محددات الثقافة الريادية للمشروعات الناشئة فى مصر

Determinants of Entrepreneurial Culture for Start-ups in Egypt

د. نجوى عبد القادر احمد حافظ*

(*) د.نجوى عبد القادر احمد حافظ : مدرس الجامعة المصرية للتعلم الاليكتروني

Email nabdelkader@eelu.edu.eg

الملخص

استهدفت الدراسة الحالية بناء نموذج مقترح يحتوي على بعض المحددات التي تسهم فى ترسيخ ونشر الثقافة الريادية للمشروعات الناشئة فى مصر، وقد اختبرت الدراسة العلاقة المباشرة بين السياسات الريادية متمثلة فى:السياسات التعليمية، رأس المال،الجوانب التشريعية والتوجه الريادي متمثلاً فى:الرغبة،الكفاءة، الابداع،تحمل المخاطرة،والاستباقية من ناحية والثقافة الريادية متمثلة فى:السلوكيات الريادية،والجودة الريادية،والريادة الاجتماعية من ناحية اخرى وكذلك اختبار الدور الوسيط لأبعاد التوجه الريادي بين ابعاد السياسات الريادية والثقافة الريادية، وفى سبيل القيام بذلك قامت الباحثة بتصميم قائمة استقصاء شملت متغيرات الدراسة تم توزيعها على عينة من (٣٠٠) فرد من المهتمين بالمشروعات الناشئة، وقد بلغت نسبة الردود ٧٣% بواقع٢٢٠ استمارة صحيحة،استخدمت الدراسة الحالية برنامج (Spss/٢٣) في تجهيز وتوصيف البيانات وبرنامج (Amo/٢٣) في اجراء النموذج الهيكلي للدراسة والنموذج الهيكلي للوساطة التداخلية والتفاعلية، وقد توصلت نتائج الدراسة الى وجود تأثير إيجابي لأبعاد السياسات الريادية فى التوجه الريادي، كما دعمت النتائج صحة الفرض الثاني بوجود تأثير إيجابي لأبعاد السياسات الريادية في ابعاد الثقافة الريادية، دعمت النتائج صحة الفرض الثالث بوجود تأثير إيجابي لأبعاد التوجه الريادي فى الثقافة الريادية ومن ناحية اخرى دعمت النتائج صحة الفرض الرابع بوجود وساطة كلية تفاعلية للتوجه الريادي، وقد وضعت الدراسة الحالية مجموعة من التوصيات فى شكل خطة انشطة تسهم فى ترسيخ ونشر الثقافة الريادية لكل من رائد الاعمال والمنظمات المعنية بريادة الاعمال.

الكلمات الدالة

السياسات الريادية– التعليم– رأس المال–الجوانب التشريعية–التوجه الريادي–الرغبة–الكفاءة– الابداع– المخاطرة–والاستباقية الثقافة الريادية– السلوكيات الريادية–الجودة الريادية– الريادة الاجتماعية .

١ .المقدمة

يُعتبر عالم المال والأعمال عالماً يملؤه الشغف والإثارة وحب النجاح والتطور والتدرج في العمل واحترافه، وفي ظل سعي الشباب لتحسين معيشتهم وبناء مستقبل أفضل أصبحوا يتطلعون إلى الريادة في الأعمال ويعتبرونها اختيار مهني مرغوب فيه، وربما كان الدافع الأساسي وراء هذا السعي دافعًا اقتصاديًا بحتًا، أما الآن وقد أمست التطورات فى البيئة الرقمية امراً ايجابياً يستلزم استثمار معطياته وجنى ثمارة وتحويل الاحلام الى واقع ملموس فى شكل مشاريع تخدم كل من ساهم واشترك فيها اصبح السعي الى الريادة امراً ضرورياً ليس فقط من الناحية الاقتصادية بل من الناحية الاجتماعية والسياسية ايضاً.

وقد رصد المرصد العالمى لريادة الأعمال عام ٢٠٢٢ واقع ريادة الأعمال في جمهورية مصرالعربية واشار الى أن ريادة الأعمال فى مصر أصبحت من أهم المراكز في قائمة أولويات صناع القرار والسياسة، وان مصر من أسرع البيئات الرائدة فى نمو عدد الشركات الناشئة، وأنها تحافظ على المركز الأول إفريقيا، حيث بلغت قيمة الاستثمارات بالشركات الناشئة خلال السنوات الخمس الماضية نحو ١,٥مليار دولار وبلغ عدد الشركات الناشئة فى مصر٦٧٧ شركة، ومتوسط عدد فرص العمل بها٤٥,٩٤٤ فرصة عمل، ووصلت نسبة الشركات المصرية التى توسعت محلياً وعالمياً٦,٢٠% من إجمالى عدد الشركات النشطة، كما سجلت الشركات المصرية الناشئة نمواً قياسياً فى حجم الاستثمار خلال السنوات الخمس الماضية ٨٣,٨.%.

ولأن الدراسات الاكاديمية التي تناولت ريادة الاعمال بالتطبيق على البيئة المصرية قليلة نسبياً اذا ما قورنت بالدراسات التي تم تطبيقها على البيئات الغربية ترغب الباحثة فى تنفيذ دراسة استطلاعية للتعرف بشكل أكثر قرباً على المعطيات والتحديات البيئية سواء تلك التي تخص رائد الاعمال نفسة او مناخ ريادة الاعمال بشكل عام بهدف وضع نموذج مقترح لترسيخ ثقافة ريادة الاعمال.

(١-١) الدراسة الاستطلاعية

استهدفت الدراسة الاستطلاعية الوقوف على التحديات التى تقلل فرص نجاح المشروعات الريادية الناشئة كذلك الصعوبات التي تواجه رواد الاعمال الحاليين من اصحاب المشروعات القائمة وكذلك الوقوف على ما تقدمة البيئة المحيطة بهم من تسهيلات تشريعية وتدخلات حكومية ومجتمعية، وذلك لتمكين الباحث من الوصول الى الفجوة البحثية من الناحية النظرية والتطبيقية

التي تحد من ترسيخ ثقافة ريادة الاعمال، وللوصول الى اهداف الدراسة الاستطلاعية قامت الباحثة بالاطلاع على البيانات الثانوية المنشورة فى المقالات الاكاديمية والتقارير المهنية التى تعكس واقع ريادة الاعمال فى مصر، كما قامت الباحثة بعمل مقابلات فردية لأصحاب المشروعات الناشئة والمهتمين بريادة الاعمال وتم مراعاة ان تغطي المقابلات كافة التساؤلات المرتبطة بمفاهيم ريادة الاعمال وتغطى كذلك الشرائح النوعية من اصحاب المشروعات الناشئة.

وقد توصلت الدراسة الاستطلاعية الى النتائج الآتية :

اولا: ما يخص التدخلات والتسهيلات التى تقدمها بيئة الاعمال المصرية

١. الجوانب التشريعية

- القانون رقم ١٥٢ لسنة٢٠٢٠ ولائحته التنفيذية الذى تضمن تعريفاً موحداً للمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر وضع مجموعة من الحوافز المالية وغير المالية لأصحاب المشروعات مثل:الإعفاء من من بعض الرسوم كما اوجد إجراءات مستحدثة ومُيسرة لتوفيق أوضاع المشروعات العاملة في مجال الاقتصاد غير الرسمي لتشجيعها للتحول إلى القطاع الرسمي.
- قانون تنظيم التعاقدات التي تبرمها الجهات العامة الصادر بالقانون رقم ١٨٢ لسنة ٢٠١٨ ولائحته التنفيذية والذي ينص على تهيئة المناخ للشركات والمشروعات المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر للمنافسة نسبة لا تقل عن٢٠% من قيمة احتياجات الجهات الادارية الحكومية السنوية من خلال التعاقد مع المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر .
- القانون رقم ٥ لسنة ٢٠١٥ في شأن تفضيل المنتجات المصرية في العقود الحكومية، وفقاً للقانون يتم إعفاء المنشآت الصغيرة ومتناهية الصغر من نصف التأمين الابتدائي ومن نصف التأمين النهائي إذا كان المنتج الصناعي محل التعاقد مستوفياً لنسبة المكون الصناعي المصري وصدور شهادة استيفاء منتج .

٢.الجوانب المالية

- فى مجال الجهود الحكومية والمجتمعية لتقديم وتوفير الدعم المالي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة تم إنشاء المشروع القومي للتنمية المجتمعية والبشرية والمحلية "مشروعك" وكذلك صندوق التنمية المحلية بالاضافة الى مبادرات البنك المركزى لحث البنوك على توفير القروض المالية الميسرة والدور المالي لجهاز تنمية المشروعات والمؤسسات الأهلية والخاصة وشركات التمويل الخاصة فى

توفير التمويل للمشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر بالاضافة الى ما تقدمه حاضنات المشروعات من مبالغ نقدية تسهم فى تمويل المشروعات الريادية.

٣. الجوانب التعليمية

- تسعى العديد من الجامعات المصرية إلى مواكبة العصر ودعم بيئة المشروعات الصغيرة ونشر ثقافة ريادة الأعمال من خلال تنفيذ برامج حاضنات وعيادات الأعمال ومراكز للابتكار وتعمل هذه البرامج علي تقديم التدريب والإرشاد والدعم التقني والفني والاستشاري لأصحاب الشركات الناشئة بالاضافة الى الممارسات التطبيقية بين الطلاب والخريجين من خلال الندوات وورش العمل والدورات التدريبية، كما تسعى كذلك الجامعات المصرية الى تضمين المناهج الدراسية لمقررات علمية مرتبطة بريادة الاعمال داخل بعض كلياتها.
- قيام جهاز تنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة بدعم رواد الأعمال من خلال نظام الشباك الواحد لتسهيل تسجيل مشروعاتهم داخل النطاق الرسمي،وتنظيم المعارض داخل وخارج مصر ودعم الفرص التصديرية،وتقديم الخدمات التسويقية واللوجستية بالإضافة الى تدريب الكوادر البشرية وترسيخ ثقافة العمل الحر.
- تعمل المؤسسات الأهلية والخاصة فى ترسيخ مفاهيم ريادة الاعمال من خلال برامج تدريبية مباشرة للمستفيدين من خدماتها وإلحاقهم ببرامج اخرى لتمكينهم من ممارسة الأنشطة الاقتصادية التى تمكنهم من الدخول فى الاقتصاد الرسمي ومن أمثلة هذه المؤسسات مؤسسة أمديست مصر والوكالة الكندية وغيرها.

ثانيا: الصعوبات والتحديات التي تواجه ريادة الاعمال فى مصر

١. صعوبات مرتبطة برائــد/ة الاعمال ذاته

- يواجه الكثير من رواد الأعمال عدة صعوبات مرتبطة بدرجة وعي وادراك رائد الاعمال للجوانب الفنية والادارية المرتبطة بالمشروعات الريادية سواء ما يخص تصميم المنتج او فكرة المشروع المبنية على الاحتياجات التسويقية، والجوانبة المالية من كيفية حصوله على التمويل وعدم تحقيق ارباح فى بداية المشروع والخوف من الفشل،عدم وعيه بالاجراءات الادارية المطلوبة منه لاتخاذ العشرات من القرارت المصيرية اليومية خاصة حال عدم وجود رؤية وعدم وجود فريق عمل مؤهل علمياً وعملياً لدعم رائد الاعمال.

- عدم القدرة على عمل خطة عمل مفصلة وكتابة نموذج العمل التجاري Business model والإستراتيجيات التسويق المناسبة والتعامل مع المنافسين، وقد يرجع ذلك الى عدم تلقيهم المعلومات الكافية حول المفاهيم المرتبطة بإدارة مشروعاتهم سواء من خلال برامج تعليمية أو تدريبية.
- عدم وعي رواد الأعمال بالجوانب التشريعية والمسؤلية القانونية التي تنظم عمل المشروعات من ناحية العقود المبرمة التراخيص والتقاضي والالتزامات المالية وغيرها .

٢. تحديات عامة مرتبطة بالمشروعات الريادية ذاتها.

- قلة مصادر التعلم المهني المبنية على تجارب وخبرات محلية بعيداً عن النظريات الاكاديمية .
- قلة مصادر التمويل للمشروعات الريادية مع وجود ضمانات غير مقبولة يصعب توفيرها عند البعض.
- انتشار عدم الالتزام في بعض المهن والخدمات، فغالباً ما تمر الشركة بعدة مطورين ومصممين ومسوقين لا تتلقى منهم فائدة مقابل المال إلى أن تصل إلى الاختيار الجيد في النهاية.
- البنية الرقمية هى من أهم التحديات الأساسية لغياب المشروعات الريادية والتى تساعد اصحاب المشروعات فى تخطيط وتصميم المنتجات تسويقها، ويعاني اصحاب المشروعات الناشئة من الاستفادة من الفرص التي تقدمها شبكة المعلومات فى مجال تصميم وتخطيط المنتجات، وقد يرجع ذلك الى ثقافة المستخدمين وكفاءتهم التشغيلية او لضعف البنية الرقمية ذاتها.

من خلال استعراض ما توصلت اليه الدراسة الاستطلاعية يمكن رصد الملاحظات الآتية:

- تتشابه الصعوبات والتحديات التى تواجه المشروعات الريادية فى مصر مع تلك الصعوبات والتحديات التى اوردتها بعض الدراسات السابقة Mashapure et al.2022;Gupta&Mridula,2023 .e.g)التي تم تطبيقها على دول اخرى تتشابه فى الظروف المعيشية والاقتصادية مثل:الهند وباكستان، كما تتفق التحديات والصعوبات التي وردت فى الدراسة الحالية مع المذكورة فى دراسة Hassan(2023) المطبقة على البيئة المصرية.
- على الرغم من ارتفاع النوايا الريادية لرواد الاعمال فقد لاحظت الباحثة وجود سوء فهم او لبس لدى اصحاب المشروعات الصغيرة فى تحديد المفاهيم المرتبطة بريادة الاعمال من ناحية خصائص المشروعات الريادية وتصميم المنتج الريادي، واعداد الجمهور المستهدف، والاسواق المستهدفة، وسمات رائد الاعمال...الخ .

- كما لاحظت الباحثة ان الثقافة تلعب دوراً كبيراً فى سلوكيات الفكر الريادي وانتشاره بين اصحاب المشروعات الصغيرة فى مصر حيث يتطلب الفكر الريادي الميل الى المخاطرة، والعمل الجماعي، ومتابعة الابتكارات والوقوف على المستجدات التكنولوجية وتلبية احتياجات تتلاءم مع هذه التطورات، ومثل هذه الثقافة تتطلب تضافر الجهود الحكومية والفردية والمؤسسية كذلك.
- وجود فجوة فى حزمة التشريعات التي تدعم المشروعات الناشئة على وجه الخصوص وتوفر لها مناخ للنمو مثل: تكلفة الحصول على الاموال، مزايا الانتاج والتصدير والضرائب وغيرها، وعليه وبعد استعراض ما سبق يمكن الوصول الى مشكلة الدراسة التي تظهر الفجوة البحثية وتُمهد لبناء نموذج افتراضي للتعامل مع التحديات التى تواجه المشروعات الريادية الناشئة فى مصر.

٢. مشكلة الدراسة

من الناحية العملية اشار المرصد العالمي لرياده الاعمال فى مصر ٢٠٢١ الى ان قطاع ريادة الاعمال فى مصر رغم نموه المشجع إلا أن مصر تعتبر الأعلى في معدلات توقف الأعمال من بين ٤٩ دولة شملتها الدراسة إذ حصلت على ما نسبته ١٠.٢% لعام ٢٠١٧م مقابل و٢.٧% لعام ٢٠١٠م، الامر الذي يستوجب على المستثمرين أن يفهموا طبيعة الاستثمار في الشركات الريادية الناشئة، وبطئ جني الأرباح على استثماراتهم، وعلى الحكومة ايضاً العمل على تهيئة البيئة لتكون أكثر تنظيماً ورحابة لتتيح لرواد الأعمال الحصول على الاستفادة من تجاربهم والحصول على مزيد من رأس المال لإنشاء شركات قوية تدفع بقطاع ريادة الأعمال إلي النمو والتقدم.

كما اشارت دراسة Hassan(2023) التي تم تطبيقها فى مصر الى ان رواد الاعمال المصريين يواجهون الكثير من التحديات التي تعيق استمرارية اعمالهم ويتاثرون بالعديد من العوامل البيئية الداخلية تعيق الطريقة التى يديرون بها اعمالهم وذلك رغم تزايد اهتمام مؤسسات الدولة بريادة الأعمال.

وفى سياق مشابه لمصر اشارت دراسة Nikica(2020) الى ان ثقافة ريادة الأعمال لم تتحسن وان نشاط ريادة الأعمال في تراجع مستمر ويخشى رواد الأعمال المحتملون بشكل متزايد من الفشل كما أن النوايا المعلنة لإنشاء مشروع تجاري لا تتماشى مع نشاط ريادة الأعمال الفعلي وذلك بالتطبيق على بعض المشروعات بدولة مقدونيا التابعة لدول الاتحاد الاوربي .

ومن الناحية النظرية فقد اتسمت الدراسات الأكاديمية النظرية لريادة الاعمال بالندرة النسبية خاصة تلك التي تم تطبيقها داخل البيئة المصرية، كما اشارت دراسة Premadasa et al.2023 ان هناك افتقار لدى الدول النامية الى تصور واضح ومتماسك لفهم سياق الثقافة الريادية من الناحية الاجتماعية أو السلوكية، بل ويمكن القول ان الدراسات الغربية ذاتها افتقرت الى تقديم نموذج متكامل للعوامل المحددة لثقافة ريادة الاعمال يجيب على ما يمكن عمله لدعم السلوكيات الريادية للمشروعات الناشئة داخل الاقتصاد الوطني.

كما اشارت دراسة(2015)Mani الى ان عدم اهتمام الجامعات وكذلك المدارس باستهداف ريادة الاعمال ضمن مناهجها يقلل الفرص امام الطلاب للابتكار لاكتساب الفرص التسويقية وبالتالي يقلل من السلوكيات الريادية، وفى السايق ذاته اشارت دراسة (2021)Wong&Chan الى أن الأدبيات التعليمية الحالية لريادة الأعمال تواجه"نقص التمثيل فى دول الشرق اذا ما قورنت بدول الغرب التي تتوافر فيها قواعد للبيانات مما يقلل من انشطة ريادة الاعمال فى هذه الدول، كما اشارت دراسة(2021) Talbotالى ان الهدف من وجود السياسات والبرامج التدريبية والتعليمية لابد ان يكون موجه نحو النموذج الاجتماعي فى الأساس ولا ينتهي الأمر بوجود سياسات ونماذج ذات جودة منخفضة قد تؤدي الى مخاطر اجتماعية أكثر مما تفيذ.

ويتضح من استعراض نتائج الدراسة الاستطلاعية والدراسات النظرية السابقة أن هناك فجوة بحثية تتمثل فى غياب الثقافة الريادية بسبب عدم وجود نموذج يتضمن مجموعة من المحددات التي تضمن بناء الثقافة الريادية لدى اصحاب المشروعات الناشئة، لذا تستهدف الدراسة الحالية بناء نموذج مقترح يحتوي على بعض المحددات التي تسهم فى ترسيخ ونشر الثقافة الريادية وسد الفجوة في الاطار المعرفي لتلك المحددات ويجيب النموذج المقترح على التساؤلات البحثية الآتية:

(١/٢) ما هى علاقة السياسات الريادية متمثلة فى:التعليم الريادي،رأس المال،والجوانب التشريعية بالتوجه الريادي متمثل فى: الرغبة، والكفاءة، والاستباقية، وتحمل المخاطر، والابداع.

(٢/٢) ما هي علاقة التوجه الريادي متمثل فى: الرغبة،والكفاءة، والاستباقية، وتحمل المخاطر، والابداع بالثقافة الريادية متمثلة فى:السلوكيات الريادية، الجودة الريادية، الريادية الاجتماعية.

(٣/٢) ما هي علاقة السياسات الريادية متمثلة فى: التعليم الريادي،رأس المال،والجوانب التشريعية بالثقافة الريادية متمثلة فى:السلوكيات الريادية، الجودة الريادية، الريادية الاجتماعية.

(٤/٢) ما هو تأثير ابعاد التوجه الريادي كمتغير وسيط متمثلاً فى الرغبة،والكفاءة،والاستباقية، وتحمل المخاطر، والابداع بين السياسات الريادية متمثلة فى: التعليم الريادي،رأس المال،والجوانب التشريعية من ناحية والثقافة الريادية متمثلة فى:السلوكيات الريادية، الجودة الريادية، الريادية الاجتماعية من ناحية اخرى .

٣. أهمية الدراسة

تستمد الدراسة الحالية اهميتها العملية والعلمية من الآتي :

(٣-١) من الناحية العملية

اشارت الدراسات السابقة الى ان عدم الاهتمام بنشر الثقافة الريادية قد يؤثر على معدلات تأسيس الشركات الجديدة وبالتالي يكون له تاثير اكبر على مقاييس الرخاء الاقتصادي الذي بدوره يؤثر على نمو العمالة واستيعاب التقلبات والاضطراب في الأعمال التجارية الصغيرة، كما اشارت دراسة Deckert et al.(2020) الى ان هناك ادلة تجريبية على ربط السمات الثقافية للبلد بقدرتها على دعم وتشجيع رواد الأعمال وفى الوقت ذاته تؤثر السياسات الحكومية على استعداد ونية رجال الأعمال لبدء عمل تجاري جديد أو تطوير منتج جديد الامر الذي يتطلب وجود توافق بين السياسات والقيم الثقافية.

وسوف تقوم الدراسة الحالية بتقديم مجموعة من التوصيات للمؤسسات المعنية سواء الحكومية او الخاصة لتحفيز الانشطة الريادية وتعزيز ظهور وتطوير رواد الأعمال الجدد ومن ثم نشر الثقافة الريادية وكذلك لأصحاب المشاريع الصغيرة الناشئة الذين يفشلون في تنفيذ استراتيجيات ريادية ويواجهون ضعفاً فى أداء الأعمال الريادية .

(٣-٢) من الناحية العلمية

تستمد الدراسة الحالية اهميتها العلمية من النموذج الافتراضي محل الدراسة حيث افترضت الدراسة الحالية ان السبب الحقيقي لنشر ثقافة ريادة الاعمال هى فى الاساس الجوانب السياسية المتمثلة فى سياسات التعليم الريادي، وسياسة التمويل والجوانب التشريعية –عكس ما اثبتته بعض الدراسات السابقة من وجود علاقة سببية بين البيئة الثقافية من ناحية وريادة الاعمال من ناحية اخرى–بينما ترغب الدراسة الحالية فى اختبار العلاقة السببية للسياسات الريادية فى إتاحة الفرصة لرواد الأعمال للتعلم والمعرفة وبالتالي دعم الثقافة الريادية، وقد يرجع اختلاف العلاقات السببية بين الثقافة وريادة الاعمال الى إن مفهوم "الثقافة" معقد للغاية ويستخدم بمعانٍ مختلفة مما ادى الى

التباين بين الباحثين عند تناولهم للعلاقة السببية بين المتغيرين، وسوف تتبنى الدراسة الحالية مفهوم مختلف لثقافة ريادة الاعمال واعتبرتها نتيجة لسياسات ريادة الاعمال وليست سبباً– وذلك على عكس ما تناولته بعض الدراسات السابق(Deckert et al.2020 ;e.g.Dogan,2016;Estrada,2018) .

٤ .اهداف الدراسة

وبناءً على ما سبق تستهدف الدراسة الحالية اختبار العلاقة المعنوية بين العوامل المرتبطة بالبيئة السياسية لريادة الاعمال من ناحية والبيئة الثقافية لريادة الاعمال من ناحية اخرى، والدور الوسيط لتوجه رائد الاعمال فى هذه العلاقة، وسوف تتبني الدراسة الحالية نموذجاً افتراضياً يختبر العلاقات المباشرة وغير المباشرة لمتغيرات الدراسة على النحو الآتي:

(١/٤) ما هو نوع ومقدار العلاقة بين أبعاد السياسات الريادية وأبعاد بالتوجه الريادي؟

(٢/٤) ما هو نوع ومقدار العلاقة بين أبعاد التوجه الريادي وأبعاد الثقافة الريادية ؟

(٣/٤) ما هو نوع ومقدار العلاقة بين أبعاد السياسات الريادية والثقافة الريادية ؟

(٤/٤) ما هو مقدار التأثير غير المباشر لأبعاد التوجه الريادي كمتغير وسيط بين أبعاد التعليم الريادي وأبعاد الثقافة الريادية؟

٥. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

تؤكد الدراسات الأكاديمية والمهنية على أهمية ريادة الاعمال فى تحويل اقتصاد الدول الى اقتصاد المعرفة وخلق فرص عمل وبالتالي تسعى الحكومات الى تحفيز الشركات الناشئة من خلال مجموعة من السياسات والمحفزات، كما تتوقع منظمة التعاون الاقتصادي أن تقوم الحكومات فى المستقبل بتوجيه جهودها وبرامجها وسياساتها نحو تعزيز ريادة الاعمال، ونظراً لحداثة المفاهيم المرتبطة بريادة الاعمال قد يتساءل البعض حول ما هى ريادة الاعمال؟ ومن هو رائد الاعمال؟ وما الفرق بين المشروعات الريادية والمشروعات الصغيرة،؟ وتعكس الأسطر القادمة الإجابة على تلك التساؤلات كالتالي:

(٥–١) ما هي ريادة الاعمال ?What is Entrepreneurship

تناولت الدراسات السابقة العديد من التعريفات لريادة الاعمال منها: تعريف المفوضية الأوروبية (٢٠٠٤) بأنها العملية اللازمة لإنشاء وتطوير النشاط الاقتصادي ومزج المخاطرة والإبداع والابتكار مع الإدارة السليمة داخل منظمة جديدة أو قائمة، كما عرفتها دراسة

Lundstrom&Stevenson(2009) بأنها ليست مجرد شيء "يفعله" رواد الأعمال بل هي ظاهرة اجتماعية تظهر في سياق مجتمع أوسع وتضم العديد من الجهات الفاعلة لذا من المهم لواضعي السياسات أن يدركوا أن سلوك ريادة الأعمال ينشأ من حاجة جميع أنواع الأفراد والمنظمات إلى التعامل مع مستويات عالية من عدم اليقين والتعقيد والاستمتاع بها كوسيلة لتحقيق الذات، وقد عرفتها دراسة Deckert et al.(2020) بانها العملية التي يصبح الأفراد من خلالها على دراية بملكية الأعمال التجارية خيارًا أو بديلاً قابلاً للتطبيق، وتطوير أفكار للشركات وتعلم عمليات التحول إلى رجل ريادي والقيام بالبدء وتطوير الأعمال التجارية.

وتعرفها الباحثة بانها بانها انشطة اقتصادية إبداعية تقوم بتحويل الفرص السوقية والاحتياجات المجتمعية الى ميزة تنافسية تستوعب نطاق واسع من المستهدفين وتتميز بالتجديد والاستمرارية .

(٥-٢) ما هي سياسة ريادة الاعمال What is Entrepreneurship Policy

يعتبر اعادة صياغة سياسات ريادة الأعمال استجابة ضرورية لإعادة الهيكلة الصناعية والاقتصادية الأساسية، والتحول من "الاقتصاد المُدار" إلى "اقتصاد ريادة الأعمال"، واذا كان لريادة الأعمال دور في النمو الاقتصادي فمن المهم ان يكون للسياسات الحكومية تأثير كبير فى إنشاء البنية التحتية الداعمة لتهيئة الظروف المواتية لريادة الأعمال، قد اشارت دراسة Mirzanti et al.(2014) الى ان للسياسات الحكومية دوراً كبيراً على مستوى الفرد بالعمل على تشريع واصدار السياسات التعليمية والتدريبية التي تزيد من مهارات اصحاب المشروعات وتخلق الدافع لديهم، وعلى مستوى المشروعات تعمل السياسات الحكومية على تقليل العبء الإداري وتسهيل دخول الأعمال التجارية الى القطاع الرسمي وتقديم الحوافز التجارية المالية وغير المالية، وعلى المستوى الكلي تركز السياسات الحكومية على نشر ثقافة ريادة الأعمال وتيسير الحصول على التمويلات اللازمة لدعم السلوكيات الريادية بين أصحاب الاعمال، ولتفعيل هذه الادوار ينبغي على الحكومة أن تكون في حالة تأهب سريع ومستمر وملاحظة دقيقة للسياسات المواتية والمنتجة لريادة الاعمال، وتتفق الدراسة الحالية حول مفهوم سياسة ريادة الأعمال بأنها التدابير الاجرائية المتخذة لتحفيز ريادة الأعمال تستهدف مراحل ما قبل البدء والبدء وما بعد البدء فى تنفيذ المشروعات الريادية .

(٥-٣) ما هي ثقافة ريادة الاعمال What is an Entrepreneurial Culture

اعتمدت الدراسات النظرية على النظرية الاقتصادية المؤسسية فى تحديد العوامل التي تعزز أو تمنع الانشطة الريادية، ومن بين العوامل هي:الأبعاد الثقافية للمجتمع، والتي اشارت اليها دراستي House et al. (2002:2004) وهما: القيم الثقافية والممارسات الثقافية، وقد تبنت دراسة Dogan(2016) هذه الرؤية واشارت الى دور القيم الاجتماعية والثقافية فى تشكيل وتطوير الأنماط السلوكية والهوية الريادية، مدعياً أن هذه هي المحددات من شأنها تطوير وانتشار ريادة الأعمال في دولة ما، وقد لاقت هذه الرؤية قبولاً واسعاً من قبل الباحثين، كما تبنت هذه الرؤية ايضاً دراسةEstrada(2018) التي اشارت الى ان الهوية الثقافية المستقرة نسبياً تؤثر على بدء الانشطة الريادية، ودعمت ايضا هذه الرؤية دراسة Deckert et al.(2020) التي اكدت على أن الاتجاه الريادي يتأثر الى حد كبير بالمكونات الثقافية التى تشمل الابعاد السياسية والاجتماعية والفردية لرائد الاعمال من خلال (PSI-model) .

ومن التعريفات التى اشارت اليها الادبيات السابقة للثقافة الريادية تعريفMorrison, A.(2000) بأن ثقافة ريادة الأعمال هي مزيج من القيم الشخصية، والمهارات الإدارية، والخبرات والسلوكيات التي تصف رائد الأعمال من حيث روح المبادرة، والميل إلى المخاطرة،القدرة على الابتكار وإدارة علاقات الشركة مع الدائرة، كما عرفتها دراسة Russell et al. (2010) بانها مزيج من المؤسسات الرسمية وغير الرسمية لبلد ما ويرتبط بالممارسات التي يتبناها المواطنون في كل جانب من جوانب الحياة، وعرفتها ايضا دراسة Pinillos &Reyes(2011) بانها نظام القيم لمجموعة معينة أو مجتمع معين، وهي تنمية بعض سمات الشخصية وتحفيز الأفراد نحو سلوك قد لا يكون واضحاً في المجتمعات الأخرى، وفي دراسة Dogan(2016) هى أحد مكونات النظام البيئي، وبالنظر الى التعريفات السابقة نجد انها تعكس الجوانب السلوكية والقيمية لدى المجتمعات، وتعرفها الدراسة الحالية بأنها مجموع القيم والممارسات السلوكية لرواد الاعمال ومردود هذه القيم والممارسات على الريادة الاجتماعية والجودة الريادية.

(٥-٤) ما هو التوجه الريادي What is Entrepreneur Orientation

تم تطوير مصطلح التوجه الريادي Entrepreneurial Orientation على يد Miller(1983) التى عرفته على أنه الرغبة التنظيمية لدى رجل الاعمال في إيجاد وقبول فرص جديدة لتحمل مسؤولية إحداث التغيير، ثم تطور المصطلح على مر السنوات، الى ان وصفتة

دراسة(2022)Luis بأنه قدرة المنظمات على التجديد واستخدام أفكار مبتكرة لجذب أسواق جديدة وتعزيز خلق المزايا التنافسية، وقد ارتبط مفهومEntrepreneurial Orientation بالبيئة الداخلية الخارجية والاستدامة، حتى اصبح بعض الباحثين يطلقون عليه التوجه الريادي الأخضر(GEO) وارتبط كذلك نفس المفهوم بثلاث متغيرات هى: الابتكار والاستباقية والمخاطرة، وقد استخدم الباحثون مفهوم Entrepreneur Orientation للتعبير عن التوجه الريادي على مستوى الفرد وليس على مستوى الشركة، ويستخدم الاكاديميون مصطلح اصحاب المشروعات الصغيرة للتعريف برواد الاعمال بينما تشير دراسة (2022)Omozuwa الى ان رائد الاعمال هو الشخص الذي لديه طموحات نمو عالية ويحول الاختراعات والأفكار إلى كيانات اقتصادية قابلة للحياة، ترى الباحثة الى أن رائد الاعمال هو نتاج للبيئة والسياسات التي تربي عليها وهو من يحول التحديات والصعوبات فى قيم اقتصادية ومزايا تنافسية.

ويختلف تعريفه التوجه الريادي من دولة الى اخرى حسب ثقافة البلد وحسب الاغراض السياسية مما ادى الى وجود تداخل بين رجل الاعمال الذي يملك اعمال تجارية ورائد الاعمال الذين يملك اعمالاً تجارية ايضاً،الامر الذي يثير تساؤلا حول ما الذي يميز رائد الاعمال عن رجل الاعمال؟ وما الفرق بين المشروعات التي ينشأُها رجل الاعمال والمشروعات التي ينشأُها رائد الاعمال؟ وفى هذا السياق اشارت بعض الدراسات الى وجود تداخل بين كلا المفهومين فالشركات الصغيرة والمتوسطة تمثل نسبة كبيرة جدًا من قطاع الأعمال وريادة الأعمال هي عملية تؤدي إلى نمو أو إنشاء الشركات الناشئة والصغيرة الصغيرة وقد اشارت دراستي (Lundstrom&Stevenson,2009;M.Y.Al-Abri&Abdul Rahim,2022) الى الفرق بين خصائص المشروعات الصغيرة والمشروعات الريادية يتمثلان فى ما يوضحه الجدول رقم (١) كالاتي:

جدول رقم (١) خصائص المشروعات التقليدية والمشروعات الريادية

الخصائص	المشروعات الصغيرة	المشروعات الريادية	الباحث
الاهداف	الحفاظ على الأعمال	الابتكار والنمو المرتفع	M. Y.Al-Abri &Abdul Rahim,2022)
حجم الثروة	تهدف إلى توليد دخل	تستهدف توليد ثروة كبيرة	M. Y.Al-Abri &Abdul Rahim,2022)
نقطة التركيز	على الشركات وليس	على الأفراد وليس	Lundstrom & Stevenson,2009
الفترة الزمنية	وقت اطول للوصول الى	نتائجها يمكن ان تكون	Lundstrom & Stevenson,2009
سرعة بناء الثروة	تحتاج وقت طويل	تحقق ارباح كثيرة فى وقت	M. Y.Al-Abri &Abdul Rahim,2022)
الابتكار والإبداع	تدار بطرق تقليدية	الابتكار مستمر وديناميكي	M. Y.Al-Abri &Abdul Rahim,2022)
حدود التسويق	على الأرجح أن تكون	المنتجات تعبر الحدود	M. Y.Al-Abri &Abdul Rahim,2022)

المصدر/ الباحثة نقلاً عن Lundstrom & Stevenson,2009; M. Y.Al-Abri (&Abdul Rahim,2022)

وبملاحظة الخصائص الواردة بالجدول السابق يمكن القول ان المشروعات الصغيرة يمكن ان تصبح مشروعات ريادية حال تبنت ثقافة الابداع والابتكار المستمر، كما تتفق الباحثة مع دراسة M. Y.Al-Abri&Abdul Rahim (2022) ان هناك اوجه تشابه بين المشروعات الصغيرة والريادية تتمثل فى النمو الاقتصادي وتلبية احتياجات العمل، كما ان كلاهما لديه انظمة داخلية وخارجية مثل:السياسات واللوائح المتعلقة بالمسائل المالية والأسواق والبنية التحتية ورأس المال التكنولوجي والبشري، وترى الباحثة أن أهم ما يميز المشروعات الريادية هي اعتمادها على التكنولوجيا بدرجة كبيرة سواء فى عمليات التسويق أو الانتاج أو العمليات الداخلية الأمر الذي يسهل من حصولها على قواعد بيانات تمكنها من الوصول الى القطاعات المستهدفة اوسع .

٦. الدراسات السابقة

(٦-١) العلاقة بين سياسات ريادة الاعمال المتمثلة:فى الجوانب التعليمية والرأسمالية والتشريعية من ناحية وتوجه رائد الاعمال المتمثل فى: الرغبة والكفاءة والاستباقية وتحمل المخاطر والإبداع من ناحية اخرى.

اشارت بعض الادبيات النظرية (e.g.Smallbone,2016;Talbot,2021) الى علاقة السياسات الريادية بالتوجه الريادي فى حين اشارت دراسات اخرى الى دور ريادة الاعمال فى تغذية عملية صناعة القرارات السياسية، ومثل هذه العلاقات المزدوجة تبدوا منطقية حيث ترتبط

الممارسات بإعادة صياغة وتعديل السياسات كاستجابة طبيعية لاحتياجات رواد الاعمال وكما يتأثر نمو حجم الانشطة الريادية كذلك بالسياسات، ويمكن القول انه ليس كل التدخلات السياسية المرتبطة بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) قد تكون موجهة مباشرة لدعم ونشر التوجه الريادي،وفى اطار علاقة السياسيات الريادية بالتوجه الريادي تناولت دراسة(Meng et al.(2023 فى فرضها الثاني العلاقة بين البيئة السياسية الداعمة لريادة الاعمال ووجود رغبة لدى رائد الاعمال فى تنفيذ انشطة ريادية وذلك بالتطبيق على خريجى الجامعات فى اكثر من ٢٠مدينة بدولة الصين وقد اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية كبيرة بين السياسات التشريعية التي تتيح العمل فى المشروعات الريادية من ناحية ورغبة رائد الاعمال فى الاستمرار فى تنفيذ انشطة ريادية، إلى أي مدى يمكن تغيير الجوانب الإبداعية لدي الطلاب أو تعديلها أو تعزيزها من خلال فصل دراسي واحد في ريادة الأعمال؟ هذا التساؤل طرحته دراسة Pettersen et al.(2019) مستخدمة تصميمًا طوليًا بالتطبيق على طلاب الهندسة المسجلين في دورة ريادة الأعمال لأدوات الابداع بدولة النرويج، تقيس الدراسة التغيرات الفعلية فى ابداع الطلاب اثناء الدورة التدريبية، وقد اشارت النتائج الى أن التعليم القائم على الممارسة الفعلية كان له تاثير ايجابي على القدرة على تبنى رائد الاعمال لانشطة ومشروعات ريادية اكبر من تاثير التعليم النظري على رغبة الطلاب فى تبني مشروعات ريادية، وهذه النتيجية تعكس ان رواد الاعمال الجدد ليسوا بحاجة الى الدراسات الاكاديمية الطويلة لتغيير اتجاهاتهم وتنمية سلوكياتهم الابداعية لممارسة الانشطة الريادية.

وفى ذات السياق استهدفت دراسة Wong&Chan(2022) الى تقييم تصورات طلاب الهندسة في السنة الأولى والأخيرة حول تعليم ريادة الأعمال فى جامعة هونغ كونغ واشارت النتائج الى وجود علاقة ايجابية بين البرامج التعليمية لريادة الاعمال وكفاءة رائد الاعمال، وفى اطار دور سياسة الاعمال فى خلق بيئة اجتماعية تمكينية لريادة الاعمال اشارت دراسة Zelin et al.(2021) التي اجريت على عدد ١٢٣١ طالب فى احدى الجامعات الصينية الى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين انظمة التعليم ورغبة رواد الاعمال فى ممارسة انشطة ريادية كما اشارت نتائج ذات الدراسة الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين السياسات الداعمة للمشروعات الريادية ورغبة الطلاب فى بمارسة انشطة ريادية، كما استهدفت دراسة Liu et al.(2020) قياس دور التدريب/والتعليم فى كفاءة رائد الاعمال وفى الفرض الاول من الدراسة اختبرت علاقة التعليم بنية رائد الاعمال فى ممارسة

انشطة ريادية وقد شملت العينة عدد ٢٩٨ من الطلاب الذين شاركوا فى دورات تدريبية حول ريادة الاعمال بدولة الصين وقد اظهرت النتائج زيادة الكفاءات الريادية للمشاركين وتغير نيتهم التجارية. كما اشارت نتائج دراسة Song(2023) التي اجرتها على حالة دراسية لمجموعة من الطلاب ان التعليم يعتبر عاملاً له دلاله احصائية فى التأثير على نوايا ريادة الأعمال لدى الطلاب وان اكتساب المعارف يزيد من مستويات الثقة أو التحكم السلوكي لدى الطلاب مما أدى إلى تغيير في تصورهم لريادة الأعمال، وفى سياق متصل اشارت نتائج دراسة Ju Xu et al.(2023) الى وجود علاقة ارتباط ذات دلاله معنوية بين التعليم الريادى ونية رائد الاعمال فى ممارسة انشطة ريادية بالتطبيق على ٢٣٤ من المشاركين فى دورات تعليمية حول ريادة الاعمال بدولة الصين، كما اشارت نتائج دراسة Adel &Alwehabie (2022)الى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين الدور الحاسم الذي تلعبه الجامعات في إعداد مستقبل رواد الأعمال فى الانشطة الخضراء من ناحية ونية رائد الأعمال فى ممارسة انشطة ريادية خضراء بين الخريجين من الشباب السعودي.

واستناذا لما تقدم تميل الدراسة الحالية الى اختبار الفرض الاول على النحو المبين كالاتي :

(٦-١-١) توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التعلم الريادي من ناحية وكل من الرغبة والكفاءة والاستباقية وتحمل المخاطر والابداع لدى رائد الاعمال من ناحية اخرى.

(٦-١-٢) توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين رأس المال الريادي من ناحية وكل من الرغبة والكفاءة والاستباقية وتحمل المخاطر والابداع لدى لرائد الاعمال من ناحية اخرى.

(٦-١-٣) توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الجوانب التشريعية لريادة الاعمال من ناحية الرغبة والكفاءة والاستباقية وتحمل المخاطر والابداع لدى لرائد الاعمال من ناحية اخرى.

(٦-٢) العلاقة بين سياسات ريادة الاعمال المتمثلة: فى الجوانب التعليمية والراسمالية والتشريعية من ناحية والثقافة الريادية المتمثلة فى السلوكيات الريادية والجودة الريادية والريادة الاجتماعية من ناحية اخرى.

استخدم الباحثون (e.g.Brick et al.2012;Spigel,2016;Egan,2021) مفهوم النظم البيئية لريادة الأعمال لفهم الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية فى دعم ثقافة ريادة الاعمال فى اشارة منهم الى ان تطويرالنظم البيئية خاصة السياسية يدعم السلوكيات الريادية ويجعل البيئة الاجتماعية اكثر انفتاحاً على المشروعات لريادية، وفى هذا الصدد تناولت دراسة Meng et al.(2023) فى فرضها الاول العلاقة بين البيئة السياسية الداعمة لريادة الاعمال وسلوك ريادة

الاعمال وذلك بالتطبيق على خريجى الجامعات فى اكثر من ٢٠ مدينة بدولة الصين، وقد اشارت الدراسة الى وجود علاقة ايجابية كبيرة بين سياسة الاعمال وسلوك ريادة الاعمال وان البيئة السياسية الداعمة تبني لدى الخريجين ثقافة ريادة الاعمال، وحول تقييم تأثير سياسات ريادة الأعمال على فرص بدء التشغيل لمشروعات ريادية في دولة إيران اشارت دراسة A.Davari&Farokhmanesh(2017)الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الجوانب التشريعية المرتبطة بالتعليم والتدريب والخدمات المالية وغير المالية من ناحية والفرصة فى بدء مشروعات ريادية من ناحية اخرى، وحول العلاقة بين ريادة الأعمال السياسية ممثلة فى التوجه الريادي من ناحية ووراس المال الاجتماعي من ناحية اخرى تناولت دراسة(2020).Lucia et al بالتطبيق على٢٢٢من المدن الصغيرة والمتوسطة الحجم الواقعة خارج مناطق نفوذ المناطق الحضرية المتنامية التى تواجه تحديات خطيرة تتمثل في تراجع التصنيع والبطالة والعمالة بدولة السويد اشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباط بين رأس المال الاجتماعي والتوجه الريادي ممثلاً فى عنصرى الابتكار والاستباقية.

تناولت دراسة(2021).Hu B et al العوامل المحددة لسلوكيات ريادة الأعمال والدور الوسيط للكفاءة الذاتية لهم ريادة الأعمال بالتطبيق على عدد ٣٠٠ من المزارعين في ضواحي الصين، حيث تناولت الدراسة فى فرضها الرابع دور الكفاءة الذاتية فى السلوكيات الريادية وقد اشارت النتائج الى وجود تاثير للتعلم الريادي على الكفاءة الذاتية للمزارعين.

وحول علاقة الجوانب التشريعية بريادة الاعمال اختبرت دراسة (2011)Barry فى الفرض الثالث وجودعلاقة موجبة بين الحوكمة بنية رائد الاعمال فى تبني مشروعات ريادية وقد اظهرت النتائج عدم قبول الفرض الثالث وقد فسر الباحث الوصول الى هذه النتيجية بسبب وجود حواجز أعلى أمام دخول المستثمرين الجدد قد تشمل عوائق الدخول تنظيمًا أعلى وضرائب أكبر مما يقلل من رغبة رواد الاعمال فى الدخول فى مشروعات جديدة، كما اشارت ذات الدراسة فى فرضها الرابع الى ان الحوكمة لها علاقة موجبة بالانشطة الريادية واظهرت النتائج عدم قبول الفرض الرابع ايضاً وقد فسر الباحث الوصول الى هذه النتيجية بسبب احتمالية ان لا يكون للحكومة اي دور سياسي فى الجودة التنظيمية وسيادة القانون والسيطرة علي الاسواق.

كما استهدفت دراسة (2011).Troilo, M الفصل بين انواع من رواد الاعمال النوع الاول هو HJG ويعني الشخص المعني بالنمو الوظيفي المرتفع والنوع الثاني وهو HTH ويعني التوسع

العميق في السوق باستخدام التكنولوجيا الجديدة ورائد الاعمال الذي يرغب فى الوصول لكليهما، استهدفت ايضا فصل حقوق الملكية عن سيادة القانون وسيادة القانون عن العبء التنظيمي في تقييم تأثير هذه المتغيرات على الثقافة الريادية بالتطبيق على الشركات الامريكية خلال الفترة من٢٠٠٠ :٢٠٠٥ وقد اختبرت الدراسة فى الفرض الثالث (أ–ب) زيادة الالتزامات القانونية يحد من دخول الشركات الجديدة، كما أن الالتزامات القانونية يحد من دخول الشركات الجديدة ذات التكنولوجيا العالية ايضاً وقد دعمت النتائج صحة الفرض الثالث واشارت بأن حقوق الملكية أكثر أهمية بالنسبة لرواد الأعمال في الشركات ذات التكنولوجا العالية HTH، كما اختبرت دراسة Dative(2018) فى فرضها الثالث العلاقة المعنوية الموجبة بين السياسات الحكومية وأداء الشركات الصغيرة بالتطبيق على عينه من ٢٢٦ شركة بدولة رواندا، وقد اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين .(**r = .400**, p<.01**)

واستناداً لما تقدم تميل الدراسة الحالية الى اختبار الفرض الثاني على النحو المبين كالآتي :

(٦–٢–١) توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين التعليم الريادي من ناحية والثقافة الريادية المتمثلة فى:السلوكيات الريادية والجودة الريادية والريادة المجتمعية من ناحية اخرى.

(٦–٢–١) توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين راس المال الريادي من ناحية والثقافة الريادية المتمثلة فى: السلوكيات الريادية والجودة الريادية والريادة المجتمعية من ناحية اخرى.

(٦–٣–١) توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين الجوانب التشريعية لريادة الاعمال من ناحية والثقافة الريادية المتمثلة فى: السلوكيات الريادية والجودة الريادية والريادة المجتمعية من ناحية اخرى.

(٦–٣) العلاقة بين توجه رائد الاعمال المتمثل فى: الرغبة والكفاءة والاستباقية وتحمل المخاطر والابداع من ناحية والثقافة الريادية متمثلة فى السلوكيات الريادية والجودةالريادية والريادة الاجتماعية من ناحية اخرى.

اشارت دراسة(2012).Zhao et al الى وجود توجهين لتأثير الثقافة على ريادة الاعمال اولهما يرجع الى التفسير النفسي وهذا يفترض وجود تاثير مباشر للثقافة على سوك الاشخاص وبالتالي فإن الثقافة تدعم ريادة الاعمال والاتجاه الثاني هو الاتجاه المؤسسى ويتبنى فكرة ان السياق الثقافي يؤثر على رواد الاعمال ويدفعهم الى إنشاء الشركات الجديدة وتعود وجه نظر الباحث الى اعتبار أن الثقافة مكون بيئى يسهم فى تشكيل سلوكيات رواد الاعمال.وفى الاتجاه المعاكس اختبرت دراسة (2018)Dative فى فرضها الثاني العلاقة المعنوية الموجبة بين التوجه الريايدى

والسياسات الحكومية بالتطبيق على عينه من ٢٢٦ شركة بدولة رواندا، وقد اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين بمقدار .(**r = .425**, **p<.01**) ، كما اختبرت دراسة **Deckert et al.(2020) فى فروضها الثلاثة الاولى باستخدام نموذجPSI التأثيرالايجابي للابعاد الثقافية متمثلة فى: القيم العالية للابعاد السايسية، والقيم الايجابية العالية للابعاد الاجتماعية، وانخفاض مستوى النفور الاجتماعي للقيم الفردية على مستوى الفرد وعلى مستوى الجماعة على ريادة الاعمال وذلك باستخدام المؤشر العالمي لريادة الأعمال جودة ريادة الأعمال ومدى وعمق ريادة الأعمال، وقد اشارت النتائج الى ان القيم الثقافية السابقة تؤثر على نشر الثقافة الريادية وليس العكس، وقد اختبرت درسة(2021).Hu B et al فى فرضها الرابع العلاقة بين الكفاءة الذاتية لرائد الاعمال فى السلوكيات الريادية بالتطبيق على عدد ٣٠٠ من المزارعين بالصين وقد اظهرت النتائد وجود علاقة ارتباط مقدراها ٠.٦٥٣عن مستوى معنوية p<.01 ,**،** كما تناولت دراسة (2023).Meng et al فى فرضها الثالث العلاقة بين رغبة رائد الاعمال فى تنفيذ انشطة ريادية وسلوك ريادة الاعمال وذلك بالتطبيق على خريجى الجامعات فى اكثر من٢٠مدينة بدولة الصين،وقد اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ايجابية كبيرة بين رغبة رائد الاعمال وسلوك الخريجين وممارستهم بانشطة ريادة الاعمال.

يمكن القول انه لم تخلو دراسة حول ريادة الاعمال الا واكد فيها الباحث على نية رائد الاعمال ورغبته فى تدعيم الثقافة الريادية ومن هذه الدراسات دراسة Chapman(2021) التى استهدفت فى فرضها الاول اختبار العلاقة بين توجه رائد الاعمال ونيته فى استخدام الريادة الرقمية كسلوك وطريقة لتغيير ادارة الاعمال بالتطبيق على ٢٤٠ من اصحاب المشروعات الصغيرة من جميع الصناعات بناءً على نظام تصنيف الصناعة في أمريكا الشمالية (NAICS) وباستخدام منصة Qualtrics XM، وقد دعمت النتائج الفرض الاول واشارت الى ان المشاركة فى الانشطة الريادية الرقمية تزداد مع ارتفاع مستوى التوجه الريادي، وفى سياق متصل ايضا اشارت نتائج دراسة Premadasa et al.(2023) فى فرضها الاول والثاني الى وجود علاقة اربتابط ذات دلالة معنوية بين توجه رائد الاعمال اجتماعياً من ناحية والابداع الاجتماعي والقدرات الديناميكية فى المشروعات الصغيرة لرائد الاعمال وذلك بالتطبيق على ٢٤ مشروع بدولة سيريلانكا، وعلى صعيد الدراست العربية اشارت دراسة النعيمي وآخرون (٢٠١٦) الى العلاقة التشابكية بين التوجه الريادي والفعالية التنظيمية بالتطبيق ١٥١ مفردة من القيادات الجامعية للجامعات الخاصة

بالاردن وقد اشارت نتائج الدراسة الى وجود وجود تأثير ذو دلالة احصائية للتوجه الريادي التدريجي والجذري بأبعادهما على الفعالية التنظيمية للجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان عند مستوى دلالة$0.05 \geq \alpha$ واستنادا لما تقدم تميل الدراسة الحالية الى اختبار الفرض الثالث على النحو المبين كالاتي :

(٦-٣-١) توجدعلاقة ذات دلالة معنوية بين رغبة رائد الاعمال من ناحية والثقافة الريادية المتمثلة فى: السلوكيات الريادية والجودة الريادية والريادة الاجتماعية من ناحية اخرى.

(٦-٣-٢) توجدعلاقة ذات دلالة معنوية بين كفاءة رائد الاعمال من ناحية والثقافة الريادية المتمثلة فى: السلوكيات الريادية–الجودة الريادية–الريادة الاجتماعية من ناحية اخرى.

(٦-٣-٣) توجدعلاقة ذات دلالة معنوية بين تحمل المخاطر لدى رائد الاعمال من ناحية والثقافة الريادية المتمثلة فى: السلوكيات الريادية–الجودة الريادية–الريادة الاجتماعية من ناحية اخرى.

(٦-٣-٤) توجدعلاقة ذات دلالة معنوية بين استباقية رائد الاعمال من ناحية والثقافة الريادية المتمثلة فى: السلوكيات الريادية–الجودة الريادية–الريادة الاجتماعية من ناحية اخرى .

(٦-٣-٥) توجدعلاقة ذات دلالة معنوية بين ابداع رائد الاعمال من ناحية والثقافة الريادية المتمثلة فى: السلوكيات الريادية والجودة الريادية والريادة الاجتماعية من ناحية اخرى .

(٦-٤) الدور الوسيط لتوجه رائد الاعمال بين سياسات ريادة الاعمال والثقافة الريادية

تناولت دراسة Meng et al.(2023) الدور الوسيط التداخلي والتفاعلي لكل من الرغبة فى ممارسة ريادة الاعمال وكذلك الادراك بوجود سياسة داعمة لريادة الاعمال فى ممارسة سلوكيات ريادة الاعمال بالتطبيق على خريجى الجامعات فى اكثر من ٢٠ مدينة بدولة الصين، وقد اشارت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة معنوية موجبة بين سياسة الاعمال وسلوك ريادة الاعمال وان الرغبة تلعب دور الوساطة الكلية بين سياسة ريادة الأعمال وسلوك ريادة الأعمال والاستعداد لاستخدام سياسة ريادة الأعمال يخفف من مسار تأثير سياسة ريادة الأعمال على استعداد ريادة الأعمال مما يعتبر مرجعاً لإصدار تشريعات تدعم الثقافة الريادية، وقد اشارت نتائج الفرضين الخامس والسادس لدراسة Jin,C.H.&Lee,J.Y.(2020) الى وجود وساطة جزئية لسياسة التمويل والدعم الاداري بين ريادة الاعمال متمثلة فى الابتكار والاستباقية والمخاطرة من ناحية

والتخطيط الاستراتيجي والبحث والتطوير وتسويق التكنولوجيا واداء المنظمات من ناحية اخرى بالتطبيق على٨٢٠ من الرؤساء التنفيذيين لشركات صغيرة ومتوسطة بدولة كوريا.

كما تناولت دراسة Abdelhamid&Abdulrahman(2023) فى الفرض الثامن والتاسع والعاشر الدور الوسيط لكل من الرغبة في التغيير(WTC) والتوجه الريادي(EO) وثقافة رائد الاعمال بين الكفاءة الادارية والاداء الابتكاري وذلك بالتطبيق على ٣٦٨ مديراً للشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية ومن خلال تحليل المسار دعمت النتائج وجود وساطة كاملة للرغبة فى التغيير والتوجه الريادي والثقافة الريادية فى تطوير وتحسين العلاقة بين الكفاءة الادارية والاداء الابداعي.

هل يؤثر التعلم أم رأس المال كمتغيرات وسيطة بين سياسات ريادة الاعمال والرغبة فى ممارسة انشطة ريادية، هذا التساؤل اجابت عليه دراسة Zelin et al.(2021) والتي اشارت نتائجها الى ان التعلم الريادي له وساطه جزئية بين سياسات ريادة الاعمال والرغبة فى ممارسة انشطة ريادية، بينما اشارت النتائج الى ان رأس مال لدى طلاب الجامعات الصينية له تأثير معتدل على الرغبة في ممارسة انشطة ريادية أى أنه كلما ارتفع رأس مال كلما زادت الرغبة في ممارسة انشطة ريادية ولكن بعد تلقيهم لمستوى تعليمي حول الانشطة الريادية.

اختبرت دراسةJiatong et al.(2021) الدور الوسيط للكفاءة الذاتية لرائد الاعمال بين التعليم الريادي النية فى ممارسة الانشطة الريادية بالتطبيق على ٣٦٥ طالب بدولة الصين وقد اشارت النتائج الى الوساطة الجزئية للكفاءة الذاتية بين التعليم والنية فى ممارسة الانشطة الريادية، واستهدفت دراسة Adeshina(2023) اختبار الدورالوسيط لكفاءة رائد الاعمال بين تعليم ريادة الأعمال والاستعداد لبدء تشغيل انشطة ريادية وذلك بالتطبيق على٢٨٩ طالب من مستويات تعليمية مختلفة بدولة نيجيريا وقد اشارت النتائج الى اختلاف ابعاد الكفاءة بين الوساطة الجزئية وعدم الوساطة فى دعم العلاقة بين التعليم والاستعداد لبدء انشطة ريادية.

وعلى العكس من تلك النتائج اشارت نتائج دراسةChapman(2021) الى تقدير المكاسب وتقدير الخسائر لدى رائد الاعمال لم يظهر اى وساطة تفاعلية بين نية رائد الاعمال وسلوكه الريادي وإن كان المتغير الخاص بالجدوى المدركة اظهر وساطة تفاعلية بين نية رائد الاعمال وسلوكه الريادي المرتبط باستخدام الانشطة الرقيمة وهى نفس النتيجة التي توصلت اليها دراسة Ju

Xu et al.(2023) من أن الكفاءة الذاتية ممثلة فى بعدي التخطيط والتنظيم يلعبان أدوار وسيطة في العلاقة بين التعليم في مجال ريادة الأعمال والنية الريادية.

وقد اختبرت دراسة Cemal Zehir et al.(2015) فى فروضها الثلاثه الوساطة التداخلية لكل من الاداء الابتكاري واستراتيجيات التمايز بين التوجه الريادي من ناحية واداء الشركة من ناحية اخرى وذلك بالتطبيق على٩٩١ من المديرين المتوسطين وكبار المديرين في٣٣١ شركة متوسطة وكبيرة الحجم العاملة في الصناعة التحويلية في تركيا، وقد اشارت نتائج تحليل الانحدار إلى ان استراتيجية التمايز والأداء الابتكاري يتوسطان جزئياً العلاقة بين التوجه الريادى واداء الشركة، كما اشارت النتائج الى ان استراتيجية التمايز تتوسط العلاقة بين التوجه الريادى والاداء الابتكاري،تناولت دراسة Hu B et al.(2021) فى فرضها الخامس الدور الوسيط للكفاءة الذاتية بين التعليم الرياديى والسلوكيات الريادية بالتطبيق على المزارعين بدولة الصين وقد اشارت النتائج الى وجود دور غير مباشر للتعلم الريادي على السلوكيات الريادية نتيجة دخول الكفاءة الذاتية كمتير وسيط وقد ارجع الباحث هذه النتيجة الى طبيعة المتغير الوسيط وهو الكفاءة الذاتية حيث تسمح الكفاءة الذاتية للمزارعين من الاعتماد على انفسهم وتعزيز سلوكهم الريادي.

واستهدف دراسة محمد الشقاوي واخرون(٢٠٢١) فى الفرض السابع قياس أثر أبعاد التوجه الريادي كمتغير وسيط بين الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء بالتطبيق على عينة من٤٠٠ مفردة من العاملين بالمنشآت السياحية السعودية وقد اشارت النتائج الى أن العلاقة التفاعلية للثقافة التنظيمية وابعاد التوجه الريادي تفسر حوالي٦٥% وفقا لمعامل التحديد R من التباين الكلي في مستوى أداء المنشآت السياحية.

واستناذا لما تقدم تميل الدراسة الحالية الى اختبار الفرض الرابع على النحو كالآتي:

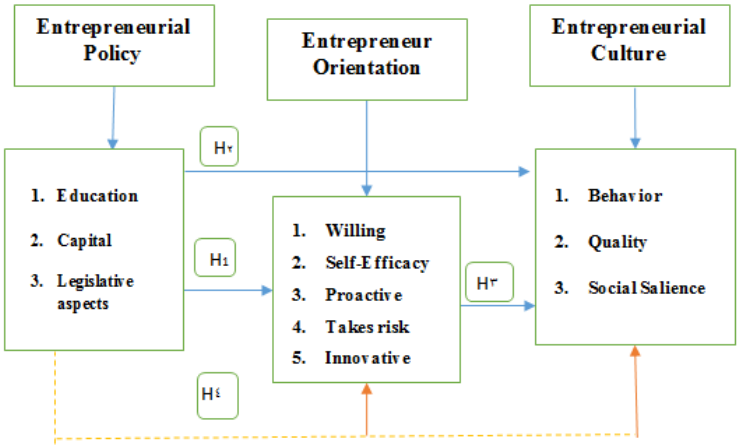
(٦-٤-١) يوجد تأثير معنوى لأبعاد التوجه الريادى كمتغير وسيط فى العلاقة بين أبعاد سياسة ريادة الاعمال من ناحية وأبعاد الثقافة الريادية من ناحية اخرى .

٧. المنهجية

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الاستكشافي والمنهج الوصفي فى دراسة العلاقات بين المتغيرات محل الدراسة، وقد اعتمدت الدراسة الحالية فى منهجها الوصفي على الآتي:

(٧-١) نموذج الدراسة

في ضوء ما تم تقديمة من دراسات سابقة ووصولاً الى اهداف الدراسة الحالية تم تصميصم نموذج افتراضياً لاختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة كما هو موضح بالشكل رقم (١)



18

شكل رقم (١)النموذج الافتراضي للدراسة

(٧-٢) مجتمع وعينة الدراسة

طبقا لبيان وزراة التخطيط المصرية٢٠٢٣بلغ عدد المشروعات الريادية الرسمية فى مصر بلغ ٦٧٧ شركة مسجلة ومتوسط عدد فرص العمل بهذه الشركات الناشئة بلغ ٤٥.٩٥٥ فرصة عمل، بينما هناك آلاف من المشروعات الريادية غير الرسمية استفاد اصحابها من البرامج التدريبية لريادة الاعمال سواء التي قدمتها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع زراة التخطيط او حاضنات الاعمال بالجامعات أو بعض البرامج التنموية الاخرى الممولة من بعض الهيئات الاجنبية بمصر مثل: الوكالة الكندية للتنمية وغيرها، وتعتبر هذه المصادر هى بوابات الحصول على دورات متخصصة فى مجال ريادة الاعمال، وتتكون عينة الدراسة الحالية–طبقاً للجداول الاحصائية–من عدد٣٠٠ من المشاركين والمشاركات فى هذه الدروات التدريبية وهو من اصحاب المشروعات الناشئة ومن اصحاب الافكار الريادية والراغبين فى تنفيذ مشروعات ريادية، وقد بلغت نسبة الاستجابة فى الدراسة الحالية٧٣% اى ما يعادل٢٢٠ استمارة صحيحة مرتدة .

(٧-٣) ادوات قياس متغيرات الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على عدد ثلاث متغيرات رئيسية وهي:سياسات ريادة الاعمال،التوجه الريادي لرائد الاعمال واخيراً الثقافة الريادية، وقد انعكس مفهوم كل متغير من هذه المتغيرات الرئيسية فى مجموعة من الابعاد الفرعية، واختبرت الدراسة الحالية مدى إدراك أفراد العينة لكل بعد من الابعاد الفرعية بناءً على مقاييس تم اختبار صلاحيتها من قبل بعض الدراسات السابقة كما تم توزيع عبارات جميع المقاييس على مقياس ليكرت المكون من ٥درجات تبدأ من(٥) أعلى ادراك وتنتهي(١) اقل ادراكاً وبيانها كالآتي:

(٧-٣-١)سياسات ريادة الاعمال (المتغير المستقل للدراسة)

تعكس السياسات التى تدعم ريادة الاعمال ما اشارت إليه دراسة Talbot(2021) بالسياسات التي تستهدف الشركات الناشئة من وجهة النظر القانونية والتدابير السياسية التي تستهدف الأفراد المهتمين ببدء عمل تجاري من سياسات تعليمية وتدريبية ومالية واعتمدت الدراسة الحالية على قياسها للسياسات الريادية على ثلاث أبعاد فرعية كالآتي:

١. **التعليم الريادي**:اشارت الدراسات السابقة الى أن تعليم ريادة الاعمال ينطوى على جميع اصحاب المصلحة المشاركين فى العملية التعليمية من الطلاب،والمعلمون،والمؤسسات،والعمليات، كما اشارت دراسة Song (2023) الى ان تعليم ريادة الاعمال يشير الى ما هو أبعد من المساهمة في النمو الاقتصادي وتوليد فرص العمل ليشمل التدريب المبتكر لتنمية قدرات الطلاب الإبداعية وقدرتهم على التكيف لحل المشكلات المجتمعية، كما يهدف التعليم الريادي تحفيز رغبات المشاركين من اصحاب المصلحة في متابعة ريادة الأعمال من خلال مجموع ما يتم تحصيله من معارف ومهارات، وسوف تعتمد الدراسة الحالية على المقياس الوارد بدراسة Ruskovaara et.al.(2015)، وقد قامت الباحثة باعادة صياغة المقياس ليشمل الجوانب الخاصة بالسياسات التعليمية مثل: اتاحة منصات اليكترونية لتعليم ونشر ريادة الاعمال، ومدى تفاعلهم مع هذه المنصات، اتاحة فرص تعليمية بالجامعات، اتاحة برامج تدريبية متخصصة فى ريادة الاعمال، ومدى مشاركتهم وتفاعلهم فى هذه البرامج، المهارات الفنية التي يحصل عليها رائد الاعمال من هذه البرامج، هل السياسات التعليمية تمكنهم من ممارسة انشطة ريادية، ويتكون المقياس ست عبارات وقد حصل على دراجة ثبات بالدراسة الحالية قدرها ٠.٧٦

٢. **رأس المال:**سيتم الاعتماد على المقياس الوارد بدراسة(2023).Meng et al وستكتفي الدراسة الحالية بقياس مدي ادراك افراد العينة للإعانات والتيسيرات والدعم المالي الذى تقدمه الجهات الحكومية وغير الحكومية بما فى ذلك الضمانات المطلوبة لبدء الانشطة الريادية، يتكون المقياس من اربع عبارات وقد حصل على درجة ثبات بالدراسة الحالية قدرها ٠.٦٥

٣. **الجوانب التشريعية لريادة الاعمال:** وتشمل الجوانب المرتبطة بالتراخيص والالتزامات المالية والقانونية التي تحمي حقوق رواد الاعمال عند تعرّضهم للضّرر المالي،أو الاحتيال،أو أيّ شكل من أشكال الضّرر المترتبة على إبرام العقود أو التقاضي عند تضارب المصالح، وقد قامت الباحثة بتصميم عدد خمس عبارات تعكس مدى إدراك رواد الاعمال لتلك المفاهيم التشريعية، وكذلك مدى إدراكهم لوجود تيسيرات قانونية تسهل عليهم ممارسة اعمالهم بشكل قانوني ومن أمثلة هذه العبارات:اطلعت على الجوانب القانونية لممارسة النشاط الريادي قبل البدء فى التفيذ، وقد حصل على درجة ثبات بالدراسة الحالية قدرها٠.٧٧

(٧-٣-٢) التوجه الريادى (المتغير الوسيط للدراسة)

يعكس التوجه الريادى السمات الأساسية المرتبطة بالرياديين المهتمين ببدء انشطة ريادية واعتمدت الدراسة الحالية على قياسه من خلال خمسة أبعاد فرعية كالآتي:

١. **الرغبة:**اكتسبت رغبة رائد الاعمال اهتمام متزايد فى العديد من الدراسات الاكايمية (e.g.Leong,2022; Henley et et.2017) وتعتبر الرغبة من المحركات الرئيسية لانشاء مشروعات ريادية بهدف التعرف على الفرص، والمعلومات والموارد والاستراتيجيات التي من شانها مساعدة رائد الاعمال على تنظيم اعماله واقامة علاقات مع مختلف الاشخاص، وسوف تعتمد الدراسة الحالية على المقياس الوارد بدراسة (2023).Taborosl et al والمكون من ست عبارات تقيس رغبة رائد الاعمال فى ممارسة انشطة ريادية وهو نفس المقياس المعمول به فى دراسة (2009)Liñán&Chen كما قامت الدراسة بتوزيع عبارات المقياس على مقياس من ٥ درجات، وقد حصل على دراجة ثبات بالدراسة الحالية قدرها ٠.٦٧

٢. **الكفاءة الذاتية:**تشير الى قدرة رائد الاعمال على تحديد الفرص التجارية من خلال دراسة احتياجات الناس، وقدرته على التخطيط الجيد ووضع الاهداف وتكوين الشراكات وقدرته كذلك على تنظيم الموارد للتنفيذ الجيد والمتابعة والتعامل مع المشكلات والازمات، وتمت الاستعانه بالمقياس الوارد بدراسة (2023) Adeshina والماخود من دراسة (2009).McGee et al وهو

مقياس متعدد الابعاد تخطيط،تنظيم، تنفيذ، وقد اكتف الدراسة الحاليه باربع عبارات فقط تغطي الكفاءة الذاتية لرائد الاعمال، حصل المقياس على درجة ثبات بالدراسة الحالية قدرها٠.٨٣

٣. **الابداع:** يشير الى الحلول الإبداعية أو الفريدة للتعامل مع التهديدات التى تواجهها الشركات واكتسابها قدرات تنافسية وقد اشارت بعض الدراسات السابقة (e.g.Kaya&Veysel,2009;Wickramaratne et al.2014) الى ان الابتكار يعتبر احد ابعاد توجه رائد الاعمال واهم صفة لابد ان يتميز بها من خلال تفوقة فى انتاج منتجات قياسية بمستوى عال جدا من الابتكار وتكون ذات تكلفة منخفضة نسبياً وذات انتاج سريع وتوزيع اسرع وجودة أكبر وخدمات افضل .

٤. **المخاطرة:** تشير الاتخاذ القرارات في ظل ظروف عدم اليقين، وهى أحد السمات الأساسية لرواد الأعمال وتنطوي سلوكيات المخاطر بالنسبة لرائد الاعمال تعتبر مؤشر أو مقياس لميلهم إلى التصرف بسرعة لاغتنام فرص السوق وتقييمها والبحث بجرأة عن مساعي السوق منخفضة المخاطر من خلال تطوير العديد من بدائل المنتجات والخدمات الجديدة التي تستهدف قطاعات أو مجالات السوق المختلفة.

٥. **الاستباقية:** هى تصرفات يقوم بها رائد الاعمال تحسباً للاحتياجات والتغييرات المستقبلية بدلاً من السير وراءها، وتعكس حالة التأهب والبحث عن الاحتمالات فمن خلالها يمكن الاستفادة من الفرص المستقبلية والمشاركة فى الاسواق النامية، والشركات الاستباقية هي قائدة وليست تابعة.

ولقياس الابداع، والمخاطرة والاستباقية تمت الاستعانه بالمقياس الوارد بدراسة Kaya &Veysel(2009) والمعمول به بدراسة (Wickramaratne et al.2014) وهو عبارة عن تسع عبارات بواقع ثلاث عبارات لكل بند وقد تم ترجمه العبارات واعادة صياغتها لتتناسب مع البيئة المحلية حصل المقياس على درجة مصداقية أكبر من ٠.٧٠ بالدراسات السابقة، كما حصل المقياس بالدراسة الحالية على درجة مصداقية ٠.٧٥و٠.٨٤و٠.٩٣ على التوالي.

(٧-٣-٣) ثقافة ريادة الاعمال (المتغير التابع للدراسة).

١. **الريادة الاجتماعية:**أشارت دراسة(2021).J.Lortie et al الى الريادة الاجتماعية بكونها القيمة الاجتماعية التي يضعها المؤسسون للمشروعات الريادية، وتهدف الريادة الاجتماعية الى خلق هجين بين الثروة الاجتماعية والثروة المالية فى نفس الوقت، وتمت الاعتماد على المقياس الوارد بدراسة(2021).J. Lortie et al والمكون من اربع عبارات موجهه لأصحاب المشروعات

الريادية تعكس وجود اهداف اجتماعية تلبي احتياجات العملاء، ومساعدة الاشخاص بخلاف العملاء، استخدام الموارد للاغراض ذات التوجهات الاجتماعية حصل المقياس على درجة ثبات٠.٩٤كما حصل المقياس على درجة ثبات بالدراسة الحالية ٠.٩٣

٢. **السلوكيات الريادية:** اشارت دراسة Roque et al.(2020) الى ان السلوكيات الريادية هي وضع الأفكار الجيدة موضع التنفيذ، وهي نتيجة لرغبة وشخصية ومواهب وخبرات ومعارف ومواهب رواد الاعمال، والتي عادة ما تنتشر من خلال العمل، وسيتم الاعتماد على المقياس الوارد بدراسة(2020) .Roque et al والمكون من سبعة عشر عبارة، وقد تمت اعادة صياغة العبارات واختصارها الى ست عبارات لتعكس إدراك رائد الاعمال للفرص وممارسة المهام الريادية ووضع الخطط محل التنفيذ،حصل المقياس على درجة ثبات بالدراسة الحالية ٠.٨٤

٣. **الجودة الريادية:** اشارت دراسة László et al.(2019) الى ان المفهوم الكلاسيكي للجودة غير كافٍ لتغطية جميع شروط ريادة الأعمال وبالتالي يلزم وجود إطار جديد للجودة الريادية تتبنى رؤية شاملة أكثر توجهاً نحو السوق وتغطي جميع المتطلبات سواء تلك المرتبطة بالمشروعات او تلك المرتبطة بالمهارات المؤسسية للرياديين، كما اشارت دراسة (Talbot,2021) الى مفهوم الجودة الريادية هي توفير نتائج مفيدة للاقتصاد والأفراد والمجتمع ومساعدة الأفراد العاطلين عن العمل والنساء والمهاجرين والشباب على الإبداع وتزيد دخلهم ومستويات معيشتهم ورفاههم، وسوف تعتمد الدراسة الحالية على قياس الجودة الريادية من خلال مجموعة من العبارات مستمدة من المؤشرات التى اشارت اليها دراسة Alcalde &Francisco (2002) وهى مؤشر الطموح ومؤشر المبادرة مؤشر الابتكار ومؤشر التعاون، وتقيس هذه المؤشرات ما إذا كان رواد الأعمال قد قاموا بتوسيع مشروعهم في الثلاثة الأخيرة وإطلاق منتجات أو خدمات جديدة،التنوع فى العلاقات مع المورين والعملاء، وقد تم اعادة صياغة هذه المؤشرات في ستة تساؤلات بحثية حصل المقياس على درجة ثبات بالدراسة الحالية٠.٨٦

(٧-٤) الاسلوب المستخدم فى جمع البيانات

استخدمت الباحثة قائمة الاستقصاء فى جمع البيانات وهى مكونة من ٥٠ عبارة، تم توزيعها على افراد العينة، تم تقسيم القائمة الى ثلاثة اقسام القسم الاول: حول السياسة الريادية ويتكون من خمسة عشر عبارة تغطي ثلاثة ابعاد فرعية هي:التعليم،راس المال،الجوانب القانونية،أما القسم الثاني حول التوجه الريادي ويتكون من تسعة عشرعبارة تغطي خمسة ابعاد فرعية هى: الرغبة،الكفاءة الذاتية،الابتكار،المخاطرة،الاسباقية، والقسم الثالث والاخير حول الثقافة الريادية

ويتكون من سته عشرعبارة تغطي الابعاد الفرعية:الجودة الريادية، والريادة الاجتماعية، والسلوكيات الريادية.

(٧-٥) الاساليب الاحصائية

اعتمدت الدراسة الحالية على برنامج SPSS/23 للوصول الى بعض المؤشرات الوصفية لمتغيرات الدراسة واحتساب معدلي الصدق والثبات بالاضافة الى برنامج AMOS/23 لإختبار التاثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة،ويوضح الجدول رقم(٢)نتائج اختبارات الصدق والثبات Cronbach's Alpha باستخدام برنامجSPSS/23 لمتغيرات الدراسة وذلك بعد اعادة صياغة للعبارات المتضمنة في قائمة الاستقصاء.

يتضح من بيانات الجدول رقم (٢)أن قيم معاملات الثبات والصدق لمتغيرات الدراسة الرئيسية بالنسبة للسياسات الريادية تتراوح بين (٠.٧٣-٠.٨١)،كما تتروح بين(٠.٨١-٠.٩١) لمتغير التوجه الريادي وبين (٠.٨٤-٠.٩٤) لمتغيرالثقافة الريادية، وتعتبر هذه القيم نسب مقبولة.

جدول رقم (٢) قيم معاملات الصدق و الثبات لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات		معامل الثبات	معامل الصدق	عدد العبارات
١	**سياسة ريادة الاعمال**		٠.٧٣	٠.٨١	١٥
	١	التعليم	٠.٧٦	٠.٧٩	٦
	٢	راس المال	٠.٦٥	٠.٧٨	٤
	٣	الجوانب التشريعية	٠.٧٧	٠.٨٤	٥
٢	**التوجه الريادي**		٠.٨١	٠.٩٠	١٩
	١	• الرغبة	٠.٦٧	٠.٨٦	٦
	٢	• الكفاة الذاتية	٠.٨٣	٠.٩٥	٤
	٣	• الابداع	٠.٧٥	٠.٨٤	٣
	٤	• تحمل المخاطرة	٠.٨٤	٠.٨٩	٣
	٥	• الاستباقية	٠.٩٣	٠.٩٤	٣
٣	**ثقافة ريادة الاعمال**		٠.٨٤	٠.٩٤	١٦
	١	• السلوكيات الريادية	٠.٧٤	٠.٩٤	٦
	٢	• الجودة الريادية	٠.٨٦	٠.٩٢	٦
	٣	• الريادة الاجتماعية	٠.٩٣	٠.٩٦	٤

المصدر / الباحثة التحليل الاحصائى للبيانات باستخدام برنامج Spss/23

وللتعرف على متوسط مستوى إدراك مفردات العينة لمتغيرات الدراسة تم احتساب قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم التباين باستخدام برنامج SPSS/23 وكما يتضح من البيانات

الواردة بالجدول رقم(٣) أن الاوساط الحسابية للمتغيرات الرئيسية بمقدار ٣.٧٣ للسياسات الريادية، ٣.٤٠ للتوجه الريادي، و ٣.٨٣ للثقافة الريادية.

كما تراوحت قيم الانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة الرئيسيةبمقدار ٠.٤٥١ للسياسات الريادية٠.٦٣٥ للتوجه الريادي٠.٥٩٤ للثقافة الريادية.

كما تراوحت قيم التباين لمتغيرات الدراسة الرئيسية بمقدار ٠.٨٥٠ للسياسات الريادية ، ٠.٩٤٣ للتوجه الريادي٠.٩٩٣ للثقافة الريادية، وتشيرهذه القيم إلى وجود قدر مقبول من الاتفاق بين افراد عينة الدراسة في إدراكهم للمتغيرات محل الدراسة.

جدول رقم (٣)

قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم التباين لمتغيرات الدراسة

م	المتغيرات	الوسط الحسابى	الانحرا ف المعياري	التباين
١	السياسات الريادية	٣.٧٣	٠٤٥١	٠٨٥٠
١-١	التعليم	٣.٧٠٠	٠٦٠٨.	٠٨١٤
٢-١	راس المال	٣.٤٠	٠٦٨٩	١.٠٤٥
٣-١	الجوانب التشريعية	٤.١٠	٠.٠٥٦	٠٦٩٣
٢	التوجه الريادي	٣.٤٠	٠٦٣٥	٠٩٤٣.
١-٢	الرغبة	٣.٢٠	٠٧٨٨.	١.٣٦
٢-٢	الكفاءة الذاتية	٣.٩٠	٠٦٣٧.	٠٨٩٤
٣-٢	المبادرة	٣.٣٠	٠٦٧٩.	١.٠١٥
٤-٢	المخاطر	٣.٦٠	٠٣٣١.	٠٢٤١.
٥-٢	الابداع	٣.٠٠	٠٧٤٠.	١.٢٠٥
٣	الثقافة الريادية	٣.٨٣	٠٥٩٤	٠٩٩٣.
١-٣	السلوكيات الريادية	٣.٨٠	٠٦٦٢.	٠٩٦٤
٢-٣	الريادة الاجتماعية	٣.٤	٠٦٨٩	١.٠٤٥
٣-٣	الجودة الريادية	٤.٣	٠٤٣٢.	٠٤١٢.

المصدر :من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي للبيانات SPSS/23 حيث ن= ٢٢٠ مفردة

وبالنظر الى النتائج الموضحة بالجدول رقم(٤)حول قيم معاملات الارتباط الثنائى لبيرسون بين متغيرات الدراسة نجد ان جميع قيم الارتباط الثنائى كانت قيم ارتباط لها دلالة معنوية، وقد حققت العلاقات بين الأبعاد الفرعية للمتغير المستقل السياسات الريادية فى علاقتها بأبعاد المتغير الوسيط

اعلى قيم ارتباط ثنائي فقد حققت علاقة التعليم الريادي–أحد أبعاد السياسات الريادية– قيم ارتباط قدرها(٠.٨٥٨–.٧٢١–٠.٨٠٦–٠.٩٥٦–٠.٧٦٩) بكل من الرغبة، والكفاءة، والاستباقية،وتحمل المخاطر، والابداع، –أبعاد التوجه الريادي– فى حين حقق التعليم –أحد أبعاد السياسات الريادية– قيم ارتباط ثنائية قدرها (٠.٩٠٤–٠.٨٨١–٠.٨٩٣) بكل من الجودة الريادية، والريادة الاجتماعية، والسلوكيات الريادية –أبعاد الثقافة الريادية –.

جدول(٤)

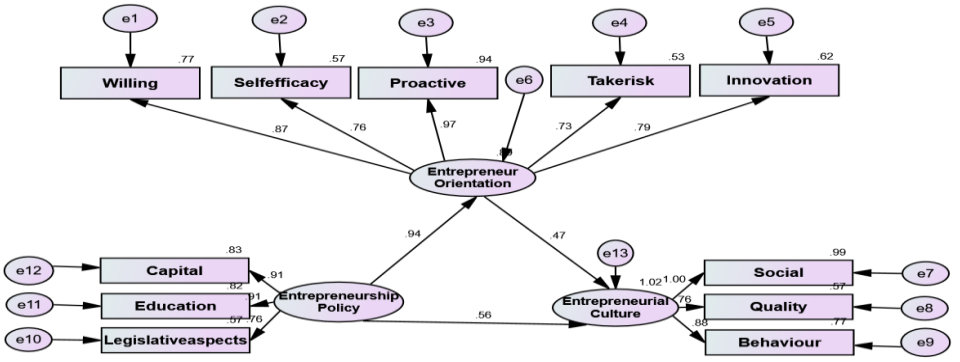
معاملات الارتباط الثنائى لبيرسون بين متغيرات الدراسة

	البند	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١
١	التعليم	١										
٢	راس المال	.735**	١									
٣	الجوانب التشريعية	.779**	.696**	١								
٤	الرغبة	.858**	.723**	.702**	١							
٥	الكفاءة الذاتية	.769**	.877**	.651**	.836**	١						
٦	الاستباقية	.956**	.637**	.683**	.887**	.664**	١					
٧	تحمل المخاطرة	.721**	.701**	.836**	.840**	.779**	.650**	١				
٨	الابداع	.806**	.713**	.659**	.705**	.871**	.636**	.745**	١			
٩	الريادة الاجتماعية	.904**	.735**	.779**	.689**	.665**	.859**	.520**	.627**	١		
١٠	السلوكيات	.881**	.893**	.639**	.735**	.844**	.772**	.667**	.839**	.781**	١	
١١	الجودة الريادية	.893**	.677**	.709**	.724**	.789**	.763**	.635**	.913**	.784**	.839**	١

*Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)... SPSS/23 المصدر الباحثة باستخدام برنامج

٨. اختبار فروض الدراسة

يستعرض الجزء التالي نتائج التحليل الاحصائى باستخدام برنامج AMOS/23 والذى يتعرض للتاثيرات المباشرة وغيرالمباشرة بين متغيرات الدراسة، ويتضح من الشكل رقم(٢)ان التشبعات المعيارية تتراوح بين(٧٣–٩٧)بالنسبة للمتغير الوسيط التوجه الريادى لرائد الاعمال، بينما تتراوح قيم التحميلات المعيرية بين(٧٦–٩١)بالنسبة للمتغير المستقل السياسات الريادية، فى حين تراوحت القيم المعيارية بين(٧٦–١.٠) بالنسبة للمتغير التابع للدراسة وهو الثقافة الريادية، كما جاءت قيم الجذر التربيعي لمتوسط البواقي(RMR)بمقدار ٠.٠٨٢،كما وجاء مؤشر جودة المطابقة (GFI) بمقدار ٠.٤٢٦، وتشيرهذه النتائج إلى أن مؤشرات المطابقة للنموذج تقع ضمن الحدود المقبولة،كما يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم(١) والمرتبطةبقيم انحدار Regression Weights المتغيرات التابعة على المتغيرات المستقلة وجميع هذه القيم لها دلالة معنوية ٠.٠٠٥ .



شكل رقم (٢) نموذج الدراسة الذي يوضح التأثيرات المباشرة وغير المباشرة حيث ن= ٢٢٠

تحتوى الدراسة الحالية على ثلاثة فروض رئيسية، تضمن كل من الفرض الرئيسى الاول والثاني على ثلاث فروض فرعية اما الفرض الثالث يتضمن خمس فروض فرعية، والفروض الثلاثة تقيس التأثيرات المباشرة بين متغيرات الدراسة، وقد تم اختبار صحة هذه الفروض بالاعتماد على نتائج النموذج الهيكلي للدراسة الحالية والموضح بالشكل رقم (٢).

جدول(٥)

نتائج اختبار الفرض الأول لتأثيرات المباشرة بين أبعاد السياسات الريادية وأبعاد التوجه الريادي

الفروض	المتغيرات			Weights Regression	معامل الخطأ لمعيارى	CR	مستوى المعنوية
الاول	السياسات الريادية	<---	التوجه الريادي	0.945	0.115	8.217	***
١-١-١	التعليم	<---	الرغبة	0.724	0.060	12.07	***
١-١-٢	التعليم	<---	الكفاءة	0.789	0.044	17.93	***
١-١-٣	التعليم	<---	الاستباقية	0.763	0.049	15.57	***
١-١-٤	التعليم	<---	تحمل المخاطر	0.635	0.028	22.68	***
١-١-٥	التعليم	<---	الابداع	0.913	0.034	26.85	***
١-٢-١	راس المال	<---	الرغبة	0.689	0.56	1.23	***
١-٢-٢	راس المال	<---	الكفاءة	0.665	0.47	1.415	***
١-٢-٣	راس المال	<---	الاستباقية	0.859	0.34	2.526	***
١-٢-٤	راس المال	<---	تحمل المخاطر	0.520	0.28	1.857	***
١-٢-٥	راس المال	<---	الابداع	0.627	0.57	1.1	***
١-٣-١	الجوانب التشريعية	<---	الرغبة	0.986	0.068	14.5	***
١-٣-٢	الجوانب التشريعية	<---	الكفاءة	0.739	.58	1.274	***
١-٣-٣	الجوانب التشريعية	<---	الاستباقية	0.826	.060	13.77	***
١-٣-٤	الجوانب التشريعية	<---	تحمل المخاطر	0.493	.022	22.41	***
١-٣-٥	الجوانب التشريعية	<---	الابداع	0.870	.067	12.99	***

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام Amos/23 حيث ن=٢٢٠ مفرد

(٨-١) نتائج الفرض الاول

تشير النتائج الاحصائية الواردة في النموذج رقم(٢) لاختبار الفرض الاول حول علاقة الارتباط بين أبعاد سياسات ريادة الاعمال من ناحية والتوجه الريادي من ناحية اخرى الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين بمقدار(٠.٩٤٥)عند مستوى معنوية ***P=، كما يتضح ايضا من النتائج الواردة بالجدول رقم(٥)وجود علاقة ارتباط بين الابعاد الثلاثة للسياسات الريادية والابعاد الخمسة للتوجه الريادي لرائد الاعمال،وقد تراوحت قيم الارتباط بين الابعاد الفرعية للبعدين السياسات الريادية والتوجه الريادى بين(٠.٤٩: ٠.٩٨) وجميعهم عند مستوى معنوية ***P=، وقد حقق البعد الخاص بالجوانب التشريعية برغبة رائد الاعمال نسبة ارتباط قدرها٠.٩٨ومستوى معنوية ***P= كما حقق البعد الخاص الجوانب التشريعية فى علاقته بتحمل المخاطر بمقدار٠.٤٩عند مستوى معنوية ***P=، كما ارتبط البعد الخاص بالتعليم بالبعد الخاص بالابداع

بمقدار ٠.٩١ عند مستوى معنوية P=*** وارتبط البعد الخاص برأس المال بالاستباقية بمقدار ٠.٨٥عند مستوى معنوية P=*** وتشير هذه النتائج الى قبول الفرض الاول بوجود علاقة ارتباط بين السياسات الريادية من ناحية والتوجه الريادي من ناحية اخرى، وتتفق هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات (e.g.Pettersen et al.2019;Liu et al.2020;Zelin et al.2021;Wong& Chan,2022; Meng et al.2023) وتشير هذه النتائج الى ان الجوانب التعليمية تعتبر من المحددات الاساسية لزيادة رغبة رائد الاعمال فى تنفيذ مشروعات ريادية كما ان التعليم ايضا له دور كبير فى تنمية المهارات الريادية من تحمل المخاطر والاستباقية واستخلاص الافكار الابداعية، وان الجوانب التشريعية تعتبر سبباً رئيسياً فى تعزيزالرغبة والقدرات الابداعية لرائد الاعمال،وان ادراك رائد الاعمال للفرص التمويلية يعزز من استباقيته فى تبني وتنفيذ انشطة ريادية .

(٨-٢) نتائج الفرض الثاني

تشير النتائج الاحصائية الواردة في النموذج رقم(٢)لاختبار الفرض الثاني حول علاقة الارتباط بين أبعاد سياسات ريادة الاعمال من ناحية والثقافة الريادية من ناحية اخرى الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين بمقدار ٠.٥٦٠عند مستوى معنوية***P= كما يتضح ايضاً من النتائج الواردة بالجدول رقم(٦)وجود علاقة ارتباط بين الأبعاد الثلاثة للسياسات الريادية والأبعاد الثلاثة للثقافة الريادية، وقد تراوحت قيم الارتباط بين الابعاد الفرعية للبعدين السياسات الريادية والثقافة الريادية بين٠.٦٣-٠.٩٠جميعهم عند مستوى معنوية ***P=،وقد حقق البعد الخاص برأس المال بالريادة الاجتماعية نسبة ارتباط قدرها٠.٩٠٤عند مستوى معنوي***P= ،كما حقق البعد الخاص بالجوانب التشريعية علاقة ارتباط بالسلوكيات الريادية بمقدار٠.٦٣عند مستوى معنوية ***P=،وتشير هذه النتائج الى قبول الفرض الثاني وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من:(A.Davari& Farokhmanesh.2017;Meng et al.2023) وتشير هذه النتيجة الى أن وجود الرغبة والكفاءة وتحمل المخاطر والاستباقية والابداع لدى رائد الاعمال كما ساهم فى نشر ثقافة ريادة الاعمال بشكل أكبر من حيث السلوكيات الريادية والجودة الريادية والاجتماعية.

جدول(٦)

نتائج اختبار الفرض الثاني التأثيرات المباشرة بين السياسات الريادية والثقافة الريادية

الفروض	المتغيرات			Weights Regression	معامل الخطأ لمعيارى	CR	مستوى المعنوية
الثانى	السياسات الريادية	<---	الثقافة الريادية	0.56	0.10	5.3846	***
٢-١-١	التعليم	<---	السلوكيات	.839	.040	20.975	***
٢-١-٢	التعليم	<---	الجودة	.677	.034	19.912	***
٢-١-٣	التعليم	<---	الريادة الاجتماعية	.893	.034	26.265	***
٢-٢-١	راس المال	<---	السلوكيات	.781	.041	19.049	***
٢-٢-٢	راس المال	<---	الجودة	.735	.029	25.345	***
٢-٢-٣	راس المال	<---	الريادة الاجتماعية	.904	.029	31.172	***
٢-٣-١	الجوائب	<---	السلوكيات	.639	.061	10.475	***
٢-٣-٢	الجوائب	<---	الجودة	.696	.037	18.811	***
٢-٣-٣	الجوائب	<---	الريادة الاجتماعية	.779	.052	14.981	***

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام Amos/23 حيث ن= ٢٢٠ مفردة

(٨-٣) نتائج الفرض الثالث

تشير النتائج الاحصائية الواردة في النموذج رقم (٢) لاختبار الفرض الثالث حول علاقة الارتباط بين أبعاد التوجه الريادي من ناحية والثقافة الريادية من ناحية اخرى الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين بمقدار ٠.٤٧عند مستوى معنوية P=*** ، كما يتضح ايضاً من النتائج الواردة بالجدول رقم(٧) وجود علاقة ارتباط بين الابعاد الخمسة للتوجه الريادي والابعاد الثلاثة للثقافة الريادية، وقد تراوحت قيم الارتباط بين الابعاد الفرعية للبعدين التوجه الريادي والثقافة الريادية بين٠.٣٩-٠.١.٥جميعهم عند مستوى معنوية P=*** ، وقد حقق البعد الخاص بتحمل المخاطر بالريادة الاجتماعية نسبة ارتباط قدرها ٠.١.٥عند مستوى معنوية٠.٠٠١***=P كما حقق البعد الخاص بالرغبة فى علاقته بالجودة الريادية بمقدار٠.٣٩عند مستوى معنوية P=*** ، وتشير هذه النتائج الى قبول الفرض الثالث،وتتفق هذه النتائج مع ما ورد بدراسات كل من (Deckert et al.2020; Chapman,2021;Premadasa et al.2023) وتشيرهذه النتائج الى انه كلما زاد التوجه ريادي لدى اصحاب المشروعات ساعد ذلك فى زيادة مستوى الثقافة الريادية سلوكياً واجتماعياً .

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار الفرض الثالث التأثيرات المباشرة بين التوجه الريادي والثقافة الريادية

الفروض	المتغيرات			Weights Regression	معامل الخطأ لمعيارى	CR	مستوى المعنوية
الثالث	التوجه الريادي	<---	الثقافة الريادية	.470	.057	8.2456	***
٣-١-١	الرغبة	<---	السلوكيات	.618	.038	16.263	***
٣-١-٢	الكفاءة	<---	السلوكيات	.876	.038	23.053	***
٣-١-٣	الاستباقية	<---	السلوكيات	.752	.042	17.905	***
٣-١-٤	تحمل المخاطر	<---	السلوكيات	1.33	0.10	13.3	***
٣-١-٥	الابداع	<---	السلوكيات	.750	.033	22.727	***
٣-٢-١	الرغبة	<---	الجودة	.397	.026	15.269	***
٣-٢-٢	الكفاءة	<---	الجودة	.596	.022	27.091	***
٣-٢-٣	الاستباقية	<---	الجودة	.406	.033	12.303	***
٣-٢-٤	تحمل المخاطر	<---	الجودة	.917	.063	14.556	***
٣-٢-٥	الابداع	<---	الجودة	.417	.028	14.893	***
٣-٣-١	الرغبة	<---	الريادة الاجتماعية	.750	.030	25	***
٣-٣-٢	الكفاءة	<---	الريادة الاجتماعية	.831	.047	17.681	***
٣-٣-٣	الاستباقية	<---	الريادة الاجتماعية	.970	.020	48.5	***
٣-٣-٤	تحمل المخاطر	<---	الريادة الاجتماعية	1.50	.098	15.306	***
٣-٣-٥	الابداع	<---	الريادة الاجتماعية	.750	.037	20.27	***

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام Amos/23 حيث ن= ٢٢٠ مفردة

(٨-٤) نتائج اختبار الفرض الرابع (التأثيرات غير المباشرة للمتغير الوسيط)

طبقاً للنتائج الواردة بالنموذج الهيكلي للدراسة رقم(٢) وكذلك بناءً على النتائج الواردة بالجدول رقم(٨) اظهرت نتائج الفرض الرابع حول الدور الوسيط للتوجه الريادي بين السياسات الريادية والتوجه الريادي وجود تاثير غير مباشر للسياسات الريادية بمقدار ٠.٤٤٤عند مستوى معنوية P=*** واذا تم اضافة هذه القيمة الى قيمة التأثير المباشر للسياسات الريادية وهي ٠.٥٦ يصبح التأثير الإجمالي الموحد (المباشر وغير المباشر) لسياسة ريادة الأعمال على ثقافة ريادة الأعمال هو ١.٠٠٠. وهذا يعني أنه بسبب التأثيرات المباشرة وغير المباشرة (الوساطة) لسياسة ريادة الأعمال على ثقافة ريادة الأعمال،عندما ترتفع سياسة ريادة الأعمال بمقدار انحراف معياري واحد، ترتفع ثقافة ريادة الأعمال بمقدار انحراف معياري واحد، وتشير هذه النتائج الى القول بقبول الفرض الرابع بوجود وساطة كلية للتوجه الريادي بين السياسات الريادية والثقافة الريادية.

جدول(٨)

نتائج اختبار التأثير غير المباشر وفقاً للنموذج الهيكلى للدراسة

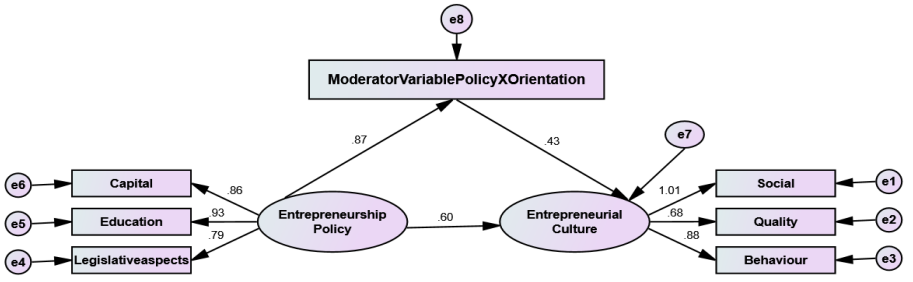
الفروض	المتغيرات			معامل التأثير المعيارى	مستوى المعنوية
الرابع	السياسات الريادية	<--- التــوجه الريادي	الثقافــة الريادية	٠.٤٤٤	***

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام Amos

حيث ن= ٢٢٠ مفردة

ولمعرفة نوع الوساطة وما اذا وساطة تداخلية او وساطة تفاعلية قامت الباحثة بإجراء اختبار للفرض الرابع باستخدام اسلوب تحليل مسار للمعادلات الهيكلية بالاعتماد على برنامج AMOS/23 حيث تم إنشاء متغيرين: الاول: تفاعلي من خلال ضرب قيمة المتغير المستقل وهو السياسات الريادية في المتغير الوسيط التوجه الريادي للحصول على المتغير التفاعلى.

الثاني: تداخلي من خلال جمع قيمة المتغير المستقل وهو السياسات الريادية في المتغير الوسيط التوجه الريادي للحصول على المتغير التداخلي وقد تم التوصل الى النتائج كالاتى:



شكل رقم (٣) نموذج يوضح التأثيرات غير المباشرة للمتغير التفاعلي حيث ن= ٢٢٠

وللوصول الى التأثير التفاعلي للتوجه الريادى كمتغير وسيط والموضح بالنموذج الهيكلى رقم(٣) وكذلك النتائج الموضحة بالجدول رقم (٩) وجود تاثير تفاعلي للمتغير التفاعلي الجديد (التـوجه الريادي xالسياسات الريادية) بمقدار٠.٤٢٨عند مستوى معنوية ***=P فى حين ارتبطت السياسات الريادية بالثقافة الريادية بمقدار ٠.٦٠ عند مستوى معنوية***=P وارتبطت السياسات الريادية بالمتغير التفاعلي بمقدار٠.٨٧٣عن مستوى معنوية ***=P وبمقارنة هذه النتائج بالنتائج الواردة بالمنوذج الهيكلى للدراسة(٢) نجد انه لا يوجد اختلاف فى التأثيرات وان المتغير التفاعلي كان تأثيره يتقارب كثيراً مع التأثير المباشر للتوجه الريادي، وطبقا لهذه النتائج يمكن القول بقبول الوساطة التفاعلية للتوجه الريادي بين السياسات الريادية والثقافة الريادية

جدول(٩)

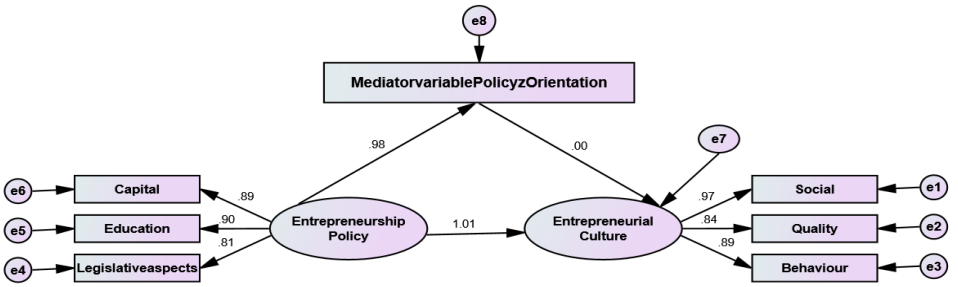
نتائج اختبار التأثير غير المباشر وفقا للنموذج الهيكلى التفاعلي

الفروض	المتغيرات			معامل التأثير المعيارى	S.E.	C.R	مستوى المعنوية
الرابع	المتغير التفاعلي (التـوجه الريادي x السياسات الريادية)	<---	الثقافة الريادية	٠.٤٢٨	٠.٣٢	١.٣٣	***
	السياسات الريادية	<---	الثقافة الريادية	٠.٦٠	٠.٦٩	٠.٨٦٩	***
	السياسات الريادية	<---	المتغير التفاعلي (التـوجه الريادي x السياسات الريادية)	٠.٨٧٣	٠.٨٧	١.٠٠٣	***

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام Amos

حيث ن= ٢٢٠ مفردة

ولمعرفة حجم التاثير التداخلي للتوجه الريادى كمتغير وسيط يتضح من النموذج الهيكلى رقم (٤) وكذلك النتائج الموضحة بالجدول رقم(١٠)عدم وجود تاثير للمتغير الجديد(التـوجه الريادي+السياسات الريادية) بمقدار٠.٠٠٠عند مستوى معنوية ٠.٩٩١ وبمقارنة هذه النتائج بالنتائج الواردة بالنموذج الهيكلى للدراسة(٢)نجد انه يوجد اختلاف فى التأثيرات وان المتغير التداخلي لم يكن معنوياً وطبقاً لهذه النتائج يمكن القول بعدم قبول الوساطة التداخلية للتوجه الريادي بين السياسات الريادية والثقافة الريادية.



شكل رقم (٤) نموذج يوضح التأثيرات غير المباشرة للمتغير التداخلي حيث ن= ٢٢٠

جدول(١٠)

نتائج اختبار التأثير غير المباشر وفقا للنموذج الهيكلى التداخلي

الفروض	المتغيرات			معامل التأثير المعيارى	S.E.	C.R	مستوى المعنوية
الرابع	المتغير التداخلي (التـوجه الريادي+ السياسات الريادية)	<---	الثقافة الريادية	٠.٠٠٠	٠.١٨	٠	٠.٩٩١
	السياسات الريادية	<---	الثقافة الريادية	١.٠١	٠.٤٣	٢.٣٤	***
	السياسات الريادية	<---	المتغير التداخلي (التـوجه الريادي +السياسات الريادية)	٠.٩٨	٠.١٢	٨.١٦	***

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي للبيانات باستخدام Amos

حيث ن= ٢٢٠ مفردة

٩. مناقشة النتائج وتفسيرها

يشهد العالم اليوم اهتماماً كبيراً بريادة الأعمال لكونها القوة القادمة المحركة لاقتصاديات الدول والطريق المستقبلي لبلوغ اقتصاد المعرفة وأحد الحلول الهامة لتوفير فرص العمل، ونظراً لتلك الأهمية فقد سارعت العديد من الحكومات في اتخاذ التدابير السياسية التي تساعد في تنمية هذا

الفكر من خلال الاهتمام برواد الأعمال انفسهم،وانتشار حاضنات الأعمال، وظهور رأس المال الجريء ودعم الابتكارات الجديدة للشركات الناشئة.

وفى مصر لا تزال الثقافة الريادية في تطوُّر مستمر، وهذا التطور يفرضه واقع منظمات الأعمال وما تعيشه من تعقيدات وطموحات تتعلق بمحاولة التوازن بين بقائها واستمرارها من جهة وتحقيق احتياجات ومتطلبات متعامليها من جهة اخرى.

وقد استهدفت الدراسة الحالية الفجوة البحثية المتعلقة بمتطلبات بناء الثقافة الريادية للمشروعات الصغيرة داخل المجتمع المصري ولأن الثقافة ترتبط بخصائص الفرد التي يكتسبها ربما لا إراديا،عبر نشأته، ومن خلال التوعيه والتعليم، وممارسة العمل، والخبرات المكتسبة أدرك الباحث ان بناء تلك الثقافة لا يأتي إلا من خلال الانسان اولاً ثم السياسات الداعمه له ثانيا، لذا اهتمت الدراسة الحالية بالتوجه الريادي لرائد الاعمال من حيث رغبته وكفاءته وقدراته الاستباقية على الابداع وتحمله للمخاطر، وبالسياسات الريادية متمثلة فى: سياسات التعليم، ورأس المال والجوانب التشريعية، وللوصول الى هذا الهدف اختبرت الدراسة الحالية العلاقة المباشرة بين كل من:السياسات الريادية والتوجه الريادي من ناحية والثقافة الريادية كمتغيرتابع من ناحية اخرى وكذلك تحليل الدور الوسيط للتوجه الريادي فى العلاقة بين السياسات الريادية والثقافة الريادية،وللوصول الى نتائج فروض الدراسة الحالية تم بناء نموذج هيكلي يتضمن المتغيرات الرئيسية الثلاثة محل الدراسة لمعرفة التأثيرات المباشرة،ثم بناء نموذج هيكلي لبيان نوع الوساطة،وقد تمكنت الدراسة الحالية من اختبار أربعة فروض رئيسية تم قبولهم جميعاً،وكذلك قبول وجود وساطة تفاعلية للمتغير الوسيط التوجه الريادي.

وقد أظهرت نتائج الفرض الرئيسي الاول: وجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد السياسات الريادية وأبعاد التوجه الريادي وبشكل عام تعكس هذه النتائج قبول **الفرض الفرعي الاول** للفرض الاول المرتبط بدور التعليم الريادي فى تعزيز الاتجاهات نحو ريادة الاعمال وتنمية المهارات والمواهب الابتكارية والإبداعية،وتحسين التحفيز والالهام والانجاز وحب العمل لرائد الاعمال، حيث يُمكن التعليم رائد الاعمال من الحصول على الموارد المعرفية والخبرات المختلفة لتعزيز القدرة الابداعية، كما اشارت نتائج الفرض الاول الى ان هناك علاقة بين التعليم الريادي وتحمل المخاطر وهذا يعني ان التعليم يزيد من احتمالية اتخاذ القرارات الاستثمارية المحفوفة بالمخاطر المالية وان انظمة التعليم التي يمر بها رائد الاعمال تجعلهم قادرين على تحليل التكاليف ومعالجة المعلومات حول

المخاطر والعوائد السوقية، كما اظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط بين التعليم الريادي والاستباقية مما يشير الى ان التعليم الريادي ذاته بالنسبة لرائد الاعمال بمثابة التدابير الاستباقية لزرع بذور التفكير المدروس لمواجهة الواقع والقدرة على التنبؤ بالمستقبل وبالتالي اتخاذ القرارات التي تضمن البقاء، وعلى الرغم من أن عدم اليقين سيكون دائمًا عاملاً مستمرًا بالنسبة لرائد الاعمال الا ان التعليم يعزز من قدرته على التفكير بسرعة ويؤمن الوصول إلى خيارات المنح والتمويل والتحكم بشكل أفضل في إدارة الوقت، وتؤكد هذه النتائج ما اشارت اليه دراسات سابقة من ان نسبة إمكانية إنشاء مشروع خاص للذين يتعلمون ريادة الاعمال تساوي أربعة أضعاف النسبة للذين لا يدرسون ريادة الاعمال.

كما اشارت نتائج الدراسة الحالية الى قبول **الفرض الفرعي الثاني** من الفرض الاول بوجود علاقة ارتباط بين إدراك روادالاعمال لرأس المال وأبعاد التوجه الريادي الرغبة، الابداع، الكفاءة، الاستباقية، وتحمل المخاطر ويعتبر رأس المال الدافع الرئيسي وراء ظهور المشاريع الابتكارية ومنحها الفرصة للنمو والتطور وهو قارب النجاة الذي يساهم فى وصول وجوه شابة الى سوق الأعمال واستثمار أفكارهم ورؤيتهم الجديدة للسوق، كما اشارت **نتائج الفرض الفرعي الثالث** من الفرض الاول الى وجود علاقة ارتباط بين الجوانب التشريعية وابعاد التوجه الريادي من ناحية اخرى وتشير هذه النتائج الى ان وجود بيئة تشريعية داعمة يسهم في فهم رائد الاعمال لحقوق الملكية والعقود التجارية خاصة فى الاسواق التي تتميز بالتغيرات المستمرة في الأسس الهيكلية والتي قد تتسبب فى إحداث غموض ينتج عنه تكاليف تشغيلية إضافية، كما تشير تلك النتائج انه يمكن للحكومات ان تقوم بمبادرات تنموية لتعزيز القدرة التنافسية للحياة الريادية المحلية، وتتفق نتائج الفرض الاول مع نتائج دراسات كل من: (Pettersen et al.,2019; Zelin et al.,2021; Wong&Chan,2022; Adel&Alwehabie,2022; Meng et al.,2023; Song ,2023; Ju Xu et al.,2023)

وقد أظهرت نتائج الفرض الرئيسي الثاني وجود علاقة ارتباط موجبة بين أبعاد السياسات الريادية وأبعاد الثقافة الريادية وبشكل عام تعكس هذه النتائج قبول **الفرض الفرعي الاول** للفرض الثاني والمرتبط بدور التعليم الريادي فى تشكيل السلوكيات الريادية والجودة الريادية والريادية الاجتماعية، وتشير هذه النتائج الى ان التعليم الريادي يمكن ان يكون الوسيلة لتغيير الوعي واجراء التقييم الذاتي واكتساب الموراد المفاهيمية والتاثير على استجابات الافراد الأمر الذي يحسن الكفاءات

والمهارات الريادية الاعمال في مجال تنظيم المشاريع وتوليد وفهم ومتابعة الافكار وتحقيق المكاسب،كما اشارت النتائج الى قبول **الفرض الفرعي الثاني** للفرض الثاني والمرتبط بدور راس المال في تشكيل السلوكيات الريادية والجودة الريادية والريادية الاجتماعية وتشير هذه النتائج الى ارتباط إدراك افراد العينة بأهمية راس المال كاولوية اولى فى تشكيل الثقافة الريادية وعلى الرغم من أن مثل هذه النتيجة قد تبدوا منطقية الا ان الواقع الميداني يتطلب ان يكون رائد الاعمال مدفوع بشكل اكبروعياً وإدراكاً بمدى ووقت ضرورية راس المال لبدء المشروعات الريادية، فرأس المال دون التعليم الريادي والخبرات والمهارات والافكار القابلة للتنفيذ قد يضر اكثر مما ينفع.

كما اشارت النتائج الى قبول **الفرض الفرعي الثالث** للفرض الثاني والمرتبط بدور الجوانب التشريعية في تشكيل السلوكيات الريادية والجودة الريادية والريادية الاجتماعية وتشير هذه النتائج الى ان الجوانب القانونية تمثل جانب مهم بالنسبة للاعمال التجارية وان القيود القانونية هى عملية تنظيمية فى الاساس ولا تمثل عبءعلى اصحاب المشروعات بل يساند قانون الاعمال انشاء الشركات ويعمل على تخفيف العب التنظيمي عليها، وتتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسات كل من : (A.Davari& Farokhmanesh,2017; Dative,2018; Lucia et al.,2020; Hu B et al.,2021) .

كما اظهرت نتائج الفرض الرئيسي الثالث وجود علاقة ارتباط بين أبعاد التوجه الريادي من ناحية وابعاد الثقافة الريادية من ناحية اخرى وتشير هذه النتائج الى أن وجود الرغبة والكفاءة والمهارات الابداعية والمخاطرة لدى رائد الاعمال من شأنه ان يعمل على زيادة مستوى الريادة الاجتماعية والسلوكيات والجودة الريادية وتعكس هذه السمات قدرة رائد الاعمال على فهم اكبر لاحتياجات السوق، اكتشاف الفرص واستثمارها في ظل وجود حالة عدم التأكد، وتبني انشطة ريادية مثل:التسويق الاليكتروني اوالتكنولوجيا الانتاجية،وإيلاء انشطة البحث والتطوير بالشكل الذي يعمل على إحداث تغيير ايجابي فى بنية الاعمال وتعزيز فرص جودتها، والمساهمة فى تحسين نوعية حياة القوى العاملة وأسرهم تعزيز المساءلة واحترام القيم الأخلاقية لصالح جميع أصحاب المصلحة" ومثل هذه السلوكيات تدعم الثقافة الريادية، وتتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسات كل من (Zhao et **Deckert et al.,2020; Hu B et al.,2021;** Chapman,2021; Premadasa et al.,2012; al.,2023)

واخيراً اظهرت النتائج الفرض الرابع وجود وساطة تفاعلية للتوجه

الريادي بين السياسات الريادية والثقافة الريادية وتشير هذه النتائج الى ان السياسات الريادية لا تكفي بمفردها للتاثير فى الثقافة الريادية بدون الجهود المبذولة من قبل رائد الاعمال ذاته كما ان السياسات الريادية تعمل على بناء القدرات المهارية لرائد الاعمال بالشكل الذي يؤثرا معاً على بناء ثقافة ريادية من شأنها نشر السلوكيات الريادية وتعزيز صلة المجتمع بالمشروعات الريادية، وتتفق نتائج هذا الفرض مع نتائج دراسات كل من (Cemal Zehir et al.,2015;Jiatong et al.,2021;Zelin et al.,2021;Ju Xu et al.,2023;Adeshina ,2023)

١٠. دلال الدراسة

تسهم الدراسة الحالية في فهم العلاقات بين السياسات الريادية ممثلة فى:التعليم،راس المال،الجوانب التشريعية ، والتوجه الريادىى مثلا فى:الرغبة، الكفاءة، الاستباقية، تحمل المخاطرة،الابداع ، والثقافة الريادية ممثلة فى:السلوكيات الريادية، الجودة الريادية الريادية وقد اسفرت نتائج الدراسة الحالية عن وجود بعض الدلالات على المستوى العلمي، والعملي،وذلك على النحو التالى:

على المستوى العلمي: تعد الدراسة الحالية اضافة لنتائج الدراسات السابقة وتأكيد أو نفى لبعض نتائجها، فقد حاولت الباحثة إدخال متغيرات ذات اشكاليات بحثية ولها فجوة مفاهيمية داخل نموذج متكامل–الى حد ما–يعكس محددات للثقافة الريادية، فقد ابرزت الدراسة الحالية وجود علاقة ارتباط قوية بين السياسات الريادىيه والتوجه الريادي وهذه النتيجة لم تؤكدها بعض الدراسات السابقة، فإذا كانت الدراسات السابقة لم تختلف على اهمية التعليم فى التاثيرعلى التوجه الريادي الا انها اختلفت فى اهمية الجوانب التشريعية فى التاثير على رغبة رائد الاعمال فى تنفيذ مشروعات ريادية كما ورد فى دراسة(Barry(2011 –عكس نتائج الدراسة الحالية–كما ابرزت الدراسة الحالية وجود وساطة كلية لمتغير الكفاءة–احد ابعاد التوجه الريادى–بين السياسات الريادية والثقافة الريادية وهذه النتيجة عكس ما رود بدراسة Adeshina(2023) .

على المستوى العملي:يمكن اقول أن نموذج الدراسة الحالية يعتبر نموذجاً متكاملاً لمحددات الثقافة الريادية–هذا اذا سلمنا بأن ريادة الاعمال هي فى الأساس ثقافة التعامل مع واقع تكنولوجي قادم بقوة وله معطيات مؤثرة فى مجال الاعمال سواء فى النواحي التسويقية أوتكنولوجيا الانتاج او اتساع رقعة الفئات المستهدفة– فالسياسات الريادية هي الأساس الذي يمكن ان نبني عليه تأسيس المشروعات الصغيرة–التي هي جوهر واساس فكر ريادة الاعمال–فمحاربة البطالبة لن يأتي الا من خلال امتلاك قوة العمل لمشروعات صغيرة .

١١. التوصيات

قامت الباحثة باقتراح مجموعة من التوصيات لدعم الثقافة الريادية تم صياغتها فى شكل خطة عمل Action Plan وتم تقسيم الخطة حسب المتغيرات الرئيسية والأبعاد الفرعية لكل متغير ، وسيتم توجيه التوصيات لكل من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المعنية بريادة الاعمال فى مصر سواء التشريعية او التعليمية او مؤسسات تمويلية وكذلك لرائد الاعمال ذاته كلُ من فى حدود مسؤولياته واختصاصاته، تجيب الخطة على التساؤلات ماذا سيتم؟ ومن المسؤل؟ وكيف؟ وذلك على النحو المبين بالجدول رقم (١١) كالاتي:

الجدول رقم (١١)

خطة عمل مقترحة لدعم الثقافة الريادية

مـــــــاذا	من	كيف
اولاً: السياسات الادارية (السياسات التعليمية–رأس المال– الجوانب التشريعية)		
دعم جهود البحث العلمي	المؤسسات الاكاديمية	زيادة نشر ابحاث ميدانية باستخدم منهجية دراسة الحالة لمشروعات ناشئة تنفيذ مؤتمرات علمية حول المشروعات الريادية .
تحقيق التشبيك والتكاملية بين المؤسسات الأكاديمية وغيرها من المؤسسات	المؤسسات الاكاديمية	تنفيذ انشطة مشتركة (تبادل زيارات و خبرات –مسابقات...الخ) فى مجال المشروعات الريادية. تقديم خدمات مشتركة غير تمويلية لاصحاب المشروعات الناشئة
رفع مستوى اداء المؤسسات الاكاديمية فى مجال المشروعات الريادية	المؤسسات الاكاديمية	زيادة مدارس التعليم الفني وتحديث وتطوير المناهج التعليمية بشكل دوري لتشمل ادارة المشروعات الريادية وتوليد الافكار وفق متطلبات السوق انشاء ادارات مستقلة لتقديم خدمات تعليمية وتثقيفية مستديمة فى مجال المشروعات الناشئة
نشر الثقافة المالية لدى الطلاب	المؤسسات الاكاديمية	تدريس رأس المال الأساسي في كلا من المدارس والجامعات والمعاهد المصرية توعية الطلاب بكيفية تدبير الاموال وطرق ترشيد الانفاق وتدبير الموارد المالية
إتاحة التمويل لاصحاب المشروعات الناشئة	مؤسسات التمويل	تيسير طرق الوصول للتمويل بضمانات متاحة لدى اصحاب المشروعات تسهيل التمويلات الجماعية لاصحاب المشروعات الناشئة تقليل اسعار تكلفة الاموال لاصحاب المشروعات الريادية على وجه الخصوص .
دعم السياسات الريادية	المؤسسة التشريعية و المؤسسات الحكومية	سن التشريعات التي تعمل على تقليل العوائق أمام إنشاء وتطوير الشركات الجديدة عن طريق الحد من التكاليف وتسهيل واستخراج التراخيص اصدار قرار بتخصيص نسبة من المشروعات الحكومية لاصحاب المشروعات الريادية إصدار قرارات بازالة العوائق والتحديات المرتبطة بالتصنيع او التسويق امام اصحاب المشروعات الناشئة تعديل رؤية الحكومة بحيث تتضمن المفاهيم الريادية
ثانياً:التوجه الريادي (الرغبة– الكفاءة –الاستباقية –الإبداع–المخاطرة)		
. زيادة رغبة الشباب فى الدخول فى مشروعات ريادية	رائد الاعمال	توفير فرص عمل ذات عائد مجز من خلال عمل مشروعات ريادية توفيز مزايا مالية و معنوية للدخول فى مشروعات ريادية

اكتساب معلومات ومعارف حول ادارة المشروعات الريادية	رائد الاعمال	الالتحاق بالاكاديميات المهنية لدراسة ريادة الاعمال الحصول على دورات تدريبية فى مجال ريادة الاعمال الاطلاع على المواد العلمية المنشورة على المنصات الاليكترونية للحصول على معلومات فى مجال ريادة الاعمال.
. زيادة المهارات التكنولوجية ومسايرة التحولات الرقمية	رائد الاعمال	الالتحاق بالاكاديميات المهنية والحصول على دورات تدريبية لدراسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالمشروعات الريادية من اول تصميم المنتج حتى تسويقه اتقان المعلومات المطلوبة لانشاء متجر اليكتروني . اتقان المعلومات المطلوبة لانشاء صفحات اليكترونية للتسويق .
. تنمية الجوانب الاستباقية لدى اصحاب المشروعات الريادية	رائد الاعمال	اعداد دراسات الجدوى ميدنية بناءعلى التحليل الرباعي للبيئة تصميم خطة عمل Business Plan تشكيل فريق عمل Team Work
. اتخاذ خطوات اكثر تقدمية فى مجال تبني المشروعات الريادية	رائد الاعمال	تدبير الموارد المالية وغير المالية اللازمة للمشروع تنفيذ عمليات تسويق حقيقية للوقوف على السوق
زيادة المهارات الابداعية لدى اصحاب المشروعات الريادية	رائد الاعمال	تصميم المنتج تصميم المتجر تصميم الموقع الاليكتروني
ثالثاً: الثقافة الادارية (السلوكيات الريادية – الجودة الريادية– الريادة الاجتماعية)		
السلوكيات الريادية	م/الحكومية وغير الحكومية رواد الاعمال	زيادة عدد المشروعات الريادية المسجلة رسمياً ادخال الخدمات غير التمويلية بقطاع التمويل (بنوك و مؤسسات) تقليل الصعوبات والتحديات امام اصحاب المشروعات لوضع الخطط موضع التنفيذ تقليص الفجوة بين خريجي الجامعات واحتياجات السوق من العمالة منافسة المنتجات المصرية لمنتجات عالمية دعم المنتج المصري للوصول الى المعايير المطلوبة عالمياً
الجودة الريادية	م/الحكومية وغير الحكومية رواد الاعمال	زيادة مستوى العوائد الخاصة بالمشروعات الريادية زيادة مستوى الدخل للعاملين و اصحاب المشروعات زيادة معدل النمو للمشروع و احداث توسعات فى الاسواق اطلاق منتجات جديدة
الريادة الاجتماعية	م/الحكومية وغير الحكومية رواد الاعمال	زيادة اعداد العاملين بالمشروعات الريادية كاصحاب مشروعات او ضمن فريق العمل . مراعاة الجوانب الاجتماعية فى المشروعات مثل: ان يكون المشروع مستوفي المعايير البيئية ، ان يمثل المنتج احتياج حقيقى للمجتمع ، ان يراعي المشروع مصالح العمال .

المصدر/ من اعداد الباحثة

١٢. الحدود

عند تعميم نتائج الدراسة الحالية يجب مراعاة الحدود الآتية:

- **ما يتعلق الحدود البشرية:**فقد اقتصرت وحدة المعاينة للدراسة الحالية على المستفيدين من برامج التدريب وبعض اصحاب المشروعات الصغيرة الغير رسمية .
- **ما يتعلق بالحدود التطبيقية:**اعتمدت الدراسة الحالية على اسلوب الدراسة المقطعية Cross Sectional Study والمبني على تجميع البيانات خلال فترة زمنية واحدة قصيرة،ولم يتم استخدام الدراسة الطوليةLongtudinal study لتجميع البيانات

- **ما يتعلق بالحدود الموضوعية:** توسعت الدراسة الحالية فى تضمين بعض الابعاد فرعية لكل متغير رئيسي من المتغيرات الثلاثة للدراسة الحالية وهى:السياسات الادارية،والتوجه الريايدي،والثقافة الرياية فقد تم تناولها فى دراسات سابقة بشكل مختلف مثل:ابعاد التوجه الريادي فى الدراسات السابقة كانت الاستقلالية–تحمل المخاطر– الابداع – الاستباقية – التنافسية – بينما تناولته الدراسة الحالية بالابعاد الاتية: تحمل المخاطر–الابداع –الاستباقية–الرغبة – الكفاءة، وهذا ينطبق ايضا على المتغير التابع للدراسة وهو الثقافة الريادية فقد جاء فى العديد من الدراسات على انه متغير احادي البعد بينما اعتبرته الدراسة الحالية متعدد الابعاد وهي:السلوكيات الريادية والريادةالاجتماعية والجودة الريادية،وهذا ينطبق ايضا على المتغير المستقل للدراسة الحالية وهو السياسات الريادية فقد تناولتها الدراسات السابقة على انها مكون احادي البعد فى بعض الاحيان واعتبرتها الدراسة الحالية متغير متعدد الابعاد وهي:سياسات التعليم وسياسات رأس المالوالجوانب التشريعية، وعلى الرغم من ان اختيار هذه الابعاد الفرعية لكل متغير كان بناء على دراسات سابقة الا انه يجب توخي الحذرعند تعميم نتائج الدراسة الحالية.

١٣. الابحاث المستقبلية

تعاملت الدراسة الحالية مع نموذج يشمل العوامل المحددة للثقافة الريادية داخل سوق الاعمال المصري ولدعم القاعدة النظرية يمكن تطبيق نفس النموذج على عينات أخرى على نطاق اوسع ولفترات زمنية مطولة، ويمكن كذلك التحقق من عوامل اخرى محددة غير تلك التى شملها نموذج الدراسة الحالية مثل: البنية المعلوماتية وتأثيرها على الثقافة الريادية لدى أصحاب المشروعات الصغيرة، كما يمكن ايضاً لدراسات مستقبلية أن تسير فى الاتجاه المعاكس لنموذج الدراسة الحالية عند اختبارها لنفس المتغيرات.

وعلى الرغم من أن الدراسة الحالية لم تتناول العلاقة التفاعلية بين الأبعادالفرعية للمتغير الواحد فى تأثيرها على بعضها البعض إلا انه يمكن لدراسات مستقبلية اختبار العلاقات التأثيرية بين أبعاد المتغير الواحد وتأثير ذلك على الثقافة الريادية.

لم تعطي هذه الدراسة الحالية الكثير من التركيز على الجوانب التشريعية أحد أبعاد السياسات الريادية في تأثيره على الثقافة الريادية وذلك لندرة تناوله من قبل الدراسات السابقة بالاضافة إلى هذا المتغير اعتبرته بعض الدراسات السابقة يقاس حسب الاقليم المحلي لكل دولة وبالتالي فإن نتائجه لا تعمم، لذا ينبغي التركيز على اختبار علاقته بنشر ثقافة العمل الريادي داخل المجتمع المصري، والأمر كذلك بالنسبة لمتغيري الجودة الريادية والريادية الاجتماعية لم يتم تغطيتهم فى الدراسة الحالية بشكل كبير ويتطلب الامر إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية.

المراجع

اولا: المراجع العربية

١. الشقاوى، محمد بن ناصر ، إبراهيم عبد الحميد الشاعر ، ومحمد على يوسف مصطفى.(٢٠٢١).الدور الوسيط للتوجه الريادي في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء المنشآت السياحية" دراسة ميدانية في فنادق وشركات السياحة بالمنطقة الشرقية –المملكة العربية السعودية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد ٢١ العدد ٢ ص ٢٦٤-٣٠٦.

٢. النعيمي، محمد عبد العال ، هنادة ماجد المومني ، رضوان الشغري . (٢٠١٦) .أثر العلاقة بين التوجه الريادي التدريجي والجذري على الفعالية التنظيمية للجامعات الخاصة الأردنية بمدينة عمان، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الثامن والاربعون .

ثانياً المراجع الاجنبية

1. Abdelwahed, N. A. A., & Alshaikhmubarak, A. (2023). Managerial competence and innovation performance: The mediating role of willingness to change, entrepreneurial orientation and culture. Journal of Governance & Regulation, 12(4), 101–112. https://doi.org/ 10.22495 /jgrv 12 i4art10.
2. **Adel Ghodbane; Abdullah Alwehabie (2023). Academic Entrepreneurial Support, Social Capital, and Green Entrepreneurial Intention: Does Psychological Capital Matter for Young Saudi Graduates? Sustainability 2023, 15, 11827. https://doi.org/ 10.3390/ su 151511827**
3. Ali Davaria & Taraneh Farokhmaneshb. (2017). Impact of entrepreneurship policies on opportunity to startup, Management Science Letters 7 (2017) 431–438, doi: 10.5267/j.msl.2017.6.003.
4. Barry A. Friedmana. (2011). The Relationship between Governance Effectiveness and Entrepreneurship International Journal of Humanities and Social Science Vol. 1 No. 17 The Special Issue, Centre for Promoting Ideas, USA
5. Brick. K, M.V.B. Risk Aversion: Experimental Evidence from South African Fishing Communities. Am. J. Agr. Econ. 2012, 94, 133–152.
6. Cemal Zehira, Esin Canb, Tugba Karabogac. (2015). Linking entrepreneurial orientation to firm performance: the role of differentiation strategy and innovation performance, Social and Behavioral Sciences 210, 358 – 367. Published by Elsevier Ltd. the

International Conference on Leadership, Technology, Innovation and Business Management, doi: 10.1016/j. sbspro. 11. 381

7. **Chapman, Ophlia. (2021). Relationship Between Entrepreneurial Orientation and the Intention to Pursue Digital Entrepreneurship: Opportunity Evaluation in Small and Medium-sized Enterprises, A dissertation submitted to the faculty of The University of North Carolina at Charlotte in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Business Administration, Charlotte.**
8. Dative Mukarutesi. (2018). The Relationship between Entrepreneurial Orientation, Government Policy and SME Performance: The Case of Small and Medium Enterprises in Rwanda, The Relationship between Entrepreneurial Orientation, Government Policy and SME Performance: The Case of Small and Medium Enterprises in Rwanda.
9. **Deckert, C., Schomaker, R. & Knappitsch, E. (2020). Culture and Entrepreneurship. The Political, Social and Individual Influences on Opportunity Entrepreneurs. (Working Papers in Industrial Engineering, No. 3). Düsseldorf, University of Applied Sciences.**
10. **Dogan. E. (2016). The Role of National Culture on Entrepreneurship: An Assessment on the Entrepreneurial Culture of Turkey Social Sciences Research Journal, Volume 5, Issue 1, 98-110 (March 2016), ISSN: 2147-5237 .**
11. Dy, J.; Angela, M.; Martinez, S. Emancipation Through Digital Entrepreneurship? A Critical Realist Analysis. Org. Int. J. Org. Theor. Soc. 2018, 25, 585–608.
12. Egan, E.J. A Framework for Assessing Municipal High-Growth High-Technology Entrepreneurship Policy. Res. Policy 2021, 6, 104292. [CrossRef]
13. Eka Zahra Solikahan&Ali Mohammad. (2019). Development of Entrepreneurial Orientation, International Journal of Applied Business & International Management, Vol. 4 No. 1, P-ISSN: 2614-7432; E-ISSN: 2621-2862.
14. Francisco Javier Santos Cumplido; Francisco Liñán Alcalde. (2002). Towards an empirical methodology for the measurement of the quality entrepreneur: the case of Sevillian entrepreneurs,42 nd ERSA Conference. Dortmund (Germany), 27-31 august 2002
15. Gupta, A & Mridula, M. (2023). Indian women entrepreneurs: constraints and deterrents Journal of Global Entrepreneurship Research , https://doi.org/10.1007/s40497-023-00359-z

16. **Hassan, Y. A. (2023). Youth Perceptions and Motivations Towards Entrepreneurship in Egypt and Their Policy Implications: A Qualitative Study [Master's Thesis, the American University in Cairo]. AUC Knowledge Fountain**
17. **Henry, C., & Lewis, K. (2018). A review of entrepreneurship education research: Exploring the contribution of the Education+ Training special issues. Education+ Training.**
18. House, R., Javidan, M., Hanges, P. & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: An introduction to project GLOBE. Journal of World Business, 37(1), 3–10.
19. House, R.J. & Javidan, M. (2004): Overview of GLOBE. En House, R.J., Hanges, R.J., Javidan, M., Dorfman, P.W. & Gupta, V. (Eds), Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies (9-26). Thousand Oaks, CA: Sage.
20. Hu B, Zheng Q, Wu J, Tang Z, Zhu J, Wu S and Ling Y (2021) Role of Education and Mentorship in Entrepreneurial Behavior: Mediating Role of Self-Efficacy. Front. Psychol. 12:775227. doi: 10.3389/fpsyg.2021.775227
21. Hu B, Zheng Q, Wu J, Tang Z, Zhu J, Wu S and Ling Y (2021) Role of Education and Mentorship in Entrepreneurial Behavior: Mediating Role of Self-Efficacy.Front. Psychol. 12:775227. doi: 10.3389/fpsyg.2021.775227
22. Jason Lortiea, Kevin C. Coxa, b, Stephanie Castrob and Gary Castrogiovannia. (2021). Measuring Social Entrepreneurship: Identifying and Assessing the Performance of Social Entrepreneurial Ventures, OURNAL OF Social entrepreneurship,https://doi.org/10.1080/19420676.2021.1972031.
23. Jiatong W, Murad M, Bajun F, Tufail MS, Mirza F and Rafiq M (2021) Impact of Entrepreneurial Education, Mindset, and Creativity on Entrepreneurial Intention: Mediating Role of Entrepreneurial Self-Efficacy. Front. Psychol. 12: 724440.doi: 10.3389/fpsyg.2021.724440
24. Jin, C.H., & Lee, J.Y. (2020). The impact of entrepreneurship on managerial innovation capacity: The moderating effects of policy finance and management support. South African Journal of Business Management, 51(1), a246. https://doi.org/ 10.4102/sajbm. v51i1.246.
25. Jin, C.H.; Lee, J.Y. The Impact of Entrepreneurship on Managerial Innovation Capacity: The Moderating Effects of Policy Finance and

Management Support. S. Afr. J. Bus. Manag. 2020, 51, 31–34. [CrossRef]
26. Kaya. H& Veysel A. (2009). Entrepreneurial orientation and performance of Turkish manufacturing FDI firms: An empirical study.İktisat İşletme ve Finans 24(275):115 133DOI: 10.3848/ iif. 275. 3157
27. László Szerba, Esteban Lafuenteb, Krisztina Horváthcand Balázs Páge.(2019).The relevance of quantity and quality entrepreneurship forregional performance: the moderating role of the entrepreneurial ecosystem, Regional Students 2019, VOL. 53, NO. 9, 1308–1320https:// doi. org/ 10.1080/00343404.2018.1510481
28. Leong, D. (2022). Probabilistic Interpretation of Observer Effect on Entrepreneurial Opportunity. Organizacija, 55(4), 243-258. https://doi.org/10.2478/orga-2022-
29. Liñán, F.; Chen, Y.W. Development and Cross–Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. Entrep. Theory Pract. 2009, 33, 593–617. [CrossRef]
30. Litvaj, I.; Poniščiaková, O. 2014. Entrepreneurship and quality management, Entrepreneurship and Sustainability Issues 1(4): 204–209. DOI: http://dx.doi.org/10.9770/jesi.2014.1.4(2).
31. Liu, Haibin, Sadan Kulturel-Konak,Abdullah Konak.(2020).Measuring the Effectiveness of Entrepreneurship Education, Proceedings of the 53rd Hawaii International Conference on System Sciences , URI: https://hdl.handle.net/10125/64321 978-0-9981331-3-3 (CC BY-NC-ND 4.0)
32. **Lucia Naldi, Johan P. Larsson & Hans Westlund (2020) Policy entrepreneurship and entrepreneurial orientation in vulnerable Swedish municipalities, Entrepreneurship & Regional Development, 32:7-8, 473-491, DOI: 10.1080/08985626.2020.1798557**
33. **Luís Carlos Tavares de Oliveira Leça. (2022). The role of Entrepreneurial Orientation in Environmental Sustainability Strategy and Internationalization of SMEs. Analysis of the Portuguese Furniture Sector.**
34. M. Y. Al-Abri &Abdul Rahim (2022). The Difference Between Entrepreneurship and Small and Medium-Sized Enterprises, BALTIC JOURNAL OF LAW & POLITICS A Journal of Vytautas Magnus University VOLUME 15, NUMBER 1 (2022) ISSN 2029-0454

35. Mani, M. 2015. "Entrepreneurship Education: A Students' Perspective." International Journal of E-Entrepreneurship and Innovation 5(1): 1-14.
36. Marysol. C; Rosa M.B. V; Alexande.Z.C.(2017). The Relationship between Culture and Entrepreneurship: From Cultural Dimensions of GLOBE Project, Vol. Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015 Vol. 38 (Nº 34) Año.
37. Mashapure Rahabhi, Brighton Nyagadza, Lovemore Chikazhe, Nothando Msipa, Grace Kuda Portia Ngorora &Aaram Gwiza. (2022). Challenges hindering women entrepreneurship sustainability in rural livelihoods: Case of Manicaland province, Cogent Social Sciences, 8: 2132675 https: //doi .org /10.1080/23311886.2022.21326
38. **McGee JE, Peterson M, Mueller SL et al. (2009) Entrepreneurial self–efficacy:** refining the measure. Entrep Theory Pract 33(4):965–988. https://doi.org/10.1111/j.1540-6520. 00304.x
39. Meng, D.; Shang, Y.; Zhang, X.; Li, Y. Does Entrepreneurship Policy Encourage College Graduates' Entrepreneurship Behavior: The Intermediary Role Based on Entrepreneurship Willingness. Sustainability 2023, 15, 9492. https:// doi.org/10.3390/su15129492.
40. Mirzanti1, I Ra; Togar M. S; Dwi L. (2014). A Conceptual Framework OF Entrepreneurship Policy, Full Paper Proceeding GTAR-2014, Vol. 1, 321-332ISBN: 978-969-9948-30-5, Available online at www.globalilluminators.org.
41. Morrison, A. (2000), "Entrepreneurship: what triggers it?", *International Journal of Entrepreneurial Behaviour&Research*, 6(2), 59-71.
42. Nikica Kusinikova. (2020). Policy Proposal for ENTREPRENEURIAL CULTURE Start-up and enterprise support services, the European Union and implemented by the International Labour Organization.
43. **Omozuwa Afemota Iria-Anenih. (2022). Strategies for Achieving Entrepreneurial Success in the Food Industry in Nigeria, the Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Business Administration, Walden University.**
44. Pettersen, I. B., Åmo, B. W., van der Lingen, E., Voldsund, H. K., & Bragelien, J. J. (2019). Developing engineering students' willingness and ability to perform creative tasks. Education + Training, 61(9), 1138–1150. https://doi.org/10.1108/ET-10-2018-0219

45. Pinillos M.J. & Reyes L. (2011). Relationship between individualist–collectivist culture and entrepreneurial activity: evidence from Global Entrepreneurship Monitor data. Small Business Economics, 37(1), 23-37.
46. Premadasa, M؛. **Siyambalapitiya, J.; Jayawardhana، K.; Fernando, I. (2023). Conceptualizing the Role of Social Entrepreneurial Orientation in the Triple Bottom Line in the Social Enterprise Context: Developing Country Perspective.Sustainability 2023, 15, 8759. https//: doi.org/10.3390/su1511875**
47. ROQUE NETO; RODRIGUES, VP; LUSINCHI, D. (2020). Entrepreneurial behavior scale: a validation study with teachers. Revista @mbienteeducação. São Paulo: Universidade Cidade de São Paulo, v. 13, n. 2, p. 27-46 Mai/Ago 2020.
48. Ruskovaara, E., Rytkölä, T, Seikkula-Leino, J. & Pihkala, T. 2015. Building a Measurement Tool for Entrepreneurship Education: A Participatory Development Approach in Fayolle, A., Kyrö, P. & Liñán, F. (eds.) Entrepreneurship Research in Europe Series. Edward Elgar, 40 – 58.
49. Russell, S. S., Nabamita, D. & Sanjukta, R. (2010). Does cultural diversity increase the rate of entrepreneurship? The Review of Austrian Economics, 23(3), 269-286.
50. Smallbone, D. 2016. Entrepreneurship policy: Issues and challenges. Small Enterprise Research 23(3), 201-218.
51. Solikahan, E Z, Ali M. (2019). Development of Entrepreneurial Orientation, International Journal of Applied Business & International Management, Vol. 4 No.1, P-ISSN: 2614-7432; E-ISSN: 2621-2862 Website: www.ejournal.aibpm.or/IJABIM Research paper, Short communication and Review.
52. **Song, I. M. (2023). What Makes Students Entrepreneurial: A Case Study of Entrepreneurship Education on Students' Entrepreneurial Intention using Three Antecedents of Intention, , Graduate Program in Education University of California,**
53. Spigel, B. Developing and Governing Entrepreneurial Ecosystems: The Structure of Entrepreneurial Support Programs in Edinburgh, Scotland. Int. J. Innov. Reg. Dev. 2016, 7, 141. [CrossRef]
54. TABOROŠI, Srđana, Jelena RAJKOVIĆ, Edit Terek STOJANOVIĆ, Nemanja BERBER3, Jasmina POŠTIN, Cariša BEŠIĆ, Milan

NIKOLIĆ .2023. Can Machiavellianism and Money Intentions Influence Entrepreneurial Intention?

55. Talbot, Sepideh Roshan. (2021). A review of entrepreneurship in Europe: Entrepreneurial ambitions, institutional change, quality entrepreneurship and the potential of social protection. Master's thesis, Jyväskylä University School of Business and Economics
56. Troilo, M. (2011). Legal institutions and high-growth aspiration entrepreneurship. Economic Systems, 35, 158-175. World Governance Indictors (2011). The Worldwide Governance Indicators Project. Retrieved August 20, 2011 at http://info.worldbank.org/governance/wgi/index.asp.
57. William J. Wales; Vishal K. Gupta, Fariss-Terry Mousa. (2011) Empirical research on entrepreneurial orientation: An assessment and suggestions for future research, International Small Business Journal 31(4) 357–383, DOI: 10.1177/0266242611418261.
58. Wong H. Y & Chan C. K. Y. (2022). Assessing engineering students' perspectives of entrepreneurship education within higher education: a comparative study in Hong Kong, this publication at: https://www.researchgate.net/publication/364649947
59. Wong, H.Y.H., and C.K.Y. Chan. 2021. "Systematic review on the learning outcomes in entrepreneurship education within higher education settings." Assessment & Evaluation in Higher Education. doi:10.1080/02602938.2021.2021583
60. **Xu J, Fu Y, Zhang X (2023). Does entrepreneurship education in China develop entrepreneurial intention? the role of self-efficacy and experience. PLoS ONE 18(7): e0286090. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0286090/ j.1540-6520.2009.00304. x.**
61. Zhao, X., Li, H., & Rauch, A. (2012). Cross-Country Differences in Entrepreneurial Activity: The Role of Cultural Practice and National Wealth. Frontiers of Business Research in China, 6(4), 447-474
62. Zhuo, Z.; Chen, C.; Chen, X.Z.; Min, X. The Influence of Entrepreneurial Policy on Entrepreneurial Willingness of Students: The Mediating Effect of Entrepreneurship Education and the Regulating Effect of Entrepreneurship Capital. Front. Psychol. 2021, 12, 592545.