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي، وهذا يعني انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية المدروسة اهمية المهارات الريادية كلما اسهم ذلك في تحسين التوجه الاجتماعي الريادي.

15- هناك تأثير غير مباشر للسمات الشخصية الريادية في التوجه الاجتماعي الريادي بوجود المهارات الريادية، اي انه كلما ادرك المستثمرون في المدارس الاهلية اهمية السمات الشخصية الريادية بوجود المهارات الريادية كلما تحسن التوجه الاجتماعي الريادي، مما يعني ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية تعزيز العلاقة بين السمات الشخصية الريادية والتوجه الاجتماعي الريادية من خلال المهارات الريادية لكونه يسهم في تحسين قدرة المدارس على تبني المخاطر الاجتماعية والتصدي لها بشكل استباقي ما يحسن العلاقات الاجتماعية المدفوعة بالعمليات الجوهرية والاستدامة واهداف وقيم ومعتقدات المجتمع.

## المبحث الثاني: التوصيات

في ضوء الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، والمستندة إلى البحث، والتحليل للمعطيات والبيانات، ، فقد تمكنت الدراسة من الوصول إلى مجموعة من التوصيات التي يؤمل بأن تسهم في إرساء مفهوم سمات الشخصية الريادية بوصفه مفهوماً جديداً في القطاع التعليمي من اجل المساهمة في علاج نقاط الضعف والقصور التي تعيق تحقيق أهدافها في الوصول إلى مستوى جيد من التوجه الاجتماعي الريادي من اجل تقديم اداء فاعل وكفوء، وعلى النحو الآتي:-

1- ضرورة قيام المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تطوير امكانياتهم في التنوع بتقديم الافكار وطرق طرحها لكي يفهمها الطلبة بهدف تصعيد نسبة الانجاز الى اعلى مستوى ممكن، من خلال الدورات التطويرية واستخدام اساليب الحديثة في عرض منهج الدراسة.

2- ضرورة قيام المستثمرون في المدارس الاهلية بتوجيه التدريسيين لاستعمال جميع وسائل الاتصال المتاحة من اجل تحسين اداء المدرسة وتحقيق النجاح الدراسي من اجل الخروج بأفضل النتائج، من خلال المتابعة المستمرة لطرق التعليم المستخدمة من قبل التدريسيين وتوفير المستلزمات الضرورية لذلك.

3- ضرورة قيام المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على تطوير خبراتهم في التدريس من خلال الدخول بورش تدريبية ودورات مستمرة هادفة الى تحسين امكانياتهم وخبراتهم بإيصال المعلومات ومشاركة هذه الخبرات مع زملاء العمل بوصفه عاملاً فرقياً هادفاً الى تحقيق مصالح مشتركة الا وهي تحقيق اهداف المدرسة بشكل عام، واهدافه ببناء سمعة ايجابية له بشكل خاص.

4- ضرورة اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على التعاون من اجل خلق فرض للأبداع في العمل، و تحمل مسؤولية تحقيق نسب انجاز مقبولة وتنافسية بهدف تحقيق مكانة بين المدارس الاهلية المنافسة، من خلال البحث عن كادر تدريسي جيد ودراسة منتظمة وتوفر الخدمات وظروفاً جيدة للتعليم.

5- ضرورة اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بتشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على بناء قاعدة اساس قوية للمدرسة التي يقدمون خدماتهم بها من خلال التركيز على استثمار افكارهم الجوهرية واختيار افضلها للبدء بمعالجة نقاط الضعف التي تعاني منها المدارس الاهلية المدروسة، من خلال المشاركة في حل المشاكل التي قد تواجهها اعضاء الهيئة التدريسية.

6- ضرورة ايلاء اهتمام واضح من قبل المستثمرون في المدارس الاهلية بأهمية التركيز على مكافأة التدريسيين من خلال الانجازات التي يقدمونها للمدارس التي يستثمرون فيها، من خلال زيادة الدعم المادي المقدم لهم.

7- ضرورة التركيز على بناء فرق عمل من اجل الخروج بأفكار مختلفة هادفة الى تحسين المدرسة مقارنة بالمدارس الاهلية المنافسة، ما يتطلب ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية مهارات القيادة في المدارس الاهلية، ما يزيد من اهتمام زملاء العمل بالأخذ من المستثمر قدوة بتحقيق طموحاتهم والعمل على الاخذ من مكان العمل نقطة البداية لذلك.

8- ضرورة اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بأهمية معالجة المشاكل حال وقوعها بأسرع وقت ممكن لأن هذا الامر يولد سمعة سلبية على المدرسة ما يؤدي الى عزوف التدريسيين للتدريس في هذه المدرسة وانخفاض اقبال الطلبة على هذه المدارس،

من خلال توفر المدارس العديد من الاحتياجات الضرورية من اجل خلق بيئة تعليمية مشجعة للتعليم منها كهرباء مستمرة، والمياه شرب صالحة، والرحلات السليمة، وكافتيريا، وسائل تدفئة.

وتبريد، إضاءة مناسبة

9- يتعين على المستثمرين في المدارس الاهلية ادراك اهمية التركيز على تحقيق الاهداف النهائية من خلال اتخاذ قرارات هادفة الى تحسين نتائج المدرسة مقارنة مع مدارس اهلية أخرى.

10- ضرورة التركيز على استحداث طرائق جديدة لأداء العمل في المدرسة بشكل ابداعي واستباقي ما يتطلب ادراك المستثمرين في المدارس الاهلية لأهمية الابداع الريادي في تحسين المهارات الريادية، ما يزيد من اهتمام المستثمرين في تطوير مهاراتهم الريادية من خلال ابداع افكار جيدة تساعدهم على توجيه التدريسيين لأداء مهام العمل في المدرسة، كالاستفادة من أفكار الآخرين ومعلوماتهم، والتشجيع على التعلم الذاتي.

11- ضرورة عمل المستثمرين في المدارس الاهلية على تطوير الابداع الريادية (الابداعية) بهدف تحسين المهارات الريادية واغتنام الفرص لتحقيق الاهداف على الامد البعيد، من خلال القيام بالتخطيط للإبداع من خلال توفير حوافز من اجل الإبداع و تأسيس سياسة إبداعية ودية والتدريب على الإبداع ومن ثم التمييز في عملية إدارة الأفكار .

12- ضرورة ادراك المستثمرون في المدارس الاهلية لأهمية التشجع على تبني المخاطر الاجتماعية من اجل ضمان تحقيق النجاح في بيئة الاعمال، ما يتطلب التركيز على دراسة المخاطر التي يتعرضون لها من اجل ضمان وضع الحلول المناسبة في حالة الوقوع بها في المستقبل، من خلال الإلمام بكل جوانب المخاطر الاجتماعية من النظري إلى التطبيقي إلى نتائج الريادة.

13- ضرورة اهتمام المستثمرون في المدارس الاهلية بالتركيز على ان تكون المدرسة في طليعة المدارس الاخرى ما يعني اهتمام المستثمرون بحيازة المزيد من المساهمين في جعل المدرسة مكاناً أفضل للتعليم والتعلم، من خلال توفير الفرص لكل فرد داخل المؤسسة بأسلوب عقلائي والذي يعتبر أحد التحديات التي تواجه تحقيق الإبداع ومن ثم الوصول إلى تحقيق هدف المؤسسة وهو الريادة من كل النواحي.



# المصادر



## القران الكريم

## اولاً:- المصادر العربية

1-بشمانى ، شكيب ، (2014)، دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 36 ، العدد 5 . 2079-3073.

## ثانياً:- المصادر الاجنبية

**A-Books**

1. George jennifer, m., & jones, g. R. (2012). Understanding and managing organizational behavior. sixth edition Prentice Hall, USA
2. George, D., & Mallery, P. (2019). IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference. Routledge.
3. Jennifer, M. George & Gareth, R. Jones (2012)," Understanding and managing organizational behavior", 6th Ed., by Pearson Education, Prentice Hall, New Jersey, USA
4. Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). Essentials of organizational behavior. Edition 17, Copyright by Pearson Education, Inc. or its affiliates. All Rights Reserved. Manufactured in the United States of America
5. Omar, B., & Dequan, W. (2020). Watch, share or create: The influence of personality traits and user motivation on TikTok mobile video usage.
6. Stephen, P., Robbins & Timothy, A. Judge, (2013)." Organizational behavior", 15th Ed, publishing as Prentice Hall, USA.

**B-Theses& Dissertation**

1. Alalawi, G. N. S. (2020). The influence of entrepreneurship orientation on omani smes' performance (Doctoral dissertation, University of Plymouth).
2. Anner, J. (2016). Blended value accounting and social enterprise success (Doctoral dissertation, Walden University)

3. Badatu, C. R. (2015). The Impact of Entrepreneurship Skills Provision to Women in Micro and Small Enterprises Performance (Doctoral dissertation, The Open University Of Tanzania).
4. Nasir, W. M. (2013). The relationship between strategic orientation and firm performance: evidence from small and medium enterprises in Malaysia (Doctoral dissertation, Victoria University).
5. Nassuna, A. (2021). Possession of Entrepreneurial Personality Traits and insurance agents' productivity in corporate organisations. A case study of Jubilee life insurance company (Doctoral dissertation, University of Kisubi).

#### **D-Journals**

1. Adisa, m. K., adeoye, a. O., & okunbanjo, o. I. (2016). The impact of entrepreneurship orientation on entrepreneurs compensation in nigeria. *International journal of economics, business and management studies*, 3(3), 102-116.
2. Ahmed, m. A., khattak, m. S., & anwar, m. (2022). Personality traits and entrepreneurial intention: the mediating role of risk aversion. *Journal of public affairs*, 22(1), e2275.
3. Akhter, a., karim, m. M., & islam, k. (2022). The impact of creativity and innovativeness on digital entrepreneurship: empirical evidence from bangladesh. *The journal of asian finance, economics and business*, 9(3), 77-82.
4. Akkaş, e. N. (2021). Knowledge and images of pre-service elementary mathematics teachers about entrepreneurship and entrepreneurship skills. *European journal of education studies*, 8(2).
5. Al mamun, a., yusoff, m. N. H., & ibrahim, m. D. (2018). Validating the instrument to measure entrepreneurial traits. *Economics and sociology*, 11(1), 139-155.
6. Ali, a. J., khalid, j., ali, m. H., & razali, r. (2019, november). Social entrepreneurship and its impact on society: special social-entrepreneurs@ higher education programme in malaysia. In *iccd* (vol. 2, no. 1, pp. 1-8)
7. Almahry, f. F., sarea, a. M., & hamdan, a. M. (2018). A review paper on entrepreneurship education and entrepreneurs' skills. *Journal of entrepreneurship education*, 21(1), 1-7.

8. Al-mamary, y. H., alwaheeb, m. A., alshammari, n. G. M., abdulrab, m., balhareth, h., & soltane, h. B. (2020). The effect of entrepreneurial orientation on financial and non-financial performance in saudi smes: a review. *Journal of critical reviews*, 7(14), 270-278.
9. Altantsetseg, p., dadvari, a., munkhdelger, t., lkhagvasuren, g. O., & moslehpour, m. (2020). Sustainable development of entrepreneurial orientation through social drivers. *Sustainability*, 12(21), 8816.
10. Altinay, l., kromidha, e., nurmagambetova, a., alrawadieh, z., & madanoglu, g. K. (2021). A social cognition perspective on entrepreneurial personality traits and intentions to start a business: does creativity matter?. *Management decision*. 9(2), 133-168.
11. Amiri, n. S., & marimaei, m. R. (2012). Concept of entrepreneurship and entrepreneurs traits and characteristics. *Scholarly journal of business administration*, 2(7), 150-155.
12. Aziz, a. A. A., & rowland, s. (2018). The entrepreneurship skills that biotechnology graduates need: findings from entrepreneurial employees in a developing economy. *Entrepreneurship education*, 1(1), 61-83.
13. Bacanak, a. (2013). Teachers' views about science and technology lesson effects on the development of students' entrepreneurship skills. *Educational sciences: theory and practice*, 13(1), 622-629.
14. Bacq, s., & janssen, f. (2011). The multiple faces of social entrepreneurship: a review of definitional issues based on geographical and thematic criteria. *Entrepreneurship & regional development*, 23(5-6), 373-403.
15. Bacq, s., & lumpkin, g. T. (2021). Social entrepreneurship and covid-19. *Journal of management studies*, 58(1), 285.
16. Bakker, b. N., lelkes, y., & malka, a. (2021). Reconsidering the link between self-reported personality traits and political preferences. *American political science review*, 115(4), 1482-1498.
17. Bansal, s., garg, i., & sharma, g. D. (2019). Social entrepreneurship as a path for social change and driver of sustainable development: a systematic review and research agenda. *Sustainability*, 11(4), 1091.
18. Beattie, s. (2016). Which entrepreneurial traits are the most critical in determining success. *Otago management graduate review*, 14(1), 13-20.
19. Bendahan, s., goette, l., thoresen, j., loued-khenissi, l., hollis, f., & sandi, c. (2017). Acute stress alters individual risk taking in a time-dependent

- manner and leads to anti-social risk. *European journal of neuroscience*, 45(7), 877-885.
20. Bernat, t., korpysa, j., grundey, d., šavriņ, b., bilan, y., & koren, a. (2009). Researching students' entrepreneurship skills in post-socialist countries: a multi-country survey (part 2). *Transformations in business & economics*, 8(3).
21. Beugelsdijk, s. (2010). Entrepreneurial culture, regional innovativeness and economic growth. In *entrepreneurship and culture* (pp. 129-154). Springer, berlin, heidelberg. 12(4)
22. Bleidorn, w., hill, p. L., back, m. D., denissen, j. J., hennecke, m., hopwood, c. J., ... & roberts, b. (2019). The policy relevance of personality traits. *American psychologist*, 74(9), 1056.
23. Bonetto, e., pichot, n., pavani, j. B., & adam-troian, j. (2020). Creative individuals are social risk-takers: relationships between creativity, social risk-taking and fear of negative evaluations. *Creativity. Theories—research-applications*, 7(2), 309-320.
24. Boschee, j., & mcclurg, j. (2015). Toward a better understanding of social entrepreneurship: some important distinctions. Retrieved october, 9(20), 74.
25. Brandstätter, h. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: a look at five meta-analyses. *Personality and individual differences*, 51(3), 222-230.
26. Canestrino, r., ćwiklicki, m., magliocca, p., & pawelek, b. (2020). Understanding social entrepreneurship: a cultural perspective in business research. *Journal of business research*, 110, 132-143.
27. Chew, l. M., hoe, l., kim, t., & wan, l. (2016). Self-perceived entrepreneurship skills for undergraduates of private university in malaysia. *American journal of applied sciences*, 13(6), 715-25.
28. Cho, s., chun, j., & an, s. (2021). Exploring the formation of social entrepreneurship from an ecological perspective: evidence from south korea. *Asian social work and policy review*, 15(3), 207-220
29. Chuayounan, s., ketsuwan, n., somyarone, n., ratanasanguanvongs, k., ketsuwan, p., chairinkam, w., ... & promnil, n. (2022). Analysis of the characteristics of cultural business entrepreneurship. *International journal of entrepreneurship*, 26, 1-10.

- 30.Çolakoğlu, n., & gözükar, i. (2016). A comparison study on personality traits based on the attitudes of university students toward entrepreneurship. *Procedia-social and behavioral sciences*, 229, 133-140.
- 31.Cooney, t. M. (2012, november). Entrepreneurship skills for growth-orientated businesses. In report for the workshop on 'skills development for smes and entrepreneurship (vol. 28).
- 32.Costin, y., o'brien, m. P., & slattery, d. M. (2018). Using simulation to develop entrepreneurial skills and mind-set: an exploratory case study. *74(9)*, 144.
- 33.Daluba, d., ekeyi, n. O. A. H., odiba, d., & abdul, i. S. A. A. C. (2013). Evaluation of entrepreneurship skills development in students of vocational and technical education programmes in colleges of education in kogi state, nigeria. *Evaluation*, 3(2).
- 34.Daniel, a. D., costa, r. A., pita, m., & costa, c. (2017). Tourism education: what about entrepreneurial skills?. *Journal of hospitality and tourism management*, 30, 65-72.
35. Darmanto, S., & Bukirom, B. (2021). The effect of entrepreneurial experience and entrepreneurial orientation on social entrepreneurial performance. *Management Science Letters*, 11(4), 1133-1140.
- 36.Darmanto, s., alagappar, p. N., & xavier, j. A. (2021). Women entrepreneurial career maturity towards success of business in semarang, indonesia. *Jurnal pengurusan*, 61, 43-55.
- 37.De arújo, r. G. B., da costa, m. V. A., joseph, b., & sánchez, j. L. G. (2020). Developing professional and entrepreneurship skills of engineering students through problem-based learning: a case study in brazil. *The international journal of engineering education*, 36(1), 155-169.
- 38.Delaney, r. K., strough, j., shook, n. J., ford, c. G., & lemaste, p. (2021). Don't risk it. Older adults perceive fewer future opportunities and avoid social risk taking. *The international journal of aging and human development*, 92(2), 139-157.
- 39.Deng, b., & wu, j. (2021). The cultivation of innovation and entrepreneurship skills and teaching strategies for college students from the perspective of big data. *Arabian journal for science and engineering*, 8(12).1-14.
- 40.Dwivedi, a., & weerawardena, j. (2018). Conceptualizing and operationalizing the social entrepreneurship construct. *Journal of business research*, 86, 32-40.

41. Elmuti, d., khoury, g., & omran, o. (2012). Does entrepreneurship education have a role in developing entrepreneurial skills and ventures' effectiveness?. *Journal of entrepreneurship education*, 15, 83.
42. Eunice Abdul, o. (2018). Entrepreneurial skills and growth of small and medium enterprise (smes): a comparative analysis of nigerian entrepreneurs and minority entrepreneurs in the uk. 7(11).
43. Fekri, k., shafiabady, a., nooranipour, r., & ahghar, g. (2012). Determine and compare effectiveness of entrepreneurship education based on multi-axial model and theory of constraints and compromises on learning entrepreneurship skills. *Procedia-social and behavioral sciences*, 69, 566-570.
44. Ferguson, d. M., cawthorne, j. E., ahn, b., & ohland, m. W. (2012). Engineering innovativeness. In 2012 asee annual conference & exposition 7 (5). (pp. 25-551).
45. Ferreira, j. J., raposo, m. L., rodrigues, r. G., dinis, a., & do paco, a. (2012). A model of entrepreneurial intention: an application of the psychological and behavioral approaches. *Journal of small business and enterprise development*. 22(36),.
46. Gali, n., niemand, t., shaw, e., hughes, m., kraus, s., & brem, a. (2020). Social entrepreneurship orientation and company success: the mediating role of social performance. *Technological forecasting and social change*, 160, 120230.
47. Gill, s. A., bencheva, n., karayel, s., & usman, m. (2021). Does entrepreneurial self-efficacy moderate effects of cognitive flexibility and entrepreneurial alertness on entrepreneurial intentions?. *Entrepreneurial business and economics review*, 9(3), 25-41.
48. Goldsby, m. G., kuratko, d. F., bishop, j. W., kreiser, p. M., & hornsby, j. S. (2018). Social proactiveness and innovation: the impact of stakeholder salience on corporate entrepreneurship. *Journal of small business strategy*, 28(2), 1-15.
49. Gondim, s. M. G., & mutti, c. (2011). Affections in learning situations: a study of an entrepreneurship skills development course. *Journal of workplace learning*. 8(9).

50. Haira, d., sari, r. N., & indrawati, n. (2022). The importance of social entrepreneurship orientation and social salience on hospital performance: the mediating role of business planning. *Journal of accounting and strategic finance*, 5(1), 40-65.
51. Halberstadt, j., niemand, t., kraus, s., rexhepi, g., jones, p., & kailer, n. (2021). Social entrepreneurship orientation: drivers of success for start-ups and established industrial firms. *Industrial marketing management*, 94, 137-149.
52. Hashom, h., ariffin, a. S., sabar, r., & ahmad, h. (2020). Social entrepreneurship orientation effect on firm performances: a conceptual framework. *International journal on food, agriculture and natural resources*, 1(2), 15-20.
53. Heikkinen, k. P., & stevenson, b. (2016). The lab studio model: enhancing entrepreneurship skills in higher education. *International journal of innovation and learning*, 20(2), 154-168.
54. Henry, s. (2006). Good practice in business development services: how do we enhance entrepreneurial skills in mfi clients. *Alterna savings, toronto*. 9(14).
55. Hernández-perlines, f., ibarra cisneros, m. A., ribeiro-soriano, d., & mogorrón-guerrero, h. (2020). Innovativeness as a determinant of entrepreneurial orientation: analysis of the hotel sector. *Economic research-ekonomiska istraživanja*, 33(1), 2305-2321.
56. Holienka, m., holičková, j., & gál, p. (2015). Entrepreneurial characteristics of students in different fields of study: a view from entrepreneurship education perspective. *Acta universitatis agriculturae et silviculturae mendelianae brunensis*, 63(6), 1879-1889.
57. Hu, r., wang, l., zhang, w., & bin, p. (2018). Creativity, proactive personality, and entrepreneurial intention: the role of entrepreneurial alertness. *Frontiers in psychology*, 9, 951.
58. Husna, a. N., & akmal, n. (2020). Construct validation of entrepreneurial character scale. *Jurnal psikologi*, 19(4), 323-342.
59. Ibrahim, n. M. N., & mahmood, r. (2016). Mediating role of competitive advantage on the relationship between entrepreneurial orientation and the performance of small and medium enterprises. *International business management*, 10(12), 2444-2452.
60. Ibrahim, s. B., abker, a. Y., & eltayeb, t. K. (2018). The mediating role of service innovation in the relationship between strategic orientation and



- operational flexibility in sudanese service firms. *Asian journal of management*, 9(4), 1221-1229.
61. Ida ketut, k. (2019). The prediction of need for achievement to generate entrepreneurial intention: a locus of control mediation. *International review of management and marketing*, 9(4), 54-62.
62. Irengün, o., & arikboğa, ş. (2015). The effect of personality traits on social entrepreneurship intentions: a field research. *Procedia-social and behavioral sciences*, 195, 1186-1195.
63. Ismail, a., adnan, w. N., masek, a., hassan, r., hashim, s., & ismail, m. E. (2019). Effectiveness of entrepreneurship programmes in developing entrepreneurship skills towards quality tvet graduates. *Journal of technical education and training*, 11(1).
64. Jamaludin, k. A., alias, n., dewitt, d., kenayathulla, h. B., & razzaq, a. R. A. (2019). Employability skills valued by employers in malaysia. *Juku: jurnal kurikulum & pengajaran asia pasifik*, 7(2), 30-37.
65. Jardim, j. (2021). Entrepreneurial skills to be successful in the global and digital world: proposal for a frame of reference for entrepreneurial education. *Education sciences*, 11(7), 356.
66. Kamaludin, m. F., xavier, j. A., & amin, m. (2021). Social entrepreneurship and sustainability: a conceptual framework. *Journal of social entrepreneurship*, 11(9), 1-24.
67. Kerrin, m., mamabolo, m. A., & kele, t. (2017). Entrepreneurship management skills requirements in an emerging economy: a south african outlook. *The southern african journal of entrepreneurship and small business management*, 9(1), 1-10.
68. Khan, i., & bashir, t. (2020). Market orientation, social entrepreneurial orientation, and organizational performance: the mediating role of learning orientation. *Iranian journal of management studies*, 13(4), 673-703.
69. Khan, r. U., salamzadeh, y., shah, s. Z. A., & hussain, m. (2021). Factors affecting women entrepreneurs' success: a study of small-and medium-sized enterprises in emerging market of pakistan. *Journal of innovation and entrepreneurship*, 10(1), 1-21.
70. Koe hwee nga, j., & shamuganathan, g. (2010). The influence of personality traits and demographic factors on social entrepreneurship start up intentions. *Journal of business ethics*, 95(2), 259-282.
71. Koyuncuoglu, d. B., & tekin, m. (2021). Investigation of the moderator role of university conditions under the effect of personality traits on



- entrepreneurship competence. *Yükseköğretim ve bilim dergisi*, 11(1), 138-149.
72. Kozubíková, I., Čepel, M., & Zlámalová, M. (2018). Attitude toward innovativeness based on personality traits in the SME sector. Czech Republic case study. *Management & Marketing-Challenges for the Knowledge Society*.
73. Kraus, S., Burtscher, J., Vallaster, C., & Angerer, M. (2018). Sustainable entrepreneurship orientation: Reflection on status-quo research on factors facilitating responsible managerial practices\*. In *Sustainable Entrepreneurship* (pp. 75-98). Routledge.
74. Kraus, S., Niemand, T., Halberstadt, J., Shaw, E., & Syrjä, P. (2017). Social entrepreneurship orientation: development of a measurement scale. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*.
75. Kunicina, N., Bilic, I., Zabasta, A., Caiko, J., & Ribickis, I. (2019, July). Development of entrepreneurship skills for students creative thinking support in higher education. In *2019 International Conference in Engineering Applications (ICEA)* (pp. 1-6). IEEE.
76. Lang, R., & Fink, M. (2019). Rural social entrepreneurship: the role of social capital within and across institutional levels. *Journal of Rural Studies*, 70, 155-168.
77. Lee Lim, W., Lee, Y. L. E., & Ramasamy, R. (2014). Personality, prior knowledge, social capital and entrepreneurial intentions: entrepreneurial alertness as mediator. *Social Capital and Entrepreneurial Intentions: Entrepreneurial Alertness as Mediator* (January 22, 2014). *Global Journal of Business and Social Science Review*, 2(1), 68-78.
78. Leon, R. D. (2017). Developing entrepreneurial skills. An educational and intercultural perspective. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 13(4), 97-121.
79. Leonelli, S., Ceci, F., & Masciarelli, F. (2016). The importance of entrepreneurs' traits in explaining start-ups' innovativeness. *Sinergie Italian Journal of Management*, 34(sep-dec), 71-85.
80. Luca, M. R. (2017). Entrepreneurial personality and entrepreneurial behaviour. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov. Series VII, Social Sciences and Law*, 10(1).
81. Luca, M. R., & Simo, A. M. (2016). Entrepreneurial traits and work satisfaction. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov*, VII, 9(58), 173-180.

82. Lundmark, e., & westelius, a. (2019). Antisocial entrepreneurship: conceptual foundations and a research agenda. *Journal of business venturing insights*, 11, e00104.
83. Lurtz, k., & kreutzer, k. (2017). Entrepreneurial orientation and social venture creation in nonprofit organizations: the pivotal role of social risk taking and collaboration. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 46(1), 92-115.
84. Ly, C. T. M., Vickers, M. H., & Fernandez, S. (2015). Master of Business Administration (MBA) student outcomes in Vietnam: Graduate student insights from a qualitative study. *Education+ Training*.
85. Ma'atoofi, a. R., & tajeddini, k. (2010). The effect of entrepreneurship orientation on learning orientation and innovation: a study of small-sized business firms in iran. *International journal of trade, economics and finance*, 1(3), 254.
86. Magaji, m. S., baba, r., & entebang, h. (2017). Entrepreneurial orientation and financial performance of nigerian smes. *Journal of management and training for industries*, 4(1), 25-41.
87. Majeed, s. A., kodithuwakku, k. A. S. S., & abhayarathne, m. H. R. (2021). Factors affecting social entrepreneurial orientations: moderating role of government support. In *proceedings of international conference on business management (vol. 18)*.
88. Marcati, a., guido, g., & peluso, a. M. (2008). The role of sme entrepreneurs' innovativeness and personality in the adoption of innovations. *Research policy*, 37(9), 1579-1590.
89. Martínez-climent, c., rodríguez-garcía, m., & zeng, j. (2019). Ambidextrous leadership, social entrepreneurial orientation, and operational performance. *Sustainability*, 11(3), 890.
90. Mathews, j. (2018). Entrepreneurial personality: a configurational approach. *Colombo business journal*.(9), 1, 45-79.
91. Mcelwee, g. (2005). Developing entrepreneurial skills of farmers. A literature review of entrepreneurship in agriculture. Available on the esof-website: [http://www.Esofarmers.Org/documents/esofliteraturereview\\_000](http://www.Esofarmers.Org/documents/esofliteraturereview_000). Pdf.
92. Mitchelmore, s., & rowley, j. (2013). Entrepreneurial competencies of women entrepreneurs pursuing business growth. *Journal of small business and enterprise development*, 20(1), 125-142.

93. Mooradian, t., matzler, k., uzelac, b., & bauer, f. (2016). Perspiration and inspiration: grit and innovativeness as antecedents of entrepreneurial success. *Journal of economic psychology*, 56, 232-243.
94. Morren, l. H. (2017). Work stress and coping behavior of high-tech start-up entrepreneurs (master's thesis, university of twente).
95. Muñoz, p., & kimmitt, j. (2019). Social mission as competitive advantage: a configurational analysis of the strategic conditions of social entrepreneurship. *Journal of business research*, 101, 854-861.
96. Mursalim, s. W. (2019, august). Millennial and social entrepreneurship. In first international conference on administration science (icas 2019) (pp. 232-236). Atlantis press.
97. Nasip, s., fabeil, n. F., buncha, m. R., hui, j. N. L., sondoh, s. L., & abd halim, d. N. (2017). Influence of entrepreneurial orientation and social capital on business performance among women entrepreneurs along west coast sabah malaysia. In proceedings of international conference on economics (pp. 377-393).
98. Naveed, M., Zia, M. Q., Younis, S., & Shah, Z. A. (2021). Relationship of individual social entrepreneurial orientations and intentions: role of social entrepreneurship education. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(1).
99. Njenga, F. K., Kitonga, D. M., & Gatumo, F. M. (2021). The moderating effect of gender on the contribution of social enterprises to social transformation in Kiambu County, Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(8), 257-265.
100. Nocentini, a., menesini, e., & pluess, m. (2018). The personality trait of environmental sensitivity predicts children's positive response to school-based antibullying intervention. *Clinical psychological science*, 6(6), 848-859.
101. Norouzzadeh, r., & kossary, m. (2010). Description of the characteristics of the quadruplet elements undergraduate curriculum with emphasis on training entrepreneurship skills. *Quarterly journal of research and planning in higher education*, 15(4), 1-18.
102. Noruzi, m. R., westover, j. H., & rahimi, g. R. (2010). An exploration of social entrepreneurship in the entrepreneurship era. *Asian social science*, 6(6), 3.

103. Nsereko, i., balunywa, w., munene, j., orobia, l., & muhammed, n. (2018). Personal initiative: its power in social entrepreneurial venture creation. *Cogent business & management*, 5(1), 1443686.
104. Nwankwo, C., & Kanyangale, M. I. (2020). The Strategic Role of Entrepreneurial Marketing in Small and Medium Enterprises. *Acta Universitatis Danubius. Œconomica*, 16(4).
105. Obschonka, m., & stuetzer, m. (2017). Integrating psychological approaches to entrepreneurship: the entrepreneurial personality system (eps). *Small business economics*, 49(1), 203-231.
106. Obschonka, m., hakkarainen, k., lonka, k., & salmela-aro, k. (2017). Entrepreneurship as a twenty-first century skill: entrepreneurial alertness and intention in the transition to adulthood. *Small business economics*, 48(3), 487-501.
107. Odia, j. O., & odia, a. A. (2013). Developing entrepreneurial skills and transforming challenges into opportunities in nigeria. *Journal of educational and social research*, 3(3), 289-289.
108. Ogundele, m. O., sofoluwe, a. O., & kayode, d. J. (2012). Integrating entrepreneurship skills acquisition in to national youths service corps (nysc) programme in nigeria. *Journal of entrepreneurship and management*, 1(3), 24.
109. Okoro, p. E. (2021). Entrepreneurship skills needed by nigerian tertiary institution students and graduates for global relevance. *International journal of higher education*, 10(4), 247-257.
110. Okpara, j. O., & halkias, d. (2011). Social entrepreneurship: an overview of its theoretical evolution and proposed research model. *International journal of social entrepreneurship and innovation*, 1(1), 4-20
111. Olayinka, i. (2014). Leadership, corporate governance and entrepreneurship development in nigeria: a mutual link. *Leadership*, 5(25).
112. Oosterbeek, h., van praag, m., & ijsselstein, a. (2010). The impact of entrepreneurship education on entrepreneurship skills and motivation. *European economic review*, 54(3), 442-454.
113. Öztaş, m., kasimoğlu, m., & şirin, e. F. (2017). The effect of entrepreneurial personality traits of undergraduates in the area of education of physical education and sports on the entrepreneurship tendency. *Journal of human sciences*, 14(4), 4365-4382.

114. Pache, A. C., & Chowdhury, I. (2012). Social entrepreneurs as institutionally embedded entrepreneurs: Toward a new model of social entrepreneurship education. *Academy of Management Learning & Education*, 11(3), 494-510.
115. Palacios-marqués, d., garcía, m. G., sánchez, m. M., & mari, m. P. A. (2019). Social entrepreneurship and organizational performance: a study of the mediating role of distinctive competencies in marketing. *Journal of business research*, 101, 426-432.
116. Palanivelu, v. R., & manikandan, d. (2015). Concept of entrepreneurship. *Cognitive discourse. International multidisciplinary journal nas publication*, 3(3), 8-13.
117. Parajuli, s. (2019). Transforming corporate governance through effective corporate social responsibility (csr) and social entrepreneurship orientation in nepal.
118. Parajuli, s., rajbhandari, s., joshi, a., kc, s. & bhandari, u.(2019). Transforming corporate governance through effective corporate social responsibility (csr) and social entrepreneurship orientation in nepal. *Quest journal of management and social sciences: corporate governance edition*, 1(1), 2.
119. Pardo-garcia, c., & barac, m. (2020). Promoting employability in higher education: a case study on boosting entrepreneurship skills. *Sustainability*, 12(10), 4004.
120. Parks-leduc, l., feldman, g., & bardi, a. (2015). Personality traits and personal values: a meta-analysis. *Personality and social psychology review*, 19(1), 3-29.
121. Perera, l. S., & samarakoon, s. M. A. K. (2021). Effect of entrepreneurial orientation on smes' innovation performance in sri lanka. *Asian journal of advanced research and reports*, 55, 63, 2655-3813.
122. Phelan, c., & sharpley, r. (2012). Exploring entrepreneurial skills and competencies in farm tourism. *Local economy*, 27(2), 103-118.
123. Phuong, t. H., & hieu, t. T. (2015). Predictors of entrepreneurial intentions of undergraduate students in vietnam: an empirical study. *International journal of academic research in business and social sciences*, 5(8), 46-55.
124. Prabhu, v. P., mcguire, s. J., kwong, k. K., zhang, y., ilyinsky, a., & wagner graduate, r. F. (2017). Social entrepreneurship among millennials:

- a three-country comparative study. Australian academy of accounting and finance review, 2(4), 323-353.
125. pyysiäinen, j., anderson, a., mcelwee, g., & vesala, k. (2006). Developing the entrepreneurial skills of farmers: some myths explored. International journal of entrepreneurial behavior & research. , 3(1).
  126. Rahimia, n. H. Z., rasulb, m. S., & yassinc, r. M. (2019). The role of environmental factors, entrepreneurship experiences and entrepreneurship orientation on entrepreneurship teaching practices. International journal of innovation, creativity and change, 7(6), 200-211.
  127. Ranasinghe, h. K. G. S., yajid, m. S. A., & khatibi, a. (2018). The relationship between entrepreneurial learning and business performance: theoretical and empirical evidence. Research journal of business and management, 5(1), 22-33.
  128. Ranasinghe, h. K. G. S., yajid, m. S. A., khatibi, a., & azam, s. F. (2019). Individual entrepreneurial orientation and graduate business performance of the university of sri jayewardenepura in sri lanka. Journal of management marketing and logistics, 6(1), 44-61.
  129. Reyad, s., badawi, s., & hamdan, a. (2020). Assessing the impact of entrepreneurial skills development on self-employment practices amongst egyptian and bahraini accounting students in public and private universities. Journal of islamic accounting and business research. , 5(2).
  130. Reynaud, e. (2003). Développement durable et entreprise: vers une relation symbiotique. Journée aims, atelier développement durable, essca angers, 15, 1-15
  131. Richter, r. (2018). The janus face of participatory governance: how inclusive governance benefits and limits the social innovativeness of social enterprises. Journal of entrepreneurial and organizational diversity, 7(1), 61-87
  132. Ridwan, a., simamora, b. H., & aryanto, r. (2017). Confirming entrepreneurial orientation dimensions and linking it with entrepreneurial intention among business students in indonesia. International journal of economics & management, 11(2).
  133. Rofa, n., & ngah, r. (2022). A conceptual framework for entrepreneurial personality and entrepreneurial potential traits for technical and vocational education and training (tvét) students in malaysia. Voice of academia (voa), 18(1), 182-197.
  134. Rofa, n., & ngah, r. (2022). A conceptual framework for entrepreneurial personality and entrepreneurial potential traits for technical and



- vocational education and training (tvvet) students in malaysia. *Voice of academia (voa)*, 18(1), 182-197.
135. Rosca, e., agarwal, n., & brem, a. (2020). Women entrepreneurs as agents of change: a comparative analysis of social entrepreneurship processes in emerging markets. *Technological forecasting and social change*, , 4(2). 120067.
136. Sachitra, v., & rathnayake, t. (2022). Influence of entrepreneurial personality traits on entrepreneurial intention of management undergraduates in sri lanka. , 14(9).
137. Sağnak, m., kuruöz, m., polat, b., & soylu, a. (2015). Transformational leadership and innovative climate: an examination of the mediating effect of psychological empowerment. *Eurasian journal of educational research*, 15(60), 149-162.
138. Sahasranamam, s., & nandakumar, m. K. (2020). Individual capital and social entrepreneurship: role of formal institutions. *Journal of business research*, 107, 104-117.
139. Şahin, f., karadağ, h., & tuncer, b. (2019). Big five personality traits, entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: a configurational approach. *International journal of entrepreneurial behavior & research*. , 9(14).
140. Salau, e. S., adua, m. M., maimako, m. B., & alanji, j. (2017). Entrepreneurship skills of small and medium scale poultry farmers in central agricultural zone of nasarawa state nigeria. *Journal of agricultural extension*, 21(3), 126-135.
141. Saleem, a., nisar, q. A., & imran, a. (2017). Organization citizenship behaviour, psychological empowerment and demographic characteristics: teachers' perspective. *International journal of advanced and applied sciences*, 4(7), 129-135
142. Sari, i. P., & thamrin, t. (2022). Effect of market orientation, entrepreneurial orientation and technology orientation on business performance. *Marketing management studies*, 2(2), 117-126.

143. Sarker, s., & palit, m. (2015). Strategic orientation and performance of small and medium enterprises in bangladesh. *International journal of entrepreneurship and small business*, 24(4), 572-586.
144. Sarwoko, e., & nurfarida, i. N. (2021). Entrepreneurial marketing: between entrepreneurial personality traits and business performance. *Entrepreneurial business and economics review*, 9(2), 105-118.
145. Sastre-Castillo, M. A., Peris-Ortiz, M., & Danvila-Del Valle, I. (2015). What is different about the profile of the social entrepreneur?. *Nonprofit Management and Leadership*, 25(4), 349-369.
146. Selvi, V. D., & Jegan, P. (2021). Entrepreneurial Traits Vs Entrepreneurship Skills: Lessons from Women Agropreneurs. *Design Engineering*, 8338-8348.
147. Setyawati, c. Y., sidharta, h., & dharma, e. S. (2022). Intrapreneur intention in surabaya, indonesia: as the impacts of entrepreneurial orientation. *Enrichment: journal of management*, 12(2), 1488-1497.
148. Shabbir, m. S., & kassim, n. M. (2019). Entrepreneur as an individual review of recent literature on entrepreneurial skills. *Opción: revista de ciencias humanas y sociales*, (89), 220.
149. Shahiwala, a. (2017). Entrepreneurship skills development through project-based activity in bachelor of pharmacy program. *Currents in pharmacy teaching and learning*, 9(4), 698-706.
150. Sharaf, a., el-gharbawy, a., & ragheb, m. A. (2018). Factors that influence entrepreneurial intention within university students in egypt. *Open access library journal*, 5(10), 1-14.
151. Shodiev, k. (2021). The entrepreneurship development on the basis of government–private partnership and clustering in the touristic sphere. *Researchjet journal of analysis and inventions*, 2(04), 177-183.
152. Sikalieh, d., mokaya, s. O., & namusonge, m. (2012). The concept of entrepreneurship; in pursuit of a universally acceptable definition. , 1(8).
153. Sinthupundaja, j., kohda, y., & chiadamrong, n. (2020). Examining capabilities of social entrepreneurship for shared value creation. *Journal of social entrepreneurship*, 11(1), 1-22.
154. Siviter, h., charles deeming, d., rosenberger, j., burman, o. H., moszuti, s. A., & wilkinson, a. (2017). The impact of egg incubation temperature on the personality of oviparous reptiles. *Animal cognition*, 20(1), 109-116.



155. Smith, w. L., schallenkamp, k., & eichholz, d. E. (2017). Entrepreneurial skills assessment: an exploratory study. *International journal of management and enterprise development*, 4(2), 179-201.
156. Soto, c. J. (2019). How replicable are links between personality traits and consequential life outcomes? The life outcomes of personality replication project. *Psychological science*, 30(5), 711-727.
157. Sousa, m. J. (2018). Entrepreneurship skills development in higher education courses for teams leaders. *Administrative sciences*, 8(2), 18.
158. Stuetzer, m., obschonka, m., davidsson, p., & schmitt-rodermund, e. (2013). Where do entrepreneurial skills come from?. *Applied economics letters*, 20(12), 1183-1186.
159. Sung, c. S., & park, j. Y. (2018). Sustainability orientation and entrepreneurship orientation: is there a tradeoff relationship between them?. *Sustainability*, 10(2), 379.
160. Sung, C. S., & Park, J. Y. (2018). Sustainability orientation and entrepreneurship orientation: is there a tradeoff relationship between them?. *Sustainability*, 10(2), 379.
161. Syrjä, p., puumalainen, k., sjögrén, h., soinen, j., & durst, s. (2019). Entrepreneurial orientation in firms with a social mission-a mixed-methods approach. *Cogent business & management*, 6(1), 1602016.
162. Taşkin, ç., öztürk, o., & karadamar, a. A. (2018). The influence of entrepreneurial personality on entrepreneurial intention. , 3(1).
163. Tian, x., zhao, c., & ge, x. (2022). Entrepreneurial traits, relational capital, and social enterprise performance: regulatory effects of cognitive legitimacy. *Sustainability*, 14(6).
164. Tomova, l., andrews, j. L., & blakemore, s. J. (2021). The importance of belonging and the avoidance of social risk taking in adolescence. *Developmental review*, 12(10).
165. Tu, b., bhowmik, r., hasan, m., asheq, a. A., rahaman, m., & chen, x. (2021). Graduate students' behavioral intention towards social entrepreneurship: role of social vision, innovativeness, social proactiveness, and risk taking. *Sustainability*, 13(11), 6386.
166. Undiyaundeye, f. (2015). Entrepreneurship skills acquisition and the benefits amongst the undergraduate students in nigeria. *European journal of social science education and research*, 2(3), 9-14.

167. Urban, b. (2020). Entrepreneurial alertness, self-efficacy and social entrepreneurship intentions. *Journal of small business and enterprise development*. , 6(8).
168. Velinov, e., ashmarina, s. I., & zotova, a. S. (2020, may). Importance of international entrepreneurship skills among mba students: global comparative study. In *international scientific and practical conference* . , 3(1). (pp. 78-84
169. Visschers, m. W. A. (2019). It's all about being social, but what does that mean? (master's thesis). , 14(9).
170. Vodă, a. I., & florea, n. (2019). Impact of personality traits and entrepreneurship education on entrepreneurial intentions of business and engineering students. *Sustainability*, 11(4), 1192.
171. Wang, l. Y., & huang, j. H. (2022). The relationship between internal locus of control and entrepreneurial intentions of college students: a chain mediation model. *International journal of educational methodology*, 8(1), 139-149.
172. Waqar, a., fadzil, a. F. M., jamil, m., & yaacob, m. R. (2021). Systematic literature review of social entrepreneurship phenomenon: perspectives and theoretical lenses. *Journal of contemporary issues in business and government* vol, 27(2).
173. Watkins, M. W. (2018). Exploratory factor analysis: A guide to best practice. *Journal of Black Psychology*, 44(3), 219-246
174. Yakubu, j. I. G., & onuoha, b. C.(2022) entrepreneurial personality and performance of small and medium enterprises in rivers state. *African journal of business and economic development*| issn, , 3(1).
175. Yan, j. (2010). The impact of entrepreneurial personality traits on perception of new venture opportunity. *New england journal of entrepreneurship*. , 12(19).
176. Yildirim, b. I., gulmez, m., & yildirim, f. (2016). The relationship between the five-factor personality traits of workers and their job satisfaction: s study on five star hotels in alanya. *Procedia economics and finance*, 39, 284-291.
177. Yurdagel, a. M., & yalçın, a. A (2021)business perspective on social innovativeness: the influence on corporate reputation and the relationship with product innovativeness. *Bilgi sosyal bilimler dergisi*, 23(2), 341-363.

178. Zakariah, s. H., shariff, f. M., ahmad, n. A., tukiran, n. A. I. A., & ismail, l. M. S. (2022). Practices of entrepreneurial orientation among food and beverages department in malaysia: gender perspectives. *Anp journal of social science and humanities*, 3(1), 1-9.
179. Zehir, c., can, e., & karaboga, t. (2015). Linking entrepreneurial orientation to firm performance: the role of differentiation strategy and innovation performance. *Procedia-social and behavioral sciences*, , 3(1), 358-367.
180. Zhang, h., fam, k. S., goh, t. T., & dai, x. (2018). When are influentials equally influenceable? The strength of strong ties in new product adoption. *Journal of business research*, , 2(8), 160-170.



الملاحق (1)  
قائمة بأسماء السادة المحكمين مرتبة ابداعياً و بحسب اللقب العلمي

الاختصاص	الجامعة	الاسم	ت
إدارة استراتيجية	جامعة كربلاء	أ.د. احمد كاظم بريس	1
إدارة استراتيجية	جامعة بابل	أ.د. بشار عباس الحميري	2
نظرية منظمة والسلوك التنظيمي	جامعة كربلاء	أ.د. حسين حريجة عالي	3
نظرية منظمة والسلوك التنظيمي	جامعة بابل	أ.د. زينب عبد الرزاق عيود	4
موارد بشرية	الجامعة المستنصرية	أ.د. سماح مؤيد محمود	5
موارد بشرية	جامعة بغداد	أ.د. غني دحام الزبيدي	6
نظرية منظمة والسلوك التنظيمي	جامعة كربلاء	أ.د. ميثاق هاتف عبد السادة	7
إدارة استراتيجية	جامعة بغداد	أ.د. نسرين جاسم محمد	8
نظرية منظمة والسلوك التنظيمي	جامعة البصرة	أ.د. هادي عبد الوهاب عبد الامام	9
إدارة استراتيجية	جامعة القادسية	أ.م.د. جواد محسن راضي	
إدارة استراتيجية	جامعة الكوفة	أ.م.د. حاكم احسوني الميالي	10
نظرية منظمة والسلوك التنظيمي	جامعة الكوفة	أ.م.د. زينب هادي معيوف الشريف	11
نظرية منظمة والسلوك التنظيمي	جامعة بغداد	أ.م.د. عبد الرحمن مصطفى الملة	12



## الملحق (2)

جامعة القادسية  
كلية الادارة والاقتصاد  
قسم ادارة الاعمال

بسم الله الرحمن الرحيم  
الموضوع : استبانة

### حضرة السيد /ة الفاضل /ة المحترم /ة .....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته....

نضع بين ايديكم اداة قياس المتغيرات المعتمدة لإنجاز دراستنا الموسومة (سمات الشخصية الريادية ودورها في التوجه الاجتماعي الريادي بتوسيط المهارات الريادية) دراسة تحليلية لآراء عينة من المستثمرين في المدارس الاهلية في محافظة الديوانية ولتحقيق أهداف الدراسة نضع بين أيديكم هذه الاستبانة المكونة من قسمين كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة ، لذا نرجوا من حضراتكم التكرم بالاطلاع على الاستبانة بأقسامها و قراءة الفقرات قراءة مستفيضة واختيار مستوى استجاباتكم على كل فقرة حسب ما ينسجم مع مشاعركم من خلال التعامل على أرض الواقع. مع مراعات الملاحظات التالية :

- 1- إن إجاباتكم سوف لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فلا داعي لذكر الاسم رجاءً .
- 2- رأيك الموضوعي الدقيق هو المطلوب ، إذ ليس هناك إجابات صحيحة أو خاطئة .
- 3- ستجد أمام كل فقرة (5) بدائل تتراوح بين ( اتفق بشدة، اتفق، محايد، لا اتفق ، لا اتفق بشدة) ، نرجو منك وضع علامة (√) تحت واحدة منها والتي تعبر عن وجهة نظرك .
- 4- يرجى عدم ترك اي سؤال دون إجابة ، لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل .
- 5- الباحث على استعداد تام للإجابة على الاستفسارات حول عبارات الاستبانة .

مع خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا

طالبة الماجستير  
وجدان عباس حاجم  
جامعة القادسية  
كلية الادارة والاقتصاد/ قسم إدارة الاعمال

الأستاذ المشرف  
أ.د أحسان دهش جلاب  
جامعة القادسية  
كلية الادارة والاقتصاد/ قسم إدارة الاعمال

**القسم الأول: (المعلومات و البيانات الشخصية)**

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	انثى	<input type="checkbox"/>	ذكر	﴿1﴾ النوع الاجتماعي:
<input type="checkbox"/>	35 - 31	<input type="checkbox"/>	30 - 26	<input type="checkbox"/>	﴿2﴾ العمر:
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	41 فأكثر	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	بكالوريوس	<input type="checkbox"/>	دبلوم	<input type="checkbox"/>	﴿3﴾ التحصيل العلمي:
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	شهادة عليا	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	ارمل	<input type="checkbox"/>	مطلق	<input type="checkbox"/>	﴿4﴾ الحالة الزوجية
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	اعزب	<input type="checkbox"/>	متزوج
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	موظف	<input type="checkbox"/>	﴿5﴾ مجال العمل:
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	كاسب

## القسم الثاني : اداة الاستبانة

اولاً:- سمات الشخصية الريادية: خصائص وميول شخصية تجعل الافراد الرياديين اكثر قدرة من غيرهم على اكتشاف الفرص واستثمارها في ظل وجود حالة عدم التأكد والمخاطرة العالية بهدف خلق القيمة(Taşkin&Karadamar,2018).

ت	الابداعية: أمر ضروري في المنظمات الريادية، إذ انها تزيد الانفتاح والأفكار الجديدة ، وتسهل العمل على الأفكار الموجودة التي تحتاج إلى التحديث من خلال تطبيق التكنولوجيا الجديدة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
1	غالباً ما أدهش الآخرين بأفكاري الابداعية.					
2	كثيرا ما يطلب مني الآخرين المساعدة في الأنشطة الإبداعية.					
3	أنا لست شخص مبدع بشكل كبير R					
	<b>الحاجة إلى الانجاز</b> : رواد الأعمال الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الإنجاز يمتلكون رغبة قوية في إيجاد حلول لمشاكل مختلفة بأنفسهم، وهم متحمسون، ويستمتعون بتلقي التعليقات على إنجازاتهم ، ويحاولون باستمرار تحسين أدائهم ومن المتوقع أن يكونوا ناجحين في أعمالهم، إذ إن إنجازاتهم ليست عرضية أو تستند إلى قوى خارجية ، ولكن على المهارات والقدرات وتطوير الذات الخاصة بهم.	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
4	سأؤدي أداءً جيداً بعلمي والتزاماتي الأخرى.					
5	سأحاول جاهداً أن أجتاز الصعوبات التي تواجهني في العمل وحياتي الشخصية.					
6	سأسعى إلى اضافة مسؤوليات أخرى في الوظائف التي اقوم بها.					
	<b>اليقظة</b> : إدراك رواد الأعمال الشديد للفرص المختلفة عن الآخرين والميل إلى وضع افتراضات جريئة حول المستقبل ، فهي نمط عقلي ومخطط نفسي يدفع رواد الأعمال إلى مراقبة المعلومات باهتمام أكبر ومعالجة المعلومات والحكم عليها بناءً على هذا التصور.	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
7	أفكر في الأمور المتعلقة بالعمل في وقت فراغي للبدء بمشروعي الخاص.					
8	أفكر في الأمور المتعلقة بالعمل حتى خلال عطلتي لكي اضع حجر الاساس لمشروع خاص بي.					
9	أفكر في أفكار تجارية جديدة في وقت فراغي لبدء عملي الخاص.					
	<b>مركز الضبط</b> : الأفراد الذين يتمتعون بمركز ضبط داخلي يمكنهم التأثير على النتائج من خلال قدراتهم وجهودهم الخاصة بدلاً من القوى الخارجية، من ناحية أخرى يمثل موضع الضبط الخارجي سمة شخصية يكون من خلالها الاعتقاد بأن العوامل التي لا يمكن السيطرة عليها (مثل الحظ والتغيير والقدر) هي المسؤولة عن الأحداث في حياة الفرد، ومن المرجح أن يتبنى الأفراد الذين لديهم مركز تحكم خارجي سلوكاً سلبياً لأنهم يعتقدون أن القوى الخارجية تتحكم في نتائج عملهم.	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
10	يعتمد نجاحي على ما إذا كنت محظوظا بما يكفي لأكون في المكان المناسب وفي الوقت المناسب.					
11	عندما أحصل على ما أريد ، يكون ذلك عادة لأنني محظوظ					
12	النجاح في العمل هو في الغالب مسألة حظ.					



ثانياً: - المهارات الريادية: المهارات المطلوبة من قبل الافراد لكي يوصفوا بانهم رياديون ، وامتلاك هذا النوع من المهارات يجعل من هؤلاء الافراد اكثر قدرة من غيرهم في أن يكونوا سابقين في تشخيص الفرص الواعدة والتعامل مع التهديدات بقصد تحويلها الى فرص قابلة للاستثمار، اضافة الى ذلك ميولهم نحو تبني المخاطر الناجمة عن هذه العملية وذلك بالاعتماد على المقومات الابداعية والابتكارية التي يتحلون بها. (Reyad et al.,2020)

ت	الاتصال: المهارة التي تتضمن قدرة الفرد على الاصغاء ومن ثم اصال الافكار والمشاعر والمعلومات الى الجهات الاخرى من خلال استعمال اساليب التواصل اللفظي بنجاح، لا سيما نبرة الصوت الواثقة وتجنب العبارات والالفاظ التي تحمل التأويل البصري او اللجوء الى لغة الجسد من اجل ارسال واستلام المعلومات المطلوبة .	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
1	يجب أن اكون مستعداً وقادراً على استعمال جميع وسائل الاتصال المتاحة بشكل متواصل					
2	تشجعني ارادتي على استخدام طرق جديدة للاتصال للقيام بمهامي					
3	تقدم لي بينتي أحدث مصادر الاتصال					
4	يوجهني زملائي واصدقائي إلى طريقة استخدام التقنيات عند الحاجة					
	<b>مهارات العمل الفرقي :</b> المهارة التي تتضمن قدرة الريادي على التفاعل الايجابي مع الاخرين وتقديم المساعدة لهم او تلقيها منهم من اجل انجاز المشروع الجديد، الامر الذي يتطلب من الريادي قدرة عالية على تحقيق الانسجام والتفاهم والتناغم بين اعضاء الفريق الذي يعمل معهم.	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
5	يحفزني ولائي للمدرس دائماً على العمل الفرقي					
6	تشجعني خبرتي على مساعدة الاخرين في العمل عندما يكون هناك عبء عمل					
7	أنا مستعد للقيام بأي مهمة من شأنها أن تساعد في تحقيق أهداف العمل الجماعي في المدرسة					
8	في بعض الأحيان يكون هناك تبادل للأدوار اثناء العمل الجماعي في المدرسة وملاكاتها الادارية.					
	<b>مهارات القيادة:</b> المهارات التي تنصب بشكل رئيس على قدرة الريادي على اقناع الاخرين والتأثير فيهم وجعلهم على قناعة بان افكاره وحلوله الخلاقة سوف تسهم في خلق مستقبل افضل لهم ولمنظمتهم.	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
9	يزودني زملائي دائماً بأمثلة حقيقية للقادة من أماكن العمل من خلال اللقاءات والمناقشات.					
10	ليس لدي مشكلة في قيادة العمل الجماعي في المدرسة					
11	أستمع بمناقشة أفكار وتوضيحها للآخرين في المدرسة.					
12	استفدت من خبرتي في كيفية إدارة الأفراد والموارد داخل المدرسة					
	<b>مهارات حل المشاكل:</b> مهارة ناجمة عن قدرة رواد الاعمال على تشخيص الاسباب الحقيقية للمشكلات ومن ثم تحديد افضل السبل لمعالجتها وتلافي حدوثها مستقبلاً.	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
13	خبرتي في الحياة علمتني كيفية تحديد المشكلات التي قد تواجهني في العمل.					
14	تعلمت كيف أذهب إلى التفكير المنطقي لحل مشكلة ما.					
15	أنا فعال في حل المشكلات التي تواجه العمل في المدرسة.					
16	في مسيرتي المهنية ، تعلمت كيفية تقسيم المهمة إلى أجزاء أصغر للعمل عليها.					
	<b>الحماس:</b> مهارة ريادية أخرى يمكن تبنيها بعقلية ريادية، إذ لا يمكن للحماس في مكان العمل خلق المزيد من الفرص فحسب ، بل يمكنه أيضاً تحسين التفاعل الاجتماعي بين فريق العمل وخلق جو محسن في العمل.	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق بشدة	لا اتفق بشدة
17	لا اتحدث بقلق عن مستقبل المدرسة امام الغريباء					
18	غالبًا ما أفكر في الكثير من الأشياء لأقولها للغرباء حول مستقبل المدرسة					
19	أصبح لدي دافع كبير عندما أتفاعل مع زملائي لتبادل الأفكار حول مستقبل المدرسة					



لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	التركيز على الأهداف النهائية: قدرة الريادي على التمييز بين الاهداف (النتائج)، والوسائل المؤدية لبلوغ تلك الاهداف، فضلاً عن القدرة على التمييز بين الهدف النهائي والاهداف الفرعية التي يؤدي بلوغها الى بلوغ ذلك الهدف.
					تمتلك المدرسة اهداف بعيدة الامد.
					اركز في قراراتي على اهداف المدرسة
					لقد تعلمت كيف أكون متفتح الذهن في تحديد الأهداف الاستراتيجية للمدرسة
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	الإبداع الريادي: قدرة رواد الاعمال الى النظر الى الاشياء بطريقة جديدة تختلف عن الطريقة التي ينظر بها الآخرون اليها، فالريادي الذي يمتلك هذه المهارة يكون أكثر قدرة من غيره على ملاحظة أنماط وجوانب قد لا تبدو واضحة للعيان لغيره ممن لا يمتلكون هذه المهارة.
					أنا دائماً على معرفة بالأفكار الجديدة والتكنولوجيا في مجال التعليم
					أقوم بابتكار أفكار جديدة للمساعدة في أداء مهام العمل في المدرسة
					أنا أقوم باستحداث طرق جديدة لأداء العمل في المدرسة بصورة مبتكرة
					أنا أعمل دائماً على تطوير مهاراتي الريادية
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	خلق مشروع جديد: المهارة التي تمكن من خلق مشاريع صغيرة ومتوسطة الحجم ناشئة قادرة على مواجهة تحديات المنافسة في الاسواق وتحقيق عوائد مالية مناسبة من خلال نجاحها في خلق قيمة مبتكرة للزبائن وتحقيق تطلعاتهم المستقبلية والراهنة.
					تعلمت في حياتي كيف يجب أن أعتنم فرصة من السوق
					في مسيرتي المهنية، تعلمت كيفية تحديد قيم وفلسفات المشاريع التي أقدمها للسوق
					أنا قادر على تحمل المخاطرة للبدء بعملية الخاص
					أنا قادر على تشخيص فرصة البدء بعمل جديد آخر

ثالثاً:- التوجه الاجتماعي الريادي: سلوكيات تنظيمية هادفة الى حل المشاكل الاجتماعية وتقديم أفكار مبتكرة للشروع في اجراء تغيير اجتماعي يكون اساساً لخلق قيمة اجتماعية تسهم في رفاهية المجتمع واستدامة موارده ( Kraus et al.,2017).

لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	تتبنى المخاطر الاجتماعية: رغبة وقدرة المنظمة على مواجهة حالة عدم التأكد عند اتخاذ القرارات ذات الطبيعة الاجتماعية، فمعالجة المشاكل الاجتماعية بطريقة مبتكرة لا تخلو من نواتج غير محسوبة لارتباطها بالمستقبل.
					نحن لسنا خائفين من تحمل مخاطر كبيرة عندما نخدم أغراضنا الاجتماعية.
					العمل الجريء ضروري لتحقيق المهمة الاجتماعية لمدرستنا.
					نتجنب العمل الحذر إذا كانت الفرص الاجتماعية قد تضيع بهذه الطريقة.
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	الاستباقية الاجتماعية: البحث المستمر عن الفرص واستباق المنافسين في توسيع الاعمال الريادية الاجتماعية القائمة، وابتكار اعمال اجتماعية جديدة تسهم في احداث تغييرات اجتماعية وتخلق قيمة مضافة للمجتمع.
					نهدف إلى أن نكون في طليعة من يساهمون في جعل العالم مكاناً أفضل.
					لدى مدرستنا ميل قوي لتكون متقدمة على الآخرين في معالجة رسالتها الاجتماعية.
					نحن نبدأ عادة في الإجراءات التي يقلدها رواد الأعمال الاجتماعيون الآخرون.
لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	العلاقات الاجتماعية: مدخل يطبق سلوكيات ريادية من قبل المنظمة، لتحقيق فكرة مبتكرة على أرض الواقع، توفر حلولاً اجتماعية أو بيئية أو ثقافية، وتهدف إلى إحداث التغيير الإيجابي في المجتمع والعالم، عوضاً عن تحقيق الأرباح المادية فقط

					<b>العمليات الجوهرية</b>	7
					الهدف من إنجاز مهمتنا الاجتماعية يسبق هدف تحقيق الربح.	
					تركز مدرستنا بقوة على الشراكات مع المنظمات الأخرى من أجل ضمان إنجاز أكبر ممكن للمهمة الاجتماعية.	
					<b>الاستدامة</b>	8
					نحاول استخدام مواد قابلة للتدوير وصديقة للبيئة في العمل.	
					وضعنا لأنفسنا أهدافاً طموحة فيما يتعلق بالاستدامة ونعمل على دمجها في جميع القرارات الاستراتيجية للمدرسة.	
					<b>المجتمع</b>	9
					نسعى إلى أن نوظف الأشخاص المحرومين اجتماعياً في المدرسة.	
					نحن ندعم ونشجع موظفينا على المشاركة في الالتزامات الطوعية خارج المدرسة من أجل معالجة القضايا الاجتماعية المهمة.	

## **Abstract**

This study had attempted to identify the importance of the mediating role entrepreneurial skills by its dimensions (communication, teamwork skills, leadership skills, problem-solving skills, enthusiasm, focus on ultimate goals, entrepreneurial Innovativeness, and creating a new project), in enhancing the relationship between entrepreneurial personality traits across its dimensions (Innovativeness, need for achievement, vigilance, locus of control), and the entrepreneurial social orientation by its dimensions (adoption of social risks, social proactivity, and social relationships). The problem of the study was represented in a fundamental question that (do the entrepreneurial personality traits of investors and founders in private schools have an important role in entrepreneurial social orientation through entrepreneurial skills. And then diagnosing the level of interest in it in the field, and seven main hypotheses were developed, and several hypotheses branch out from them to measure the level of correlation and influence between the variables of the study. The study was conducted on a number of investors and founders of private schools in the center, and districts of Diwanayah Governorate as a field of study and testing of its hypotheses. The questionnaire was adopted as a main tool in collecting data related to the field part of the study, and the size of the random sample was (357), (Spss. 27, Amos.var.26). A set of results were reached, the most important of which is the existence of an influence relationship of entrepreneurial personality traits on the entrepreneurial social orientation with the presence of entrepreneurial skills.

**Keywords** : Entrepreneurial personality traits, entrepreneurial social orientation, entrepreneurial skills.

Republic of Iraq  
Ministry Of Higher Education and Scientific  
Research  
University Of Al Qadisiyah  
College Of Administration & Economic  
Business Administration Department



## **The Role Entrepreneurial Personality Traits In The Entrepreneurial Social Orientation By Mediating Entrepreneurial Skills**

**An Analytical Study Of The Opinions Of A Sample Of  
Investors and Founders In Private Schools In Diwaniyah  
Governorate**

**Thesis Submitted to the Council of the College of  
Administration & Economics Al-Qadissiyah University in  
which is part of the Requirements of the Masters degree  
in Business Administration.**

**By**

**Wijdan Abbas Hajim**

**SUPERVISED BY**

**PROF. Dr**

**Ihsan Dahash Chalab**

**A 2023**

**H 1444**